



**Raport z badania opinii przedsiębiorców w powiecie wałbrzyskim
i mieście Wałbrzychu na temat lokalnego rynku pracy realizowanego
w ramach Europejskich Dni Pracodawców 2020.**



Wałbrzych, listopad 2020

Spis treści

Wstęp	str. 3
Wyniki badania	str. 4
Podsumowanie	str. 13
Załączniki	str. 14
Spis tabel	str. 14
Spis wykresów	str. 14
Ankieta dla przedsiębiorców	str. 15

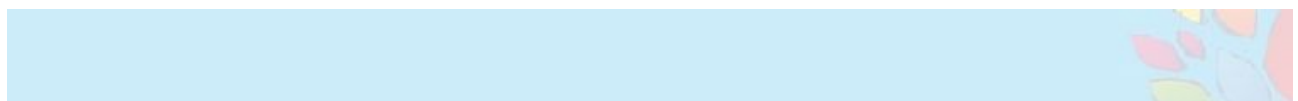
Wstęp

W ramach Europejskich Dni Pracodawców 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu, przeprowadził badanie na próbie 93 przedsiębiorców.

W celu zróżnicowania próby, badaniu poddani zostali przedsiębiorcy z Miasta Wałbrzycha, jak również z terenu gmin powiatu wałbrzyskiego. Wszystkim pracodawcom, którzy wzięli udział w badaniu bardzo serdecznie dziękujemy za zaangażowanie i poświęcony czas.

Do badania zastosowano technikę opartą na badaniu ankietowym, czyli na metodzie gromadzenia informacji przez zbieranie odpowiedzi na przygotowane uprzednio pytania. Kwestionariusz zawierał w przeważającej części pytania zamknięte, co stawiało respondentów w sytuacji dokonywania wyboru. Wszyscy respondenci odpowiadali na takie same pytania.

Badanie zostało przeprowadzone na przełomie października i listopada 2020 r.

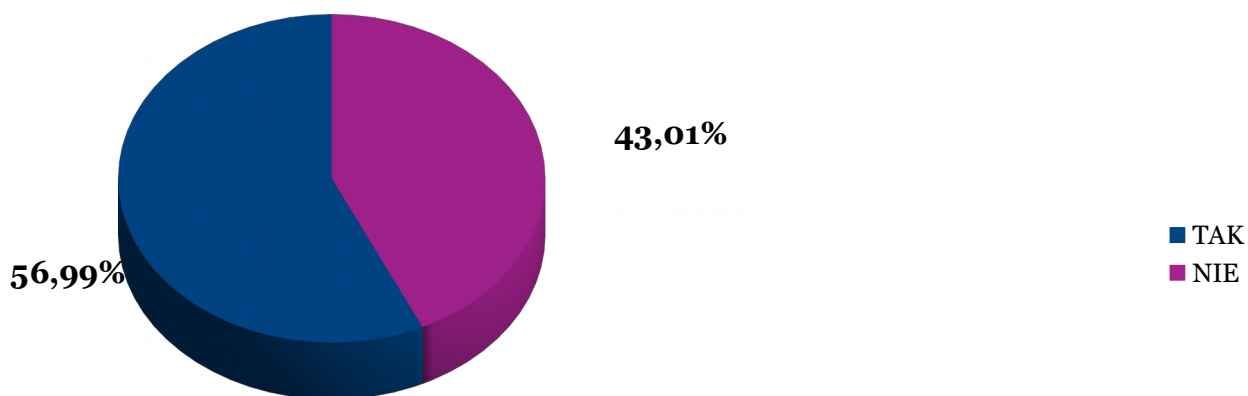


Wyniki badania

Na początek ankietowani musieli ustosunkować się do swoich planów zatrudnieniowych w nadchodzącym roku. Odpowiedzi wyglądały następująco:

Tabela 1. Chęć zatrudnienia nowego pracownika w 2021 roku.

Odpowiedź	TAK	NIE
Ilość odpowiedzi	53	40

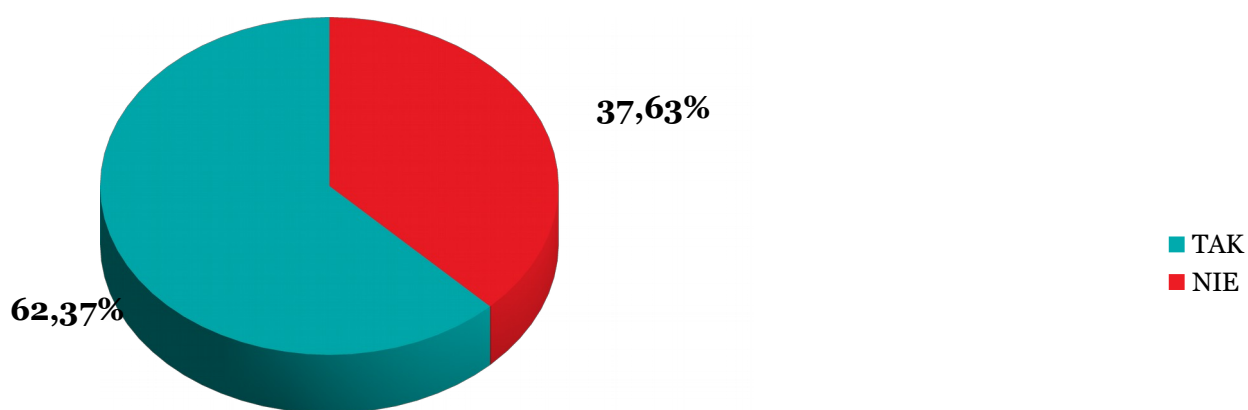


Wykres nr 1. Chęć zatrudnienia nowego pracownika w 2021 roku.

