



UNIA EUROPEJSKA



Działanie 2.1 „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” ZPORR „Pracodawca - Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki” – Projekt współfinansowany przez Unię Europejską oraz budżet państwa

Mgr Michał Żejmis

***Projekt badawczy
„Pracodawca – Pracownik,
inwestycja w kapitał ludzki”***

Analiza cząstkowa (raport cząstkowy) z badań empirycznych pracodawców w subregionie ciechanowskim nt. **Zapotrzebowanie na pracowników na ciechanowskim rynku pracy**

**Projekt realizowany w ramach działania 2.1 ZPORR
„Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku
pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”**

Warszawa 2008

Spis treści

Wprowadzenie

1. Charakterystyka respondentów
 1. 1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie
 1. 2. Badani respondenci według kryterium: właściciele / współwłaściciele / nie będący właścicielami firmy
 1. 3. Struktura respondentów według cech demograficznych
 1. 4. Respondenci według stażu pracy
2. Charakterystyka badanych firm
 2. 1. Dziedziny działalności
 2. 2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników
 2. 3. Rok powstania badanych firm
 2. 4. Lokalizacja badanych firm
 2. 5. Badane firmy według formy prawnej własności
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane
 3. 1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. i ich uwarunkowania
 3. 2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009 roku
4. Sposoby, metody, formy rekrutacji pracowników w badanych firmach
 4. 1. Częstotliwość sposobów / metod rekrutacji pracowników w badanych firmach
 4. 2. Ocena efektywności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach
5. Kryteria wyboru pracowników
 5. 1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji
 5. 2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia
 5. 3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników
 5. 4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych
 5. 5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia
6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych
 6. 1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach
 6. 2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach – korzyści i straty
 6. 3. Opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia
7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców
 7. 1. Wiedza pracodawców o działaniach Powiatowych Urzędów Pracy – oczekiwanie współpracy
 7. 2. Wskazania pracodawców pod adresem Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy
8. Zakończenie – wnioski i postulaty

Spis tabel

Spis wykresów

Wprowadzenie

Niniejszy raport powstał w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród 36 pracodawców reprezentujących firmy zlokalizowane w subregionie ciechanowskim województwa mazowieckiego. Subregion obejmuje 4 powiaty (ciechanowski, mławski, płoński i żuromiński) i w województwie mazowieckim należy do najmniejszych pod względem liczby ludności (290 868 mieszkańców wg danych GUS z końca 2007 r.).

Sytuacja ekonomiczna subregionu jest względnie niekorzystna, przede wszystkim ze względu na wysoką stopę bezrobocia, która ponadto wykazuje znaczne zróżnicowanie na obszarze poszczególnych powiatów (od 12,1% do 20,8%). Przy tym, stopa zatrudnienia w poszczególnych powiatach waha się między 43,1–51,5%. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto jest stosunkowo niskie i wynosi od 2 027,67 do 2 519,76 PLN (w zależności od powiatu), tzn. w obrębie 71-87,9% średniego, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w kraju. Subregion stanowi obszar gospodarczy o zdecydowanej przewadze sektora rolniczego, co wiąże się z wysokim zatrudnieniem (zwłaszcza mężczyzn) w rolnictwie i wysokim bezrobociem (zwłaszcza kobiet) na wsi. Subregion cechuje ponadto wysoki udział w strukturze podmiotów gospodarczych drobnych firm zatrudniających poniżej 10 pracowników. Nieobecność na lokalnym rynku dużych inwestorów ilustruje fakt, że w całym subregionie prowadzą działalność zaledwie 2 podmioty gospodarcze zatrudniające co najmniej 1000 pracowników.

Cele niniejszych badań określone zostały w dwóch płaszczyznach, mianowicie diagnostycznej i aplikacyjnej.

Cele diagnostyczne określono następująco:

- Rozpoznanie potrzeb kadrowych badanych firm w kontekście zasobów pracy na lokalnym rynku pracy.
- Identyfikacja sposobów rekrutacji pracowników i ich ocena.
- Określenie kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji.
- Diagnoza faktycznych i potencjalnych ofert pracy na lokalnych rynkach pracy ze wskazaniem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje zawodowe.
- Zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych.

- Rozpoznanie planów rozwoju firm i związanej z tym polityki kadrowej. Zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych.
- Zbadanie opinii pracodawców o współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

Cele aplikacyjne:

- Wskazanie osobom poszukującym pracy w subregionie ciechanowskim kierunków ich rozwoju zawodowego, doskonalenia cech osobowości i tzw. miękkich umiejętności.
- Wskazanie kierunków modernizacji oferty szkoleniowej powiatowych urzędów pracy skierowanej do zarejestrowanych w nich bezrobotnych.
- Wskazanie barier we współpracy Powiatowych Urzędów Pracy w subregionie ciechanowskim z pracodawcami.
- Wskazanie źródeł niskiego zainteresowania pracodawców w subregionie ciechanowskim zatrudnianiem bezrobotnych.
- Wskazanie instrumentów umożliwiających dostosowanie potencjału zawodowego bezrobotnych do zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy.
- Prognozowanie potencjalnego popytu na pracę, określone zawody i kwalifikacje zawodowe w subregionie ciechanowskim.
- Określenie profilu rozwoju szkolnictwa zawodowego w subregionie ciechanowskim.
- Opracowanie rekomendacji pod adresem doradztwa zawodowego (w tym także szkolnego doradztwa zawodowego) odnośnie przyszłościowych ścieżek edukacyjnych.

Szczegółowa problematyka badawcza objęła następujące zagadnienia:

- Charakterystykę badanych podmiotów gospodarczych ze względu na sekcje PKD, liczbę i strukturę zatrudnienia;
- Określenie metod poszukiwania pracowników i ich efektywności;
- Charakterystykę zmian w poziomie zatrudnienia w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008 i ich uwarunkowań;
- Prezentację planów zatrudnienia w 2009 r. ze wskazaniem zawodów i umiejętności wymaganych przez badane firmy od kandydatów na pracowników;
- Określenie kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji;

- Określenie stosunku pracodawców do zatrudniania bezrobotnych;
- Wskazanie roli Powiatowych Urzędów Pracy w pośrednictwie pracy, aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Metody i narzędzia badawcze

Badania ilościowe zostały przeprowadzone na 1001-osobowej reprezentatywnej próbie pracodawców metodą indywidualnego wywiadu, przez doświadczonego ankietera za pomocą kwestionariusza wywiadu w miejscu pracy pracodawcy. Dobór próby był losowy, a wywiady realizowane były w okresie od 3 do 30 listopada 2008 r. z osobami zarządzającymi firmą (dyrektor, prezes, właściciel / współwłaściciel) lub inną upoważnioną osobą, posiadającą wiedzę o polityce personalnej firmy. W subregionie ciechanowskim przeprowadzono 36 wywiadów indywidualnych.

Uwarunkowania i okoliczności realizacji badania w subregionie ciechanowskim

Według informacji o przebiegu i okolicznościach badań przekazanych w zbiorczym zestawie wyników dostarczonych przez osoby prowadzące wywiady, najwięcej wywiadów z respondentami w subregionie ciechanowskim zrealizowano w miejscach ich pracy m. in. siedzibach firm (24 z 32 wywiadów, o których przekazano tą informację). 8 wywiadów zrealizowano w mieszkaniu respondenta, natomiast 1 „na mieście” bez sprecyzowania rodzaju miejsca.¹ Co trzeci ankieter (12) stwierdził, że ciężko zastać respondenta, przez co wystąpiła konieczność podejmowania wielokrotnych prób umówienia się. Czterem ankieterom udało się umówić z respondentem po długich namowach, a dwóm po przekładaniu terminu spotkania. Zaledwie co dziewiąty wśród ogółu ankieterów (4 z 22 ankieterów, którzy określili okoliczności umawiania się na przeprowadzenie rozmowy) wskazał brak problemów i łatwość w umówieniu się na wywiad.

¹ Suma wartości dla podawanych kategorii miejsc realizacji wywiadów (24 + 8 + 1 = 33) nie zgadza się z wcześniej wskazaną ogólną liczbą wywiadów (32), o których miejscach realizacji zostały przekazane informacje przez ankieterów. Odnosi się to bezpośrednio do wartości zaczerpniętych z zestawu danych dostarczonych przez realizatora badania kwestionariuszowego. Podobne przypadki będą występować w dalszych częściach niniejszego raportu. Podobne nieścisłości odnoszą się także do danych procentowych, co jest wynikiem ważenia próby badawczej i zaokrągleń wyników podawanych we wspomnianym zestawieniu.

Czas trwania wywiadów był zróżnicowany i wynosił od 15 do 40 minut. Stosunkowo niewielu respondentów wskazało miłą atmosferę realizacji wywiadu (4), a także, że respondent chętnie bierze udział w wywiadzie (4).

Opisując okoliczności przeprowadzenia wywiadów, ankieterzy w ogóle nie wskazywali, by wywiady były realizowane szybko i sprawnie, ani by respondenci okazali się rzeczowi. Natomiast 1 ankieter zaznaczył, że respondent podczas realizacji wywiadu śpieszył się. Dwaj ankieterzy stwierdzili, że respondent był nieufny, a jeden stwierdził, że był niemiły. Jeden z ankieterów stwierdził również, że w trakcie realizacji wywiadu inne osoby niż respondent odnosiły się do ankietera negatywnie. Zwraca uwagę dziesięciokrotnie wyższy od ogólnego dla wszystkich wywiadów przeprowadzonych w województwie mazowieckim (4%), odsetek ankieterów w subregionie ciechanowskim, którzy wskazali zakłócenia w czasie przeprowadzania wywiadów (14 z 36 osób, czyli prawie 40%). Wskazywane zakłócenia dotyczyły: w 11 przypadkach konieczności zajęcia się przez respondenta czynnościami służbowymi, a w 3 przypadkach przerwania rozmowy telefonem.

Na podstawie zaobserwowanego zachowania, większość ankieterów określiła respondentów jako: swobodnych (21), otwartych (23), chętnie odpowiadających na pytania (19). Mniej było stwierdzeń, że respondenci byli: spięci (15), zamknięci (13) i udzielali zdawkowych odpowiedzi (17). Zaledwie 2 z 36 ankieterów stwierdziło, że były pytania, z którymi respondent miał trudności. W obydwu przypadkach trudności te dotyczyły sformułowania „miękkie umiejętności”.

* * *

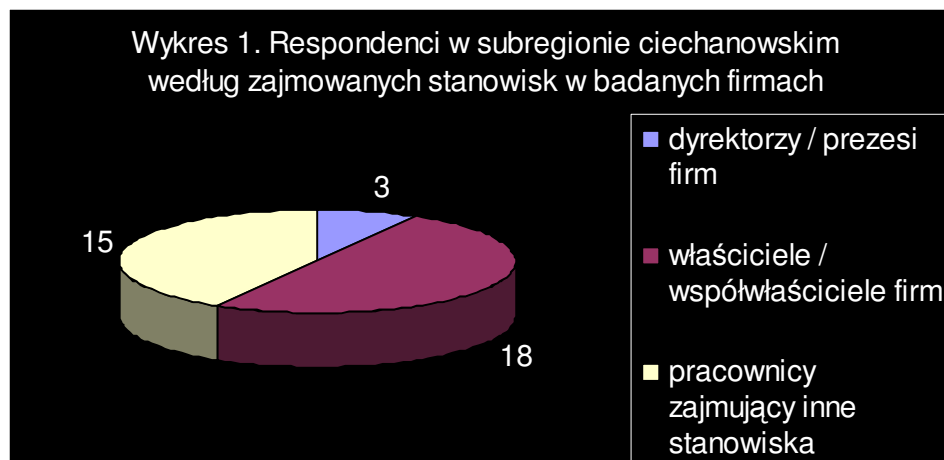
Niniejsze opracowanie składa się z ośmiu części zawierających: charakterystykę respondentów; charakterystykę badanych firm; analizę dokonanych i planowanych zmian w poziomie zatrudnienia w badanych podmiotach; sposoby, metody i formy rekrutacji pracowników oraz kryteria ich doboru w badanych firmach; opis doświadczeń pracodawców w zatrudnianiu osób bezrobotnych, a także opinie pracodawców odnoszące się do roli na rynku pracy i współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy. W ostatniej części opracowania zawarto informacje o zakresie przeprowadzonych badań, doborze próby, a także wnioski dotyczące struktury zatrudnienia w badanych firmach, zmian poziomu zatrudnienia i ich uwarunkowań, zapotrzebowania na zawody, sposobów i kryteriów rekrutacji pracowników, oceny korzyści i wad związanych z zatrudnianiem bezrobotnych i postrzegania współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy.

Dane dostarczone przez realizatora badania, na podstawie których w podsumowaniu niniejszego opracowania sformułowano wnioski i rekomendacje, zawierają wspomniane i określone powyżej nieścisłości. W związku z tym wszelkie wnioski i wynikające z nich rekomendacje należy traktować jako hipotezy.

