



MIEJSKI URZĄD PRACY  
W PŁOCKU

# Badanie potrzeb pracodawców (edycja 2018) poprawione\*

Płock, luty 2019 r.

\*poprawka dotyczy sposobu wyświetlania nazwy pliku i nie ma wpływu na zawartość merytoryczną opracowania

### WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki badania ankietowego zrealizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Płocku. Przeprowadzono je w październiku 2018 r. na grupie 39 wybranych firm - wystawców na Płockich Targach Aktywności Zawodowej. W badanie zaangażowani byli pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku - pośrednicy pracy.

Celem badania było pozyskanie od pracodawców informacji dotyczących perspektyw rozwoju, potrzeb zatrudnieniowych, głównych problemów pojawiających się w procesie rekrutacji oraz określenie zakresu potencjalnej współpracy z urzędem. Na podstawie odpowiedzi ankietowanych dokonano także oceny jakości usług świadczonych przez MUP w Płocku.

Analizując poniższe wyniki należy mieć na uwadze to, iż udzielane odpowiedzi były subiektywnym stanowiskiem wąskiej grupy uczestników badania i w związku z tym nie prezentują opinii wszystkich podmiotów prowadzących działalność na terenie miasta Płocka.

### OBJAŚNIENIA

1. Ankietę podzielono na 3 części - metryczka, zatrudnienie oraz współpraca z MUP w Płocku; kwestionariusz składał się z kombinacji 13 pytań zamkniętych i półotwartych oraz pola „uwagi i sugestie”.
2. W pytaniach, w których możliwe było udzielenie więcej niż 1 odpowiedzi wyniki nie sumują się na wartość „ogółem”.
3. Ze względu na metodę zaokrągleń, w niektórych przypadkach suma wartości częściowych może nie sumować się na wartość „ogółem”.
4. Jeśli nie wskazano inaczej, procent odpowiedzi liczony jest od ogółu respondentów (39 firm).
5. Pod pojęciem „ważnych odpowiedzi” należy rozumieć ogół respondentów pomniejszony o liczbę firm, które w danym pytaniu nie udzieliły odpowiedzi.
6. Badanie potrzeb osób bezrobotnych, do którego - przy porównaniu niektórych wyników analizy - nawiązuje się w tekście miało miejsce w IV kwartale 2018 r. na grupie 200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Płocku.

Miejski Urząd Pracy w Płocku

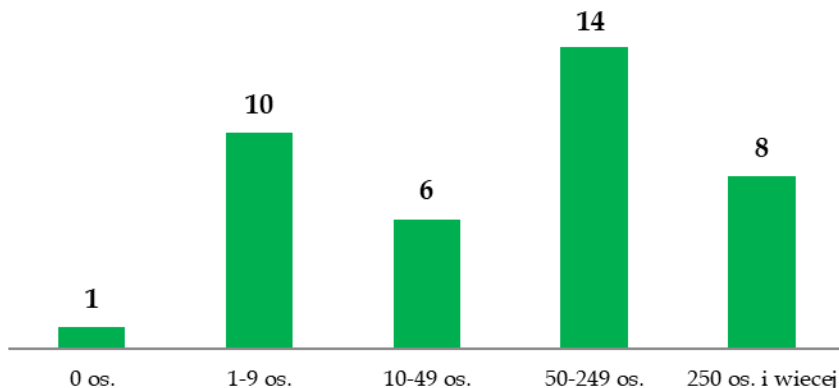
## METRYCZKA

Głównym kryterium podziału podmiotów biorących udział w badaniu była liczba zatrudnianych pracowników. W bieżącej edycji **ponad połowa badanych (56,4%) zatrudniała 50 i więcej osób, 41% zatrudniało od 1 do 49 pracowników, a jeden respondent nie zatrudniał ich wcale (2,6%).**

Blisko 36% respondentów reprezentowała (wypełniając ankietę) osoba odpowiedzialna za politykę kadrową w firmie. Nieco mniej – właściciel (współwłaściciel), osoba zarządzająca lub jej zastępca (30,8%) i tyle samo inna osoba (30,8%).

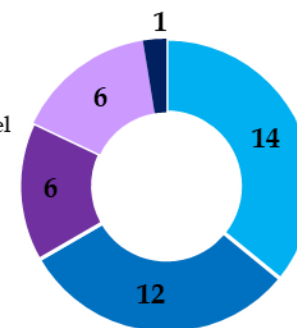
Jeden ankietowany nie udzielił odpowiedzi (2,6%).

