



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 Łukasz Łotocki***

**Projekt badawczy**

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

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

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

**Warszawa 2008**

## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie .....	3
1. Charakterystyka respondentów .....	7
1.1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie .....	7
1.2. Badani respondenci według kryterium właściciele/współwłaściciele / nie będący właścicielami firmy .....	7
1.3. Struktura respondentów według cech demograficznych .....	8
1.4. Respondenci według stażu pracy .....	9
2. Charakterystyka badanych firm .....	11
2.1. Dziedzina działalności.....	11
2.2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników .....	12
2.3. Rok powstania badanych podmiotów.....	16
2.4. Lokalizacja badanych podmiotów.....	17
2.5. Badane podmioty według formy prawnej i własności.....	18
3. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane .....	20
3.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 i ich uwarunkowania .....	20
3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu.....	24
4. Sposoby / metody / formy rekrutacji pracowników w badanych podmiotach .....	26
5. Kryteria doboru pracowników .....	34
5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria doboru pracowników w procesie rekrutacji .....	34
5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia .....	36
5.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności / doświadczeń w procesie rekrutacji pracowników .....	38
5.4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych.....	41
5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia.....	47
6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych.....	53
7. Powiatowe urzędy pracy w opinii pracodawców .....	59
7.1. Wiedza pracodawców o działaniach powiatowych urzędów pracy oraz wizerunek urzędów pracy w oczach pracodawców .....	59
7.2. Wskazania pracodawców pod adresem powiatowych urzędów pracy w zakresie przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy.....	59
Zakończenie: wnioski i postulaty.....	61
<i>Aneks – kwestionariusz wywiadu .....</i>	<i>65</i>

## Wprowadzenie

Niniejszy raport powstał w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród 294 pracodawców reprezentujących firmy zlokalizowane w subregionie warszawskim województwa mazowieckiego. Subregion obejmuje 16 powiatów i w województwie mazowieckim należy do największych pod względem liczby ludności (1 675 874).

Sytuacja ekonomiczna subregionu (oceniana według kryterium liczby podmiotów gospodarczych, przeciętnego wynagrodzenia, zatrudnienia i bezrobocia) jest zróżnicowana. Powiaty były wzajemnie bardzo zróżnicowane pod względem liczby podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tysięcy ludności. Wartość wskaźnika wahała się od 574 do 1 516. Wydaje się, że był on powiązany ze stopniem wykształcenia dominującym w danym powiecie. Odnotowano także duże zróżnicowanie przeciętnego wynagrodzenia brutto między poszczególnymi powiatami. Wahało się ono od 76,8% do 121,8% w stosunku do średniej dla całego kraju. Wydaje się, że było ono powiązane ze stopniem wykształcenia dominującym w danym powiecie. Sytuację ekonomiczną subregionu można określić ogólnie jako raczej dobrą, o czym świadczy przyrost liczby podmiotów gospodarczych we wszystkich powiatach. Kluczową kwestią z punktu widzenia rynku pracy jest poziom wykształcenia mieszkańców powiatu, który może być niewystarczający z punktu widzenia pracodawców (stąd można odnotować wysokie niekiedy stopy bezrobocia pomimo rozwoju firm). Można jednak przypuszczać, że – z jednej strony – wiele osób bezrobotnych pracuje w szarej strefie, a z drugiej – wiele przedsiębiorstw to małe firmy rodzinne, które nie zatrudniają większej liczby osób.

Cele niniejszych badań określone zostały w dwóch płaszczyznach, mianowicie diagnostycznej i aplikacyjnej. Cele diagnostyczne określono następująco:

- rozpoznanie potrzeb kadrowych badanych firm w kontekście zasobów pracy na lokalnym rynku pracy,
- identyfikacja sposobów rekrutacji pracowników i ich ocena,
- określenie kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji,
- diagnoza faktycznych i potencjalnych ofert pracy na lokalnych rynkach pracy ze wskazaniem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje zawodowe,
- zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych,

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

Cele aplikacyjne określono następująco:

- wskazanie osobom poszukującym pracy w subregionie warszawskiej 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 warszawskim z pracodawcami,
- wskazanie źródeł niskiego zainteresowania pracodawców w subregionie warszawskim 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 warszawskim,
- prognozowanie profilu rozwoju szkolnictwa zawodowego w subregionie warszawskim,
- 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 doboru pracowników w procesie rekrutacji,
- określenie stosunku pracodawców do zatrudniania bezrobotnych,
- wskazanie roli Powiatowych Urzędów Pracy w pośrednictwie pracy, aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Pełne badanie ilościowe zostało przeprowadzone na 1001 osobowej reprezentatywnej próbie pracodawców (przy czym w subregionie warszawskim było to 294 respondentów) metodą indywidualnego wywiadu, przez doświadczonego ankietera za pomocą kwestionariusza wywiadu w miejscu pracy pracodawcy. Dobór próby był losowy, a wywiady realizowane były w okresie od 3 do 30 listopada 2008 z osobami zarządzającymi firmą (dyrektor, prezes, właściciel) lub inną upoważnioną osobą, posiadającą wiedzę o polityce personalnej firmy.

Informacje o przebiegu badań - problemach, jakie występowały przy wywiadach ( w oparciu o metryczkę ankietera).

Struktura raportu wygląda następująco:

W rozdziale pierwszym zaprezentowano charakterystykę respondentów pod względem stanowiska zajmowanego w firmie, stosunku własności do przedsiębiorstwa, cech demograficznych, stażu pracy.

W rozdziale drugim zaprezentowano charakterystykę badanych firm pod względem dziedziny działalności, liczby i struktury zatrudnionych pracowników, roku powstania, lokalizacji oraz formy prawnej.

W rozdziale trzecim opisano zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 roku w badanych firmach oraz ich uwarunkowania. Ponadto zawarto tu opis planowanych przez pracodawców zmian w tym zakresie w roku 2009.

W rozdziale czwartym opisano formy rekrutacji pracowników w badanych firmach wraz z oceną ich skuteczności.

W rozdziale piątym scharakteryzowano kryteria doboru pracowników pod względem wymagań dotyczących cech demograficznych, dodatkowych umiejętności oraz cech indywidualnych kandydatów do pracy. Opisano tu także najczęściej wskazywane braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia.

W rozdziale szóstym opisano doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych, w tym formy zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w badanych

firmach, korzyści i straty płynące z zatrudnienia bezrobotnych oraz opinie pracodawców dotyczące osób bezrobotnych i bezrobocia.

W rozdziale siódmym odniesiono się do opinii pracodawców na temat powiatowych urzędów pracy. Scharakteryzowano deklarowaną wiedzę na temat powiatowych urzędów pracy oraz wizerunek tych instytucji w oczach pracodawców.

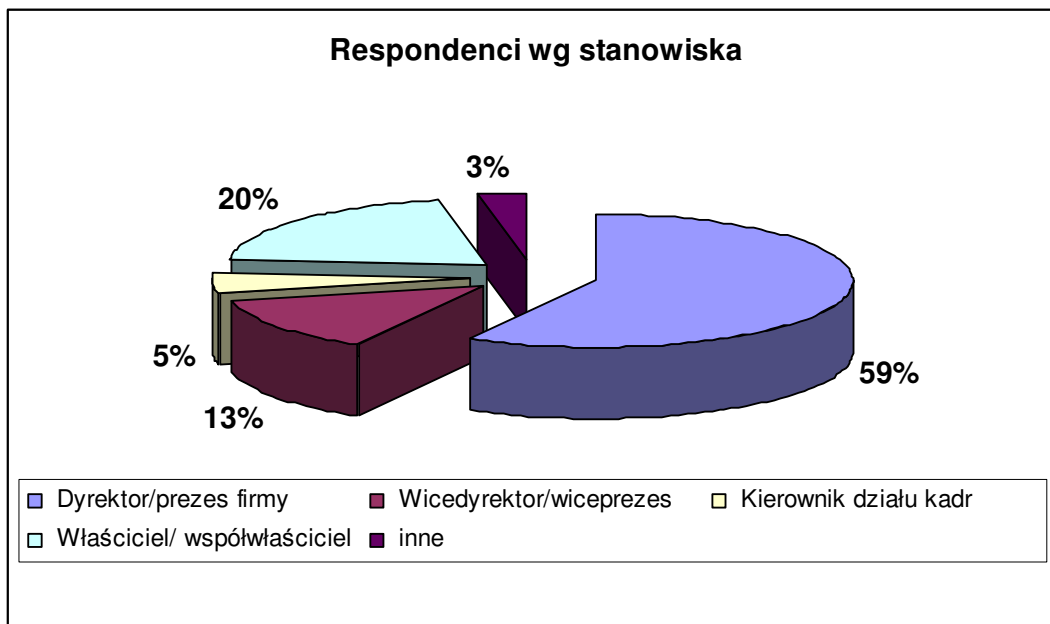
Na zakończenie przedstawiono wnioski i postulaty dla subregionu warszawskiego będące wynikiem przeprowadzonego badania.

# 1. Charakterystyka respondentów

## 1.1. Badani respondenci według stanowiska zajmowanego w firmie

Respondenci w subregionie warszawskim (z wyłączeniem m.st. Warszawy) stanowili 29% respondentów badanych w województwie mazowieckim (294 ze 1001 badanych). 58% respondentów badanych w subregionie warszawskim (170 osób) stanowili dyrektorzy bądź prezesi firm, 13% (39 osób) – wicedyrektorzy lub wiceprezesi, 5% (15 osób) – kierownicy działów kadr, 20% (60 osób) – właściciele/współwłaściciele. Pozostali stanowili 3% badanych (9 osób).

Wykres nr 1

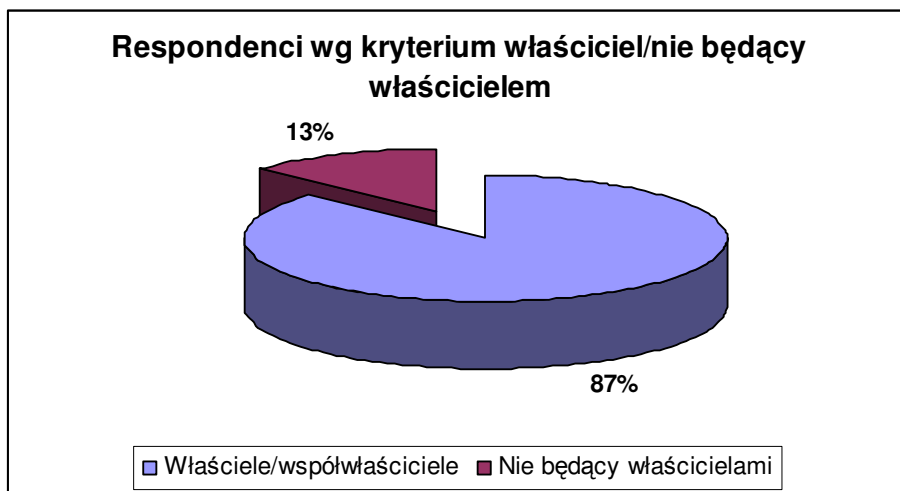


Źródło: Pentor

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

87% respondentów (255 osób) badanych w subregionie warszawskim stanowili właściciele bądź współwłaściciele przedsiębiorstwa. Pozostałe 13% nie było właścicielami badanego przedsiębiorstwa.

Wykres nr 2

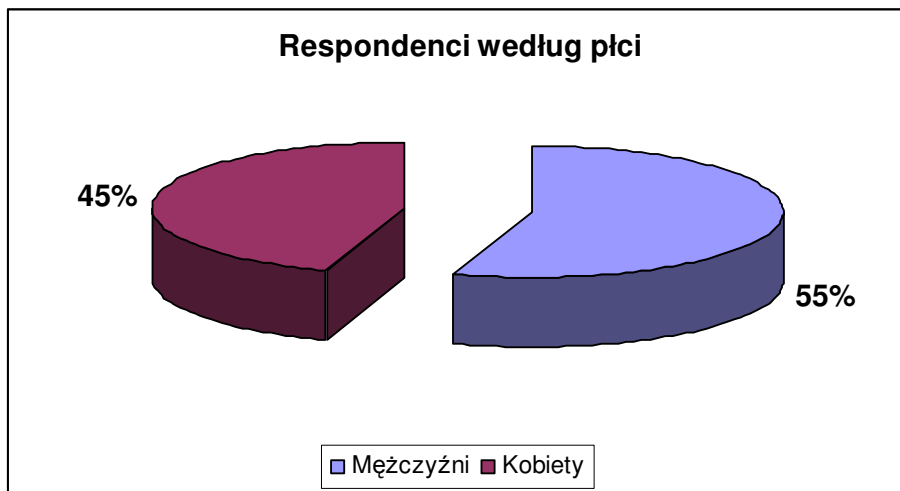


Źródło: Pentor

### **1.3. Struktura respondentów według cech demograficznych**

W badanej próbie mężczyźni stanowili 55% respondentów (163 osoby), natomiast kobiety – 45% respondentów (131 osób).

Wykres nr 3

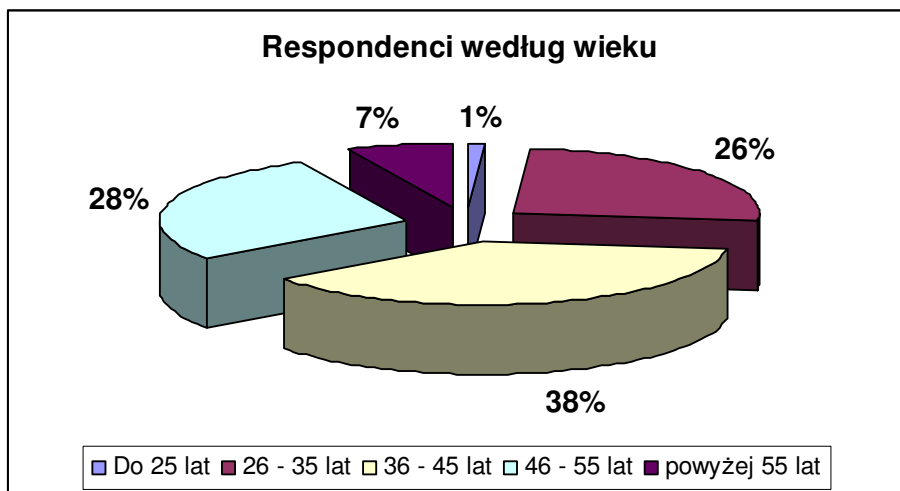


Źródło: Pentor



38% respondentów (111 osób) mieściło się w przedziale wiekowym 36-45 lat, 28% (83 osoby) – 46-55 lat, 26% (75 osób) – powyżej 55 lat, 7% (21 osób) – 26-35 lat, 1% (4 osoby) – do 25 lat. 66% respondentów miało więc 36-55 lat, 8% – mniej, 26% – więcej.

Wykres nr 4



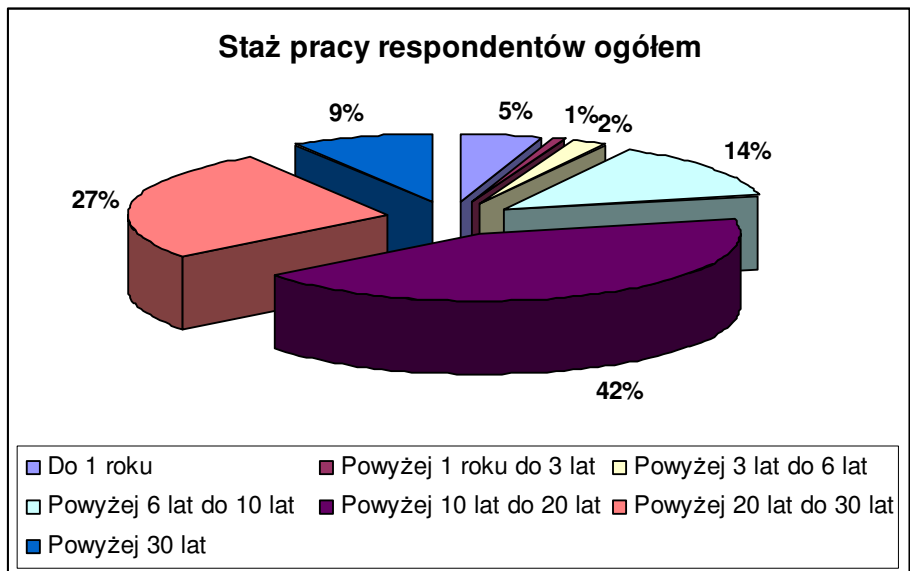
Źródło: Pentor

#### **1.4. Respondenci według stażu pracy**

42% respondentów (126 osób) legitymowało się stażem pracy 10-20 letnim, 27% (78 osób) – 20-30 letnim, 14% (42 osoby) – 6-10 letnim, 9% (25 osób) – powyżej 30-letnim, 5% (13 osób) – do 1 roku, 2% (7 osób) – 3-6 letnim, natomiast 1% (3 osoby) – 1-3 letnim. W badanej firmie najwięcej respondentów – 35% (102 osoby) deklarowało staż pracy powyżej 3 lat do 6 lat, 31% respondentów (92 osoby) – powyżej 6 lat do 10 lat, 25% (74 osoby) – powyżej 10 do 20 lat, 6% respondentów (17 osób) – powyżej 1 roku do 3 lat, 3% (9 osób) – powyżej 20 lat do 30 lat. 69% respondentów miało więc staż pracy 10-30 lat. Jedynie 1 osoba zadeklarowała staż pracy do 1 roku w badanym przedsiębiorstwie. Nikt nie zadeklarował stażu pracy w badanym przedsiębiorstwie powyżej 30 lat. 66% respondentów miało więc w badanej firmie staż pracy 3-10 lat. Wydaje się, że niektórzy respondenci odpowiadali na pytania o staż pracy niekonsekwentnie. Z jednej bowiem strony 13 osób zadeklarowało staż pracy do jednego roku ogółem, natomiast w odniesieniu do badanego przedsiębiorstwa staż taki zadeklarowała jedynie 1 osoba. Wynika z tego, że pozostałe 12 osób jednocześnie deklarowały staż pracy

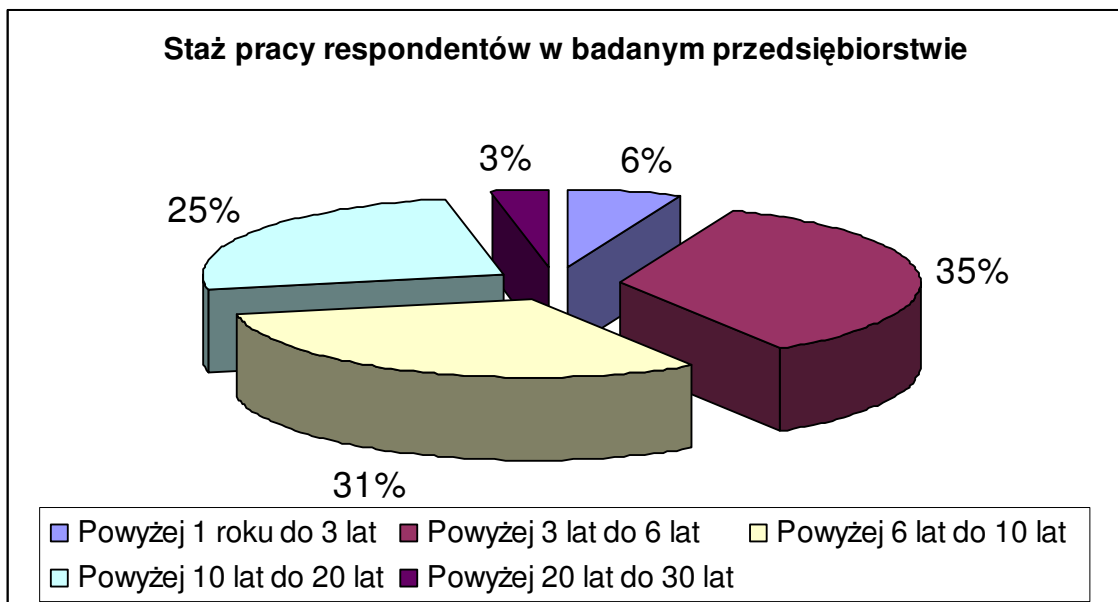
ogółem poniżej 1 roku, przy jednoczesnej deklaracji dotyczącej stażu pracy w badanym przedsiębiorstwie powyżej 1 roku, co stanowi sprzeczność.

Wykres nr 5



Źródło: Pentor

Wykres nr 6



Źródło: Pentor

## 2. Charakterystyka badanych firm

### 2.1. Dziedzina działalności

Profil działalności badanych podmiotów gospodarczych jest klasyfikowany jako sekcje PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności). Według klasyfikacji PKD z 2004 roku profile działalności badanych firm przedstawiają się następująco:

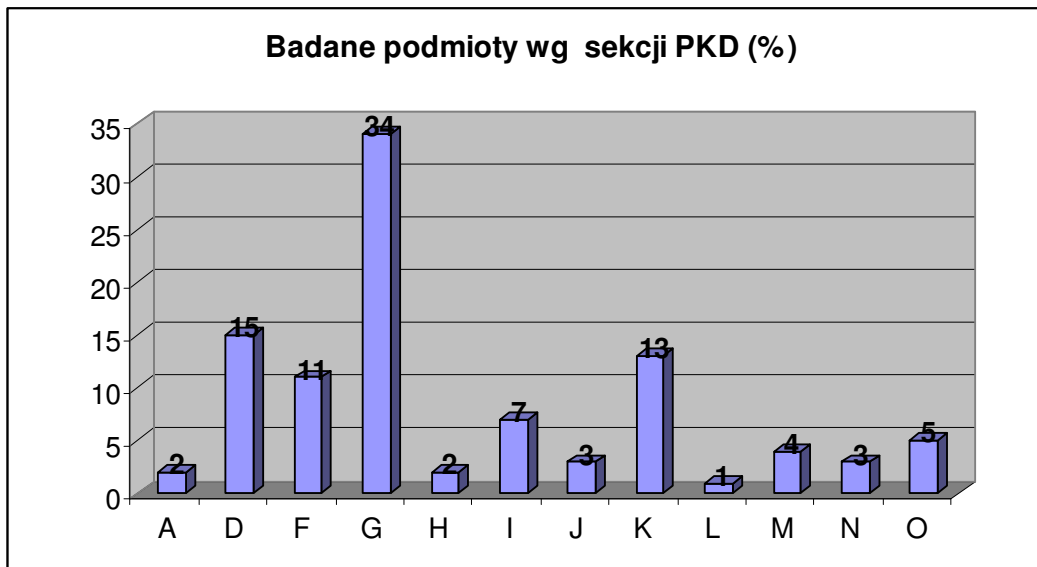
**Tabela nr 1. PKD badanych podmiotów**

		<b>Liczba</b>	<b>%</b>
<b>Sekcja A</b>	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	7	2
<b>Sekcja D</b>	Przetwórstwo przemysłowe	45	15
<b>Sekcja F</b>	Budownictwo	32	11
<b>Sekcja G</b>	Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	101	34
<b>Sekcja H</b>	Hotele i restauracje	5	2
<b>Sekcja I</b>	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	20	7
<b>Sekcja J</b>	Pośrednictwo finansowe	8	3
<b>Sekcja K</b>	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	39	13
<b>Sekcja L</b>	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	2	1
<b>Sekcja M</b>	Edukacja	11	4
<b>Sekcja N</b>	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	9	3
<b>Sekcja O</b>	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	15	5
	<b>SUMA:</b>	<b>294</b>	<b>100</b>

Źródło: Pentor

Najwięcej badanych podmiotów w subregionie warszawskim (34%, 101 podmiotów) funkcjonowało w sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego), D (Przetwórstwo przemysłowe; 15%, 45 podmiotów) oraz K (Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej; 13%, 39 podmiotów).

