

POWIATOWY URZĄD PRACY
w Mińsku Mazowieckim



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

BADANIE WSPÓŁPRACY LOKALNYCH PRACODAWCÓW Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY W MIŃSKU MAZOWIECKIM



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Wprowadzenie

Współpraca z PUP w Mińsku Mazowieckim

Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Plany zatrudnieniowe

Wymagania wobec kandydatów do pracy

Wnioski

Wprowadzenie

Badanie współpracy lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim przeprowadzone zostało w ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Poddziałanie 6.1.1 POKL) realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Było ono wspólnym przedsięwzięciem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Mińsku Mazowieckim.

Badanie zrealizowano techniką CAWI (wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony www) w okresie od kwietnia do lipca 2015 r. na terenie powiatu mińskiego.

Główne cele badania dotyczyły:

- oceny dotychczasowej współpracy lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim
- określenia potrzeb pracodawców w zakresie możliwych do wykorzystania usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez PUP
- krótkookresowych planów zatrudnieniowych lokalnych pracodawców.

Wprowadzenie

W badaniu wzięło udział 105 pracodawców z powiatu mińskiego. Przeważali wśród nich respondenci z trzech branż:

*Pozostała działalność
usługowa*

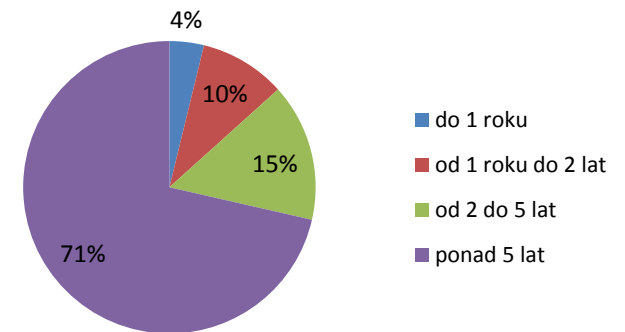
*Handel hurtowy i detaliczny;
naprawa pojazdów
samochodowych, włączając
motocykle*

Budownictwo

Pod względem formy prawnej znaczącą większość respondentów stanowiły osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (65,7%).

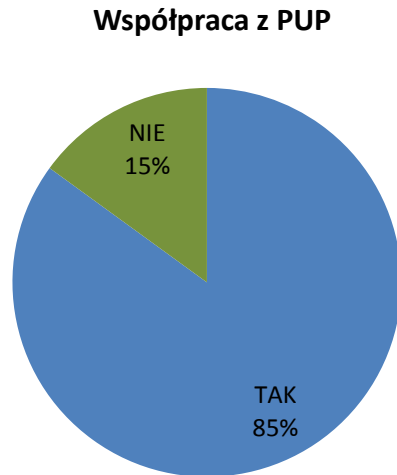
W badanej próbie przeważały firmy o ustabilizowanej sytuacji – 71% badanych firm istnieje na lokalnym rynku dłużej niż 5 lat.

Proszę podać jak długo Pana/i firma istnieje na lokalnym rynku



Współpraca z PUP

Większość badanych pracodawców ma doświadczenia we współpracy z PUP w Mińsku Mazowieckim (80%). Największą grupę stanowili respondenci, którzy współpracowali z PUP w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



Współpraca z PUP w Mińsku Mazowieckim	% respondentów
Tak, w ciągu ostatnich 12 miesięcy	71,4
Tak, ale nie w ciągu ostatnich 12 miesięcy	13,3
Nie, nigdy nie współpracowała	15,2
Ogółem	100

Współpraca z PUP

	ogółem	nigdy	raz	kilka razy	kilkanaście razy	
Korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy oferowane przez PUP	Pośrednictwo pracy	75	25	18	27	5
	Poradnictwo zawodowe	75	66	1	7	1
	Staż zawodowy	75	33	28	13	1
	Szkolenia pracowników	75	64	5	6	-
	Prace interwencyjne	75	49	14	11	1
	Refundacja kosztów wyposażenia/doposażeni a stanowiska pracy	75	42	21	12	-
	Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	75	73	2	-	-
	Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne	75	64	8	3	-
	Inne	75	72	1	1	1

Współpraca z PUP

Jak wynika z analizy zebranych danych wśród respondentów, którzy dotychczas korzystali z oferty PUP w Mińsku Mazowieckim, największym zainteresowaniem cieszyło się **pośrednictwo pracy** (66,7% uczestników badania skorzystało z tej formy przynajmniej raz).

Badani pracodawcy zdecydowanie rzadziej korzystali z pozostałych usług rynku pracy oferowanych przez PUP – tylko 14,7% dotychczasowych klientów skorzystało ze szkoleń, a zaledwie 11,9% z doradztwa zawodowego.

Wśród instrumentów rynku pracy pracodawcy korzystali najczęściej ze **staży** (55,9%), refundacji kosztów **wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy** (44%) oraz **prac interwencyjnych** (34,7%).

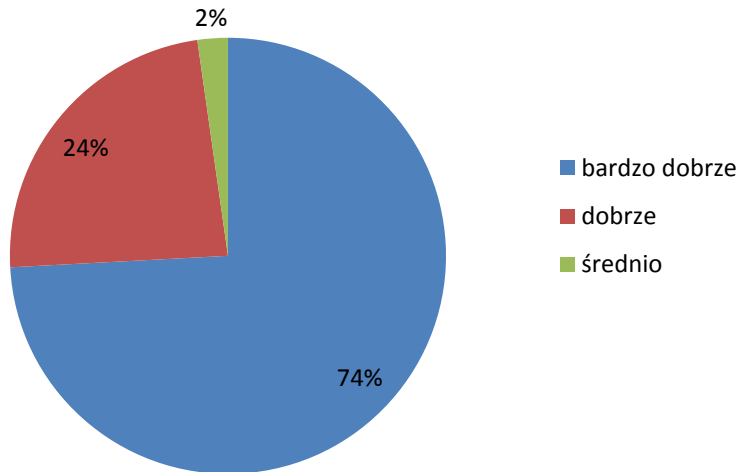
Pozostałe instrumenty – refundacja składek na ubezpieczenia społeczne oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy wykorzystywane były w znikomym stopniu.



Współpraca z PUP

Wśród uczestników badania korzystających dotychczas z oferty PUP w Mińsku Mazowieckim zdecydowanie przeważają pozytywne oceny dotyczące współpracy z urzędem.

Jak Pan(i) ocenia ogólnie współpracę Pana/-i firmy/instytucji z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim



Pojawiające się propozycje usprawnień dotyczą głównie kwestii komunikacji z przedsiębiorcami (częstsze i bardziej bezpośrednie kontakty, informowanie o nowych programach), uelastycznienia warunków realizacji form wsparcia (ograniczenie biurokracji) oraz usprawnienia obsługi pracodawców i skuteczniejszego pośrednictwa pracy



usprawnienie komunikacji

pracodawcy uczestniczący w badaniu wskazywali na konieczność zwiększenia elastyczności form kontaktu (w tym większe wykorzystanie form mobilnych, kontaktu on-line), przekazywanie informacji o nowych działaniach przez stronę internetową, powiadomienia o realizowanych programach przez e-mail oraz sms