Ponad połowa badanych przedsiębiorców jest zainteresowana zatrudnieniem nowego pracownika w 2021 roku, co wydaje się być optymistycznym akcentem naszego badania. W związku z powyższym, nasuwa się pytanie, czy zdaniem pracodawców jest wystarczająca ilość kandydatów do podjęcia zatrudnienia. Ta kwestia została zbadana w kolejnym punkcie kwestionariusza i jej wyniki kształtują się następująco:

Tabela 2. Wyrażenie opinii o braku kandydatów do pracy.

Odpowiedź	TAK	NIE
Ilość odpowiedzi	58	35



Wykres nr 2. Czy brakuje kandydatów do pracy?

Spośród 93 pracodawców, 58 stwierdziło, że obecnie brakuje kandydatów do pracy. W naszym badaniu jest to ponad 62 % ankietowanych, co daje dosyć wysoki wynik na skali odpowiedzi.

W związku z tym, przedsiębiorcy określili na jakie stanowiska według nich jest największe zapotrzebowanie, przy czym mogli wymienić więcej niż jedną nazwę stanowiska pracy.

Różnorodność wskazanych stanowisk była bardzo duża i uzależniona od profilu działania firmy. Wymienione przez ankietowanych stanowiska pracy kształtowały się następująco:

- manager (1)
- **kierownik robót sanitarnych, elektrycznych (1)**
- asystent kierownika projektu-logistyk (1)
- **inspektor ds. budowlanych (1)**
- **inspektor ds. instalacyjnych (1)**
- księgowy/a (2)
- archiwizator danych (1)
- **kierowca kat. B (3)**
- **kierowca kat. C+E (1)**
- żalobnik (1)
- specjalista ds. sprzedaży imprez turystycznych (1)
- **sprzedawca/ handlowiec (4)**
- **sprzedawca sklepu internetowego – numizmatycznego (1)**
- **murarz (4)**
- **murarz pieców przemysłowych (1)**
- **pomocnik murarza (1)**
- **betoniarz/zbrojarz (1)**
- **brukarz (1)**
- **tynkarz (3)**
- **hydraulik (1)**
- **płytkarz/ glazurnik (2)**
- **sztukator (1)**
- **trakowy (1)**
- **pomocnik trakowego (1)**
- **cieśla (1)**
- **blacharz budowlany (1)**
- **blacharz samochodowy (1)**
- **dekarz (4)**
- **elektryk (7)**
- **elektronik (2)**
- **brygadziста elektryk (1)**
- **elektromonter (4)**
- **krajacz szkła (1)**
- **ślusarz (1)**
- **stolarz meblowy (1)**
- **monter mebli (1)**
- **monter sieci teletechnicznych (1)**
- **monter instalacji sanitarnych (1)**
- **instalator sieci p.poż. (1)**
- **instalator sieci niskoprądowych (1)**
- **pracownik produkcji (1)**
- **pracownik fizyczny (roboty torowe, pielęgnacja zieleni) (4)**
- **specjalista ds. marketingu (1)**
- **pracownik biurowy (1)**
- **pracownik administracyjny (do obsługi wspólnot mieszkaniowych) (1)**

- pośrednik w obrocie nieruchomościami (1)
- **pracownik robót wykończeniowych (1)**
- **pomocniczy robotnik budowlany (3)**
- **konstruktor budownictwa (1)**
- pracownik techniczny (1)
- kreślarz techniczny (1)
- **elektromechanik (1)**
- **mechanik (pojazdów osobowych i ciężarowych, ogólny) (5)**
- osoby sprzątające (1)
- operator koparki (1)
- operator koparko-ładowarki (1)
- operator obrabiarki do okleinowania (1)
- opiekun osoby starszej, chorej, niepełnosprawnej (1)
- informatyk/ serwisant (1)
- automatyk (1)
- magazynier (umiejętności informatyczno-logistyczne) (1)
- lakiernik samochodowy (1)
- nauczyciel fizyki (1)
- nauczyciel chemii (1)
- nauczyciel matematyki (1)
- akustyk (1)
- pielęgniarka (1)
- lekarz (1)
- krawcowa (1)

Największym zainteresowaniem ze strony pracodawców cieszyły się stanowiska z branży budowlanej (**zaznaczone kolorem czerwonym**). Spośród 103 zawodów zgłoszonych przez przedsiębiorców jako deficytowe, aż 29 było związanych z szeroko rozumianą budowlanką. Na uwagę zasługują również zawody związane z instalacjami elektrycznymi (**zaznaczone kolorem zielonym**). Były one wymienione przez pracodawców w 13 przypadkach.

W kwestionariuszach powtarzały się ponadto stanowiska związane z: mechaniką pojazdów samochodowych (6), handlem (5), prowadzeniem pojazdów (4) oraz z wykonywaniem prac prostych, takich jak pracownik fizyczny (4).

Ankietowani w kwestionariuszach mieli również okazję wskazać, jakie są najbardziej pożądane przez nich umiejętności twarde u nowo zatrudnianych pracowników. Również dało się zauważyć szeroki wachlarz odpowiedzi, jednak kilka z umiejętności powtarzało się zdecydowanie częściej.

