



rada mládeže
žilinského kraja



Funded by
the European Union

**RAPORT NA TEMAT POTRZEB I
OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW
WOBEC MŁODYCH LUDZI W ZAKRESIE
POSTAW I UMIEJĘTNOŚCI
OSOBISTYCH PODCZAS UBIEGANIA
SIĘ O PRACĘ.**



Treść

Wprowadzenie	4
O projekcie	5
1. Najważniejsze kompetencje młodych ludzi ubiegających się o pracę	7
1.1 Kompetencje komunikacyjne	8
1.1.1 Zidentyfikowanie potrzeb	8
1.2 Możliwość dostosowania się i elastyczność.....	8
1.2.1 Zidentyfikowanie potrzeb	8
1.2.2 Rekomendacje	8
1.3 Praca zespołowa	8
1.3.1 Zidentyfikowana potrzeba	8
1.3.2 Rekomendacje	8
1.4 Podejście etyczne i odpowiedzialność	9
1.4.1 Zidentyfikowanie potrzeb	9
1.4.2 Rekomendacje	9
1.5 Motywacja i zaangażowanie	9
1.5.1 Zidentyfikowanie potrzeb	9
1.5.2 Rekomendacje	9
1.6 Rozwiązywanie problemów i myślenie analityczne	9
1.7 Autoewaluacja i otrzymywanie informacji zwrotnej	9
1.7.1 Zidentyfikowanie potrzeb	10
1.7.2 Rekomendacje	10
1.8 Podsumowanie zidentyfikowanych potrzeb i rekomendacje	10
2. Metodologia badań	11
3. Podsumowanie wyników badań ilościowych	15
3.1 Podsumowanie wyników pytań otwartych.....	15
3.2 Różnice.....	15
3.3 Konkluzja	16
3.4 Kompetencje.....	17
3.5 Podobieństwa między krajami	19
3.6 Różnice pomiędzy krajami.....	20
3.7 Podsumowanie	21
Wniosek	22

Załącznik 1 Szczegółowe wyniki wywiadów według kraju	24
1.1 Wyniki wywiadów przeprowadzonych w Słowacji	24
1.2 Wyniki wywiadów przeprowadzonych w Polsce.....	35
1.3 Wyniki wywiadów przeprowadzonych w Czechach	42
Załącznik 2 Badanie ankietowe przeprowadzono na Słowacji, w Polsce i Czechach.....	53
Słowacja	55
Polska	64
Czechy	72
Załącznik 3 – Transkrypcja wywiadów	81
Wywiady ze Słowacji.....	81
Firma zajmująca się artykułami biurowymi	81
Firma świadcząca usługi sprzątnia	83
Firma motoryzacyjna.....	85
Firma inżynierska.....	87
Firma gastronomiczna	90
Firma drukarska.....	92
Firma Allmotors	94
Wywiady z Polski.....	95
Firma Allmotors	95
Firma IT.....	98
Firma marketingowa.....	99
Wywiady z Czech.....	101
Firma marketingu internetowego.....	101
Kancelaria prawna	103
Wirtualna pomoc e-sklepu.....	106
Firma elektryczna	108

Wprowadzenie

„Bez odwagi do zmiany, poprawa jest niemożliwa”

Tomas Bata

Otrzymujesz raport podsumowujący potrzeby i oczekiwania pracodawców wobec młodych ludzi w zakresie ich postaw i umiejętności interpersonalnych przy ubieganiu się o pracę. Ten opis potrzeb i oczekiwań opiera się na badaniu ankietowym i wywiadach z przedstawicielami pracodawców zajmujących się rekrutacją i zatrudnianiem młodych ludzi.

Potrzeby młodych ludzi przygotowujących się do pracy zawodowej, którzy oprócz rozwijania umiejętności przedsiębiorczych, chcą poznać wymagania pracodawców i ich oczekiwania podczas ubiegania się o pracę, skłoniła nas do przygotowania tego opracowania. Z drugiej strony, niektórzy pracodawcy, za pośrednictwem agencji zatrudnienia, które rekrutują i szkolą dla nich młodych ludzi, zgłosili nam potrzebę zmiany postaw młodych ludzi wobec zatrudnienia i późniejszego rozwoju kariery. Młodzi ludzie, po pierwszym doświadczeniu zawodowym, zdobytym w różnych stażach i praktykach w trakcie nauki, są pod wrażeniem, że „pracodawca jest tutaj dla mnie”. Kiedy podejmują pracę, kontynuują zatrudnienie z takim nastawieniem, które jest niezadowolające dla pracodawcy i często jest powodem ich niepowodzenia w ścieżce zawodowej.

Powyższe informacje były powodem, dla którego podjęliśmy decyzję, aby dowiedzieć się, czego dokładnie pracodawcy oczekują od młodych pracowników od wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej do momentu ich wejścia na rynek pracy.

Celem analizy, która została przeprowadzona we współpracy z pracodawcami, było przedstawienie analizy potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec młodych ludzi w zakresie ich postaw i umiejętności interpersonalnych podczas ubiegania się o pracę i ich późniejszego wejścia na rynek pracy.

Na podstawie proponowanej analizy potrzeb pracodawców zostanie opracowana metodologia szkolenia młodych ludzi i pracowników szkolących młodzież w obszarach najbardziej oczekiwanych i potrzebnych przedsiębiorstwom.

Analiza ta opiera się na badaniach ankietowych przeprowadzonych w trzech krajach, a mianowicie na Słowacji, w Polsce i w Czechach.

O projekcie

Niniejszy raport badawczy został sporządzony w ramach międzynarodowego projektu „Droga młodych ludzi do zatrudnienia”. Projekt ten jest wspierany przez Program Erasmus+ i finansowany przez Unię Europejską pod numerem 2023-2-SK02-KA220-YOU-000178759.

Cel projektu

Podnoszenie poziomu przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy poprzez zwiększenie wsparcia metodycznego pracowników współpracujących z młodzieżą, którzy zajmują się przygotowaniem młodych ludzi do podjęcia pracy, a także poprzez rozwijanie ważnych kompetencji młodych osób, które pomogą im w przyszłości odnieść sukces i stać się dobrymi pracownikami zgodnie z aktualnymi oczekiwaniami pracodawców.

Działania projektowe

1. Badanie: oczekiwania pracodawców wobec młodych ludzi w zakresie postaw i umiejętności osobistych podczas ubiegania się o pracę.
2. Opracowanie metodyki szkoleniowej dla pracowników młodzieżowych, której celem jest rozwijanie postaw i umiejętności młodych ludzi w odniesieniu do zatrudnienia i ich walidacja poprzez działania szkoleniowe.
3. Stworzenie podręcznika dotyczącego rozwoju kompetencji młodych ludzi wkraczających w świat zatrudnienia i ich walidacja poprzez warsztaty.
4. Wdrożenie działań upowszechniających.

Wyniki i rezultaty projektu

1. Rezultat: raport z badań na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec młodych ludzi w zakresie ich postaw i umiejętności interpersonalnych podczas ubiegania się o pracę.
Wynik: Użytkownicy raportu uzyskają analizę kompetencji, które należy rozwijać w ramach przygotowania młodych ludzi do zatrudnienia, na podstawie którego mogą organizować uzupełniające działania szkoleniowe.
2. Rezultat: metodologia szkoleniowa dla pracowników młodzieżowych mająca na celu rozwijanie postaw i umiejętności młodych ludzi w odniesieniu do zatrudnienia.
Wynik: pracownicy szkolący młodzież nabędą kompetencje niezbędne do szkolenia młodych ludzi w zakresie przygotowania do zatrudnienia, które zostaną potwierdzone w ramach szkolenia przewidzianego dla pracowników szkolących młodzież.
3. Rezultat: podręcznik dotyczący rozwoju kompetencji młodych ludzi wkraczających na rynek pracy.
Wynik: użytkownicy podręcznika (młode osoby wchodzące na rynek pracy i pracownicy szkolący młodzieżowi) uzyskają praktyczne informacje potrzebne do ubiegania się o pracę, a także wiedzę na temat tego, czego szukać przy podejmowaniu zatrudnienia.

Projekt tworzony jest przez cztery instytucje:

- Rada Młodzieży Żylińskiego Kraju (SK)
- Centrum Wspierania Biznesu i Zatrudnienia, z.ú. (CZ)
- Fundacja Edukacji Pozaformalnej w Bielsku-Białej(PL)
- Obwód samorządowy Żyliny (SK)

1. Najważniejsze kompetencje młodych ludzi ubiegających się o pracę

Na podstawie badań przeprowadzonych na Słowacji, w Polsce i Czechach ustaliliśmy, jakie kompetencje są najważniejsze dla młodych osób poszukujących pracy. Kompetencje te wyłonione zostały zarówno w ramach badań ilościowych, jak i jakościowych pracodawców.

Rekomendacje dotyczące szkolenia młodych ludzi w oparciu o kompetencje zidentyfikowane w badaniach ankietowych przedsiębiorców miały opierać się na określonych, kluczowych umiejętnościach i oczekiwaniach, które powtarzają się wśród pracodawców.

	SK	PL	CZ	Średnia
Etyka i uczciwość	4,65	4,60	4,67	4,64
Odpowiedzialność	4,65	4,40	4,56	4,54
Szacunek i troska o innych	4,57	4,40	4,59	4,52
Etyczne zachowanie	4,54	4,23	4,70	4,49
Umiejętności komunikacyjne	4,51	4,37	4,41	4,43
Motywacja i osobiste zaangażowanie	4,49	4,50	4,19	4,39
Autorefleksja	4,51	4,13	4,44	4,36
Praca zespołowa	4,32	4,17	4,48	4,32
Możliwość dostosowania i elastyczność	4,30	4,20	4,04	4,18
Pozytywne nastawienie	4,19	4,03	4,22	4,15
Zaangażowanie	4,11	4,17	4,15	4,14
rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	4,14	4,27	4,00	4,14
Odporność na stres	4,00	4,03	3,89	3,97
Elastyczność i otwartość na zmiany	4,00	4,10	3,81	3,97
Orientacja na klienta	3,97	3,87	4,07	3,97
Umiejętności organizacyjne i planistyczne	3,89	3,93	3,59	3,80
Proaktywność	3,73	3,90	3,74	3,79
Profesjonalna wiedza i umiejętności	3,46	4,03	3,74	3,74

Tutaj znajdziesz strukturę szkoleń, która według pracodawców pomoże młodym ludziom w znalezieniu pracy. Oto siedem kierunków rozwoju kompetencji. W siedmiu kompetencjach:

1.1 Kompetencje komunikacyjne

1.1.1 Zidentyfikowanie potrzeb

Wszystkie sektory uznają **skuteczną komunikację** za kluczową kompetencję. Firmy oczekują od młodych ludzi umiejętności jasnego wyrażania się, aktywnego słuchania i skutecznego przekazywania informacji, co jest niezbędne w pracy zespołowej i rozwiązywaniu zadań.

1.2.3. Rekomendacje

Obejmują techniki komunikacji (komunikacja ustna i pisemna), praktyczne szkolenie w zakresie prezentacji i radzenia sobie w różnych sytuacjach, w których wykorzystywana jest komunikacja.

1.2 Możliwość dostosowania się i elastyczność

1.2.1 Zidentyfikowanie potrzeb

Umiejętność przystosowywania się do nowych sytuacji, szybkiego reagowania na zmiany i zdobywania nowych umiejętności są cechami bardzo pożądanymi w dynamicznych środowiskach korporacyjnych.

1.2.2 Rekomendacje

Programy szkoleniowe powinny obejmować działania rozwijające zdolność adaptacji, np. pracę w zmieniających się zespołach lub projektach, zajmowanie się studiami przypadków skupiającymi się na szybkich zmianach.

1.3 Praca zespołowa

1.3.1 Zidentyfikowana potrzeba

Praca zespołowa jest kluczowa dla większości firm. Pracodawcy oczekują od młodych ludzi współpracy, dzielenia się wiedzą i wspólnego osiągnięcia celów.

1.3.2 Rekomendacje

Tworzenie praktycznych sesji szkoleniowych skupionych na pracy zespołowej, symulujących projekty zespołowe, w których nacisk kładzie się na wspólne osiągnięcie celów, podział zadań i wspieranie dynamiki zespołu.

1.4 Podejście etyczne i odpowiedzialność

1.4.1 Zidentyfikowanie potrzeb

Pracodawcy wymagają uczciwości, niezawodności i odpowiedzialności jako podstawowych wartości. Te cechy są kluczowe dla budowania zaufania i długoterminowej współpracy.

1.4.2 Rekomendacje

Włączenie kursów etyki do szkoleń, które dotyczą wartości korporacyjnych, odpowiedzialności i zachowań etycznych w praktyce. Rekomendowane są praktyczne przykłady z codziennego życia.

1.5 Motywacja i zaangażowanie

1.5.1 Zidentyfikowanie potrzeb

Pracodawcy cenią wewnętrzną motywację i proaktywne podejście. Młodzi pracownicy powinni być zaangażowani, wносить własne pomysły i wykazywać zainteresowanie pracą wykraczającą poza podstawowe obowiązki.

1.5.2 Rekomendacje

Włączenie modułów szkoleniowych skoncentrowanych na rozwoju osobistym, samomotywacji i proaktywności. Młodzi ludzie powinni być zachęceni do bycia świadomymi swoich celów zawodowych i wartości wkładu.

1.6 Rozwiązywanie problemów i myślenie analityczne

1.6.1 Zidentyfikowanie potrzeb

W dyscyplinach inżynierskich podkreśla się analityczne myślenie i umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów. Są one często słabością młodych kandydatów.

1.6.2 Rekomendacje

Włączenie do szkolenia przypadków rzeczywistych problemów oraz studiów przypadków wymagających analitycznego myślenia, projektowania rozwiązań i podejmowania decyzji.

1.7 Autoewaluacja i otrzymywanie informacji zwrotnej

1.7.1 Zidentyfikowanie potrzeb

Niektórym młodym ludziom może brakować umiejętności autorefleksji (autoewaluacji) i chęci przyjmowania informacji zwrotnych.

1.7.2 Rekomendacje

Metody autorefleksji i zarządzania informacją zwrotną powinny być częścią edukacji wraz z symulacjami rzeczywistych sytuacji w pracy, w których uczniowie uczą się, jak skutecznie radzić sobie z krytyką i doskonalić swoje umiejętności.

1.8 Podsumowanie zidentyfikowanych potrzeb i rekomendacje

Kompetencje te zostały zidentyfikowane jako kluczowe, przekrojowe w obszarze Słowacji, Polski i Czech, wskazując na powszechną potrzebę ich rozwoju w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Na podstawie tej obserwacji projekt będzie rozwijał szkolenia zarówno dla pracowników szkolących młodzież, jak i młodych ludzi.

W załączniku można przeczytać szczegółowe wyniki badań.

2. Metodologia badań

Na początku badań ankietowych, które zostały przeprowadzone wśród pracodawców, zdefiniowaliśmy interpersonalne i podstawowe kompetencje. Pracodawcy zostali poproszeni o wybranie, jak ważne są dla nich ww. kompetencje w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „nieważne”, a 5 „bardzo ważne”. Kolejną część kwestionariusza zawierała kilka pytań otwartych. W badaniu ankietowym ilościowym wzięło udział 27 firm z Czech, 30 z Polski i 38 ze Słowacji.

Ponadto w każdym kraju przeprowadzono wywiady jakościowe z przedstawicielami pracodawców: 7 wywiadów przeprowadzono na Słowacji, 4 w Czechach i 4 w Polsce.

IDENTYCZNE KOMPETENCJE

1. **Komunikacja:** wszystkie kraje uważają komunikację za niezbędną. Firmy wymagają umiejętności skutecznego przekazywania informacji, aktywnego słuchania i jasnego wyrażania siebie. Komunikacja jest niezbędna do pracy zespołowej i zarządzania zadaniami.

2. **Adaptowalność.**

3. **Praca zespołowa.** Firmy oczekują współpracy, dzielenia się wiedzą i wspólnego osiągnięcia celów.

4. **Postawa etyczna:** Uczciwość, niezawodność i odpowiedzialność są postrzegane jako kluczowe cechy we wszystkich krajach. Chociaż pojawiają się komentarze na temat słabszej odpowiedzialności wśród młodych ludzi, standardy etyczne pozostają ważnym wymogiem.

5. **Wewnętrzna motywacja i proaktywne podejście są cenione we wszystkich dziedzinach.** Młodzi ludzie powinni wykazywać zainteresowanie pracą i być aktywni poza podstawowymi obowiązkami.

NIEDOPASOWANE KOMPETENCJE

1. **Myślenie analityczne.**

2. **Lojalność:** Czechy i Słowacja zgłaszają niższą lojalność wśród młodych pracowników, podczas gdy Polska uważa ją za mniej ważną cechę, co sugeruje inne priorytety.

3. **Autorefleksja:** Słowacja pokazuje, że młodym ludziom często brakuje umiejętności autorefleksji, podczas gdy w Czechach i Polsce umiejętność ta jest mile widziana, ale jej znaczenie różni się w zależności od rodzaju stanowiska.

4. **Rozwiązywanie problemów:** Zorientowane technicznie firmy w Czechach i Polsce kładą duży nacisk na rozwiązywanie problemów, podczas gdy na Słowacji bardziej kontrolowane podejście przy wsparciu przełożonych.

5. **Wiedza specjalistyczna:** w firmach o profilu technicznym (np. Polska) jest ona niezbędna, podczas gdy w firmach usługowych (np. Słowacja) przyjmuje się, że umiejętności można nabyć poprzez szkolenia.

Te same i różne kompetencje opierają się na analizie wywiadów, która odzwierciedla specyfikę rynku pracy i oczekiwania firm z różnych sektorów i krajów. Na podstawie analizy wywiadów i zidentyfikowanych kompetencji z różnych krajów (Czechy, Polska i Słowacja), możliwe jest nakreślenie profilu idealnego pracownika, który odpowiadałby

oczekiwaniom firm na tych rynkach. oczekiwaniom firm na tych rynkach. Idealny pracownik powinien posiadać następujące cechy i umiejętności:

1. Umiejętności komunikacyjne

Umiejętność skutecznego i jasnego wyrażania siebie, aktywnego słuchania i przekazywania informacji. Ta umiejętność jest kluczowa dla współpracy zespołowej i komunikacji z klientami. Idealny pracownik powinien być w stanie dostosować swoją komunikację do różnych sytuacji i osób.

2. Adaptacyjność i elastyczność

Umiejętność szybkiego reagowania na zmiany i dostosowywania się do nowych sytuacji. Idealny pracownik powinien być w stanie poradzić sobie z dynamicznym środowiskiem, w którym wymagania mogą się zmieniać i być chętnym do nauki nowych rzeczy.

3. Proaktywna postawa i motywacja

Ten pracownik powinien być wewnętrznie zmotywowany, zaangażowany i proaktywny. Powinien on/ona wpadać na własne pomysły, szukać sposobów na poprawę i być chętnym do wnoszenia wkładu wykraczającego poza normalne obowiązki. Motywacja finansowa może odgrywać rolę, ale ważna jest również osobista inicjatywa i chęć rozwoju.

4. Praca zespołowa

Idealny kandydat powinien mieć umiejętność efektywnej pracy w zespole, wspierania innych i dzielenia się wiedzą. Praca zespołowa jest niezbędna do osiągnięcia wspólnych celów i budowania dobrej kultury firmy.

5. Etyczna postawa i odpowiedzialność

Uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność to podstawowe wartości. Idealny pracownik powinien być w stanie przestrzegać zasad firmy i działać zgodnie z normami etycznymi, co jest kluczowe dla wiarygodności i długoterminowej współpracy.

6. Myślenie analityczne (w razie potrzeby)

Chociaż nie jest wymagane na wszystkich stanowiskach, analityczne nastawienie jest kluczowe w przypadku ról technicznych i marketingowych. Idealny pracownik powinien być w stanie analizować problemy i znajdować skuteczne rozwiązania, które umożliwiłyby mu dostarczanie wartości, szczególnie w obszarach skupionych na innowacjach i diagnostyce.

7. Autorefleksja i zdolność do przyjmowania informacji zwrotnych

Idealny pracownik powinien mieć zdolność do krytycznej oceny własnych wyników i otwartego przyjmowania konstruktywnej krytyki. Autorefleksja pomogłaby mu lub jej w ciągłym doskonaleniu się i dostosowywaniu do wymagań pracodawcy.

8. Rozwiązywanie problemów

Zdolność do szybkiego i skutecznego reagowania na wyzwania, szczególnie w obszarach technicznych. Idealny pracownik powinien być w stanie samodzielnie rozwiązywać problemy lub szukać pomocy w razie potrzeby.

9.Lojalność i długoterminowe zaangażowanie (w niektórych przypadkach)

Chociaż młodzi pracownicy czasami wykazują niższy poziom lojalności, idealny kandydat powinien być skłonny do długoterminowego zaangażowania, jeśli znajdzie możliwości rozwoju kariery i rozwoju osobistego w firmie. Ten profil idealnego pracownika obejmuje zarówno podstawowe uniwersalne kompetencje, jak i szczegółowe wymagania, które mogą się różnić w zależności od charakteru pracy i sektora.

3. Podsumowanie wyników badań ilościowych

3.1 Podsumowanie wyników pytań otwartych

1. Oczekiwania wobec młodych kandydatów:

Wszystkie trzy kraje kładą nacisk na zaangażowanie, chęć uczenia się i odpowiedzialność. Często w ankiecie wspomina się również o elastyczności i zdolności do adaptacji do zmieniających się warunków. Od młodych pracowników oczekuje się, że będą w stanie wziąć odpowiedzialność za swoje zadania i być proaktywni.

2. Typowe błędy popełniane podczas rozmów kwalifikacyjnych:

Powtarzające się błędy obejmują niewystarczające przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, brak konkretnych przykładów z praktyki i nadmierną pewność siebie. Wysokie wymagania finansowe są również wymieniane jako powszechny problem.

Wszystkie kraje wskazują, że niektórzy kandydaci kładą zbyt duży nacisk na warunki wynagrodzenia kosztem zainteresowania samą pracą.

3. Szkolenie młodych pracowników:

We wszystkich krajach powszechne jest szkolenie techniczne skoncentrowane na konkretnych umiejętnościach i wiedzy potrzebnej do wykonywania pracy. Istnieje również wyraźna potrzeba rozwijania umiejętności miękkich, takich jak komunikacja i praca zespołowa.

Firmy zapewniają szkolenia dostosowane do potrzeb pracowników zajmujących konkretne stanowiska, łącząc aspekty techniczne z rozwojem osobistym.

3.2 Różnice

1. Oczekiwania wobec młodych kandydatów:

Słowacja silniej podkreśla potrzebę lojalności i obawy o częste zmiany firm, które młodzi ludzie podejmują, co nie jest tak powszechnym wskaźnikiem w odpowiedziach w Czech i Polsce.

Czechy wymieniają etykę pracy i długoterminowe zainteresowanie rozwojem w firmie jako ważne aspekty, podczas gdy w Polsce większy nacisk kładzie się na aktywne zaangażowanie w pracę i chęć doskonalenia swoich umiejętności.

2. Typowe błędy popełniane podczas rozmów kwalifikacyjnych:

Słowacja częściej wymienia nierozsądne wymagania finansowe i brak pokory jako cechy problematyczne, podczas gdy w Czechach i Polsce większy nacisk kładzie się na brak konkretnych przykładów i brak przygotowania.

W Polsce krytykowana jest tendencja kandydatów do skupiania się na warunkach płacowych, co jest częściowo podobne w Czechach, ale na Słowacji częściej wspomina się o zniekształceniu doświadczenia zawodowego.

3. Szkolenie młodych pracowników:

Na Słowacji jest więcej firm, które nie prowadzą żadnych szkoleń, co może wynikać z oczekiwania, że młodzi ludzie podejmując zatrudnienie będą wyposażeni w niezbędne umiejętności. W Czechach i Polsce większy nacisk kładzie się na szkolenia strukturalne.

Czechy częściej wspominają o dostosowywaniu szkoleń do konkretnych potrzeb stanowisk, łącząc umiejętności techniczne i miękkie.

3.3 Konkluzja

1. Wspólne oczekiwania firm w różnych krajach:

Zaangażowanie, chęć uczenia się i odpowiedzialność są powszechnie postrzegane jako kluczowe cechy, które powinni wykazywać młodzi kandydaci. Sugeruje to, że firmy we wszystkich trzech krajach poszukują pracowników, którzy są nie tylko zdolni, ale także chętni do rozwoju i adaptacji do nowych warunków.

Umiejętności techniczne i interpersonalne są postrzegane jako obszary, które należy rozwijać u młodych pracowników. W tym zakresie firmy zapewniają szkolenia skoncentrowane na konkretnych wymaganiach na danym stanowisku, a także na rozwoju osobistym.

2. Różnice te odzwierciedlają specyficzne warunki rynkowe i różnice kulturowe:

Słowacja kładzie większy nacisk na znaczenie lojalności, co może wskazywać na wyższą rotację młodych pracowników w tym kraju lub obawy firm o niską stabilność pracowników.

Czechy koncentrują się na długoterminowym wzroście w firmie, co może wskazywać na bardziej stabilny rynek pracy z większym naciskiem na budowanie ścieżek kariery w ramach jednej firmy.

W Polsce często kładzie się nacisk na aktywne zaangażowanie i własną inicjatywę kandydatów, co może odzwierciedlać dynamikę polskiego rynku pracy, na którym oczekuje się wysokiej konkurencyjności i zdolności adaptacji.

3. Najczęstsze błędy wskazują na potrzebę lepszego przygotowania i realistycznego podejścia:

Kandydaci we wszystkich trzech krajach często popełniają podobne błędy, takie jak niewystarczające przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej lub przesadzone wymagania finansowe, wskazujące na ogólne problemy w podejściu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy.

Ponadto Słowacja wspomina konkretnie o błędnym przedstawieniu doświadczenia zawodowego, co może wskazywać na większą presję na znalezienie pracy lub próbę zrekompensowania braku doświadczenia

4. Inne podejścia do szkolenia:

Podczas gdy w Czechach i Polsce powszechne jest zapewnianie szkoleń strukturalnych, na Słowacji powszechny jest ich brak, co może wskazywać na różne oczekiwania firm co do przygotowania młodych pracowników lub różne możliwości budżetowe.

3.4 Kompetencje

1. Zaangażowanie

Polska i Słowacja: zaangażowanie nie wyłoniło się jako kluczowa kompetencja różnicująca.

Firmy każdej wielkości mogą mieć podobne wymagania dotyczące zaangażowania młodych kandydatów.

Czechy: Największa różnica wystąpiła między średnimi i dużymi przedsiębiorstwami. Sugeruje to, że średnie firmy oczekują wyższego poziomu zaangażowania od młodych kandydatów niż duże firmy, które mogą mieć szerszy zakres zadań zawodowych i bardziej wyspecjalizowane stanowiska.

2. Adaptacyjność i elastyczność

Polska i Słowacja: kompetencja ta nie została wymieniona wśród kluczowych różnic. Być może wymagania dotyczące adaptacji młodych kandydatów w tych krajach są mniej zależne od wielkości przedsiębiorstwa.

Czechy: Małe przedsiębiorstwa uzyskały wyższe wyniki w zakresie adaptacji niż średnie przedsiębiorstwa, z pewną różnicą. Małe firmy często muszą szybko reagować na zmiany, co może wyjaśniać większy nacisk na tę umiejętność.

3. Umiejętności organizacyjne i planowania

Słowacja: różnica była jeszcze większa pomiędzy średnimi i małymi przedsiębiorstwami. Sugeruje to, że średnie firmy w tym kraju kładą jeszcze większy nacisk na umiejętności organizacyjne, co może być związane z potrzebą skutecznej koordynacji w bardziej złożonych strukturach organizacyjnych.

Polska: największa różnica była między małymi i średnimi przedsiębiorstwami, co sugeruje, że małe firmy uważają umiejętności organizacyjne za kluczową umiejętność skutecznego zarządzania zadaniami. W średnich firmach mogą występować bardziej ustrukturyzowane procesy, które zmniejszają potrzebę indywidualnego planowania.

Czechy: Umiejętności organizacyjne nie zostały tutaj wymienione wśród największych różnic, co sugeruje, że wymagania dotyczące tej kompetencji są stosunkowo zrównoważone we wszystkich rozmiarach firm w Czechach.

4. Etyka i uczciwość

Słowacja: podobny trend jak w Polsce, gdzie średnie firmy kładą większy nacisk na etykę niż małe firmy. Różnica ta sugeruje, że etyka może być bardziej sformalizowana w średnich firmach.

Polska: różnica między średnimi i dużymi firmami pokazuje, że średnie firmy kładą większy nacisk na etykę. Większe firmy polegają bardziej na procesach wewnętrznych, aby zapewnić spełnienie standardów etycznych.

Czechy: etyka nie została wymieniona jako główna różnica, co może oznaczać, że w tym kraju oczekiwania dotyczące zachowań etycznych nie różnią się tak bardzo między firmami o różnych rozmiarach.

5. Wiedza i umiejętności zawodowe

Słowacja: różnica między średnimi i małymi przedsiębiorstwami pokazuje, że średnie przedsiębiorstwa mogą mieć większe zapotrzebowanie na konkretne umiejętności.

Polska: różnica między małymi i dużymi przedsiębiorstwami pokazuje, że przedsiębiorstwa wymagają szerszego zakresu umiejętności, ponieważ stanowiska mogą być bardziej wielofunkcyjne. W dużych firmach stanowiska mają tendencję do bycia bardziej wyspecjalizowanymi.

Czechy: ta kompetencja nie została zidentyfikowana jako główna różnica, co może wskazywać, że oczekiwania dotyczące umiejętności zawodowych są spójne w różnych rozmiarach przedsiębiorstw w tym kraju.

3.5 Podobieństwa między krajami

1. Nacisk na etykę i umiejętności organizacyjne w firmach średniej wielkości:

We wszystkich trzech krajach firmy średniej wielkości wydają się kłaść większy nacisk na etykę, uczciwość i umiejętności organizacyjne w porównaniu z firmami małymi lub dużymi. Może to wynikać ze złożonych struktur organizacyjnych i wyższego poziomu autonomii, jakiego potrzebują młodzi pracownicy w firmach średniej wielkości.

Tendencja ta sugeruje, że firmy średniej wielkości polegają bardziej na procesach formalnych i oczekują, że pracownicy będą przestrzegać standardów etycznych i mieć właściwe umiejętności organizacyjne, aby skutecznie wykonywać swoje zadania.

2. Adaptacja jako podstawowa kompetencja dla mniejszych przedsiębiorstw:

We wszystkich krajach większy nacisk położono na zdolność adaptacji i elastyczność w małych i mikroprzedsiębiorstwach. Mniejsze firmy wymagają od swoich pracowników, aby byli w stanie szybko reagować na zmiany i dostosowywać się do różnych zadań zawodowych, ponieważ przedsiębiorstwa często nie mają stałych procesów i struktur.

Tendencja ta sugeruje, że we wszystkich badanych krajach młodzi kandydaci w mniejszych przedsiębiorstwach muszą wykazać się większym stopniem zdolności adaptacji niż w średnich i dużych firmach, gdzie stanowiska zawodowe są zazwyczaj dokładniej określone.

3. Wyższe wymagania dotyczące kompetencji zawodowych w średnich i małych przedsiębiorstwach:

W średnich i małych przedsiębiorstwach we wszystkich trzech krajach kładzie się większy nacisk na wiedzę i umiejętności zawodowe, zwłaszcza w małych firmach w Polsce. Organizacje te często oczekują szerokiego zestawu umiejętności od młodych kandydatów, ponieważ stanowiska mają tendencję do bycia wielofunkcyjnymi i wymagają większej różnorodności umiejętności.

Tendencja ta może odzwierciedlać potrzebę mniejszych firm, aby znaleźć pracowników, którzy potrafią wykonywać wiele zadań, w przeciwieństwie do dużych firm, w których stanowiska zawodowe są bardziej wyspecjalizowane.

3.6 Różnice pomiędzy krajami

1. Różnice w oczekiwaniach odnośnie zdolności organizacyjnych:

Słowacja wskazuje na znacznie większe różnice między średnimi i małymi przedsiębiorstwami w oczekiwaniach dotyczących zdolności organizacyjnych i planistycznych (różnica 1,32), co może wynikać z większej złożoności procesów w średnich firmach słowackich. Polska również wykazuje znaczne różnice w tym obszarze, ale mniej wyraźne niż w Słowacji (różnica 1,17), podczas gdy Czechy wydają się być bardziej zrównoważone w swojej ocenie ww. zdolności w zależności od wielkości firmy.

