



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## **RAPORT POBADAWCZY**

# **BADANIE ZAPOTRZEBOWANIA NA USŁUGI RYNKU PRACY WŚRÓD PRACODAWCÓW**

Publikacja powstała w ramach Projektu „PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej  
kwiecień 2009

## BADANIE ZAPOTRZEBOWANIA NA USŁUGI RYNKU PRACY WŚRÓD PRACODAWCÓW

W marcu 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przystąpił do realizacji projektu **PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy** współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet VI PO KL „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”).

Projekt realizowany jest od 21 marca 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. i zakłada prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy i doskonalenie jakości usług Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej.

Celem projektu jest rozwój tutejszego urzędu jako instytucji rynku pracy ściśle wpisanej w sieć oddziaływań lokalnej społeczności. Urząd realizując swoje zadania wpływa na jakość życia osób bezrobotnych, lokalnych pracodawców oraz na całą zbiorowość lokalną. Zwiększenie zdolności urzędu do efektywnego wdrażania programów promocji zatrudnienia oraz indywidualizacji procesu obsługi klienta, wymaga udoskonalenia instytucjonalnej obsługi rynku pracy i podniesienia jakości działania publicznych służb zatrudnienia. Ponadto skuteczność działań podejmowanych na rzecz bezrobotnych zależy od właściwej diagnozy potrzeb tych osób oraz od dopasowania do nich odpowiednich instrumentów i form wsparcia, uwzględniając specyfikę i potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy. Stąd też projekt przewiduje rozwój doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy m.in. poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników odpowiedzialnych za aktywizację bezrobotnych.

Realizacja celów projektu dotyczących upowszechniania usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji pracowników przyczyni się przede wszystkim do wzmocnienia kadry poprzez doskonalenie oraz nabycie nowych kwalifikacji, a także wzbogaci pracowników o nową wiedzę, ponieważ jak pokazuje realizacja różnych projektów skierowanych np. do osób bezrobotnych -

osiągnięcie określonych rezultatów jest możliwe głównie wówczas, gdy cały zespół posiada odpowiednie umiejętności i potrafi efektywnie komunikować się między sobą.

Skuteczne prowadzenie polityki w zakresie promocji zatrudnienia wymaga właściwego zdiagnozowania rynku pracy.

Tworzenie i rozwój systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy to kolejny cel projektu. Zmiany zachodzące na rynku stają się coraz bardziej dynamiczne. Obecnie dotarcie ze skuteczną pomocą do konkretnych grup osób bezrobotnych wymaga określenia popytu wśród lokalnych pracodawców, scharakteryzowania ich wymagań co do kompetencji osób bezrobotnych i zidentyfikowania oczekiwań pracodawców odnośnie tematyki szkoleń, które powinni ukończyć kandydaci do zatrudnienia.

W związku z tym jedną z ważniejszych kwestii i zarazem otwierających realizację działań w projekcie jest wdrożenie pilotażowego Programu Badań Jakościowych, w ramach którego planowane jest przeprowadzenie 4 podprojektów badawczych. Dwa pierwsze badania dotyczyć będą potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych – kobiet, osób niepełnosprawnych i osób po 50 roku życia oraz w zakresie współpracy z urzędem i określeniem roli instytucji jako pośrednika w zatrudnieniu. Dwa kolejne badania to identyfikacja potrzeb i oczekiwań zawodowych osób bezrobotnych, określenie barier w znalezieniu zatrudnienia przez ww. osoby oraz próba oszacowania rozmiaru migracji tych osób spowodowana wyjazdami za pracą poza granice miasta, regionu czy kraju.

