



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

Dr Justyna Godlewska

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

Analiza cząstkowa (raport cząstkowy) z badań empirycznych pracodawców w subregionie płockim nt. *Zapotrzebowanie na pracowników na płockim 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	4
1. Charakterystyka respondentów	8
1.1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie	8
1.2. Badani respondenci według kryterium: właściciele/współwłaściciele/ nie będący właścicielami firmy	8
1.3. Struktura respondentów według cech demograficznych	8
1.4. Respondenci według stażu pracy	10
2. Charakterystyka badanych firm	12
2.1. Dziedzina działalności	12
2.2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników	13
2.3. Rok powstania badanych firm	16
2.4. Lokalizacja badanych firm	17
2.5. Badane firmy według formy prawnej i własności	18
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia - dokonane i planowane	20
3.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. i ich uwarunkowania	20
3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009 r.	21
4. Sposoby - metody - formy rekrutacji pracowników w badanych firmach	24
4.1. Częstotliwość sposobów/metod rekrutacji pracowników w badanych firmach	24
4.2. Ocena skuteczności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach	24
5. Kryteria wyboru pracowników	26
5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji	26
5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia	27
5.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników	28
5.4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych	28
5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia	29
6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych	30
6.1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach	30
6.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach; korzyści i straty	30
6.3. Opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia	32
7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców	34

7.1. Wiedza pracodawców o działaniach Powiatowych Urzędów Pracy; oczekiwanie współpracy	34
7.2. Wskazania pracodawców pod adresem powiatowych Urzędów Pracy w zakresie przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy	34
8. Zakończenie: wnioski i postulaty	36
Aneks - Kwestionariusz wywiadu	40

Wprowadzenie

Niniejszy raport powstał w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród **31** pracodawców reprezentujących firmy zlokalizowane w **subregionie plockim** województwa mazowieckiego. Subregion obejmuje **4** powiaty i w województwie mazowieckim należy do średnich pod względem liczby ludności (na czwartym miejscu po Warszawie, subregionie warszawskim i subregionie radomskim).

Sytuacja ekonomiczna subregionu (oceniana według kryterium liczby podmiotów gospodarczych, przeciętnego wynagrodzenia, zatrudnienia i bezrobocia) jest w subregionie dość zróżnicowana. Wyraźnie pozytywnie wyróżnia się miasto Płock. W 2007 r. zanotowano tam najwyższy udział pracujących wśród ludności w wieku produkcyjnym, jak też najniższą stopę bezrobocia rejestrowanego, a średnie zarobki były o blisko jedną czwartą wyższe od średniej krajowej. Ponadto Płock charakteryzował się największą liczbą zarejestrowanych podmiotów gospodarczych i różnice pomiędzy nim a pozostałymi powiatami subregionu były w tym względzie znaczące. Biorąc pod uwagę stopę bezrobocia rejestrowanego można stwierdzić, że najtrudniejsza sytuacja na rynku pracy występowała w powiatach sierpeckim i plockim. Oba te powiaty miały także szczególnie niską stopę zatrudnienia, co należy uznać za bardzo niepokojący wskaźnik.

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

Cele diagnostyczne określono następująco:

1. Rozpoznanie potrzeb kadrowych badanych firm w kontekście zasobów pracy na lokalnym rynku pracy,
2. Identyfikacja sposobów rekrutacji pracowników i ich ocena
3. Określenie kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji
4. Diagnoza faktycznych i potencjalnych ofert pracy na lokalnych rynkach pracy ze wskazaniem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje zawodowe
5. Zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych
6. Rozpoznanie planów rozwoju firm i związanej z tym polityki kadrowej
7. Zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych
8. Zbadanie opinii pracodawców o współpracy z powiatowymi urzędami pracy

Cele aplikacyjne:

9. wskazanie osobom poszukującym pracy w subregionie płockim kierunków ich rozwoju zawodowego, doskonalenia cech osobowości i tzw. miękkich umiejętności
10. Wskazanie kierunków modernizacji oferty szkoleniowej powiatowych urzędów pracy skierowanej do zarejestrowanych w nich bezrobotnych\
11. Wskazanie barier we współpracy Powiatowych Urzędów Pracy w subregionie płockim z pracodawcami
12. Wskazanie źródeł niskiego zainteresowania pracodawców w subregionie płockim zatrudnianiem bezrobotnych
13. Wskazanie instrumentów umożliwiających dostosowanie potencjału zawodowego bezrobotnych do zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy
14. Prognozowanie potencjalnego popytu na pracę, określone zawody i kwalifikacje zawodowe w subregionie płockim
15. Wskazanie profilu rozwoju szkolnictwa zawodowego w subregionie płockim
16. 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 ilościowe zostały przeprowadzone na **31-osobowej reprezentatywnej próbie pracodawców** metodą indywidualnego wywiadu, przez doświadczonego ankietera za pomocą kwestionariusza wywiadu (załączony w aneksie) 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.

Informacje o przebiegu badań

Jak wynika z informacji uzyskanych od ankieterów (należy zaznaczyć, że nie wszyscy ankieterzy odnieśli się do każdego z czynników charakteryzujących przeprowadzony wywiad), wywiady przeprowadzane były głównie w siedzibie firmy, bądź miejscu pracy respondenta (73%), w niewielkiej liczbie przypadków - w mieszkaniu respondenta. Czas wywiadu to najczęściej 20-30 minut (56%); 11% stanowiły wywiady 15-minutowe; zdarzył się także wywiad 40-minutowy. Ponad ¼ ankieterów wskazywała, że umówienie się z respondentem na wywiad było łatwe, 11% sygnalizowało różnego rodzaju problemy: trudności z przekonaniem respondenta do wzięcia udziału w badaniu, trudności z zastaniem respondenta, bądź brak czasu ze strony respondenta. 12% ankieterów podkreślało miłą atmosferę przy przeprowadzaniu wywiadu, natomiast ¼ deklarowała, że respondent chętnie brał udział w badaniu/odpowiadał na pytania. Wszyscy ankieterzy stwierdzili brak zakłóceń przy przeprowadzaniu wywiadu.

Zdecydowana większość ankieterów uznała respondentów za swobodnych (89%), otwartych (89%), chętnie odpowiadających na pytania (89%). Wszyscy stwierdzili również, że w trakcie przeprowadzania wywiadu nie było pytań, ze zrozumieniem których respondent miałby trudności.

Wśród innych uwag dotyczących wywiadów, 18% ankieterów podkreśliło, że respondent był miły/sympatyczny/życzliwy, 16% uznało, że chętnie odpowiadał na pytania, ponieważ nie były one osobiste, 9% wskazało na odmowę ze strony respondenta podania danych/numeru telefonu, 5% stwierdziło, że respondent był nieufny.

Struktura niniejszego raportu składa się z ośmiu rozdziałów, omawiających kolejno:

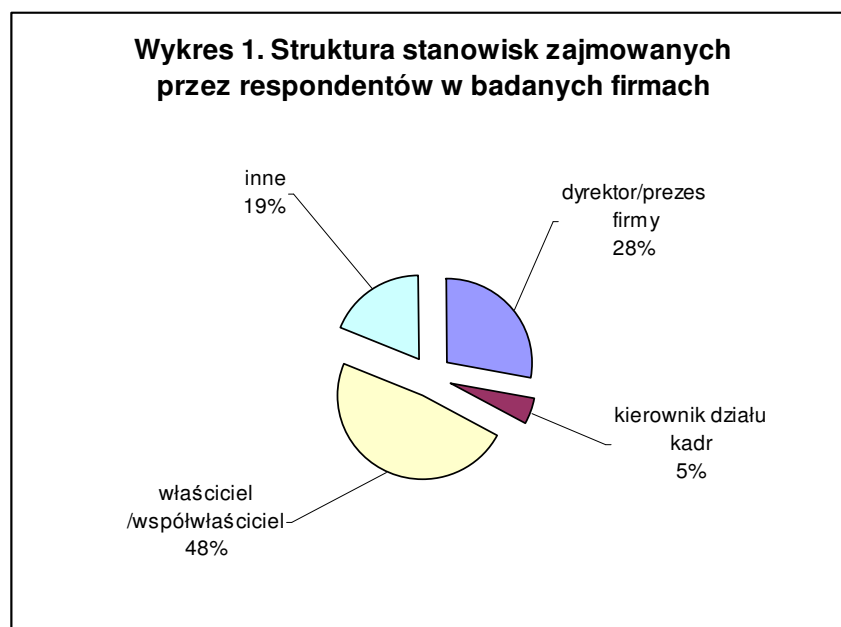
- charakterystykę respondentów - stanowisko zajmowane w firmie w tym kwestia bycia bądź nie właścicielem/współwłaścicielem firmy, cechy demograficzne, staż pracy;

- charakterystykę badanych firm - profil działalności, liczba i struktura zatrudnionych pracowników, okres powstania, lokalizacja, forma prawna i własność;
- zmiany w poziomie zatrudnienia w badanych firmach: dokonane (w okresie od 01.01.2007 do 30.06.2008) i planowane (2009 r.) - uwarunkowania zmian, stosunek nowo utworzonych i zredukowanych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników, stanowiska, na które planowane jest zatrudnienie w 2009 r., ocena lokalnego rynku pracy z punktu widzenia potrzeb kadrowych badanych firm;
- sposoby/metody/formy rekrutacji pracowników w badanych firmach - częstotliwość stosowania poszczególnych sposobów/metod rekrutacji i ocena ich skuteczności;
- kryteria wyboru pracowników - preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji, wymagania pracodawców co do cech demograficznych potencjalnych pracowników; znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji, preferencje pracodawców dotyczące cech indywidualnych, najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia;
- doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych - zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach, zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach: wynikające z tego korzyści i straty, opinie pracodawców odnośnie bezrobotnych i bezrobocia;
- opinie badanych pracodawców o Powiatowych Urzędach Pracy - wiedza respondentów o działaniach PUP, oczekiwania odnośnie współpracy z PUP, wskazania pracodawców pod adresem PUP w kwestii przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy;
- wnioski i postulaty.

1. Charakterystyka respondentów

1.1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie

Poniższy wykres przedstawia strukturę stanowisk zajmowanych przez osoby biorące udział w badaniu.



Źródło: Opracowanie własne

Z przedstawionych danych wynika, że biorąc pod uwagę stanowisko zajmowane przez respondenta w badanej firmie, najczęściej byli oni „właścicielami/współwłaścicielami” (blisko połowa badanych), bądź też „dyrektorami/prezesami firmy”.

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

Wśród wszystkich respondentów, **81% było właścicielami bądź współwłaścicielami firm**, które reprezentowali.

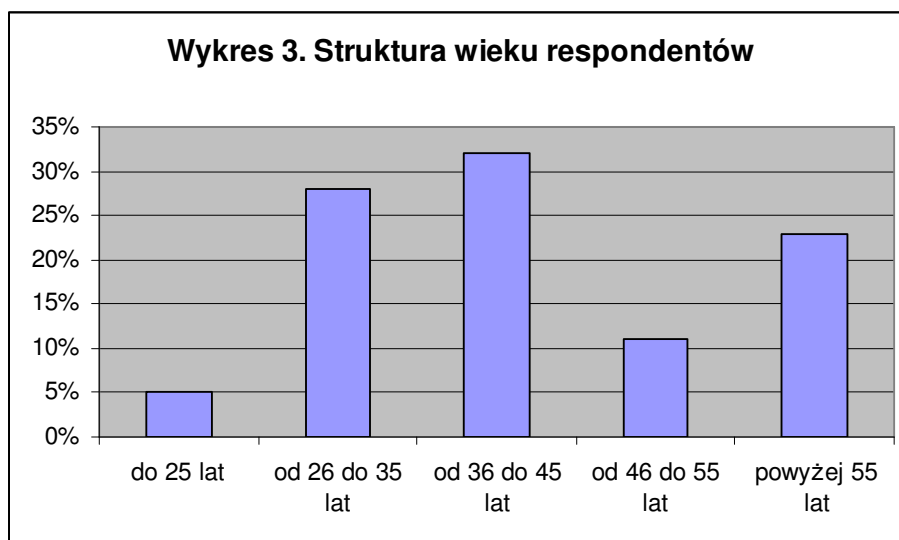
1.3. Struktura respondentów według cech demograficznych

Większość respondentów w subregionie płockim stanowiły kobiety, co zostało ukazane na poniższym wykresie.



Źródło: Opracowanie własne

Na wykresie 3. przedstawiono natomiast strukturę wieku respondentów z subregionu płockiego.

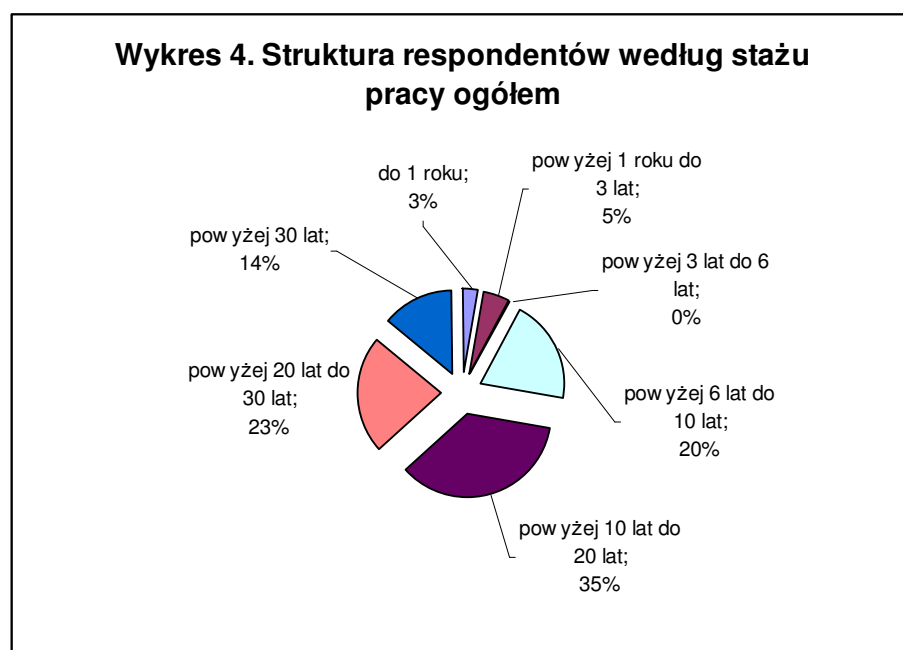


Źródło: Opracowanie własne

Jak wynika z powyższych danych, większość respondentów stanowiły osoby w wieku od 26 do 45 lat, z czego najwięcej było w wieku od 36 do 45 lat. Spory udział (blisko jedna czwarta) mieli również respondenci powyżej 55. roku życia. Najmniejszy odsetek respondentów był w wieku do 25 lat.

