

Raport miesiąca - Cechy poszukiwane u kandydata do pracy

Przeglądając większą liczbę ogłoszeń o pracy, łatwo zbudować profil pracownika najchętniej poszukiwanego przez pracodawców. Wymagania, jeśli chodzi o stanowiska w poszczególnych branżach, różnią się od siebie, jednak można wyodrębnić kilka cech pojawiających się najczęściej. W październikowym badaniu Zielona Linia postawiła sobie za cel stworzenie obrazu takiego atrakcyjnego dla rekrutera kandydata, który wyłania się z ogłoszeń o pracy. Zaciekało nas również, jakie oczekiwania wobec pracowników mają polscy pracodawcy. Czy wymagania stawiane osobom poszukującym pracy i personelowi firm mają pokrycie w rzeczywistości?

Swoimi odczuciami i spostrzeżeniami podzieliły się z nami osoby, które przeglądają lub kiedyś przeglądały regularnie oferty pracy, próbując odnieść je do siebie. Opracowanie składa się z następujących części:

1. Próba badawcza

- 1.1. Płeć respondentów
- 1.2. Wiek respondentów
- 1.3. Status respondentów

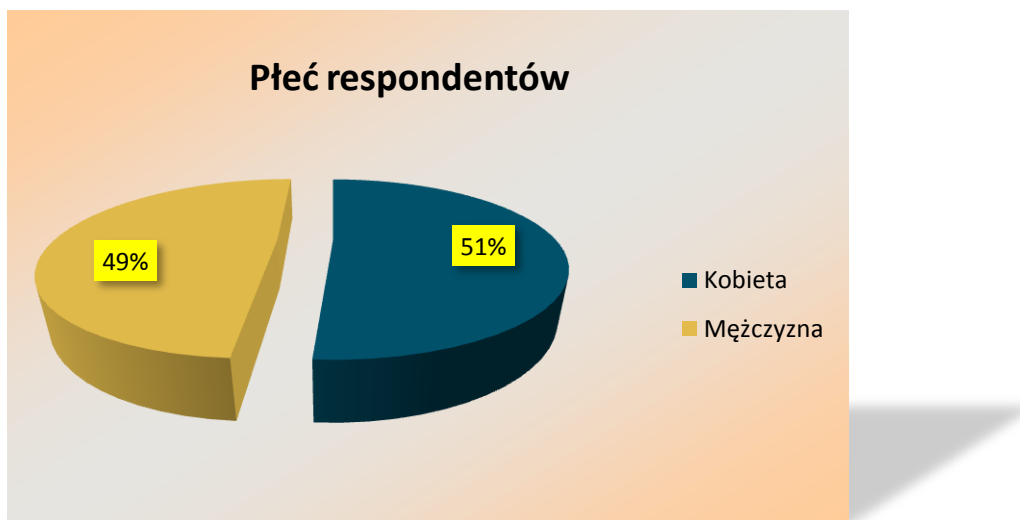
2. Wyniki badań

Podsumowanie

1. Próba badawcza

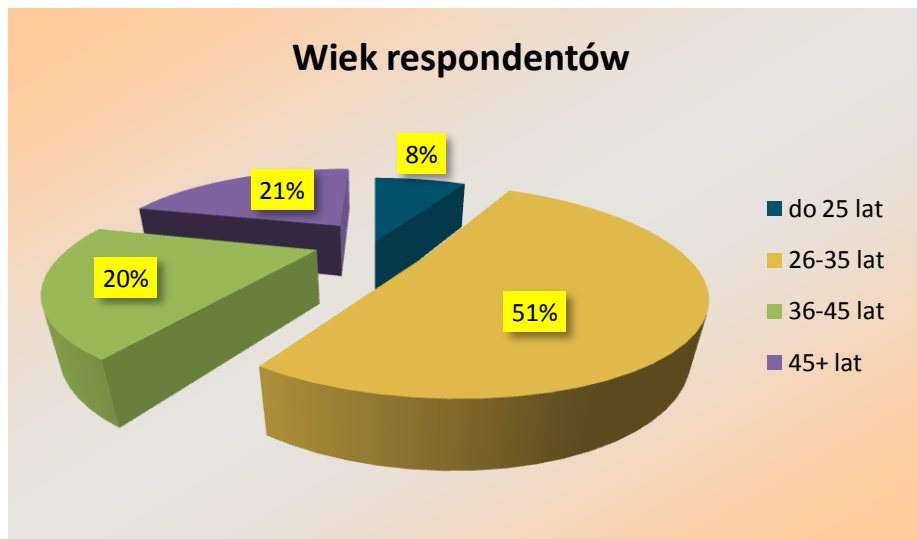
W badaniu telefonicznym wzięło udział 100 losowo wybranych klientów Zielonej Linii.

