



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



POWIATOWY URZĄD PRACY  
W BYDGOSZCZY



Europejski Fundusz Społeczny

## Badanie lokalnych pracodawców współpracujących z PUP Bydgoszcz



Bydgoszcz, lipiec 2008 rok

## Spis treści:

Wstęp	3
1.    Metodologia badania	5
2.    Charakterystyka respondentów	5
2.1.    Sektor własności i sekcja PKD	5
2.2    Rozmiary zakładów pracy	9
2.3    Lokalizacja firm	10
2.4    Zasięg działania respondentów	10
2.5    Okres funkcjonowania na rynku	11
2.6.    Struktura i warunki zatrudnienia	11
3.    Dynamika zmian struktury zatrudnienia	14
3.1.    Dynamika zmian w okresie od 03.2007 r. do 31.03.2008 roku	14
3.2.    Planowane zmiany w zatrudnieniu w latach 2008-2009	18
4.    Proces rekrutacji	21
4.1.    Poszukiwani pracownicy	21
4.2.    Trudności związane z pozyskaniem pracowników	24
4.3.    Preferowane formy rekrutacji	26
5.    Ocena absolwentów pod kątem ich predyspozycji do wejścia na rynek pracy	27
6.    Ocena współpracy z PUP Bydgoszcz	29
Podsumowanie	34

## Wstęp

"Badanie lokalnych pracodawców współpracujących z PUP Bydgoszcz" zostało zrealizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy w ramach projektu 6.1.2. PO KL „Podniesienie standardów poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy w PUP Bydgoszcz” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem badań było wstępne zidentyfikowanie potrzeb kadrowych pracodawców działających na terenie Bydgoszczy i Powiatu Bydgoskiego. Badanie miało na celu zdiagnozowanie obszarów problemowych lokalnego rynku pracy, które będą tematem kolejnych pogłębionych badań realizowanych w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Badanie obejmowało następujące szczegółowe zagadnienia:

- ❖ analizę struktury zatrudnienia w zakładach pracy w okresie od 31.03.2007 r. do 31.03.2008r.
- ❖ oszacowanie planowanych zmian w strukturze zatrudnienia w roku 2008,
- ❖ poznanie opinii pracodawców na temat przygotowania absolwentów szkół do przyszłej pracy zawodowej,
- ❖ identyfikację źródeł pozyskiwania pracowników oraz trudności pojawiających się w trakcie rekrutacji,
- ❖ ocenę współpracy z PUP Bydgoszcz,
- ❖ dane metryczkowe (charakterystyka zakładu pracy pod względem sekcji PKD, sektora własności, wielkości zakładu pracy, lokalizacji firmy, okresu funkcjonowania oraz rodzaju rynku zbytu).

Badanie zostało zrealizowane w okresie od 20 kwietnia do 13 czerwca 2008r. Zespół badawczy tworzyli: Karolina Krueger, Karolina Zacharek, Anita Woźniak, Wioletta Gołąbiewska, Arkadiusz Krupiński, Eugeniusz Mathea oraz Anna Wyrzyńska – Bednarczyk (nadzór merytoryczny).

## 1. Metodologia badania

Badanie było skierowane do kluczowych pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Głównym celem badań, zgodnie z wymogiem Instytucji Wdrażającej było uzyskanie informacji na temat skali potrzeb i oczekiwań pracodawców z Bydgoszczy i z Powiatu Bydgoskiego w zakresie potrzeb kadrowych.

Próba badawcza została wyselekcjonowana metodą doboru jednostek typowych. Pierwszym etapem doboru był podział pracodawców na grupy (warstwy). Za kryterium podziału przyjęto formę wsparcia oferowaną przez urząd (staże, przygotowanie zawodowe, doposażenie miejsc pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne oraz prace społecznie użyteczne), z której skorzystali pracodawcy. Następnie z każdej warstwy wyselekcjonowano zakłady pracy, które stosunkowo najintensywniej współpracowały z PUP Bydgoszcz, zgodnie ze wskazaniem Instytucji Wdrażającej (WUP Toruń) – "kluczowych pracodawców".

Do próby badawczej wytypowano 82 firmy zlokalizowane na terenie Bydgoszczy i Powiatu Bydgoskiego. Mimo, że badania były realizowane w uzgodnionych wcześniej terminach, w kilkunastu przypadkach respondenci odmówili udziału w sondażu, wyjaśniając to ograniczoną ilością czasu. Ostatecznie w badaniu udział wzięli decydenci z 53 zakładów pracy.

Jako technikę zbierania danych, zgodnie z zaleceniami Instytucji Wdrażającej zastosowano kwestionariusz wywiadu zmodyfikowany przez pracowników PUP Bydgoszcz celem pozyskania bardziej szczegółowych informacji. Kwestionariusz zawierał pytania posiadające kafeterię odpowiedzi, tzw. pytania standaryzowane: jednoodpowiedziowe, gdzie respondent mógł wybrać tylko jedną spośród podanych odpowiedzi, wieloodpowiedziowe, gdzie respondent mógł wskazać dowolną liczbę odpowiedzi oraz pytania otwarte pozwalające respondentowi na swobodną wypowiedź.

Badanie właściwe poprzedzono badaniem pilotażowym w pięciu zakładach pracy, celem sprawdzenia narzędzia badawczego pod względem przydatności zawartych w kwestionariuszu pytań oraz kafeterii odpowiedzi.

## 2. Charakterystyka respondentów

### 2.1. Charakterystyka pracodawców pod względem sektora własności oraz sekcji PKD

Zdecydowana większość respondentów reprezentowała sektor prywatny (86,79%). Pozostałe firmy należały do sektora publicznego.

Co trzecie przedsiębiorstwo uczestniczące w badaniu prowadziło działalność w sekcji "przetwórstwo przemysłowe" (33,96%). Co czwarty zakład pracy był związany z handlem hurtowym i detalicznym (26,42%). Jedno na dziesięć badanych przedsiębiorstw zajmowało się działalnością usługową i komunalną (9,43%) oraz edukacją (9,43%). Nieco mniejszy odsetek respondentów (7,55%) zajmował się obsługą nieruchomości i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Pozostałe podmioty gospodarcze z sekcji: budownictwo, administracja publiczna, ochrona zdrowia i opieka społeczna były reprezentowane na poziomie 3,77%. Firmy zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz i wodę stanowiły 1,89%. Dokładne dane na temat struktury respondentów pod względem sekcji PKD przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Struktura respondentów pod względem sekcji PKD

Sekcja	Nazwa	udział w próbie
--------	-------	-----------------

		<b>badawczej</b>
D	Przetwórstwo przemysłowe	33,96%
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	1,89%
F	Budownictwo	3,77%
G	Handel hurt. i detal., naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz art. użytku osobistego i domowego.	26,42%
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi zw. z prowadzeniem działalności gospodarczej	7,55%
L	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	3,77%
M	Edukacja	9,43%
N	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	3,77%
O	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	9,43%
	<b>razem</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne

Warto podkreślić, że próba badawcza w dużym stopniu uwzględniała tendencje zachodzące na lokalnym rynku pracy.

Jak wynika z danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy pod koniec I kwartału 2008r. co trzeci podmiot gospodarki działający na terenie Bydgoszczy lub Powiatu Bydgoskiego prowadził działalność w branży handlowej. Co piąta firma funkcjonująca w Bydgoszczy i co dziesiąta firma działająca w Powiecie Bydgoskim zajmowała się obsługą nieruchomości i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej. Kolejne miejsca w strukturze przedsiębiorstw zajmowało przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo. Dokładne informacje na temat struktury przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku pracy ilustruje tabela nr 2 oraz wykres nr 1.

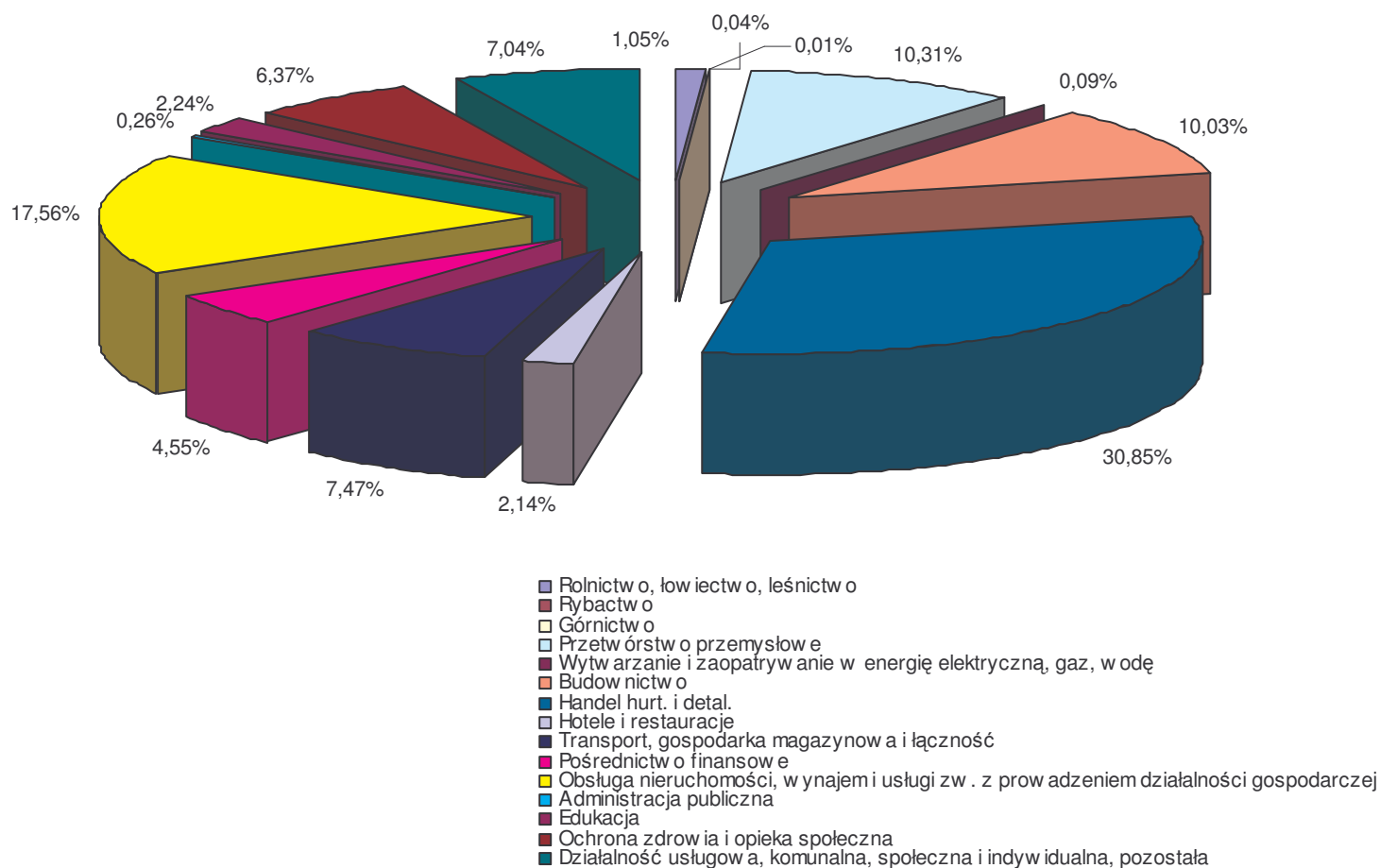
Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej w Bydgoszczy i Powiecie Bydgoskim – stan na 31.03.2008 r.

