

2021

Szukanie Pracy

RAPORT Z BADAŃ

Spis treści

Cel i Metodologia	3
Sposób prezentowania danych	4
Najważniejsze ustalenia badawcze	5
Wyniki badania	7
Dane metryczkowe	20

Cel i Metodologia

Celem nadrzędnym badania jest poznanie, jak osoby zainteresowane zmianą pracy poszukują nowych ofert i jak oceniają proces rekrutacji.

Szczegółowe pytania badawcze to:

- Gdzie najczęściej szuka się ofert pracy?
- Jaka jest popularność portali z ofertami pracy w porównaniu do mediów społecznościowych?
- Jaki procent pracowników zatrudniany jest z rekomendacji z pominięciem ogłoszeń z ofertami pracy?
- Co motywuje do aplikowania na dane ogłoszenie, a co zniechęca?
- Jak osoby aplikujące weryfikują firmę, do której składają swoje cv?
- Jak oceniany jest przez aplikantów standard rozmowy rekrutacyjnej?

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*) w 08.2020 r.

Łącznie zrealizowano N=319 wywiadów w różnych branżach i na różnych poziomach stanowisk. Badaniem objęto wszystkie województwa.

Sposób prezentowania danych

Na kolejnych stronach raportu zaprezentowane są dwa rodzaje wykresów.

Pierwszy typ prezentuje procent badanych udzielających danej odpowiedzi. W jednym przypadku pytanie było pytaniem wielokrotnego wyboru i wyniki na wykresie nie sumują się do 100%.

Drugi typ wykresu przedstawia odpowiedzi respondentów według pięciostopniowej skali od (1 – nie korzystam) do (5 – korzystam bardzo często).

Aby właściwie interpretować wyniki należy uwzględnić przedziały:

1,0-1,4	odpowiedzi: nie korzystam / bardzo rzadko
1,5-2,4	odpowiedzi: rzadko
2,5-3,4	odpowiedzi: średnio, średnio często
3,5-4,4	odpowiedzi: często
4,5-5,0	odpowiedzi: bardzo często

Najważniejsze ustalenia badawcze 1/2

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest korzystanie z portali oferujących ogłoszenia z ofertami pracy. Z portali tych chętnie korzysta kadra managerska, ponadto częściej korzystają z nich kobiety niż mężczyźni.

W celu znalezienia pracy wykorzystywane są również polecenia wśród znajomych. Częściej korzystają z nich mężczyźni niż kobiety oraz najwyższa kadra managerska. Jednocześnie też, im niższe wykształcenie, tym częstsze korzystanie z poleceń.

Najpopularniejszym portalem z ofertami pracy jest Pracuj.pl. Korzysta z niego najczęściej kadra managerska.

Praca.pl, drugi co do popularności portal z ofertami pracy, najczęściej jest używany przez osoby starsze, powyżej 55 roku życia.

OLX to portal, z którego często korzystają osoby do 25 roku życia i z niższym, zawodowym wykształceniem.

Media społecznościowe, w celu znalezienia pracy, wykorzystywane są jedynie *średnio* często. Najpopularniejszy z portali, LinkedIn, najchętniej wykorzystywany jest przez kadrę managerską, mężczyzn oraz osoby z wyższym wykształceniem.

Najistotniejszą informacją w ogłoszeniu o pracę jest opis obowiązków, oczekiwania wobec kandydatów oraz rodzaj umowy. Elementy te uznane zostały jako *bardzo* ważne.

Im wyższe wykształcenie tym mniej istotne są czynniki takie jak: informacje o pracodawcy, rodzaj umowy, czy informacja o wynagrodzeniu.

Mężczyźni częściej znajdują pracę przez polecenie znajomego, kobiety zaś poprzez ogłoszenia z Internetu.

Najważniejsze ustalenia badawcze 2/2

Spośród badanych osób 30% wskazało, iż informację o ofercie pracy w firmie, w której są obecnie zatrudnieni, otrzymało od znajomego. 28% informację taką pozyskało z Internetu.

17% wskazało, iż były badane ich referencje, a więc robione były wywiady wśród byłych przełożonych, współpracowników czy klientów.

Większość osób (60%) zmieniających pracę, szuka informacji o nowym pracodawcy wśród znajomych.

50% osób szukających pracy deklaruje, iż sprawdza informację o potencjalnym pracodawcy przed wystaniem CV. 39% robi to przed umówionym spotkaniem rekrutacyjnym.

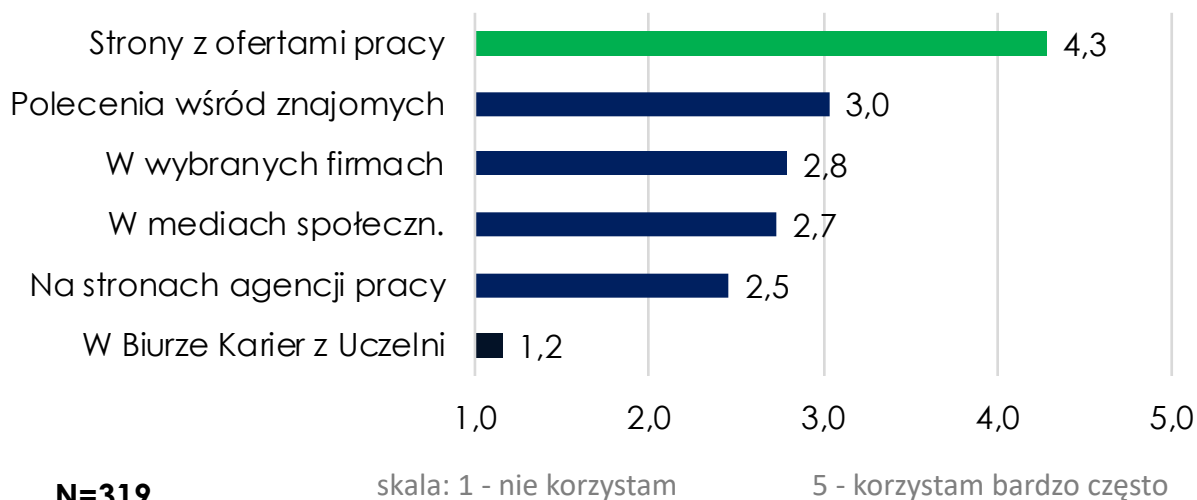
Czynnikami w najwyższym stopniu zniechęcającymi kandydatów do aplikowania na dane ogłoszenie jest brak jasnego opisu obowiązków oraz brak informacji o pracodawcy i jego nazwie.

3% uznało pytania podczas rekrutacji za nietaktowne, natomiast 8% za stresujące.

W opinii 50% badanych o ich zatrudnieniu w obecnej firmie zdecydowało doświadczenie zawodowe, a w opinii 24% były to posiadane umiejętności.