1. Charakterystyka respondentów

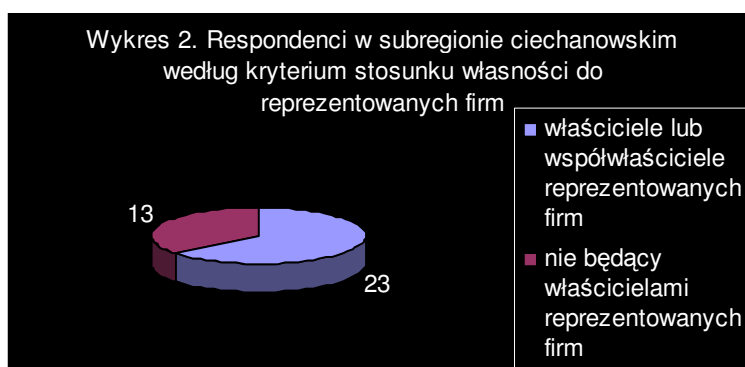
1.1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie

W ogóle próby badanych podmiotów gospodarczych w województwie mazowieckim wykonano 1001 wywiadów, z których 42,5% (426) przeprowadzono z dyrektorami lub prezesami badanych firm, 38,9% (389) wywiadów przeprowadzono z właścicielami lub współwłaścicielami firm, a 11,6% (116) z wicedyrektorami, wiceprezesami lub kierownikami działów kadr. Najmniej wywiadów ogółem wykonano z pracownikami zajmującymi inne stanowiska (70, czyli 7%). Struktura grupy respondentów badanych w subregionie ciechanowskim kształtuje się inaczej od ogółu próby. Połowę respondentów stanowią wprawdzie właściele lub współwłaściele firm (18 z 36 respondentów), co nie odbiega znacznie od 38,9% respondentów w strukturze ogółu próby zajmujących analogiczne pozycje w strukturze firm, ale kolejną stosunkowo liczną kategorię respondentów w subregionie ciechanowskim stanowią pracownicy zajmujący inne stanowiska niż wymienione (15, czyli przeszło 40%). Z kolei stosunkowo znacznie mniej liczni niż w ogóle próby badawczej, są w subregionie ciechanowskim dyrektorzy i prezesi firm (3, czyli niespełna co dziesiąty z respondentów w subregionie). Należy również zwrócić uwagę, że w badaniu podmiotów w subregionie ciechanowskim nie wziął udziału ani jeden wicedyrektor lub wiceprezes, ani kierownik działu kadr.



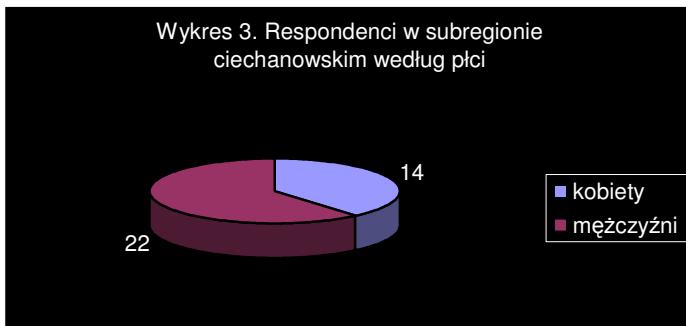
1. 2. Badani respondenci według kryterium: właściciele / współwłaściciele / nie będący właścicielami firmy

Wśród 36 respondentów reprezentujących badane podmioty gospodarcze w subregionie ciechanowskim, znaleźli się 23 właściciele lub współwłaściciele tych podmiotów (niepełna 2/3 respondentów w subregionie), czyli stosunkowo nieco mniej niż w ogóle próby badawczej w województwie mazowieckim (857, czyli 85,6%). Zatem, podobnie jak w ogóle próby, wśród respondentów z subregionu ciechanowskiego osoby nie będące właścicielami lub współwłaścicielami firm stanowią wyraźną mniejszość.

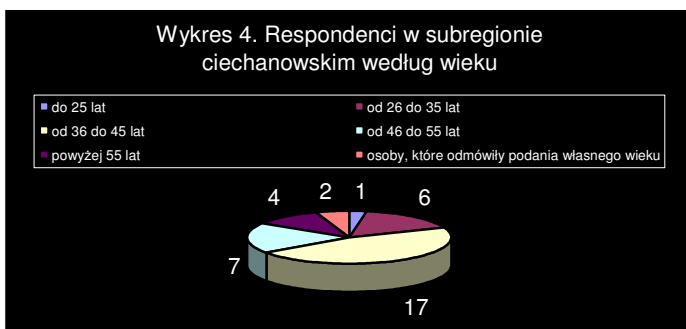


1. 3. Struktura respondentów według cech demograficznych

Struktura respondentów reprezentujących badane podmioty w subregionie ciechanowskim, podobnie jak w przypadku zajmowanych przez respondentów stanowisk, różni się od struktury próby badawczej w całym województwie mazowieckim także w przyrządzie kategorii płci respondentów. Większość respondentów w subregionie ciechanowskim stanowią mężczyźni (22 z 36 osób), natomiast większość respondentów reprezentujących ogół badanych podmiotów w województwie mazowieckim stanowią kobiety (540 z 1001 osób, czyli 54%).



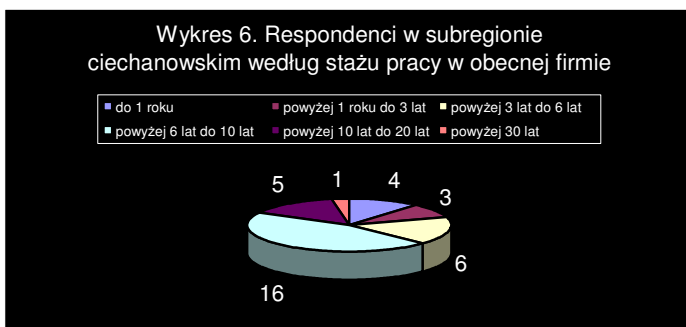
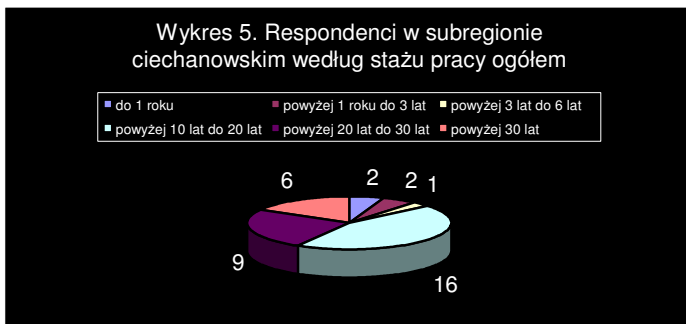
Prawie połowę respondentów w subregionie ciechanowskim stanowią osoby w wieku 36-45 lat (17 z 36 osób). Młodszy jest co piąty respondent (7 osób poniżej 36 roku życia), a starszy przeszło co trzeci (13 osób powyżej 45 roku życia).



1. 4. Respondenci według stażu pracy

W przeprowadzonym badaniu podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim wzięli udział przede wszystkim doświadczeni pracownicy legitymujący się w zdecydowanej większości stażem pracy powyżej 10 lat (31), w tym ponad połowa ze stażem pracy 10-20 lat. Spośród nich, 6 osób przepracowało powyżej 10 lat w firmie, w której są zatrudnieni aktualnie. Jednakże, zdecydowana większość respondentów (29) legitymuje się stażem pracy krótszym niż 10 lat w firmie, którą reprezentują obecnie w badaniu. Wśród nich najliczniejszą grupę stanowią osoby, które posiadają staż pracy w tej firmie od 6 do 10 lat. Należy zwrócić uwagę, że prawie połowa respondentów (15) legitymuje się ogólnym stażem pracy powyżej 20 lat. W badanej grupie respondentów nie występują z kolei osoby, których staż pracy ogółem wynosiłby powyżej 6 lat do 10 lat, natomiast jest to najliczniejsza kategoria respondentów według stażu pracy w obecnej firmie. W grupie respondentów prawie nie

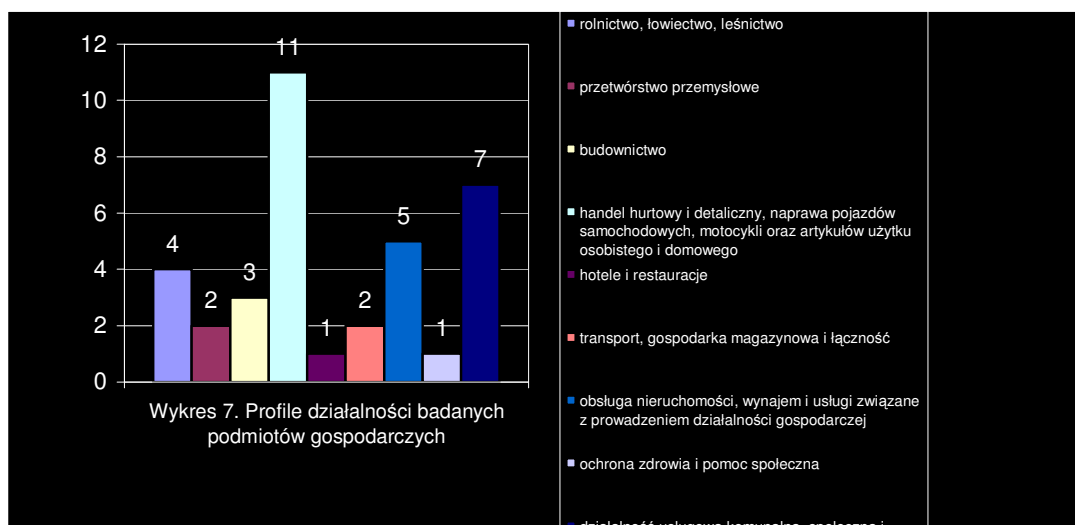
występują osoby, których staż pracy w obecnej firmie jest bardzo długi (powyżej 20 lat), ale 1 respondent legitymuje się aż 30-letnim stażem pracy w obecnej firmie.



2. Charakterystyka badanych firm

2.1. Dziedziny działalności

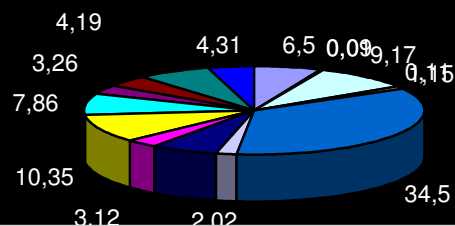
Profile działalności badanych podmiotów gospodarczych zostały sklasyfikowane według sekcji PKD (Polska Klasyfikacja Działalności). Według zastosowanej w przeprowadzonym badaniu klasyfikacji PKD z 2004 r., wśród 36 podmiotów, które poddano badaniu w subregionie ciechanowskim (4% ogółu podmiotów gospodarczych poddanych badaniu w województwie mazowieckim), najwięcej znalazło się takich, które prowadzą działalność handlową hurtową i detaliczną, zajmują się naprawą pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (11). Pośród pozostałych profili działalności badanych podmiotów gospodarczych, znajdują się: działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała (7), obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (5), rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo (4), budownictwo (3), przetwórstwo przemysłowe (2), transport, gospodarka magazynowa i łączność (2), hotele i restauracje (1) oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna (1).



Udział podmiotów gospodarczych o profilu działalności: handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, jest najwyższy w strukturze podmiotów gospodarczych subregionu ciechanowskiego. Wśród 19 374

podmiotów, 6 685 zajmuje się tego rodzaju działalnością (34,5%). Spośród pozostałych, reprezentowanych w badaniu, w subregionie największy jest udział podmiotów gospodarczych o profilach działalności: budownictwo (2 236, czyli 11,5%), obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (2 005, czyli 10,3%). Podmioty o wymienionych profilach stanowią łącznie ponad połowę wszystkich zarejestrowanych w subregionie (10 926, czyli 56,4%), a także ponad połowę podmiotów reprezentowanych w przeprowadzonym badaniu (19 z 36). W przeprowadzonym badaniu nadreprezentowane są podmioty gospodarcze prowadzące działalność usługową komunalną, społeczną i indywidualną, pozostałą, których udział w strukturze podmiotów subregionu jest niższy (1 362 spośród 19 374 podmiotów, czyli 7%). Udział pozostałych profili działalności reprezentowanych w badaniu, w ogólnej strukturze podmiotów gospodarczych subregionu jest następujący: rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (1 260 podmiotów, czyli 6,5% ogółu), budownictwo (2 236, czyli 11,5%), przetwórstwo przemysłowe (1 776, czyli 9,2%), transport, gospodarka magazynowa i łączność (1 226, czyli 6,3%), hotele i restauracje (392, czyli 2%), ochrona zdrowia i pomoc społeczna (811, czyli 4,2%).