1.4. Respondenci według stażu pracy

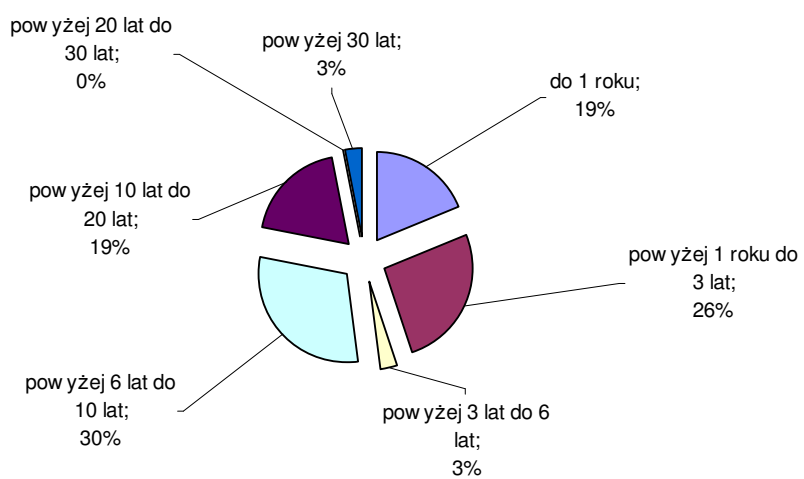
Najwięcej respondentów w subregionie płockim stanowiły osoby ze średnim i długim ogólnym stażem pracy. Respondenci, których staż pracy wynosił powyżej 10 lat to blisko $\frac{3}{4}$ wszystkich badanych w subregionie. Strukturę respondentów według ogólnego stażu pracy ilustruje wykres 4.



Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę staż pracy w obecnej firmie respondenta, **dominowały osoby, pracujące od powyżej 1 roku do 10 lat**, z tym, że najwięcej wśród nich zanotowano osób ze stażem pracy powyżej 6 do 10 lat, a następnie powyżej 1 roku do 3 lat. Znaczące udziały mieli także respondenci o najkrótszym stażu pracy – do 1 roku i pracujący w obecnej firmie powyżej 10 do 20 lat. Żadna z badanych osób nie legitymowała się stażem pracy pomiędzy 20 a 30 lat. Szczegółowo strukturę respondentów według stażu pracy w obecnej firmie przedstawia wykres 5.

Wykres 5. Struktura respondentów według stażu pracy w obecnej firmie



Źródło: Opracowanie własne

2. Charakterystyka badanych firm

2.1. Dziedzina działalności

Profile działalności badanych podmiotów gospodarczych zostały sklasyfikowane jako sekcje PKD – Polskiej Klasyfikacji Działalności. W tabeli 1. ukazano profile działalności badanych firm w subregionie płockim według PKD z 2004 r., a także porównano udziały poszczególnych sekcji wśród firm występujących w badaniu, z tymi odnotowanymi wśród wszystkich zarejestrowanych w subregionie podmiotów gospodarczych.

Tab. 1. Badane firmy według profilu działalności

Numer sekcji	Nazwa sekcji	Udział poszczególnych sekcji wśród badanych firm	Udział poszczególnych sekcji wśród wszystkich zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w subregionie płockim w 2007 r. – dane GUS ¹
A	ROLNICTWO, ŁOWIECTWO I LEŚNICTWO	3%	4%
D	PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	8%	9%
F	BUDOWNICTWO	14%	11%
G	HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, MOTOCYKLI ORAZ ARTYKUŁÓW UŻYTKU OSOBISTEGO I DOMOWEGO	33%	32%
H	HOTELE I RESTAURACJE	3%	2%
I	TRANSPORT, GOSPODARKA MAGAZYNOWA I ŁĄCZNOŚĆ	11%	8%
J	POŚREDNICTWO FINANSOWE	3%	4%
K	OBŚŁUGA NIERUCHOMOŚCI, WYNAJEM I USŁUGI ZWIĄZANE Z PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	14%	13%
N	OCHRONA ZDROWIA I POMOC SPOŁECZNA	9%	5%
O	DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA KOMUNALNA, SPOŁECZNA I INDYWIDUALNA, POZOSTAŁA	3%	8%

Zródło: Opracowanie własne

Z przedstawionych danych wynika, że najwięcej badanych firm – jedna trzecia – prowadziło działalność przypisaną do sekcji G – *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego*. Na drugim miejscu znalazły się sekcje: F – *budownictwo* i K – *obsługa nieruchomości, wynajem i*

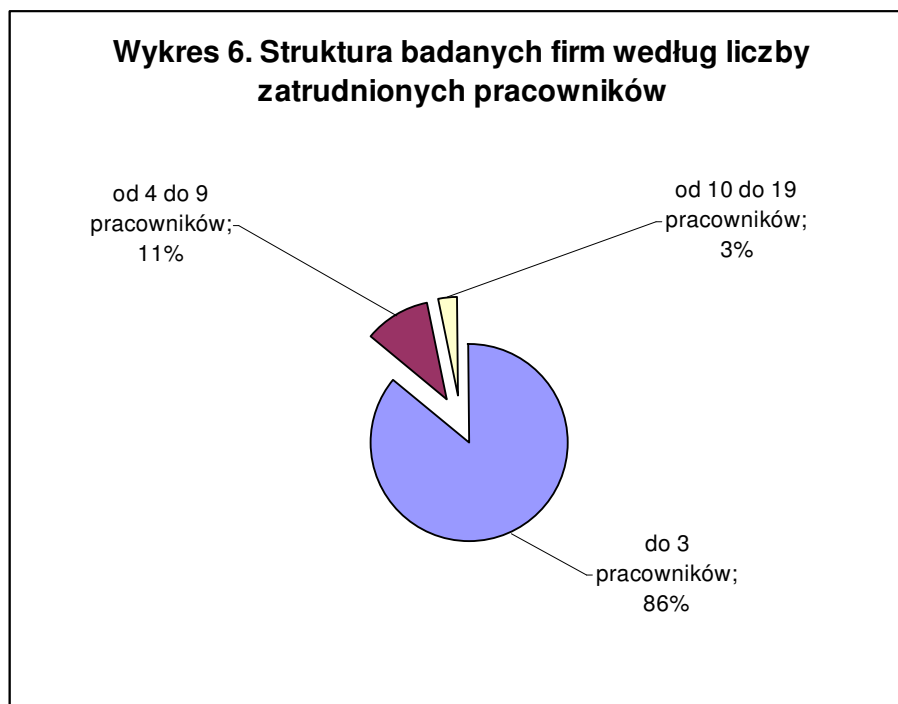
¹ Poniższe dane pochodzą z raportu: J. Godlewska, (2008), „Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu płockiego w świetle analizy danych zastanych” przygotowanego w ramach projektu badawczego „Pracodawca-Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”.

usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Należy zauważyć, że wśród badanych firm nie było żadnych przynależnych do sekcji: B, C, E, L i M. Udziały poszczególnych sekcji były zazwyczaj bliskie tym dla wszystkich podmiotów gospodarczych w subregionie (dokonując tego rodzaju porównań trzeba mieć na uwadze bardzo małą liczebność próby).

2.2.Liczba i struktura zatrudnionych pracowników

We wszystkich badanych w subregionie płockim podmiotach gospodarczych, według stanu na dzień 30.06.2008 zatrudnionych było łącznie **68 osób**, co stanowiło najmniejszą liczbę wśród wszystkich badanych subregionów.

Spośród badanych firm najwięcej było podmiotów najmniejszych, tj. zatrudniających do 3 pracowników, następnie zaś plasowały się firmy gdzie zatrudnienie wynosiło od 4 do 9 osób. Trzecią, najmniejszą grupę podmiotów stanowiły firmy zatrudniające od 10 do 19 pracowników. Ilustruje to poniższy wykres.



Źródło: Opracowanie własne

Należy mieć na uwadze, że tak zdecydowana przewaga firm najmniejszych, a co za tym idzie także niewielka ogólna liczba zatrudnionych pracowników w badanych podmiotach

znacząco ograniczają możliwości ogólniejszego wnioskowania na podstawie przedstawionych w raporcie wyników badań.

Struktura zatrudnienia według płci

Wśród wszystkich zatrudnionych w badanych firmach nieznacznie przeważali mężczyźni, co zostało ukazane na poniższym wykresie.

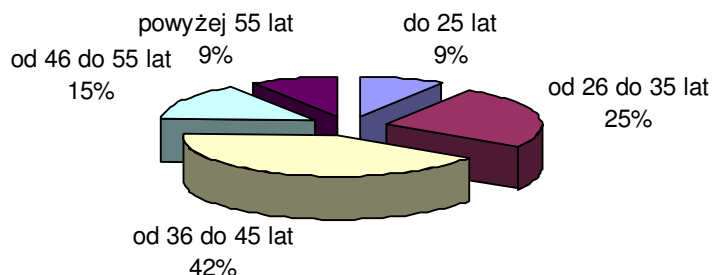


Źródło: Opracowanie własne

Struktura zatrudnienia według wieku

Wykres 8. ilustruje strukturę zatrudnienia w badanych firmach według wieku pracowników.

Wykres 8. Struktura zatrudnienia w badanych firmach według wieku



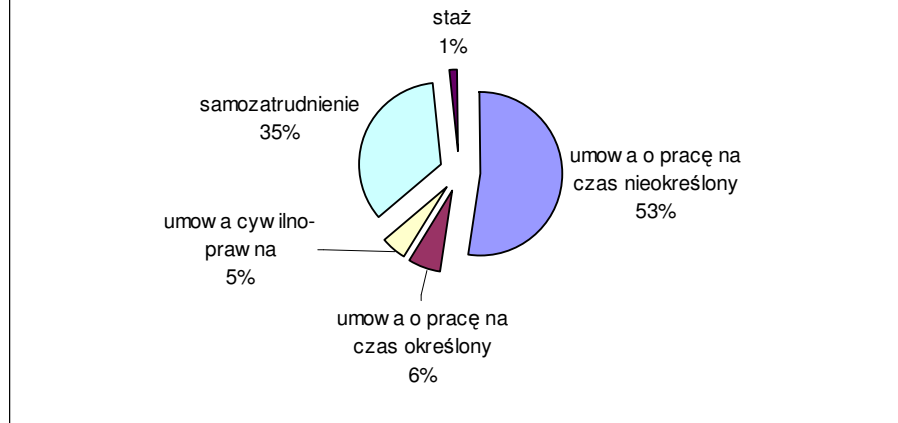
Źródło: Opracowanie własne

Największy udział wśród zatrudnionych mieli pracownicy w wieku od 36 do 45 lat. Jako kolejni, stanowiący $\frac{1}{4}$ ogółu, plasowali się zatrudnieni w wieku od 26 do 35 lat, na trzecim miejscu zaś znaleźli się pracownicy w wieku od 46 do 55 lat. Interesujące jest, że zarówno osoby najmłodsze (do 25 lat), jak i najstarsze (powyżej 55 lat) miały taki sam, najmniejszy udział wśród ogółu pracowników.

Struktura zatrudnienia według formy zatrudnienia

W badanych firmach przeważającą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony (ponad połowa wszystkich zatrudnionych). Duże znaczenie dla interpretacji wyników prezentowanych badań może mieć fakt, że ponad $\frac{1}{3}$ wszystkich pracowników stanowili samozatrudnieni. Pozostałe formy zatrudnienia, takie jak umowa o pracę na czas określony, czy umowa cywilno-prawna miały niewielkie znaczenie. Szczegółowo strukturę zatrudnionych w badanych podmiotach gospodarczych ilustruje wykres 9.

Wykres 9. Struktura zatrudnionych w badanych firmach według formy zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne

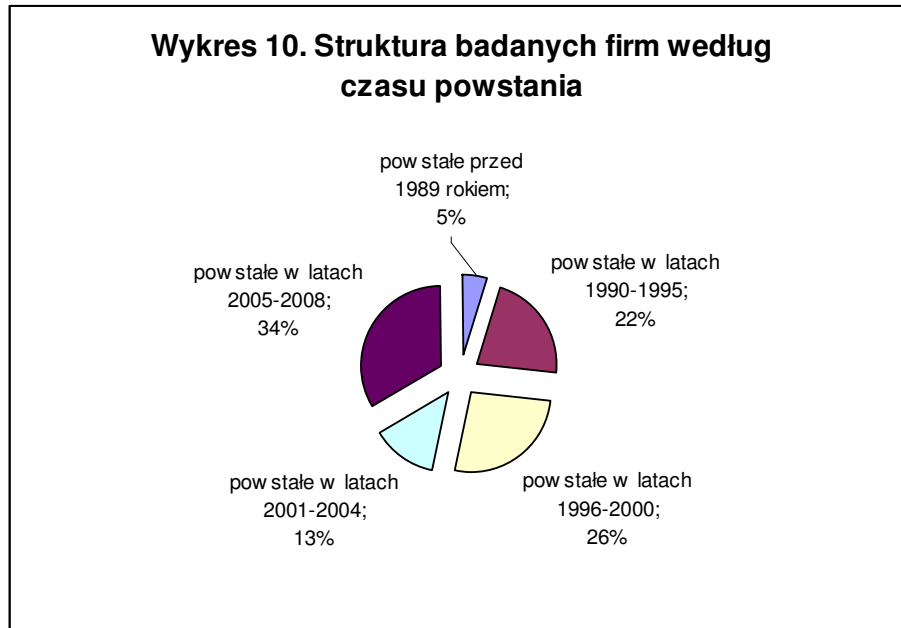
2.3. Rok powstania badanych firm

Odpowiedzi na pytanie o rok powstania firmy zostały sklasyfikowane następująco:

- Firmy powstałe przed 1989 r.
- Firmy powstałe w latach 1990-1995
- Firmy powstałe w latach 1996-2000
- Firmy powstałe w latach 2001-2004
- Firmy powstałe w latach 2005-2008

Poniższy wykres przedstawia strukturę badanych firm w subregionie płockim ze względu na czas ich powstania.