Respondenci według liczby zatrudnionych pracowników



Funkcja w firmie osoby wypełniającej ankietę

- os. odpowiedzialna za politykę kadrową
- inna osoba
- właściciel/współwłaściciel
- os. zarządzająca lub zastępca
- brak odpowiedzi

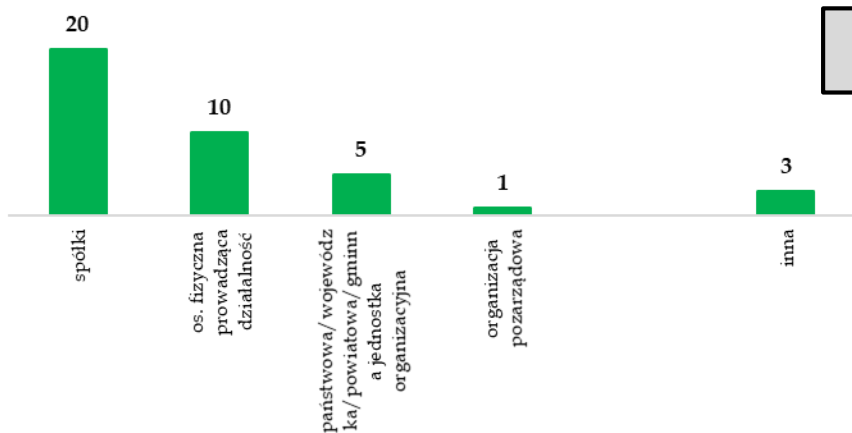


**N=39**

Pod względem formy prawnej przeważały spółki (51,3%), w tym spółki z o.o. (17 podmiotów), spółki akcyjne (2 podmioty) oraz spółka jawna (1 podmiot). Średnio co czwarty ankietowany to osoba fizyczna prowadząca działalność (25,6%), a co ósmy – państwowa/wojewódzka/powiatowa lub gminna jednostka organizacyjna (12,8%). Pozostałe 10,3% to podmioty o innej formie prawnej, w tym organizacja pozarządowa.

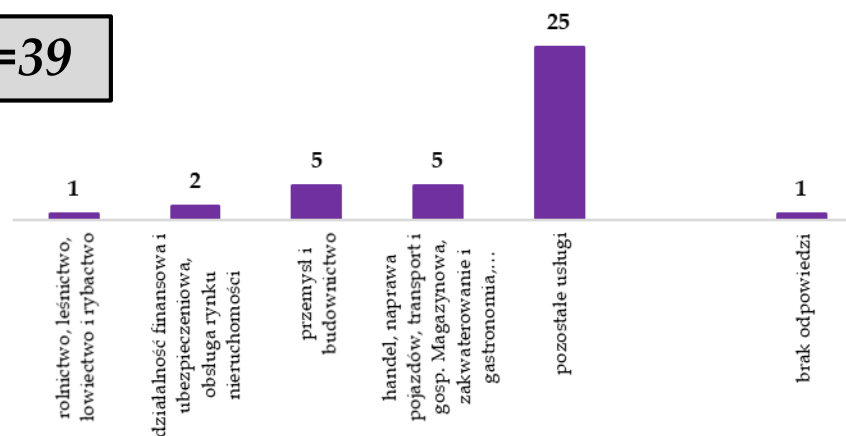
Pod względem sektora, w którym mieściła się główna działalność firmy dominowały te prowadzące pozostałe usługi. Stanowiły one ponad 64% badanych. Po 12,8% respondentów prowadziło działalność w obszarach odpowiednio: przemysł i budownictwo oraz handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja. Dwa podmioty (5,1%) wskazały na działalność finansową i ubezpieczeniową, obsługę rynku nieruchomości, jeden (2,6%) – na rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo i tyle samo wstrzymało się od odpowiedzi (2,6%).

Respondenci według formy prawnej



N=39

Respondenci według sektora działalności



## CZĘŚĆ I. ZATRUDNIENIE

W ciągu ostatnich 12 miesięcy większość ankietowanych podmiotów zwiększyła zatrudnienie (59%). Więcej niż co czwarty deklarował, że poziom zatrudnienia pozostał bez zmian (28,2%), a pozostałe 12,8% - że zmniejszył się.