SEKCJA PKD		Bydgoszcz		Powiat Bydgoski		Ogółem	
		liczba	%	liczba	%	liczba	%
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	245	0,55%	320	3,51%	565	1,05%
B	Rybackstwo	7	0,02%	1	0,01%	8	0,01%
C	Górnictwo	13	0,03%	7	0,08%	20	0,04%
D	Przetwórstwo przemysłowe	4354	9,71%	1207	13,25%	5561	10,31%
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	25	0,06%	22	0,24%	47	0,09%
F	Budownictwo	4389	9,79%	1022	11,22%	5411	10,03%
G	Handel hurt. i detal.	13826	30,83%	2817	30,92%	16643	30,85%
H	Hotele i restauracje	935	2,09%	217	2,38%	1152	2,14%
I	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	3328	7,42%	702	7,71%	4030	7,47%
J	Pośrednictwo finansowe	2106	4,70%	350	3,84%	2456	4,55%
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi zw. z prowadzeniem działalności gospodarczej	8336	18,59%	1137	12,48%	9473	17,56%
L	Administracja publiczna	84	0,19%	57	0,63%	141	0,26%
M	Edukacja	1012	2,26%	197	2,16%	1209	2,24%
N	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	2961	6,60%	476	5,23%	3437	6,37%
O	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	3220	7,18%	578	6,34%	3798	7,04%
<b>Ogółem</b>		<b>44841</b>	<b>100,00%</b>	<b>9110</b>	<b>100,00%</b>	<b>53951</b>	<b>100,00%</b>

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy 2008r.

Informacje uzyskane w trakcie badania w dużym stopniu odzwierciedlają sytuację ogółu firm działających na lokalnym rynku pracy, również tych, które nie korzystają z oferty tutejszego urzędu.

**Wykres 1.** Struktura podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych na terenie Bydgoszczy i Powiatu Bydgoskiego ogółem – stan na 31.03.2008r.



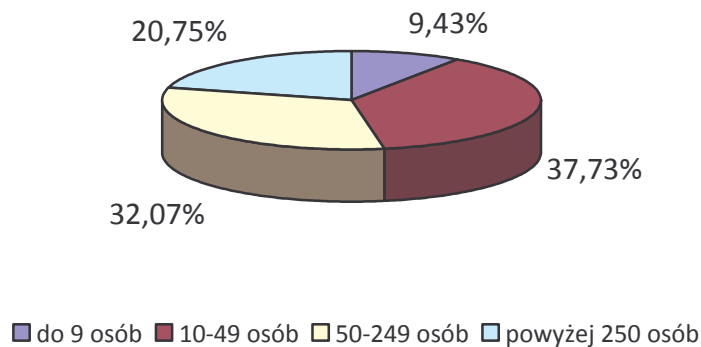
Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, 2008r.



## 2.2. Rozmiar zakładów pracy

Spośród badanych przedsiębiorstw prawie co czwarte zatrudniało do 49 osób (37,33%). Do kategorii średnich przedsiębiorstw należało 33,96% analizowanych firm. Co piąty zakład pracy zatrudniał ponad 250 osób (16,98%). Co dziesiąta firma, biorąca udział w badaniu była mikroprzedsiębiorcą, zatrudniającym do 9 pracowników (11,32%). Szczegółowe dane prezentuje poniższy wykres:

**Wielkość badanych przedsiębiorstw**

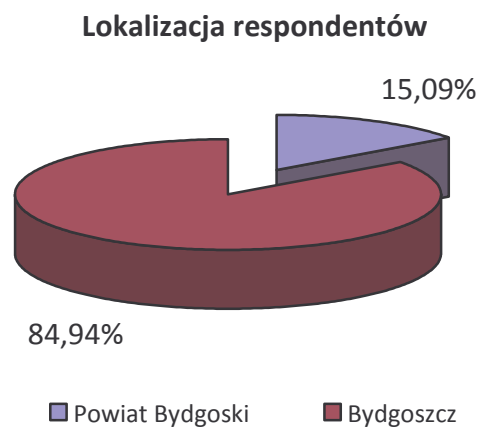


Źródło: badania własne

Rozkład wielkości badanych podmiotów nie był reprezentatywny do sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego na 31 marca 2008 roku 94,11% podmiotów gospodarczych funkcjonujących w Bydgoszczy oraz 95,68% podmiotów działających na terenie Powiatu Bydgoskiego były mikroprzedsiębiorstwami zatrudniającymi do 9 osób. Zdecydowana większość z nich (81, 17% w Bydgoszczy oraz 77,64% z Powiatu Bydgoskiego) były firmami zatrudniającymi do 2 osób.

### 2.3. Lokalizacja firm

Zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy na 31.03.2008 roku 83,11% podmiotów działających na lokalnym rynku pracy (rozumianym jako obszar powiatu grodzkiego i ziemskiego) zarejestrowanych było na terenie Bydgoszczy. Pozostałe firmy funkcjonowały na terenie Powiatu Bydgoskiego. Podobną tendencję odnotowano w próbie badawczej: 84,94% respondentów działało w Bydgoszczy, a co szósty na terenie Powiatu Bydgoskiego (15,09%). Sytuację ilustruje poniższy wykres:

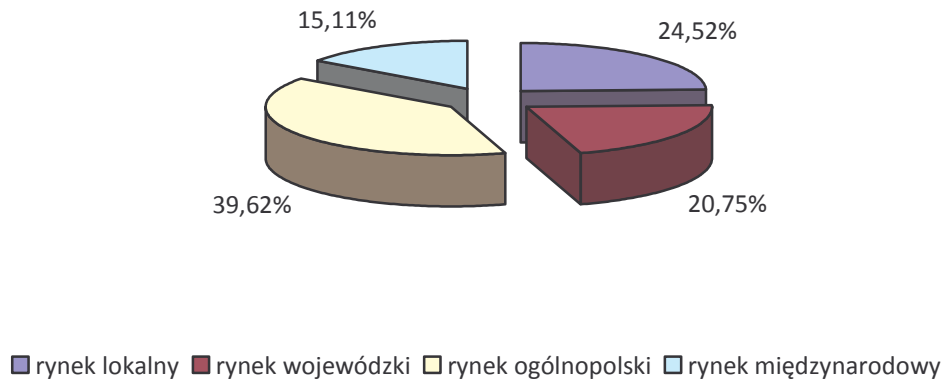


Źródło: badania własne

### 2.4. Zasięg działania badanych przedsiębiorstw

Co trzecie przedsiębiorstwo uczestniczyło w wymianie dóbr i usług na skalę krajową. Co czwarte przedsiębiorstwo działało przede wszystkim na rynku lokalnym. Co piąta badana firma funkcjonowała na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Najmniej firm (15,11%) działało poza granicami kraju. Zasięg działania badanych firm ilustruje poniższy wykres.

### Zakres działania badanych firm



Źródło: badania własne

### 2.5. Okres funkcjonowania na rynku

Ponad połowa firm uczestniczących w sondażu prowadziła działalność od ponad 10 lat (77,35%). Co dziesiąty respondent funkcjonował od roku do pięciu lat (13,20 %). Co siódmy zakład pracy prowadził działalność od 6-10 lat (7,54%). 1,88% respondentów było firmami istniejącymi od niespełna 12 miesięcy.

### 2.6. Struktura i warunki zatrudnienia

Wg stanu na 31 marca 2008 r. badane zakłady pracy zatrudniały łącznie 8438 osób. Wśród ogółu zatrudnionych przeważali mężczyźni (53%). Tylko w co trzeciej firmie (33,96%) udział kobiet w ogóle pracowników przekroczył połowę liczebności zatrudnienia. Były to przedsiębiorstwa związane głównie z przetwórstwem przemysłowym oraz działalnością usługową. Szczegółowe dane ilustruje poniższa tabela.

Tabela 3. Główna dziedzina działalności firmy wg PKD a udział w zatrudnieniu ogółem.