Wykres 10. Struktura badanych firm według czasu powstania



Źródło: Opracowanie własne

Spośród badanych firm najwięcej było tych powstałych w ciągu ostatnich 3 lat, następnie plasowały się podmioty powstałe w latach (w kolejności według udziału wśród ogółu): 1996-2000, 1990-1995 i 2001-2004. Najmniejszy odsetek stanowiły firmy najstarsze, tzn. powstałe przed 1989 rokiem. Istotny dla dalszych analiz może być fakt, że w badaniu były obecne podmioty powstałe w różnych okresach, ze zróżnicowanym „stażem” na rynku, a w związku z tym prawdopodobnie również z odmiennymi doświadczeniami.

2.4. Lokalizacja badanych firm

Lokalizację badanych firm w poszczególnych powiatach subregionu płockiego obrazuje poniższa tabela.

Tab. 2. Lokalizacja badanych firm według powiatu subregionu płockiego

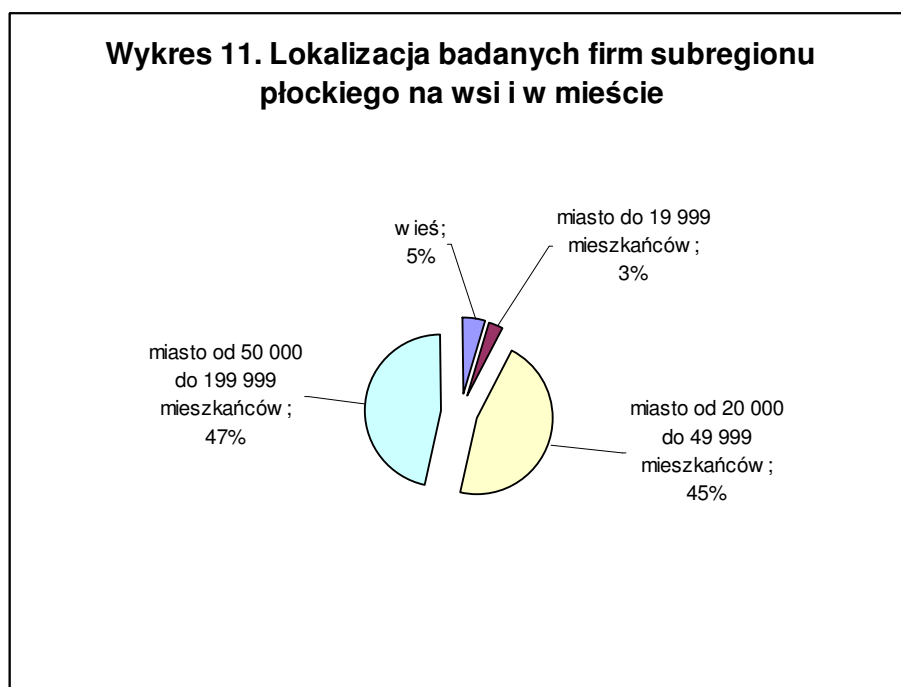
Nazwa powiatu	% udział wśród wszystkich zbadanych firm w subregionie płockim
gostyniński	23 %
płocki	30 %
miasto Płock	47 %
sierpecki	0 %

Źródło: Opracowanie własne

Najwięcej, bo aż połowa badanych firm zlokalizowana była w Płocku, na kolejnym miejscu znalazł się powiat płockim, na trzecim zaś powiat gostyniński. Dla dalszego wnioskowania

znaczenie może mieć fakt, że żadna z badanych firm nie była zlokalizowana w powiecie sierpeckim.

Większość badanych firm w subregionie plockim zlokalizowana była w mieście – 95% (najwięcej w Płocku), co zostało zilustrowane na wykresie 11.



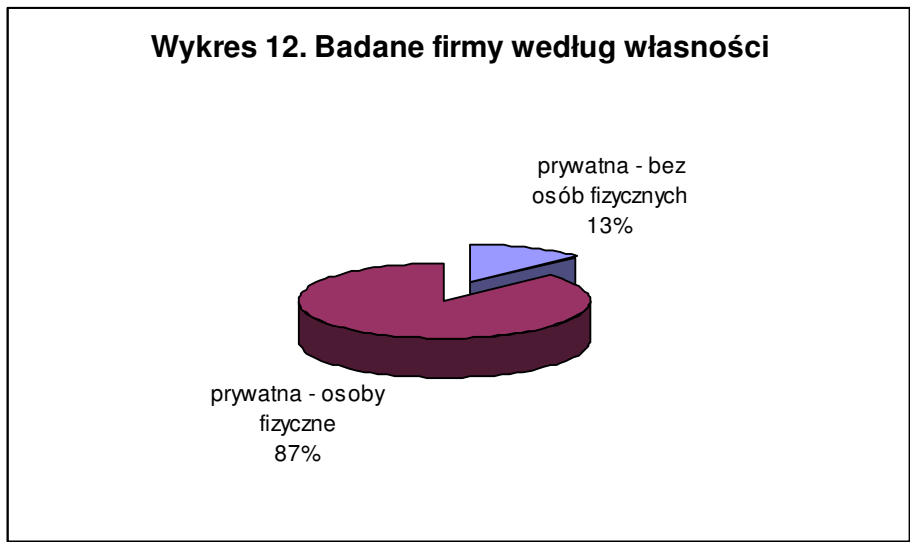
Źródło: Opracowanie własne

Można mówić o zrównoważonym udziale miast mniejszych (do 50 tys. mieszkańców) i większych (powyżej 50 tys. mieszkańców), z uwagą, że najmniej było tych najmniejszych - do 20 tys. mieszkańców.

2.5. Badane firmy według formy prawnej i własności

Wszystkie badane w subregionie plockim podmioty gospodarcze stanowiły własność prywatną; jak zostało to ukazane na wykresie 12., zdecydowanie przeważała własność prywatna osób fizycznych.

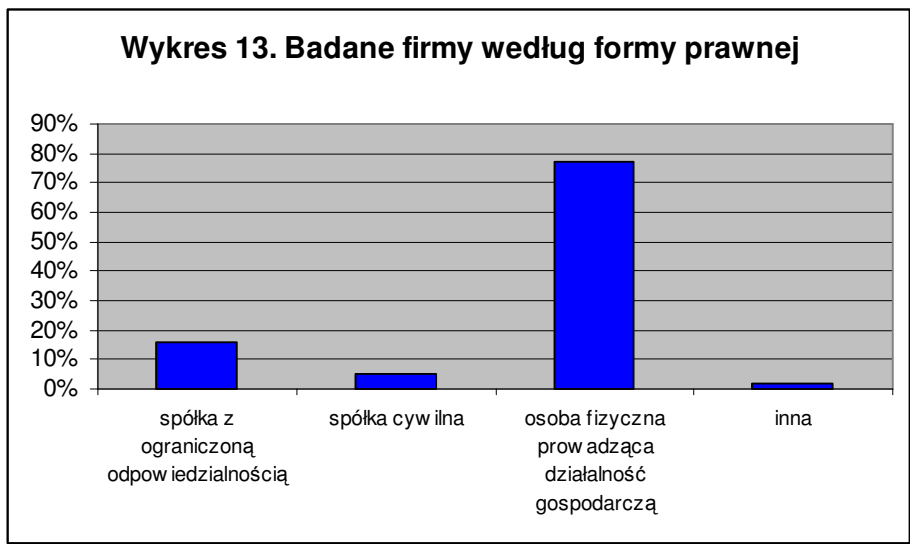
Wykres 12. Badane firmy według własności



Źródło: Opracowanie własne

Najczęściej występującą wśród badanych firm formą prawną, w ramach której funkcjonowały podmioty było prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną. Udziały zarówno spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, jak i spółek cywilnych były niewielkie, co zostało zobrazowane na wykresie 13.

Wykres 13. Badane firmy według formy prawnej



Źródło: Opracowanie własne

3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane

3.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008r. 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., chcąc na tej podstawie określić kierunek zmian na lokalnym rynku pracy.

W omawianym okresie jedynie **14% badanych firm z subregionu płockiego zatrudniło nowych pracowników** (w liczbach bezwzględnych – 7 pracowników) i były to firmy najmniejsze, zatrudniające ogółem do 3 pracowników. **W opinii ¾ respondentów z firm zatrudniających nowych pracowników, podmioty te nie miały trudności ze znalezieniem pracowników odpowiadających ich potrzebom.**

Wskazując na powody decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników² za najważniejsze uznano: **poszerzenie zakresu działalności firmy** (uznany za najważniejszy przez połowę firm), **zatrudnienie na czas określony, zwiększenie popytu na produkty firmy i odejście pracownika**. Na drugim miejscu pod względem ważności powodów znalazły się: zwiększenie popytu na produkty firmy, zwiększenie popytu na usługi firmy, zatrudnienie na czas określony. Wśród uznanych za najmniej ważne wymieniono: poprawę sytuacji finansowej firmy i zwiększenie popytu na usługi firmy. Z powodu zbyt małej liczebności respondentów udzielających odpowiedzi na to pytanie, odpowiedzi nie można traktować jako reprezentatywnych dla całego badanego subregionu.

Respondenci z firm, gdzie zaangażowano nowych pracowników, wskazywali na zatrudnienie następujących specjalistów:

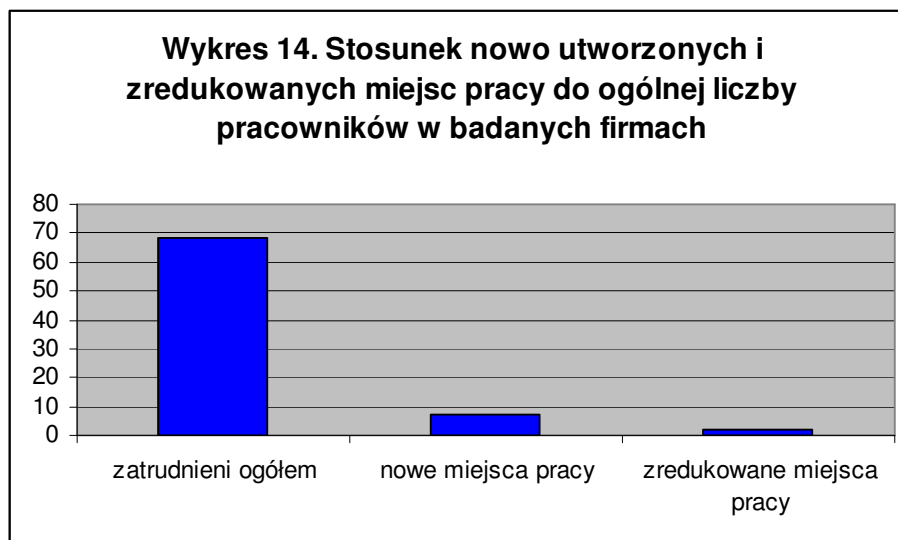
- pracownik biurowy – najwięcej wskazań;
- kamieniarz;
- stolarz;
- ekonomista;
- pracownik gastronomii.

W tym samym czasie **jedynie w 5% badanych firm przestali pracować pracownicy pełnoetatowi** (w liczbach bezwzględnych – 2 pracowników); także były to firmy najmniejsze.

² Każdy z respondentów mógł podać trzy główne powody zatrudnienia nowych pracowników określając ich rangę od najważniejszego do najmniej ważnego.

Za najważniejszy powód zaprzestania pracy przez tych pracowników³, respondenci uznali odejście pracownika do innej firmy, na drugim miejscu wymieniano wyjazd pracownika za granicę i urlopy macierzyńskie/wychowawcze, na trzecim zaś odejście pracownika na emeryturę/rentę. Z powodu zbyt małej liczebności respondentów udzielających odpowiedzi na to pytanie, odpowiedzi nie można traktować jako reprezentatywnych dla całego badanego subregionu.

Poniższy wykres przedstawia zmiany zatrudnienia w omawianym okresie w stosunku do całkowitego zatrudnienia w badanych firmach.



Źródło: Opracowanie własne

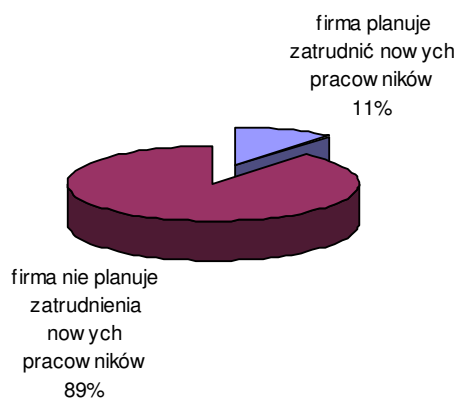
Jak wynika z przedstawionych danych, w **badanych firmach zanotowano niewielką dynamikę zatrudnienia**, niemniej liczba nowych miejsc pracy przeważała nad liczbą miejsc zredukowanych. 84% respondentów zadeklarowało, że poziom zatrudnienia w ich firmach w roku 2008 w porównaniu z rokiem 2007 pozostał bez zmian, a 14% uznało, że zatrudnienie uległo zwiększeniu.

3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009 r.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że **większość firm badanych w subregionie płockim nie planuje zwiększenia zatrudnienia w 2009 r.**, co obrazuje wykres 15.

³ Każdy z respondentów mógł podać trzy główne powody zaprzestania pracy przez pracowników, określając ich rangę od najważniejszego do najmniej ważnego.

Wykres 15. Plany badanych firm co do zatrudnienia nowych pracowników w 2009 r.



