



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 Beata Samoraj

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

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

WPROWADZENIE DO RAPORTU	3
1. CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW	8
1.1. BADANI RESPONDENCI WEDŁUG KRYTERIUM WŁASNOŚCI	8
1.2. BADANI RESPONDENCI WEDŁUG ZAJMOWANEGO W FIRMIE STANOWISKA	8
1.3. STRUKTURA RESPONDENTÓW WEDŁUG CECH DEMOGRAFICZNYCH.....	9
1.4. RESPONDENCI WEDŁUG STAŻU PRACY.....	10
2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH FIRM.....	11
2.1. DZIEDZINA DZIAŁALNOŚCI	11
2.2. LICZBA I STRUKTURA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW	13
2.3. ROK POWSTANIA BADANYCH FIRM	16
2.4. LOKALIZACJA BADANYCH FIRM	16
2.5. BADANE FIRMY WEDŁUG FORMY PRAWNEJ I FORMY WŁASNOŚCI	18
3. ZMIANY W POZIOMIE ZATRUDNIENIA – DOKONANE I PLANOWANE	18
3.1. ZMIANY W POZIOMIE ZATRUDNIENIA W OKRESIE OD 1 STYCZNIA 2007 R. DO 30 CZERWCA 2008 I ICH UWARUNKOWANIA	18
3.2. PLANOWANE ZMIANY W ZATRUDNIENIU W 2009	21
4. SPOSOBY/METODY FORMY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW W BADANYCH FIRMACH.....	23
4.1. CZĘSTOTLIWOŚĆ SPOSOBÓW/METOD REKRUTACJI PRACOWNIKÓW W BADANYCH FIRMACH	23
4.2. OCENA SKUTECZNOŚCI FORM REKRUTACJI PRACOWNIKÓW STOSOWANYCH W BADANYCH FIRMACH.....	24
5. KRYTERIA WYBORU PRACOWNIKÓW	25
5.1. PREFEROWANE PRZEZ PRACODAWCÓW KRYTERIA WYBORU PRACOWNIKÓW W PROCESIE REKRUTACJI.....	25
5.2. WYMAGANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE CECH DEMOGRAFICZNYCH KANDYDATÓW DO ZATRUDNIENIA ..	26
5.3. ZNACZENIE DODATKOWYCH UMIEJĘTNOŚCI W PROCESIE REKRUTACJI PRACOWNIKÓW	28
5.4. PREFERENCJE DOTYCZĄCE CECH INDYWIDUALNYCH	30
5.5. NAJCZĘSTSZE BRAKI W KWALIFIKACJACH ZAWODOWYCH KANDYDATÓW DO ZATRUDNIENIA: TABELA, KOMENTARZ.....	31
6. DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW Z ZATRUDNIANIEM OSÓB BEZROBOTNYCH.....	31
6.1. ZAINTERESOWANIE BEZROBOTNYCH PODJĘCIEM PRACY W BADANYCH FIRMACH	31
6.2. ZATRUDNIENIE BEZROBOTNYCH W BADANYCH FIRMACH; KORZYŚCI I STRATY	32
6.3. OPINIE BADANYCH DOTYCZĄCE BEZROBOTNYCH I BEZROBOCIA.....	34
7. POWIATOWE URZĘDY PRACY W OPINII PRACODAWCÓW	37
7.1. WIEDZA PRACODAWCÓW O DZIAŁANIACH POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY; OCZEKIWANIE WSPÓŁPRACY	37
7.2. WSKAZANIA PRACODAWCÓW POD ADRESEM POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA BEZROBOTNYCH DO PODJĘCIA PRACY.....	38
PODSUMOWANIE. WNIOSKI I REKOMENDACJE	39
KWESTIONARIUSZ WYWIADU	42

Wprowadzenie do raportu

Niniejszy raport przedstawia wyniki drugiej części badań *Pracodawca – Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki*, realizowanych w ramach projektu *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie* (działanie 2.1 ZPORR). Powstał on w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród 30 podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w subregionie siedleckim województwa mazowieckiego.

Analiza danych zastanych, w ramach pierwszej części badań¹, pozwala na ocenę sytuacji społeczno-ekonomicznej subregionu, zaś wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród 30 pracodawców reprezentujących firmy zlokalizowane w subregionie siedleckim dostarczyły informacji o strukturze i dynamice zmian w zatrudnieniu wśród badanych podmiotów oraz pozwalają (przy przyjęciu pewnych założeń²) na zaproponowanie rekomendacji w celu dostosowania podaży pracowników do zapotrzebowania na pracowników wśród zbadanych podmiotów działających na siedleckim rynku pracy.

Subregion siedlecki, który stanowi teren badań, stanowi część subregionu ostrołęcko-siedleckiego i składa się z 4 powiatów: łosickiego, sokołowskiego, siedleckiego i miasta Siedlce (na prawach powiatu). Subregion ten zajmuje 1.603,22 km². Wśród wszystkich subregionów województwa mazowieckiego subregion siedlecki znajduje się na ostatnim miejscu pod względem liczby ludności.

Jak wynika z analizy danych zastanych sytuację demograficzną subregionu można określić jako stosunkowo korzystną. Największą grupę ludności stanowią osoby w wieku produkcyjnym (prawie 63%). Pozostała część - 37% ludności - stanowią osoby w wieku nieprodukcyjnym, z czego niemal 2/3 stanowią dzieci i młodzież do lat 18.

Sytuacji ekonomicznej subregionu (oceniaanej według kryterium liczby podmiotów gospodarczych, przeciętnego wynagrodzenia, zatrudnienia i stopy bezrobocia) nie można określić jako korzystną, choć należy zaznaczyć, że według oceny władz miasta Siedlce, koniunktura gospodarcza ostatnich lat, a także lepsze wskaźniki efektywności oraz wsparcie funduszy unijnych³ miały wpływ na ożywienie procesu inwestycyjnego w mieście i w subregionie siedleckim, co w efekcie zaowocowało poprawą sytuacji finansowej przedsiębiorstw.

¹ Wyniki analiz w ramach tych badań zawarte są w: B. Samoraj, *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu siedleckiego w świetle analizy danych zastanych*, listopad 2008 r.

² Założenia metodologiczne opisane są w punkcie „metody i narzędzia badawcze”.

³ <http://www.powiatsiedlecki.pl/>

W subregionie siedleckim zarejestrowanych jest ogółem 54.452 podmiotów gospodarczych, z czego 52.216 (96%) to podmioty prywatne. Najwięcej podmiotów w całym subregionie, według sekcji PKD, zarejestrowano w sekcjach G (handel hurtowy i detaliczny, włączając sprzedaż i naprawę pojazdów samochodowych), nieco mniej w sekcjach F (przetwórstwo przemysłowe), i K (obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej) oraz w sekcjach D (przetwórstwo rolno-spożywcze), I (branża transportowa), A (rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo) oraz O (działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna)⁴.

Niewielka ilość podmiotów publicznych występujących w subregionie koncentruje się w sekcji edukacyjnej (1.295), administracji publicznej (314), obsłudze nieruchomości i pozostałych usługach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Zdecydowana większość podmiotów w subregionie to podmioty małe, zatrudniające do 9 pracowników (95%).

W każdym z powiatów subregionu siedleckiego sytuacja na rynku pracy uległa poprawie. Stopa bezrobocia dla każdego z powiatów uległa obniżeniu w stosunku do roku 2007. Dla całego subregionu siedleckiego wynosi 8,5%⁵.

Natomiast tej poprawie sytuacji towarzyszy narastający problem braku niezbędnych kwalifikacji na rynku pracy (co wymaga głębszej refleksji, zwłaszcza w zestawieniu ze stosunkowo szeroką ofertą dydaktyczną, która wydaje się być dostosowana do rolniczego charakteru subregionu).

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

Wśród celów diagnostycznych wymienić należy:

- 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;

⁴ Szczegółowe dane liczbowe zawiera raport z badań B. Samoraj, *Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu siedleckiego w świetle analizy danych zastanych*, listopad 2008 r.

⁵ Stan na sierpień 2008 r.

- Zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych;
- Zbadanie opinii pracodawców o współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

Cele aplikacyjne są następujące:

- Wskazanie osobom poszukującym pracy w subregionie siedleckim 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 siedleckim z pracodawcami;
- Wskazanie źródeł niskiego zainteresowania pracodawców w subregionie siedleckim 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 siedleckim;
- Profilu rozwoju szkolnictwa zawodowego w subregionie siedleckim;
- 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 w badaniu *Pracodawca – Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki*, realizowanych na terenie województwa mazowieckiego, zostały przeprowadzone na 1000-osobowej⁶ reprezentatywnej próbie pracodawców metodą indywidualnego wywiadu⁷, przez doświadczonego ankietera za pomocą kwestionariusza wywiadu w miejscu pracy pracodawcy(95%)⁸.

Losowy dobór próby pozwolił na wyodrębnienie 27 podmiotów w liczebności docelowej w subregionie siedleckim, przy czym zrealizowanych zostało 30 wywiadów.

Podmioty wylosowane do badań w subregionie siedleckim to podmioty małe, liczące do 9 pracowników. Niewielka próba badawcza powoduje, iż badania w tym regionie należy potraktować jako pilotażowe i nieporównywalne międzyregionalnie. Co prawda, niewielka liczebność próby eliminuje subregion siedlecki z oszacowań i porównań międzyregionalnych, ale przeprowadzone badania umożliwiają postawienie pewnych wniosków i hipotez, a także dają podstawę do zaproponowania rekomendacji w celu dostosowania podaży pracowników do zapotrzebowania na pracowników wśród badanych podmiotów, działających na siedleckim rynku pracy.

W niniejszym raporcie analizie zostały poddane dane opracowane i przekazane przez agencję badawczą *Pentor Research International*, która prowadziła badania terenowe i opracowywała dane statystyczne na potrzeby niniejszego badania. Dane dla subregionu siedleckiego odnoszą się do 30 podmiotów, chyba że pytania filtrujące wyodrębniły mniejszą grupę⁹.

Dodatkowo ponieważ nie udało się przeprowadzić wywiadów wśród wszystkich podmiotów wylosowanych zgodnie z przyjętymi założeniami odnoszącymi się do struktury przedsiębiorstw w danym regionie, otrzymane do analizy dane zostały przez firmę *Pentor Research International* przeważone¹⁰. Analiza danych przeprowadzona została więc w oparciu o tak przygotowane dane statystyczne.

Podstawą analizy były jednakowe w przypadku wszystkich subregionów założenia i wytyczne autorstwa kierownik merytorycznej badania dr hab. G. Firlit-Fesnak.

⁶ Ankieterzy firmy *Pentor Research International* przeprowadzili w sumie 1009 wywiadów.

⁷ Kwestionariusz ankiety znajduje się w załączniku nr 1

⁸ Ponad 90% wywiadów prowadzonych było w miejscu pracy, przy czym w przypadku dużej części było to mieszkanie 63% lub samochód (31%). Potwierdza to zatem fakt, że były to niewielkie firmy, a część respondentów prowadziła działalność gospodarczą, której siedziba mieściła się w mieszkaniu respondenta.

⁹ (zdarza się, że na pytanie odpowiada mniej niż 30 respondentów).

¹⁰ Procedura matematyczna, stosowana w odniesieniu do danych z badania ilościowego, której celem jest zapewnienie, by struktura / skład próby badawczej odpowiadał rzeczywistym proporcjom określonej cechy w całej badanej populacji (np. by wiek, płeć i dochody respondentów w próbie rozkładały się zgodnie z realnymi proporcjami tych parametrów w całej zbiorowości Polaków). Od strony statystycznej, ważenie danych polega na obniżeniu rangi (wagi) odpowiedzi respondentów nadreprezentowanych w próbie i podwyższeniu rangi odpowiedzi respondentów niedoreprezentowanych (www.pentor.pl).

Wywiady realizowane były w okresie od 3 do 30 listopada 2008 i trwały ok. 20-25 minut. W 1/4 przypadków ankieterzy nie mieli żadnych problemów z umówieniem się na wywiad, zaś w 14% przypadków udało się wywiad umówić dopiero po długich namowach. Same wywiady przebiegały bez większych problemów, atmosfera była miła, a respondenci chętnie udzielali odpowiedzi na pytania. Jedynie w przypadku 11% wystąpiły pewne zakłócenia spowodowane koniecznością zajęcia się przez respondenta czynnościami służbowymi. Respondenci w trakcie wywiadu byli raczej swobodni i w sposób nieskrępowany i chętny udzielali odpowiedzi na pytania (91% wskazań, że respondent zachowywał się w sposób otwarty). Jedynie w przypadku 9% wskazano, że respondenci byli spięci, zamknięci i udzielali zdawkowych odpowiedzi. Raczej nie było pytań, z których zrozumieniem respondenci mieliby problemy (94%). Jedynie w przypadku 6% pytań taka sytuacja miała miejsce¹¹.

Struktura raportu dzieli go na 8 części. Pierwsza część przedstawia charakterystykę badanej grupy respondentów opierającej się na analizie takich cech jak wiek, płeć, długość stażu pracy, zajmowane stanowisko. Część druga odnosi się do charakterystyki badanych firm (omówiono najważniejsze informacje na temat badanych firm takie jak: dziedzina działalności według PKD, liczbę i strukturę pracowników, rok powstania firmy, formę własności, formę prawną oraz lokalizację). Dokonanych i planowanych zmian w poziomie zatrudnienia, w tym analizy dynamiki zmian w zatrudnieniu w badanych firmach, dotyczy rozdział 3. Rozdział 4 przybliży czytelnikowi sposoby/metody i formy rekrutacji pracowników w badanych firmach (rozdział ten zawiera przegląd najczęściej stosowanych sposobów rekrutacji oraz ocenę ich skuteczności). W rozdziale 5 przedstawiono kryteria wyboru pracowników zestawienie cech decydujących o wyborze pracowników: cechy demograficzne, dodatkowe umiejętności, najczęściej występujące deficyty). W rozdziale 6 ujęto doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych (analizie poddano w tym rozdziale opinie pracodawców na temat stosunku bezrobotnych do podjęcia pracy oraz ocenę korzyści, jakie wynikają dla firmy z zatrudnienia bezrobotnego). Siódmy rozdział dotyczy oceny roli i funkcjonowania powiatowych urzędów pracy w opinii pracodawców (w rozdziale przedstawiono opinie pracodawców na temat współpracy z powiatowymi urzędami pracy i postulaty dotyczące jej usprawnienia). Ostatnia część – ósma – stanowi podsumowanie rozważań przedstawionych w raporcie wraz z postawieniem wniosków i przedstawieniem zaproponowanych przez autorkę rekomendacji pod adresem pracodawców, pracowników i instytucji pośrednictwa pracy.