Pracodawcy mogli podać więcej niż jedną odpowiedź, a proponowane przez nich najbardziej pożądane umiejętności to:

- stylizacja paznokci metodą akrylową i żelową (1)
- stylizacja rzęs i brwi (1)
- operator traku (1)
- **uprawnienia na obsługę koparki/ ładowarki (4)**
- **obsługa sprzętu budowlanego (2)**
- **tynkowanie (1)**
- **murowanie (1)**
- **uprawnienia budowlane w specjalności konstrukcyjno-budowlanej (1)**
- **uprawnienia budowlane w specjalności instalacji sanitarnych (1)**
- **montowanie instalacji sanitarnych (1)**
- **montowanie instalacji elektrycznych (1)**
- **uprawnienia SEP (8)**
- obsługa maszyn i urządzeń do pielęgnacji zieleni (2)

- obsługa elektronarzędzi (1)
- obsługa wózka widłowego (2)
- obsługa suwnicy (1)
- znajomość języka (angielski lub niemiecki) (4)
- prawo jazdy kat. B (32)
- prawo jazdy kat. B+E (1)
- prawo jazdy kat. C (2)
- prawo jazdy kat. C+E (3)
- prawo jazdy kat. D (1)
- świadectwo kwalifikacji zawodowych na przewóz osób (1)
- świadectwo kwalifikacji zawodowych na przewóz rzeczy (1)
- obsługa komputera (23)
- obsługa programu Excel (2)
- obsługa programu CAD (2)
- obsługa programu księgowego (1)
- obsługa internetu – sprzedaż on-line, pozycjonowanie (1)
- umiejętności analityczne (google analytics) (1)
- obsługa WordPress (1)
- umiejętność obsługi kampanii reklamowych (Google Ads, Facebook Ads) (1)
- obsługa komputera diagnostycznego do samochodów (2)
- naprawa pojazdów samochodowych (1)
- diagnosta samochodowy – uprawnienia elektryczne (1)
- montaż i serwis instalacji p. poż i monitoringu (1)
- obsługa kasy fiskalnej i terminalu płatniczego (15)
- znajomość technik sprzedaży (2)
- analiza finansowa przedsiębiorstwa (1)
- zarządzanie projektami (1)
- znajomość zagadnień z zakresu komercjalizacji projektów innowacyjnych oraz transferu technologii (1)
- UDT Fotowoltaika i pompy ciepła (1)
- Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (1)
- opieka nad osobami starszymi (1)
- opiekun dzieci (1)
- monter nawierzchni kolejowej (1)
- UDP praca na podestach (2)
- spawanie (2)
- obsługa urządzeń biurowych (2)
- kurs pierwszej pomocy BLS (1)

Ankietowani wymienili 143 najbardziej pożądane przez nich umiejętności twarde u nowo zatrudnionych pracowników. Uwagę należy zwrócić na najczęściej wskazywaną umiejętność, jaką jest posiadanie prawa jazdy (zaznaczone kolorem czerwonym) i kwalifikacji z tym związanych. Aż 32 razy zostało wymienione prawo jazdy kat. B oraz 7 razy pozostałe kategorie. Na drugim miejscu usytuowane zostały umiejętności związane z obsługą komputera (23) (zaznaczone kolorem żółtym) oraz znajomość specjalistycznych programów komputerowych (9). Wysoką pozycję uzyskała również znajomość obsługi kasy fiskalnej i terminalu płatniczego (15) oraz uprawnienia elektryczne (9) i umiejętności związane z szeroko rozumianą branżą budowlaną (11).

Biorący udział w badaniu pracodawcy mogli również z katalogu zaprezentowanych umiejętności miękkich wybrać takie, które ich zdaniem są najbardziej istotne u nowo zatrudnianych pracowników. Ankietowani mogli dokonać co najmniej pięciu wyborów, ale chętnie wskazywali więcej odpowiedzi, co może świadczyć o przywiązywanej dużej wadze

pracodawców do posiadanych kompetencji społecznych u zatrudnianych w firmie nowych pracowników. Dokonywane wybory przedstawia poniższa tabela.