Sekcja PKD	Nazwa	Liczba zatrudnionych osób w danej sekcji	%
D	Przetwórstwo przemysłowe	2508	29,72%
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	25	0,30%
F	Budownictwo	230	2,73%
G	Handel hurt. i detal.	1101	13,05%
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi zw. z prowadzeniem działalności gospodarczej	30	0,36%
L	Administracja publiczna	407	4,82%
M	Edukacja	526	6,23%
N	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	118	1,40%
O	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	3493	41,40%
<b>razem</b>		<b>8438 osób</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne

Najwięcej miejsc pracy generowały przedsiębiorstwa usługowe. Co czwarte miejsce pracy zostało utworzone przez firmy związane z działalnością usługową (41,40%). Przetwórstwo przemysłowe generowało z kolei prawie jedną trzecią miejsc pracy (29,72%). Znaczny udział w zatrudnieniu miała również branża handlowa. Co dziesiąty pracownik był zatrudniony przez firmę zajmującą się sprzedażą hurtową lub detaliczną (13,05%).

Pozostałe miejsca pod względem liczby osób zatrudnianych przez badane zakłady pracy zajęła edukacja (6,23%), administracja publiczna (4,82%), budownictwo (2,73%) oraz ochrona zdrowia i opieka społeczna. Pozostałe podmioty generowały poniżej 1% miejsc pracy.

Badanie wykazało również preferencje pracodawców dotyczące zatrudniania grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wyniki badań były następujące:

Większość badanych firm zatrudniała osoby po 50 roku życia (83,01%). Stanowiły one 18,70 % ogółu pracowników zatrudnionych w badanych firmach. Osoby po 50 roku życia były zatrudniane głównie w zakładach związanych z przetwórstwem przemysłowym

(37,83% ogółu osób po 50 roku życia zatrudnionych w badanych firmach), branżą usługową (27,43%) oraz handlem (17,11%).

Co czwarty podmiot gospodarczy biorący udział w badaniu (26,41%) zatrudniał osoby, które ukończyły szkołę w okresie 12 miesięcy przed podpisaniem umowy. Absolwenci otrzymywali angaże głównie w firmach związanych z działalnością usługową (74,63% ogółu absolwentów zatrudnionych w badanych firmach).

W najtrudniejszej sytuacji znalazły się osoby niepełnosprawne. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności posiadał co dziesiąty pracownik zatrudniony w badanych firmach (9,91%). Pracownicy niepełnosprawni znajdowali zatrudnienie głównie w firmach związanych z handlem oraz przetwórstwem przemysłowym.

Ponad połowa badanych firm zawierała z pracownikami umowy na czas nieokreślony (62,06%). Najczęściej były to firmy zatrudniające powyżej 50 osób. Zdecydowana większość respondentów zatrudniała pracowników w ramach umów o pracę (92,48%). Inne formy zatrudnienia (umowa zlecenie, o dzieło, samozatrudnienie) występowały na poziomie poniżej 4%.

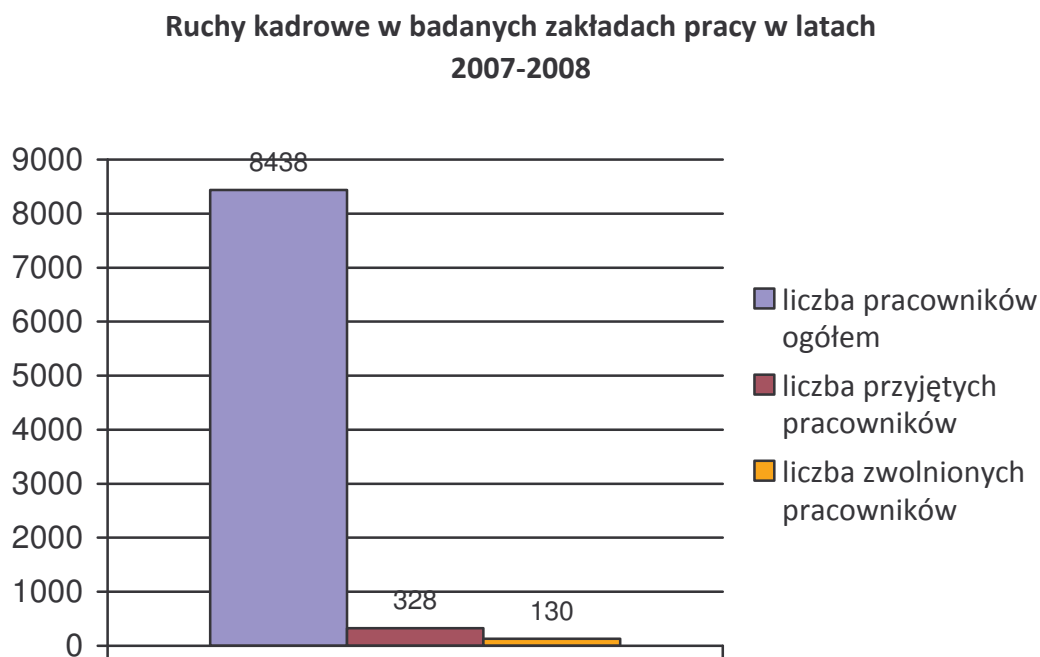
Analiza danych wykazała, że relatywnie bardziej stabilne warunki zatrudnienia (tzn. umowa o pracę na czas nieokreślony) oferowały pracownikom podmioty średnie i duże. Firmy zatrudniające do 49 osób preferowały umowy na czas określony.

### 3. Dynamika zmian struktury zatrudnienia

#### 3.1. Dynamika zmian w okresie 31.03.2007-31.03.2008 roku.

Na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy u prawie połowy badanych podmiotów nastąpił wzrost liczby pracowników (45,28%). Warto podkreślić, że co trzeci zakład pracy (33,33%) zatrudniał pracowników na nowoutworzone miejsca pracy.

Do ustalenia tendencji zmian na lokalnym rynku pracy istotne było określenie wartości "netto" ruchów kadrowych, obliczonej jako różnica między liczbą osób przyjętych do pracy z liczbą osób zwolnionych we wszystkich badanych podmiotach. Uzyskany w ten sposób wynik przedstawia poniższy wykres:



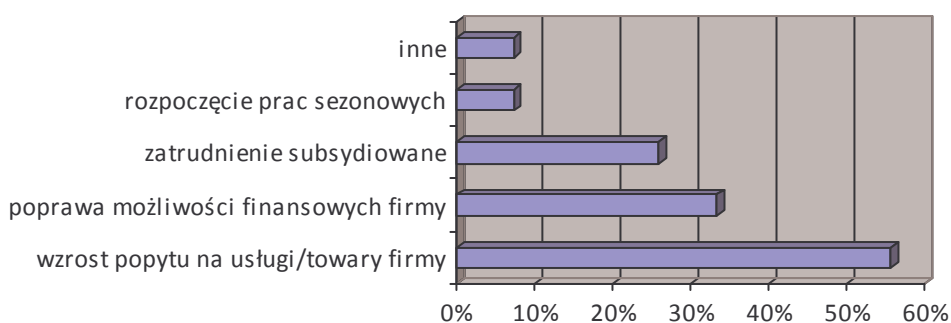
Źródło: badania własne

W okresie ostatnich 12 miesięcy kluczowi pracodawcy współpracujący z PUP Bydgoszcz stworzyli 198 wolnych miejsc pracy ( $328 - 130 = 198$ ). W ujęciu procentowym wzrost zatrudnienia wyniósł 3,89%<sup>4</sup> a spadek zatrudnienia 1,54%<sup>5</sup>. Wartość ruchów kadrowych netto wyniosła więc 2,34%.

<sup>4</sup> stosunek liczby nowozatrudnionych do liczby wszystkich zatrudnionych pracowników;

Warto zastanowić się nad genezą zaobserwowanych zmian. Głównym powodem wzrostu liczby pracowników wskazanym przez respondentów było zwiększenie popytu na produkty/towary/usługi danej firmy (55,55%) oraz poprawa jej możliwości finansowych (33,33%).

### Źródła wzrostu zatrudnienia



Źródło: badania własne

Najkorzystniejszą sytuację zaobserwowano w grupie podmiotów zakwalifikowanych do sekcji „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej”. Poziom zatrudnienia zwiększył co piąty zakład reprezentujący tę branżę (23,33%)<sup>6</sup>. Pozytywną zmianę odnotowano również w budownictwie (wzrost zatrudnienia o 17,39%). Podobną sytuację zaobserwowano w handlu (wzrost poziomu zatrudnienia o 11,44%) i w edukacji (wzrost poziomu zatrudnienia o 11,22%). Warto również podkreślić, że żaden z wymienionych podmiotów poza firmami handlowymi nie przeprowadził w ostatnich 12 miesięcy redukcji kadry.

Co trzecie badane przedsiębiorstwo nie odnotowało zmian w poziomie zatrudnienia (32,08%). Wśród pozostałych respondentów (22,64%) liczba pracowników badanej firmy w porównaniu z minionym rokiem uległa zmniejszeniu.

<sup>5</sup> stosunek liczby pracowników zwolnionych do liczby wszystkich zatrudnionych pracowników;

<sup>6</sup> stosunek liczebności kadry zakładu pracy wg stanu na 31.03.2008 r. do liczebności kadry na dzień 31.03.2007r.

Za podstawowy powód spadku liczby pracowników respondenci wskazali pogorszenie się możliwości finansowych firmy (36,36%) oraz obniżenie popytu na usługi przedsiębiorstwa (27,28%). Do innych przyczyn decydujących o obniżeniu liczby pracowników zaliczono również wyjazd pracowników za granicę (18,18%) oraz wygaśnięcie umów na zatrudnienie subsydiowane (18,18%).

Relatywnie wysoki wskaźnik redukcji liczby pracowników odnotowano w ochronie zdrowia i opiece społecznej (4,24%), przetwórstwie przemysłowym (3,95%) oraz administracji publicznej (2,95%). Niepokojąca była zwłaszcza sytuacja w ochronie zdrowia i opiece społecznej, gdzie skala zwolnień była wyższa od przyjęć do pracy. Poniżej zaprezentowano dane zbiorcze ilustrujące dynamikę zmian w strukturze zatrudnienia badanych podmiotów wg sekcji PKD.