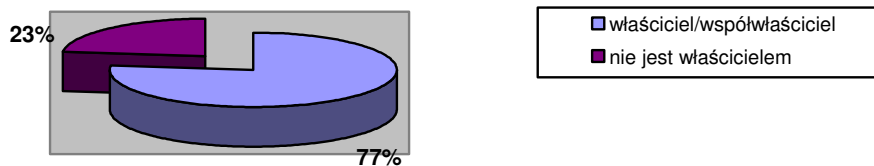
¹¹ Chodziło o pytania dotyczące bezrobocia, reintegracji oraz tzw. miękkich umiejętności.

1. Charakterystyka respondentów

1.1. Badani respondenci według kryterium własności

Respondenci, którzy wzięli udział w badaniu, reprezentowali podmioty małe, zatrudniające do 9 osób, które w zdecydowanej większości utworzone zostały po 1996 r. (78%).

Wykres nr 1. Respondenci według kryterium własności



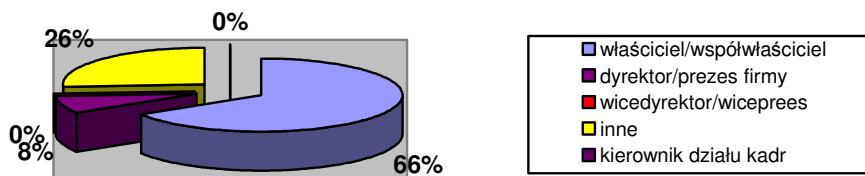
W badaniu przeważali właściciele firm (77%), co koresponduje z faktem, że 96% podmiotów w regionie to podmioty prywatne, a 95% to podmioty małe, zatrudniające do 9 pracowników.

Mogą to być także po części firmy rodzinne lub jednoosobowa działalność, na co wskazywałby także fakt, że wywiady były przeprowadzane w prywatnych domach i samochodach przy jednoczesnym zaznaczeniu przez ankietera, że przeprowadzone były w siedzibach firm lub miejscu pracy respondenta.

1.2. Badani respondenci według zajmowanego w firmie stanowiska

W badaniu wzięły udział głównie osoby zarządzające firmą (66% respondentów wskazało, że stanowiskiem jest właściciel/współwłaściciel, 8% to dyrektorzy i prezesi). 26% wskazań dotyczyła innych osób odpowiedzialnych za politykę personalną firmy.

Wykres nr 2. Respondenci według zajmowanego stanowiska

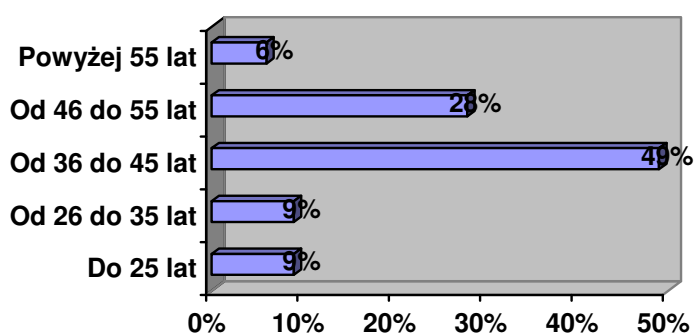


Fakt, iż większość respondentów jako stanowisko pracy wskazało określenie „właściciel/współwłaściciel” oraz fakt, iż nie przeprowadzono ani jednego wywiadu z wicedyrektorami oraz kierownikami działu świadczy o tym, że najprawdopodobniej były w większej części firmy rodzinne lub jednoosobowe, gdzie pracuje zbyt mało osób nie ma

miejsca na tworzenie rozbudowanej hierarchii. W tego rodzaju firmach często funkcjonują relacje rodzinne. Nie ma też najczęściej działu kadr, zajmującego się rekrutacją (stąd brak wywiadów z kierownikami średniego szczebla). Można więc postawić także ostrożną hipotezę, iż nie ma w tych firmach wypracowanych jakichś szczególnych form czy procedur rekrutacji pracowników.

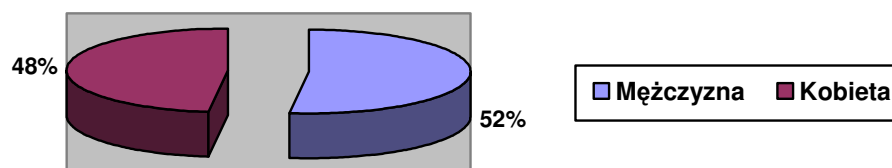
1.3. Struktura respondentów według cech demograficznych

Wykres nr 3. Respondenci według kryterium wieku



Niemal połowa respondentów to osoby w przedziale wiekowym 36-45 lat. Prawie 1/3 stanowiły osoby w wieku od 46 do 55. Zatem dominującą grupę wśród osób zarządzających firmami i piastujących wyższe stanowiska kierownicze i dyrektorskie to osoby ze starszych grup wiekowych.

Wykres nr 4. Respondenci według kryterium płci

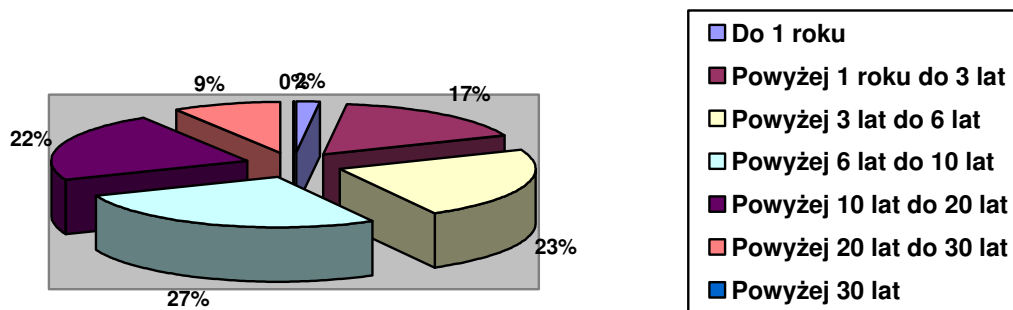


Podział respondentów ze względu na płeć rozłożył się równomiernie. Wśród respondentów nieco ponad połowę stanowili mężczyźni, zaś niemal połowę kobiety. Wydaje się, że taka proporcja wśród osób piastujących stanowiska decyzyjne w firmie (lub będących osobami prowadzącymi własne firmy), zwłaszcza w obliczu występowania w Polsce zjawiska

dyskryminacji kobiet na stanowiskach wyższego szczebla (dyrektorskich, kierowniczych), powinna zostać oceniana pozytywnie.

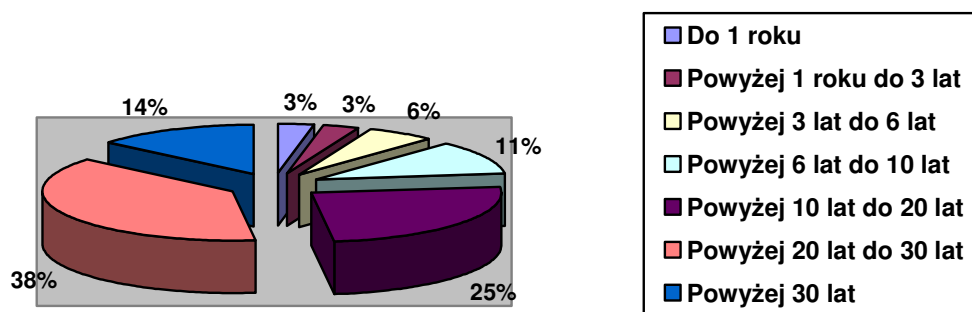
1.4. Respondenci według stażu pracy

Wykres nr 5. Respondenci według stażu pracy w firmie, którą reprezentowali w trakcie badania



Ponad 80% respondentów zatrudnionych było w firmie, którą reprezentowali w trakcie badania, co najmniej 3 lata, przy czym duża część (niemal połowa wszystkich respondentów) pracowała w danej firmie powyżej 6 lat. Fakt ten może wpływać na dobrą znajomość potrzeb kadrowych firmy.

Wykres nr 6. Respondenci według stażu pracy w ogóle



Ponad 3/4 respondentów to osoby mające długą biografię zawodową - pracujące powyżej 10 lat, w tym niemal 40% pracuje co najmniej od 20 lat, a 14% podejmuje zatrudnienie co najmniej od 30 lat.

Wśród respondentów przeważali więc pracownicy posiadający stosunkowo długi staż pracy zarówno w firmie, którą reprezentowali, jak i na rynku pracy w ogóle. Biorąc pod uwagę fakt, że długi staż pracy oznaczał, że respondenci pracowali w firmach, które co

najmniej od kilku lat utrzymują się na rynku oraz przy założeniach, że (1) utrzymywanie się badanych firm jest rentowne i przynosi założone cele, (2) że polityka personalna, za którą odpowiedzialni są respondenci jest jednym z elementów przyczyniających się do utrzymywania się na rynku, można pokusić się o postawienie ostrożnej hipotezy, że starsi i dość doświadczeni respondenci są wiarygodnym źródłem informacji na temat polityki kadrowej małych przedsiębiorstw, zapotrzebowania na poszczególne zawody oraz pozostałych informacji, których zdobycie jest celem niniejszego badania.

2. Charakterystyka badanych firm

2.1. Dziedzina działalności

Profil działalności badanych podmiotów gospodarczych został na potrzeby raportu sklasyfikowany w oparciu o podział na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) zgodnie z podziałem z 2004 r., gdzie profile działalności badanych firm przedstawiają się następująco:

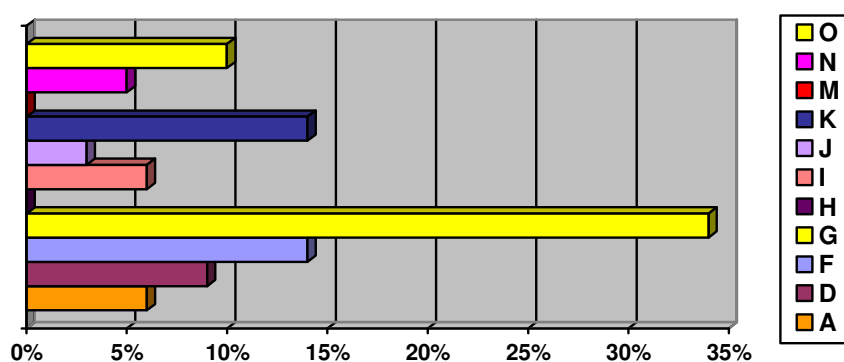
Tabela nr 1. Sekcje PKD – Polska Charakterystyka Działalności

Sekcja PKD	Opis
w sekcji A	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo
w sekcji B	Rybacktwo
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

Respondenci w subregionie siedleckim najliczniej reprezentowali firmy z sekcji G handel hurtowy i detaliczny (34%), następnie sekcję F - budownictwo (14%) oraz sekcję K - obsługę nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (14%). Odpowiada to dokładnie kolejności liczebności podmiotów gospodarczych według PKB¹².

10% respondentów reprezentowało firmy zaliczane do sekcji O (działalność komunalna i usługowa), 5% z sekcji N (ochrona zdrowia i pomoc społeczna), 9% respondentów reprezentowało firmy z sekcji D (budownictwo), 6% z sekcji A (rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo), 6% z sekcji I (transport, gospodarka magazynowa i łączność). Dane te przedstawia wykres nr 7.

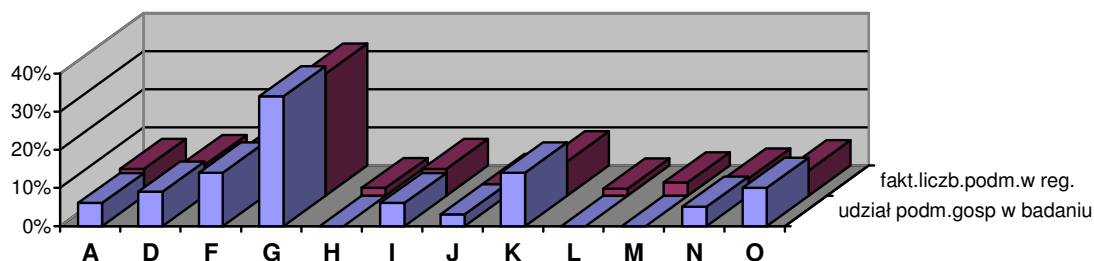
Wykres nr 7. Profil działalności firmy, którą reprezentowali respondenci według poniżej wymienionych sekcji PKD w %



Wśród firm, które zostały objęte badaniem zdecydowanie przeważały firmy z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – ponad 1/3 próby), następnie z sekcji K (nieruchomości, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – 14%) oraz z sekcji F (budownictwo). W badaniu niewiele znalazło się firm, które zaliczyć można do sekcji J (pośrednictwo finansowe), A (rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo), I (transport, gospodarka magazynowa i łączność) oraz N (ochrona zdrowia i pomoc społeczna). Ani jedna firma, biorąca udział w badaniu nie należała do sekcji M (edukacja) oraz H (hotele i restauracje).

¹² Samoraj B., Opracowanie nt. Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu siedleckiego w świetle analizy danych zastanych, Projekt badawczy „Pracodawca – Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”, Warszawa 2008, s. 42.

Wykres nr 8. Faktyczna liczba firm w regionie w podziale na sekcje PKD a liczba podmiotów, które wzięły udział w badaniu w podziale na sekcje PKD.

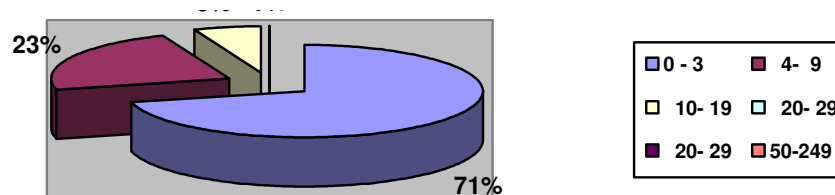


Jak widać na zestawieniu struktura firm, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu zbliżona jest do struktury firm faktycznie zarejestrowanych w subregionie siedleckim w podziale na sekcje PKD. W niewielkim stopniu nadreprezentowane były w badaniu firmy z najbardziej licznej sekcji G, a także firmy z sekcji F, K, D oraz O. Wziąwszy pod uwagę fakt, że w badaniu wzięły udział firmy małe, do 9 pracowników, które w głównej mierze zajmują się działalnością usługowo-handlową, sytuacja taka jest zrozumiała. Ponadto nieco nadreprezentowane w badaniu były firmy z sekcji D, co wynika najprawdopodobniej z faktu, że region ten ma charakter rolniczy, w którym przetwórstwo przemysłowe nadal odgrywa istotną rolę. Niedoreprezentowane były w badaniu firmy w sektorach A (rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo) oraz I (transport, gospodarka magazynowa i łączność), co jest dość zaskakujące biorąc pod uwagę fakt, że subregion siedlecki ma charakter rolniczy oraz, że znajduje się na szlaku komunikacyjnym pomiędzy wschodem a zachodem (przez teren powiatu siedleckiego przebiegają główne szlaki komunikacyjne Wschód – Zachód tj. droga międzynarodowa A-2 oraz linia kolejowa.).