Jednocześnie, jeszcze wyższy odsetek respondentów planuje przyjęcia pracowników w kolejnych miesiącach (64,1%), w tym w przeważającej większości podmioty, które już zwiększyły zatrudnienie (76%), ale również te, u których zatrudnienie dotychczas nie zmieniło się (16%), a nawet i te, u których zmniejszyło się (8%).

Zmiany w zatrudnieniu							
według liczby zatrudnionych pracowników	w ciągu ostatnich 12 miesięcy			w ciągu następnych 12 miesięcy			
	zmniejszyło się	zwiększyło się	pozostało bez zmian	zmniejszy się	zwiększy się	pozostanie bez zmian	brak odpowiedzi
0 prac.	x	x	1	x	x	1	x
1-9 prac.	x	6	4	x	7	3	x
10-49 prac.	2	2	2	1	3	1	1
50-249 prac.	1	10	3	x	9	5	x
250 prac. i więcej	2	5	1	1	6	1	x
<b>OGÓŁEM</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

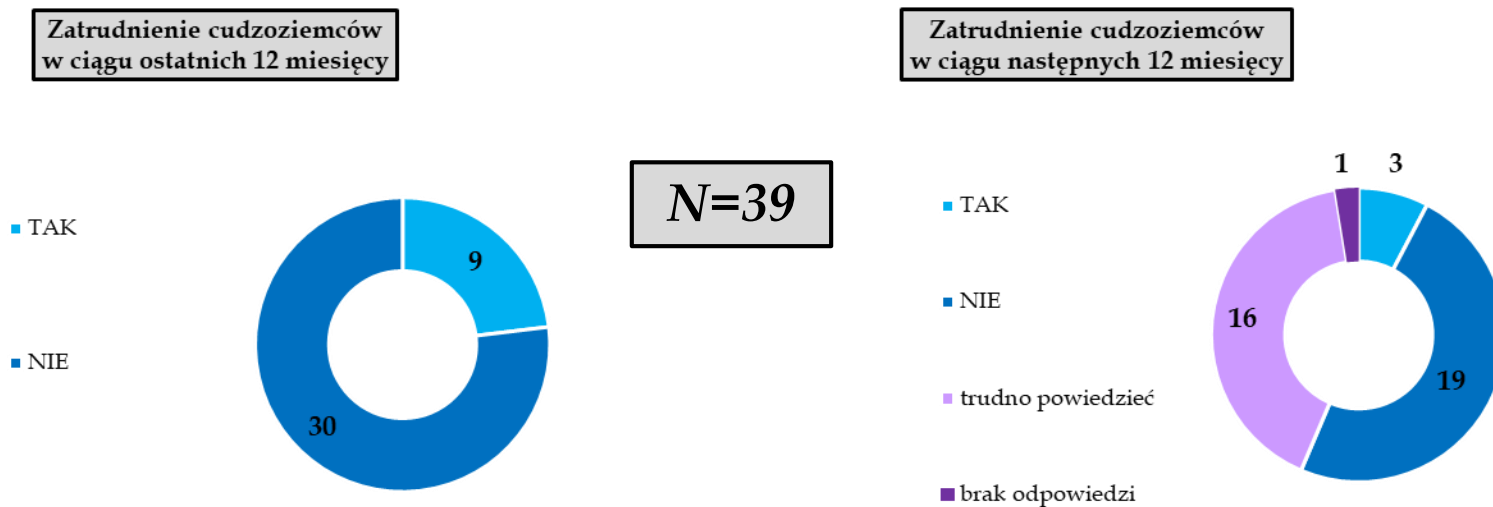
### Zawody/stanowiska, w których firmy zwiększały zatrudnienie w ciągu ostatnich 12 miesięcy, to:

- doradca,
- doradca zawodowy,
- hydraulik,
- informatyk,
- instruktor,
- konsultant edukacyjny,
- kontroler jakości,
- lektor,
- magazynier,
- mechanik,
- monter,
- monter konstrukcji stalowych,
- monter wentylacji,
- nauczyciel,
- obsługa klienta,
- opiekun osób starszych,
- pielęgniarka medycyny pracy,
- pracownik administracyjno-biurowy,
- pracownik ochrony,
- pracownik produkcji,
- pracownik sekretariatu,
- rejestratorka medyczna,
- spawacz,
- specjalista ds. marketingu,
- specjalista ds. sprzedaży,
- sprzedawca,
- stermotorzysta,
- wychowawca.

