



UNIA EUROPEJSKA



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego



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

Dr Emilia Jaroszewska

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

Analiza cząstkowa (raport cząstkowy) z badań empirycznych pracodawców w subregionie ostrołęckim nt. *Zapotrzebowanie na pracowników na ostrołęckim 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 do raportu	2
1. Charakterystyka respondentów	7
1.1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie.....	7
1.2. Badani respondenci.. według kryterium : właściciele/współwłaściciele/ nie będący właścicielami firmy.....	8
1.3. struktura respondentów według cech demograficznych	
1.4. Respondenci według stażu pracy.....	8
2. Charakterystyka badanych firm	9
2.1. dziedzina działalności.	9
2.2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników.....	10
2.3. Rok powstania badanych firm.....	10
2.4. Lokalizacja badanych firm.....	13
2.5. Badane firmy według formy prawnej i własności.....	13
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane	14
3.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie 1.01.2007 - 30.06.2008 i ich uwarunkowania.....	14
3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009.....	16
4. Sposoby/Metody Formy rekrutacji pracowników w badanych firmach	17
4.1. Częstotliwość sposobów/metod rekrutacji pracowników w badanych firmach.....	17
4.2. ocena skuteczności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach.....	18
5. Kryteria wyboru pracowników	19
5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji.....	19
5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia .20	
5.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników.....	21
5.4. preferencje dotyczące cech indywidualnych.....	26
5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach	22
6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych	23
6.1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach	23
6.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach ; korzyści i straty.....	23
6.3. opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia.....	25
7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców	27
7.1. wiedza pracodawców o działaniach PUP; oczekiwanie współpracy.....	28
7.2. wskazania pracodawców pod adresem PUP w zakresie przygotowania bezrobotnych Do podjęcia pracy.....	29
8. Zakończenie: wnioski i postulaty	29

Wprowadzenie do raportu

Niniejszy raport powstał w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród 35 pracodawców reprezentujących firmy zlokalizowane w subregionie ostrołęckim województwa mazowieckiego.

Subregion obejmuje 5 powiatów (makowski, ostrołęcki, ostrowski, przasnyski, m.Ostrołęka) i w województwie mazowieckim należy do jednego ze słabiej zaludnionych.

Sytuacja ekonomiczna subregionu jest stosunkowo słaba, choć w ostatnich latach zauważalne są pozytywne tendencje. Przeciętne wynagrodzenie brutto w całym subregionie ostrowskim było w roku 2007 poniżej średniej krajowej.

W subregionie ostrołęckim nadal dominujące znaczenie ma rolnictwo oraz przemysł związany z przetwórstwem rolo-spożywczym, głównie mleczarskim. Duża lesistość subregionu zdecydowała o umieszczeniu w stolicy regionu przemysłu celulozowo-papierniczego.

Dopiero w ostatnich latach na terenie subregionu zaczęły pojawiać się zakłady należące do innych branży przemysłu, przy czym nastąpił rozwój mniejszych ośrodków – (nastąpiło to w konsekwencji reformy administracji i podniesienia statusu tych ośrodków do rangi miast powiatowych).

W subregionie działają 23 277 podmioty gospodarcze, przy czym 96% stanowią podmioty prywatne. Zdecydowanie dominują podmioty najmniejsze – prawdopodobnie duża część z nich to firmy rodzinne.

Sytuacja na rynku pracy najgorzej kształtowała się w powiecie makowskim, gdzie stopa bezrobocia przekroczyła 21%, najkorzystniej zaś w powiecie ostrowskim i przasnyskim, gdzie wynosiła ona około 15%.

Tabela.1 – Bezrobocie w poszczególnych powiatach subregionu

powiat	makowski	przasnyski	ostrowski	ostrołęcki	Ostrołęka
2007 - Stopa bezrobocia	21,0	15,2	14,8	19,0	17
Stosunek bezr. VIII 2008 / VIII 2007	-14,64	-21,48	-12,41	-39%	-21,55

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

Cele diagnostyczne:

- 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 ostrołęckim 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 ostrołęckim z pracodawcami
- Wskazanie źródeł niskiego zainteresowania pracodawców w subregionie ostrołęckim 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 ostrołęckim
- profilu rozwoju szkolnictwa zawodowego w subregionie ostrołęckim
- 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 sekcję 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 zostały przeprowadzone na 35 osobowej 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 z osobami zarządzającymi firmą (dyrektor, prezes, właściciel) lub inną upoważnioną osobą, posiadającą wiedzę o polityce personalnej firmy.
- Wywiady trwały około 30 minut.
- Przeprowadzane były przeważnie w firmie lub mieszkaniu prywatnym respondenta.
- W połowie przypadków pojawiły się problemy polegające na konieczności kilkakrotnych wizyt w związku z nieobecnością respondenta, początkowymi odmowami, bądź też przekładaniem terminu. Jednak same wywiady przebiegały bez większych problemów. W czasie rozmowy nie wystąpiły żadne zakłócenia, zdecydowana większość badanych chętnie udzielała odpowiedzi na pytania, nie było pytań, z których zrozumieniem respondenci mieliby problemy.

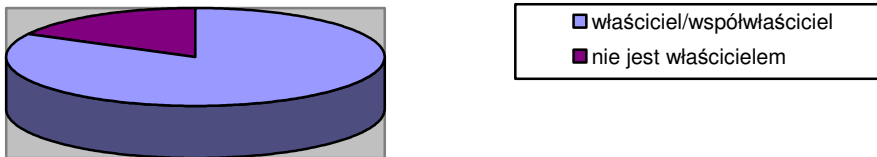
Struktura raportu wygląda następująco:

1. Charakterystyka respondentów (w rozdziale omówiono podstawowe cechy uczestników badania takie jak: wiek, płeć, staż pracy i stanowisko)
2. Charakterystyka badanych firm (omówiono najważniejsze informacje na temat badanych firm takie jak: dziedzina działalności według PKD, liczba i struktura pracowników, rok powstania firmy, forma własności, forma prawna i lokalizacja)
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane (analiza dynamiki zmian w zatrudnieniu w badanych firmach)
4. Sposoby/metody formy rekrutacji pracowników w badanych firmach (przeгляд najczęściej stosowanych sposobów rekrutacji oraz ocena ich skuteczności)
5. Kryteria wyboru pracowników (zestawienie cech decydujących o wyborze pracowników: cechy demograficzne, dodatkowe umiejętności, najczęściej występujące deficyty)
6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych (w rozdziale analizowano opinie pracodawców na temat stosunku bezrobotnych do podjęcia pracy oraz ocenę korzyści, jakie wynikają dla firmy z zatrudnienia bezrobotnego.
7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców (w rozdziale przedstawiono opinie pracodawców na temat współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy i postulaty dotyczące jej usprawnienia)
8. Zakończenie: wnioski i postulaty

1. Charakterystyka respondentów

Badani respondenci według kryterium: właściciele/ współwłaściciele, nie będący właścicielami firmy

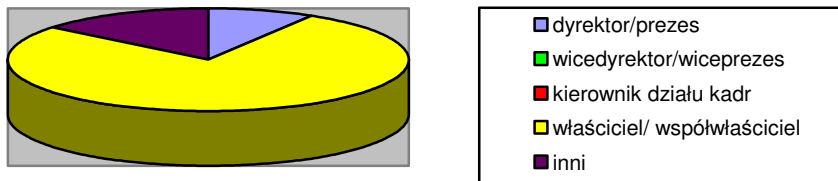
Wykres 1. Respondenci - właściciele/ współwłaściciele/ nie będący właścicielami firmy



Zdecydowaną większość (84%) respondentów stanowili właściciele firm, co wynika z faktu, że wśród podmiotów gospodarczych działających w subregionie bardzo wyraźnie dominują małe (często rodzinne) firmy.

Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie

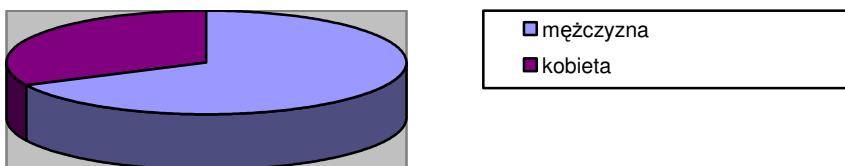
Wykres 2. Respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie



Jak już wcześniej wspomniano, zdecydowaną większość respondentów stanowili właściciele firm. Wśród badanych byli również dyrektorzy. Podczas badania nie przeprowadzono żadnego wywiadu z wicedyrektorami i kierownikami działu kadr. Można przypuszczać, że w większości badanych firm – ze względu na ich wielkość – nie było w ogóle działu kadr, ani personelu kierowniczego średniego szczebla.

