

Wyniki badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w mieście Suwałki i powiecie suwalskim



Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach

Badanie zrealizowane przez:

ALSTAT Aleksandra Langner

Ul. Szkolna 1/207, 61-835 Poznań

tel. 502 492 806

Poznań, październik 2016

Spis treści:

Wstęp.....	3
Charakterystyka badanej próby.....	5
Fluktuacja zatrudnienia w bieżącym roku	8
Fluktuacja zatrudnienia w grupach zawodowych	10
Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe	11
Ocena kwalifikacji i kompetencji przyszłych pracowników	14
Ocena przygotowania kandydatów do pracy	15
Trudności w poszukiwaniu pracowników	16
Zawody deficytowe w mieście Suwałki i powiecie suwalskim w opinii pracodawców	17
Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców	19
Spis wykresów.....	23
Spis tabel.....	24

Wstęp

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w mieście Suwałki i powiecie suwalskim. Badanie zostało przeprowadzone w ramach rocznego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2016 roku, zgodnie z metodologią prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Raport z badań pracodawców w mieście Suwałki i powiecie suwalskim został przygotowany na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Suwałkach. Badanie zrealizowane zostało na podstawie standaryzowanego kwestionariusza do badania przedsiębiorstw, który stanowił Załącznik nr 1 dokumentu „Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”. Badanie przeprowadzone zostało techniką wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo – CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób, jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Oczekiwana i zrealizowana próba badawcza w mieście Suwałki i powiecie suwalskim wynosiła 142 pracodawców. Celem głównym badania rynku pracy w powiecie była diagnoza stanu aktualnego oraz prognoza przyszłej sytuacji w zakresie popytu na pracę. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych pracodawców w kolejnych latach, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników oraz metod poszukiwania kandydatów do pracy. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Poznanie przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy oraz właściwy dobór narzędzi w celu kreowania zatrudnienia

i przeciwdziałania bezrobociu możliwe jest tylko w przypadku posiadania analizy popytu na pracę. Co więcej skuteczność doboru narzędzi i grup docelowych wymaga regularnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem takiego monitoringu lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport.

Raport z badań popytu na pracę w mieście Suwałki i powiecie suwalskim - w ramach badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych daje możliwość uzyskania informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia.

Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej próby - pracodawców funkcjonujących na obszarze miasta Suwałki i powiatu suwalskiego. W badaniu wzięło udział 56,3% ankietowanych, którzy biorą udział w przygotowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia w badanym podmiocie oraz 43,7% respondentów, którzy podejmują ostateczne decyzje związane z polityką zatrudnieniową w firmie.

Rysunek 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=142, w%)

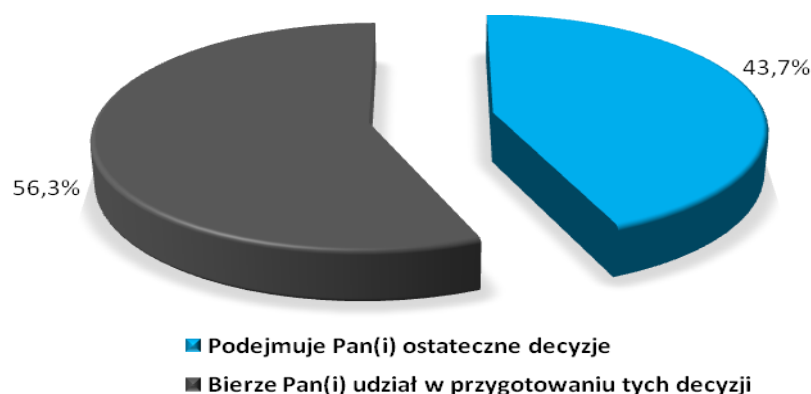


Tabela 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=142, w%)

Czy w sprawach dotyczących zatrudnienia w Pan(i) firmie		
	Ilość	Procent
Podejmuje Pan(i) ostateczne decyzje	62	43,7%
Bierze Pan(i) udział w przygotowaniu tych decyzji	80	56,3%
Suma	142	100,0%

W badaniu uczestniczyli dyrektorzy oraz kierownicy działu kadr – 47,9% ogółu badanych respondentów. W badaniu brało udział także 34,5% właścicieli lub współwłaścicieli firm oraz 17,6% innych osób podejmujących decyzję o zatrudnieniu między innymi: pełnomocnik zarządu, księgowa, kierownik działu.

Rysunek 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=142, w%)

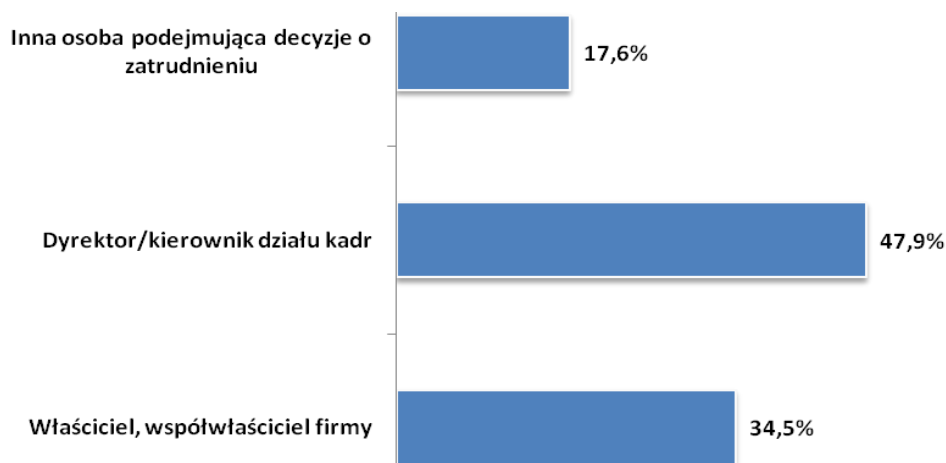


Tabela 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=142, w%)

Jaka jest Pana(i) funkcja w firmie?		
	Ilość	Procent
Właściciel, współwłaściciel firmy	49	34,5%
Dyrektor/kierownik działu kadr	68	47,9%
Inna osoba podejmująca decyzje o zatrudnieniu	25	17,6%
Suma	142	100,0%

Sektor działalności badanych przedsiębiorstw

Rozkład przedsiębiorstw z punktu widzenia sektora działalności świadczonego przez badane podmioty prezentuje się następująco. Zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność w branży: pozostałe usługi – 55,6% badanych firm. Przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja stanowiły – 22,5% ogółu badanych podmiotów. W branży przemysł i budownictwo funkcjonuje – 16,9% badanych firm. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma cechy działalności: finansowej i ubezpieczeniowej; obsługa rynku nieruchomości to 2,8% wszystkich badanych. przedsiębiorstw Najmniejszy odsetek generowały podmioty gospodarcze z branży rolniczej, leśniczej, łowieckiej lub rybackiej – 2,1%.

