

Badanie w obszarze rekrutacji i selekcji pracowników 2021

Powiatowy
Urząd Pracy
w Gorlicach



Spis treści

1. Wprowadzenie	4
2. Charakterystyka badanych podmiotów	6
3. Analiza uzyskanych wyników.....	9
3.1. CEL I - Poznanie przebiegu procesów rekrutacyjnych prowadzonych przez lokalnych pracodawców – w tym metod rekrutacyjnych, etapów rekrutacji	9
3.2. CEL II – Poznanie czynników decydujących o zatrudnieniu lub odrzuceniu kandydata na etapie selekcji	11
3.3. CEL III – Poznanie błędów popełnianych w CV składanych przez kandydatów do pracy	13
3.4. CEL IV – Poznanie barier w prowadzeniu rekrutacji	16
3.5. CEL V – Poznanie potrzeb pracodawców w zakresie pomocy doradcy zawodowego	20
4. Wnioski i rekomendacje	21
Spis rysunków i tabel	23
Załącznik	24

1. Wprowadzenie

Zmiany zachodzące na rynku pracy wpływają nie tylko na zmianę wymagań wobec kandydatów, ale sprawiają że znalezienie odpowiedniego kandydata do pracy staje się coraz trudniejsze i niejednokrotnie wymaga pomocy specjalistów w przeprowadzeniu naboru. Pragnąc dostosować się do potrzeb lokalnych pracodawców, Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach zaprosił lokalnych pracodawców, aby podzielili się oni swoją wiedzą i doświadczeniem w obszarze rekrutacji i selekcji pracowników. Zainteresowanie problematyką dotyczącą doboru pracowników dla pracodawców miało związek z treścią art. 38 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w myśl którego poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy spośród osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pomocy we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

W okresie od 15 marca do 31 grudnia 2021 r. Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach przeprowadzał pilotaż badania on-line poświęcony pracodawcom z terenu powiatu gorlickiego pn. „Badanie w obszarze rekrutacji i selekcji pracowników”. Badanie to zmierzało do dostosowania spektrum pomocy doradcy zawodowego do potrzeb pracodawców.

Głównym celem badania było stworzenie „pakietu pomocy” doradcy zawodowego pracodawcom w obszarze doboru kandydatów na zgłoszone miejsca pracy. Osiągnięcie w/w celu było możliwe poprzez zrealizowanie 5 celów szczegółowych:

- poznanie przebiegu procesów rekrutacyjnych prowadzonych przez lokalnych pracodawców – w tym metod rekrutacyjnych, etapów rekrutacji.
- poznanie czynników decydujących o zatrudnieniu lub odrzuceniu kandydata na etapie selekcji.
- poznanie błędów popełnianych w CV składanych przez kandydatów do pracy.
- poznanie barier w prowadzeniu rekrutacji.
- poznanie potrzeb pracodawców w zakresie pomocy doradcy zawodowego.

Niniejsze badanie przeprowadzone zostało za pomocą ankiety online wypełnianej elektronicznie. Uczestnictwo w badaniu było dobrowolne. Informacje o ankiecie oraz link odsyłający bezpośrednio do niej zostały umieszczone na stronie internetowej urzędu. Pracodawcy chętni do wzięcia udziału w badaniu mogli skorzystać z pomocy pośrednika pracy w wypełnieniu ankiety. Pośrednicy pracy współpracujący z pracodawcami informowali o możliwości wzięcia udziału w badaniu, a także na podstawie wywiadu z respondentem udzielali pomocy w wypełnianiu ankiety online.

W badaniu pilotażowym wśród pracodawców z terenu powiatu gorlickiego zastosowano metodę badań społecznych. Jednorazowo przeprowadzono anonimową ankietę on-line. Respondenci odpowiadali na pytania z możliwością jednokrotnego i wielokrotnego wyboru. Kwestionariusz zawierał łącznie 20 pytań zamkniętych składających się z:

- 4 pytań metrycznych dotyczących wielkości zatrudnienia, branży, a także wieku i sytuacji osób zatrudnionych w firmach;
- 16 pytań odnoszących się do tematu badania.

Przedmiotem badania byli pracodawcy z terenu powiatu gorlickiego zainteresowani udziałem w badaniu. Dobór osób chętnych do udziału w pilotażu był możliwy poprzez promocję badania na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach oraz zachęcanie przez doradców klienta instytucjonalnego podejmującego kontakt z pracodawcami. Ogółem zebrano 92 ankiety, na podstawie których dokonano analizy procesów rekrutacyjnych w lokalnych firmach, które wyraziły zainteresowanie udziałem w badaniu.

2. Charakterystyka badanych podmiotów

W badaniu ankietowym udział wzięło łącznie 92 chętnych do udziału w badaniu pracodawców z terenu powiatu gorlickiego. Na podstawie zebranych danych można stwierdzić, że większość firm uczestniczących w badaniu stanowiły przedsiębiorstwa z sektora prywatnego.

Pod względem Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007) w strukturze lokalnych przedsiębiorstw objętych badaniem, dominowały podmioty według następujących sekcji: P - budownictwo (28,3%), G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (22,8%) oraz C - przetwórstwo przemysłowe, produkcja (21,7%). Kolejne miejsca zajmowały podmioty prowadzące działalność w innych branżach, których udział w badaniu stanowił kolejno po mniej niż 6,5% ogółu badanych przedsiębiorstw. Z sekcji P – edukacja oraz Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna nie brały udziału w badaniu żadne podmioty. Zestawienie objętych badaniem podmiotów zostało przedstawione szczegółowo w tabeli 1.

Tab. 1. Podział badanych podmiotów z terenu powiatu gorlickiego według sekcji PKD (N=92)

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	Udział %
Ogółem	92	100%
Budownictwo	26	28,3%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	21	22,8%
Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	20	21,7%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	6,5%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4	4,3%
Usługi	3	3,3%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	2,2%
Informacja i komunikacja	2	2,2%
Pozostała działalność usługowa	2	2,2%
Inna	2	2,2%
Transport i gospodarka magazynowa	2	2,2%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1,1%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1,1%
Edukacja	0	0,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0,0%

Po względem wielkości zatrudnienia podmioty z terenu powiatu gorlickiego zarejestrowane w REGON, które wzięły udział w badaniu to głównie mikroprzedsiębiorstwa (42,4%) zatrudniające średniorocznie 1-9 pracowników. Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników) stanowiły 26,1% ogółu badanych przedsiębiorstw, zaś firmy jednoosobowe – 25% ogółu ankietowanych. W badaniu wzięły udział również wszystkie firmy średnie i duże z terenu powiatu – przedsiębiorstwa średnie (50 - 250 pracowników) stanowiły 5,4% ogółu, duże przedsiębiorstwa (powyżej 251 pracowników) stanowiły 1,1%. Szczegółowe dane zostały przedstawione w tabeli 2.

Tab. 2. Liczba badanych podmiotów z terenu powiatu gorlickiego według wielkości jednostki (N=92)

Kategoria	Liczba podmiotów	Udział %
Ogółem	92	100%
1-9	39	42,4%
10-49	24	26,1%
firma jednoosobowa	23	25,0%
50-250	5	5,4%
251 i więcej	1	1,1%

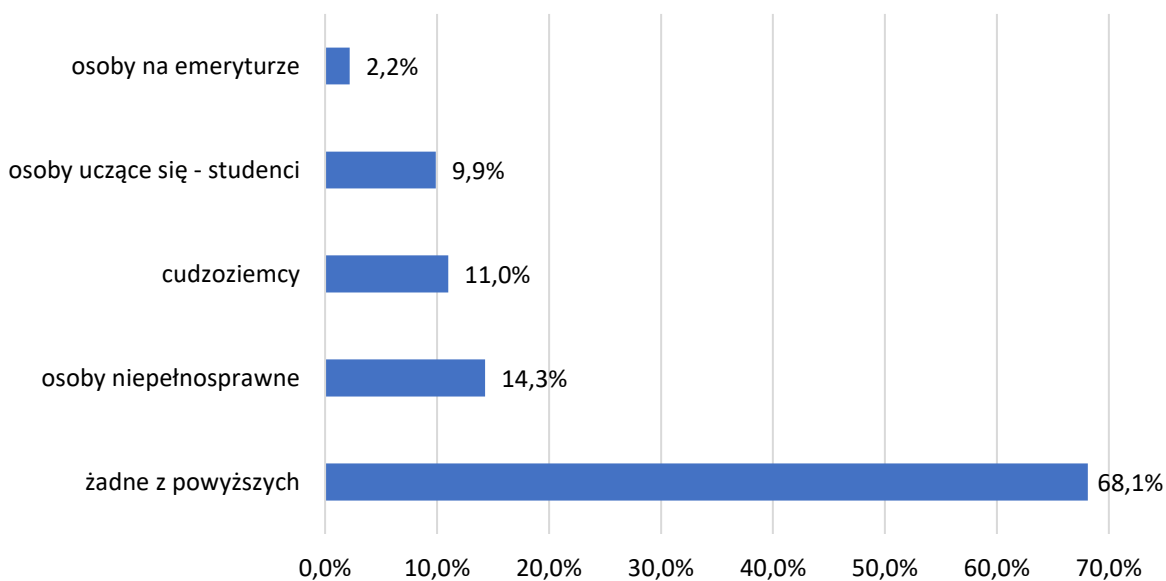
W badaniu weryfikowano przedział wiekowy zatrudnionych pracowników. Najwięcej przedsiębiorstw zatrudnia osoby w przedziale wiekowym 31-49 lat (69,6%). Znaczny odsetek stanowiły podmioty zatrudniające pracowników w wieku poniżej 30 lat – 20,7% ogółu badanych. Najmniej respondentów to przedsiębiorstwa, w których zatrudniane są osoby w wieku powyżej 50 lat – 9,8%.

