Уважаемый работодатель!

В целях повышения эффективности работы государственной службы занятости населения по кадровому обеспечению организаций Центр занятости населения Калининградской области проводит исследование качества и доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации на территории региона. Предлагаем Вам принять участие в исследовании, ответив на предлагаемые вопросы анкеты.

Вид экономической деятельности предприятия. (Пример: 24.1. Производство основных химических веществ)

Средняя заработная плата на предприятии

  до 20 000 руб.  
  20 000-40 000 руб.  
  40 000 – 60 000 руб.   
  свыше 60 000 руб.

2. Укажите среднесписочную численность работников предприятия:

  до 50 человек  
  51-100 человек  
  101-300 человек  
  301-600 человек  
  601-1000 человек  
  Свыше 1000 человек

3. В течение года приходилось ли предприятию искать сотрудников?

  Да  
  Нет

4. Какие основные способы поиска кандидатов используются на предприятии?

  Обращение в государственную службу занятости (Центр занятости населения)  
  Обращение в частные кадровые агентства  
  Объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении)  
  Объявления на специализированных интернет-порталах  
  Поиск с помощью коллег, знакомых  
  Отбор из резерва кандидатов, сформированного предприятием  
  Привлечение сотрудников других предприятий отрасли  
  Выезд в другие регионы для проведения мероприятий по подбору кадров (ярмарок вакансий и др.)  
  Привлечение выпускников ВУЗов и ССУЗов на практику, стажировку  
  Целевое обучение студентов в ВУЗах за счет предприятия  
  Другое

**5. Оцените эффективность тех способов поиска кандидатов на вакантные рабочие места, которыми вы пользовались на предприятии (по пятибалльной шкале, где «1» – совершенно не эффективно, «5» – очень эффективно):**

Обращение в государственную службу занятости населения (Центр занятости населения)

Обращение в частные кадровые агентства

Объявления в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении)

Объявления на специализированных интернет-порталах

Поиск с помощью коллег, знакомых

Отбор из резерва кандидатов, сформированного предприятием

Привлечение сотрудников других предприятий отрасли

Выезд в другие регионы для проведения мероприятий по подбору кадров (ярмарок вакансий и др.)

Привлечение выпускников ВУЗов и ССУЗов на практику, стажировку

Целевое обучение студентов в ВУЗах за счет предприятия

**6. Укажите количество времени, которое в среднем тратится на поиск сотрудников необходимой квалификации: (количество недель)**

По должностям категории «Руководители»

По должностям категории «Специалисты»

По должностям категории «Рабочие»

**7. Оцените временные затраты на поиск сотрудников необходимой квалификации (по пятибалльной шкале, где «1» – поиск занимает много времени, «5» – поиск занимает мало времени):**

Руководители

Специалисты

Рабочие

8. Оцените профессионализм принятых работников (по пятибалльной шкале, где«1» – абсолютно не удовлетворены, «5» – полностью удовлетворены):

9. Есть ли профессии (специальности), по которым предприятию сложно найти подходящих кандидатов на трудоустройство?

  Да  
  Нет (переход к вопросу №12)

10. Укажите профессии, по которым предприятию наиболее сложно найти подходящих кандидатов на трудоустройство:

11. С чем связаны основные проблемы поиска необходимых работников?

**12. На Ваш взгляд, достаточно ли специалистов необходимой квалификации для обеспечения кадрами вашего предприятия (по пятибалльной шкале, где «1» – недостаточно, «5» – достаточно)?**

В муниципальном образовании, на территории которого находится предприятие

В других муниципальных образованиях Калининградской области

13. Оцените уровень денежных затрат на поиск сотрудников необходимой квалификации для бюджета предприятия:

  Очень высокий  
  Скорее высокий, чем низкий  
  Средний  
  Скорее низкий, чем высокий  
  Очень низкий  
  Затрат нет (переход к вопросу 15)

14. Укажите, что входит в состав денежных затрат предприятия на поиск сотрудников необходимой квалификации (выберите любое количество вариантов ответов):

  Подача объявлений в СМИ (в газетах, по радио, на телевидении)  
  Использование специализированных интернет-порталов  
  Телефонные переговоры  
  Поиск сотрудников через кадровые агентства  
  Командировки по подбору персонала  
  Другое

**15. Укажите, какими услугами службы занятости населения пользовалось предприятие в целях подбора необходимых кадров, а также – в каких мерах заинтересовано?**

Содействие в подборе необходимых работников

Формирование банка резюме квалифицированных специалистов

Обучение и подготовка специалистов в соответствии с потребностью предприятия из числа безработных, а также женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Общественные/временные работы

Ярмарки вакансий и гарантированные собеседования, в том числе с применением web-технологий

Отбор кадров из числа молодых специалистов (временное трудоустройство, дни открытых дверей, помощь в организации практик, стажировок)

Подбор кадров во всех территориях Калининградской области

Выдача заключений о привлечении и об использовании иностранных работников

Предоставление государственных услуг в электронном виде через Интерактивный портал службы занятости населения

Организация профориентационной работы

Участие в тематических семинарах для специалистов кадровых служб

Юридические консультации по вопросам законодательства о занятости

16. Какие основные проблемы возникают при подборе необходимых работников через государственную службу занятости? (выберите любое количество вариантов ответов):

  Направление соискателей несоответствующей квалификации  
  Направление соискателей, немотивированных на трудовую деятельность (соискатели идут за отметкой "отказ")  
  Отсутствие необходимого числа кандидатов  
  Направление соискателей на закрытые вакансии  
  Направление соискателей, несоответствующих заявленным требованиям (например, район проживания, наличие авто, опыта и т.д.)  
  Недостаточное информирование соискателя о вакансии при направлении на собеседование  
  Другое

17. Ваши предложения к Центру занятости по повышению качества и доступности услуги по содействию в подборе необходимых работников (выберите любое количество вариантов ответов):

  Размещать больше информации об услугах службы занятости населения в СМИ  
  Предоставлять больше информации о проведении ярмарок вакансий и других мероприятий  
  Проводить для работодателей информационные семинары по вопросам занятости населения  
  Усовершенствовать систему предоставления государственных услуг в электронной форме  
  Направлять соискателей с согласованием с работодателем  
  Направлять соискателей, соответствующих заявленным требованиям и квалификациям  
  Другое