Rysunek 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=142, w %)

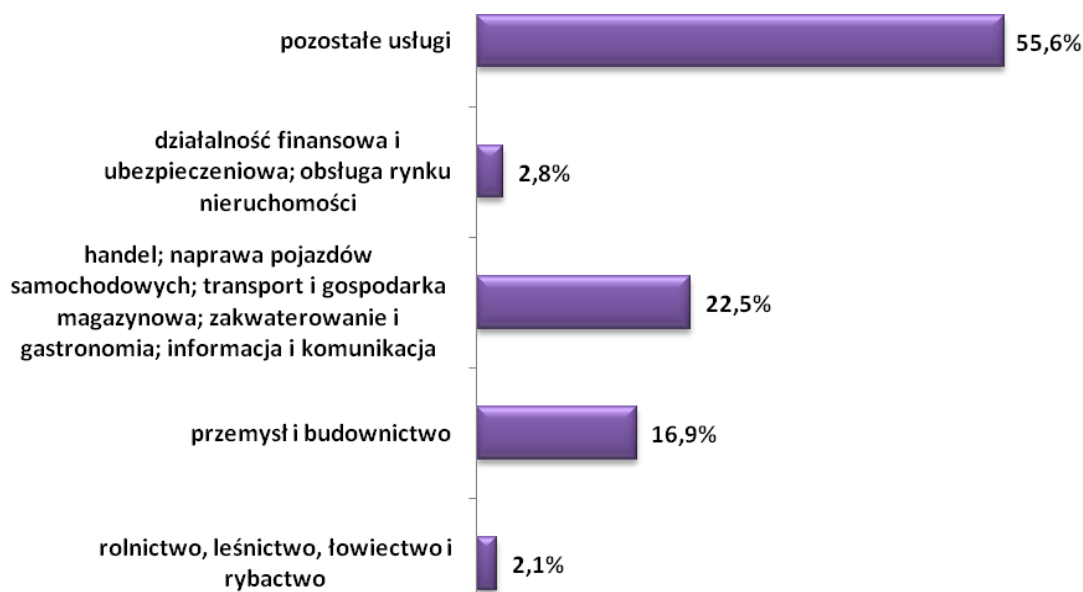


Tabela 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=142, w %)

Sektor działalności przedsiębiorstwa		
	Ilość	Procent
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	2,1%
przemysł i budownictwo	24	16,9%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	32	22,5%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	4	2,8%
pozostałe usługi	79	55,6%
	142	100,0%

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Największy odsetek badanych podmiotów – 45,1% stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Znaczny odsetek badanych pracodawców – 39,4% zatrudnia do 9 pracowników. Odsetek przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników wynosił – 14,1%. W badaniach reprezentowane były także największe przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników – 1,4%. Średnia liczba zatrudnionych pracowników przypadająca na jeden badany podmiot wynosiła – 26,2. Badane przedsiębiorstwa z branży: działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości zatrudniają przeciętnie 5 osób, z sektora handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja średnio 19,7 osób, firmy z branży pozostałe usługi – 25,5 osób,

przemysł i budownictwo – 40,7 osób, natomiast z branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 28 pracowników.

Rysunek 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=142, w %)

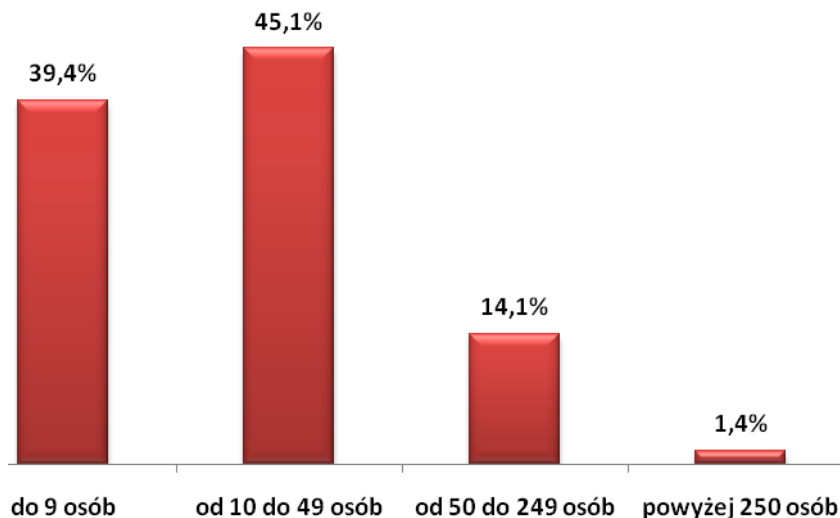


Tabela 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=142, w %)

W jakim przedziale mieści się zatrudnienie w Państwa firmie:		
	Ilość	Procent
do 9 osób	56	39,4%
od 10 do 49 osób	64	45,1%
od 50 do 249 osób	20	14,1%
powyżej 250 osób	2	1,4%
	142	100,0%