1.1. Płeć respondentów



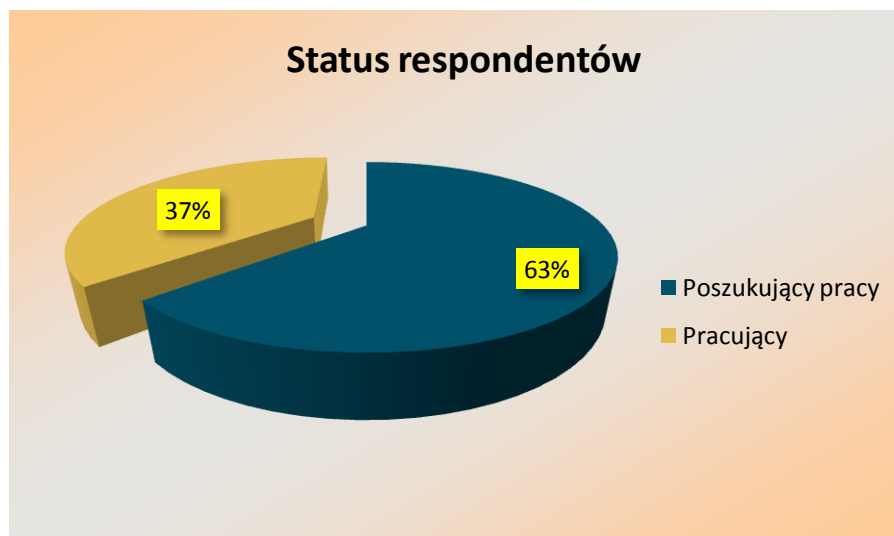
Tym razem, pod względem płci, uczestnicy badania podzielili się niemal pół na pół.

1.2. Wiek respondentów



W tym miesiącu nieco ponad połowę respondentów stanowiły osoby w przedziale wiekowym 26-35 lat. W porównaniu do poprzednich badań udział w ankiecie zgodziło się wziąć więcej osób powyżej 45. roku życia. Co piąta osoba miała 36-45 lat, a najmniejszą grupę stworzyli najmłodsi respondenci.

1.3. Status respondentów

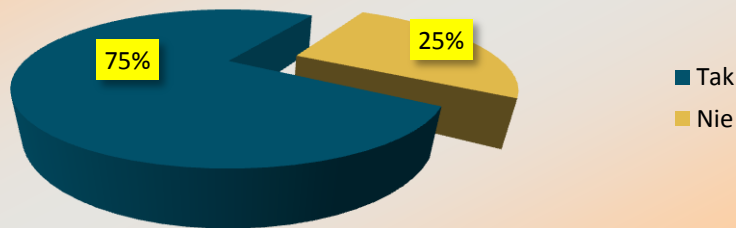


Wśród naszych klientów biorących udział w badaniu przeważały osoby poszukujące pracy, a udział pracujących wyniósł 37%.

2. Wyniki badań

W ostatnim czasie sytuacja na rynku pracy nie jest zbyt komfortowa. W związku z tym ogłoszenia o pracy studiowane są uważnie nie tylko przez bezrobotnych, lecz także przez pracowników niepewnych co do przyszłości swojego zatrudnienia lub nie do końca usatysfakcjonowanych z zajmowanego stanowiska.