Do podstawowych zadań urzędu pracy należy przede wszystkim promocja zatrudnienia. Aby sprostać realizacji tego celu niezbędne jest posiadanie wiedzy z zakresu diagnozy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy. Wysoka jakość świadczonych usług oraz przekonanie pracodawców i osób bezrobotnych co do słuszności proponowanych działań wymaga identyfikacji potrzeb tych osób, co możliwe jest m.in. dzięki wdrożeniu Pilotażowego Programu Badań Jakościowych lokalnego rynku pracy. Należy zaznaczyć, że badania te są kontynuacją badań empirycznych przeprowadzonych w ramach projektu „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej” w okresie od 01.01.2007 do 31.03.2008 roku. Metodologia tych badań zakładała dotarcie do czterech grup respondentów, a mianowicie: do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, do osób

bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej, do pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy i do pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Przeprowadzenie ponad 18 000 ankiet pozwoliło na wszechstronną eksplorację ww. obszarów, służącą wytyczeniu kierunków działań w sferze zatrudnienia i przedsiębiorczości lokalnego rynku pracy. Uzyskane wyniki stały się też podstawą do przyjęcia „Lokalnej strategii zatrudnienia i promocji przedsiębiorczości w Rudzie Śląskiej na lata 2008-2015.”

Pilotażowy Program Badań Jakościowych i uzyskane w jego wyniku dane pozwolą rozpoznać popyt i podaż na lokalnym rynku pracy, umożliwiając dostosowanie odpowiednich instrumentów rynku pracy pod potrzeby pracodawców i osób bezrobotnych oraz stanowić będą podstawę kolejnych działań w przyszłości. Całościowe wyniki badań zawierać będzie publikacja książkowa, która z kolei zostanie upowszechniona wśród społeczności lokalnej. Z wyników tych będą mogły korzystać m.in. placówki oświatowe różnych szczebli, władze samorządowe, publiczne i komercyjne służby zatrudnienia. Dzięki niniejszemu opracowaniu instytucje te będą miały bogatszy zasób informacji o rynku pracy i będą mogły wykorzystać je w swej codziennej działalności.

Jednym z najważniejszych celów projektu „PUP - Profesjonalne Upowszechnianie Pracy” jest tworzenie i rozwój systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy z powodu dynamicznie zachodzących zmian. Dotarcie ze skuteczną pomocą do osób bezrobotnych wymaga scharakteryzowania potrzeb pracodawców w zakresie usług rynku pracy oraz określenie roli rudzkiego urzędu jako pośrednika w zatrudnieniu. Drugi podprojekt badawczy Pilotażowego Programu Badań Jakościowych miał odpowiedzieć na powyższe założenia. Przeprowadzone badania dostarczyły ważnych informacji na temat zapotrzebowania na usługi rynku pracy wśród pracodawców proponowane przez naszą instytucję.

Spośród oferty urzędu pracy - pracodawcy największą znajomość i zainteresowanie wykazali w stosunku do instrumentów rynku pracy. Być może dzieje się tak dlatego, że jest to najlepiej rozpropagowana wśród klientów urzędu forma wsparcia. Dużą popularnością spośród wszystkich subsydiowanych form zatrudnienia cieszyły się staże.

*„Sama forma to jest bardzo dobry pomysł, bo że ktoś się nauczy czegoś z książki to mu nic nie daje, musi to wszystko poznać w praktyce zarówno czy to jest fryzjerka czy sekretarka, obojętnie jakie stanowisko. Inaczej jest jak się przyjdzie i na co dzień w tym zakładzie pracy jest i się widzi te wszystkie problemy, widzi się jaka jest atmosfera, że trzeba coś czasami zrobić bardzo szybko. Później jak taka osoba przyjdzie na samodzielne stanowisko to ona już to wie, zna wszystko i jest jej łatwiej.”*

*„Bardzo dobra forma pomocy, nigdy na nic nie narzekałem, wszystko poszło sprawnie, umowa została szybko podpisana, stażyści też prędko się u nas zjawili, dobrze wykonywali swoje obowiązki i większość z nich u nas została.”*

*„Korzystaliśmy i bardzo fajna forma pomocy, u nas stażysta się sprawdził, był skierowany przez urząd na 6 miesięcy, a potem go zatrudniliśmy. Fakt nie każdy się nadaje do tej pracy, trzeba ją wykonywać szybko i sprawnie, żeby przez jedną osobę tok produkcji nie był zachwiany, osoby zwykle nabierają umiejętności sprawniej pracy po około 3 miesiącach. Więc u nas stażysta musiałby być co najmniej przez 6 miesięcy.”*