Fluktuacja zatrudnienia w bieżącym roku

Jednym z istotniejszych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień związanych z sytuacją kadrową podmiotów gospodarczych dotyczyło fluktuacji w zatrudnieniu. Dane, które pozyskane zostały w trakcie badania świadczą o zrównoważonej polityce kadrowej prowadzonej przez badane podmioty. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała taka sama w większości podmiotów gospodarczych. W bieżącym roku największy odsetek pracodawców – 71,8% utrzymywał stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie na takim samym poziomie. W przypadku 14,8% przedsiębiorstw odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe. W przypadku 13,4% pracodawców zanotowano zmniejszenie zatrudnienia. Wyniki badania oznaczają stabilną sytuację na lokalnym rynku pracy w kontekście polityki zatrudnieniowej a fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach w mieście Suwałki i powiecie

suwalskim pozostaje constans. Zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach, (które zwiększyły zatrudnienie) zwiększyło się łącznie o 45 osób w badanych podmiotach. Zatrudnienie zmniejszyło się natomiast (w przedsiębiorstwach, które redukowały zatrudnienie) o 53 osoby. Łącznie zatrudnienie zmniejszyło się łącznie o 8 osób. Spośród firm, które zwiększyły zatrudnienie, największy wzrost odnotowano w branży: przemysł i budownictwo – wzrost zatrudnienia średnio o 2,6 osoby, handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja – 2,3 osoby oraz pozostałe usługi, w której firmy zwiększyły zatrudnienie o przeciętnie – 1,9 osoby. Wzrost zatrudnienia odnotowały głównie średnie i duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników – przeciętny wzrost liczby pracowników wynosił w tych podmiotach 2,6 osób na firmę. Najmniejsze podmioty zwiększyły przeciętnie zatrudnienie o 1,1 pracownika. Zmniejszenie zatrudnienia odnotowały głównie firmy branży: pozostałe usługi – zmniejszenie zatrudnienia o 4,1 osoby w branży handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja oraz w branży przemysł i budownictwo – zmniejszenie zatrudnienia o 1,3 osoby.

Rysunek 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=142, w %)

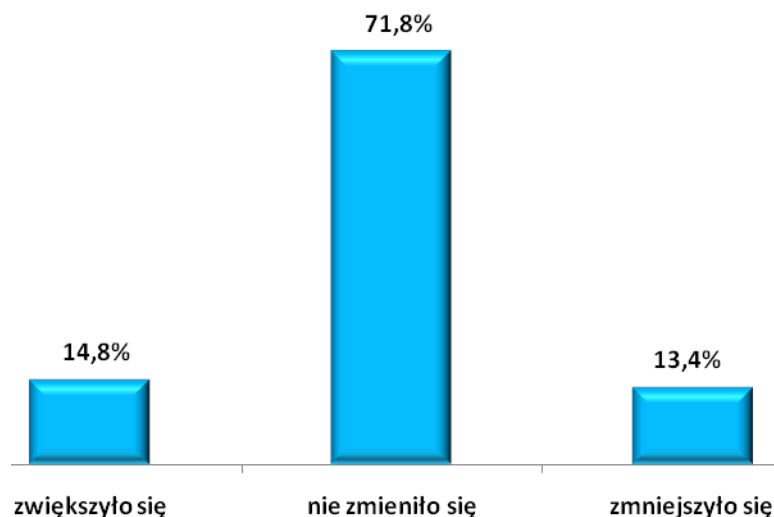


Tabela 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=142, w %)

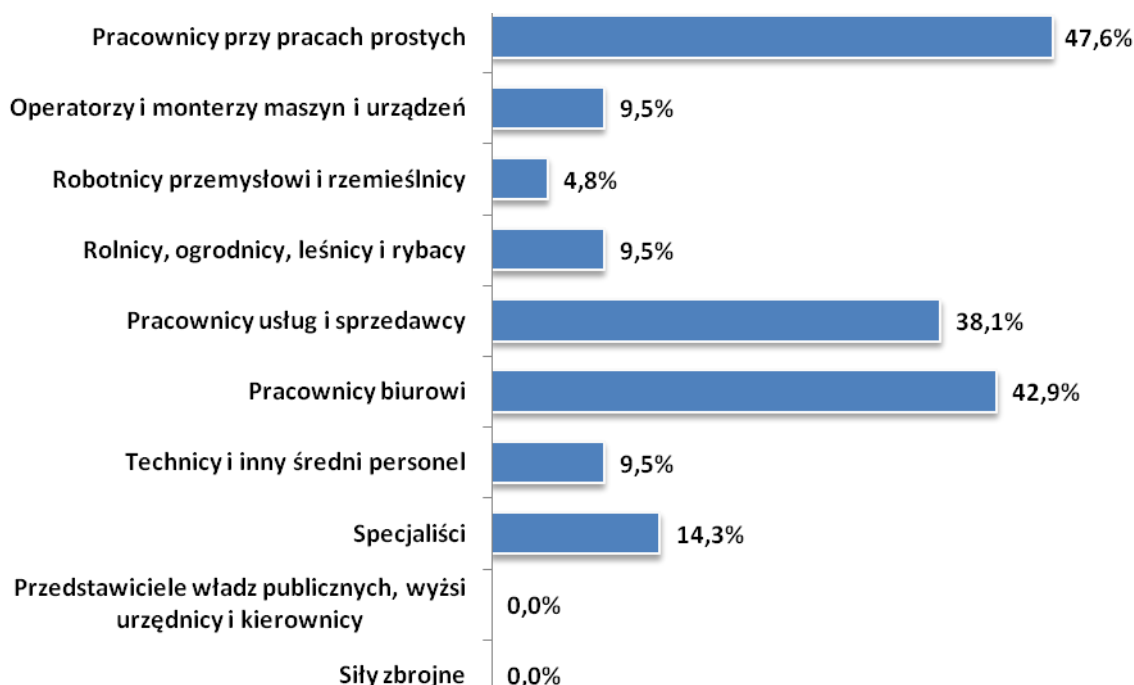
Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie		
	Ilość	Procent
zwiększyło się	21	14,8%
nie zmieniło się	102	71,8%

zmniejszyło się	19	13,4%
Suma	142	100,0%

Fluktuacja zatrudnienia w grupach zawodowych

Spośród badanych przedsiębiorstw, które dokonywały ruchów kadrowych zwiększając zatrudnienie – 14,8% podmiotów zwiększyło zatrudnienie. Uwzględniając wielkie grupy zawodowe wynika, że wzrost zatrudnienia (tylko wśród firm zwiększających zatrudnienie) odnotowany został głównie w grupie: pracownicy przy pracach prostych – 47,6%, pracownicy biurowi – 42,9% oraz w grupie pracownicy usług i sprzedawcy – 38,1%. Zatrudnienie zwiększyło się także w takich grupach jak: specjaliści – 14,3%, technicy i inny średni personel – 9,5%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 9,5%, rolnicy ogrodnicy, leśnicy i rybacy także 9,5%. Niewielki wzrost zatrudnienia odnotowano w wielkiej grupie zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 4,8%. Wzrostu zatrudnienia nie odnotowano natomiast w takich wielkich grupach zawodowych jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz siły zbrojne.