Wykres nr 7

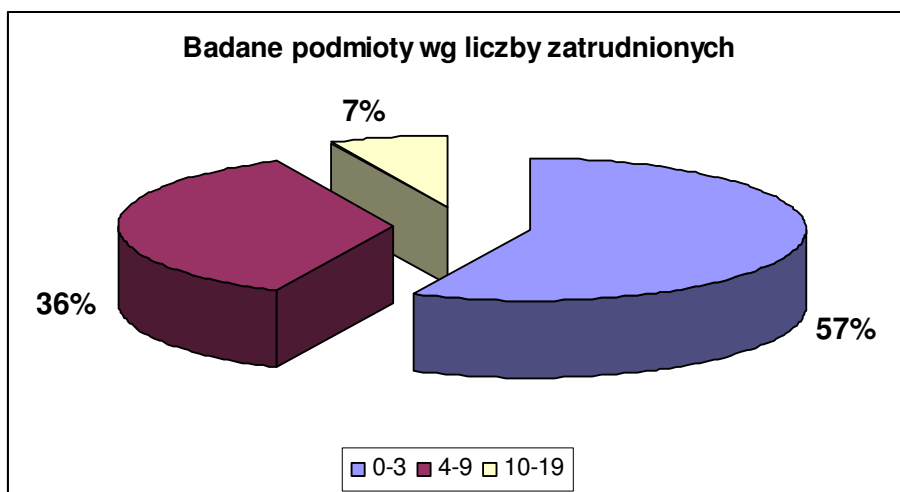


Źródło: Pentor

## **2.2. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników**

W firmach badanych w subregionie warszawskim pracowało 1 212 pracowników. 57% (167) badanych firm zatrudniało do 3 pracowników, 36% (106) 4-9 pracowników, 7% (20) 10-19 pracowników. 1 firma zadeklarowała zatrudnianie 30-49 pracowników. Zdecydowanie dominowały więc firmy najmniejsze (zatrudniające do 9 pracowników; 93%). Jedynie 7% zatrudniało powyżej 10 pracowników, jednakże poniżej 20. Większe firmy (poza jednym wyjątkiem) nie były przedmiotem badania.

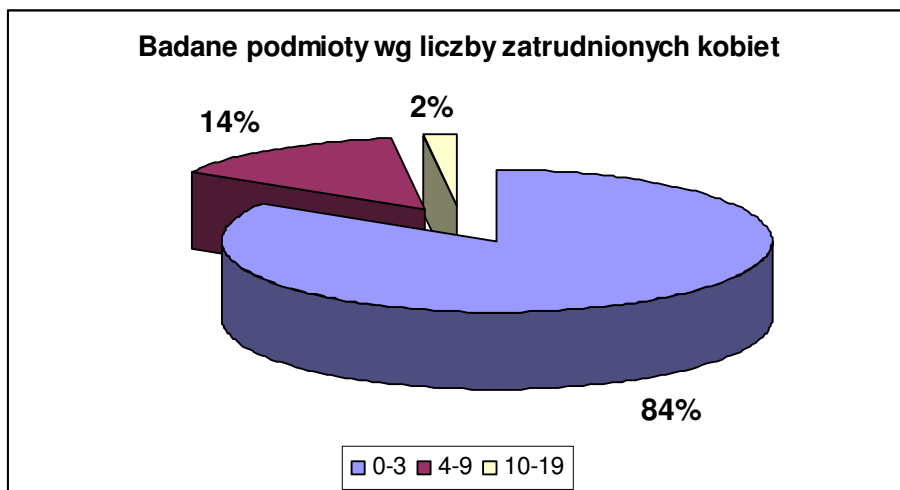
Wykres nr 8



Źródło: Pentor

W firmach badanych w subregionie warszawskim pracowało 612 kobiet. 83% (245) badanych firm zatrudniało do 3 kobiet, 14% (41) 4-9 kobiet, 2% (7) 10-19 kobiet. 1 firma zadeklarowała zatrudnianie 30-49 kobiet.

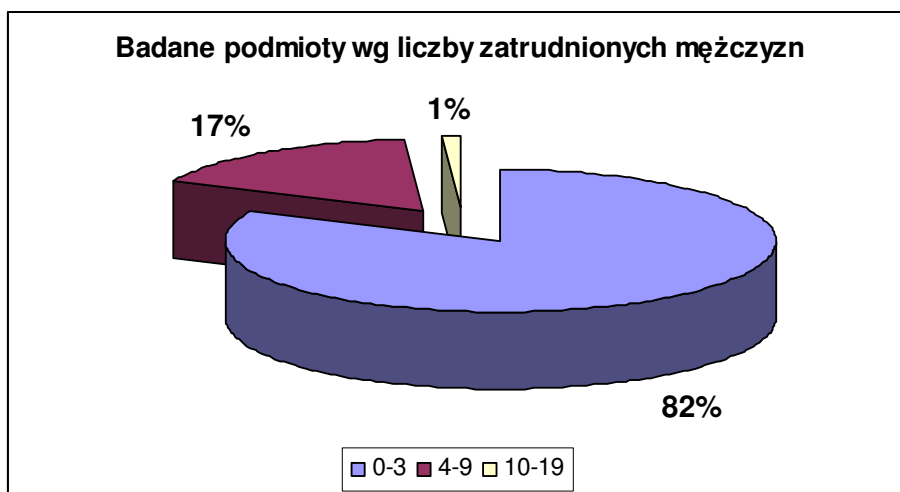
Wykres nr 9



Źródło: Pentor

W firmach badanych w subregionie warszawskim pracowało 600 mężczyzn. 82% (241) badanych firm zatrudniało do 3 mężczyzn, 17% (51) 4-9 mężczyzn, 1% (2) 10-19 mężczyzn.

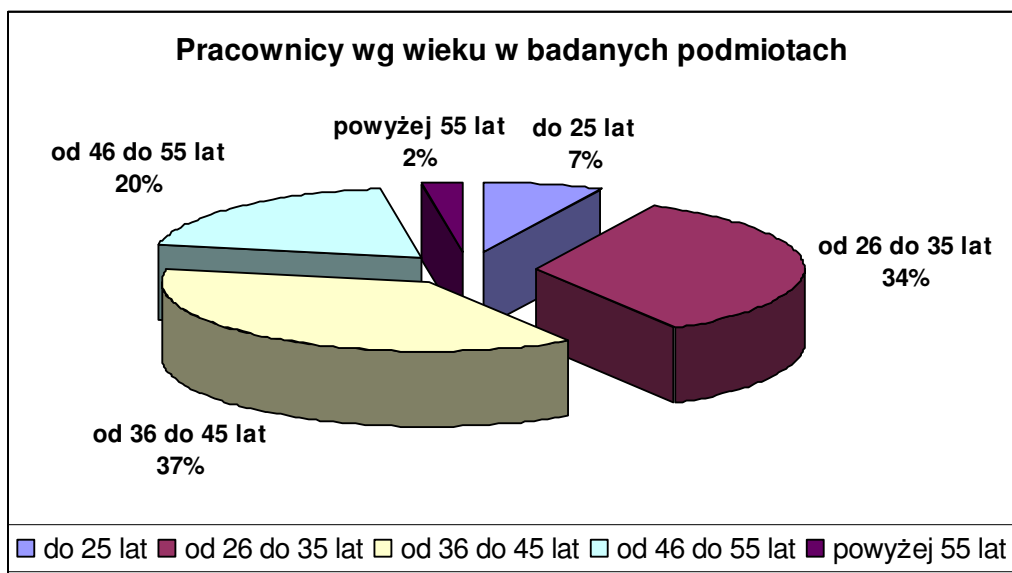
Wykres nr 10



Źródło: Pentor

Prawie wszystkie badane firmy (293) zatrudniały nie więcej niż 3 osoby w wieku do 25 lat. Jedynie jedna firma zadeklarowała zatrudnienie 4-9 pracowników w tym wieku. W badanych firmach pracowało 97 (8%) osób w wieku do 25 lat. Jeżeli chodzi o pracowników w wieku od 26 do 35 lat, 93% (272) firm zatrudniało nie więcej niż trzech pracowników w tym wieku. 7% (22) zatrudniało od 4 do 9 pracowników w wieku od 26 do 35 lat. W badanych firmach pracowało 407 osób (34%) w wieku od 26 do 35 lat. Jeżeli chodzi o pracowników w wieku od 36 do 45 lat, 93% (274) firm zatrudniało nie więcej niż trzech pracowników w tym wieku. 4% (13) zatrudniało od 4 do 9 pracowników w wieku od 36 do 45 lat. 2% (7) zatrudniało 10-19 pracowników. W badanych firmach pracowało 449 osób (37%) w wieku od 36 do 45 lat. Jeżeli chodzi o pracowników w wieku od 46 do 55 lat, 96% (282) firm zatrudniało nie więcej niż trzech pracowników w tym wieku. 4% (12) zatrudniało od 4 do 9 pracowników w wieku od 46 do 55 lat. Jedna firma zadeklarowała zatrudnienie 10-19 pracowników. W badanych firmach pracowało 222 osób (20%) w wieku od 46 do 55 lat. Jeżeli chodzi o pracowników w wieku powyżej 55 lat, wszystkie firmy (294) zatrudniały nie więcej niż trzech pracowników w tym wieku. W badanych firmach pracowało 37 (2%) osób w wieku powyżej 55 lat.

Wykres nr 11



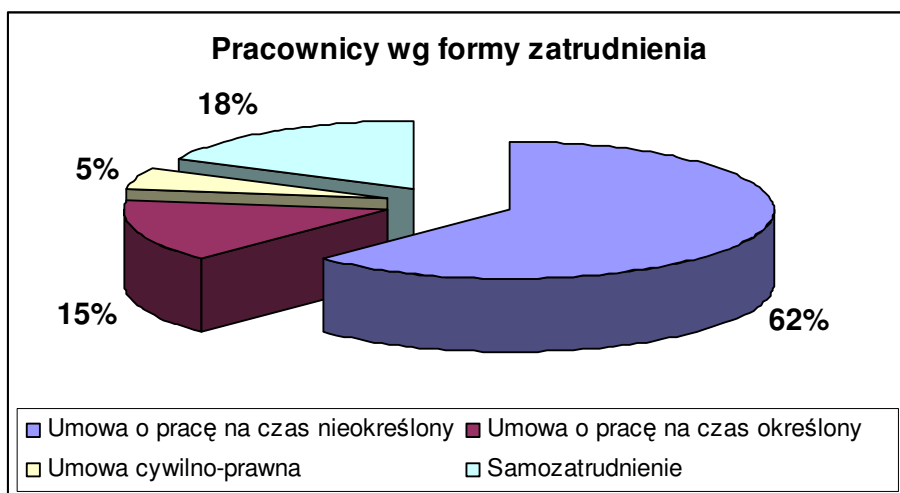
Źródło: Pentor

Najwięcej pracowników w badanych firmach (37%, 441 osób) było w wieku 36-45 lat, następnie w wieku od 26 do 35 lat (34%, 411 osób). 20% (235 osób) było w wieku 46-55 lat, 7% (88 osób) – do 25 lat. Najmniej pracowników (2%, 29 osób) było w wieku powyżej 55 lat.

78% (231) przedsiębiorstw zatrudniało nie więcej niż 3 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. 17% (51) przedsiębiorstw zatrudniało 4-9 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. 4% (12) przedsiębiorstw zatrudniało 10-19 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jedno przedsiębiorstwo zadeklarowało zatrudnienie 30-49 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W badanych podmiotach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony było 739 osób (62%). 95% (280) przedsiębiorstw zatrudniało nie więcej niż 3 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony. 4% (12) przedsiębiorstw zatrudniało 4-9 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony. 4% (12) przedsiębiorstw zatrudniało 10-19 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony. 1% (2) przedsiębiorstw zatrudniał 10-19 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony. W badanych podmiotach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony było 188 osób (15%). 98% (287) przedsiębiorstw nie zatrudniało więcej niż 3 pracowników na podstawie umowy cywilno-prawnej. 2% (7) przedsiębiorstw zatrudniało 4-9 pracowników na podstawie umowy cywilno-prawnej. W badanych

podmiotach zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej było 71 osób (5%). Żadne z przedsiębiorstw nie zatrudniało więcej niż 3 pracowników na zasadach samozatrudnienia. W badanych zatrudnionych na podstawie samozatrudnienia było 211 osób (18%).

Wykres nr 12



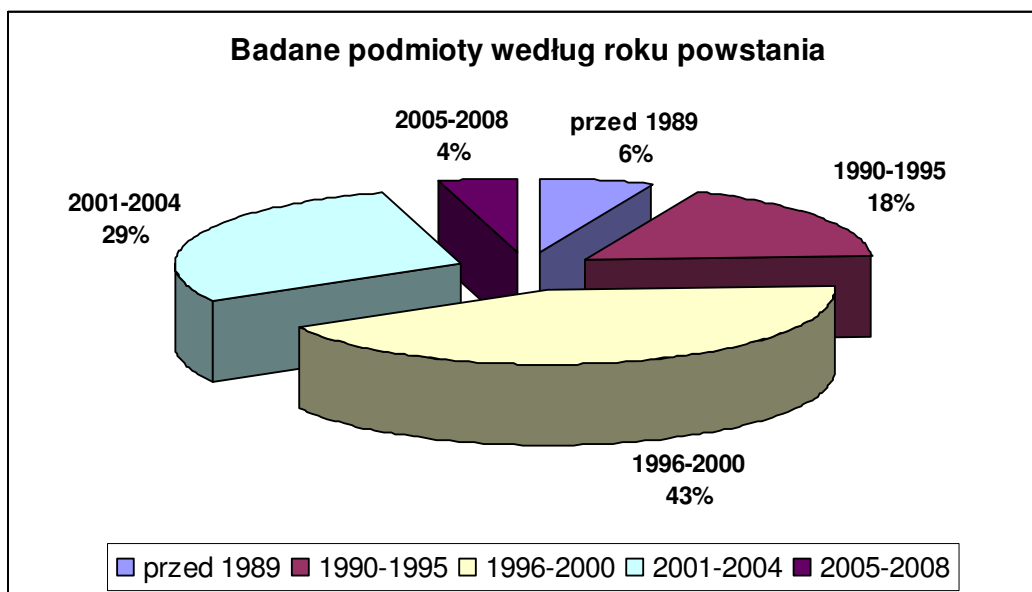
Źródło: Pentor

### **2.3. Rok powstania badanych podmiotów**

Z 294 firm badanych w subregionie warszawskim, najczęściej, tj. 43% (125) powstało w latach 1996-2000. 29% (85) powstało w latach 2001-2004, 18% (52) – w latach 1990-1995, 7% (19) – przed 1989 rokiem, a 4% w latach 2005-2008. Dominowały więc firmy z 8-12 letnim stażem, a najmniej było firm najmłodszych i najstarszych. Około 60% firm powstało w latach 90-tych ubiegłego wieku.



Wykres nr 13



Źródło: Pentor

## 2.4. Lokalizacja badanych podmiotów

Spośród 294 firm subregionu warszawskiego, najwięcej tj. 22% (64) zlokalizowanych było w powiecie pruszkowskim, 20% (59) zlokalizowanych było w powiecie wołomińskim, 17% (50) – w powiecie piaseczyńskim, 9% (26) – w powiecie legionowskim, 7% (22) – w powiecie warszawskim zachodnim, 5% (16) – w powiecie mińskim, 4% (12) – w powiecie garwolińskim, 4% (11) – w powiecie otwockim, 3% (9) – w powiecie żyrardowskim, 3% (9) w powiecie grodziskim, 2% (6) – w powiecie nowodworskim, 1% (4) – w powiecie sochaczewskim, 1% (3) – w powiecie wyszkowskim, 1% (3) – w powiecie pułuskim, 1 przedsiębiorstwo – w powiecie grójeckim.

Tabela nr 2. Badane podmioty według powiatów

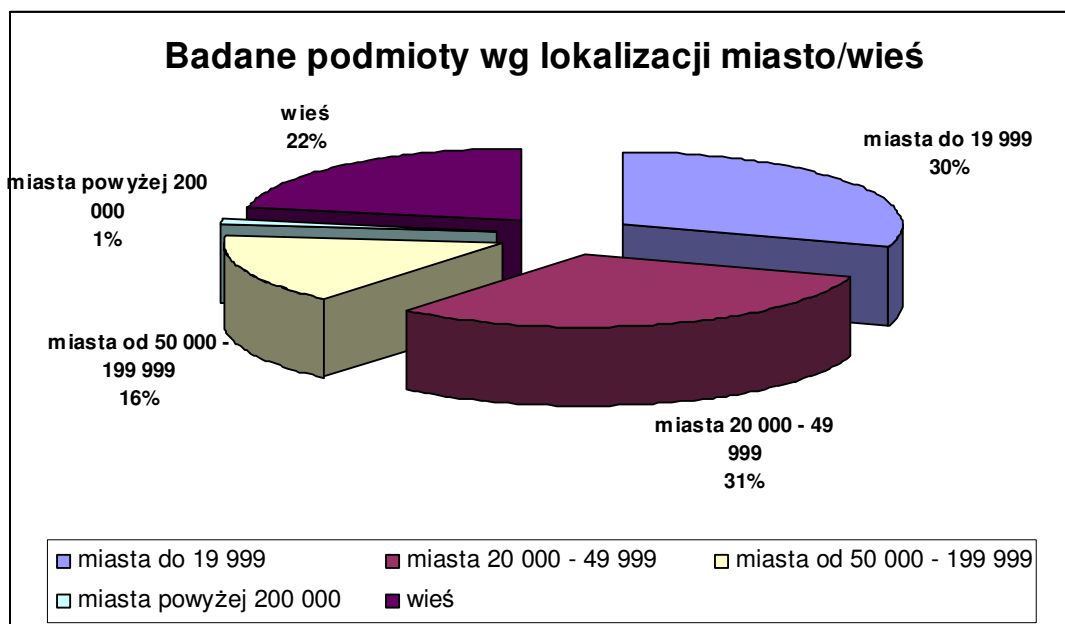
Powiat	Liczba firm	%
1. Pruszkowski	64	22
2. Wołomiński	59	20
3. Piaseczyński	50	17
4. Legionowski	26	9
5. Warszawski zachodni	22	7
6. Miński	16	5
7. Garwoliński	12	4

8. Otwocki	11	4
9. Żyrardowski	9	3
10. Grodziski	9	3
11. Nowodworski	6	2
12. Sochaczewski	4	1
13. Wyszowski	3	1
14. Pułtuski	3	1
15. Grójecki	1	0

Źródło: Pentor

30% (88) przedsiębiorstw zlokalizowanych było w miastach do 19 999 mieszkańców, 31% (92) – w miastach od 20 000 do 49 999 mieszkańców, 16% (48) – w miastach od 50 000 do 199 999 mieszkańców, 1% (3) – w miastach powyżej 200 000 mieszkańców. 22% (63) przedsiębiorstw zlokalizowanych było na wsi.

Wykres nr 14



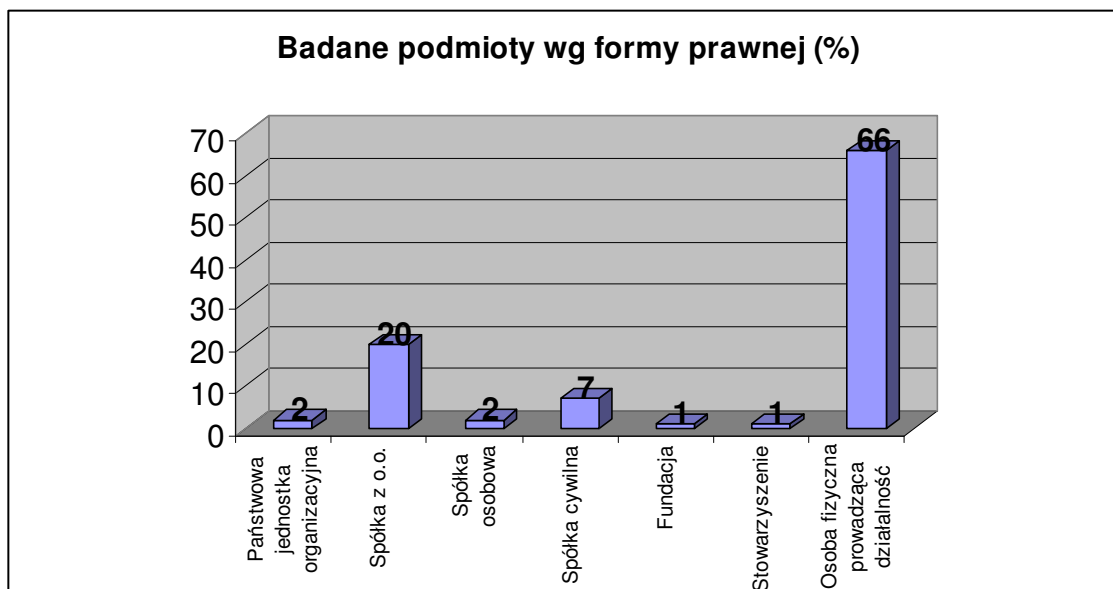
Źródło: Pentor

## 2.5. Badane podmioty według formy prawnej i własności

66% (193) badanych podmiotów stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. 20% (60) – spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, 7% (21) – spółki cywilne, 2% (7) – państwowe jednostki organizacyjne, 2% (6) – spółki osobowe, 1% (4) –

stowarzyszenia lub organizacje społeczne, 1% (2) – fundacje. Jedna badana firma była przedsiębiorstwem państwowym a jedna samorządową jednostką organizacyjną.