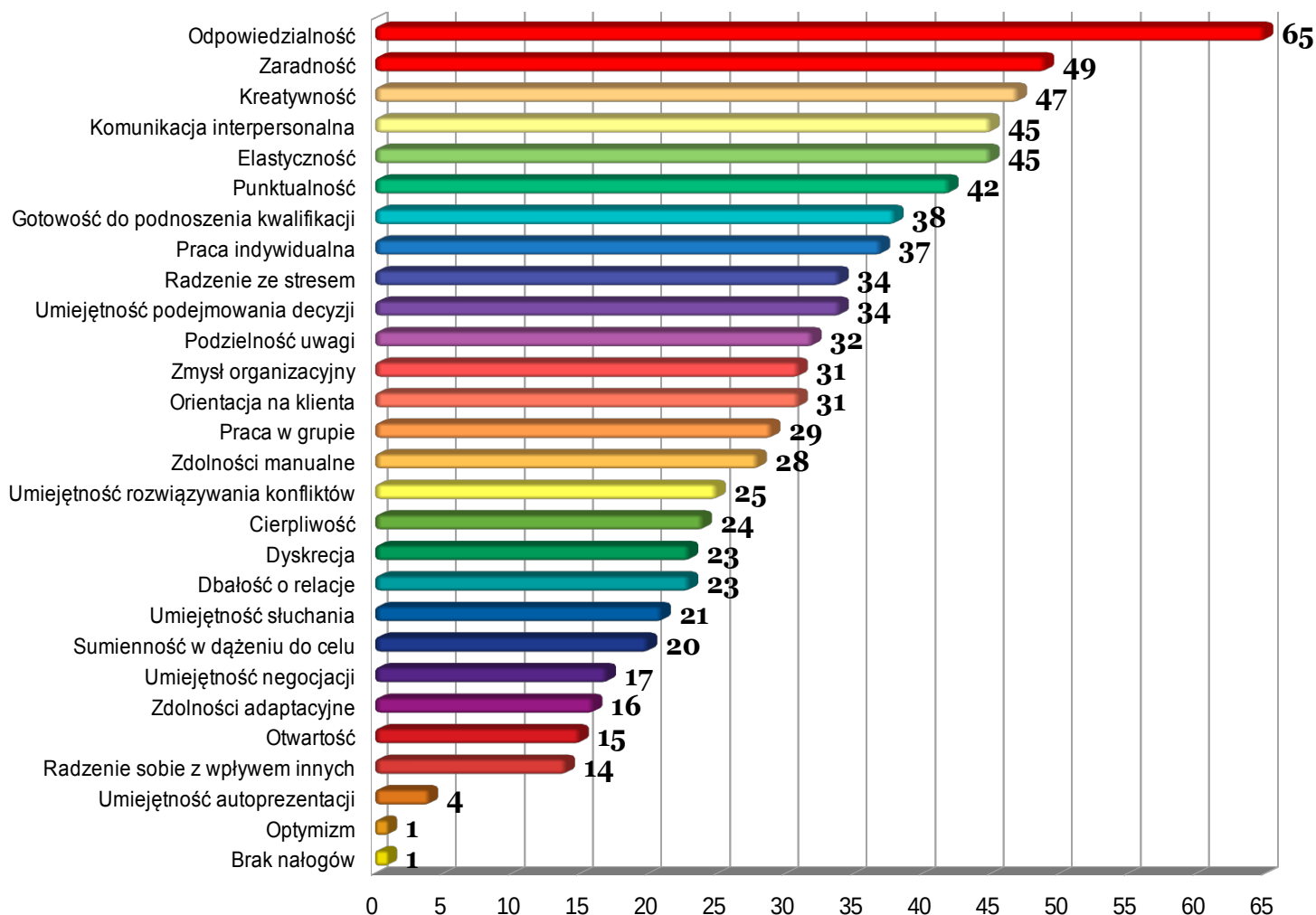
Tabela 3. Najbardziej pożądane umiejętności miękkie u nowo zatrudnianych pracowników.

Umiejętność	Ilość zaznaczonych wyborów
ELASTYCZNOŚĆ	43
RADZENIE SOBIE ZE STRESEM	34
KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA	45
DYSKRECJA	23
UMIEJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW	25
DBAŁOŚĆ O RELACJE	23
KREATYWNOŚĆ	47
PUNKTUALNOŚĆ	42
ZDOLNOŚCI MANUALNE	28
SUMIENNOŚĆ W DĄŻENIU DO CELU	20
UMIEJĘTNOŚĆ PODEJMOWANIA DECYZJI	34
RADZENIE SOBIE Z WPŁYWEM INNYCH	14
ODPOWIEDZIALNOŚĆ	65
ORIENTACJA NA KLIENTA	31
UMIEJĘTNOŚĆ SŁUCHANIA	21
ZMYŚŁ ORGANIZACYJNY	31
UMIEJĘTNOŚĆ PRACY INDYWIDUALNEJ	37
GOTOWOŚĆ DO PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	38
WSPÓŁPRACA W GRUPIE	29
CIERPLIWOŚĆ	24
PODZIELNOŚĆ UWAGI	32
ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNE	16
UMIEJĘTNOŚĆ NEGOCJACJI	17
OTWARTOŚĆ NA INNYCH	15
UMIEJĘTNOŚĆ AUTOPREZENTACJI	4
ZARADNOŚĆ	49
Inne: BRAK NAŁOGÓW	1
Inne: OPTYMIZM	1

Kompetencje społeczne to zdolność samodzielnego stosowania posiadanych umiejętności z uwzględnieniem zinternalizowanego systemu wartości. Efektywne funkcjonowanie w relacjach z innymi jest niezbędną umiejętnością szczególnie w przypadku tych osób, których praca wymaga stałego obcowania z ludźmi. W wielu miejscach pracy kontakty z innymi są koniecznością, a kompetencje społeczne są wyznacznikiem efektywności danej osoby.

Nasze badanie pokazuje, że biorący w nim udział pracodawcy, doskonale zdają sobie sprawę z wyżej wymienionego faktu, dlatego tak chętnie i wyczerpująco zaznaczyli zaproponowane umiejętności miękkie.

Wyniki dokonanych wyborów w sposób graficzny przedstawia poniższy wykres.



Wykres nr 3. Najbardziej pożądane umiejętności miękkie u nowo zatrudnianych pracowników.

Aż 65 pracodawców wskazało **odpowiedzialność**, za jedną z najważniejszych kompetencji miękkich. Jest to wynik zdecydowanie najwyższy i w widoczny sposób pozostawiający inne pozycje daleko w tyle. Na drugim miejscu plasuje się **zaradność** z 49 głosami, na trzecim **kreatywność** z wynikiem 47, a na czwartym ex aequo z 45 głosami znajduje się **komunikacja interpersonalna** i **elastyczność**. Dużą wagę ankietowani przywiązywali również do **punktualności** oraz **gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych**.

Oprócz wyboru z zaproponowanego katalogu umiejętności, pracodawcy mogli również dopisać inne, własne propozycje. I tu na uwagę zasługują dwie zasugerowane pozycje, jakimi są: **optymizm** oraz **brak posiadanych nałogów**.

