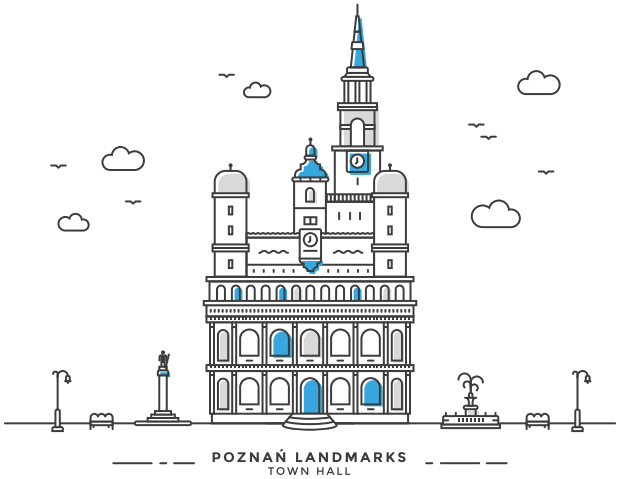
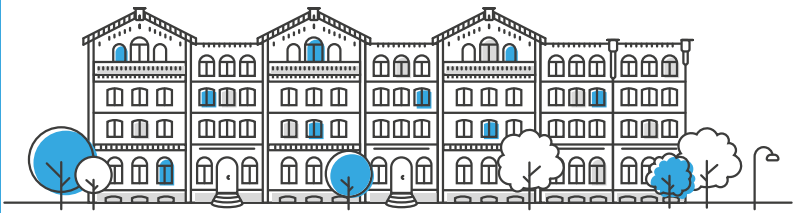
POTRZEBY KADROWE

PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

2020



Obserwatorium
Gospodarki
i Rynku Pracy
Aglomeracji
Poznańskiej



POTRZEBY KADROWE

PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

Poznań 2020

SPIS TREŚCI

METODYKA BADANIA **7**

WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH **13**

REKOMENDACJE **29**

centrum doradztwa zawodowego dla młodzieży

POZnań

Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej

POTRZEBY KADROWE

PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

METODYKA BADANIA

REALIZACJA BADAŃ

Broszura prezentuje wyniki kolejnej edycji badania pt. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring", zrealizowanego przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Głównym celem badania było określenie potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu oraz porównanie uzyskanych danych z wynikami poprzednich edycji badania, przeprowadzonych w 2014 i 2017 roku.

KONTEKST BADAŃ

W województwie wielkopolskim od dekady odnotowuje się najniższe wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce – według danych GUS nastąpił spadek z poziomu 3,8% w październiku 2017 roku do 2,8% w grudniu 2019 r. W aglomeracji poznańskiej w końcu grudnia 2019 roku wskaźnik osiągnął rekordowe 1,1%[1].

Wybuch epidemii COVID-19 wprowadził dużą niepewność w gospodarce Wielkopolski. W marcu 2020 roku nastąpił znaczny spadek liczby zgłoszonych ofert pracy, zarówno w odniesieniu do poprzedniego miesiąca (o ok. 39%), jak i marca ubiegłego roku (o ok. 40%). W aglomeracji poznańskiej w marcu tego roku liczba zgłoszonych ofert spadła o ok. 33% w stosunku do poprzedniego miesiąca oraz o ok. 25% w stosunku do marca 2019 roku.

W I kwartale 2020 r. firmy aglomeracji poznańskiej zasygnalizowały zamiar zwolnienia łącznie 1 877 pracowników z terenu 14 powiatów – dla porównania, w I kwartale 2019 roku były to 253 osoby z terenu 7 powiatów[2]. Stopa bezrobocia sukcesywnie rosła od marca do czerwca 2020 roku, kiedy osiągnęła względną stabilność na poziomie 3,7% dla województwa[3] oraz 1,8% dla aglomeracji poznańskiej[4].

W II kwartale 2020 roku zaobserwowano uspokojenie sytuacji gospodarczej. W województwie wielkopolskim w ramach tzw. tarczy antykryzysowej, zgodnie ze stanem na 8 lipca 2020 roku, pomocą objęto 3802 przedsiębiorców, a łączna kwota wsparcia przekroczyła 765 milionów złotych (765 310 549 zł)[5]. W czerwcu 2020 roku liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych do PUP nie tylko wzrosła, ale też była wyższa o 19% niż w analogicznym czasie w 2019 roku[6].

Opisane zmiany następujące w ostatnim roku znalazły odzwierciedlenie w przedstawionych wynikach badania.

1 Dane GUS: Grudzień 2019.

2 Wojewódzki Urząd Pracy, Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu, kwiecień 2020.

3 Business Insider Polska, Bezrobocie w górę. Są szacunkowe dane ministerstwa, w: https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/stopa-bezrobocia-w-polsce-szacunkowe-dane-mrpips-za-czerwiec-2020/d96qwy0 [dostęp z dn. 3.08.2020]

4 Obliczenia własne OGiRPAP.

5 Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Tarcza antykryzysowa COVID-19, https://wuppoznan.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiebiorcow/tarcza [dostęp z dn. 3.08.2020]

6 Dane GUS.

TECHNIKA BADAWCZA

W broszurze przedstawiono wyniki analizy danych ilościowych zgromadzonych z wykorzystaniem techniki wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). Wywiady zostały przeprowadzone w okresie od 6 do 22 maja 2020 roku z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw z terenu aglomeracji poznańskiej. Pozyskanie 600-osobowej próby badawczej wymagało nawiązania kontaktu z 1468 osobami z listy stanowiącej operat badania. Oznacza to, że udział efektywnych wywiadów wyniósł 40,87% i był wyższy o 8,63% w stosunku do fali realizowanej w 2017 roku.