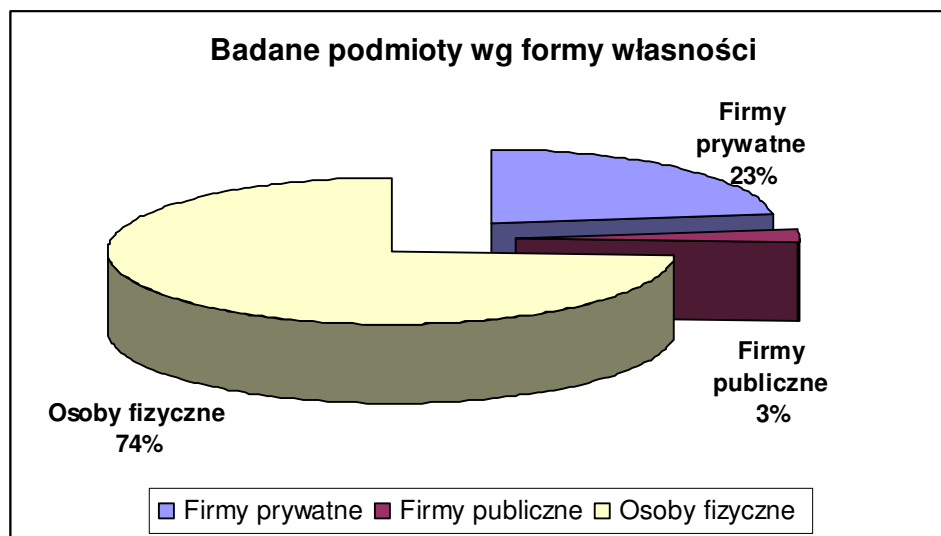
Wykres nr 15



Źródło: Pentor

W badanej próbie, 74% (217) podmiotów stanowiły osoby fizyczne, w 23% (68) – występowała prywatna forma własności (bez osób fizycznych), w 3% (9) – publiczna forma własności.

Wykres nr 16



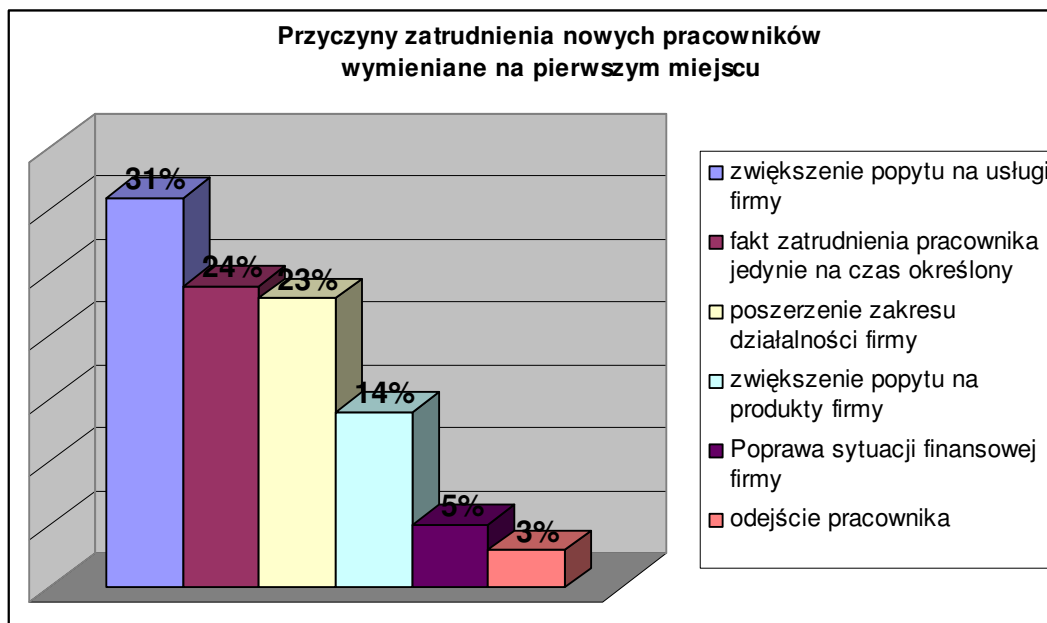
Źródło: Pentor

### 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 82% badanych firm (242) nie zaobserwowano faktu zatrudnienia nowych pracowników w okresie od 1 stycznia 2007 do 30 czerwca 2008 roku. W pozostałych 18% (52) zaobserwowano taki fakt. 93% pracodawców, którzy zatrudnili nowych pracowników (49) zatrudniło nie więcej niż 3 osoby, 7% (4) – 4-9 osób. Średnia nowozatrudnionych osób wyniosła 1,6 co po przemnożeniu przez 52 daje 83 nowozatrudnione osoby w subregionie warszawskim. Najważniejszymi powodami zatrudnienia nowych pracowników (wymienianymi przez respondentów na pierwszym miejscu) były: zwiększenie popytu na usługi firmy (31%, 16 firm), fakt zatrudnienia pracownika jedynie na czas określony (24%, 12 firm), poszerzenie zakresu działalności firmy (23%, 12 firm), zwiększenie popytu na produkty firmy (14%, 7 firm), poprawa sytuacji finansowej firmy (5%, 3 firmy) odejście pracownika – 3% (2 firmy).

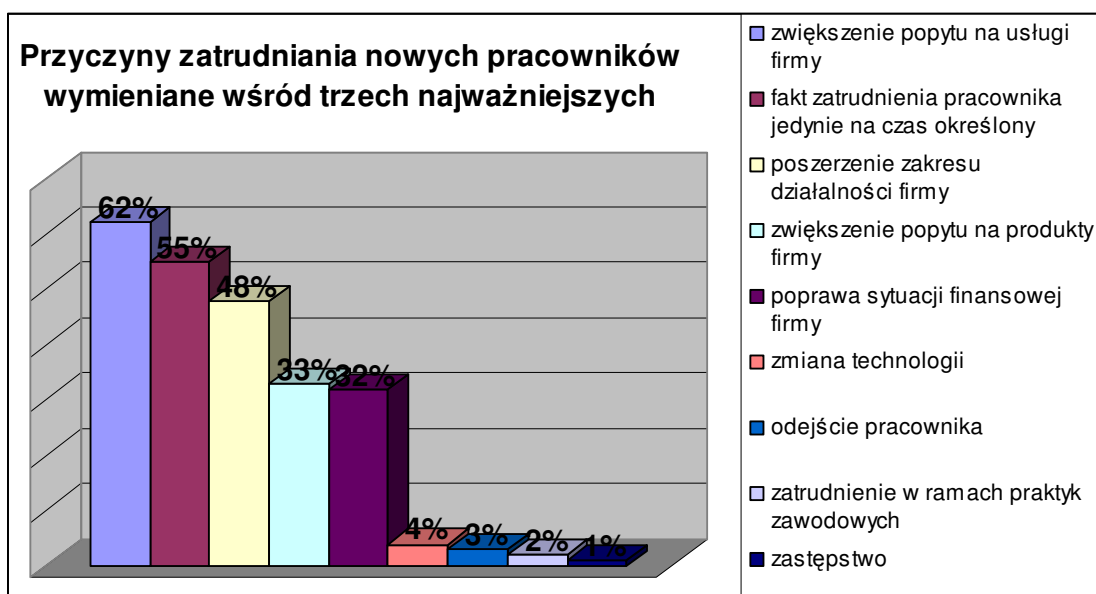
Wykres nr 17



Źródło: Pentor

Uwzględniając trzy najważniejsze przyczyny zatrudnienia nowych pracowników, respondenci wymieniali: zwiększenie popytu na usługi firmy (62%, 32 firmy), fakt zatrudnienia pracownika jedynie na czas określony (55%, 29 firm), poszerzenie zakresu działalności firmy (48%, 25 firm), zwiększenie popytu na produkty firmy (33%, 17 firm), poprawę sytuacji finansowej firmy (32%, 17 firm), zmianę technologii (4%, 2 firmy) odejście pracownika – 3% (2 firmy), zatrudnienie w ramach praktyk zawodowych (2%, 1 firma), zastępstwo (1%, 1 firma).

Wykres nr 18

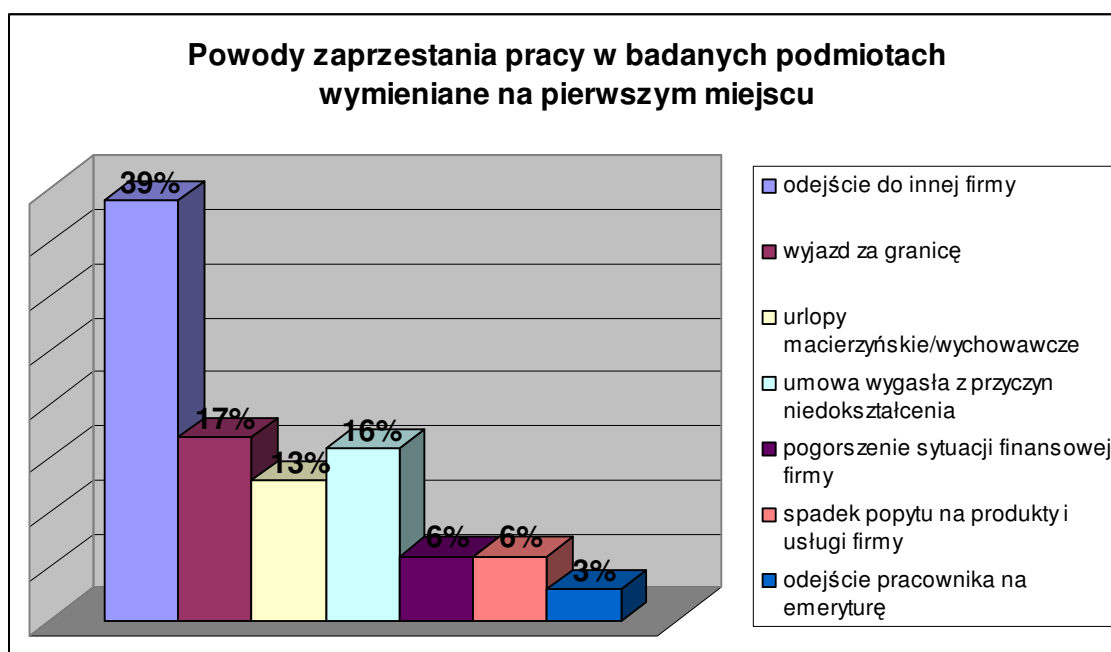


Źródło: Pentor

W badanych przedsiębiorstwach w subregionie warszawskim najwięcej zatrudniono kierowców (22%, 12 podmiotów), sprzedawców (12%, 6 podmiotów), elektryków (11%, 6 podmiotów), pracowników fizycznych (8%, 4 podmiotów), sekretarek / asystentek (8%, 4 podmioty), pracowników biurowych (7%, 3 podmioty), pracowników budowlanych (7%, 3 podmioty), murarzy (7%, 3 podmioty). Ponadto zatrudniono pojedynczych handlowców, księgową, nauczyciela, kucharzy, fryzjera, pracowników administracyjnych, krawcowe, mechanika, kosmetyczkę, pomoc kuchenną, logistyków, technologów, cieślę, hydraulików, glazurników, ekonomistów, kasjera, ślusarza, opiekunkę, manikiurzystkę. 87% (45) respondentów, którzy zatrudnili nowych pracowników nie miało trudności ze znalezieniem pracowników adekwatnych do potrzeb. 13% (7) wspomniało o takich trudnościach.

W przypadku 86% badanych podmiotów (253) nie zanotowano odejść pracowników z pracy. W przypadku 14% podmiotów (41) odejścia takie odnotowano. W przypadku 39 (94%) podmiotów odeszły nie więcej niż 3 osoby, w pozostałych przypadkach odeszło 4-9 pracowników. Średnia osób, które przestały pracować wyniosła 1,6 co po przemnożeniu przez 41 daje 65 osób. Najważniejszą (wymienianą jako pierwsza) przyczyną odejścia pracowników było odejście do innej firmy (39%, 16 podmiotów). Kolejną wymienianą przyczyną był wyjazd za granicę (17%, 7 podmiotów). W 13% (5) urlopy macierzyńskie/wychowawcze, w 16% (7) umowa wygasła z przyczyn niedokszałcenia, a w 6% (3) przyczyną było pogorszenie sytuacji finansowej firmy. Również w 6% (2) przyczyną był spadek popytu na produkty i usługi firmy i redukcja zatrudnienia. W jednym przypadku było to odejście pracownika na emeryturę.

Wykres nr 19

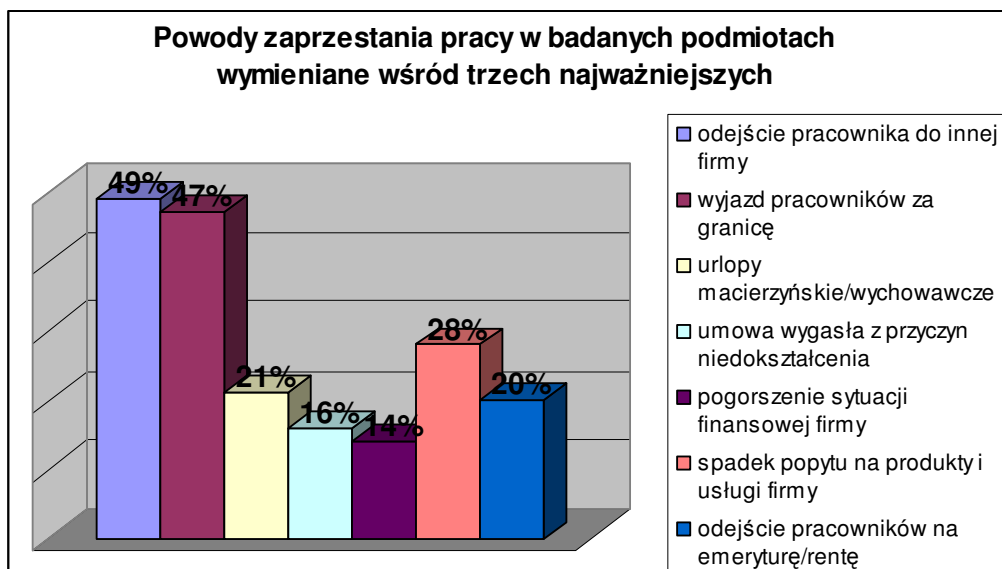


Źródło: Pentor

Uwzględniając trzy najważniejsze przyczyny zaprzestania pracy przez pracowników, respondenci wymieniali: odejście pracownika do innej firmy (49%, 20 firm), wyjazd pracowników za granicę (47%, 19 firm), spadek popytu na produkty i usługi firmy (28%, 11 firm), urlopy macierzyńskie/wychowawcze (21%, 9 firm), odejście pracowników na

emeryturę/rentę (20%, 8 firm). W 16% (7 firmach) umowa wygasła z przyczyn niedokształcenia, a w 14% (6 firm) przyczyną było także pogorszenie sytuacji finansowej firmy.

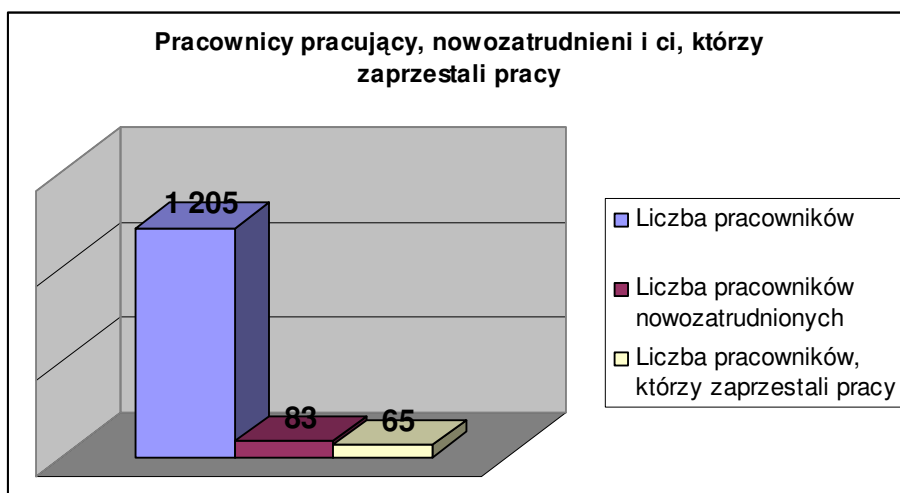
Wykres nr 20



Źródło: Pentor

Biorąc pod uwagę, że liczba nowozatrudnionych osób w badanych podmiotach wyniosła 83 osoby, a liczba pracowników, którzy zaprzestali pracy 65 osób, odnotować można przyrost zatrudnienia w badanych podmiotach o 18 osób.

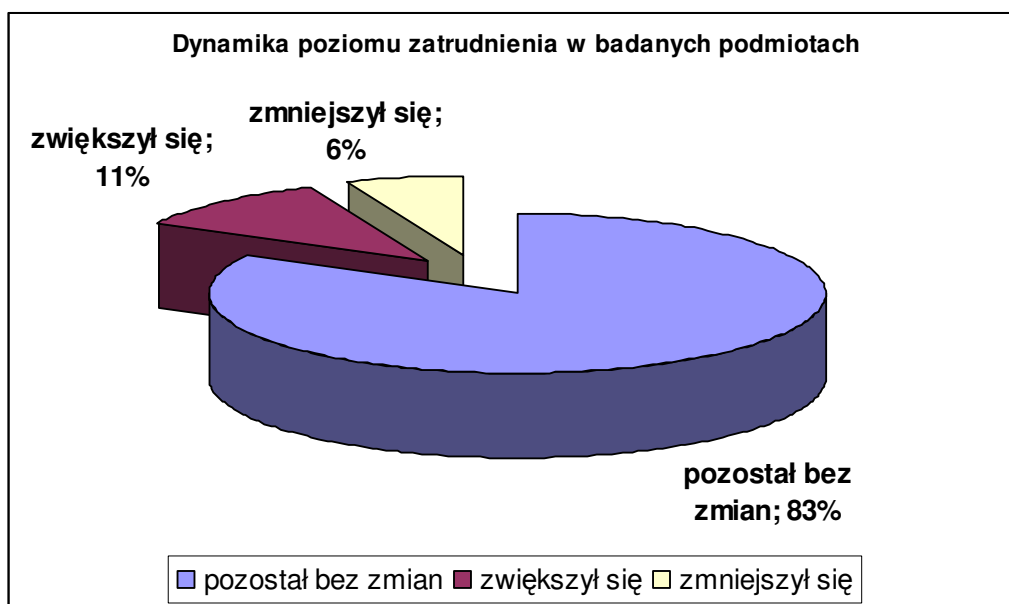
Wykres nr 21



Źródło: Pentor

83% (245) badanych respondentów stwierdziło, że poziom zatrudnienia w ich firmie w roku 2008 w porównaniu z rokiem 2007 pozostał bez zmian, 11% (31), że zwiększył się, a 6% (18), że zmniejszył się.

Wykres nr 22



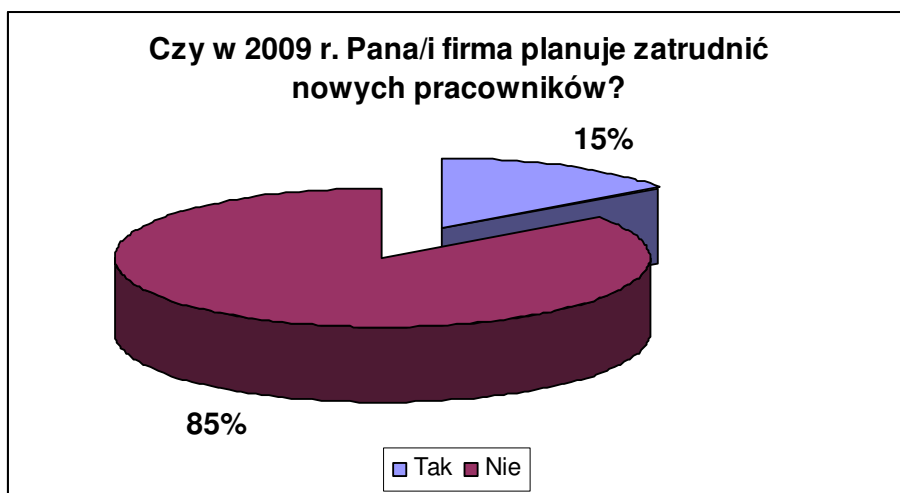
Źródło: Pentor

### 3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu

85% (251) badanych respondentów zadeklarowało brak planów dotyczących zatrudnienia nowych pracowników w roku 2009 roku. 15% (43) miało takie plany.



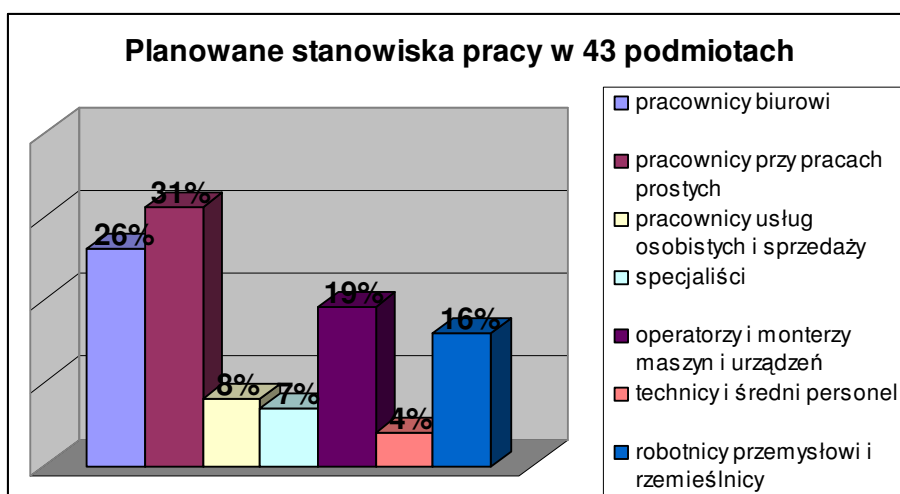
Wykres nr 23



Źródło: Pentor

W subregionie warszawskim z 43 przedsiębiorstw, które zadeklarowały plany zatrudnienia nowych pracowników w roku 2009, 26% (11) planowało zatrudnienie pracowników biurowych, 31% (13) – pracowników przy pracach prostych, 8% (3) pracowników usług osobistych i sprzedaży, 7% (3) – specjalistów, 19% (8) – operatorów i monterów maszyn i urządzeń, 4% (2) – techników i średni personel, 16% (7) – robotników przemysłowych i rzemieślników. Jeden pracodawca planował zatrudnienie na stanowisku pracy ogrodnika.