Rysunek 6. Wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=21, w%)



W przypadku przedsiębiorstw, które zwiększyły zatrudnienie w bieżącym roku – 14,8% ogółu badanych podmiotów, największy wzrost zatrudnienia odnotowano w takich zawodach jak:

pracownik administracyjny – 6, pracownik przy pracach prostych – 3, kucharz – 2 oraz robotnik gospodarczy – 2. Pozostałe zawody lub stanowiska pracy przedstawiono w tabeli umieszczonej poniżej.

Tabela 6. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększyła zatrudnienie w ciągu bieżącego roku.

Zawód - stanowisko pracy	Ilość
Pracownik administracyjny	6
Pracownik przy pracach prostych	3
Kucharz	2
Robotnik gospodarczy	2
Cieśla	1
Kierowca C-E	1
Mechanik	1
Pracownik działu kadr	1
Pracownik produkcji	1
Stolarz	1
Tapicer	1

Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe

Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach w mieście Suwałki i powiecie suwalskim jak wskazano wcześniej charakteryzowała się stabilnością a saldo zatrudnienia w powiecie ma dodatni charakter. Takie wyniki oznaczają wystąpienie symptomów ożywienia gospodarczego i wzrostu potencjału zatrudnieniowego w powiecie. Poniżej przedstawione zostały dane dotyczące planowanych decyzji kadrowych, które podejmować będą badane podmioty w ciągu następnego roku. Okazuje się, że zdecydowana większość pracodawców – 78,2% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w przyszłym roku. Co piąty pracodawca – 20,4% w przyszłym roku planuje zwiększyć liczbę pracowników. Redukcję zatrudnienia w ciągu następnego roku planuje tylko 1,4% badanych firm. W związku z powyższym prognozowane saldo zatrudnienia wynosić będzie aż 19,0%. Według danych w kolejnym roku na rynku pracy w mieście Suwałki i powiecie suwalskim może wystąpić wzrost zatrudnienia. Takie wyniki oznaczają, że liczba osób bezrobotnych w kolejnym roku, w związku z planami pracodawców może ulec znacznemu zmniejszeniu. W kolejnym roku planowany jest wzrost zatrudnienia w badanych podmiotach o 43 osoby. Redukcja zatrudnienia w badanych podmiotach obejmie 4 osoby. Wzrost zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach wyniesie 39 osób. Przedsiębiorstwa, które planują wzrost zatrudnienia, zwiększą liczbę pracowników średnio o 1,4 osoby. Spośród firm, które planują

zwiększyć zatrudnienie, największy wzrost planowany jest w branżach: handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja w której firmy zwiększą zatrudnienie przeciętnie o 1,6 osoby, przemysł i budownictwo – 1,5 osoby oraz pozostałe usługi – 1,3 osoby. Wzrost zatrudnienia w przyszłym roku wyniesie przeciętnie w firmach zatrudniających do 9 pracowników – 1,4 osoby, w firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników 1,6 natomiast w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób pracowników – przeciętny wzrost liczby pracowników wyniesie 2 osoby.

Rysunek 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=142, w%)