69% pracowników uważa, że przy ich zatrudnieniu nie pomogły im żadne znajomości ani polecenia. Na bezpośrednią protekcję wskazuje 6% badanych.

Gdzie najczęściej szuka Pan/i pracy?



Najpopularniejszym miejscem szukania pracy są portale i strony internetowe z ofertami pracy. Badani korzystają z nich **często**.

Polecenia wśród znajomych z branży, zgłaszanie się bezpośrednio do wybranej firmy czy szukanie pracy w mediach społecznościowych to zachowania mające miejsce jedynie **średnio często**.

Kobiety częściej szukają pracy na portalach z pracą (4,5) niż mężczyźni (4,2), natomiast mężczyźni zdecydowanie częściej korzystają z poleceń wśród znajomych (3,2) niż kobiety (2,5).

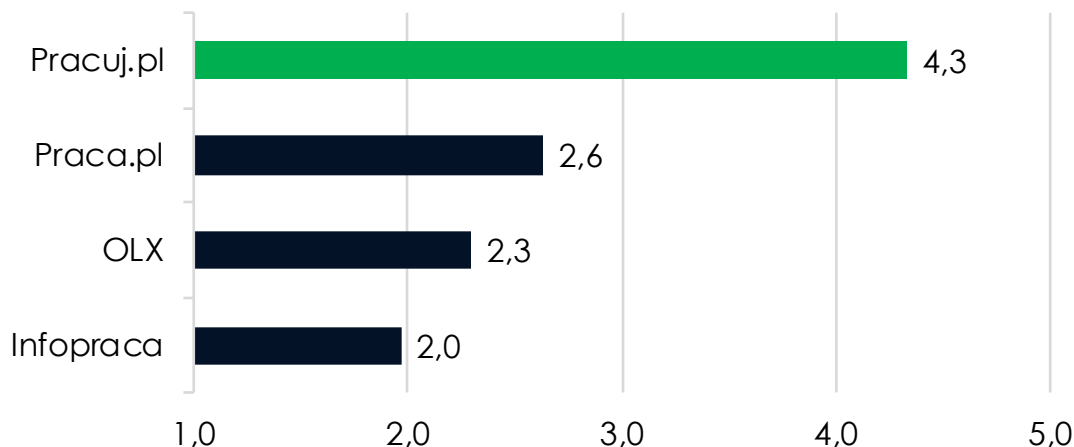
Z portali z ogłoszeniami z pracą częściej korzystają członkowie zarządu (4,4) i managerowie, rzadziej pracownicy fizyczni (3,9).

Podobnie jest z poleceniami. Najczęściej korzysta z nich kadra managerska (3,4), a pracownicy fizyczni istotnie rzadziej (2,7).

Im wyższe wykształcenie, tym rzadsze jest korzystanie z poleceń znajomych.

Im młodsze osoby, tym częściej szukają pracy bezpośrednio w wybranych firmach.

Z jakich stron internetowych z ofertami pracy najczęściej Pan/i korzysta?



N=319

skala: 1 - nie korzystam

5 - korzystam bardzo często

Portalem, z którego najczęściej korzystają osoby poszukujące pracy jest Pracuj.pl. Portal ten jest używany **często** (4,3). W dalszej kolejności znajduje się Praca.pl, z której badani korzystają **średnio często** (2,6) i OLX, używany **rzadko** (2,3).

Pracownicy fizyczni **średnio często** korzystają z Pracuj.pl (3,3) i jest to rzadziej niż pozostali specjaliści czy np. kadra managerska (4,5), która korzysta z tego portalu **bardzo często**.

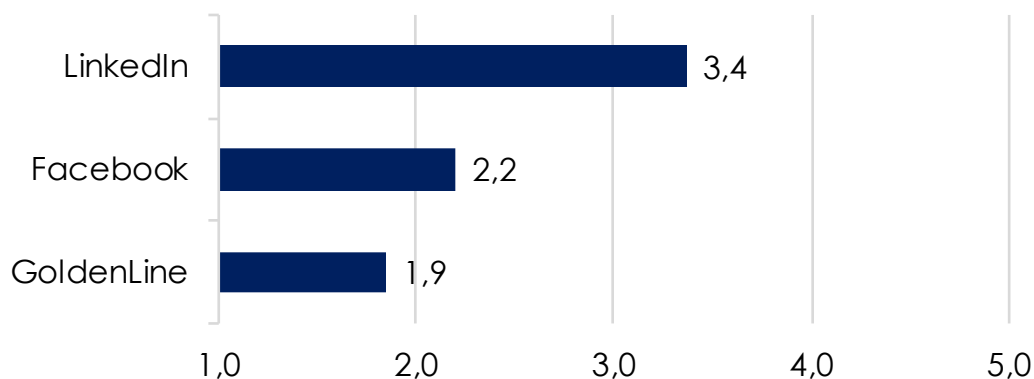
Pracownicy fizyczni **średnio często** korzystają z Praca.pl (2,9) i OLX (3,4) i jest to częściej niż pozostali badani.

Im starsze osoby, tym częściej korzystają z portalu Praca.pl. Osoby po 55 roku życia **średnio często** (3,1), natomiast poniżej 25 roku życia (1,5) co oznacza **rzadko**.

Osoby do 25 roku życia (3,1) oraz posiadające wykształcenie zawodowe (4,0) częściej korzystają z OLX niż pozostali badani.

Infopraca częściej jest odwiedzana przez pracowników fizycznych, specjalistów czy nawet kierowników (2,1), niż przez wyższą kadrę managerską (1,7).

Z jakich mediów społecznościowych najczęściej Pan/i korzysta szukając pracy?



N=319

skala: 1 - nie korzystam

5 - korzystam bardzo często

Portalem społecznościowym, z którego najczęściej korzystają osoby poszukujące pracy jest LinkedIn (3,4). Mimo swojej popularności jest on używany jedynie **średnio często**. W dalszej kolejności jest Facebook, który używany jest w celu znalezienia pracy jedynie **rzadko** (2,2).