Wykres nr 24

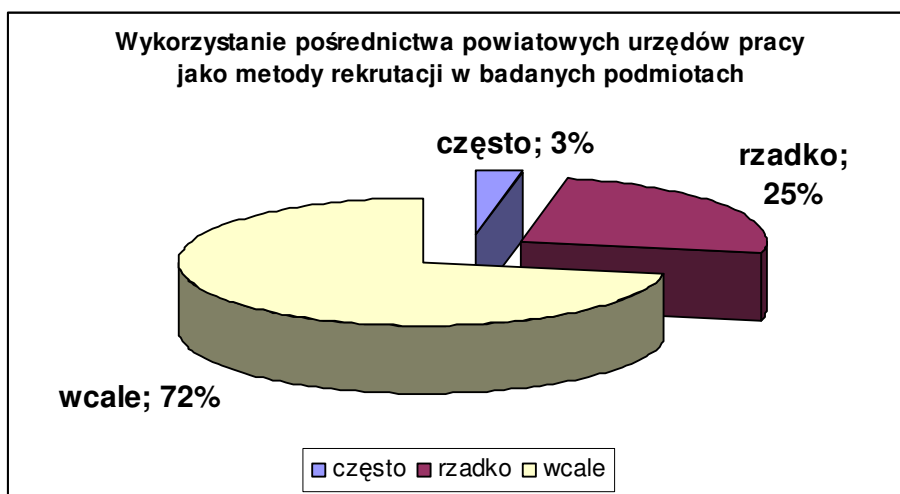


Źródło: Pentor

#### 4. Sposoby / metody / formy rekrutacji pracowników w badanych podmiotach

3% (9) respondentów stwierdziło, że często korzysta z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy jako metody rekrutacji, 25% (75) respondentów odpowiedziało, że rzadko korzysta z tej metody, natomiast 72% (210) – że wcale z niej nie korzysta. 97% nie korzysta więc bądź korzysta rzadko z usług pośrednictwa pracy powiatowych urzędów pracy.

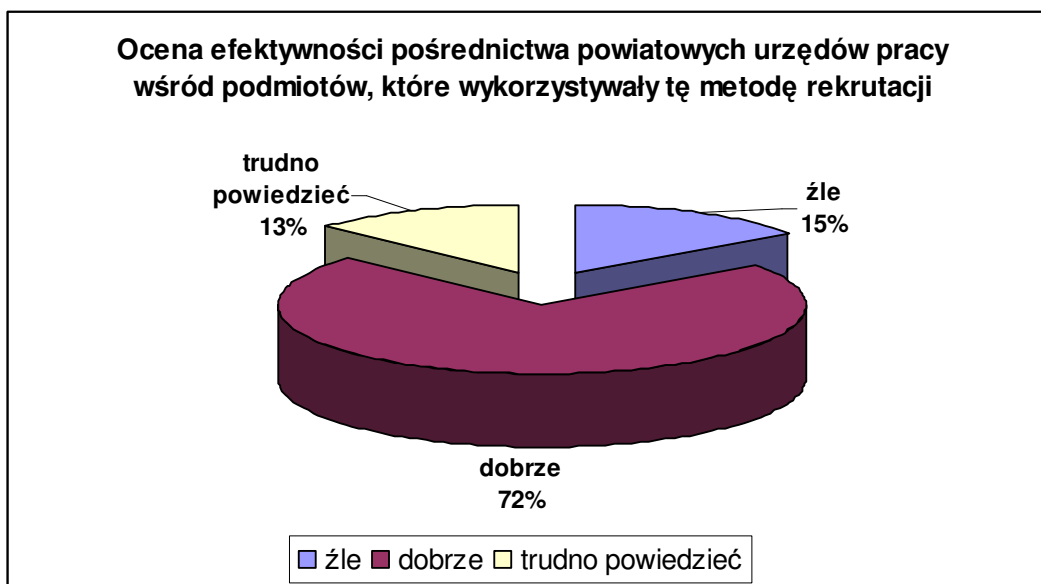
Wykres nr 25



Źródło: Pentor

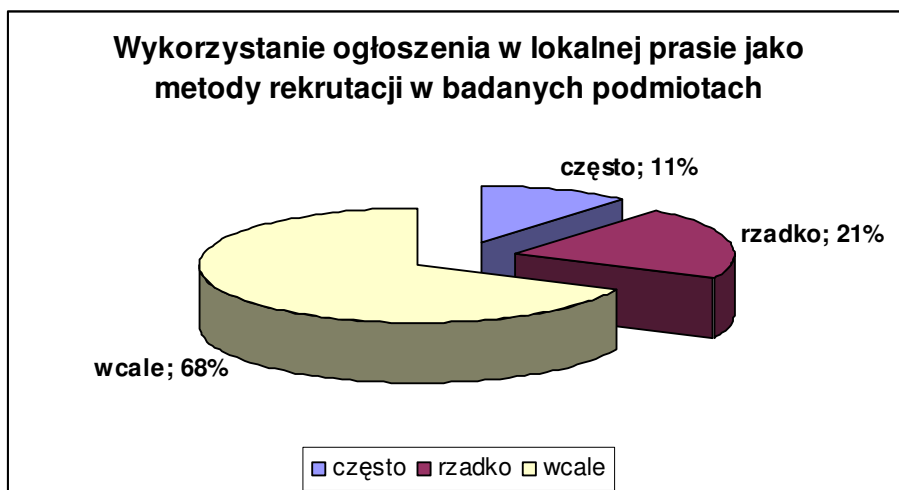
Oceniając efektywność usług pośrednictwa powiatowych urzędów pracy jako metody rekrutacji, 72% (60) pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji oceniło ją jako dobrą, 15% (13) – jako złą, 13% (11) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Wykres nr 26



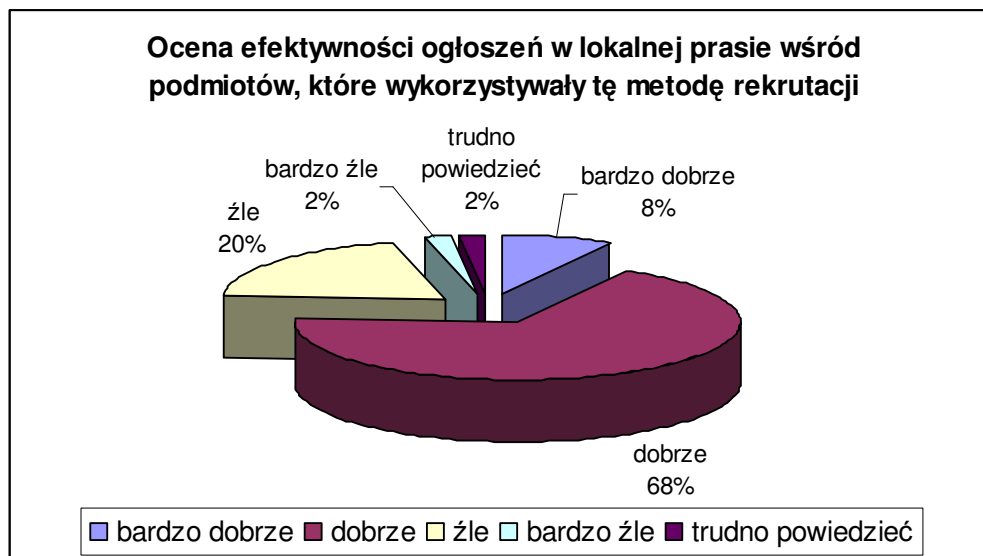
11% (32) respondentów stwierdziło, że często korzysta z ogłoszenia w lokalnej prasie jako metody rekrutacji. 21% (62) respondentów odpowiedziało, że rzadko korzysta z tej metody, natomiast 68% (200) – że wcale z niej nie korzysta.

Wykres nr 27



Oceniając efektywność ogłoszeń w lokalnej prasie jako metody rekrutacji, 68% (64) pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji oceniło ją jako dobrą, 8% (8) jako bardzo dobrą, 20% (19) – jako złą, 2% (2) – jako bardzo złą. 2% (2) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

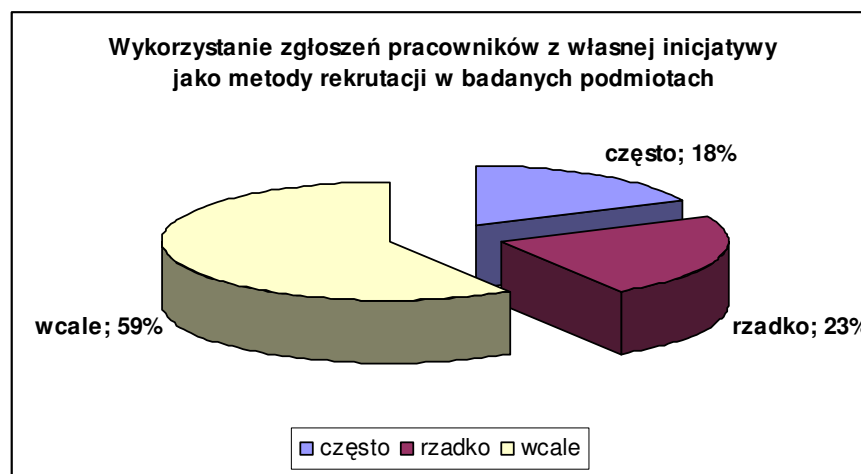
Wykres nr 28



Źródło: Pentor

Jeżeli chodzi o zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy, 18% (53) respondentów stwierdziło, że często korzysta z tego sposobu rekrutacji, 23% (67) respondentów odpowiedziało, że rzadko korzysta z tej metody, natomiast 59% (173) – że wcale z niej nie korzysta.

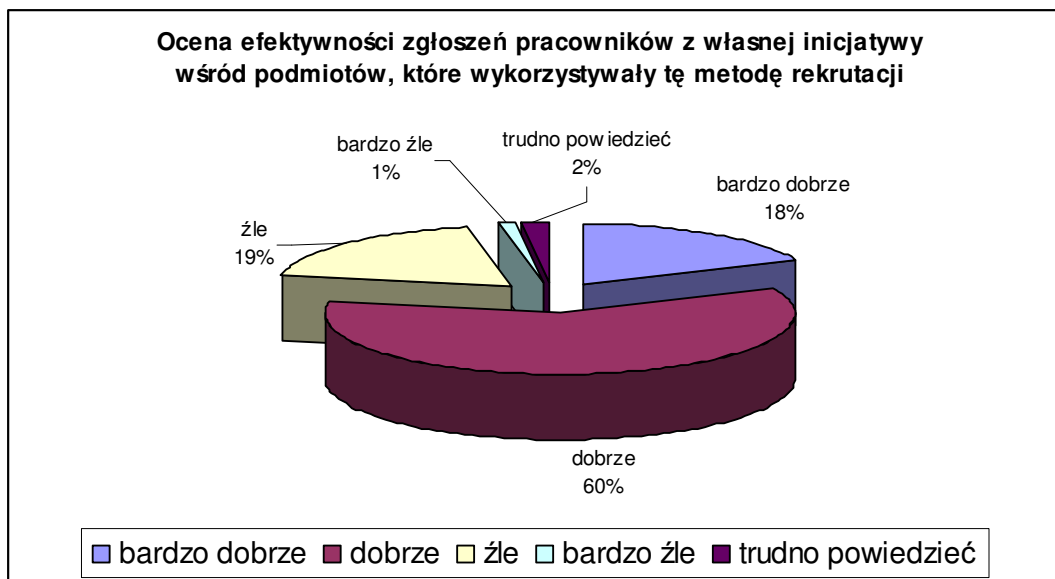
Wykres nr 29



Źródło: Pentor

Oceniając efektywność zgłoszeń pracowników z własnej inicjatywy jako metody rekrutacji, 60% (73) pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji oceniło ją jako dobrą, 18% (22) jako bardzo dobrą, 19% (23) – jako złą, 1% (1) – jako bardzo złą, 2% (3) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

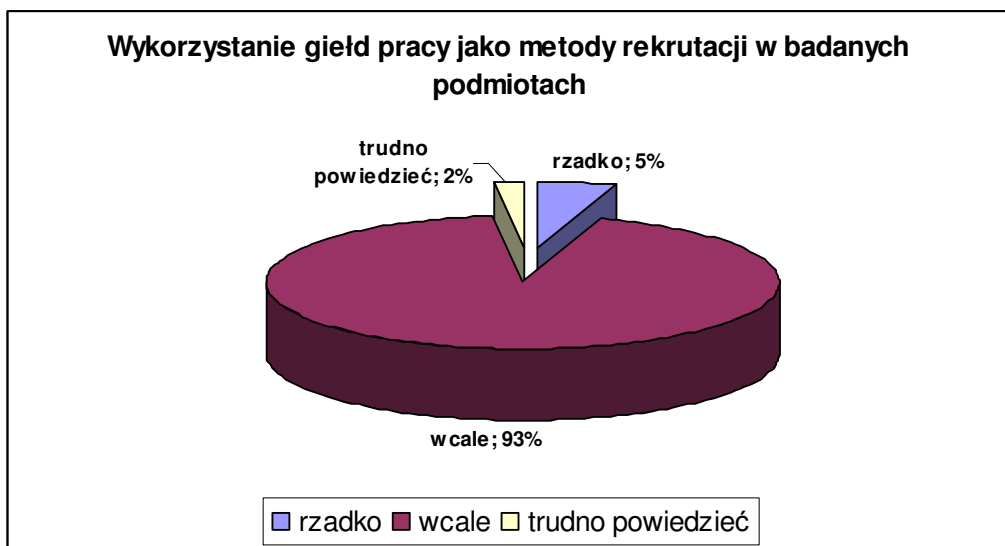
**Wykres nr 30**



Źródło: Pentor

Jeżeli chodzi o giełdy pracy, żaden pracodawca nie stwierdził, że często korzysta z tej metody rekrutacji. 5% (15) respondentów odpowiedziało, że rzadko korzysta z tej metody, 93% (272) – że wcale z niej nie korzysta, a 2% (7) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

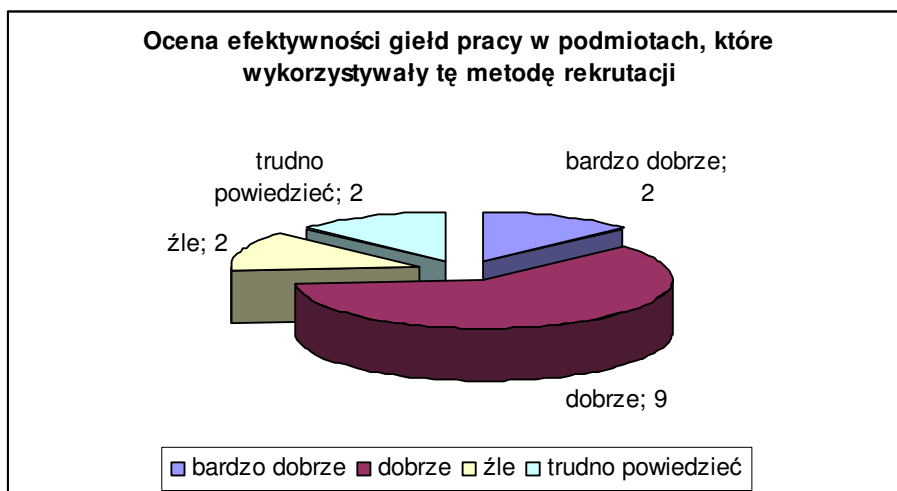
Wykres nr 31



Źródło: Pentor

Oceniając efektywność giełd pracy jako metody rekrutacji, 9 pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji oceniło ją jako dobrą, 2 jako bardzo dobrą, 2 jako złą. 2 nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

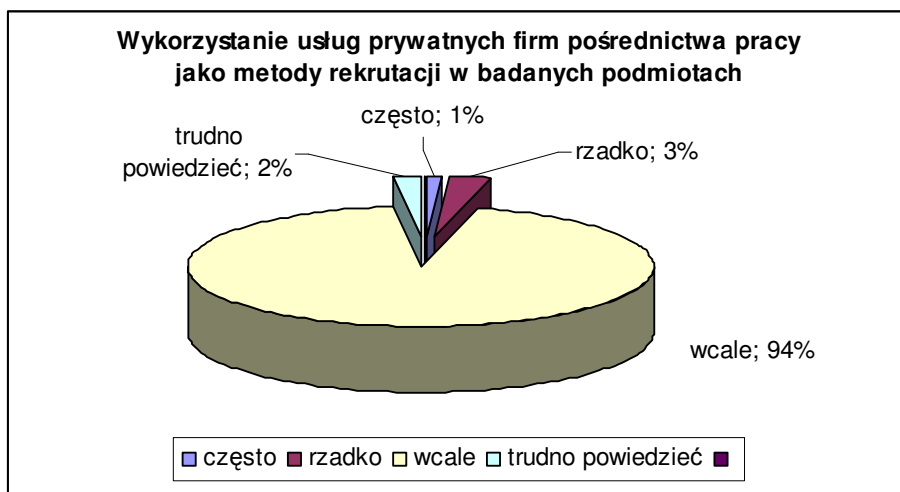
Wykres nr 32



Źródło: Pentor

Jeżeli chodzi o usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy, 1% (3) pracodawców korzystał z tej metody często, 3% (9) – rzadko, natomiast 94% (275) nie korzystało z niej wcale. 2% (7) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

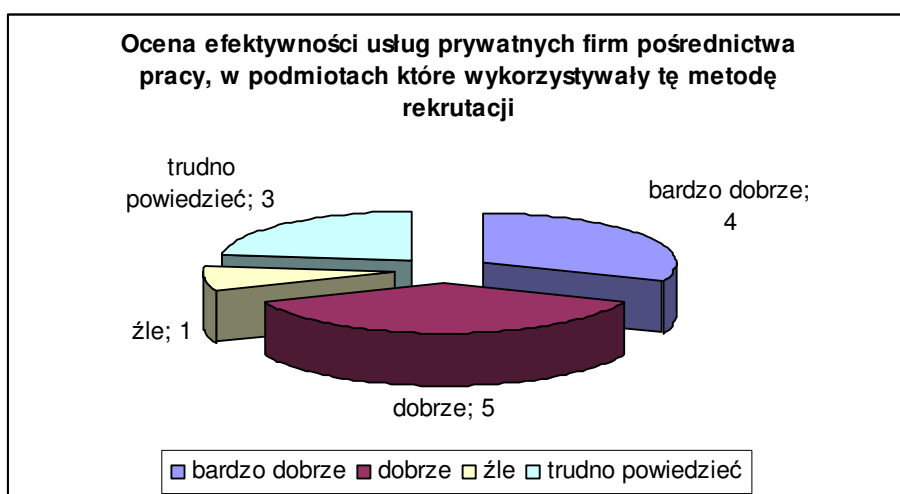
**Wykres nr 33**



Źródło: Pentor

Oceniając efektywność usług prywatnych firm pośrednictwa pracy jako metody rekrutacji, 5 pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji oceniło ją jako dobrą, 4 jako bardzo dobrą, 1 jako złą. 3 nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

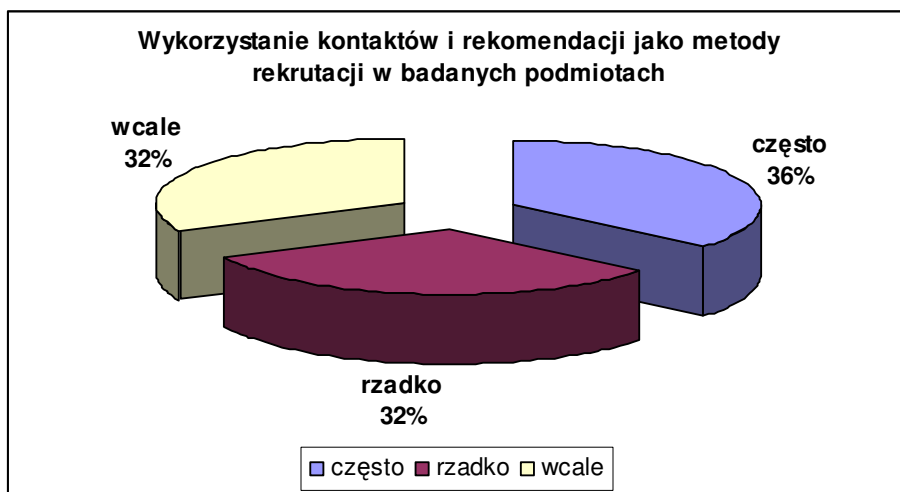
**Wykres nr 34**



Źródło: Pentor

Jeżeli chodzi o wykorzystanie własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych jako metody rekrutacji, 36% (107) badanych pracodawców oceniło, że często korzysta z tej metody, 32% (93) – że rzadko, natomiast 32% – że wcale.