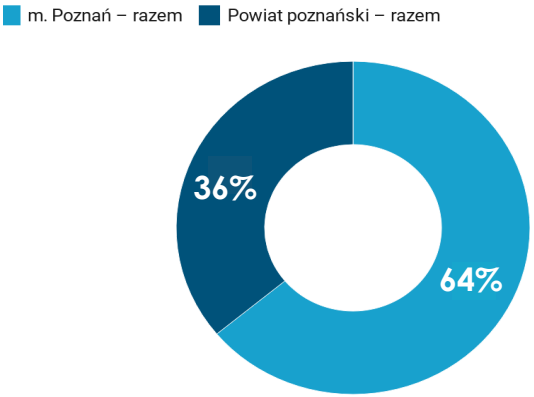
CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Badaną populację stanowiły wszystkie podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON (tj. osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, a także jednostki lokalne wymienionych podmiotów), posiadające siedzibę albo lokalny oddział na terenie Poznania lub jednej z siedemnastu gmin aglomeracji poznańskiej. W strukturze populacji dominują przedsiębiorstwa zlokalizowane w granicach administracyjnych Poznania[7] – w dokonanym doborze próby uwzględniono te proporcje. Jeżeli chodzi o wielkość firm regionu, 96% z nich stanowią mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób), wśród których większość to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, 3% to małe przedsiębiorstwa (od 10 do 49 pracowników), a niespełna 1% to przedsiębiorstwa średnie i duże (50 osób i więcej).

Zastosowano więc warstwowo-nieproporcjonalny dobór próby, obejmujący większą liczbę firm zatrudniających powyżej 10 pracowników i mniejszą liczbę mikroprzedsiębiorstw, niż wynika to z rozkładów populacyjnych.

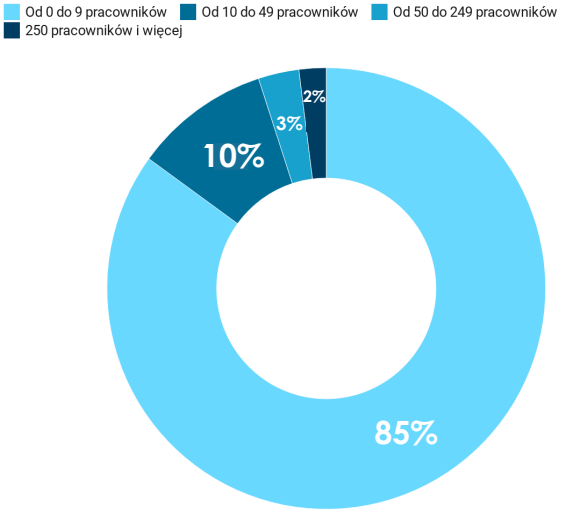
Jeżeli chodzi o wielkość firm regionu, 96% z nich stanowią mikroprzedsiębiorstwa, 3% to małe przedsiębiorstwa, a niespełna 1% to przedsiębiorstwa średnie i duże (50 osób i więcej).

Wykres 1. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem lokalizacji siedziby firmy lub jej oddziału, n=600

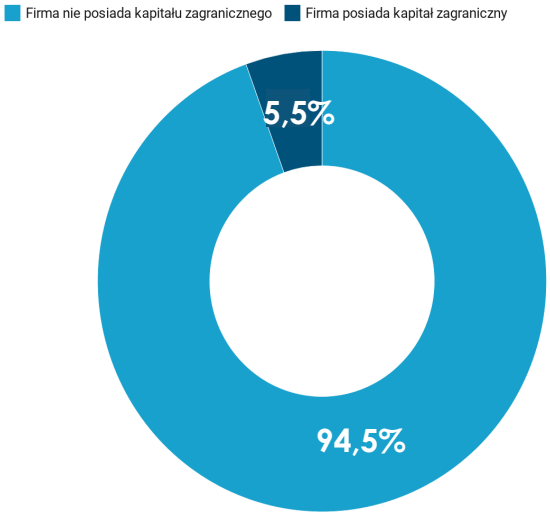


7 Dane GUS 2019: informacje o liczbie podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON.

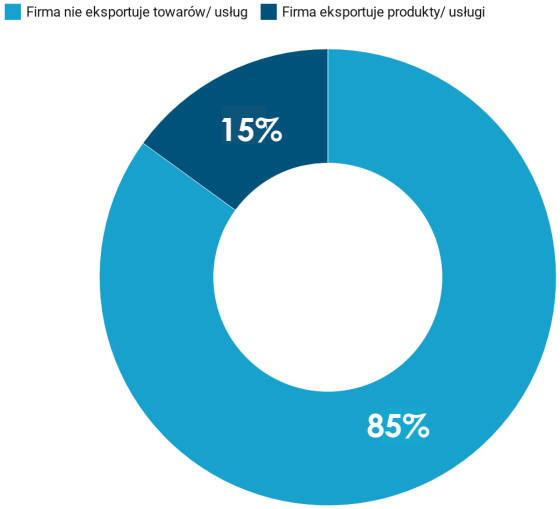
Wykres 2. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie, n=600



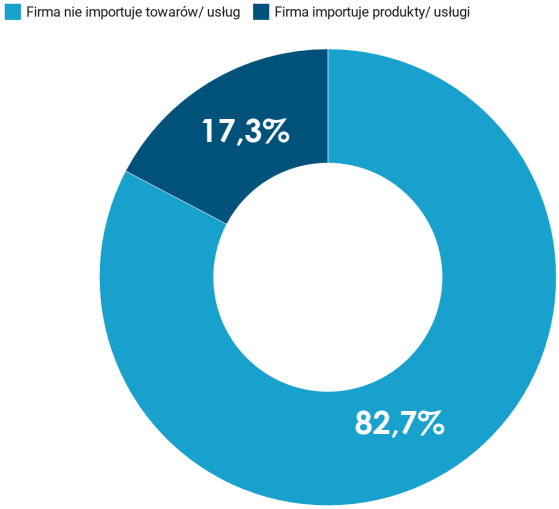
Wykres 3. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem posiadanego kapitału zagranicznego, n=600