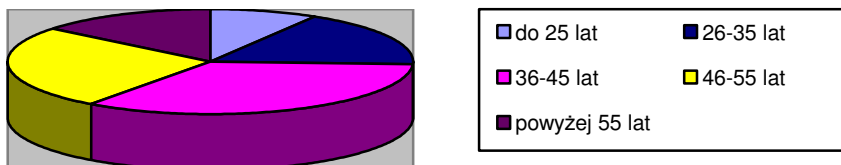
Struktura respondentów według cech demograficznych

Wykres 3. Płeć respondentów



W grupie badanych wyraźnie przeważali mężczyźni, którzy stanowili 2/3 respondentów. Wynika to z nadreprezentacji mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, oraz w strukturze własności podmiotów gospodarczych.

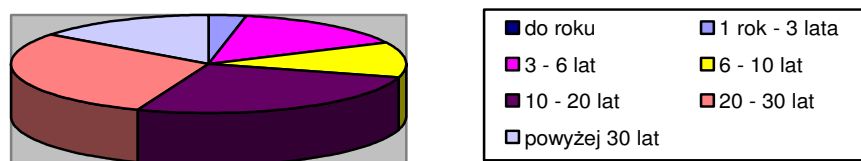
Wykres 4. *Wiek respondentów*



W grupie objętej badaniem dominowały środkowe przedziały wiekowe. Przeszło 1/3 respondentów stanowiły osoby w wieku 36-45 lat. Relatywnie duża (1/4 badanych) była również grupa osób z przedziału 46-50.

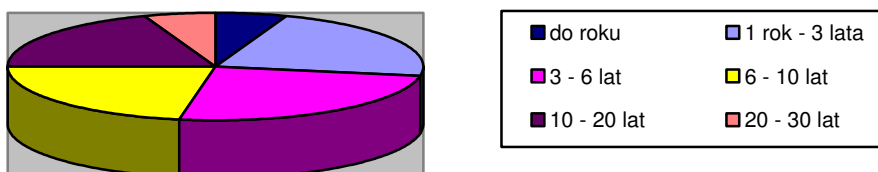
Respondenci według stażu pracy

Wykres 5. *Staż pracy respondentów*



Średni staż pracy respondentów wyniósł 20 lat, przy czym wśród badanych dominowały osoby o stażu 10-20 oraz 20-30 lat. Ponieważ respondentami były osoby na stanowiskach kierowniczych oraz właściciele firm, przewaga osób o długim stażu pracy jest zrozumiała.

Wykres 6. *Staż pracy respondentów w obecnej firmie*



W przypadku stażu pracy w badanej firmie udział różnych grup był bardziej wyrównany, nadal jednak wyraźnie niski był odsetek respondentów o krótkim stażu pracy (do 3 lat).

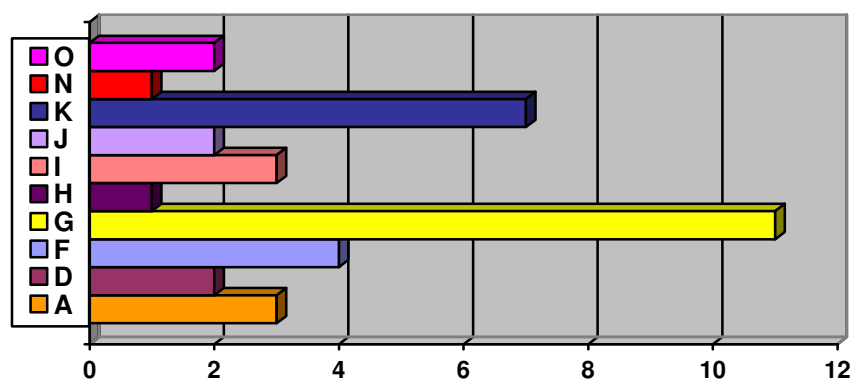
2. Charakterystyka badanych firm

2.1 Dziedzina działalności

W prowadzonych badaniach oparto się na klasyfikacji w oparciu o PKD – Polska Charakterystyka Działalności z roku 2004¹. Klasyfikacja ta dzieli profile działalności firm na następujące sekcje:

- w sekcji A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo
- w sekcji B - Rybactwo
- w sekcji C - Górnictwo
- w sekcji D - Przetwórstwo przemysłowe
- w sekcji E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- w sekcji F - Budownictwo
- w sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
- w sekcji H - Hotele i restauracje
- w sekcji I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność
- w sekcji J - Pośrednictwo finansowe
- w sekcji K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej
- w sekcji L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne
- w sekcji M - Edukacja
- w sekcji N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- w sekcji O - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała
- w sekcji P - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
- w sekcji Q - Organizacje i zespoły eksterytorialne

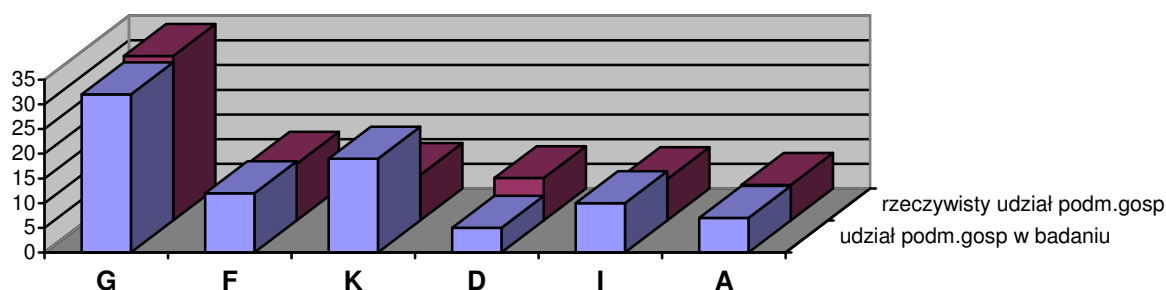
Wykres 7. Dziedziny działalności badanych firm według PKD z 2004 r.



¹ Było to konieczne ze względu na fakt, że dane zastane GUS dla podmiotów gospodarczych w roku 2007, które również uwzględnione zostały w analizie gromadzone w oparciu o klasyfikację PKD z roku 2004.

W grupie firm objętych badaniem zdecydowanie przeważały firmy z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów oraz artykułów użytku osobistego i AGD – 1/3 próby) oraz K (nieruchomości, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej). Stosunkowo dużo firm należało również do sekcji F (budownictwo).

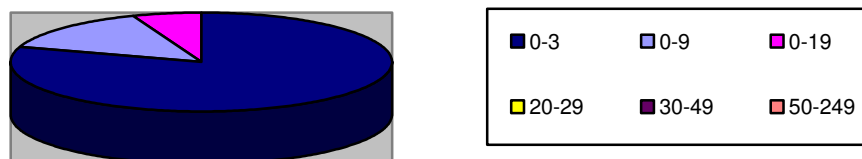
Wykres 8. Dziedziny działalności badanych firm a rzeczywisty udział sekcji w subregionie



Jak widać na powyższym wykresie dziedziny działalności firm biorących udział w badaniu pokrywa się w dwóch głównych sekcjach (G i F) ze strukturą podmiotów gospodarczych w subregionie. Różnice występują natomiast w sekcjach K i D, gdyż udział w sekcji K został zawyżony, w sekcji D natomiast zaniżony. Sekcja D jest przy tym dość istotna, gdyż subregion ostrołęcki ma nadal w dużym stopniu charakter rolniczy, a przetwórstwo spożywcze stanowi tam ważny sektor gospodarki.

2.2 Liczba i struktura zatrudnionych pracowników ogółem w firmach według stanu na dzień 30.06.2008

Wykres 9. Struktura badanych firm według wielkości zatrudnienia

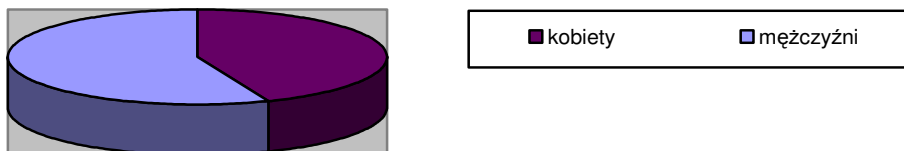


W grupie przebadanych firm dominowały firmy bardzo małe. Zdecydowana większość z nich (82%) zatrudniała nie więcej niż 3 osoby, 13% firm miało 4-9 pracowników, a jedynie

5% firm 10-19. Nie przeprowadzono niestety wywiadu z kierownictwem żadnego większego podmiotu gospodarczego, które stanowią istotny potencjalny rynek pracy w subregionie.