Wykres 8. Struktura podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim, reprezentowanych w badaniu, według profili działalności (w %)



- rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo
- rybactwo
- górnictwo
- przetwórstwo przemysłowe
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- budownictwo
- handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
- hotele i restauracje
- transport, gospodarka magazynowa i łączność
- pośrednictwo finansowe
- obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej
- administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne
- edukacja
- ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała
- pozostałe branże, nie reprezentowane w badaniu

Udział podmiotów gospodarczych w ogóle badanych firm (1001) w województwie mazowieckim zatrudniających poniżej 10 pracowników wynosi 91% (911), natomiast udział firm zatrudniających 10 lub więcej pracowników wynosi 9% (90). W tym, udział podmiotów gospodarczych o profilach działalności reprezentowanych w badaniu w ogólnej liczbie badanych firm w województwie mazowieckim wynosi odpowiednio: 94% ogółu podmiotów zatrudniających 0-9 pracowników oraz 72% ogółu podmiotów zatrudniających 10 lub więcej pracowników.

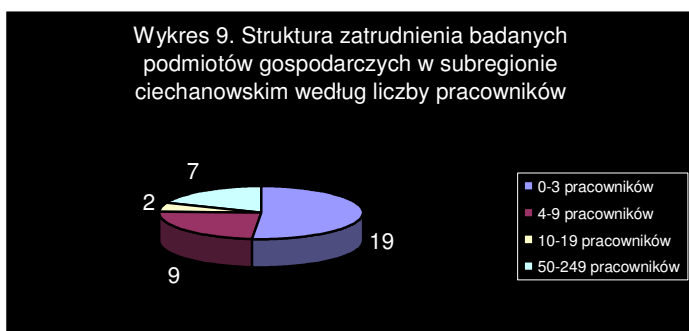
Tabela 1**Udział podmiotów gospodarczych w przeprowadzonym badaniu według profili działalności, a ich udział w strukturze zatrudnienia badanych podmiotów w województwie mazowieckim**

Profil działalności według sekcji PKD	Liczba badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim	Udział podmiotów gospodarczych wśród ogółu badanych firm w województwie mazowieckim zatrudniających poniżej 10 pracowników	Udział podmiotów gospodarczych wśród ogółu badanych firm w województwie mazowieckim zatrudniających 10 pracowników i więcej
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4	3%	0%
przetwórstwo przemysłowe	2	9%	24%
budownictwo	3	9%	8%
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	11	33%	9%
hotele i restauracje	1	2%	3%
transport, gospodarka magazynowa i łączność	2	8%	3%
obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	5	19%	13%
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	1	4%	0%

działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	7	7%	12%
Razem	36	94%	72%

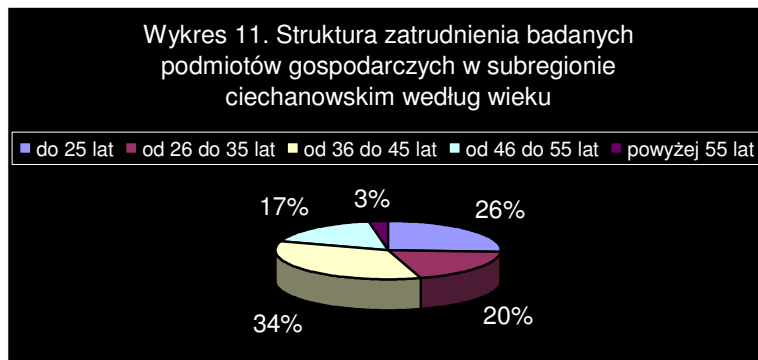
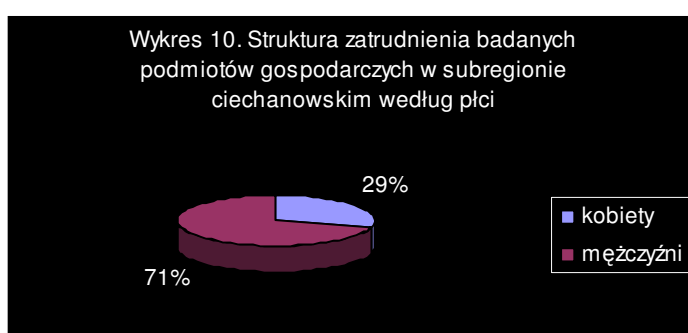
2. 2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników

Liczba pracowników zatrudnionych ogółem w badanych firmach w subregionie ciechanowskim według stanu na dzień 30.06.2008 r. wynosi 446 osób. Stanowi 8,09% ogółu pracowników wszystkich firm poddanych badaniu w województwie mazowieckim.² W strukturze zatrudnienia badanych firm w subregionie zdecydowanie dominują podmioty małe, które zatrudniają poniżej 10 pracowników (28 z 36). Badaniu poddano także 7 podmiotów gospodarczych zatrudniających od 50 do 249 pracowników. W strukturze zatrudnienia badanych firm najmniej liczne są średnie podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób (2), w tym w ogóle niereprezentowane są podmioty zatrudniające od 20 do 49 osób. Średnio w każdej firmie w subregionie jest zatrudnionych 12,7 osób.

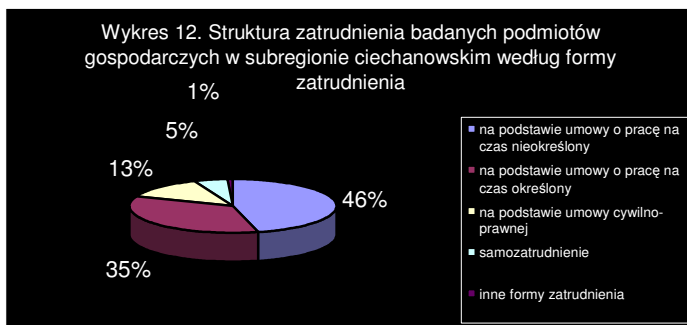


² Prezentowane dane odnoszą się łącznie do liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak również do liczby pracowników zatrudnionych w innych formach (np. umowy / zlecenie, umowy o dzieło, samozatrudnienie).

W strukturze zatrudnienia badanych podmiotów dominują mężczyźni (317) nad kobietami (129). W tejże strukturze dominują także pracownicy w wieku 36-45 lat (156 osób, czyli przeszło 1/3 wszystkich pracowników badanych firm w subregionie ciechanowskim. Stosunkowo licznie zatrudnieni w badanych podmiotach są również najmłodszy pracownicy w wieku do 25 roku życia (115 osób, czyli co czwarty pracownik). W badanych firmach jest zatrudnionych poniżej 100 pracowników w wieku od 26 do 35 lat (87) oraz w wieku od 46 do 55 lat (76). Zdecydowanie najmniej licznie zatrudnieni w badanych firmach są pracownicy w wieku powyżej 55 roku życia (zaledwie 13 osób).

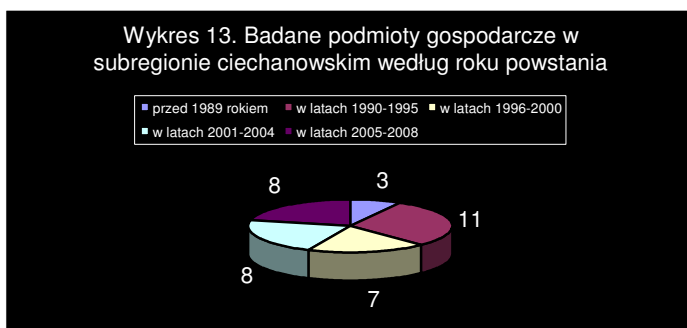


Prawie połowa pracowników badanych podmiotów gospodarczych w subregionie jest zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony (205 osób), a co trzeci pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony (155 osób). Zatem czterech z każdych pięciu pracowników badanych firm w subregionie ciechanowskim jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (360 osób, czyli 80,8%). Pozostałe 19,2% pracowników jest zatrudnionych w oparciu o następujące formy: umowy cywilno-prawne (59 osób), samozatrudnienie (23 osoby) oraz inne (4 osoby).



2. 3. Rok powstania badanych firm

Prawie 1/3 badanych podmiotów w subregionie ciechanowskim powstała w pierwszych latach transformacji ustrojowej 1990-1995 (11 firm z 36 badanych). Przed rokiem 1989 r. powstał niespełna co 10 podmiot (3). Natomiast zdecydowana większość została utworzona w minionych 12 latach, po roku 1995 (23), w tym prawie połowa ogółu po roku 2000 (16). Analizowane wyniki badania wskazują, że dynamika powstawania firm w subregionie ciechanowskim zachowuje stały poziom w dwóch ostatnich dekadach, ze wskazaniem na wzmożony przyrost powstających podmiotów gospodarczych w początkowym okresie funkcjonowania wolnego rynku po upadku reżimu socjalistycznego.



2. 4. Lokalizacja badanych firm

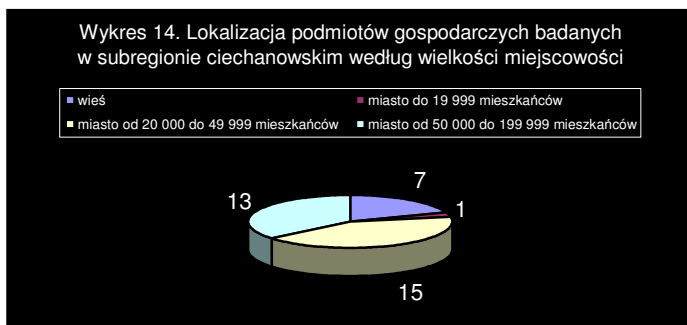
Miejscem siedzib bezwzględnej większości firm reprezentowanych w przeprowadzonym badaniu jest powiat ciechanowski (19 podmiotów, czyli 52% ogółu badanych firm w subregionie). Powiaty ciechanowski i płoński stanowią łącznie prawie 95% obszaru lokalizacji siedzib firm badanych w subregionie. Powiat mławski reprezentują tylko 2 podmioty, natomiast podmioty gospodarcze, których siedziby znajdują się w powiecie żuromińskim w ogóle nie są reprezentowane w badaniu. Większość badanych stanowią podmioty zatrudniające poniżej 10 pracowników (28), które stanowią łącznie ok. 3% tego rzędu wielkości podmiotów badanych w województwie mazowieckim. Podmioty zatrudniające 10 lub więcej pracowników (9 w subregionie ciechanowskim według uzyskanych wyników przeprowadzonego badania) stanowią 9% wszystkich badanych podmiotów w województwie mazowieckim). Na tym tle wyróżnia się powiat ciechanowski, w którym badaniu poddano 7 podmiotów zatrudniających 10 lub więcej pracowników (aż 7% ogółu podmiotów tego rzędu wielkości badanych w województwie mazowieckim).

Siedziba prawie połowy wszystkich badanych firm w subregionie jest zlokalizowana w mieście Ciechanowie (16), natomiast 1/3 w mieście Płońsku (11), a tylko 1 jest zlokalizowana w mieście Mławie. Siedziby niemal co czwartej badanej firmy są zlokalizowane poza miastami powiatowymi (8).

Tabela 2**Lokalizacja podmiotów gospodarczych badanych w subregionie ciechanowskim według powiatów**

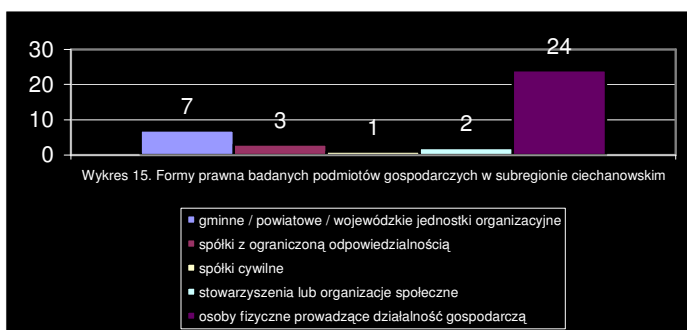
Powiat	Ogólna liczba badanych podmiotów gospodarczych	Udział podmiotów gospodarczych w ogólnej liczbie firm badanych w subregionie ciechanowskim	Liczba badanych podmiotów gospodarczych zatrudniających poniżej 10 pracowników	Liczba badanych podmiotów gospodarczych zatrudniających 10 pracowników i więcej
ciechanowski	19	52%	12	7
mławski	2	7%	2	1
płoński	15	41%	14	1
żuromiński	0	0%	0	0
Razem	36	100%	28	8

Zdecydowana większość podmiotów gospodarczych poddanych badaniu w subregionie ciechanowskim jest zlokalizowana na obszarze miast od 20 000 do 199 999 mieszkańców (28 podmiotów, czyli powyżej $\frac{3}{4}$ badanych w subregionie). Około $\frac{1}{4}$ stanowią podmioty zlokalizowane na obszarach wiejskich. Natomiast niemal niereprezentowane są firmy zlokalizowane w najmniejszych miastach (poniżej 20 000 mieszkańców). W przeprowadzonym badaniu w subregionie występuje tylko 1 tego typu podmiot. W żadnym z czterech powiatów subregionu ciechanowskiego nie ma miast zamieszkiwanych przez ponad 200 000 mieszkańców, stąd w badaniu nie występują podmioty zlokalizowane w miejscowościach tego rzędu wielkości.