Ponadto pracodawcy w tej części badania dzielili się jeszcze własnymi uwagami. Związane były one między innymi z brakiem u kandydatów do pracy takich cech, jak:

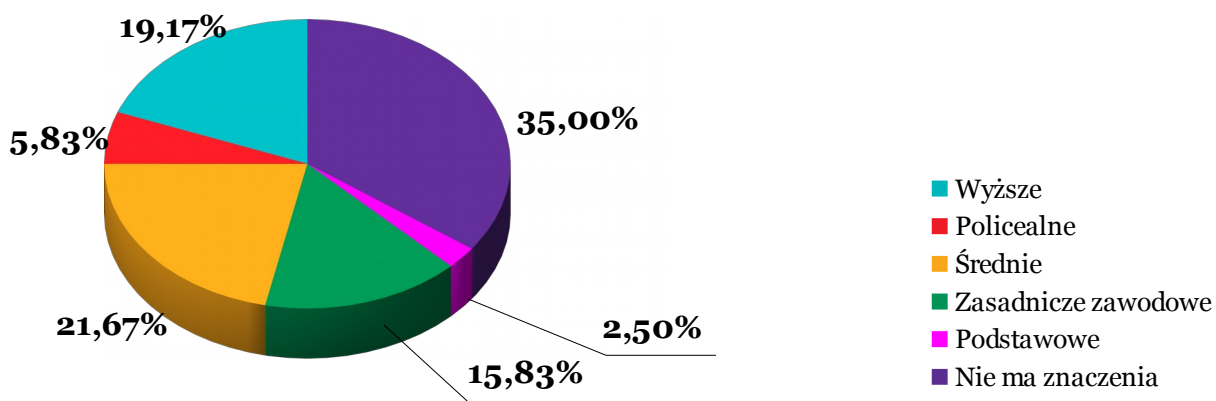
- dokładność
- precyzja
- akceptacja elastycznego charakteru pracy
- chęć do uczenia się
- umiejętności merytoryczne

- kompetencje społeczne
- umiejętność logicznego myślenia
- umiejętność identyfikowania problemów.

Kolejnym pytaniem w kwestionariuszu, na które odpowiadali pracodawcy, była kwestia najbardziej pożądanego wykształcenia u nowo zatrudnianych pracowników. Udzielone odpowiedzi kształtowały się następująco:

Tabela 4. Najbardziej istotne wykształcenie u nowo zatrudnianych pracowników.

Wykształcenie	Wyższe	Policealne	Średnie	Zasadnicze zawodowe	Podstawowe	Nie ma znaczenia
Ilość odpowiedzi	23	7	26	19	3	42



Wkres nr 4. Najbardziej istotne wykształcenie u nowo zatrudnianych pracowników.

Ponad 35 % ankietowanych wyraźnie stwierdziło, iż poziom wykształcenia u nowo zatrudnianej osoby **nie ma dla nich znaczenia**. Taki stan rzeczy nasuwa wniosek, że inne kwestie niż wykształcenie są dla pracodawców bardziej istotne, podejmując decyzje o zatrudnieniu.

Z drugim wynikiem, co do ilości odpowiedzi usytuowało się wykształcenie **średnie** zyskując ponad 21 % oraz na trzecim miejscu wykształcenie **wyższe**, osiągając ponad 19 % wszystkich odpowiedzi. Zauważyć natomiast trzeba to, że wykształcenie **zasadnicze zawodowe** osiągnęło również wysoki poziom ponad 15 %, natomiast wykształcenie **policealne** i **podstawowe** nie ma większego znaczenia i osiągnęło mniej niż 6 % udzielonych odpowiedzi.

Na zdecydowaną uwagę jednak zasługuje fakt, iż dla przeważającej części pracodawców, którzy na co dzień podejmują decyzje o zatrudnieniu pracowników, w ostatecznym rozrachunku poziom ich wykształcenia tak naprawdę nie ma znaczenia.

Skoro okazuje się, że wykształcenie nie pełni decydującej roli przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydata do pracy, to rodzi się pytanie: co jest w takim razie ważniejsze ...?

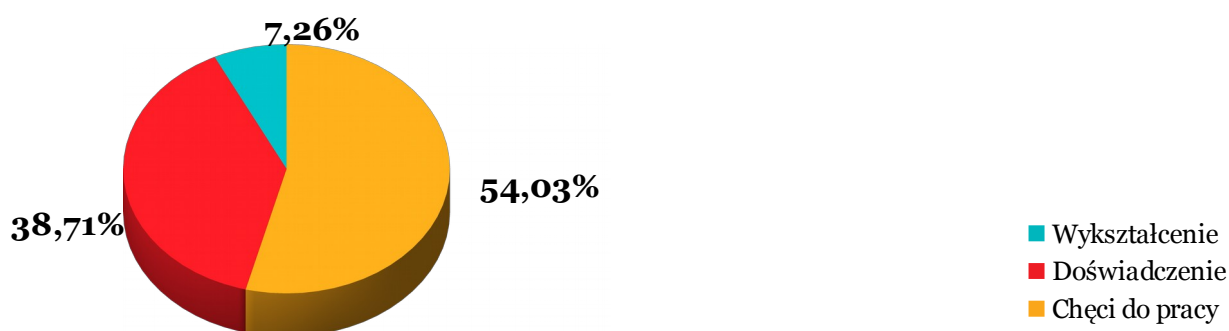
Tę kwestię pozwoli nam wyjaśnić kolejne pytanie, na które odpowiadali nasi ankietowani. Rozkład zaznaczonych odpowiedzi prezentuje poniższa tabela.

Tabela 5. Kryteria decydujące o zatrudnieniu nowego pracownika.