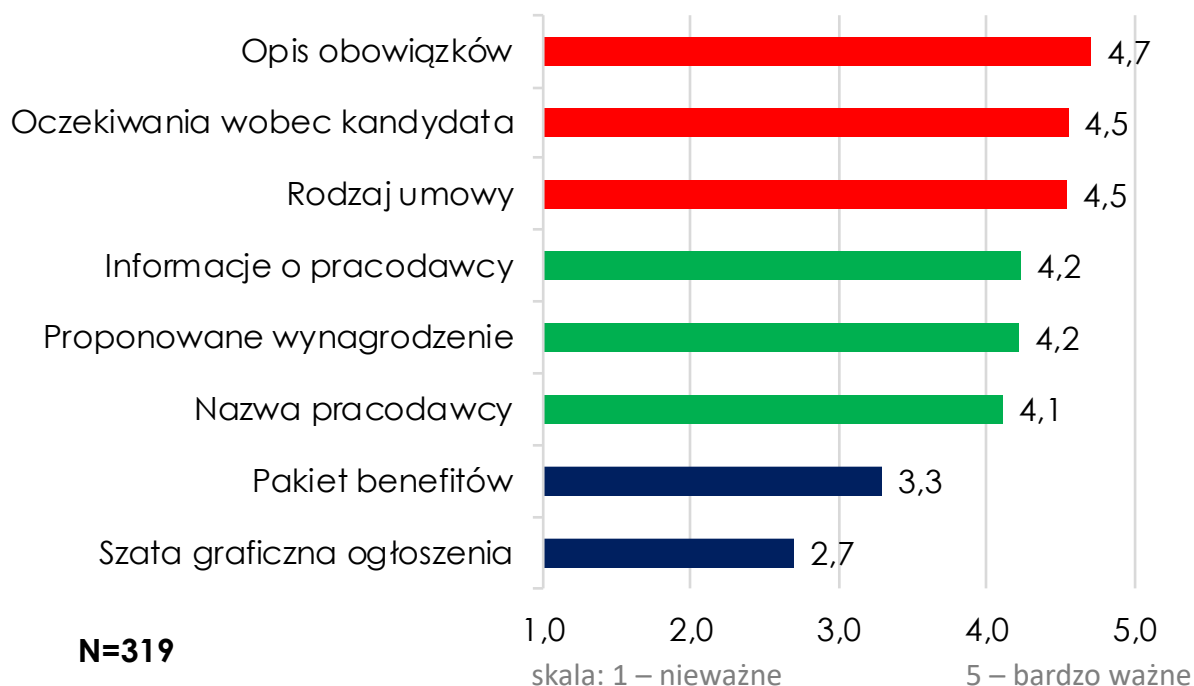
Mężczyźni częściej korzystają z LinkedIn (3,5) niż kobiety (2,9), natomiast kobiety częściej korzystają z Facebooka (2,7) niż mężczyźni (2,0).

Z LinkedIn korzysta najczęściej kadra managerska (3,9), podczas gdy specjaliści i pracownicy fizyczni częściej korzystają z Facebooka.

Z Facebooka częściej korzystają osoby w wieku 26-35 lat i młodsze (2,5) niż osoby po 55 roku życia (1,6).

Korzystanie z LinkedIn nie jest zależne od wieku, ale od poziomu wykształcenia. Im wyższe wykształcenie posiada badany, tym częściej korzysta z LinkedIn. Osoby z wykształceniem zawodowym korzystają z niego **rzadko** (2,0), z wykształceniem średnim **średnio często** (2,7), z wyższym (3,5) oraz z doktoratem i MBA (4,0) **często**.

Jak ważne są dla Pana/i poniższe informacje w treści oferty pracy?



Najistotniejszą informacją w ogłoszeniu o pracę jest opis obowiązków, oczekiwania wobec kandydatów oraz rodzaj umowy. Elementy te uznane zostały jako **bardzo ważne**.

Jako **ważne** uznane są informacje o pracodawcy, proponowane wynagrodzenie oraz nazwa pracodawcy.

Jako **średnio ważne** uznane zostały benefity takie jak opieka medyczna czy ubezpieczenie. Jeszcze mniej istotna okazała się szata graficzna ogłoszenia.

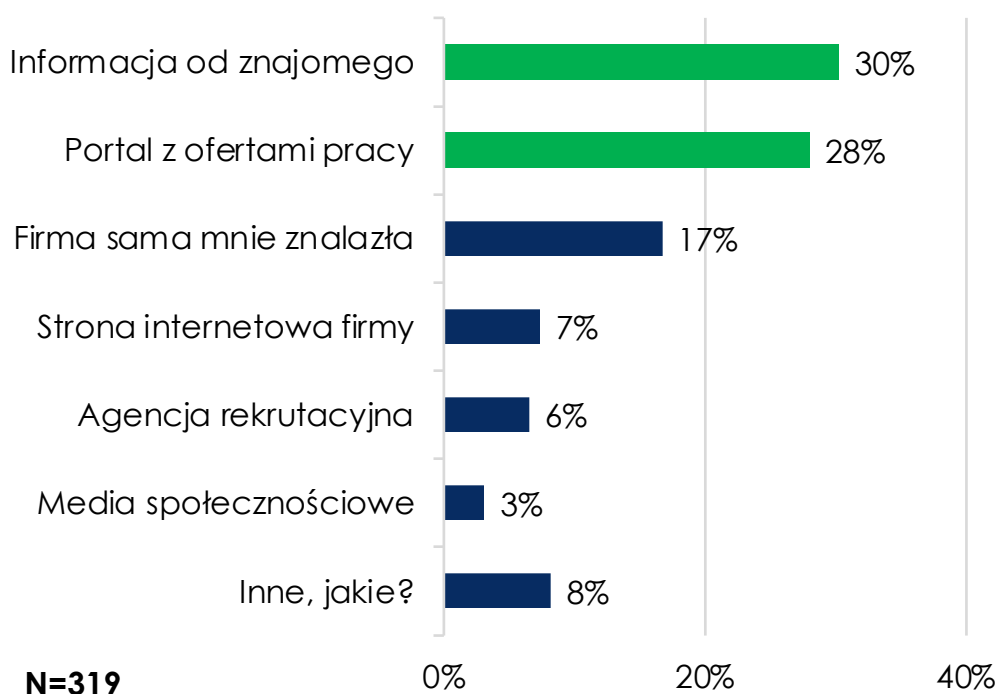
Nazwa pracodawcy jest istotnie ważniejsza dla kadry managerskiej (4,4), niż dla pozostałych osób.

Informacja o płacy jest zaś **bardzo ważna** dla prac. fizycznych (4,6).

Im wyższe wykształcenie tym mniej istotne są poszczególne czynniki takie jak informacje o pracodawcy, rodzaj umowy, czy informacja o wynagrodzeniu.

Odwrotne jest zaś z opisem obowiązków. Im wyższe wykształcenie, tym istotniejszy jest ten czynnik.

W jaki sposób dowiedział się Pan/i o ofercie pracy w firmie, w której obecnie Pan/i pracuje?



Spośród badanych osób 30% wskazało, iż informację o ofercie pracy w firmie, w której są obecnie zatrudnieni, otrzymało od znajomego.