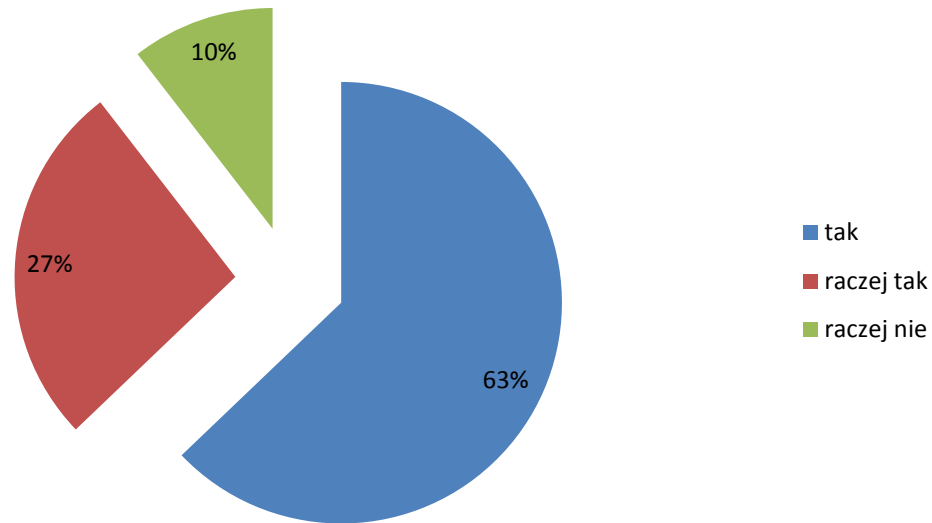
uelastycznienie warunków realizacji form wsparcia

respondenci wskazywali tu głównie na potrzebę ograniczenia liczby wymaganych dokumentów

Współpraca z PUP

W momencie badania 90% respondentów wyraziło zainteresowanie współpracą z PUP w najbliższym roku.

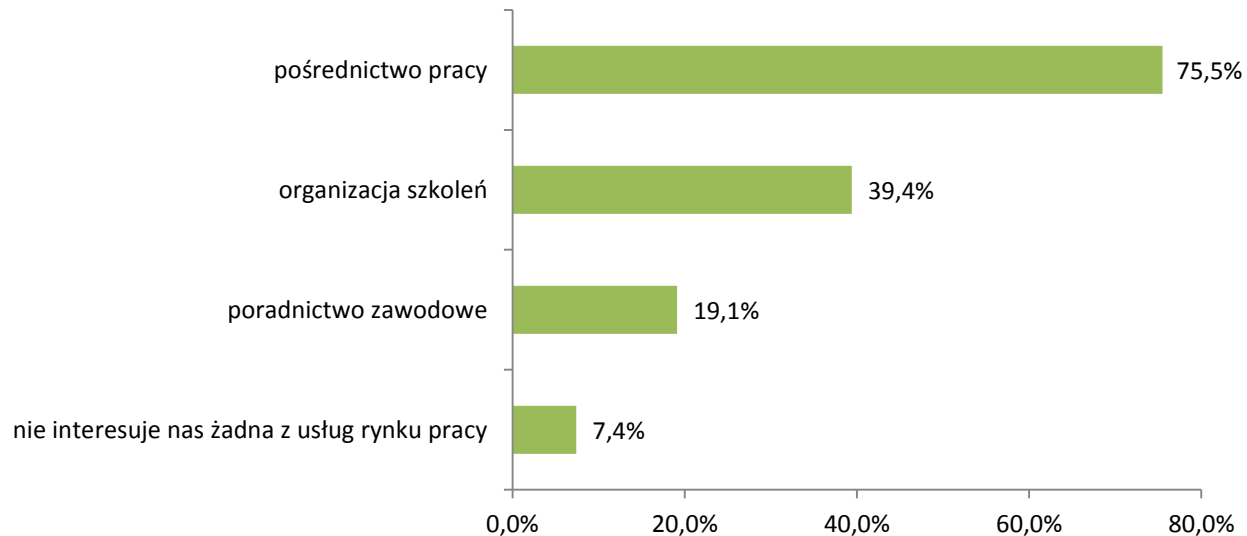
Czy są Państwo zainteresowani współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



Współpraca z PUP

Jeśli chodzi o usługi rynku pracy badani pracodawcy byli najbardziej zainteresowani pośrednictwem pracy (75,5% wskazań). W dalszej kolejności respondenci wymieniali szkolenia (niepełna 40% wskazań). Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się wśród respondentów poradnictwo zawodowe (19,1% wskazań).

7,4% procent respondentów zainteresowanych współpracą z PUP w momencie badania nie planowało korzystania z oferowanych **usług rynku pracy**.



Współpraca z PUP

Spośród oferowanych przez urząd instrumentów rynku pracy respondenci zainteresowani współpracą z urzędem najchętniej skorzystaliby z **refundacji kosztów wyposażenia/ doposażenia stanowiska pracy** dla skierowanego bezrobotnego (59,6% wskazań), **staży** (48,9% wskazań) oraz **prac interwencyjnych** (47,9% wskazań).

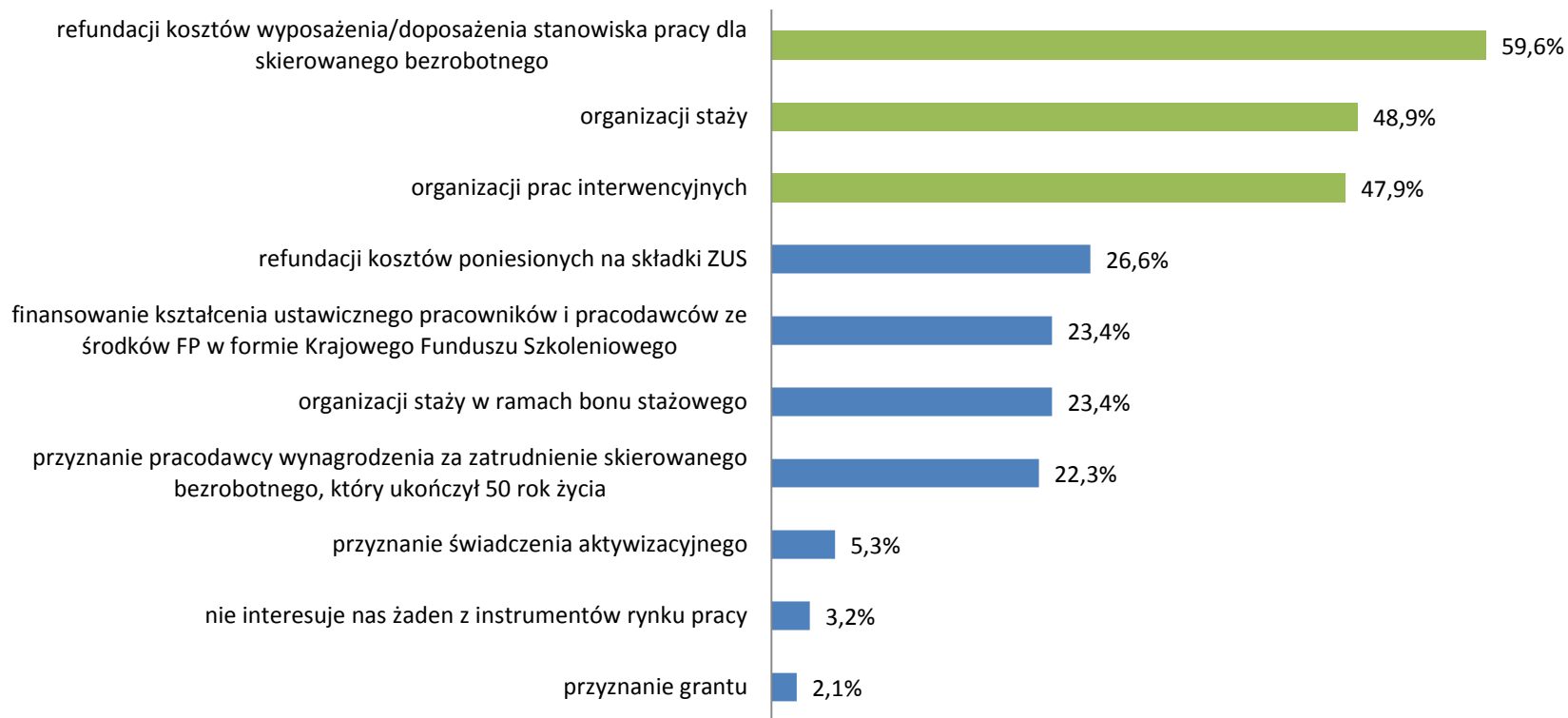
Stosunkowo duża grupa ankietowanych chciałaby także skorzystać z **refundacji kosztów poniesionych na składki ZUS, organizacji staży w ramach bonu stażowego, a także finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków FP w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego.**