Wykres 4. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem eksportu produktów/usług, n=600



Wykres 5. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem importu produktów/usług, n=600



POTRZEBY KADROWE

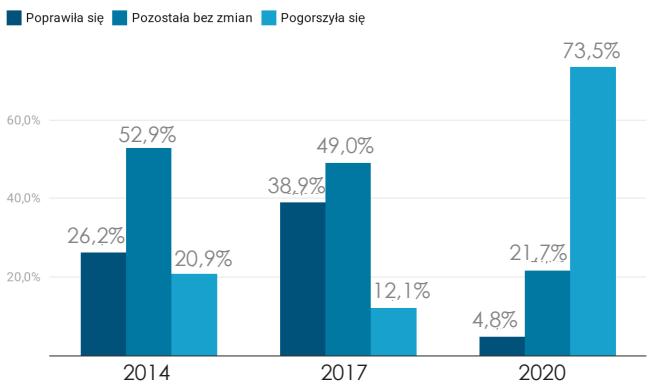
PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

WIDOCZNY SPADEK NASTROJÓW PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI

W edycji badania 2020 w opiniach przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej dotyczących obecnej sytuacji gospodarczej województwa niewiele było optymizmu. Odwróceniu uległ stosunek pozytywnych ocen do ocen negatywnych. W 2017 roku mieliśmy do czynienia z większym odsetkiem respondentów oceniających sytuację jako bardziej korzystną, a różnica między nim a odsetkiem osób, według których nastąpiło pogorszenie, wynosiła 25 punktów procentowych. W 2020 roku w opinii zdecydowanej większości badanych (73,5%) sytuacja gospodarcza w województwie wielkopolskim uległa pogorszeniu. Spadek nastrojów przedsiębiorców i odwrócenie pozytywnego trendu obserwowanego w poprzedniej edycji badania był związany z epidemią COVID-19.

Wykres 6. Porównanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



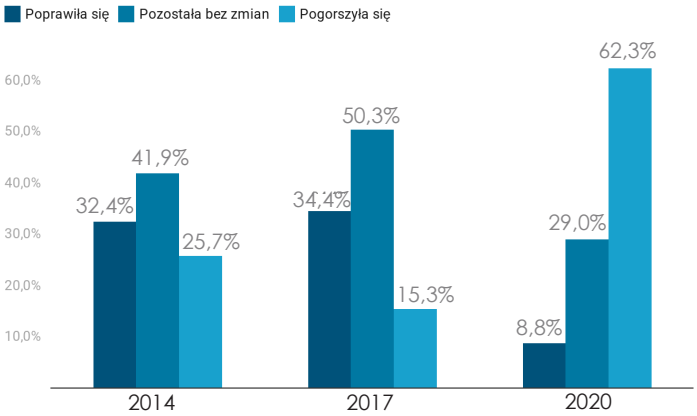
KONDYCJA PRZEDSIĘBIORSTW

62,3%

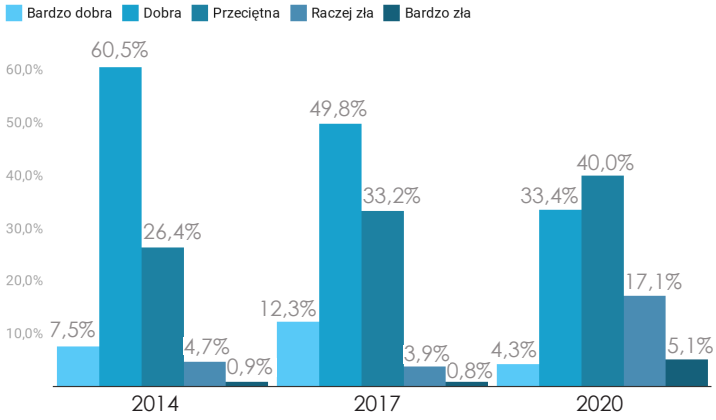
Respondentów stwierdziło, że sytuacja gospodarcza w ich firmie w ostatnim roku się pogorszyła.

Przedsiębiorcy ocenili negatywnie również zmiany, jakie zaszły w ich własnych firmach w ostatnim roku. 62,3% respondentów stwierdziło, że sytuacja gospodarcza w ich firmie w ostatnim roku się pogorszyła (co trzeci twierdził, że pozostała bez zmian). W 2017 roku połowa przedsiębiorców wskazywała, że w porównaniu z poprzednim rokiem sytuacja w ich firmach pozostała bez zmian. Co trzeci badany twierdził zaś, że uległa poprawie.

Wykres 7. Porównanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej w firmie w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

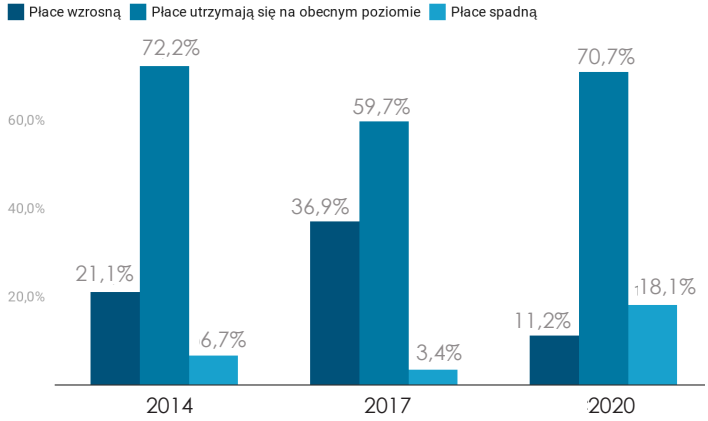


Wykres 8. Porównanie oceny kondycji firmy w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



Mimo kryzysowej sytuacji przedsiębiorcy nie przewidywali likwidacji firm, ale liczyli się z koniecznością przekierowania zasobów z dotychczasowego dążenia do rozwoju na działania mające na celu osiągnięcie stabilizacji.