2.2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników

Z punktu widzenia celu badań istotna wydaje się analiza liczba i struktury zatrudnionych w firmach pracowników.

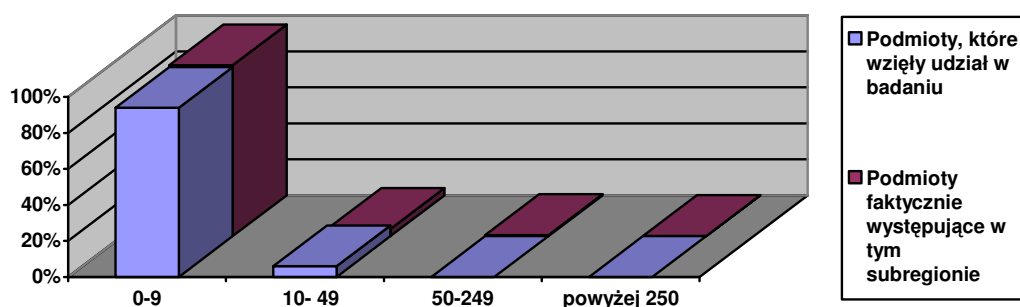
Wykres nr 9. Struktura badanych firm według wielkości zatrudnienia



Powyższy wykres przedstawia liczbę pracowników w podziale na wielkość firm, w których są zatrudnieni według stanu na dzień 30 czerwca 2008 r.

W grupie przebadanych firm dominowały firmy bardzo małe. Zdecydowana większość z nich (71%) zatrudniała nie więcej niż 3 osoby. W przypadku 23% firm była to liczba pracowników mieszcząca się w przedziale 4-9, a jedynie 6% firm zatrudniało 10 i więcej pracowników (przedział 10-19). W próbie losowo dobranych przedsiębiorstw nie znalazło się ani jedno większe przedsiębiorstwo (zatrudniające co najmniej 20 pracowników), co obrazuje wykres nr 10.

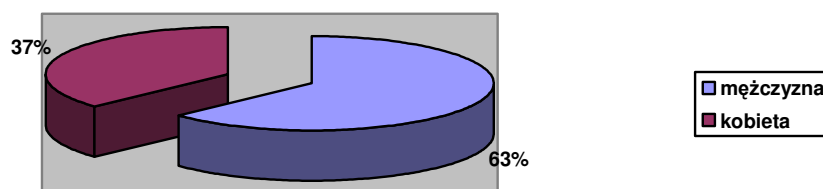
Wykres nr 10. Struktura podmiotów faktycznie zarejestrowanych w regionie w podziale na wielkość a struktura podmiotów, które wzięły udział w badaniu w podziale na wielkość



Jak wynika z wykresu wylosowane do badania firmy odzwierciedlają strukturę wielkości podmiotów gospodarczych faktycznie zarejestrowanych w subregionie siedleckim.

Wśród badanych firm każda zatrudniała średnio 3 osoby, ogółem badane firmy zatrudniały 90 osób.

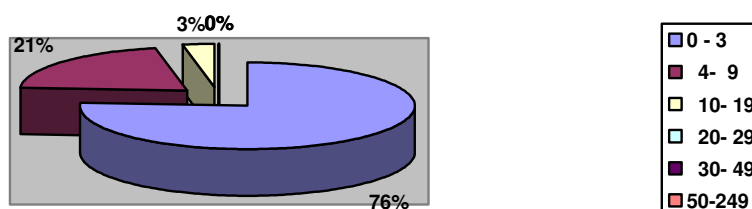
Wykres nr 11. Struktura zatrudnienia według płci



W strukturze zatrudnienia dominowali mężczyźni, którzy stanowili prawie 2/3 osób pracujących w badanych firmach (63%).

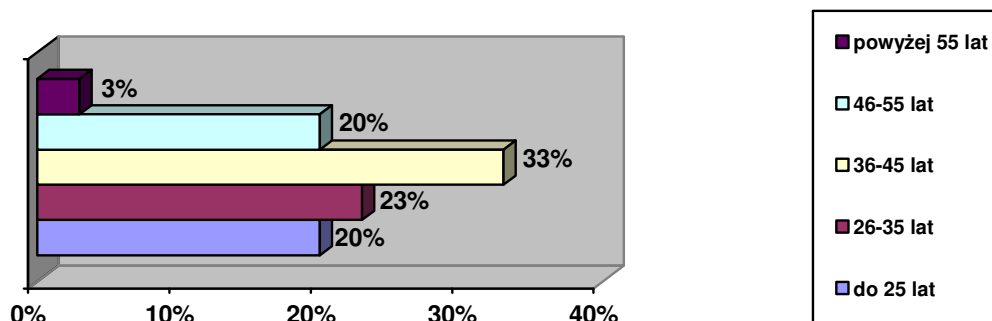
Wśród kobiet 95% zatrudnionych było w firmach zatrudniających do 3 osób (5% zatrudnionych było w firmach zatrudniających do 9 pracowników). W przypadku mężczyzn proporcje te nieco się różniły: w firmach zatrudniających do 3 pracowników zatrudnionych było $\frac{3}{4}$ mężczyzn (76%), 21% - w firmach zatrudniających od 3 do 9 pracowników, zaś 3% w firmach, które zatrudniały pomiędzy 10 a 19 pracowników. Sytuację tę obrazuje wykres nr 12.

Wykres nr 12. Zatrudnienie mężczyzn w podziale na wielkość firmy



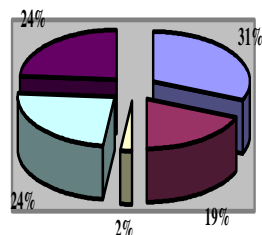
Wśród zatrudnionych pracowników przeważały osoby powyżej 36 roku życia (56%), przy czym najbardziej liczną grupę stanowią osoby w średnim przedziale wiekowym (36-45 lat).

Wykres nr 13. Struktura zatrudnienia w podziale na wiek pracowników



Należy jednakże podkreślić, że grupa osób młodszych była także stosunkowo liczna, zaś grupa osób najmłodszych (poniżej 25 lat) była taka sama jak osób zdecydowanie bardziej doświadczonych (46-55 lat). Dane te obrazuje wykres nr 13.

Wykres nr 14. Struktura zatrudnienia według charakteru umowy o pracę



- umowa o pracę na czas nieokreślony
- umowa o pracę na czas określony
- umowa cywilno-prawna

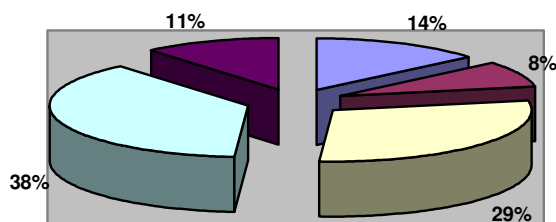
Wśród badanych połowa pracowników zatrudnionych była w oparciu o umowę o pracę na podstawie kodeksu pracy, przy czym 31% osób zatrudniano na czas nieokreślony, zaś pozostałych 19% na czas określony. Samozatrudnienie stanowiło w przypadku subregionu siedleckiego 24% zatrudnionych, 2% dotyczyło umów cywilno-prawnych, zaś pozostałych 24% respondentów wskazało na inne formy zatrudnienia.

Można zatem wskazać, że duża część zatrudnienia to zatrudnienie pracownicze, które nie tylko gwarantuje osłonę socjalną, ale jest też względnie stabilne.

2.3. Rok powstania badanych firm

Największą dynamiką w tej dziedzinie charakteryzuje się druga połowa lat 90 XX w. (w latach 1996-2000 powstało 29% spośród wszystkich przebadanych firm) oraz pierwsza połowa lat 2000 (w latach 2001-2004 – powstało 38%). W latach 2005-2008 nastąpiło zatrzymanie dynamiki powstawania firm – jedynie 11% spośród przebadanych podmiotów gospodarczych powstało w tym okresie. Dane te przedstawia wykres nr 15.

Wykres nr 15. Struktura firm według czasu powstania firmy



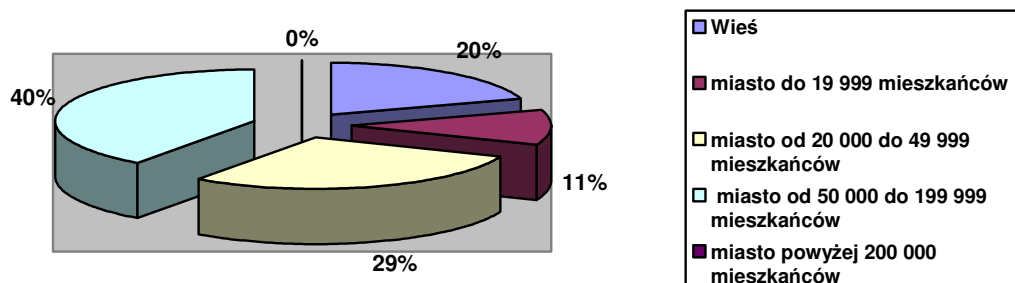
- przed 1989
- 1990-1995
- 1996-2000
- 2001-2004
- 2005-2008

2.4. Lokalizacja badanych firm

Większość badanych firm miała siedzibę miastach średniej wielkości (50 000 – 199.999 mieszkańców) oraz w miastach niewielkich (20.000-49.999 mieszkańców). 11% siedzib

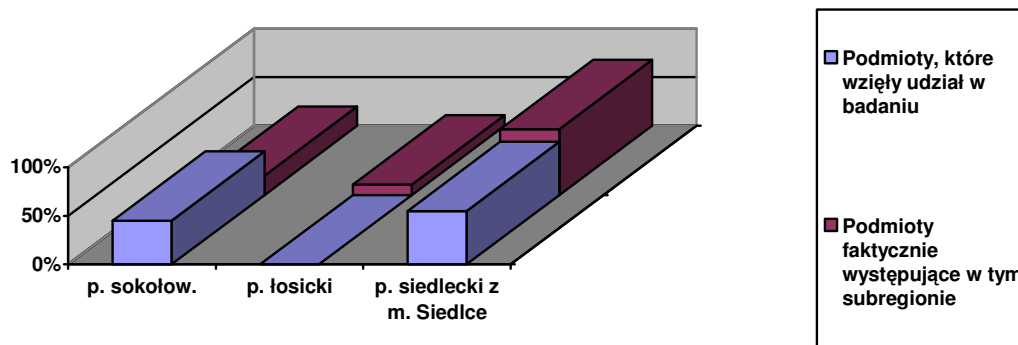
badanych podmiotów zlokalizowanych było w małych miastach, poniżej 20.000 mieszkańców, a 20% na wsiach. Dane te obrazuje wykres nr 17.

Wykres nr 16. Lokalizacja badanych firm ze względu na wielkość miejscowości



Większość podmiotów (55%) biorących udział w badaniu to podmioty zlokalizowane w powiecie siedleckim i mieście Siedlce (łącznie) z czego 29% zlokalizowanych było w mieście Siedlce¹³. Pozostałych 45% stanowiły firmy, których siedziby zlokalizowane są w powiecie sokołowskim, w tym 31% - w największym mieście powiatu - Sokołowie Podlaskim. Dane te pokazuje wykres nr 17.

Wykres nr 17. Lokalizacja badanych firm w podziale na powiaty w zestawieniu z liczbą faktycznie zarejestrowanych podmiotów gospodarczych



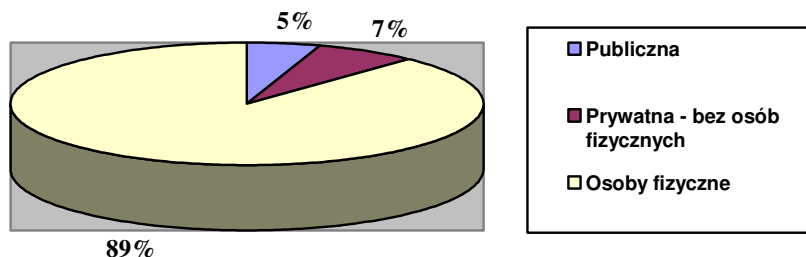
W przypadku powiatu siedleckiego (obliczanego w tym przypadku w połączeniu z miastem Siedlce) ponad połowa wszystkich podmiotów znajdowała się w mieście Siedlce, zaś

¹³ W przypadku danych dotyczących siedziby firmy niezbędny jest komentarz. W tabelach korelacyjnych przekazanych przez firmę Pentor wystąpił prawdopodobnie błąd. Z tabeli opisującej liczebność podmiotów w powiatach wynika, że 55% podmiotów badanych posiadało swoją siedzibę w powiecie siedleckim, a 45% w powiecie sokołowskim przy czym z tabeli dotyczącej poszczególnych miejscowości wynika, że 31% ma siedzibę w mieście Sokołów Podlaski (a więc pozostałych 14% spośród 45% w powiecie sokołowskim zlokalizowanych jest w gminach wiejskich powiatu), a 29% w 'siedlecki'. Przy czym brakuje w tabeli dotyczącej miejscowości, w których zlokalizowana jest siedziba firmy, miasta Siedlce. Określenie „siedlecki” odnosi się więc najprawdopodobniej do miasta Siedlce i tak też zostanie potraktowane w niniejszym raporcie.

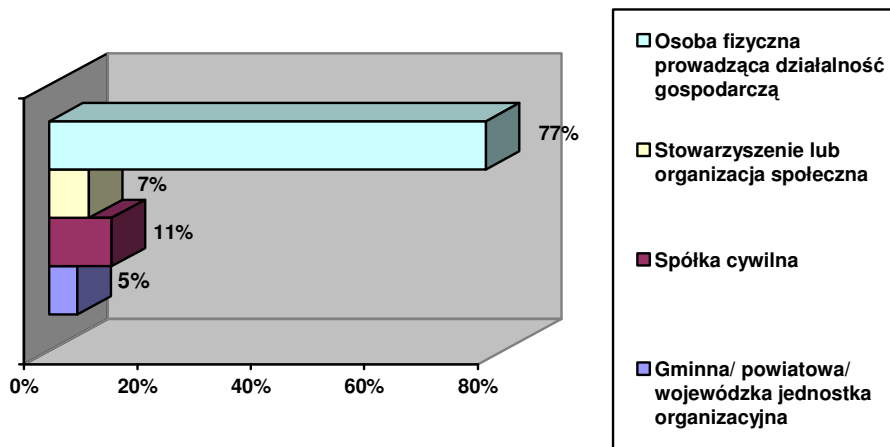
w przypadku powiatu sokołowskiego 68% podmiotów znajdowało się w mieście Sokołów Podlaski.