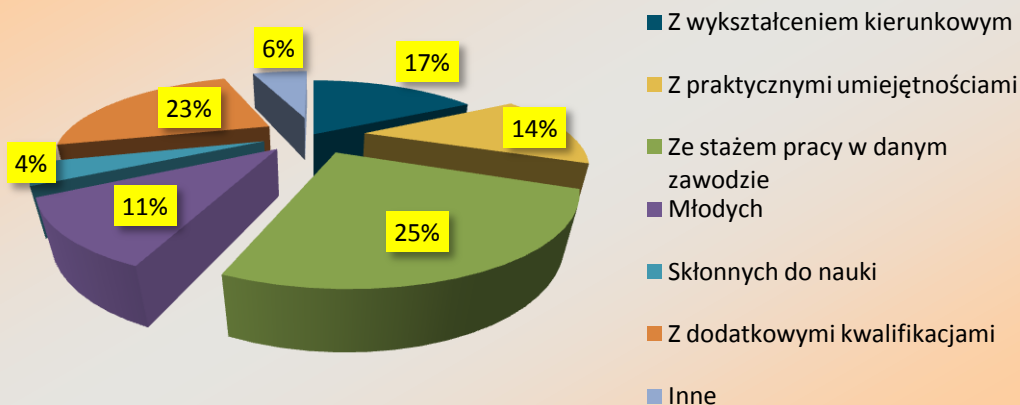
Czy w ciągu ostatniego roku przeglądał/a Pan/Pani ogłoszenia o pracy?



Trzy czwarte respondentów naszego badania przyznaje, że w ciągu ostatniego roku interesowała się dostępnymi ofertami pracy. Co czwarta osoba nie jest na bieżąco z aktualnymi ofertami pracy, jednak ma własne obserwacje dotyczące rynku pracy, które były pomocne w naszym badaniu.

Każdy, kto przegląda ogłoszenia rekrutacyjne, ma nieco inny punkt widzenia, jednak istniejące nieformalnie modele konstruowania ofert są na tyle powtarzalne, że czytający je Polacy bez trudu wymieniają najczęściej pojawiające się w nich elementy.

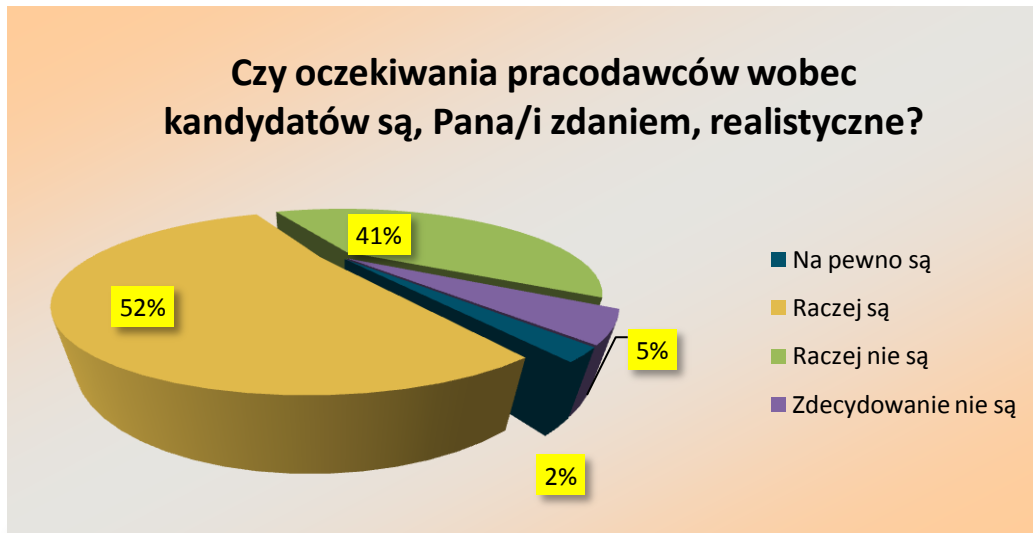
Jakich pracowników, w oparciu o oferty pracy, poszukuje się najczęściej?