Z kolei relatywnie małe jest zainteresowanie takimi formami jak przyznanie świadczenia aktywizacyjnego czy grantu na telepracę.

W przypadku instrumentów rynku pracy 3,2% respondentów wskazało, że nie są zainteresowani żadnym z nich.

Współpraca z PUP

Z których z niżej wymienionych instrumentów rynku pracy oferowanych przez urząd pracy chcieliby Państwo skorzystać w najbliższych 12 miesiącach?

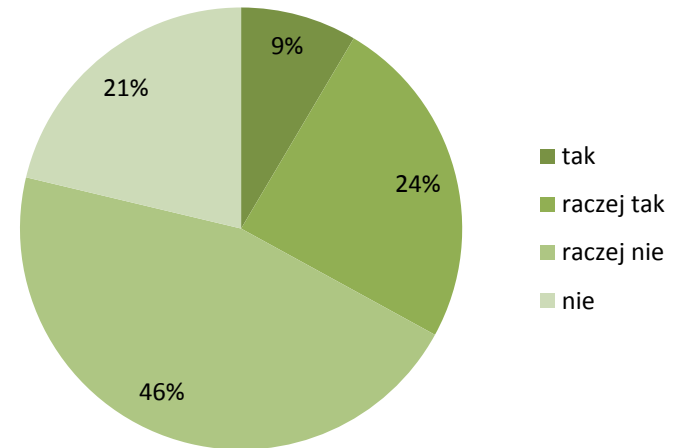


Współpraca z PUP

Jedynie część badanych wyraziła zainteresowanie współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim przy realizacji programu specjalnego – odpowiedzi pozytywnych udzieliło 33% respondentów (*tak* 8,5%, *raczej tak* 24,5%).

Niemal co piąty respondent nie był w ogóle zainteresowany taką możliwością, a prawie połowa badanych raczej nie zamierza w najbliższym czasie podejmować działań w tym zakresie.

Zainteresowanie programem specjalnym



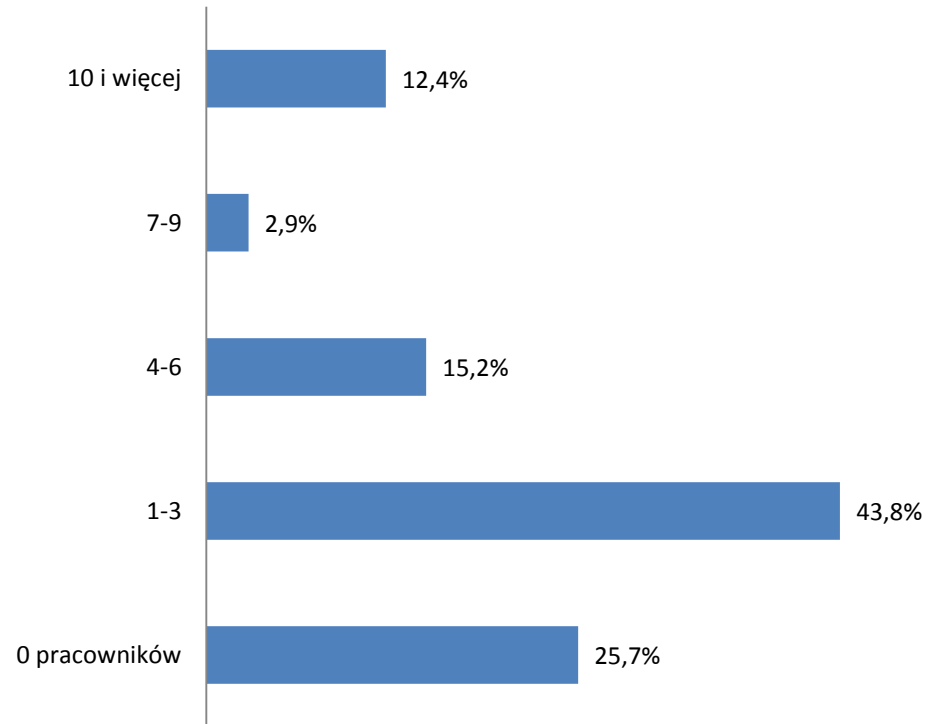
Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Przeważającą liczbę badanych stanowiły firmy zatrudniające od 1 do 10 osób (60%).

W przeciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu realizacji badania nowych pracowników zatrudniono w 78 spośród 105 badanych firm.

Przeważali pracodawcy, którzy przyjęli od 1 do 3 pracowników (43,8% respondentów, którzy zaangażowali nowych pracowników).

Ilu nowych pracowników przyjęła do pracy Pana/i firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Jeśli chodzi o strukturę zawodową w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie przedsiębiorcy najczęściej przyjmowali **kierowców, pracowników biurowych oraz sprzedawców**.

Poniższy schemat prezentuje zawody, w których badani zatrudnili największą liczbę nowych pracowników. Warto jednak zaznaczyć, że struktura zawodowa nowo zatrudnianych pracowników była bardzo zróżnicowana.

kierowca

pracownik
biurowy

sprzedawca

stolarz

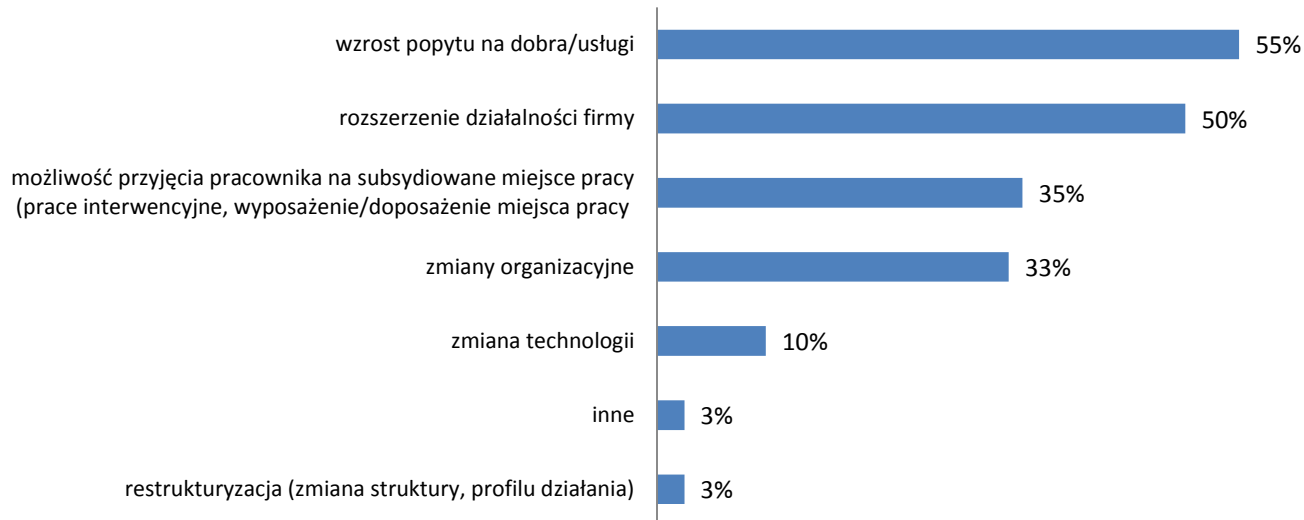
mechanik
samochodowy

przedstawiciel
handlowy

Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Dla 55% badanych jedną z głównych przyczyn przyjęcia nowych pracowników w przeciągu ostatniego roku był wzrost popytu na oferowane dobra lub usługi. Istotnym czynnikiem było także rozszerzenie działalności firmy, możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy oraz zmiany organizacyjne.

Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze przyczyny przyjęcia do pracy nowych pracowników w Pana/-i firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Poszukując nowych pracowników ankietowani najczęściej wskazywali na problemy ze znalezieniem kandydatów z odpowiednim doświadczeniem zawodowym. Spośród 35 pracodawców, którzy sprecyzowali długość wymaganego doświadczenia, większość wskazała minimum roczne.

Drugim najczęściej dostrzeganym brakiem na lokalnym rynku pracy była w opinii badanych niewystarczająca liczba pracowników z odpowiednim wykształceniem. Taki problem wskazało prawie 21% badanych firm. Respondenci, którzy wskazali wymagane wykształcenie, najczęściej wymieniali zawodowe (na poziomie zasadniczym i średnim).

Znacznie rzadziej napotykaną barierą w znalezieniu pracowników był brak kandydatów posiadających odpowiednie certyfikaty, bądź posługujących się wykorzystywanym w firmie oprogramowaniem komputerowym.

Respondenci, którzy w procesie rekrutacji pracowników nie dostrzegli żadnych braków na lokalnym rynku, stanowili ponad 28% wszystkich badanych firm, które w ostatnim czasie zatrudniały nowych pracowników.

minimum roczne
doświadczenie

wykształcenie
w zawodzie
(zasadnicze lub średnie)

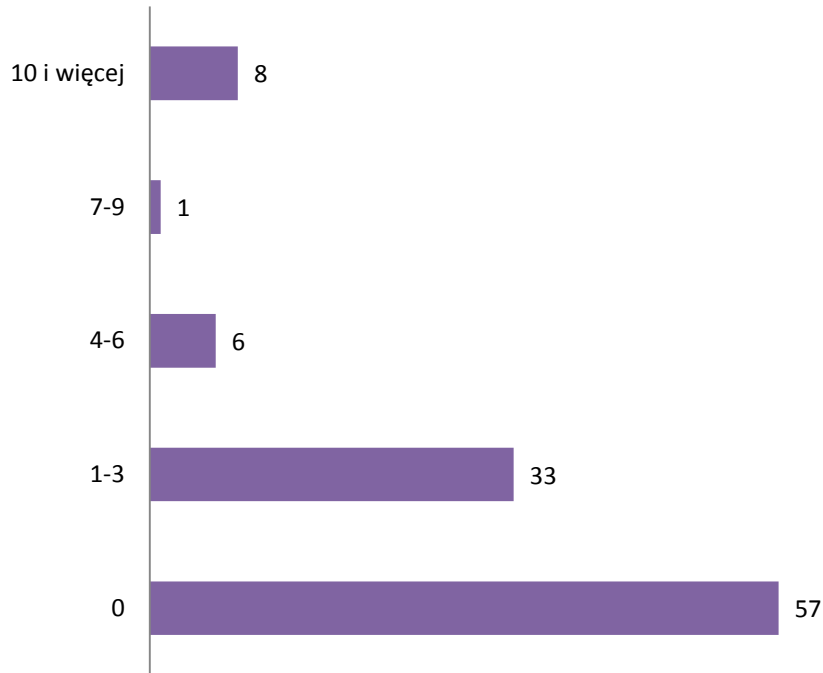
Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Proszę wskazać, jakie braki na lokalnym rynku pracy dostrzegł Pan/i szukając kandydatów do pracy



Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Ilu pracowników przestało pracować w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



W większości firm rok od momentu badania nie przestała pracować żadna z zatrudnionych osób.

Zwolnienia lub odejście pracowników w tym okresie dotyczyło 45,7% badanych firm.

W większości z nich w tym czasie przestało pracować od 1 do 3 osób.

Tylko w 8 przypadkach liczba zatrudnionych zmniejszyła się o 10 lub więcej pracowników.

Odpowiedzi na te pytania korespondują ze strukturą badanych firm: większość z nich, jak zaznaczono wcześniej, to przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników.

Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Warto zwrócić uwagę, że najczęściej wymienianymi przyczynami odejścia pracowników były: podjęcie decyzji o odejściu przez samego pracownika oraz wygaśnięcie umowy.

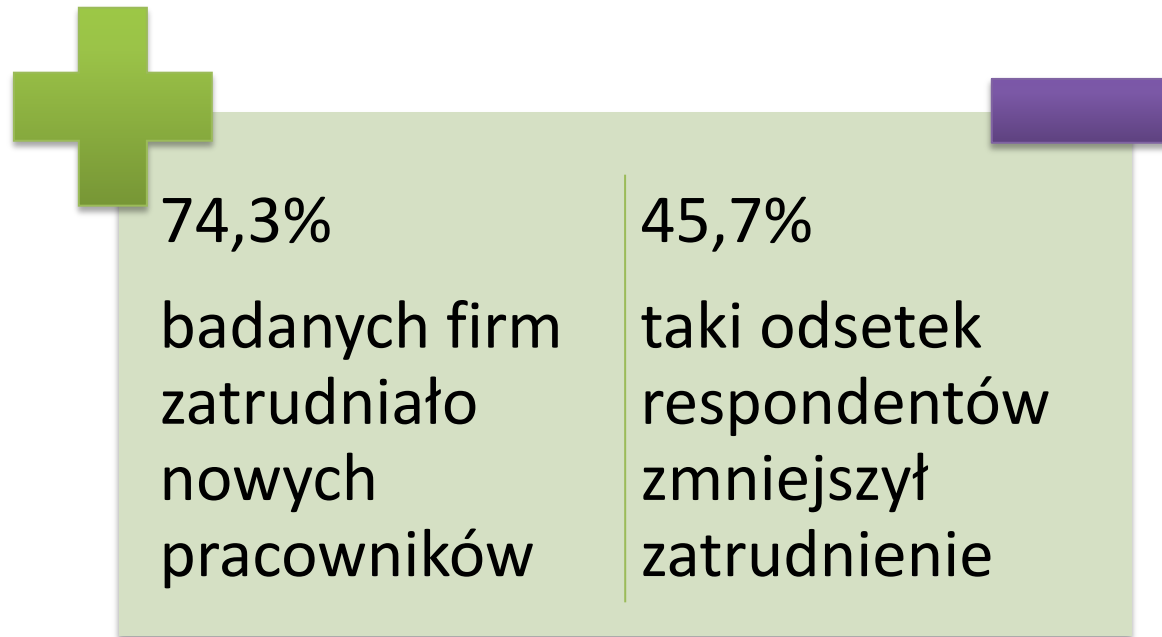
Na tym tle stosunkowo niewielki odsetek stanowiły wskazania dotyczące wzrostu kosztów pracy, spadku popytu na produkty lub usługi czy te związane z koniecznością restrukturyzacji firmy bądź zmiany technologii.