2. Wpływ etyki i uczciwości jest bardziej widoczny w Polsce i na Słowacji:

W Polsce i Słowacji różnice w ocenie etyki i uczciwości między średnimi i innymi przedsiębiorstwami są bardziej widoczne. Na przykład w Polsce różnica między średnimi i dużymi przedsiębiorstwami wynosi 0,82, co wskazuje na większe zapotrzebowanie na standardy etyczne wśród średnich firm. Natomiast w Czechach nie widać tak znaczącej różnicy, co może wskazywać, że etyka jest ważna niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa.

3. W małych firmach w Polsce ważniejsze są proaktywność i umiejętności zawodowe:

W Polsce odnotowano znaczące różnice w znaczeniu proaktywności i wiedzy specjalistycznej między małymi i dużymi firmami. Na przykład proaktywność różni się o 0,84, a wiedza specjalistyczna o 0,93, co wskazuje, że małe polskie firmy wymagają wyższego poziomu niezależności i umiejętności niż duże firmy.

W Słowacji różnice w tych obszarach są bardziej widoczne między średnimi i małymi firmami, co może być związane z większym zapotrzebowaniem na wiedzę specjalistyczną w średnich słowackich firmach, podczas gdy małe firmy preferują szerszy zakres umiejętności i elastyczności.

4. Różnorodne znaczenie zaangażowania między Republiką Czeską a innymi krajami:

W Czechach zauważalna jest różnica w ocenie zaangażowania między średnimi i dużymi przedsiębiorstwami (różnica 1,00), co wskazuje na różne wymagania stawiane młodym pracownikom w firmach o różnej wielkości. Firmy średniej wielkości oczekują większego zaangażowania osobistego, co może wiązać się z mniejszą hierarchią i większymi możliwościami udziału w podejmowaniu decyzji.

Polska i Słowacja nie wykazują tak znaczących różnic w tym obszarze, co sugeruje, że wymagania dotyczące zaangażowania są bardziej spójne w firmach o różnej wielkości.

3.7 Podsumowanie

Analiza wykazała, że średnie firmy we wszystkich krajach przykładają większe znaczenie do etyki i umiejętności organizacyjnych, podczas gdy zdolności adaptacyjne są ważniejsze dla mniejszych firm. Słowacja wykazuje bardziej znaczące różnice w zdolnościach organizacyjnych między średnimi i małymi firmami, podczas gdy Polska i Słowacja kładą większy nacisk na etykę w średnich przedsiębiorstwach niż w Czechach. Odpowiedzialność i wiedza ekspercka są cenione w Polsce głównie wśród małych firm, podczas gdy na Słowacji wśród średnich. W Czechach zauważalne są różnice w zaangażowaniu między średnimi i dużymi firmami.

Wniosek

Niniejszy raport badawczy podsumowuje potrzeby i oczekiwania pracodawców wobec młodych pracowników poszukujących pracy w Słowacji, Polsce i Czechach, skupiając się na kluczowych umiejętnościach interpersonalnych i kluczowych, które firmy uważają za niezbędne. Analiza opiera się na ankietach i wywiadach w ponad 75 firmami, które podkreśliły znaczenie takich umiejętności, jak skuteczna komunikacja, zdolność adaptacji, praca zespołowa, podejście etyczne i osobiste zaangażowanie. Umiejętności te wydają się być niezbędne do pomyślnej integracji młodych ludzi z rynkiem pracy i zwiększeniu ich szans na długoterminowe zatrudnienie.

Kluczowe potrzeby obejmują skuteczną komunikację, w tym nie tylko umiejętność jasnego wyrażania siebie, ale także aktywne słuchanie i dostosowywanie swojego stylu komunikacji. Zdolność adaptacji, tj. umiejętność reagowania na nowe warunki i szybkie zmiany w dynamicznym środowisku, jest również kluczową umiejętnością. Praca zespołowa została również oceniona jako ważna, ponieważ od młodych pracowników oczekuje się aktywnego dzielenia się wiedzą i wspólnego nastawienia na osiąganie celów. Pracodawcy podkreślają również etyczne podejście i odpowiedzialność, które obejmują uczciwość i rzetelność, wartości, które są kluczowe dla budowania zaufania i współpracy.

Analiza ujawniła również pewne istotne różnice w oczekiwaniach między krajami i sektorami. Podczas gdy w dziedzinach technicznych i marketingowych większy nacisk kładzie się na myślenie analityczne i rozwiązywanie problemów, w dziedzinach mniej technicznych potrzeba ta wydaje się być mniej priorytetowa. Lojalność to kolejny obszar o różnych podejściach - podczas gdy na Słowacji i w Czechach jest postrzegana jako kluczowa, w Polsce firmy bardziej koncentrują się na aktywnym zaangażowaniu młodych pracowników w procesy pracy. Zróżnicowane podejścia przejawiają się również w obszarze samo-ewaluacji, gdzie firmy wspominają o niskiej gotowości młodych ludzi do otrzymywania informacji zwrotnych i wyciągania wniosków, co stanowi wyzwanie dla rynku pracy jako całości.

Na podstawie zidentyfikowanych potrzeb sformułowano zalecenia dotyczące programów edukacyjnych mających na celu rozwijanie tych kluczowych kompetencji, by młodzi ludzie byli lepiej przygotowani do oczekiwań rynku pracy. Programy te będą obejmować moduły mające na celu rozwijanie umiejętności komunikacyjnych, adaptacyjności, pracy zespołowej, wartości etycznych i motywacji. Ogólnie rzecz biorąc, raport podkreśla potrzebę intensywniejszego przygotowania młodych ludzi do życia zawodowego poprzez praktyczne szkolenia i wspiera współpracę między edukatorami i

pracodawcami w celu osiągnięcia wzajemnych korzyści i zrównoważonego wzrostu siły roboczej.

Załącznik 1 Szczegółowe wyniki wywiadów według kraju

Sekcja ta poświęcona została szczegółowej analizie badań jakościowych.

1.1 Wyniki wywiadów przeprowadzonych w Słowacji

Łącznie przeprowadzono 7 scenariuszy w ramach wywiadów jakościowych.

Firma zajmująca się sprzedażą artykułów biurowych

Z odpowiedzi udzielonych podczas rozmów kwalifikacyjnych wyłania się kilka kluczowych i zasadniczych słów i pojęć, które odzwierciedlają pogląd firmy na temat kompetencji młodych kandydatów:

- 1. Komunikacja** – młodzi ludzie mają dobre umiejętności komunikacyjne, zwłaszcza na wyższych stanowiskach, gdzie muszą precyzyjnie formułować swoje myśli.
- 2. Analiza i identyfikacja problemu** — młodzi ludzie potrzebują więcej doświadczenia i praktyki, aby lepiej opanować ww. umiejętności.
- 3. Adaptacja** — chęć uczenia się jest kluczowym czynnikiem w szybkim dostosowywaniu się do nowych sytuacji.
- 4. Motywacja** — rozwój kariery i motywacja finansowa są ważne dla bardziej produktywnego podejścia do pracy.
- 5. Niezawodność i odpowiedzialność** — te cechy nie są od razu widoczne; czas i okoliczności finansowe mogą odgrywać rolę.
- 6. Relacje interpersonalne** — czasami występuje napięcie między młodszymi i starszymi pracownikami, co może wynikać z obaw o status zawodowy.
- 7. Zaangażowanie i lojalność** — młodzi ludzie często oczekują lepszej oferty pracy, co wpływa na ich zaangażowanie.
- 8. Znajomość technologii** — młodzi ludzie nie mają problemów z dostosowaniem się do nowych technologii.
- 9. Autorefleksja** — często brakuje im samokrytycyzmu i mają wysokie poczucie własnej wartości.
- 10. Nierealistyczne oczekiwania** — czasami mogą mieć nierealistyczne wyobrażenia o wynagrodzeniach lub wymaganiach zawodowych.

Idealny pracownik, według pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej, powinien być komunikatywny i mieć zdolność do skutecznego wyrażania swoich pomysłów, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych, gdzie kluczowa jest jasna komunikacja. Powinien być elastyczny, chętny do nauki i mieć wystarczające doświadczenie, aby analizować problemy. Ważna jest motywacja do pracy i rozwoju kariery, podobnie jak niezawodność, która ujawnia się z czasem. Kandydat powinien również umieć pracować w zespole i wykazywać się autorefleksją, jednocześnie będąc biegłym technicznie i adaptowalnym do nowych technologii.

Firma działająca w branży elektrotechnicznej

Z wywiadu przeprowadzonego z firmą zajmującą się inżynierią elektryczną można wywnioskować kilka kluczowych i podstawowych obszarów, które odzwierciedlają pogląd firmy na temat kompetencji młodych kandydatów:

- 1. Komunikacja:** młodzi ludzie mają zazwyczaj słabsze umiejętności komunikacyjne, często wolą komunikację cyfrową i mają trudności z wyrażaniem się werbalnie lub formalnie w wiadomościach e-mail.
- 2. Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów:** młodzi kandydaci mają trudności z podejmowaniem decyzji i nie są przyzwyczajeni do rozwiązywania problemów, co może być częściowo spowodowane izolacją podczas pandemii.
- 3. Adaptowalność:** są powolni w adaptacji i często niezdecydowani, nawet jeśli są w stanie poradzić sobie ze zmianami technologicznymi.
- 4. Motywacja:** młodzi ludzie mogą być motywowani korzyściami i zarobkami, ale obecne świadczenia firmowe nie są wystarczającą motywacją.
- 5. Niezawodność i odpowiedzialność:** Niezawodność jest problemem dla młodych pracowników, często brakuje im poczucia odpowiedzialności i zależy to od konkretnego stanowiska.
- 6. Lojalność i zaangażowanie:** młodzi ludzie nie są zbyt lojalni, postrzegają pracę jako tymczasową i są gotowi odejść w każdej chwili.
- 7. Szacunek i cześć dla innych:** młodzi ludzie nie szanują doświadczonych kolegów, co często jest związane z ich wychowaniem i środowiskiem, w którym dorastali.
- 8. Autorefleksja:** autorefleksja jest słaba, mają tendencję do posiadania wysokiej samooceny i odrzucania negatywnych opinii.
- 9. Oczekiwania płacowe:** często mają nierealistyczne oczekiwania płacowe i słabą wiedzę finansową. Na podstawie tych danych można zasugerować, jak według tej firmy mógłby wyglądać idealny pracownik. Powinien mieć silne umiejętności komunikacyjne, zdolność do skutecznego rozwiązywania problemów, być elastyczni i szybko dostosowywać się do nowych technologii. Powinni być rzetelni, mieć realistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, okazywać szacunek innym, być motywowani nie tylko przez świadczenia, ale także przez możliwości rozwoju kariery i mieć zdolność do krytycznej oceny własnych wyników.

Firma działająca w branży gastronomicznej

Z wywiadu przeprowadzonego z firmą gastronomiczną można wyciągnąć kilka kluczowych spostrzeżeń, które odzwierciedlają pogląd firmy na temat kompetencji młodych kandydatów:

- 1. Ekspertyza:** nie jest niezbędna, ponieważ można się jej nauczyć. Ważniejsze jest zainteresowanie pracą i wewnętrzna motywacja.
- 2. Komunikacja:** umiejętność komunikowania się jest ważna, a firma kładzie nacisk na swobodną i równą komunikację zarówno z klientami, jak i współpracownikami.
- 3. Rozwiązywanie problemów:** od pracowników oczekuje się, że będą otwarci na problemy i wyciągną z nich wnioski. Nacisk kładzie się na uczenie się na błędach i znajdowanie przyczyn problemów po obu stronach.
- 4. Adaptacyjność i elastyczność:** ta umiejętność jest wysoko ceniona, ponieważ jest niezbędna do radzenia sobie z różnymi sytuacjami, od stresujących po spokojne.

5. Praca zespołowa: umiejętności pracy zespołowej przejawiają się w podejściu do pracy i umiejętności komunikowania się w zespole. Pierwsze dni w pracy pokażą, czy nowy pracownik pasuje do zespołu.

6. Autorefleksja: młodzi ludzie mają zazwyczaj niższą autorefleksję, ale ci, którzy potrafią przyznać się do błędów i wyciągnąć z nich wnioski, są postrzegani jako najlepsi pracownicy.

7. Zachowanie etyczne: może być kształtowane i rozwijane, jeśli młoda osoba jest chętna do nauki i akceptacji standardów etycznych firmy.

8. Orientacja na klienta: firma oczekuje asertywnego podejścia do klientów, które nie jest ani uległe, ani niegrzeczne.

Na podstawie tych danych możemy wywnioskować, jaki jest idealny pracownik według tej firmy cateringowej: powinien być zmotywowany, chętny do nauki, elastyczny i gotowy do adaptacji. Powinien mieć zdolność do skutecznej komunikacji, pracy w zespole, radzenia sobie z problemami z wnikliwością, wykazywać się autorefleksją i przestrzegać standardów etycznych firmy.

Firma produkująca komponenty dla przemysłu elektrycznego i samochodowego

Z wywiadu przeprowadzonego z firmą zajmującą się produkcją podzespołów dla przemysłu elektrycznego i motoryzacyjnego można wyciągnąć kilka kluczowych słów i spostrzeżeń, które odzwierciedlają poglądy firmy na temat kompetencji młodych kandydatów:

1. Komunikacja: młodzi ludzie potrafią dobrze się komunikować, zwłaszcza jeśli mają doświadczenie w wystąpieniach publicznych lub debatach. Jednak ich umiejętności komunikacyjne zależą od ich osobowości i wykształcenia.

2. Myślenie analityczne: młodzi ludzie mają silne umiejętności analityczne i potrafią identyfikować problemy, zwłaszcza w zależności od charakteru ich stanowiska.

3. Adaptowalność i elastyczność: szybko dostosowują się do nowych sytuacji i technologii, co jest naturalne ze względu na ich doświadczenie z technologiami cyfrowymi.

4. Motywacja: motywacja odgrywa ważną rolę, a nagrody finansowe i odpowiednie środowisko zespołowe mogą zachęcać młodych pracowników do pozostania zaangażowanymi.

5. Praca zespołowa: zainteresowanie pracą zespołową i zdolność do wnoszenia wkładu w realizację wspólnych celów zależą od pochodzenia rodzinnego i osobowości jednostki.

6. Autorefleksja: młodzi ludzie zazwyczaj wykazują niski poziom autorefleksji i mają trudności z przyjmowaniem informacji zwrotnych.

7. Zachowanie etyczne i szacunek: w firmie przestrzegane są standardy etyczne, a szacunek dla współpracowników i przełożonych jest powszechny.

8. Oczekiwania płacowe: niektórzy młodzi ludzie mają nierealistyczne oczekiwania płacowe, mimo braku doświadczenia.

Na podstawie tych danych możemy wywnioskować, jaki jest idealny pracownik według tej firmy: kandydat powinien być komunikatywny, mieć dobre umiejętności analityczne, być elastyczny i adaptowalny. Kandydat powinien być zmotywowany, chętny do pracy w zespole i rozwijać autorefleksję.

Powinien również wykazywać się etycznym zachowaniem i realistycznymi oczekiwaniami płacowymi.

Firma świadcząca usługi poligraficzne

Z wywiadu przeprowadzonego z firmą drukarską można określić kilka kluczowych obszarów i spostrzeżeń, które odzwierciedlają pogląd firmy na temat kompetencji młodych kandydatów:

- 1. Komunikacja:** firma kładzie nacisk na umiejętność wyrażania opinii przed zespołem i kierownictwem oraz aktywnego słuchania. Młodzi ludzie powinni być w stanie komunikować się uprzejmie i bronić swoich decyzji.
- 2. Adaptacja i zdolność adaptacji:** od młodych ludzi oczekuje się dostosowania do ustalonych zasad i kultury firmy. Ważne jest, aby byli otwarci na różne sposoby osiągania wyników.
- 3. Odpowiedzialność i realizacja pracy:** odpowiedzialne podejście jest kluczowe, szczególnie w odniesieniu do dotrzymywania terminów i wykonywania zadań. Firma nie toleruje niewykonania pracy.
- 4. Rozwiązywanie problemów:** szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów jest ważne dla utrzymania zadowolenia pracowników i dobrej atmosfery pracy.
- 5. Tożsamość korporacyjna i lojalność:** młodzi pracownicy powinni mieć pozytywne relacje z firmą i być świadomi wartości i marki firmy.
- 6. Motywacja:** idealny pracownik powinien być zmotywowany i mieć pozytywne nastawienie do pracy. Kandydat powinien lubić pracę i uważać ją za przyjemną.
- 7. Autorefleksja i szacunek dla zasad:** autorefleksja nie jest wyraźnie wspomniana, ale nacisk kładzie się na umiejętność dostosowania się do zasad i kultury firmy.
- 8. Oczekiwania płacowe:** młodzi ludzie czasami bardziej skupiają się na wynagrodzeniu niż na samej pracy, co nie jest postrzegane jako właściwe podejście przez firmę.

Na podstawie tych danych możemy wywnioskować, jaki jest idealny pracownik według tej firmy: powinien być komunikatywny, odpowiedzialny, elastyczny i zmotywowany. Kandydat powinien mieć pozytywne nastawienie do pracy, rozumieć swoją pracę i wykazywać lojalność wobec firmy. Jednocześnie kandydat powinien być gotowy do rozwiązywania problemów i przestrzegania zasad firmy.

Firma świadcząca usługi sprzątania

Z wywiadu przeprowadzonego z firmą świadcząca usługi sprzątania można wyciągnąć kilka kluczowych obszarów i spostrzeżeń, które odzwierciedlają pogląd firmy na temat kompetencji młodych kandydatów:

- 1. Komunikacja:** młodzi ludzie mają problem ze skuteczną komunikacją, często rezygnują z pracy, jeśli stawiane są im większe wymagania.
- 2. Analiza i podejmowanie decyzji:** młodzi kandydaci mają trudności z analizowaniem sytuacji i podejmowaniem decyzji, często preferując proste zadania i „spokój ducha”.
- 3. Adaptowalność i elastyczność:** mają trudności z dostosowywaniem się do szybkich zmian i są mniej elastyczni, co może wynikać z mieszkania z rodzicami i polegania na pomocy innych.
- 4. Motywacja:** pieniądze są główną motywacją dla młodych ludzi, ale brakuje im chęci do wnoszenia wkładu wykraczającego poza niezbędne zadania.

- 5. niezawodność i odpowiedzialność:** potrzebują kontroli i jasnych zasad, aby wykonać zadanie, co wskazuje na niski poziom autonomii.
- 6. Praca zespołowa:** praca zespołowa jest trudna dla młodych ludzi, powszechne są porównania wynagrodzeń i uczucie zazdrości wobec starszych pracowników.
- 7. Znajomość technologii:** młodzi ludzie nie mają problemu z nowymi technologiami, ale często są pod wpływem informacji z Internetu.
- 8. Autorefleksja i pewność siebie:** młodzi ludzie mają tendencję do posiadania wysokiej samooceny, ale brakuje im autorefleksji, co może prowadzić do odejścia, jeśli nie spełnią własnych oczekiwań.
- 9. Oczekiwania płacowe:** często mają nierealistyczne oczekiwania płacowe i brak świadomości kosztów firmy.

Na podstawie tych danych możemy wywnioskować, jaki powinien być idealny pracownik według tej firmy: powinien być komunikatywny, elastyczny, chętny do brania na siebie odpowiedzialności, mieć realistyczne oczekiwania, zdolność do samodzielnego rozwiązywania problemów, a jednocześnie wykazywać się autorefleksją i pokorą wobec starszych i bardziej doświadczonych współpracowników.

Serwis samochodowy

Na podstawie wywiadu z właścicielem warsztatu samochodowego można określić następujące kluczowe aspekty i wymagania stawiane młodym kandydatom:

- 1. Komunikacja:** młodzi ludzie powinni umieć komunikować się jasno i zrozumiale, aby skutecznie zrozumieć wymagania klientów i proponować rozwiązania. Komunikacja powinna być wiarygodna i powinna umożliwiać przedstawicielowi firmy dobre radzenie sobie z klientami nawet pod nieobecność kierownika.
- 2. Adaptacyjność i elastyczność:** elastyczność w radzeniu sobie z nieoczekiwanymi sytuacjami jest ważna, nawet jeśli nie jest ściśle wymagana. Kandydaci powinni umieć dostosowywać się do zmieniających się warunków i znajdować rozwiązania korzystne zarówno dla firmy, jak i dla nich samych.
- 3. Motywacja i zaangażowanie osobiste:** młodzi pracownicy powinni być proaktywni i angażować się. Lepiej przychodzić do miejsca pracy i wykonywać obowiązki, niż być „zmuszanymi do pracy”. Motywacja jest wspierana przez korzyści czasowe i finansowe — jeśli praca jest wykonywana na czas i na wysokim poziomie, pracownik może zostać nagrodzony czasem wolnym lub premią finansową.
- 4. Postawa etyczna i odpowiedzialność:** pracownicy powinni być rzetelni, odpowiedzialni i uczciwi w swojej pracy. Nacisk kładziony jest na wzajemny szacunek, rozważenie i wkład w realizację wspólnych celów.
- 5. Pozytywne nastawienie i lojalność:** młodzi ludzie powinni mieć pozytywne nastawienie do pracy i być lojalni wobec firmy, która z kolei powinna wspierać ich potrzeby. Kandydaci powinni wiedzieć, że mogą polegać na firmie, która ich wesprze, gdy pojawią się problemy.
- 6. Autorefleksja i chęć uczenia się:** ważne jest, aby umieć przyjmować krytykę, oceniać własne wyniki i chcieć się ciągle doskonalić. Firma zachęca do nauki i rozwoju poprzez szkolenia i wydarzenia, które również pomagają wzmocnić zespół.

7. Oczekiwania płacowe i pewność siebie: młodszy kandydaci często przychodzą z przesadnymi oczekiwaniami płacowymi i zbyt dużą pewnością siebie. Firma docenia wysiłek i umiejętność wykazania, że ich żądania są uzasadnione.

8. Podejście i zachowanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej: kandydaci powinni przyjść z pokorą i pozytywnym nastawieniem, być otwarci i pokazywać, co potrafią.

Na podstawie tych danych możemy wywnioskować, jaki jest idealny pracownik według tej firmy świadczącej usługi samochodowe: powinien być komunikatywny, elastyczny, odpowiedzialny, zmotywowany i lojalny. Powinien mieć pozytywne nastawienie do pracy, być chętny do nauki i doskonalenia się, akceptować autorefleksję i ustalać realistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia.

Korelacja wywiadów

Na podstawie wszystkich siedmiu wywiadów firmy zgodziły się i nie zgodziły co do następujących kompetencji:

Kompetencje, co do których się zgadzają:

1. Komunikacja: wszystkie firmy uważają, że umiejętności komunikacyjne są ważne. Młodzi kandydaci powinni być w stanie jasno wyrażać swoje pomysły, aktywnie słuchać i skutecznie komunikować się z klientami i współpracownikami.

2. Adaptowalność i elastyczność: większość firm podkreśla potrzebę szybkiej adaptacji młodych pracowników. Oczekuje się, że będą w stanie reagować na zmiany i radzić sobie z nowymi sytuacjami.

3. Motywacja: Motywacja jest kluczowa we wszystkich rozmowach kwalifikacyjnych. Firmy doceniają, gdy pracownicy są wewnętrznie zmotywowani, mają pozytywne nastawienie do pracy i są chętni do robienia czegoś więcej niż tylko podstawowych obowiązków.

4. Autorefleksja: większość firm podkreśla znaczenie autorefleksji, chociaż młodym kandydatom często jej brakuje. Cenione są umiejętności krytycznej oceny własnych wyników i otrzymywania informacji zwrotnej.

5. Praca zespołowa: umiejętność współpracy z innymi jest ważna dla większości firm. Idealni pracownicy powinni być graczami zespołowymi, którzy przyczyniają się do wspólnych celów.

6. Etyka i odpowiedzialność: firmy zgadzają się, że młodzi ludzie powinni być uczciwi, rzetelni i odpowiedzialni w swojej pracy.

Kompetencje, co do których się nie zgadzają:

1. Wiedza ekspercka: niektóre firmy, takie jak firmy cateringowe, nie kładą dużego nacisku na wiedzę ekspercką, ponieważ uważają, że można ją łatwo nabyć. Inne, zwłaszcza firmy o profilu technicznym, cenią sobie silne umiejętności techniczne i analityczne.

2. Oczekiwania płacowe: podczas gdy niektóre firmy są skłonne zaakceptować wyższe wymagania płacowe, jeśli kandydat może wykazać się swoimi umiejętnościami, inne uważają przesadzone oczekiwania za problem i barierę w rekrutacji.

3. Lojalność: niektóre firmy (np. firmy produkcyjne i serwisowe) kładą duży nacisk na lojalność, podczas gdy inne (np. usługi sprzątkowania i cateringu) nie uważają jej za kluczową i tolerują częste rotacje.

4. Rozwiązywanie problemów: niektóre firmy aktywnie zachęcają do umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów, podczas gdy inne (np. firmy drukarskie) preferują kontrolowane podejście i szybkie interwencje.

Podsumowanie korelacji siedmiu wywiadów pokazuje, że firmy zgadzają się co do znaczenia umiejętności komunikacyjnych, zdolności adaptacji, motywacji, autorefleksji, pracy zespołowej i etycznego podejścia. Młodzi pracownicy powinni być w stanie komunikować się jasno, szybko dostosowywać się do zmian, być wewnętrznie zmotywowani i otwarci na informacje zwrotne. Praca zespołowa i odpowiedzialność są również ważne. Z drugiej strony firmy nie zgadzają się co do znaczenia wiedzy specjalistycznej, oczekiwań płacowych, lojalności i nastawienia na rozwiązywanie problemów. Kompetencje te są ważne w różnym stopniu w zależności od konkretnej branży lub rodzaju firmy.

Krótką analizą treści

Wywiad 1 (potrzeby biurowe):

- **Komunikacja** - dobre umiejętności komunikacyjne są kluczowe, szczególnie na stanowiskach kierowniczych (tak).
- **Zdolność adaptacji i elastyczność** - szybka adaptacja jest ważna, jeśli istnieje chęć uczenia się (tak).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** - motywacja do rozwoju i nagród finansowych jest kluczowa (tak).
- **Autorefleksja** - autorefleksja pojawia się z czasem, ale nie zawsze jest mocną stroną (częściowo).
- **Praca zespołowa** - czasami występują problemy z relacjami interpersonalnymi, szczególnie między pokoleniami (tak).
- **Etyka i odpowiedzialność** - niezawodność i odpowiedzialność pojawiają się z czasem (tak).
- **Wiedza zawodowa** - nie jest kluczowa, raczej nacisk kładzie się na umiejętności praktyczne (częściowo).
- **Oczekiwania dotyczące wynagrodzenia i podejście do płatności** - oczekiwania młodych ludzi są czasami wyższe niż w rzeczywistości (częściowo).
- **Lojalność** - Częste oczekiwanie na lepsze oferty zmniejsza lojalność (częściowo).
- **Rozwiązywanie problemów** – aby być skutecznym, wymagane jest pewne doświadczenie (częściowe).

Wywiad 2 (firma inżynieryjno-elektryczna):

- **Komunikacja** — młodzi ludzie mają słabszy poziom komunikacji (tak).
- **Adaptowalność i elastyczność** — młodzi ludzie wolniej się dostosowują (częściowo).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** — motywacja jest głównie finansowa (tak).
- **Autorefleksja** — często jej brakuje, młodzi ludzie nie są w stanie krytycznie ocenić swoich wyników (częściowo).
- **Praca zespołowa** — współpraca zależy od stanowiska i postawy (częściowo).
- **Postawa etyczna i odpowiedzialność** — niski poziom niezawodności u młodych ludzi (częściowo).
- **Umiejętności zawodowe** — konieczne są pewne umiejętności techniczne (tak).
- **Oczekiwania płacowe i podejście do płatności** — oczekiwania są często nierealne (częściowo).
- **Lojalność** — młodzi pracownicy nie są zbyt lojalni (częściowo).

- **Rozwiązywanie problemów** — często mają trudności z podejmowaniem niezależnych decyzji (tak).

Wywiad 3 (usługi sprzątające):

- **Komunikacja** — problemy z efektywną komunikacją są powszechne (tak).
- **Zdolność adaptacji i elastyczność** — brak elastyczności, młodzież ma trudności z adaptacją (nie).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** — niski poziom zaangażowania wykraczający poza obowiązki (częściowo).
- **Autorefleksja** — często jej brakuje, młodzi ludzie mają niski poziom autorefleksji (częściowo).
- **Praca zespołowa** — współpraca jest często słaba i zależna od doświadczenia (częściowo).
- **Etyka i odpowiedzialność** — odpowiedzialność musi być kontrolowana (częściowo).
- **Wiedza specjalistyczna** — brak nacisku na konkretne umiejętności (nie).
- **Oczekiwania płacowe i podejście do płatności** — czasami są nierealne (częściowo).
- **Lojalność** — duża rotacja pracowników (nie).
- **Rozwiązywanie problemów** — młodzi ludzie mają trudności z radzeniem sobie z sytuacjami (częściowo).

Wywiad 4 (firma gastronomiczna):

- **Komunikacja** - umiejętność komunikowania się jest ważna, ale można się jej nauczyć (tak).
- **Zdolność adaptacji i elastyczność** - zdolność adaptacji jest wysoko ceniona (tak).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** - jest ona głównie wykazywana w zależności od otoczenia (tak).
- **Autorefleksja** - autorefleksja nie zawsze jest na wysokim poziomie (częściowo).
- **Praca zespołowa** - klucz do adaptacji i sukcesu w pracy (tak).
- **Postawa etyczna i odpowiedzialność** - można ją kształtować w trakcie zatrudnienia (tak).
- **Wiedza zawodowa** - nie jest niezbędna, można ją nabyć poprzez doświadczenie zawodowe (nie).
- **Oczekiwania płacowe i podejście do płatności** - wysokie oczekiwania mogą być problemem (częściowo).
- **Lojalność** - rotacja jest powszechna (częściowo).
- **Rozwiązywanie problemów** - ważne jest, aby móc uczyć się na problemach (częściowo).

Wywiad 5 (produkcja podzespółów):

- **Komunikacja** — umiejętności komunikacyjne są zmienne (tak).
- **Adaptowalność i elastyczność** — zdolność do szybkiej adaptacji jest powszechna (tak).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** — motywacja zależy od środowiska pracy (tak).
- **Autorefleksja** — autorefleksja nie jest wystarczająca dla wszystkich młodych ludzi (częściowo).
- **Praca zespołowa** — niektórzy wolą pracować indywidualnie (częściowo).
- **Postawa etyczna i odpowiedzialność** — przestrzeganie zasad jest podstawowe (tak).
- **Wiedza specjalistyczna** — ważne są umiejętności techniczne (tak).
- **Oczekiwania dotyczące wynagrodzenia i podejście do płatności** — czasami są wygórowane (częściowo).
- **Lojalność** — oczekiwania dotyczące rozwoju kariery są powszechne (częściowo).
- **Rozwiązywanie problemów** — konieczna jest umiejętność rozwiązywania problemów (tak).

Wywiad 6 (firma drukarska):

- **Komunikacja** — kluczowa jest przyzwoita i skuteczna komunikacja (tak).
- **Zdolność adaptacji i elastyczność** — ważna jest zdolność adaptacji do ustalonych zasad (tak).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** — motywacja jest wspierana przez pozytywną atmosferę (tak).
- **Autorefleksja** — pracownicy powinni być świadomi swoich błędów (częściowo).
- **Praca zespołowa** — od pracowników oczekuje się współpracy (tak).
- **Etyka i odpowiedzialność** — wymagane jest przestrzeganie norm etycznych (tak).
- **Wiedza specjalistyczna** — określone umiejętności nie są priorytetem (nie).
- **Oczekiwania płacowe i podejście do płacności** — młodzi ludzie czasami wysoko cenią sobie wynagrodzenie (częściowo).
- **Lojalność** — oczekiwana jest silna relacja z firmą (tak).
- **Rozwiązywanie problemów** — szybkie rozwiązywanie jest ważne dla utrzymania satysfakcji (częściowo).