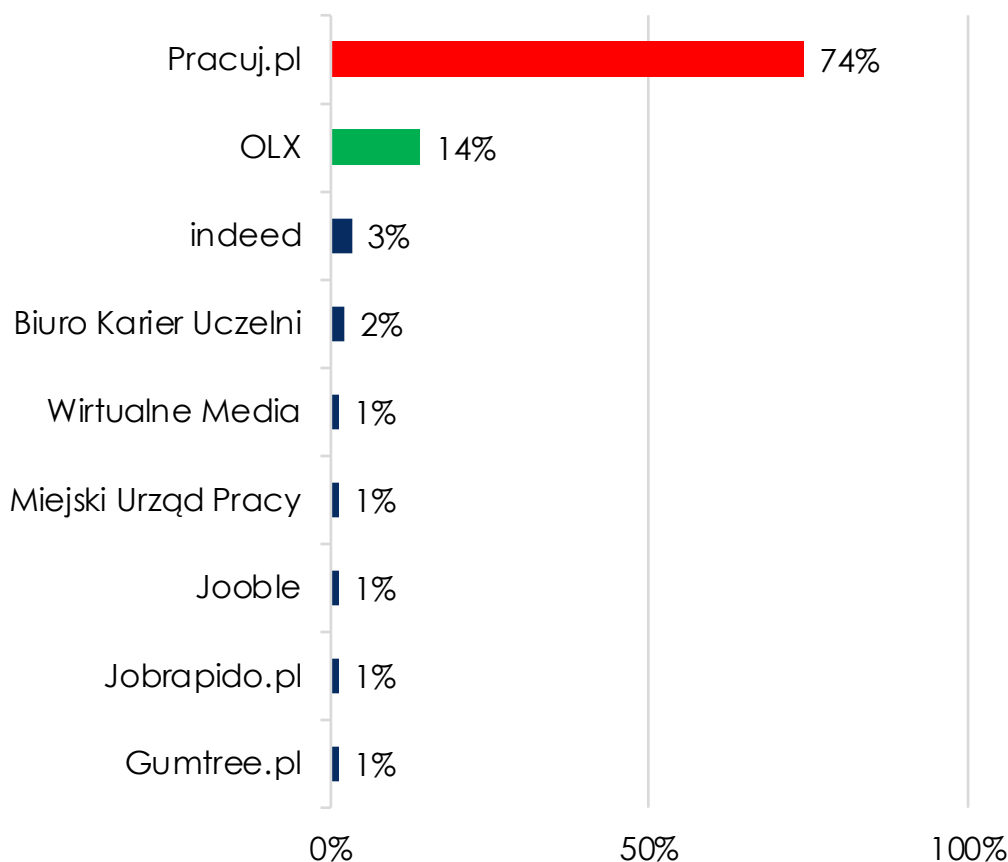
28% informację taką pozyskało z Internetu. Dotyczy to 37% kobiet i jedynie 24% mężczyzn.

W przypadku prawie 17% badanych to firma sama znalazła poszukiwanego kandydata i zaproponowała mu pracę. Dotyczy to 20% mężczyzn i niespełna 8% kobiet.

Spośród 3% osób, które wskazały na media społecznościowe, oferta pracy była zamieszczona na LinkedIn ewentualnie na Facebooku.

Osoby, które podały odpowiedź: INNE, najczęściej wskazały, iż same się zgłosiły do obecnej firmy lub miały w niej praktykę.

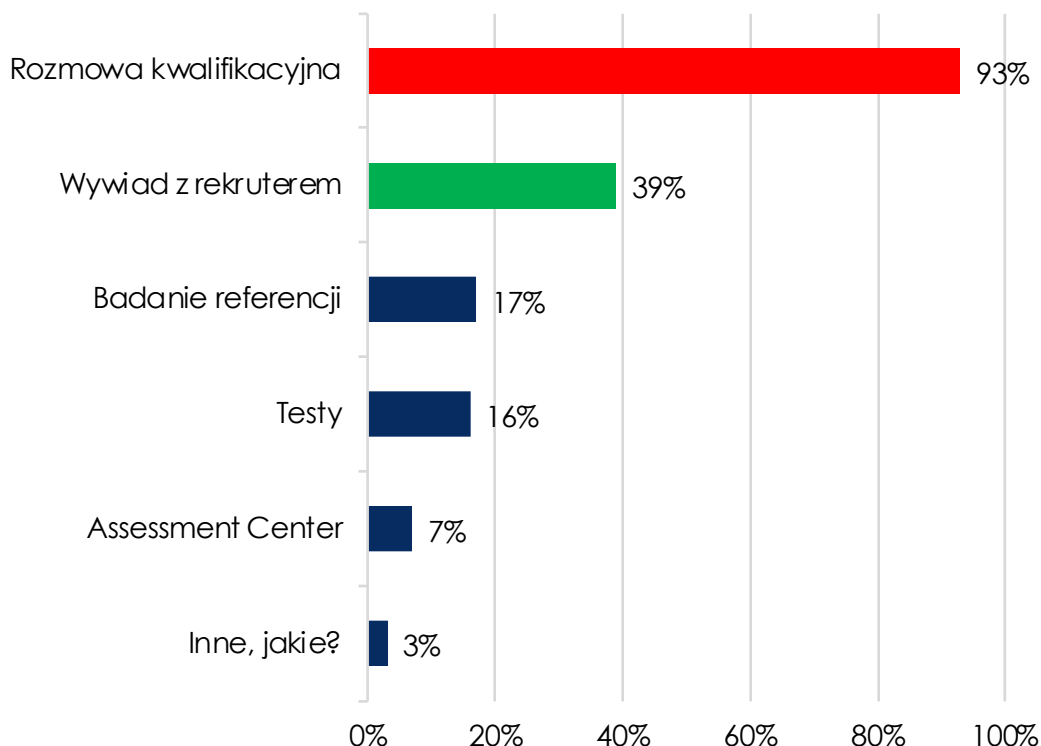
W jaki sposób dowiedział się Pan/i o ofercie pracy w firmie, w której obecnie Pan/i pracuje?



N=93

93 osoby, czyli 28% wszystkich badanych, wskazało, iż informację o ofercie pracy w firmie, w której są obecnie zatrudnieni, pozyskało z portali z ofertami pracy. 74% znalazło obecną pracę dzięki Pracuj.pl, natomiast 14% za pośrednictwem OLX.

Jakie etapy rekrutacji musiał Pan/i przejść starając się o zatrudnienie w obecnej firmie?