Wykres 9. Porównanie oceny perspektywy zmiany płac w ciągu najbliższych 12 miesięcy w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



Około 70% firm w momencie badania prognozowało utrzymanie płac na obecnym poziomie w perspektywie najbliższego roku, co jest zbieżne z wynikiem z 2014 roku. Jedynie co dziesiąty badany uważał, że płace wzrosną, a zdaniem co piątego można się spodziewać ich spadku. W 2017 roku ponad 1/3 respondentów uważała, że płace wzrosną.

Nieco bardziej optymistycznie przedsiębiorcy ocenili obecne perspektywy rozwojowe firmy na najbliższe trzy lata – 41% oszacowało, że firma będzie się rozwijać, a niemal połowa (47,8%), że firma utrzyma się na obecnym poziomie rozwoju.

55,8 %
badanych pracodawców dostrzegło problemy w firmach.

Wykres 10. Porównanie deklaracji występowania problemów w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



Ponad połowa badanych (czyli prawie trzy razy więcej niż w 2017 roku) wskazała na problemy, jakich ich firmy doświadczały w momencie badania. Przedsiębiorcy mieli możliwość wyboru maksymalnie trzech problemów z dostępnej kafeterii – najwięcej wskazań przypadło na problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy (67%; aż pięć razy więcej wskazań niż w roku 2017), problemy z wysokimi obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ (40,8%) oraz problemy z płynnością finansową (31,6%).

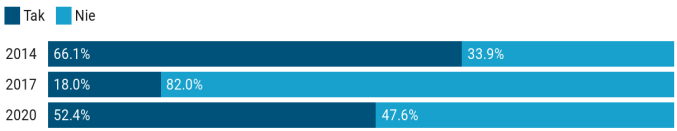
Ponieważ 8,6% respondentów spontanicznie podało odpowiedź „bieżące (i bardzo różnorodne) problemy są związane z epidemią koronawirusa”, do tabeli została dodana również ta kategoria odpowiedzi. Problem z epidemią dotknął przede wszystkim firmy zatrudniające więcej niż 50 pracowników (ok. 20% wskazań), a także w większym stopniu firmy z miasta Poznania niż z powiatu poznańskiego (10,9% vs 3,7%).

Warto zaznaczyć, że mimo kryzysu w dużych firmach nadal występowały niedobory kadrowe – 60% z badanych wskazało na problemy z brakiem pracowników (w firmach pozostałych wielkości było to od 7% do 16% wskazań).

JAKICH PROBLEMÓW SPODZIEWAJĄ SIĘ PRZEDSIĘBIORCY?

Wyniki badania edycji 2020 ujawniły ponadto znaczny wzrost odsetka firm przewidujących wystąpienie problemów w ciągu najbliższych 12 miesięcy od realizacji badania – z 18% w roku 2017 do 52,4% w roku 2020. Daje to wynik zbliżony do wyniku z roku 2014 (66,1%).

Wykres 11. Porównanie przewidywań występowania problemów w ciągu najbliższych 12 miesięcy w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



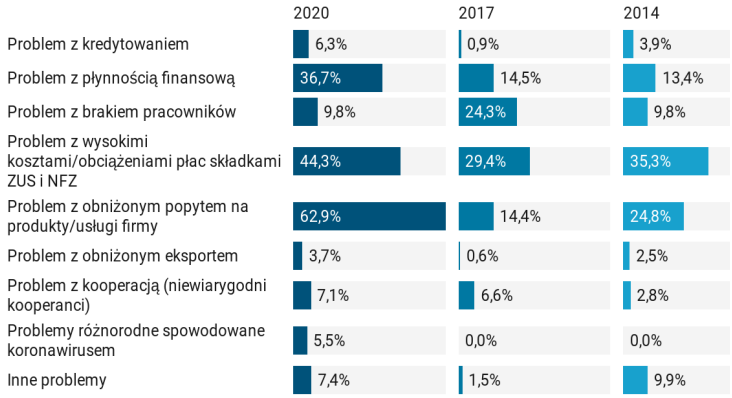
Struktura prognozowanych problemów jest podobna do struktury problemów występujących w momencie przeprowadzenia badania.

Przedsiębiorcy najczęściej wymieniali: ryzyko obniżonego popytu na produkty/usługi firmy (62,9%), problemy z wysokimi obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ (44,3%) oraz problemy z płynnością finansową (36,7%).

W odniesieniu do przyszłości także odnotowano dodatkową kategorię odpowiedzi, obejmującą spontaniczne wskazania problemów związanych z kryzysem pandemicznym (5,5%). Problemów z tej kategorii szczególnie obawiały się firmy zatrudniające między 50 a 249 osób (25% wskazań). Firmy z zatrudnieniem powyżej 250 osób spodziewały się dalszych trudności z brakiem pracowników (40% wskazań) oraz problemów z kredytowaniem (20% wskazań). Z kolei firmy z kapitałem zagranicznym, firmy importujące i firmy z przychodami większymi niż 5 mln PLN obawiały się problemów z eksportem.

Pesymizm przedsiębiorców ujawnia się również w tym, że niemal ¾ z nich nie spodziewa się poprawy wyników finansowych z ubiegłego roku.