Kryterium	Wykształcenie	Doświadczenie	Chęci do pracy
Ilość odpowiedzi	9	48	67

Pracodawcy rozważając powyższe zagadnienie, niejednokrotnie wskazywali na więcej niż jedną odpowiedź, nie mogąc dać przeważającego znaczenia jednemu z wyżej wymienionych powodów. Natomiast mimo tego, od razu daje się zauważyć decydującą przewagę jednego z kryteriów.

Graficzną wersję wyników badania przedstawia niżej zaprezentowany wykres:



Wykres nr 5. Kryteria decydujące o zatrudnieniu nowego pracownika.

Jak wynika z przedstawionych danych, w ostatecznym rozrachunku to **chęci do pracy**, okazały się kryterium decydującym o zatrudnieniu nowego pracownika u ponad 54 % ankietowanych. Na drugim miejscu z wynikiem ponad 38 % znajdują się **doświadczenie**, natomiast tylko niespełna 8 % odpowiedzi dotyczy **wykształcenia**. Analizując te wyniki można znaleźć analogię do poprzedniego pytania, co sugeruje, iż wykształcenie w perspektywie kryteriów decydujących o zatrudnieniu, traci na znaczeniu w obecnej sytuacji rynkowej. Chęci do pracy są wysoko punktowane przez pracodawców, a w połączeniu z doświadczeniem wydają się być optymalne.

W tej części kwestionariusza ankietowani również dzielili się swoimi uwagami, które dotyczyły minimalnych wymagań, jakie stawiają kandydatom do pracy, na przykład:

- podstawowe doświadczenie
- podstawowa ogólna wiedza techniczna
- ogólna znajomość zagadnień
- doświadczenie nawet nieudokumentowane
- indywidualne uprawnienia
- chęci do pracy

Są to przykłady wypowiedzi pracodawców, którzy wychodząc na przeciw osobom poszukującym pracy, obniżają swoje wymagania, by zapewnić odpowiednie zatrudnienie we własnej firmie, spośród obecnych kandydatów.

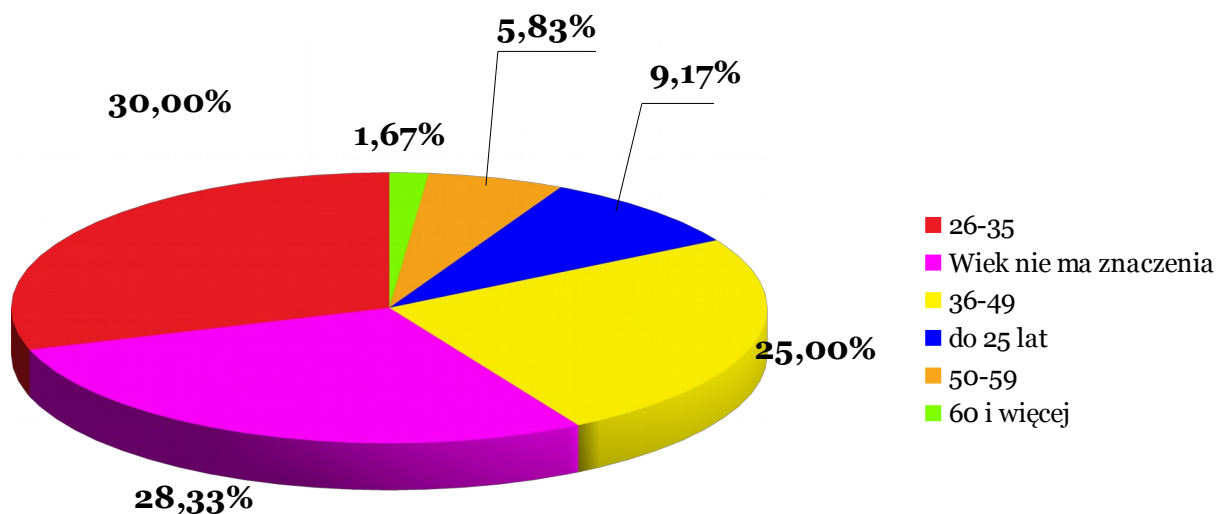
Ostatnie pytanie analizowane w kwestionariuszu, dotyczyło preferowanego przez pracodawców wieku u nowo zatrudnianych pracowników. Należy zaznaczyć, że wielu z ankietowanych wybrało więcej niż jedną odpowiedź. Zaznaczone wybory przedstawia poniższa tabela:

Tabela 6. Preferowany wiek u nowo zatrudnianych pracowników.

Wiek	Do 25 lat	26-35	36-49	50-59	60 i więcej	Wiek nie ma znaczenia
Ilość odpowiedzi	11	36	30	7	2	34

Z analizy powyższych odpowiedzi wynika, że najbardziej preferowany wiek u nowo zatrudnianych pracowników przypada na przedział **od 26 lat do 35 lat**, stanowiąc 30 % wszystkich udzielonych odpowiedzi. Natomiast należy wyraźnie podkreślić, iż na drugiej pozycji z wynikiem ponad 28 % plasuje się stwierdzenie **wiek nie ma znaczenia**. Oznacza to, że wiek nie musi stanowić żadnego ograniczenia do pracy, pod warunkiem, że stanowisko będzie dopasowane do pracownika. Trzecią grupą pod względem częstotliwości wskazywanych przez ankietowanych wyborów jest przedział **od 36 lat do 49 lat**, zyskując tym samym 25 % wszystkich dokonanych odpowiedzi. Na czwartym miejscu znalazła się grupa pracowników **do 25 lat**, natomiast na dwóch ostatnich miejscach z wynikiem poniżej 6 % uplasowały się grupy od **50-59 lat** oraz **60 i więcej**.