Wywiad 7 (serwis samochodowy):

- **Komunikacja** — umiejętność skutecznej komunikacji jest niezbędna (tak).
- **Zdolność adaptacji i elastyczność** — zdolność adaptacji do nieoczekiwanych sytuacji jest atutem (częściowo).
- **Motywacja i zaangażowanie osobiste** — motywacja jest wspierana nagrodami (tak).
- **Autorefleksja** — autorefleksja jest ważna dla poprawy (tak).
- **Praca zespołowa** — zachęcamy do ducha zespołowego i szkoleń (tak).
- **Etyka i odpowiedzialność** — odpowiedzialność i uczciwość są kluczowe (tak).
- **Wiedza zawodowa** — ważne są umiejętności praktyczne (tak).
- **Oczekiwania płacowe i podejście do płacności** — wymagania płacowe mają tendencję do bycia wygórowanymi (częściowo).
- **Lojalność** — wspieranie lojalności jest ważne (tak).
- **Rozwiązywanie problemów** — kluczowe jest praktyczne rozwiązywanie problemów (tak).

Dopasowanie i zróżnicowanie kompetencji

1. Komunikacja:

Wszystkie firmy uważają umiejętności komunikacyjne za niezbędne. Młodzi pracownicy powinni być w stanie komunikować się jasno i zrozumiale, czy to ze współpracownikami, klientami czy przełożonymi. Firmy oczekują umiejętności aktywnego słuchania i zdolności do skutecznego przekazywania informacji. W niektórych firmach (np. serwis samochodowy i catering) nacisk kładzie się na komunikację z klientami, podczas gdy w innych (produkcja komponentów i mechaniczno-elektryczna) kluczowa jest również wewnętrzna komunikacja zespołowa.

2. Adaptacja i elastyczność:

Adaptacja jest uniwersalnym wymogiem, szczególnie ze względu na szybkie zmiany w środowisku korporacyjnym. Firmy potrzebują, aby pracownicy byli w stanie radzić sobie

z nieoczekiwanymi sytuacjami i reagować na zmiany. Chociaż niektóre firmy (np. usługi sprzątanía) zgłaszają niższy poziom adaptacyjności wśród młodych ludzi, adaptacyjność pozostaje ważnym oczekiwaniem.

3. Motywacja i zaangażowanie osobiste:

Wewnętrzna motywacja i proaktywne podejście są cenione wszędzie. Młodzi ludzie powinni wykazywać zainteresowanie swoją pracą i być gotowi do wnoszenia wkładu wykraczającego poza podstawowe obowiązki. Motywacja jest często powiązana z nagrodami finansowymi (np. w serwisach samochodowych i firmach inżynieryjno-elektrycznych), ale w niektórych firmach kładzie się również nacisk na osobiste zainteresowania i chęć rozwoju (np. w branży gastronomicznej).

4. Praca zespołowa:

Umiejętność efektywnej pracy w zespole jest oceniana jako kluczowa we wszystkich rozmowach kwalifikacyjnych. Firmy oczekują od młodych ludzi umiejętności współpracy z kolegami, dzielenia się wiedzą i przyczyniania się do realizacji wspólnych celów. Praca zespołowa jest uważana za niezbędną do adaptacji (np. catering) lub utrzymania dobrej kultury firmy (np. firma drukarska).

5. Podejście etyczne i odpowiedzialność:

Uczciwość, niezawodność i szacunek dla innych to powszechnie oczekiwane cechy. Młodzi pracownicy powinni być odpowiedzialni za swoje działania i przestrzegać zasad firmy. Chociaż niektóre firmy (np. usługi sprzątanía) wskazują na niski poziom odpowiedzialności wśród młodych ludzi, kompetencja ta jest ogólnie oceniana jako kluczowa dla sukcesu.

Różne kompetencje:

1. Samoocena:

Podczas gdy niektóre firmy (np. usługi samochodowe i catering) uważają samoocenę za ważną i zachęcają do krytycznej oceny własnych osiągnięć, inne (np. usługi sprzątanía i mechaniczno-elektryczne) zgłaszają, że młodym ludziom często brakuje umiejętności krytycznej oceny swojego zachowania i przyjmowania informacji zwrotnych. Dlatego też autorefleksja jest akcentowana w różny sposób w zależności od poziomu odpowiedzialności i autonomii oczekiwanej od młodych ludzi.

2. Wiedza specjalistyczna:

Niektóre firmy, zwłaszcza te o profilu technicznym (np. produkcja podzespołów, inżynieria mechaniczna i elektryczna), kładą nacisk na umiejętności techniczne i wiedzę specjalistyczną. W innych sektorach (np. catering i usługi sprzątanía) umiejętności techniczne są mniej ważne, ponieważ oczekuje się, że pracownicy mogą nabyć niezbędne umiejętności poprzez szkolenia.

3. Rozwiązywanie problemów:

W firmach o profilu technicznym (np. produkcja podzespołów i inżynieria mechaniczno-elektryczna) umiejętność skutecznego rozwiązywania problemów jest uważana za kluczową, ponieważ praca często wymaga szybkich reakcji na wyzwania techniczne. W niektórych firmach, takich jak usługi sprzątanía czy drukarnie, większy nacisk kładzie się na zarządzane podejście do rozwiązywania problemów, gdzie potrzebne jest wsparcie i koordynacja ze strony przełożonych.

4. Oczekiwania płacowe i podejście do płatności:

Niektóre firmy uważają, że nadmierne żądania płacowe stanowią problem (np. usługi sprzątanía i serwis samochodowy), podczas gdy inne są skłonne zaakceptować wyższe oczekiwania, jeśli pracownicy wykażą się swoimi umiejętnościami (np. firma inżynieryjna

i elektryczna). Ta różnica pokazuje, że podejście do oczekiwań płacowych zależy od możliwości finansowych firmy i specyfiki rynku pracy w danym sektorze.

5. Lojalność:

Lojalność jest postrzegana inaczej w zależności od rodzaju firmy. Niektóre firmy (np. drukarnia) kładą duży nacisk na długoterminowe zaangażowanie, podczas gdy inne (np. usługi sprzątanania i catering) tolerują częstą rotację pracowników i nie wymagają wysokiego poziomu lojalności. Różnice w podejściu do lojalności często odzwierciedlają specyficzne warunki pracy i wymagania branżowe. Ogólnie rzecz biorąc, podczas gdy istnieje szerokie porozumienie co do podstawowych kompetencji, różne priorytety i wymagania pojawiają się w zależności od specyfiki branż i firm. Firmy zorientowane technicznie kładą większy nacisk na wiedzę specjalistyczną i rozwiązywanie problemów, podczas gdy firmy usługowe kładą większy nacisk na zdolność adaptacji, komunikację i motywację.

Rezultat

Wyniki analizy wywiadów pokazują, że istnieje szeroki konsensus co do kluczowych kompetencji, które firmy uważają za niezbędne dla młodych pracowników. Kompetencje takie jak komunikacja, zdolność adaptacji, motywacja, praca zespołowa i postawa etyczna są powszechnie oceniane jako ważne we wszystkich branżach. Firmy oczekują od młodych ludzi umiejętności jasnej i skutecznej komunikacji, adaptacji do nowych sytuacji i wykazywania proaktywnego podejścia do pracy. Umiejętność współpracy i szacunku dla innych jest uważana za niezbędną do utrzymania dobrej kultury firmy i osiągnięcia wspólnych celów. Postawa etyczna, rzetelność i uczciwość to kluczowe cechy, których oczekują firmy, chociaż zgłasza się, że młodzi pracownicy czasami mają trudności z odpowiedzialnością. Kompetencje te są uważane za uniwersalne warunki wstępne sukcesu w różnych środowiskach pracy. Z drugiej strony istnieją różnice między firmami w nacisku na pewne konkretne kompetencje, które różnią się w zależności od branży i charakteru pracy. Autorefleksja jest szczególnie ważna dla firm, które oczekują wysokiego stopnia autonomii, podczas gdy inne nie przywiązują do niej tak dużej wagi. Wiedza specjalistyczna jest kluczowa w firmach o nastawieniu technicznym, w których do efektywnej pracy niezbędne są konkretne umiejętności, podczas gdy w branżach takich jak catering czy usługi sprzątające umiejętności techniczne można nabyć poprzez szkolenia.

Rozwiązywanie problemów jest bardziej podkreślane w dziedzinach technicznych, w których konieczne jest szybkie reagowanie na wyzwania, podczas gdy inne firmy preferują kontrolowane podejście do rozwiązywania problemów. Różnice są również widoczne w podejściu do oczekiwań płacowych i lojalności; niektóre firmy oczekują realistycznego podejścia i długoterminowego zaangażowania, podczas gdy inne godzą się z wyższą rotacją i bardziej elastycznym podejściem do płac. Te różnice odzwierciedlają specyficzne potrzeby i dynamikę różnych branż, pokazując, że podczas gdy podstawowe kompetencje są ważne w różnych branżach, różne firmy mają różne priorytety i oczekiwania w zależności od ich koncentracji.

1.2 Wyniki wywiadów przeprowadzonych w Polsce

Serwis samochodowy

KOMPTENCJE GŁÓWNE I WARTOŚCI

- 1. Kompetencje** - umiejętności niezbędne do skutecznego wykonywania pracy, takie jak umiejętności komunikacyjne, myślenie analityczne, praca zespołowa, zdolność adaptacji i praktyczne wykorzystanie wiedzy teoretycznej.
- 2. Motywacja** - aspekty motywujące młodych pracowników, takie jak nagrody finansowe, zainteresowanie nowymi technologiami i rozwojem zawodowym.
- 3. Uczciwość i etyka** - wartości moralne, które są ważne dla kultury firmy i współpracy, szczególnie w odniesieniu do bezpieczeństwa i wzajemnego szacunku.
- 4. Adaptacyjność** - zdolność do elastycznego reagowania na nieoczekiwane sytuacje i zmiany, co jest kluczowe w zawodach technicznych.
- 5. Lojalność i zaangażowanie** - relacja pracowników z firmą, ich chęć pozostania w firmie na dłużej i aktywnego uczestnictwa w jej rozwoju.
- 6. Krytyka i szacunek** - zdolność do przyjmowania informacji zwrotnych i utrzymywania wzajemnego szacunku w środowisku pracy.

CECHY IDEALNEGO PRACOWNIKA W OPINII RESPONDENTA

- 1. Kompetencje w zakresie umiejętności technicznych** - umiejętność praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej i aktywnego angażowania się w rozwiązywanie problemów, zwłaszcza w diagnostyce i naprawie pojazdów.
- 2. Umiejętności pracy zespołowej** - znaczenie współpracy i szacunku w zespole, co przyczynia się do bezpieczeństwa i efektywności.
- 3. Elastyczność i zdolność adaptacji** - umiejętność szybkiego i skutecznego reagowania na nieoczekiwane sytuacje i zmiany w środowisku pracy.
- 4. Etyka i uczciwość** - przestrzeganie wartości i zasad moralnych, zwłaszcza w kontekście odpowiedzialnego zachowania wobec współpracowników i firmy.
- 5. Motywacja do rozwoju osobistego i zawodowego** - zainteresowanie nowymi technologiami, chęć uczenia się i doskonalenia umiejętności z myślą o przyszłych celach zawodowych.

Idealny pracownik: biegły technicznie, komunikatywny, elastyczny, odpowiedzialny i zmotywowany do rozwoju zawodowego. Powinien być w stanie pracować w zespole, szybko reagować

na zmiany i mieć silne zasady etyczne. Ogólnie rzecz biorąc, wywiad sugeruje, że idealny pracownik powinien być biegły technicznie, zorientowany na pracę zespołową, elastyczny, etycznie odpowiedzialny i zmotywowany do rozwoju.

Firma informatyczna

KOMPETENCJE PODSTAWOWE I WARTOŚCI

- 1. Komunikacja** - ważna dla transferu wiedzy i współpracy nad projektami.
- 2. Adaptowalność** - zdolność do adaptacji do zmian i szybkiego reagowania na nowe sytuacje.
- 3. Odpowiedzialność** - często jej brakuje, co prowadzi do niedotrzymywania terminów i nieświadomości konsekwencji.
- 4. Praca indywidualna** - preferowana w branży IT nad pracą zespołową.
- 5. Motywacja** - głównym czynnikiem jest nagroda finansowa i świadczenia.
- 6. Krytyka** - młodzi pracownicy mają trudności z akceptowaniem i radzeniem sobie z krytyką.
- 7. Standardy i etyka** - przestrzeganie standardów etycznych jest bardziej prawdopodobne wraz ze wzrostem doświadczenia.
- 8. Nadmierne oczekiwania** - dotyczące warunków wynagrodzenia i rozwoju kariery.
- 9. Lojalność** - słabsza ze względu na możliwości pracy na własny rachunek lub zmiany pracodawcy.

CECHY IDEALNEGO PRACOWNIKA W OPINII RESPONDENTA

- 1. Komunikatywność** - umiejętność skutecznego przekazywania informacji i wiedzy, zwłaszcza podczas pracy nad projektami.
- 2. Adaptacyjność i elastyczność** - umiejętność szybkiego reagowania na zmiany i dostosowywania się do nowych warunków.
- 3. Odpowiedzialność** - dotrzymywanie terminów i standardów pracy, rozumienie konsekwencji swoich decyzji.
- 4. Skupienie na pracy indywidualnej** - preferencja do pracy niezależnej, ale umiejętność koordynowania wysiłków w ramach większych projektów.
- 5. Motywacja finansowa** - nacisk na warunki wynagrodzenia i inne świadczenia jako kluczowy czynnik przy wyborze pracy.

Idealny pracownik: zdolny do samodzielnej pracy, komunikatywny i elastyczny. Powinien być motywowany nagrodami finansowymi, ale także chętny do nauki i przyjmowania informacji zwrotnych w celu rozwoju.

Firma marketingowa

KOMPETENCJE PODSTAWOWE I WARTOŚCI

- 1. Komunikacja** - ważna dla nawiązywania relacji z klientami i tworzenia skutecznych kampanii marketingowych.
- 2. Umiejętności analityczne** - konieczność proaktywnego podejścia do rozwiązywania problemów i identyfikowania potrzeb.
- 3. Adaptacyjność** - umiejętność dostosowywania się do nowych technologii i warunków pracy.
- 4. Etyka i zrównoważony rozwój** - świadomość kwestii etycznych i ochrony środowiska, choć częściej wspominana w większych firmach.
- 5. Motywacja** - głównie finansowa, wpływa na lojalność i zaangażowanie.
- 6. Krytyka** - trudność w przyjmowaniu krytyki i uczeniu się na błędach.
- 7. Elastyczność** - otwartość na zmiany, jeśli przynoszą korzyści finansowe lub technologiczne.
- 8. Lojalność** - zależna od warunków finansowych, często słabsza.

CECHY IDEALNEGO PRACOWNIKA W OPINII RESPONDENTA

- 1. Umiejętności komunikacyjne** - kluczowa umiejętność skutecznego tworzenia kampanii marketingowych i nawiązywania relacji z klientami.
- 2. Umiejętności analityczne** - zdolność do proaktywnego identyfikowania potrzeb i znajdowania rozwiązań bez czekania na gotowe rozwiązania.
- 3. Adaptacyjność** - zdolność do łatwego dostosowywania się do nowych technologii i przepływów pracy.
- 4. Świadomość etyczna** - zainteresowanie zrównoważonym rozwojem, etyką i ekologią w kulturze firmy.
- 5. Autorefleksja** - gotowość do przyjmowania krytyki i uczenia się na błędach, której często brakuje młodym pracownikom.

Idealny pracownik: Komunikatywny, analityczny, elastyczny i świadomy kwestii etycznych i środowiskowych. Kandydat powinien mieć proaktywne podejście do pracy i być zmotywowanym do rozwoju warunkami finansowymi.

Punkt korelacji pomiędzy trzema wywiadami

IDENTYCZNE KOMPETENCJE

- 1. Komunikacja:** wszystkie firmy uważają umiejętności komunikacyjne za niezbędne, chociaż ich znaczenie różni się nieznacznie w zależności od branży. W zawodach technicznych ważne jest aktywne słuchanie i praca zespołowa, podczas gdy marketing i IT skupiają się bardziej na skutecznym przekazywaniu wiedzy i komunikacji z klientami.
- 2. Adaptowalność i elastyczność:** wszystkie firmy oceniają zdolność młodych pracowników do adaptacji do nowych warunków i technologii jako mocną stronę. Ta umiejętność jest kluczowa we wszystkich sektorach, niezależnie od tego, czy jest to praca techniczna, IT czy marketing.
- 3. Motywacja finansowa:** we wszystkich wywiadach aspekty finansowe i nagrody wyróżniły się jako ważny czynnik motywujący młodych pracowników. Wpływają one na ich lojalność, zaangażowanie w pracę i chęć pozostania w firmie.
- 4. Krytyka i autorefleksja:** firmy zgadzają się, że młodzi pracownicy mają trudności z akceptowaniem krytyki i wyciąganiem z niej wniosków. Ta słabość wyróżniła się we wszystkich trzech wywiadach jako wyzwanie, które należy rozwiązać.

RÓŻNICE W OCZEKIWANIACH

- 1. Praca zespołowa:** podczas gdy w zawodach technicznych i marketingu praca zespołowa była pozytywnie oceniana i uważana za ważną, w firmie informatycznej stało się jasne, że pracownicy wolą pracować indywidualnie i sami niż w zespole.
- 2. Etyka i wartości:** w zawodzie technicznym uczciwość i odpowiedzialność były uważane za kluczowe kompetencje, podczas gdy w marketingu większy nacisk położono na świadomość ekologiczną i zrównoważony rozwój. W IT wartości te nie były wymieniane jako ważne w odniesieniu do młodych pracowników.
- 3. Umiejętności analityczne:** podczas gdy sektor techniczny i marketingowy oczekiwały proaktywnego podejścia do rozwiązywania problemów i inicjatywy, firma informatyczna podkreśliła, że młodzi pracownicy mają tendencję do czekania na gotowe rozwiązania.

W rezultacie wspólne mianowniki krążą wokół komunikacji, zdolności adaptacyjnych, motywacji finansowej i krytycznego podejścia do autorefleksji, ale różnice pojawiają się głównie w oczekiwaniach dotyczących pracy zespołowej, wartościach etycznych i umiejętnościach analitycznych.

Krótką analiza treści

1. Firma technologiczna (wywiad 1)

- **Komunikacja:** (tak) - Nacisk na pracę zespołową i aktywne słuchanie.
- **Myślenie analityczne:** (tak) - Konieczne do diagnozy i skutecznego rozwiązywania problemów.
- **Adaptowalność:** (tak) - Wymagana jest zdolność do szybkiego reagowania na zmiany.
- **Proaktywność:** (częściowo) - Motywacja jest głównie związana z nagrodami finansowymi.
- **Standardy etyczne:** (tak) - Kluczowe są uczciwość i odpowiedzialność, szczególnie dla bezpieczeństwa.
- **Praca zespołowa:** (tak) - Współpraca i słuchanie są niezbędne.
- **Krytyka i autorefleksja:** (częściowo) - Młodzi ludzie mają trudności z akceptowaniem krytyki.

2. Firma informatyczna (wywiad 2)

- **Komunikacja:** (tak) - konieczna do skutecznego przekazywania informacji.
- **Myślenie analityczne:** (nie) - nie jest kluczową wymaganą umiejętnością.
- **Adaptowalność:** (tak) - zdolność do szybkiej adaptacji jest powszechna.
- **Proaktywność:** (nie) - młodym pracownikom często brakuje proaktywnego podejścia.
- **Standardy etyczne:** (częściowo) - przestrzeganie standardów poprawia się wraz ze wzrostem doświadczenia.
- **Praca zespołowa:** (częściowo) - pracownicy wolą pracować indywidualnie.
- **Krytyka i autorefleksja:** (częściowo) - mają trudności z akceptowaniem krytyki i wyciąganiem wniosków z błędów.

3. Firma marketingowa (wywiad 3)

- **Komunikacja:** (tak) - klucz do tworzenia skutecznych kampanii.
- **Myślenie analityczne:** (tak) - proaktywne podejście do identyfikowania potrzeb i rozwiązań.
- **Adaptowalność:** (tak) - Wymagana jest umiejętność adaptacji do technologii.
- **Proaktywność:** (częściowo) - Podejście do pracy jest w głównej mierze uzależnione od motywacji finansowej.
- **Standardy etyczne:** (częściowo) - Wspomniano o świadomości kwestii etycznych i środowiskowych.
- **Praca zespołowa:** (tak) - Współpraca jest niezbędna do sukcesu projektów marketingowych.

- **Krytyka i autorefleksja:** (częściowo) - Trudności w przyjmowaniu krytyki i przyznawaniu się do błędów.

4. Dopasowanie i zróżnicowanie kompetencji

- **Komunikacja:** we wszystkich wywiadach - Nacisk na znaczenie skutecznej komunikacji we wszystkich firmach.
- **Adaptacyjność:** we wszystkich wywiadach - Adaptacyjność jest ceniona we wszystkich branżach.
- **Praca zespołowa:** w firmach technicznych i marketingowych, (częściowo) w IT - Preferencja dla pracy zespołowej zależy od branży.

5. Różnice

- **Myślenie analityczne:** jest kluczowe w firmach, które koncentrują się na działaniach technicznych i marketingowych, ale nie jest priorytetem w firmie IT.
- **Standardy etyczne:** są wysoko cenione w sektorze technicznym, ale mają różne poziomy ważności w IT i marketingu.
- **Proaktywność:** jest uważana za ważną w sektorach technicznym i marketingowym, ale częściej jej brakuje w firmach IT.

Krytyka i autorefleksja: są problematyczne we wszystkich firmach, co sugeruje bardziej ogólną trudność w akceptowaniu informacji zwrotnej wśród młodych pracowników. Analiza treści pokazuje, że takie podstawowe kompetencje jak komunikacja, zdolność adaptacji i praca zespołowa są uważane za ważne we wszystkich sektorach, podczas gdy myślenie analityczne, proaktywność i standardy etyczne różnią się w zależności od konkretnych potrzeb poszczególnych firm.

Dopasowanie i różnice w kompetencjach

Zgodność:

- Komunikacja: we wszystkich wywiadach - Nacisk na znaczenie skutecznej komunikacji we wszystkich firmach.
- Adaptacyjność: we wszystkich wywiadach - Adaptacyjność jest ceniona we wszystkich branżach.
- Praca zespołowa: w firmach technicznych i marketingowych, (częściowo) w IT - Preferencja dla pracy zespołowej zależy od branży.

Różnice:

- Myślenie analityczne: jest kluczowe w firmach, które koncentrują się na działaniach technicznych i marketingowych, ale nie jest priorytetem w firmie IT.
- Standardy etyczne: są wysoko cenione w sektorze technicznym, ale mają różne poziomy ważności w IT i marketingu.
- Proaktywność: jest uważana za ważną w sektorach technicznym i marketingowym, ale częściej jej brakuje w firmach IT.
- Krytyka i autorefleksja: są problematyczne we wszystkich firmach, co sugeruje bardziej ogólną trudność w akceptowaniu informacji zwrotnej wśród młodych pracowników. Analiza treści pokazuje, że takie podstawowe kompetencje jak komunikacja, zdolność adaptacji i praca zespołowa są uważane za

ważne we wszystkich sektorach, podczas gdy myślenie analityczne, proaktywność i standardy etyczne różnią się w zależności od konkretnych potrzeb poszczególnych firm.

Wyniki

Na podstawie analizy trzech wywiadów ustalono, że firmy mają różne wymagania dotyczące kompetencji młodych pracowników, co odzwierciedla specyfikę ich branży. Firmy techniczne i marketingowe kładą duży nacisk na myślenie analityczne i pracę zespołową, co jest ważne dla rozwiązywania problemów i realizacji projektów. W dziedzinach technicznych kluczowa jest umiejętność diagnozowania usterek i pracy zespołowej w celu zapewnienia bezpieczeństwa i wydajności. Firma marketingowa z kolei wymaga współpracy przy opracowywaniu kampanii i proaktywnego podejścia do identyfikowania potrzeb klientów. Natomiast w firmie informatycznej myślenie analityczne i praca zespołowa nie są priorytetami — pracownicy często pracują niezależnie, a umiejętności analityczne nie są tak wysoko cenione.

Standardy etyczne okazały się ważne we wszystkich wywiadach, ale z różnym stopniem intensywności. Firma inżynierska uważa uczciwość i odpowiedzialność za niezbędne, zwłaszcza ze względów bezpieczeństwa podczas pracy z maszynami. W firmie informatycznej standardy etyczne są wspominane raczej marginalnie, a zgodność poprawia się wraz z doświadczeniem. Firma marketingowa podkreśla wartości środowiskowe i etyczne, ale są one postrzegane bardziej jako wartość dodana niż podstawowy wymóg. Adaptowalność stała się kluczową zdolnością we wszystkich dyscyplinach, co pokazuje potrzebę elastycznych pracowników, którzy potrafią dostosować się do dynamicznego środowiska. Istotna różnica pojawiła się w przypadku proaktywności i akceptacji krytyki, gdzie młodzi pracownicy we wszystkich dyscyplinach wydają się mieć problemy z proaktywnością i autorefleksją, co sugeruje szersze wyzwanie pokoleniowe.

1.3 Wyniki wywiadów przeprowadzonych w Czechach

Kancelaria prawna

Odpowiedzi kancelarii wskazują na ważne kompetencje i wartości dla potencjalnych pracowników

- **Efektywność** - nacisk na szybkie i efektywne rozwiązywanie zadań i problemów, szczególnie w dynamicznym środowisku prawnym.
- **Komunikacja** - obejmuje jasne i zrozumiałe wyrażanie się, aktywne słuchanie i współpracę ze współpracownikami i klientami.
- **Elastyczność** - umiejętność dostosowywania się do zmian i reagowania na nieoczekiwane sytuacje.
- **Motywacja** - osobista motywacja i zaangażowanie w osiągnięcie wysokiej wydajności i jakości pracy.
- **Standardy etyczne** - uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność są uważane za kamienie węgielne środowiska pracy.
- **Praca zespołowa** - wspólne cele, dzielenie się wiedzą i wzajemne wsparcie między członkami zespołu.
- **Pozytywne nastawienie** - utrzymywanie optymistycznego nastawienia nawet w przypadku trudności, co przyczynia się do zdrowego środowiska pracy.
- **Szacunek** - okazywanie szacunku innym i docenianie różnorodności.
- **Autorefleksja** - gotowość do przyjmowania informacji zwrotnych i pracy nad własnym rozwojem.
- **Odpowiedzialność** - nacisk na rzetelność, poczucie porządku i przestrzeganie zasad, które są kluczowe dla funkcjonowania firmy.

Według wywiadu, idealny pracownik powinien mieć połączenie kilku kluczowych cech i umiejętności.

- **Wiedza specjalistyczna i umiejętności** - powinien mieć niezbędną wiedzę w swojej dziedzinie i być przygotowany do jej dalszego rozwijania.
- **Odpowiedzialność i rzetelność** - ważna jest umiejętność dotrzymywania terminów, sumienne wykonywanie zadań i poczucie porządku.
- **Autonomia i inicjatywa** - powinien być w stanie pracować niezależnie, ale jednocześnie proaktywnie szukać sposobów na usprawnienie procesów lub rozwiązywanie problemów.
- **Motywacja do rozwoju** - idealny pracownik powinien mieć silną wewnętrzną motywację do ciągłego doskonalenia się i podejmowania nowych wyzwań.
- **Pozytywne nastawienie** - powinien podchodzić do pracy z optymizmem i nie bać się stawiać czoła trudnym sytuacjom ani zadawać pytań.
- **Umiejętności komunikacyjne** - jasna i skuteczna komunikacja jest niezbędna do skutecznej współpracy ze współpracownikami i klientami.
- **Elastyczność i zdolność adaptacji** - należy być przygotowanym na szybką reakcję na zmiany i adaptację do nowych warunków.

Wspólnie cechy te tworzą wizerunek pracownika, który przyczynia się do wysokich standardów i celów firmy.

Firma marketingu internetowego

Z wywiadu z drugą firmą marketingu internetowego wyłaniają się następujące kluczowe i podstawowe słowa, które charakteryzują oczekiwania i wymagania wobec potencjalnych pracowników:

- **Komunikacja** — skuteczna i jasna komunikacja jest niezbędna. Firma narzeka na brak tej umiejętności u młodych pracowników, którzy nie potrafią podejmować inicjatywy i szybko reagować.
- **Umiejętności analityczne** — ważna jest umiejętność analizowania sytuacji, identyfikowania problemów i proponowania rozwiązań, której często brakuje młodym pracownikom.
- **Proaktywność** — firma wymaga wysokiego poziomu inicjatywy i motywacji, ale wspomina, że młodzi ludzie często nie mają tej umiejętności.
- **Adaptowalność** — wymagana jest umiejętność dostosowywania się do zmian i szybkiego reagowania na nowe warunki, ale młodzi pracownicy są powolni w dostosowywaniu się i nie są wystarczająco elastyczni.
- **Standardy etyczne** — uczciwość, rzetelność i zgodność są uważane za standard, ale firma wskazuje na brak dyscypliny wśród młodych pracowników.
- **Praca zespołowa** — skuteczna praca zespołowa jest ważna dla osiągnięcia wyników, ale firma jest zaniepokojona nieskutecznym wykonywaniem zadań przez młodszych pracowników.
- **Pozytywne nastawienie** — dobra atmosfera i dopasowanie się do zespołu są kluczem do udanej operacji.
- **Lojalność** — firma chciałaby zobaczyć wyższy poziom lojalności, ale przyznaje, że jest to problem związany z różnicami pokoleniowymi.
- **Wyniki i wydajność** — firma woli skupić się na osiągnięciu konkretnych wyników, a nie na czasie spędzonym na pracy.

Słowa kluczowe sugerują, że firma oczekuje od idealnego pracownika połączenia dobrych umiejętności komunikacyjnych, analitycznego myślenia, proaktywności, zdolności adaptacyjnych, dyscypliny, pracy zespołowej i nastawienia na wyniki.

Według wywiadu nr 2 idealny pracownik powinien spełniać następujące cechy:

- **Pokora i chęć uczenia się** - powinni mieć skromne podejście do pracy, chęć przyjmowania rad i ciągłego doskonalenia się.
- **Adaptowalność i elastyczność** - zdolność do szybkiego dostosowywania się do zmian i nowych warunków jest kluczowa, szczególnie w dynamicznej dziedzinie marketingu internetowego.

- **Inicjatywa i umiejętność zadawania pytań** - pracownik powinien być proaktywny, zadawać pytania dotyczące pracy i nie bać się prosić o radę lub pomoc.
- **Zdolność do samodzielnej nauki** - ważna jest chęć ciągłego kształcenia się w danej dziedzinie i samodzielnego poszerzania swojej wiedzy.

Cechy te powinny sprawić, że pracownik będzie potrafił skutecznie reagować na zmiany, szybko się uczyć i przyczyniać się do sukcesu firmy w konkurencyjnym otoczeniu

Wirtualna pomoc e-sklepu

Wywiad 3 przeprowadzony z firmą świadczącą usługi wirtualnej pomocy i zarządzania e-sklepem ujawnił następujące kluczowe i niezbędne słowa, które odzwierciedlają wymagania stawiane potencjalnym pracownikom:

- **Komunikacja** - zdolność do jasnego i skutecznego wyrażania siebie jest kluczowa dla współpracy i funkcjonowania zespołu.
- **Myślenie analityczne** - pracownicy powinni być w stanie szybko identyfikować problemy i skutecznie projektować rozwiązania.
- **Adaptowalność** - chęć dostosowywania się do zmian i elastycznego reagowania na nowe wyzwania jest ważna.
- **Proaktywność** - proaktywne podejście do pracy, dążenie do udoskonalień i innowacji są niezbędne do osiągnięcia wysokiej wydajności.
- **Standardy etyczne** - uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność to podstawowe wartości, na których zbudowana jest firma.
- **Praca zespołowa** - skuteczna komunikacja, wsparcie rówieśnicze i dzielenie się wiedzą są kluczem do udanej pracy zespołowej.
- **Pozytywne nastawienie** - utrzymanie pozytywnego nastawienia pomaga przezwyciężać stresujące sytuacje i promuje produktywność.
- **Lojalność** - firma promuje lojalność poprzez otwartą komunikację i zaufanie między kierownictwem a pracownikami.
- **Szacunek** - szacunek dla innych i ich opinii jest niezbędny dla dobrego środowiska pracy i współpracy.

Zgodnie z wywiadem, idealny pracownik powinien mieć następujące cechy:

- **Proaktywny** - aktywnie angażuje się w pracę i wnosi nowe pomysły.
- **Praca zespołowa** - zdolność do efektywnej współpracy z innymi członkami zespołu.
- **Zdolność do przyjmowania informacji zwrotnych** - otwarty na krytykę i chętny do dalszego rozwoju.
- **Odpowiedzialność i lojalność** - lojalność wobec celów i wartości firmy.