Wykres 12. Porównanie przewidywań występowania problemów w ciągu najbliższych 12 miesięcy wg kategorii w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=314; 2017: n=108; 2014: n=402



POTRZEBY KADROWE PRZEDSIĘBIORCÓW

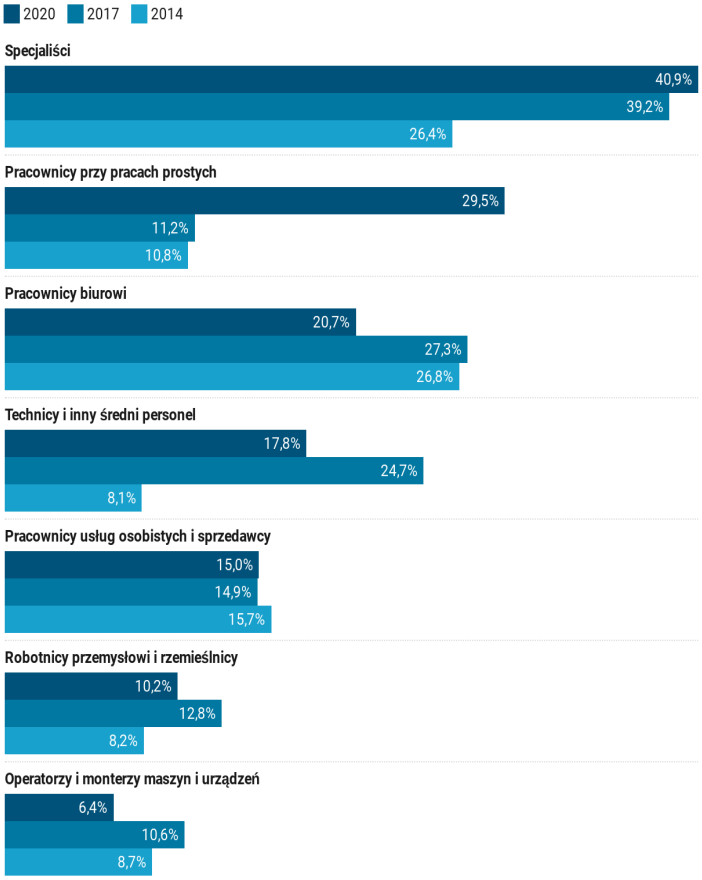
W badaniu w 2020 roku zdecydowanie więcej przedsiębiorców niż w 2017 roku zadeklarowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 miesięcy poprzedzających realizację badania (30% w stosunku do 16%). Częściej na przyjęcie nowych osób decydowały się firmy importujące, firmy eksportujące towary/usługi, a także takie, w których wielkość przychodów jest wysoka.

77,1% firm biorących udział w wywiadach w 2020 roku utrzymało poziom zatrudnienia na tym samym poziomie w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających realizację badania. Było to nieznacznie więcej niż w roku 2017 (72,3%) oraz 2014 (71,2%).

W porównaniu do danych z 2017 roku zmniejszył się nieznacznie odsetek firm, w których wzrosło zatrudnienie (z 15,5% do 9,6%). Jednocześnie na podobnym poziomie utrzymał się odsetek organizacji, w których liczba zatrudnionych zmniejszyła się (12,2% w 2017 r. vs 13,3% w 2020 r.).

Deklarowana skala zwolnień lub odejść pracowników w badaniu w 2020 roku była podobna jak w latach poprzednich (zwolnienia miały miejsce w przypadku mniej niż 30% firm). Do zwolnień pracowników lub odejść pracowników częściej dochodziło w firmach o najwyższych przychodach netto, firmach eksportujących i firmach importujących. Obserwowane różnice w proporcjach są niekiedy duże, np. aż 77,5% firm z przychodem pow. 5 mln PLN przyznały, że miały u nich miejsce zwolnienia lub odejścia pracowników, gdy jednocześnie w firmach z przychodami do 100 tys. PLN ten wskaźnik wyniósł ok. 12%.

Wykres 13. Zwolnienia lub odejścia z pracy według grupy zawodów w trzech edycjach badania: 2020: n=166; 2017: n=158; 2014: n=185



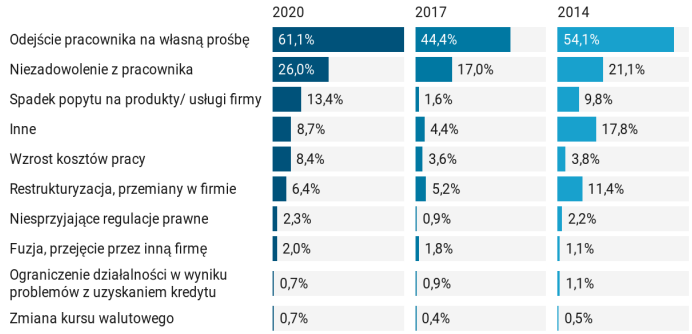
Deklarowane przez respondentów zwolnienia lub odejścia kadry dotyczyły najczęściej: specjalistów (40,9%), pracowników przy pracach prostych (29,5%), pracowników biurowych (20,7%) i techników i inny średni personel (17,8%)[8].

8 Podział zawodów (a w zasadzie wielkich grup zawodowych) wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 r. – tekst jednolity (Dz.U. z 2018 r. poz. 227)

W firmach zatrudniających ponad 250 osób zwolnienia lub odejścia kadry najczęściej obejmowały pracowników przy pracach prostych oraz techników i innego średniego personelu, zaś w firmach z kapitałem zagranicznym najwięcej wskazań dotyczyło pracowników przy pracach prostych (54,9%).