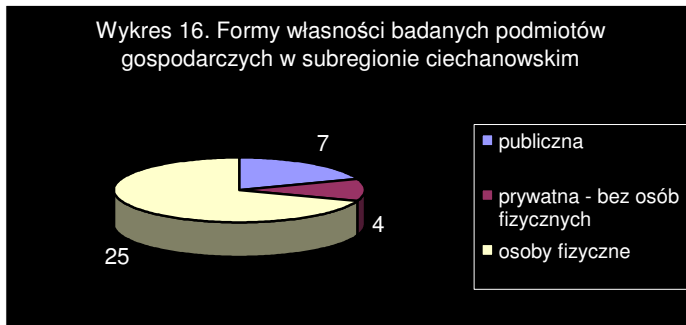


2. 5. Badane firmy według formy prawnej i własności

Wśród 36 respondentów reprezentujących firmy badane w subregionie ciechanowskim, aż 2/3 stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub reprezentujący te osoby pracownicy (24). Niemal identyczny odsetek podmiotów działających na podstawie tej formy prawnej występuje w ogóle firm badanych w województwie mazowieckim (65%). Stosunkowo duży udział wśród badanych firm w subregionie mają również gminne / powiatowe / wojewódzkie jednostki organizacyjne (7 spośród 17 badanych w całym województwie). W subregionie ciechanowskim nie podjęto badania podmiotów o następujących formach prawnych działalności: przedsiębiorstw państwowych, państwowych jednostek organizacyjnych, spółek akcyjnych, spółek osobowych, spółdzielni ani fundacji.



Zdecydowana większość badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim stanowi własność prywatną (29 z 36 podmiotów), w tym bezwzględną większość stanowią podmioty należące do osób fizycznych (25). Tylko 7 podmiotów stanowi własność publiczną.



3. Zmiany w poziomie zatrudnienia - dokonane i planowane

3.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. i ich uwarunkowania

W analizowanym okresie, w większości badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim nie byli zatrudniani nowi pracownicy. Nowi pracownicy zostali zatrudnieni w 14 z 36 firm. W tym samym czasie w 9 firmach odnotowano odejścia lub zwolnienia z pracy, a w 27 firmach nie odnotowano przerwania lub ustania stosunku pracy z żadnym z dotychczas zatrudnionych, co stanowi odsetek zdecydowanie wyższy niż dla ogółu badanych podmiotów w województwie mazowieckim – 115 podmiotów, czyli 12% ogółu.

14 firm, w których zostali zatrudnieni nowi pracownicy w subregionie ciechanowskim od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. stanowi 8% ogółu badanych firm w województwie mazowieckim, w których zatrudniono nowych pracowników w tym okresie. Łącznie badane podmioty gospodarcze w subregionie ciechanowskim zatrudniły w tym czasie 17 pracowników. Równoległe, z pracy w tychże firmach odeszło 9 osób zatrudnionych na pełnym etacie (10 pracowników ogółem). Wszystkie odejścia i przyjęcia do pracy w subregionie w analizowanym okresie dotyczyły najmniejszych podmiotów gospodarczych tzn. zatrudniających poniżej 4 pracowników. Wyniki badania wskazują brak jakichkolwiek zmian w zatrudnieniu większych podmiotów. Jak podaje realizator badań w zbiorczym zestawieniu wyników, średnia przyjęć do pracy wyniosła 1,7 osoby, a średnia odejść / zwolnień z pracy wyniosła 1,1 osoby.



Od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r., w 36 badanych podmiotach gospodarczych w subregionie ciechanowskim zatrudnienie zwiększyło się o 7 osób. Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych ogółem, zmiany w zatrudnieniu były niewielkie (+ 1,6%). Według informacji podawanych przez respondentów, poziom zatrudnienia większości reprezentowanych przez nich firm w 2008 r. pozostał bez zmian w porównaniu z 2007 rokiem (25), w niespełna co trzeciej firmie zwiększył się (11), natomiast w żadnej się nie zmniejszył.

Większość respondentów stwierdziła, że ich firmy nie miały trudności ze znalezieniem pracowników adekwatnych do potrzeb (11 z 14 firm, w których zatrudniono nowych pracowników w analizowanym okresie), a 3 respondenci stwierdzili, że takie trudności miały miejsce. Wśród 17 zatrudnionych przez badane podmioty pracowników ponad 2/3 stanowili specjaliści ds. rekreacji fizycznej (7 osób) i sprzedawcy (5). Pozostałe 5 nowozatrudnionych stanowili: elektryk, pracownik budowlany, fryzjer, kosmetyczka i barman.

Większość badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim zajmuje się działalnością handlową, hurtową detaliczną, naprawą pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (niemal co trzeci podmiot). Tymczasem respondenci podają, że prawie połowę nowozatrudnionych pracowników w ich firmach stanowią specjaliści ds. rekreacji fizycznej, co wydaje się nieadekwatne do zakresu działalności. Należy zwrócić uwagę, że poza wspomnianymi specjalistami ds. rekreacji fizycznej, sprzedawca jest jedynym rodzajem stanowiska pracy, dla którego wzrost zatrudnienia nie był jednostkowy.

Pośród głównych powodów zatrudniania nowych pracowników w swoich firmach, respondenci zdecydowanie najczęściej wskazują trzy:

- zatrudnienie na czas określony (12 wskazań, w tym 4 jako powód najważniejszy)
- poszerzenie zakresu działalności firmy (9 wskazań, w tym 2 jako powód najważniejszy)
- zwiększenie popytu na usługi firmy (wszystkie wskazania jako powód najważniejszy)

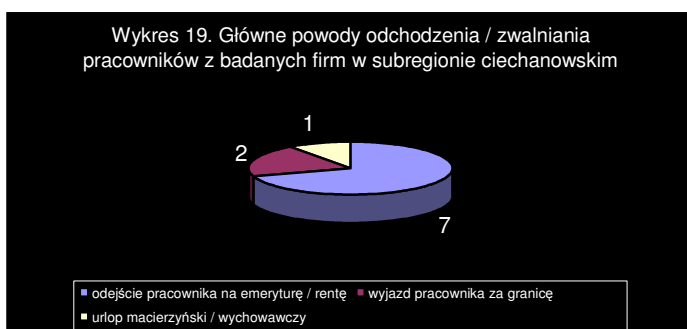
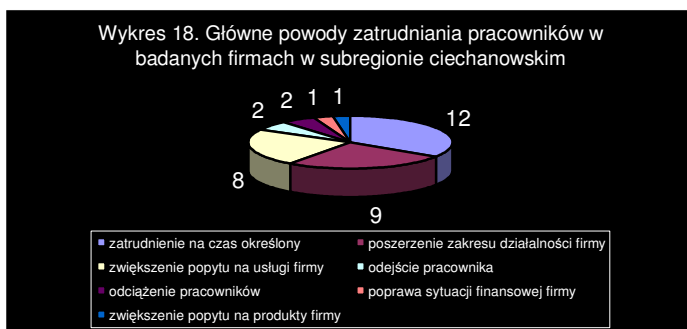
Przytoczone dane wskazują, że w subregionie ciechanowskim rozwój firm i preferowany rodzaj umowy o pracę na czas określony są postrzegane przez pracodawców jako ważne powody zatrudniania nowych pracowników, ale jako najważniejszy ze wszystkich zdecydowanie najczęściej pracodawcy wskazują zwiększenie popytu na usługi firmy. Wśród pozostałych powodów zatrudniania pracowników respondenci przeprowadzonego badania wskazywali: odejście pracownika (2 wskazania, obydwa jako powód najważniejszy), odciążenie pracowników (2 wskazania, obydwa jako powód najważniejszy), poprawę sytuacji finansowej firmy (1 wskazanie jako powód średnio ważny) oraz zwiększenie popytu na produkty firmy (1 wskazanie jako powód najmniej ważny z trzech powodów wskazywanych

przez respondentów jako główne). Należy zwrócić uwagę, że respondenci w ogóle nie wskazywali powodów zatrudniania nowych pracowników związanych ze zmianami technologicznymi lub zmianą profilu działalności firmy. Może to oznaczać dominację ekstensywnych form rozwoju firm w subregionie.

Respondenci wskazywali również główne powody odejścia / zwalniania pracowników z reprezentowanych przez siebie firm. Przy tym wskazali tylko trzy powody, wszystkie uznając za najważniejsze (nie uznając ich za średnio ważne lub najmniej ważne):

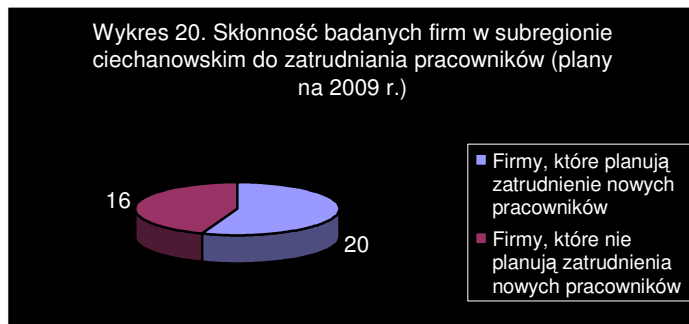
- odejście pracownika na emeryturę / rentę (7 wskazań)
- wyjazd pracownika za granicę (2 wskazania)
- urlop macierzyński / wychowawczy (1 wskazanie)

Wszystkie z wymienionych powodów dotyczą bezpośrednio sytuacji życiowej pracowników. Respondenci nie wskazali żadnego powodu, który dotyczyłby sytuacji firmy (np. pogorszenia się sytuacji finansowej firmy, spadku popytu na produkty i usługi firmy). Nie wskazali również żadnego powodu, który byłby związany z decyzjami pracowników lub pracodawców dotyczącymi kwestii służbowych lub zawodowych (np. odejście pracownika do innej firmy, wygaśnięcie umowy z przyczyn niedokształcenia).



3. 2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009 roku

Z wypowiedzi respondentów przeprowadzonego badania wynika, że w 2009 r. większość badanych firm planuje zatrudnienie nowego pracownika lub pracowników.



W 20 firmach w subregionie ciechanowskim, które przewidują w swoich planach na 2009 r. zatrudnienie nowych pracowników (15% ogółu badanych firm w województwie mazowieckim, które podzielają te plany), ogółem szacuje się przyjęcie 33 osób na nowe stanowiska pracy. Oznacza to, że stosunek planowanych nowych miejsc pracy do ogółu zatrudnionych (w dn. 30.06.2008) wynosi 7,4%. Plany zatrudnienia w badanych firmach wyraźnie przewyższają dokonania w analizowanym okresie minionego 1,5 roku. Jeśli potwierdziłyby się przewidywania respondentów, to przyjęć do pracy będzie w 2009 r. dwukrotnie więcej niż od początku 2007 do końca pierwszej połowy 2008 r. Deklarowane plany obejmują również zdecydowanie bogatszy wachlarz zawodów i specjalizacji, niż odnotowane dokonania, opisane w niniejszym opracowaniu jako zestawienie liczby nowych pracowników przyjętych do pracy w badanych firmach na poszczególne rodzaje stanowisk (patrz pkt 3.1).



Z wypowiedzi respondentów wynika, że wśród stanowisk pracy, których stworzenie jest przewidywane w planach badanych firm na 2009 rok, największym zapotrzebowaniem jest objęta grupa pracowników biurowych. Co czwarte nowe stanowisko pracy w badanych

firmach ma zostać utworzone dla tej grupy (łącznie 9 stanowisk). Warto zwrócić uwagę na równoległe i równoważne, stosunkowo duże zapotrzebowanie na zatrudnienie pracowników przy pracach prostych oraz specjalistów (po 7 planowanych stanowisk). W tym, zapotrzebowaniem jest objęta wąska grupa specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia. Pozostałe specjalizacje nie cieszą się zainteresowaniem pracodawców. Mniejsze zapotrzebowanie dotyczy pracowników usług osobistych i sprzedaży (4 planowane stanowiska pracy), w tej grupie m. in. sprzedawcy – stosunkowo licznie zatrudniani przez badane firmy wśród innych zawodów w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008. W perspektywie planów lokalnych pracodawców w subregionie ciechanowskim ujawnia się również niewielkie zapotrzebowanie na zatrudnienie pracowników w następujących zawodach: kierowcy i operatorzy pojazdów (2 planowane nowe stanowiska pracy), średni personel techniczny (1), górnicy i robotnicy budowlani (1) oraz rolnicy (1).