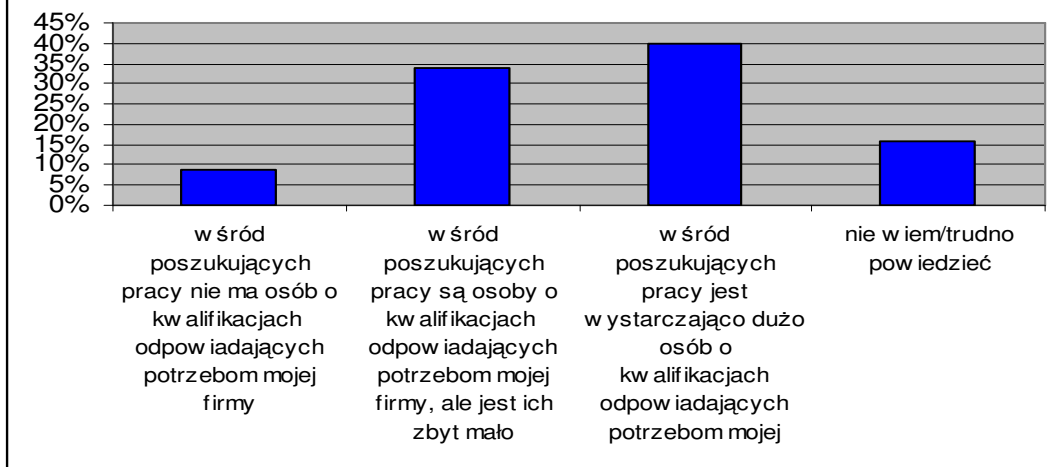
Źródło: Opracowanie własne

Respondentów reprezentujących firmy, w których planowane jest zatrudnienie nowych pracowników zapytano o stanowiska pracy, jakie chcą stworzyć. Zadeklarowali oni zatrudnienie pracowników z takich czterech grup zawodowych jak:

- pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów;
- robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach;
- robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów precyzyjnych, robotnicy poligrafii i pokrewni;
- rolnicy.

Wszystkich badanych poproszono także o wskazanie na najbliższą im spośród czterech przedstawionych, opinię dotyczącą kwalifikacji potencjalnych pracowników na lokalnym rynku pracy w odniesieniu do potrzeb zatrudnieniowych ich firm. Wyniki ilustruje wykres 16.

Wykres 16. Ocena przez respondentów lokalnego rynku pracy z punktu widzenia potrzeb kadrowych



Źródło: Opracowanie własne

Najwięcej badanych (40%) uznało, że wśród poszukujących zatrudnienia na lokalnym rynku pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firm, natomiast blisko ponad 1/3 deklarowała, że takie osoby, co prawda są, ale jest ich zbyt mało. Najmniejszy udział miały odpowiedzi, w których wskazywano na brak wśród poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy osób o kwalifikacjach odpowiadających firmom reprezentowanym przez respondentów.

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

4.1. Częstotliwość sposobów/metod rekrutacji pracowników w badanych firmach

W trakcie przeprowadzania wywiadu, pytano respondentów o częstotliwość korzystania w ich firmach z różnych metod/sposobów rekrutacji nowych pracowników. Uzyskane wyniki zostały przedstawione w tabeli 3.

Tab. 3. Częstotliwość korzystania z różnych metod rekrutacji w badanych firmach subregionu płockiego

Metody rekrutacji	Częstotliwość korzystania (% udział wśród badanych firm ⁴)		
	Często	Rzadko	Wcale
Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	5%	27%	67%
Ogłoszenia w lokalnej prasie	5%	11%	84%
Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	8%	27%	64%
Giełdy pracy	3%	5%	92%
Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	0%	5%	95%
Własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	33%	5%	62%
Portale internetowe	0%	8%	92%

Zródło: Opracowanie własne

Z zaprezentowanych danych wynika, że najczęściej stosowaną przez respondentów metodą pozyskiwania nowych pracowników było korzystanie z własnych kontaktów bądź rekomendacji zaufanych osób, zaś pozostałe formy rekrutacji miały daleko mniejsze znaczenie. Z kolei zarówno usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy, jak i giełdy pracy, czy portale internetowe odgrywały bardzo niewielką rolę w procesach rekrutacji. Zaniepokojenie może budzić fakt, że aż **dwie trzecie badanych w ogóle nie korzystało z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy w procesie rekrutacji.**

4.2. Ocena skuteczności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach

W poniższej tabeli przedstawiono wystawione przez respondentów oceny poszczególnych metod rekrutacji stosowanych w badanych firmach. Należy podkreślić, że oceny wystawiali tylko ci, w których firmach używano danej metody pozyskiwania nowych

⁴ Ze względu na małą liczebność próby i zastosowane ważenia, wyniki procentowe mogą nie sumować się do 100.

pracowników. Niestety, oznaczało to także, że zbiorowości oceniających były często bardzo małe, co przekłada się na brak możliwości formułowania ogólniejszych wniosków na podstawie wypowiedzi respondentów. W tabeli 4. przedstawiono wszystkie stosowane w badanych firmach metody rekrutacji wraz z ich ocenami.

Tab. 4. Oceny respondentów w odniesieniu do skuteczności wybranych form rekrutacji stosowanych w badanych firmach

Metody rekrutacji	Skala ocen (% udział ocen wśród badanych firm ⁵)			
	bardzo dobrze	dobrze	źle	bardzo źle
Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	8%	58%	33%	0%
Ogłoszenia w lokalnej prasie ⁶	0%	83%	17%	0%
Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	8%	62%	23%	0%
Giełdy pracy ⁷	0%	33%	67%	0%
Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy ⁸	0%	0%	100%	0%
Własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	36%	57%	7%	0%
Portale internetowe ⁹	0%	0%	100%	0%

Źródło: Opracowanie własne

Komentując niniejsze zestawienie, można zauważyć, że pozytywne oceny (bardzo dobra i dobra) przeważały wśród takich metod rekrutacji pracowników jak: pośrednictwo powiatowych urzędów pracy, ogłoszenia w lokalnej prasie, zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy oraz korzystanie z osobistych kontaktów bądź rekomendacji osób zaufanych, natomiast opinie negatywne w przypadku giełd pracy, usług prywatnych firm pośrednictwa pracy i korzystania z portali internetowych.

⁵ Ze względu na małą liczebność próby i zastosowane ważenia, wyniki procentowe mogą nie sumować się do 100.

⁶ Tylko 5 firm stosowało tę metodę rekrutacji.

⁷ Tylko 3 firmy stosowały tę metodę rekrutacji.

⁸ Tylko 2 firmy stosowały tę metodę rekrutacji.

⁹ Tylko 3 firmy stosowały tę metodę rekrutacji.

5. Kryteria wyboru pracowników

5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji

W tej części badania pytania były adresowane głównie do tej grupy pracodawców, którzy zatrudniali pracowników w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r.¹⁰. Należy podkreślić, że w subregionie płockim ze względu na małą liczebność całej próby badanych pracodawców, była to bardzo mała zbiorowość, stąd też wnioskowanie z wypowiedzi respondentów jest ograniczone.

W pierwszym kroku respondenci mieli za zadanie wskazać na 3 czynniki z przedstawionej im listy, które miały decydujące znaczenie w prowadzonych przez nich procesach rekrutacji (przy wyborze pracownika), a także określić ich rangę od najwyższej do najniższej. Poniższa tabela ukazuje odpowiedzi badanych.

Tab. 5. Deklaracje respondentów, co do czynników istotnych przy wyborze nowego pracownika

Czynniki, którym nadano rangę najwyższą	Czynniki, którym nadano rangę średnią	Czynniki, którym nadano rangę najniższą
umiejętności zawodowe (najczęściej podnoszone)	umiejętności zawodowe	zawód wyuczony (najczęściej podnoszone)
wiedza zawodowa (najczęściej podnoszone)	doświadczenie zawodowe/staż pracy w danym zawodzie	otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji (najczęściej podnoszone)
doświadczenie zawodowe/staż pracy w danym zawodzie	cechy osobowości/cechy indywidualne	wiedza zawodowa
	wykszałcenie	
	otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych	

Źródło: Opracowanie własne

Analizując wypowiedzi respondentów można wnioskować, że największe znaczenie w procesie pozyskiwania nowych pracowników miały dla nich czynniki bezpośrednio związane z przygotowaniem zawodowym kandydata do wykonywania określonej pracy - umiejętności zawodowe, wiedza zawodowa, otwartość na doskonalenie zawodowe, a następnie

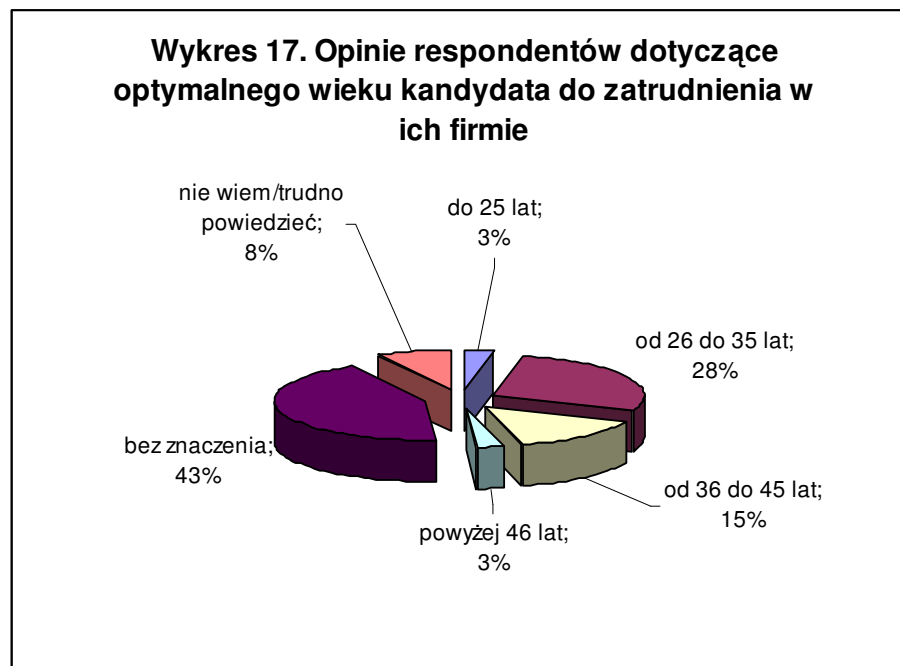
¹⁰ Jeżeli pytanie omawiane w rozdziale 5. niniejszego raportu było skierowane do wszystkich respondentów, zostało to wyraźnie zaznaczone w poszczególnych punktach; jeśli brak takiej uwagi, oznacza to, że odpowiadali tylko pracodawcy, którzy w tym okresie zatrudnili nowych pracowników.

doświadczenie zawodowe i rodzaj wyuczonego zawodu. Ważne jest także to, jakie kryteria wyboru nie pojawiły w odpowiedziach respondentów. Badani nie wskazywali na płeć i wiek kandydatów jako mające decydujące znaczenie w procesie rekrutacji, jak również nie podnosili znaczenia dodatkowych umiejętności kandydatów na pracowników - znajomości języków obcych, posiadania prawa jazdy, znajomości obsługi komputera.

5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia

Respondenci mieli także możliwość wskazania na preferowane przez nich w procesie rekrutacji cechy demograficzne osób ubiegających się o pracę, takie jak: poziom wykształcenia, wiek i płeć.

- Poziom wykształcenia - badani najczęściej wymagali posiadania przez kandydata wykształcenia policealnego lub średniego zawodowego, w jednym przypadku wskazano na wykształcenie wyższe, w jednym zaś zadeklarowano, że poziom wykształcenia był bez znaczenia.
- Wiek - pytanie o optymalny wiek pracownika zadano wszystkim respondentom biorącym udział w badaniu (nie tylko tym, którzy w ostatnim czasie zatrudniali nowych pracowników). Poniższy wykres przedstawia wskazania badanych osób.



Źródło: Opracowanie własne

Największa część respondentów zadeklarowała, że wiek kandydata do pracy w ich firmie jest bez znaczenia, co wydaje się być ważne dla dalszych analiz i wniosków. Ci, którzy wskazywali na konkretny przedział wiekowy, najczęściej wybierali jako optymalny wiek od 26 do 35 lat. Warto w tym miejscu przypomnieć, że największy udział w badanych firmach mieli pracownicy w wieku od 36 do 45 lat. Zarówno pracownicy najmłodsi (do 25 roku życia), jak i najstarsi (powyżej 46 roku życia) byli najrzadziej wskazywani jako optymalni wiekowo. Zaniepokojenie może tutaj budzić fakt swoistego niedoceniańa wartości pracowników najstarszych, a więc przynajmniej z założenia, także tych najbardziej doświadczonych.

- **Płeć** - Większość respondentów zatrudniających w omawianym okresie nowych pracowników deklarowała, że oferty pracy w ich firmie są w takim samym stopniu skierowane do kobiet, jak i do mężczyzn. Uzasadniając kierowanie oferty tylko do kobiet wskazywano na takie właśnie „zapotrzebowanie”, natomiast w przypadku oferty jedynie dla mężczyzn, argumentowano, że praca wymagała wysiłku fizycznego.

5.3.Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników

Respondenci najczęściej deklarowali brak wymagań co do znajomości języka obcego w przypadku kandydatów do pracy w ich firmie; w jednym przypadku wskazano na język angielski jako wymóg w procesie rekrutacji.

Zdecydowana większość badanych wskazywała także na brak wymogu posiadania prawa jazdy kategorii B przez potencjalnego pracownika.

W odniesieniu do znajomości obsługi komputera odpowiedzi były zróżnicowane; najczęściej wymagano podstawowych umiejętności pracy z komputerem, ale pojawiły się też deklaracje zarówno o braku takiego wymogu, jak i oczekiwania dobrych i zaawansowanych umiejętności tego rodzaju.

Wymogi, co do doświadczenia kandydata w pracy na podobnym stanowisku, najczęściej określane były jako „różne, w zależności od stanowiska”.

5.4.Preferencje dotyczące cech indywidualnych

Większość przedstawionych respondentom cech indywidualnych potencjalnego pracownika została przez nich uznana za ważne w procesie rekrutacji. I tak, **duże i bardzo znaczenie dla wszystkich pytanych miały takie cechy jak:** umiejętność pracy w zespole, punktualność, odpowiedzialność, lojalność, sumienność, uczciwość, komunikatywność,

kultura osobista, samodzielność, elastyczność/otwartość na zmiany. W przypadku innowacyjności/kreatywności także przeważały opinie o dużym i bardzo dużym znaczeniu tej cechy, chociaż pojawiła się również deklaracja o jej małym znaczeniu.