Tabela 4. Dynamika zmian kadrowych a rodzaj prowadzonej działalności wg sekcji PKD

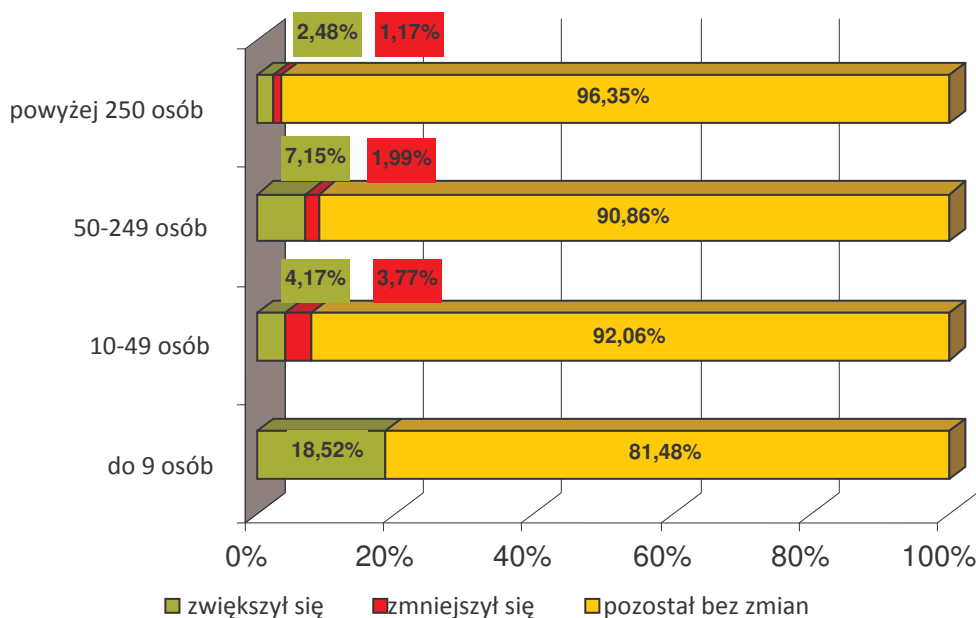
sekcja PKD		zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy			ogółem
		zwiększył się	zmniejszył się	pozostał bez zmian	
D	Przetwórstwo przemysłowe	3,19%	3,95%	92,86%	100,00%
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
F	Budownictwo	17,39%	0,00%	82,61%	100,00%
G	Handel hurt. i detal.	11,44%	0,64%	87,92%	100,00%
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi zw. z prowadzeniem działalności gospodarczej	23,33%	0,00%	76,67%	100,00%
L	Administracja publiczna	0,00%	2,95%	97,05%	100,00%
M	Edukacja	11,22%	0,00%	88,78%	100,00%
N	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	0,00%	4,24%	95,76%	100,00%
O	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	0,46%	0,20%	99,34%	100,00%
<b>ogółem</b>		<b>3,89%</b>	<b>1,54%</b>	<b>94,57%</b>	<b>100,00%</b>

Źródło: badania własne



Zmiany kadrowe zachodziły zarówno wśród małych jak i dużych przedsiębiorców. Badanie nie wykazało korelacji między dynamiką zmian struktury zatrudnienia a wielkością badanych podmiotów gospodarczych.

Dynamika zmian a wielkość zakładu pracy



Źródło: badania własne

Zakłady zwiększające liczbę pracowników dominowały nad podmiotami ograniczającymi poziom zatrudnienia. Najkorzystniejszą sytuację zaobserwowano wśród mikroprzedsiębiorców, z których co drugi odnotował przyrost pracowników, a żaden nie przeprowadził redukcji. Równie znacząca była skala przyjęć w średnich przedsiębiorstwach: o 5,16 punktu procentowego wyższa niż liczba zwolnień.

Kierunek zmian kadrowych był podobny zarówno wśród firm funkcjonujących na terenie Bydgoszczy jak i Powiatu Bydgoskiego. Niemniej jednak dynamika wzrostu zatrudnienia była wyższa u pracodawców z Powiatu Bydgoskiego. Ponad połowa podmiotów gospodarczych funkcjonujących w powiecie ziemskim w okresie ostatnich 12 miesięcy zwiększyła poziom zatrudnienia (62,50%) a co dziesiąty zakład pracy dokonał redukcji zatrudnienia (12,5%). Natomiast skala ruchów kadrowych u pracodawców z Bydgoszczy wyniosła odpowiednio: 42,22% i 22,22%.

### **3.2. Planowane zmiany w zatrudnieniu w latach 2008-2009**

Na pytanie, czy w najbliższych 12 miesiącach firma planuje wzrost zatrudnienia 43,39% zakładów pracy udzieliło odpowiedzi pozytywnej. Co trzeci respondent nie przewidywał wzrostu liczby pracowników (32,09%). Co czwarty nie potrafił jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie (24,52%).

Ponad połowa firm planująca w najbliższym 12 miesiącach wzrost zatrudnienia, w roku ubiegłym również zwiększyła liczbę pracowników (69,56%). Natomiast tylko 8,69% obniżyło poziom zatrudnienia.

Zatrudnienie pracowników planowały przede wszystkim małe (47,82%) i średnie (21,73%) podmioty gospodarcze. Nabór nowych pracowników prowadzić będzie prawie co piąty duży zakład pracy (17,39%). Wzrost zatrudnienia planował co dziesiąty mikroprzedsiębiorca (13,06%).

Zdaniem respondentów wzrost zatrudnienia będzie możliwy jeśli sytuacja finansowa firmy ulegnie poprawie (69,56% wskazań). Co trzeci respondent przewidywał wzrost zatrudnienia w wyniku podpisania umów na zatrudnienie subsydiowane z bydgoskim urzędem pracy (34,78%). Zwiększenie liczby pracowników z powodu rozpoczęcia prac sezonowych szacowało 4,34% respondentów<sup>7</sup>.

Największy wzrost zatrudnienia, bo aż o 23,33% planowały podmioty związane z obsługą nieruchomości i prowadzeniem działalności gospodarczej. Ośmioprocentowy wzrost pracowników planowały zakłady wytwarzające i dystrybuujące energię elektryczną, gaz i wodę. Zwiększenie poziomu zatrudnienia planowano również w budownictwie oraz handlu.

Analiza danych empirycznych nakazuje ostrożność w interpretacji uzyskanych informacji i prognozowaniu na ich podstawie o sytuacji na rynku pracy. Badani decydenci podawali bowiem liczbę osób planowanych do przyjęcia do pracy bez względu na formę zatrudnienia (m.in. umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy na czas określony). Nie można

---

<sup>7</sup> Wartości nie sumują się, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

więc postawić tezy, że wszyscy pracodawcy zrealizują prognozowany wzrost zatrudnienia. Plany zostaną zrealizowane, jeśli nie wystąpią dodatkowe nieprzewidziane czynniki, takie jak np. niekorzystna zmiana sytuacji finansowej firmy.

Zwolnienia pracowników zakładało 3,77% badanych firm. Były to duże i średnie przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego oraz działalności usługowej funkcjonujące na terenie Bydgoszczy. Warto zauważyć, że były to zakłady pracy, które również w poprzednim roku ograniczyły liczbę pracowników.

Decydenci stwierdzili, że redukcja zatrudnienia nie wpłynie znacząco na liczebność kadry. Zwolnieniami zostanie objętych 4,7% z ogółu pracowników zatrudnionych we wskazanych zakładach pracy. Wypowiedzenia otrzymają głównie pracownicy biurowi (55,55% z ogółu pracowników wskazanych do zwolnienia), robotnicy przemysłowi (27,77%), oraz pracownicy przy pracach prostych (5,57%).

Redukcje nastąpią w momencie spadku popytu na jej produkty a w konsekwencji pogorszenia się możliwości finansowych firmy.

Dokładne dane na temat planów kadrowych decydentów w badanych firmach w okresie najbliższych 12 miesięcy zawiera tabela nr 5.

Tabela 5. Plany kadrowe respondentów w okresie najbliższych 12 miesięcy wg sekcji PKD

sekcja PKD		zmiany w poziomie zatrudnienia planowane w okresie najbliższych 12 miesięcy			ogółem
		wzrosnie	spadnie	nie zmieni się	
4	Przetwórstwo przemysłowe	2,91%	1,20%	92,86%	96,97%
5	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	8,00%	0,00%	100,00%	108,00%
6	Budownictwo	4,35%	0,00%	82,61%	86,96%
7	Handel hurt. i detal.	4,90%	0,00%	87,92%	92,82%
11	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi zw. z prowadzeniem działalności gospodarczej	23,33%	0,00%	76,67%	100,00%
12	Administracja publiczna	0,00%	0,00%	97,05%	97,05%
13	Edukacja	0,76%	0,00%	88,78%	89,54%
14	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	0,00%	0,00%	95,76%	95,76%
15	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	0,23%	0,17%	99,34%	99,74%
	<b>ogółem</b>	<b>3,89%</b>	<b>1,54%</b>	<b>94,57%</b>	<b>100,00%</b>

Źródło: badania własne

Można zatem powiedzieć, że wśród pracodawców występuje gotowość do zatrudniania nowych osób w skali zdecydowanie wyższej niż w roku poprzednim. Wartość ruchów kadrowych netto w okresie 2007-2008 wyniosła 2,34%. Natomiast planowana wartość ruchów kadrowych netto w latach 2008-2009 może wynieść nawet 5,44%

(gdy wskaźnik planowanego wzrostu zatrudnienia wyniesie 7,04%<sup>8</sup> a wskaźnik planowanego spadku zatrudnienia osiągnie poziom 1,6%<sup>9</sup>). Reasumując, przy utrzymaniu się dobrej koniunktury gospodarczej można prognozować wyraźny wzrost zatrudnienia netto, nawet przy występujących zwolnieniach.

## **4. Proces rekrutacji**

### **4.1. Poszukiwani pracownicy**

Jak wynika z przeprowadzonych badań pracodawcy będą poszukiwać głównie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (47,82%), średnim (34,78%) oraz wyższym (17,39%).