### Zawody/stanowiska, w których firmy planują zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy, to:

- dekorator,
- doradca sportowy (sprzedawca),
- hydraulik,
- informatyk,
- kapitan,
- konsultant edukacyjny,
- lektor,
- magazynier,
- młodszy marynarz,
- monter,
- monter konstrukcji stalowych,
- monter wentylacji,
- nauczyciel,
- obsługa klienta,
- operator wózka,
- opiekun osób starszych,
- pakowacz,
- pracownik administracyjno-biurowy,
- pracownik ochrony,
- pracownik produkcji,
- programista,
- spawacz,
- specjalista ds. odszkodowań,
- sprzętaczka,
- stermotorzysta,
- zawody fizyczne/robotnicze.

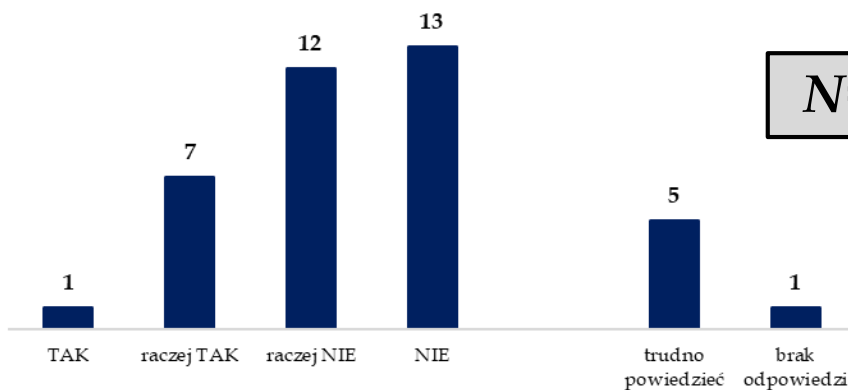
W ciągu ostatnich 12 miesięcy ankietowane podmioty w większości nie zatrudniały cudzoziemców (76,9%) i raczej nie planują tego zrobić w najbliższym czasie – zatrudnienie obcokrajowców w następnych 12 miesiącach zadeklarowało jedynie 7,7% respondentów.



Tylko co piąty uczestnik badania twierdzi, że w obecnej sytuacji na rynku pracy łatwo (lub raczej łatwo) jest znaleźć pracownika o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firmy (20,5%). Zdecydowana większość ma przeciwne doświadczenia (odpowiedź „raczej nie” i „nie” łącznie - 64,1%). Pozostali albo nie mają zdania (odpowiedź „trudno powiedzieć” - 12,8%) albo nie udzielili odpowiedzi w ogóle (2,6%).

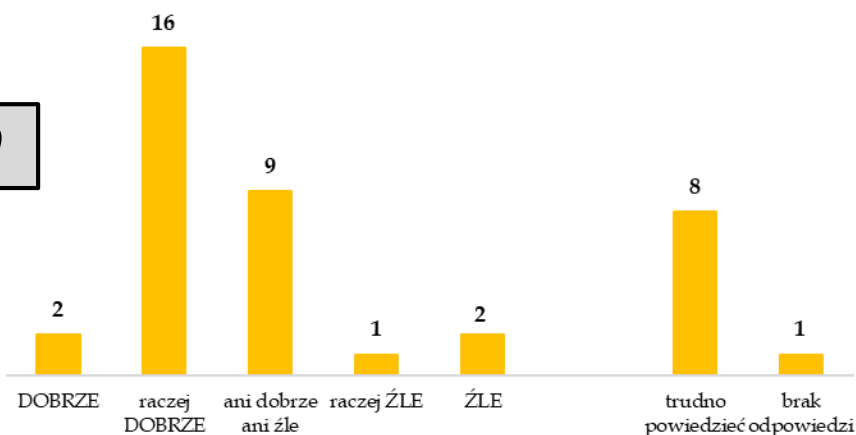
Jednocześnie, blisko połowa dobrze lub raczej dobrze ocenia przygotowanie kandydatów do pracy (46,1%), mniej niż co czwarty nie ocenia go ani dobrze ani źle (23,1%), a co piąty nie ma zdania (odpowiedź „trudno powiedzieć” - 20,5%). Tylko 7,7% ankietowanych źle (lub raczej źle) ocenia przygotowanie kandydatów do pracy. Jeden respondent wstrzymał się od udzielenia odpowiedzi (2,6%).