2.5. Badane firmy według formy prawnej i formy własności

Wykres nr 18. Struktura badanych firm według formy własności



Wykres nr 19. Struktura badanych firm według formy prawnej



Zdecydowaną większość badanych firm stanowiły podmioty prywatne będące własnością prowadzących działalność gospodarczą osób fizycznych. W badaniu nie wystąpiły podmioty o formach prawnych takich jak: przedsiębiorstwo państwowe, państwowa jednostka organizacyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna, spółka osobowa, spółdzielnia, fundacja.

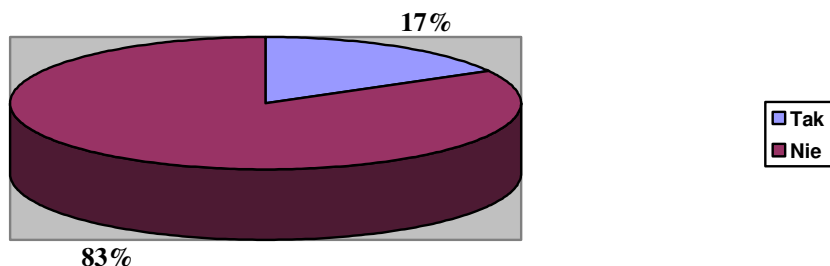
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane

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

W niniejszych badaniach próbowano określić dynamikę zmian w zatrudnieniu określając liczbę nowopowstałych miejsc pracy oraz nowozatrudnionych w okresie od 1.01.2007 do 30

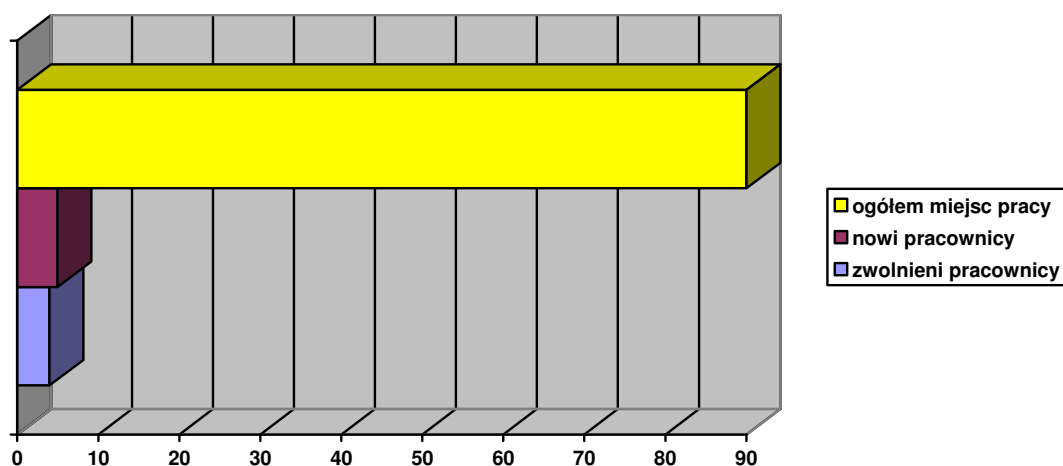
.06. 2008 r. Na tej podstawie określono kierunek zmian na rynku pracy subregionu siedleckiego.

Wykres nr 20. Zatrudnianie nowych pracowników w okresie od 1.01.2007 do 30.06.2008 r.



Zdecydowana większość badanych firm nie zatrudniła żadnego nowego pracownika (biorąc pod uwagę zarówno pracownicze jak i niepracownicze zatrudnienie).

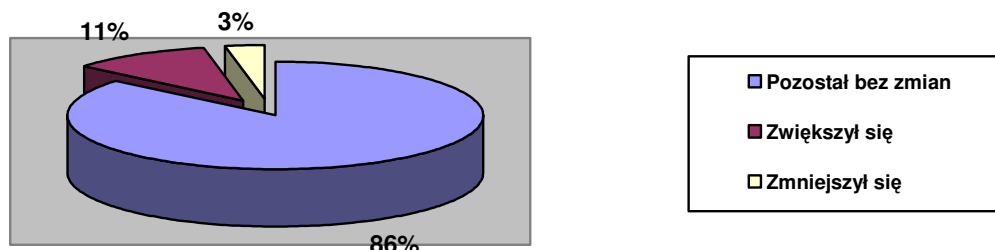
Wykres nr 21. Liczba miejsc pracy ogółem a zmiany w zatrudnieniu



W badanym okresie zatrudniono łącznie 5 pracowników, z czego 4 w firmach najmniejszych (zatrudniających do 3 pracowników), zaś jednego w firmie zatrudniającej do 9 pracowników. Jednocześnie w badanym okresie 4 firmy zwolniły łącznie 4 pracowników. Liczebność zatrudnionych i zwolnionych w badanym okresie można określić jako niewielką, zaś różnica między liczbą zwolnionych i zatrudnionych pracowników wynosi tylko 1, a więc ogólnie dynamikę zmian w tym obszarze można określić jako małą. Wszystkie zwolnienia miały miejsce w firmach małych zatrudniających do 3 pracowników. Jak już wcześniej wspomniano, ogółem w badanych firmach w analizowanym okresie było 90 miejsc pracy.

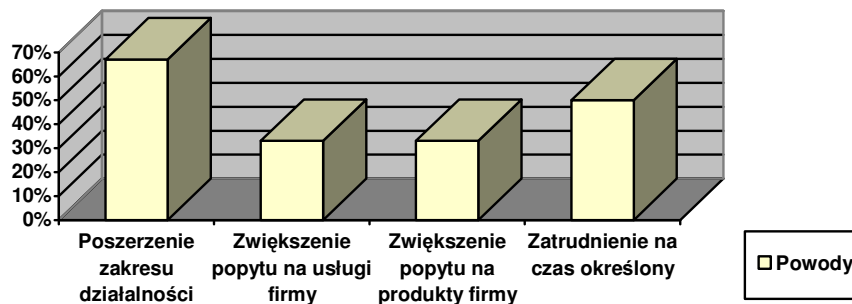
Na niską dynamikę zmian w zatrudnianiu pracowników wskazują także dane dotyczące zmian w liczebności pracowników w badanych firmach w 2008 r. stosunku do roku 2007, które przedstawiono na wykresie nr 22.

Wykres nr 22. Zmiany w poziomie zatrudnienia w roku 2008 w porównaniu z rokiem 2007



Powyższy wykres wskazuje, że w 86% badanych firm stan zatrudnienia nie uległ w 2008 r. żadnej zmianie w stosunku do 2007 r. W przypadku 11% firm liczba zatrudnionych wzrosła, a w przypadku 3% zmniejszyła się.

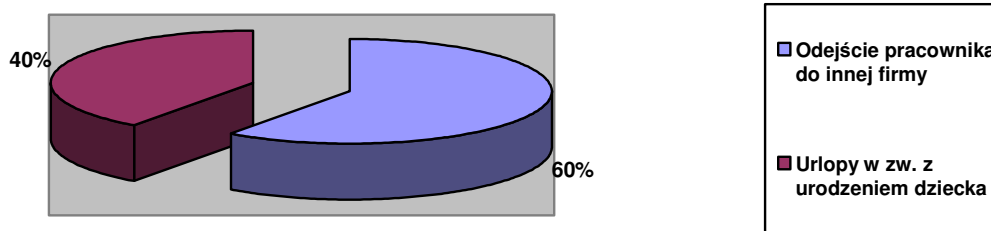
Wykres nr 23. Najważniejsze powody zatrudnienia pracowników



Wśród wszystkich wskazań respondentów dotyczących powodów zatrudnienia pracowników wszystkie wskazują na aspekty związane z rozwojem firmy oraz możliwością bardziej elastycznego wiązania się pracodawcy z pracownikiem. Najwięcej wskazań dotyczyło poszerzenia zakresu działalności firmy (67%), możliwości zatrudnienia na czas określony (50%) oraz zwiększenia popytu na usługi i produkty firmy (po 33%).

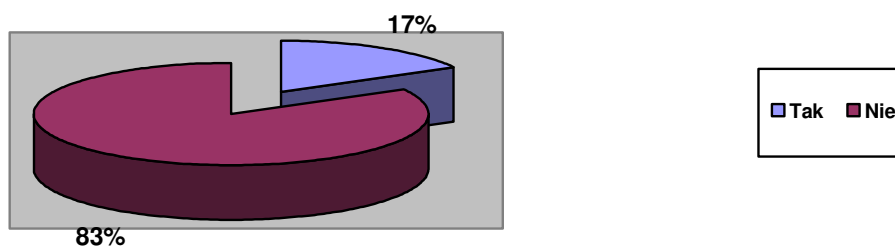
Wśród osób, które zatrudniono w badanym okresie było 3 sprzedawców, jeden kierowca, jeden handlowiec (przedstawiciel handlowy) oraz jeden pracownik do obsługi pogrzebu. Struktura zawodów wśród osób zatrudnionych w ostatnim czasie pokrywa się z profilem firm działających na rynku subregionu siedleckiego (małe firmy, których działalność w największej części związana jest z handlem).

Wykres nr 24. Najważniejsze powody zwolnienia/odejścia pracowników



Wśród powodów, dla których zwolniono pracowników na pierwszym miejscu wskazano odejście pracownika do innej firmy (60%) i urlop związany z urodzeniem dziecka (40%). Główne więc powody odejścia pracowników dotyczą najprawdopodobniej indywidualnej decyzji zatrudnionych i nie są związane bezpośrednio z decyzjami pracodawców, których pracownicy opuszczają. Nie wskazano żadnych mniej ważnych powodów.

Wykres nr 25. Trudności w zatrudnieniu adekwatnych pracowników

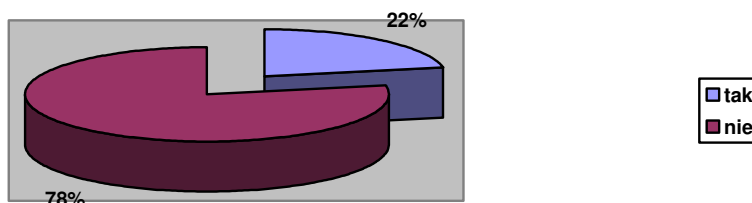


Powyższy wykres wskazuje, że pracodawcy raczej nie mieli trudności ze znalezieniem pracowników adekwatnych do ich potrzeb (83%).

3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2009

Plany respondentów dotyczące zmian w zatrudnieniu pracowników również nie wskazują, aby w 2009 r. miały nastąpić zmiany w dynamice zatrudnienia. Sytuację tę przedstawia wykres nr 26.

Wykres nr 26. Plany dotyczące zatrudnienia pracowników w 2009 r.



Zdecydowana większość firm nie planuje zatrudnienia nowych pracowników w przyszłym roku. Jedynie 7 ma taki zamiar. Badane firmy planują zatrudnić 16 nowych pracowników. Strukturę i liczbę stanowisk, na których planowane jest nowe zatrudnienie przedstawia tabela nr. 2.

Tabela nr 2. Planowane zatrudnienie według stanowisk

Stanowisko/ miejsce pracy/wykonywany zawód	Liczba stanowisk
Pracownicy usług osobistych i sprzedaży	3
Modelki, sprzedawcy, demonstratorzy	3
Specjaliści	1
Pozostali specjaliści	1
Operatorzy i monterzy maszyn¹⁴	1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1
Technicy i personel średni	3
Średni personel techniczny	3

Jak wynika z tabeli nr 2 większość planowanych stanowisk związana jest z handlem, sprzedażą, demonstracją produktów a także dotyczy średniego personelu technicznego. Sytuacja taka jest zrozumiała w obliczu wskazywanego już wcześniej w raporcie wyraźnie usługowo-handlowego profilu działania firm w subregionie siedleckim.

W żadnej z firm, których przedstawiciele wypowiedzieli się na temat planowanego zatrudnienia nie ma planów stworzenia nowych stanowisk pracy.

¹⁴ W tabeli znalazły się dwie bardzo zbliżone kategorie, które w zasadzie powinno się zdaniem autorki potraktować wspólnie. Jednak dla czytelności odniesienia analizy do danych statystycznych opracowanych przez firmę *Pentor* zdecydowano się na pozostawienie dwóch oddzielnych kolumn dla „operatorzy i monterzy maszyn” oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”. Uwaga ta odnosi się także do kategorii „technicy i średni personel” oraz „średni personel techniczny”. Dodatkowo fakt, że w zbliżonych znaczeniowo kolumnach podano taką samą liczbę wskazań budzi podejrzenie, że respondenci mieli na myśli te same stanowiska pracy, zakreślając odpowiedź w każdej z kategorii.

Tabela nr 3. Ocena lokalnego rynku pracy z punktu widzenia potrzeb kadrowych badanych firm

Udział osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom firmy w grupie osób poszukujących zatrudnienia	Liczba stanowisk
Wśród poszukujących pracy nie ma osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy	2
Wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy, ale jest ich zbyt mało	16
Wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy	10
Nie wiem, trudno powiedzieć	2

Zdecydowana większość respondentów uważa, że wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firmy, przy czym 10 osób uważa, że jest ich wystarczająco dużo, zaś 16 osób, że podaż pracowników o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firmy nie jest wystarczająca.

Jedynie dwóch respondentów stwierdziło, że nie ma pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, a dwóch że nie umie odpowiedzieć na to pytanie. Świadczyć to może o dość dobrym rozpoznaniu przez pracodawców rynku pracy i podaży pracy, a przede wszystkim wskazuje, że dostępni dla pracodawców pracownicy odpowiadają strukturze działalności tych firm oraz potrzebom pracodawców. Zjawisko to należy ocenić jako bardzo pozytywne.

4. Sposoby/Metody Formy rekrutacji pracowników w badanych firmach

4.1. Częstotliwość sposobów/metod rekrutacji pracowników w badanych firmach

Istnieje szereg metod rekrutacji pracowników. Metody, które stosują badani respondenci przedstawia tabela nr 4.

Tabela nr 4. Sposoby rekrutacji pracowników

Metoda rekrutacji pracowników	Liczba osób korzystających
Własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	21
Giełdy pracy	3
Ogłoszenia w lokalnej prasie	10
Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	2
Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	16
Portale internetowe	9
Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	12

Zdecydowana większość respondentów (72%) rekrutuje pracowników korzystając z własnych kontaktów bądź rekomendacji osób zaufanych, przy czym 85% tej grupy często używa tego rodzaju pośrednictwa, a 15% rzadko.