3 najważniejsze przyczyny zaprzestania pracy przez pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Zatrudnienie – struktura zawodowa, rotacja pracowników

Analiza wyników badania pod kątem rotacji pracowników daje korzystny bilans – wśród badanych przedsiębiorstw więcej jest firm, które w ostatnim czasie zatrudniały nowe osoby (78 firm) niż tych, w których liczba pracowników zmniejszyła się w związku z ich odejściem bądź zwolnieniem (48 firmy).



Plany zatrudnieniowe

61% zadeklarowało, że w perspektywie 12 miesięcy od momentu badania zamierza zatrudnić od 1 do 3 osób.

Tylko 19% respondentów w momencie badania nie planowała zatrudnienia nowych pracowników w najbliższym roku.

Według deklaracji respondentów poszukiwani będą przez nich głównie pracownicy z branży handlowej i transportowej. Poniższa grafika prezentuje najczęściej wymieniane zawody, na które zapotrzebowanie w swoich firmach wskazują przedstawiciele badanych firm.



sprzedawca

kierowca

magazynier

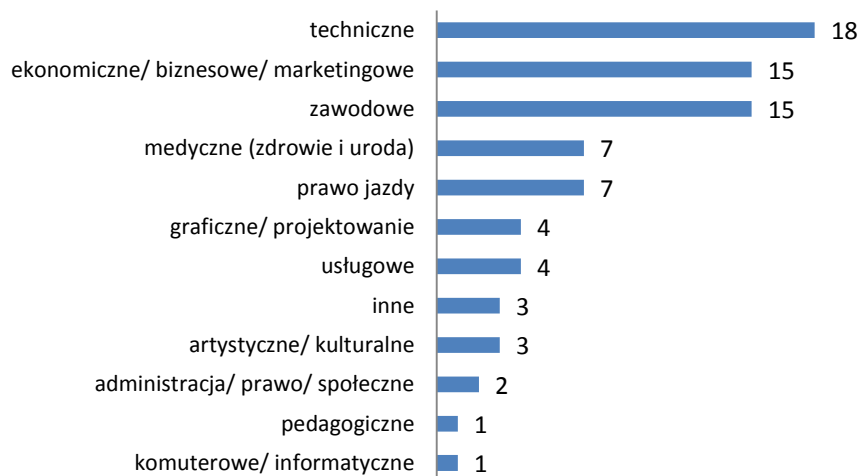
pracownik
biurowy

przedstawiciel
handlowy

Plany zatrudnieniowe

W badaniu zapytano respondentów o chęć zatrudnienia osoby bezrobotnej po przeszkoleniu jej przez Powiatowy Urząd Pracy w Mińsku Mazowieckim w zawodzie spełniającym zapotrzebowanie firmy. Większość badanych udzieliła pozytywnej odpowiedzi na to pytanie (tak – 35% respondentów, raczej tak – 41%). 24% ankietowanych pracodawców nie było zainteresowanych tą możliwością (nie – 16%, raczej nie – 8%).

Jakim rodzajem szkolenia byłoby Państwo zainteresowani?
(n=80)



Najwięcej wskazań zaklasyfikowanych do szkoleń technicznych dotyczyło obsługi maszyn i urządzeń oraz ich naprawy (ciężki sprzęt budowlany, maszyny drukarskie, obróbka metali, etc.).

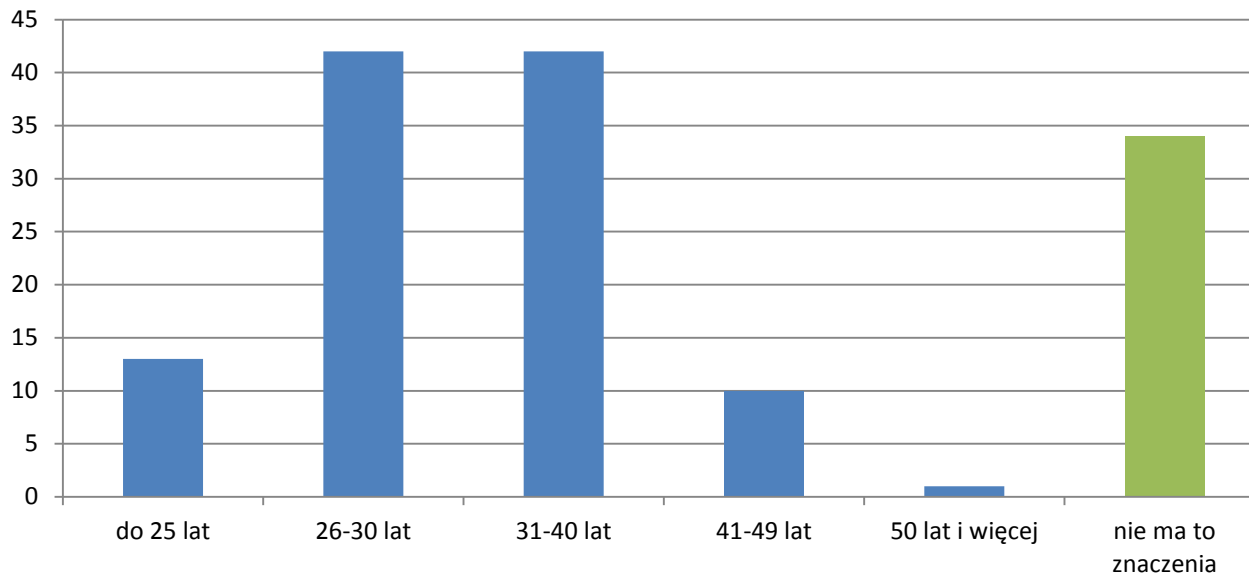
W grupie *ekonomiczne/biznesowe/marketingowe* najczęściej wymieniane były szkolenia związane ze sprzedażą, obsługą klienta, obsługą kasy fiskalnej.

Wśród wskazywanych szkoleń zawodowych przeważały kursy przygotowujące do pracy w branży gastronomicznej (kucharz, kelner) oraz budowlanej (murarz, malarz, hydraulik, brukarz).

Wymagania wobec kandydatów do pracy

W badaniu próbowano zidentyfikować czy w procesie rekrutacji kryterium wieku ma znaczenie dla respondentów. 32% badanych zadeklarowało, że kwestia ta jest dla nich bez znaczenia.

Z kolei respondenci, którzy mieli swoje preferencje w tym względzie, jako optymalny wiek kandydata wskazywali najczęściej przedziały 26-30 oraz 31-40 lat.