Wśród wyodrębnionych w tabeli nr 3, grup zawodów i specjalizacji, zapotrzebowaniem badanych firm są objęte głównie pojedyncze lub nieliczne profesje. Obraz zatrudnienia przewidywanego na rok 2009 w badanych firmach w subregionie ciechanowskim uzupełnia lista wybranych zawodów i specjalizacji, dla których pracodawcy nie planują utworzenia nowych miejsc pracy. Poza wymienionymi wyżej specjalistami, pracodawcy nie planują zatrudniania: operatorów i monterów maszyn; nauczycieli praktycznej nauki zawodu i instruktorów; robotników przemysłowych (poza górnikami i robotnikami budowlanymi); robotników zawodów precyzyjnych, ceramików, wytwórców wyrobów precyzyjnych, robotników poligrafii (w tym robotników obróbki metali i robotników maszyn i urządzeń); ogrodników, leśników i rybaków; ani przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.

Tabela 3
Zatrudnienie nowych pracowników przewidywane w badanych firmach w subregionie ciechanowskim w 2009 r.

Rodzaje zawodów / specjalizacji	Liczba stanowisk pracy, które badane firmy planują stworzyć (w 2009 roku)
PRACOWNICY BIUROWI	
pracownicy obsługi biurowej	2
pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	7

PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	
pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	3
robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach	2
robotnicy pomocniczy w rolnictwie i rybołówstwie	2
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAŻY	
modelki, sprzedawcy, demonstratorzy	3
pracownicy usług osobistych i ochrony	1
SPECJALIŚCI	
specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	7
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	
kierowcy i operatorzy pojazdów	2
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	
średni personel techniczny	1
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	
górnicy i robotnicy budowlani	1
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	
rolnicy	1
Razem	33

W odpowiedzi na pytanie o opinię respondentów dotyczącą lokalnego rynku pracy z punktu widzenia potrzeb kadrowych reprezentowanych firm, niemal 2/3 uznała za najbliższe prawdy stwierdzenie: „Na lokalnym rynku pracy wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy, ale jest ich zbyt mało” (22 wskazania). Co czwarty respondent uznał, że wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o odpowiednich kwalifikacjach, a tylko 1 respondent, że takich osób w ogóle nie ma na lokalnym rynku pracy. Wyniki badania kwestionariuszowego wskazują, że pracodawcy

w większości odczuwają niedobór kadr pracowniczych w subregionie ciechanowskim. Jednocześnie przyznają, że osoby o odpowiednich kwalifikacjach są na lokalnym rynku, co może wskazywać nieadekwatną w stosunku do potrzeb alokację kadr w subregionie lub wynikać z innych przyczyn związanych z istniejącymi kierunkami kształtowania kapitału ludzkiego.

Tabela 4
Ocena lokalnego rynku pracy w perspektywie potrzeb kadrowych badanych firm w subregionie ciechanowskim

Na lokalnym rynku pracy...	Liczba wskazań pracowników badanych firm
... wśród poszukujących pracy nie ma osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy	1
... wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy, ale jest ich zbyt mało	22
... wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy	9
nie wiem / trudno powiedzieć	4
Razem	36

4. Sposoby, metody, formy rekrutacji pracowników w badanych firmach

4.1. Częstotliwość sposobów / metod rekrutacji pracowników w badanych firmach

Odpowiadając na pytanie o częstotliwość wykorzystywania określonych sposobów / metod rekrutacji w procesie poszukiwania pracowników do pracy przez reprezentowane firmy, respondenci najczęściej wskazywali, że ich obecne firmy wcale nie wykorzystują sposobów / metod poszukiwania pracowników w obrębie podanych przez ankietera kategorii. Ogółem padło 151 odpowiedzi negatywnych w 7 szeroko sklasyfikowanych kategoriach, co daje średnią 21,6 dla każdej kategorii wyodrębnionej. Padły także łącznie 102 analogiczne odpowiedzi pozytywne, co daje średnią 14,6 dla każdej kategorii. W tym, respondenci zaznaczyli, że reprezentowane przez nich firmy wykorzystują określone sposoby / metody rekrutacji w 64 przypadkach, średnio w 9,1 podmiotach dla każdej kategorii. Natomiast często wykorzystują określone sposoby / metody rekrutacji tylko w 38 przypadkach, średnio w 5,4 podmiotach dla każdej kategorii. Można zatem uznać, że badane firmy wykorzystują określone sposoby / metody rekrutacji pracowników rzadko lub nie wykorzystują ich wcale, ponieważ wskazuje na to 85% udzielonych odpowiedzi (215 z 253 ogółu odpowiedzi).

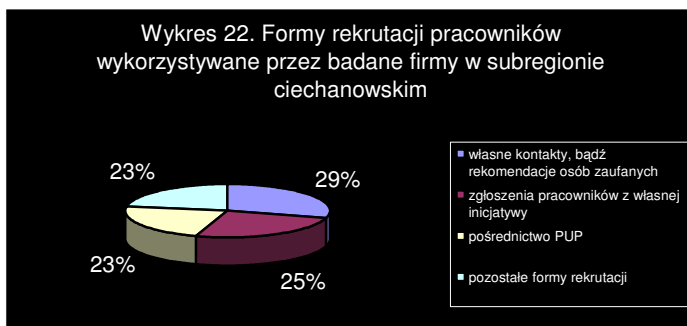
Tabela 5**Struktura wykorzystywania metod rekrutacji pracowników w badanych firmach**

Sposoby / metody rekrutacji	Częstotliwość wykorzystywania poszczególnych sposobów / metod rekrutacji pracowników przez firmy		
	Liczba firm wykorzystujących sposób / metodę rekrutacji często	Liczba firm wykorzystujących sposób / metodę rekrutacji rzadko	Liczba firm nie wykorzystujących sposobu / metody rekrutacji wcale
pośrednictwo Powiatowych Urzędów Pracy	4	19	13
ogłoszenia w lokalnej prasie	3	7	26
zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	9	17	10
giełdy pracy	0	1	35
usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	1	2	33
własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	21	9	7
portale internetowe	0	9	27

Razem	38	64	151
-------	----	----	-----

Zdecydowanie najczęściej wykorzystywanymi sposobami / metodami rekrutacji pracowników, przez badane firmy w subregionie ciechanowskim, są: własne kontakty, bądź rekomendacje osób zaufanych (30 wskazań pozytywnych ogółem), zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy (26) oraz pośrednictwo Powiatowych Urzędów Pracy (23). Przy tym, respondenci najczęściej wskazywali jako sposób / metodę wykorzystywaną często wyłącznie własne kontakty, bądź rekomendacje osób zaufanych (21 spośród 30 wskazań pozytywnych), natomiast dwa pozostałe z wymienionych sposobów / metod wskazywali przeważnie jako wykorzystywane rzadko.

Analiza struktury częstotliwości wykorzystywania wyodrębnionych sposobów / metod rekrutacji pracowników wskazuje wyraźnie, że lokalne podmioty gospodarcze w subregionie ciechanowskim w nikłym stopniu posługują się aktywnymi, usystematyzowanymi formami selekcji i doboru kadr (usług prywatnych firm pośrednictwa pracy, giełd pracy, zasobów wyspecjalizowanych portali internetowych). Analiza wskazuje, że proces rekrutacji pracowników badanych podmiotów odbywa się kanałami nieformalnymi lub pasywnie. Prawie ¾ respondentów odpowiedziało, że ich firmy wcale nie korzystają z ogłoszeń w prasie lokalnej, 2/3 odpowiedziało, że nie korzystają z portali internetowych, a ponad 90%, że ich firmy wcale nie korzystają z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy, ani z giełd pracy.



4. 2. Ocena efektywności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach

Oceniając efektywność sposobów / metod rekrutacji pracowników, które są wykorzystywane przez reprezentowane firmy, respondenci posłużyli się zaproponowaną skalą ocen: 1-4, w której 1 oznacza bardzo złą ocenę efektywności, natomiast 4 oznacza bardzo dobrą ocenę efektywności. Żaden z respondentów nie określił żadnego ze stosowanych w swojej firmie sposobów / metod rekrutacji pracowników jako bardzo złego pod względem przynoszonych efektów. Połowa ocen stosowanych przez firmy sposobów / metod wskazuje efektywność ich zastosowania jako dobrą.

Respondenci najwyżej cenią sobie własne kontakty i rekomendacje znajomych, zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy oraz pośrednictwo Powiatowych Urzędów Pracy, czyli dokładnie te same sposoby / metody, które wskazali jako najczęściej wykorzystywane w procesie rekrutacji w swoich firmach. Można przypuszczać, że niewykorzystywanie usystematyzowanych metod rekrutacji realizowanych w oparciu o wyspecjalizowane podmioty rynkowe (np. agencje zatrudnienia) i instrumenty (np. portale internetowe, giełdy pracy) wynika w znacznym stopniu z braku zaufania kadr badanych firm. Może o tym świadczyć zdecydowana przewaga sposobów / metod o charakterze nieformalnym i widoczne utrwalenie funkcjonowania metod i kanałów doboru pracowników (przekonanie o efektywności najczęściej wykorzystywanych sposobów / metod oraz przekonanie o nieefektywności niewykorzystywanych).

Tabela 6**Ocena efektywności sposobów / metod rekrutacji pracowników, które są wykorzystywane przez badane firmy w subregionie ciechanowskim**

Sposoby / metody rekrutacji	Skala ocen efektywności wykorzystywanych sposobów / metod rekrutacji pracowników w firmach					
	Bardzo źle (1)	Źle (2)	Dobrze (3)	Bardzo dobrze (4)	Nie wiem / trudno powiedzieć	Średnia ocen (liczba oceniających respondentów)*
pośrednictwo Powiatowych Urzędów Pracy	0	2	20	0	2	2,9 (23 oceny)
ogłoszenia w lokalnej prasie	0	2	9	0	0	2,8 (10 ocen)
zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	0	7	15	3	1	2,9 (26 ocen)
giełdy pracy	0	0	0	0	1	0,0 (1 ocena)
usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	0	1	1	0	1	2,5 (3 oceny)
własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	0	0	8	20	2	3,7 (29 ocen)

portale internetowe	0	3	0	0	7	2,0 (9 ocen)
Razem	0	15	53	23	14	2,7 (105 ocen)

* W niektórych wierszach tabeli liczba oceniających respondentów w kolumnie „średnia ocen” nie zgadza się z sumą ocen w pozostałych kolumnach. Odnosi się to bezpośrednio do nieścisłości w zestawieniu danych dostarczonym przez realizatora badań. Ten i podobne błędy wspomnianego zestawienia nie zostały skorygowane przez autora niniejszego opracowania ze względu na domniemanie poprawności wszystkich wartości z osobna tzn. zarówno sumy, jak i jej składowych oraz niemożność dokładnej lokalizacji błędów.

5. Kryteria wyboru pracowników

5. 1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji

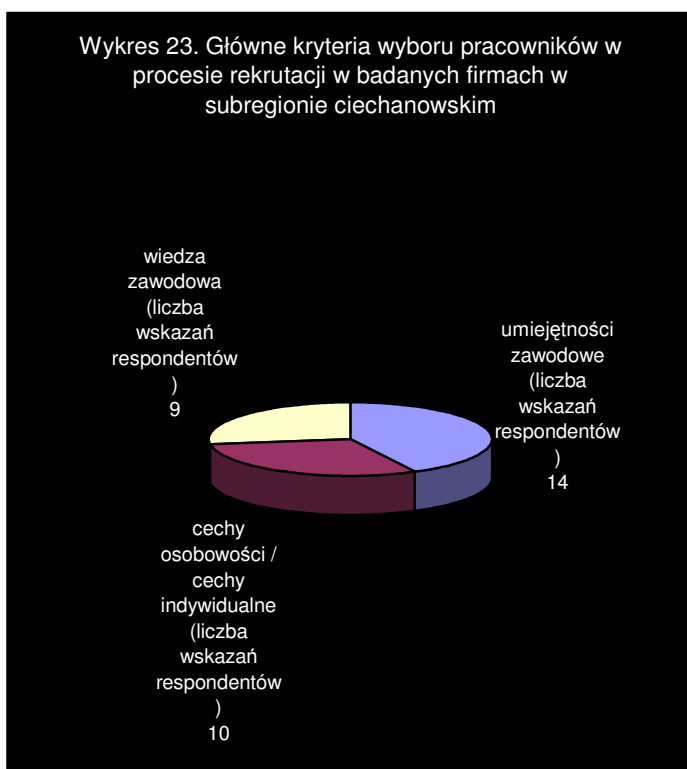
Dla pracodawców zatrudniających nowych pracowników w latach 2007-2008, którzy wskazali w kwestionariuszu trzy najważniejsze kryteria wyboru w procesie rekrutacji reprezentowanych firm, zdecydowanie największe znaczenie odgrywają umiejętności i wiedza zawodowa kandydatów (łącznie 23 wskazania, w tym 14 jako najważniejsze kryteria wyboru). Bardzo istotnym kryterium okazują się cechy osobowości charakteryzujące kandydatów (10 wskazań). Jednakże, według respondentów nie stanowią najważniejszego kryterium wyboru. Wszyscy respondenci wskazujący to kryterium zaznaczyli, że jest ono najmniej ważnym z głównych, którymi kierują się rekrutujący w badanych firmach.