Firma zajmująca się naprawą i konserwacją sprzętu elektronicznego użytkowego

Wywiad 4. przeprowadzony ze średniej wielkości firmą zajmującą się naprawą i konserwacją urządzeń elektronicznych ujawnił następujące kluczowe i podstawowe słowa charakteryzujące oczekiwania wobec pracowników:

- **Komunikacja** — pracownicy powinni być w stanie komunikować się jasno i zrozumiale, aby zapewnić skuteczną współpracę.
 - **Analiza i rozwiązywanie problemów** — umiejętność szybkiego rozwiązywania problemów jest podstawowym wymogiem w firmie skoncentrowanej na pracy elektrycznej.
 - **Adaptowalność** — elastyczność w radzeniu sobie z nieoczekiwanymi sytuacjami jest oczekiwana, zwłaszcza od bardziej doświadczonych pracowników.
 - **Proaktywność** — osobiste zaangażowanie i motywacja są ważne dla osiągnięcia wyższej wydajności, co może być nagrodzone lepszym wynagrodzeniem.
 - **Standardy etyczne** — od wszystkich pracowników oczekuje się uczciwości i niezawodności, chociaż w praktyce mogą występować problemy z ich spełnieniem.
 - **Praca zespołowa** — praca w grupach jest powszechna, a współpraca zależy od charakteru poszczególnych pracowników.
 - **Pozytywne nastawienie** — starsi pracownicy często mają szersze spojrzenie i lepiej radzą sobie ze złożonymi sytuacjami niż młodszy pracownicy.
 - **Lojalność** — zaangażowanie młodszych pracowników jest zwykle dobre, jeśli praca ich interesuje, podczas gdy starsi pracownicy mogą popadać w stereotypy.
 - **Szacunek** - Młodszy pracownicy mogą mieć problem z szacunkiem dla przełożonych, zwłaszcza jeśli starsi są zbyt autorytatywni.
 - **Autorefleksja** - niektórzy młodzi ludzie są w stanie zaakceptować krytykę i wyciągnąć z niej wnioski, podczas gdy inni mają trudności z autorefleksją.
- Zgodnie z wywiadem, idealny pracownik powinien mieć następujące cechy:
- Zręczność manualna** - zdolność do wykonywania zadań praktycznych w terenie.
- Odpowiedzialność** - nacisk na niezawodność i wypełnianie obowiązków służbowych.
- Chęć uczenia się nowych rzeczy** - zainteresowanie rozwijaniem umiejętności i dostosowywaniem się do nowych technologii lub procedur.
- Autorefleksja** - zdolność do krytycznej oceny własnych wyników i przyjmowania informacji zwrotnych (zasób).

Cechy te są ważne dla efektywnej realizacji zadań i długoterminowej współpracy w firmie.

PRZENIKANIE SIĘ FIRM

Przenikanie się wszystkich czterech wywiadów ujawnia wspólne kompetencje, które firmy uważają za ważne, a także różnice w ich oczekiwaniach. Oto podsumowanie:

Dopasowywanie kompetencji:

Komunikacja - Wszystkie firmy uważają skuteczną komunikację za podstawową kompetencję. Pracownicy powinni być w stanie wyrażać swoje myśli jasno i zrozumiale, co jest niezbędne do efektywnej współpracy i rozwiązywania zadań.

Adaptacyjność - Zdolność do adaptacji do zmian i reagowania na nowe sytuacje jest uważana za ważną we wszystkich firmach, niezależnie od tego, czy chodzi o dynamiczne środowisko marketingu internetowego, czy rozwiązywanie problemów w branży elektrycznej.

Proaktywność i motywacja - Firmy zgadzają się co do znaczenia proaktywnego podejścia do pracy, dążenia do poprawy i osiągania wysokiej wydajności. Motywacja do rozwoju jest powszechnym wymogiem.

Standardy etyczne - Wszystkie wywiady podkreślają znaczenie uczciwości, niezawodności i odpowiedzialności, chociaż niektóre firmy wspominały o problemach ze zgodnością.

Praca zespołowa - Praca zespołowa, dzielenie się doświadczeniami i wzajemne wsparcie między pracownikami są podkreślane jako kluczowy element sukcesu.

Różnice w oczekiwaniach (różnice w kompetencjach):

- **Umiejętności analityczne** — podczas gdy niektóre firmy, szczególnie w zakresie marketingu internetowego i asystentów wirtualnych, podkreślają znaczenie myślenia analitycznego i umiejętności identyfikowania problemów, inne, takie jak średniej wielkości firma produkująca sprzęt elektryczny, kładą nacisk na większą zręczność manualną.
- **Pozytywne nastawienie** — niektóre firmy podkreślają pozytywne nastawienie i optymizm jako czynnik napędzający produktywność, podczas gdy inne nie stawiają ich na pierwszym miejscu, zwłaszcza jeśli bardziej skupiają się na umiejętnościach technicznych.
- **Lojalność** — oczekiwania dotyczące lojalności są różne. Niektóre firmy uważają ją za niezbędną do długoterminowej współpracy, podczas gdy inne częściej wspominają o problemach z lojalnością wśród młodszych pracowników.
- **Szacunek** — podczas gdy szacunek dla innych jest uważany za ważny, niektóre firmy doświadczyły problemów z szacunkiem wśród młodszych pracowników, szczególnie w odniesieniu do przełożonych.
- **Autorefleksja** — umiejętność przyjmowania informacji zwrotnych i uczenia się na błędach nie jest wymagana w równym stopniu we wszystkich firmach. Niektóre firmy postrzegają ją jako atut, podczas gdy inne widzą w niej kluczowy element rozwoju. Podsumowanie pokazuje, że podstawowe wartości, takie jak komunikacja, zdolność adaptacji, proaktywność, etyka i praca zespołowa, są wspólne dla wszystkich firm. Jednak oczekiwania dotyczące umiejętności analitycznych, lojalności i innych umiejętności miękkich różnią się między firmami w zależności od specyfiki branży.

Przecięcie wywiadów dotyczących idealnego pracownika ujawnia zarówno podobieństwa, jak i różnice w oczekiwaniach każdej firmy.

Cechy idealnego pracownika:

- **Chęć uczenia się i rozwoju** - wszystkie firmy podkreślają znaczenie ciągłego uczenia się, zainteresowania rozwojem umiejętności i gotowości do adaptacji do nowych wyzwań. Pracownicy powinni być gotowi na przyjmowanie nowych informacji i stosowanie ich w praktyce.
- **Odpowiedzialność** - niezawodność i wypełnianie obowiązków służbowych są postrzegane jako kluczowe cechy. Firmy oczekują, że pracownicy będą odpowiedzialni nie tylko za swoje zadania, ale także za przestrzeganie standardów firmy.
- **Proaktywność** - Podejmowanie proaktywnego podejścia do pracy i dążenie do wprowadzania innowacji i pomysłów jest uważane za ważne we wszystkich rozmowach kwalifikacyjnych. Idealny pracownik nie powinien czekać na instrukcje, ale aktywnie szukać możliwości doskonalenia się.

- **Umiejętność pracy w zespole** - umiejętność efektywnej pracy w zespole, dzielenia się wiedzą i wspierania się nawzajem wśród współpracowników jest podkreślana w całym dokumencie.
- **Elastyczność i zdolność adaptacji** - wszystkie firmy cenią umiejętność szybkiej adaptacji do zmian i nowych warunków, co jest szczególnie ważne w dynamicznych branżach.

Różne cechy idealnego pracownika:

- **Zręczność manualna kontra umiejętności analityczne** — podczas gdy firma zajmująca się naprawą elektroniki wymaga przede wszystkim zręczności manualnej, firmy zajmujące się marketingiem internetowym i usługami wirtualnymi kładą większy nacisk na myślenie analityczne i umiejętności rozwiązywania problemów.
 - **Autorefleksja** — niektóre firmy uważają ją za niezbędną, podczas gdy inne traktują ją jedynie jako atut. Na przykład autorefleksja nie jest tak bardzo wymagana w średniej wielkości przedsiębiorstwie, jak w marketingu internetowym, gdzie jest ważna dla rozwoju osobistego i zawodowego.
 - **Lojalność** — oczekiwania dotyczące lojalności są różne. Niektóre firmy uważają ją za ważną dla długoterminowej współpracy i zaangażowania, podczas gdy inne koncentrują się na bieżących wynikach i wynikach, a nie na długoterminowej lojalności.
 - **Pozytywne nastawienie** — podczas gdy niektóre firmy uważają ją za kluczową dla radzenia sobie ze stresem i promowania produktywności, inne nie wspominają o niej jako o podstawowym wymogu dla idealnego pracownika.
 - **Szacunek dla przełożonych i współpracowników** — podczas gdy szacunek jest wymieniany jako ważny czynnik, niektóre firmy dostrzegają problemy z szacunkiem, szczególnie wśród młodszych pracowników, co wpływa na oczekiwania wobec idealnego pracownika.
- Podsumowanie pokazuje, że idealny pracownik powinien być odpowiedzialny, proaktywny, elastyczny i chętny do nauki, a praca zespołowa powinna być uważana za podstawową umiejętność. Jednak różne firmy kładą różny nacisk na konkretne umiejętności, takie jak zręczność manualna, myślenie analityczne lub autorefleksja, w zależności od branży i konkretnych wymagań stanowiska.

Przenikanie się wywiadów

Dopasuj cechy idealnego pracownika:

1. **Chęć uczenia się i rozwoju** — wszystkie firmy podkreślają znaczenie ciągłego uczenia się, zainteresowania rozwojem umiejętności i gotowości do adaptacji do nowych wyzwań. Pracownicy powinni być gotowi do przyswajania nowych informacji i stosowania ich w praktyce.
2. **Odpowiedzialność** — niezawodność i wypełnianie obowiązków służbowych są postrzegane jako kluczowe cechy. Firmy oczekują, że pracownicy będą odpowiedzialni nie tylko za swoje zadania, ale także za przestrzeganie standardów firmy.
3. **Proaktywność** — proaktywne podejście do pracy i dążenie do wprowadzania innowacji i pomysłów jest uważane za ważne we wszystkich rozmowach kwalifikacyjnych. Idealny pracownik nie powinien czekać na instrukcje, ale aktywnie szukać możliwości doskonalenia się.

4. **Umiejętność pracy w zespole** — umiejętność efektywnej pracy w zespole, dzielenia się wiedzą i wspierania się nawzajem wśród współpracowników jest podkreślana w całym dokumencie.
5. **Elastyczność i zdolność adaptacji** — wszystkie firmy cenią umiejętność szybkiej adaptacji do zmian i nowych warunków, co jest szczególnie ważne w dynamicznych branżach.

Różne cechy idealnego pracownika:

1. **Zręczność manualna kontra umiejętności analityczne** — podczas gdy firma zajmująca się naprawą elektroniki wymaga przede wszystkim zręczności manualnej, firmy zajmujące się marketingiem internetowym i usługami wirtualnymi kładą większy nacisk na myślenie analityczne i umiejętności rozwiązywania problemów.
 2. **Autorefleksja** — niektóre firmy uważają ją za niezbędną, podczas gdy inne traktują ją jedynie jako atut. Na przykład autorefleksja nie jest tak bardzo wymagana w średniej wielkości przedsiębiorstwie, jak w marketingu internetowym, gdzie jest ważna dla rozwoju osobistego i zawodowego.
 3. **Lojalność** — oczekiwania dotyczące lojalności są różne. Niektóre firmy uważają ją za ważną dla długoterminowej współpracy i zaangażowania, podczas gdy inne koncentrują się na bieżących wynikach i wynikach, a nie na długoterminowej lojalności.
 4. **Pozytywne nastawienie** — podczas gdy niektóre firmy uważają ją za kluczową dla radzenia sobie ze stresem i promowania produktywności, inne nie wspominają o niej jako o niezbędnym wymogu dla idealnego pracownika.
 5. **Szacunek dla przełożonych i współpracowników** — podczas gdy szacunek jest wymieniany jako ważny czynnik, niektóre firmy dostrzegają problemy z szacunkiem, szczególnie wśród młodszych pracowników, co wpływa na oczekiwania wobec idealnego pracownika.
- Podsumowanie pokazuje, że idealny pracownik powinien być odpowiedzialny, proaktywny, elastyczny i chętny do nauki, a praca zespołowa powinna być uważana za podstawową umiejętność. Jednak różne firmy kładą różny nacisk na konkretne umiejętności, takie jak zręczność manualna, myślenie analityczne lub autorefleksja, w zależności od branży i konkretnych wymagań stanowiska.

Krótką analizą treści

1. Wywiad 1 (Usługi prawne)

- **Komunikacja** — nacisk na skuteczną komunikację, jasne wyrażanie myśli, aktywne słuchanie (tak).
- **Myślenie analityczne** — częste zmiany w przepisach wymagają umiejętności analizowania sytuacji (tak).
- **Adaptowalność** — umiejętność szybkiego reagowania na zmiany i dostosowywania się do nowych sytuacji (tak).
- **Proaktywność** — motywacja, zaangażowanie i proaktywne podejście są kluczowe (tak).
- **Standardy etyczne** — uczciwość i odpowiedzialność są traktowane jako coś oczywistego (tak).
- **Praca zespołowa** — współpraca ze współpracownikami i budowanie relacji (tak).

- **Pozytywne nastawienie** — nacisk na pozytywne nastawienie, szczególnie w rozwiązywaniu problemów (tak).
- **Lojalność** — zaangażowanie i oddanie organizacji są ważne (tak).
- **Szacunek** — szacunek i poszanowanie są niezbędne (tak).

2. Wywiad 2 (marketing internetowy)

- **Komunikacja** - nacisk na wysoki poziom umiejętności komunikacyjnych (tak).
- **Myślenie analityczne** - oczekiwanie umiejętności analizowania problemów, nawet jeśli jest to słabość młodych ludzi (tak).
- **Adaptowalność** - wolniejsza adaptacja młodzieży, ale potrzeba adaptacyjności jest wysoka (tak).
- **Proaktywność** - firma nie ma proaktywnej postawy młodych pracowników (tak).
- **Standardy etyczne** - etyczne zachowanie jest standardem, ale młodzieży brakuje dyscypliny (tak).
- **Praca zespołowa** - kwestie efektywności zespołu, koncentracja na wspólnych wynikach (tak).
- **Pozytywne nastawienie** - znaczenie pozytywnej atmosfery w zespole (tak).
- **Lojalność** - niski poziom lojalności, konflikt pokoleniowy (częściowo).
- **Szacunek** - szacunek nie jest traktowany jako kluczowa kwestia (nie).

3. Wywiad 3 (asystent wirtualny)

- **Komunikacja** — klucz do współpracy i funkcjonowania zespołu (tak).
- **Myślenie analityczne** — niezbędne do identyfikowania problemów i proponowania rozwiązań (tak).
- **Elastyczność** — konieczność bycia otwartym na zmiany i szybkiego reagowania (tak).
- **Proaktywność** — proaktywne podejście i innowacyjność są uważane za ważne (tak).
- **Standardy etyczne** — uczciwość, niezawodność i odpowiedzialność jako podstawowe wartości (tak).
- **Praca zespołowa** — współpraca jest kluczem do zdrowej kultury firmy (tak).
- **Pozytywne nastawienie** — pozytywne nastawienie pomaga zachować spokój i motywację (tak).
- **Lojalność** — firma zachęca do lojalności poprzez otwartą komunikację (tak).
- **Szacunek** — szacunek promuje dobre środowisko pracy (tak).

4. Wywiad 4 (naprawa elektroniki)

- **Komunikacja** - zdolność do komunikowania się na podstawowym poziomie (częściowo).
- **Myślenie analityczne** - szybkie rozwiązywanie problemów jest kluczowe (tak).

- **Adaptowalność** - elastyczność jest oczekiwana, zwłaszcza od doświadczonych pracowników (częściowo).
- **Proaktywność** - motywacja do lepszej pracy z możliwością lepszego wynagrodzenia (tak).
- **Standardy etyczne** - standardy etyczne są oczekiwane, ale nie zawsze przestrzegane (tak).
- **Praca zespołowa** - praca w grupach składających się z dwóch lub więcej osób (tak).
- **Pozytywne nastawienie** - starsi pracownicy mają lepsze perspektywy, co może promować pozytywne nastawienie (częściowo).
- **Lojalność** - zainteresowanie zaangażowaniem młodszych, starsi wpadają w stereotyp (częściowo).
- **Szacunek** - kwestie szacunku dla młodych ludzi wobec przełożonych (częściowo).

Dopasowanie i zróżnicowanie kompetencji

1. Dopasowanie kompetencji

Komunikacja

Wszystkie firmy, niezależnie od branży, uważają skuteczną komunikację za kluczową umiejętność. Pracownicy powinni być w stanie wyrażać swoje myśli jasno i zrozumiale, co jest niezbędne nie tylko do pracy ze współpracownikami, ale także do komunikacji z klientami. W wywiadach skupiono się na umiejętności aktywnego słuchania, dzielenia się informacjami i rozwiązywania problemów poprzez skuteczną komunikację. Podczas gdy wymagany poziom komunikacji może się nieznacznie różnić w zależności od specyfikacji środowiska pracy, umiejętność dobrej komunikacji pozostaje kluczowym wymogiem we wszystkich firmach.

Elastyczność

Elastyczność to kolejny powszechny wymóg, co do którego zgadzają się wszystkie firmy. Umiejętność szybkiego reagowania na zmiany i radzenia sobie z nowymi sytuacjami jest ważna dla usług prawnych, gdzie przepisy stale się zmieniają, a także dla dynamicznego środowiska marketingu internetowego lub konserwacji elektroniki, gdzie mogą wystąpić nieoczekiwane awarie. Pracodawcy cenią pracowników, którzy są otwarci na nowe wyzwania i potrafią elastycznie dostosowywać swoje podejście do pracy do bieżących potrzeb.

Proaktywność i motywacja

Proaktywne podejście jest uważane za niezbędne dla wszystkich firm. Pracownicy powinni być proaktywni, szukać możliwości doskonalenia się i wносить nowe pomysły. Firmy oczekują, że pracownicy będą wewnętrznie zmotywowani do osiągnięcia wysokiej wydajności i aktywnego uczestnictwa w

procesach pracy. Firmy, niezależnie od branży, uważają zaangażowanie i autonomiczne podejście do rozwiązywania zadań za niezbędne.

Standardy etyczne

Uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność wyłaniają się jako kluczowe wartości we wszystkich wywiadach. Chociaż niektóre firmy wskazały na problemy z przestrzeganiem tych standardów (np. niewłaściwe użytkowanie pojazdów służbowych), wszystkie wymagają wysokiego poziomu etyki w pracy i oczekują, że pracownicy będą działać zgodnie z ustalonymi zasadami firmy.

Praca zespołowa

Umiejętność efektywnej współpracy z innymi członkami zespołu jest ważna we wszystkich analizowanych firmach. Pracodawcy cenią dzielenie się wiedzą, wsparcie między współpracownikami i wspólne osiąganie celów. Praca zespołowa jest postrzegana jako sposób na poprawę jakości i wydajności pracy, a zatem jest kluczowym wymogiem dla wszystkich pracowników.

Różne kompetencje

Myślenie analityczne kontra zręczność manualna

W wywiadach stało się jasne, że umiejętności analityczne są ważniejsze dla firm zorientowanych na usługi, takich jak marketing internetowy lub usługi prawne, w których trzeba szybko analizować sytuacje i proponować rozwiązania. Natomiast w firmie skoncentrowanej na naprawach i konserwacji urządzeń elektronicznych większy nacisk kładzie się na zręczność manualną i umiejętności praktyczne, podczas gdy myślenie analityczne nie jest tak bardzo wymagane.

Pozytywne nastawienie

Chociaż niektóre firmy (np. w marketingu internetowym i usługach wirtualnych) kładą duży nacisk na pozytywne nastawienie jako narzędzie do radzenia sobie ze stresem i motywowania, inne nie uważają tego za priorytet. W dziedzinach technicznych, takich jak konserwacja urządzeń elektronicznych, pozytywne nastawienie jest postrzegane jako dodatek, a nie podstawowy wymóg, ponieważ nacisk kładzie się na umiejętności praktyczne i skuteczne rozwiązywanie problemów.

Lojalność

Oczekiwania dotyczące lojalności różnią się w zależności od firmy. Podczas gdy niektóre firmy uważają ją za niezbędną do długoterminowej współpracy i zaangażowania, inne uważają ją za mniej ważną, zwłaszcza jeśli pracownicy osiągają dobre wyniki. Różnice pokoleniowe są tutaj również widoczne — młodszy pracownicy mogą mieć inne podejście do lojalności niż starsi pracownicy.

Szacunek

Szacunek jest obszarem budzącym obawy, szczególnie wśród młodszych pracowników, gdzie mogą występować problemy z szacunkiem dla przełożonych, zwłaszcza jeśli są starsi i bardziej autorytatywni. Firmy różnią się pod względem tego, jak mocno podkreślają szacunek w tym obszarze, przy czym niektóre bardziej koncentrują się na promowaniu równości i otwartej komunikacji.

Autorefleksja

Podczas gdy niektóre firmy (np. w marketingu internetowym) kładą duży nacisk na umiejętność otrzymywania informacji zwrotnej i krytycznej oceny własnych wyników jako klucz do rozwoju osobistego, inne postrzegają to jako zaletę, a nie konieczność. W przypadku firm zorientowanych technicznie praktyczna wydajność jest ważniejsza niż rozwijanie autorefleksji.

Wyniki

Wyniki wywiadów dotyczących kodowania pokazują, że wszystkie firmy uważają pewne kompetencje za kluczowe dla pomyślnego funkcjonowania swoich pracowników. Większość zgadza się co do znaczenia komunikacji, gdzie oczekuje się umiejętności jasnego i skutecznego wyrażania siebie, co jest niezbędne do efektywnej współpracy i pomyślnego wykonywania zadań zawodowych. Inną wspólną cechą jest adaptacyjność, co oznacza umiejętność dostosowywania się do zmian i nowych wyzwań, niezależnie od tego, czy jest to dynamiczne środowisko marketingu internetowego, czy konkretne sytuacje techniczne. Wszystkie firmy podkreślają znaczenie proaktywności, tj. proaktywnego podejścia do pracy i poszukiwania możliwości poprawy. Standardy etyczne, takie jak uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność, są również podstawowymi wartościami, których wszystkie firmy oczekują od swoich pracowników. Praca zespołowa to kolejny ważny aspekt, w którym pracownicy powinni być w stanie skutecznie współpracować, dzielić się wiedzą i wspierać współpracowników.

Z drugiej strony istnieją różnice w oczekiwaniach poszczególnych firm, które odzwierciedlają specyfikę ich branż. Myślenie analityczne jest ważne dla firm zorientowanych na usługi i technologię, gdzie konieczne jest szybkie identyfikowanie problemów i projektowanie skutecznych rozwiązań, podczas gdy zręczność manualna jest ważniejsza w przypadku prac manualnych w dziedzinach technicznych. Pozytywne nastawienie i lojalność są oceniane inaczej - niektóre firmy wysoko cenią te cechy ze względu na ich wpływ na kulturę firmy, podczas gdy inne nie uważają ich za krytyczne. Szacunek jest szczególnie problematyczny wśród młodszych pracowników, co odzwierciedla się w różnych oczekiwaniach dotyczących szacunku dla przełożonych. Ogólnie rzecz biorąc, wyniki pokazują, że chociaż istnieje zgoda co do podstawowych kompetencji, nacisk na konkretne umiejętności i cechy osobowości różni się w zależności od charakteru pracy i wymagań każdej firmy.

Załącznik 2 Badanie ankietowe przeprowadzono na Słowacji, w Polsce i Czechach.

ANKIETA DLA FIRM

- Jak oceniasz znaczenie następujących umiejętności dla młodych pracowników? (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Wiedza i umiejętności zawodowe: konkretna wiedza zawodowa i umiejętności techniczne wymagane do wykonywania określonej pracy. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Umiejętności komunikacyjne: zdolność do skutecznej komunikacji, wyrażania się jasno i zrozumiale, aktywnego słuchania i współpracy z innymi (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: zdolność do analizowania sytuacji, identyfikowania problemów, proponowania rozwiązań i podejmowania decyzji (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Adaptacyjność i elastyczność: zdolność do szybkiego dostosowywania się do zmian i nowych sytuacji, elastyczne reagowanie na nieoczekiwane okoliczności (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: zdolność do efektywnego planowania i organizowania pracy, zarządzania czasem i zasobami w celu osiągnięcia celów (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: osobista motywacja do osiągania wysokiej wydajności, zaangażowanie i proaktywne podejście do pracy. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Etyka i uczciwość: przestrzeganie norm etycznych, uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność we wszystkich działaniach zawodowych (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Praca zespołowa: umiejętność efektywnej pracy w zespole, przyczyniania się do realizacji wspólnych celów i wspierania innych członków zespołu. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Proaktywność: umiejętność i chęć działania z wyprzedzeniem i przewidywania potrzeb lub problemów, zanim staną się pilne. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);

- Odpowiedzialność: przyjmowanie odpowiedzialności za swoje działania, wyniki pracy i realizację przydzielonych zadań. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Pozytywne nastawienie: Utrzymywanie pozytywnego i optymistycznego nastawienia do pracy i sytuacji zawodowych, nawet w obliczu trudności lub przeszkód (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Zaangażowanie: silne zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów, aktywne uczestnictwo w działaniach zawodowych (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Elastyczność i otwartość na zmiany: Chęć i zdolność do adaptacji do nowych warunków, technologii lub praktyk. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Postępowanie etyczne: przestrzeganie norm i zasad etycznych w pracy, uczciwość i przejrzystość we wszystkich działaniach (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Szacunek i względy dla innych: okazywanie szacunku i względy kolegom, przełożonym i podwładnym, docenianie różnorodności i integracji. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Autorefleksja: umiejętność krytycznej oceny własnych osiągnięć, przyjmowania informacji zwrotnych i chęć uczenia się i doskonalenia. (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Odporność na stres: umiejętność radzenia sobie ze stresem w sytuacjach stresowych ze spokojem i skutecznością, zachowanie stabilności emocjonalnej (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Orientacja na klienta: koncentracja na potrzebach i satysfakcji klienta, zapewnianie wysokiego poziomu usług i wsparcia (Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieistotne”, a 5 oznacza „bardzo ważne”);
- Jakie są Twoje ogólne oczekiwania wobec młodych poszukujących pracy?
- Jakie są najczęstsze błędy popełniane przez młodych ludzi na rozmowach kwalifikacyjnych i jak mogą ich uniknąć?

- Czy zapewnisz szkolenia młodym pracownikom? Jeśli tak, w jakich obszarach?
- Odpowiedz na poniższe pytania jedną z opcji TAK/NIE
- Czy zapewnisz młodym pracownikom informacje zwrotne?
- Czy w Twojej firmie istnieje opcja telepracy?
- Czy uważasz, że praca zdalna jest tak samo skuteczna jak praca w biurze dla młodych pracowników?
- Czy młodzi pracownicy uzależniają możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin z domu od rozmowy kwalifikacyjnej?
- Jaka jest średnia liczba pracowników w Twojej firmie?
- Podaj główną dziedzinę swojej działalności

Słowacja

ŚREDNIA WARTOŚCI ODPOWIEDZI

- **Etyka i uczciwość: 4,65 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Przestrzeganie norm etycznych, uczciwość, niezawodność i odpowiedzialność we wszystkich działaniach zawodowych.

- **Odpowiedzialność: 4,65 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Przyjmowanie odpowiedzialności za swoje działania, wynik pracy i wykonywanie powierzonych zadań.

- **Szacunek i troska o innych: 4,57 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Okazywanie szacunku i poważania kolegom, przełożonym i podwładnym.

- **Zachowanie etyczne: 4,54 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Przestrzeganie norm i zasad etycznych w pracy, uczciwość i przejrzystość we wszystkich działaniach.

- **Umiejętności komunikacyjne: 4,51 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Zdolność do skutecznej komunikacji, jasnego i zrozumiałego wyrażania siebie, aktywnego słuchania i współpracy z innymi.

- **Autorefleksja: 4,51 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Zdolność do krytycznej oceny własnych wyników, przyjmowania informacji zwrotnych i chęci uczenia się i doskonalenia.

- **Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,49 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Wewnętrzna motywacja do osiągnięcia wysokiej wydajności, zaangażowanie i proaktywne podejście do pracy.

- **Praca zespołowa: 4,32 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Zdolność do efektywnej pracy w zespole, przyczyniania się do wspólnych celów i wspierania innych członków zespołu.

- **Adaptowalność i elastyczność: 4,30 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Zdolność do szybkiego dostosowywania się do zmian i nowych sytuacji, elastyczne reagowanie na nieoczekiwane okoliczności.

- **Pozytywne nastawienie: 4,19 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Zachowanie pozytywnego i optymistycznego nastawienia do pracy i sytuacji zawodowych, nawet w obliczu trudności lub przeszkód.

- **Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Umiejętność analizowania sytuacji, identyfikowania problemów, proponowania rozwiązań i podejmowania decyzji.

- **Zaangażowanie: 4,11 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Silne zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów, aktywne uczestnictwo w działaniach roboczych.

- **Elastyczność i otwartość na zmiany: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Chęć i umiejętność dostosowywania się do nowych warunków, technologii lub procedur.

- **Odporność na stres: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Umiejętność spokojnego i wydajnego radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami, zachowanie stabilności emocjonalnej.

- **Orientacja na klienta: 3,97 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Skupienie się na potrzebach i satysfakcji klienta, zapewnienie wysokiego poziomu usług i wsparcia.

- **Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,89 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Umiejętność efektywnego planowania i organizowania pracy, zarządzania czasem i zasobami w celu osiągnięcia celów.

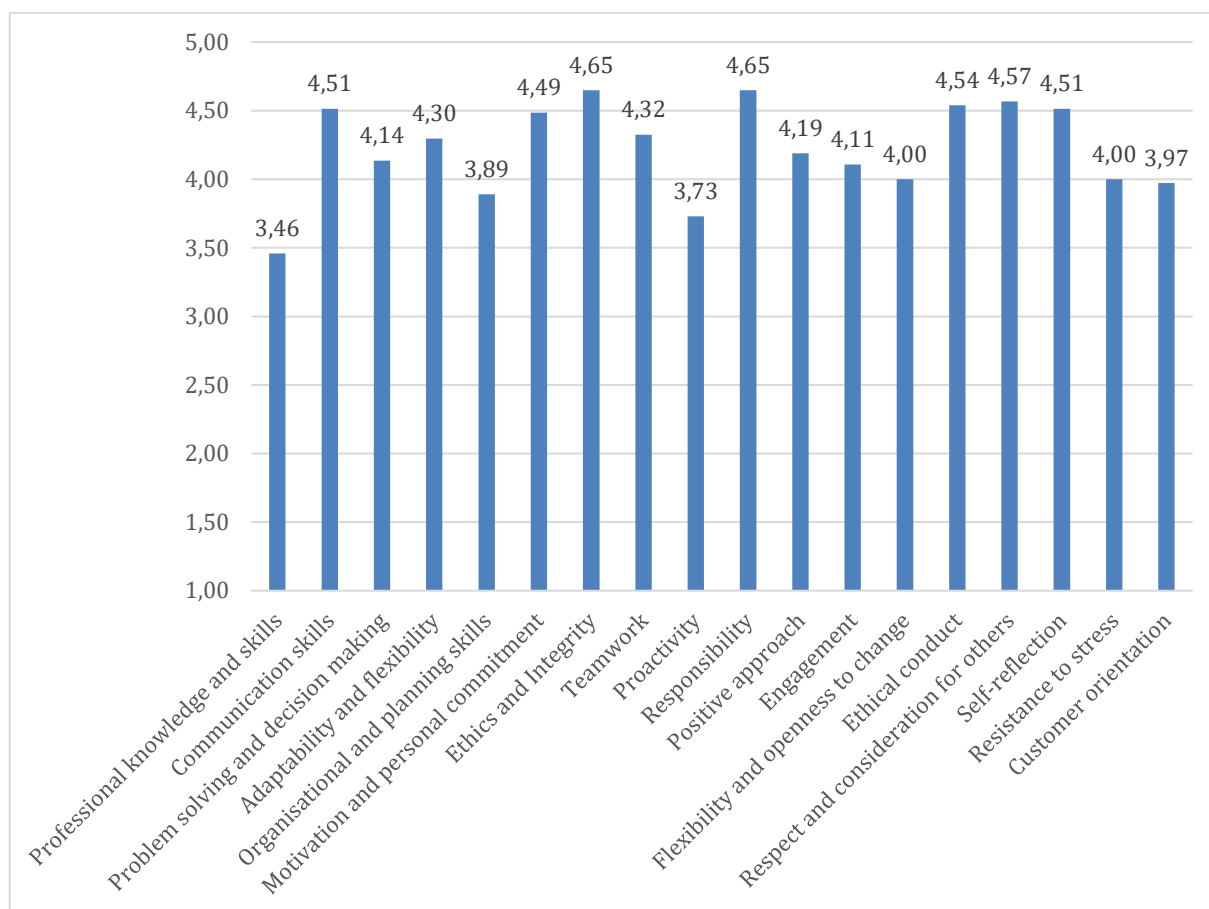
- **Proaktywność: 3,73 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Umiejętność i chęć działania z wyprzedzeniem i przewidywania potrzeb lub problemów, które stają się pilne.