5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia

Respondenci podzielili się w kwestii występowania bądź nie występowania wśród kandydatów na pracowników ich firm braków w zakresie kwalifikacji zawodowych, umiejętności zawodowych lub dodatkowych umiejętności. W poniższej tabeli zestawiono wskazania respondentów dotyczące częstotliwości występowania braków w kwalifikacjach/umiejętnościach potencjalnych pracowników ich firm.

Tab. 6. Najczęściej i najrzadziej występujące braki w kwalifikacjach/umiejętnościach kandydatów do pracy w badanych firmach

kwalifikacje/umiejętności, których braki stwierdzono często i bardzo często (z przewagą takich odpowiedzi)	kwalifikacje/umiejętności, których braki stwierdzono rzadko i bardzo rzadko (z przewagą takich odpowiedzi)
doświadczenie zawodowe	komunikatywność
	kultura osobista
	umiejętność pracy w zespole
	brak znajomości języków obcych
	brak umiejętności obsługi komputera
	brak prawa jazdy

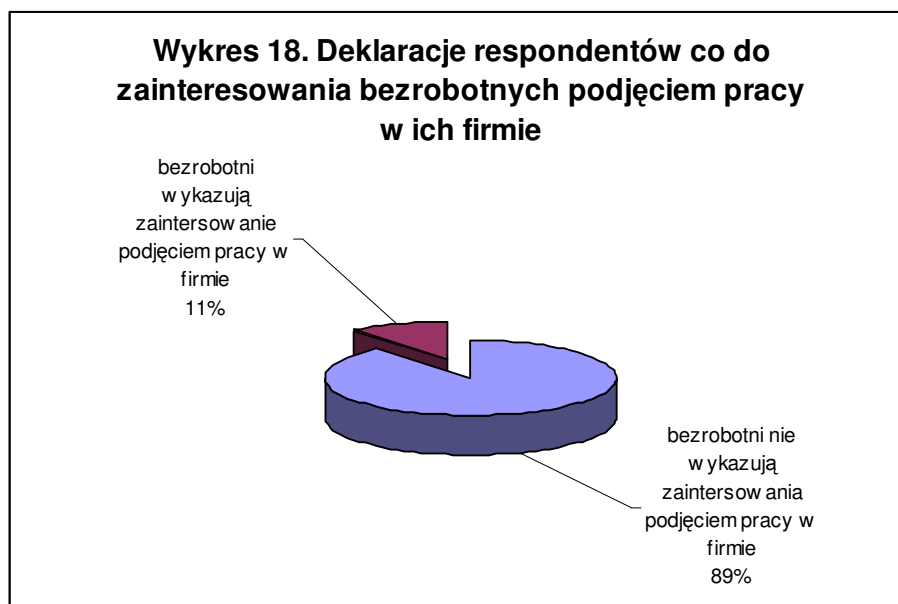
Źródło: Opracowanie własne

Jak wynika z tabeli 6., w oczach potencjalnych pracodawców **kandydaci do pracy w badanych firmach najczęściej wykazywali się brakiem dostatecznego doświadczenia zawodowego**. Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje na przykładanie przez pracodawców szczególnej wagi do umiejętności zawodowych kandydatów w procesie rekrutacji nowych pracowników.

6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

6.1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach

W opinii większości badanych pracodawców, bezrobotni zamieszkali w rejonie działania ich przedsiębiorstwa, nie wykazywali zainteresowania pracą w firmie. Odpowiedzi respondentów ilustruje wykres 18.



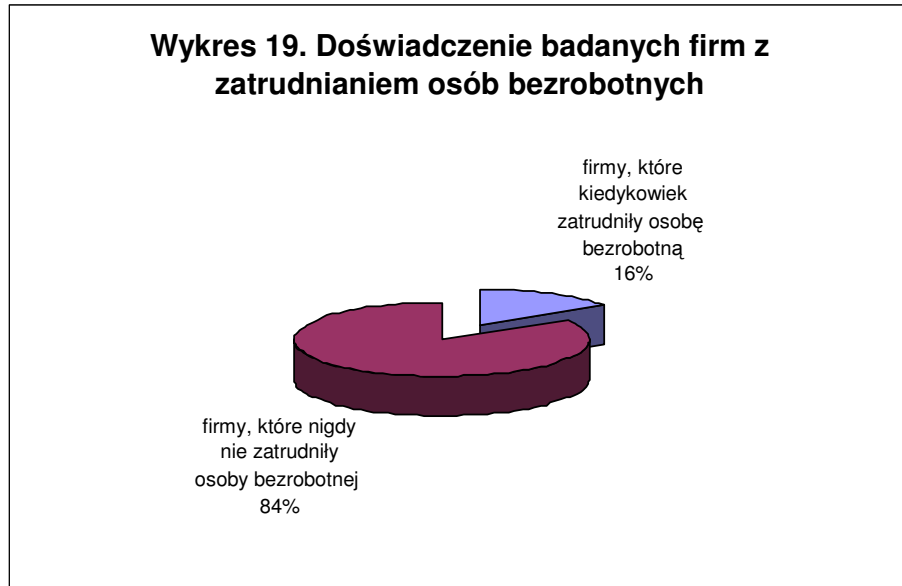
Źródło: Opracowanie własne

Najczęściej zainteresowanie podjęciem pracy w firmie przejawiało się w poszukiwaniu przez bezrobotnego informacji o możliwościach zatrudnienia, czy to poprzez osobistą wizytę w przedsiębiorstwie, czy też przez kontakt z zatrudnionymi tam osobami.

6.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach; korzyści i straty

Jak wynika z przeprowadzonych badań, zdecydowana większość firm, reprezentowanych przez respondentów **nie zatrudniła nigdy osoby bezrobotnej**, co ilustruje wykres 19.

Wykres 19. Doświadczenie badanych firm z zatrudnianiem osób bezrobotnych



Źródło: Opracowanie własne

Najczęściej wskazywaną przez respondentów przyczyną niezatrudniania osób bezrobotnych (badani mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi) był fakt nieubiegania się przez te osoby o zatrudnienie (64% firm nie mających doświadczeń z zatrudnianiem osób bezrobotnych). 1/3 odpowiadających na to pytanie, zadeklarowała, że przyczyną był brak zapotrzebowania w firmie na nowych pracowników.

Duże znaczenie ma fakt, że **wszyscy ci, którzy kiedykolwiek zatrudnili osobę bezrobotną uważali, że było to korzystne dla ich przedsiębiorstwa**. Korzyści te były związane przede wszystkim (respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi): z wysoką motywacją do pracy u osób bezrobotnych, refundacją niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego, a także z możliwością szerszego stosowania w firmie zatrudnienia pracownika na czas określony lub innych elastycznych form zatrudnienia. W kontekście pozytywnych konsekwencji dla firmy, pojawiła się również uwaga odnośnie tego, że osoba wcześniej bezrobotna ma jako pracownik mniejsze wymagania co do warunków pracy.

Podczas badania wszystkich respondentów zapytano także o to, jakie cechy powinien posiadać bezrobotny, aby jego zatrudnienie było korzystne dla firmy (pracodawcy mogli wskazać na więcej niż jedną odpowiedź). Poniższa tabela przedstawia udział poszczególnych odpowiedzi badanych osób.

Tab. 7. Opinie badanych pracodawców w kwestii cech osób bezrobotnych, które sprawiają, że zatrudnienie bezrobotnych staje się korzystne dla firmy

cecha, która sprawia, że zatrudnienie osoby bezrobotnej jest korzystne dla firmy	udział % wśród ogółu wskazań
posiadanie aktualnej wiedzy zawodowej	65%
przygotowanie do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech jak: samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność	49%
posiadanie miękkich umiejętności, takich jak: umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista	30%
wykazywanie się aktywnością w dziedzinie poszukiwania pracy	29%
otwartość na propozycje zatrudnienia na czas określony	25%
posiadanie certyfikatów ukończenia szkoleń zawodowych	23%
posiadanie realistycznych (adekwatnych do kwalifikacji zawodowych) oczekiwań płacowych	14%
chęć do pracy	3%

Źródło: Opracowanie własne

Z przedstawionego zestawienia można wnioskować, że zdaniem respondentów, warunkiem osiągnięcia przez firmę korzyści z zatrudniania bezrobotnego jest przede wszystkim odpowiedni stopień posiadanej przez niego aktualnej wiedzy zawodowej oraz innych umiejętności bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą.

6.3. Opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia

W kolejnej części wywiadu badanych pracodawców poproszono o wskazanie, z którymi z przedstawionych im stwierdzeń dotyczących zjawiska bezrobocia i postrzegania osób bezrobotnych zgadzają się. Odpowiedzi badanych zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tab. 8. Postrzeganie zjawiska bezrobocia i osób bezrobotnych przez badanych pracodawców

Sposób postrzegania osoby bezrobotnej	% udział respondentów zgadzających z daną opinią na temat osób bezrobotnych
Bezrobocie to problem, który może spotkać każdego człowieka, zarówno zaradnego jak i niezaradnego, dlatego nie można twierdzić, że osoba bezrobotna jest niezaradna	71%
Osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia	60%
Osoba bezrobotna to człowiek, który raczej nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia	29%
Bezrobocie to problem, który dotyka ludzi niezaradnych, dlatego jeśli ktoś jest bezrobotny, można przypuszczać, że jest także niezaradny	27%

Źródło: Opracowanie własne

Przedstawione powyżej odpowiedzi respondentów wskazują, że **w przeważającej większości postrzegają oni bezrobocie jako problem mogący dotknąć każdej osoby bez względu na jej cechy charakterologiczne czy osobowościowe**, takie jak np. przywoływana zaradność bądź brak zaradności życiowej. Co ważne, dla większości badanych, osoba bezrobotna może być potencjalnie tak samo dobrym pracownikiem jak ktoś, kto nigdy nie doświadczył bezrobocia. Niemniej, istotny dla dalszego wnioskowania może być fakt, że ponad jedna czwarta badanych była skłonna przypuszczać, że doświadczenie bezrobocia związane jest z brakiem zaradności życiowej i wiąże się z mniejszymi szansami na dobre wypełnianie w przyszłości roli pracownika.

7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców

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

Deklarowany przez pracodawców podczas wywiadu stopień wiedzy na temat działań podejmowanych przez PUP i formułowane oceny funkcjonowania tych instytucji przedstawia tabela 9.

Tab. 9. Wiedza badanych pracodawców na temat działalności Powiatowych Urzędów Pracy oraz opinie dotyczące funkcjonowania tych instytucji

Stwierdzenia respondentów	% udział respondentów zgadzających z danym stwierdzeniem
Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników	57%
Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć pracowników, ale nie odpowiadających potrzebom mojej firmy	35%
Nie mam wystarczającej wiedzy o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w rejonie działania mojej firmy	34%
Chciałbym więcej wiedzieć o działaniach Urzędów Pracy w rejonie działania mojej firmy	27%
Mam wystarczającą wiedzę o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w rejonie działania mojej firmy	24%
Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których nie można w ogóle znaleźć pracowników	12%

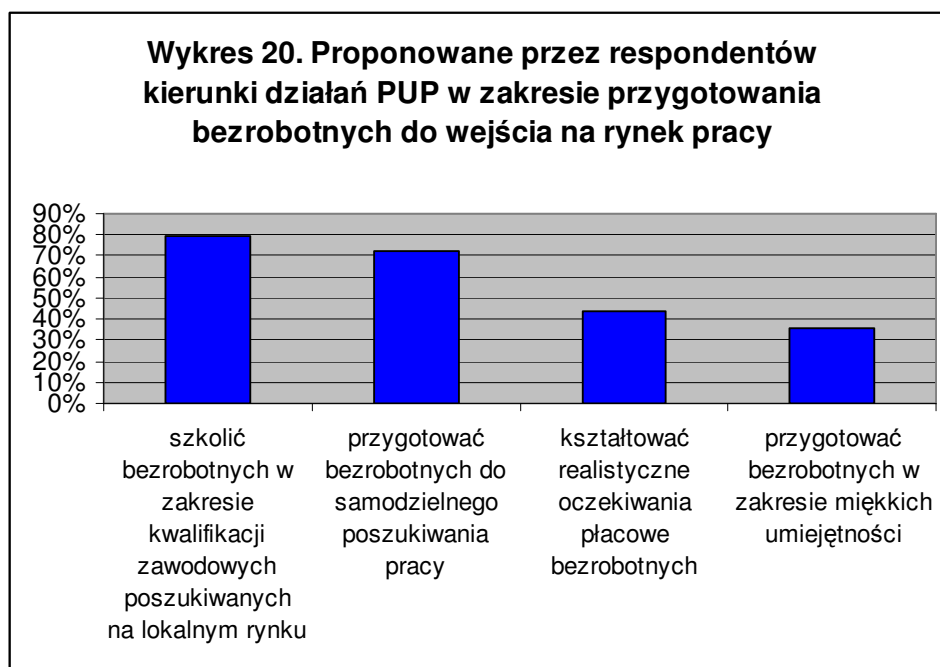
Źródło: Opracowanie własne

Należy zwrócić uwagę na to, że ponad połowa respondentów uznała Powiatowe Urzędy Pracy za instytucje, za pośrednictwem których pracodawcy mogą znaleźć poszukiwanych przez siebie pracowników. Jednocześnie ponad 1/3 badanych co prawda potwierdziła taką możliwość, ale jednocześnie zadeklarowała, że pracownicy ci nie odpowiadają potrzebom ich firmy, natomiast 12% ogólnie neguje możliwości PUP w tym zakresie. Istotne jest także to, że **badani pracodawcy w sporej części czują się niedoinformowani w zakresie działalności prowadzonej przez lokalne urzędy pracy**. Jedyne blisko ¼ respondentów czuła się dostatecznie poinformowana o działaniach PUP.

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

W tej części wywiadu respondenci rekomendowali Powiatowym Urzędem Pracy działania, które w ich opinii przyczyniłyby się do lepszego przygotowania osób bezrobotnych

do wejścia na rynek pracy. Wskazania badanych pracodawców subregionu płockiego ilustruje poniższy wykres.



Źródło: Opracowanie własne

Najczęściej respondenci wskazywali na potrzebę szkolenia bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy, na drugim miejscu zaś na konieczność przygotowania bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy. Dla badanych pracodawców ważne było także kształtowanie realistycznych oczekiwań płacowych wśród bezrobotnych. Ponad 1/3 respondentów zwracała uwagę na znaczenie tzw. „miękkich” umiejętności dla dobrego przygotowania bezrobotnych do reintegracji na rynku pracy.