Tab. 3. Liczba badanych podmiotów w podziale na przedział wiekowy zatrudnionych pracowników (N=92)

Kategoria	Liczba podmiotów	Udział %
Ogółem	92	100%
31 - 49 lat	64	69,6%
poniżej 30 lat	19	20,7%
powyżej 50 lat	9	9,8%

Wśród pracowników zatrudnianych w firmach są osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Firmy, w których pracują takie osoby stanowią 37% badanych. Rysunek 1 przedstawia podział przedsiębiorstw objętych badaniem na poszczególne grupy ze względu na sytuację osób na rynku pracy.

Rys. 1. Podmioty zatrudniające osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy (N=91)



Wśród badanych respondentów 14,3% pracodawców zatrudnia osoby niepełnosprawne. Firmy zatrudniające cudzoziemców stanowią 11% ogółu podmiotów objętych badaniem – szczególnie widoczne w sektorze budownictwo. Prawie 10% przedsiębiorstw zatrudnia osoby uczące się (najczęściej są to studenci). Stosunkowo najmniejszy odsetek firm stanowią te, które zatrudniają osoby będące na emeryturze, tj. 2,2%. Zdecydowana większość badanych firm nie zatrudnia pracowników odznaczających się szczególną sytuacją na rynku pracy (68,1%).

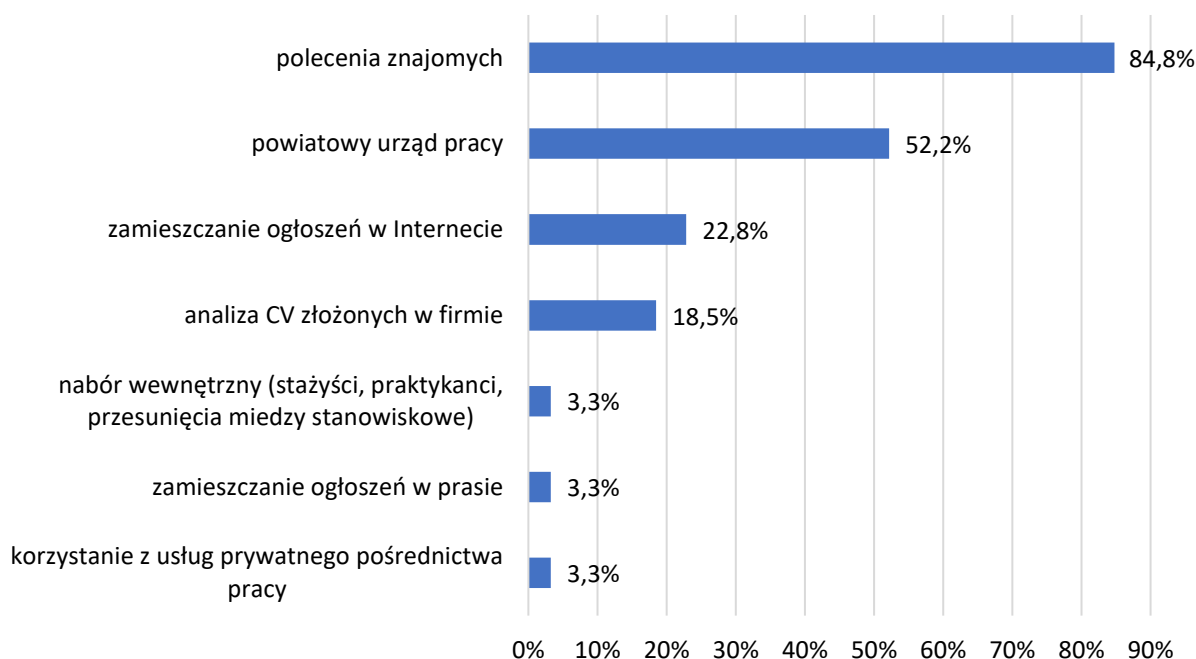
3. Analiza uzyskanych wyników

3.1. CEL I - Poznanie przebiegu procesów rekrutacyjnych prowadzonych przez lokalnych pracodawców – w tym metod rekrutacyjnych, etapów rekrutacji

Metod poszukiwania pracowników w procesie rekrutacyjnym jest wiele. Badani pracodawcy mogli wskazać jedną lub więcej metod równolegle stosowanych w firmach. Można wnioskować, że pracodawcy przy wyborze metod kierowali się różnymi aspektami, takimi jak np. czasochłonność procesu, kosztowność, czy też rodzaj stanowiska.

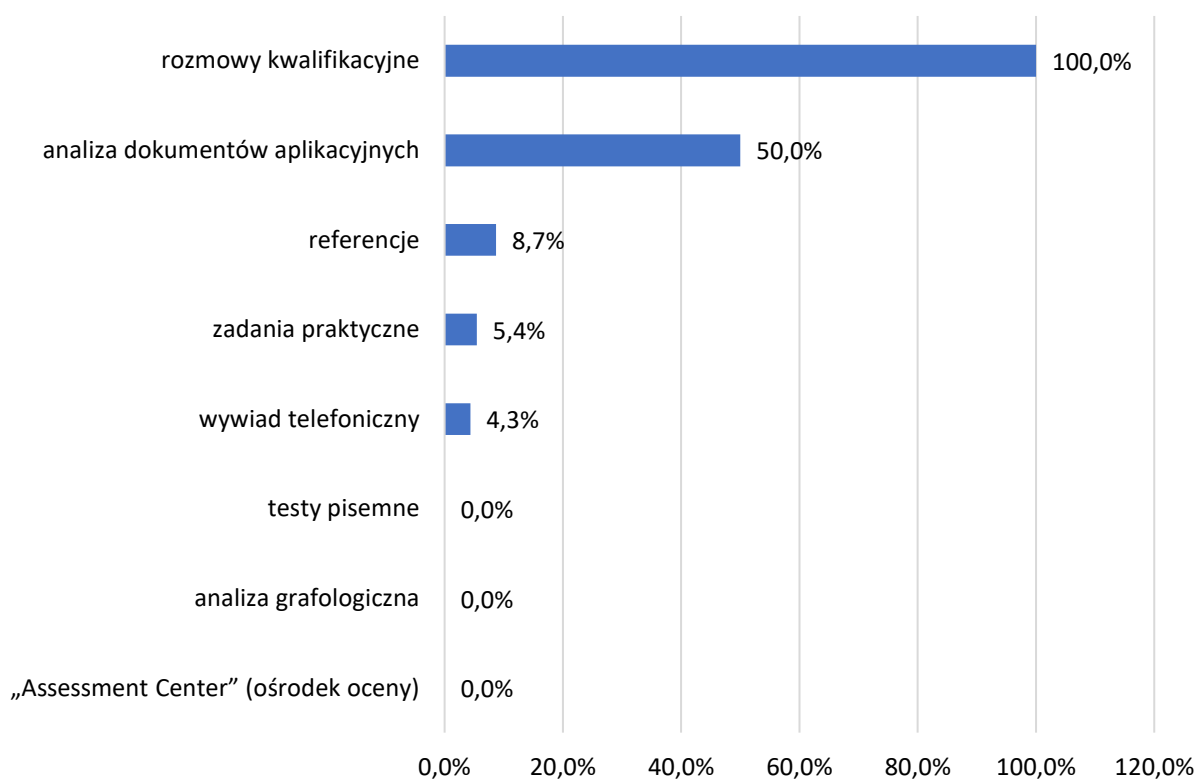
Do najczęściej wykorzystywanych metod poszukiwania pracowników respondenci zaliczali polecenia znajomych (84,8%). Jest to popularna metoda wykorzystywana przez większość pracodawców na etapie pozyskiwania pracowników, ponieważ odznacza się krótkim czasem i bezkosztownym procesem rekrutacji. Z kolei co drugi pracodawca korzysta z usług powiatowego urzędu pracy (52,2%), który dysponuje bazą kandydatów spełniających określone wymagania. Ogłoszenie o wolnym miejscu pracy zamieszcza w Internecie 22,8% pracodawców. Analizę CV złożonych w firmie przeprowadza 18,5% ankietowanych. Pozostałe metody takie jak: nabór wewnętrzny, zamieszczanie ogłoszeń w prasie oraz korzystanie z usług prywatnego pośrednictwa pracy są wykorzystywane zaledwie w trzech firmach objętych badaniem (3,3%).

