



MIEJSKI URZĄD PRACY
W PŁOCKU

Badanie potrzeb pracodawców (edycja 2019)

Płock, luty 2020 r.

WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie zawiera wyniki badania ankietowego zrealizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Płocku. Przeprowadzono je w październiku 2019 r. na grupie 55 wybranych firm - wystawców na Płockich Targach Aktywności i Przedsiębiorczości. Pula respondentów zwiększyła się w stosunku do edycji z 2018 r. o 29,1%. 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.

Miejski Urząd Pracy w Płocku

OBJAŚNIENIA

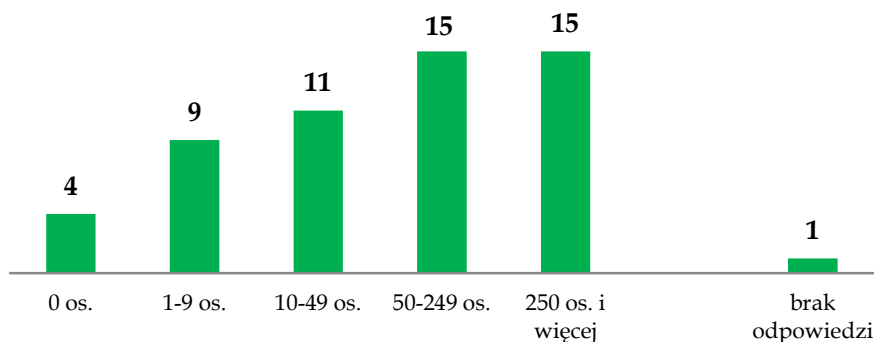
1. Ankiety podzielono na 3 części – metryczka, zatrudnienie oraz współpraca z MUP w Płocku; kwestionariusz składał się z kombinacji 16 pytań zamkniętych i półotwartych oraz pola „uwagi”.
2. Część pytań przeformułowano w stosunku do badania z 2018 r., dlatego też porównanie wyników obu edycji nie zawsze będzie możliwe.
3. W pytaniach, w których możliwe było udzielenie więcej niż 1 odpowiedzi wyniki nie sumują się na wartość „ogółem”.
4. Ze względu na metodę zaokrągleń, w niektórych przypadkach suma wartości częściowych może nie sumować się na wartość „ogółem”.
5. Jeśli nie wskazano inaczej, procent odpowiedzi liczony jest od ogółu respondentów (55 firm), przy czym tam, gdzie było to konieczne dla lepszego zobrazowania sytuacji przedstawiono dwa warianty wyliczeń – od ogółu respondentów oraz od ogółu respondentów udzielających ważnych odpowiedzi.
6. Pod pojęciem „ważnych odpowiedzi” należy rozumieć ogół respondentów pomniejszony o liczbę firm, które w danym pytaniu nie udzieliły odpowiedzi.
7. Badanie potrzeb osób bezrobotnych, do którego – przy porównaniu niektórych wyników analizy – nawiązuje się w tekście miało miejsce w IV kwartale 2019 r. na grupie 200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Płocku.

METRYCZKA

Głównym kryterium podziału podmiotów biorących udział w badaniu była liczba zatrudnianych pracowników. W bieżącej edycji **ponad połowa badanych (54,5%) zatrudniała 50 i więcej osób, średnio co trzeci badany zatrudniał od 1 do 49 pracowników (36,4%), czterech respondentów nie zatrudniało ich wcale (7,3%), a jeden nie udzielił odpowiedzi (1,8%).**

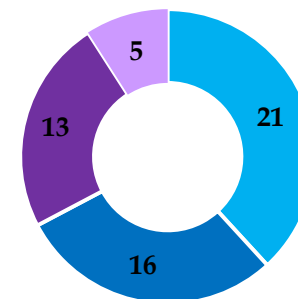
Ponad 38% respondentów reprezentowała (wypełniając ankietę) osoba odpowiedzialna za politykę kadrową w firmie. Nieco mniej – właściciel (współwłaściciel), osoba zarządzająca lub jej zastępca (32,7%), a pozostałe 29,1% - inna osoba.