- **Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,46 na maksymalnie 5 punktów ankiety**

Konkretna wiedza zawodowa i umiejętności techniczne wymagane do wykonania określonej pracy.

Table 1



MIKROPRZEDSIĘBIORSTWA (0-9):

- Etyka i uczciwość: 4,76 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Odpowiedzialność: 4,76 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Etyczne zachowanie: 4,76 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Szacunek i troska o innych: 4,65 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Autorefleksja: 4,65 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,59 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności komunikacyjne: 4,47 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Praca zespołowa: 4,41 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Pozytywne nastawienie: 4,29 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Orientacja na klienta: 4,29 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Adaptowalność i elastyczność: 4,18 na maksymalnie 5 punktów ankiety

- Zaangażowanie: 4,18 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Odporność na stres: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,88 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,82 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Proaktywność: 3,76 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,65 na maksymalnie 5 punktów ankiety

MAŁE PRZEDSIĘBIORSTWA (10-49)

- Odpowiedzialność: 4,71 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności komunikacyjne: 4,43 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Adaptacyjność i elastyczność: 4,43 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Etyka i uczciwość: 4,29 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Szacunek i troska o innych: 4,29 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Praca zespołowa: 4,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Autorefleksja: 4,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Postępowanie etyczne: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,86 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- odporność na stres: 3,86 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- pozytywne nastawienie: 3,71 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- zaangażowanie: 3,71 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,43 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- proaktywność: 3,29 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- zorientowanie na klienta: 3,29 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- wiedza i umiejętności zawodowe: 3,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety

PRZEDSIĘBIORSTWA ŚREDNIE (50-249)

- Etyka i uczciwość: 5,00 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Odpowiedzialność: 5,00 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności komunikacyjne: 4,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Adaptowalność i elastyczność: 4,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 4,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Zaangażowanie: 4,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Zachowanie etyczne: 4,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety

- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,50 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Praca zespołowa: 4,50 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Elastyczność i otwartość na zmianę: 4,50 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Szacunek i troska o innych: 4,50 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Autorefleksja: 4,50 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Orientacja na klienta: 4,50 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Pozytywne nastawienie: 4,25 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Odporność na stres: 4,25 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Proaktywność: 3,75 z maksymalnie 5 punktów ankiety

DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA (250+)

- Szacunek i troska o innych: 4,67 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności komunikacyjne: 4,56 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,56 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Etyka i uczciwość: 4,56 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Autorefleksja: 4,56 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Zachowanie etyczne: 4,44 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Pozytywne nastawienie: 4,33 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,22 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Zdolność adaptacji i elastyczność: 4,22 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Praca zespołowa: 4,22 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Odpowiedzialność: 4,22 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 4,22 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Proaktywność: 4,00 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Zaangażowanie: 4,00 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Odporność na stres: 4,00 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,89 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Orientacja na klienta: 3,67 z maksymalnie 5 punktów ankiety
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,22 z maksymalnie 5 punktów ankiety

RÓŻNICE W OCENIE WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

Umiejętności organizacyjne i planowania:

- Mikroprzedsiębiorstwa: 3,88 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Małe przedsiębiorstwa: 3,43 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Średnie przedsiębiorstwa: 4,75 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Duże przedsiębiorstwa: 3,89 na maksymalnie 5 punktów ankiety

Średniej wielkości przedsiębiorstwa uważają, że umiejętności organizacyjne i planowania młodych kandydatów są o wiele ważniejsze niż małe przedsiębiorstwa. Średniej wielkości przedsiębiorstwa często mają bardziej złożoną strukturę i więcej procesów, które wymagają dobrych umiejętności organizacyjnych. Młodzi kandydaci muszą być w stanie skutecznie planować, aby zarządzać swoimi zadaniami w środowisku, w którym wiele projektów musi być koordynowanych. Z drugiej strony małe przedsiębiorstwa mogą być bardziej elastyczne i mniej ustrukturyzowane, zmniejszając potrzebę tych umiejętności.

Etyka i uczciwość

- Mikroprzedsiębiorstwa: 4,76 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Małe przedsiębiorstwa: 4,29 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Średnie przedsiębiorstwa: 5,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Duże przedsiębiorstwa: 4,56 na maksymalnie 5 punktów ankiety

Średniej wielkości przedsiębiorstwa kładą większy nacisk na etykę i uczciwość młodych kandydatów niż małe przedsiębiorstwa. Większe i średnie firmy mogą mieć bardziej sformalizowane procesy, które wymagają przestrzegania zasad etycznych i wysokiego poziomu uczciwości, ponieważ większe firmy są często pod większą kontrolą (np. przez organy regulacyjne lub opinię publiczną). Mniejsze przedsiębiorstwa mogą działać w oparciu o mniej formalne relacje i osobiste zaufanie, gdzie te aspekty nie są tak ściśle monitorowane.

Proaktywność:

- Mikroprzedsiębiorstwa: 3,76 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Małe przedsiębiorstwa: 3,29 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Średnie przedsiębiorstwa: 3,75 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Duże przedsiębiorstwa: 4,00 na maksymalnie 5 punktów ankiety

Duże firmy uważają proaktywność za ważniejszą niż małe firmy. W dużych organizacjach młodzi kandydaci często muszą wykazywać inicjatywę i proaktywnie szukać rozwiązań problemów, ponieważ struktura jest bardziej hierarchiczna i nie można czekać na bezpośrednie instrukcje. W małych firmach zarządzanie bezpośrednio jest bardziej powszechne, a zadania są przydzielane bardziej szczegółowo, co może zmniejszyć potrzebę proaktywności.

Wiedza i umiejętności zawodowe:

- Mikroprzedsiębiorstwa: 3,65 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Małe przedsiębiorstwa: 3,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Średnie przedsiębiorstwa: 3,75 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Duże przedsiębiorstwa: 3,22 na maksymalnie 5 punktów ankiety

Średniej wielkości przedsiębiorstwa uważają, że umiejętności zawodowe młodych kandydatów są ważniejsze niż małe przedsiębiorstwa. Średniej wielkości przedsiębiorstwa często potrzebują specjalistów i oczekują, że młodzi kandydaci wniosą pewien poziom umiejętności technicznych, aby szybko dołączyć do procesów. Małe przedsiębiorstwa mogą mieć szersze i mniej wyspecjalizowane role, w których większy nacisk kładzie się na elastyczność i chęć uczenia się niż na konkretną wiedzę specjalistyczną.

Autorefleksja:

- Mikroprzedsiębiorstwa: 4,65 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Małe przedsiębiorstwa: 4,14 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Średnie przedsiębiorstwa: 4,50 na maksymalnie 5 punktów ankiety
- Duże przedsiębiorstwa: 4,56 na maksymalnie 5 punktów ankiety

Mikroprzedsiębiorstwa uważają, że autorefleksja młodych kandydatów jest ważniejsza niż małe przedsiębiorstwa. W mikroprzedsiębiorstwach często jest mniejszy zespół i wyższy poziom odpowiedzialności jednostki, co oznacza, że młodzi kandydaci muszą być w stanie krytycznie oceniać własne wyniki i aktywnie się doskonalić. W małych firmach może być mniej miejsca na formalną autorefleksję i bardziej ukierunkowane przywództwo ze strony właściciela lub menedżera.

Posortowane według wielkości różnicy:

- Umiejętności organizacyjne i planistyczne (różnica 1,32)
- Etyka i uczciwość (różnica 0,71)
- Proaktywność (różnica 0,71)
- Wiedza i umiejętności zawodowe (różnica 0,61)
- Autorefleksja (różnica 0,51)

Wyniki te pokazują, że firmy o różnej wielkości kładą różny nacisk na różne kompetencje młodych kandydatów, przy czym średnie i duże firmy mają specyficzne oczekiwania dotyczące organizacji, etyki i proaktywności. Natomiast małe i mikroprzedsiębiorstwa bardziej cenią elastyczność i indywidualne podejście.

ODPOWIEDZI OTWARTE

Oczekiwania wobec młodych pracowników

- Chęć uczenia się: jest to niewątpliwie kluczowy wymóg, który podają firmy. Firmy oczekują, że młodzi pracownicy będą aktywnie szukać możliwości uczenia się, nie tylko w zakresie umiejętności technicznych, ale także umiejętności miękkich (np. komunikacja, praca zespołowa).
- Odpowiedzialność: firmy wymagają od młodych pracowników autonomii i umiejętności brania odpowiedzialności za swoje zadania. Cecha ta jest często kojarzona z faktem, że młodzi ludzie powinni wykazywać się proaktywną postawą.
- Elastyczność: obejmuje to chęć dostosowania się do zmieniających się warunków pracy, nauki nowych technologii i otwartość na nowe sposoby pracy, takie jak telepraca.
- Lojalność: chociaż lojalność jest często postrzegana jako niedobór wśród młodych pracowników, firmy uważają ją za ważną. Odniesienia do lojalności odzwierciedlają obawy firm, że młodzi pracownicy często zmieniają firmy.

1. Powtarzające się błędy w rozmowach kwalifikacyjnych

- Wysokie wymagania płacowe: firmy często zgłaszają, że młodzi ludzie mają nieuzasadnione żądania finansowe, które nie są adekwatne do ich doświadczenia lub umiejętności. Może to zniechęcić pracodawców już na początku.
- Brak pokory: wiele firm krytykuje młodych kandydatów za brak pokory. Aspekt ten jest ściśle związany z nadmierną pewnością siebie, która może mieć negatywny wpływ, zwłaszcza gdy towarzyszy jej brak umiejętności lub doświadczenia.
- Niewłaściwe przedstawienie doświadczenia: ten błąd sugeruje, że niektórzy młodzi ludzie błędnie przedstawiają lub wyolbrzymiają swoje doświadczenie zawodowe, co może sygnalizować pracodawcom brak wiarygodności.
- Słabe przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej: odpowiedzi pokazują, że młodzi kandydaci często nie są wystarczająco przygotowani do pytań związanych z konkretną firmą lub stanowiskiem. Nieznajomość firmy lub brak przygotowania może być znaczącym minusem.

1. Szkolenie młodych pracowników

- Szkolenia i umiejętności techniczne: niektóre firmy informują, że młodzi pracownicy otrzymują szkolenia w zakresie konkretnych umiejętności i procesów, które są kluczowe dla firmy, takich jak praca z systemami informacyjnymi lub technologią.
- Umiejętności miękkie: firmy często szkolą młodych ludzi w takich obszarach, jak praca zespołowa, komunikacja i zarządzanie czasem. Sugeruje to, że wielu młodych ludzi przychodzi do firm bez wystarczająco rozwiniętych umiejętności miękkich.

- Brak szkoleń: kilka firm wspomina, że nie zapewniają szkoleń.

Może to wynikać z przyczyn finansowych lub z oczekiwania, że młodzi pracownicy przyniosą te umiejętności z poprzednich miejsc pracy lub szkoleń.

Podsumowanie i dalszy rozwój:

- Spersonalizowane programy szkoleniowe: firmy mogłyby wyciągnąć z tych ustaleń wnioski o potrzebie spersonalizowanych szkoleń, które skupiają się na kluczowych obszarach, takich jak zdolność adaptacji lub pokora podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
- Podnoszenie świadomości wśród młodych ludzi: Na podstawie krytyki wymagań płacowych i braku pokory, można by zorganizować warsztaty lub seminaria, aby zająć się realiami rynku pracy.
- Promowanie umiejętności miękkich: instytucje edukacyjne mogą udoskonalić swoje podejście, oferując więcej programów rozwijających umiejętności miękkie, takie jak praca zespołowa, komunikacja i zarządzanie czasem.

ODPOWIEDZI TAK/NIE

1. Czy udzielasz informacji zwrotnej młodym pracownikom? Tak: 32 Nie: 5
2. Czy w Twojej firmie istnieje opcja telepracy? Tak: 17 Nie: 20
3. Czy uważasz, że praca zdalna dla młodych pracowników jest skuteczna? Tak: 7 Nie:30
4. Czy młodzi pracownicy uzależniają możliwość telepracy od rozmowy kwalifikacyjnej?
Tak: 18 Nie:19

Polska

ŚREDNIA WARTOŚCI ODPOWIEDZI

- **Etyka i uczciwość: 4,60 na maksymalnie 5**

(Przestrzeganie norm etycznych, uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność we wszystkich czynnościach zawodowych.)

- **Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,50 na maksymalnie 5**

(Osobista chęć i motywacja do osiągnięcia wysokich wyników, zaangażowanie i proaktywne podejście do pracy.)

- **Odpowiedzialność: 4,40 na maksymalnie 5**

(Przyjmowanie odpowiedzialności za swoje działania, wyniki pracy i wykonywanie powierzonych zadań.)

- **Szacunek i względy dla innych: 4,40 na maksymalnie 5**

(Okazywanie szacunku kolegom, przełożonym i podwładnym, docenianie różnorodności i współpracy interdyscyplinarnej.)

- **Umiejętności komunikacyjne: 4,37 na maksymalnie 5**

(Zdolność do skutecznej komunikacji, jasnego wyrażania siebie, aktywnego słuchania i współpracy z innymi.)

• **Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,27 z maksymalnie 5**

(Umiejętność analizowania sytuacji, identyfikowania problemów, proponowania rozwiązań i podejmowania decyzji.)

• **Zachowanie etyczne: 4,23 wartości maksymalne 5 wartości maksymalne 5**

• **Adaptowalność i elastyczność: 4,20 z maksymalnie 5**

(Umiejętność szybkiego dostosowywania się do zmian i nowych sytuacji, elastyczne reagowanie na nieoczekiwane okoliczności.)

• **Praca zespołowa: 4,17 z maksymalnie 5**

(Umiejętność efektywnej pracy w zespole, przyczynianie się do osiągnięcia wspólnych celów i wspieranie innych członków zespołu.)

• **Zaangażowanie: 4,17 z maksymalnie 5**

(Silne zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów, aktywne uczestnictwo w działaniach zawodowych.)

• **Autorefleksja: 4,13 z maksymalnie 5**

(Umiejętność krytycznej oceny własnych wyników, akceptowania informacji zwrotnych i chęci uczenia się i doskonalenia.)

• **Elastyczność i otwartość na zmiany: 4,10 na maksymalnie 5**

(Chęć i zdolność do adaptacji do nowych warunków, technologii lub procedur.)

• **Pozytywne nastawienie: 4,03 na maksymalnie 5**

(Zachowanie pozytywnego i optymistycznego nastawienia do pracy nawet w przypadku trudności lub przeszkód.)

• **Wiedza i umiejętności zawodowe: 4,03 wartości maksymalne 5**

(Konkretna wiedza zawodowa i umiejętności techniczne wymagane do wykonywania określonej pracy.)

• **Odporność na stres: 4,03 na maksymalnie 5**

(Zdolność do radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami ze spokojem i wydajnością, zachowanie stabilności emocjonalnej.)

• **Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,93 na maksymalnie 5**

(Zdolność do efektywnego planowania i organizowania pracy, zarządzania czasem i zasobami w celu osiągnięcia celów.)

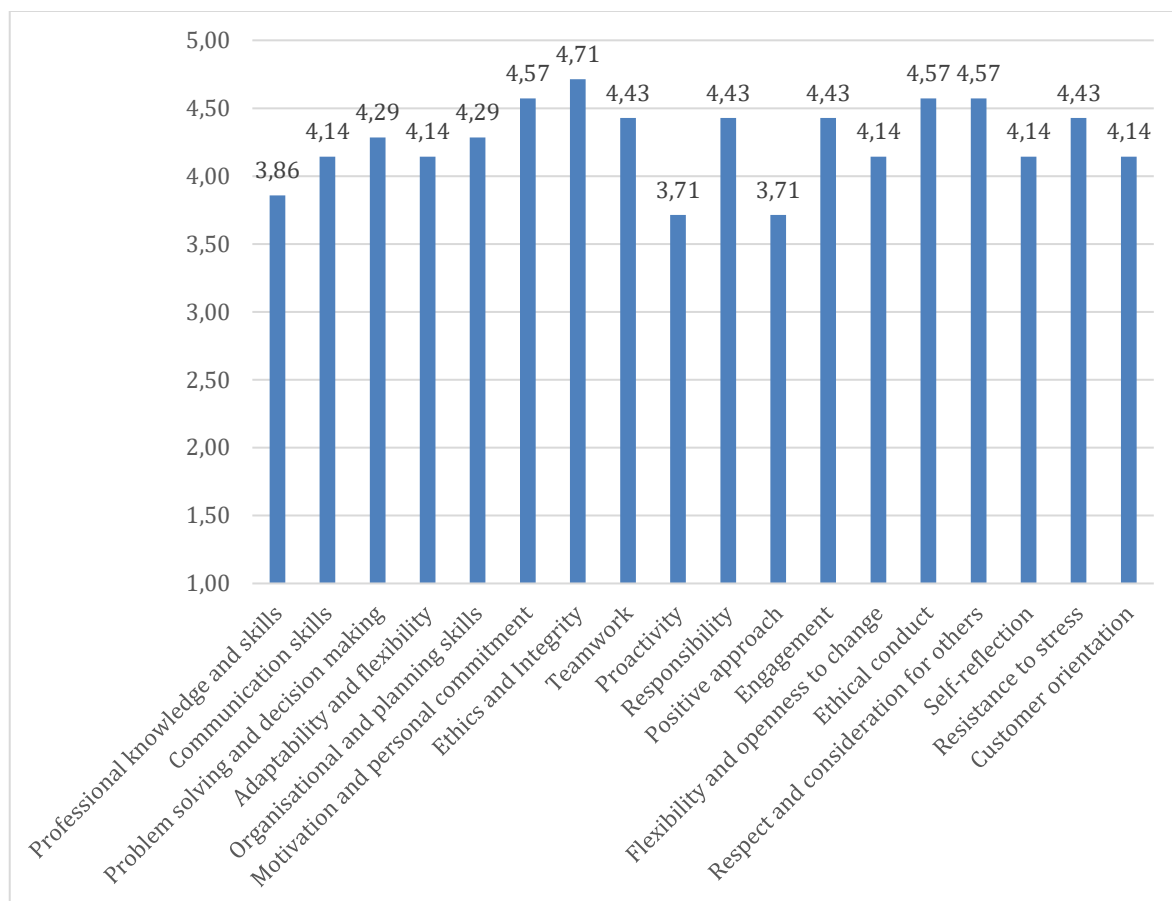
• **Proaktywność: 3,90 wartości maksymalne 5**

(Zdolność i chęć do działania z wyprzedzeniem, przewidywania potrzeb lub problemów i reagowania na nie.)

• **Orientacja na klienta: 3,87 na maksymalnie 5**

(Skupienie się na potrzebach i zadowoleniu klienta, zapewnienie wysokiego poziomu obsługi i wsparcia.)

Table 2



MIKROPRZEDSIĘBIORSTWA (0-9)

- Etyka i uczciwość: 4,71 na maksymalnie 5
- Zachowanie etyczne: 4,57 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 4,43 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 4,43 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 4,43 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 4,43 na maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 4,29 na maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,29 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,14 na maksymalnie 5
- Adaptowalność: 4,14 na maksymalnie 5

- Orientacja na klienta: 4,14 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,14 na maksymalnie 5
- Elastyczność i zdolność adaptacji: 4,14 na maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,86 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 3,71 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 3,71 na maksymalnie 5
- Szacunek i względy dla innych: 3,57 na maksymalnie 5
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 3,57 na maksymalnie 5

MAŁE PRZEDSIĘBIORSTWA (10-49)

- Praca zespołowa: 5,00 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 4,86 na maksymalnie 5
- Etyka i uczciwość: 4,86 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 4,71 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,71 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 4,71 na maksymalnie 5
- Szacunek i troska o innych: 4,71 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,71 na maksymalnie 5
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 4,71 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 4,71 na maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 4,57 na maksymalnie 5
- Adaptowalność: 4,57 na maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,57 na maksymalnie 5
- Zachowanie etyczne: 4,43 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 4,43 na maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 4,43 na maksymalnie 5
- Motywacja i zaangażowanie osobiste: 4,43 na maksymalnie 5
- Orientacja na klienta: 4,29 na maksymalnie 5

PRZEDSIĘBIORSTWA ŚREDNIE (50-249)

- Etyka i uczciwość: 5,00 na maksymalnie 5
- Zachowanie etyczne: 4,80 na maksymalnie 5
- Szacunek i troska o innych: 4,80 na maksymalnie 5
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,60 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 4,60 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 4,40 na maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 4,40 na maksymalnie 5

- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,20 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,20 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 4,00 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 4,00 na maksymalnie 5
- Orientacja na klienta: 4,00 na maksymalnie 5
- Adaptacyjność i elastyczność: 4,00 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,20 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 4,20 na maksymalnie 5
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,80 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 3,80 na maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,40 na maksymalnie 5

DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA (250+)

- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,45 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,36 na maksymalnie 5
- Etyka i uczciwość: 4,18 na maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,09 na maksymalnie 5
- Adaptowalność i elastyczność: 4,09 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 4,00 na maksymalnie 5
- Szacunek i względy dla innych: 3,91 na maksymalnie 5
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,82 na maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,73 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 3,73 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 3,73 na maksymalnie 5
- Zachowanie etyczne: 3,64 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 3,64 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 3,55 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 3,55 na maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,55 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 3,45 na maksymalnie 5
- Orientacja na klienta: 3,36 na maksymalnie 5

RÓŻNICE W OCENACH WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA:

Umiejętności organizacyjne i planowania:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 3,57 na maksymalnie 5

- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,57 na maksymalnie 5
- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 3,40 na maksymalnie 5
- Duże przedsiębiorstwa (249+): 3,55 na maksymalnie 5

Małe firmy uważają umiejętności organizacyjne i planowania za o wiele ważniejsze niż średnie firmy. W małych firmach młodzi kandydaci często odpowiadają za właściwe planowanie zadań, aby skutecznie zarządzać swoimi obowiązkami zawodowymi. Z drugiej strony średnie firmy mogą mieć bardziej ustrukturyzowane procesy, które ograniczają potrzebę indywidualnego planowania.

1. Etyka i uczciwość:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,71 na maksymalnie 5
- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,86 na maksymalnie 5
- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 5,00 na maksymalnie 5
- Duże przedsiębiorstwa (249+): 4,18 na maksymalnie 5
- Różnica między średnimi i dużymi przedsiębiorstwami: 0,82 na maksymalnie 5

Średniej wielkości firmy kładą większy nacisk na etykę i uczciwość młodych kandydatów niż duże firmy. Średniej wielkości firmy prawdopodobnie będą kłaść większy nacisk na formalne zasady etyczne i zgodność, podczas gdy duże firmy mogą polegać na wewnętrznych procesach i strukturach, aby zapewnić, że pracownicy działają etycznie.

1. Proaktywność:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 3,71 na maksymalnie 5
- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,29 na maksymalnie 5
- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,00 na maksymalnie 5
- Duże przedsiębiorstwa (249+): 3,45 maksymalnej wartości

Małe firmy bardziej cenią proaktywne podejście młodych kandydatów niż duże przedsiębiorstwa. W małych firmach może być mniej struktur hierarchicznych, co oznacza, że młodzi pracownicy muszą być w stanie szybko reagować i przewidywać potrzeby. W dużych firmach pracownicy mogą być bardziej zależni od z góry określonych zadań i procesów, co może zmniejszyć nacisk na proaktywność.

1. Umiejętności komunikacyjne:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,14 na maksymalnie 5
- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,71 na maksymalnie 5
- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,00 na maksymalnie 5

- Duże przedsiębiorstwa (249+): 4,36 na maksymalnie 5

Małe firmy kładą większy nacisk na umiejętności komunikacyjne młodych kandydatów niż średnie firmy. W małych firmach pracownicy często mają bliski kontakt ze wszystkimi członkami zespołu, co wymaga skutecznej komunikacji. Średnie firmy mogą mieć bardziej formalną i ustrukturyzowaną komunikację, co zmniejsza potrzebę tej kompetencji.

1. Wiedza i umiejętności zawodowe:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 3,86 na maksymalnie 5
- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,43 na maksymalnie 5
- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,00 na maksymalnie 5
- Duże przedsiębiorstwa (249+): 3,50 na maksymalnie 5

Małe firmy kładą większy nacisk na wiedzę specjalistyczną i umiejętności niż duże firmy. W małych firmach role są często bardziej wielofunkcyjne, dlatego młodzi kandydaci muszą mieć wystarczającą wiedzę specjalistyczną, aby poradzić sobie z wieloma zadaniami. Z drugiej strony w dużych firmach role mogą być bardziej wyspecjalizowane, co zmniejsza potrzebę szerokiej wiedzy specjalistycznej.

SORTOWANE WEDŁUG WIELKOŚCI RÓŻNICY

- Umiejętności organizacyjne i planistyczne (różnica 1,17)
- Wiedza i umiejętności zawodowe (różnica 0,93)
- Etyka i uczciwość (różnica 0,82)
- Proaktywność (różnica 0,84)
- Umiejętności komunikacyjne (różnica 0,71)

Wyniki te pokazują, że przedsiębiorstwa o różnej wielkości kładą różny nacisk na różne kompetencje młodych kandydatów, przy czym małe przedsiębiorstwa bardziej cenią umiejętności organizacyjne, umiejętności komunikacyjne i wiedzę zawodową niż duże przedsiębiorstwa. Natomiast średnie przedsiębiorstwa kładą większy nacisk na etykę i uczciwość.

ODPOWIEDZI OTWARTE:

1. Oczekiwania wobec młodych kandydatów:

- Zaangażowanie i chęć do pracy: firmy często wspominają, że młodzi kandydaci powinni być aktywnie zaangażowani w swoją pracę i zainteresowani swoimi zadaniami. Zaangażowanie nie dotyczy tylko samej pracy, ale także chęci rozwijania i doskonalenia swoich umiejętności.

- Odpowiedzialność: oczekuje się umiejętności brania odpowiedzialności za powierzone zadania i niezawodności w ich wykonywaniu. Firmy podkreślają niezależność i umiejętność rozwiązywania problemów.
- Chęć uczenia się: młodzi kandydaci powinni być przygotowani na ciągłą naukę i adaptację do nowych metod pracy lub technologii. Elastyczność jest kluczową cechą, szczególnie w szybko zmieniającym się środowisku pracy.

1. Najczęstsze błędy podczas rozmów kwalifikacyjnych:

- Brak przygotowania: firmy często informują, że kandydaci nie są wystarczająco poinformowani o firmie lub pracy, co może powodować brak zainteresowania lub słabą motywację.
- Brak konkretnych przykładów: kandydaci czasami nie podają przykładów praktycznych, aby potwierdzić swoje umiejętności lub wcześniejsze doświadczenie.

- Nadmierna pewność siebie: nadmierna pewność siebie bez wystarczających dowodów na praktyczne rezultaty może być postrzegana negatywnie. Firmy cenią sobie bardziej realistyczny pogląd na własne możliwości.
- Skupienie się na warunkach finansowych: kandydaci kładą duży nacisk na warunki wynagrodzenia, a nie na zainteresowanie samą pracą lub wkładem w firmę.

1. Szkolenie młodych pracowników:

- Umiejętności techniczne i zawodowe: firmy często zapewniają szkolenia skoncentrowane na konkretnej wiedzy technicznej i umiejętnościach potrzebnych na danym stanowisku, takich jak nowe technologie lub certyfikaty zawodowe.
- Rozwój umiejętności miękkich: typowe obszary szkoleń obejmują komunikację, pracę zespołową, rozwiązywanie konfliktów i przywództwo zespołowe.
- Szkolenia dostosowane do indywidualnych potrzeb: niektóre firmy wspominają, że dostosowują szkolenia do konkretnych wymagań stanowiska, łącząc aspekty techniczne z rozwojem umiejętności osobistych.

ODPOWIEDZI TAK/NIE

1. Czy udzielasz informacji zwrotnej młodym pracownikom? Tak: 27 Nie: 3
2. Czy w Twojej firmie istnieje opcja telepracy? Tak: 17 Nie: 13
3. Czy uważasz, że praca zdalna dla młodych pracowników jest skuteczna? Tak: 7 Nie: 23
4. Czy młodzi pracownicy uzależniają możliwość telepracy od rozmowy kwalifikacyjnej? Tak: 18 Nie: 12

Czechy

ŚREDNIA ODPOWIEDZIANYCH WARTOŚCI

- **Zachowanie etyczne: 4,70 na maksymalnie 5**

Przestrzeganie norm i zasad etycznych w pracy, uczciwość i przejrzystość we wszystkich działaniach.

- **Etyka i integralność: 4,67 na maksymalnie 5**

Przestrzeganie norm etycznych, uczciwość, niezawodność i odpowiedzialność we wszystkich działaniach zawodowych.

- **Szacunek i uwaga dla innych: 4,59 na maksymalnie 5**

Okazywanie szacunku i poważania kolegom, przełożonym i podwładnym.

- **Odpowiedzialność: 4,56 na maksymalnie 5**

- **Praca zespołowa: 4,48 na maksymalnie 5**

Zdolność do efektywnej pracy w zespole, przyczyniania się do wspólnych celów i wspierania innych członków zespołu.

Przyjmowanie odpowiedzialności za swoje działania, wynik pracy i wykonywanie przydzielonych zadań.

- **Autorefleksja: 4,44 na maksymalnie 5**

Zdolność do krytycznej oceny własnych wyników, przyjmowania informacji zwrotnych i chęci uczenia się i doskonalenia.

- **Umiejętności komunikacyjne: 4,41 na maksymalnie 5**

Zdolność do skutecznej komunikacji, wyrażania siebie w sposób jasny i zrozumiały, aktywnego słuchania i współpracy z innymi.

- **Pozytywne nastawienie: 4,22 na maksymalnie 5**

Utrzymywanie pozytywnego i optymistycznego nastawienia do pracy i sytuacji zawodowych, nawet w obliczu trudności lub przeszkód.

- **Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,19 na maksymalnie 5**

Wewnętrzna motywacja do osiągnięcia wysokiej wydajności, zaangażowanie i proaktywne podejście do pracy.

- **Zaangażowanie: 4,15 na maksymalnie 5**

Silne zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów, aktywne uczestnictwo w działaniach zawodowych.

- **Orientacja na klienta: 4,07 na maksymalnie 5**

Skupienie się na potrzebach i zadowoleniu klienta, zapewnienie wysokiego poziomu usług i wsparcia.

- **Adaptowalność i elastyczność: 4,04 na maksymalnie 5**

Zdolność do szybkiego dostosowywania się do zmian i nowych sytuacji, elastyczne reagowanie na nieoczekiwane okoliczności.

- **Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,00 na maksymalnie 5**

Zdolność do analizowania sytuacji, identyfikowania problemów, proponowania rozwiązań i podejmowania decyzji.

- **Odporność na stres: 3,89 na maksymalnie 5**

Zdolność do radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami spokojnie i wydajnie, zachowanie stabilności emocjonalnej.

- **Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,81 na maksymalnie 5**

- **Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,74 na maksymalnie 5**

Konkretna wiedza zawodowa i umiejętności techniczne wymagane do wykonywania określonej pracy.