Czy w obecnej sytuacji na rynku pracy łatwo jest znaleźć pracownika o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom firmy?



N=39

Jak ocenia Pan/i przygotowanie kandydatów do pracy?





**Dla ponad połowy uczestników badania najważniejsze w procesie rekrutacji przyszłego pracownika jest jego dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Takiej odpowiedzi udzieliło 56,4% badanych.** Warto zaznaczyć, że tę cechę typowały najczęściej w swoim badaniu także osoby bezrobotne (70,5%).

Na kolejnych miejscach znalazły się: **inne cechy – 28,2%** (w tym m.in. znajomość języków obcych, kreatywność, zaangażowanie, chęć do pracy i nauki, komunikatywność, dyspozycyjność, umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność, pasja), **dotatkowe uprawnienia – 23,1%** oraz **zawód wyuczony – 17,9%**.

5,1% respondentów wstrzymało się od odpowiedzi.

W pytaniu respondentów proszono o udzielenie tylko 1 odpowiedzi, ale ponieważ większość ankietowanych zaznaczała więcej niż 1 wariant, ostatecznie uwzględniono je wszystkie, stąd wyniki nie sumują się.

Co jest dla Państwa najważniejsze w procesie rekrutacji przyszłego pracownika?*						
cechy indywidualne		liczba respondentów	% ważnych odpowiedzi	% ogółu	dane z badania osób bezrobotnych – edycja 2018	
					liczba badanych osób bezrobotnych	% ogółu
cechy indywidualne	doświadczenie zawodowe	22	59,5%	56,4%	141	70,5%
	inne	11	29,7%	28,2%	7	3,5%
	dodatkowe uprawnienia	9	24,3%	23,1%	72	36%
	zawód wyuczony	7	18,9%	17,9%	62	31%
	posiadane umiejętności	x	x	x	75	37,5%
	<b>Ogółem</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>94,9%</b>	<b>195</b>	<b>97,5%</b>
brak odpowiedzi		2	x	5,1%	5	2,5%
<b>Ogółem</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

\*\*w pytaniu respondentów proszono o udzielenie tylko 1 odpowiedzi, ale ponieważ większość ankietowanych zaznaczała więcej niż 1 wariant, ostatecznie uwzględniono je wszystkie, stąd wyniki nie sumują się.

Które z poniższych umiejętności uniwersalnych powinien posiadać przyszły pracownik?*							
umiejętności		liczba respondentów	% ważnych odpowiedzi	% ogółu	dane z badania os. bezrobotnych – edycja 2018		
					liczba badanych os. bezrobotnych	% ogółu	
posiadane umiejętności	jakich?	czytanie ze zrozumieniem i pisanie w języku polskim	8	21,1%	20,5%	124	62%
		znajomość języków obcych:	11	28,9%	28,2%	65	32,5%
		angielski	5	x	x	56	x
		niemiecki	5	x	x	8	x
		francuski	2	x	x	2	x
		rosyjski	1	x	x	15	x
		inny	1	x	x	4	x
	brak odpowiedzi	x	x	x	3	x	
	komunikatywność	28	73,7%	71,8%	140	70%	
	kreatywność/inicjatywa własna	23	60,5%	58,9%	83	41,5%	
	obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	13	34,2%	33,3%	115	57,5%	
	obsługa urządzeń biurowych/technicznych	4	10,5%	10,3%	76	38%	
	planowanie i organizacja pracy	20	52,6%	51,3%	86	43%	
	sprawne wyszukiwanie informacji i analiza wniosków	14	36,8%	35,9%	58	29%	
	sprawność fizyczna/motoryczna	9	23,7%	23,1%	61	30,5%	
	umiejętność pracy w zespole	24	63,2%	61,5%	142	71%	
zarządzanie ludźmi	3	7,9%	7,7%	33	16,5%		
inne	0	0%	0%	5	2,5%		
<b>Ogółem</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>97,4%</b>	<b>198</b>	<b>99%</b>		
brak odpowiedzi	1	x	2,6%	2	1%		
<b>Ogółem</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>		

\*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się

**Najpopularniejszym kanałem, za pośrednictwem którego uczestnicy badania poszukują nowych pracowników, jest Internet (79,5%).** W dobie powszechnego dostępu do tego narzędzia ta odpowiedź nie może dziwić, tym bardziej, że jak wynika z analizy odpowiedzi bezrobotnych – oni również, poszukując pracy, najczęściej korzystają z ogłoszeń w Internecie (76,5%).