RESPONDENCI WEDŁUG
LICZBY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW



FUNKCJA W FIRMIE OSOBY
WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ

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

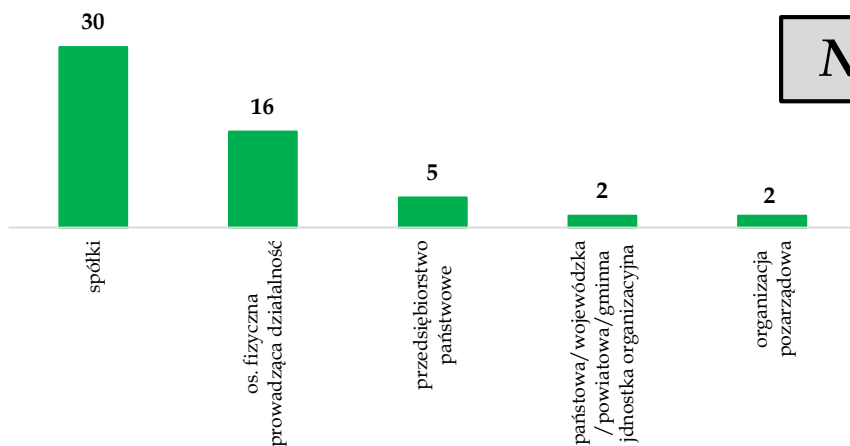


N=55

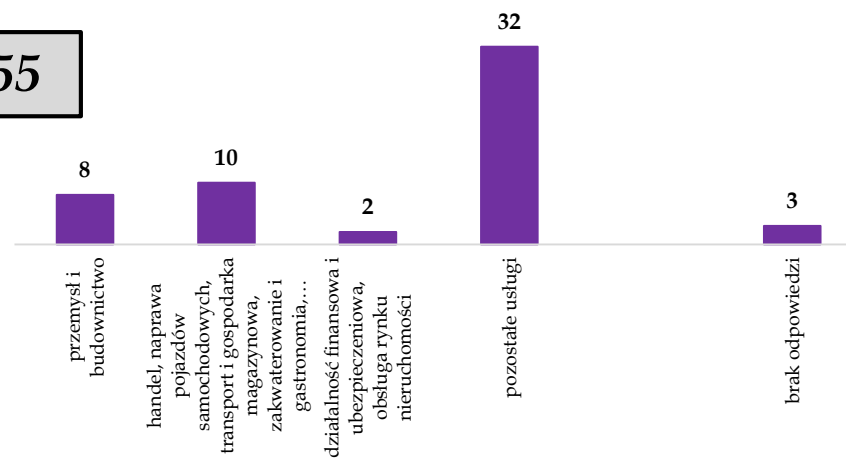
Pod względem formy prawnej przeważały spółki (54,5%), w tym spółki z o.o. (21 podmiotów), spółki akcyjne (4 podmioty), spółki komandytowe (3 podmioty) oraz spółki jawne (2 podmioty). Więcej niż co czwarty ankietowany to osoba fizyczna prowadząca działalność (29,1%), a co dziesiąty – przedsiębiorstwo państwowe (9,1%). Pozostałe 7,3% to podmioty o innej formie prawnej.

Pod względem sektora, w którym mieściła się główna działalność firmy dominowały te prowadzące pozostałe usługi. Stanowiły one ponad 58% badanych. Ponad 18% respondentów prowadziło działalność w obszarze handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja. Osiem podmiotów (14,5%) wskazało na przemysł i budownictwo, dwa (3,6%) – na działalność finansową i ubezpieczeniową, obsługę rynku nieruchomości, a pozostałe wstrzymały się od odpowiedzi (5,5%).

RESPONDENCI WEDŁUG FORMY PRAWNEJ



RESPONDENCI WEDŁUG SEKTORA DZIAŁALNOŚCI



CZĘŚĆ I. ZATRUDNIENIE

W ciągu ostatnich 12 miesięcy blisko połowa ankietowanych podmiotów zwiększyła zatrudnienie (49,1%). Więcej niż co trzeci deklarował, że poziom zatrudnienia pozostał bez zmian (36,4%), a pozostałe 12,7% - że zmniejszył się. Znikomy odsetek respondentów nie udzielił odpowiedzi (1,8%).

Jednocześnie, jeszcze wyższy odsetek respondentów planuje przyjęcia pracowników w kolejnych miesiącach (54,5%), w tym w przeważającej większości podmioty, które już zwiększyły zatrudnienie (66,7%), ale również te, u których zatrudnienie dotychczas nie zmieniło się (23,3%), a nawet i te, u których zmniejszyło się (10%).

Zmiany w zatrudnieniu								
według liczby zatrudnionych pracowników	w ciągu ostatnich 12 miesięcy				w ciągu następnych 12 miesięcy			
	zmniejszyło się	zwiększyło się	pozostało bez zmian	brak odpowiedzi	zmniejszy się	zwiększy się	pozostanie bez zmian	brak odpowiedzi
0 prac.	0	0	3	1	0	1	3	0
1-9 prac.	0	3	6	0	0	5	4	0
10-49 prac.	4	5	2	0	0	5	5	1
50-249 prac.	0	10	5	0	0	9	5	1
250 prac. i więcej	2	9	4	0	0	10	5	0
brak odpowiedzi	1	0	0	0	0	0	1	0
OGÓŁEM	7	27	20	1	0	30	23	2

Respondenci rekrutowali przede wszystkim monterów (w tym elektromonterów, monterów izolacji przemysłowych, monterów rusztowań), spawaczy, pracowników produkcji, pracowników fizycznych, operatorów (maszyn, wózków widłowych), kierowców, sprzedawców (w tym sprzedawców paliw) oraz pracowników administracji.