8. Zakończenie: wnioski i postulaty

Niniejszy raport obejmuje wyniki badań zrealizowanych w następujących powiatach subregionu płockiego: gostyńskim, płockim i w mieście Płocku (nie badano podmiotów gospodarczych mających siedzibę w powiecie sierpeckim). Badania przeprowadzono wśród 31 podmiotów gospodarczych, w których większość stanowiły firmy zatrudniające do 3 pracowników.

Dobór próby był losowy, a informacji udzielały przede wszystkim osoby zarządzające i odpowiedzialne za politykę kadrową w firmach; większość z nich była także właścicielami bądź współwłaścicielami firm.

Wnioski:

1. Struktura zatrudnienia w badanych firmach wskazuje na takie charakterystyczne cechy jak:
 - nieznaczna przewaga mężczyzn wśród pracowników;
 - największy udział zatrudnionych w wieku od 36 do 45 lat;
 - największy udział zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
2. Odpowiedzi na pytania dotyczące zmian w strukturze zatrudnienia w okresie 01.01.2007 – 30.06.2008 wykazały niewielką dynamikę tych zmian z przewagą tworzenia nowych miejsc pracy nad ich redukcją;
3. Uwarunkowania zmian w poziomie zatrudnienia w badanych firmach w subregionie – należy zaznaczyć, że ze względu na bardzo małą liczebność respondentów, którzy reprezentowali firmy zatrudniające nowych pracowników w okresie 01.01.2007-30.06.2008 (jedynie 14% badanych firm zwiększyło w tym czasie zatrudnienie), oraz jeszcze mniejszą w odniesieniu do reprezentantów firm redukujących zatrudnienie (jedynie w 5% badanych firm w powyższym okresie przestali pracować jacyś pracownicy pełnoetatowi), a także z uwagi na to, że były to firmy najmniejsze (zatrudniające do 3 pracowników) wnioskowanie jest szczególnie ograniczone.
 - Uwarunkowania dotyczące nowych miejsc pracy – wzrostu zatrudnienia: najczęściej respondenci wymieniali poszerzenie zakresu działalności firmy, a także zatrudnienie na czas określony, zwiększenie popytu na usługi firmy i odejście pracownika jako powody zatrudnienia nowych pracowników.

- Uwarunkowania dotyczące redukcji zatrudnienia – jako podstawowy powód zaprzestania pracy przez pracownika pełnoetatowego, respondenci wskazywali na odejście pracownika do innej firmy.
 - Zapotrzebowanie na zawody – badani reprezentujący firmy, które w omawianym okresie zatrudniły nowych pracowników, deklarowali, że zwiększyli zatrudnienie w takich zawodach jak: pracownik biurowy (najwięcej wskazań), kamieniarz, stolarz, ekonomista, pracownik gastronomii, zaś ci respondenci, których firmy (jedynie 11% wszystkich badanych) planowały zatrudnienie nowych pracowników w 2009 r., wskazywali na takie grupy jak: pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów; robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach; robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów precyzyjnych, robotnicy poligrafii i pokrewni; rolnicy.
4. Sposoby rekrutacji pracowników i ich efektywność – najczęściej stosowanym przez badanych sposobem rekrutacji pracowników było korzystanie z własnych kontaktów/rekomendacji zaufanych osób; warte uwagi jest, że aż 2/3 firm nie korzystało nigdy z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy w procesie rekrutacji. Pozytywne oceny efektywności przeważały w odniesieniu do takich metod jak: pośrednictwo powiatowego urzędu pracy, zamieszczanie ogłoszeń w lokalnej prasie, zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy, korzystanie z osobistych kontaktów/rekomendacji, negatywne zaś w przypadku giełd pracy, usług prywatnych firm pośrednictwa i portali internetowych.
 5. Kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji – przeprowadzone badania pozwalają ostrożnie wnioskować, że przy zatrudnianiu pracowników, największe znaczenie dla badanych pracodawców mają czynniki bezpośrednio związane z przygotowaniem zawodowym kandydatów do wykonywania określonej pracy.
 6. Zatrudnianie bezrobotnych i ocena korzyści/wad związanych z zatrudnianiem bezrobotnych – w zdecydowanej większości (84%) badanych podmiotów gospodarczych nie zatrudniono nigdy osoby bezrobotnej, a jako główny powód takiego stanu rzeczy respondenci podawali przede wszystkim brak zainteresowania podjęciem pracy ze strony samych bezrobotnych. Jednakże Ci, którzy deklarowali zatrudnienie takich osób, twierdzili, że przyniosło ono korzyści ich firmie. Do najważniejszych uwarunkowań osobowych (leżących po stronie osób bezrobotnych) osiągnięcia przez przedsiębiorstwo korzyści z zatrudniania bezrobotnych, respondenci zaliczyli posiadanie przez kandydatów

do pracy aktualnej wiedzy zawodowej i ich przygotowanie do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech jak: samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność.

7. Postrzeganie współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy – ponad połowa badanych (57%) uznała PUP-y za placówki, za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników; istotne wydaje się jednak również to, że duża część badanych czuła się niedoinformowana w kwestii działań podejmowanych przez te instytucje.

Rekomendacje pod adresem:

1. osób poszukujących pracy, w tym bezrobotnych
 - zarówno w przypadku osób bezrobotnych, jak i poszukujących pracy kluczowe znaczenie ma możliwość uzupełniania i zdobywania kwalifikacji zawodowych w procesie edukacji ustawicznej. **Szczególnie ważne jest tu uświadomienie sobie przez te osoby potrzeby podejmowania tego rodzaju wysiłku i traktowanie doksztalcania się (w tym samokształcenia) zawodowego jako czegoś oczywistego na każdym etapie życia;**
 - w świetle odpowiedzi udzielanych przez respondentów, **istotne wydaje się podejmowanie bezpośredniej aktywności pro zatrudnieniowej przez same osoby bezrobotne/poszukujące pracy;** aktywna postawa jest pozytywnie postrzegana przez pracodawców i może przyczynić się do szybszego znalezienia pracy;
 - dla pracodawców duże znaczenie ma dostosowanie oczekiwań (przede wszystkim płacowych) osób poszukujących pracy do realnych warunków istniejących na lokalnym rynku pracy. Oznacza to **potrzebę utrzymywania stałego „kontaktu” z rynkiem pracy i świadomość własnych możliwości i potencjalnego miejsca wśród zatrudnionych.**

2. Powiatowych Urzędów Pracy:
 - zaniepokojenie może budzić fakt zadeklarowania przez dwie trzecie badanych, że nigdy nie korzystają oni z usług Powiatowego Urzędu Pracy w procesie rekrutacji nowych pracowników (jednocześnie nieco ponad połowa respondentów uznała, że za pośrednictwem PUP można znaleźć poszukiwanych pracowników); niemniej wśród tych, którzy z takich usług korzystali, oceny ich efektywności w większości były pozytywne. Wydaje się, że wskazuje to na szerszy problem braku dostatecznej informacji na temat działalności publicznych służb zatrudnienia (bezpośrednio o braku wiedzy na temat działań Urzędu Pracy w rejonie, gdzie zlokalizowana była badana firma mówiła blisko ¼ badanych) i zaufania pracodawców, co do możliwości uzyskania ze strony tych instytucji

adekwatnej pomocy. Dlatego też **jednym z podstawowych zadań Powiatowych Urzędów Pracy powinno stać się budowanie sieci współpracy z lokalnymi pracodawcami i wzmacnianie wzajemnego zaufania;**

- wypowiedzi respondentów wskazują na potrzebę ukierunkowania szkoleń dla osób bezrobotnych przede wszystkim na zdobywanie/uzupełnianie kwalifikacji zawodowych i kształtowanie postaw aktywności w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Oznacza to, że **rolą urzędów pracy powinno być po pierwsze jak najdokładniejsze diagnozowanie lokalnego rynku pracy pod kątem istniejącej struktury zatrudnienia i zapotrzebowania na określone grupy pracowników, a także, na ile to możliwe, prognozowanie przyszłego zapotrzebowania w tym zakresie; po drugie zaś, opierając się na przeprowadzonej diagnozie i prognozach – oferowanie jak najbardziej adekwatnych do tych potrzeb konkretnych szkoleń zawodowych; jak najbardziej zindywidualizowanych ze względu na osobę bezrobotnego/poszukującego pracy.**

3. pracowników publicznych służb zatrudnienia:

- zdecydowana większość respondentów nie miała doświadczeń z zatrudnianiem osób bezrobotnych (głównym deklarowanym przez badanych powodem takiego stanu rzeczy był brak zainteresowania podjęciem zatrudnienia ze strony samych bezrobotnych), należy jednak zauważyć, że ci, którzy zatrudniali takie osoby, uważali to za korzystne dla swojej firmy. Jedną z możliwych przyczyn takiego stanu rzeczy, może być także **brak na lokalnym rynku pracy odpowiedniego systemu współpracy (w tym wymiany informacji) pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a pracodawcami**, stąd też wyraźna wydaje się potrzeba podejmowania bardziej zindywidualizowanego współdziałania z lokalnymi pracodawcami w obszarze pośrednictwa pracy;
- **możliwie jak największa indywidualizacja powinna mieć miejsce także w odniesieniu do pracy z osobami bezrobotnymi/poszukującymi pracy**, w szczególności w zakresie poradnictwa zawodowego i działań szkoleniowych, co mogłoby przyczynić się do zwiększenia efektywności podejmowanych działań.

ANEKS

Projekt badawczy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie *Pracodawca- Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki*, realizowany w ramach działania 2.1. ZPORR *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie*



12003638

Kwestionariusz wywiadu

„Zapotrzebowanie na pracowników na mazowieckim rynku pracy; stan i perspektywy”

Kwestionariusz rekrutacyjny

Dzień dobry. Nazywam się ... i reprezentuję instytut badawczy PENTOR Research International (*wymowa: risercz interneszyna*). Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przeprowadzamy badanie dotyczące zapotrzebowania mazowieckiego rynku pracy na zawody i kwalifikacje zawodowe oraz uwarunkowań zatrudniania bezrobotnych. Czy mógł(mogła)bym Pana(ia) prosić o wzięcie udziału w badaniu? Chciał(a)bym zapewnić, że Pana(i) odpowiedzi pozostaną poufne i wykorzystane będą jedynie w zbiorczych zestawieniach statystycznych.

<input type="text"/>	1-4	<input type="text"/>	<input type="text"/>	5-6	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	7-9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10-11
----------------------	-----	----------------------	----------------------	-----	----------------------	----------------------	----------------------	-----	----------------------	----------------------	-------

R1. Czy w swoim zakładzie pracy jest Pan(i) osobą odpowiedzialną lub współodpowiedzialną za politykę kadrową, w tym podejmuje decyzje dotyczące rekrutacji pracowników? **ANKIETER: JEŚLI ZAKŁAD PRACY NIE ZATRUDNIA W CHWILI OBECNEJ NOWYCH PRACOWNIKÓW, ZAPYTAĆ, CZY GDYBY SYTUACJA TAKA MIAŁA MIEJSCE, RESPONDENT BYŁBY ODPOWIEDZIALNY ZA POLITYKĘ KADROWĄ I REKRUTACJĘ.**

12

Tak	1
Nie	2 POPROSIĆ O WYWIAD Z INNĄ OSOBĄ SPEŁNIAJĄCĄ KRYTERIUM

I. Podstawowe informacje o firmie

ANKIETER: KARTA 1

1. Proszę wskazać profil działalności firmy, którą Pan/i reprezentuje, według poniżej wymienionych sekcji PKD. ANKIETER: PODANY KOD POWINIEN BYĆ ZGODNY Z KODEM PKD Z PRÓBY.

Numer sekcji	Nazwa sekcji	Odpowiedzi (13-14)
A	ROLNICTWO, ŁOWIECTWO I LEŚNICTWO	01
B	RYBACTWO	02
C	GÓRNICTWO	03
D	PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	04
E	WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, WODĘ	05
F	BUDOWNICTWO	06
G	HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, MOTOCYKLI ORAZ ARTYKUŁÓW UŻYTKU OSOBISTEGO I DOMOWEGO	07
H	HOTELE I RESTAURACJE	08
I	TRANSPORT, GOSPODARKA MAGAZYNOWA I ŁĄCZNOŚĆ	09
J	POŚREDNICTWO FINANSOWE	10
K	OBSŁUGA NIERUCHOMOŚCI, WYNAJEM I USŁUGI ZWIĄZANE Z PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	11
L	ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I POWSZECHNE UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE	12
M	EDUKACJA	13
N	OCHRONA ZDROWIA I POMOC SPOŁECZNA	14
O	DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA KOMUNALNA, SPOŁECZNA I INDYWIDUALNA, POZOSTAŁA	15

2a. Proszę określić czas powstania firmy, wybierając jedną z poniższych możliwości:

	(15)
przed 1989 rokiem	1
w latach 1990-1995	2
w latach 1996-2000	3
w latach 2001-2004	4
w latach 2005-2008	5

2b. Forma prawna ANKIETER: W RAZIE POTRZEBY ODCZYTAĆ ODPOWIEDZI

c16-17

Przedsiębiorstwo państwowe	01
Państwowa jednostka organizacyjna	02
Gminna/ powiatowa/ wojewódzka jednostka organizacyjna	03
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	04
Spółka akcyjna	05
Spółka osobowa	06
Spółka cywilna	07
Spółdzielnia	08
Fundacja	09
Stowarzyszenie lub organizacja społeczna	10
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	11
Inna forma, jaka?	12

_____ |__|__| c18- c19

2c. Forma własności ANKIETER: PODANA FORMA WŁASNOŚCI POWINNA BYĆ ZGODNA Z INFORMACJAMI Z PRÓBY

c20

Publiczna	1
Prywatna – bez osób fizycznych	2
Osoby fizyczne	3

3. Proszę powiedzieć, gdzie jest zlokalizowana siedziba Pana/i firmy:

a. Nazwa miejscowości _____ |__|__| (21-22)

b. Powiat _____ |__|__| (23-24)

c. Wielkość miejscowości

(25)

wieś	1
miasto do 19 999 mieszkańców	2
miasto od 20 000 do 49 999 mieszkańców	3
miasto od 50 000 do 199 999 mieszkańców	4
miasto powyżej 200 000 mieszkańców	5

4. Proszę podać dokładną liczbę zatrudnionych w Pana/i firmie pracowników, łącznie z Panem/ią, według stanu na dzień 30 czerwca 2008 r. Proszę uwzględnić zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie innych form zatrudnienia, np. umów zlecenie, umów o dzieło, samozatrudnienia itp.