Ponad połowa respondentów rekrutuje pracowników z własnej inicjatywy (16 osób) przy czym 9 osób rzadko, a 7 osób często. 12 respondentów z 30 korzystało z pośrednictwa pracy organizowanego przez urzędy pracy, przy czym 4 osoby często, a 8 osób rzadko. 10 osób zamieszcza ogłoszenia w lokalnej prasie (w tym 8 osób rzadko, jedynie 2 osoby często), 9 osób korzystało z portali internetowych (2 osoby często, 7 rzadko).

Najmniej osób i rzadko korzystało z giełd pracy (3 osoby) oraz prywatnych agencji pośrednictwa pracy (2 osoby).

Z powyższej analizy wynika, że głównym sposobem poszukiwania pracowników są kontakty prywatne i kanały nieformalne. Przy czym warto zauważyć, że mimo tego stosunkowo duża część osób korzystała z pośrednictwa urzędów pracy (12 osób).

4.2. Ocena skuteczności form rekrutacji pracowników stosowanych w badanych firmach

W ramach badań ocenie poddano skuteczność form rekrutacji stosowanych w badanych firmach. Proszono więc respondentów o ocenę efektywności stosowanych w firmie metod rekrutacji w skali od 1 do 4, przy czym 4 było oceną najwyższą (bardzo dobrze), 3 oceną dobrą, 2 punktu to była ocena zła (źle) i 1 punkt – bardzo zła (bardzo źle).

Tabela nr 5. Ocena metody rekrutacji

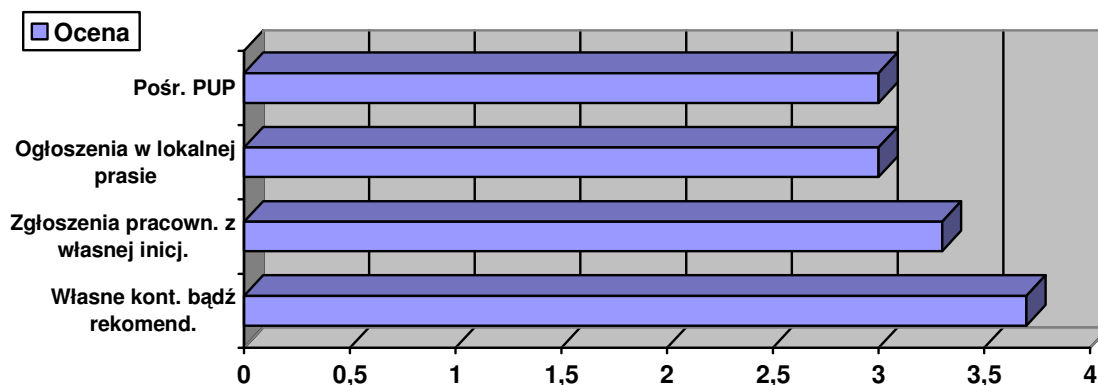
	Średnia ocena
Własne kontakty bądź rekomendacje	3,7
Giełdy pracy	2,5
Ogłoszenia w lokalnej prasie	3,0
Usługi prywatnych firm pośrednictwa	2,5
Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	3,3
Portale internetowe	2,9
Pośrednictwo PUP	3,0

Respondenci zdecydowanie najlepiej ocenili korzystanie z własnych kontaktów bądź rekomendacji (średnia ocen blisko bardzo dobrej) oraz zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy (więcej, niż dobrze). Dobrze oceniono umieszczanie ogłoszeń w lokalnej prasie oraz korzystanie z pośrednictwa PUP (ocena dobra). Dość dobrze oceniono także pośrednictwo portali internetowych (2,9). Jako nienajlepszą (pomiędzy oceną dobrze/źle)

oceniono poszukiwanie pracowników poprzez giełdy pracy i usługi pośrednictwa świadczone przez prywatne firmy.

Wśród wszystkich metod rekrutacji pracowników jako najlepsze wskazano zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy, własne kontakty bądź rekomendacje (18%), zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy (16%), ogłoszenia w prasie lokalnej (14%), pośrednictwo PUP (15%). Sytuację tę obrazuje również wykres nr 27.

Wykres nr 27. Najczęściej stosowane metody rekrutacji pracowników



Wydaje się więc, że najbardziej skuteczną a zarazem najlepiej ocenianą jest forma poszukiwania pracowników przez prywatne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych.

5. Kryteria wyboru pracowników

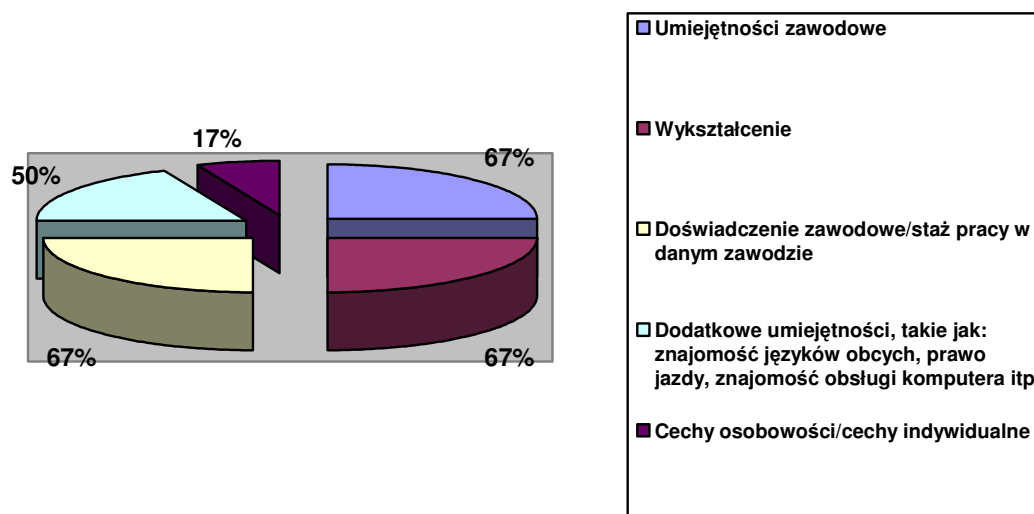
5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji

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

Tabela nr 6. Kryteria wyboru pracowników, które pracodawcy stawiają na I miejscu w procesie rekrutacji

Cechy	%
Cechy osobowości/cechy indywidualne	33%
Dodatkowe umiejętności, takie jak: znajomość języków obcych, prawo jazdy, znajomość obsługi komputera itp.	17%
Doświadczenie zawodowe/staż pracy w danym zawodzie	17%
Umiejętności zawodowe	17%
Zawód wyuczony	0%
Wykształcenie	17%
Otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych	0%
Wiedza zawodowa	0%
Wiek kandydata	0%
Płeć kandydata	0%

Wykres nr 28. Kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji (łącznie)



Z wykresu wynika, że respondenci wskazywali (łącznie jako najważniejsze, średnio ważne i mniej ważne) 3 najważniejsze cechy kandydata: umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe i staż pracy w danym zawodzie oraz wykształcenie. Wskazano także na dodatkowe umiejętności takie, jak znajomość języków obcych, prawo jazdy czy znajomość obsługi komputera. Rzadziej wskazywano na cechy osobowości i cechy indywidualne. Dla 1 osoby istotna okazała się być także płeć. Cechy takie jak zawód wyuczony, otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji czy wiek kandydata okazały się być dla respondentów nieistotne.

Wynika z tego, że pracodawcy najbardziej cenią te cechy, które faktycznie mogą się dobrze przysłużyć rozwojowi firmy, takie jak umiejętności zawodowe czy doświadczenie zawodowe (które nie musi mieć związku z np. zawodem wyuczonym). Cechy społeczno-demograficzne kandydata takie jak wiek, płeć czy wykształcenie zdają się raczej nie mieć znaczenia.

5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia

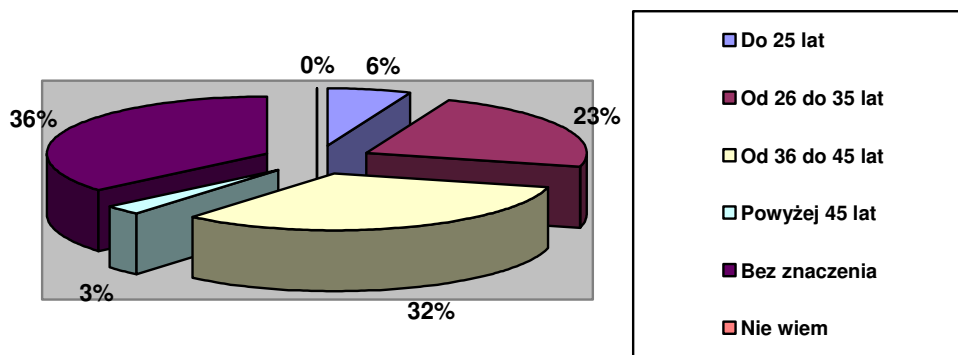
Tabela nr 7. Oczekiwania pracodawców dotyczące wykształcenia pracowników

Wykształcenie	%
Policealne lub średnie zawodowe	67%
Wyższe	17%
Zasadnicze zawodowe	17%
Gimnazjalne	0%
Bez znaczenia	17%

W zdecydowanej większości pracodawcy oczekiwali od pracowników wykształcenia policealnego lub średniego zawodowego, co koresponduje w znacznej mierze zarówno z rodzajem stanowisk, jakie zajmują pracownicy, jak i z planowanymi nowymi stanowiskami w 2009 r.

Wykształcenie wyższe, zasadnicze zawodowe wskazało 17%, tyle samo wskazało, że wykształcenie nie ma żadnego znaczenia przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu pracownika do pracy.

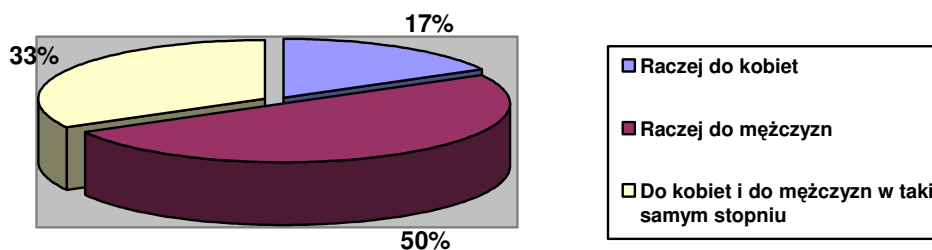
Wykres nr 29. Optymalny wiek kandydata do zatrudnienia w firmach respondentów



Zdecydowanie największa część respondentów (ponad 1/3) uważa, że wiek potencjalnych pracowników jest bez znaczenia (36%). Również duża część (niemal 1/3) uważa, że wiek ma znaczenie i wskazywano na przedział wiekowy pomiędzy 36 a 45 rokiem życia, co prawdopodobnie wynika z faktu, że są to osoby jeszcze młode, którym daleko do osiągnięcia wieku emerytalnego, a istnieje duże prawdopodobieństwo że już doświadczony, z wystarczająco długim stażem pracy i wiedzą, którą będzie można z korzyścią spożytkować na cele strategiczne firmy.

Preferencje odnośnie płci potencjalnych kandydatów badano pytając do której grupy płciowej kierowane są w danej firmie oferty pracy.

Wykres nr 30. Płeć kandydata do zatrudnienia w firmach respondentów



Okazało się, że najczęściej oferty pracy kieruje się raczej do mężczyzn oraz w 1/3 przypadków do mężczyzn i kobiet w takim samym stopniu. Jedynie w przypadku 17%

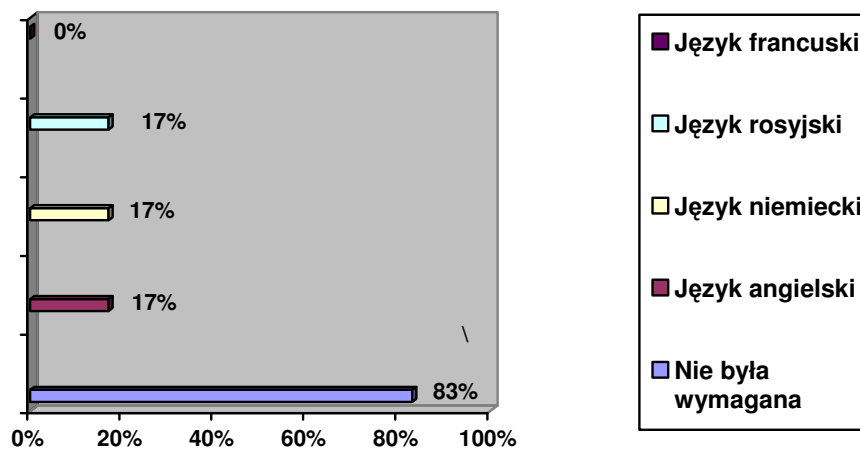
wskazano, że oferty kierowane są raczej do kobiet. Wydaje się więc, że w subregionie siedleckim mężczyznom może być relatywnie łatwiej znaleźć pracę, niż kobietom.

W przypadku kierowania ofert do kobiet odpowiedziano, że ma to związek z profilem działalności firmy. Kierowani ofert od mężczyzn ma natomiast związek z predyspozycjami psychicznymi oraz koniecznością używania siły fizycznej w pracy.

5.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji pracowników

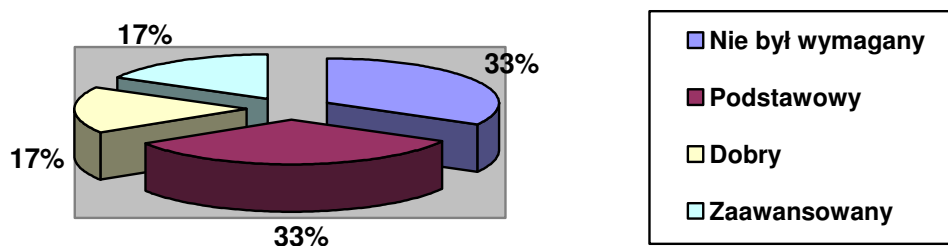
W niniejszym badaniu respondenci zostali także poproszeni o wskazanie, czy w procesie rekrutacji pracowników wymagano od potencjalnych pracowników dodatkowych umiejętności takich jak: język obcy, obsługa komputera, posiadanie prawa jazdy kategorii B oraz długie doświadczenie w zawodzie.

Wykres nr 31. Oczekiwanie respondentów dotyczące znajomości języka obcego



W zdecydowanej większości nie wymagano od kandydatów znajomości języka obcego. W jednym przypadku oczekiwano znajomości języka niemieckiego, w jednym rosyjskiego i w jednym angielskiego.