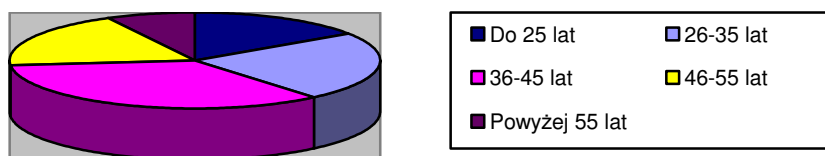
Badane firmy średnio zatrudniały 2,6 osób. Ogółem pracowało w nich 90 osób.

Wykres 10. *Struktura zatrudnienia według płci*



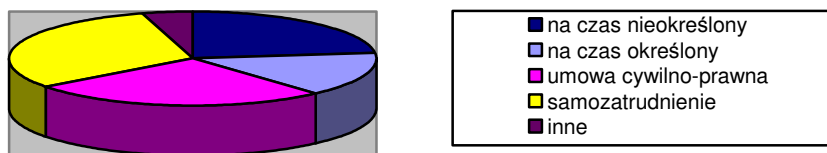
W strukturze zatrudnienia dominowali mężczyźni, którzy stanowili przeszło 60% osób pracujących w badanych firmach. Przewaga liczebna mężczyzn szczególnie wyraźna była w firmach zatrudniających większą liczbę pracowników.

Wykres 11. *Struktura zatrudnienia według wieku*



W strukturze zatrudnienia badanych firm wyraźnie dominowały dwie środkowe grupy wiekowe: 36-45 lat (przeszło 1/3) oraz 26-35 (blisko 30%), które stanowiły razem 2/3 zatrudnionych.

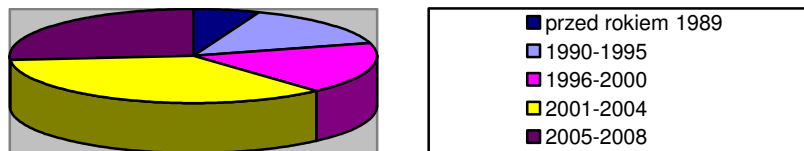
Wykres 12. *Struktura zatrudnienia według charakteru umowy o pracę*



Dominującą formą zatrudnienia było w badanych firmach samozatrudnienie (blisko jedna trzecia), duże znaczenie miały również umowy cywilno-prawne (przeszło jedna czwarta). Odsetek osób zatrudnionych na czas określony i nieokreślony jest relatywnie niski i wynosi

2.3. Rok powstania badanych firm

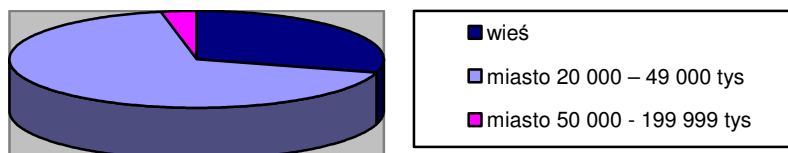
Wykres 13. Rok powstania badanych firm



W badanej grupie dominowały młode firmy. Przeszło jedną trzecią stanowiły podmioty zarejestrowane w latach 2001-2004, przeszło ¼ podmioty z lat 2005-2008.

2.4. Lokalizacja badanych firm

Wykres 14. Lokalizacja badanych firm – miasto/wieś

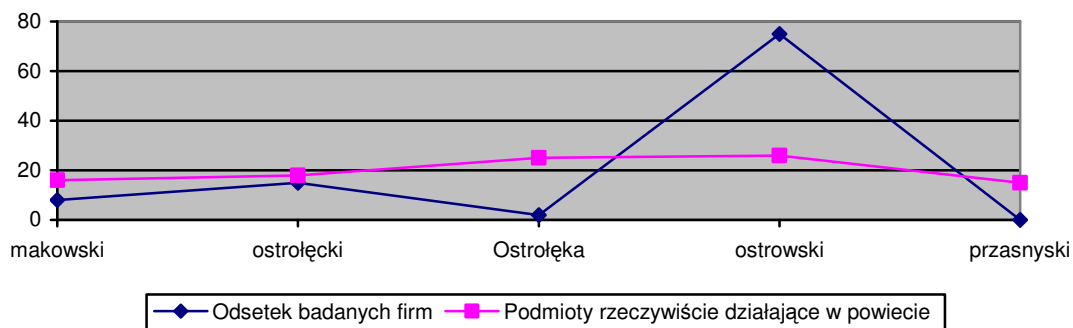


Większość badanych firm miała siedzibę w małym mieście (20 000 – 49 000 tys. mieszkańców). Jedna z firm zlokalizowana była w większym mieście (Ostrołęka), 10 na wsi.

Tabela 1. Lokalizacja – liczba badanych firm a liczba podmiotów gospodarczych - powiaty

	makowski	ostrolęcki	Ostrołęka	ostrowski	przasnyski
badane firmy/odsetek	8	15	2	75	0
Podmioty w powiecie/odsetek	16	18,5	25	26	15

Wykres 15. Lokalizacja badanych firm - powiaty



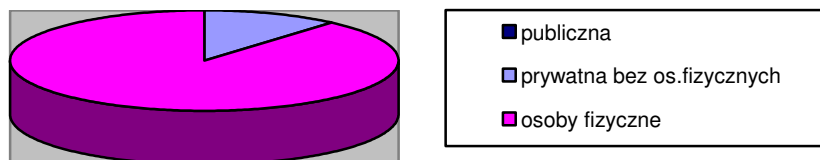
Trzy czwarte firm objętych badaniem działa na terenie powiatu ostrowskiego. W badaniu uwzględniono tylko jedną firmę z Ostrołęki, nie przeprowadzono też ani jednego wywiadu w powiecie przasnyskim.

2.5. Badane firmy według formy prawnej i własności

Wykres 16. *Badane firmy według form prawnych*



Wykres 17. *Badane firmy według własności*



Zdecydowaną większość badanych firm stanowiły podmioty prywatne będące własnością prowadzących działalność gospodarczą osób fizycznych.

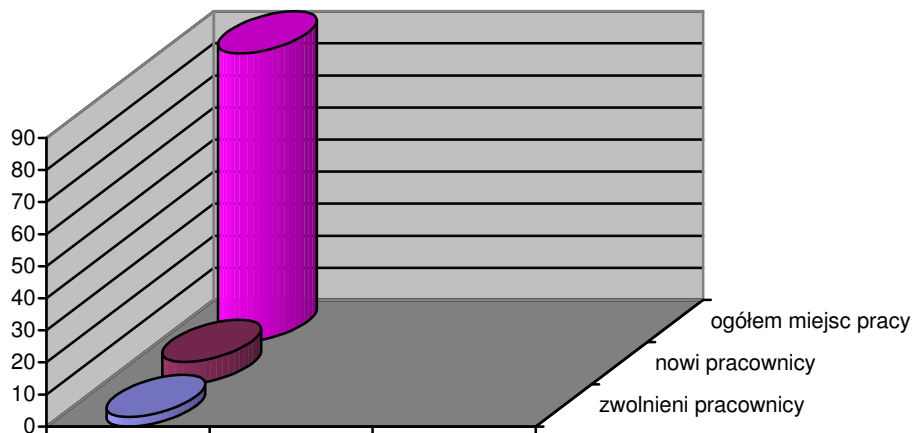
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane

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

W niniejszych badaniach pytaliśmy o zmiany w poziomie zatrudnienia – nowe miejsca pracy i odejścia pracowników – w okresie od 1.01.2007 do 30 .06. 2008 r. Na tej podstawie określiliśmy kierunek zmian na lokalnym rynku pracy.