Graficzne przedstawienie wyników zawiera niżej zaprezentowany wykres:



Wykres nr 6. Preferowany wiek u nowo zatrudnianych pracowników.

Sytuacja demograficzna w Polsce i proces starzenia się ludności (*publikacja GUS z 01.08.2019 r. pt. „Sytuacja demograficzna Polski (...)”*) będą wywierały wpływ na rynek pracy oraz wymagały od pracodawców przystosowania się do nowych realiów. Optymistycznym wydaje się być fakt, że tak wielu z ankietowanych pracodawców nie przywiązuje decydującej wagi do wieku kandydatów do zatrudnienia. Można pokusić się o stwierdzenie, że tak naprawdę wiek nie ma znaczenia, a liczy się przydatność zawodowa pracownika.

Podsumowanie

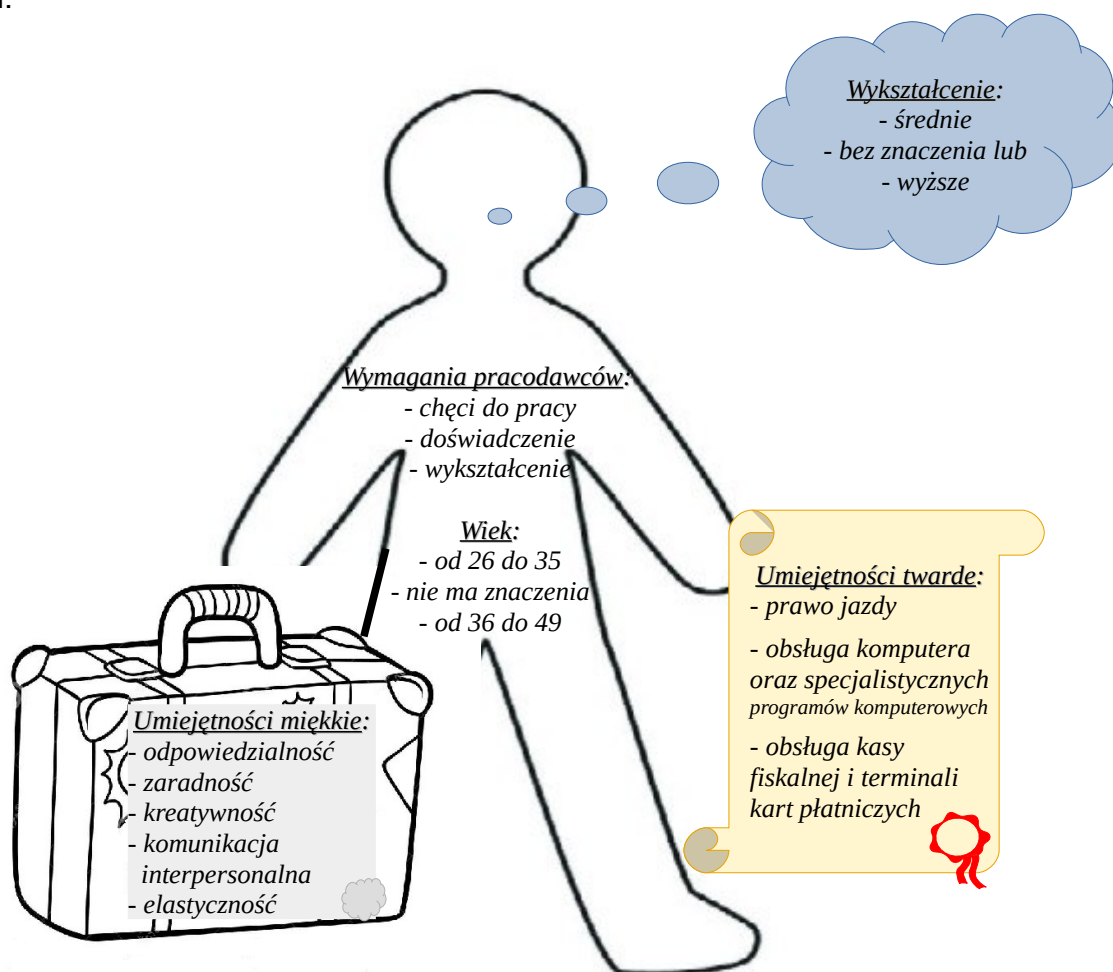
Ponad połowa badanych przedsiębiorców planuje w 2021 roku zatrudnić pracowników. Biorąc pod uwagę uwarunkowania ekonomiczne w kraju, które w dużej części determinowane są przez sytuację epidemiologiczną w kraju, można stwierdzić, że lokalny rynek pracy w dalszym ciągu będzie aktywny, ale będzie też ewaluował.

Ważną częścią tego opracowania było nakreślenie kierunków działań, planowanych do realizacji w nadchodzącym roku przez doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie pracy w Wałbrzychu. Szczególnie biorąc pod uwagę wytypowane przez przedsiębiorców jako najbardziej istotne umiejętności miękkie, widać potrzebę edukowania w tym zakresie osób bezrobotnych, by zwiększyć ich szanse na zatrudnienie.

Dzięki wskazanym przez lokalnych przedsiębiorców najbardziej pożądanym umiejętnościom twardym, uzyskanym w wyniku kursów i egzaminów, mamy również wskazówki, do planowania kierunków szkoleń przez nasz urząd.