Stosunkowo niewielkie znaczenie w procesie rekrutacji badanych firm okazuje się odgrywać wykształcenie, doświadczenie zawodowe / staż pracy oraz zawód wyuczony kandydatów (łącznie 6 wskazań, w tym ani jedno jako kryterium najważniejsze). Dwóch respondentów wskazało jako najmniej ważne z głównych kryteriów rekrutacji pracowników, otwartość kandydata na podnoszenie własnych kwalifikacji zawodowych. Marginalne znaczenie w procesie rekrutacji odgrywają cechy demograficzne kandydatów, a posiadane przez nich dodatkowe umiejętności np. znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputera, posiadane prawo jazdy, w ogóle nie stanowią w oczach respondentów ważnych kryteriów przyjmowania pracowników.

Tabela 7**Preferowane kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji w badanych firmach w subregionie ciechanowskim**

Kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji	Skala ocen respondentów		
	Liczba respondentów, którzy uznają dane kryterium za najważniejsze w swojej firmie	Liczba respondentów, którzy uznają dane kryterium za średnio ważne w swojej firmie	Liczba respondentów, którzy uznają dane kryterium za najmniej ważne spośród głównych kryteriów rekrutacji w swojej firmie
umiejętności zawodowe	12	1	1
wiedza zawodowa	2	7	0
wykształcenie	0	2	0
doświadczenie zawodowe / staż pracy w danym zawodzie	0	2	1
dodatkowe umiejętności, takie jak: znajomość języków obcych, prawo jazdy, znajomość obsługi komputera itp.	0	0	0
zawód wyuczony	0	1	0
cechy osobowości / cechy indywidualne	0	0	10
otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych	0	0	2
płeć kandydata	1	1	0

wiek kandydata	0	1	1
----------------	---	---	---



5. 2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia

Cechy demograficzne kandydatów nie stanowią ważnych kryteriów wyboru kandydatów do pracy w badanych firmach (patrz pkt 5.1). Względnie najistotniejsze z punktu widzenia pracodawców wydaje się wykształcenie kandydatów, którego zdecydowanie najbardziej preferowany poziom stanowi wykształcenie średnie zawodowe lub policealne (13 wskazań spośród 14 respondentów, którzy reprezentują firmy zatrudniające nowych pracowników w latach 2007-2008). Z zestawienia danych dostarczonego przez realizatora badań empirycznych wynika, że 3 respondentów wskazało jako preferowane także wykształcenie zasadnicze zawodowe, a tylko 1 respondent wskazał wykształcenie wyższe.

Optymalnym wiekiem pracownika z punktu widzenia szans jego zatrudnienia w badanych firmach w subregionie ciechanowskim, jest wiek w przedziałach 26-45 lat. Te

przedziały wieku jako optymalne, zaznaczyło 2/3 respondentów (24 wskazania, w tym 12 wskazań przedziału wieku 26-35 lat oraz 12 wskazań przedziału wieku 36-45 lat). Odnotowano zaledwie 3 wskazania kandydatów młodszych niż 26 lat albo starszych niż 45 lat jako preferowanych według kategorii wieku. Pozostali respondenci stwierdzili, że wiek jako kryterium w procesie rekrutacji firmy jest bez znaczenia (5) albo nie potrafili odpowiedzieć lub pozostali niezdecydowanymi i nie wskazali żadnego z rozpatrywanych przedziałów wieku (3).

Płeć również nie jest postrzegana jako ważne kryterium w procesie rekrutacji w badanych firmach (zaledwie 2 wskazania jako jednego z kryteriów głównych, w tym 1 wskazanie jako kryterium najważniejsze i 1 wskazanie jako kryterium średnio ważne). Należy zwrócić uwagę na dysproporcję liczby badanych firm, których oferty pracy są skierowane „raczej do mężczyzn” (9) i firm, których oferty pracy są skierowane „raczej do kobiet” (3). Zaledwie 2 respondenci uznali, że oferty pracy firm, które reprezentują w realizowanym badaniu, są skierowane w takim samym stopniu do mężczyzn, jak do kobiet. Należy również zauważyć, że przyczyną zaobserwowanej dysproporcji nie jest dyskryminacja. Oferty pracy w niektórych firmach są bowiem kierowane głównie do mężczyzn przede wszystkim dlatego, że poszukiwani są pracownicy w zawodach „typowo męskich” (np. z uwagi na charakter zadań, wykonywanych prawie wyłącznie przez mężczyzn) lub praca wymaga wysiłku fizycznego (8 wskazań). Natomiast spośród 3 respondentów reprezentujących firmy kierujące oferty pracy raczej do kobiet, 2 podali jako powód lepsze predyspozycje kobiet do wykonywania pracy w zawodach, które obejmują oferowane stanowiska pracy. Również 2 spośród tych 3 respondentów uzasadniając kierowanie ofert firm głównie do kobiet stwierdzili, że kobiety są lepszymi pracownikami.

5. 3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników

Dodatkowe umiejętności nie są w ogóle postrzegane przez respondentów reprezentujących pracodawców w subregionie ciechanowskim, jako główne kryteria w procesie rekrutacji pracowników (patrz pkt 5.1). Niektóre z nich nie pozostają jednak w tym procesie bez znaczenia. Badani pracodawcy w subregionie ciechanowskim, w latach 2007-

2008, w większości wymagali od kandydatów do pracy w swoich firmach znajomości obsługi komputera (12 wskazań). W 10 przypadkach wymagania obejmowały poziom podstawowy, a w 2 przypadkach wymagano dobrej znajomości obsługi. Prawie wszyscy pracodawcy nie stawiali przed kandydatami wymogu posiadania prawa jazdy kategorii B, natomiast 2 pracodawcy wymagali znajomości języków obcych (w jednym przypadku języka angielskiego i w 1 przypadku języka rosyjskiego). Na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że wymagania badanych pracodawców w subregionie ciechanowskim względem dodatkowych umiejętności kandydatów do zatrudnienia, są niewielkie.

Pomimo, że doświadczenie zawodowe kandydatów nie jest postrzegane jako najważniejsze kryterium wyboru nowych pracowników, a tylko w 3 przypadkach zostało uznane za średnio ważne lub najmniej ważne z kryteriów głównych, to większość badanych pracodawców stawiała je jako jedno z dodatkowych wymagań przed kandydatami w procesie rekrutacji w latach 2007-2008 (13 wskazań), najczęściej w wymiarze 2 lat (8 wskazań), nieco rzadziej 1 roku (3 wskazania) i sporadycznie w wymiarze ponad 2 lat (1), a także w zróżnicowanym wymiarze w zależności od oferowanego stanowiska pracy (1). Tylko w 2 badanych firmach doświadczenie zawodowe w ogóle nie było wymagane.

Tabela 8**Preferencje w zakresie dodatkowych umiejętności jako kryterium wyboru pracowników do zatrudnienia w badanych firmach w subregionie ciechanowskim**

Dodatkowe umiejętności kandydatów do zatrudnienia w badanych firmach	Czy posiadanie danych umiejętności było wymagane od kandydatów w procesie rekrutacji w badanych firmach zatrudniających nowych pracowników w latach 2007-2008?	
	Liczba pozytywnych odpowiedzi respondentów	Liczba negatywnych odpowiedzi respondentów
znajomość języków obcych	2	13
znajomość obsługi komputera	12	3
posiadanie prawa jazdy kategorii B	1	13
doświadczenie zawodowe / staż pracy	13	2

5. 4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych

Cechy indywidualne (osobowość) kandydatów stanowią jedno z głównych kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji w badanych firmach w subregionie ciechanowskim (patrz pkt 5.1). W wynikach przeprowadzonego badania można wyodrębnić szereg cech, które zostały wskazane jako pożądane przez wszystkich 14 respondentów

reprezentujących podmioty, które w latach 2007-2008 zatrudniły nowych pracowników.³ Wśród preferowanych cech indywidualnych, następujące zostały wskazane przez większość respondentów jako mające bardzo duże znaczenie:

- odpowiedzialność
- uczciwość
- punktualność
- sumienność

Wśród preferowanych cech indywidualnych, następujące zostały wskazane przez większość respondentów jako mające duże znaczenie:

- lojalność
- umiejętność pracy w zespole
- komunikatywność
- kultura osobista

Cechą, która jest postrzegana przez większość respondentów (wśród przedstawicieli firm, które w latach 2007-2008 zatrudniały nowych pracowników) jako mająca duże znaczenie w procesie rekrutacji do pracy w firmie, jest również elastyczność i otwartość na zmiany (13 wskazań). Ale 1 z respondentów wskazał tę cechę jako mającą znaczenie małe. Cechami indywidualnymi kandydatów do pracy w badanych firmach w subregionie ciechanowskim, które połowa lub większość respondentów postrzega jako posiadające małe znaczenie w procesie rekrutacji, są: innowacyjność / kreatywność (7 wskazań jako mająca małe znaczenie) i samodzielność (8).

³ W 5 przypadkach dane dostarczone w zestawieniu wyników przez realizatora badania stanowią, że dane cechy zostały uznane za pożądane / mające znaczenie w procesie rekrutacji, przez 15 respondentów. Jest to informacja błędna, skorygowana przez autora niniejszego opracowania ze względu na przejrzystość opisu.

5. 5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia

Jako stosunkowo najczęściej spotykane w procesie rekrutacji braki w kwalifikacjach kandydatów do pracy w badanych firmach, respondenci wskazują: brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego i znajomości języków obcych, a także braki związane z cechami indywidualnymi kandydatów: brak kultury osobistej i komunikatywności.

Stosunkowo najrzadziej pracodawcy spotykają się u kandydatów do pracy w swoich firmach z brakami w obszarach, które są w opinii respondentów najważniejszymi kryteriami wyboru kandydatów, tzn. z brakami w zakresie wiedzy i umiejętności zawodowych (porównaj pkt 5.1). Rzadko spotykają się również z brakiem znajomości obsługi komputera, co stanowi najczęstsze wymaganie stawiane przed kandydatami w zakresie dodatkowych umiejętności (porównaj pkt 5.3). Równie rzadko spotykają się u kandydatów z brakiem prawa jazdy kategorii B.

Tabela 9

Częstotliwość występowania braków w zakresie kwalifikacji zawodowych kandydatów do zatrudnienia w badanych firmach w subregionie ciechanowskim

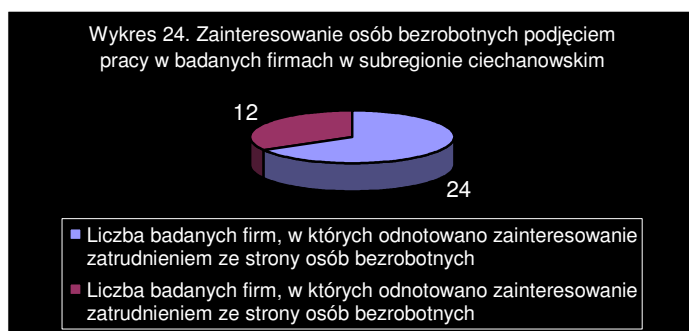
Obszar występowania braków u kandydatów do zatrudnienia	Skala występowania braków u kandydatów do zatrudnienia w opinii pracodawców				
	bardzo rzadko	rzadko	często	bardzo często	nie występowały
wiedza i umiejętności zawodowe	0	11	3	0	1
doświadczenie zawodowe	0	1	13	0	1

komunikatywność	1	3	11	0	0
kultura osobista	1	2	12	0	0
umiejętność pracy w zespole	0	5	9	0	0
brak znajomości języków obcych	0	0	11	0	3
brak umiejętności obsługi komputera	3	7	2	0	3
brak prawa jazdy	3	7	1	0	3

6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

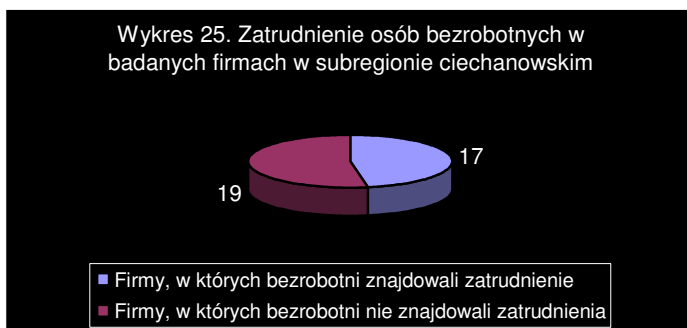
6.1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach

W subregionie ciechanowskim, większość respondentów odnotowała zainteresowanie zatrudnieniem w badanych firmach ze strony osób bezrobotnych. Zainteresowanie to ma przeważnie charakter nieformalnych, bezpośrednich kontaktów i najczęściej wyraża się odwiedzaniem firm przez osoby bezrobotne z pytaniem o możliwość podjęcia pracy (22 spośród 24 pozytywnych wskazań respondentów). Niemal co trzeci respondent reprezentujący firmę, w której odnotowano zainteresowanie zatrudnieniem ze strony osób bezrobotnych wskazuje, że osoby te nawiązują kontakty bezpośrednio z pracownikami firm dowiadując się o możliwość podjęcia pracy (7). Nieliczni respondenci wskazywali, że osoby bezrobotne również przesyłają CV i uczestniczą w spotkaniach z pracodawcami organizowanymi przez Urząd Pracy (1). Żaden z respondentów nie wskazał, by osoby bezrobotne wykazywały zainteresowanie zatrudnieniem w badanych firmach poprzez uczestnictwo w giełdach pracy organizowanych przez firmę lub reagowały na ogłoszenia w prasie. Można przypuszczać, że w pewnym stopniu wynika to z braku tych giełd pracy i ogłoszeń prasowych.