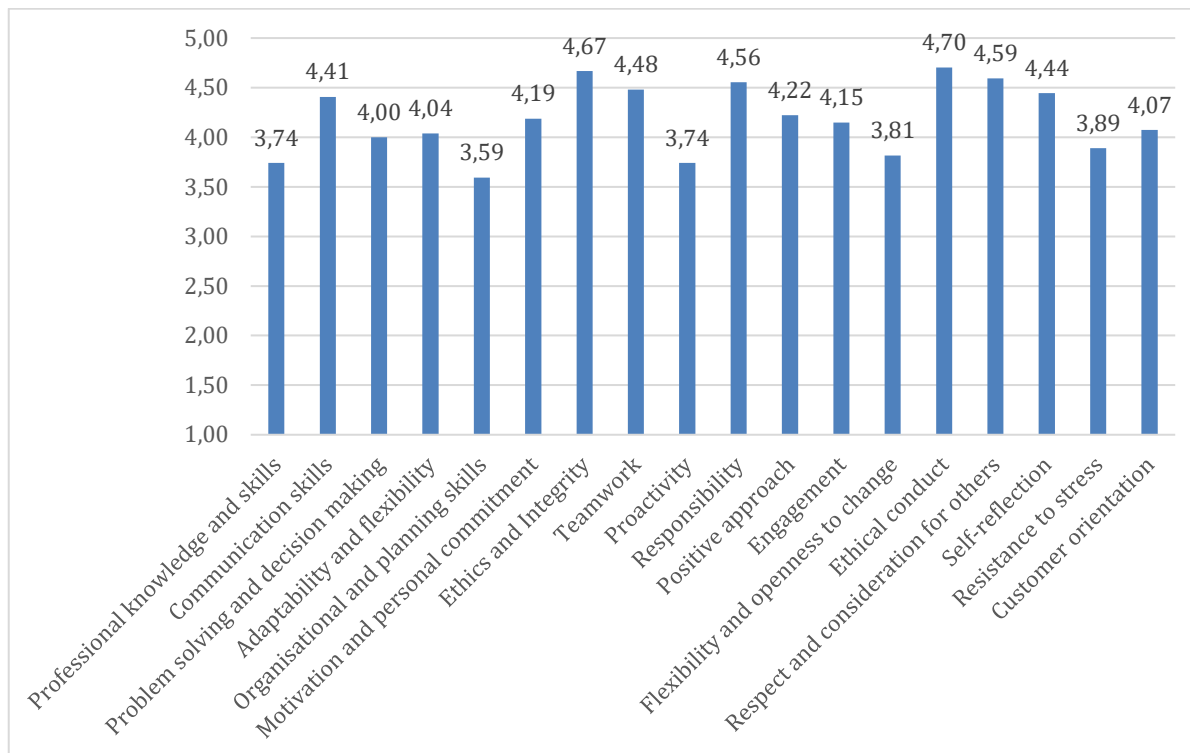
- **Proaktywność: 3,74 na maksymalnie 5**

Umiejętność i chęć działania z wyprzedzeniem i przewidywania potrzeb lub problemów, które stają się pilne. Umiejętność i chęć dostosowania się do nowych warunków, technologii lub procedur.

- **Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,59 na maksymalnie 5**

Umiejętność efektywnego planowania i organizowania pracy, zarządzania czasem i zasobami w celu osiągnięcia celów.

Table 3



MIKROPRZEDSIĘBIORSTWA (0-9)

- Zachowanie etyczne: 4,67 na maksymalnie 5
- Etyka i uczciwość: 4,44 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 4,44 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,44 na maksymalnie 5
- Szacunek i troska o innych: 4,56 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,22 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 4,22 maksymalnej wartości
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,11 na maksymalnie 5
- Orientacja na klienta: 4,11 na maksymalnie 5
- Adaptowalność i elastyczność: 4,13 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 4,00 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 4,00 na maksymalnie 5

- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,89 na maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 3,78 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 3,78 na maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,78 na maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,67 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 3,56 na maksymalnie 5

MAŁE PRZEDSIĘBIORSTWA (10-49)

- Adaptacyjność i elastyczność: 4,80 na maksymalnie 5
- Zachowanie etyczne: 4,80 na maksymalnie 5
- Etyka i uczciwość: 4,70 na maksymalnie 5
- Szacunek i troska o innych: 4,60 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 4,60 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,50 na maksymalnie 5
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,40 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 4,30 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 4,20 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 4,20 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,20 na maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,10 na maksymalnie 5
- Orientacja na klienta: 4,00 na maksymalnie 5
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,80 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 3,70 na maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,60 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 3,50 na maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,40 na maksymalnie 5

PRZEDSIĘBIORSTWA ŚREDNIE (50-249)

- Etyka i uczciwość: 5,00 na maksymalnie 5
- Odpowiedzialność: 5,00 na maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 4,75 na maksymalnie 5
- Zachowanie etyczne: 4,75 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 4,75 na maksymalnie 5
- Szacunek i troska o innych: 4,75 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,50 na maksymalnie 5

- Orientacja na klienta: 4,50 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,50 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 4,25 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 4,25 na maksymalnie 5
- Adaptowalność i elastyczność: 4,00 na maksymalnie 5 maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 4,00 z maksymalnie 5
- Motywacja i zaangażowanie osobiste: 4,00 z maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,00 z maksymalnie 5
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 4,00 z maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 4,00 z maksymalnie 5

DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA (250+)

- Odpowiedzialność: 5,00 na maksymalnie 5
- Umiejętności komunikacyjne: 4,75 na maksymalnie 5
- Etyka i uczciwość: 4,75 na maksymalnie 5
- Autorefleksja: 4,75 na maksymalnie 5
- Pozytywne nastawienie: 4,75 na maksymalnie 5
- Adaptowalność i elastyczność: 4,50 na maksymalnie 5
- Praca zespołowa: 4,50 na maksymalnie 5
- Proaktywność: 4,50 na maksymalnie 5
- Szacunek i względy dla innych: 4,50 na maksymalnie 5
- Etyczne zachowanie: 4,50 na maksymalnie 5
- Odporność na stres: 4,25 na maksymalnie 5
- Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji: 4,25 z maksymalnie 5
- Motywacja i osobiste zaangażowanie: 4,00 z maksymalnie 5
- Zaangażowanie: 3,75 z maksymalnie 5
- Orientacja na klienta: 3,75 z maksymalnie 5
- Wiedza i umiejętności zawodowe: 3,75 z maksymalnie 5
- Elastyczność i otwartość na zmiany: 3,50 z maksymalnie 5
- Umiejętności organizacyjne i planistyczne: 3,50 z maksymalnie 5

RÓŻNICE W OCENIE WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

2. Zaangażowanie:

- **Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,00 na maksymalnie 5**
- **Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,20 na maksymalnie 5**

- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,75 na maksymalnie 5

- Duże przedsiębiorstwa (250+): 3,75 na maksymalnie 5

Firmy średniej wielkości oczekują większego zaangażowania niż duże, gdzie może być więcej miejsca na określone role, które nie wymagają tak wysokiego poziomu osobistego zaangażowania.

2. Adaptacyjność i elastyczność:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,13 na maksymalnie 5

- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,80 na maksymalnie 5

- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,00 na maksymalnie 5

- Duże przedsiębiorstwa (250+): 4,50 na maksymalnie 5

Małe przedsiębiorstwa przywiązują większą wagę do zdolności adaptacji i elastyczności niż przedsiębiorstwa średniej wielkości, co może wynikać z konieczności szybkiej adaptacji w mniejszym otoczeniu

2. Motywacja i osobiste zaangażowanie:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,11 na maksymalnie 5

- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,40 na maksymalnie 5

- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,00 na maksymalnie 5

- Duże przedsiębiorstwa (250+): 4,75 na maksymalnie 5

Duże firmy cenią sobie większą motywację i osobiste zaangażowanie, co może mieć związek z koniecznością dostosowania się młodych pracowników do specyficznych warunków pracy i ustrukturyzowanych procesów dużych firm.

2. Orientacja na klienta:

- Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,11 z maksymalnie 5

- Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,00 z maksymalnie 5

- Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 4,50 z maksymalnie 5

- Duże przedsiębiorstwa (250+): 3,75 maksymalnej wartości

Przedsiębiorstwa średniej wielkości bardziej cenią orientację na klienta niż przedsiębiorstwa duże, co może wynikać z bardziej bezpośredniego kontaktu z klientami w firmach średniej wielkości.

2. Odpowiedzialność:

- **Mikroprzedsiębiorstwa (0-9): 4,44 na maksymalnie 5**
- **Małe przedsiębiorstwa (10-49): 4,30 na maksymalnie 5**
- **Średnie przedsiębiorstwa (50-249): 5,00 na maksymalnie 5**
- **Duże przedsiębiorstwa (250+): 5,00 na maksymalnie 5**

Przedsiębiorstwa średniej wielkości przywiązują większą wagę do odpowiedzialności niż przedsiębiorstwa małe, prawdopodobnie ze względu na wyższy poziom autonomii i odpowiedzialności w organizacjach średniej wielkości.

SORTOWANE WEDŁUG WIELKOŚCI RÓŻNICY

- Zaangażowanie (różnica 1,00)
- Adaptowalność i elastyczność (różnica 0,80)
- Motywacja i osobiste zaangażowanie (różnica 0,75)
- Orientacja na klienta (różnica 0,75)
- Odpowiedzialność (różnica 0,70)

Wyniki te pokazują, że duże firmy bardziej cenią proaktywność, zdolność adaptacji i motywację niż mniejsze firmy, podczas gdy średnie firmy skupiają się bardziej na zaangażowaniu i odpowiedzialności.

ODPOWIEDZI OTWARTE

1. Oczekiwania wobec młodych osób poszukujących pracy:

- **Zaangażowanie i odpowiedzialność:** to cechy najczęściej wymieniane jako wymagania podstawowe. Firmy szukają młodych kandydatów, którzy są gotowi wziąć odpowiedzialność za swoje zadania i którzy potrafią pracować z dużym zaangażowaniem.

- Chęć uczenia się: firmy często podkreślają potrzebę ciągłej nauki i rozwoju. Młodzi ludzie powinni być przygotowani do nauki nowych rzeczy i dostosowywania się do nowych metod pracy i technologii.
- Elastyczność i zdolność adaptacji: umiejętność szybkiego reagowania na zmiany i dostosowywania się do różnych sytuacji w pracy ma kluczowe znaczenie, szczególnie w dynamicznych branżach.
- Etyka pracy i lojalność: wiele firm informuje, że ceni lojalnych pracowników, którzy chcą być w firmie na dłuższą metę i aktywnie uczestniczyć w jej rozwoju.

2. Najczęstsze błędy podczas rozmowy kwalifikacyjnej:

- Brak konkretnych przykładów: wielu kandydatów nie podaje konkretnych przykładów z praktyki, aby poprzeć swoje twierdzenia o umiejętnościach lub doświadczeniu.
- Nieprzygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej: firmy często wspominają o braku wiedzy na temat firmy lub stanowiska, o które ubiega się kandydat, co wskazuje na niskie zainteresowanie i motywację.
- Nadmierna pewność siebie: nadmierna pewność siebie bez wystarczających argumentów lub wyników może być negatywna, zwłaszcza jeśli nie jest poparta doświadczeniem praktycznym.
- Skupienie się na warunkach finansowych: niektórzy kandydaci kładą zbyt duży nacisk na kwestie wynagrodzenia i świadczeń, zamiast na samą pracę i wkład w firmę.

Szkolenie młodych pracowników:

- Szkolenia techniczne i zawodowe: większość firm zapewnia szkolenia skoncentrowane na konkretnych umiejętnościach i kompetencjach technicznych potrzebnych do wykonywania pracy. Obejmuje to szkolenia z zakresu nowych technologii, programowania lub certyfikatów zawodowych.
- Umiejętności miękkie: firmy często wspominają o szkoleniach z zakresu komunikacji, pracy zespołowej, rozwiązywania konfliktów i przywództwa zespołowego.
- Szkolenia dostosowane do potrzeb: niektóre firmy informują, że dostosowują szkolenia do potrzeb konkretnego stanowiska, co obejmuje zarówno aspekty techniczne, jak i rozwój umiejętności osobistych.

ODPOWIEDZI TAK/NIE

1. Czy udzielasz informacji zwrotnej młodym pracownikom? Tak: 24 Nie: 3
2. Czy w Twojej firmie istnieje opcja telepracy? Tak: 18 Nie: 9

3. Czy uważasz, że praca zdalna dla młodych pracowników jest skuteczna? Tak: 12 Nie: 15

4. Czy młodzi pracownicy uzależniają możliwość telepracy od rozmowy kwalifikacyjnej?

Tak: 13 Nie 1

Załącznik 3 – Transkrypcja wywiadów

Wywiady ze Słowacji

Firma zajmująca się artykułami biurowymi

Jesteśmy firmą, która należy do czołowych słowackich firm sprzedających artykuły biurowe, środki czyszczące i higieniczne, artykuły promocyjne i kompletne wyposażenie placówek edukacyjnych. Mamy około 120 pracowników i dziesięć sklepów detalicznych na Słowacji. Nasz zespół jest zjednoczony, a rotacja pracowników jest niska.

Jak ocenia pan umiejętności komunikacyjne młodych ludzi na poziomie komunikacji? Czy wymagane są wyższe umiejętności komunikacyjnych na wyższych stanowiskach i czy muszą oni wyrażać się jasno i zrozumiale? Proszę podać przykład, w jaki sposób młodzi ludzie na wyższych stanowiskach różnią się od innych.

Młodzi ludzie mają dobre umiejętności komunikacyjne i potrafią wyrażać się jasno. Wyższe stanowisko wymaga wyższego poziomu komunikacji, z którym dobrze sobie radzą. Młodzi ludzie, którzy pracowali w administracji finansowej, są komunikatywni i mają wysoki poziom współpracy.

W kwestionariuszu stwierdzono, że młodzi ludzie mają trudności z analizowaniem i identyfikowaniem problemów w pracy. Dlaczego tak się dzieje?

Tak. Jak wspomniałem, niektórzy młodzi ludzie nie potrafią wystarczająco analizować i identyfikować problemów. Potrzebują doświadczenia i praktyki. Po przystosowaniu się do środowiska pracy mogą rozwiązać każdy problem.

Jak ocenia pan zdolność młodych ludzi do szybkiej adaptacji? Jakie czynniki, pana zdaniem, mają największy wpływ na to, czy młodzi ludzie chcą dostosowywać się do zmian i nowych sytuacji?

Jeśli młodzi ludzie są chętni do nauki, mogą szybko się dostosować. Najważniejszym czynnikiem jest to, że młodzi ludzie muszą chcieć się uczyć!

Jak ocenia pan rozwój kariery młodych ludzi? Jakie czynniki motywują młodych ludzi do osiągnięcia wyższych wyników i proaktywnego podejścia do pracy?

Chcą iść do przodu i robić postępy. Motywacją są niewątpliwie pieniądze oraz zdobywanie doświadczenia i wiedzy.

W kwestionariuszu wspomniał pan, że nie da się określić uczciwości i rzetelności w działaniach zawodowych; kiedy można to zidentyfikować? Czy zauważa pan różnice w

sytuacjach zawodowych między pracownikami w zależności od ich statusu finansowego i jak się to objawia?

Przewidzenie rzetelności i odpowiedzialności pracownika podczas rekrutacji jest prawie niemożliwe, ale czas pokaże. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej wydają się w porządku, ale później są inni. Zależy to od ich rodziny i tego, jak bardzo potrzebują pieniędzy. Kobiety z pieniędzmi nie starają się tak bardzo, ponieważ ich nie potrzebują.

Jak ocenia pan relacje między młodymi ludźmi a starszymi współpracownikami w środowisku pracy? Co, pana zdaniem, powoduje egocentryzm u niektórych młodych ludzi?

Kiedy młoda osoba dołącza, starsi współpracownicy czasami ją poniżają. Prawdopodobnie dzieje się tak, ponieważ boją się utraty pracy i zastąpienia przez kogoś młodszego. Młodzi ludzie są samolubni, co wynika z wychowania, ponieważ niektórzy są wychowywani w przekonaniu, że mogą zrobić wszystko i wszystko szybko zdobyć.

Czy zauważa pan, że młodzi ludzie w miejscu pracy doświadczają dni melancholii lub popadają w depresję? Czy niektórzy mają optymistyczne podejście do pracy? Dlaczego tak jest?

Młodzi ludzie mają tendencję do popadania w depresję i mają dni melancholijne. Oczywiście istnieją wyjątki, w których pracownicy również są optymistyczni, co z pewnością wynika z ich zrównoważonej osobowości i pochodzenia rodzinnego.

Czy młodzi ludzie są zaangażowani i lojalni w działaniach zawodowych? Czy zauważył pan, że oczekują lepszej oferty pracy i są mniej oddani swojej obecnej pracy?

Młodzi ludzie nie są oddani ani lojalni. Tak, oczekują i wierzą, że zawsze pojawi się lepsza oferta.

Czy młodzi ludzie mają problemy z dostosowaniem się do nowych technologii?

Młodzi ludzie nie mają problemów z dostosowaniem się do nowych technologii i procedur. Są otwarci i aktywni. Mamy dobre doświadczenia; młodzi ludzie są wykwalifikowani technicznie i szybko rozwijają się w najnowszych technologiach informatycznych.

Czy z pana doświadczenia wynika, że młodzi ludzie są samokrytyczni i mają wystarczającą autorefleksję?

Młodzi ludzie nie są samokrytyczni; nie lubią słuchać prawdy. Są przewrażliwieni i niewielu chce słyszeć negatywne opinie. Są egoistyczni, mają silne osobowości i brakuje im autorefleksji.

Czy spotkał pan kandydatów, którzy nie dowiedzieli się podstawowych informacji o firmie przed rozmową kwalifikacyjną?

Z naszych ostatnich doświadczeń wynika, że przeprowadziliśmy rozmowy kwalifikacyjne z czterema osobami. Trzy z nich wiedziały, a jedna nic nie wiedziała.

Czy kandydaci czasami mają nierealne oczekiwania płacowe?

Większość z nich ma doświadczenie biznesowe, więc wiedzą, jak prosić o wynagrodzenie, a ich wymagania nie są wygórowane.

Czy kandydaci mówią zbyt dużo o tym, czego oczekują, a nie o tym, czego oczekuje firma?
Nie doświadczyliśmy tego, ponieważ zadaliśmy to pytanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Czy zauważa pan podczas rozmów kwalifikacyjnych, że kandydaci nie mają autorefleksji i mają zbyt wysokie poczucie własnej wartości?

Tak, młodzi ludzie mają dość wysokie poczucie własnej wartości i mało autorefleksji.

Firma świadcząca usługi sprzątnia

Nasza firma koncentruje się na świadczeniu kompleksowych usług sprzątnia dla organizacji i gospodarstw domowych na poziomie profesjonalnym, od najprostszych usług po globalne rozwiązania w zakresie usług sprzątnia zgodnie z potrzebami klientów. Firma zatrudnia około 100 pracowników, a rotacja pracowników jest częsta.

Jakie doświadczenie ma pana firma w komunikacji z młodymi ludźmi w środowisku pracy? Dlaczego, pana zdaniem, młodzi ludzie często rezygnują z pracy, gdy muszą sprostać określonym wymaganiom?

Komunikacja z młodymi ludźmi jest trudna. Są impulsywni, natychmiast się poddają i nie chcą nic robić, gdy się ich o to prosi. Gdy czegoś się od nich oczekuje, poddają się i wolą natychmiast odejść.

Czy młodzi ludzie potrafią analizować sytuacje i identyfikować problemy? Dlaczego, pana zdaniem, młodzi ludzie często nie potrafią analizować sytuacji i podejmować decyzji?

Nie wszyscy młodzi ludzie potrafią analizować sytuacje, a zwłaszcza nie potrafią podejmować decyzji. Z doświadczenia wiem, że młodzi ludzie chcą wykonywać swoją pracę i mieć spokój ducha; nie potrafią jeszcze analizować i podejmować własnych decyzji.

Dlaczego uważa pan, że młodzi ludzie są obecnie niestabilni psychicznie? Pana zdaniem, co jest powodem, dla którego młodzi ludzie nie potrafią się dostosować do pracy i nie są elastyczni?

Młodzi ludzie nie potrafią się dostosować, a w dzisiejszym szybko zmieniającym się świecie są dość niestabilni psychicznie. Według mojego doświadczenia młodzi ludzie mieszkają z rodzicami przez długi czas i nie wiedzą, jak dostosować się do nieoczekiwanych okoliczności. Polegają na kimś, kto zrobi to za nich, i wcale nie są elastyczni.

Jak postrzega pan podejście młodych ludzi, którzy oczekują zaangażowania ze strony firmy, ale nie chcą wnieść więcej niż to konieczne? Dlaczego uważa pan, że młodzi ludzie oczekują wysokiej motywacji finansowej, mimo że nie mają doświadczenia w tej pracy?

Młodzi ludzie oczekują, że firma będzie im oddana, ale oni tego nie robią i zrobią tylko to, co konieczne. Młodzi ludzie wyobrażają sobie, że będą dobrze opłacani, a ich motywacją są pieniądze, mimo że nigdy nie wykonywali takiej pracy i nie wiedzą, czy potrafią ją wykonać.

Czy uważa pan, że młodzi ludzie potrzebują nadzoru, aby poprawnie wykonywać swoją pracę? W jaki sposób można pomóc młodym ludziom być bardziej odpowiedzialnymi i wydajnymi bez nadzoru?

Wykonają pracę, gdy będą mieli samokontrolę, ale muszą być nadzorowani. Należy dodać zasady i system pracy, aby dokładnie wiedzieli, co robić. Jeśli to zrobią, dostaną zapłatę. Jeśli zrobią coś dodatkowego lub szybciej, również zostaną nagrodzeni.

Jak postrzega pan młodych ludzi? Czy są graczami zespołowymi? Czy w pana firmie porównuje się wynagrodzenia młodszych i starszych pracowników?

Hm, to nic nie mówi młodym ludziom. Często spotykam młodych ludzi porównujących swoje wynagrodzenia, zwłaszcza ze starszymi pracownikami. Jest w tym pewna zazdrość. Dlaczego mają więcej?

Jakie korzyści widzi pan u młodych pracowników, gdy daje się im przestrzeń do relaksu? Czy uważa pan, że ich wydajność pracy poprawi się, jeśli umożliwisz im również osobistą komunikację twarzą w twarz?

Nasza firma stara się dać im przestrzeń do relaksu. Mamy też altanę, w której mają godzinę na lunch. Rzeczywiście, jeśli będą mogli omówić swoje problemy twarzą w twarz, poczują ulgę. Wiedzą, że mają wsparcie kierownictwa firmy, a ich wydajność pracy się poprawi.

Czy młodzi ludzie aktywnie uczestniczą w czynnościach zawodowych w pana firmie? Czy widzi pan różnicę między młodymi ludźmi, którzy jeszcze nie pracowali, a tymi, którzy pracowali w firmie korporacyjnej?

Młoda osoba nie zrobi nic więcej, niż musi. Możesz zobaczyć różnicę między młodymi ludźmi, którzy pracowali w firmie korporacyjnej, a tymi, którzy jeszcze nie pracowali. Różnica polega na tym, że młodzi ludzie z sektora korporacyjnego są bardziej zaangażowani i aktywniej zaangażowani w czynności zawodowe.

Młodzi ludzie radzą sobie z nowymi technologiami, jak jest w pana firmie?

Młodzi ludzie nie mają problemu z technologią. Wszyscy są aktywni i mają przegląd tego, co dzieje się w sieciach społecznościowych.

Czy młodzi ludzie mają pewność siebie? Czy szanują i honorują swoich starszych kolegów?

Młodzi ludzie mają dużą pewność siebie, słuchają wielu motywujących podcastów i często myślą, że wiedzą wszystko. Mogą udawać mądrych, ale chodzi o kierunek i wskazówki; starsi ludzie mają doświadczenie i mogą ich nauczyć nowych rzeczy.

Jak młodzi ludzie radzą sobie z autorefleksją? Czy wiedzą, jak oceniać swoje umiejętności i otrzymywać informacje zwrotne?

No cóż, młodym ludziom tego brakuje, ale nie wszystkim! Często zdarza mi się, że mają wysoką pewność siebie i wysokie wymagania, a po kilku miesiącach odkrywają, że nie potrafią sobie z tym poradzić i odchodzą. Nie lubią informacji zwrotnych i nie lubią słyszeć niczego negatywnego o sobie.

Czy zdarza się, że kandydat nie zna podstawowych informacji o firmie?

Tak, mamy doświadczenie, w którym nie wiedzą prawie nic o naszej firmie i tylko chwalą nas za to, jaka to piękna firma.

Czy zdarza się podczas rozmów kwalifikacyjnych, że kandydat ma nierealne oczekiwania płacowe?

Większość młodych ludzi ma wysokie oczekiwania co do wysokiej pensji. Nie potrafią nawet obliczyć kosztów firmy, ale chcą zarabiać jak najwięcej.

Czy zdarza się, że kandydat za dużo mówi o tym, czego oczekuje, zamiast o tym, czego oczekuje firma?

Często od razu mówią nam o swoich oczekiwaniach płacowych i że muszą wychodzić wcześniej, jeden dzień w tygodniu, ponieważ ich syn ma klub.

Czy kandydatom brakuje autorefleksji i mają zbyt dużą pewność siebie podczas rozmów kwalifikacyjnych?

To prawda. Mają dużą pewność siebie i nie mają autorefleksji. Są również silnie uwarunkowani swoją niepełną rodziną i gospodarstwem domowym, w którym żyją tak swobodnym życiem, ponieważ rodzice są zawsze w pracy, a dzieci przy komputerze.

Firma motoryzacyjna

Jesteśmy firmą produkującą komponenty dla przemysłu elektrotechnicznego i motoryzacyjnego. Jako kompleksowy dostawca rozwiązań oferujemy różne usługi — badania, wsparcie techniczne i koncepcyjne, rozwój, projektowanie i produkcję z jednego źródła. Nasze portfolio produktów obejmuje produkty standardowe i rozwiązania szyte na miarę.

Liczba pracowników wynosi około 2400.

Jakie są umiejętności komunikacyjne młodych ludzi w państwa firmie? Czy potrafią się skutecznie komunikować i jasno wyrażać?

Młodzi ludzie potrafią się komunikować. Zależy to od ich silnej osobowości, tego, czy są introwertykami. A także od tego, jak są prowadzeni w procesie szkolnym i czy potrafią wyrażać swoje opinie. Zależy to również od tego, czy byli szkoleni i mentorowani. Jeśli tak, wiedzą, jak zadawać pytania na rozmowie kwalifikacyjnej i jak się wyrażać. Jako członkowie Słowackiego Stowarzyszenia Debatującego mają doświadczenie i potrafią pięknie się wyrażać,

śłuchać i współpracować. Niektórzy idą drogą asertywności. Grupa młodych ludzi, którzy są dość ekstrawertyczni, wie, jak sprzedawać swoją wiedzę.

Czy młodzi ludzie mają myślenie analityczne? Wymienił pan do 5 punktów w kwestionariuszu. Czy młodzi ludzie potrafią zidentyfikować problem?

Młodzi ludzie mają myślenie analityczne i potrafią zidentyfikować problem. Ale mamy też introwertyków, którzy pracują za kulisami i robią swoje. Jako sprzedawca musi dobrze mówić, mieć umiejętności analitycznego myślenia i identyfikować problemy.

Czy potrafią szybko dostosować się do nowych sytuacji i być elastyczni? Jakie ma pan doświadczenie w firmie?

Młodzi ludzie potrafią dostosować się do nowych sytuacji i są elastyczni. Z mojego doświadczenia wynika, że w dużej mierze zależy to od szkoły i możliwości, jakie im dała – czy szkoła zapewniła im przestrzeń do wyrażania swoich opinii i czy ich wysłuchała.

Jak postrzega pan znaczenie motywacji i osobistego zaangażowania wśród młodych ludzi? Czy mają te wartości wyniesione z rodziny?

Dla młodych ludzi, jeśli mają podstawy w rodzinie, to jest to plus. Wiedzą, jak się zaangażować i mają zapał. Jednak szkoła może również przyczynić się do rozwoju motywacji, jeśli uczeń jest aktywnie zaangażowany i czuje taką potrzebę.

Jak postrzega pan znaczenie motywacji i osobistego zaangażowania wśród młodych ludzi? Czy mają silny zapał osobisty do bycia proaktywnym?

Motywacja jest kluczowa dla młodych ludzi, szczególnie w kwestiach finansowych. Ważne jest, do jakiego zespołu trafi, co pomoże mu się rozwijać. Jeśli młody człowiek jest z liderem, który nie dostrzega jego potencjału, znajduje się w złej strefie komfortu i nie próbuje.

Czy młodzi ludzie mają umiejętności zespołowe? Czy potrafią pracować efektywnie i w ten sposób przyczyniać się do realizacji wspólnych celów?

Młodzi ludzie chcą wykonywać swoją pracę i mieć spokój ducha, lubią swój komfort. Zależy to jednak od środowiska rodzinnego, ponieważ rodzina może zapewnić silne fundamenty.

Jak postrzega pan pozytywne nastawienie młodych ludzi? Czy wiedzą, jak radzić sobie z przeszkodami?

Młodzi ludzie są optymistyczni i świadomi swojej ważności. Prawie jakby byli centrum wszechświata. Zarówno młodzi, jak i ludzie w średnim wieku są melancholijni.

Czy młodzi ludzie są elastyczni i potrafią dostosować się do nowych technologii?

Tak, młodzi ludzie są elastyczni i bardzo szybko dostosowują się do nowych technologii. Obecnie technologia i sieci społecznościowe są dla nich naturalne i potrafią się natychmiast dostosować.

Jak ocenia pan etyczne zachowanie młodych ludzi w swojej firmie?

Oceniam je dobrze; wiedzą, czego muszą przestrzegać w firmie i przestrzegają tego. Pracują u nas zarówno kobiety, jak i mężczyźni i nie mają ze sobą problemów. Jest wzajemny szacunek.

Czy młodzi ludzie szanują kolegów, przełożonych i podwładnych?

Tak, młodzi ludzie szanują się. Zawsze mają nad sobą lidera, więc wie, że jego przełożony zawsze ma rację.

Czy młodzi ludzie mają autorefleksję? Czy wiedzą, jak oceniać swoje osiągnięcia i akceptować informacje zwrotne?

Młodzi ludzie nie mają autorefleksji. Nie potrafią akceptować informacji zwrotnych. Odbierają je jako lekcję i od razu czują się skrzywdzeni. Zależy to jednak od jednostki, ponieważ silniejsze osobowości potrafią je zaakceptować i uczyć się na swoich błędach.

Czy w państwa firmie zdarza się, że kandydat potrzebuje pomocy w znalezieniu podstawowych informacji o firmie?

Czasami przychodzą nieprzygotowani i nie wiedzą, co robimy dla biznesu.

Czy zdarza się, że młodzi ludzie aplikujący o pracę mają nierealne oczekiwania płacowe?

Zdarza się, że proszą o wysokie wynagrodzenie, mimo że nie wiedzą, jak poradzą sobie z pracą.

Czy zdarza się, że kandydat za dużo mówi o tym, czego oczekuje, zamiast o tym, czego chce firma?

Nie, to się nie zdarza; to zakład produkcyjny, więc wiedzą, co ich czeka.

Czy kandydaci mają brak autorefleksji i zbyt dużą pewność siebie?

Tak, ogólnie rzecz biorąc, młodzi ludzie mają wysoką samoocenę i małą autorefleksję.

Firma inżynierska

Nasza firma pomaga budować technologie dla najnowocześniejszych zakładów na świecie. Dostarczamy najlepszy sprzęt, komponenty, usługi i oprogramowanie, aby ułatwić pracę. Wierzymy, że maszyny i technologie to coś więcej niż tylko środek do wydajniejszej i szybszej produkcji. Przede wszystkim prowadzą do wzrostu potencjału ludzkiego. Dzięki automatyzacji i robotyzacji każdy może poświęcić energię na tworzenie piękniejszego świata. Wierzymy, że rozwój firmy jest możliwy tylko wtedy, gdy wszyscy jej pracownicy się rozwijają. Przechodzą do rzeczy, które lubią, a które nie są rutynowe. Dotyczy to nawet najbardziej rygorystycznych i najbardziej racjonalnych gałęzi przemysłu.

MIŁOŚĆ JEST WARTOŚCIĄ, KTÓRA PROWADZI FIRME.

Zawiera chęć szacunku, zrozumienia i słuchania współpracowników, klientów i partnerów. Uważa również, że bez względu na to, jak pragmatyczne i cyniczne jest standardowe podejście branży, można je zmienić. Firma zatrudnia około 600 pracowników. W tym roku nastąpiła większa rotacja programistów.

Jakie umiejętności komunikacyjne mają młodzi ludzie w porównaniu do osób starszych? Jaki jest ich poziom komunikacji?

Umiejętności komunikacyjne różnią się między młodymi a starszymi. Młodzi są słabi w komunikacji; komunikują się tylko za pośrednictwem sieci społecznościowych. Mogę powiedzieć, że poziom komunikacji młodych ludzi jest okropny. Nie wiedzą, jak wyrażać się ustnie, nawet w komunikacji e-mailowej. Często używają skrótów i nawet nie odbierają telefonu, gdy zgodzą się zadzwonić.