Podsumowując badane zagadnienia należy stwierdzić, iż doradcy zawodowi budując swoje plany najbliższych działań, będą uwzględniać potrzeby lokalnych pracodawców, by informować, edukować oraz przygotowywać do rozmów kwalifikacyjnych osoby bezrobotne.

Uwieńczeniem naszego projektu, niechaj będzie symboliczny, niżej nakreślony idealny kandydat do pracy, widziany oczyma pracodawców, biorących udział w niniejszym badaniu.



Spis tabel

Tabela 1 Chęć zatrudnienia nowego pracownika w 2021 roku.....	4
Tabela 2 Wyrażenie opinii o braku kandydatów do pracy.....	4
Tabela 3 Najbardziej pożądane umiejętności miękkie u nowo zatrudnianych pracowników..	8
Tabela 4 Najbardziej istotne wykształcenie u nowo zatrudnianych pracowników.....	10
Tabela 5 Kryteria decydujące o zatrudnieniu nowego pracownika.....	11
Tabela 6 Preferowany wiek u nowo zatrudnianych pracowników.....	12

Spis wykresów

Wykres nr 1 Chęć zatrudnienia nowego pracownika w 2021 roku.....	4
Wykres nr 2 Czy brakuje kandydatów do pracy.....	4
Wykres nr 3 Najbardziej pożądane umiejętności miękkie u nowo zatrudnianych pracowników.....	9
Wykres nr 4 Najbardziej istotne wykształcenie u nowo zatrudnianych pracowników.....	10
Wykres nr 5 Kryteria decydujące o zatrudnieniu nowego pracownika.....	11
Wykres nr 6 Preferowany wiek u nowo zatrudnianych pracowników.....	12

Ankieta dla przedsiębiorców

Szanowny Pracodawco,

zwracamy się z prośbą o wypełnienie syntetycznej ankiety, którą przygotowaliśmy w ramach **Europejskich Dni Pracodawców 2020 r.**

Prosimy o poświęcenie kilku minut na zastanowienie się nad potrzebami dotyczącymi oczekiwań stawianych potencjalnym pracownikom oraz poszukiwanym obecnie na rynku kwalifikacjom. W szczególności prosimy o zwrócenie uwagi na poszukiwane przez Państwa kompetencje, w które powinien być wyposażony pracownik XXI wieku.

Zbrane informacje będą cennym materiałem wspierającym rekrutację do Państwa firm w ramach współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Wałbrzychu. Pozwolą też na zestawienie Państwa oczekiwań z potencjałem reprezentowanym przez naszych klientów i ewentualnie planowanie przyszłych ścieżek ich rozwoju w tym zakresie.

Będziemy wdzięczni za Państwa opinię
Doradcy Zawodowi

Nazwa Firmy

Adres

1. Czy planują Państwo zatrudnić nowego pracownika w 2021 roku?

Proszę wstawić "X" przy wybranej odpowiedzi

☐

TAK

☐

NIE

2. Czy uważają Państwo, że brakuje kandydatów do pracy?

☐

TAK

- jeżeli udzielono odpowiedzi "TAK", proszę wpisać na jakich stanowiskach:

-
-
-
-
-

☐

NIE

3. Jakie są dla Państwa najbardziej pożądane umiejętności twarde (uzyskane po szkoleniach) u nowo zatrudnianych pracowników?

(np. prawo jazdy kat. B, obsługa kasy fiskalnej, uprawnienia SEP, obsługa koparki...itp.)

-
-
-
-
-

4. Jakie są dla Państwa najbardziej pożądane umiejętności miękkie u nowo zatrudnianych pracowników?

(Proszę wybrać z poniższego katalogu co najmniej **5** odpowiedzi i wstawić "X")

ELASTYCZNOŚĆ	ORIENTACJA NA KLIENTA
RADZENIE SOBIE ZE STRESEM	UMIEJĘTNOŚĆ SŁUCHANIA
KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA	ZMYŚL ORGANIZACYJNY
DYSKRECJA	UMIEJĘTNOŚĆ PRACY INDYWIDUALNEJ
UMIEJĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW	GOTOWOŚĆ DO PODNOSZENIA KWALIFIKACJI
DBAŁOŚĆ O RELACJE	WSPÓŁPRACA W GRUPIE
KREATYWNOŚĆ	CIERPLIWOŚĆ
PUNKTUALNOŚĆ	PODZIELNOŚĆ UWAGI
ZDOLNOŚCI MANUALNE	ZDOLNOŚCI ADAPTACYJNE
SUMIENNOŚĆ W DĄŻENIU DO CELU	UMIEJĘTNOŚĆ NEGOCJACJI
UMIEJĘTNOŚĆ PODEJMOWANIA DECYZJI	OTWARTOŚĆ NA INNYCH
RADZENIE SOBIE Z WPŁYWEM INNYCH	UMIEJĘTNOŚĆ AUTOPREZENTACJI
ODPOWIEDZIALNOŚĆ	ZARADNOŚĆ
Inne, jakie?	

5. Jakie wykształcenie jest dla Państwa najbardziej istotne u nowo zatrudnianych pracowników?

wyższe	zasadnicze zawodowe
policealne	podstawowe
średnie	nie ma znaczenia

6. Co bardziej decyduje o zatrudnieniu nowego pracownika w Państwa firmie?

wykształcenie
doświadczenie
chęci do pracy

7. Jaki jest preferowany wiek nowo zatrudnianych pracowników w Państwa firmie?

Do 25 lat
26-35
36-49
50-59
60 i więcej
wiek nie ma znaczenia

Data wypełnienia 2020 r.

Dziękujemy za wypełnienie ankiety