W najbliższych 12 miesiącach problemów z zatrudnieniem nie powinni mieć robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów do tej grupy zawodowej skierowanych będzie 42,31% ofert pracy. Pracodawcy będą poszukiwać głównie monterów, mechaników oraz tokarzy.

Drugą grupą zawodową pokupną na rynku pracy będą zdaniem respondentów operatorzy maszyn i urządzeń. Dla tych fachowców skierowane będzie co trzecie miejsce pracy oferowane przez badane zakłady pracy (29,12%).

Co dziesiąte stanowisko pracy będzie przeznaczone dla sprzedawców (11,54% z ogółu przewidywanych przez respondentów wolnych miejsc pracy).

Poniżej zaprezentowano tabelę ze szczegółowymi informacjami na temat pracowników, którzy będą poszukiwani przez pracodawców w okresie najbliższych 12 miesięcy.

---

<sup>8</sup> wskaźnik obliczony jako stosunek liczby pracowników planowanych do zatrudnienia do liczby pracowników zatrudnionych przez firmy planujące wzrost zatrudnienia ogółem wg stanu na 31.03.2008r.

<sup>9</sup> wskaźnik obliczony jako stosunek liczby pracowników planowanych do zwolnienia do liczby pracowników zatrudnionych przez firmy planujące spadek zatrudnienia ogółem wg stanu na 31.03.2008r.;

Tabela 6. Pracownicy poszukiwani przez badanych respondentów w okresie najbliższych 12 miesięcy

<b>kod zawodu</b>	<b>nazwa zawodu</b>	<b>% w grupie zawodowej</b>	<b>% ogółem</b>	
223301	Lekarz weterynarii	25,00%	6,59%	
241205	Specjalista do spraw rachunkowości	16,67%		
241912	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	8,33%		
244104	Pedagog	8,33%		
245301	Artysta muzyk instrumentalista	25,00%		
245302	Artysta muzyk wokalista	16,67%		
311401	Technik elektronik	14,29%	3,85%	
331102	Instruktor nauki jazdy	14,29%		
341503	Przedstawiciel handlowy	71,43%		
413103	Magazynier	50,00%	4,40%	
419101	Pracownik biurowy	50,00%		
522107	Sprzedawca	100,00%	11,54%	
712102	Murarz	6,49%	42,31%	
713401	Monter izolacji budowlanych	23,38%		
714201	Lakiernik samochodowy	6,49%		
721202	Spawacz	7,79%		
722000	Ślusarz	9,09%		
722304	Tokarz	12,99%		
723105	Mechanik	12,99%		
724201	Elektromonter (elektryk) zakładowy	1,30%		
741201	Cukiernik	5,19%		
741203	Piekarz	6,49%		
743604	Szwaczka	7,79%		
812202	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	26,42%		29,12%
815405	Operator urządzeń do produkcji	60,38%		
828206	Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	3,77%		
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	9,43%	2,20%	
913300	Sprzątaczką	25,00%		
913301	Prasowaczka	50,00%		
914100	Gospodarz budynku	25,00%		
<b>RAZEM</b>			<b>100,00%</b>	

Źródło: badanie własne

Na pytanie jakie dodatkowe kwalifikacje powinien posiadać idealny kandydat do pracy co trzeci pracodawca stwierdził, że doświadczenie zawodowe (34,78%). Mile widziane

byłoby również posiadanie specjalistycznych umiejętności i uprawnień. Co dziesiąty respondent stwierdził, że będzie poszukiwać pracownika z takimi umiejętnościami jak: prawo jazdy czy znajomość obsługi komputera (13,04%)<sup>10</sup>.

Na pytanie czym kierowali się decydenci w trakcie rekrutacji pracowników, uzyskano następujące odpowiedzi:

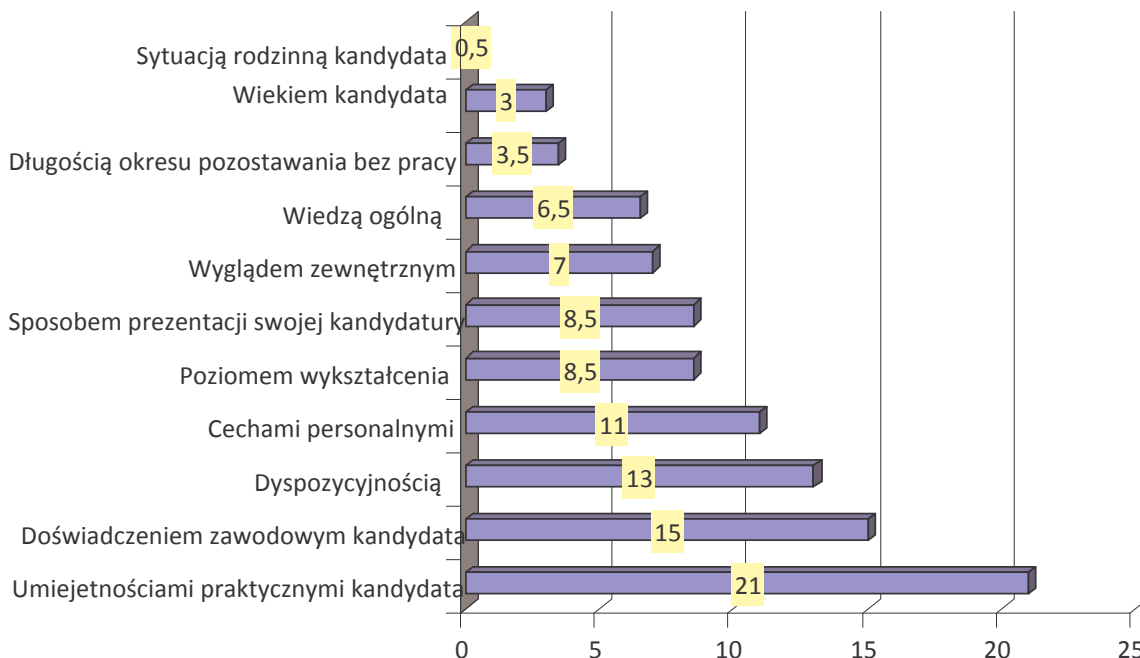
- ❖ najważniejszą wagę pracodawcy przywiązywali do umiejętności praktycznych kandydata – 66,67% respondentów oceniło je jako ważne lub bardzo ważne,
- ❖ doświadczenie zawodowe zostało uznane jako ważna lub bardzo ważna cecha przez ponad połowę respondentów (55,55%),
- ❖ dyspozycyjność przyszłych pracowników – zdaniem 45,15% pracodawców była to istotna lub bardzo istotna kwestia,
- ❖ co czwarty respondent przywiązywał dużą wagę do odpowiednich cech charakteru kandydata, takich jak: kreatywność, odpowiedzialność, komunikatywność (40,74% wskazań),
- ❖ jedna trzecia pracodawców w trakcie rekrutacji dużą wagę przywiązywała do wykształcenia kandydata oraz umiejętności autoprezentacji (po 31,48% wskazań),

Rozkład odpowiedzi pracodawców przedstawia poniższy wykres. Pozycja danej cechy na wykresie została obliczona jako średnia ocen wysokich i najwyższych oddanych na daną cechę kandydata.

---

<sup>10</sup> Procenty nie sumują się ponieważ badane zakłady pracy mogły wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

### Czym kierują się pracodawcy w trakcie rekrutacji?



Źródło: badania własne

#### 4.2. Trudności związane z pozyskaniem nowych pracowników

Badanie pozwoliło zidentyfikować problemy z jakimi spotykają się pracodawcy w trakcie rekrutacji.

Największym problemem wskazywanym przez respondentów był brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (86,48% wskazań).

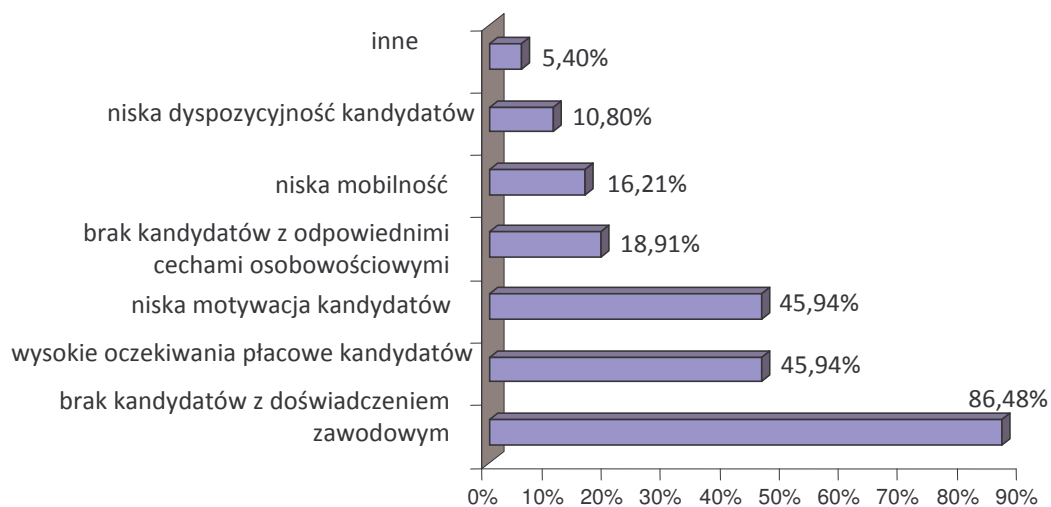
Największe trudności respondenci mieli z obsadzeniem stanowisk takich, jak operator maszyn i urządzeń oraz kierowca. Była to tendencja charakterystyczna dla całego lokalnego rynku pracy. Od kilku lat PUP Bydgoszcz obserwuje deficyt pracowników w branży przetwórstwa przemysłowego, transportu oraz budownictwa. Głównym powodem takiej sytuacji są zazwyczaj migracje zarobkowe tego typu fachowców do krajów Wspólnoty Europejskiej oraz jednoczesny brak młodych wykwalifikowanych kadr.