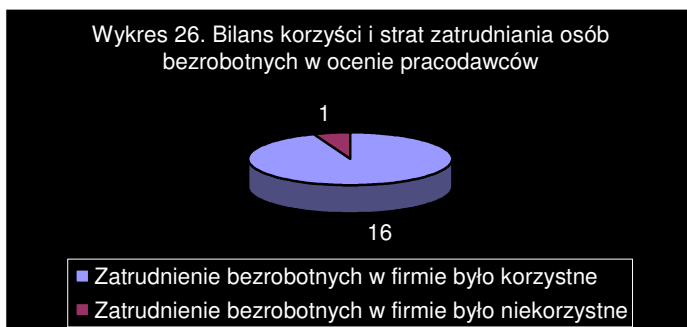


6.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach - korzyści i straty

W niespełną połowę badanych firm w subregionie ciechanowskim osoby bezrobotne były zatrudniane (w 17 z 36 firm). Jako powody, dla których w większości badanych firm osoby bezrobotne nie znajdują zatrudnienia, reprezentujący te podmioty respondenci najczęściej podają brak potrzeby zatrudniania przez firmę nowych pracowników (15). Pozostali 4 respondenci powodów niezatrudniania upatrują po stronie samych bezrobotnych twierdząc, że nie ubiegali się o zatrudnienie (3), albo mieli zbyt wygórowane oczekiwania płacowe (1).



Zdaniem zdecydowanej większości pracodawców reprezentujących te spośród badanych firm, w których osoby bezrobotne znajdowały zatrudnienie, ich zatrudnianie jest korzystne (16 spośród 17 respondentów).



Wyniki badania pokazują, że zasadnicze przyczyny takiej opinii wśród badanych pracodawców w subregionie ciechanowskim stanowią: refundacje niektórych kosztów związanych z zatrudnianiem osób bezrobotnych (14 spośród 17 wskazań) oraz możliwość szerszego stosowania formy zatrudnienia pracowników na czas określony, bądź w elastycznych formach zatrudnienia (13). Osoby bezrobotne bowiem łatwo godzą się na to ze względu na potrzebę podjęcia pracy zarobkowej.

Nieliczni respondenci, jako powody, dla których zatrudnianie bezrobotnych jest korzystne, podają także: niższe koszty pracy związane z niezbyt wygórowanymi rządzeniami płacowymi osób bezrobotnych (2) oraz możliwość pozyskania pracownika mającego mniejsze wymagania odnośnie warunków pracy (2). Zatem opinie pracodawców o korzyściach płynących z zatrudniania osób bezrobotnych mają zasadniczo podłoże finansowe i socjalne. Wydaje się to naturalne, ponieważ pracodawcy funkcjonują w realnych warunkach wolnego rynku. Tym bardziej wiarygodna wydaje się opinia niemal połowy badanych pracodawców, zatrudniających osoby bezrobotne, którzy stwierdzili, że jest to korzystne również dlatego, ponieważ osoby bezrobotne mają wysoką motywację do pracy (8 wskazań). Przeciwnego zdania jest tylko 1 respondent, który wskazując, że zatrudnianie bezrobotnych przynosi straty, uzasadnił swoją opinię stwierdzeniem: „Nie zależało mu na pracy”. Innym podanym przez respondenta uzasadnieniem opinii o stratach wskutek zatrudniania bezrobotnych, jest uwaga o braku odpowiednich nawyków i cech indywidualnych: „Bezrobotni wymagali wdrożenia do pracy, nauczenia się od nowa takich cech, umiejętności, jak punktualność, odpowiedzialność, dyscyplina pracy.”

W opinii respondentów, aby zatrudnienie osoby bezrobotnej było korzystne dla firmy, przede wszystkim osoba bezrobotna powinna być odpowiednio przygotowana do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech, jak samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność (27 wskazań spośród 36 odpowiedzi). Prawie 2/3 respondentów uważa także, że osoba bezrobotna powinna posiadać aktualną wiedzę zawodową (23). Zdaniem większości respondentów istotne dla opłacalności zatrudnienia przez firmę osoby bezrobotnej, są posiadane przez tą osobę miękkie umiejętności takie, jak: umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista (22). Tak samo ważna wydaje się respondentom otwartość na propozycje zatrudnienia na czas określony (22), co stanowi zbieżność z wysokim odsetkiem pozytywnych opinii o tym jako o kryterium korzyści płynących z zatrudnienia bezrobotnego.

W opinii respondentów osoby bezrobotne powinny także określać realistyczne, adekwatne do kwalifikacji zawodowych oczekiwania płacowe (20). Mniej niż połowa respondentów do zestawu najbardziej pożądanых cech osoby bezrobotnej w kontekście opłacalności jej zatrudnienia, dodaje również potrzebę wykazania się przez bezrobotnego aktywnością w dziedzinie poszukiwania pracy (14 wskazań).

6. 3. Opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia

Opinie respondentów dotyczące osób bezrobotnych i stanu bezrobocia wyrażone poprzez wskazanie ich zgodności lub braku zgody z podanymi przez ankietera stwierdzeniami, mają wymiar pozytywny i wskazują na deklaratywną przychylność tej grupie osób. Prawie wszyscy respondenci są zgodni, że osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo dobrym pracownikiem, jak osoba niedoświadczająca bezrobocia, a także, że bezrobocie to problem, który może spotkać każdego człowieka, zarówno zaradnego jak i niezaradnego, dlatego nie można twierdzić, że osoba bezrobotna jest niezaradna (32 z 36 respondentów). Tylko 4 respondentów uważa, że osoba bezrobotna to człowiek, który raczej nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba niedoświadczająca bezrobocia. Do refleksji nad deklaratywnością opinii respondentów skłania w tym kontekście fakt, że przeszło 1/3 z nich równocześnie twierdzi, że bezrobocie to problem, który dotyka ludzi niezaradnych, dlatego jeśli ktoś jest bezrobotny, można przypuszczać, że jest także niezaradny (13 respondentów).

7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców

7. 1. Wiedza pracodawców o działaniach Powiatowych Urzędów Pracy - oczekiwanie współpracy

Wszyscy respondenci reprezentujący lokalnych pracodawców w subregionie ciechanowskim identyfikują Urzędy Pracy jako instytucje, za pośrednictwem których mogą znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników. Równocześnie, prawie co trzeci respondent uważa, że pracownicy, których znajdują Urzędy Pracy, nie odpowiadają potrzebom firmy (10 wskazań). Żaden z respondentów nie stwierdził, że Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których nie można w ogóle znaleźć pracowników.

Prawie dwukrotnie liczniejsi okazali się respondenci, którzy są przekonani, że posiadają wystarczającą wiedzę o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w rejonie

działania własnej firmy (23 osoby) od tych, którzy twierdzą, że nie posiadają wystarczającej wiedzy o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w pobliżu firmy (12 osób). Równocześnie prawie połowa osób reprezentujących badane firmy deklaruje, że chciałyby więcej wiedzieć o działaniach Urzędu Pracy w rejonie działania ich firm. Ich liczba, zatem przewyższa liczbę respondentów, którzy stwierdzili, że posiadają niewystarczającą wiedzę o Urzędach Pracy (o 3 osoby). Część respondentów wykazuje zainteresowanie podwyższaniem poziomu wiedzy o działalności Urzędów Pracy pomimo, że jest świadoma własnej orientacji w ich funkcjonowaniu.

7. 2. Wskazania pracodawców pod adresem Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy

Zdaniem zdecydowanej większości respondentów, aby dobrze przygotować bezrobotnych do wejścia na rynek pracy, Powiatowe Urzędy Pracy powinny przede wszystkim szkolić bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy (30 wskazań). Ponadto, przygotowywać bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy (29 wskazań). Nieco ponad 1/3 respondentów wskazuje potrzebę podjęcia przez PUP działań na rzecz kształtowania realistycznych oczekiwań płacowych bezrobotnych (14), natomiast niespełna co piąty respondent wskazuje potrzebę przygotowania osób bezrobotnych w zakresie miękkich umiejętności (8 wskazań). Niewielu respondentów wskazuje także potrzeby: orientowania bezrobotnych w kierunku działań własnych – otwierania własnych firm (3) i uświadamiania bezrobotnym o wartości pracy (1).

8. Zakończenie – wnioski i postulaty

Niniejszy raport obejmuje wyniki badań zrealizowanych w następujących powiatach: ciechanowskim, mławskim i płońskim. Wyniki badania nie obejmują powiatu żuromińskiego, który jako jedyny z powiatów subregionu nie jest reprezentowany wśród badanych podmiotów gospodarczych ze względu na losowy dobór próby.⁴ Badanie przeprowadzono wśród 36 podmiotów gospodarczych (4% badanych firm w województwie mazowieckim), z których zdecydowaną większość stanowią małe firmy zatrudniające poniżej 10 pracowników (28).

⁴ Struktura próby miała być z założenia zgodna z populacyjną ze względu na cztery zmienne: subregiony, sekcje PKD, formy własności, wielkość zatrudnienia. Została podzielona na warstwy, pomiędzy które została alokowana założona liczebność próby. Skutkiem warstwowania i alokacji, niektóre z 630 warstw w populacji mogły okazać się puste, a ze względu na zaokrąglenia, niektóre warstwy w populacji niepuste, nie są reprezentowane. H. Banaszak, *Dobór próby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie województwa mazowieckiego w badaniu „Pracodawca – pracownik. Inwestycja w kapitał ludzki*, dokument roboczy z dn. 1.12.2008.

Informacji udzielały osoby zarządzające i odpowiedzialne za politykę kadrową w firmach. Respondenci, którzy są właścicielami lub współwłaścicielami firm (23 z 36 osób), w subregionie stanowili nieznacznie niższy odsetek, niż w ogóle próby badawczej w całym województwie mazowieckim. Według podziału stanowisk pracy, właściciele i współwłaściciele badanych firm w subregionie stanowią dokładnie połowę respondentów.

Struktura zatrudnienia w badanych firmach wskazuje na takie charakterystyczne cechy, jak: zdecydowana dominacja liczby mężczyzn (317) nad liczbą kobiet (129); przewaga osób w średnim wieku (36-45 lat) – 156 osób oraz znaczny udział ludzi w młodym wieku (do 25 lat) – 115 osób; zdecydowana większość pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (80,8%).

Pytania dotyczące zmian w strukturze zatrudnienia w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008 pozwoliły na wskazanie następujących zmian w zatrudnieniu w subregionie: przyjęcie do pracy nowych pracowników przez 14 firm w łącznej liczbie 17 osób; odejście / zwolnienie z pracy w 9 firm 10 osób. W badanych podmiotach, w analizowanym okresie nastąpił wzrost zatrudnienia o 7 osób (+ 1,6%). Wszystkie odejścia i przyjęcia do pracy w badanych firmach w subregionie w latach 2007-2008 dotyczyły najmniejszych podmiotów zatrudniających poniżej 4 pracowników

Uwarunkowania zmian w poziomie zatrudnienia w badanych firmach w subregionie dotyczące nowych miejsc pracy, wzrostu zatrudnienia:

- zdecydowanie najważniejsze powody zatrudniania nowych pracowników w badanych firmach dotyczą możliwości zatrudnienia pracownika na czas określony, poszerzenia zakresu działalności firmy i zwiększenia popytu na usługi firmy
- większość firm nie miała problemów ze znalezieniem pracowników adekwatnych do potrzeb
- prawie 1/3 badanych firm zajmuje się działalnością handlową, hurtową i detaliczną, naprawą pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, natomiast ponad 2/3 nowozatrudnionych stanowili specjaliści ds. rekreacji fizycznej i sprzedawcy

Uwarunkowania zmian w poziomie zatrudnienia w badanych firmach w subregionie dotyczące redukcji zatrudnienia:

- wskazane w badaniu powody redukcji zatrudnienia w firmach dotyczą sytuacji życiowej pracowników tzn. odchodzenia pracowników na emeryturę / rentę, wyjazdów pracowników za granicę oraz urlopów macierzyńskich i wychowawczych pracowników

- w subregionie występuje stosunkowo wysoki odsetek firm (27 z 36 podmiotów), w których nie zarejestrowano odejścia / zwolnienia pracowników, w porównaniu z analogicznym odsetkiem badanych firm w całym województwie mazowieckim

- w żadnej z badanych firm w latach 2007-2008 poziom zatrudnienia nie zmniejszył się

W subregionie ciechanowskim stosunkowo duży odsetek badanych firm planuje zatrudnienie nowych pracowników w roku 2009 – 33 nowe miejsca pracy (15% ogółu badanych firm w województwie mazowieckim). Największe zapotrzebowanie obejmuje pracowników biurowych (1/4 planowanych nowych miejsc pracy), pracowników przy pracach prostych oraz specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia. Mniejsze zapotrzebowanie dotyczy pracowników usług osobistych i sprzedaży. Przewiduje się również niewielkie zapotrzebowanie na zatrudnienie w następujących grupach zawodów: kierowcy i operatorzy pojazdów, średni personel techniczny, górnik / robotnik budowlany oraz rolnik.