Pozostałe (pojedyncze) wskazania dotyczyły: dekoratorów, elektryków, fizjoterapeutów, konserwatorów, konsultantów telefonicznych, laborantów, nauczycieli, opiekunów osób starszych, pakowaczy, pracowników budowlanych, rekruterów, specjalistów, stylistów paznokci, ślusarzy oraz wulkanizatorów.

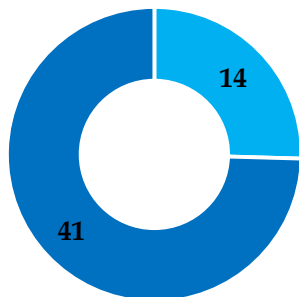
Z kolei **deklaracje zatrudnienia w najbliższych miesiącach obejmowały** głównie: monterów (w tym monterów izolacji przemysłowych i monterów rusztowań), pracowników produkcji, spawaczy, pakowaczy, opiekunów osób starszych, mechaników (w tym elektromechaników samochodowych), pracowników zawodów budowlanych oraz specjalistów (w tym specjalistów HR, specjalistów ds. programów).

Pozostałe (pojedyncze) wskazania dotyczyły: asystentów, dekoratorów, konsultantów telefonicznych, kontrolerów biletów, księgowych, laborantów, manewrowych, maszynistów, nauczycieli, pośredników pracy, pracowników magazynowych, pracowników przy pracach polowych, stylistów rzęs oraz ślusarzy.

W ciągu ostatniego roku ankietowane podmioty w większości nie zatrudniały cudzoziemców (74,5%), choć odsetek deklarujących zatrudnienie obcokrajowców w kolejnych miesiącach wzrósł w porównaniu z poprzednią edycją badania (z 7,7% do 29,1%).

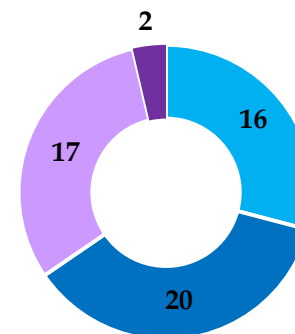
ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY

- TAK
- NIE



ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW W CIĄGU NASTĘPNYCH 12 MIESIĘCY

- TAK
- NIE
- trudno powiedzieć
- brak odpowiedzi



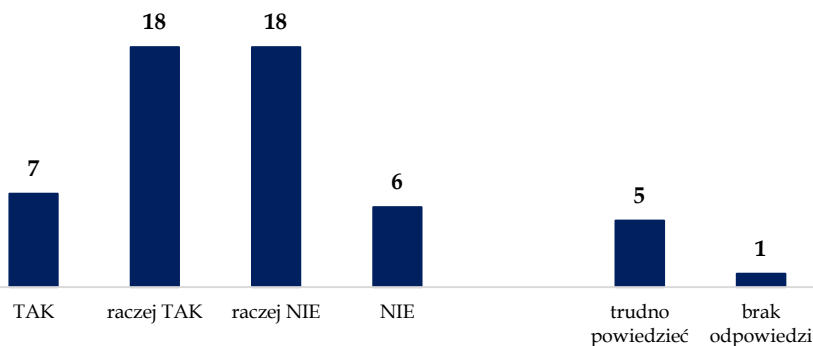
N=55

Blisko połowa uczestników badania twierdzi, że w obecnej sytuacji na rynku pracy łatwo (lub raczej łatwo) jest znaleźć pracownika o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firmy (45,5%). Równocześnie niewiele mniej ma przeciwne doświadczenia (odpowiedź „raczej nie” i „nie” łącznie - 43,6%). Pozostali albo nie mają zdania (odpowiedź „trudno powiedzieć” - 9,1%) albo nie udzielili odpowiedzi w ogóle (1,8%).