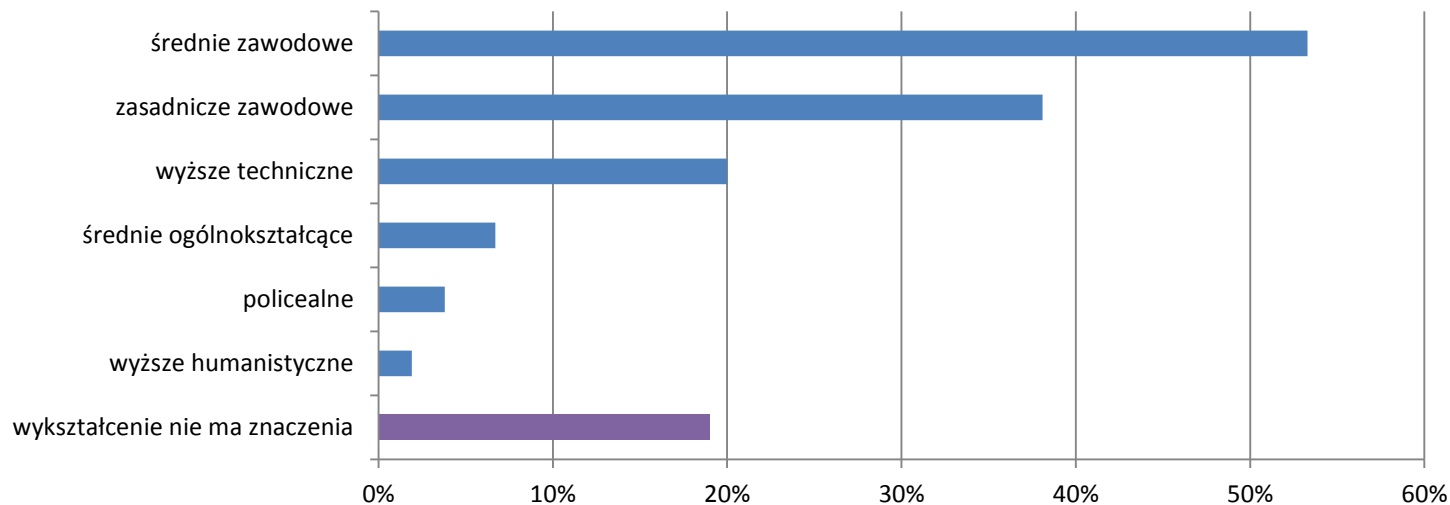


Wymagania wobec kandydatów do pracy

Wśród ankietowanych, którzy określili swoje wymagania w tym zakresie dominuje potrzeba pracowników z wykształceniem **średnim zawodowym** (53% wskazań).

Analiza udzielonych odpowiedzi dotyczących pożądanego wykształcenia kandydatów pokazuje wyraźnie, że badani wymagają posiadania **wykształcenia w konkretnym zawodzie**. Wymagania respondentów pod tym względem są natomiast bardziej zróżnicowane jeśli chodzi o poziom wykształcenia: 53% wskazań dotyczyło poziomu średniego, 38% – zawodowego, 20% – wyższego technicznego.

13,3% badanych pracodawców zadeklarowało, że wykształcenie kandydatów do pracy nie ma dla nich znaczenia – może to wynikać z chęci zatrudnienia niewykwalifikowanych pracowników do prac prostych.



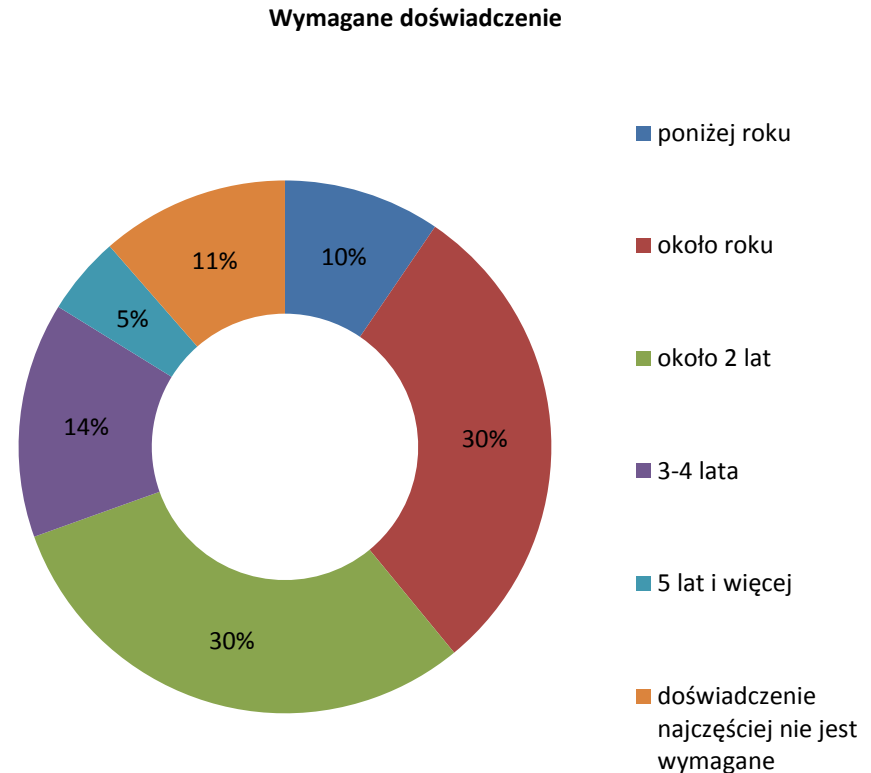
Wymagania wobec kandydatów do pracy

Doświadczenie zawodowe jest kryterium istotnym niemal dla 90% badanych pracodawców.

Od kandydatów wymagają oni najczęściej rocznego bądź dwuletniego stażu pracy.

Wśród respondentów stosunkowo niewielka była grupa tych, którzy potrzebują pracowników z dłuższym doświadczeniem (5 lat i więcej – 4,8%).

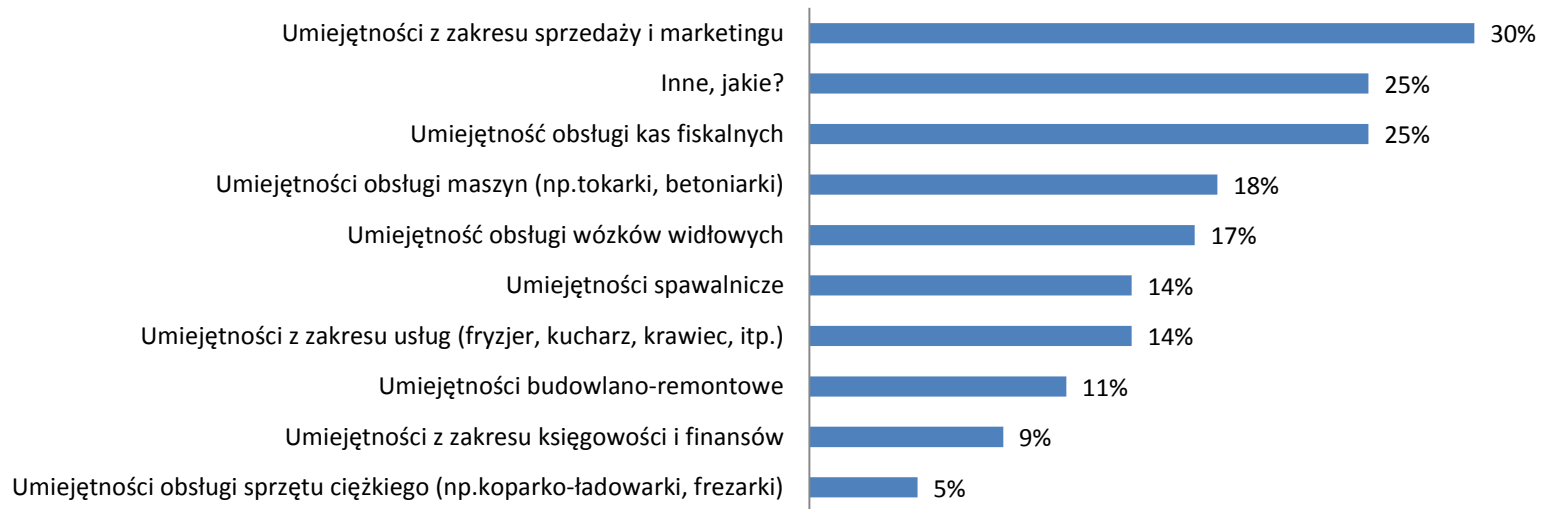
Jak wynika z wykresu 11,4% badanych, wskazało że doświadczenie nie jest wymagane. Respondenci ci jednocześnie najczęściej deklarowali również, że wykształcenie kandydatów nie ma dla nich znaczenia.