Pracodawcy chętnie wybierali tę formę wsparcia, gdyż według nich obarczona jest ona najmniejszym ryzykiem a przyznanie jej nie wymaga spełnienia zbyt wielu warunków. Pozostałe formy nie były już tak często wymieniane. Respondenci generalnie zadowoleni są ze współpracy, jednakże zwracają uwagę na czynniki wynikające z obowiązujących przepisów prawnych i obostrzenia, które w ich odczuciu wpływają na zbiurokratyzowanie procedur i generalnie utrudniają szybkie „otrzymanie pracownika”.

Jeśli chodzi o pośrednictwo pracy, bardzo dużo respondentów (65%) korzysta z możliwości złożenia w urzędzie oferty pracy.

*„(...) zawsze dostaję z urzędu osoby o konkretnych kwalifikacjach, takich jakie potrzebuję i w większości osoby pracują do dziś, także jestem zadowolony z pracy urzędu.”*

*„Skladałam oferty pracy, jestem zadowolona z tych usług wszystko fajnie, sprawnie poszło, byliśmy szybko załatwieni”.*

*„(...) myślę, że forma pomocy jest dobra wszystko przebiega sprawnie, klarownie jest wytłumaczone przez urzędników. Przynajmniej ja mam dobre doświadczenia - jasno przedstawiłam warunki i szybko uzyskałam informację zwrotną, chodziło wtedy o zatrudnienie pracownika.”*

Cenna jest także dla nas informacja, że urząd pracy jest nadal najbardziej znaną na tle innych instytucji (agencje zatrudnienia i hufce pracy) jednostką zajmującą się pośrednictwem pracy i nadal osiągamy wysoką pozycję pod względem częstotliwości korzystania z usług rynku pracy (korzysta 82,5% respondentów).

*„Wolę przyjąć kandydata z urzędu pracy, mam już waszą instytucję sprawdzoną, wy wiecie kogo mi trzeba, jestem zadowolony ze współpracy i nic nie będę zmieniał.”*

*„Z jakichkolwiek instytucji pośrednictwa pracy, z których korzystaliśmy to zawsze był urząd pracy, nad czym innym się nie zastanawialiśmy.”*

W przypadku oferty, którą proponuje Dział Poradnictwa i Informacji Zawodowej wart zaznaczenia jest fakt zainteresowania szczególnie propozycją przeprowadzenia wstępnej selekcji i rekrutacji kandydatów do pracy.

*„Z tego mógłbym skorzystać, zresztą z czegoś podobnego korzystam w przypadku selekcji stażystów. Jest to dobra forma pomocy, bo jak mam ze 100 osobowej grupy sam ludzi wybierać*

*no to pochłania bardzo dużo czasu, a tak mogę np. spośród 10 wstępnie wyselekcjonowanych wybrać sobie jedną.”*

*„Bardzo dobry pomysł, ludzie mają świadomość, tego że wybierają się do konkretnej firmy wiedzą przynajmniej po części czym firma się zajmuje, jakie obowiązki będą na nich spoczywać, no i co ważne są to osoby które są nastawione na przyjęcie pracy na chęć jej zdobycia. My natomiast wiemy już mniej więcej z kim mamy do czynienia, kim jest potencjalny pracownik, co sobą prezentuje.”*

Urząd chcąc w sposób aktywny wpływać na sytuację w zakresie pozyskiwania odpowiedniej kadry pracowniczej musi nieustannie pracować nad odpowiednimi relacjami i niektóre rzeczy doskonalić. Zadaniem naszej instytucji jest to, żeby przede wszystkim skupić się na promocji swoich usług i na odpowiedniej współpracy z pracodawcami, budowania partnerskich stosunków i bezpłatnej lecz profesjonalnej pomocy.