Badane firmy w procesie rekrutacji najczęściej wcale nie wykorzystują dostępnych metod / sposobów poszukiwania pracowników lub wykorzystują je rzadko. Stosunkowo najczęściej wykorzystywane wiążą się z nieformalnymi kontaktami lub pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy. Lokalne podmioty gospodarcze w subregionie w nikłym stopniu posługują się usystematyzowanymi, profesjonalnymi formami selekcji i doboru kadr, - nie korzystają z usług prywatnych firm pośrednictwa pracy i giełd pracy (ponad 90% firm), zasobów wyspecjalizowanych portali internetowych (2/3 firm), a 3/4 firm w ogóle nie korzysta z ogłoszeń w prasie lokalnej. Posługując się 4-stopniową skalą ocen efektywności metod rekrutacji, pracodawcy ocenili efektywność stosowanych przez swoje firmy metod jako dobrą. Za najmniej efektywne uznali te sposoby / metody rekrutacji, których nie wykorzystują w procesie poszukiwania pracowników.

Główne kryteria wyboru w procesie rekrutacji pracowników w badanych firmach to: umiejętności i wiedza zawodowa kandydatów oraz cechy ich osobowości. Ważnych kryteriów wyboru nie stanowią cechy demograficzne kandydatów do pracy. Względnie istotne jest wykształcenie, którego preferowany poziom stanowi wykształcenie średnie zawodowe lub policealne. Do najbardziej pożądanых przez pracodawców cech osobowości kandydatów należą: odpowiedzialność, uczciwość, punktualność, sumienność.

Wymagania badanych pracodawców względem dodatkowych umiejętności kandydatów są niewielkie. Wśród nich, największe znaczenie mają: znajomość obsługi komputera przynajmniej na podstawowym poziomie. Posiadanie prawa jazdy kategorii B i znajomość języków obcych są dla pracodawców mniej istotne. Doświadczenie zawodowe nie jest postrzegane jako najważniejsze kryterium wyboru nowych pracowników, ale większość

pracodawców stawia je jako wymóg w procesie rekrutacji. Preferowane jest 2-letnie doświadczenie zawodowe.

Wyniki badań wskazują zainteresowanie zatrudnieniem w badanych firmach wyrażanym przez osoby bezrobotne (2/3 firm), najczęściej w formie nieformalnych, bezpośrednich kontaktów z pracodawcami, odwiedzin siedzib firm. W niespełna połowie spośród badanych firm w subregionie (17) osoby bezrobotne znajdowały zatrudnienie. Zdaniem zdecydowanej większości pracodawców spośród zatrudniających osoby bezrobotne, jest to korzystne. Ta opinia zasadniczo ma podłoże finansowe i socjalne. Równocześnie niemal połowa pracodawców zatrudniających bezrobotnych twierdzi, że jest to korzystne również dlatego, że osoby bezrobotne mają wysoką motywację do pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że pracodawcy w subregionie ciechanowskim pozytywnie postrzegają współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy, które odgrywają na lokalnym rynku stosunkowo ważną rolę w procesie pozyskiwania nowych pracowników i ogniwa łączącego podażową i popytową stronę rynku pracy. Wszyscy respondenci reprezentujący lokalnych pracodawców w subregionie identyfikują Urzędy Pracy jako instytucje, za pośrednictwem których mogą znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników. Kwestią wymagającą rozwiązania jest przyczyna opinii pracodawców o pracownikach pozyskiwanych przez Urzędy Pracy jako nieodpowiadających potrzebom firmy.

Wydaje się, że wyrażane w toku realizacji badań, przychylne opinie badanych pracodawców w subregionie ciechanowskim dotyczące bezrobotnych i sytuacji bezrobocia mają charakter deklaracyjny.

Badania dostarczają informacji o kwalifikacjach, umiejętnościach, cechach indywidualnych oczekiwanych przez pracodawców od pracowników (czytaj o kryteriach wyboru pracowników - powyżej). Jest to zatem wskazanie dla osób poszukujących pracy, w tym osób bezrobotnych, pożądanych kierunków własnego rozwoju.

W opinii pracodawców w subregionie ciechanowskim, aby zatrudnienie osoby bezrobotnej mogło być postrzegane jako korzystne dla firmy, osoba bezrobotna powinna być przede wszystkim odpowiednio przygotowana do reintegracji zawodowej poprzez samoorganizację, dyscyplinę, punktualność, odpowiedzialność. Osoba bezrobotna powinna także posiadać aktualną wiedzę zawodową oraz miękkie umiejętności takie jak: umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista.

W oczach pracodawców wyraźnie duże znaczenie odgrywa także otwartość osób bezrobotnych na propozycje zatrudnienia na czas określony i realistyczne, adekwatne do kwalifikacji zawodowych oczekiwania płacowe.

Najważniejsze rekomendacje kierowane do pracowników publicznych służb zatrudnienia dotyczą potrzeb organizowania szkoleń dla osób poszukujących pracy, których zakres obejmowałby miękkie umiejętności, komunikację interpersonalną i przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, ponieważ proces rekrutacji na lokalnym rynku pracy odbywa się głównie nieformalnie, na poziomie kontaktów osobistych.

Jako najczęściej spotykane braki u kandydatów do zatrudnienia w swoich firmach, pracodawcy najczęściej wymieniają: brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego, a także brak znajomości języków obcych. Te umiejętności nie stanowią głównych kryteriów wyboru kandydatów, ale dostrzegane jako braki zwracają uwagę na luki w systemie przygotowania zawodowego (możliwość uzupełnienia braków stażu pracy wśród bezrobotnych poprzez organizowanie staży zawodowych) oraz przypuszczalnie niski poziom kształcenia w zakresie języków obcych w systemie szkolnictwa i kursów w powiatach subregionu. Ta hipoteza wymaga potwierdzenia poprzez realizację pogłębionych badań. Odrębnym problemem są identyfikowane przez pracodawców braki kultury osobistej i komunikatywności kandydatów. Potrzebę organizowania szkoleń rozwijających miękkie umiejętności osób bezrobotnych Powiatowym Urzędem Pracy, także rekomendują pracodawcy.

Zadania Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie rekrutacji pracowników i aktywizacji bezrobotnych w opinii pracodawców powinny obejmować przede wszystkim szkolenia w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy, ponadto przygotowanie osób bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy. Wyniki badań wskazują, że pracodawcy w subregionie przychylniej odnoszą się do zatrudnienia bezrobotnego, kiedy dostrzegają jego aktywność w poszukiwaniu pracy. Część pracodawców rekomenduje również podjęcie przez Powiatowe Urzędy Pracy działań na rzecz kształtowania realistycznych oczekiwań płacowych osób bezrobotnych.

W opinii przeważającej części respondentów – na lokalnym rynku pracy, wśród poszukujących pracy, są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom firmy, ale jest ich zbyt mało. Identyfikacja przyczyn tego stanu rzeczy wymaga dalszych badań. Na podstawie dostępnych informacji zebranych w przebiegu realizacji projektu „Pracodawca – pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”, można wnosić o niewłaściwej alokacji kapitału ludzkiego i nieadekwatności dominujących kierunków kształcenia w obliczu potrzeb

lokalnego rynku. Dotyczy to przede wszystkim najbardziej pożądanego przez lokalnych pracodawców wykształcenia na poziomie średnim zawodowym i wykształcenia policealnego. W grupie osób posiadających wskazane rodzaje wykształcenia istnieje stosunkowo duże bezrobocie. Wskazaniem ograniczenia zasięgu kształcenia w niektórych branżach jest lista wybranych zawodów i specjalizacji nie objętych przez badane firmy planami zatrudnienia na 2009 r. lub objętych tymi planami w wymiarze niewspółmiernym do liczby absolwentów danych kierunków kształcenia. Kwestia ta została opisana w pkt 3.2 niniejszego opracowania. Jednakże z uwagi na wielkość próby badanych podmiotów (36), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie powinien przeprowadzić zogniskowaną w subregionie, pełną weryfikację zapotrzebowania na zawody w lokalnych firmach w kontekście dominujących kierunków kształcenia, zwłaszcza w obrębie średnich szkół zawodowych i policealnych.

Wyraźny przerost podaży pracy nad popytem zidentyfikowano w grupie specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia. Może to stanowić kolejną wskazówkę dla potrzeby stworzenia wyspecjalizowanej uczelni wyższej w jednym z miast powiatowych.

Spis tabel

Tabela 1	Udział podmiotów gospodarczych w przeprowadzonym badaniu według profili działalności, a ich udział w strukturze zatrudnienia badanych podmiotów w województwie mazowieckim
Tabela 2	Lokalizacja podmiotów gospodarczych badanych w subregionie ciechanowskim według powiatów
Tabela 3	Zatrudnienie nowych pracowników przewidywane w badanych firmach w subregionie ciechanowskim w 2009 r.
Tabela 4	Ocena lokalnego rynku pracy w perspektywie potrzeb kadrowych badanych firm w subregionie ciechanowskim
Tabela 5	Struktura wykorzystywania metod rekrutacji pracowników w badanych firmach
Tabela 6	Ocena efektywności sposobów / metod rekrutacji pracowników, które są wykorzystywane przez badane firmy w subregionie ciechanowskim
Tabela 7	Preferowane kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji w badanych firmach w subregionie ciechanowskim
Tabela 8	Preferencje w zakresie dodatkowych umiejętności jako kryterium wyboru pracowników do zatrudnienia w badanych firmach w subregionie ciechanowskim

Tabela 9 Częstość występowania braków w zakresie kwalifikacji zawodowych kandydatów do zatrudnienia w badanych firmach w subregionie ciechanowskim

Spis wykresów

- Wykres 1 Respondenci w subregionie ciechanowskim według zajmowanych stanowisk w badanych firmach
- Wykres 2 Respondenci w subregionie ciechanowskim według kryterium stosunku własności do reprezentowanych firm
- Wykres 3 Respondenci w subregionie ciechanowskim według płci
- Wykres 4 Respondenci w subregionie ciechanowskim według wieku
- Wykres 5 Respondenci w subregionie ciechanowskim według stażu pracy ogółem
- Wykres 6 Respondenci w subregionie ciechanowskim według stażu pracy w obecnej firmie
- Wykres 7 Profile działalności badanych podmiotów gospodarczych
- Wykres 8 Struktura podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim, reprezentowanych w badaniu, według profili działalności (w %)
- Wykres 9 Struktura zatrudnienia badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim według liczby pracowników
- Wykres 10 Struktura zatrudnienia badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim według płci
- Wykres 11 Struktura zatrudnienia badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim według wieku
- Wykres 12 Struktura zatrudnienia badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim według formy zatrudnienia
- Wykres 13 Badane podmioty gospodarcze w subregionie ciechanowskim według roku powstania
- Wykres 14 Lokalizacja podmiotów gospodarczych badanych w subregionie ciechanowskim według wielkości miejscowości
- Wykres 15 Formy prawne badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim
- Wykres 16 Formy własności badanych podmiotów gospodarczych w subregionie ciechanowskim
- Wykres 17 Stosunek nowoutworzonych i zredukowanych miejsc pracy do ogólnej liczby zatrudnionych w badanych firmach w subregionie ciechanowskim
- Wykres 18 Główne powody zatrudniania pracowników w badanych firmach w subregionie ciechanowskim
- Wykres 19 Główne powody odchodzenia / zwalniania pracowników z badanych firm w subregionie ciechanowskim
- Wykres 20 Skłonność badanych firm w subregionie ciechanowskim do zatrudniania pracowników (plany na 2009 r.)
- Wykres 21 Planowane nowe miejsca pracy, a zatrudnienie w badanych firmach w subregionie ciechanowskim
- Wykres 22 Formy rekrutacji pracowników wykorzystywane przez badane firmy w subregionie ciechanowskim
- Wykres 23 Główne kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji w badanych firmach w subregionie ciechanowskim

- Wykres 24 Zainteresowanie osób bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach w subregionie ciechanowskim
- Wykres 25 Zatrudnienie osób bezrobotnych w badanych firmach w subregionie ciechanowskim
- Wykres 26 Bilans korzyści i strat zatrudniania osób bezrobotnych w ocenie pracodawców