W wypełnionym kwestionariuszu stwierdził pan, że uważa, iż młodzi ludzie mają problem z podejmowaniem decyzji i rozwiązywaniem problemów; dlaczego? Jak wpłynął na to Covid?

Młodzi ludzie dotknięci COVID-19 stworzyli domowe biura, przestali się socjalizować i woleli być w domu. Rynek pracy się zmienił, szczególnie programowanie stanowisk z zupełnie innymi wymaganiami płacowymi. Wiem, co wiem, i chcę otrzymywać wynagrodzenie!

Młodzi ludzie mają problemy z podejmowaniem decyzji, nie wiedzą, jak rozwiązywać problemy i nie podejmują decyzji. „Nie wiem, gdzie chcę być; nie wiem, co chcę robić”.

Czy młodzi ludzie potrafią się dostosować? Czy potrafią dostosować się do nowych zmian i okoliczności?

Młodzi ludzie dostosowują się wolniej. Nie wiem, czego chcę; zobaczymy, co się stanie! Są niezdecydowani, chcą nierealnych rzeczy i chcą po prostu przetrwać.

Czy młodzi ludzie są zmotywowani do pracy? Czy w waszej firmie są jakieś świadczenia, które zachęcałyby ludzi do proaktywnego podejścia do pracy?

Młody student, który pracował tutaj na pół etatu latem, chce pracować i jest zmotywowany, ponieważ wie, że zarobi pieniądze. Spróbuję, zobaczę. Jednak obecnie mamy 20 studentów dualistycznych i tylko maksymalnie 8 studentów może tu zostać, aby pracować. W firmie mamy benefity, takie jak weekend dla rodziny w Tatrach lub regionie Vyhnie raz w roku, mamy bale taneczne, mikołajki dla dzieci, świadczenia zdrowotne, trzeci filar emerytalny i inne, ale nawet to nie jest wystarczające jako benefit motywujący.

Czy młodzi ludzie są rzetelni i odpowiedzialni za swoją pracę? Czy potrafią efektywnie pracować w zespole?

Rzetelność i odpowiedzialność nie dotyczą młodych ludzi. Dualistom zajmuje nawet pół roku, aby przedstawić pisemne usprawiedliwienie; nie znają poczucia odpowiedzialności. Tylko niektórzy młodzi ludzie potrafią pracować w zespole; zależy to od stanowiska i kręgu osób.

Czy młodzi ludzie mają pozytywne nastawienie i pogląd na pracę? Jak się czują, gdy muszą pokonać przeszkodę? Czy wiedzą, jak sobie z nią poradzić?

Zależy to od ich stanowiska i tego, co lubią robić. Nie wszyscy są pozytywni; raczej młodzi ludzie często są przestraszeni i niespokojni. Nie wiedzą, jak pokonywać przeszkody, wolą od razu się poddać i nie szukają rozwiązań.

Czy młodzi ludzie potrafią być zaangażowani i lojalni wobec firmy? Czy myślą o firmie, czy raczej o sobie?

Młodzi ludzie nie są zbyt zaangażowani. Wiedzą, że nie będą w firmie przez 40 lat. Nie traktują tego jako chęci zaszkodzenia firmie, ale to ich wolna decyzja; zawsze mogą odejść, jeśli chcą. Są samolubni i myślą o sobie.

Czy młodzi ludzie potrzebują pomocy w dostosowaniu się do nowych zmian technologicznych?

Są bardzo elastyczni w stosunku do nowych technologii, nawet jeśli niektóre standardowe rzeczy, takie jak fakt, że CV można napisać w Internecie, niektórzy nadal muszą się nauczyć. Nie wiedzą, jak korzystać z Internetu do wszystkiego, więc na przykład nie są podatni na wpływ teorii spiskowych.

Czy młodzi ludzie szanują innych? Co sprawia, że młodzi ludzie tak się zachowują?

Nie wiem, czy znają to słowo; nie sędzę. Nie mają doświadczenia; nadal mieszkają z rodzicami, ale chcą czerpać korzyści z firmy i zarabiać super pieniądze. Młodsza osoba żąda wyższej pensji niż doświadczona osoba z 20-letnim doświadczeniem. Po prostu nie szanują starszych, bardziej profesjonalnych ludzi. Myślę, że to wina wychowania i środowiska, w którym dorastają. Rodzice pracują długie godziny lub podróżują służbowo, a oni żyją uwięzieni tylko w sieciach społecznościowych; dzieci tęsknią za dzieciństwem!

Czy młodzi ludzie mają autorefleksję? Czy mają zdolność oceny swoich wyników? Czy potrafią przyjmować informacje zwrotne?

W ogóle nie mają autorefleksji. Przychodzą bez doświadczenia i mimo to chcą od razu dobrze zarabiać. Nie lubią otrzymywać instrukcji ani negatywnych ocen; są samolubni.

Czy zdarza Ci się podczas rozmów kwalifikacyjnych, że kandydat nie zna podstawowych informacji o firmie?

Tak, często zdarza nam się, że nic nie wiedzą o firmie. Przychodzą tylko po to, żeby spróbować rozmowy kwalifikacyjnej.

Czy zdarza się, że kandydat ma nierealne oczekiwania płacowe?

Tak, zwłaszcza młodzi ludzie po szkole średniej mają nierealne oczekiwania płacowe. Nie potrafią odróżnić wynagrodzenia brutto od netto, nie wiedzą, jak wygląda pasek wypłaty i brakuje im wiedzy finansowej.

Czy zdarza się, że kandydat za dużo mówi o tym, czego oczekuje, a nie o tym, czego oczekuje firma?

Wielu oczekuje pracy w domu; nawet dwoje chce bonów wakacyjnych i zakupu samochodu od firmy, gdy zaczynają pracę.

Czy uważa pan, że kandydaci nie mają autorefleksji i mają zbyt dużą pewność siebie?

Tak, większość kandydatów nie ma autorefleksji i ma dużą pewność siebie.

Firma gastronomiczna

Firma zatrudnia 20 pracowników w branży gastronomicznej. Przeprowadziliśmy wywiad z szefem operacyjnym na temat zatrudniania młodych ludzi.

Pytanie: Ocenil pan trzy punkty na pięć za wiedzę zawodową. Dlaczego wiedza zawodowa nie jest dla pana zbyt ważna u młodych kandydatów?

Odpowiedź: Wiedzę zawodową można zdobyć, pracując w gastronomii. Już po kilku dniach można ocenić, czy kandydat nadaje się do pracy, czy nie. Możemy nauczyć osobę nawet bez wykształcenia w dziedzinie gastronomii lub przeszkolić ją zgodnie z jej własnymi potrzebami i funkcjonowaniem. Wiedza zawodowa nie jest aż tak ważna przed pracą. Dla nas najważniejsze jest to, aby młoda osoba lubiła i chciała pracować.

Pytanie: Ma pan duże doświadczenie w zatrudnianiu młodych pracowników. Jakie cechy zauważa pan, zatrudniając młodą osobę?

Odpowiedź: Musi być taka jak wszyscy inni. Chcę widzieć zainteresowanie i chęć młodych pracowników, że są wewnętrznie zmotywowani i dlatego chcą się uczyć zawodu. Uczysz ich tylko wtedy, gdy chcą, a my ich nie naciskamy.

Pytanie: Zaznaczył pan cztery z pięciu punktów w kwestionariuszu umiejętności komunikacyjnych. Jak sprawdzasz umiejętności komunikacyjne młodych kandydatów? Jakie szczególnie pana interesują?

Odpowiedź: Ponieważ całe życie pracuję w gastronomii, czasami wystarczy mi samo spojrzenie na nową osobę i mogę zgadnąć, czy będzie się dobrze komunikować. Ważną rzeczą, na którą zwracam uwagę, jest komunikacja kandydata z innymi współpracownikami. Obserwuję, jak dobrze młody współpracownik potrafi wskoczyć na styl komunikacji i czy działa to z punktu widzenia chemii pracy. Nie próbuję zadawać podchwytliwych lub trudnych pytań. Lubię prowadzić swobodną rozmowę podczas rozmów kwalifikacyjnych. Jeśli chodzi o komunikację z klientem, możemy nauczyć osobę, jak komunikować się zewnętrznie. Cenimy to, gdy komunikujemy się z klientami na równych prawach. To znaczy ani wyniośle, ani uległe. Pokazujemy również naszym klientom, że nasi kelnerzy to również ludzie i zasługują na szacunek.

Pytanie: Masz trzy z pięciu punktów w kwestionariuszu za rozwiązywanie problemów. Dlaczego dał pan tylko trzy punkty, a nie więcej lub mniej?

Odpowiedź: Muszę nauczyć się reagować na wyjątkowe sytuacje lub problemy, na które nie mogę się przygotować. Dlatego mamy bardziej przystępny proces rekrutacji nowych pracowników w tym temacie. Chcemy, aby natychmiast czekali na rozwiązanie wszystkiego. Zamiast tego staramy się ich pokierować, aby byli otwarci, gdy odkrywają nowe problemy. Jeśli chodzi o problemy, nigdy nie ma tylko jednej strony winnej. Jeśli pojawia się problem, na przykład klient jest nieprzyjemny lub podnosi głos, szukam przyczyn po obu stronach. Może mieć zły dzień lub nie otrzymać usługi, za którą zapłacił. Z tego powodu dbamy o to, aby nowi,

młodzi pracownicy mogli uczyć się na problemach. Będą mogli skorzystać ze swojego doświadczenia w przypadku innych nowych problemów.

Pytanie: Adaptacyjność i elastyczność mają dla pana pięć punktów na pięć. Dlaczego ta umiejętność jest tak ważna?

Odpowiedź: Dla nas istotne jest, aby młody nowy pracownik potrafił dostosować się do wszystkich nowych sytuacji. Chcemy, aby potrafił dostosować się do presji, sytuacji stresowych, a nawet cichych chwil. Wie, co robić, gdy jest napływ klientów lub gdy jest ich niewielu i grozi mu nuda. Kładziemy nacisk na elastyczność. Mamy przeszkolonych pracowników w taki sposób, aby zatrzymywali klientów, którzy są w firmie, nawet po zamknięciu. Wręcz przeciwnie, będą czekać, aż klienci odejdą, ponieważ przynoszą firmie dochód.

P: Praca zespołowa to kolejny obszar, w którym oddał pan pięć na pięć punktów. Jak można stwierdzić, czy ktoś pasuje do opisu i będzie graczem zespołowym? Czy znalazł pan jakiś sposób, aby poprawnie odgadnąć osobę?

Odpowiedź: Kwestię współpracy zespołowej dla nowego młodego pracownika poruszamy podczas dni szkoleniowych. W pierwszych dniach pracy nowy pracownik uczy się od kolegów i obserwuje procesy firmy. Pierwsze dni pokazują, czy młody kandydat wie, jak dobrze pracować w przyszłości. Ten okres głównie potwierdza potencjał młodego kandydata poprzez dostęp i komunikację. Jeśli nowy pracownik pyta i otrzymuje porady, jak pracować, ma większe szanse na sukces. Drugim ważnym punktem w pracy zespołowej jest komunikacja. Obserwuję, jak nowy pracownik komunikuje się ze współpracownikami w rozmowach formalnych lub nieformalnych. Jeżeli widzę, że nowy kandydat nie potrafi komunikować się z członkami zespołu, nie widzę powodu, dla którego nowy kandydat miałby kontynuować współpracę z nami.

Pytanie: Jeśli chodzi o „autorefleksję młodych ludzi”, mamy jednolite oceny pracodawców. Jakie mają państwo doświadczenie z młodymi ludźmi w tej dziedzinie?

Odpowiedź: Młodzi ludzie tracą wiele na swojej autorefleksji. Jeśli chodzi o błędy i problemy, które omawiałem jakiś czas temu, wspominałem, że zawsze są dwie strony sporu. Tak jest również w przypadku młodych ludzi w dzisiejszych czasach. Obserwuję, że ich autorefleksja jest na niskim poziomie. Na podstawie moich doświadczeń wielu młodych ludzi nie potrafi przyznać się do swoich błędów. Oczywiście oczekuję, że każda osoba weźmie odpowiedzialność za popełnienie błędu i zrobi wszystko, aby go nie powtórzyć. Nie widzę tego tak często u młodych ludzi, jak bym chciał. Niewielu przyzna się do błędu, jeśli wydarzył się po ich stronie.

Pytanie: Jakie ma pan doświadczenie z młodymi ludźmi, którzy mają wyższą autorefleksję?

Odpowiedź: Potwierdza to, że młodzi ludzie z autorefleksją są odpowiedzialni i możemy na nich polegać. Przypisuję to wyższej dojrzałości emocjonalnej, a nawet wychowaniu. Nikt nie chce czuć się upokorzony, gdy popełni błąd. Z drugiej strony młodzi ludzie, którzy są gotowi

stawić czoła swoim błędom, są często najlepszymi pracownikami. Potrafią szybciej przezwyciężyć nieprzyjemną sytuację, a nawet wyjść z niej silniejsi.

Pytanie: Ocenil pan etyczne zachowanie młodych kandydatów trzema punktami na trzy. Dlaczego nie dodał pan więcej punktów do tego tematu?

Odpowiedź: Wierzimy, że każdy może nauczyć się etycznego zachowania. Oczywiście, możemy skutecznie pokierować nie wszystkimi, ale większością młodych ludzi. Z perspektywy uczenia się, etyczne zachowanie lub umiejętności są podobne do umiejętności wiedzy. Jeśli młody człowiek jest chętny do nauki, musi być bardziej podatny na spełnianie naszych standardów moralnych. Efektem tego jest lepsze doświadczenie klienta z naszymi pracownikami.

Pytanie: Dodał pan trzy punkty na pięć za orientację na klienta. Na czym oparł pan swoje punkty w tym obszarze?

Odpowiedź: Mamy kilku lojalnych klientów, którzy czasami traktują naszych pracowników bardziej, niż bym chciał. Aby chronić naszych pracowników, uczymy ich, aby byli bardziej asertywni w stosunku do takich klientów. Z jednej strony nie chcemy, aby nasi pracownicy byli nachalni lub ulegli, ale nie są też niegrzeczni. Chcielibyśmy, aby zajęli się czymś pośrednim, aby nie zadzierali z nimi.

Dziękuję za wywiad.

Firma drukarska

FIRMA ŚWIADCZY USŁUGI DRUKARSKIE Z 35 PRACOWNIKAMI (SK)

Pytanie: Jakie błędy popełniają młodzi ludzie, aplikując o pracę w państwa firmie? Co „podrywa cię z krzesła”?

Odpowiedź: Co najbardziej mnie denerwuje podczas rozmów kwalifikacyjnych, to pierwsze pytanie młodej osoby o pensję. Potem młody kandydat zastanawia się, na czym polega praca.

P: Czy jest coś, czego młodzi ludzie powinni unikać, aplikując o pracę?

Odpowiedź: Kiedy młody człowiek przychodzi na rozmowę kwalifikacyjną, nie powinienem czuć, że brakuje mu odwagi, by mówić; nie ufa sobie; odpowiadając na pytania, boi się odpowiedzieć, by nie popełnić błędu. Jest to częstsze wśród młodych ludzi ze wsi niż wśród ludzi z miasta.

Pytanie: Co pomaga w wyborze młodej osoby do firmy?

Odpowiedź: Zanim podejmę decyzję, staram się, jeśli to możliwe, uzyskać referencje od zaufanych osób lub szukam rekomendacji ze szkoły lub firmy, w której do tej pory pracowałem. Ale nawet doskonałe preferencje nie dają stuprocentowej pewności. Mogę otrzymać świetne rekomendacje, ale młoda osoba nadal nie przynosi rezultatów. Innym powszechnym

doświadczeniem jest to, że kiedy kandydat staje się doskonały i odpowiedzialny, szybko odchodzi w inne miejsce, by rozwijać się w obszarach innych niż nasza oferta.

P: Na co kładzie pan nacisk w umiejętnościach komunikacyjnych?

Odpowiedź: Dla nas ważne jest, aby potrafił wyrazić swoją opinię przed zespołem i szefem. Doceniam uprzejme wyrażanie odmiennego punktu widzenia niż ten, który prezentuje kierownictwo, ponieważ może to wspierać firmę. Dobra komunikacja jest niezbędna. Ponadto musi on umieć bronić swoich decyzji, aby wiedzieć, jak aktywnie słuchać i rozwiązywać sytuacje problemowe. Co najważniejsze, nie jest pochopny; najpierw myśli i uważnie myśli, a potem reaguje.

Pytanie: Czego oczekuje pan, gdy dostosuje się do kolektywu i jaki rodzaj relacji preferujesz w odniesieniu do kierownictwa?

Odpowiedź: Kiedy młoda osoba dołącza do naszej firmy, kierownictwo i zespół roboczy oczekują, że będzie w stanie dostosować się do ustalonych zasad. Nie staramy się być kierownictwem dyrektywnym. Zawsze szukamy sposobu, aby dobrze dogadywać się z pracownikami. Jeśli pracownik ma inne zdanie niż kierownictwo, oczekuję, że będzie w stanie go bronić. Inna perspektywa jest zaletą dla jakości pracy wszystkich. Dla nas ważny jest wynik. Ważne jest, aby wykonać zadanie dobrze i bezbłędnie. Droga do jego wyjścia może być inna. Podkreślamy to.

Pytanie: Jak jest z relacją pracowników z firmą?

Odpowiedź: Tożsamość korporacyjna powinna działać. Pracownicy powinni być świadomi tego, gdzie pracują, jakie wartości i zasady obowiązują w firmie oraz jaką markę reprezentują.

Pytanie: Co „podkreca” pana w postawie pracowników?

Odpowiedź: Kiedy pracownik nie kończy pracy. Czasami muszę dotrzymać terminów i standardów jakościowych firmy. A czasami wymaga to dłuższych godzin pracy. Podnieca mnie, kiedy młody człowiek o tym wie, a mimo to nie kończy pracy i wychodzi z wiadomością: „Moja zmiana dzisiaj się skończyła”. Potem zostaje jeszcze praca w toku.

Pytanie: Jakie działania wówczas pan wprowadza?

Odpowiedź: Będzie rozmowa kwalifikacyjna i obniżona pensja. Jeśli sytuacja powtórzy się jeszcze dwa razy, stosunek pracy może zostać rozwiązany.

Pytanie: Jakie jest pana podejście do rozwiązywania sytuacji problemowych podczas pracy z ludźmi?

Odpowiedź: Jeśli jest problem, rozwiązujemy go natychmiast. Jeśli problem nie zostanie rozwiązany, napięcie w zespole może wzrosnąć, a zadowolenie pracowników spadnie. Dla nas kluczowe jest, aby pracownicy byli zadowoleni z pracy, ponieważ wtedy widać to w wynikach ich pracy. Każdy problem jest dla nas wyzwaniem do rozwiązania.

Pytanie: Co wspiera adaptację i zadowolenie młodych pracowników, oprócz rozwiązywania problemów, które się pojawiły?

Odpowiedź: Wspólne pozytywne doświadczenia. Organizujemy imprezy integracyjne i wycieczki. Pamiętamy o świętach pracowników i innych osobistych przeżyciach (imieniny, urodziny, śluby itp.).

P: Jak opisałby pan idealnego młodego pracownika?

Odpowiedź:

Powinien wykonywać pracę, którą będzie wykonywał.

Powinien lubić pracę, którą wykonuje.

Praca, którą wykonuje, powinna sprawiać mu radość.

Powinien pracować tak, aby było jasne dla niego i innych, że chce, a nie, że musi.

Musi rozumieć swoją pracę.

Był punktualny i miał odpowiedzialne podejście do wyników swojej pracy.

Miał pozytywne nastawienie do firmy, w której pracuje.

Było dla niego jasne, że nazwa firmy i jej wyniki zależą również od jego pracy i nastawienia do niej.

Dziękuję za wywiad.

Firma Allmotors

Przeprowadziłem wywiad z właścicielem, który zatrudnia pięciu pracowników.

Jakie umiejętności komunikacyjne powinni posiadać młodzi pracownicy, którzy aplikują o pracę?

Hmm. Młodzi pracownicy powinni umieć komunikować się jasno i zrozumiale, abyśmy mogli się zrozumieć. Aby zrozumieć, czego potrzebuje dany klient i zaproponować rozwiązania. Powierzam moim pracownikom kontakt z klientem, gdy mnie nie ma. Radzą sobie bardzo dobrze.

Co pan sądzi o zdolności adaptacji i elastyczności młodych osób poszukujących pracy?

Umiejętność adaptacji do zmian i nowych sytuacji nie jest wymogiem. Jednak umiejętność elastycznego reagowania na nieoczekiwane okoliczności, aby mieć ciastko i zjeść je, jest konieczna w pracy i dla siebie.

Czy młodzi poszukujący pracy powinni angażować się osobiście? Jaka może być motywacja?

Zdecydowanie tak. Zawsze lepiej jest, gdy skończą pracę, niż gdybyśmy ich do niej poganiiali. W naszej firmie motywuję ich pod względem czasu i pieniędzy. Na przykład, możesz wyjść wcześniej lub załatwić sprawę, jeśli wykonałeś swoją pracę. Jest też nagroda finansowa, jeśli wykonasz swoją pracę dobrze i przed czasem.

Czy młodzi kandydaci powinni przestrzegać kodeksu etycznego?

Przede wszystkim każdy pracownik powinien być odpowiedzialny, niezawodny i uczciwy we wszystkich czynnościach zawodowych. Wzajemny szacunek i troska o siebie i swoich klientów są na drugim miejscu. Po trzecie, każdy powinien przyczyniać się do osiągnięcia wspólnych celów.

Jak młodzi kandydaci powinni podchodzić do pracy?

Powinni mieć pozytywne nastawienie do pracy. W przypadku problemów powinni wiedzieć, że mogą polegać na firmie. Powinni być lojalni wobec firmy i odwrotnie, firma wobec pracowników.

Czy młodzi uczestnicy powinni być w stanie zaakceptować autorefleksję?

Istotne jest, aby oceniać swoje wyniki i przyjmować informacje zwrotne samokrytycznie. Aby chcieć się uczyć i doskonalić, korzystaj z nowych technologii lub procedur.

Nie powinniśmy również zapominać o budowaniu zespołu, szkoleniach i wydarzeniach, na których możemy się poznać i zdobyć nową wiedzę i doświadczenie.

Jakie są najczęstsze błędy popełniane przez kandydatów podczas rozmów kwalifikacyjnych?

Młodszy ludzie, czyli kandydaci, którzy ukończyli szkołę, mają wygórowane oczekiwania co do wynagrodzenia i zbyt dużą pewność siebie. Moja odpowiedź brzmi: „OK”. Będziesz produkować i zarabiać pieniądze, jeśli pokażesz, że wiesz, co robisz. Nie ma problemu :)

Co powiedziałbyś młodym ludziom, którzy aplikują o pracę?

„Nie bój się; przyjdź z uśmiechem, bądź skromny i pokaż co potrafisz.”

Wywiady z Polski

Firma Allmotors

Wywiad przeprowadzony z właścicielem firmy zajmującej się naprawą pojazdów. Ponadto właściciel firmy jest wieloletnim edukatorem i trenerem praktycznej nauki zawodu, który kształci i przygotowuje do egzaminów praktycznych. Firma zatrudnia 6 osób. Działa na rynku nieprzerwanie od ponad 50 lat.

Pytanie: W ankiecie ankietowej zaznaczył pan tylko 3 punkty za umiejętności komunikacyjne, czy zatem umiejętności te nie są ważnym elementem budowania zespołu i efektywnej pracy?

Odpowiedź: Ważne są umiejętności komunikacyjne, ale przede wszystkim w tym zawodzie koncentracja i uważne słuchanie tego, na co zwracają uwagę bardziej doświadczeni członkowie zespołu. Praca zespołowa, aktywne słuchanie członków zespołu ze względu na specyfikę pracy

są ważne, ponieważ to one przede wszystkim decydują o bezpieczeństwie zespołu (szczególnie gdy pracujemy narzędziami i specjalistycznymi maszynami).

Pytanie: Zajmuje się pan szkoleniem i edukacją pracowników od ponad 50 lat, jakie cechy są dla Pana ważne u młodych pracowników?

Odpowiedź: Bardzo ważne jest myślenie analityczne, gdy analizujemy uszkodzone podzespoły, a także praca zespołowa w celu znalezienia właściwego rozwiązania, które pozwoli zaoszczędzić czas, uniknąć błędów w diagnozie, co przekłada się również na wynik finansowy firmy. Ponadto ważne jest dla mnie elastyczne reagowanie na nieoczekiwane okoliczności. Umiejętności te przekładają się na praktyczny aspekt wykorzystania wiedzy. Niestety coraz częściej zauważamy brak umiejętnego wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce.

Pytanie: Czy uważa pan, że młodzi pracownicy są ambitni i zmotywowani do pracy i doskonalenia swoich umiejętności?

Odpowiedź: Młodzi pracownicy są zainteresowani zdobywaniem i pogłębianiem swojej wiedzy, szczególnie w obszarze nowych technologii i wykorzystania nowoczesnych technologii - maszyn i urządzeń, które odciążają ich w pracy - szczególnie w zawodzie trudnym i ciężkim. Motywatorem wpływającym na ich zaangażowanie jest przede wszystkim wynik finansowy, który pomoże im również w przyszłości usamodzielnąć się - założyć własną firmę.

Pytanie: Uczciwość i etyka to kolejny obszar, w którym zaznaczył pan „5” punktów – czy te zasady przestrzegają pracownicy w pańskiej firmie?

Odpowiedź: Uczciwość wobec pracodawcy i zespołu to bardzo ważna cecha – ale coraz rzadsza – szczególnie wśród bardzo młodych pracowników, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy. Odpowiedzialność w zawodach, w których ma się styczność z obsługą maszyn lub z ciężką pracą, która może wpłynąć na bezpieczeństwo innych członków zespołu, jest kluczowym elementem w pracy. Niestety, młodzi pracownicy coraz częściej mają trudności z koncentracją, a także wykonują pracę w oparciu o powtarzalne czynności bez dodatkowej refleksji nad nimi.

Pytanie: Jak ocenia pan umiejętności pracy zespołowej i czy ma to wpływ na atmosferę w firmie?

Odpowiedź: Efektywna praca zespołowa pomaga osiągnąć sukces, szybciej rozwiązać problem – w przypadku naszej firmy pozwala na przeprowadzenie naprawy w krótszym czasie. Jednak wzajemny szacunek i życzliwe słowa są bardzo ważne, wpływają na atmosferę, co bezpośrednio przekłada się na jakość i efektywność pracy w firmie.

Pytanie: Czy uważa pan, że młodzi ludzie przywiązują się do firmy i są wobec niej lojalni?

Odpowiedź: Zaangażowanie w pracę było dotychczas bardzo ważnym i znaczącym aspektem, ale w obliczu zmian na rynku pracy - rynek ten stał się rynkiem pracownika - coraz częściej pracownicy - a zwłaszcza młodsze pokolenie nie przywiązują się do firmy; bardzo szybko podejmują decyzje o odejściu z pracy i przejściu do innej firmy.

Pytanie: Czy wdrażane są nowe technologie w pańskiej firmie? Czy młodzi pracownicy sprawnie poruszają się w tym obszarze?

Odpowiedź: Staramy się wdrażać nowe technologie, kiedy tylko jest to możliwe, i udoskonalać proces naprawy pojazdów. Młodsze pokolenie pracowników bardzo chętnie korzysta z nowych technologii i nie boi się zmian w tym zakresie.

Pytanie: Pan pracuje i szkoli młodych pracowników od lat – jak można ocenić przestrzeganie zasad, wartości etycznych czy okazywanie szacunku współpracownikom i przełożonym przez młodych pracowników?

Odpowiedź: Wartości i normy etyczne są ważnym aspektem, ale mają większą wartość dla starszych pracowników i pracodawców. Młodzi pracownicy to dziś ludzie skupieni na własnym dobrostanie. Bez wzajemnego szacunku dla przełożonego i innych członków zespołu nie ma możliwości prowadzenia biznesu i pracy – zwłaszcza w małej formie zatrudniającej kilka osób.

Pytanie: Coraz częściej słyszymy, że młodzi pracownicy są pewni siebie i nie przyjmują krytyki kierowanej pod ich adresem?

Odpowiedź: Niestety, młodym pracownikom coraz trudniej jest przyjmować jakąkolwiek krytykę lub „rady od starszych kolegów”.

Pytanie: Jakie błędy najczęściej popełniają młodzi kandydaci podczas rozmowy kwalifikacyjnej?

Odpowiedź: Kandydaci często nie mają podstawowej wiedzy o firmie i jej profilu działalności, a także związku z procesem kształcenia – firma kształci przyszłych mechaników, zatrudniając ich, a zatrudnia osoby, które już ukończyły studia i nabyły prawo wykonywania zawodu. W efekcie podczas rozmowy kwalifikacyjnej w 3 na 5 przypadków przyszły pracownik wskazuje, że to rodzice przekonali go do wyboru praktycznej nauki zawodu i przekonali do wzięcia udziału w rozmowie. Ponadto kandydaci bardzo często mają wygórowane oczekiwania finansowe w stosunku do stanu wiedzy i umiejętności praktycznych.

Pytanie: Na co jeszcze zwracają uwagę młodzi kandydaci do pracy?

Odpowiedź: Często podczas rozmowy kwalifikacyjnej przyszły pracownik – zwłaszcza młody człowiek – przedstawia nie tylko swoje oczekiwania finansowe, ale również harmonogram i organizacja czasu pracy, liczba dni wolnych i możliwy harmonogram pracy w okresie świątecznym są dla niego ważnymi aspektami.

Pytanie: Czy ma pan jakieś rady dla osób wchodzących na rynek pracy?

Odpowiedź: Tak, nikt nie lubi być krytykowany, ale czasami warto skorzystać z rady starszego, bardziej doświadczonego pracodawcy lub pracownika i argumentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej, że „zawsze mogą znaleźć pracę w konkurencyjnej firmie”.

Firma IT

Firma działa w branży IT i zatrudnia dziesięć osób. Działa w Bielsku-Białej i zajmuje się głównie tworzeniem stron internetowych i kampaniami promocyjnymi w mediach społecznościowych. Zatrudnia osoby w wieku 23-35 lat. Wywiad przeprowadzony ze współwłaścicielem firmy. Przeprowadziliśmy rozmowę na temat zatrudniania młodych ludzi i stanu współczesnego rynku pracy.

Pytanie: Dlaczego w pańskiej branży ważna jest sprawna komunikacja?

Odpowiedź: Branża IT to specyficzny obszar, w którym proces komunikacji jest ważny nie tylko z punktu widzenia relacji z klientami, ale przede wszystkim sprawnego przekazywania wiedzy i postępów w pracy projektowej - zarówno w przypadku pracy nad stroną internetową, jak i w obszarze programowania.

Pytanie: Jakie umiejętności uważa pan za niezbędne w pracy z młodymi ludźmi?

Odpowiedź: Proces analizy sytuacji, szybkiej reakcji i podejmowania decyzji o zmianie działania występuje kilkakrotnie w trakcie pracy projektowej. Jednak ta umiejętność nie sprawdza się u młodych i mniej doświadczonych pracowników.

Pytanie: Jak ocenia pan zdolność adaptacji młodych pracowników?

Odpowiedź: Młodzi pracownicy łatwo dostosowują się do zmian, są dość elastyczni - szczególnie ci o niższych umiejętnościach informatycznych.

Pytanie: Branża IT ciągle się rozwija, a pan masz duże doświadczenie w zatrudnianiu nowych osób. Co jest największym motywatorem dla młodych ludzi przy wyborze pracy?

Odpowiedź: Największym motywatorem do działania jest wynik finansowy i stosunek czasu do pracy.

Pytanie: Czy wartości takie jak „odpowiedzialność” lub „uczciwość” są ważne wśród młodych pracowników?

Odpowiedź: Odpowiedzialność to aspekt, o którym młodzi pracownicy nie myślą, mogą nie dotrzymać terminu wykonania zadania/zlecenia. Ponadto nie boją się konsekwencji takich działań.

Pytanie: Czy praca zespołowa jest ważna w pańskiej branży?

Odpowiedź: Specjaliści IT mają duże trudności z pracą w zespole, wolą wykonywać swoją część projektu indywidualnie, niż oddawać swoją pracę liderowi.

Pytanie: Czy atmosfera w pracy wpływa na jakość relacji między pracownikami?