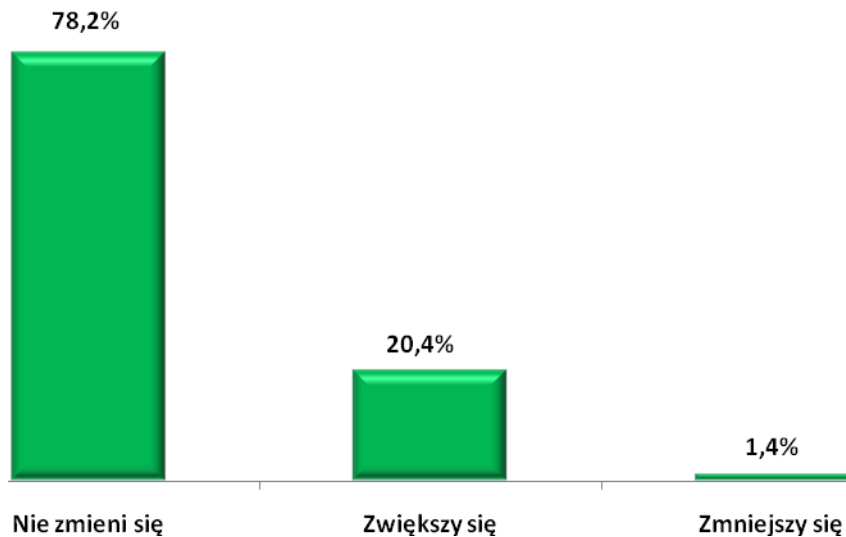


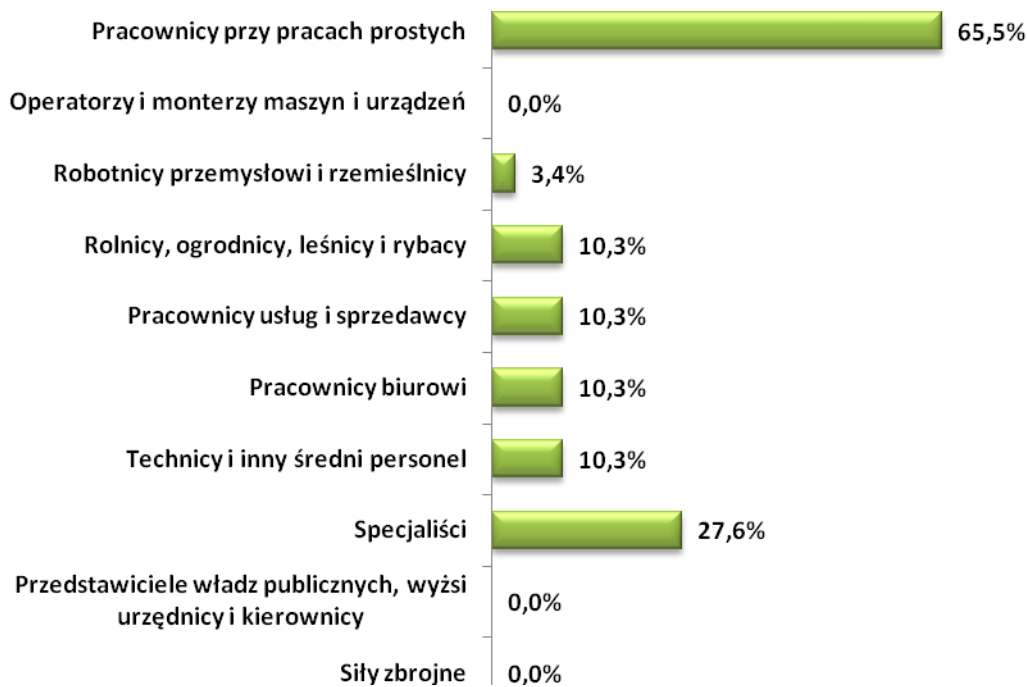
Tabela 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=142, w%)

Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie		
	Ilość	Procent
Nie zmieni się	111	78,2%
Zwiększy się	29	20,4%
Zmniejszy się	2	1,4%
Suma	142	100,0%

W ciągu najbliższego roku pracodawcy, którzy zwiększą zatrudnienie – 20,4% planują zatrudnić pracowników szczególnie w takich wielkich grupach zawodowych jak: pracownicy przy pracach prostych – 65,5% oraz specjaliści – 27,6%. Zwiększenie zatrudnienia dotyczyć będzie także takich dużych grup zawodowych jak: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz technicy i inny średni personel.

Wzrost zatrudnienia w wymienionych grupach w przedsiębiorstwach planujących wzrost zatrudnienia wyniesie 10,3%.

Rysunek 8. Planowany wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=29, w%)



Pracodawcy planujący zwiększenie zatrudnienia, chcą przede wszystkim zatrudnić pracowników w zawodzie - na stanowisko: stolarz, kierowca C-E, mechanik samochodowy oraz robotnik budowlany. Pozostałe zawody, w których pracodawcy zamierzają zatrudnić pracowników przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 8. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększy zatrudnienie w ciągu następnego roku?

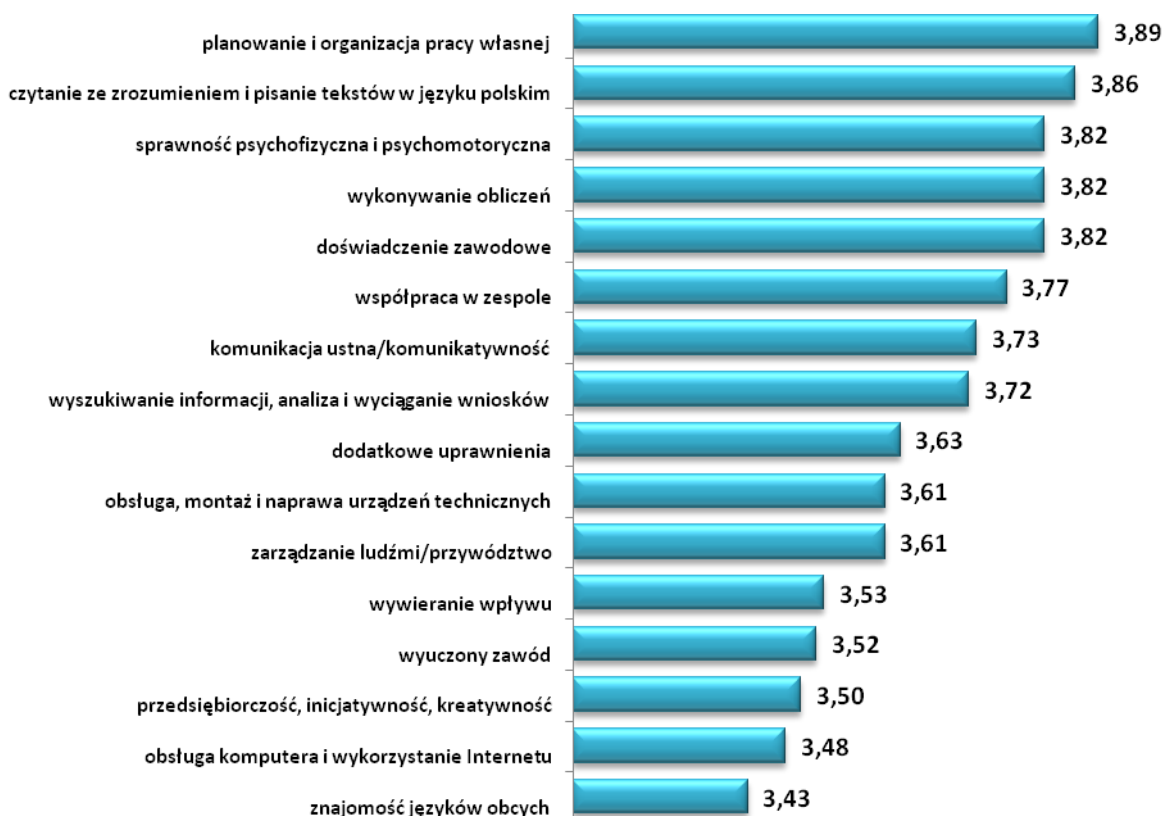
Zawód - stanowisko pracy	Ilość
Stolarz	4
Kierowca C-E	3
Mechanik samochodowy	3
Robotnik budowlany	3
Magazynier	2
Nauczyciel	2
Pomoc kuchenna	2
Sprzedawca	2
Elektromechanik	1
Przedstawiciel handlowy	1
Informatyk	1
Kelner	1
Kucharz	1
Lakiernik	1
Murarz	1