Stosunek nowo utworzonych i zredukowanych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników

Wykres 18. *Ogólna liczba pracowników a nowe zatrudnienia i zwolnienia*



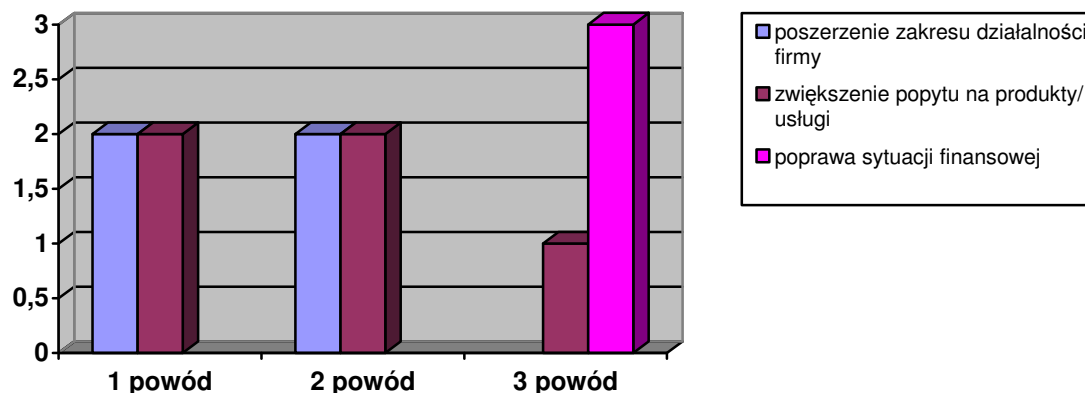
Nowe miejsca pracy stworzono w okresie od stycznia 2007 do 30 czerwca 2008 w 4 firmach. Liczba nowozatrudnionych pracowników w tych firmach mieściła się w przedziale 0-3 i wyniosła średnio 1,6. Ogółem zatrudniono 7 nowych pracowników.

Jednocześnie w 3 firmach zredukowano liczbę pracowników. W każdej z tych firm poziom zatrudnienia spadł średnio o 1 osobę (przedział 0-3). Z badanych firm odeszły 3 osoby.

Liczba miejsc pracy nie uległa w badanym okresie wyraźnym wahaniom. Liczba nowozatrudnionych tylko nieznacznie przeważa nad liczbą osób zwolnionych (+ 4). Jedynie w 2 firmach poziom zatrudnienia się zwiększył, w 33 pozostał bez zmian.

Powody zatrudnienia nowych pracowników

Wykres 19. Powody zatrudnienia nowych pracowników



Respondenci pytani o powody zatrudnienia nowych pracowników wskazywali najczęściej na zwiększenie popytu na produkty lub usługi² oferowane przez firmę. Jako ważny powód wymieniano poszerzenie zakresu działalności. Na trzecim miejscu wystąpiła poprawa sytuacji finansowej.

Powody odejścia pracowników

Powody odejścia z badanych firm pracowników (3) były następujące: 1 odszedł do innej firmy, 1 wyjechał za granicę, 1 utworzył własną firmę.³

Nowi pracownicy zatrudnieni zostali na następujących:

Tabela 2. Stanowiskach prac, na których zatrudniono nowych pracowników

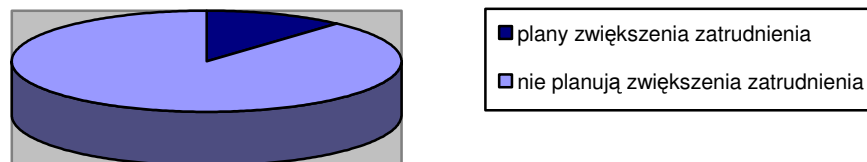
Stanowisko pracy	
Sprzedawca	3
Kierowca	1
Pracownik biurowy	1
Nauczyciel	1
Informatyk	1

² Zwiększenie popytu na usługi i produkty autor raportu zsumował, w kwestionariuszu wartości te traktowane były rozłącznie.

³ W przypadku tej odpowiedzi podano jedynie najważniejsze przyczyny (bez powodu 2- mniej ważnego i 3 – najmniej ważnego).

3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009

Wykres 20. *Plany dotyczące zatrudnienia pracowników w 2009 r.*



Zdecydowana większość firm nie planuje zatrudnienia w przyszłym roku nowych pracowników, jedynie 4 mają taki zamiar. Badane firmy planują zatrudnić 16 nowych pracowników.

Tabela 3. – *Planowane zatrudnienie według stanowisk*

Stanowisko/ miejsce pracy	
Pracownicy przy pracach prostych	2
Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	1
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach	1
Pracownicy usług osobistych i sprzedaży	1
Modelki, sprzedawcy	1
Specjaliści	2
Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	1
Specjaliści nauk fizycznych	1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1
Kierownicy i operatorzy	1
Technicy i personel średni	1
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1
Górnicy i robotnicy budowlani	1

Analizując stanowiska na które jest planowane zatrudnienie w 2009 r. zauważyć można, że nieco większe zapotrzebowanie występuje w grupach zawodów związanych z usługami, handlem i wykształceniem technicznym.

Tabela 4. - Ocena lokalnego rynku pracy z punktu widzenia potrzeb kadrowych

Czy wśród osób o poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom firmy?	
nie ma	5
są, ale jest ich zbyt mało	14
jest ich wystarczająco dużo	5
nie wiem	10

Jedynie pięciu respondentów uważa, że wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy. Przeważająca część respondentów była zdania, że wśród poszukujących pracy takich osób jest ich zbyt mało. Pięciu respondentów stwierdziło, że wśród poszukujących pracy osób o potrzebnych kwalifikacjach nie ma.⁴ Podczas rozmowy o pracownikach zatrudnianych w ostatnim roku połowa respondentów - którzy zwiększyli zatrudnienie - stwierdziła, że firma miała problem ze znalezieniem pracowników adekwatnych do jej potrzeb.

⁴ Niepokojące wydaje się, że aż 10 respondentów nie wie, jak odpowiedzieć na to pytanie

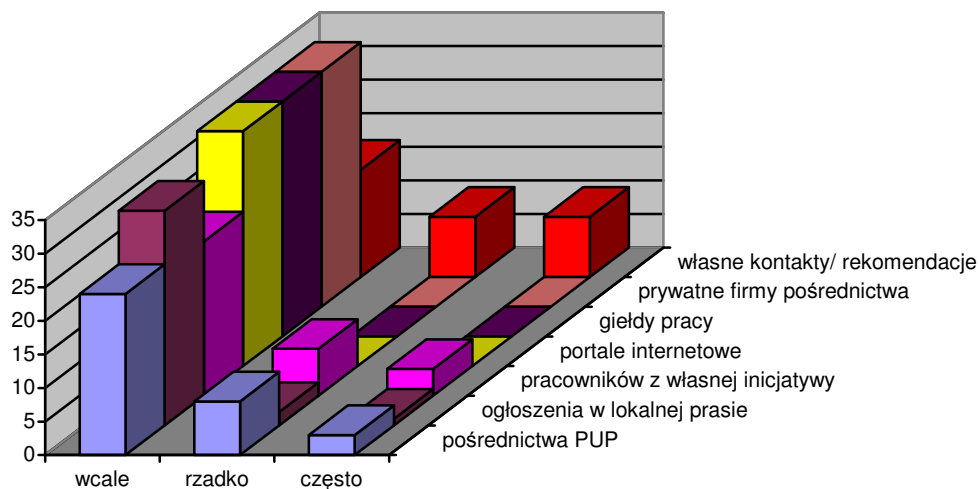
4. Metody Formy rekrutacji pracowników w badanych firmach

4.1. Częstotliwość sposobów/metod rekrutacji pracowników w badanych firmach

Tabela 5. *Metody rekrutacji*

	wcale	rzadko	często
pośrednictwa PUP	24	8	3
ogłoszenia w lokalnej prasie	32	2	1
pracowników z własnej inicjatywy	23	7	4
portale internetowe	35	0	0
giełdy pracy	35	0	0
prywatne firmy pośrednictwa	35	0	0
własne kontakty/ rekomendacje	16	9	9

Wykres 21. *Metody rekrutacji*



Badane firmy szukając pracowników sięgały przede wszystkim po trzy metody rekrutacji. Najczęściej korzystały z własnych kontaktów bądź rekomendacji osób zaufanych (52%). Pozostałe metody to pośrednictwo PUP (37%) oraz zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy (32%).

Jedynie 7% firm sięgnęło po ogłoszenia w lokalnej prasie. Żadna z nie korzysta z giełd pracy, portali internetowych, ani usług prywatnych firm pośrednictwa pracy.