Rys. 2. Metody wykorzystywane przez badane podmioty z terenu powiatu gorlickiego w procesie rekrutacji (N=92)



Kolejnym etapem procesu rekrutacyjnego jest selekcja, która pozwala stopniowo wyeliminować kandydatów niespełniających wymagań. W badanych przedsiębiorstwach tradycyjnie przeprowadza się rozmowę kwalifikacyjną. Wszystkie badane podmioty (100%) zaznaczyły tę odpowiedź, co wskazuje na fakt, iż rozmowa kwalifikacyjna jest nieodłącznym elementem procesu rekrutacji w firmach. Co druga firma dokonuje także analizy dokumentów aplikacyjnych (50%). Wśród badanych respondentów 8,7% sprawdza referencje kandydata w procesie rekrutacji. W pięciu firmach przeprowadzane są zadania praktyczne. Z kolei tylko 4 firmy przeprowadzają wywiad telefoniczny z kandydatem aplikującym na stanowisko w firmie. Żadna z lokalnych firm objętych badaniem nie stosuje w procesie rekrutacyjnym takich etapów jak: testy pisemne, analiza grafologiczna, czy Assessment Center).

Rys. 3. Etapy rekrutacji stosowane w badanych firmach z terenu powiatu gorlickiego (N=92)

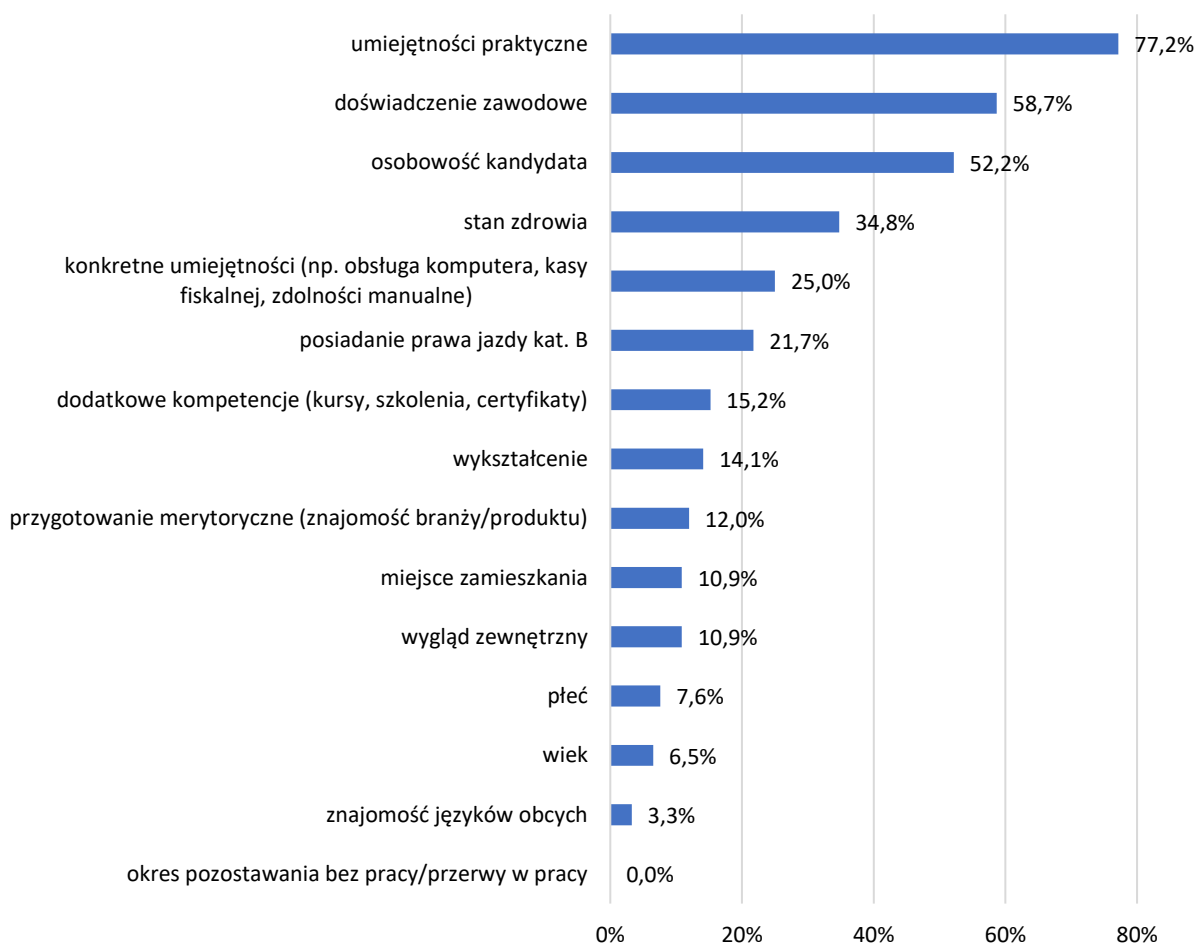


Z pomocy instytucji zewnętrznych zajmujących się procesem rekrutacji pracowników sporadycznie korzysta zaledwie 7,6% pracodawców objętych badaniem ankietowym. Zdecydowana większość firm poddanych badaniu (92,4%) nigdy nie korzystała z pomocy tych instytucji.

3.2. CEL II – Poznanie czynników decydujących o zatrudnieniu lub odrzuceniu kandydata na etapie selekcji

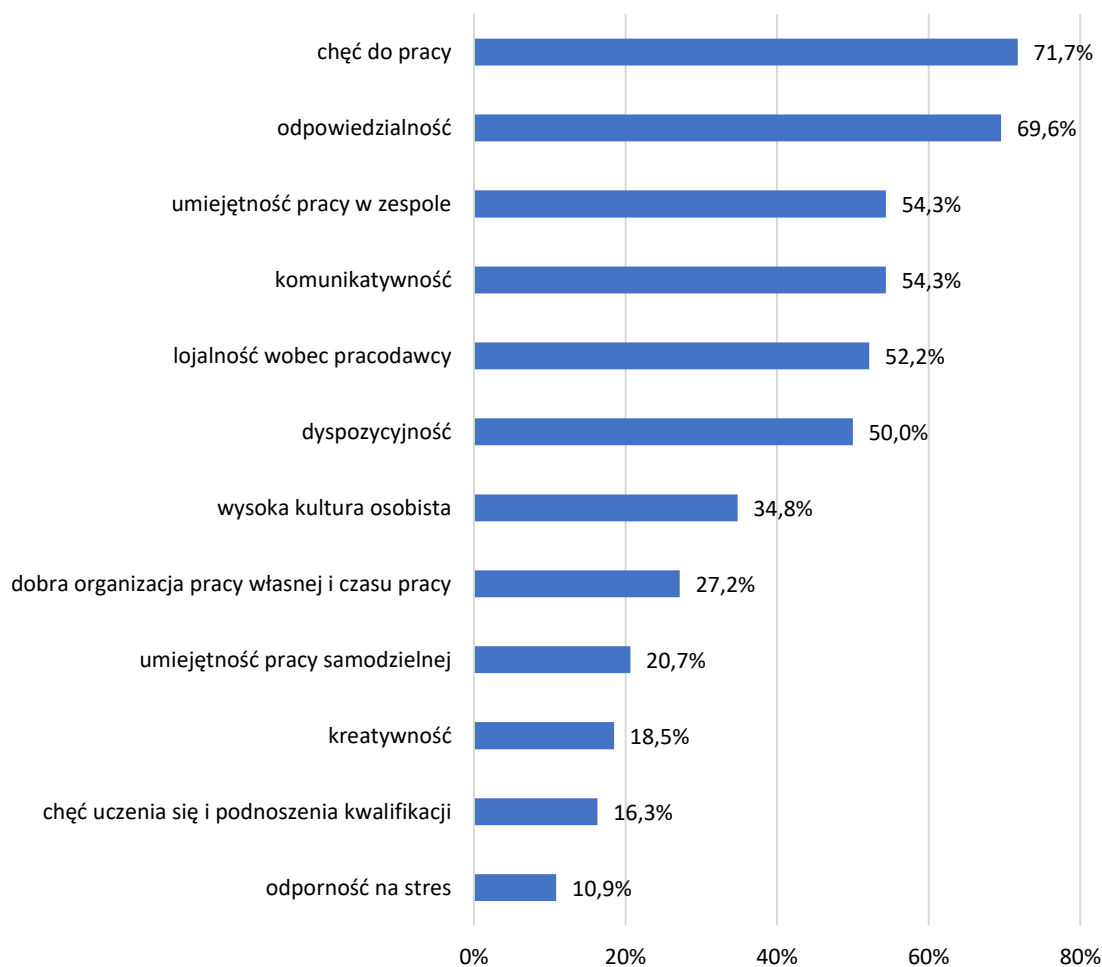
W badaniu pracodawcy wielokrotnie podkreślali, iż przy wyborze kandydata do pracy liczą się dla nich głównie: umiejętności praktyczne (77,2%), doświadczenie zawodowe (58,7%) oraz osobowość kandydata (52,2%). Respondenci zatrudniający nową osobę kierują się również stanem zdrowia kandydata – tak uważa 34,8%. Z badania można wywnioskować, że firmy, dla których stan zdrowia pracownika ma znaczenie prowadzą działalność gospodarczą w branżach, w których wymagana jest głównie sprawność fizyczna (budownictwo, handel). Co czwarty pracodawca bierze pod uwagę posiadane przez kandydata konkretne umiejętności (np. obsługa komputera, kasy fiskalnej, zdolności manualne). Pozostałe kryteria decydujące o wyborze potencjalnego pracownika wybierane były odpowiednio przez mniej niż 25% pracodawców. Szczegółowe zestawienie kryteriów decydujących o wyborze kandydata do pracy przedstawia rysunek 4.