Operator ładowarki	1
Pomocnik murarza	1
Pomocnik stolarza	1
Pracownik gospodarczy	1
Pracownik socjalny	1
Recepcjonistka	1
Serwisant sprzętu komputerowego	1
Specjalista do spraw agronomii	1
Spedytor	1
Sprzątaczką	1
Pracownik administracyjny	1
Traktorzysta	1
Tynkarz	1
Windykator	1

Ocena kwalifikacji i kompetencji przyszłych pracowników

Pracodawcy, którzy zatrudnili pracownika / pracowników w bieżącym roku lub planujący zatrudnić pracowników w przyszłym roku poproszeni zostali o ocenę istotności cech kandydatów do pracy. Ze względu na małą liczebność wskazań dotyczących poszczególnych zawodów przedstawiono ogólne wyniki oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji za pomocą średniej oceny, która powstała po przyporządkowaniu wartości liczbowych od 1 do 5 do odpowiedzi od „w ogóle nie ważne” do „bardzo ważne”. Im większa wartość, tym większa istotność danej cechy. Kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na ich skuteczność na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Zakres możliwości na rynku pracy wyznaczany i ograniczany jest przede wszystkim przez umiejętności i kwalifikacje osób poszukujących pracy, dlatego tak istotne jest poznanie oczekiwań pracodawców w tym aspekcie. Pracodawcy z terenu miasta Suwałki i powiatu suwalskiego uczestniczący w badaniu, spośród kwalifikacji i umiejętności najwyżej ocenili: planowanie i organizacja pracy własnej – 3,89, czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim – 3,86, sprawność fizyczna i psychomotoryczna – średnia ocena 3,82, wykonywanie obliczeń – 3,82, oraz doświadczenie zawodowe – 3,82. Ważną cechą jest także: umiejętność współpracy w zespole – 3,77, komunikatywność – 3,73 oraz wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków – 3,72. Pozostałe umiejętności oczekiwane przez lokalnych pracodawców zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

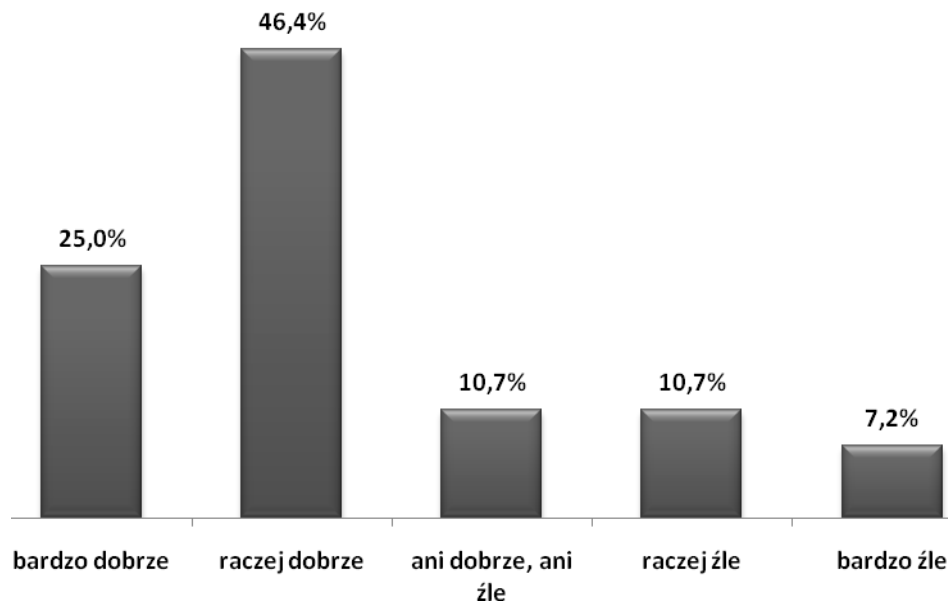
Rysunek 9. Proszę powiedzieć jak ważne są następujące cechy pracownika, którego Pan zatrudnił lub planuje zatrudnić? (średnia ocena w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w ogóle nie ważne, 5 bardzo ważne).



Ocena przygotowania kandydatów do pracy

Pracodawcy, którzy zatrudnili lub planują zatrudnić pracowników poproszeni zostali o ocenę przygotowania kandydatów do pracy. Poniżej przedstawiono analizę ogólnego przygotowania do pracy potencjalnych pracowników. Zgodnie z przedstawionymi poniżej danymi większość pracodawców - łącznie 71,4% pracodawców, dobrze lub bardzo dobrze ocenia kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy. 17,9% badanych pracodawców źle oceniło przygotowanie potencjalnych pracowników. 10,7% badanych oceniło kandydatów przeciętnie, ani dobrze ani źle. Resumując, kandydaci do pracy w mieście Suwałki i powiecie suwalskim zdaniem większości badanych posiadają odpowiednie umiejętności, kwalifikacje i kompetencje do podjęcia pracy w danym przedsiębiorstwie.

Rysunek 10. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie kandydatów do pracy? (N=29, w%)



Trudności w poszukiwaniu pracowników

Istotne znaczenie dla całości analizy popytu na pracę mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji dostępność do kadry pracowniczej w powiecie suwalskim oraz mieście Suwałki jest w pewnym stopniu ograniczona. Równo połowa badanych nie ma problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Należy jednak zauważyć, iż łącznie także połowa przedsiębiorstw ma trudności i zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników. W związku ze zmniejszającą się liczbą osób bezrobotnych i zwiększającymi się oczekiwaniami płacowymi kandydatów do pracy, pracodawcy będą mieli coraz większe trudności w poszukiwaniu kandydatów do pracy.