4.2. ocena skuteczności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach ;

Tabela 6. Ocena metody rekrutacji

	Średnia ocena
Własne kontakty bądź rekomendacje	3,2 (db+)
Giędy pracy	-
Ogłoszenia w lokalnej prasie	3 (db)
Usługi prywatnych firm pośrednictwa	-
Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	2,9 (db-)
Portale internetowe	-
Pośrednictwo PUP	3 (db)

Wszystkie osoby, które korzystają podczas rekrutacji pracowników z pośrednictwa PUP⁵ dobrze oceniły to pośrednictwo. Podobnie było w przypadku osób wykorzystujących ogłoszenia w lokalnej prasie⁶. Dobre oceny przeważały też w grupie osób, które zatrudniały pracowników zgłaszających się z własnej inicjatywy (2,9). Najbardziej zadowoleni ze stosowanej metody byli pracodawcy bazujący na własnych kontaktach i rekomendacjach osób zaufanych (3,2).

⁵ 10 osób

⁶ 3 osoby

5. Kryteria wyboru pracowników

5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji

W tej części badania pytania były adresowane do tej grupy pracodawców, którzy zatrudniali pracowników w latach 2007 – 2008.

Wykres 22. Kryteria wyboru pracowników

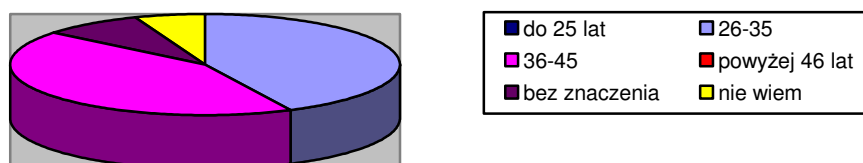


Z odpowiedzi respondentów można wywnioskować, że najważniejszym kryterium wyboru pracowników były umiejętności i doświadczenia związane z wykonywaniem danego zawodu oraz cechy charakteru kandydata. Przy wyborze kandydata liczyły się również zdobyte wykształcenie oraz – rzadziej – gotowość podniesienia kwalifikacji. Wiedza kandydata oraz cechy takie jak płeć czy wiek wydawały się mieć w procesie rekrutacji wtórne znaczenie.

5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów

Respondenci pytani o preferowany poziom wykształcenia kandydata na pracownika wymieniali najczęściej kategorię policealne lub średnie zawodowe. Można więc wnioskować, że największym zainteresowaniem cieszą się kandydaci, którzy zrobili maturę i posiadają konkretną specjalizację.

Wykres 23. Optymalny wiek do zatrudnienia pracownika



W odpowiedziach respondentów przeważały odpowiedzi, że optymalny wiek do zatrudnienia mają kandydaci z przedziałów 26-35 oraz 36-45. Wynika to prawdopodobnie z faktu, że osoby te postrzegane są przez pracodawców jako relatywnie młode a zarazem doświadczone zawodowo.

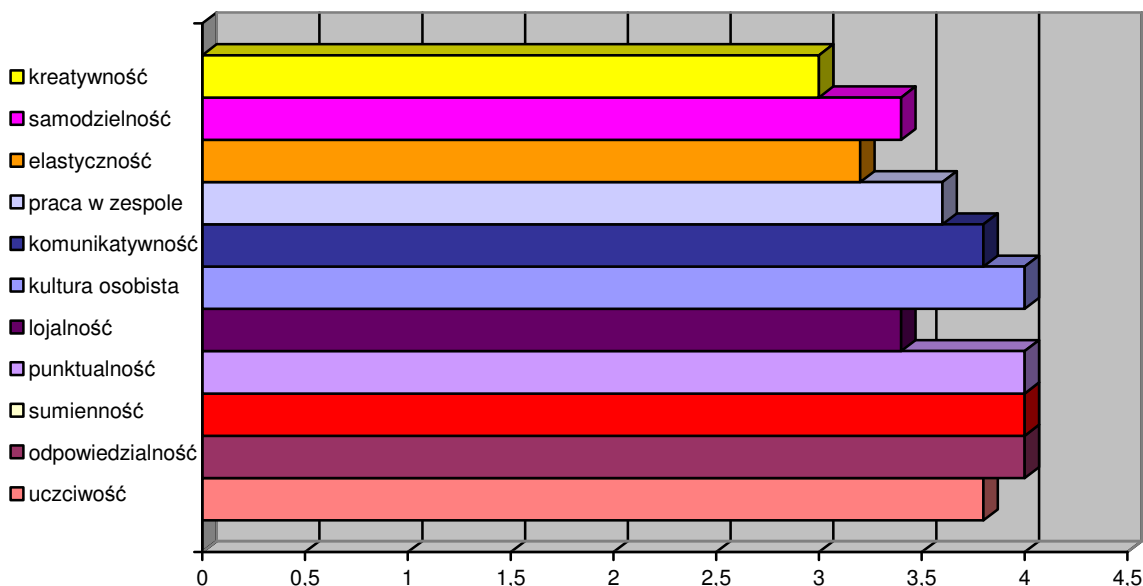
W okresie od 1.01.2007 do 30.06.2008 3/4 ofert pracy skierowanych było do kobiet. Zdaniem respondentów wynikało to przeważnie nie z preferencji pracodawców ale z zapotrzebowania firmy.

5.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników

Ze względu na równomierny rozkład odpowiedzi nie można jasno sprecyzować, jakie znaczenie miała dla badanych pracodawców wcześniejsza długość zatrudnienia. Podzielone są również opinie pracodawców na temat znaczenia znajomości obsługi komputera. Większość odpowiadających na to pytanie pracodawców (3/4) nie uważała za konieczne, aby kandydat na pracownika posiadał prawo jazdy. Nikt z pytanych nie przywiązywał też wagi do znajomości języków obcych. Wydaje się, że znaczenie dodatkowych umiejętności nie miało dla udzielających odpowiedzi respondentów większego znaczenia.

5.4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych/

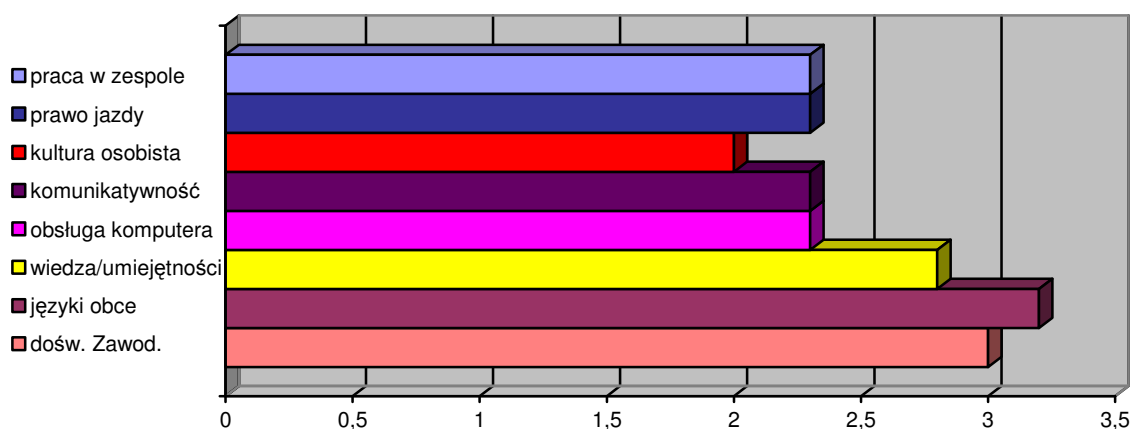
Wykres 24. Znaczenie cech indywidualnych kandydata.



Analiza odpowiedzi respondentów na temat preferowanych cech kandydatów na pracowników wskazuje na wyższą ocenę cech: takich jak punktualność, sumienność, odpowiedzialność i kultura osobista. Jednocześnie nieco mniej ważne wydają się być: kreatywność, lojalność i elastyczność.

5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia

Wykres 25. Obszary, w których wystąpiły braki w zakresie kwalifikacji.

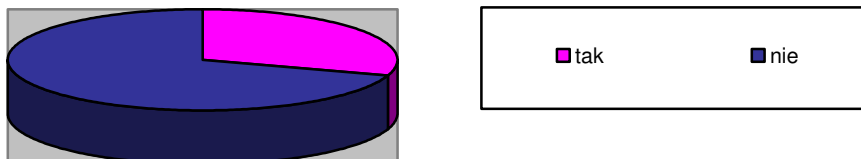


Najmniejsze zastrzeżenia mieli badani pracodawcy do kultury osobistej kandydatów. Największe deficyty wystąpiły w zakresie znajomości języków obcych, wiedzy i umiejętności zawodowych oraz doświadczenia. Biorąc jednak pod uwagę, że zarówno znajomość języków obcych, jak i wiedza stanowiły mniej ważne kryterium w procesie rekrutacji pracowników, za główne problemy uznać należy braki umiejętności i doświadczenia kandydatów na pracowników.