Kolejna najliczniej reprezentowana odpowiedź badanych podmiotów – targi i giełdy pracy (53,8%) – również nie dziwi biorąc pod uwagę fakt, że respondentami byli wystawcy na Płockich Targach Aktywności Zawodowej.

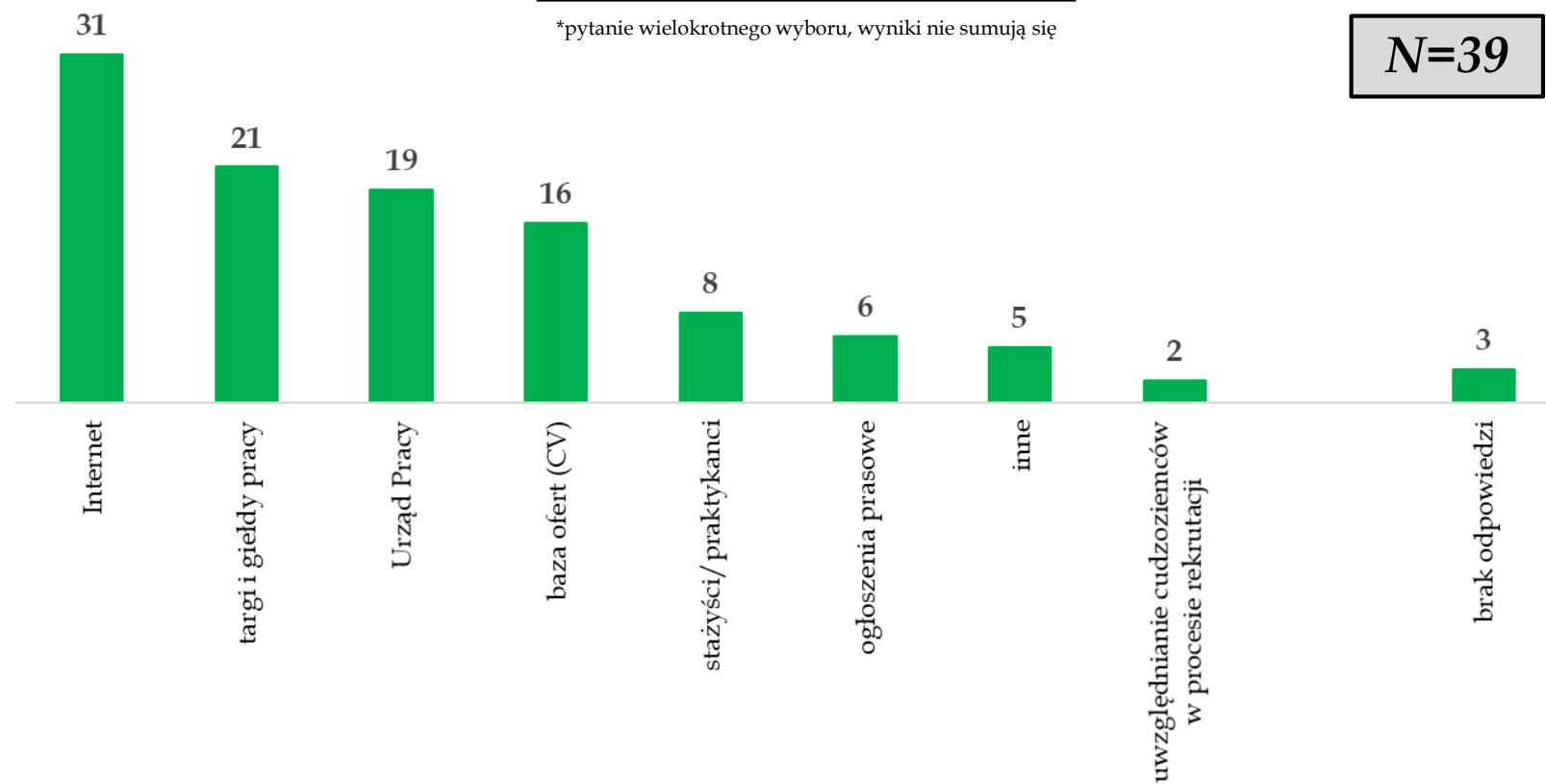
Blisko połowa ankietowanych korzysta z pośrednictwa urzędu pracy (48,7%), a nieco mniej – z bazy ofert (CV) nadsyłanych bezpośrednio do firmy (41%).