Rys. 4. Kryteria decydujące o wyborze kandydata do pracy w badanych firmach z terenu powiatu gorlickiego (N=92)



Poza kryteriami decydującymi o wyborze potencjalnego pracownika, przedsiębiorcy mogli w badaniu wskazać cechy, jakimi powinna się odznaczać osoba rekrutowana na stanowisko do firmy. Nie każde stanowisko wymaga takich samych cech osobowościowych pracownika. Preferowaną cechą wśród respondentów okazała się chęć do pracy (taką odpowiedź udzieliło 71,7% osób). W następnej kolejności ważna jest odpowiedzialność pracownika (69,6%). Zasadniczo co drugi pracodawca ceni w pracowniku cechy takie jak: umiejętność pracy w zespole (54,3%), komunikatywność (54,3%), lojalność wobec pracodawcy (52,2%) oraz dyspozycyjność (50%). Wysoka kultura osobista jest pożądana głównie w firmach skierowanych na kontakt z klientem (34,8% badanych wybrało tę cechę), natomiast rzadziej jest wymagana w branżach takich jak np. budownictwo. Inne cechy potencjalnych pracowników były zaznaczane przez mniej niż 30% pracodawców. Szczegółowe zestawienie cech zostało przedstawione na rysunku 5.

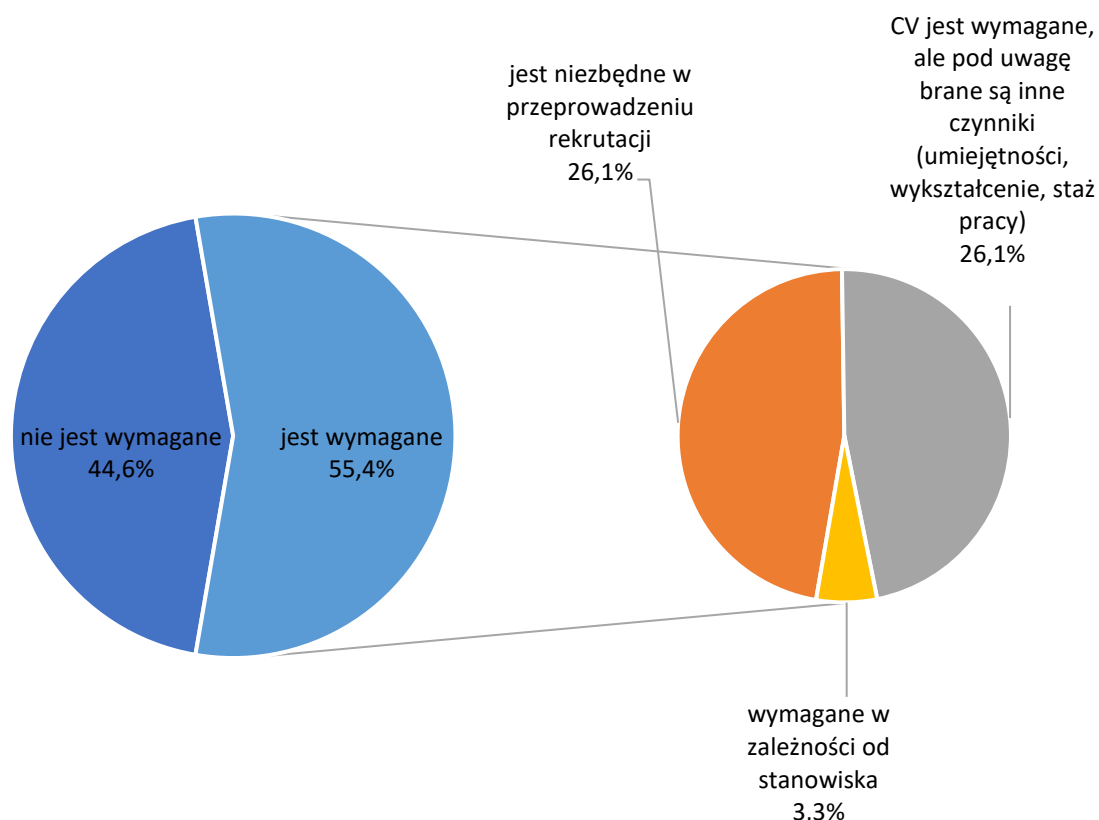
Rys. 5. Preferowane cechy kandydata, decydujące o przyjęciu do pracy w opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=92)



3.3. CEL III – Poznanie błędów popełnianych w CV składanych przez kandydatów do pracy

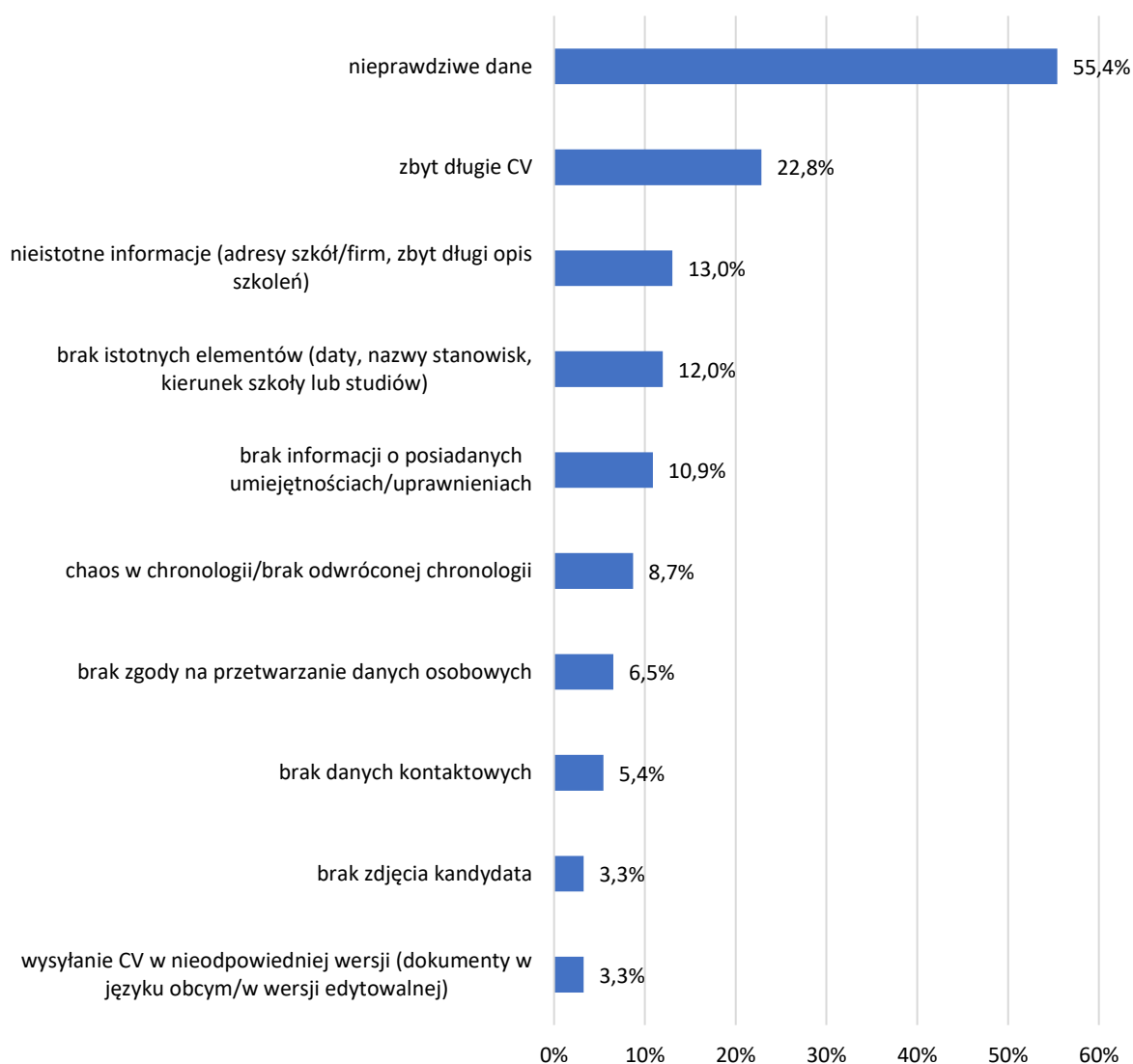
Wyniki przeprowadzonych badań dowodzą, że 44,6% pracodawców w ogóle nie wymaga CV w procesie rekrutacji. Natomiast ponad połowa badanych firm (tj. łącznie 55,4%) wymaga złożenia CV przy rekrutacji. Jednakże należy wziąć pod uwagę fakt, iż odpowiedzi respondentów pod względem konieczności dostarczenia CV są różne. Część respondentów (26,1%) uważa, że CV jest dokumentem niezbędnym w procesie rekrutacji. Tyle samo pracodawców również wymaga przedłożenia CV od kandydatów, ale w pierwszej kolejności w tych firmach brane są pod uwagę takie czynniki jak: umiejętności, wykształcenie czy staż pracy. Dokument CV w tym przypadku jest tylko dopełnieniem formalności związanych z przeprowadzeniem procesu rekrutacyjnego. Tylko 3,3% pracodawców wymaga CV w zależności od stanowiska.