6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

6.1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach

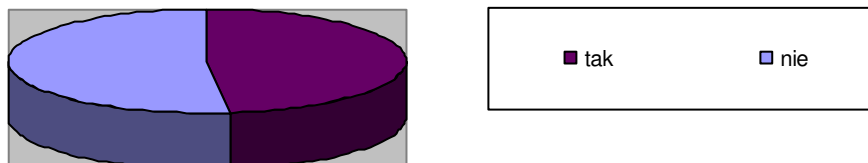
Wykres 26. Czy bezrobotni interesowali się podjęciem pracy w firmie?



Zdecydowana mniejszość respondentów (30%) stwierdziła, że bezrobotni interesowali się podjęciem pracy w ich firmie. Najczęściej osoby te przychodziły do firmy lub nawiązywały kontakty z pracownikami, aby dowiedzieć się o możliwość pracy.

6.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach ; korzyści i straty

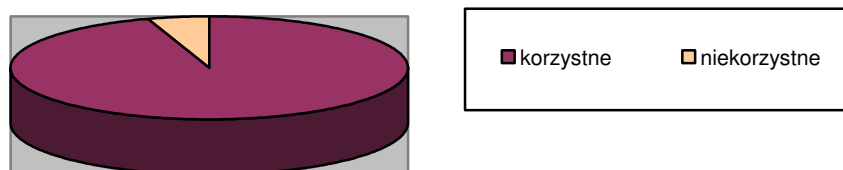
Wykres 27. Czy firmy zatrudniały bezrobotnych?



Wśród badanych przeważały firmy, które nigdy nie zatrudniały osoby bezrobotnej. Różnica ta jednak nie była znaczna (52% : 48%), można więc uznać, że liczebność obydwu grup jest raczej wyrównana.

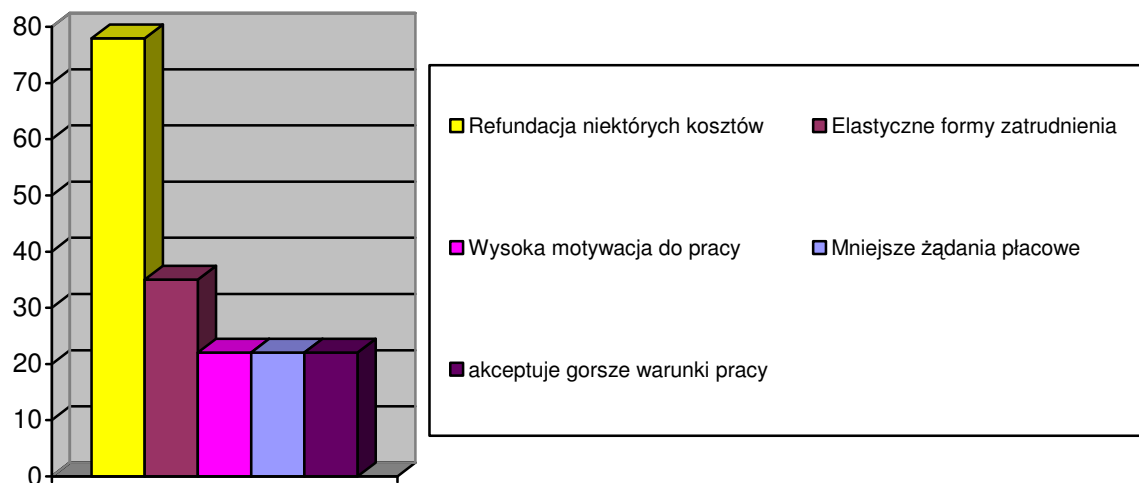
Pracodawcy, którzy nie zatrudniali bezrobotnych, tłumaczyli to przeważnie brakiem zapotrzebowania na nowych pracowników lub faktem, że bezrobotni nie ubiegali się u nich o zatrudnienie. Jedynie dwie osoby miały zastrzeżenia do kwalifikacji osób bezrobotnych.

Wykres 28. Czy zatrudnienie bezrobotnych było korzystne czy nie?



W grupie respondentów wypowiadających się w imieniu firm, które zatrudniały bezrobotnych, zdecydowanie przeważały opinie, że było to korzystne (95%)

Wykres 29. Dlaczego zatrudnienie bezrobotnych było korzystne dla firmy?



Respondenci pytani o korzyści, jakie niesie za sobą zatrudnienie niepełnosprawnych wskazywali przede wszystkim na refundację niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem (78% badanych uznało to za ważne)⁷. Dość istotna była dla nich też możliwość szerszego stosowania różnych elastycznych form zatrudnienia oraz zatrudnienia na czas określony (35%). Wspominano również o niższych kosztach wynikających z mniejszych oczekiwań płacowych bezrobotnych i ich mniejszych wymaganiach odnośnie warunków pracy oraz o silniejszej motywacji do pracy (we wszystkich przypadkach 22% wskazań).

Jednocześnie na pytanie o ujemną stronę zatrudnienia osób bezrobotnych odpowiedziano, że zatrudnienie bezrobotnych może być niekorzystne ze względu na ich zbyt wygórowane oczekiwania płacowe oraz brak sprecyzowanych planów⁸. Opinie te formułował jednak tylko jeden z respondentów, gdyż tylko jeden z uczestników badania miał negatywne doświadczenia i zastrzeżenia do zatrudniania osób bezrobotnych.

⁷ W przypadku tego pytania respondenci mogli wybierać kilka opcji odpowiedzi.

⁸ Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania respondenci mogli wybierać kilka opcji odpowiedzi.

6.3. opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia:

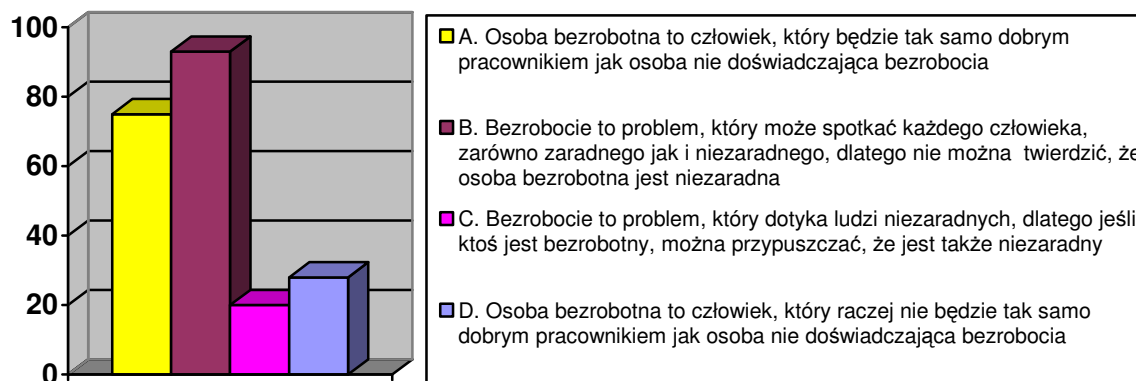
Tabela 7. *Jakie cechy powinien posiadać bezrobotny, aby jego zatrudnienie było korzystne dla firmy?*

Katalog cech	Odsetek osób uważających daną cechę za istotną
Posiadać aktualną wiedzę zawodową	90
Być przygotowany do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech jak samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność	61
Posiadać miękkie umiejętności takie jak: umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista	52
Być otwarty na propozycje zatrudnienia na czas określony	56
Wykazać się aktywnością w dziedzinie poszukiwania pracy	35
Posiadać certyfikaty ukończenia szkoleń zawodowych	45
Określać realistyczne (adekwatne do kwalifikacji zawodowych) oczekiwania płacowe	52
Posiadać doświadczenie zawodowe	0
Posiadać chęć do pracy	5
Być uczciwym	0
Być otwartym na zdobycie nowych umiejętności	0
Być przygotowanym do pracy fizycznej	0
Posiadać odpowiednie predyspozycje	0

Zdaniem prawie wszystkich respondentów zatrudnienie bezrobotnego może być korzystne dla firmy pod warunkiem, że kandydat na pracownika posiadać będzie aktualną wiedzę zawodową. Osoba ta powinna też być przygotowana do podjęcia pracy w sensie odpowiedzialności, samoorganizacji i dostosowania się do wymogów związanych z czasem pracy. Przeszło połowa respondentów podkreślała też znaczenie takich elementów jak: otwartość na oferty pracy na czas określony, umiejętność pracy w grupie i realistyczne oczekiwania płacowe. Nieco mniej istotne wydaje się, czy kandydat posiada certyfikaty ukończonych szkoleń zawodowych i aktywnie poszukuje pracy.