N=319

Pytanie wielokrotnego wyboru, wynik nie sumuje się do 100%

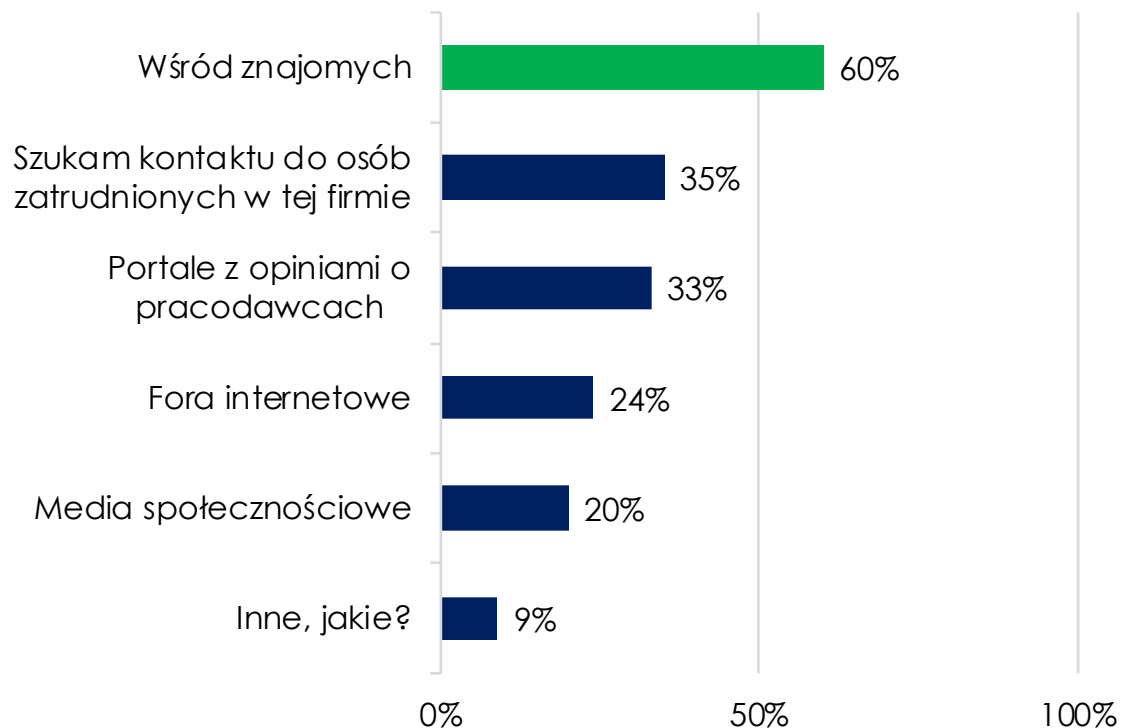
W rozmowie kwalifikacyjnej uczestniczyło 93% osób. W pozostałych przypadkach rozmowa nie miała charakteru oceny kwalifikacji kandydata do pracy.

W przypadku 39% badanych jednym z etapów była rozmowa z rekrutem (z agencji rekrutacyjnej lub z działu HR docelowej firmy).

Aż 17% wskazało, iż były badane ich referencje, a więc robiono wywiady wśród byłych przełożonych, współpracowników czy klientów. Badaniu referencji częściej poddawani są mężczyźni niż kobiety. Referencje zbadano w przypadku 22% mężczyzn i 3% kobiet.

Wypełnianie testów (16%) czy Assessment Center (7%) to jeszcze rzadsze sposoby weryfikacji kandydatów.

Gdzie szuka Pan/i opinii na temat potencjalnego pracodawcy?



N=319

Pytanie wielokrotnego wyboru, wynik nie sumuje się do 100%

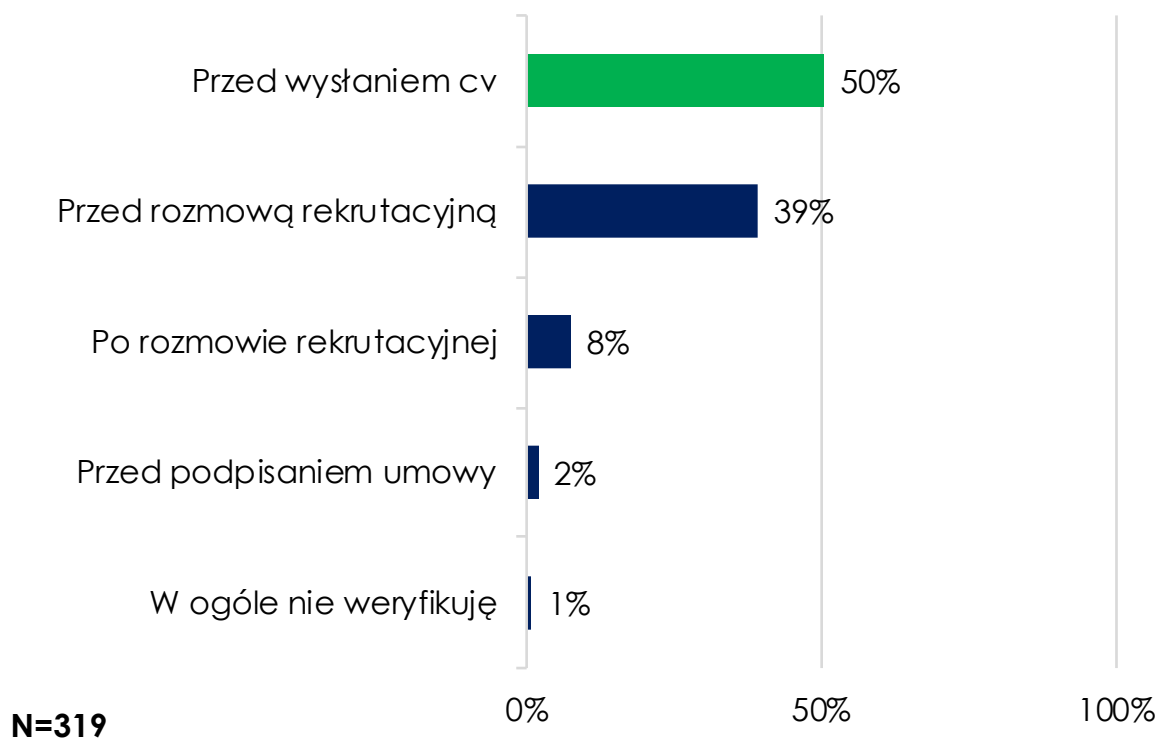
Większość osób (60%) zmieniających pracę, szuka informacji o nowym pracodawcy wśród znajomych, aż 35% aktywnie szuka kontaktu do osób zatrudnionych już w tej firmie, aby dowiedzieć się więcej na temat pracodawcy.

33% przeszukuje w tym celu portale z opiniami o pracodawcach. Głównie jest to GoWork, ale też ogólnie wyszukiwarka Google.

Spośród forów internetowych największą popularnością cieszy się GoWork.

Spośród mediów społecznościowych najpopularniejszy jest LinkedIn oraz Facebook.

Na jakim etapie rekrutacji weryfikuje Pan/i informacje o pracodawcy?



Połowa osób szukających pracy deklaruje, iż sprawdza informacje o potencjalnym pracodawcy przed wysłaniem CV. 39% robi to przed umówionym spotkaniem rekrutacyjnym. Jedynie 1% badanych w ogóle nie weryfikuje informacji na temat przyszłego pracodawcy.

Mężczyźni częściej weryfikują pracodawcę przed wysłaniem cv, natomiast kobiety częściej robią to przed rozmową kwalifikacyjną.

Jak bardzo zniechęcają Pana/Panią do aplikowania poniższe czynniki?



N=319

skala: 1 - nie zniechęca, 5 - bardzo mocno zniechęca

Czynnikami **mocno** zniechęcającymi kandydatów do aplikowania na dane ogłoszenie jest brak jasnego opisu obowiązków, brak informacji o pracodawcy i jego nazwie.