Przyczyną zwolnień w zdecydowanej większości przypadków było odejście pracownika na własną prośbę – 61,1% wskazań. Kolejno wymienianym powodem było niezadowolenie z pracownika (26% wskazań) oraz spadek popytu na produkty/usługi firmy (13,4%). Dwie główne przyczyny zwolnień były takie same, jak w edycji badania 2017, ale w roku 2020 respondenci wskazywali je częściej.

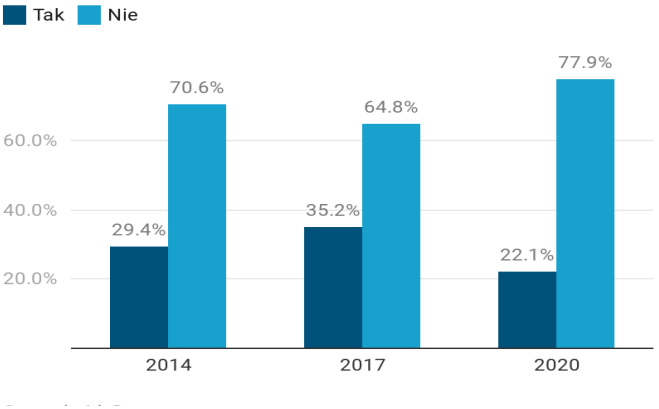
Wykres 14. Porównanie powodów zwolnień/odejść pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=166; 2017: n=158; 2014: n=185



8 na 10 firm stwierdziło, że w perspektywie najbliższych 12 miesięcy od realizacji badania przewiduje utrzymanie się w ich organizacjach zatrudnienie na obecnym poziomie. 14,3 % firm przewiduje wzrost zatrudnienia, a 4,5% spadek.

W ciągu 12 miesięcy od realizacji badania 22,1% respondentów zadeklarowało, że planuje zatrudniać nowych pracowników (35,2% takich odpowiedzi w edycji 2017 i 29,4% w edycji 2014). Przedsiębiorcy z aglomeracji poznańskiej najczęściej stwierdzali, że zamierzają zatrudnić specjalistów (44,2%), pracowników przy pracach prostych (24,8%), a także pracowników biurowych oraz techników i inny personel średni (po ok. 20%).

Wykres 15. Porównanie planów zatrudnienia nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



Przedsiębiorców zapytano także o opinię na temat przewidywanego zapotrzebowania na zawody na terenie aglomeracji poznańskiej i wskazanie maksymalnie trzech odpowiedzi. Respondenci najczęściej wskazywali: specjalistów (43,5%), techników i inny średni personel (31,1%), robotników i pracowników przemysłowych (22,7%) oraz pracowników przy pracach prostych (22,6%).

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY

Poszukiwani pracownicy z doświadczeniem i znajomością branży.

Pracodawcy zostali poproszeni o wybranie trzech elementów przygotowania zawodowego, które w ich opinii są najważniejsze przy zatrudnianiu nowego pracownika. Przedsiębiorcy najczęściej wskazywali, że oczekują od kandydatów przede wszystkim doświadczenia zawodowego (51,8%) oraz znajomości branży (49,9%). Były to najczęstsze wybory pracodawców również w 2014 roku i 2017 roku.

Biorąc pod uwagę kategorie wielkości przedsiębiorstw, doświadczenie kandydata jest szczególnie istotne dla firm zatrudniających powyżej 250 osób (83,3%) oraz dla firm z dochodem wyższym niż 5 mln PLN (65,2%).

Wzrost zainteresowania pracodawców ukończonymi przez kandydata kursami i szkoleniami.

Warto zwrócić uwagę, że pomiędzy rokiem 2017 a 2020 nastąpił niemal dwukrotny wzrost znaczenia, jakie w procesie rekrutacji pracodawcy przypisywali ukończonym przez kandydata kursom i szkoleniom (z 12,6% do 20,2% wskazań pracodawców). Natomiast znacznie mniejsze niż w poprzedniej edycji badania znaczenie dla pracodawców mają obecnie: znajomość specjalistycznych programów komputerowych (z 29,1% w 2017 r. do 18,9% w 2020 r.) i znajomość języków obcych (spadek z 24,2% do 19,7%). Może to mieć związek z tym, że pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników na niższe stanowiska, na których nie ma potrzeby używania języków obcych. Znajomość języków obcych jest natomiast oczekiwana w firmach z kapitałem zagranicznym (52,6% wskazań w firmach z kapitałem zagranicznym).

JAKICH ELEMENTÓW PRZYGOTOWANIA POZAZAWODOWYEGO OCZEKUJĄ PRACODAWCY OD PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW?

Pracodawcy zostali także poproszeni o wybranie trzech elementów przygotowania pozazawodowego, które w ich opinii są najważniejsze przy wyborze pracownika. Najczęściej wskazywane przez pracodawców były: komunikatywność (68,4%), umiejętność analitycznego myślenia (49,6%) i otwartość na ludzi (47,5%). Te trzy kompetencje są od 2014 r., pomimo zmian w wielkości wskazań, najbardziej oczekiwane od kandydatów do pracy. Odnotowano wprawdzie ogólny spadek znaczenia umiejętności analitycznego myślenia w stosunku do deklaracji pracodawców z 2017 r., warto jednak mieć na uwadze, że w tym roku kompetencję tę wskazało aż 75% dużych firm oraz 75% firm z kapitałem zagranicznym. W porównaniu z edycją badania 2017 znaczenie otwartości na ludzi wzrosło w ogólnej liczbie badanych przedsiębiorców prawie o 10 %.

CZEGO PRACODAWCY Z TERENU AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ OCZEKUJĄ OD PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW?