Na podstawie dostępnych ogłoszeń o pracy możemy stwierdzić, że pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby mogące wykazać się odpowiednim stażem pracy w danym zawodzie. Co czwarty respondent wskazał tę prawidłowość. Niemal tak samo pożądane jest posiadanie przez kandydata dodatkowych kwalifikacji, takich jak prawo jazdy, znajomość języków obcych czy potwierdzających uprawnienia certyfikatów. Na trzecim miejscu znalazło się formalne wykształcenie kierunkowe, zawodowe lub wyższe. Na wymagania dotyczące praktycznych umiejętności natknęło się 14% badanych. Tylko co dziesiąty respondent kojarzy ogłoszenia skierowane do osób młodych. To przeczy nieco prześmiewczemu stereotypowi oferty pracy, w której pracodawca oczekuje kandydatów „do 25. roku życia z 5-letnim stażem pracy na podobnym stanowisku”. Wśród haseł, na które respondenci

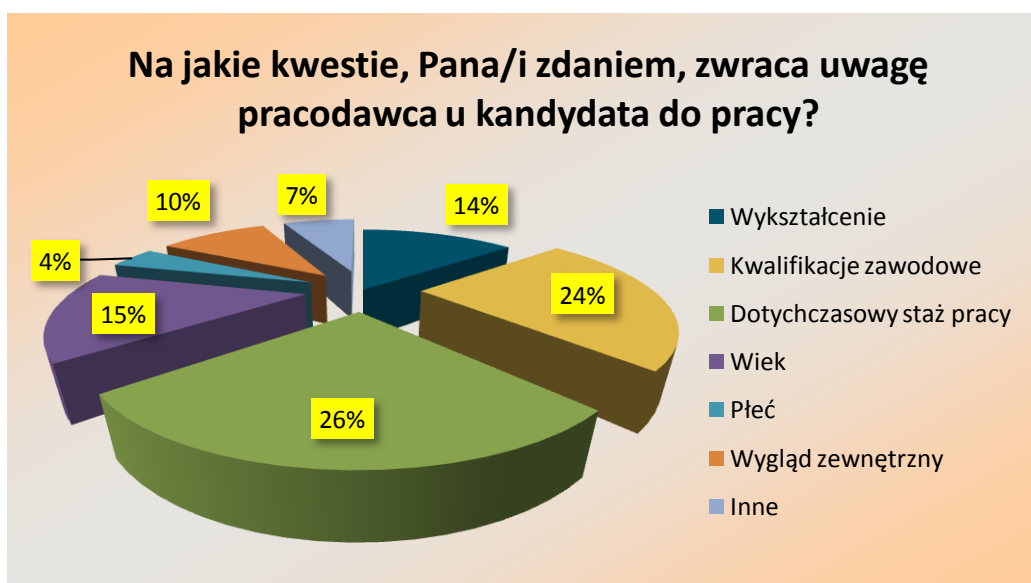
zwrócili nam uwagę, znalazło się też np. doświadczenie, dyspozycyjność, orzeczenie o niepełnosprawności i sumienność.

Wiele osób narzeka, że nie sposób sprostać oczekiwaniom pracodawców. Jak nasi respondenci oceniają stawiane przez pracodawców wymagania?



Ponad połowa uczestników badania była skłonna uznać, że wymagania wobec kandydatów są raczej realistyczne, a 2% było o tym wręcz przekonanych. Umiarkowanie sceptycznych było ponad 40% respondentów, a co dwudziesta osoba zdecydowanie krytycznie oceniła oczekiwania pracodawców.

Aplikując na dane stanowisko, wysyłamy do firmy swoje CV, list motywacyjny i – jeśli spełniamy wymogi formalne – to jesteśmy zapraszani na rozmowę kwalifikacyjną. Na tym etapie pracodawca również kieruje się pewnymi kryteriami. Często są to czynniki nieoficjalne, czasem nawet sprzeczne z zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu zapisanym w Kodeksie pracy. Jak postrzegają tę kwestię klienci Zielonej Linii?



Ponownie, zdaniem jednej czwartej badanych, decydujący okazuje się dotychczasowy staż pracy. O dwa punkty procentowe mniej zebrały kwalifikacje zawodowe. Według co siódmego badanego dosyć istotny jest również wiek kandydata do pracy. Potwierdzone dyplomami wykształcenie znalazło się dopiero na czwartym miejscu. Co dziesiąty respondent sądzi, że pracodawca przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu kieruje się wyglądem zewnętrznym kandydata lub kandydatki. Zaledwie 4% pytanych odnosi wrażenie, że szansę na pracę zwiększa określona płeć kandydata.