Zbyt niskie lub zbyt wysokie wymagania, brak informacji o zarobkach czy zbyt szeroki zakres obowiązków zniechęcają kandydatów w stopniu **średnim**. Zbyt niskie wymagania najczęściej zniechęcają kadrę managerską, zbyt wysokie specjalistów.

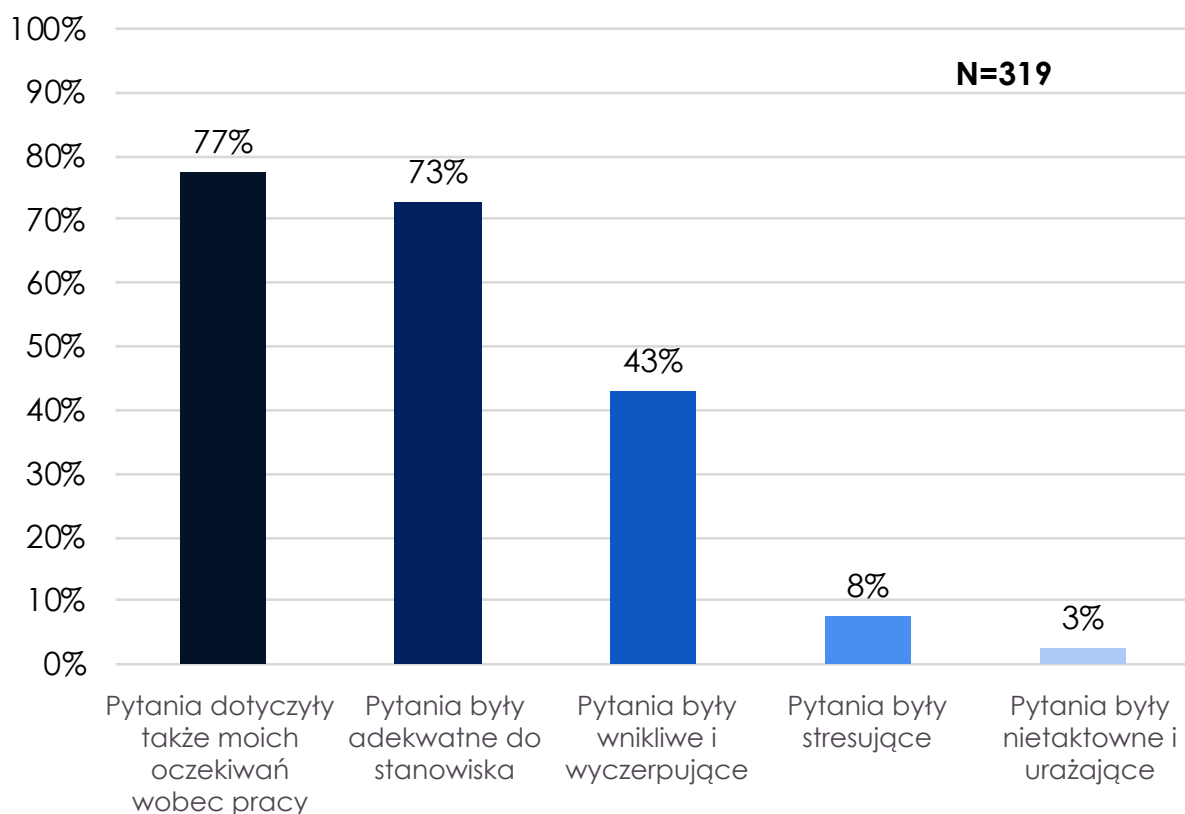
Brak informacji o zarobkach oraz jasnego opisu zadań najbardziej zniechęca pracowników fizycznych.

Im młodsza osoba tym bardziej jest zniechęcający zarówno zbyt szeroki zakres obowiązków jak i zbyt wysokie wymagania.

Im młodsza osoba, tym bardziej zniechęca ją brak informacji o zarobkach.

Im wyższe wykształcenie tym bardziej zniechęcający jest zbyt szeroki zakres obowiązków i nieatrakcyjna szata graficzna ogłoszenia.

Jak ocenia Pan/i dobór pytań zadawanych podczas rozmowy kwalifikacyjnej?



3% uznało pytania podczas rekrutacji za nietaktowne, natomiast 8% za stresujące.

Kobiety istotnie częściej wskazywały, iż pytania podczas rozmowy rekrutacyjnej były nietaktowne czy stresujące.

Im niższe wykształcenie tym bardziej pozytywna ocena wnikliwości pytań zadawanych podczas spotkania rekrutacyjnego.

Im niższe wykształcenie tym większy poziom stresu odczuwany przez kandydatów.

Co Pana/i zdaniem zaważyło o Pana/i zatrudnieniu?

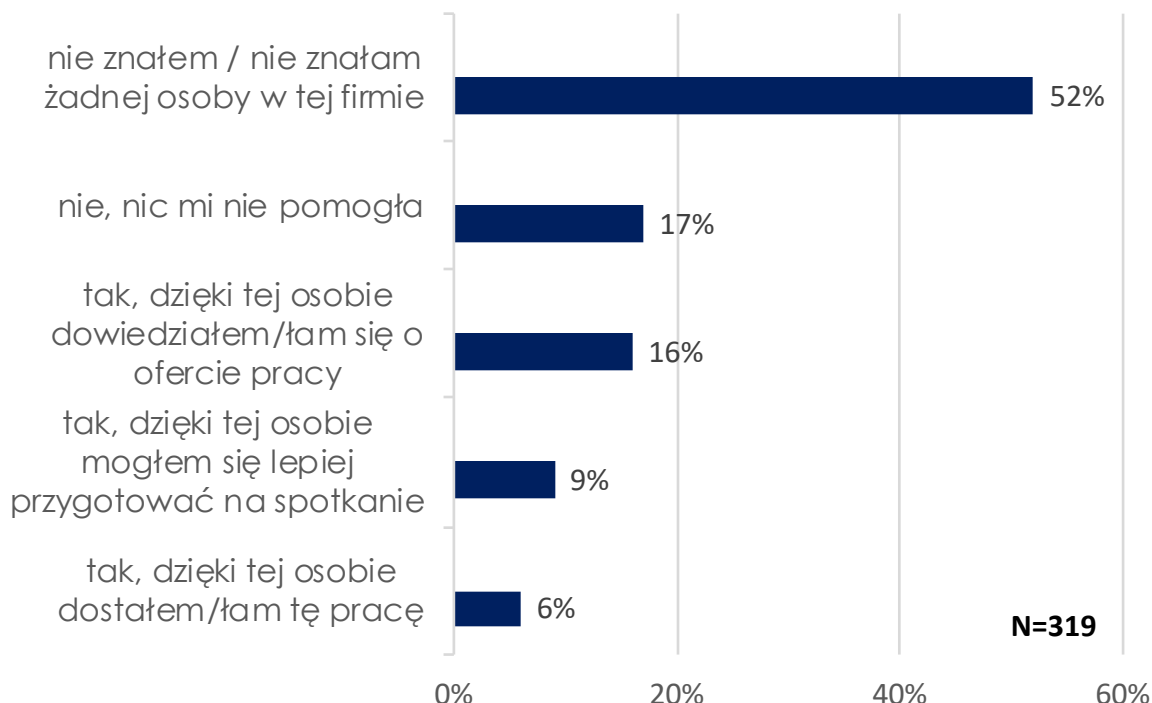


W opinii 50% badanych o ich zatrudnieniu w obecnej firmie zadecydowało doświadczenie zawodowe, a w opinii 24% były to posiadane umiejętności. W odpowiedziach INNE pojawiły się: umiejętność zaprezentowania się i wywarcie dobrego wrażenia.