Rys. 6. Rola CV w procesie rekrutacji według badanych przedsiębiorców z terenu powiatu gorlickiego (N=92)



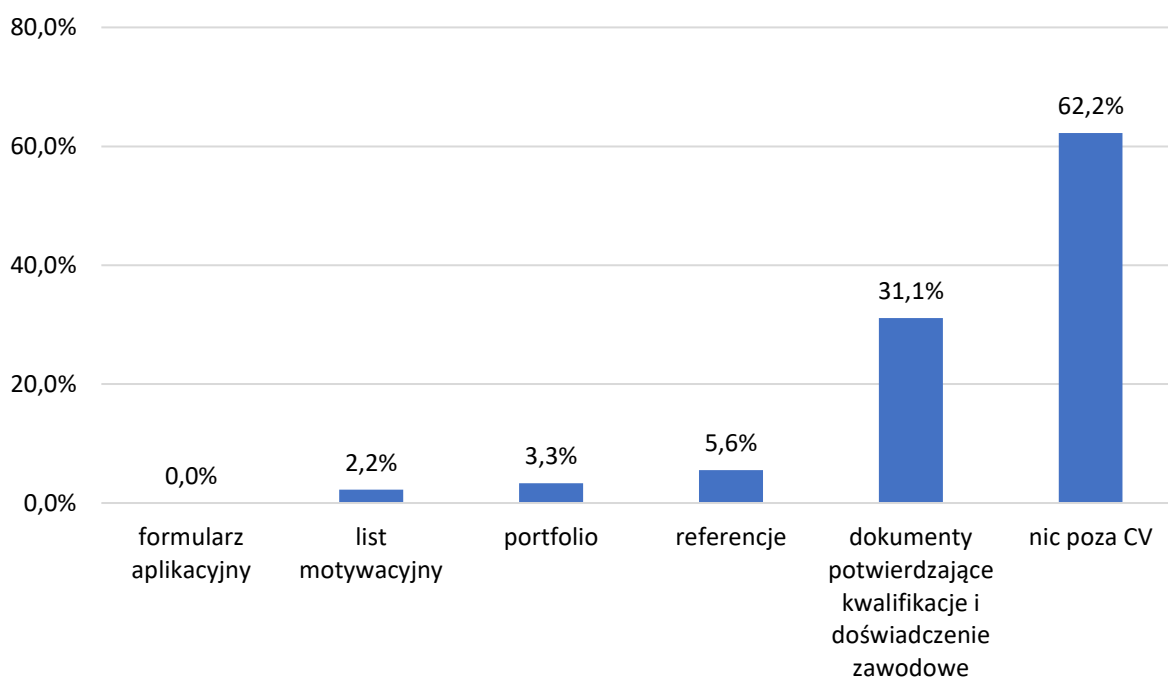
Respondenci zostali zapytani również o błędy popełniane przez kandydatów w CV, które mogłyby decydować o ewentualnym odrzuceniu kandydata. Okazuje się, że podstawowym błędem w CV decydującym o odrzuceniu kandydata z grupy potencjalnych pracowników jest podanie nieprawdziwych danych. Z taką odpowiedzią zgadza się ponad połowa badanych osób (55,4%). Jest to odpowiedź najczęściej wskazywana przez respondentów, ponieważ podanie nieprawdziwych danych w CV jest niedozwolone i może mieć poważne konsekwencje. Negatywnie odbierane jest zbyt długie CV przez 22,8% badanych pracodawców. Pozostałe błędy popełniane przez kandydatów w CV, zaznaczone były tylko przez niektórych respondentów. Pełne zestawienie uzyskanych odpowiedzi przedstawiono na rysunku 7.

Rys. 7. Błędy w CV decydujące o odrzuceniu kandydata w procesie rekrutacji według opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=92)



Podstawowym dokumentem wymaganym w procesie rekrutacji na lokalnym rynku pracy jest CV – 62,2% respondentów nie potrzebuje żadnych dodatkowych dokumentów podejmując decyzje zatrudnieniowe. Poza dostarczeniem CV pracodawcy mogą wymagać również innych dokumentów od kandydatów aplikujących na stanowisko. Z badania wynika, że co trzeci pracodawca wymaga przedłożenia dokumentów potwierdzających kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe kandydata. W grupie ankietowanych 5,6% respondentów życzy sobie dostarczenia referencji, a 5,6% portfolio. Pracodawcy rzadko podejmują decyzję o zatrudnieniu na podstawie listu motywacyjnego. Tylko trzech badanych respondentów przyznało, że list motywacyjny jest również ważnym dokumentem (poza CV) wymaganym w procesie rekrutacji. W żadnej z badanych firm nie jest wymagane dostarczenie formularza aplikacyjnego.

Rys. 8. Dokumenty wymagane poza CV w procesie rekrutacji według opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=90)



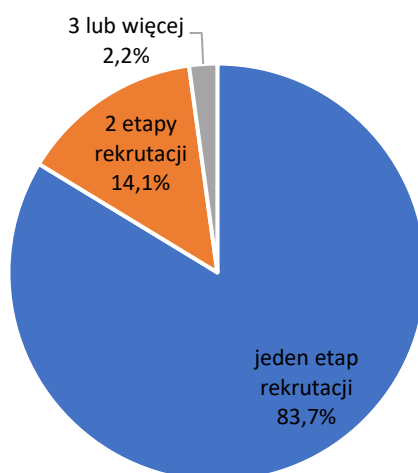
Niniejsze pytanie miało charakter pytania z możliwością wielokrotnego wyboru. Zostały wykluczone dwie błędnie zaznaczone odpowiedzi.

3.4. CEL IV – Poznanie barier w prowadzeniu rekrutacji

Przedstawione poniżej dane pokazują, iż wśród badanej zbiorowości zdecydowana większość preferuje przeprowadzenie tylko jednego etapu rekrutacji – takiej odpowiedzi udzieliło 83,7% respondentów. Analiza niniejszego badania wskazuje, iż jest to głównie rozmowa kwalifikacyjna. Dwa etapy rekrutacji wskazało 14,1% ogółu badanych pracodawców. Zebrane dane pozwalają stwierdzić, iż może to być spowodowane potrzebą czasu na analizę dokumentów aplikacyjnych oraz przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami. Z kolei tylko dwóch pracodawców przeprowadza w swojej firmie 3-etapowy proces rekrutacji. Z badania można wywnioskować, że są to pracodawcy, którzy poza wymienionymi powyżej etapami, w procesie rekrutacji decydują się na sprawdzenie referencji, przeprowadzenie wywiadu telefonicznego czy zadań praktycznych.

Czasochłonność procesu rekrutacji zależna jest od różnych czynników wpływających na jej przebieg. Czas poświęcony na rekrutację w firmie zależy m.in. wyboru metody poszukiwania pracowników, specyfiki oferowanego stanowiska, etapów rekrutacji czy też ewentualnie poniesionych kosztów.