(2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609)

2020

Przygotowanie zawodowe oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	**51,8%**
ZNAJOMOŚĆ BRANŻY	**49,9%**
OBSŁUGA SPECJALISTYCZNYCH MASZYN I URZĄDZEŃ	**21,7%**
KURSY I SZKOLENIA	20,2%
PRAWO JAZDY	20,1%
ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH	19,7%
OBSŁUGA KOMPUTERA	19,4%
ZNAJOMOŚĆ SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH	18,9%
OBSŁUGA URZĄDZEŃ BIUROWYCH	6,0%



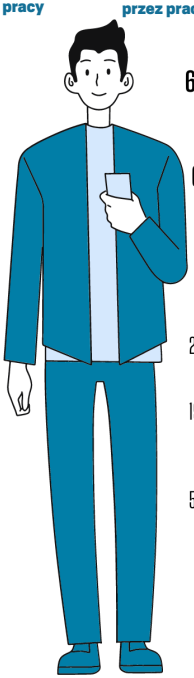
Przygotowanie pozazawodowe oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy

68,4%	**KOMUNIKATYWNOŚĆ**
49,6%	**UMIEJĘTNOŚĆ ANALITYCZNEGO MYŚLENIA**
47,5%	**OTWARTOŚĆ NA LUDZI**
29%	PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ
19,4%	PEWNOŚĆ SIEBIE
9,1%	UMIEJĘTNOŚĆ AUTOPREZENTACJI

2017

Przygotowanie zawodowe oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	**49,5%**
ZNAJOMOŚĆ BRANŻY	**42%**
ZNAJOMOŚĆ SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH	**29,1%**
ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH	24,2%
OBSŁUGA KOMPUTERA	21,2%
PRAWO JAZDY	17,4%
OBSŁUGA SPECJALISTYCZNYCH MASZYN I URZĄDZEŃ	17,4%
KURSY I SZKOLENIA	12,6%
OBSŁUGA URZĄDZEŃ BIUROWYCH	5,4%



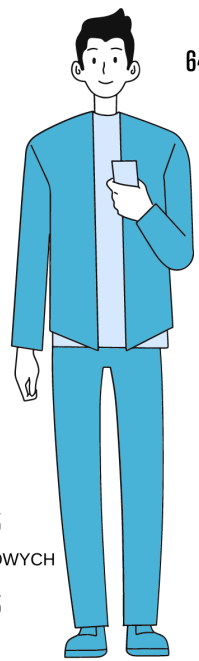
Przygotowanie pozazawodowe oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy

65,6%	**UMIEJĘTNOŚĆ ANALITYCZNEGO MYŚLENIA**
61,5%	**KOMUNIKATYWNOŚĆ**
37,8%	**OTWARTOŚĆ NA LUDZI**
29,7%	PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ
19,4%	PEWNOŚĆ SIEBIE
5,6%	UMIEJĘTNOŚĆ AUTOPREZENTACJI

2014

Przygotowanie zawodowe oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	**52,8%**
ZNAJOMOŚĆ BRANŻY	**50,6%**
PRAWO JAZDY	**24,4%**
OBSŁUGA KOMPUTERA	23,8%
ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH	20,4%
OBSŁUGA SPECJALISTYCZNYCH MASZYN I URZĄDZEŃ	19,9%
KURSY I SZKOLENIA	16,8%
ZNAJOMOŚĆ SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH	14,8%
OBSŁUGA URZĄDZEŃ BIUROWYCH	4,9%



Przygotowanie pozazawodowe oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy

64,7%	**KOMUNIKATYWNOŚĆ**
48,5%	**UMIEJĘTNOŚĆ ANALITYCZNEGO MYŚLENIA**
41,1%	**OTWARTOŚĆ NA LUDZI**
22,9%	PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ
19,6%	PEWNOŚĆ SIEBIE
8,9%	UMIEJĘTNOŚĆ AUTOPREZENTACJI

SPOSOBY REKRUTACJI NOWYCH PRACOWNIKÓW

32,9% firm rekrutowało pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

w porównaniu z danymi z roku 2017 w roku 2020 nieznacznie wzrósł odsetek firm, które rekrutowały pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy (z 28,8% do 32,9%). W 2014 r. wynik był nieco wyższy (35,9%).

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających realizację badania firmy eksportujące, firmy importujące i firmy z wysokim dochodem częściej od pozostałych prowadziły nabór pracowników.

Pracodawcy poszukiwali pracowników poprzez ogłoszenia internetowe lub poprzez prywatne kontakty.

Firmy, które rekrutowały pracowników w ciągu 12 miesięcy poprzedzających realizację badania, najczęściej poszukiwały kandydatów do pracy poprzez zamieszczenie ogłoszenia w Internecie (63,1%) i korzystanie z polecenia (45,3%). Częstą praktyką, na którą wskazało 20,6% firm, jest rozpatrywanie podań o pracę osób, które przesyłały przyszłemu pracodawcy swoje dokumenty aplikacyjne z własnej inicjatywy, a nie w odpowiedzi na ogłoszenie.

Tym, co odróżnia wyniki z 2020 r. od poprzednich edycji badania, jest znaczny wzrost popularności wskazanych sposobów prowadzenia rekrutacji. Firmy dwukrotnie częściej niż w 2017 r. korzystały z ogłoszeń w Internecie (wzrost z 32,3% do 63,1%), dwukrotnie częściej poszukiwały kandydatów z polecenia (wzrost z 20,5% do 45,3%) i ponad dwukrotnie częściej rozpatrywały ofertę kandydata, który z własnej inicjatywy aplikował o pracę (wzrost z 8,3% do 20,6%).