W przypadku osób do 25 roku życia kluczowe było wykształcenie 18% i umiejętności 36%. Wśród osób powyżej 55 roku życia było to przede wszystkim doświadczenie 61% i znajomości 11%.

Wykształcenie okazało się kluczowym czynnikiem w zatrudnieniu osób z wykształceniem zawodowym. W przypadku osób z wykształceniem wyższym niż zawodowe kluczowe okazało się doświadczenie, a na drugim miejscu umiejętności.

Czy uważa Pan/i, że w rekrutacji pomogła Panu/Pani znajomość z osobą pracującą w tej firmie?



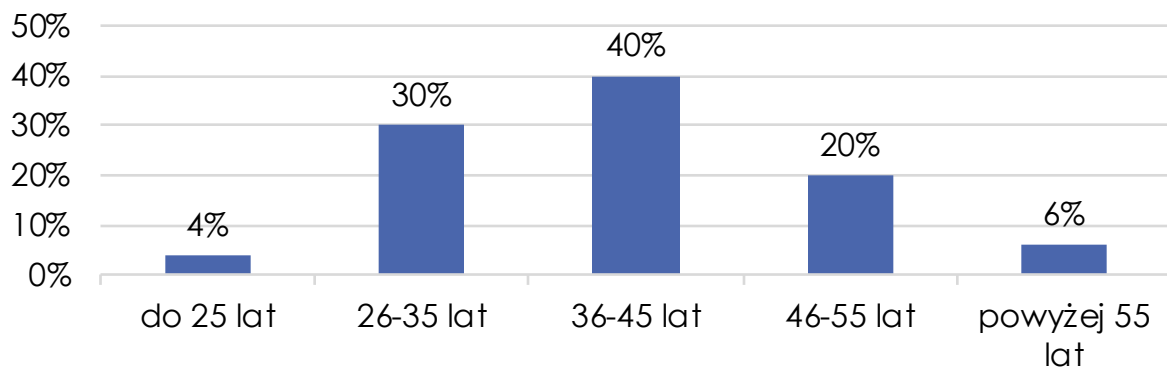
69% pracowników uważa, że przy ich zatrudnieniu nie pomogły im żadne znajomości ani polecenia.

16% osób przyznaje jednak, że dzięki znajomościom dowiedziały się o ofercie pracy, natomiast 9% deklaruje, iż znajomości pomogły im się lepiej przygotować do rozmowy rekrutacyjnej.

Na bezpośrednią protekcję wskazuje 6% badanych.

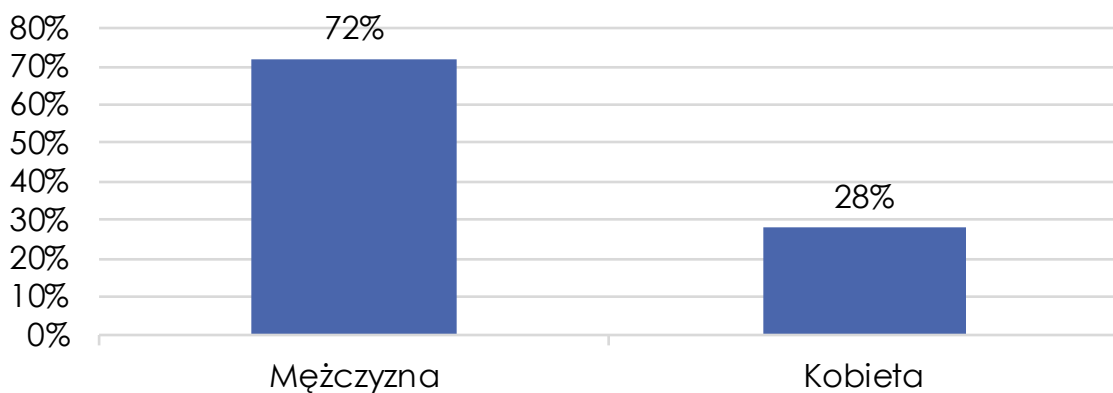
Im wyższe wykształcenie tym mniejsze znaczenie polecenia przez inną osobę z branży.

Wiek



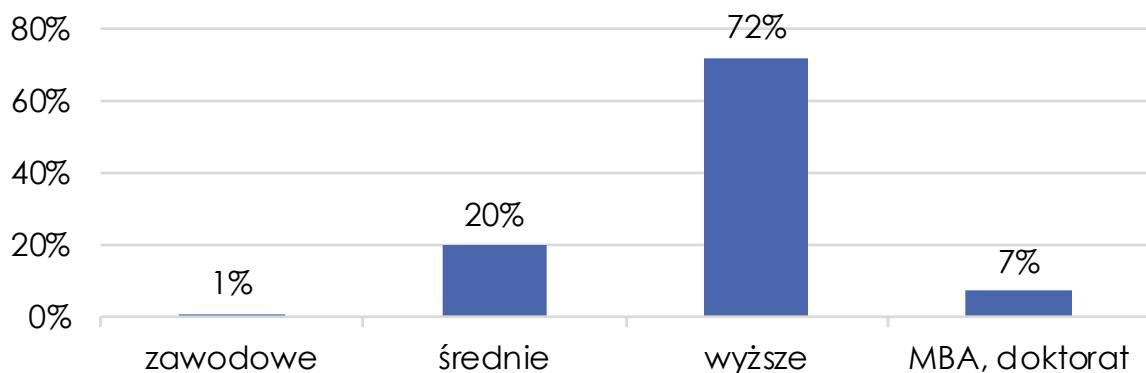
70% badanych to osoby w wieku 26-45 lat.