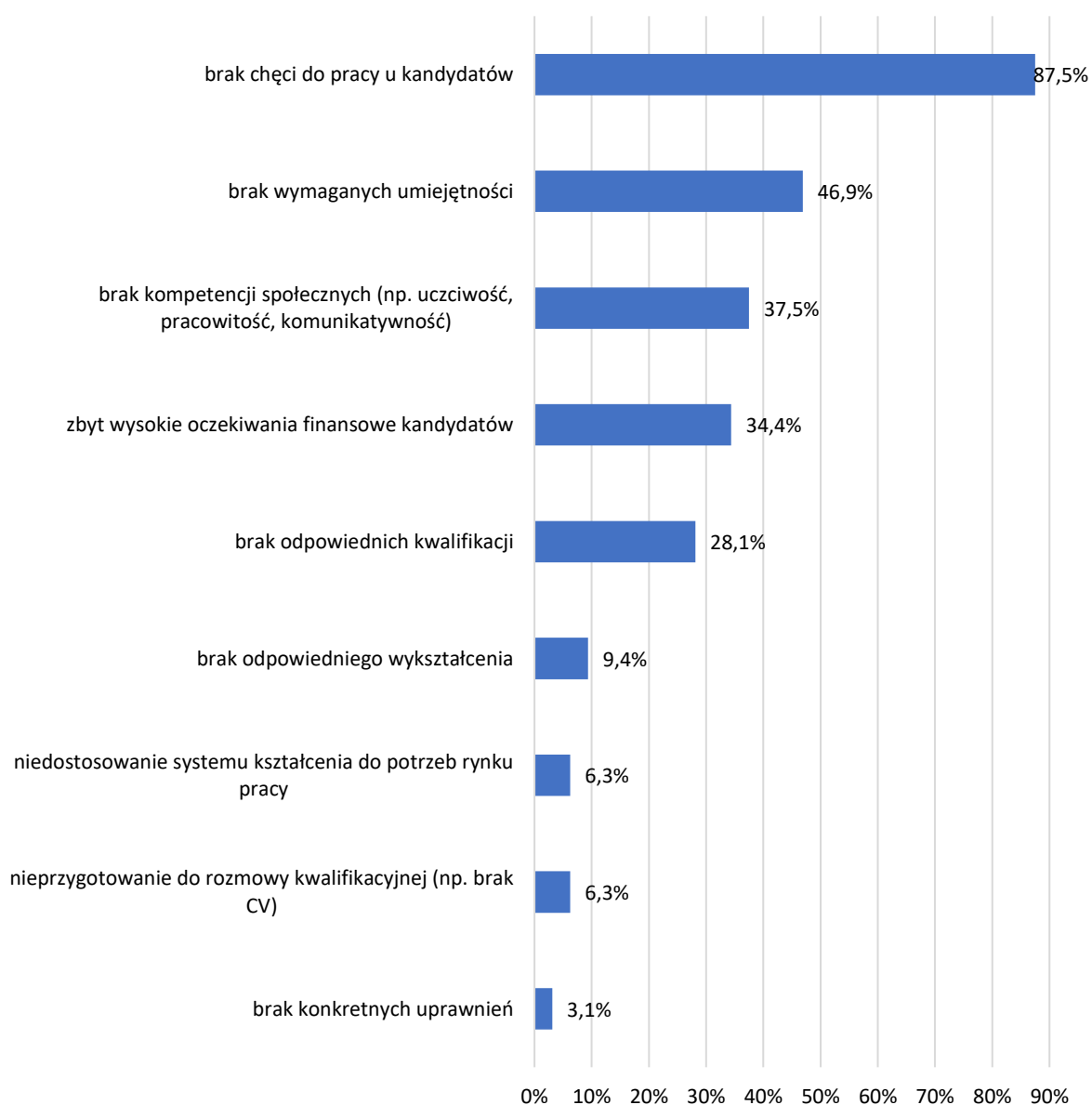
Rys. 9. Czasochłonność procesu rekrutacji w badanych firmach z terenu powiatu gorlickiego (N=92)



Jednym z celów badania było poznanie barier w prowadzeniu rekrutacji przez lokalnych przedsiębiorców. Jak się okazuje problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników do pracy ma co trzeci badany pracodawca (34,8% badanej zbiorowości). Respondenci, którzy udzielili twierdzących odpowiedzi na to pytanie zostali zapytani o przyczyny pojawiającego się problemu. W opinii pracodawców największym problemem związanym z pozyskaniem odpowiednich pracowników jest brak chęci do pracy kandydatów (odpowiedzi takiej udzieliło 87,5% ankietowanych).

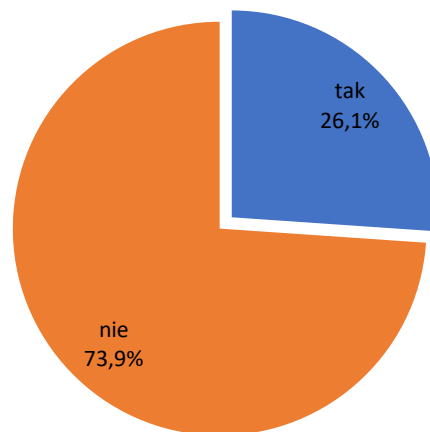
Do częstych problemów powodujących trudności w zatrudnieniu nowego pracownika, respondenci zaliczali także: brak wymaganych umiejętności (46,9%), brak kompetencji społecznych (uczciwość, pracowitość, komunikatywność) – takiej odpowiedzi udzieliło 37,5% ankietowanych, zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydatów (34,4%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (28,1%). Pozostałe odpowiedzi były wskazywane po mniej niż 10% respondentów. Szczegółowe zestawienie wyników zostało przedstawione na rysunku 10.

Rys. 10. Problemy związane z pozyskaniem odpowiednich pracowników wśród badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=32)



Pracodawcy zostali zapytani również o postawy pracowników i kandydatów do pracy. Pytanie to miało na celu pozyskanie oceny pracodawców wobec tego, czy zauważyli w postawie swoich pracowników lub potencjalnych kandydatów większą motywację do pracy, większe przywiązanie do firmy lub większą odpowiedzialność.

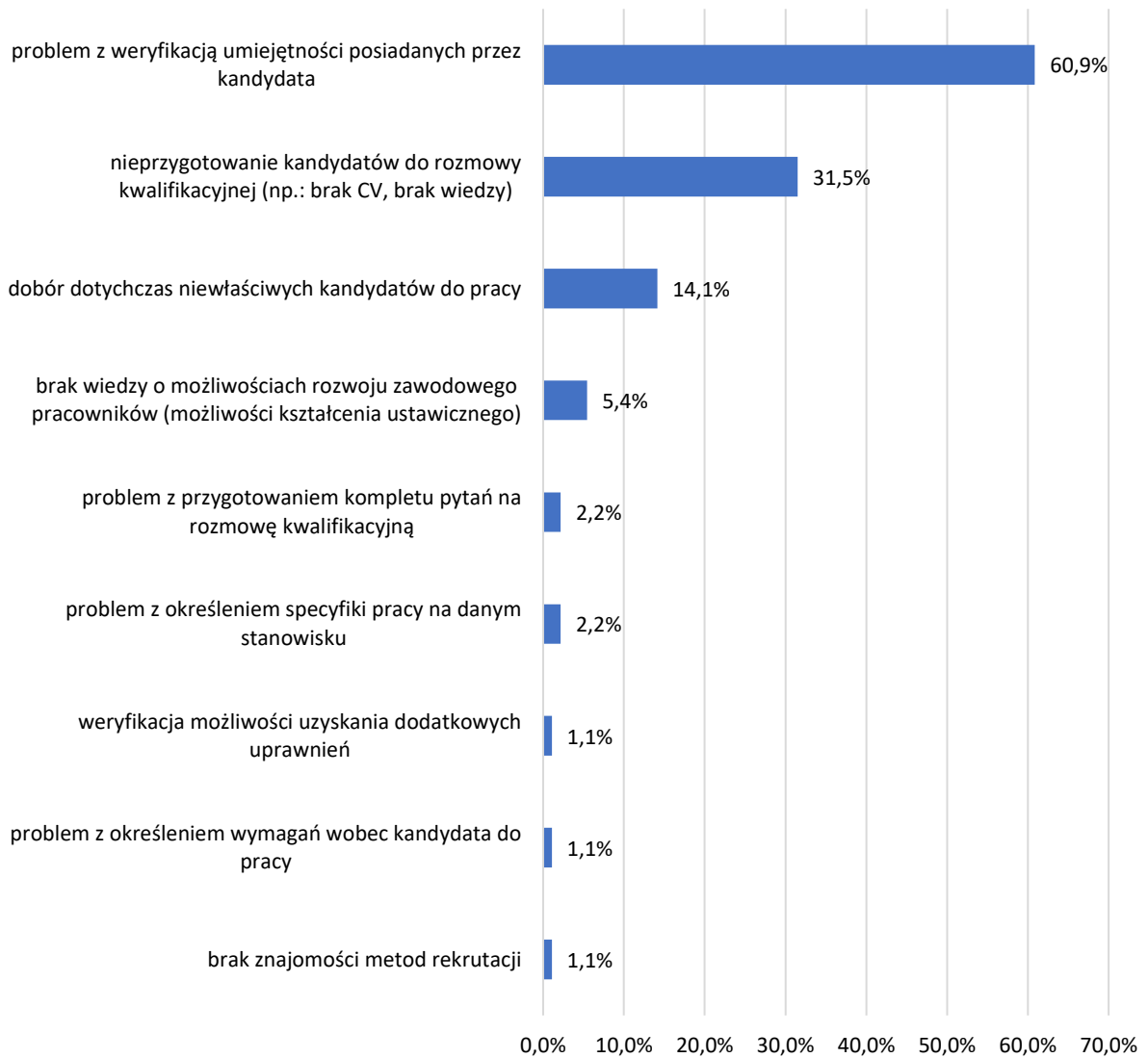
Rys. 11. Postawy pracowników i postawy kandydatów do pracy według opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=92)



Jak wynika z analizy danych, postawy pracowników i kandydatów do pracy w większości opinii respondentów nie uległy zmianie (73,9%). Zaledwie 26,1% badanych osób zauważyło zmianę u pracowników/kandydatów do pracy w ostatnich latach.