--	--	--	--	--	--	--

(26-31)

5. Proszę podać dane dotyczące struktury zatrudnienia w Pana/i firmie ze względu na płeć według stanu na dzień 30 czerwca 2008 r. Ponownie proszę uwzględnić zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie innych form zatrudnienia, np. umów zlecenie, umów o dzieło, samozatrudnienia itp. ANKIETER: SUMA KOBIET I MĘŻCZYŹN MUSI SIĘ ZGADZAĆ Z LICZBĄ PRACOWNIKÓW PODANĄ W PYT. 4

1. Liczba zatrudnionych kobiet: (32-37)

2. Liczba zatrudnionych mężczyzn: (38-43)

6. Proszę podać dane dotyczące struktury zatrudnienia w Pana/i firmie według wieku według stanu na dzień 30 czerwca 2008 r. Ponownie proszę uwzględnić zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie innych form zatrudnienia, np. umów zlecenie, umów o dzieło, samozatrudnienia itp. ANKIETER: SUMA PRACOWNIKÓW W POSZCZEGÓLNYCH PRZEDZIAŁACH WIEKOWYCH MUSI SIĘ ZGADZAĆ Z LICZBĄ PRACOWNIKÓW PODANĄ W PYT. 4

1. Liczba zatrudnionych w wieku do 25 lat: (44-49)

2. Liczba zatrudnionych w wieku od 26 do 35 lat: (50-55)

3. Liczba zatrudnionych w wieku od 36 do 45 lat: (56-61)

4. Liczba zatrudnionych w wieku od 46 do 55 lat: (62-67)

5. Liczba zatrudnionych w wieku powyżej 55 lat: (68-73)

7. Proszę podać dane dotyczące zatrudnienia w Pana/i firmie według charakteru umowy o pracę według stanu na dzień 30 czerwca 2008 r. ANKIETER: SUMA PRACOWNIKÓW MUSI SIĘ ZGADZAĆ Z LICZBĄ PRACOWNIKÓW PODANĄ W PYT. 4

1. Liczba zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

(74-79)

2. Liczba zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony

(80-85)

3. Liczba zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej

(86-91)

4. inne, jakie? _____ | | | | (92-93)

(94-99)

II. Zmiany w poziomie zatrudnienia w badanych firmach – dokonane i planowane

8. Czy w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. w Pana/i firmie zostali zatrudnieni nowi pracownicy, zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie innych form zatrudnienia, np. umów zlecenie, umów o dzieło itp.?

(100)

Tak 1
 Nie (przejsć do pytania 13) 2

ANKIETER: ZADAĆ PYT. 9-12, JEŚLI W PYT. 8 UDZIELONO ODPOWIEDZI „TAK”

9. Proszę podać liczbę nowo zatrudnionych pracowników w Pana(i) firmie w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r.:

(101-104)

ANKIETER: KARTA 10

10. Proszę wskazać, jakie były główne powody zatrudnienia w Pana/i firmie nowych pracowników? Z poniższej listy proszę wybrać trzy najważniejsze Pana/i zdaniem powody, określając ich rangę od najważniejszej do najmniej ważnej. ANKIETER: W KOLUMNACH „NAJWAŻNIEJSZY”, „ŚREDNIOWAŻNY”, „NAJMNIJ WAŻNY” ZAZNACZYĆ PO 1 POWODZIE

L.p	Powody zatrudnienia w badanej firmie nowych pracowników w latach 2007-2008	Najważniejszy (1-sze miejsce) (105)	Średnio ważny (2-gie miejsce) (106)	Najmniej ważny (3-cie miejsce) (107)
1.	Poszerzenie zakresu działalności firmy	1	1	1
2.	Zwiększenie popytu na produkty firmy	2	2	2
3.	Zwiększenie popytu na usługi firmy	3	3	3
4.	Poprawa sytuacji finansowej firmy	4	4	4
5.	Zmiana technologii	5	5	5
6.	Zatrudnienie na czas określony	6	6	6
7.	Inne, jakie? _____ (108-109)	7	7	7
8.	Inne, jakie? _____ (110-111)	8	8	8

11. Specjalistów jakich zawodów w rozpatrywanym okresie zatrudniła Pana (i) firma?

_____ |__|__| (112-113)
 _____ |__|__| (114-115)
 _____ |__|__| (116-117)

12. Proszę powiedzieć, czy firma miała trudności ze znalezieniem pracowników adekwatnych do jej potrzeb?

(118)

Tak 1
 Nie 2

13. Czy w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. w Pana/i firmie przestali pracować jacyś pracownicy zatrudnieni na pełen etat?

(119)

Tak 1

Nie (przejsć do pytania 16) 2

ANKIETER: ZADAĆ PYT. 14 i 15, JEŚLI W PYT. 13 UDZIELONO ODPOWIEDZI „TAK”

14. Proszę podać liczbę pracowników etatowych, którzy przestali pracować w Pana/i firmie w tym okresie:

(120-123)

ANKIETER: KARTA 15

15. Proszę wskazać główne powody zaprzestania pracy w Pana/i firmie tych pracowników. Z poniższej listy proszę wybrać trzy najważniejsze Pana (i) zdaniem powody, określając ich rangę od najważniejszej do najmniej ważnej. ANKIETER: W KOLUMNACH „NAJWAŻNIEJSZY”, „ŚREDNIOWAŻNY”, „NAJMNIEJ WAŻNY” ZAZNACZYĆ PO 1 POWODZIE.

L.p	Powody zaprzestania pracy w badanej firmie przez pracowników w latach 2007-2008	Najważniejszy (1-sze miejsce) (124)	Średnio ważny (2-gie miejsce) (125)	Najmniej ważny (3-cie miejsce) (126)
1.	Odejście pracowników na emeryturę/rentę	1	1	1
2.	Spadek popytu na produkty i usługi firmy i redukcja zatrudnienia	2	2	2
3.	Pogorszenie sytuacji finansowej firmy	3	3	3
4.	Odejście pracownika(ów) do innej firmy	4	4	4
5.	Urlopy macierzyńskie/wychowawcze	5	5	5
6.	Wyjazd pracownika(ów) za granicę	6	6	6
7.	Inne, jakie? _____ _ _ (127-128)	7	7	7
8.	Inne, jakie? _____ _ _ (129-130)	8	8	8

ANKIETER: PYTAĆ WSZYSTKICH

16. Proszę powiedzieć, czy w roku 2008 w porównaniu z rokiem 2007 poziom zatrudnienia w Pana/i firmie:

(131)

Pozostał bez zmian 1

Zwiększył się 2

Zmniejszył 3

17. Czy w 2009 r. Pana/i firma planuje zatrudnić nowych pracowników?

(132)

Tak (zadać pytanie 18) 1

Nie (przejsć do pytania 19) 2

ANKIETER: KARTA 18

18. Jakie stanowiska pracy firma planuje stworzyć? Poniżej podano listę stanowisk z tzw. wielkich oraz dużych grup zawodowych; proszę zaznaczyć właściwą dla firmy wielką grupę zawodów i adekwatną dla niej dużą grupę zawodów. ANKIETER: DLA KAŻDEJ WSKAZANEJ WIELKIEJ GRUPY ZAWODÓW RESPONDENT MUSI WSKAZAĆ CO NAJMNIEJ JEDNĄ DUŻĄ GRUPĄ ZAWODOWĄ. ZAZNACZYĆ KODY W POLACH ZAZNACZONYCH NA SZARO.

WIELKIE GRUPY ZAWODOWE			DUŻE GRUPY ZAWODOWE			
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1	(133)	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Kierownicy dużych i średnich organizacji	Kierownicy małych przedsiębiorstw	
			1 (134)	2 (135)	3 (136)	
Specjaliści	2	(137)	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	Specjaliści szkolnictwa	Pozostali specjaliści
			1 (138)	2 (139)	3 (140)	4 (141)
Technicy i średni personel	3	(142)	1. Średni personel techniczny	2. Średni personel techniczny w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	3. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	4. Pracownicy pozostałych specjalizacji
			1 (143)	2 (144)	3 (145)	4 (146)
Pracownicy biurowi	4	(147)	Pracownicy obsługi biurowej	Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów		
			1 (148)	2 (149)		
Pracownicy usług osobistych i sprzedaży	5	(150)	Pracownicy usług osobistych i ochrony	Modelki, sprzedawcy, demonstratorzy		
			1 (151)	2 (152)		
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	6	(153)	Rolnicy	Ogrodnicy	Leśnicy i rybacy	
			1 (154)	2 (155)	3 (156)	
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7	(157)	Górnicy i robotnicy budowlani	Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	Robotnicy zawodów precyzyjnych. Ceramicy, wytwórcy wyrobów precyzyjnych, robotnicy poligrafii i pokrewni	Pozostali robotnicy przemysłowi i pokrewni
			1 (158)	2 (159)	3 (160)	4 (161)
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8	(162)	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	Operatorzy i monterzy maszyn	Kierowcy i operatorzy pojazdów	
			1 (163)	2 (164)	3 (165)	
Pracownicy przy pracach prostych	9	(166)	Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i rybołówstwie	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach	
			1 (167)	2 (168)	3 (169)	

ANKIETER: PYTAĆ WSZYSTKICH**19. Która z poniższych opinii jest Panu/i najbliższa? ANKIETER: ODCZYTAĆ**

Na lokalnym rynku pracy...:

(170)

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

2

Wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach

odpowiadających potrzebom mojej firmy

3

NIE CZYTAĆ Trudno powiedzieć

9

III. Metody poszukiwania pracowników**ANKIETER: KARTA 20****20. Z których poniżej wymienionych metod rekrutacji i jak często korzystała Pana(i) firma poszukując pracowników do pracy?**

L.p.	Metody rekrutacji	Częstotliwość korzystania			
		Często	Rzadko	Wcale	
1.	Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	1	2	3	(171)
2.	Ogłoszenia w lokalnej prasie	1	2	3	(172)
3.	Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	1	2	3	(173)
4.	Giedy pracy	1	2	3	(174)
5.	Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	1	2	3	(175)
6.	Własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	1	2	3	(176)
7.	Portale internetowe	1	2	3	(177)
8.	Inne jakie? _____ __ __ (178-179)	1	2	3	(180)
9.	Inne jakie? _____ __ __ (181-182)	1	2	3	(183)

**ANKIETER: PYTAĆ O METODY STOSOWANE W FIRMIE - SPRAWDZIĆ W PYT. 20.
KARTA-SKALA 1.**

21. Używając skali od *bardzo dobrze* do *bardzo źle*, proszę ocenić efektywność stosowanych w Pana/i firmie metod rekrutacji pracowników.

L.p.	Metody rekrutacji	Skala						
		Bardzo dobrze	Dobrze	Źle	Bardzo źle	NIE CZYTAĆ Trudno powiedzieć	NIE CZYTAĆ Nie dotyczy	
1.	Pośrednictwo Powiatowych urzędów pracy	4	3	2	1	9	8	(184)
2.	Ogłoszenia w lokalnej prasie	4	3	2	1	9	8	(185)
3.	Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	4	3	2	1	9	8	(186)
4.	Giędy pracy	4	3	2	1	9	8	(187)
5.	Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	4	3	2	1	9	8	(188)
6.	Własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	4	3	2	1	9	8	(189)
7.	Portale internetowe	4	3	2	1	9	8	(190)
8.	Inne jakie? _____ (191-192)	4	3	2	1	9	8	(193)
9.	Inne jakie? _____ (194-195)	4	3	2	1	9	8	(196)

V. Kryteria wyboru pracownika

ANKIETER: PYT. 22-27 ZADAĆ RESPONDENTOM, W KTÓRYCH FIRMACH W OKRESIE OD 1 STYCZNIA 2007 r. DO 30 CZERWCA 2008 r. ZATRUDNIONO NOWYCH PRACOWNIKÓW – SPRAWDZIĆ W PYT. 8 (KOD 1). POZOSTALI – PRZEJŚĆ DO PYT. 28

ANKIETER: KARTA 22

22. Biorąc pod uwagę przebieg procesu rekrutacji pracowników w latach 2007-2008 w Pana/i firmie, proszę wskazać trzy czynniki z poniższej listy, które miały decydujące znaczenie przy wyborze pracownika. Proszę określić ich rangę od najwyższej do najniższej. ANKIETER: W KOLUMNACH „NAJWYŻSZA”, „ŚREDNIA”, „NAJNIŻSZA” ZAZNACZYĆ PO 1 CZYNNIKU.

Czynniki	Rangi		
	Najwyższa (1-sze miejsce) (197-198)	Średnia (2-gie miejsce) (199-200)	Najniższa (3-cie miejsce) (201-202)
01. Wykształcenie	01	01	01
02. Wiedza zawodowa	02	02	02
03. Umiejętności zawodowe	03	03	03
04. Zawód wyuczony	04	04	04
05. Doświadczenie zawodowe/staż pracy w danym zawodzie	05	05	05
06. Dodatkowe umiejętności, takie jak: znajomość języków obcych, prawo jazdy, znajomość obsługi komputera itp.	06	06	06
07. Cechy osobowości/cechy indywidualne	07	07	07
08. Otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych	08	08	08
09. Wiek kandydata	09	09	09
10. Płeć kandydata	10	10	10
11. Inne, jakie? _____ (203-204)	11	11	11
12. Inne, jakie? _____ (205-206)	12	12	12

23. Jaki poziom wykształcenia był najczęściej wymagany od kandydatów do zatrudnienia w Pana/i firmie? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).

Gimnazjalne	1 (207)
Zasadnicze zawodowe	2 (208)
Policealne lub średnie zawodowe	3 (209)
Wyższe	4 (210)
NIE CZYTAĆ Bez znaczenia	5 (211)

24. Czy znajomość języka obcego była wymagana od kandydata/ów do zatrudnienia w Pana/i firmie, a jeśli tak, to jakie to były języki? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).