Ciekawe odpowiedzi uzyskaliśmy w ramach pytania otwartego o inne kwestie, na które zwraca uwagę pracodawca. Najczęściej respondenci wymieniali doświadczenie zawodowe kandydata. Część osób przywołała element kompetencji, w tym tak zwanych „kompetencji miękkich”, związanych z inteligencją emocjonalną i predyspozycje w zakresie kontaktów społecznych. Kolejna grupa sugestii dotyczyła spraw, które wychodzą na jaw podczas bezpośredniej rozmowy z kandydatem do pracy. Zdaniem badanych w oczach pracodawcy liczą się takie rzeczy, jak „ogólne wrażenie”, dobra prezencja, aparycja, sposób wystawiania się i elokwencja oraz kultura osobista. Mniejsza liczba osób przywołała takie okoliczności, jak małe wymagania finansowe kandydata, posiadanie dzieci czy znajomości przyszłego pracownika.

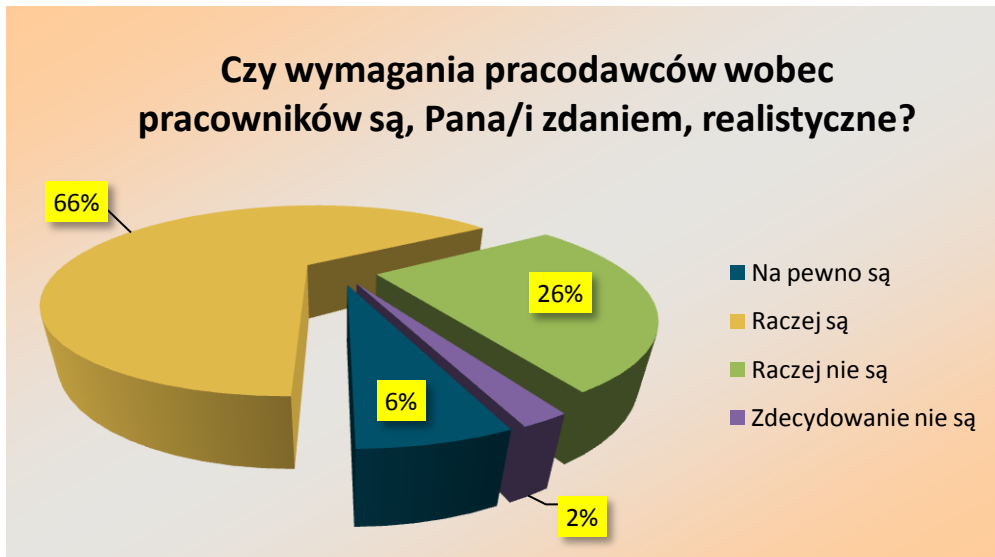
Po zatrudnieniu pracodawca ma szansę zweryfikować swoją opinię o kandydacie. Wobec podwładnych szef ma również swoje oczekiwania. Ci, którzy je spełnią, mogą liczyć na utrzymanie pracy i zadowolenie szefa.



W odczuciu co piątego respondenta pracodawca wymaga od pracownika przede wszystkim dyspozycyjności. Choć ta cecha pojawia się tylko w niektórych ogłoszeniach o pracy, to w praktyce jest dorozumianym warunkiem pracy. Prawie 20% badanych uważa, że szef wymaga również pracowitości. Zdaniem co siódmego klienta Zielonej Linii pracodawca spodziewa się po swoim personelu uczciwości, a 17% osób stawia na lojalność. Na cechy związane z codziennym wykonywaniem obowiązków, czyli samodzielność i komunikatywność, przełożeni zwracają już mniejszą uwagę. Wśród wymagań zaproponowanych przez respondentów możemy wyróżnić przede wszystkim te związane z dobrym wykonywaniem zadań, czyli sumienność, odpowiedzialność,

rzetelność i skuteczność. Ważna jest również wielofunkcyjność, kreatywność i chęć poszerzania kompetencji.