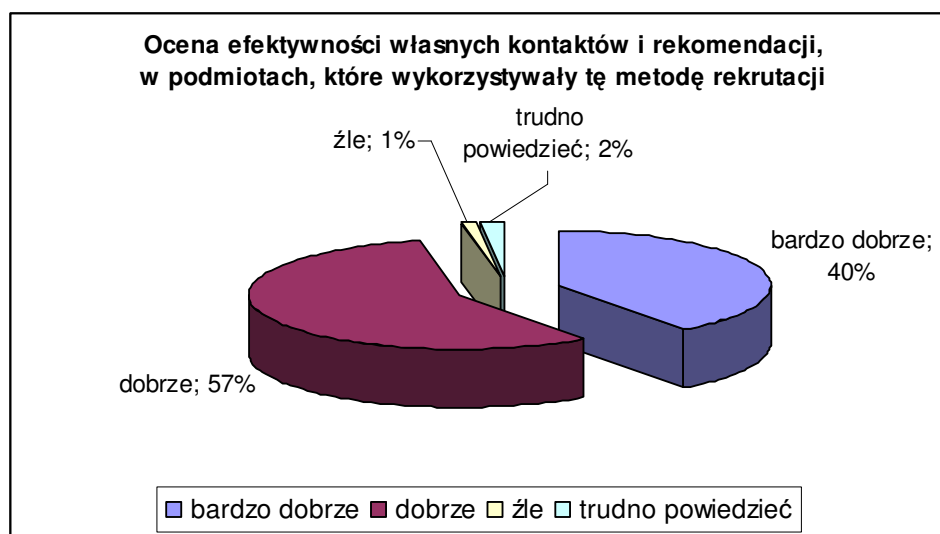
**Wykres nr 35**



Źródło: Pentor

Oceniając efektywność wykorzystania kontaktów i rekomendacji jako metody rekrutacji, 57% (114) pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji oceniło ją jako dobrą, 40% (79) jako bardzo dobrą, 1% (2) jako złą, 3% (5) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

**Wykres nr 36**

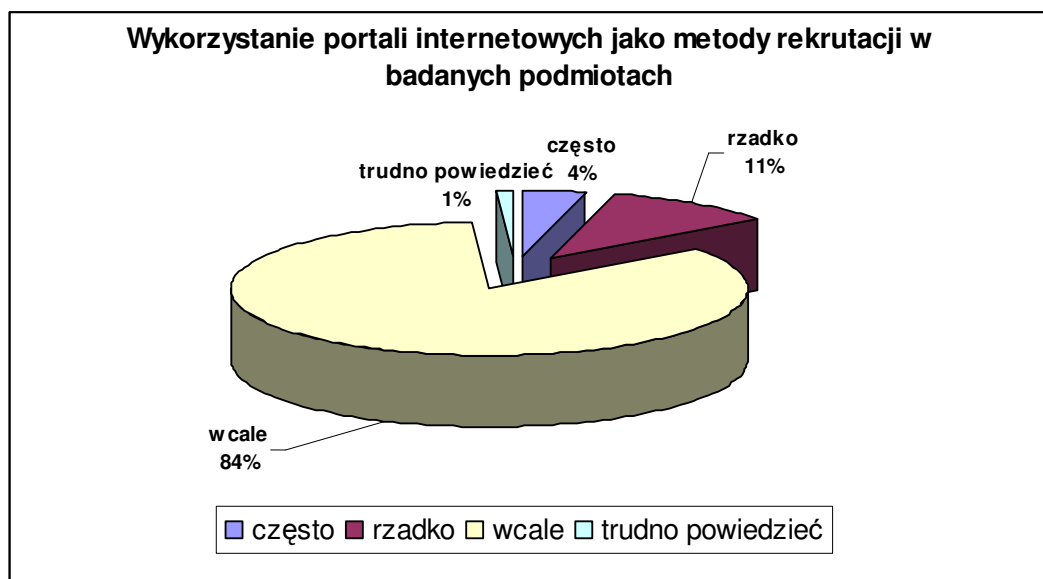


Źródło: Pentor



Portale internetowe były częstym źródłem rekrutacji dla 4% (12) pracodawców. W przypadku 11% (32) ich wykorzystanie było rzadką metodą rekrutacji, natomiast 85% (249) wcale nie wykorzystywała portali jako metody rekrutacji. 1% (2) respondentów nie potrafił odpowiedzieć na to pytanie.

Wykres nr 37



Źródło: Pentor

Oceniając efektywność wykorzystania portali internetowych jako metody rekrutacji, 85% (37) pracodawców, którzy wykorzystywali tę metodę rekrutacji, oceniło ją jako dobrą, 3% (1) – jako bardzo dobrą, 6% (3) – jako złą, 6% (3) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Wykres nr 38



Źródło: Pentor

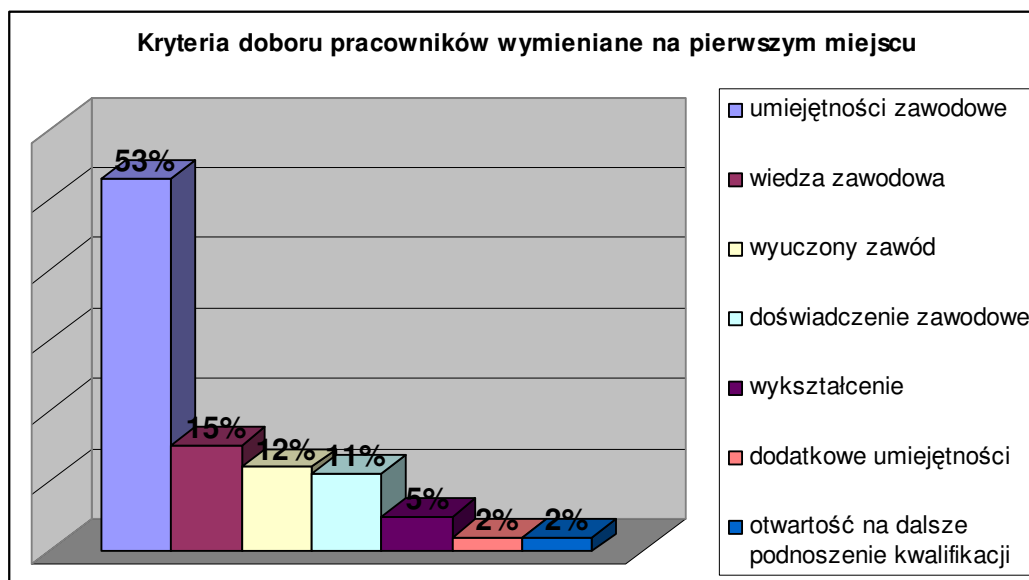
Z badań wynika, że pośrednictwo powiatowych urzędów pracy oraz prywatnych firm pośrednictwa pracy jest bardzo rzadko wykorzystywaną metodą poszukiwania pracowników przez pracodawców subregionu warszawskiego (a najczęściej wcale nie wykorzystywaną). Również ogłoszenia w lokalnej prasie, giełdy pracy czy portale internetowe są rzadko wykorzystywane w procesie rekrutacji. Nieco częściej, aczkolwiek również rzadko pracodawcy rekrutują pracowników zgłaszających się z własnej inicjatywy. Najczęściej wykorzystaną formą są własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych. Taki dobór kanałów rekrutacji wynikać może z niewielkiego rozmiaru ponad 90% przedsiębiorstw, które radzą sobie ze szczytkowymi potrzebami kadrowymi samodzielnie i nie potrzebują w tym zakresie dodatkowego wsparcia. Charakterystycznym zjawiskiem jest uznawanie wykorzystywanych form rekrutacji przez większość respondentów za efektywne (ich efektywność jest najczęściej oceniana jako dobra ale nie bardzo dobra), co raczej nie powinno dziwić, ponieważ w innym przypadku pracodawcy zaniechaliby ich stosowania.

## **5. Kryteria doboru pracowników**

### ***5.1. Preferowane przez pracodawców kryteria doboru pracowników w procesie rekrutacji***

Jako najważniejszy czynnik decydujący o wyborze pracownika wśród pracodawców, którzy w latach 2007-2008 przyjmowali nowych pracowników (łącznie 52 respondentów) wymienione zostały: umiejętności zawodowe (53%, 28 respondentów), wiedza zawodowa (15%, 8 respondentów), wyuczony zawód (12%, 6 respondentów), doświadczenie zawodowe (11%, 6 respondentów), wykształcenie (5%, 3 respondentów), dodatkowe umiejętności takie jak znajomość języków obcych, prawo jazdy, znajomość obsługi komputera itp. (2%, 1 respondent), otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych (2%, 1 respondent).

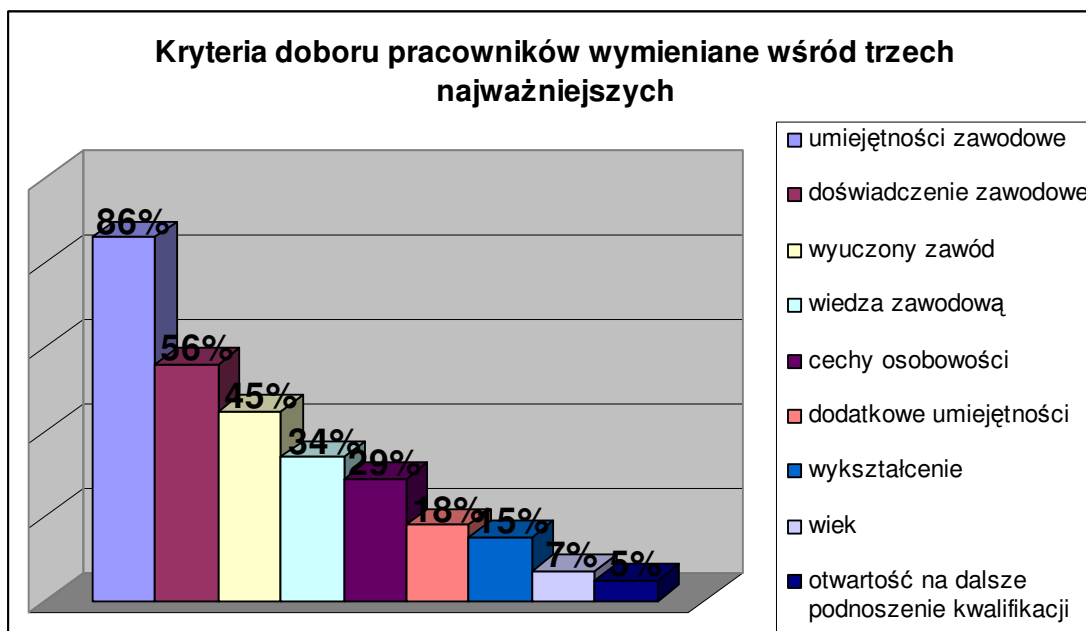
Wykres nr 39



Źródło: Pentor

Wśród wymienianych wśród trzech najważniejszych kryteriów rekrutacji, badani wymieniali: umiejętności zawodowe (86%, 45 respondentów), doświadczenie zawodowe (56%, 29 respondentów), wyuczony zawód (45%, 24 respondentów), wiedzę zawodową (34%, 18 respondentów), cechy osobowości/cechy indywidualne (29%, 15 respondentów), dodatkowe umiejętności takie jak znajomość języków obcych, prawo jazdy, znajomość obsługi komputera itp. (18%, 9 respondentów), wykształcenie (15%, 8 respondentów), wiek kandydata (7%, 4 respondentów), otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji (5%, 3 respondentów).

Wykres nr 40



Źródło: Pentor

Jak wynika z badań do najważniejszych kryteriów doboru pracowników należą w przypadku badanych pracodawców: umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe oraz wyuczony zawód. O wiele mniejszą wagę ma poziom wykształcenia czy otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji.

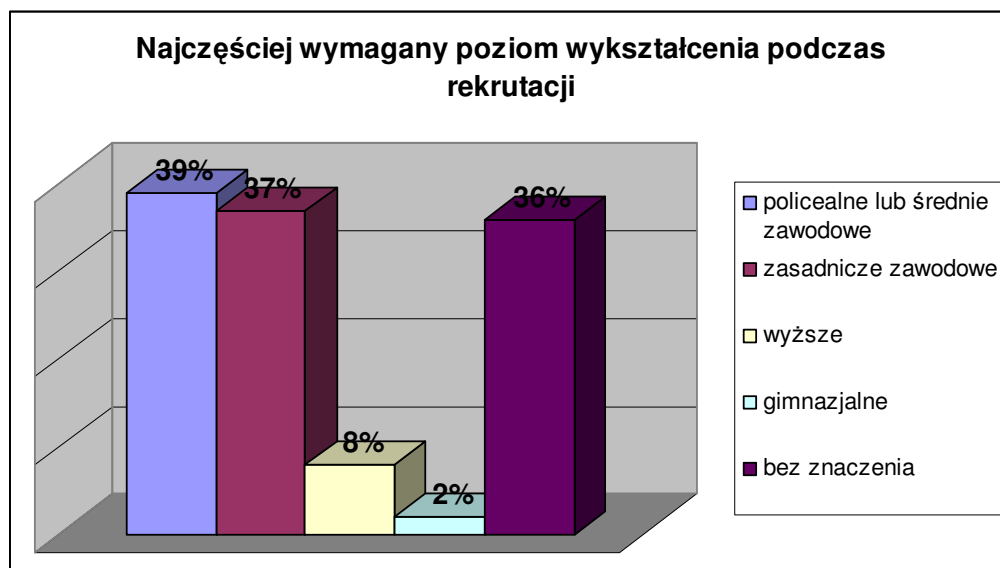
## **5.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów do zatrudnienia**

W badaniach poddano ocenie istotność takich cech demograficznych kandydatów do pracy jak: poziom wykształcenia, wiek oraz płeć.

Wśród pracodawców, którzy w latach 2007-2008 przyjmowali nowych pracowników (łącznie 52 respondentów), najczęściej od kandydatów wymagany było posiadanie wykształcenia policealnego lub średniego zawodowego (39%, 20 respondentów), zasadniczego zawodowego (37%, 19 respondentów), wyższego (8%, 4 respondentów), gimnazjalnego (2%, 1

respondenta) Dla 36% (19 respondentów) poziom wykształcenia kandydata nie miał znaczenia.

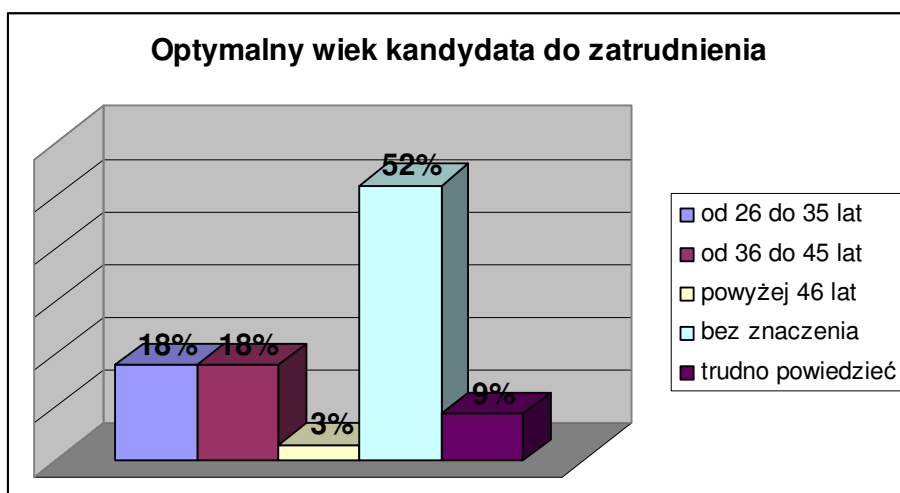
Wykres nr 41



Źródło: Pentor

Dla 52% (152) wszystkich badanych pracodawców, wiek kandydatów do pracy nie miał znaczenia. Dla 18% (53) optymalnym wiekiem kandydata był przedział 26-35 lat, dla kolejnych 18% (53) – 36-45 lat, dla 3% (10) – powyżej 46 lat. Dla 36% respondentów wiek optymalny pracownika to 26-45 lat. 9% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

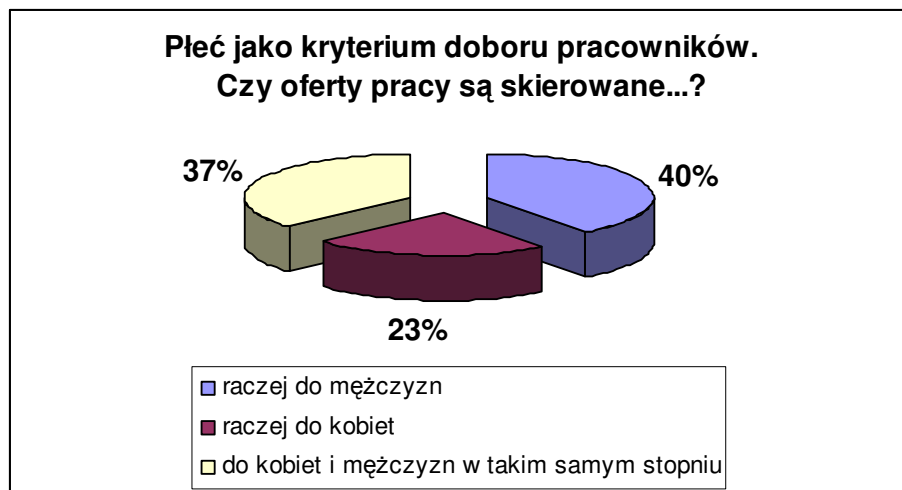
Wykres nr 42



Źródło: Pentor

W grupie pracodawców, którzy w latach 2007-2008 przyjmowali nowych pracowników (łącznie 52 respondentów), 40% (21) stwierdziło, że oferty pracy w firmie kierowane są raczej do mężczyzn, 23% (12) – że raczej do kobiet, natomiast 37% (19) – że do kobiet i mężczyzn w takim samym stopniu. Wydaje się więc, że kobiety miały mniejsze szanse na zatrudnienie w przypadku 40% badanych przedsiębiorstw, natomiast mężczyźni – w przypadku 23%.

Wykres nr 43



Źródło: Pentor

### **5.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności / doświadczeń w procesie rekrutacji pracowników**

W badaniach poddano ocenie istotność takich dodatkowych umiejętności / doświadczeń kandydatów do pracy jak: znajomość języka obcego, znajomość obsługi komputera, posiadanie prawa jazdy kategorii B, doświadczenie na podobnym stanowisku pracy.

Jeżeli chodzi o znajomość języka obcego wśród pracodawców, którzy w latach 2007-2008 przyjmowali nowych pracowników (łącznie 52 respondentów), w przypadku 89% (47 respondentów) nie była ona wymagana. W przypadku 11% (6 respondentów) wymagana była znajomość języka angielskiego.

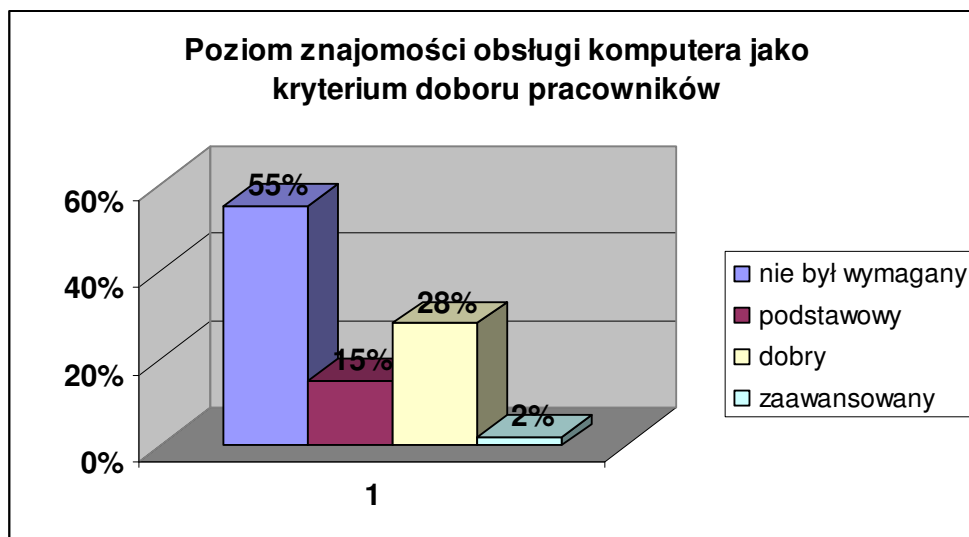
Wykres nr 44



Źródło: Pentor

Jeżeli chodzi o znajomość obsługi komputera, w przypadku 55% (29 respondentów) nie była ona wymagana. W przypadku 28% (15 respondentów) wymagany był dobry poziom znajomości komputera, w przypadku 15% (8) – podstawowy, natomiast w przypadku 2% (1) – zaawansowany.

Wykres nr 45



Źródło: Pentor

Wymóg posiadania prawa jazdy kategorii B został wymieniony przez 54% (28) respondentów. 46% (24) nie potwierdziło takiego wymogu.

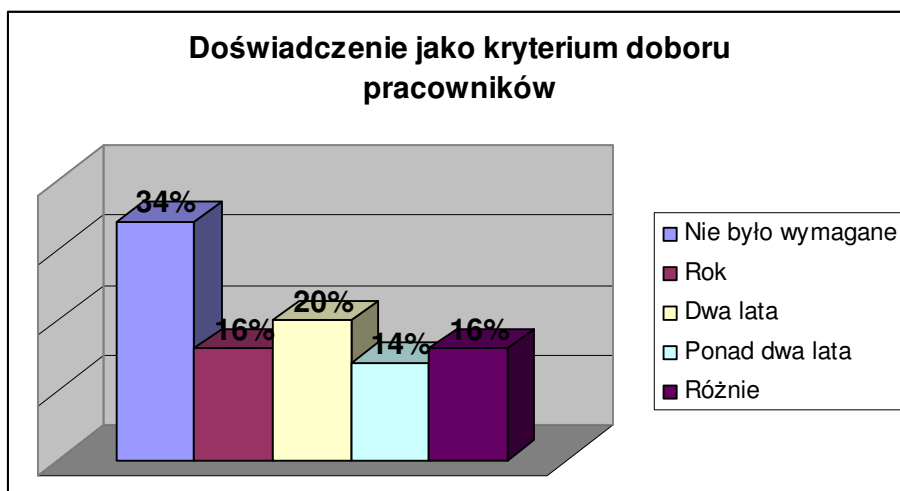
Wykres nr 46



Źródło: Pentor

Jeżeli chodzi o doświadczenie na podobnym stanowisku pracy 34% (18) pracodawców nie wymagało takiego doświadczenia. 66% wymagało takiego doświadczenia. 20% (10) pracodawców wymagało dwuletniego doświadczenia, 16% (8) pracodawców wymagało rocznego doświadczenia, 14% (7) – ponad dwuletniego doświadczenia. 16% (9) stwierdziło, że wymagało różnego doświadczenia w zależności od stanowiska.