Wymagania wobec kandydatów do pracy

Od kandydatów do pracy w swoich firmach badani wymagają głównie umiejętności niezbędnych w branży handlowej. Najczęściej wymieniane to umiejętności z zakresu sprzedaży i marketingu (30% wskazań) oraz obsługa kasy fiskalnej (25% wskazań)

Wymagane umiejętności

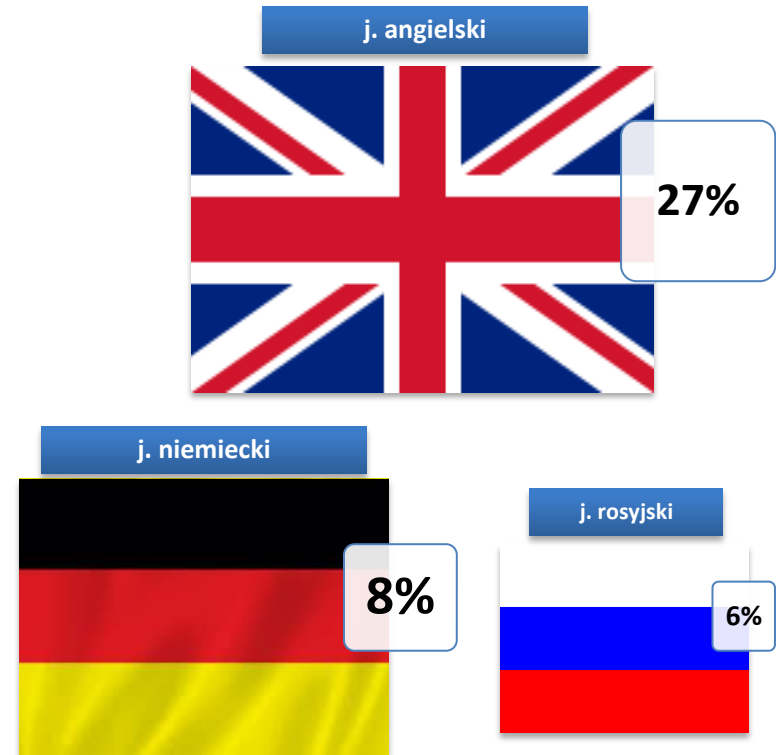


W kategorii *inne* pojawiały się umiejętności związane z prowadzeniem pojazdów oraz mechaniką samochodową, florystyką, rehabilitacją.

Wymagania wobec kandydatów do pracy

Badani pracodawcy z powiatu mińskiego w większości nie poszukują kandydatów ze znajomością języka obcego (69,5% wskazań).

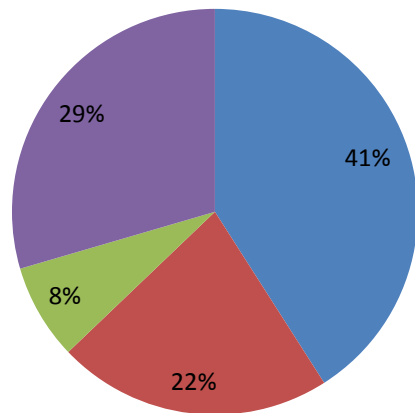
Wśród respondentów, dla których kryterium to ma znaczenie, największe jest zapotrzebowanie na pracowników posługujących się językiem angielskim, w dalszej kolejności niemieckim i rosyjskim.



Wymagania wobec kandydatów do pracy

Większe znaczenie dla respondentów mają natomiast umiejętności związane z obsługą komputera – wymaga ich ponad 70% pracodawców. Badanym chodzi najczęściej o podstawowe umiejętności z zakresu obsługi pakietu Office i Internetu – znajomość edytora tekstu, obsługę poczty elektronicznej. 22% wymaga od kandydatów do pracy w swoich firmach dobrej znajomości komputera, która w kwestionariuszu została zdefiniowana jako pogłębiona znajomość pakietu biurowego (np. obliczenia na danych, tworzenie prezentacji). Jedynie w przypadku 8% firm wskazano konieczność posiadania zaawansowanych umiejętności obsługi komputera, m.in. znajomość specjalistycznego oprogramowania (programy graficzne, AutoCad, Subiekt).

Prawie 30% badanych w ogóle nie wymaga od swoich kandydatów znajomości obsługi komputera.



Wymagany poziom obsługi komputera

- podstawowy (np. standardowa obsługa pakietu Office i Internetu – znajomość edytora tekstu, obsługa poczty elektronicznej)
- dobry (np. pogłębiona znajomość pakietu Office – obliczenia na danych, tworzenie prezentacji itp.)
- zaawansowany (np. znajomość specjalistycznego programu do obsługi księgowej, projektowania grafiki itp.), jakiego program
- nie jest w ogóle wymagany

Wymagania wobec kandydatów do pracy

Jednym z zawodów, w których dominują pracownicy w badanych firmach i na który zgłaszają one zapotrzebowanie w najbliższym czasie, jest zawód kierowcy. Zapytaliśmy respondentów o kategorie prawa jazdy, jakich wymagają od kandydatów do pracy.

Wśród najczęściej wymienianych dominuje prawo jazdy **kat. B**, w dalszej kolejności respondenci wskazywali kat. **C+E** oraz **C**. Szczegóły prezentuje tabela:

Kategoria prawa jazdy	% wskazań
kategoria B	54%
kategoria C+E	16%
kategoria C	13%
kategoria E	3%
kategoria D	2%
kategoria A	1%
inna	1%
nie jest w ogóle wymagane	34%

35% badanych nie wymaga od kandydatów tego typu uprawnień.

Wymagania wobec kandydatów do pracy

Poza umiejętnościami i kwalifikacjami respondenci wskazywali w badaniu 3 najważniejsze cechy, które powinien posiadać kandydat ubiegający się o pracę w ich przedsiębiorstwie.

Jak wynika z analizy udzielonych odpowiedzi kluczowe znaczenie dla badanych mają: pracowitość, odpowiedzialność i uczciwość przyszłych pracowników.