Co piąty pracodawca proponuje zatrudnienie dotychczasowym stażystom/ praktykantom (20,5%), a 15,4% wykorzystuje w tym celu ogłoszenia prasowe.

W pytaniu respondentów proszono o udzielenie maksymalnie 3 odpowiedzi, ale ponieważ większość ankietowanych zaznaczała więcej wariantów, ostatecznie uwzględniono je wszystkie, stąd wyniki nie sumują się.

**Metody poszukiwania pracowników\***

\*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się



Pracodawców poproszono również o odpowiedź na pytanie, kto spośród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, może zostać skierowany na zgłoszone przez nich stanowisko pracy. Respondenci najchętniej wskazywali na osoby do 30 roku życia (92,3%), osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (82%), osoby długotrwale bezrobotne (74,4%), korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej (74,4%) oraz osoby posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (74,4%).

W tym zestawieniu najmniej pozytywnych głosów uzyskały osoby powyżej 50 roku życia (64,1%) oraz osoby niepełnosprawne (53,8%).

Czy do pracy w Państwa firmie, na zgłoszone stanowisko pracy, może zostać zgłoszona osoba?				
wyszczególnienie	OGÓŁEM	TAK	NIE	brak odpowiedzi
do 30 roku życia	39	36	0	3
posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	39	32	1	6
długotrwale bezrobotna	39	29	3	7
korzystająca ze świadczeń z pomocy społecznej	39	29	1	9
posiadająca co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	39	29	2	8
powyżej 50 roku życia	39	25	6	8
niepełnosprawna	39	21	8	10

## CZĘŚĆ II. WSPÓŁPRACA Z MUP

**Ponad połowa uczestników badania skorzystała – w ciągu ostatnich 12 miesięcy – z co najmniej jednej formy pomocy oferowanej przez tutejszy urząd (53,8%).** Więcej niż co czwarty nie korzystał z usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez MUP w Płocku (28,2%), a pozostałe 18% - nie udzieliło odpowiedzi.

Spośród podmiotów, które w ostatnim czasie współpracowały z urzędem pracy, najliczniejsza grupa skorzystała z pośrednictwa pracy (61,9%) i/lub staży (52,4%). Co piąty wskazał także refundację kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy (19%) i tyle samo – szkolenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (19%). Pozostali (14,3%) wskazali inne usługi i instrumenty rynku pracy, w tym poradnictwo zawodowe.

Korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy				
usługi i instrumenty rynku pracy		liczba respondentów	% ważnych odpowiedzi	% ogółu
<b>T A K</b>	pośrednictwo pracy	13	61,9%	33,3%
	staż	11	52,4%	28,2%
	refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy	4	19%	10,3%
	szkolenia pracowników w ramach KFS	4	19%	10,3%
	inne	2	9,5%	5,1%
	poradnictwo zawodowe	1	4,8%	2,6%
	<b>Ogółem</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>53,8%</b>
NIE		11	x	28,2%
brak odpowiedzi		7	x	18%
<b>OGÓŁEM</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się



Jednocześnie ponad 84% badanych zainteresowanych jest dalszą współpracą z urzędem, w tym głównie w zakresie pomocy w znalezieniu pracownika (66,7%), organizacji staży (36,4%) oraz dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (21,2%).