Nierealne oczekiwania płacowe kandydatów to kolejny problem wskazany przez respondentów (45,94%), jak również niski poziom motywacji do podjęcia pracy (45,94%). Co piąty pracodawca podkreślał, że kandydaci nie mieli odpowiednich cech osobowości, wskazanych na danym stanowisku pracy (18,91%). Pracodawcy podkreślali również, że kandydaci są mało mobilni. Mimo, że w dokumentach aplikacyjnych deklarowali pełną dyspozycyjność, w rzeczywistości ewentualny dojazd do pracy poza miejsce zamieszkania czy praca w godzinach nadliczbowych był dla nich trudny do zaakceptowania.

Dokładny rozkład odpowiedzi na pytanie o trudności pojawiające się w trakcie rekrutacji ilustruje poniży wykres:

### Słabe strony kandydatów do pracy

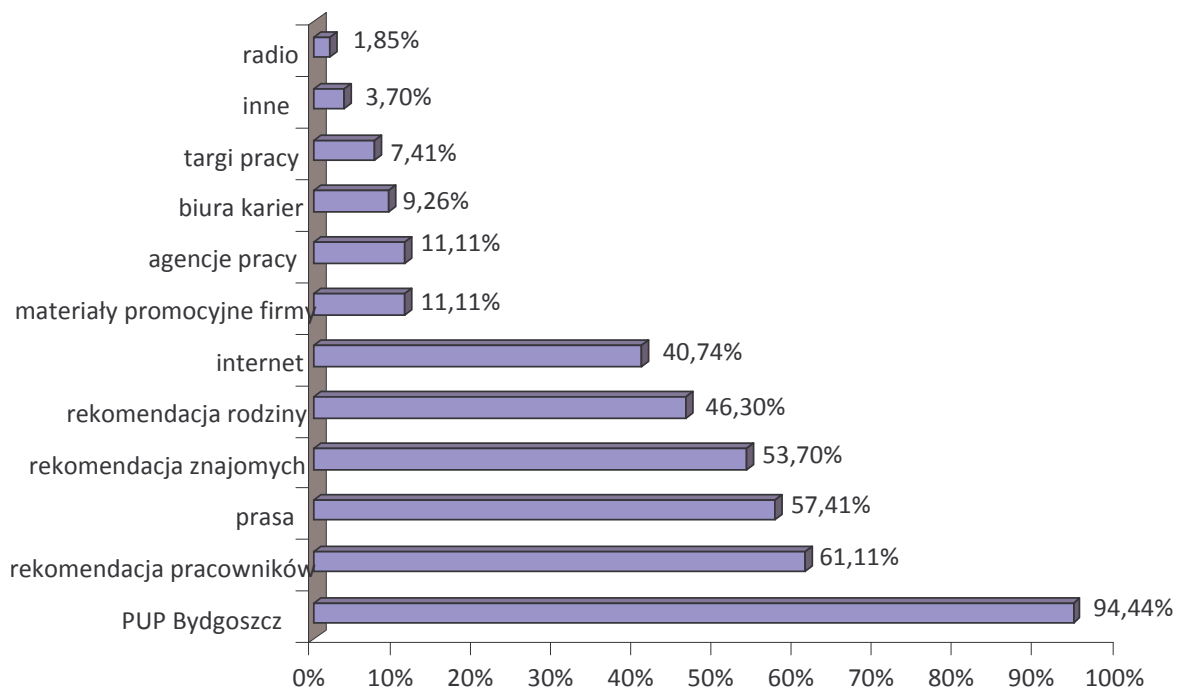


Źródło: badania własne

## 4.2. Preferowane formy rekrutacji

Zdecydowana większość respondentów korzystała w trakcie rekrutacji z pomocy bydgoskiego urzędu pracy (94,44%). Małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa poszukiwały pracowników głównie za pośrednictwem znajomych, rodziny oraz osób już zatrudnionych. Badanie wykazało pewną korelację między wielkością firmy a formami poszukiwania pracownika: im większa firma tym narzędzia rekrutacji były bardziej zróżnicowane i miały szerszy zasięg oddziaływania.

### Źródła pozyskiwania pracowników



Źródło: badania własne

## 5. Ocena absolwentów pod kątem ich predyspozycji do wejścia na rynek pracy.

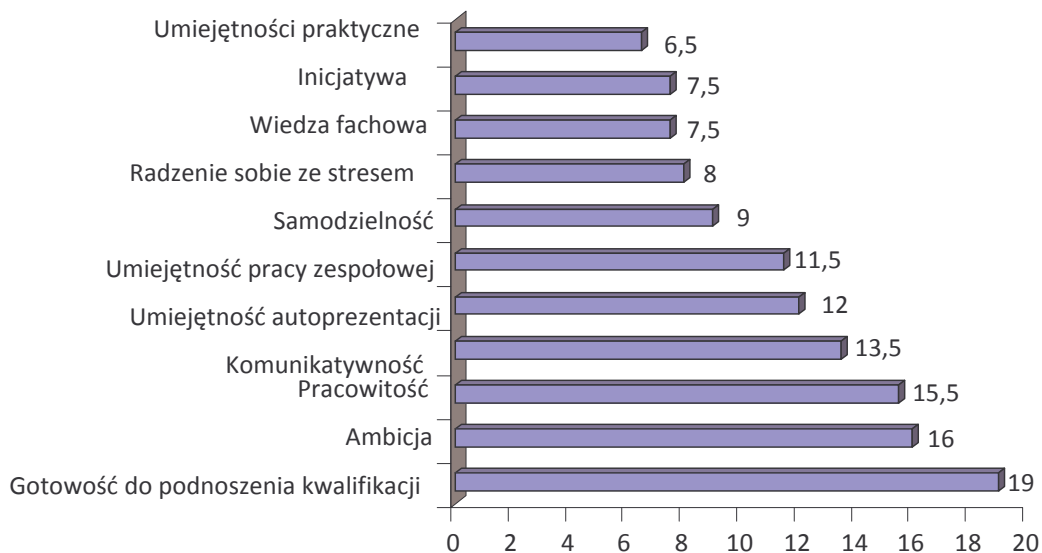
Ponad połowa respondentów potwierdziła fakt zatrudniania młodzieży wkraczającej na rynek pracy (52,83%). Natomiast na pytanie czy w trakcie trzech ostatnich lat badany zakład pracy zatrudnił osobę, która ukończyła szkołę w okresie 12 miesięcy od daty zatrudnienia, odpowiedź negatywną zaznaczyło 47,16% decydentów.

Podobnie kształtowały się wypowiedzi dotyczące planów zatrudniania absolwentów. Na pytanie, czy firma zamierza zatrudnić w najbliższym czasie absolwentów, co piąty pracodawca jednoznacznie stwierdził, że w najbliższym czasie planuje zatrudnienie (20%). 44% respondentów nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi. 36% decydentów stwierdziło, że nie będzie zatrudniać osób bezpośrednio po ukończeniu szkoły.

Za główny powód sceptycznego podejścia do zatrudniania absolwentów respondenci wskazywali brak doświadczenia zawodowego, wygórowane oczekiwania płacowe oraz stosunkowo niski poziom lojalności wobec pracodawcy. Spośród pozytywnych cech absolwentów przedsiębiorcy podkreślali chęć zdobywania wiedzy, ambicję oraz pracowitość.

Rozkład odpowiedzi pracodawców przedstawia poniższy wykres. Pozycja danej cechy na wykresie została obliczona jako średnia ocen wysokich i najwyższych oddanych na daną cechę absolwenta.

## Mocne i słabe strony absolwentów



Źródło: badania własne

Pracodawcy nie mieli najlepszego zdania na temat przygotowywania młodzieży przez szkołę do wejścia na rynek pracy.

Na pytanie czy szkoła dobrze przygotowuje absolwentów do podjęcia pracy prawie połowa respondentów odpowiedziała negatywnie (49%). Ich zdaniem edukacja szkolna jest zbyt teoretyczna. Młodzież przyswaja głównie wiedzę ogólną, która ma nikłe zastosowanie w pracy zawodowej. W opinii respondentów należy to zmienić i położyć nacisk na praktyczne aspekty edukacji. Tak zwaną piętą achillesową młodych ludzi jest brak praktycznego zastosowania wiedzy teoretycznej, niski poziom samodzielności, niska motywacja do pracy. Szkoła kształci przede wszystkim indywidualistów, nie ucząc młodzieży "gry zespołowej". Zdaniem pracodawców absolwenci mieli słabo rozwiniętą umiejętność pracy w zespole.

Pracodawcy podkreślali równocześnie gotowość młodych ludzi do doskonalenia swojej wiedzy. Ich zdaniem młodzież po zakończeniu edukacji jest przygotowana głównie do

kontynuacji nauki a nie do pracy zawodowej. Aby dostosować swoje kwalifikacje do potrzeb rynku pracy młodzi ludzie muszą zdobywać dalszą wiedzę w systemie edukacji pozaszkolnej.