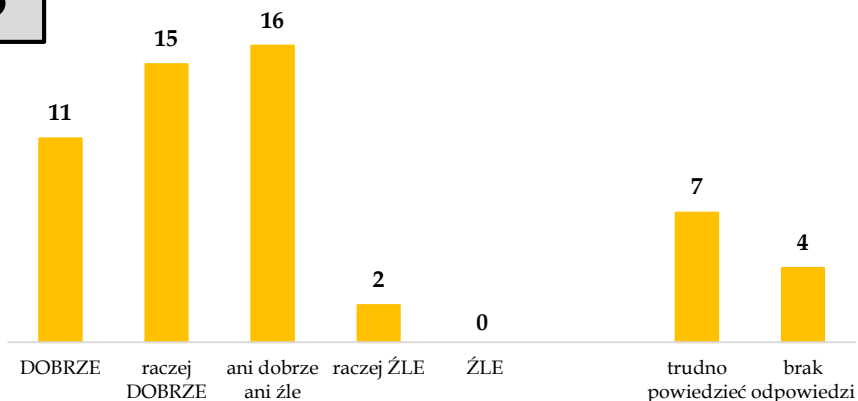
Jednocześnie, blisko połowa dobrze lub raczej dobrze ocenia przygotowanie kandydatów do pracy (47,3%), więcej niż co czwarty nie ocenia go ani dobrze ani źle (29,1%), a 12,7% - nie ma zdania (odpowiedź „trudno powiedzieć”). Tylko 3,6% ankietowanych raczej źle ocenia przygotowanie kandydatów do pracy. Czterech respondentów wstrzymało się od udzielenia odpowiedzi (7,3%).

CZY W OBECNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY
ŁATWO JEST ZNALEŹĆ PRACOWNIKA
O KWALIFIKACJACH ODPOWIADAJĄCYCH
POTRZEBOM FIRMY?

N=55



JAK OCENIA PAN/I PRZYGOTOWANIE
KANDYDATÓW DO PRACY?



Dla przeszło 60% uczestników badania **najważniejsze w procesie rekrutacji przyszłego pracownika są posiadane przez niego umiejętności oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Takiej odpowiedzi udzieliło odpowiednio 69,1% i 63,6% badanych.** Warto zaznaczyć, że te atrybuty (w zbliżonych proporcjach) typowały najczęściej w swoim badaniu także osoby bezrobotne (odpowiednio 60% i 64%).

Na kolejnych miejscach znalazły się: dodatkowe uprawnienia (30,9%) oraz zawód wyuczony (18,2%).

1,8% respondentów wstrzymało się od odpowiedzi.

W pytaniu możliwa była więcej niż jedna odpowiedź, dlatego 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 2019	
					liczba badanych osób bezrobotnych	% ogółu
cechy indywidualne	posiadane umiejętności	38	70,4%	69,1%	120	60%
	doświadczenie zawodowe	35	64,8%	63,6%	128	64%
	dodatkowe uprawnienia	17	31,5%	30,9%	77	38,5%
	zawód wyuczony	10	18,5%	18,2%	73	36,5%
	WAŻNE:	54	100%	98,2%	188	94%
brak odpowiedzi		1	x	1,8%	12	6%
OGÓŁEM:		55	100%	100%	200	100%

*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się

Podobnie jak w przypadku badania potrzeb osób bezrobotnych (edycja 2019), tak i w niniejszym badaniu respondenci, którzy wybrali „*posiadane umiejętności*”, jako pożądaną u potencjalnych pracowników cechę, mieli możliwość określenia, jakich konkretnie umiejętności oczekują.

Tylko jeden badany z tej populacji (2,6%) nie dokonał wyboru. Pozostali (97,4%) wskazywali najczęściej takie cechy, jak: **umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, kreatywność/inicjatywa własna oraz planowanie i organizacja pracy.**

Posiadane umiejętności, JAKIE?*								
umiejętności		liczba respondentów	% ważnych odpowiedzi	% ogółu	dane z badania os. bezrobotnych – edycja 2019			
					liczba badanych os. bezrobotnych	% ogółu		
posiadane umiejętności, JAKIE?		czytanie ze zrozumieniem i pisanie w języku polskim	7	18,9%	18,4%	25	20,8%	
		znajomość języków obcych:	12	32,4%	31,6%	80	66,7%	
	jakich?		angielski	6	x	x	52	x
			niemiecki	4	x	x	21	x
			francuski	0	x	x	1	x
			inny	2	x	x	6	x
			brak odpowiedzi	3	x	x	26	x
		komunikatywność	25	67,6%	65,8%	56	46,7%	
		kreatywność/inicjatywa własna	24	64,9%	63,2%	57	47,5%	
		obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	13	35,1%	34,2%	58	48,3%	
		obsługa urządzeń biurowych/technicznych	9	24,3%	23,7%	40	33,3%	
		planowanie i organizacja pracy	21	56,8%	55,3%	54	45,0%	
		sprawne wyszukiwanie informacji i analiza wniosków	16	43,2%	42,1%	41	34,2%	
		sprawność fizyczna/motoryczna	12	32,4%	31,6%	31	25,8%	
		umiejętność pracy w zespole	27	72,9%	71,1%	64	53,3%	
	zarządzanie ludźmi	4	10,8%	10,5%	15	12,5%		
	inne	5	13,5%	13,2%	3	2,5%		
	WAŻNE:	37	100%	97,4%	118	98,3%		
	brak odpowiedzi	1	x	2,6%	2	1,7%		
	OGÓŁEM:	38	100%	100%	120	100%		

*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się

Najpopularniejszym kanałem, za pośrednictwem którego uczestnicy badania poszukują nowych pracowników, jest Internet (76,4%). 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 (68%).