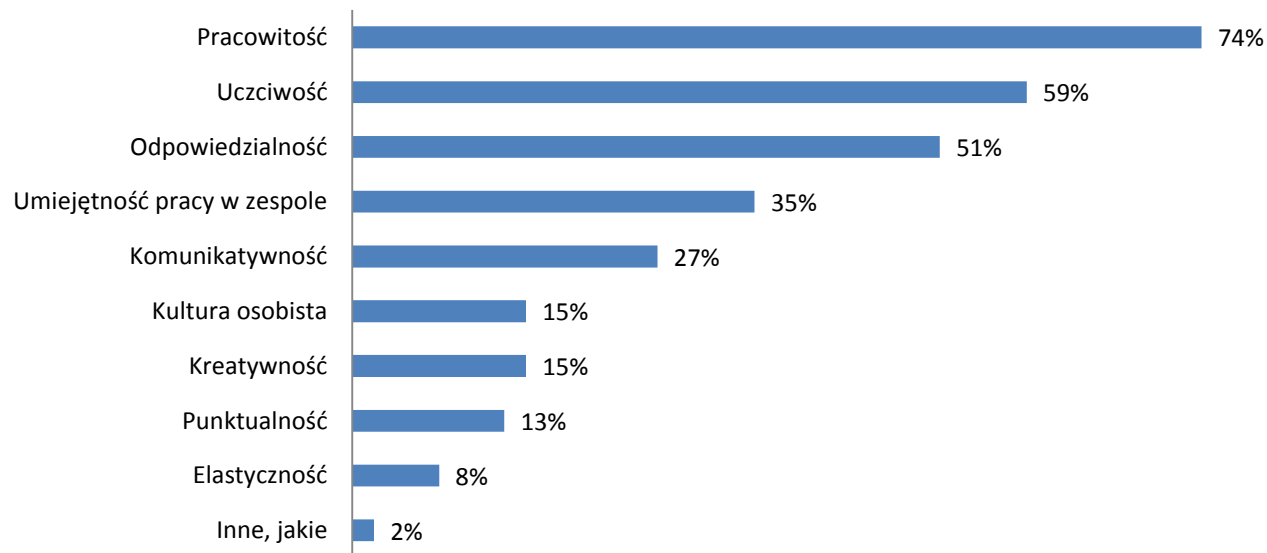


Wymagania wobec kandydatów do pracy

Z perspektywy badanych pracodawców z powiatu mińskiego największe znaczenie mają cechy związane ze stosunkiem do pracy i pracodawcy (pracowitość, uczciwość, odpowiedzialność).

Stosunkowo najmniejszą wagę respondenci przywiązują do kreatywności i elastyczności kandydatów do pracy.

Proszę wskazać trzy najważniejsze cechy, jakie powinien posiadać kandydat do pracy w Pana/-i firmie.



Wnioski

Współpraca z PUP

Badani pracodawcy najbardziej zainteresowani są korzystaniem z pośrednictwa pracy oraz takich instrumentów rynku pracy jak wyposażenie stanowiska pracy, staż czy organizacja prac interwencyjnych. Świadczy o tym zarówno ich dotychczasowy zakres współpracy z PUP, jak i deklarowane w badaniu zainteresowanie poszczególnymi formami wsparcia.

Ocena współpracy z PUP

Respondenci, którzy mieli dotychczas doświadczenie w kontaktach z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim bardzo pozytywnie ocenili przebieg wzajemnej współpracy.

Prawie 90% badanych pracodawców jest zainteresowana korzystaniem z oferty PUP w przyszłości.

Wnioski

Zatrudnienie/zwolnienia pracowników

W świetle wyników badania firmy/instytucje, które w okresie 12 m-cy od momentu badania zatrudniały nowych pracowników przeważały nad tymi, w których dokonywano zwolnień.

Główne przyczyny przyjmowania nowych pracowników w analizowanym okresie związane były z rozwojem badanych firm/instytucji (wzrost popytu na usługi, rozszerzenie działalności firmy).

Z kolei najczęstszymi powodami zaprzestania pracy przez osoby zatrudnione u respondentów badania były związane z wygaśnięciem umów czasowych oraz podjęciem decyzji o odejściu z pracy przez samego pracownika.

W odniesieniu do ostatnich doświadczeń w rekrutacji nowych pracowników badani pracodawcy do największych deficytów kandydatów zaliczyli brak odpowiedniego doświadczenia oraz wymaganego profilu wykształcenia.

Plany zatrudnieniowe

Ponad 80% respondentów planowało w krótkim okresie zatrudnić nowych pracowników.

Wśród zawodów, na które badani zgłaszali największy popyt znalazły się: sprzedawca, kierowca, magazynier, handlowiec, pracownik biurowy.

Wnioski

Wymagania w stosunku do kandydatów

Największe szanse na zatrudnienie u badanych pracodawców mają osoby posiadające wykształcenie w konkretnym zawodzie – najbardziej pożądane przez respondentów jest wykształcenie średnie zawodowe i zasadnicze.

Wiele badań wskazuje na istotną rolę doświadczenia zawodowego, zwiększającego atrakcyjność kandydatów w oczach pracodawców. Badanie w powiecie mińskim potwierdza te obserwacje. Prawie 90% respondentów stawia tego typu wymagania swoim kandydatom. Najczęściej wskazywane jest roczne lub dwuletnie doświadczenie.

W zakresie umiejętności w wymaganiach respondentów dominują te związane z pracą w branży handlowej (umiejętności sprzedażowe, obsługa kasy fiskalnej).

Badani pracodawcy w większości nie wymagają od kandydatów znajomości języków obcych. Jeśli kryterium to się jednak pojawia, dotyczy ono przede wszystkim posługiwania się językiem angielskim.

Wnioski

Wymagania w stosunku do kandydatów

Bardziej zróżnicowane są natomiast potrzeby respondentów związane z obsługą komputera. W odniesieniu do tego kryterium badaną populację można podzielić na 3 niemal równoliczne grupy: pracodawców w ogóle niewymagających umiejętności z zakresu ICT, tych, którzy szukają kandydatów jedynie z podstawową znajomością obsługi komputera i wreszcie respondentów zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników z dobrym lub zaawansowanym poziomem tego typu kompetencji (w tym znających obsługę specjalistycznego oprogramowania).

Biorąc pod uwagę ilość wskazań, istotnym wymogiem stawianym kandydatom do pracy w powiecie mińskim jest posiadanie prawa jazdy (przede wszystkim kat. B , C+E, C).

Wśród osobistych kompetencji kandydatów dla badanych pracodawców z powiatu mińskiego największe znaczenie mają cechy związane ze stosunkiem do pracy i pracodawcy, takie jak odpowiedzialność, uczciwość, pracowitość.

Stosunkowo niewielu respondentów stawia przyszłym pracownikom wymagania dotyczące kreatywności czy elastyczności.

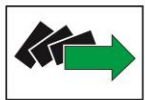
Wnioski

Proponowane usprawnienia

Pytani o ewentualne usprawnienia respondenci wymienili przede wszystkim uelastycznienie form komunikacji (przekazywanie informacji poprzez mail, sms), uproszczenie procedur, w tym zmniejszenie ilości wymaganej dokumentacji, a także udoskonalenie procedur związanych z prowadzeniem pośrednictwa pracy (bardziej dokładne informowanie osób bezrobotnych o warunkach proponowanych w ofercie, skuteczniejsze dobieranie kandydatów pod kątem wymaganych kwalifikacji).

Biorąc pod uwagę te sugestie oraz deklarowaną chęć badanych do współpracy z PUP w Mińsku Mazowieckim w przyszłości, warto rozważyć rozszerzenie stosowanych dotychczas kanałów komunikacji z klientami o nowe, bardziej elastyczne, wykorzystujące nowe technologie, np.:

- newsletter – elektroniczny biuletyn rozsyłany cyklicznie do zdefiniowanej grupy odbiorców,
- informator sms umożliwiający szybkie i sprawne przekazywanie informacji o aktualnych działaniach Urzędu zainteresowanym klientom,
- możliwość podglądu on-line stanu załatwienia sprawy (np. rozpatrywanie wniosku).



POWIATOWY URZĄD PRACY
w Mińsku Mazowieckim



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

„Badanie współpracy lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim”

Badanie przeprowadzone w ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III”.

Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI, Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Badanie zostało zrealizowane w ramach porozumienia o współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Mińsku Mazowieckim

Opracowanie raportu:

Zespół Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie

Warszawa 2015 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