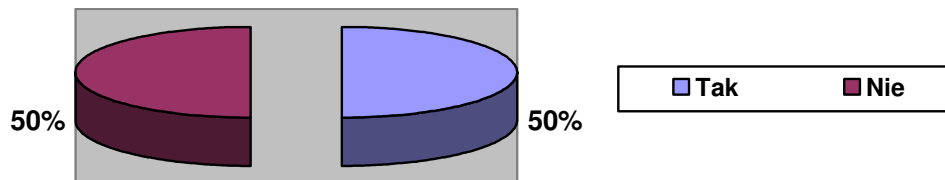
Wykres nr 32. Oczekiwanie respondentów dotyczące znajomości obsługi komputera



W przypadku obsługi komputera w większości przypadków znajomość obsługi komputera nie była wymagana (33%) lub co najwyżej była wymagana w podstawowym

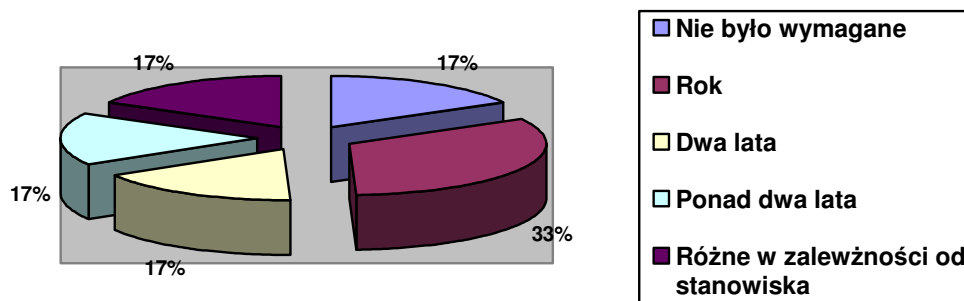
stopniu (33%). Znajomości obsługi komputera w stopniu dobrym lub zaawansowanym oczekiwano tylko w dwóch przypadkach.

Wykres nr 33 Oczekiwanie respondentów dotyczące posiadania prawa jazdy kat. B



Prawa jazdy kategorii B oczekiwano w połowie przypadków.

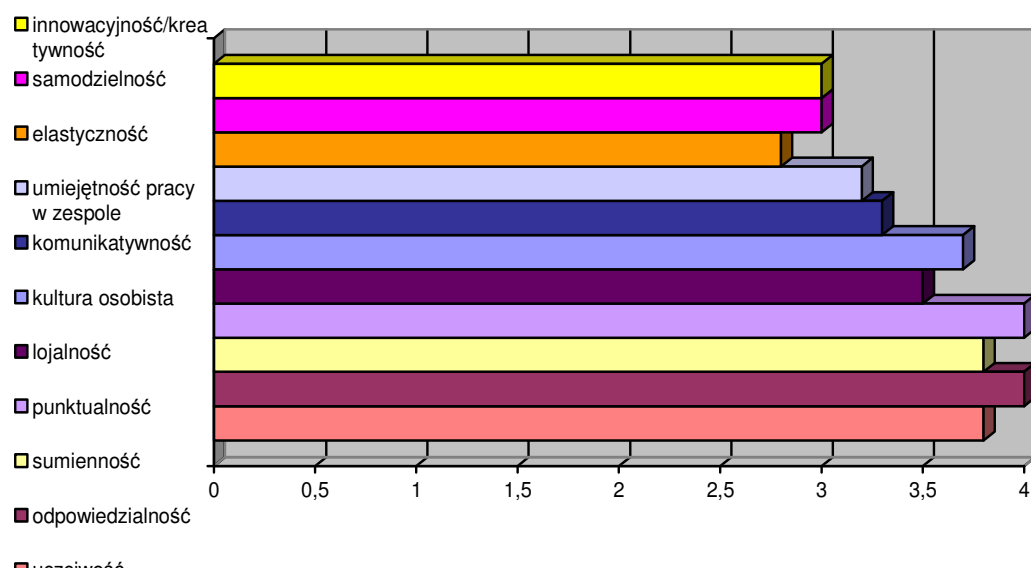
Wykres nr 34. Oczekiwanie respondentów dotyczące doświadczenia na podobnym stanowisku pracy



Respondenci w zdecydowanej większości (łącznie 84%) oczekiwali doświadczenia na podobnym stanowisku pracy, co koresponduje z faktem, że wskazywano iż najchętniej zatrudniałoby osoby z przedziału wiekowego 36-45 lat. Tylko 17% nie wymagało doświadczenia na danym stanowisku pracy.

5.4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych

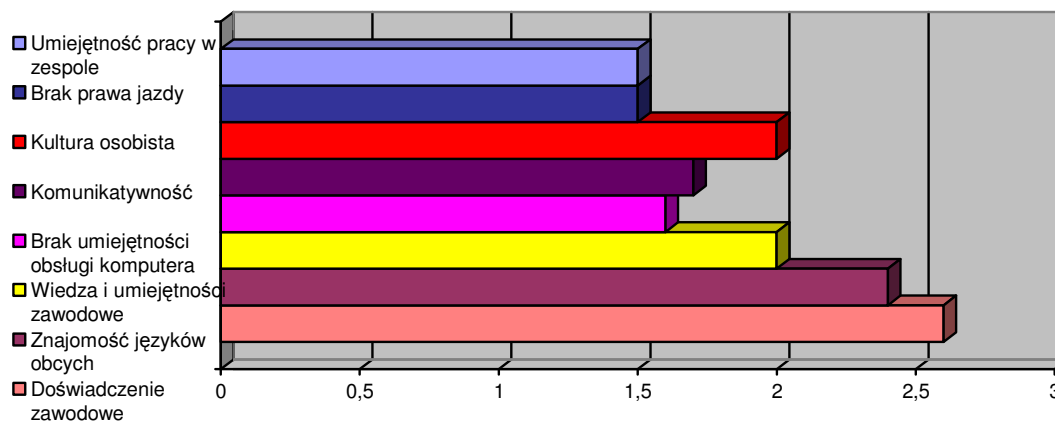
Wykres nr 35. Znaczenie cech indywidualnych kandydata.



Jak pokazuje wykres nr 35 najbardziej cenione przez pracodawców cechy to punktualność i odpowiedzialność, a także sumienność, uczciwość, kultura osobista i lojalność. Wśród pożądanych cech wskazywano także na innowacyjność, samodzielność, elastyczność, umiejętność pracy w zespole czy komunikatywność. Wyraźnie widać, że wśród cech pożądanych przez pracodawców dominują cechy, które posiadają osoby zdyscyplinowane i dobrze zorganizowane, które sumiennie wypełniałyby polecenia pracodawcy. Osoby kreatywne, samodzielne i być może stosunkowo niezależne w podejmowanych działaniach są pracownikami mniej poszukiwanymi, choć te cechy respondenci także wskazywali.

5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia: tabela, komentarz

Wykres nr 36. Obszary, w których wystąpiły braki w zakresie kwalifikacji

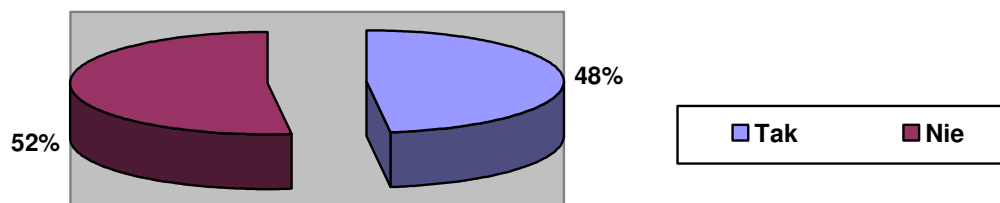


Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie nr 31 największe braki przy rekrutacji pracownika w zakresie jego kwalifikacji i umiejętności wystąpiły w obszarze dotychczasowego doświadczenia zawodowego, wiedzy i umiejętności zawodowych, znajomości języków oraz w kulturze osobistej.

6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

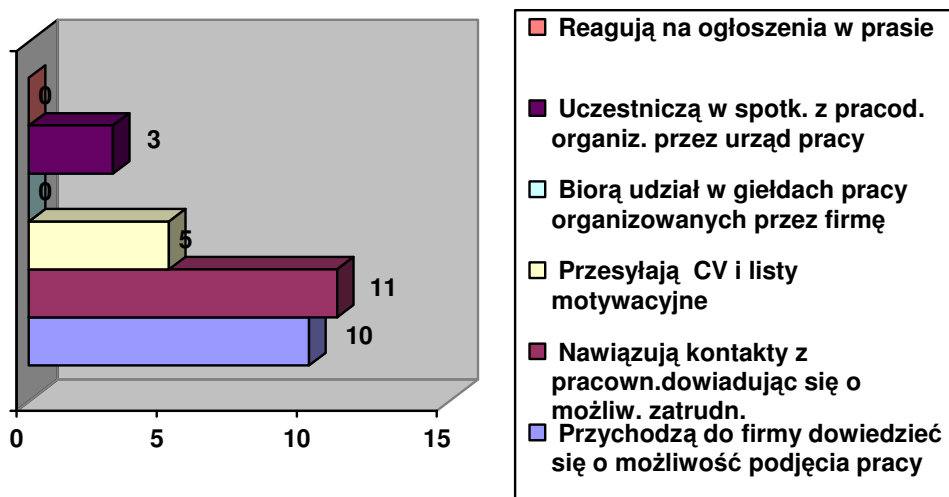
6.1. Zainteresowanie bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach

Wykres nr 37. Zainteresowanie podjęciem pracy w firmie respondenta przez bezrobotnych zamieszkujących w rejonie działania danej firmy



W blisko połowie firm odnotowano zainteresowanie podjęciem pracy przez bezrobotnych zamieszkałych w rejonie działania firmy.

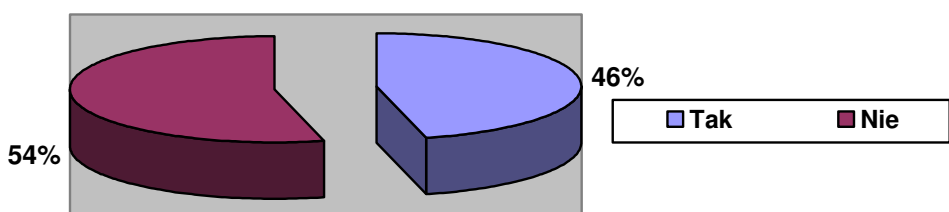
Wykres nr 38. Formy, jakie przybierało zainteresowanie podjęciem pracy w firmie respondenta przez bezrobotnych zamieszkujących w rejonie działania danej firmy



Najczęściej spotykaną formą zainteresowania było nawiązywanie kontaktów z pracownikami naszej firmy dowiadując się o możliwości zatrudnienia (11), oraz przychodzenie do firmy aby dowiedzieć się o możliwość podjęcia pracy (10). Pięciu pracodawców otrzymywało CV i listy motywacyjne. W trzech przypadkach kontakt odbywał się na spotkaniach organizowanych przez urząd pracy. Pozostałe formy nie były reprezentowane. Wynika z tego, że najbardziej popularną formą jest bezpośrednio dowiadywanie się o możliwości podjęcia zatrudnienia poprzez osobiste odwiedziny u potencjalnych pracodawców oraz poprzez rozmowy z pracownikami. Rzadko korzystano z spotkań z pracodawcą organizowanych przez urząd pracy, a także wyrażano zainteresowanie poprzez wysłanie listu motywacyjnego czy CV.

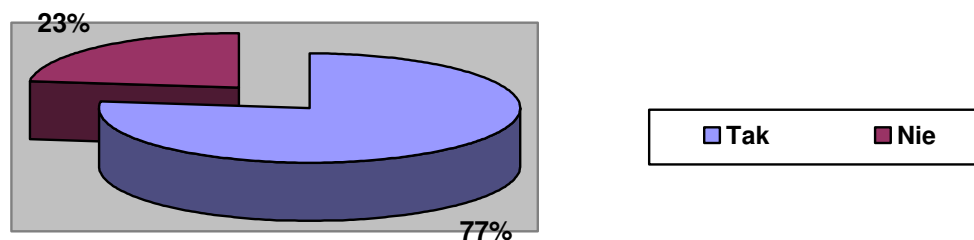
6.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach; korzyści i straty

Wykres nr 39. Zatrudnianie osoby bezrobotnej w firmie respondenta (kiedykolwiek)



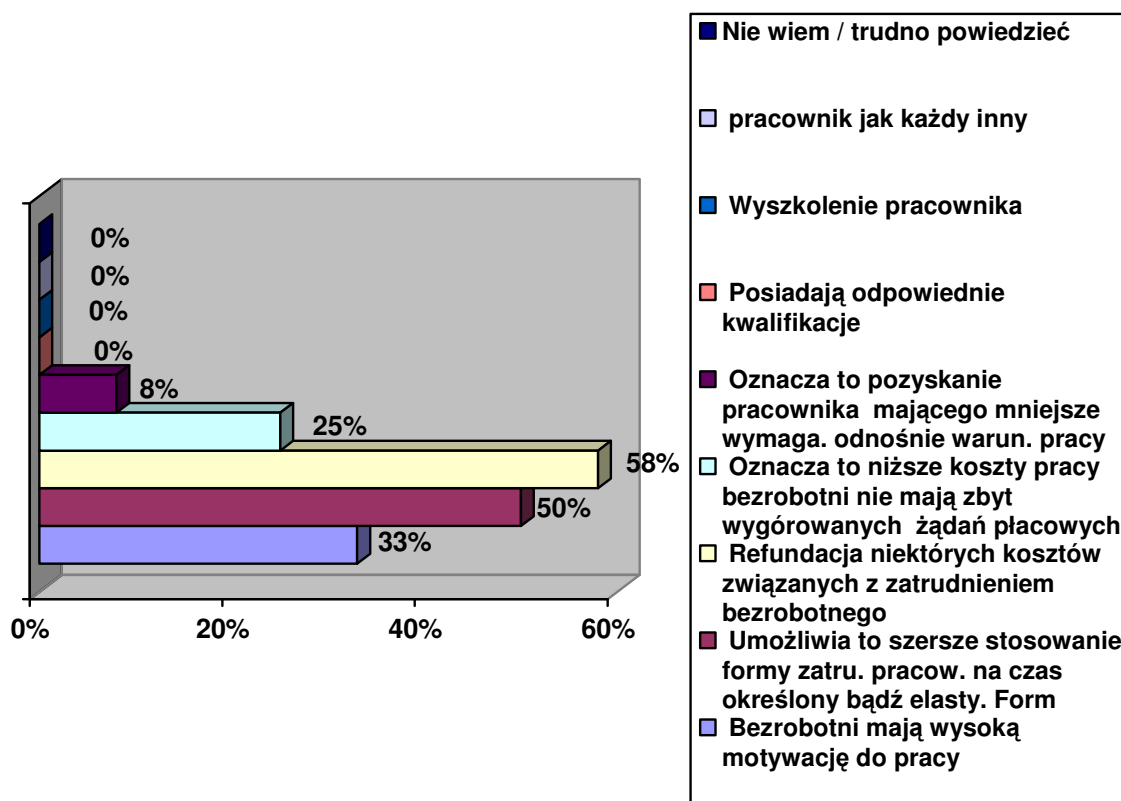
W badanych firmach bezrobotni byli zatrudniani w blisko połowie przypadków (14/30), jednak nieznacznie przeważają firmy, w których bezrobotnych nigdy nie zatrudniano.