Kolejną najliczniej reprezentowaną odpowiedź badanych podmiotów – targi i giełdy pracy (50,9%) – również nie dziwi biorąc pod uwagę fakt, że respondentami byli wystawcy na Płockich Targach Aktywności i Przedsiębiorczości.

Ponad połowa ankietowanych korzysta również z pośrednictwa urzędu pracy (50,9%).

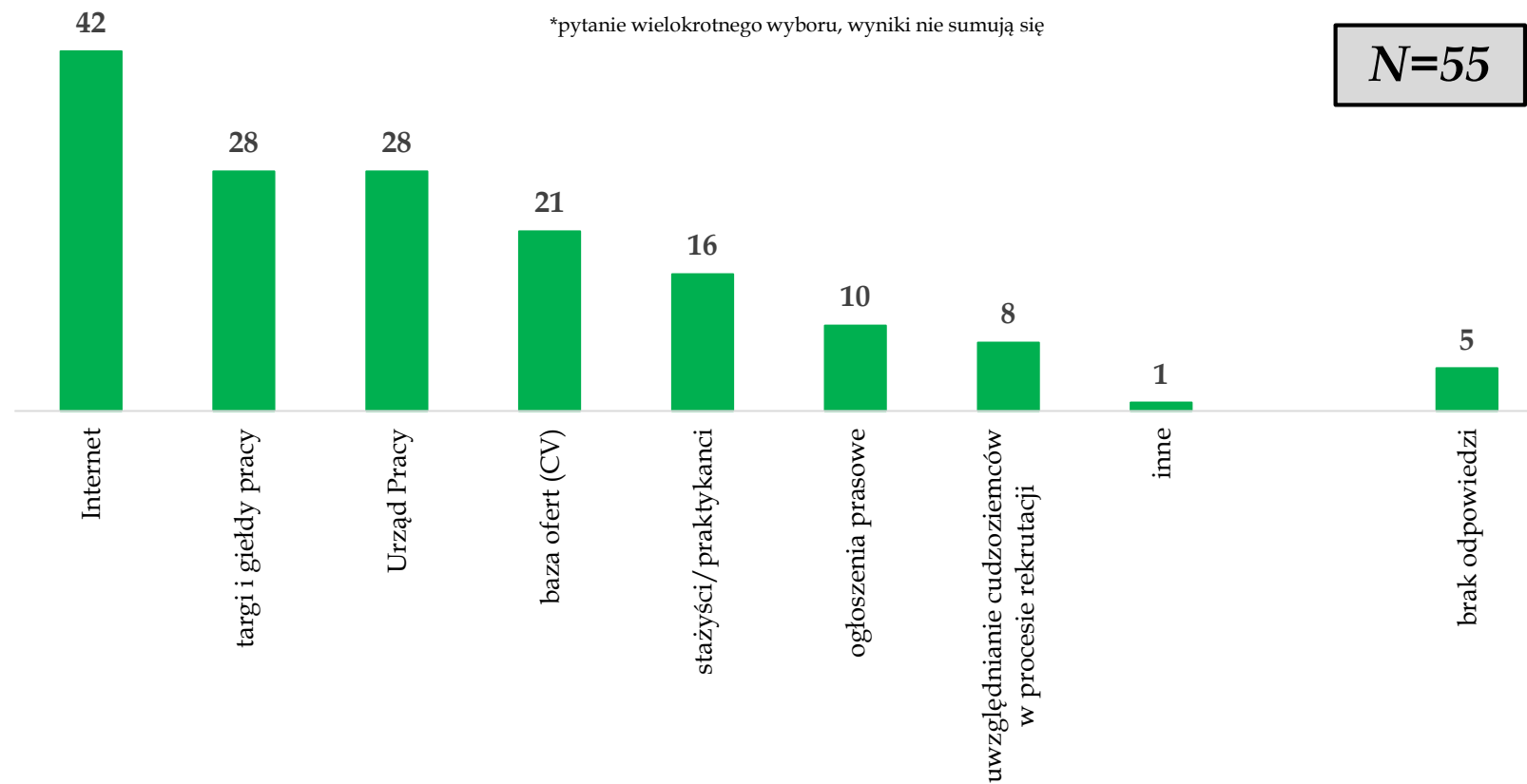
Ponad 38% respondentów sięga do bazy ofert CV nadsyłanych do firmy, 29,1% proponuje zatrudnienie dotychczasowym stażystom lub/i praktykantom, a średnio co piąty wykorzystuje w tym celu ogłoszenia prasowe (18,2%). Pozostałe 16,4% wykorzystuje inne metody, w tym uwzględnia cudzoziemców w procesie rekrutacji.