Pozostałe proponowane cechy zostały przez respondentów (wszystkich lub prawie wszystkich) pominięte.

Wykres 30. Kim jest osoba bezrobotna?

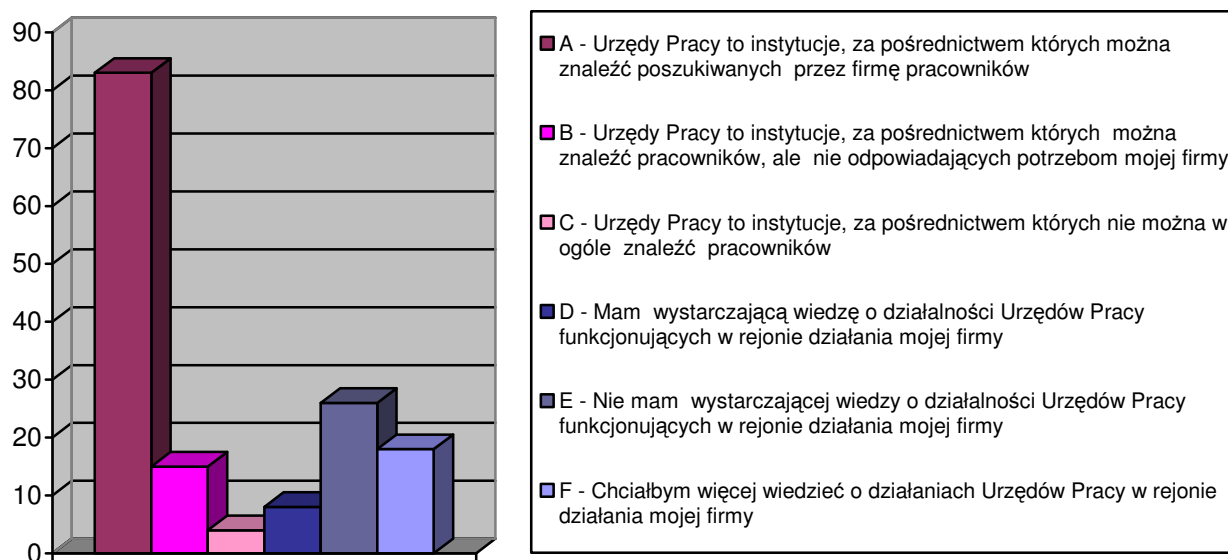


Prawie wszyscy respondenci (93%) zgodzili się ze stwierdzeniem, że bezrobocie jest problemem, który może spotkać każdego. Większość (75%) była też zdania, że bezrobotny może być tak samo dobrym pracownikiem. Jednocześnie jednak część respondentów uważała, że bezrobocie jest problemem osób niezaradnych, a osoba bezrobotna nie będzie tak samo dobrym pracownikiem. Oznacza to, że - choć większość pracodawców wydaje się postrzegać bezrobocie i osoby bezrobotne jako równych innym kandydatom - wśród niektórych pracodawców panuje przekonanie o mniejszej wartości osoby bezrobotnej na rynku pracy.

7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców

7.1. wiedza pracodawców o działaniach Powiatowych Urzędów Pracy; oczekiwanie współpracy

Wykres 30. *Opinie respondentów o Urzędach Pracy*



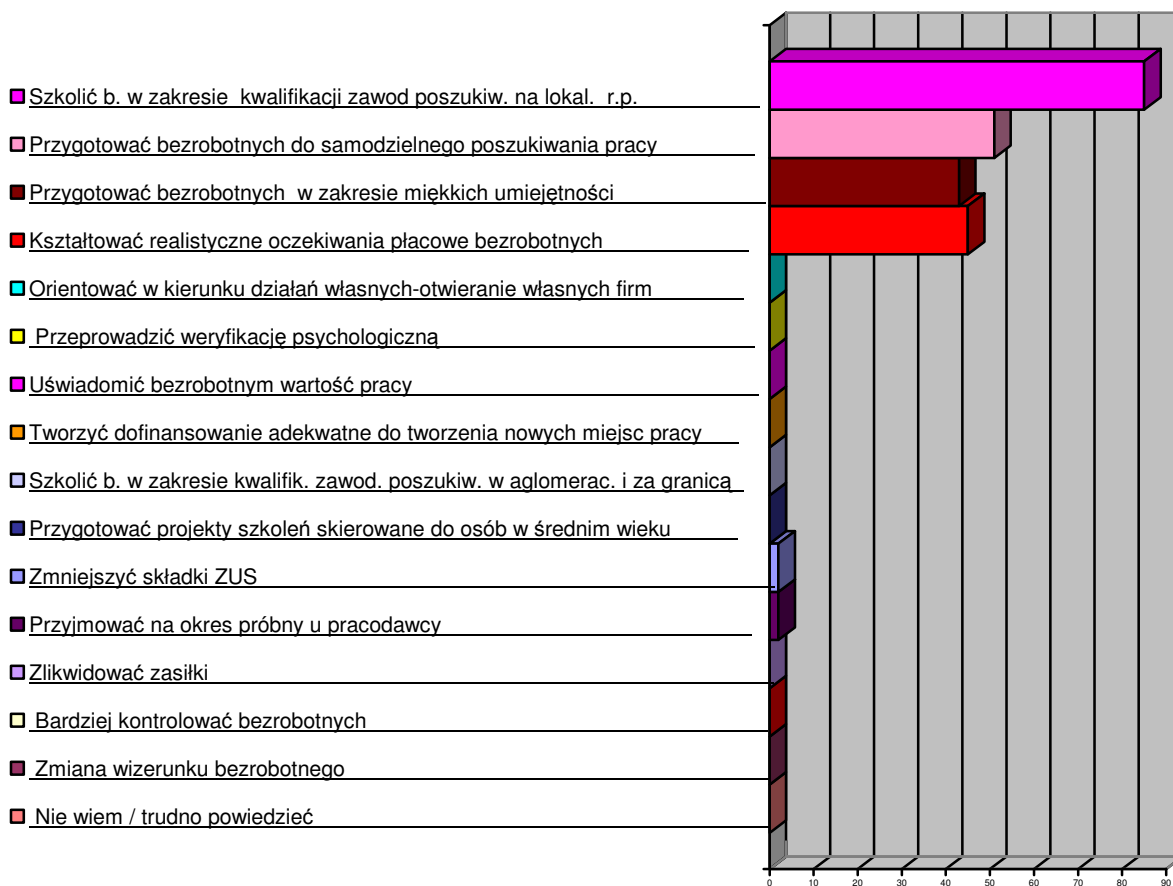
W przypadku wypowiedzi dotyczących poziomu wiedzy na temat działalności urzędów jedynie 22% oceniło swój zakres wiedzy pozytywnie. Trzy czwarte badanych uznało, że ich wiedza ta jest niewystarczająca, przy czym 18% wyraziło chęć jej poszerzenia.

Zdecydowana większość respondentów (83%) zgodziło się ze stwierdzeniem, że dzięki pośrednictwu Urzędów Pracy znaleźć można potrzebnych firmie pracowników. Jednocześnie jednak 43% podpisało się pod stwierdzeniem, że pracownicy, których można tam znaleźć, nie odpowiadają potrzebom ich firmy, a 4% uważa, że w UP w ogóle nie można znaleźć pracowników.

Choć opcje te wzajemnie się wykluczają, i najwyraźniej kilku respondentów podpisało się pod sprzecznymi stwierdzeniami, przewaga opcji A jest na tyle duża, że należy uznać, iż większość respondentów pozytywnie oceniała szanse znalezienia pracowników za pośrednictwem Urzędów Pracy.

7.2 Wskazania pracodawców pod adresem Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy

Wykres 31. Wskazówki dla Powiatowych Urzędów Pracy



Z zaproponowanego katalogu propozycji działań, jakie powinien podejmować Powiatowy Urząd Pracy aby dobrze przygotować bezrobotnych do wejścia na rynek pracy respondenci wybrali zaledwie 6 zaleceń, przy czym w przypadku 2 były to jedynie pojedyncze wskazania. Istotne znaczenie mają więc tylko cztery zalecenia:

1. Szkolić bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy (85%)
2. Przygotować bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy (51%)
3. Kształtować realistyczne oczekiwania płacowe bezrobotnych (45%)
4. Przygotować bezrobotnych w zakresie miękkich umiejętności (43%)

Dobre rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku pracy wydaje się więc zadaniem kluczowym.