Główną barierą utrudniającą pracodawcom przeprowadzenie procesu rekrutacji w firmach jest problem z weryfikacją umiejętności posiadanych przez kandydata – taką odpowiedź zaznaczyło 60,9% badanych pracodawców. Nieprzygotowanie kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej jest negatywnie oceniane przez 31,5% pracodawców. Dobór dotychczas niewłaściwych kandydatów do pracy – zdaniem 14,1% respondentów – stanowi również barierę w przeprowadzeniu procesu rekrutacyjnego. Pozostałe trudności związane z przeprowadzeniem procesu rekrutacyjnego stanowiły barierę wśród niewielkiej ilości badanych firm. Szczegółowy wykaz trudności związanych z przeprowadzeniem procesu rekrutacyjnego został przedstawiony na rysunku 12.

Rys. 12. Trudności związane z przeprowadzeniem procesu rekrutacji wynikające z opinii badanych pracodawców (N=92)



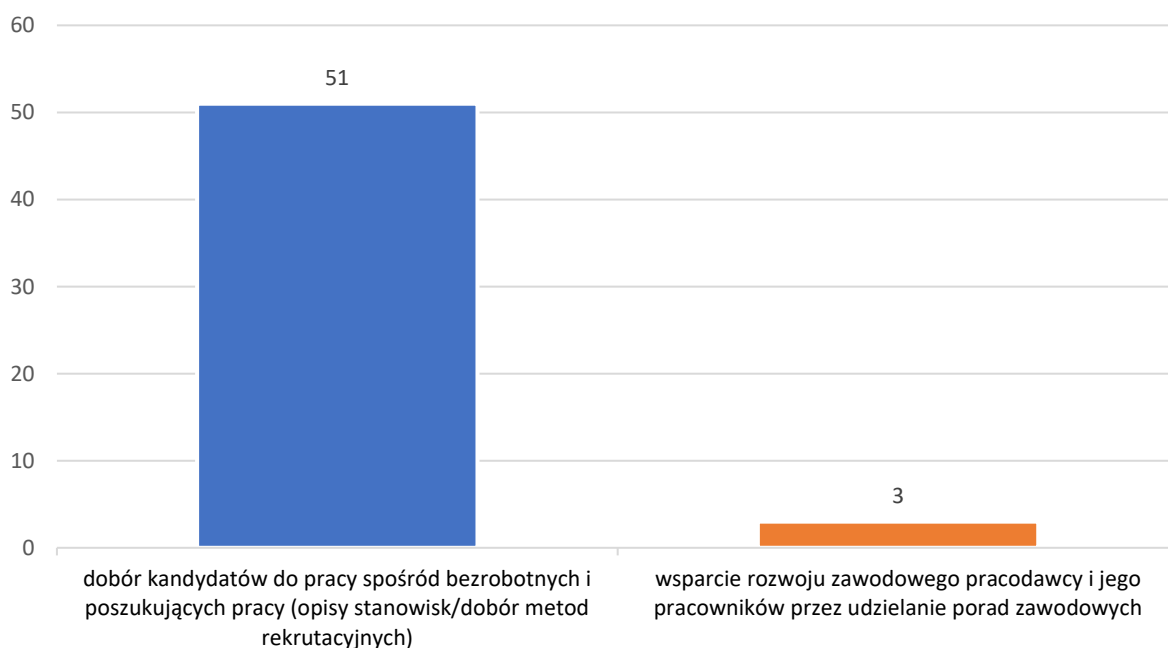
3.5. CEL V – Poznanie potrzeb pracodawców w zakresie pomocy doradcy zawodowego

Spośród badanej grupy respondentów 60 firm planuje zatrudnić nowych pracowników w okresie najbliższych 6 miesięcy, co stanowi ponad połowę pracodawców objętych niniejszym badaniem. Z kolei aż 51 przedsiębiorców zainteresowanych jest pomocą Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach w procesie rekrutacji pracowników spośród osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Najchętniej z pomocy tutejszego urzędu chciały skorzystać firmy zatrudniające 10-49 pracowników (66,7%), 1- 9 pracowników (61,5%) oraz firma zatrudniająca powyżej 251 pracowników.

Wszystkie przedsiębiorstwa oczekujące pomocy Powiatowego Urzędu Pracy jednogłośnie zgłosiły potrzebę pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy. Trzech pracodawców zgłosiło także chęć pomocy we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

Rys. 13. Obszar pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach oczekiwany przez badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego zainteresowanych wsparciem (N=51)



Z analizy dotychczasowych badań wynika, iż respondenci oczekujący pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach w zakresie doboru kandydatów do pracy, potrzebują pomocy w określeniu predyspozycji zawodowych potencjalnych pracowników, gdyż nie potrafią zweryfikować posiadanych przez nich umiejętności.

4. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie badań przeprowadzonych wśród pracodawców w obszarze rekrutacji i selekcji pracowników stwierdzono, iż pracodawcy rekrutując nowych pracowników do firmy najczęściej kierują się **poleceniem kandydata przez znajomych**. Polega to na podpowiedzeniu osobom rekrutującym w firmie, kto spełnia określone warunki i jest odpowiednią osobą na to stanowisko. Coraz więcej pracodawców ceni sobie takie referencje i jest przychylna do korzystania z tej formy poszukiwania nowego pracownika.

Powodem takiej sytuacji może być fakt, iż badani pracodawcy najczęściej przeprowadzają w firmie tylko **jeden etap rekrutacji**, jakim jest tradycyjnie **rozmowa kwalifikacyjna**. Respondenci zdecydowanie najchętniej posługują się najkrótszą ścieżką selekcji pracowników. Rekrutacja z polecenia to przede wszystkim oszczędność czasu dla pracodawców i minimalizacja ryzyka zatrudnienia nieodpowiedniej osoby.

Analiza uzyskanych odpowiedzi dowiodła, iż przy wyborze kandydata do pracy, pracodawcy kierują się różnymi kryteriami. Najważniejszą cechą jaką powinien odznaczać się potencjalny pracownik jest według respondentów **chęć do pracy**. Rekruterzy zadają często pytanie na rozmowie kwalifikacyjnej w stylu: Dlaczego chce Pan/Pani pracować w naszej firmie? Uzyskując odpowiedzi na to pytanie oczekują od kandydata wykazania się motywacją i zaangażowaniem. Odpowiedź kandydata może pomóc pracodawcy ocenić, co jest głównym powodem ubiegania się osoby na oferowane stanowisko pracy (chęć pracy i rozwoju, czy chęć nabycia korzyści finansowej). Istotny wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnieniu mają także inne czynniki, które powinien posiadać nowy pracownik. Z badań przeprowadzonych wśród pracodawców powiatu gorlickiego wynika, iż czynnikiem decydującym o zatrudnieniu w firmie są **umiejętności praktyczne kandydata**.

Najczęściej popełnianym błędem w CV jest podawanie **nieprawdziwych danych**. Badanie wykazało, że CV jest podstawowym dokumentem wymaganym przez pracodawców w procesie rekrutacji, ale zawieranie w nim nieprawdziwych informacji dyskwalifikuje aplikację kandydata na oferowane stanowisko. Uzyskane odpowiedzi wykazują, że co drugi badany przedsiębiorca musiał odrzucić kandydaturę potencjalnego pracownika z powodu podania nieprawdziwych danych w CV.

Największą barierą w prowadzeniu rekrutacji jest **problem z weryfikacją umiejętności posiadanych przez kandydata**. Z analizy odpowiedzi respondentów wyraźnie wynika, że firmy preferują jednoetapowe rekrutacje o ograniczonych możliwościach prześwietlenia kandydata pod kątem

umiejętności praktycznych. Badani pracodawcy nie stosują innych metod sprawdzenia umiejętności kandydata takich jak: testy pisemne, Assesment Center czy zadania praktyczne, ponieważ koncentrują się głównie na informacjach uzyskanych od kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto badani pracodawcy mają problem z pozyskaniem odpowiednich pracowników do pracy, gdyż **nie znajdują w nich chęci do pracy**. W opinii badanych respondentów postawy pracowników i kandydatów do pracy nie zmieniły się w ciągu ostatnich kilku lat.

Wśród badanych respondentów ponad połowa zamierza zatrudnić w najbliższych 6 miesiącach pracowników i oczekuje pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w przeprowadzeniu rekrutacji. Wyniki badań wielokrotnie wskazywały, że pracodawcy oczekują pomocy tutejszego urzędu w **doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy**. Analiza danych wskazuje, iż pracodawcy potrzebują pomocy najczęściej w weryfikacji umiejętności praktycznych kandydata.