Nie była wymagana	1 (212)
Język angielski	2 (213)
Język niemiecki	3 (214)
Język rosyjski	4 (215)
Inny język,	5 (216)

jaki? _____|_|_| (217-218)

25. Jaki poziom znajomości obsługi komputera był najczęściej wymagany od kandydata/ów do zatrudnienia w Pana/i firmie? (Proszę wybrać jedną odpowiedź).

	(219)
Nie był wymagany	1
Podstawowy	2
Dobry	3
Zaawansowany	4

26. Czy zazwyczaj wobec kandydata/ów do zatrudnienia w Pana/i firmie było wymagane posiadanie prawa jazdy kategorii B?

	(220)
Tak	1
Nie	2

27. Jak długie doświadczenie na podobnym stanowisku pracy było wymagane od kandydata/ów do zatrudnienia w Pana(i) firmie? (Proszę wybrać jedną odpowiedź)

	(221)
Nie było wymagane	1
Rok	2
Dwa lata	3
Ponad dwa lata	4
NIE CZYTAĆ Różne, w zależności od stanowiska	5

ANKIETER: PYTAĆ WSZYSTKICH

28. Jaki jest w Pana /i opinii optymalny wiek kandydata do zatrudnienia w Pana firmie?

	(222)
Do 25 lat	1
Od 26 do 35 lat	2
Od 36 do 45 lat	3
Powyżej 46 lat	4
NIE CZYTAĆ Bez znaczenia	5
NIE CZYTAĆ Trudno powiedzieć	6

ANKIETER: PYT. 29-32 ZADAĆ RESPONDENTOM, W KTÓRYCH FIRMACH W OKRESIE OD 1 STYCZNIA 2007 r. DO 30 CZERWCA 2008 r. ZATRUDNIONO NOWYCH PRACOWNIKÓW – SPRAWDZIĆ W PYT. 8 (KOD 1). POZOSTALI – PRZEJŚĆ DO PYT. 33

29. Czy oferty pracy w Pana/i firmie są skierowane :

- | | |
|--|-------|
| Raczej do kobiet | (223) |
| Raczej do mężczyzn | 1 |
| Do kobiet i mężczyzn w takim samym stopniu | 2 |
| | 3 |
- (przejsć do pytania 31)*

30. Dlaczego oferty pracy w Pana/i firmie skierowane są tylko do kobiet/tylko do mężczyzn [ANKIETER: ODCZYTAĆ ODPOWIEDNIO W ZALEŻNOŚCI OD ODPOWIEDZI W PYT. 29]?

_____ |__|__| (224-225)

_____ |__|__| (226-227)

_____ |__|__| (228-229)

ANKIETER: KARTA-SKALA 2

31. Jakie znaczenie Pana/i zdaniem w ocenie kandydata do zatrudnienia mają w Pana/i firmie następujące cechy indywidualne? Proszę odpowiedzieć posługując się skalą od *bardzo duże* do *bardzo małe*. ANKIETER: ROTOWAĆ KOLEJNOŚĆ ODCZYTYWANIA CECH.

Cechy indywidualne kandydata do zatrudnienia	Skala					
	Bardzo duże	Duże	Małe	Bardzo małe	NIE CZYTAĆ Trudno powiedzieć	
1. Umiejętność pracy w zespole	4	3	2	1	9	(230)
2. Punktualność	4	3	2	1	9	(231)
3. Odpowiedzialność	4	3	2	1	9	(232)
4. Lojalność	4	3	2	1	9	(233)
5. Sumienność	4	3	2	1	9	(234)
6. Uczciwość	4	3	2	1	9	(235)
7. Komunikatywność	4	3	2	1	9	(236)
8. Kultura osobista	4	3	2	1	9	(237)
9. Innowacyjność/kreatywność	4	3	2	1	9	(238)
10. Samodzielność	4	3	2	1	9	(239)
11. Elastyczność, otwartość na zmiany	4	3	2	1	9	(240)
12. Inne, jakie? _____ __ __ (241-242)	4	3	2	1	9	(243)
13. Inne, jakie? _____ __ __ (244-245)	4	3	2	1	9	(246)

ANKIETER: KARTA-SKALA 3

32. Jak często wśród kandydatów do zatrudnienia w Pana/i firmie występowały braki w zakresie kwalifikacji, umiejętności zawodowych lub dodatkowych umiejętności w następujących obszarach? Proszę odpowiedzieć posługując się skalą od *bardzo często* do *bardzo rzadko*. ANKIETER: ROTOWAĆ KOLEJNOŚĆ ODCZYTYWANIA OBSZARÓW.

Obszary, w których występowały braki w zakresie kwalifikacji, umiejętności zawodowych, cech indywidualnych i innych umiejętności	Skala					
	Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Nie występowały	
1. Wiedza i umiejętności zawodowe	1	2	3	4	5	(247)
2. Doświadczenie zawodowe	1	2	3	4	5	(248)
3. Komunikatywność	1	2	3	4	5	(249)
4. Kultura osobista	1	2	3	4	5	(250)
5. Umiejętność pracy w zespole	1	2	3	4	5	(251)
6. Brak znajomości języków obcych	1	2	3	4	5	(252)
7. Brak umiejętności obsługi komputera	1	2	3	4	5	(253)
8. Brak prawa jazdy	1	2	3	4	5	(254)
9. Inne, jakie? _____ __ __ (255-256)	1	2	3	4	5	(257)
10. Inne, jakie? _____ __ __ (258-259).	1	2	3	4	5	(260)

IV. Dotychczasowe doświadczenie z zatrudnieniem osób bezrobotnych

33. Czy bezrobotni zamieszkali w rejonie działania Pan/i firmy interesują się podjęciem pracy w Pana/i firmie?

Tak **(zadać pytanie 34)** 1 (261)
 Nie **(przejsć do pytania 35)** 2

ANKIETER: KARTA 34

34. Jakie formy przybiera to zainteresowanie? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).

Przychodzą do firmy dowiedzieć się o możliwość podjęcia pracy 1 (262)
 Biorą udział w giełdach pracy organizowanych przez firmę 2 (263)
 Przesyłają CV i listy motywacyjne 3 (264)
 Nawiązują kontakty z pracownikami naszej firmy dowiadując się o możliwości zatrudnienia 4 (265)
 Uczestniczą w spotkaniach z pracodawcami organizowanymi przez urząd pracy 5 (266)
 Inne, 6 (267)
 jakie? _____ |__|__| (268-269).

ANKIETER: PYTAĆ WSZYSTKICH**35. Czy Pana/i firma zatrudniła kiedykolwiek osobę bezrobotną?**

Tak	<i>(przejsć do pytania 37)</i>	1	(270)
Nie	<i>(zadać pytanie 36)</i>	2	

ANKIETER: KARTA 36**36. Proszę wskazać powody, dla których Pana/i firma nie zatrudnia osób bezrobotnych?***(Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).*

Nie ubiegali się o zatrudnienie	1	(271)
Nie mieli wystarczających kwalifikacji zawodowych	2	(272)
Nie mieli udokumentowanych kwalifikacji zawodowych	3	(273)
Mieli zbyt wygórowane oczekiwania płacowe	4	(274)
Firma nie ma potrzeby zatrudniania nowych pracowników	4	(275)
Inne,	5	(276)
jakie? _____ __ __ (277-278).		

**ANKIETER: ZADAĆ PYT. 37-39, JEŚLI W PYT. 35 UDZIELONO ODPOWIEDZI „TAK”.
POZOSTALI – PRZEJŚĆ DO PYT. 40****37. Czy uważa Pan(i), że zatrudnienie bezrobotnego/bezrobotnych było korzystne dla Pana/Pani firmy?**

(279)

Tak	<i>(zadać pytanie 38)</i>	1
Nie	<i>(przejsć do pytania 39)</i>	2

ANKIETER: KARTA 38**38. Dlaczego uważa Pan(i), że zatrudnianie bezrobotnych było korzystne dla firmy? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).**

Oznacza to niższe koszty pracy; bezrobotni nie mają zbyt wygórowanych żądań płacowych	1	(280)
Oznacza to pozyskanie pracownika mającego mniejsze wymagania odnośnie warunków pracy	2	(281)
Umożliwia to szersze stosowanie formy zatrudnienia pracowników na czas określony bądź elastycznych form	3	(282)
Bezrobotni mają wysoką motywację do pracy	4	(283)
Refundacja niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego	5	(284)
Inne,	6	(285)
jakie? _____ __ __ (286-287)		

ANKIETER: KARTA 39**39. Dlaczego uważa Pan(i), że zatrudnianie osób bezrobotnych nie było korzystne dla firmy? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).**

Bezrobotni nie mieli odpowiedniego przygotowania zawodowego	1	(288)
Bezrobotni wymagali wdrożenia do pracy; nauczenia się od nowa takich cech/umiejętności jak punktualność, odpowiedzialność, dyscyplina pracy	2	(289)
Bezrobotni nie mieli sprecyzowanych planów zawodowych, co skutkowało wysoką fluktuacją ich zatrudnienia	3	(290)
Bezrobotni mieli zbyt wygórowane oczekiwania płacowe, nieadekwatne do ich kwalifikacji zawodowych	4	(291)
Inne,	5	(292)
jakie? _____ __ __ (293-294)		

ANKIETER: PYTAĆ WSZYSTKICH. KARTA 40

40. Jakie cechy powinien posiadać bezrobotny, aby jego zatrudnienie było korzystne dla firmy? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).

Posiadać aktualną wiedzę zawodową	1 (295)
Posiadać certyfikaty ukończenia szkoleń zawodowych	2 (296)
Wykazać się aktywnością w dziedzinie poszukiwania pracy	3 (297)
Być przygotowany do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech jak samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność	4 (298)
Posiadać miękkie umiejętności takie jak: umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista	5 (299)
Być otwarty na propozycje zatrudnienia na czas określony	6 (300)
Określać realistyczne (adekwatne do kwalifikacji zawodowych) oczekiwania płacowe	7 (301)
Inne, jakie? _____ __ __ (303-304)	8 (302)

ANKIETER: KARTA 41

41. Proszę wskazać, z którym z poniższych stwierdzeń Pan(i) się zgadza. (Możliwe wskazanie więcej niż jednego stwierdzenia)

Stwierdzenia	Wskazania		
	Wskazał(a)	Nie wskazał(a)	
1. Osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia	1	2	(305)
2. Osoba bezrobotna to człowiek, który raczej nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia	1	2	(306)
3. Bezrobocie to problem, który dotyka ludzi niezaradnych, dlatego jeśli ktoś jest bezrobotny, można przypuszczać, że jest także niezaradny	1	2	(307)
4. Bezrobocie to problem, który może spotkać każdego człowieka, zarówno zaradnego jak i niezaradnego, dlatego nie można twierdzić, że osoba bezrobotna jest niezaradna	1	2	(308)

ANKIETER: KARTA 42

42. Co mógłby zrobić Urząd Pracy, aby dobrze przygotować bezrobotnych do wejścia na rynek pracy? (Możliwy wybór więcej niż jednej odpowiedzi).

Szkolić bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy	1 (309)
Przygotować bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy	2 (310)
Przygotować bezrobotnych w zakresie miękkich umiejętności	3 (311)
Kształtować realistyczne oczekiwania płacowe bezrobotnych	4 (312)
Inne, jakie? _____ __ __ (314-315)	5 (313)

ANKIETER: KARTA 43

43. Proszę wskazać, z którym z poniższych stwierdzeń Pan(i) się zgadza. (Możliwe wskazanie więcej niż jednego stwierdzenia)

Stwierdzenia	Wskazania		
	Wskazał(a)	Nie wskazał(a)	
1. Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników	1	2	(316)
2. Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć pracowników, ale nie odpowiadających potrzebom mojej firmy	1	2	(317)
3. Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których nie można w ogóle znaleźć pracowników	1	2	(318)
4. Mam wystarczającą wiedzę o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w rejonie działania mojej firmy	1	2	(319)
5. Nie mam wystarczającej wiedzy o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w rejonie działania mojej firmy	1	2	(320)
6. Chciałbym więcej wiedzieć o działaniach Urzędów Pracy w rejonie działania mojej firmy	1	2	(321)

Metryczka – informacje o respondencie
--

44. Płeć:

	(322)
Mężczyzna	1
Kobieta	2

45. Wiek

	(323)
Do 25 lat	1
Od 26 do 35 lat	2
Od 36 do 45 lat	3
Od 46 do 55 lat	4
Powyżej 55 lat	5
NIE CZYTAĆ Odmowa	6

46. Czy jest Pan(i) właścicielem lub współwłaścicielem firmy?

	(324)
Tak	1
Nie	2

4. W każdym z poniższych zestawów cech proszę wybrać cechę, która opisywała zachowanie respondenta w trakcie trwania wywiadu.

Swobodny	1	(344)
Spięty	2	
Otwarty	1	(345)
Zamknięty	2	
Chętnie odpowiadał na pytania	1	(346)
Udziałał zdawkowych odpowiedzi	2	

5. Czy były pytania, ze zrozumieniem których respondent miał trudności?

		(347)
Tak	1	
Nie	2	

6. Jeżeli tak, to proszę podać numery tych pytań i opisać te trudności.

_____ |__|__| (348-349)

_____ |__|__| (350-351)

_____ |__|__| (352-353)

_____ |__|__| (354-355)

_____ |__|__| (356-357)

_____ |__|__| (358-359)

7. Inne obserwacje, uwagi ankietera dotyczące przebiegu wywiadu i miejsca jego realizacji:

_____ |__|__| (360-361)

_____ |__|__| (362-363)

_____ |__|__| (364-365)

ANEKS DLA ANKIETERA

Województwo: _____, gmina, miejscowość: _____

Data przeprowadzenia wywiadu:

|_|_|_|_| 366-369

|_|_| |_|_|_|_| 370-374

Kod pocztowy:

Imię i nazwisko ankietera: _____

|_|_|_|_|_|_|_|_| 350-357

Poświadczam prawdziwość wywiadu i jego zgodność z wymaganymi przez Instytut regułami:

Data i podpis ankietera: _____

Data i podpis koordynatora: _____

INFORMACJE NA TEMAT BADANEJ FIRMY

NAZWA FIRMY

ADRES FIRMY

NUMER FIRMY Z BAZY

--	--	--	--	--

IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA

TELEFON DO RESPONDENTA