Wykres nr 40. Występowanie korzyści dla firmy z zatrudnienia bezrobotnego



Trzy czwarte respondentów stwierdziło, że zatrudnienie bezrobotnych było korzystne dla ich firmy.

Wykres nr 42. Powody, dla których zatrudnianie bezrobotnego było korzystne dla firmy

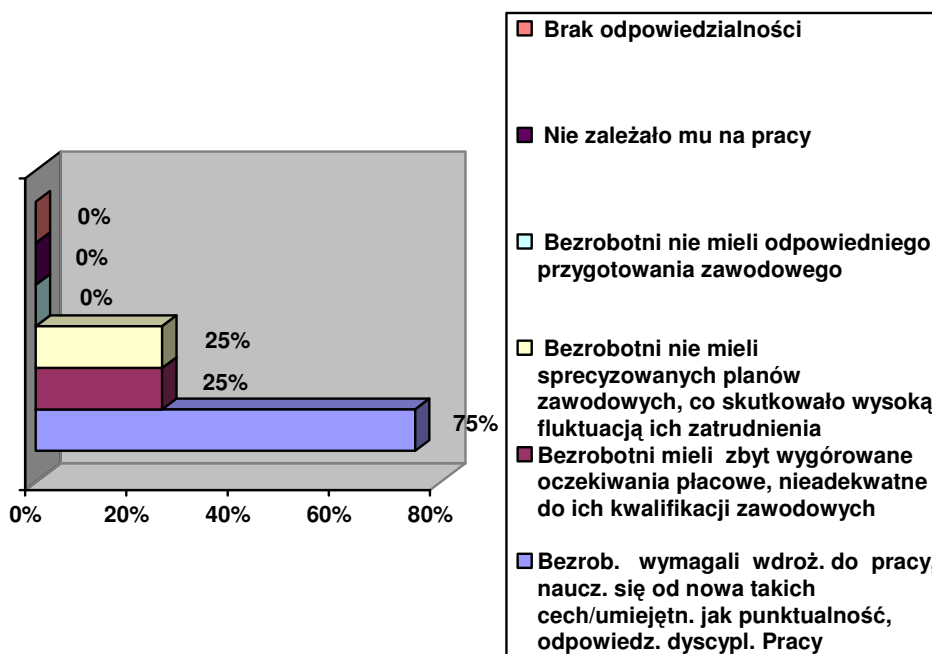


Respondenci, którzy odpowiedzieli na to pytanie (10 osób) za najczęściej występujący powód zatrudniania bezrobotnych podawali refundację niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego (6). „Umożliwia to szersze stosowanie formy zatrudnienia pracowników na czas określony bądź elastycznych form” taki powód wymieniło 5 pracodawców. Dla trzech powodem był fakt, iż bezrobotni mają wysoką motywację do pracy oraz niższe koszty pracy związane z tym, że nie mają oni wygórowanych żądań płacowych.

W jednym przypadku oznaczało to pozyskanie pracownika mającego mniejsze wymagania odnośnie warunków pracy.

Wyraźnie, przy zatrudnianiu bezrobotnych, przeważają więc pragmatyczne cele finansowe.

Wykres nr 43. Powody, dla których zatrudnianie bezrobotnego nie było korzystne dla firmy

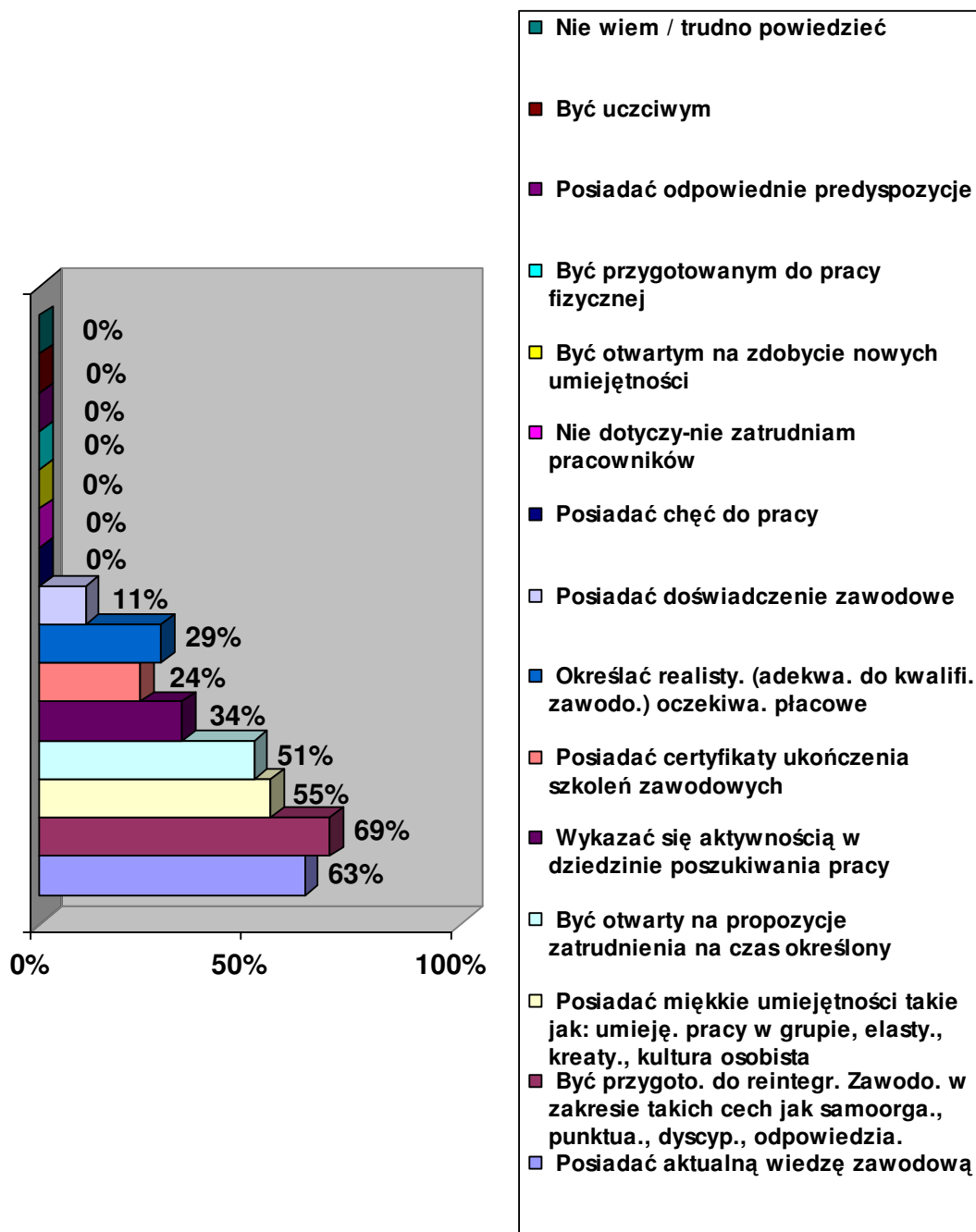


Główne powody dla których pracodawcy uważają zatrudnianie bezrobotnych za niekorzystne to konieczność wdrożenia do pracy (nauczenia się od nowa takich cech/umiejętności jak punktualność, odpowiedzialność, dyscyplina pracy), zbyt wygórowane oczekiwania płacowe i brak sprecyzowanych planów zawodowych co skutkuje wysoką fluktuacją ich zatrudnienia. Są to więc cechy, które bezpośrednio wynikają z dotychczasowego wykluczenia z rynku pracy oraz budzą niepokój pracodawców związany z ryzykiem nie wywiązania się z zobowiązań powziętych wobec pracodawców.

6.3. Opinie badanych dotyczące bezrobotnych i bezrobocia

W celu przybliżenia opinii respondentów na temat funkcjonowania bezrobotnych oraz zjawiska bezrobocia zapytano respondentów jakie cechy powinna posiadać osoba bezrobotna. Odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres nr 44.

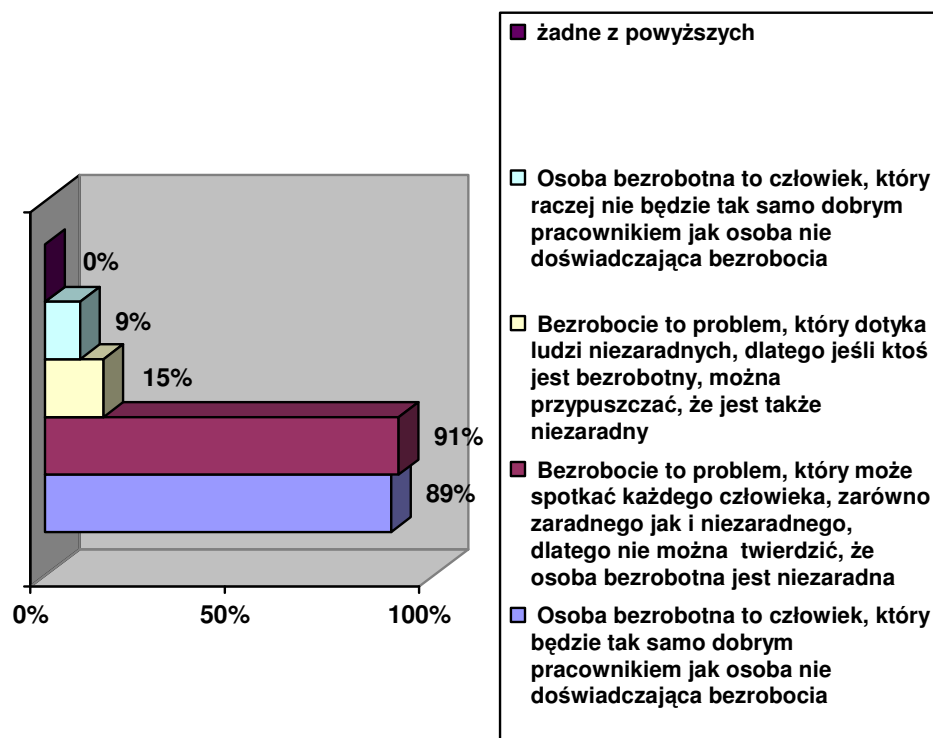
Wykres nr 44. Powody, dla których zatrudnianie bezrobotnego nie było korzystne dla firmy



Dane zawarte w wykresie nr 44 pokazują, iż najbardziej pożądaną przez pracodawcę cechą u bezrobotnego jest posiadanie przygotowania do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech jak samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność (21), posiadanie aktualnej wiedzy (19). Na kolejnych miejscach znajdują się posiadanie miękkich umiejętności takich jak: umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista (16) oraz bycie otwartym na propozycje zatrudnienia na czas określony (15). Na

dalszych miejscach pracodawcy wskazywali, że bezrobotny powinien wykazywać się aktywnością w dziedzinie poszukiwania pracy (10), określać realistycznie oczekiwania płacowe (9) i posiadać certyfikaty ukończenia szkoleń (7). Najmniej istotnym ze wskazywanych było doświadczenie zawodowe (3).

Wykres nr 45. Proszę wskazać, z którym z poniższych stwierdzeń Pan(i) się zgadza



Bezrobotni byli postrzegani przez pracodawców generalnie pozytywnie. Aż 27na 30 osób stwierdziło, że bezrobocie to problem, który może spotkać każdego człowieka, zarówno zaradnego jak i niezaradnego, dlatego nie można twierdzić, że osoba bezrobotna jest niezaradna. Prawie tyle samo bo 26 osób stwierdziła, że osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczona bezrobociem.

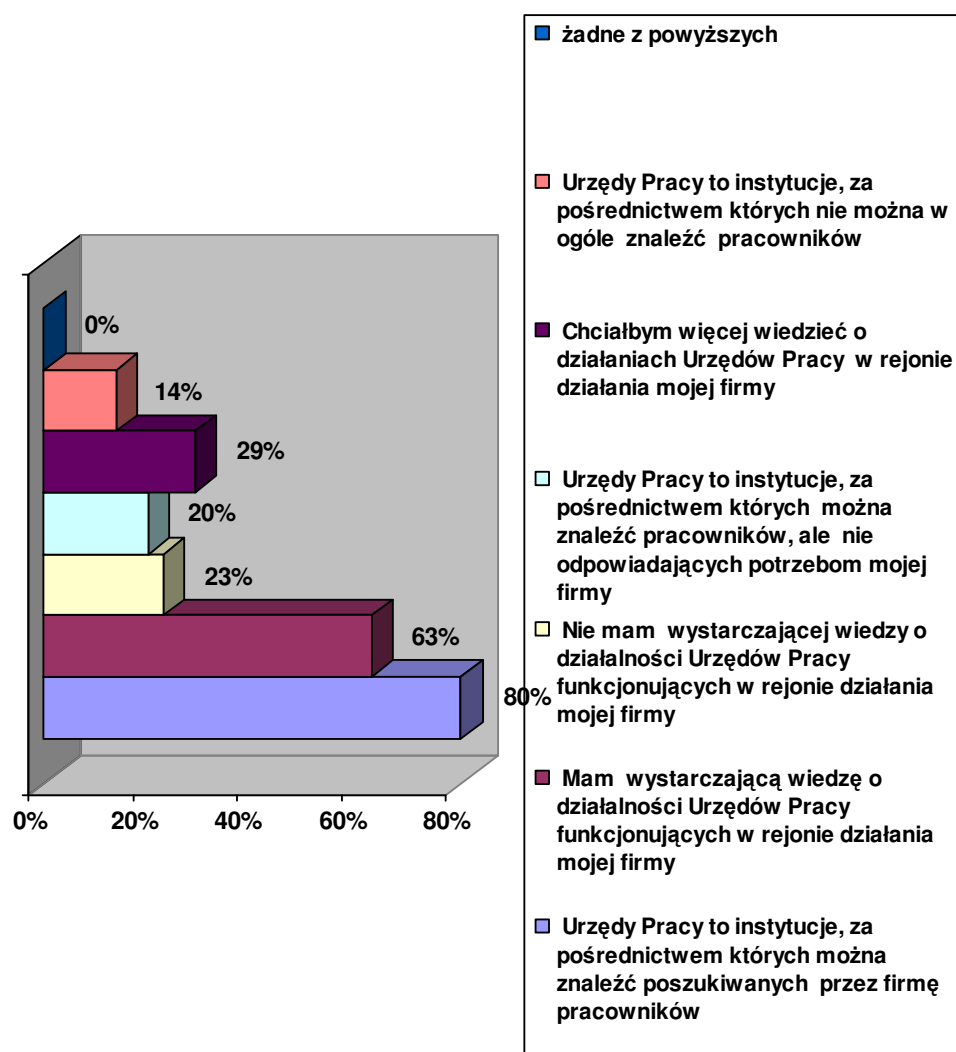
Negatywnie wypowiadało się o bezrobotnych stosunkowo mało bo odpowiednio 5 i 3 osoby. W pierwszym przypadku chodziło o „bezrobocie to problem, który dotyczy ludzi niezaradnych, dlatego jeśli ktoś jest bezrobotny, można przypuszczać, że jest także niezaradny”, a w drugim „osoba bezrobotna to człowiek, który raczej nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia”.