Wykres nr 47



Źródło: Pentor

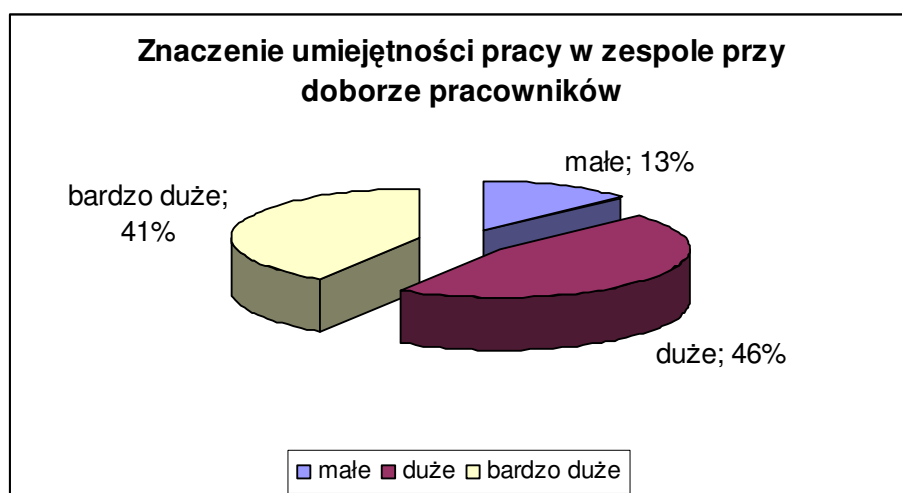


## 5.4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych

W badaniach poddano ocenie istotność takich cech indywidualnych kandydatów do pracy jak: umiejętność pracy w zespole, punktualność, odpowiedzialność, lojalność, sumienność, uczciwość, komunikatywność, kultura osobista, innowacyjność i kreatywność, samodzielność oraz elastyczność i otwartość na zmiany.

Umiejętność pracy w zespole posiadana przez kandydata do pracy miała duże znaczenie dla 46% (24) oraz bardzo duże dla 41% (22) pracodawców, którzy w latach 2007-2008 przyjmowali nowych pracowników. Dla 87% była to więc istotna cecha indywidualna przy rekrutacji do pracy. Dla 13% (7) miała ona małe znaczenie.

Wykres nr 48



Źródło: Pentor

Punktualność miała bardzo duże znaczenie dla 73% (38) respondentów, duże dla 24% (12 respondentów), natomiast małe dla 3% (2) respondentów.

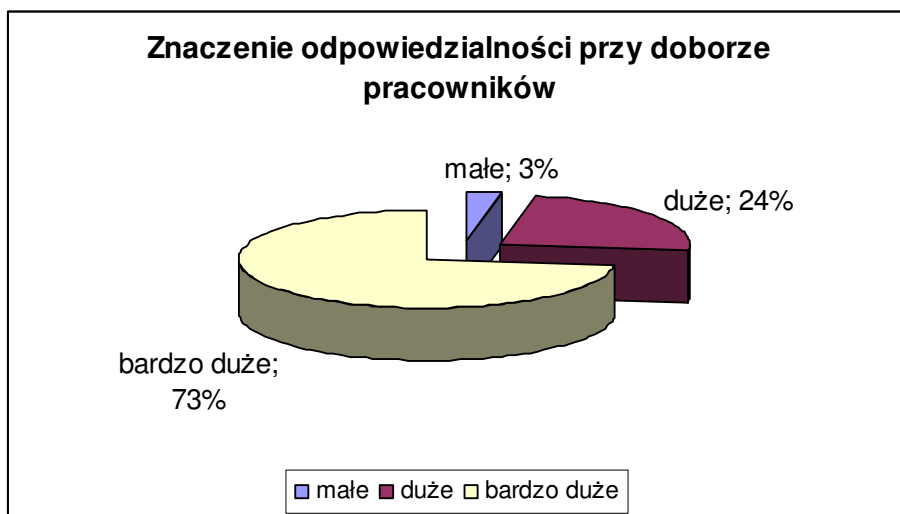
Wykres nr 49



Źródło: Pentor

Podobnie odpowiedzialność miała bardzo duże znaczenie dla 72% (38) respondentów, duże dla 24% (13 respondentów), natomiast małe dla 3% (2) respondentów.

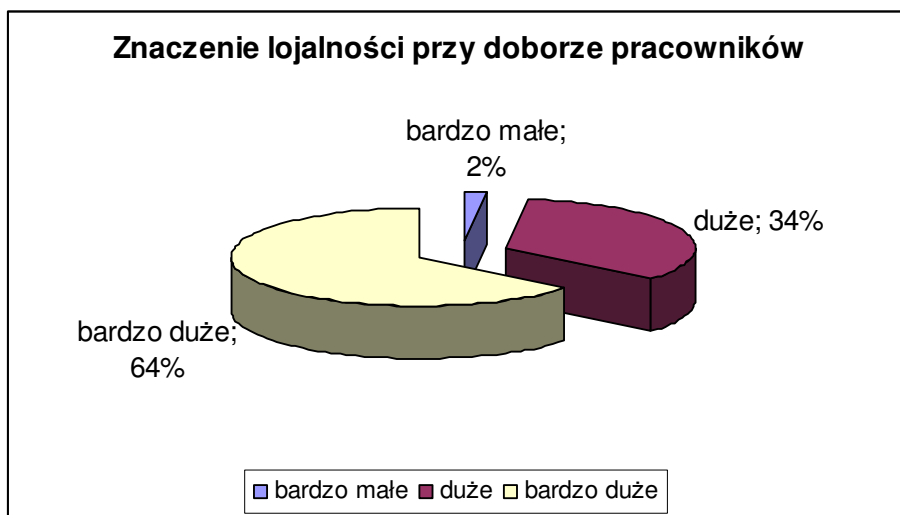
Wykres nr 50



Źródło: Pentor

Lojalność miała bardzo duże znaczenie dla 64% (34) respondentów, duże dla 34% (18) respondentów oraz bardzo małe dla 2% (1) respondentów.

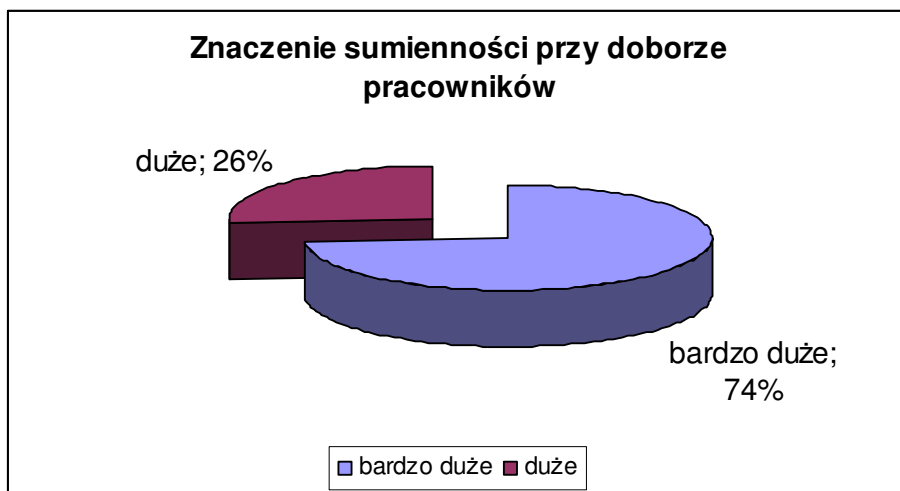
Wykres nr 51



Źródło: Pentor

Sumienność miała dla 74% (39) respondentów bardzo duże znaczenie, a dla 26% (13) – duże.

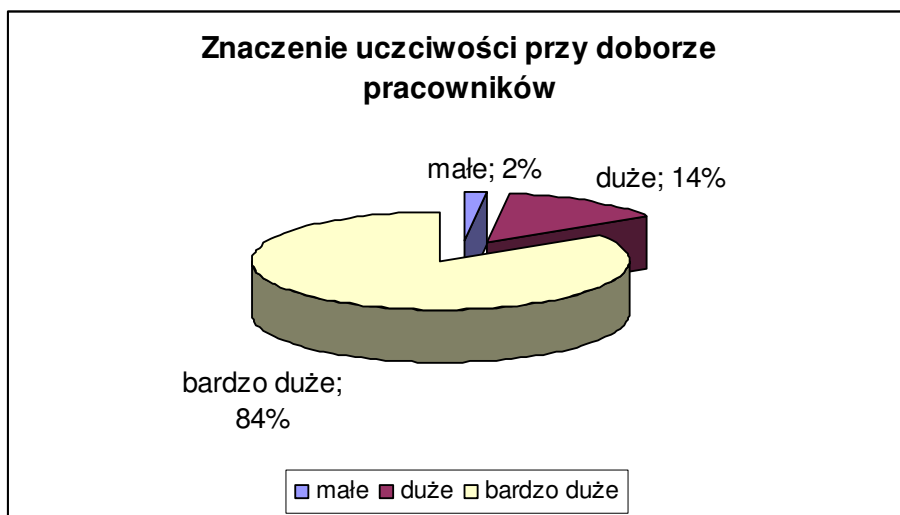
Wykres nr 52



Źródło: Pentor

Uczciwość miała bardzo duże znaczenie dla 84% (44) respondentów, duże dla 14% (7) respondentów oraz małe dla 2% (1) respondentów.

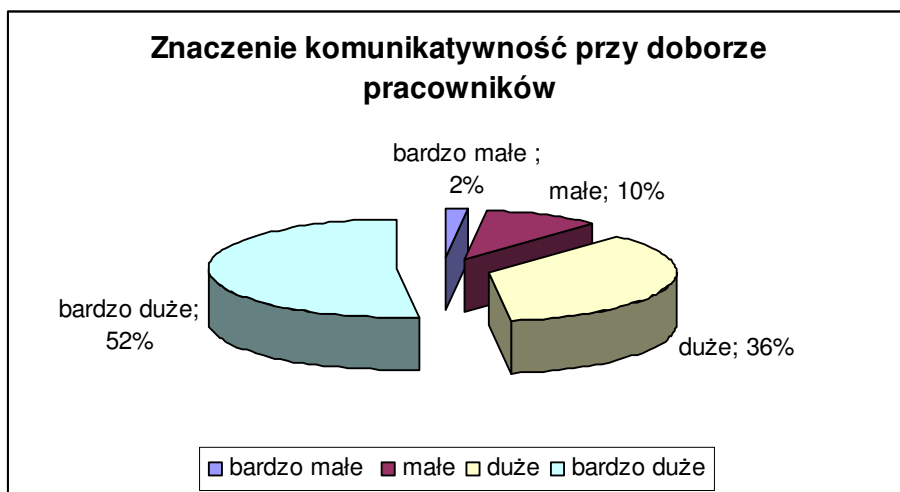
Wykres nr 53



Źródło: Pentor

Komunikatywność miała bardzo duże znaczenie dla 52% (27) respondentów, duże dla 36% (19) respondentów, małe dla 10% (5) respondentów oraz bardzo małe dla 2% (1) respondentów.

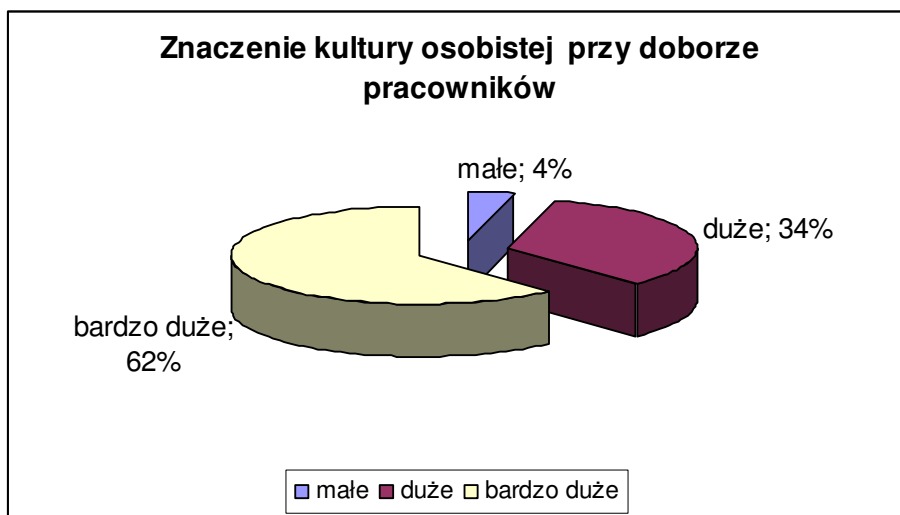
Wykres nr 54



Źródło: Pentor

Kultura osobista miała bardzo duże znaczenie dla 62% (32) respondentów, duże dla 34% (18) respondentów oraz małe dla 4% (2) respondentów.

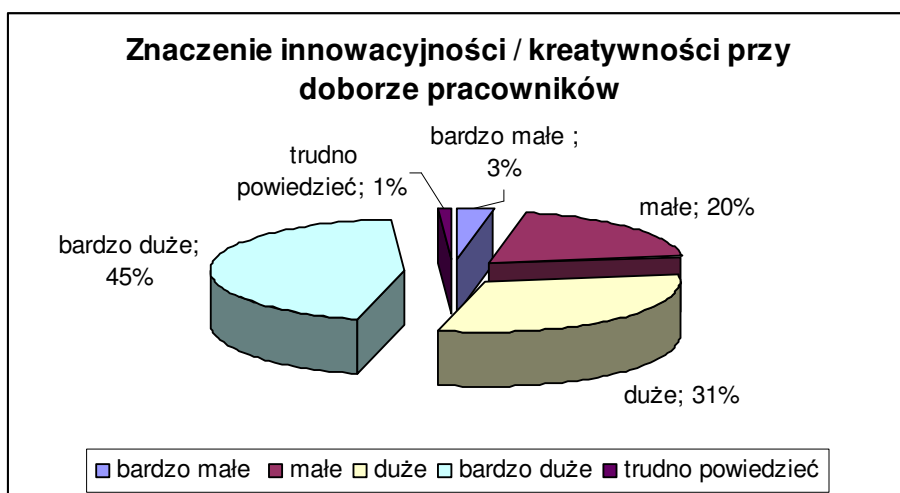
Wykres nr 55



Źródło: Pentor

Innowacyjność i kreatywność miała bardzo duże znaczenie dla 45% (24) respondentów, duże dla 31% (16) respondentów, małe dla 20% (10) oraz bardzo małe dla 3% (1) respondentów. 2% respondentów nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

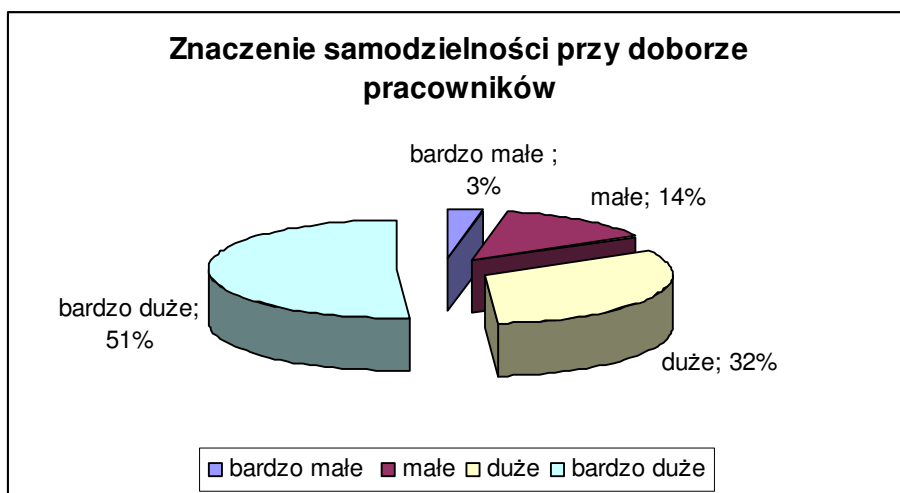
Wykres nr 56



Źródło: Pentor

Samodzielność miała bardzo duże znaczenie dla 51% (27) respondentów, duże dla 32% (17) respondentów, małe dla 14% (7) oraz bardzo małe dla 3% (1) respondentów.

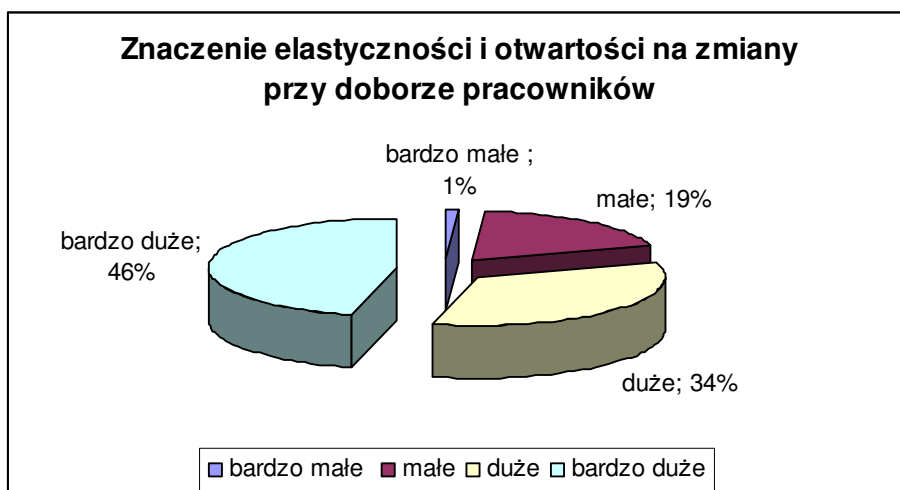
Wykres nr 57



Źródło: Pentor

Elastyczność i otwartość na zmiany miała bardzo duże znaczenie dla 46% (24) respondentów, duże dla 34% (18) respondentów, małe dla 19% (10) oraz bardzo małe dla 1% respondentów.

Wykres nr 58



Źródło: Pentor

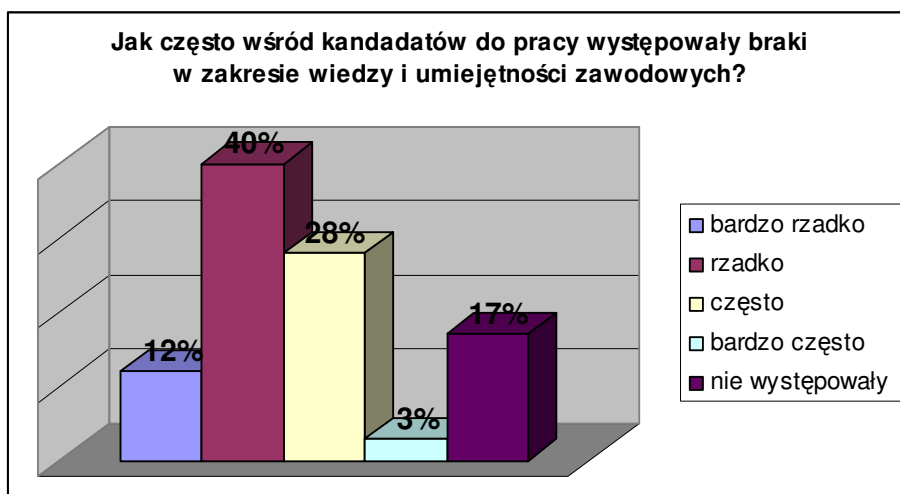
Z analizy wynika, że największe znaczenie miały dla pracodawców takie cechy jak (wymieniono według malejącej średniej dla znaczenia poszczególnych cech):

1. Uczciwość
2. Odpowiedzialność, sumienność, punktualność
3. Lojalność, kultura osobista
4. Komunikatywność
5. Umiejętność pracy w zespole, samodzielność
6. Elastyczność, otwartość na zmiany, innowacyjność, kreatywność

### **5.5. Najczęstsze braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do zatrudnienia**

40% (21) pracodawców, którzy w latach 2007-2008 przyjmowali nowych pracowników, stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia rzadko występowały braki w zakresie wiedzy i umiejętności zawodowych, a 12% (6) – że bardzo rzadko. 28% (15) wskazywało na częste braki, natomiast 3% (2) – na bardzo częste. 17% (9) wskazało na niewystępowanie takich braków. Jedynie więc 31% respondentów wskazało na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

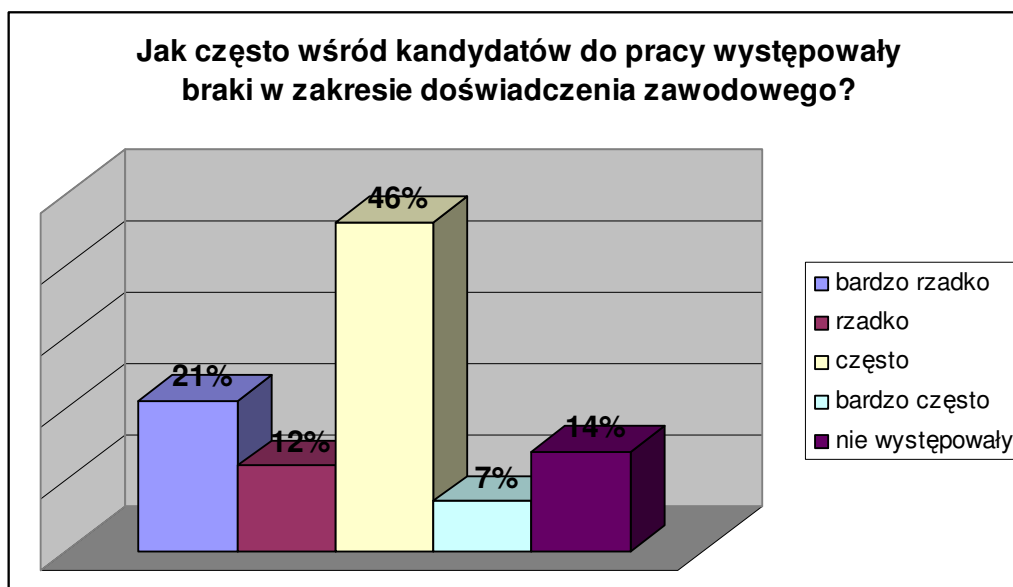
**Wykres nr 59**



Źródło: Pentor

46% (24) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia często występowały braki w zakresie doświadczenia zawodowego, a 7% (4) – że bardzo często. 21% (11) wskazywało na bardzo rzadkie braki, natomiast 12% (6) – na rzadkie. 14% (7) wskazało na niewystępowanie takich braków. 53% respondentów wskazało więc na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

Wykres nr 60

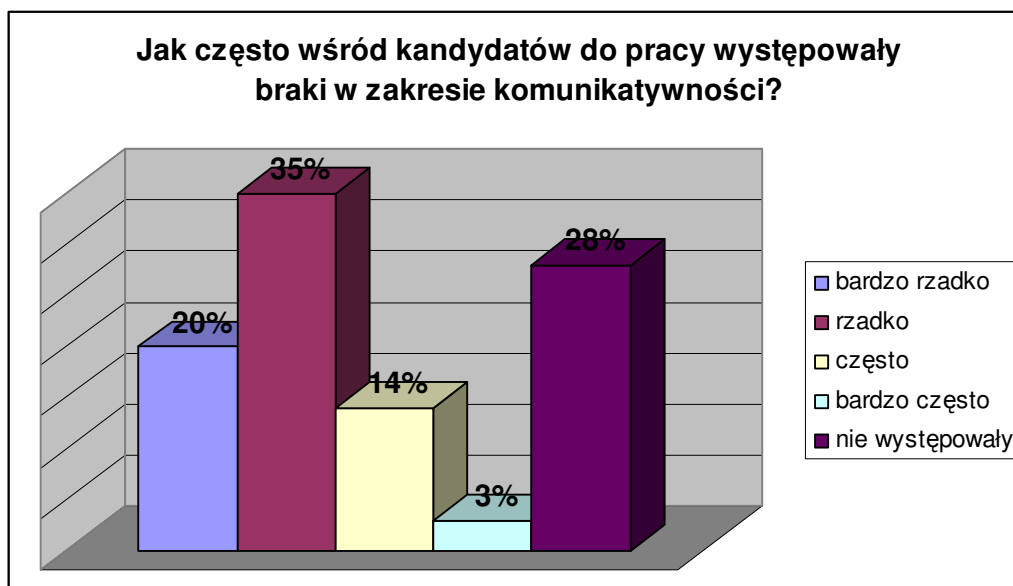


Źródło: Pentor

35% (18) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia rzadko występowały braki w zakresie komunikatywności, a 20% (11) – że bardzo rzadko. 14% (7) wskazywało na częste braki, natomiast 3% (2) – na bardzo częste. 28% (14) wskazało na niewystępowanie takich braków. Jedynie więc 17% respondentów wskazało na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.