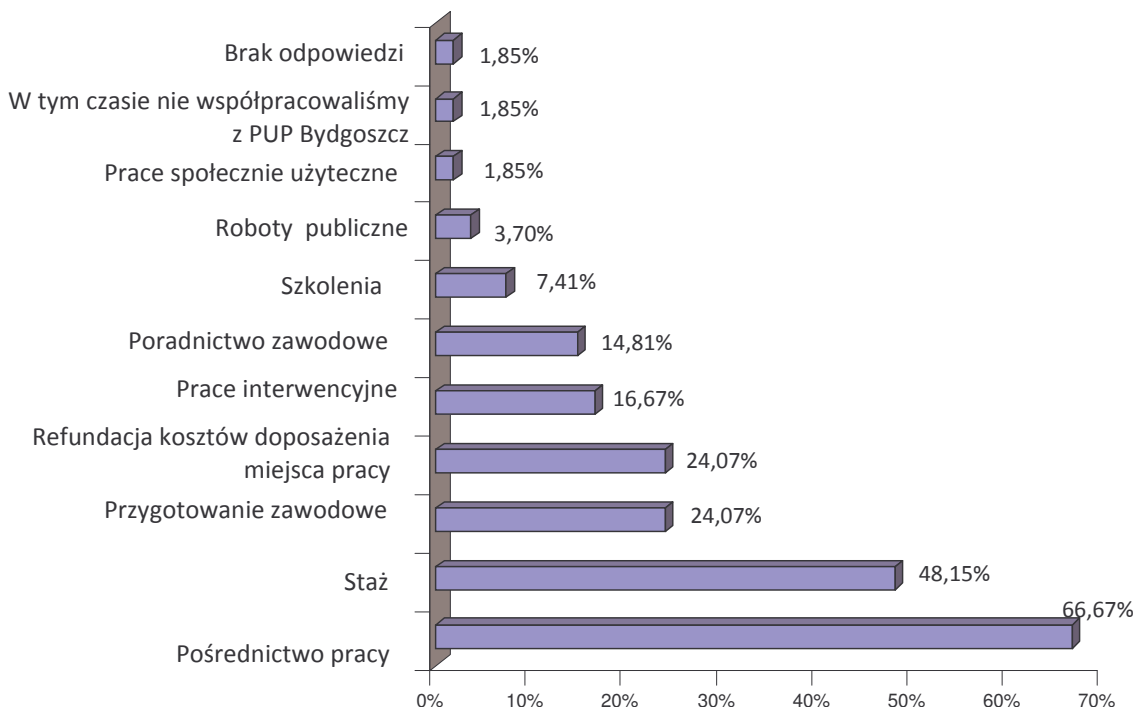
## **6. Ocena współpracy z bydgoskim urzędem pracy**

Najczęściej respondenci korzystali z usług pośrednictwa pracy. Z tej formy wsparcia skorzystało 66,67% badanych pracodawców.

Prawie co drugi respondent zawarł z tutejszym urzędem umowę stażową (48,15%) a co czwarty w ramach przygotowania zawodowego (24,07%). Jeden na czterech pracodawców otrzymał refundację kosztów doposażenia i wyposażenia nowych stanowisk (24,07%). Co szósty badany zakład pracy korzystał z refundacji wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych (16,67%). Podobna liczba pracodawców skorzystała z usług poradnictwa zawodowego (14,81%). Pozostałe usługi bydgoskiego urzędu pracy, takie jak: szkolenia, roboty publiczne czy prace społecznie użyteczne wystąpiły na poziomie poniżej 3%.

Szczegółowe dane na temat form współpracy respondentów z PUP Bydgoszcz przedstawia poniższy wykres.

### Zakres współpracy w PUP Bydgoszcz



Źródło: badania własne

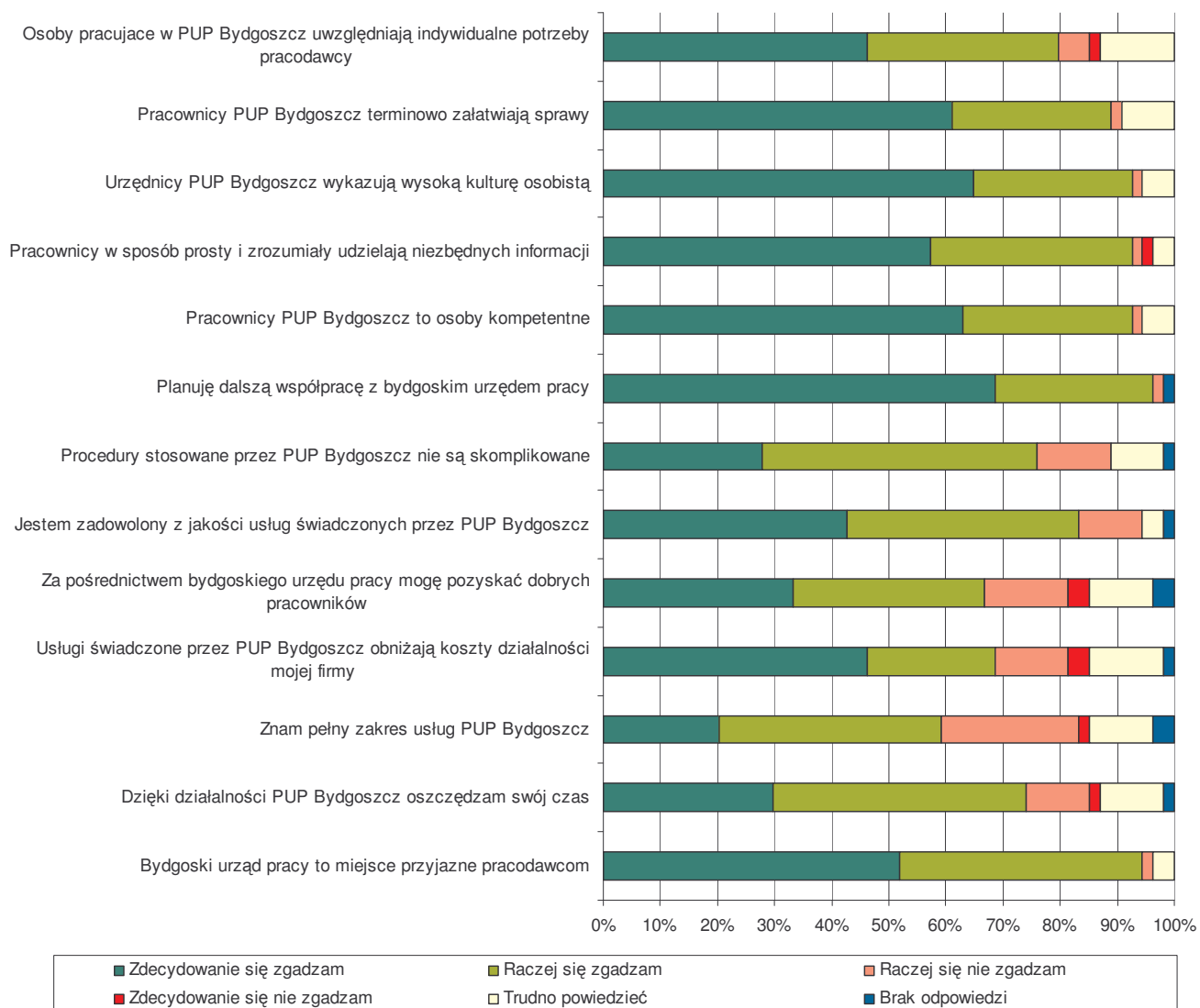
W trakcie badania respondenci oceniali również poszczególne aspekty dotychczasowej współpracy z PUP Bydgoszcz. Analizie poddano następujące wymiary współpracy:

- ❖ dostęp do informacji na temat oferty usług PUP Bydgoszcz,
- ❖ szybkość rozpatrzenia sprawy,
- ❖ jakość obsługi,
- ❖ kompetencje urzędników,
- ❖ zaangażowanie urzędników w sprawy klientów,

Ocena poszczególnych aspektów funkcjonowania PUP była pozytywna i z reguły jednoznaczna o czym świadczy stosunkowo niewielka liczba wskazań: „trudno powiedzieć”.

Szczegółowe informacje przedstawia poniższy wykres.

## Ocena poszczególnych aspektów współpracy w PUP Bydgoszcz



Stosunkowo najmniej pozytywnych odpowiedzi padło przy pytaniu o znajomość oferty usługowej urzędu pracy. 40,74 % respondentów przyznało, że nie zna pełnego pakietu propozycji współpracy oferowanych przez tutejszy urząd.

Większość pracodawców zgodziło się z opinią, że dzięki działalności bydgoskiego urzędu pracy oszczędza swój czas (74,07% wskazań) i koszty prowadzenia działalności (68,52%).

Uwagi krytyczne pojawiły się przy pytaniu o procedury stosowane przez tutejszy urząd. Co czwarty respondent przyznał, że są one skomplikowane (24,07%).

Biorąc pod uwagę wyłącznie stosunek liczbowy opinii pozytywnych do zdań krytycznych, ranking pozostałych aspektów funkcjonowania tutejszego urzędu przedstawił się w sposób następujący:

- ❖ jakość obsługi przez urzędników (83,33% ocen pozytywnych i 11,11% uwag krytycznych),
- ❖ kompetencje urzędników (odpowiednio: 92,59% i 1,85%),
- ❖ zaangażowanie urzędników w sprawy klientów (odpowiednio: 79,63% i 7,41%),
- ❖ szybkość rozpatrywania spraw w urzędzie (88,89% zdań pozytywnych i 1,85% uwag krytycznych).

Konsekwencją pozytywnych ocen była deklaracja większości pracodawców dalszej współpracy z tutejszym urzędem (96,3% wskazań).

Szczegółowe informacje na temat oceny działalności bydgoskiego urzędu pracy przez badanych pracodawców zawiera tabela 7.