Pracodawcy zaś świadomi potencjalnych korzyści z wzajemnej współpracy powinni wykazywać większą inicjatywę w celu pozyskania głębszych informacji np. poprzez odwiedzanie naszej strony internetowej [www.puprudaslaska.pl](http://www.puprudaslaska.pl), kontaktowania się z odpowiednim działem czy korzystania ze spotkań informacyjnych.

Uzyskane w wyniku badania dane, pozwalają na rozpoznanie kierunków popytu i podaży na lokalnym rynku pracy. Wpłyną więc pozytywnie na dostosowanie usług i instrumentów rynku pracy pod potrzeby pracodawców i osób bezrobotnych. Przeprowadzone badania bez wątpienia stanowią też będą podstawę kolejnych działań w przyszłości.



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Pilotażowy Program Badań Jakościowych realizowany jest w ramach projektu „PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

## WYWIAD SWOBODNY

### Plany kadrowe

1. Czy planuje Pan (i) w ciągu najbliższego roku zatrudnić nowych pracowników?
a) jeśli tak, proszę określić na jakie stanowisko? ..... ..... ..... .....
b) jeśli nie, proszę wyjaśnić dlaczego? ..... ..... ..... .....
2. W jaki sposób będzie Pan (i) poszukiwał (a) pracowników?
..... ..... ..... .....
3. Na co zwraca Pan (i) uwagę przyjmując nowego pracownika (ważniejsze są określone kwalifikacje zawodowe, cechy charakteru czy umiejętności interpersonalne)?
..... .....



..... ..... .....
<b>4. Czy byłby (byłaby) Pan (i) zainteresowany (a) zatrudnieniem nowych osób, gdyby pomógł w tym urząd pracy?</b>
a) jeżeli tak, na czym ta pomoc mogłaby polegać? ..... ..... .....
b) jeśli nie, proszę wyjaśnić dlaczego? ..... ..... .....

### **Pośrednictwo pracy**

<b>1. Czy posiada Pan (i) wiedzę na temat oferty, którą proponuje urząd pracy?</b>
a) jeśli tak, jak ją Pan (i) ocenia? ..... ..... .....
b) jeśli nie, czy byłby Pan (i) zainteresowany poznaniem tej oferty i w jaki sposób (bezpośredni kontakt z pośrednikiem pracy, kontakt telefoniczny, mailowy, itp.)? ..... ..... .....
<b>2. Czy kiedykolwiek współpracował (a) Pan (i) z urzędem pracy?</b>
a) jeśli tak, proszę określić w jakim zakresie? ..... ..... .....

b) jeśli nie, dlaczego? ..... ..... ..... .....
<b>3. Czy korzystał (a) Pan (i) kiedykolwiek z usług agencji zatrudnienia lub ochotniczych hufców pracy?</b>
a) jeśli tak, proszę określić w jakim zakresie? ..... ..... ..... .....
b) jeśli tak, jakie dostrzega Pan (i) różnice pomiędzy funkcjonowaniem ww. instytucji, a działalnością urzędu pracy? ..... ..... ..... .....
c) jeśli nie, dlaczego? ..... ..... ..... .....
<b>4. Co Pan (i) sądzi o doborze pracowników w formie osobistego spotkania z osobami bezrobotnymi w urzędzie pracy?</b>
a) czy sam (a) wziąłby (wzięłaby) Pan (i) udział w takim spotkaniu? ..... ..... ..... .....
b) jeśli tak, czego by Pan (i) oczekiwał (a) od organizatorów? ..... ..... ..... .....
c) jeśli nie, dlaczego?

.....
.....
.....
.....