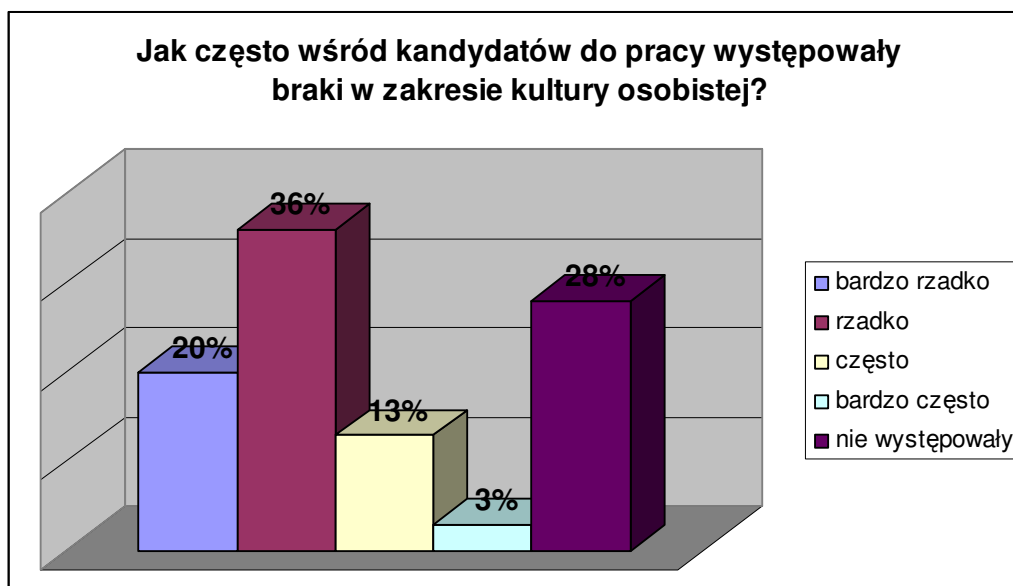
Wykres nr 61



Źródło: Pentor

36% (19) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia rzadko występowały braki w zakresie kultury osobistej, a 20% (11) – że bardzo rzadko. 13% (7) wskazywało na częste braki, natomiast 3% (2) – na bardzo częste. 28% (14) wskazało na niewystępowanie takich braków. Jedynie więc 16% respondentów wskazało na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

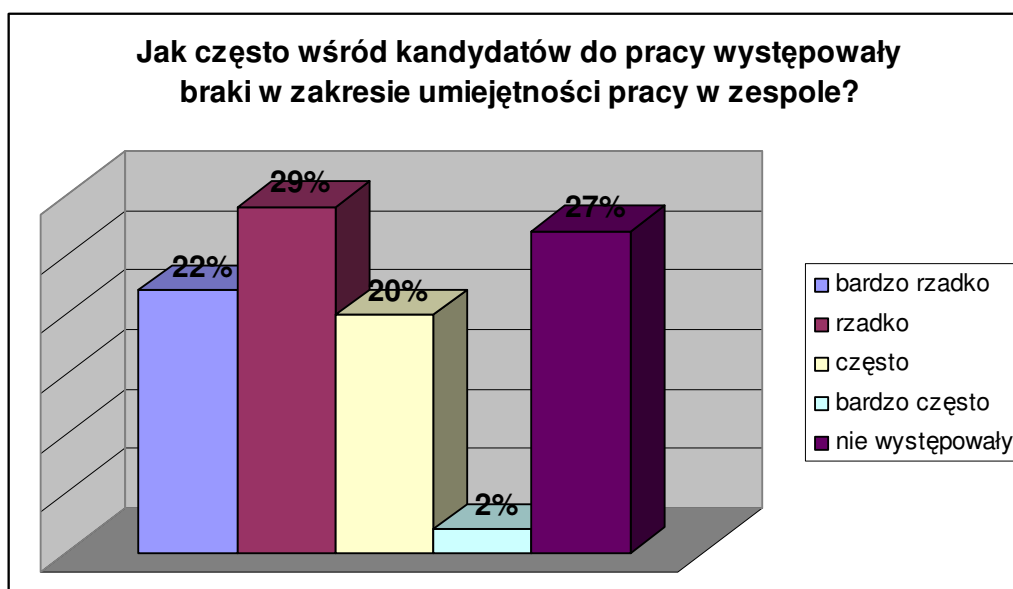
Wykres nr 62



Źródło: Pentor

29% (15) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia rzadko występowały braki w zakresie kultury osobistej, a 22% (11) – że bardzo rzadko. 20% (10) wskazywało na częste braki, natomiast 2% (1) – na bardzo częste. 28% (15) wskazało na niewystępowanie takich braków. Jedynie więc 22% respondentów wskazało na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

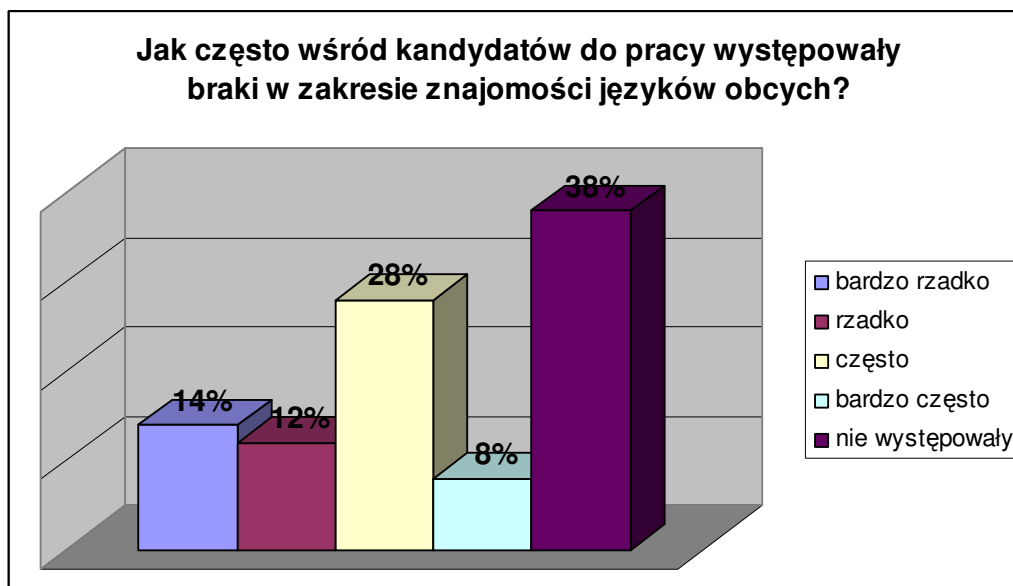
Wykres nr 63



Źródło: Pentor

28% (15) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia często występowały braki w zakresie znajomości języków obcych, a 8% (4) – że bardzo często. 14% (7) wskazywało na bardzo rzadkie braki, natomiast 12% – na rzadkie. 38% (20) wskazało na niewystępowanie takich braków. 36% respondentów wskazało więc na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

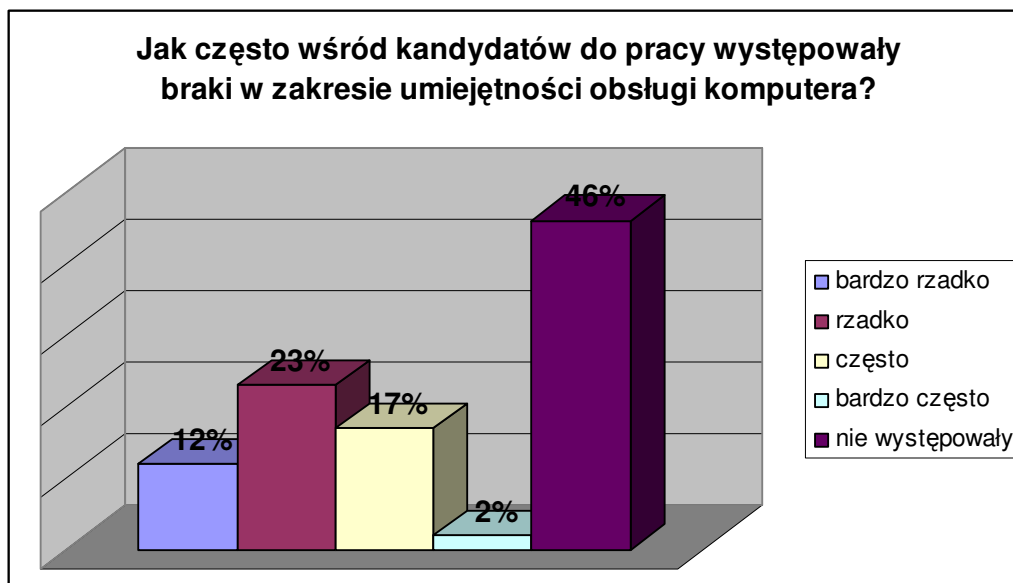
Wykres nr 64



Źródło: Pentor

23% (12) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia rzadko występowały braki w zakresie umiejętności obsługi komputera, a 12% (6) – że bardzo rzadko. 17% (9) wskazywało na częste braki, natomiast 2% (1) – na bardzo częste. 46% (24) wskazało na niewystępowanie takich braków. Jedynie więc 19% respondentów wskazało na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

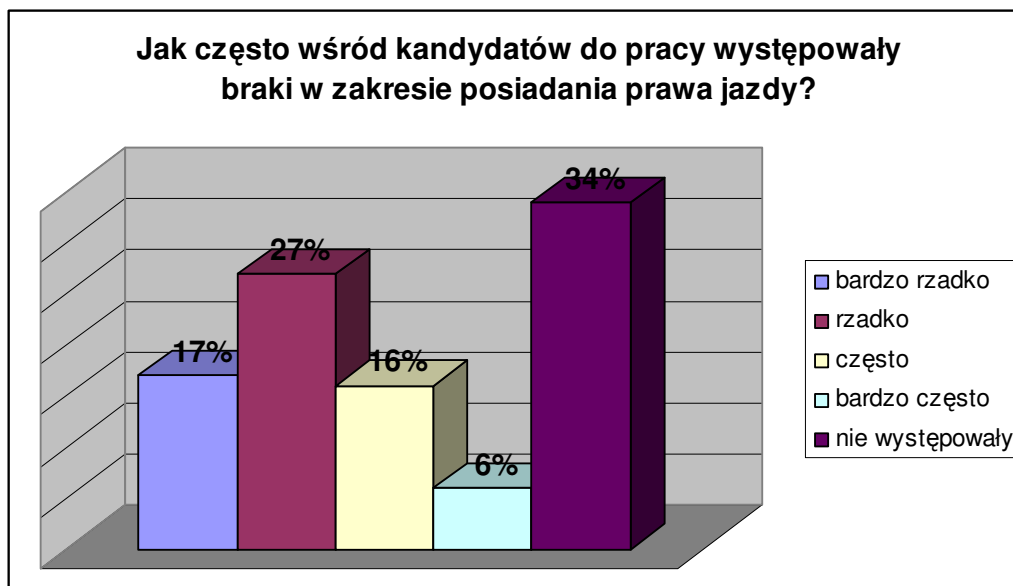
Wykres nr 65



Źródło: Pentor

27% (14) pracodawców stwierdziło, że wśród kandydatów do zatrudnienia rzadko występowały braki w zakresie posiadania prawa jazdy, a 17% (9) – że bardzo rzadko. 16% (8) wskazywało na częste braki, natomiast 6% (3) – na bardzo częste. 34% (18) wskazało na niewystępowanie takich braków. Jedynie więc 22% respondentów wskazało na częste bądź bardzo częste występowanie takich braków.

Wykres nr 66



Źródło: Pentor

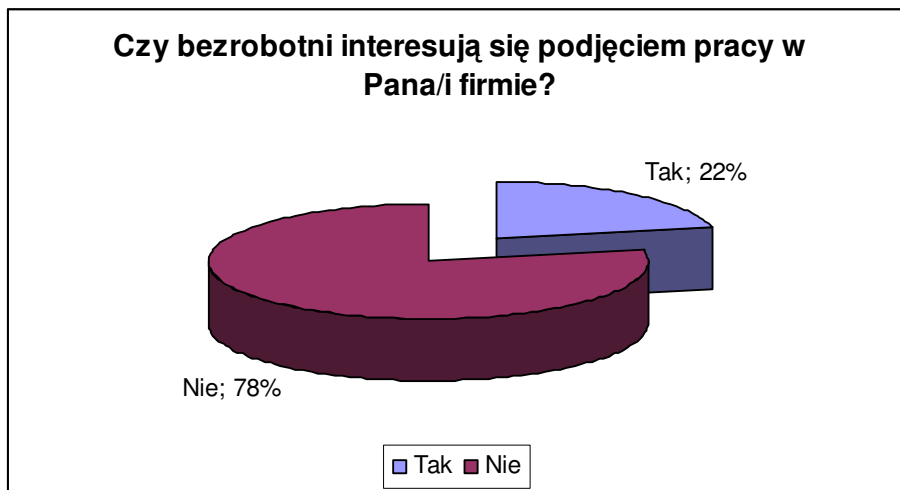
Z analizy wynika, że – zdaniem pracodawców – najczęściej występowały braki dotyczące kandydatów do pracy w takich obszarach jak (wymieniono według malejącej średniej dla częstotliwości występowania poszczególnych braków):

1. Doświadczenie zawodowe, znajomość języków obcych
2. Wiedza i umiejętności zawodowe
3. Umiejętność obsługi komputera, prawo jazdy
4. Komunikatywność, kultura osobista, umiejętność pracy w zespole

## 6. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

W przypadku 78% (230) firm, bezrobotni nie interesowali się podjęciem w nich pracy. Inaczej było w przypadku 22% (64) badanych pracodawców.

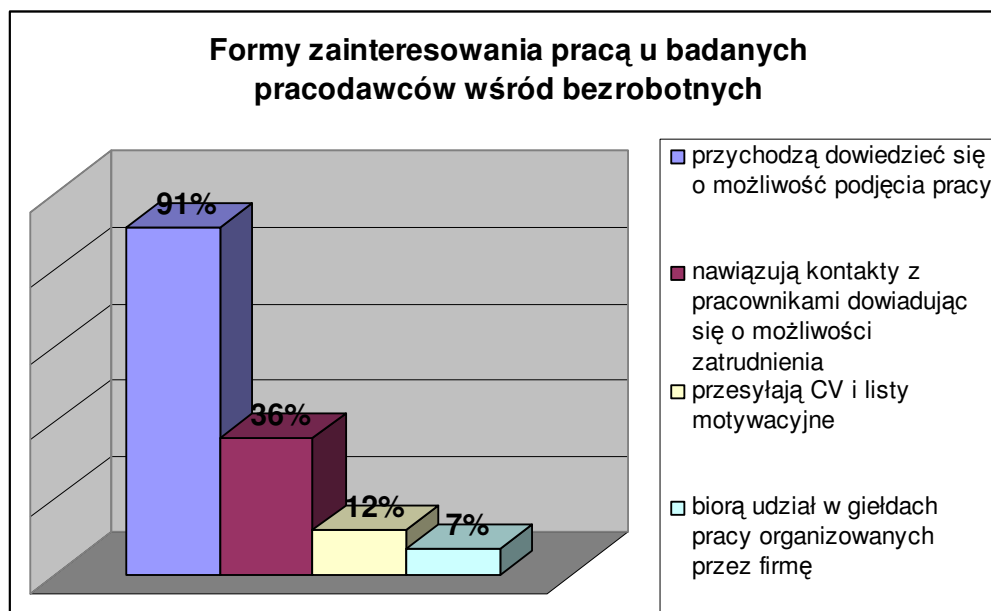
Wykres nr 67



Źródło: Pentor

W przypadku firm, w których pracą były zainteresowane osoby bezrobotne (64), 91% (58) respondentów twierdziło, że bezrobotni przychodzili dowiedzieć się o możliwość podjęcia pracy, 36% (23) – że nawiązywali kontakty z pracownikami dowiadując się o możliwości zatrudnienia, 12% (8) – że przesyłali CV i listy motywacyjne oraz 7% (4) – że brali udział w giełdach pracy organizowanych przez firmę.

Wykres nr 68



Źródło: Pentor

78% (229) badanych pracodawców nie zatrudniło nigdy osoby bezrobotnej, natomiast 22% (65) zatrudniło takiego pracownika.

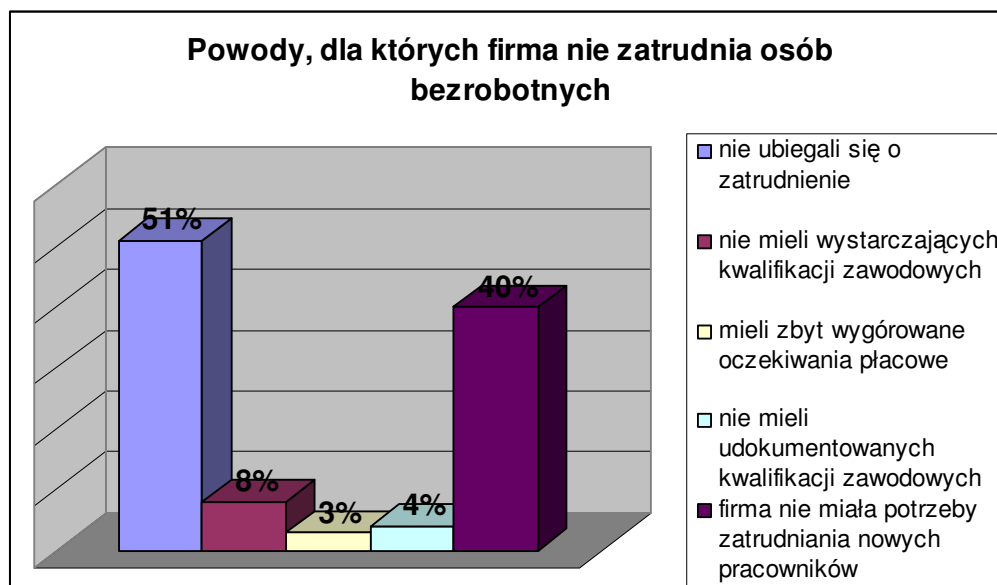
Wykres nr 69



Źródło: Pentor

Dla 229 osób, które nie zatrudniły osoby bezrobotnej, dominującym powodem tego niezatrudnienia był fakt, że bezrobotni nie ubiegali się o takie zatrudnienie (51%, 116 respondentów), a także fakt, że firma nie miała potrzeby zatrudniania nowych pracowników (40%, 91 respondentów). 8% (17) respondentów wskazało, że bezrobotni nie mieli wystarczających kwalifikacji zawodowych, 4% (9) – że nie mieli udokumentowanych kwalifikacji zawodowych, 3% (7) – że mieli zbyt wygórowane oczekiwania płacowe.

Wykres nr 70



Źródło: Pentor

Spośród respondentów, którzy zatrudnili osobę bezrobotną, 93% (61) stwierdziło, że zatrudnienie to było dla nich korzystne, natomiast 7% – że było niekorzystne.

Wykres nr 71

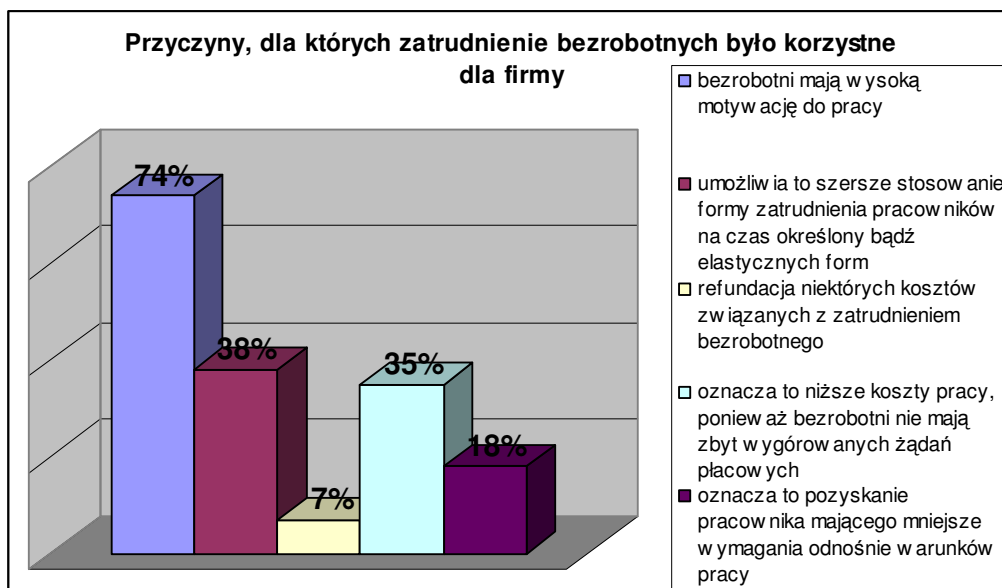


Źródło: Pentor

Respondenci, którzy uważali, że zatrudnienie bezrobotnych było korzystne dla ich firmy wskazywali na takie tego przyczyny jak: fakt, że bezrobotni mają wysoką motywację do pracy (74%, 45 respondentów), fakt, że umożliwia to szersze stosowanie formy zatrudnienia pracowników na czas określony bądź elastycznych form (38%, 23 respondentów), fakt, że oznacza to niższe koszty pracy, ponieważ bezrobotni nie mają zbyt wygórowanych żądań płacowych (35%, 21 respondentów), fakt, że bezrobotni to pracownicy mający mniejsze wymagania odnośnie warunków pracy (18%, 11 respondentów), fakt refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego (7%, 4 respondentów).