Tabela 7. Ocena działalności PUP Bydgoszcz

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Brak odpowiedzi	Ogółem
Bydgoski urząd pracy to miejsce przyjazne pracodawcom	51,85%	42,59%	1,85%	0,00%	3,70%	-	100,00%
Dzięki działalności PUP Bydgoszcz oszczędzam swój czas	29,63%	44,44%	11,11%	1,85%	11,11%	1,85%	100,00%
Znam pełny zakres usług PUP Bydgoszcz	20,37%	38,89%	24,07%	1,85%	11,11%	3,70%	100,00%
Usługi świadczone przez PUP Bydgoszcz obniżają koszty działalności mojej firmy	46,30%	22,22%	12,96%	3,70%	12,96%	1,85%	100,00%
Za pośrednictwem bydgoskiego urzędu pracy mogę pozyskać dobrych pracowników	33,33%	33,33%	14,81%	3,70%	11,11%	3,70%	100,00%
Jestem zadowolony z jakości usług świadczonych przez PUP Bydgoszcz	42,59%	40,74%	11,11%	0,00%	3,70%	1,85%	100,00%
Procedury stosowane przez PUP Bydgoszcz nie są skomplikowane	27,78%	48,15%	12,96%	0,00%	9,26%	1,85%	100,00%
Planuję dalszą współpracę z bydgoskim urzędem pracy	68,52%	27,78%	1,85%	0,00%	0,00%	1,85%	100,00%
Pracownicy PUP Bydgoszcz to osoby kompetentne	62,96%	29,63%	1,85%	0,00%	5,56%	-	100,00%
Pracownicy w sposób prosty i zrozumiały udzielają niezbędnych informacji	57,41%	35,19%	1,85%	1,85%	3,70%	-	100,00%
Urzednicy PUP Bydgoszcz wykazują wysoką kulturę osobistą	64,81%	27,78%	1,85%	0,00%	5,56%	-	100,00%
Pracownicy PUP Bydgoszcz terminowo załatwiają sprawy	61,11%	27,78%	1,85%	0,00%	9,26%	-	100,00%
Osoby pracujące w PUP Bydgoszcz uwzględniają indywidualne potrzeby pracodawcy	46,30%	33,33%	5,56%	1,85%	12,96%	-	100,00%

Źródło: badania własne

## Podsumowanie:

1. Co trzecie przedsiębiorstwo uczestniczące w badaniu prowadziło działalność w ramach sekcji przetwórstwo przemysłowe (33,96%). Co czwarty zakład pracy był związany z handlem hurtowym i detalicznym (26,42%). Jedno na dziesięć badanych przedsiębiorstw zajmowało się działalnością usługową i komunalną (9,43%) lub edukacją (9,43%).
2. Spośród badanych przedsiębiorstw prawie co czwarte zatrudniało do 49 osób (37,33%). Co trzecie przedsiębiorstwo zatrudniało od 50 do 249 osób (33,96%). Co piąty zakład pracy zatrudniał ponad 250 osób (16,98%). Co dziesiąta firma, biorąca udział w badaniu zatrudniała do 9 osób (11,32%).
3. Większość respondentów funkcjonowała w Bydgoszczy (84,94%). Co szósty prowadził działalność na terenie Powiatu Bydgoskiego (15,09%).
4. Co trzecie przedsiębiorstwo uczestniczyło w wymianie dóbr i usług na rynku krajowym. Co czwarte przedsiębiorstwo działało przede wszystkim na rynku lokalnym. Co piąta badana firma funkcjonowała na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Najmniej firm działało poza granicami kraju.
5. Ponad połowa firm uczestniczących w badaniu prowadziła działalność od ponad 10 lat (77,35%). Co dziesiąty respondent funkcjonował od roku do pięciu lat (13,20%). Co siódmy zakład pracy prowadził działalność od 6 do 10 lat (7,54%). 1,88% respondentów było firmami istniejącymi od niespełna 12 miesięcy.
6. Najwięcej miejsc pracy generowały przedsiębiorstwa usługowe (41,40%). Przetwórstwo przemysłowe tworzyło prawie jedną trzecią miejsc pracy (29,72%). Znaczny udział w zatrudnieniu miała również branża handlowa (13,05%).
7. Większość badanych firm zatrudniała osoby po 50 roku życia (83,01%). Były to przede wszystkim zakłady związane z przetwórstwem przemysłowym, branżą usługową oraz handlem.

Co czwarty zakład pracy biorący udział w badaniu zatrudniał osoby, które ukończyły szkołę w okresie 12 miesięcy przed podpisaniem umowy (26,41%). Absolwenci otrzymywali angaże głównie w firmach związanych z działalnością usługową. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności posiadał tylko co dziesiąty pracownik zatrudniony w badanych firmach (9,91%). Niepełnosprawni pracownicy znajdowali

zatrudnienie głównie w firmach związanych z handlem oraz przetwórstwem przemysłowym.

8. Bardziej stabilne warunki zatrudnienia (tzn. umowa o pracę na czas nieokreślony) oferowały podmioty średnie i duże. Małe firmy preferowały umowy na czas określony.
9. Na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy w prawie połowie badanych podmiotów nastąpił wzrost liczby pracowników (45,28%). Wartość ruchów kadrowych netto wyniosła 2,34%.
10. Wzrost liczby pracowników był możliwy dzięki zwiększeniu popytu na produkty/towary/usługi danej firmy (55,55%) oraz poprawę jej możliwości finansowych (33,33%).
11. Co trzeci zakład pracy (33,33%) zatrudniał pracowników na nowoutworzone miejsca pracy.
12. Najkorzystniejszą sytuację zaobserwowano w grupie podmiotów z sekcji „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej”. Co piąty zakład z tej branży zwiększył poziom zatrudnienia (23,33%). Pozytywną zmianę odnotowano również w budownictwie (wzrost zatrudnienia o 17,39%). Podobną sytuację zaobserwowano w handlu (wzrost poziomu zatrudnienia o 11,44%) i edukacji (wzrost poziomu zatrudnienia o 11,22%).
13. Pod względem rozmiaru przedsiębiorstw najkorzystniejszą sytuację zaobserwowano wśród mikroprzedsiębiorców, z których co drugi odnotował przyrost liczby pracowników, a żaden nie przeprowadził redukcji.
14. Kierunek zmian kadrowych był podobny zarówno wśród firm funkcjonujących na terenie Bydgoszczy jak i Powiatu Bydgoskiego. Niemniej jednak dynamika wzrostu zatrudnienia była wyższa wśród respondentów z terenu Powiatu Bydgoskiego.
15. Redukcję zatrudnienia w okresie 31.03.2007-31.03.2008 przeprowadził co piąty badany zakład pracy (22,64%).
16. Za główną przyczynę spadku liczby pracowników respondenci wskazali pogorszenie się możliwości finansowych firmy (36,36%) oraz obniżenie popytu na usługi przedsiębiorstwa (27,28%). Do innych przyczyn należał również wyjazd pracowników za granicę (18,18%) oraz wygaśnięcie umów na zatrudnienie subsydiowane (18,18%).

17. Wzrost zatrudnienia w roku 2008 przewidywało 43,39% zakładów pracy. Rekrutację pracowników planowały głównie małe (47,82%) i średnie (21,73%) podmioty gospodarcze. Wzrost zatrudnienie planował co dziesiąty mikroprzedsiębiorca (13,06%).
18. Zdaniem respondentów wzrost zatrudnienia będzie możliwy dzięki poprawie możliwości finansowych firmy (69,56% wskazań), podpisaniu umów na zatrudnienie subsydiowane z bydgoskim urzędem pracy (34,78%), restrukturyzacją firmy (13,04%) oraz rozpoczęciu prac sezonowych (4,34%)<sup>11</sup>.
19. Największy wzrost zatrudnienia planowała branża związana z obsługą nieruchomości i prowadzeniem działalności gospodarczej (wzrost o 23,33%). Ośmioprocentowy wzrost pracowników planowały zakłady związane z sekcją wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę. Zwiększenie poziomu zatrudnienia przewidywało również budownictwo oraz handel. Planowana wartość ruchów kadrowych netto w latach 2008-2009 wyniosła ogółem 5,44%.
20. Zwolnienie pracowników szacowało 3,77% respondentów. Były to duże i średnie przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego oraz działalności usługowej funkcjonujące na terenie Bydgoszczy.
21. W najbliższych 12 miesiącach problemów z zatrudnieniem nie powinni mieć robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Do tej grupy zawodowej skierowanych będzie 42,31% ofert pracy. Pracodawcy będą poszukiwać głównie monterów, mechaników oraz tokarzy. Co trzecie miejsce pracy oferowane będzie do operatorów maszyn i urządzeń (29,12%).
22. Idealny kandydat do pracy powinien mieć przede wszystkim doświadczenie zawodowe (34,78%). Mile widziane byłoby również posiadanie specjalistycznych umiejętności i uprawnień (34,78% wskazań).
23. Najczęstszym problemem, pojawiającym się w trakcie rekrutacji był zdaniem respondentów brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (86,48% wskazań). Największe trudności z obsadzeniem stanowisk pojawiły się w przypadku operatorów maszyn i urządzeń oraz kierowców.
24. Zdecydowana większość respondentów korzystała w trakcie rekrutacji z pomocy bydgoskiego urzędu pracy (94,44%). Małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa poszukiwały

---

<sup>11</sup> Wartości nie sumują się, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

pracowników głównie za pośrednictwem znajomych, rodziny oraz swoich pracowników.

25. Ponad połowa respondentów potwierdziła fakt zatrudniania młodzieży wkraczającej na rynek pracy (52,83%). Odpowiedź negatywną wybrało 47,16% uczestników badania. Za główny powód sceptycznego podejścia do absolwentów wskazano brak doświadczenia zawodowego młodych ludzi, wygórowane oczekiwania płacowe oraz stosunkowo niski poziom lojalności wobec pracodawcy. Spośród pozytywnych cech absolwentów przedsiębiorcy podkreślali chęć zdobywania wiedzy, ambicję oraz pracowitość młodych ludzi.
26. Zdaniem blisko połowy respondentów edukacja szkolna kładzie zbyt duży nacisk na teorię. Młodzież przyswajała głównie wiedzę ogólną, mającą nikłe zastosowanie w pracy zawodowej. Wg badanych pracodawców należałoby to zmienić i położyć nacisk na praktyczne aspekty edukacji.
27. Respondenci pozytywnie wyrażali się na temat współpracy z bydgoskim urzędem pracy. Oceny na temat poszczególnych aspektów funkcjonowania urzędu kształtowały się w sposób następujący:
- ❖ jakość obsługi (83,33% ocen pozytywnych i 11,11% uwag krytycznych),
  - ❖ kompetencje urzędników (odpowiednio: 92,59% i 1,85%),
  - ❖ zaangażowanie urzędników w sprawy klientów (odpowiednio: 79,63% i 7,41%),
  - ❖ szybkość rozpatrywania spraw w Urzędzie (88,89% zdań pozytywnych i 1,85% uwag krytycznych).

Raport opracowała:

Karolina Krueger

specjalista ds. programów

PUP Bydgoszcz