Zainteresowanie współpracą z MUP w Płocku w ciągu najbliższych 12 miesięcy				
preferowana forma współpracy		liczba respondentów	% ważnych odpowiedzi	% ogółu
<b>T A K</b>	pomoc w znalezieniu pracownika	22	66,7%	56,4%
	staż	12	36,4%	30,8%
	szkolenia pracowników w ramach KFS	7	21,2%	17,9%
	pomoc doradców klienta przy rekrutacji pracowników	6	18,2%	15,4%
	refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy	6	18,2%	15,4%
	inna	5	15,2%	12,8%
	brak odpowiedzi	2	6,1%	5,1%
	<b>Ogółem</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>84,6%</b>
NIE, nie jesteśmy zainteresowani współpracą		1	x	2,6%
trudno powiedzieć		5	x	12,8%
<b>OGÓŁEM</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się

W ostatnim pytaniu uczestnicy badania poproszeni zostali o ocenę dotychczasowej współpracy z Miejskim Urzędem Pracy w Płocku, pod kątem jakości i profesjonalizmu, dostępności informacji i promocji, terminowości, skuteczności i dostosowania działań do potrzeb rynku pracy oraz ogólnej współpracy z pracodawcami.

W tym kontekście **najlepiej wypadła ocena jakości i profesjonalizmu obsługi, dostępności informacji i promocji oraz terminowości, uzyskując każdorazowo 82% pozytywnych odpowiedzi („dobrze” i „raczej dobrze” łącznie).**

Ocena usług świadczonych przez MUP w Płocku						
zakres oceny		ogółem	pozytywna *	neutralna **	negatywna ***	brak odpowiedzi
zakres oceny	jakość i profesjonalizm obsługi	39	32	3	0	4
	dostępność informacji i promocja	39	32	3	0	4
	terminowość	39	32	2	0	5
	skuteczność i dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy	39	31	4	0	4
	ogólna współpraca z pracodawcami	39	30	2	0	7

\*ocena pozytywna – odpowiedzi „dobrze” i „raczej dobrze” łącznie,

\*\*ocena neutralna – odpowiedź „ani dobrze ani źle”,

\*\*\*ocena negatywna – odpowiedzi „raczej źle” i „źle” łącznie.

### PODSUMOWANIE

Najliczniejszą grupą wśród badanej populacji pracodawców były podmioty zatrudniające 50 i więcej pracowników (56,4%). Pod względem formy prawnej przeważały spółki (51,3%), a pod względem sektora głównej działalności – podmioty prowadzące *pozostałe usługi* (64,1%).

W ciągu ostatnich 12 miesięcy większość ankietowanych podmiotów zwiększyła zatrudnienie (59%). Jednocześnie, jeszcze wyższy odsetek planuje przyjęcia pracowników w kolejnych miesiącach (64,1%).

Rekrutacja ma być prowadzona m.in. na pracowników produkcji, opiekunów osób starszych, pakowaczy, programistów/informatyków, monterów, pracowników administracyjno-biurowych, lektorów/nauczycieli, magazynierów, spawaczy, sprzętaczki czy pracowników ochrony.

Zdecydowana większość respondentów uważa, że w obecnej sytuacji na rynku pracy nie jest wcale łatwo znaleźć pracownika o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firmy (64,1%). Innego zdania jest tylko co piąty uczestnik badania (20,5%). Jednocześnie, blisko połowa ankietowanych dobrze lub raczej dobrze ocenia przygotowanie kandydatów do pracy (46,1%).

Dotychczasowe doświadczenie zawodowe kandydata do pracy to coś, co w procesie rekrutacji pracodawcy cenią najwyżej (56,4%). Tą samą cechą typowały najczęściej w swoim badaniu także osoby bezrobotne (70,5%).

Najpopularniejszym kanałem, za pośrednictwem którego uczestnicy badania poszukują nowych pracowników, jest Internet (79,5%). W dobie powszechnego dostępu do tego narzędzia ta odpowiedź nie może dziwić, tym bardziej, że jak wynika z analizy odpowiedzi bezrobotnych – oni również, poszukując pracy, najczęściej korzystają z ogłoszeń w Internecie (76,5%).

Na zgłoszonym stanowisku pracy respondenci najchętniej widzieliby skierowanego bezrobotnego do 30 roku życia (92,3%) lub osobę posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (82%).

Ponad połowa uczestników badania skorzystała (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) z co najmniej jednej formy pomocy oferowanej przez tutejszy urząd (53,8%). Najwięcej podmiotów skorzystało z pośrednictwa pracy lub/i ze staży. Jednocześnie ponad 84% ankietowanych zainteresowanych jest dalszą współpracą.

Podczas oceny dotychczasowej współpracy z MUP w Płocku z pracodawcami, najlepiej wypadły jakość i profesjonalizm obsługi, dostępność informacji i promocja oraz terminowość.

*Płock, luty 2019 r.*