Pięć podmiotów wstrzymało się od odpowiedzi (9,1%).

W pytaniu możliwa była więcej niż 1 odpowiedź, dlatego 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 oraz osób o niskich kwalifikacjach, może zostać skierowany na zgłoszone przez nich stanowisko pracy. Respondenci najchętniej wskazywali na osoby do 30 roku życia (83,6%) oraz na osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (81,8%).

W tym zestawieniu najmniej pozytywnych głosów uzyskały osoby o niskich kwalifikacjach (36,4%) oraz osoby niepełnosprawne (34,5%)*.

*należy przy tym podkreślić, że podany odsetek odnosi się do ogółu ankietowanych. Jeśliby procent liczyć tylko z populacji respondentów, którzy udzielili ważnej odpowiedzi, wartości byłyby wyższe (patrz wykresy).

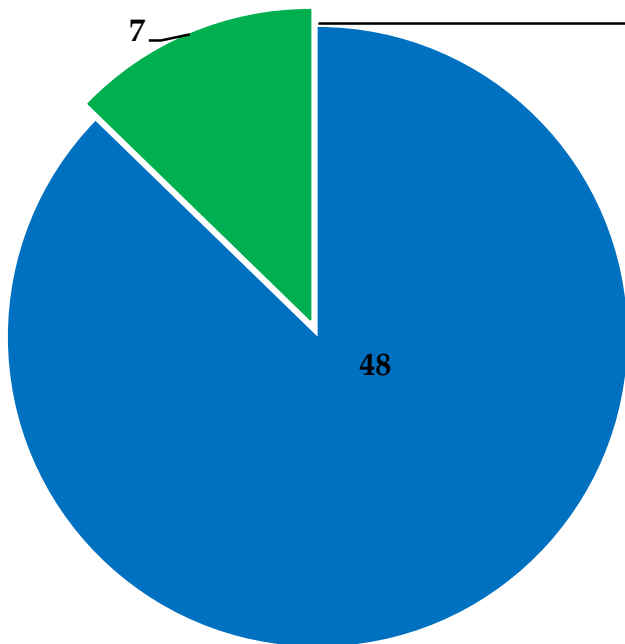
Czy do pracy w Państwa firmie, na zgłoszone stanowisko pracy, może zostać zgłoszona osoba:

wyszczególnienie		do 30 roku życia	długotrwale bezrobotna	powyżej 50 roku życia	korzystająca ze świadczeń z pomocy społ.	posiadająca dziecko do 6 roku życia	posiadająca niepełnosprawne dziecko do 18 roku życia	niepełnosprawna	o niskich kwalifikacjach *
WAŻNE	TAK	46	35	25	30	45	36	19	20
	NIE	0	3	8	4	1	2	10	12
	trudno powiedzieć	2	7	12	10	0	7	17	12
	brak odpowiedzi (w części pytania)	0	3	3	4	2	3	2	4
WAŻNE:		48	48	48	48	48	48	48	48
brak odpowiedzi (w całym pytaniu)		7	7	7	7	7	7	7	7
OGÓŁEM:		55	55	55	55	55	55	55	55

*tj. osoba z wykształceniem niższym niż policealne/pomaturalne

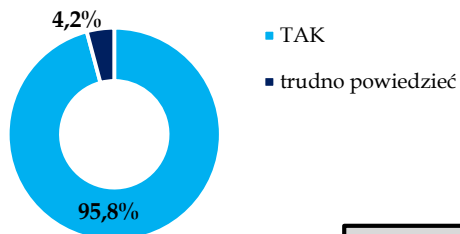
MOŻLIWOŚĆ SKIEROWANIA OSOBY NA ZGŁOSZONE STANOWISKO PRACY

■ WAŻNE (87,3%) ■ brak odpowiedzi (12,7%)