Rysunek 11. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=142, w%)

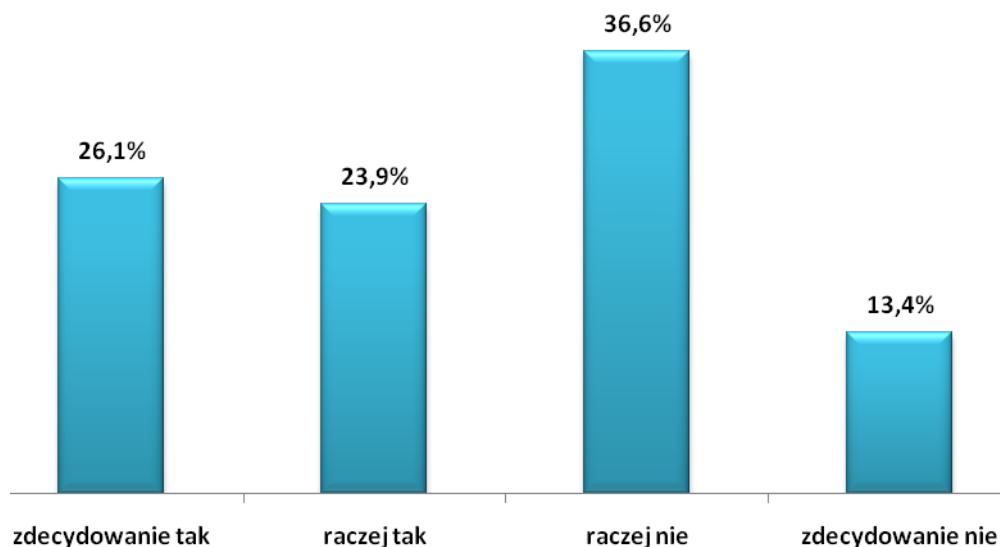


Tabela 9. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=142, w%)

Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników?		
	Ilość	Procent
zdecydowanie tak	37	26,1%
raczej tak	34	23,9%
raczej nie	52	36,6%
zdecydowanie nie	19	13,4%
	142	100,0%

Zawody deficytowe w mieście Suwałki i powiecie suwalskim w opinii pracodawców

Kolejne zagadnienie związane z analizą zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych dotyczyło wskazania deficytowych zawodów, których zdaniem pracodawców brakuje na lokalnym rynku pracy w mieście Suwałki i powiecie suwalskim – zawodów, w których najtrudniej znaleźć pracowników. Poniżej przedstawiono pełną listę zawodów i stanowisk. Zdaniem pracodawców na lokalnym rynku pracy najbardziej odczuwalny jest brak specjalistów w zawodach i stanowiskach przedstawionych w poniższej tabeli.

Tabela 10. W jakich zawodach najtrudniej Państwu znaleźć pracownika?

Zawód	Ilość
Kierowca C-E	6
Księgowa	4
Mechanik samochodowy	4
Robotnik budowlany	4
Operator maszyn	3
Pracownik administracyjny	3

Pracownik przy pracach prostych	3
Przedstawiciel handlowy	3
Sprzedawca	3
Murarz	2
Nauczyciel nauczania początkowego	2
Pracownik socjalny	2
Prawnik	2
Stolarz	2
Tapicer	2
Tynkarz	2
Asystent rodziny	1
Cukiernik	1
Elektromechanik	1
Elektromonter sieci energetycznej	1
Elektryk samochodowy	1
Fakturzystka	1
Informatyk	1
Inspektor nadzoru budowlanego	1
Instalator	1
Kelner	1
Konserwator	1
Kucharz	1
Lekarz weterynarii	1
Ładowacz	1
Magazynier	1
Mikrobiolog	1
Montażysta stolarki okiennej i drzwiowej	1
Monter mebli	1
Nauczyciel chemii	1
Obsługa klienta	1
Pakowacz	1
Piekarz	1
Pomoc kuchenna	1
Pomocnik murarza	1
Pomocnik operatora	1
Pomocnik stolarza	1
Posadzkarz	1
Pracownik gospodarczy	1
Pracownik obsługi wyciągów narciarskich	1
Pracownik podjazdu	1
Pracownik stacji paliw	1
Prawnik	1
Prowadzenie taboru	1
Recepcjonistka	1

Referent	1
Rejestratorka	1
Rozbieracz mięsa	1
Serwisant sprzętu komputerowego	1
Specjalista do spraw sprzedaży	1
Spedytor	1
Szlifierz	1
Technik farmacji	1
Wędliniarz	1
Windykator	1

Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców

Poznanie sposobu rekrutacji pracowników przez pracodawców jest niezwykle istotne z punktu widzenia określenia roli Powiatowego Urzędu Pracy w systemie pośrednictwa pracy. W związku z powyższym pracodawcy proszeni byli o wymienienie wszystkich sposobów rekrutacji, z których korzystają lub korzystali. Każdy z badanych mógł wskazać wszystkie metody poszukiwania pracowników, dlatego procenty nie sumują się do 100. Pracodawcy, którzy w ostatnim okresie nie prowadzili działań rekrutacyjnych poproszeni zostali o wskazanie metod rekrutacyjnych, które były kiedykolwiek stosowane. Dwie metody poszukiwania pracowników są zdecydowanie częściej praktykowane przez lokalnych pracodawców. Zdecydowana większość pracodawców poszukuje pracowników poprzez analizę ofert – aplikacji kandydatów do pracy, którzy sami zgłaszają się do pracodawców – 73,9% wskazań oraz poprzez umieszczenie ofert pracy w internecie – 66,9%. Blisko połowa pracodawców – 48,6% poszukuje pracowników z polecenia znajomych osób. Duży odsetek pracodawców – 40,8% zatrudnia praktykantów i stażystów, którzy zostają pracownikami firmy. Znaczną popularnością wśród wskazanych metod rekrutacyjnych cieszy się pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach. Według danych 39,4% pracodawców uczestniczących w badaniu korzysta lub korzystało z możliwości zatrudnienia pracownika lub pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Część pracodawców – 38,0%, zamieszcza ogłoszenia w prasie. Pozostałe metody poszukiwania i rekrutowania pracowników wymienione zostały na poniższym wykresie.

Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=142, w%)

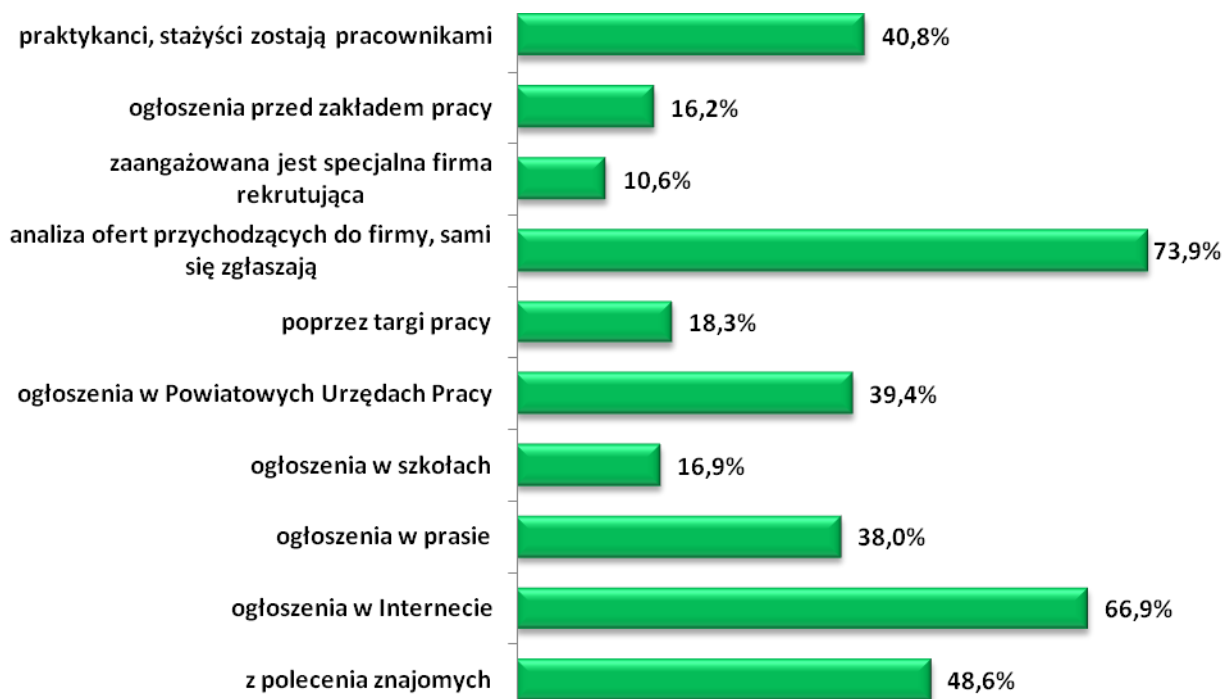


Tabela 11. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=142, w%)

W jaki sposób Państwa firma poszukuje nowych pracowników?		
	Ilość	Procent
z polecenia znajomych	69	48,6%
ogłoszenia w Internecie	95	66,90%
ogłoszenia w prasie	54	38,0%
ogłoszenia w szkołach	24	16,9%
ogłoszenia w Powiatowych Urzędach Pracy	56	39,4%
poprzez targi pracy	26	18,3%
analiza ofert przychodzących do firmy, sami się zgłaszają	105	73,9%
zaangażowana jest specjalna firma rekrutująca	15	10,6%
ogłoszenia przed zakładem pracy	23	16,2%
praktykanci, stażyści zostają pracownikami	58	40,8%

Pracodawcy za pośrednictwem PUP w Suwałkach poszukują takich pracowników jak: kierowca C-E, księgowa, stolarz. Pozostałe zawody poszukiwane przez pracodawców za pomocą urzędu pracy przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 12. W jakich zawodach poszukuje Pan(i) pracowników za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy?

Zawód - stanowisko pracy	Ilość
Kierowca C-E	5
Księgowa	5
Stolarz	5
Pracownik gospodarczy	4
Mechanik samochodowy	3
Robotnik budowlany	3
Elektromechanik	2
Logistyk	2
Magazynier	2
Nauczyciel przedmiotów zawodowych	2
Piekarz	2
Pracownik administracyjny	2
Pracownik przy pracach prostych	2
Pracownik socjalny	2
Sekretarka	2
Sprzątaczką	2
Sprzedawca	2
Cukiernik	1
Dozorca	1
Elektromonter sieci energetycznej	1
Fakturzystka	1
Kelnerka	1
Konserwator	1
Lekarz weterynarii	1
Ładowacz	1
Monter instalacji sanitarnych	1
Monter mebli	1
Nauczyciel architektura krajobrazu	1
Nauczyciel biologii	1
Nauczyciel chemii	1
Nauczyciel wychowania przedszkolnego	1
Operator ładowarki	1
Operator maszyn	1
Pakowacz	1
Pomoc kuchenna	1
Pomocnik stolarza	1
Posadzkarz	1
Pracownik obsługi wyciągów narciarskich	1
Pracownik stacji paliw	1
Prawnik	1
Przedstawiciel handlowy	1
Recepcjonistka	1

Rejestratorka	1
Rolnik	1
Rozbieracz mięsa	1
Spedytor	1
Tapicer	1
Technik farmacji	1
Wędliniarz	1

Spis wykresów

Rysunek 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=142, w%)	5
Rysunek 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=142, w%).....	6
Rysunek 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=142, w %)	7
Rysunek 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=142, w %)	8
Rysunek 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=142, w %)	9
Rysunek 6. Wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=21, w%)	10
Rysunek 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=142, w%)	12
Rysunek 8. Planowany wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=29, w%)	13
Rysunek 9. Proszę powiedzieć jak ważne są następujące cechy pracownika, którego Pan zatrudnił lub planuje zatrudnić? (średnia ocena w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza w ogóle nie ważne, 5 bardzo ważne).	14
Rysunek 10. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie kandydatów do pracy? (N=29, w%)	15
Rysunek 11. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=142, w%)	16
Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=142, w%)	20

Spis tabel

Tabela 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=142, w%)	5
Tabela 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=142, w%)	6
Tabela 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=142, w %)	7
Tabela 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=142, w %)	8
Tabela 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=142, w %)	9
Tabela 6. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększyła zatrudnienie w ciągu bieżącego roku.	11
Tabela 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=142, w%)	12
Tabela 8. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększy zatrudnienie w ciągu następnego roku?	13
Tabela 9. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=142, w%) ...	17
Tabela 10. W jakich zawodach najtrudniej Państwu znaleźć pracownika?	17
Tabela 11. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=142, w%)	20
Tabela 12. W jakich zawodach poszukuje Pan(i) pracowników za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy?	21