8. Zakończenie: wnioski i postulaty

Niniejszy raport obejmuje wyniki badań zrealizowanych w następujących powiatach: makowski, ostrowski, ostrołęcki, m.Ostrołęka. Badania przeprowadzono wśród 35 podmiotów gospodarczych, w których większość stanowiły podmioty gospodarcze zatrudniające 0-3 osób oraz firmy utworzone po roku 2000. Dobór próby był losowy, a informacji udzielali głównie właściciele firm (84%), rzadziej były to osoby zarządzające lub odpowiedzialne za politykę kadrową w firmach.

Wnioski:

Struktura zatrudnienia w badanych firmach wskazuje na takie charakterystyczne cechy jak:

- W strukturze zatrudnienia przeważali mężczyźni (60%),
- Większy był udział grup wiekowych: 36-45 oraz 26-35 lat które stanowiły razem 2/3 badanych.
- Dominującą formą zatrudnienia było w badanych firmach samozatrudnienie (blisko jedna trzecia), duże znaczenie miały również umowy cywilno-prawne (przeszło jedna czwarta).

Pytania dotyczące zmian w strukturze zatrudnienia w okresie 1.01.2007 – 30. 06.2008 pozwoliły na wskazanie następujących zmian w zatrudnieniu w subregionie:

- Liczba miejsc pracy nie uległa w badanym okresie wyraźnym wahaniom. Liczba nowozatrudnionych tylko nieznacznie przeważa nad liczbą osób zwolnionych (+ 4). Jedynie w 2 firmach poziom zatrudnienia się zwiększył, w 33 pozostał bez zmian.
- Respondenci pytani o powody zatrudnienia nowych pracowników wskazywali najczęściej na zwiększenie popytu na produkty lub usługi oferowane przez firmę. Jako ważny powód wymieniano poszerzenie zakresu działalności.
- Zapotrzebowanie na zawody: Analizując stanowiska na które jest planowane zatrudnienie w 2009 r. zauważyć można, że nieco większe zapotrzebowanie występuje w grupach zawodów związanych z usługami, handlem i wykształceniem technicznym

- Podczas rozmowy o pracownikach zatrudnianych w ostatnim roku połowa respondentów - którzy zwiększyli zatrudnienie - stwierdziła, że firma miała problem ze znalezieniem pracowników adekwatnych do jej potrzeb

Sposoby rekrutacji pracowników i ich efektywność

Z odpowiedzi respondentów wynika, że firmy podczas rekrutacji pracowników przeważnie korzystały z własnych kontaktów bądź rekomendacji osób zaufanych. Dużo rzadziej brano pod uwagę pośrednictwo PUP oraz zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy. Pozostałe metody rekrutacji nie miały znaczenia.

Wszystkie osoby, które korzystają podczas rekrutacji pracowników z pośrednictwa PUP⁹ dobrze oceniły to pośrednictwo. Jednak najbardziej zadowoleni ze stosowanej metody byli pracodawcy korzystający z własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych.

Kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji

- Najważniejszym kryterium wyboru pracowników były umiejętności i doświadczenia związane z wykonywaniem danego zawodu oraz cechy charakteru kandydata. Przy wyborze kandydata liczyły się również zdobyte wykształcenie oraz – rzadziej – gotowość podniesienia kwalifikacji. Wiedza kandydata oraz cechy takie jak płeć czy wiek wydawały się mieć w procesie rekrutacji wtórne znaczenie.
- Optymalny wiek do zatrudnienia mają kandydaci z przedziałów 26-35 oraz 36-45.
- Trzy czwarte ofert pracy skierowanych było do kobiet. Zdaniem respondentów wynikało to przeważnie nie z preferencji pracodawców ale z zapotrzebowania firmy.
- Analiza odpowiedzi respondentów na temat preferowanych cech wskazuje na wyższą ocenę cech: takich jak punktualność, sumiennność, odpowiedzialność i kultura osobista. Jednocześnie nieco mniej ważne wydają się być: kreatywność, lojalność i elastyczność. Najbardziej pożądane były więc cechy, jakie powinien posiadać pracownik zdyscyplinowany, wykonujący polecenia innych. Mniej zaś cechy charakterystyczne dla osób twórczych podejmujących indywidualne działania.

⁹ 10 osób

Zastrzeżenia pracodawców do kandydatów

Najmniejsze zastrzeżenia mieli badani pracodawcy do kultury osobistej kandydatów. Zgodnie z wypowiedziami respondentów za główne problemy uznać należy braki umiejętności i doświadczenia kandydatów na pracowników.

Zatrudnianie bezrobotnych i ocena korzyści/wad związanych z zatrudnianiem bezrobotnych

Wśród badanych przeważały firmy, które nigdy nie zatrudniały osoby bezrobotnej. Różnica ta jednak nie była znaczna (52%), można więc uznać, że liczebność obydwu grup jest raczej wyrównana. W grupie respondentów wypowiadających się w imieniu firm, które zatrudniały bezrobotnych, zdecydowanie przeważały opinie, że było to korzystne

Respondenci pytani o korzyści, jakie niesie za sobą zatrudnienie niepełnosprawnych wspominali o możliwości szerszego stosowania różnych elastycznych form zatrudnienia niższych kosztach wynikających z mniejszych oczekiwań płacowych bezrobotnych i ich mniejszych wymaganiach odnośnie warunków pracy oraz o silniejszej motywacji do pracy. Przede wszystkim jednak wskazywali na korzyści wynikające z refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem.

Choć większość pracodawców wydaje się postrzegać bezrobocie i osoby bezrobotne jako równych innym kandydatom - wśród niektórych pracodawców panuje przekonanie o mniejszej wartości osoby bezrobotnej na rynku pracy.

Zdaniem prawie wszystkich respondentów zatrudnienie bezrobotnego może być korzystne dla firmy pod warunkiem, że kandydat na pracownika posiadać będzie aktualną wiedzę zawodową. Osoba ta powinna też być przygotowana do podjęcia pracy w sensie odpowiedzialności, samoorganizacji i dostosowania się do wymogów związanych z czasem pracy.

Postrzeganie współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy

Zdecydowana większość badanych uznała, że ich wiedza na temat działalności Urzędów Pracy jest niewystarczająca, przy czym 18% wyraziło chęć jej poszerzenia.

Za pozytywne należy za to uznać, że większość respondentów pozytywnie oceniała szanse znalezienia pracowników za pośrednictwem Urzędów Pracy.

Rekomendacje pod adresem:

a) Osoby poszukujące pracy, w tym bezrobotni

Analizując odpowiedzi udzielane przez respondentów można uznać, że ważnym elementem jest uzupełnienie wykształcenia oraz wykazanie gotowości podniesienia kwalifikacji w przyszłości. Najbardziej istotne wydaje się jednak eksponowanie podczas rekrutacji cech preferowanych przez pracodawców, takich jak: punktualność, sumienność, odpowiedzialność i kultura osobista. W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej kandydat powinien robić wrażenie osoby zdyscyplinowanej, dobrze zorganizowanej, wykonującej polecenia innych.

c) Powiatowe Urzędy Pracy

Uwzględniając bardzo duży odsetek pracodawców twierdzących, że ich wiedza na temat działalności Urzędów Pracy jest niewystarczająca warto rozważyć, w jaki sposób dotrzeć z informacjami na temat działań realizowanych przez PUP do pracodawców. Istotnym kanałem informacyjnym mogłyby być strony internetowe powiatu, media (raczej te lokalne), plakaty (bardziej istotne od ilości, jest ich strategiczne rozmieszczenie w miejscach, gdzie mogą pojawiać się potencjalni pracodawcy) oraz uczestnictwo przedstawicieli PUP w różnego typu wydarzeniach społeczno-kulturalnych w powiecie.

Ponieważ dla pracodawców szczególnie istotne są korzyści wynikające z refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem oraz możliwości szerszego stosowania różnych elastycznych form zatrudnienia informacja powinna dotyczyć przede wszystkim tych obszarów.

b) Pracownicy publicznych służb zatrudnienia

Biorąc pod zamieszczone powyżej wnioski na temat preferowanych cech kandydatów należy zastanowić się nad położeniem szczególnego nacisku na szkolenia z zakresu autoprezentacji oraz treningi motywacyjne dla osób bezrobotnych.