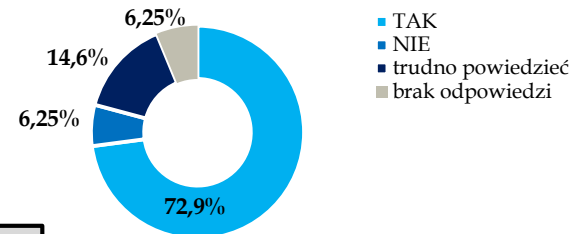


N=55

OSOBA DO 30 ROKU ŻYCIA

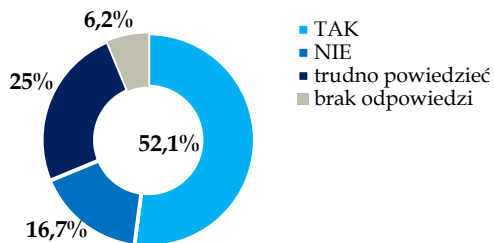


OSOBA DŁUGOTRWALE BEZROBOTNA

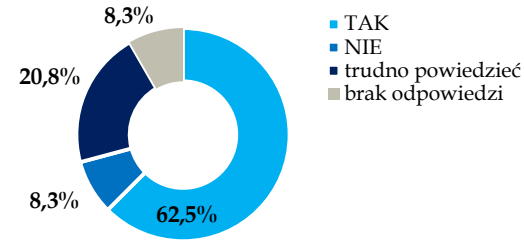


N=48

OSOBA POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA

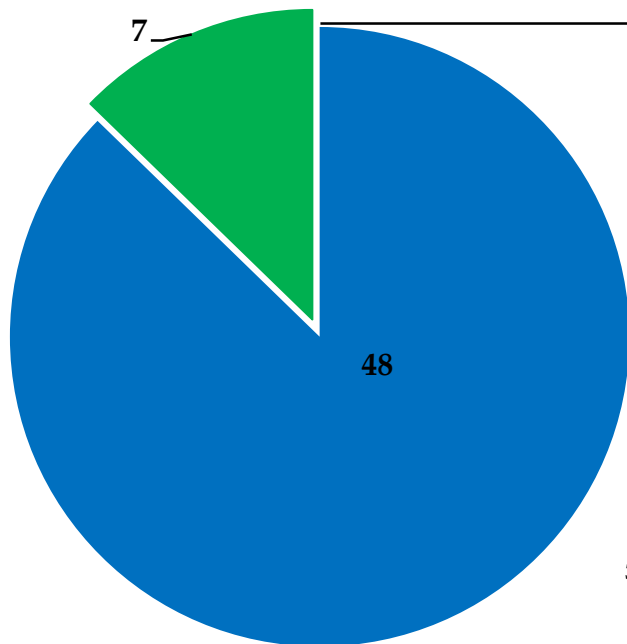


OSOBA KORZYSTAJĄCA ZE ŚWIADCZEŃ Z POM. SPOŁ.



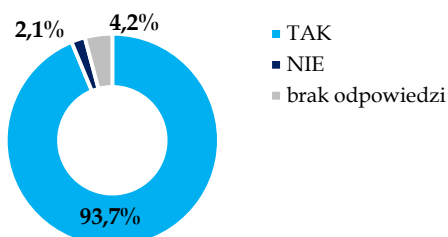
MOŻLIWOŚĆ SKIEROWANIA OSOBY NA ZGŁOSZONE STANOWISKO PRACY cd.

■ WAŻNE (87,3%) ■ brak odpowiedzi (12,7%)

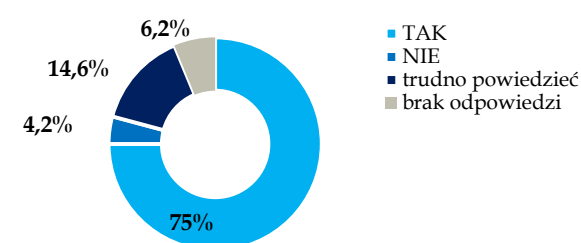


N=55

OSOBA POSIADAJĄCA DZIECKO DO 6 R.Ż.

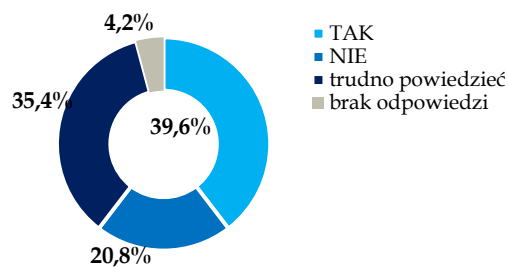


OSOBA POSIADAJĄCA NIEPEŁNOSPRAWNE DZIECKO

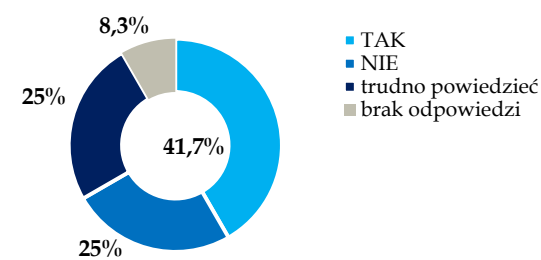


N=48

OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA



OSOBA O NISKICH KWALIFIKACJACH*



*tj. osoba z wykształceniem niższym niż policealne/pomaturalne

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 (52,7%). Więcej niż co trzeci nie korzystał z usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez MUP w Płocku (38,2%), a pozostałe 9,1% - nie udzieliło odpowiedzi.