Wykres nr 72



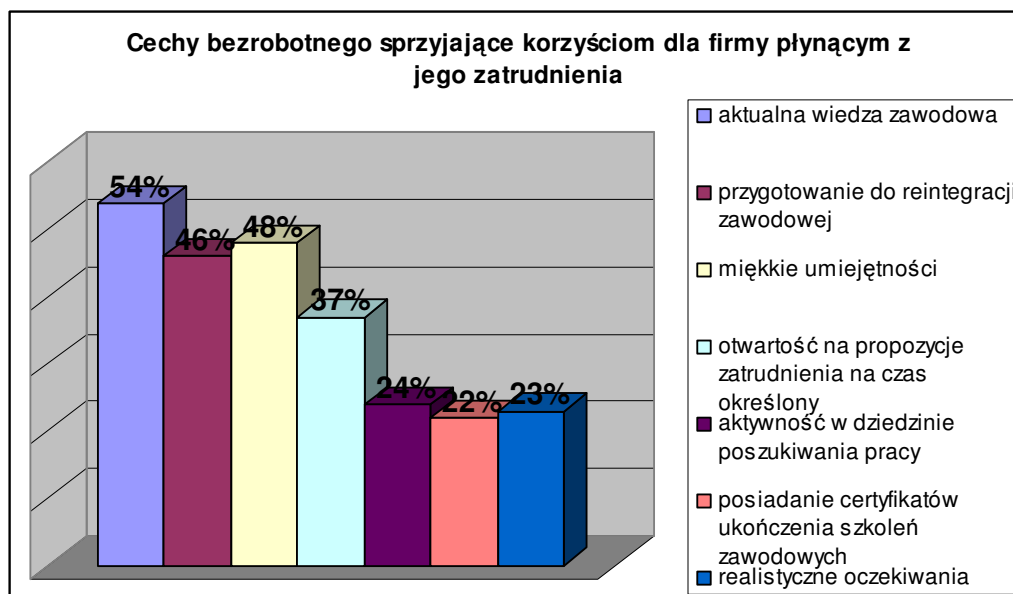
Źródło: Pentor

Respondenci, którzy uważali, że zatrudnienie bezrobotnych nie było korzystne dla ich firmy wskazywali na takie tego przyczyny jak: fakt że bezrobotni mieli zbyt wygórowane oczekiwania płacowe nieadekwatne do ich kwalifikacji zawodowych (2 respondentów), wymagali wdrożenia do pracy, nauczania się od nowa takich cech/umiejętności jak punktualność, odpowiedzialność, dyscyplina pracy (1 respondent), nie mieli sprecyzowanych planów zawodowych, co skutkowało wysoką fluktuacją ich zatrudnienia (1 respondent), nie mieli odpowiedniego przygotowania zawodowego (1 respondent).

Wśród cech pożądanых u osoby bezrobotnej z punktu widzenia korzyści dla firmy, pracodawcy (z całej badanej próby dla subregionu warszawskiego tj. 294 respondentów) wskazywali aktualną wiedzę zawodową (54%, 159 respondentów), miękkie umiejętności takie jak umiejętność pracy w grupie, elastyczność, kreatywność, kultura osobista (48%, 141 respondentów), przygotowanie do reintegracji zawodowej w zakresie takich cech jak samoorganizacja, punktualność, dyscyplina, odpowiedzialność (46%, 136 respondentów), otwartość na propozycje zatrudnienia na czas określony (37%, 110 respondentów), aktywność w dziedzinie poszukiwania pracy (24%, 70 respondentów), posiadanie certyfikatów ukończenia szkoleń zawodowych (22%, 63 respondentów), przedstawianie realistycznych (adekwatnych do kwalifikacji zawodowych) oczekiwań płacowych (23%, 69 respondentów).

Jednocześnie warto zaznaczyć, że brak wspomnianych miękkich umiejętności (będących istotnym kryterium wymienianym przez pracodawców) był rzadki wśród kandydatów (kandydatów ogółem a nie bezrobotnych) rekrutowanych przez badanych pracodawców.

Wykres nr 73



Źródło: Pentor

Respondenci pytani o skojarzenia z osobą bezrobotną w 81% (239) twierdziło, że osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba niedoświadczająca bezrobocia. 11% (34) stwierdziło, że osoba bezrobotna to człowiek, który raczej nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia. 78% (230) stwierdziło, że bezrobocie to problem, który może spotkać każdego człowieka, zarówno zaradnego jak i niezaradnego, dlatego nie można twierdzić, że osoba bezrobotna jest niezaradna. 28% (83) stwierdziło, że bezrobocie to problem, który dotyczy ludzi niezaradnych, dlatego jeśli ktoś jest bezrobotny, można przypuszczać, że jest także niezaradny. Pracodawcy nie deklarowali więc negatywnego stereotypu osoby bezrobotnej i wydaje się, że nie istnieje problem negatywnego uprzedzenia pracodawców wobec osób mających taki status.

## **7. Powiatowe urzędy pracy w opinii pracodawców**

### ***7.1. Wiedza pracodawców o działaniach powiatowych urzędów pracy oraz wizerunek urzędów pracy w oczach pracodawców***

45% (133) respondentów stwierdziło, że ma wystarczającą wiedzę o działalności urzędów pracy funkcjonujących w rejonie firmy. Niewiele mniejszy odsetek (41%, 120 respondentów) stwierdziło, że nie ma wystarczającej wiedzy na ten temat. Jednocześnie 19% (57) zadeklarowało, że chciałoby więcej wiedzieć o działaniach urzędów pracy w rejonie działania firmy.

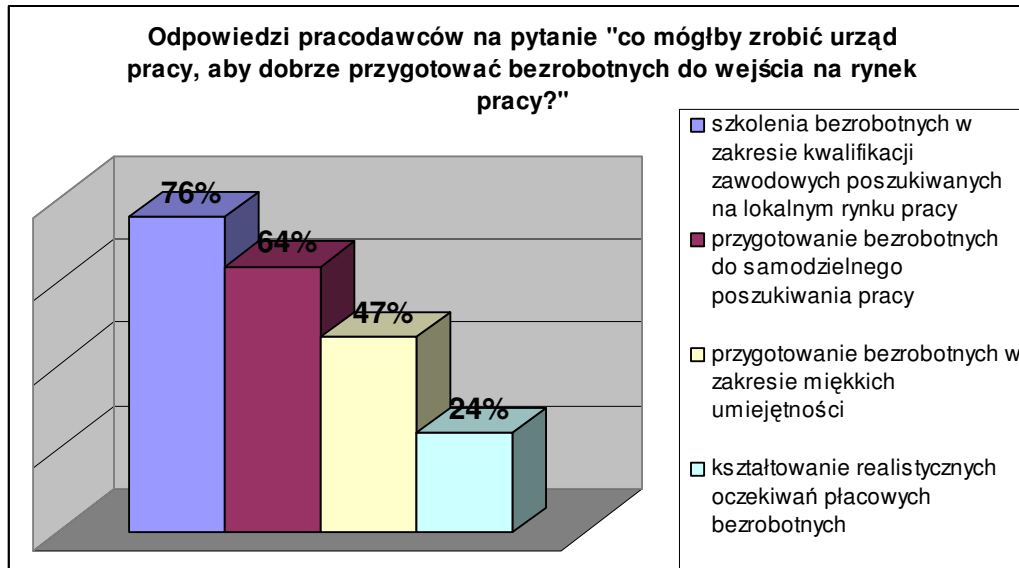
71% (209) respondentów uznało, że urzędy pracy to instytucje za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników. Jednocześnie 31% (90 respondentów) skłaniało się do opinii, że urzędy pracy to instytucje za pośrednictwem których można znaleźć pracowników ale nie odpowiadających potrzebom firmy. 12% (35) uznało, że urzędy pracy to instytucje, za pośrednictwem których nie można w ogóle znaleźć pracowników. Wydaje się, że co najmniej w 14% respondenci przeczyli innym swoim deklaracjom (chyba, że przyjmujemy, że w niektórych przypadkach poszukiwani przez firmę pracownicy nie musieli odpowiadać jej potrzebom). Należy jednak zauważyć, że niezależnie od tego faktu, większość respondentów uznała, że urzędy pracy mogą być pomocne w znalezieniu adekwatnych pracowników, a około dwa razy mniej respondentów miało przeciwną opinię.

### ***7.2. Wskazania pracodawców pod adresem powiatowych urzędów pracy w zakresie przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy***

Pracodawcy pytani o to, co urząd pracy może zrobić, aby dobrze przygotować bezrobotnych do wejścia na rynek pracy wskazywali na szkolenia bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy (76%, 224 respondentów), przygotowanie bezrobotnych do samodzielnego poszukiwania pracy (64%, 188

respondentów), przygotowanie bezrobotnych w zakresie miękkich umiejętności (47%, 139 respondentów) oraz kształtowanie realistycznych oczekiwań płacowych bezrobotnych (24%, 71 respondentów).

Wykres nr 74



Źródło: Pentor

## Zakończenie: wnioski i postulaty

Niniejszy raport obejmuje wyniki badań zrealizowanych w następujących powiatach: pruszkowski, wołomiński, piaseczyński, legionowski, warszawski zachodni, miński, garwoliński, otwocki, żyrardowski, grodziski, nowodworski, sochaczewski, wyszkowski, pułtusi, grójecki. Badania przeprowadzono w 294 podmiotach gospodarczych, z których większość stanowiły podmioty zatrudniające do 3 osób (57%) oraz 4-9 osób (36%). Firmy zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników stanowiły więc 93%. Zastosowano losowy dobór próby, a informacji udzielały osoby zarządzające lub odpowiedzialne za politykę kadrową w firmach. 58% respondentów badanych stanowili dyrektorzy bądź prezesi firm, 20% – właściciele/współwłaściciele.

Struktura zatrudnienia w badanych firmach wskazuje na takie charakterystyczne cechy jak: zbliżone odsetki zatrudnionych kobiet i mężczyzn, liczebną dominację zatrudnionych w wieku od 26 do 45 lat (71% pracowników). 62% pracowników pracowało na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a 15% - umowy o pracę na czas określony. 78% pracowników miało więc względnie stabilne warunki zatrudnienia, którym towarzyszy ochrona socjalna. Elastyczniejsze formy pracy (np. umowa zlecenia) były o wiele rzadsze (dotyczyły 18% pracowników).

Jeżeli chodzi o zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008 badania wskazują, że w subregionie warszawskim w przypadku 82% przedsiębiorstw nie zaobserwowano faktu zatrudnienia nowych pracowników. Pozostałe 18% pracodawców zatrudniło nie więcej niż 3 pracowników w tym czasie. Łącznie w badanych podmiotach zatrudniono 83 nowych pracowników, a do głównych czynników tego zatrudnienia pracodawcy zaliczyli zwiększenie popytu na usługi firmy i poszerzenie zakresu działalności firmy. W badanych przedsiębiorstwach w subregionie warszawskim najczęściej zatrudniono kierowców, sprzedawców, elektryków, pracowników fizycznych, sekretarek / asystentek, pracowników biurowych, pracowników budowlanych, murarzy. Były to jednak pojedyncze miejsca pracy. 87% respondentów, którzy zatrudnili nowych pracowników nie miało trudności ze znalezieniem pracowników adekwatnych do potrzeb firmy. 13% wspomniało o takich trudnościach.

W przypadku 14% podmiotów odnotowano odejścia pracowników. Z 94% z nich odeszło nie więcej niż 3 pracowników. Łącznie z badanych firm odeszło 65 osób, a głównymi przyczynami odejść była możliwość zatrudnienia w innej firmie, wyjazd za granicę oraz urlopy macierzyńskie / wychowawcze. Biorąc pod uwagę fakt, że bilans przyjęć i odejść do pracy jest dodatni, a także rodzaje przyczyn wspomnianych przyjęć i odejść można ostrożnie wnioskować o nieznacznym rozwoju badanych podmiotów w zakresie zatrudnienia, a także dobrej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Jedynie 15% badanych pracodawców zadeklarowało plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników, w tym: pracowników biurowych, pracowników przy pracach prostych, pracowników usług i sprzedaży, specjalistów, operatorów i monterów maszyn, techników, robotników przemysłowych i rzemieślników. Dominowały więc plany zatrudnienia osób nie posiadających bardzo specjalistycznych kwalifikacji.

Głównym kanałem rekrutacji badanych pracodawców były własne kontakty i rekomendacje. Wykorzystanie innych kanałów rekrutacji (w tym pośrednictwa powiatowych urzędów pracy czy prywatnych agencji zatrudnienia) było bardzo rzadkie. Wynikać to może z faktu, że większość przedsiębiorstw to małe (rodzinne) firmy, które po pierwsze mają niewielkie potrzeby kadrowe, a po drugie – jeżeli takie się pojawiają, firmy są w stanie zaspokoić je we własnym zakresie. W związku z powyższym wydaje się, że oferta urzędów pracy powinna być kierowana przede wszystkim do dużych firm, ewentualnie należy rozważyć możliwości zainteresowania tą ofertą podmiotów mniejszych (poprzez jej odpowiednie dostosowanie).

Wśród najważniejszych kryteriów doboru pracowników, pracodawcy, którzy przyjmowali w okresie od stycznia 2007 do czerwca 2008 roku nowych pracowników, wymieniali umiejętności zawodowe (53%), wiedzę zawodową (15%), wyuczony zawód (12%), doświadczenie zawodowe (11%). Co ciekawe, mniejsze znaczenie miało wykształcenie (5%), oraz dodatkowe umiejętności, takie jak np. znajomość języków obcych czy znajomość obsługi komputera (2%). Jednocześnie do najczęstszych braków w kwalifikacjach kandydatów do pracy badani pracodawcy zaliczyli: braki w zakresie doświadczenia zawodowego, ale także – choć w nieco mniejszym stopniu – w zakresie znajomości języków obcych.

W przypadku 78% badanych firm, bezrobotni nie interesowali się zatrudnieniem w tych firmach. Tyle samo pracodawców nie zatrudniło nigdy osoby bezrobotnej. Dla osób, które nie

zatrudniły nigdy osoby bezrobotnej dominującym tego powodem był wspomniany fakt, że bezrobotni nie ubiegali się o zatrudnienie oraz brak zapotrzebowania na nowych pracowników. 93% pracodawców, którzy zatrudnili osobę bezrobotną stwierdziło, że zatrudnienie to było dla nich korzystne. Jako przyczyny dla których było ono korzystne, respondenci wskazywali wysoką motywację bezrobotnych do pracy, większe możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia wobec tej grupy, niewygórowane oczekiwania płacowe, a także możliwość refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego.

Wśród cech pożądanых u osoby bezrobotnej, pracodawcy wskazywali aktualną wiedzę zawodową (54% z 294 respondentów), umiejętności miękkie (np. kreatywność) (48%), otwartość na propozycję zatrudnienia na czas określony (37%). 81% badanych pracodawców twierdziło, że osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba niedoświadczająca bezrobocia, a 71% uznało, że urzędy pracy to instytucje za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników (choć najczęściej nie korzystali z ich usług). Ogólny wizerunek osoby bezrobotnej oraz urzędu pracy w oczach pracodawców – w świetle wypowiedzi respondentów – można uznać za pozytywny (tj. np. wolny od uprzedzeń).

Przeprowadzone badania dostarczają informacji o kwalifikacjach, umiejętnościach, cechach indywidualnych oczekiwanych przez pracodawców od kandydatów na pracowników. W oparciu o ich wyniki należy zauważyć, że wskazanie jest prowadzenie szkoleń zawodowych kierowanych do bezrobotnych w zakresie adekwatnym do potrzeb lokalnego rynku pracy wraz z towarzyszącym im stażem zawodowym. Bezrobotny powinien bowiem legitymować się aktualną wiedzą zawodową oraz doświadczeniem. Większość małych pracodawców nie poszukiwała pracowników na stanowiska wymagające bardzo specjalistycznych kwalifikacji, stąd szkolenia zawodowe mogące przygotować osoby bezrobotne do funkcjonowania na rynku pracy mogą zostać zapewnione przez urzędy pracy. W świetle przeprowadzonych badań nasuwają się takie propozycje szkoleń jak szkolenia dotyczące zasad obsługi klienta, organizacji prac biurowych, prac budowlanych i technicznych. Wskazane jest także prowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych w zakresie umiejętności miękkich w drodze zajęć warsztatowych (np. w zakresie komunikacji interpersonalnej). Szkolenia takie mogłyby obejmować praktyczną analizę problemów, które mogą się pojawić w środowisku pracy. Ważne jest także przygotowanie osób bezrobotnych do aktywnego poszukiwania pracy

(poprzez organizacje szkoleń w tym zakresie ze zróżnicowaniem sposobów poszukiwania pracy w firmach dużych i małych), a także do warunków panujących na rynku pracy, tak aby oczekiwania bezrobotnych (np. płacowe) nie były wygórowane.

Biorąc pod uwagę, że małe firmy najczęściej zatrudniają pracowników poprzez własne kontakty bądź rekomendacje a duże częściej w drodze bardziej złożonych procesów rekrutacyjnych, osoby bezrobotne powinny być przygotowane zarówno do kontaktu z małym przedsiębiorstwem (np. w zakresie znajomości form bezpośredniego zwracania się do pracodawcy) jak i z dużym (np. w zakresie znajomości zasad przygotowania CV, listu motywacyjnego itp.)

Większość przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku to firmy bardzo małe, które nie interesują się usługami urzędów pracy i nie kierują oczekiwań wobec tych instytucji. Z tego punktu widzenia należałoby rozważyć akcje informacyjną (promocyjną) usług urzędów pracy kierowaną do małych przedsiębiorstw oraz rozważyć organizację szkoleń dla osób bezrobotnych dostosowanych do potrzeb małych firm. Należy jednak pamiętać o małym zainteresowaniu zatrudnianiem nowych pracowników w tej grupie podmiotów i rozważyć obranie za główną grupę docelową działań urzędów pracy przede wszystkim przedsiębiorstw dużych (powyżej 100 pracowników). Aby lepiej rozpoznać potrzeby dużych przedsiębiorstw zasadne wydaje się przeprowadzenie pogłębionych badań w zakresie oczekiwań od kandydatów do pracy oraz urzędów pracy ograniczonych jedynie do tej grupy.



## Aneks – kwestionariusz wywiadu

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 umowa 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) (105)	Średnio ważny (2-gie miejsce) (106)	Najmniej ważny (3-cie miejsce) (107)
1	Poszerzenie zakresu działalności firmy	1	1	1
2.	Zwiększenie popytu na produkty firmy	2	2	2
3.	Zwiększenie popytu na usługi firmy	3	3	3
4.	Poprawa sytuacji finansowej firmy	4	4	4
5.	Zmiana technologii	5	5	5
6.	Zatrudnienie na czas określony	6	6	6
7.	Inne, jakie? _____ (108-109)	7	7	7
8.	Inne, jakie? _____ (110-111)	8	8	8

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

\_\_\_\_\_ (112-113)  
 \_\_\_\_\_ (114-115)  
 \_\_\_\_\_ (116-117)

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

(118)

Tak 1  
 Nie 2

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

(119)

Tak 1  
 Nie (przejsć do pytania 16) 2

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

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

(120-123)

ANKIETER: KARTA 15

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

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

ANKIETER: PYTAĆ WSZYSTKICH

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

(131)

Pozostał bez zmian 1  
 Zwiększył się 2  
 Zmniejszył 3

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

(132)

Tak (zadać pytanie 18) 1  
 Nie (przejsć do pytania 19) 2

**ANKIETER: KARTA 18**

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

WIELKIE GRUPY ZAWODOWE			DUŻE GRUPY ZAWODOWE			
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1	(133)	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Kierownicy dużych i średnich organizacji	Kierownicy małych przedsiębiorstw	
			<b>1 (134)</b>	<b>2 (135)</b>	<b>3 (136)</b>	
Specjaliści	2	(137)	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	Specjaliści szkolnictwa	Pozostali specjaliści
			<b>1 (138)</b>	<b>2 (139)</b>	<b>3 (140)</b>	<b>4 (141)</b>
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
			<b>1 (143)</b>	<b>2 (144)</b>	<b>3 (145)</b>	<b>4 (146)</b>
Pracownicy biurowi	4	(147)	Pracownicy obsługi biurowej	Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów		
			<b>1 (148)</b>	<b>2 (149)</b>		
Pracownicy usług osobistych i sprzedaży	5	(150)	Pracownicy usług osobistych i ochrony	Modelki, sprzedawcy, demonstratorzy		
			<b>1 (151)</b>	<b>2 (152)</b>		
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	6	(153)	Rolnicy	Ogrodnicy	Leśnicy i rybacy	
			<b>1 (154)</b>	<b>2 (155)</b>	<b>3 (156)</b>	
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
			<b>1 (158)</b>	<b>2 (159)</b>	<b>3 (160)</b>	<b>4 (161)</b>
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8	(162)	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	Operatorzy i monterzy maszyn	Kierowcy i operatorzy pojazdów	
			<b>1 (163)</b>	<b>2 (164)</b>	<b>3 (165)</b>	
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	
			<b>1 (167)</b>	<b>2 (168)</b>	<b>3 (169)</b>	

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

Na lokalnym rynku pracy...:

(170)

Wśród poszukujących pracy nie ma osób o kwalifikacjach

odpowiadających potrzebom mojej firmy

1

Wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających

potrzebom mojej firmy, ale jest ich zbyt mało

2

Wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach

odpowiadających potrzebom mojej firmy

3

NIE CZYTAĆ Trudno powiedzieć

9

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

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



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

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

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

**V. Kryteria wyboru pracownika**

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

**ANKIETER: KARTA 22**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>IV. Dotychczasowe doświadczenie z zatrudnieniem osób bezrobotnych</b>
--

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 **(prześć 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	<b>(przejsć do pytania 37)</b>	(270) 1
Nie	<b>(zadać pytanie 36)</b>	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	<b>(zadać pytanie 38)</b>	1
Nie	<b>(przejsć do pytania 39)</b>	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:           366-369  
370-374

Imię i nazwisko ankietera: \_\_\_\_\_           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**

---