Odpowiedź: Ważna umiejętność i pożądana dla utrzymania „zdrowych” relacji w zespole. Jednak większość specjalistów IT woli ciszę i pracę w oddzielnych pomieszczeniach lub ze słuchawkami.

Pytanie: Czy młodzi ludzie utożsamiają się z tożsamością i wartościami firmy, dla której pracują?

Odpowiedź: Lojalność w tej branży jest silnie powiązana z wynikami finansowymi, specjaliści IT są poszukiwanymi pracownikami na rynku pracy. Młodzi pracownicy, po nabyciu odpowiednich umiejętności, szybko decydują się zostać „freelancerami” lub szukać lepiej płatnej pracy.

Pytanie: Czy młodzi pracownicy przestrzegają norm i zasad etycznych w swojej pracy?

Odpowiedź: Przestrzeganie norm i zasad etycznych w pracy, uczciwość pomaga budować wiarygodność i pozycję pracownika w firmie/zespole - jednak wśród młodych pracowników przychodzi to dopiero z czasem.

Pytanie: Co utrudnia młodym pracownikom przyjmowanie krytyki?

Odpowiedź: Trudno jest przyjmować krytykę, polecenie wykonania zadania „od podstaw”; a także motywację do zagłębiania się w temat, analizowania, podejrzewania wśród innych projektów.

Pytanie: Młoda osoba (kandydat do pracy) nie przygotowuje się do rozmowy kwalifikacyjnej, tzn. nie ma podstawowych informacji o rodzaju i specyfice działań podejmowanych przez firmę. Czy w pańskiej firmie jest podobnie?

Odpowiedź: Bardzo powszechne zjawisko, kandydaci podczas rozmów kwalifikacyjnych mają podstawową wiedzę o firmie - np. branży IT, często nawet nie próbują ukryć braku podstawowej wiedzy w tym zakresie.

Pytanie: Kwestie finansowe. Jak wyglądają wynagrodzenia młodych pracowników w pana branży?

Odpowiedź: U 80% kandydatów oczekiwania finansowe są bardzo wysokie – na początek ok. 6 tys. netto.

Pytanie: Jakie są najczęstsze oczekiwania młodych pracowników, którzy aplikują o zatrudnienie w państwa firmie/branży?

Odpowiedź: Bardzo często oczekiwania dotyczą warunków finansowych i dalszych podwyżek w ciągu trzech miesięcy po okresie próbnym oraz dodatkowych benefitów/premii/elastycznych godzin pracy.

Firma marketingowa

Firma zajmuje się kampaniami marketingowymi i promocją, działa w Bielsku-Białej, ale przygotowuje również kampanie i produkty na rynek czeski, słowacki i skandynawski. Działa na rynku od 15 lat. Jest to firma zatrudniająca 6 pracowników, a w sezonach targowych więcej na podstawie umów o świadczenie usług. Wywiad przeprowadzony z właścicielem firmy.

Pytanie: W państwa branży proces komunikacji jest ważną umiejętnością – w ankiecie ankietowej została oceniona najwyżej – jak oceniają państwo te umiejętności wśród młodych pracowników?

Odpowiedź: Komunikacja jest ważnym aspektem, który okazuje się przydatny przy nawiązywaniu relacji z klientami oraz w procesie tworzenia reklam, kampanii marketingowych - młodzi pracownicy powinni być regularnie szkoleni w zakresie komunikacji. Dlatego nasza firma bardzo często poszukuje szkoleń (finansowanych z różnych funduszy UE) i stara się zapewnić swoim pracownikom szkolenia w tym zakresie.

Pytanie: Jak oceniają państwo umiejętności analityczne młodych pracowników, identyfikowanie potrzeb i rozwiązywanie problemów?

Odpowiedź: Młodzi pracownicy rzadko podejmują inicjatywę, raczej czekają na gotowe rozwiązania. Są też dość elastyczni i otwarci na zmiany, szczególnie gdy widzą w tym korzyści finansowe.

Pytanie: Czy stosuje pan jakieś techniki motywujące pracowników do większego zaangażowania i proaktywności w podejściu do pracy?

Odpowiedź: Skutecznym motywatorem do osiągnięcia wyników i aktywności w pracy jest system premiowy stosowany podczas realizacji konkretnych działań.

Pytanie: Etyka, uczciwość i odpowiedzialność to bardzo ważne fundamenty organizacji/firmy. Czy zauważa pan takie wartości u młodych pracowników?

Odpowiedź: Obserwujemy większą świadomość młodych ludzi na temat etycznych rozwiązań, ekologii i zrównoważonego rozwoju. Mam jednak wrażenie, że dotyczy to większych firm. Stosunkowo niewielki odsetek młodych ludzi podnosi ten argument podczas rozmowy rekrutacyjnej. My również staramy się wdrażać te wartości i przenosić je na naszą pracę, kampanie marketingowe - przekonując do nich również klientów.

Pytanie: Czy te wartości wpływają na pozytywne nastawienie do pracy i relacje w zespole? Odpowiedź: Pozytywne nastawienie do zespołu i pracy jest kluczowym elementem w naszej firmie, co przekłada się bezpośrednio na nasze wyniki - ciężko pracujemy jako zespół, aby te relacje były poprawne.

Pytanie: Jak oceniasz zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów?

Odpowiedź: Coraz więcej młodych ludzi wybiera kwestie finansowe jako kluczowy czynnik przy zmianie/odchodzeniu z obecnej pracy i ten czynnik wpływa na lojalność wobec firmy.

Pytanie: W ankiecie ankietowej wysoko ocenił pan umiejętność adaptacji do nowych warunków, technologii czy procedur. Czy młodzi pracownicy radzą sobie lepiej w tym obszarze?

Odpowiedź: Tak, to prawda, młodzi pracownicy radzą sobie znacznie łatwiej z nowymi technologiami, a profil firmy wskazuje również na konieczność korzystania z programów

graficznych i maszyn drukujących, stąd relatywnie duże zaangażowanie we wdrażanie nowych technologii. Młodzi pracownicy lubią również korzystać ze sztucznej inteligencji.

Pytanie: Czy młodzi pracownicy potrafią krytycznie spojrzeć na swoją pracę i osiągnięte wyniki?

Odpowiedź: Pracownicy, zwłaszcza młodzi, nie przyjmują krytyki, trudno im też przyznać się do błędu. Przyjmując krytykę od przełożonego, często okazuje się ona nieskuteczna, ponieważ młodzi pracownicy nie wyciągają wniosków i powtarzają stare błędy.

Pytanie: Przejdźmy do rozmów kwalifikacyjnych – jakie błędy najczęściej popełniają młodzi pracownicy?

Bardzo często młodzi pracownicy mają jedynie podstawową wiedzę o firmie, a ubiegają się często o pensje rzędu 5-7 tys. zł. Oprócz kwestii finansowych kandydaci często pytają o zakres obowiązków i harmonogram pracy – niechętnie podejmują pracę w godzinach nadliczbowych lub w weekendy.

Wywiady z Czech

Firma marketingu internetowego

Firma zajmująca się marketingiem internetowym, ze szczególnym uwzględnieniem sklepów internetowych. Zatrudnia około 10-15 pracowników.

Jak ważna jest umiejętność skutecznej komunikacji młodych ludzi, wyrażania się jasno i zrozumiale?

Odpowiedź: Pracujemy tylko z młodymi pracownikami, którzy potrafią komunikować się na wysokim poziomie, nie tracimy czasu na tych, którzy nie potrafią się komunikować. Np. wysyłają e-mail i czekają tydzień na odpowiedź, nie myśląc nawet o tym, żeby namawiać klienta.

Czy ważne jest dla pana, aby młodzi pracownicy potrafili analizować sytuację, identyfikować problemy i proponować rozwiązania?

Odpowiedź: Tego właśnie oczekujemy od młodych ludzi, ale oni nie potrafią tego zrobić. Starsi pracownicy w firmie zostają mentorami i muszą nauczyć młodych pracowników myślenia i kontroli niezależnie. Młodzi ludzie nie są proaktywni i nie składają sugestii. Są nieaktywni.

W ankiecie powiedziałeś, że umiejętność dostosowywania się do zmian i elastycznego reagowania na nieoczekiwane okoliczności jest dla pana bardzo ważna. Czy mógłbyś to trochę rozwinąć?

Odpowiedź: Chcemy tego, ale nie mamy. Młodzi są bardzo powolni w adaptacji. Często nie myślą, wykonują zadanie i czekają na następne. Nie widzą rzeczy w kontekście.

Twoja firma z natury koncentruje się na wysokiej potrzebie proaktywności i motywacji do osiągnięcia wysokiej wydajności. W końcu pomaga pan firmom również zwiększać sprzedaż. Potrzebuje pan tej motywacji również u swoich pracowników.

Odpowiedź: Tak, abyśmy mogli to osiągnąć jako firma, potrzebujemy również tych pracowników. Ale młodzi ludzie są z innego wszechświata, nie wiedzą, czym jest proaktywność i jak ona działa. W szkołach podstawowych powinni skupić się na rozwijaniu umiejętności interpersonalnych, których nie naucza się w programie nauczania.

Jak ważne jest przestrzeganie norm etycznych, uczciwości, rzetelności i odpowiedzialności w pańskiej firmie?

Odpowiedź: To jest standard, do którego jesteśmy przyzwyczajeni w przeszłości. Niestety, młodzi ludzie często nie mają reżimu i nie wiedzą, co to jest. Nie znają terminów. Trzymają się zasady, że jutro też jest dzień, dziś nie jest dniem roboczym.

Przypuszczam, że ważne jest, abyś efektywnie pracował w zespole, aby osiągać wspólne wyniki. Jakie ma pan w tym doświadczenie?

Odpowiedź: Bardzo poważnie rozważam stworzenie aplikacji dla młodych pracowników do zarządzania ich pracą. Dajesz im trzy zadania, a oni pierwsze wykonują w 20% przypadków, drugie prawie wcale, a o trzecim zapominają. Ta aplikacja na ich telefonie mogłaby im o tym przypominać. Uważam, że skuteczniejsze byłoby nie dawanie młodym ludziom tradycyjnej umowy o pracę, ale pracę na pół etatu, dawanie im kontraktów projektowych, nie sprawdzanie, jak długo to robią, ale jakie osiągają wyniki.

W ankiecie powiedział pan, że pozytywne nastawienie jest bardzo ważne. Czy może pan to trochę bardziej sprecyzować?

Odpowiedź: Dobra atmosfera jest najważniejsza. Osoba poszukująca pracy musi pasować do zespołu. Inni chętnie jej pomogą.

Ponadto chciał pan, aby pracownicy byli lojalni wobec organizacji i jej wartości, jak to obecnie wygląda w przypadku pastwa firmy?

Odpowiedź: Chcemy tego, ale tak nie jest. Chyba to konflikt pokoleniowy.

Jak ważne są dla pana szacunek i względy dla innych?

Odpowiedź: My nawet się tym nie zajmujemy, ja patrzę na to bardziej tak, żeby zespół był zjednoczony.

W naszym badaniu ankietowym odkryliśmy, że młodzi poszukujący pracy najczęściej popełniają następujące błędy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jak to wygląda w pańskiej firmie?

Błędy popełniane przez młodych poszukujących pracy:

Kandydaci nie dowiadują się podstawowych informacji o firmie.

Odpowiedź: Często tego nie dowiadują się. Może to dać im plusy, jeśli się przygotowują, ale przynajmniej pogarsza to pierwsze wrażenie i muszą to nadrobić innymi rzeczami. W naszej firmie rzadko się tym zajmują, ponieważ jesteśmy w Pradze, gdzie jest nadmiar ofert pracy.

Kandydat ma nierealne oczekiwania płacowe.

Odpowiedź: Wstają rano i już chcą 2000 za wstanie, gdy dostają mniejszą pensję, robią tylko to, co im powiesz, proaktywnie pracują do 80 000 CZK miesięcznie.

Kandydaci za dużo mówią o tym, czego oczekują od firmy.

Odpowiedź: Mają szybkie pytanie o to, co zrobię i co za to dostanę.

Poszukujący pracy mają brak autorefleksji i zbyt wysokie poczucie własnej wartości.

Odpowiedź: Nie ma autorefleksji.

Jak powinien wyglądać idealny pracownik?

Odpowiedź: Mieć pokorę, chęć szybkiej zmiany, adaptacji, umieć zadawać pytania dotyczące pracy i przyjmować porady. Być w stanie samodzielnie uczyć się w danej dziedzinie, aby się uczyć.

Kancelaria prawna

Wywiad z firmą specjalizującą się w świadczeniu usług prawnych w Czechach i za granicą. Liczba pracowników i rotacja: obecnie około 5-7 pracowników, około 1-2 pracowników odchodzi rocznie, 1-2 pracowników jest zatrudnianych.

Czy skuteczna komunikacja, jasne i zrozumiałe wyrażanie się, aktywne słuchanie i współpraca z innymi zależą od konkretnych umiejętności komunikacyjnych?

Odpowiedź: Jest to szczególnie ważne dla szybszych procesów, takich jak rozwiązywanie problemów, budowanie klienteli, jakości i dobrych wyników, osiągnięcie celów, budowanie relacji zarówno wśród pracowników w celu wsparcia środowiska pracy, jak i z klientami lub rządem i władzami.

Czy ważne jest posiadanie umiejętności, które pozwalają szybko dostosowywać się do zmian i nowych sytuacji oraz elastycznie reagować na nieoczekiwane okoliczności?

Odpowiedź: Ważna jest wydajność pracy. W branży prawniczej wszystko jest określone przez ścisłe terminy, problemy muszą być rozwiązywane natychmiast, najlepiej w szerszym zespole, aby szybciej znaleźć rozwiązania.

Jakie umiejętności są potrzebne, aby szybko dostosowywać się do zmian i nowych sytuacji oraz elastycznie reagować na nieoczekiwane okoliczności?

Odpowiedź: W branży prawniczej występują częste i w wielu przypadkach skrajne zmiany w statutach, przepisach lub regulacjach. Ważne jest, aby natychmiast reagować na zmiany, ponieważ błędy proceduralne mogą wystąpić przez zaniechanie.

Czy osobista motywacja, motywacja do osiągnięcia wysokiej wydajności, zaangażowanie i proaktywne podejście do pracy są dla pana ważne?

Odpowiedź: Tak, w naszej firmie motywacja pracowników jest ważna dla dobrych relacji w miejscu pracy i autonomii.

Czy przestrzeganie standardów etycznych, uczciwość, rzetelność i odpowiedzialność we wszystkich działaniach zawodowych są ważne dla państwa firmy?

Odpowiedź: To oczywiste, firma działa w oparciu o terminy. Niezbędne jest zatrudnianie odpowiedzialnych osób, które mają poczucie porządku.

Czy praca zespołowa jest ważna dla skutecznego osiągnięcia wspólnych celów i wzajemnego wsparcia członków zespołu?

Odpowiedź: Tutaj obowiązuje zasada „dwie głowy myślą lepiej niż jedna”. Cel jest jasny dla kancelarii prawnej lub prawników; doświadczenie i wiedza zespołu mogą przyczynić się do szybszego i bardziej pomyślnego wyniku.

Czy utrzymanie pozytywnego i optymistycznego nastawienia do pracy i sytuacji w pracy jest ważne, nawet gdy pojawiają się trudności lub przeszkody?

Odpowiedź: Negatywne nastawienie poważnie obniża motywację. Pozytywny nastrój/nastawienie przyczynia się do zdrowego funkcjonowania zespołu.

Czy silne zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów są kluczowe dla aktywnego zaangażowania w działania zawodowe?

Odpowiedź: Zaangażowanie jest ważne dla sukcesu firmy. Bez zaangażowanych osób, które nie są aktywnie zaangażowane, niemożliwe jest tworzenie wysokiej jakości usług.

Czy elastyczność i otwartość na zmiany są fundamentalne dla chęci i zdolności do adaptacji do nowych warunków, technologii lub praktyk?

Odpowiedź: Jak wspomniałem powyżej, prawo to szybko zmieniające się środowisko, a prawnicy uczą się każdego dnia. Zawsze jest coś nowego do nauczenia się i jest to bardzo zróżnicowane środowisko. Każda sprawa jest inna, nawet jeśli mogą mieć wspólny rdzeń.

Czy przestrzeganie norm i zasad etycznych, uczciwość i przejrzystość we wszystkich relacjach biznesowych są niezbędne do etycznego postępowania?

Odpowiedź: Bez norm etycznych niemożliwe jest zbudowanie dobrego zespołu i zdrowego środowiska koleżeńkiego.

Okazywanie szacunku i uwagi współpracownikom, przełożonym i podwładnym, w tym docenianie różnorodności i integracji, jest ważne dla budowania pozytywnych relacji zawodowych.

Odpowiedź: Szacunek i uwaga dla innych są ważne we wszystkich sytuacjach, nie tylko w relacjach zawodowych.

Czy umiejętność krytycznej oceny własnych wyników, akceptowanie informacji zwrotnych i chęć uczenia się i doskonalenia są kluczowe dla autorefleksji?

Odpowiedź: To zależy od motywacji. Jednak szczególnie dla młodych, ambitnych pracowników jest to bardzo ważne dla dalszego rozwoju zawodowego.

Jak, pana zdaniem, powinien wyglądać idealny pracownik?

Odpowiedź: Osoba, która wykazuje połączenie umiejętności, takich jak wiedza specjalistyczna i umiejętności z motywacją do ich doskonalenia, rzetelność i odpowiedzialność, inicjatywa własna w poszukiwaniu ulepszeń lub rozwiązań. Powinien również mieć pozytywne nastawienie i nie bać się rozmawiać, pytać ani rozwiązywać problemów.

Badanie wykazało również, że młodzi poszukujący pracy najczęściej popełniają następujące błędy na rozmowach kwalifikacyjnych. Czy możesz potwierdzić, że tak jest również w Twojej firmie lub obalić to i podać nam przykład.

Błędy:

Kandydat nie dowiadyuje się podstawowych informacji o firmie.

Odpowiedź. Na stanowisko administracyjne nie musi wiedzieć wiele o firmie. Jeśli mówimy o aplikantach adwokackich (zakładam, że mówimy o młodych ludziach), którzy chcą praktykować określoną gałąź prawa, której nie praktykują prawnicy w firmie, co najwyżej nastąpi wzajemne odrzucenie. Nawet nie uważam tego za błąd, bo mogą sobie nawzajem podsuwać nowe pomysły czy projekty, nad którymi można pracować.

Kandydat ma nierealne oczekiwania płacowe.

Odpowiedź: Nierealne oczekiwania płacowe to wątpliwa koncepcja. Dobrze, jeśli ludzie wiedzą, jak wyceniać siebie i znają wartość swojej pracy. Nie każdego należy oceniać tą samą miarą na podstawie stanowiska. Często firmy oferują bardzo niskie, ośmiele się powiedzieć śmieszne stawki wynagrodzenia młodym ludziom, co uzasadniają brakiem doświadczenia.

Kandydat za dużo mówi o tym, czego oczekuje, a nie o tym, czego firma od niego oczekuje.

Odpowiedź: To nie błąd. Tak jak firma ma swoje wyobrażenia o idealnym pracowniku na zajmowane stanowisko, tak kandydat ma swoje wyobrażenia o idealnej pracy. Pracodawcy powinni słuchać zarówno kandydatów, jak i pracowników o ich oczekiwaniach. Nie można jednostronnie oczekiwać od siebie skuteczności we wszystkich powyższych punktach, chyba że jako firma przyczyniamy się do zaspokojenia potrzeb/pomysłów pracownika.

Kandydaci mają brak autorefleksji i nadmierną pewność siebie.

Odpowiedź: Nie wiem, co oznacza wysoka samoocena. Osobiście nigdy się z tym nie spotkałem. Lubię ambitnych ludzi, którzy wiedzą, do czego dążą i próbują coś z tym zrobić. Jeśli tego nie robią, to tylko ich czegoś nauczą. Brak autorefleksji uważam za dużą wadę, ponieważ osoby, które nie są skłonne przyznać się do swoich błędów, rozmawiać o nich i uczyć się, nie nadają się do żadnej firmy ani sektora publicznego.

Wirtualna pomoc e-sklepu

Firma zajmuje się usługami wirtualnej pomocy i prowadzi sklep ze zdrową żywnością. Zatrudnia do pięciu pracowników.

Jak ważna jest umiejętność skutecznej komunikacji młodych ludzi, wyrażania siebie jasno i zrozumiale?

Odpowiedź: Skuteczna komunikacja jest dla nas ważna. Młodzi ludzie muszą umieć wyrażać siebie jasno i zrozumiale. Umieć jasno wyrażać swoje myśli i opinie, aby ułatwić współpracę.

Czy ważne jest dla pana, aby młodzi pracownicy potrafili analizować sytuacje, identyfikować problemy i proponować rozwiązania?

Odpowiedź: Tak. Umiejętność analitycznego myślenia jest niezbędna. Szybkie identyfikowanie problemów, a następnie proponowanie skutecznych rozwiązań jest ważne dla efektywnego funkcjonowania całego zespołu.

W ankiecie wskazał pan, że umiejętność dostosowywania się do zmian i elastycznego reagowania na nieoczekiwane okoliczności jest dla pana bardzo ważna. Czy mógłby pan to nieco bardziej wyjaśnić?

Odpowiedź: Pracownicy powinni być otwarci na zmiany i zdolni do szybkiego reagowania na nowe wyzwania, co przyczynia się do ogólnej adaptacyjności firmy.

W swojej istocie pańska firma koncentruje się na wysokiej potrzebie proaktywności i motywacji do osiągnięcia wysokiej wydajności. W końcu pomaga pan firmom również zwiększać sprzedaż. Potrzebuje pan tej motywacji również u swoich pracowników.

Odpowiedź: Tak. Ważne jest dla nas, aby każdy członek zespołu nie tylko rozumiał znaczenie własnej wydajności, ale był również siłą napędową ulepszeń i innowacji w naszej firmie. Bez zespołu roboczego, który podziela tę motywację i chęć osiągnięcia wysokich celów, nie bylibyśmy w stanie skutecznie wspierać naszych klientów.

Jak ważne jest przestrzeganie standardów etycznych, uczciwości, niezawodności i odpowiedzialności w pańskiej firmie?

Odpowiedź: Te wartości są dla nas fundamentalne. Uczciwość, niezawodność i odpowiedzialność stanowią podstawę naszych relacji z klientami i pracownikami. Oczekujemy, że każdy członek zespołu będzie aktywnie przestrzegać tych standardów.

Zakładam, że ważne jest, aby pracować efektywnie jako zespół, aby osiągać wspólne wyniki. Jakie ma pan doświadczenie w tym zakresie?

Odpowiedź: Skuteczna komunikacja jest podstawą udanej pracy zespołowej. Dbamy o to, aby każdy członek zespołu miał przestrzeń do dzielenia się swoimi pomysłami i komentarzami. W ramach pracy zespołowej zauważamy, że wsparcie między współpracownikami przyczynia się do rozwoju osobistego i zawodowego. Uczymy się od siebie nawzajem, dzielimy się najlepszymi praktykami i pomagamy sobie nawzajem pokonywać wyzwania. Na podstawie tych doświadczeń widzimy, że silna praca zespołowa nie tylko zwiększa wydajność i jakość naszej pracy, ale także tworzy zdrową kulturę firmy.

W kwestionariuszu powiedział pan, że pozytywne nastawienie jest ważne. Czy może pan być trochę bardziej konkretny?

Odpowiedź: Pozytywne nastawienie jest podstawą utrzymania motywacji, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zespołowym. Środowisko pracy może czasami powodować stresujące sytuacje, a to pozytywne nastawienie pomaga nam zachować spokój i koncentrację w takich momentach. Wierzymy, że pozytywne nastawienie napędza produktywność, innowacyjność i dobre samopoczucie w miejscu pracy.

Ponadto chciał pan, aby pracownicy byli lojalni wobec organizacji i jej wartości, jak to obecnie wygląda w przypadku pana firmy?

Odpowiedź: Możemy powiedzieć, że w naszej organizacji aktywnie staramy się pielęgnować lojalność, tworząc środowisko, w którym pracownicy czują się związani z naszą misją i wartościami. Pielęgnowujemy lojalność poprzez otwartą komunikację i zaufanie między kierownictwem a pracownikami.

Jak ważny jest dla pana szacunek i względy dla innych ludzi?

Odpowiedź: Tak. Wierzymy, że szacunek dla osób, ich opinii i pracy nie tylko wspiera dobre środowisko pracy, ale także prowadzi do lepszej współpracy, zwiększonej produktywności oraz zadowolenia pracowników i klientów.

W naszym badaniu ankietowym odkryliśmy, że młodzi poszukujący pracy najczęściej popełniają następujące błędy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jak to wygląda w Twojej firmie?

Błędy młodych poszukujących pracy:

Kandydaci nie dowiadują się podstawowych informacji o firmie.

Odpowiedź: Zdarza się, że kandydaci przychodzą na rozmowę bez podstawowych informacji o naszej organizacji, jej misji, wartościach lub oferowanych przez nas produktach/usługach. Jest to nieprofesjonalne i sprawia wrażenie, że nie są naprawdę zainteresowani stanowiskiem.

Kandydaci mają nierealne oczekiwania płacowe.

Odpowiedź: Czasami spotykamy kandydatów, którzy mają nierealne oczekiwania płacowe: często oparte na błędnych informacjach z otoczenia i braku doświadczenia na rynku pracy.

Kandydat zbyt wiele mówi o tym, czego oczekuje od firmy.

Odpowiedź: Staramy się nakierować kandydatów na pokazanie nam, w jaki sposób mogą przyczynić się do sukcesu naszego zespołu, zamiast po prostu komunikować własne wymagania.

Poszukujący pracy mają brak autorefleksji i nadmierną pewność siebie.

Odpowiedź: Zauważamy, że niektórzy młodzi kandydaci przychodzą z nadmierną pewnością siebie bez wystarczającej autorefleksji. Mogą nie być w stanie realistycznie ocenić swoich słabości lub wydawać się nadmierną pewni siebie w obszarach, w których brakuje im doświadczenia.

Jak powinien wyglądać idealny pracownik?

Odpowiedź: Idealny pracownik powinien mieć proaktywną postawę, dobrze współpracować z innymi członkami zespołu, mieć zdolność przyjmowania informacji zwrotnych i być otwartym na dalszy rozwój, być odpowiedzialnym i lojalnym wobec naszych celów i wartości.

Firma elektryczna

Średniej wielkości przedsiębiorstwo zajmujące się naprawą i konserwacją elektroniki użytkowej, sprzętu elektrycznego i wzornictwa przemysłowego. Liczba pracowników wynosi 50, a wskaźnik rotacji wynosi 4-5 odejść i zatrudnień rocznie.

Badanie ankietowe przeprowadzone w firmach w Czechach, Polsce i na Słowacji wykazało, że najważniejszymi kompetencjami młodych ludzi są:

Czy skuteczna komunikacja, jasne i zrozumiałe wyrażanie się, aktywne słuchanie i współpraca z innymi zależą od konkretnych umiejętności komunikacyjnych?

Odpowiedź: W naszej firmie umiejętności komunikacyjne są na średnim poziomie, o ile pracownik potrafi dogadać się ze współpracownikami.

Jakie umiejętności są niezbędne do analizowania sytuacji, identyfikowania problemów, proponowania rozwiązań i podejmowania decyzji?

Odpowiedź: Rozwiązywanie problemów jest podstawą elektro i naszej pracy.

Czy ważne jest posiadanie umiejętności, które pozwalają szybko dostosowywać się do zmian i nowych sytuacji oraz elastycznie reagować na nieoczekiwane okoliczności?

Odpowiedź: Takie sytuacje zdarzają się tylko przy rozwiązywaniu problemów i zajmują się tym bardziej doświadczeni pracownicy w firmie.

Czy osobiste zaangażowanie, motywacja do osiągnięcia wysokiej wydajności, zaangażowanie i proaktywne podejście do pracy są dla pana ważne?

To zdecydowanie ważne, ponieważ w rezultacie osoby bardziej wykwalifikowane mogą osiągnąć wyższe wynagrodzenia.

Czy dla pańskiej firmy ważne jest utrzymanie standardów etycznych, uczciwości, rzetelności i odpowiedzialności we wszystkich czynnościach zawodowych?

Odpowiedź: Oczekuje się, że pracownicy będą to robić, ale w praktyce nie zawsze tak jest. Mieliśmy incydent, gdy pracownik był na dyżurze samochodem służbowym w weekend i okazało się, że jest taksówkarzem i w ten sposób zarabia pieniądze. Jednak nie był to młody pracownik, tylko nowy pracownik.

Czy praca zespołowa jest ważna dla skutecznego osiągnięcia wspólnych celów i wzajemnego wsparcia członków zespołu?

Odpowiedź: Nasi pracownicy pracują w grupach co najmniej dwuosobowych, zawsze chodzi o nastrój osoby, bez względu na to, czy jest młoda, czy stara.

Czy utrzymanie pozytywnego i optymistycznego nastawienia do pracy i sytuacji w pracy jest ważne, nawet gdy pojawiają się trudności lub przeszkody?

Odpowiedź: To prawda, że starsi mają większy wgląd i szybciej znajdują rozwiązania niż młodzi ludzie, którzy czują się bezradni w takich sytuacjach.

Czy silne zaangażowanie i lojalność wobec organizacji, jej wartości i celów są kluczowe dla aktywnego uczestnictwa w działaniach zawodowych?

Odpowiedź: Jeśli są zainteresowani pracą i leży to w ich naturze, zaangażowanie młodzieży jest dobre. Z drugiej strony starsi popadają w stereotyp.

Czy elastyczność i otwartość na zmiany są kluczowe dla chęci i umiejętności dostosowania się do nowych warunków, technologii lub praktyk?

Odpowiedź: Młodzi ludzie nie mają z tym żadnego problemu.

Czy przestrzeganie norm i zasad etycznych, uczciwość i przejrzystość we wszystkich kontaktach zawodowych są niezbędne do etycznego postępowania?

Odpowiedź. Odniesienie do punktu 5

Czy okazywanie szacunku i uwagi współpracownikom, przełożonym i podwładnym, w tym docenianie różnorodności i integracji, jest ważne dla budowania pozytywnych relacji w pracy?

Odpowiedź: Może to być problem u młodych ludzi; zdrowa samoocena jest w porządku, ale szacunek i poważanie dla przełożonych i współpracowników jest niewystarczające. Młodszy przełożony jest bardziej koleżeński i to sprawia, że jest lepiej dla młodych pracowników, podczas gdy starszy przełożony silniej pokazuje wyższość, a młodzi ludzie mają z tym problem i czasami reagują prowokacyjnie.

Czy umiejętność krytycznej oceny własnych wyników, akceptowanie informacji zwrotnych i chęć uczenia się i doskonalenia są kluczowe dla autorefleksji?

Odpowiedź: To zależy od rodzaju osoby, są młodzi ludzie, którzy przyjmują krytykę bez problemu i pozwalają sobie na naukę, ale jest większość, która ma problem z autorefleksją.

Jak myślisz, jak powinien wyglądać idealny pracownik?

Odpowiedź: Zdolność manualna, odpowiedzialność, chęć uczenia się nowych rzeczy, autorefleksja jest zaletą. Doświadczenie nie jest wymagane, nauczę się wszystkiego, o ile będę chętny do nauki nowych rzeczy.

Dla każdej kompetencji, proszę podać przykład, dlaczego konkretnie jest ważna w pańskiej firmie.

Badanie wykazało również, że młodzi poszukujący pracy najczęściej popełniają następujące błędy podczas rozmów kwalifikacyjnych. Czy możesz potwierdzić, że dotyczy to również Twojej firmy lub obalić to i podać przykład.

Błędy:

Kandydaci nie dowiadują się podstawowych informacji o firmie.

Odpowiedź: 20% nie dowiadują się tych informacji, pozostałe 80% jest przygotowane.

Kandydat ma nierealistyczne oczekiwania co do wynagrodzenia.

Odpowiedź: Tak, jest 50/50, zwykle przeceniają.

Kandydat za dużo mówi o tym, czego oczekuje, a nie o tym, czego firma od niego chce.

Odpowiedź: U nas pracodawca przeprowadza rozmowę kwalifikacyjną, a osoba poszukująca pracy odpowiada, nie ma przestrzeni, aby mówić o sobie poza informacjami, o które prosimy.

Kandydaci mają brak autorefleksji i zbyt wysokie poczucie własnej wartości.

Odpowiedź: Tak, niestety zdarza się to młodym ludziom, a nawet osobom przed emeryturą, które „wiedzą wszystko”.