Z tego katalogu wyłania się model pracownika niezwykle przywiązanego do swojej firmy i wykonywanych obowiązków. Poprosiliśmy zatem uczestników badania o ocenę tego, na ile wymagania szefów polskich firm są realistyczne.



Dwie trzecie respondentów uważa, że oczekiwania pracodawców raczej można uznać za realistyczne, a 6% twierdzi tak z całą pewnością. Co czwarty badany ocenia, że takie wymagania mają mało wspólnego z rzeczywistymi możliwościami pracowników.

Ponieważ z usług Zielonej Linii korzystają klienci w różnej sytuacji na rynku pracy, warto było ustalić, czy swoich opinii udzielali z perspektywy pracownika (osoby obecnie lub ostatnio zatrudnionej) czy z perspektywy pracodawcy.



Większość respondentów stanowili pracownicy, jednak co czwarta osoba występuje w roli pracodawcy, co daje tej grupie pewną reprezentację w wynikach ankiety. Niektórzy nasi klienci mieli okazję odgrywać zarówno rolę podwładnego, jak i przełożonego. Doświadczenia wyłącznie w roli

pracodawcy zadeklarowało 19% ankietowanych osób. Ich odpowiedzi na pytania różniły się trochę od odpowiedzi pozostałych uczestników badania, jednak nie tyle w zakresie merytorycznym, co w zakresie oceny. Tylko 4% z badanych przez nas pracodawców na podstawie obserwacji tego, co dzieje się na rynku pracy, przyznało, że oczekiwania wobec kandydatów do pracy nie są zbyt realistyczne. Wymagania stawiane pracownikom sceptycznie oceniło jedynie 3% pracodawców. Pozostali akceptują warunki pojawiające się w procesie rekrutacyjnym oraz spodziewają się, że ich personel będzie reprezentował wymieniane w naszym badaniu cechy. Jednocześnie w charakterystyce pracownika znacznie częściej niż pozostali powoływali się na uczciwość i kompetencje pracownika. Pozostaje nam mieć nadzieję, że w ocenie swoich podwładnych również stosują obiektywne i rzeczowe kryteria.

Podsumowanie

Zatrudnienie pracownika wiąże się z ponoszeniem kosztów, dlatego przedsiębiorcy poszukują ludzi, którzy będą pracowali jak najbardziej efektywnie, sprawiali jak najmniej problemów i nie wymagali zbyt wielu nakładów, także finansowych. Kierują się tymi celami już na etapie zamieszczanie ogłoszeń rekrutacyjnych, ale niektórzy z nich popadają w przesadę. Oczekują na aplikacje osób z wieloletnim stażem pracy na podobnym stanowisku, posiadających kierunkowe wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje, lecz jednocześnie niechętnie przyjmują osoby, które przekroczyły pewien wiek lub mają rodzinę. Jeżeli ktoś poszukuje osób „młodych i dynamicznych”, to rzadko po to, aby je wyszkolić i zapewnić rozwój zawodowy, lecz po to, aby zyskać tanich, niewymagających i gotowych do całkowitego poświęcenia pracy. Na szczęście według klientów Zielonej Linii większość polskich pracodawców ma jednak dość realistyczne oczekiwania wobec kandydatów do pracy.

Jeżeli chodzi o wymagania wobec pracowników, to wyniki naszego badania wskazują, że pracodawcy zależy przede wszystkim na dobrym, lojalnym i pracowitym personelu. Niepokoi nieco to, jakie znaczenie szefowie przypisują dyspozycyjności. To może pociągać za sobą pracę po godzinach, w domu lub wykonywanie zadań przekraczających zakres obowiązków uzgodnionych w umowie o pracę. Wydaje się też, że cechy związane z indywidualnymi kompetencjami pracownika w oczach pracodawców leżą na dalszym planie. Osoby obracające się na polskim rynku pracy wykazują jednak spore zrozumienie dla wymagań pracodawców i oceniają je jako odpowiednie. Dobrze byłoby, gdyby społeczne przekonanie o słuszności postępowania pracodawców nie wynikało jedynie z przeświadczenia, że „lepiej już nie będzie”, lecz było wyrazem rzeczywistej akceptacji.

Magdalena Kijowska (**Zielona Linia 19524, Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia**)