Spośród podmiotów, które w ostatnim czasie współpracowały z urzędem pracy, najliczniejsza grupa skorzystała z pośrednictwa pracy (72,4%) i/lub staży (44,8%). Co piąty wskazał także szkolenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (20,7%), a nieco mniej - refundację kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy (17,2%). Pozostali wskazali inne usługi i instrumenty rynku pracy, w tym prace interwencyjne (13,8%) oraz poradnictwo zawodowe (6,9%).

Korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy				
usługi i instrumenty rynku pracy		liczba respondentów	% odpowiedzi na TAK	% ogółu
T A K	pośrednictwo pracy	21	72,4%	38,2%
	staż	13	44,8%	23,6%
	szkolenia pracowników w ramach KFS	6	20,7%	10,9%
	refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy	5	17,2%	9,1%
	prace interwencyjne	4	13,8%	7,3%
	poradnictwo zawodowe	2	6,9%	3,6%
	Odpowiedzi na TAK ogółem:		29	100%
NIE		21	x	38,2%
brak odpowiedzi		5	x	9,1%
OGÓŁEM:		55	100%	100%

*pytanie wielokrotnego wyboru, wyniki nie sumują się

Jednocześnie ponad 78% badanych zainteresowanych jest dalszą współpracą z urzędem, w tym głównie w zakresie pomocy w znalezieniu pracownika (69,8%), organizacji staży (51,2%) oraz dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (39,5%).

Zainteresowanie współpracą z MUP w Płocku w ciągu najbliższych 12 miesięcy				
preferowana forma współpracy		liczba respondentów	% odpowiedzi na TAK	% ogółu
T A K	pomoc w znalezieniu/rekrutacji pracownika	30	69,8%	54,5%
	staż	22	51,2%	40%
	szkolenia pracowników w ramach KFS	17	39,5%	30,9%
	refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy	8	18,6%	14,5%
	prace interwencyjne	7	16,3%	12,7%
	inna	2	4,6%	3,6%
	Odpowiedzi na TAK ogółem:		43	100%
NIE, nie jesteśmy zainteresowani współpracą		2	x	3,6%
trudno powiedzieć		9	x	16,4%
brak odpowiedzi		1	x	1,8%
OGÓŁEM:		55	100%	100%

*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, terminowości oraz dostępności informacji i promocji.**

Ocena usług świadczonych przez MUP w Płocku

zakres oceny		ogółem	pozytywna *	neutralna **	negatywna ***	brak odpowiedzi
zakres oceny	jakość i profesjonalizm obsługi	55	48	2	0	5
	dostępność informacji i promocja	55	47	1	1	6
	terminowość	55	48	1	0	6
	skuteczność działania	55	45	3	1	6
	dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy	55	44	5	1	5
	ogólnie - współpraca z pracodawcami	55	47	1	1	6

*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 (54,5%). Pod względem formy prawnej przeważały spółki (54,5%), a pod względem sektora głównej działalności – podmioty prowadzące *pozostałe usługi* (58,2%).

W ciągu ostatnich 12 miesięcy blisko połowa ankietowanych podmiotów zwiększyła zatrudnienie (49,1%). Jednocześnie, jeszcze wyższy odsetek planuje przyjęcia pracowników w kolejnych miesiącach (54,5%).

Rekrutacja ma być prowadzona m.in. na monterów, pracowników produkcji, spawaczy, pakowaczy, opiekunów osób starszych, mechaników, pracowników zawodów budowlanych oraz specjalistów.

Blisko połowa uczestników badania uważa, że w obecnej sytuacji na rynku pracy łatwo lub raczej łatwo jest znaleźć pracownika o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom ich firmy (45,5%). Jednocześnie, spora populacja respondentów dobrze lub raczej dobrze ocenia przygotowanie kandydatów do pracy (47,3%).

Posiadane umiejętności oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe kandydata do pracy to coś, co w procesie rekrutacji pracodawcy cenią najwyżej (odpowiednio 69,1% i 63,6% ogółu). Te same atrybuty typowały najczęściej w swoim badaniu także osoby bezrobotne (odpowiednio 60% i 64%).

Najpopularniejszym kanałem, za pośrednictwem którego uczestnicy badania poszukują nowych pracowników, jest Internet (76,4%). 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 (68%).

Na zgłoszonym stanowisku pracy respondenci najchętniej widzieliby skierowanego bezrobotnego do 30 roku życia (83,6%) lub osobę posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (81,8%).

Ponad połowa uczestników badania skorzystała (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) z co najmniej jednej formy pomocy oferowanej przez tutejszy urząd (52,7%). Najwięcej podmiotów skorzystało z pośrednictwa pracy lub/i ze staży. Jednocześnie ponad 78% ankietowanych zainteresowanych jest dalszą współpracą.

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

Płock, luty 2020 r.