Płeć



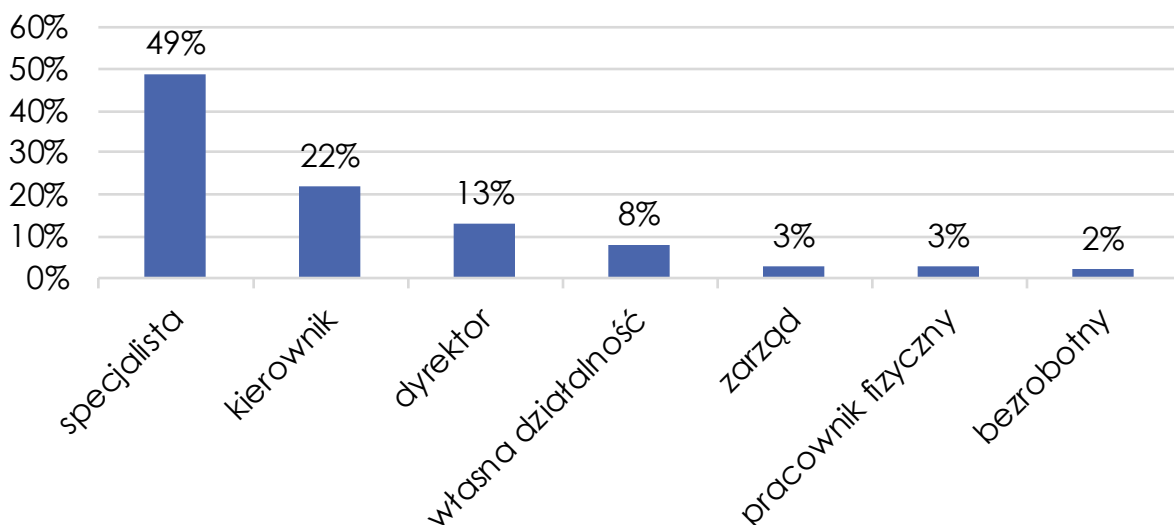
72% badanych to mężczyźni.

Wykształcenie



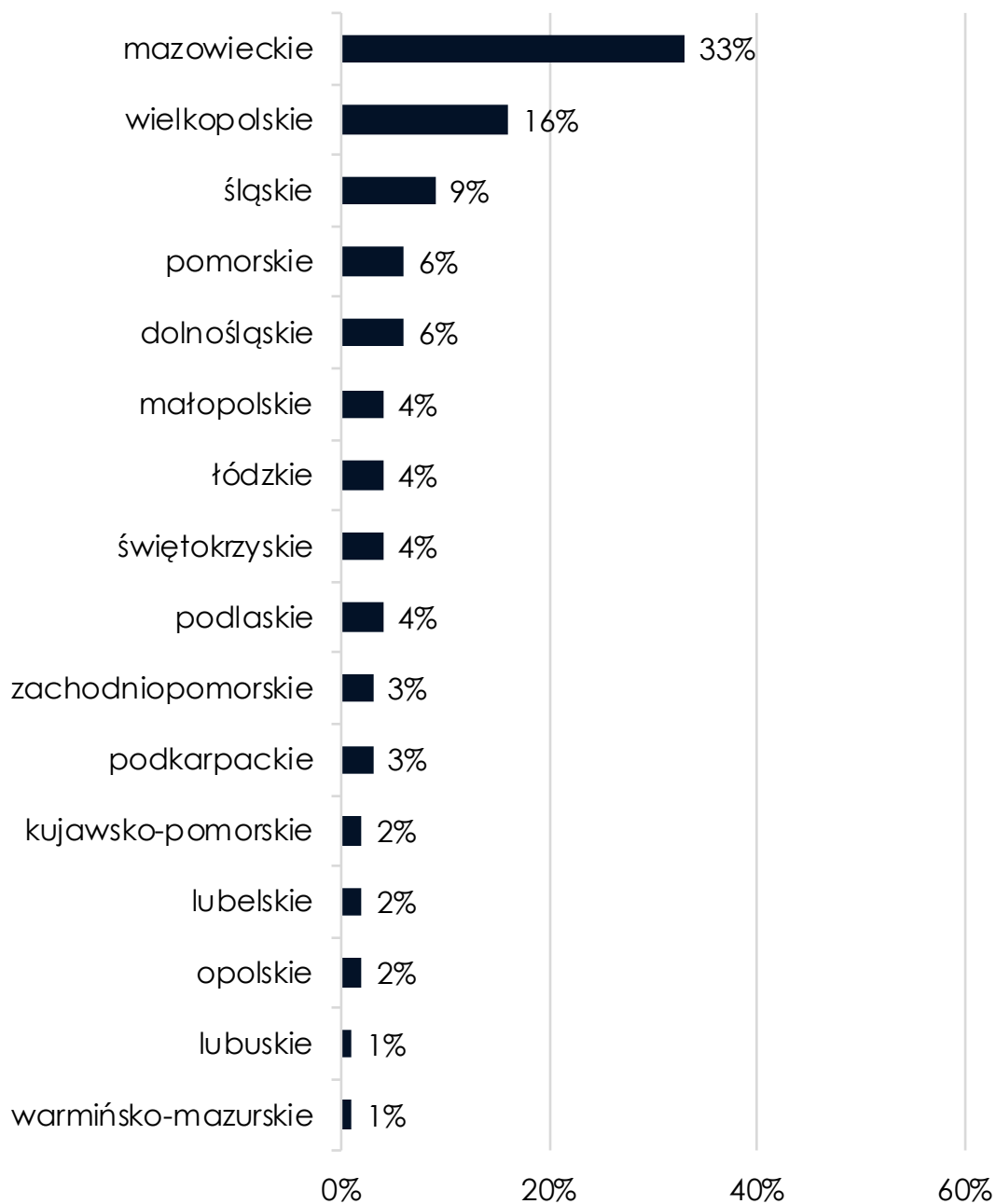
72% badanych posiada wykształcenie wyższe, 20% średnie.

Poziom stanowiska



49% badanych to specjaliści, 38% kadra managerska, natomiast jedynie 3% to pracownicy fizyczni.

Województwo



PROGUEST to spółka z polskim kapitałem od 15 lat działająca na rynku usług doradztwa personalnego. Firmę prowadzi dr Agnieszka Prokopczuk, która jest doświadczonym konsultantem HR oraz autorem licznych publikacji o tematyce związanej z zarządzaniem personelem oraz specyfiką rynku instalacyjnego i budowlanego w Polsce.

Głównie prowadzimy rekrutacje pracowników na stanowiska specjalistyczne w branży instalacyjnej i budowlanej. Jednak, aby pełniej wykorzystać nasze doświadczenie i wspierać klientów oraz kandydatów, prowadzimy badania, a także analizujemy bieżącą sytuację na rynku pracy. Nasze spostrzeżenia publikujemy w mediach społecznościowych i na stronie internetowej www.proquest.pl.

NASZE WARTOŚCI

We wszystkich działaniach kierujemy się rzetelnością, uczciwością i efektywnością. Naszym celem jest dostarczanie zarówno użytecznej wiedzy, jak i gotowych rozwiązań wspierających rozwój firm naszych Partnerów.

WSPIERAMY BRANŻE



HVAC



ELEKTRYCZNA



BUDOWLANA