Oprac.: Barbara Tchir

Spis rysunków i tabel

Spis rysunków

<i>Rys. 1. Podmioty zatrudniające osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy (N=91).....</i>	<i>8</i>
<i>Rys. 2. Metody wykorzystywane przez badane podmioty z terenu powiatu gorlickiego w procesie rekrutacji (N=92).....</i>	<i>9</i>
<i>Rys. 3. Etapy rekrutacji stosowane w badanych firmach z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>10</i>
<i>Rys. 4. Kryteria decydujące o wyborze kandydata do pracy w badanych firmach z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>11</i>
<i>Rys. 5. Preferowane cechy kandydata, decydujące o przyjęciu do pracy w opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>12</i>
<i>Rys. 6. Rola CV w procesie rekrutacji według badanych przedsiębiorców z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>13</i>
<i>Rys. 7. Błędy w CV decydujące o odrzuceniu kandydata w procesie rekrutacji według opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>14</i>
<i>Rys. 8. Dokumenty wymagane poza CV w procesie rekrutacji według opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=90).....</i>	<i>15</i>
<i>Rys. 9. Czasochłonność procesu rekrutacji w badanych firmach z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>16</i>
<i>Rys. 10. Problemy związane z pozyskaniem odpowiednich pracowników wśród badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=32).....</i>	<i>17</i>
<i>Rys. 11. Postawy pracowników i postawy kandydatów do pracy według opinii badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego (N=92).....</i>	<i>18</i>
<i>Rys. 12. Trudności związane z przeprowadzeniem procesu rekrutacji wynikające z opinii badanych pracodawców (N=92).....</i>	<i>19</i>
<i>Rys. 13. Obszar pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach oczekiwany przez badanych pracodawców z terenu powiatu gorlickiego zainteresowanych wsparciem (N=51).....</i>	<i>20</i>

Spis tabel

<i>Tab. 1. Podział badanych podmiotów z terenu powiatu gorlickiego według sekcji PKD (N=92).....</i>	<i>6</i>
<i>Tab. 2. Liczba badanych podmiotów z terenu powiatu gorlickiego według wielkości jednostki (N=92)....</i>	<i>7</i>
<i>Tab. 3. Liczba badanych podmiotów w podziale na przedział wiekowy zatrudnionych pracowników (N=92).....</i>	<i>7</i>

Załącznik

BADANIE W OBSZARZE REKRUTACJI I SELEKCJI PRACOWNIKÓW

1. Proszę podać podstawowy rodzaj działalności Państwa firmy wg. PKD 2007 *(tylko jedna odpowiedź)*
 - przetwórstwo przemysłowe, produkcja
 - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
 - transport i gospodarka magazynowa
 - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
 - informacja i komunikacja
 - działalność finansowa i ubezpieczeniowa
 - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
 - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
 - edukacja
 - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
 - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
 - pozostała działalność usługowa
 - transport
 - budownictwo
 - usługi
 - inna
2. Proszę podać liczbę zatrudnionych pracowników *(tylko jedna odpowiedź)*
 - firma jednoosobowa
 - 1-9
 - 10-49
 - 50-250
 - 251 i więcej
3. Proszę podać przedział wiekowy zatrudnianych pracowników *(tylko jedna odpowiedź)*
 - poniżej 30 lat
 - 31 - 49 lat
 - powyżej 50 lat
4. Proszę wskazać czy wśród osób zatrudnionych w Państwa firmie są *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
 - osoby niepełnosprawne
 - cudzoziemcy
 - osoby uczące się - studenci
 - osoby na emeryturze
 - żadne z powyższych
5. Proszę wskazać metody, które wykorzystują Państwo w procesie rekrutacji pracowników *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
 - powiatowy urząd pracy
 - analiza CV złożonych w firmie
 - zamieszczanie ogłoszeń w prasie
 - zamieszczanie ogłoszeń w Internecie
 - nabór wewnętrzny (stażyści, praktykanci, przesunięcia między stanowiskowe)
 - polecenia znajomych
 - korzystanie z usług prywatnego pośrednictwa pracy
6. Proszę wskazać etapy rekrutacji stosowane w firmie *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
 - analiza dokumentów aplikacyjnych
 - rozmowa kwalifikacyjna
 - wywiad telefoniczny

- referencje
 - testy pisemne
 - zadania praktyczne
 - analiza grafologiczna
 - „Assessment Center” (ośrodek oceny)
7. Proszę wskazać czy Państwa firma korzysta z pomocy instytucji zewnętrznych zajmujących się procesem rekrutacji pracowników *(tylko jedna odpowiedź)*
- tak, przy każdej rekrutacji
 - czasami (np. zależnie od stanowiska do obsadzenia)
 - nie, nigdy
8. Proszę podać jakie kryteria decydują w Państwa firmie o wyborze kandydata do pracy *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- doświadczenie zawodowe
 - wykształcenie
 - umiejętności praktyczne
 - dodatkowe kompetencje (kursy, szkolenia, certyfikaty)
 - przygotowanie merytoryczne (znajomość branży/produktu)
 - konkretne umiejętności (np. obsługa komputera, kasy fiskalnej, zdolności manualne)
 - znajomość języków obcych
 - posiadanie prawa jazdy kat. B
 - okres pozostawania bez pracy/przerwy w pracy
 - wygląd zewnętrzny
 - płeć
 - wiek
 - miejsce zamieszkania
 - stan zdrowia
 - osobowość kandydata
9. Proszę wymienić preferowane cechy kandydata, decydujące o przyjęciu do pracy *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- komunikatywność
 - umiejętność pracy w zespole
 - umiejętność pracy samodzielnej
 - lojalność wobec pracodawcy
 - odpowiedzialność
 - chęć do pracy
 - chęć uczenia się i podnoszenia kwalifikacji
 - odporność na stres
 - dobra organizacja pracy własnej i czasu pracy
 - dyspozycyjność
 - kreatywność
 - wysoka kultura osobista
10. Proszę wskazać jak dużą rolę odgrywa CV w procesie rekrutacji *(tylko jedna odpowiedź)*
- jest niezbędne w przeprowadzeniu rekrutacji
 - wymagane w zależności od stanowiska
 - CV jest wymagane, ale pod uwagę brane są inne czynniki (umiejętności, wykształcenie, staż pracy)
 - nie jest wymagane
11. Jakie błędy w CV decydują o odrzuceniu kandydata w procesie rekrutacji *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- zbyt długie CV
 - nieistotne informacje (adresy szkół/firm, zbyt długi opis szkoleń)
 - brak istotnych elementów (daty, nazwy stanowisk, kierunek szkoły lub studiów)

- brak informacji o posiadanych umiejętnościach/uprawnieniach
 - brak zgody na przetwarzanie danych osobowych
 - brak zdjęcia kandydata
 - brak danych kontaktowych
 - nieprawdziwe dane
 - chaos w chronologii/brak odwróconej chronologii
 - wysyłanie CV w nieodpowiedniej wersji (dokumenty w języku obcym/w wersji edytowalnej)
12. Jakie dokumenty poza CV są wymagane w procesie rekrutacji *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- list motywacyjny
 - referencje
 - formularz aplikacyjny
 - dokumenty potwierdzające kwalifikacje i doświadczenie zawodowe
 - portfolio
 - nic poza CV
13. Proszę wskazać jak czasochłonny zazwyczaj jest proces rekrutacji w Państwa firmie *(tylko jedna odpowiedź)*
- jeden etap rekrutacji
 - 2 etapy rekrutacji
 - 3 lub więcej
14. Proszę ocenić czy Państwa firma ma problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników *(tylko jedna odpowiedź)*
- TAK
 - NIE
15. Proszę wskazać główne problemy związane z pozyskaniem odpowiednich pracowników *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- brak chęci do pracy u kandydatów
 - brak odpowiednich kwalifikacji
 - brak odpowiedniego wykształcenia
 - brak konkretnych uprawnień
 - brak wymaganych umiejętności
 - brak kompetencji społecznych (np. uczciwość, pracowitość, komunikatywność)
 - niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy
 - zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydatów
 - nieprzygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (np. brak CV)
16. Proszę ocenić czy postawa pracowników i kandydatów do pracy uległa zmianie w ostatnich latach - np. widoczna większa motywacja do pracy, większe przywiązanie do firmy, większa odpowiedzialność *(tylko jedna odpowiedź)*
- TAK
 - NIE
17. Proszę ocenić czy w ciągu najbliższych 6 m-cy planują Państwa zatrudniać pracowników *(tylko jedna odpowiedź)*
- TAK
 - NIE
18. Czy Państwa firma oczekuje pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach w procesie rekrutacji pracowników spośród osób bezrobotnych i poszukujących pracy *(tylko jedna odpowiedź)*
- TAK
 - NIE
19. W jakim obszarze Państwa firma oczekuje pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy (opisy stanowisk/dobór metod rekrutacyjnych)

- we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.
20. Proszę wskazać największe trudności związane z przeprowadzaniem procesu rekrutacji w firmie *(można wybrać kilka odpowiedzi)*
- brak znajomości metod rekrutacji
 - problem z określeniem wymagań wobec kandydata do pracy
 - problem z określeniem specyfiki pracy na danym stanowisku
 - problem z przygotowaniem kompletu pytań na rozmowę kwalifikacyjną
 - problem z weryfikacją umiejętności posiadanych przez kandydata
 - nieprzygotowanie kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej (np.: brak CV, brak wiedzy)
 - dobór dotychczas niewłaściwych kandydatów do pracy
 - weryfikacja możliwości uzyskania dodatkowych uprawnień
 - brak wiedzy o możliwościach rozwoju zawodowego pracowników (możliwości kształcenia ustawicznego)

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!