Wynika z tego, że pracodawcy generalnie pozytywnie postrzegają osoby bezrobotne i nie dyskryminują ich ze względu na status na rynku pracy. W połączeniu z informacją, że niemal połowa respondentów zatrudniała lub zatrudnia w swojej firmie osobę bezrobotną można przypuszczać, że respondenci przynajmniej w połowie należą do grupy, która osobiście zna osoby, które były bezrobotne, a pozytywne oceny i opinie, że osoby bezrobotne to ludzie, którzy będą tak samo dobrymi pracownikami jak osoby nie doświadczające bezrobocia, wynikają z autopsji i osobistych doświadczeń w pracy z osobami, które były bezrobotne.

7. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców

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

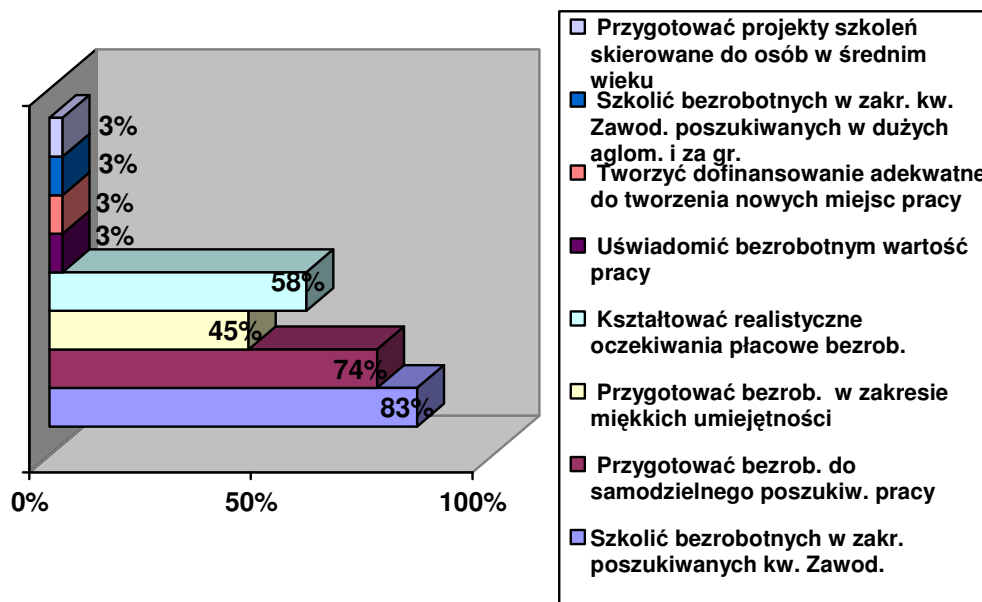
Wykres nr 46. Proszę wskazać, z którym z poniższych stwierdzeń Pan(i) się zgadza



Ankietowanym zaproponowano kilka odpowiedzi, najczęściej zgadzali się z oceną „urzędy pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników” (80%). Drugie w kolejności stwierdzenie to „mam wystarczającą wiedzę o działalności Urzędów Pracy funkcjonujących w rejonie działania mojej firmy” (63%). Blisko trzydzieści procenta badanych twierdzi, że chciałoby wiedzieć więcej działaniach Urzędów Pracy w rejonie działania firmy. Dwadzieścia trzy procent nie miało wystarczającej wiedzy na temat działania urzędów pracy. Niezadowolenie z działania urzędów pracy pojawiło się u 1/3 badanych i dzieli się na twierdzenie „urzędy pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć pracowników, ale nie odpowiadających potrzebom mojej firmy” (20%) oraz „urzędy pracy to instytucje, za pośrednictwem których nie można w ogóle znaleźć pracowników” (14%).

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

Wykres nr 47. Możliwe działania, jakie może podjąć urząd pracy, aby dobrze przygotować bezrobotnych do wejścia na rynek pracy



Najczęściej wymienianą sugestią dla urzędów pracy było szkolenie bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy (83%), oraz przygotować bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy (74%). Jako ważne wymieniano również realistyczne kształtowanie oczekiwań płacowych (58%) i

przygotowywanie bezrobotnych w zakresie umiejętności miękkich. Pozostałe propozycje były w zasadzie pomijalnie rzadkie.

Podsumowanie. Wnioski i rekomendacje

Wśród powodów zatrudniania nowych pracowników jako najważniejsze wskazano poszerzenie zakresu działalności oraz zwiększenie popytu na produkty lub usługi oferowane przez firmę. Wskazuje to na poprawę sytuacji małych przedsiębiorstw na rynku pracy, która umożliwia poszerzanie zakresu działania.

Wśród stanowisk, na które występuje zapotrzebowanie i które pracodawcy planują utworzyć najczęściej wskazano na grupę zawodów związanych ze sprzedażą (handlem), demonstracją produktów i usługami osobistymi (76% wskazań) oraz ze stanowiskami średniego personelu technicznego (38% wskazań). 38% respondentów wskazało także odpowiedź „inne”. Wydaje się więc, że profil działania przedsiębiorstw odbiega nieco od rolniczego charakteru subregionu, choć nie można wykluczyć, że część firm zajmuje się handlem produktami rolno-spożywczymi..

85% respondentów nie miało żadnych trudności ze znalezieniem pracowników adekwatnych do zapotrzebowania firmy, co wskazuje na dostosowanie podaży pracy do zapotrzebowania na pracowników posiadających poszukiwane umiejętności (przy czym należy podkreślić, iż niekoniecznie kierowano się wykształceniem pracownika zdobytym w procesie edukacji).

Wśród respondentów z subregionu siedleckiego zdecydowanie przeważało przekonanie, że urzędy pracy to instytucje dobrze funkcjonujące, za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych pracowników (80%). Pracodawcy deklarowali także, że posiadają dostateczną wiedzę na temat urzędów pracy (63%). Wskazuje to na dobre funkcjonowanie urzędu pracy jako pośrednika, który przyczynia się do zagospodarowania znajdującego się na rynku potencjału wiedzy i umiejętności pracowników.

Wśród respondentów, którzy skorzystali podczas rekrutacji pracowników z pośrednictwa PUP (12 osób) zdecydowana większość oceniła to pośrednictwo jako dobre (86%) i bardzo dobre (7%). Jedynie w przypadku 7% respondentów pośrednictwo zostało ocenione jako złe. Istotna jest więc konstatacja, że większość respondentów pozytywnie oceniała działanie urzędów pracy oraz szanse znalezienia za pośrednictwem tej instytucji adekwatnych pracowników. Z odpowiedzi respondentów wynika jednak, że mimo wszystko nieco lepiej (bardzo dobrze i dobrze) oceniają rekrutowanie pracowników poprzez korzystanie z własnych kontaktów bądź rekomendacji osób zaufanych (100%), choć wskazano również na złe doświadczenia wynikające z zatrudniania znajomych i rodziny (3%).

Jak już wspomniano wyżej, najważniejszym kryterium wyboru pracowników były umiejętności i doświadczenie zawodowe, staż pracy w danym zawodzie a także dodatkowe umiejętności takie jak znajomość języków obcych, posiadanie prawa jazdy, znajomość

obsługi komputera oraz cechy indywidualne kandydata. Optymalny wiek do zatrudnienia mają kandydaci z przedziałów 26-35 oraz 36-45. Oferty pracy kierowane były do kobiet i mężczyzn w takim samym stopniu, co wskazywać może na równe traktowanie kandydatów ze względu na płeć wśród badanych podmiotów.

Wysoko oceniane są cechy indywidualne cechy potencjalnych pracowników, takie jak odpowiedzialność, uczciwość, punktualność i sumienność oraz kultura osobista. Nieco mniej ważne wydają się być: kreatywność, komunikatywność i otwartość na zmiany.

Generalnie wydaje się, że pracodawcy nie mają problemów ze znalezieniem adekwatnych pracowników, a Ci, którzy korzystali z pośrednictwa urzędów pracy oceniają to pośrednictwo dobrze. Jednakże poczynione w badaniach analizy umożliwiają zaproponowanie pewnych rekomendacji w celu jeszcze lepszego dopasowania podaży pracy do popytu na pracę występującego w subregionie siedleckim¹⁵.

W związku z tym można pokusić się o zaproponowanie następujących rekomendacji:

1. W zakresie działania urzędów pracy proponuje się wesprzeć obszar dotyczący prowadzenia szkoleń związanych ze zmianą kwalifikacji zawodowych w kierunku poszukiwanych na lokalnym rynku pracy (usługi, handel, sprzedaż) oraz w kierunku kształcenia pożądaných przez pracodawców pozazawodowych umiejętności, takich jak np. odpowiedzialność, uczciwość, sumienność, autoprezentacja i kultura osobista;
2. Wsparcie współpracy urzędów pracy (i instytucji rynku pracy) z instytucjami edukacyjnymi (współpraca PUP z Zakładami Doskonalenia Zawodowego i zespołami szkół w zakresie prowadzenia szkoleń zawodowych oraz kształcenia zawodowego zarówno zasadniczego jak i średniego w cyklach 3-letnich i krótszych);
3. Proponuje się także wzmocnienie współpracy pomiędzy PUP a pracodawcami np. w zakresie realizacji programów aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych lub bezrobotnych w grupie osób starszych poprzez realizowanie projektów finansowanych z EFS, oraz sięgania po instrumenty mające na celu pozostawienie (utrzymanie) pracowników ze starszych grup wiekowych na rynku pracy (np. poprzez informowanie pracodawców o instrumentach wprowadzanych przez Rząd takich jak Program „Solidarność pokoleń - działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”¹⁶);
4. Jednocześnie należy wprowadzić inne instrumenty mające na celu ograniczanie dalszej bierności osób bezrobotnych, takie jak odchodzenie od liberalnego orzecznictwa rentowego, zniechęcanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i korzystania ze świadczeń socjalnych. Należy ponadto przygotowywać osoby bezrobotne do samodzielnego poszukiwania pracy;

¹⁵ Należy jednakże pamiętać, że liczebność badanej zbiorowości była niewielka (30 podmiotów), a w przypadku 24 pytań (na 49) w efekcie pytań filtrujących liczebność ta spadała do 4-5 osób, co pozwala na zaproponowanie jedynie ostrożnych hipotez, które wymagałyby potwierdzenia w badaniach na większej próbie reprezentatywnej.

¹⁶ Osoby 50-letnie mają kłopoty ze znalezieniem pracy, a często są „wypychane” na tzw. wcześniejsze emerytury. W efekcie, w Polsce mamy najniższy w Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia 50-latków (niecałe 30%). 17 października 2008 r. Rada Ministrów przyjęła Program *Solidarność pokoleń - działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+* wraz z projektem pierwszej ustawy realizującej ten program (<http://mpips.gov.pl>).

5. Biorąc pod uwagę fakt, że badanie przeprowadzono wśród przedstawicieli małych firm, pojawia się postulat o skierowanie wsparcia dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw w postaci systemu ulg podatkowych i ulg związanych z zatrudnianiem pracowników (w tym zwłaszcza osób bezrobotnych), o takim kształcie, aby mogły wesprzeć elastyczne zatrudnianie pracowników;
6. Inwestowanie środków UE (poza rolnictwem) także we wspieranie działalności drobnych przedsiębiorstw.

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.

1-4 5-6 7-9 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:

przed 1989 rokiem	⁽¹⁵⁾ 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 o pracę o charakterze umów o pracę

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

(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”, „NAJMNIEJ WAŻNY” ZAZNACZYĆ PO 1 POWODZIE**

L.p	Powody zatrudnienia w badanej firmie nowych pracowników w latach 2007-2008	Najważniejszy (1-sze miejsce)	Średnio ważny (2-gie miejsce)	Najmniej ważny (3-cie miejsce)
		(105)	(106)	(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.	Giełdy 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).

Nie był wymagany	1 (219)
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	(przejsć do pytania 37)	(270) 1
Nie	(zadać pytanie 36)	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	(zadać pytanie 38)	1
Nie	(przejsć do pytania 39)	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; nauczania 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:

Mężczyzna (322) 1
Kobieta 2

45. Wiek

Do 25 lat (323) 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?

Tak (324) 1
Nie 2

47. Jakie stanowisko w firmie Pan/i zajmuje?

Dyrektor/prezes firmy (325) 1
Wicedyrektor/wiceprezes 2
Kierownik działu kadr 3
Inne, 4
jakie? _____ | | | (326-327)

48. Jaki jest Pana/i staż pracy ogółem?

| | | lat / lata (328-329)

49. Jaki jest Pana(i) staż pracy w obecnej firmie?

Do 1 roku (330) 1

Powyżej 1 roku do 3 lat	2
Powyżej 3 lat do 6 lat	3
Powyżej 6 lat do 10 lat	4
Powyżej 10 lat do 20 lat	5
Powyżej 20 lat do 30 lat	6
Powyżej 30 lat	7

SERDECZNIE DZIĘKUJEMY!

Metryczka – informacje o sytuacji wywiadu

1. Proszę opisać okoliczności przeprowadzenia wywiadu: łatwość umówienia się z respondentem, miejsce wywiadu, czas trwania wywiadu itp.

_____ |__|__| (331-332)

_____ |__|__| (333-334)

_____ |__|__| (335-336)

2. Czy wystąpiły zakłócenia w czasie przeprowadzania wywiadu?

(337)

Tak 1

Nie 2

3. Jeżeli tak, to proszę je opisać. (Proszę opisać na czym polegały te zakłócenia, jak długo trwały itp.).

_____ |__|__| (338-339)

_____ |__|__| (340-341)

_____ |__|__| (342-343)

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:

Kod pocztowy:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

 366-369
370-374

Imię i nazwisko ankietera: _____

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

 350-357

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

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