### Poradnictwo zawodowe

<b>1. Czy kiedykolwiek korzystał Pan (i) z usług profesjonalnych firm lub instytucji świadczących usługi doradcze?</b>
a) jeśli tak, co było przedmiotem tych usług?
.....
.....
.....
.....
b) jeśli nie, czy jest Pan (i) zainteresowany (a) takim wsparciem?
.....
.....
.....
.....
<b>2. Czy byłby Pan/byłaby Pani zainteresowany (a) sporządzeniem przez doradców PUP analizy przyszłego stanowiska pracy wraz z opisem „idealnej osoby” na to stanowisko w Państwa firmie?</b>
a) co Pan (i) sądzi o takiej formie wsparcia?
.....
.....
.....
.....
<b>3. Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonny (a) zwrócić się z prośbą do PUP o przeprowadzenie rekrutacji i wstępnej selekcji kandydatów do pracy?</b>
a) co Pan (i) sądzi o takiej formie wsparcia?
.....
.....
.....
.....
<b>4. Czy byłby Pan (i) zainteresowany (a) skorzystaniem z nowoczesnych, profesjonalnych narzędzi komputerowych, badających np. motywację do pracy, zdolności, cechy osobowości itp. wykorzystywanych m.in. do selekcji, planowania ścieżek kariery itp?</b>
a) co Pan (i) sądzi o takiej formie wsparcia?

..... ..... ..... .....
<b>5. Jednym z narzędzi oferowanych przez PUP, których celem jest wsparcie etapu rekrutacji pracowników jest arkusz pytań do rozmowy kwalifikacyjnej. Czy skorzystałby Pan/skorzystałaby Pani z takiej formy wsparcia?</b>
a) co Pan (i) sądzi o takiej formie wsparcia?  ..... ..... ..... .....

### Szkolenia

<b>1. Jaka jest Pana (i) opinia na temat konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników?</b>
a) czy ci z Państwa pracowników, którzy podnoszą swoje kwalifikacje mają szansę na objęcie wyższego stanowiska?  ..... ..... ..... .....
b) czy w związku z tym mogą liczyć na większe zarobki?  ..... ..... ..... .....
<b>2. Czy kiedykolwiek korzystał Pan (i) ze szkoleń oferowanych przez specjalizujące się w tym firmy szkoleniowe?</b>
a) jeśli tak, co było tematem tych szkoleń?  ..... ..... ..... .....
b) jeśli nie, dlaczego?  ..... .....

..... ..... .....
<b>3. Czy posiada Pan (i) wiedzę na temat zasad i rodzajów szkoleń proponowanych przez urząd pracy?</b>
a) jeśli tak, czy korzystał Pan (i) z takich szkoleń?  ..... ..... ..... .....
<b>4. Czy przyjąłby (przyjęłaby) Pan (i) pracownika, gdyby PUP sfinansował koszty szkolenia?</b>
..... ..... ..... .....

### Instrumenty rynku pracy

<b>1. Czy korzystał (a) Pan (i) z instrumentów rynku pracy oferowanych przez PUP?</b>										
a) jeśli tak, to z jakiej formy – staże, refundacja składek ZUS, doposażenie stanowiska pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne?  ..... ..... ..... .....										
b) jeśli tak, to jak ocenia Pan (i) dane formy wsparcia i które uznaje za najbardziej wartościowe?										
<table border="1"> <tr> <td>staż</td> <td></td> </tr> <tr> <td>refundacja składek ZUS</td> <td></td> </tr> <tr> <td>doposażenie stanowiska pracy</td> <td></td> </tr> <tr> <td>prace interwencyjne</td> <td></td> </tr> <tr> <td>roboty publiczne</td> <td></td> </tr> </table>	staż		refundacja składek ZUS		doposażenie stanowiska pracy		prace interwencyjne		roboty publiczne	
staż										
refundacja składek ZUS										
doposażenie stanowiska pracy										
prace interwencyjne										
roboty publiczne										
c) jeśli nie, dlaczego?  .....										

.....
.....
.....

### **Metryczka**

<b>1. Profil PKD</b>
.....
<b>2. Forma prawna (np. spółka, osoba fizyczna itp.)</b>
.....
<b>3. Ilość zatrudnionych pracowników (w tym umowy cywilnoprawne)</b>
.....

### **Dane podstawowe**

<b>Data spotkania</b>
.....
<b>Sygnatura wywiadu</b>
.....