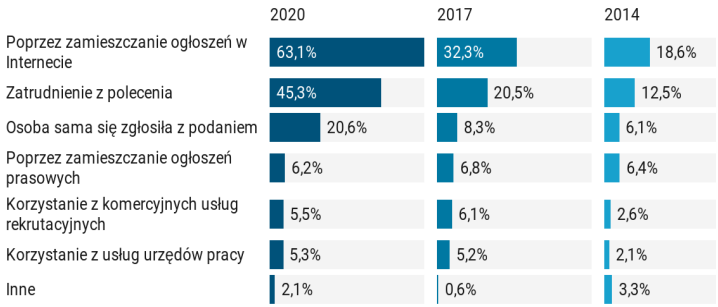
Ponadto:

- z komercyjnych usług rekrutacyjnych korzystały najczęściej firmy z kapitałem zagranicznym oraz firmy osiągające przychody powyżej 5 mln pln rocznie (ponad 20% wskazań),

- stosunkowo rzadko wykorzystywano ofertę urzędów pracy. Z ich usług rekrutacyjnych korzystały głównie firmy z przychodami między 100-200 tys. i powyżej 5 mln pln (ok. 13% wskazań) oraz firmy z kapitałem zagranicznym (prawie 10% wskazań),

- 25% firm zatrudniających 50-249 pracowników zamieszczało oferty pracy w prasie.

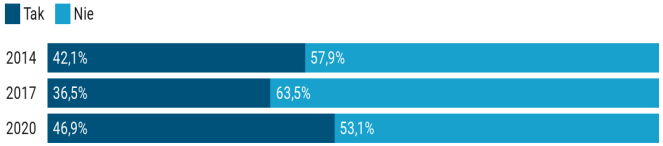
Wykres 16. Porównanie udziału procentowego sposobów rekrutowania nowych pracowników wybieranych w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=197; 2017: n=172; 2014: n=218



UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM

W ostatnim roku szkolenia dla pracowników zrealizowano w prawie 50% firm.

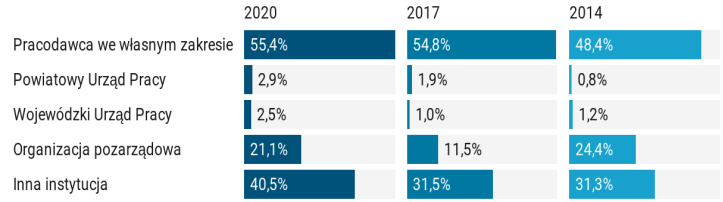
Wykres 17. Porównanie zmiany w zakresie uczestnictwa pracowników w szkoleniach w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



W porównaniu z danymi z roku 2017 w roku 2020 wzrósł odsetek firm, które zadeklarowały, że zapewniły swoim pracownikom udział w szkoleniach (z 36,5% do 46,9%.).

Firmy z wysokimi przychodami istotnie częściej deklarowały, że kierowały swoich pracowników na szkolenia.

Wykres 18. Porównanie udziału procentowego organizatorów szkoleń wybieranych w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=281; 2017: n=219; 2014: n=256



Wszystkie firmy z zatrudnieniem większym niż 250 osób oraz niemal 95% firm z zatrudnieniem 50-249 osób angażowały pracowników w szkolenia w okresie ostatnich 12 miesięcy. W przypadku mniejszych firm odsetek takich wskazań wyniósł odpowiednio 46,1% dla mikrofirm i 60,4% dla małych firm.

Najczęściej organizatorem szkoleń był pracodawca (55,4% wskazań) lub „inna instytucja" (40,5%) – w tej kategorii pracodawcy najczęściej wskazywali partnera biznesowego firmy (tj. dostawcę produktów/ usług). Co piąta firma współpracowała w tym obszarze z organizacjami pozarządowymi. Przedsiębiorstwa w niewielkim stopniu korzystały w tym obszarze z usług Powiatowego Urzędu Pracy (jedynie 2,9% wskazań) i Wojewódzkiego Urzędu Pracy (2,5% wskazań). Lista najczęstszych organizatorów szkoleń nie zmieniła się w znaczący sposób od 2014 roku.

97% firm zadeklarowało zadowolenie z efektów realizowanych szkoleń.

Wskaźnik zadowolenia z efektów szkoleń utrzymuje się na takim poziomie od 2014 roku .

WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORSTW Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY

Jedynie 16,5% pracodawców zadeklarowało współpracę z instytucjami wspierającymi rynek pracy.

W przypadku firm osiągających przychody powyżej 5 mln PLN ten odsetek jest znacznie wyższy i wynosi w 2020 roku 47,4%. Również wielkość zatrudnienia ma związek z częstością korzystania z takiej współpracy – im większa firma, tym częściej występuje taka kooperacja.

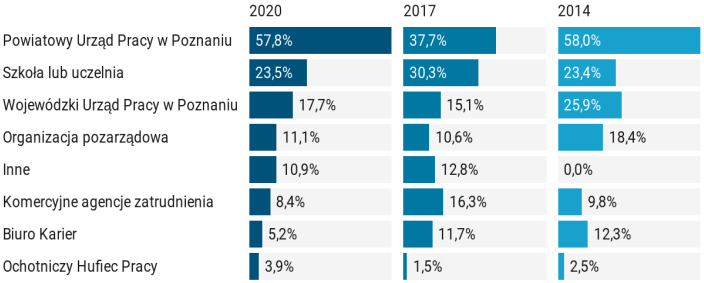
Odsetek firm współpracujących z instytucjami rynku pracy spadł w stosunku do danych z roku 2017 (z 28,4% do 16,5%) i jest bliski wynikowi, jaki został odnotowany w 2014 roku (13,3%).

Wykres 19. Porównanie udziału procentowego pracodawców współpracujących z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



W porównaniu z danymi z roku 2017 zmieniła się także lista instytucji rynku pracy, z którymi współpracują przedsiębiorcy.

Wykres 20. Porównanie udziału procentowego współpracy podejmowanej z instytucjami rynku pracy poszczególnych typów w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=99; 2017: n=170; 2014: n=80



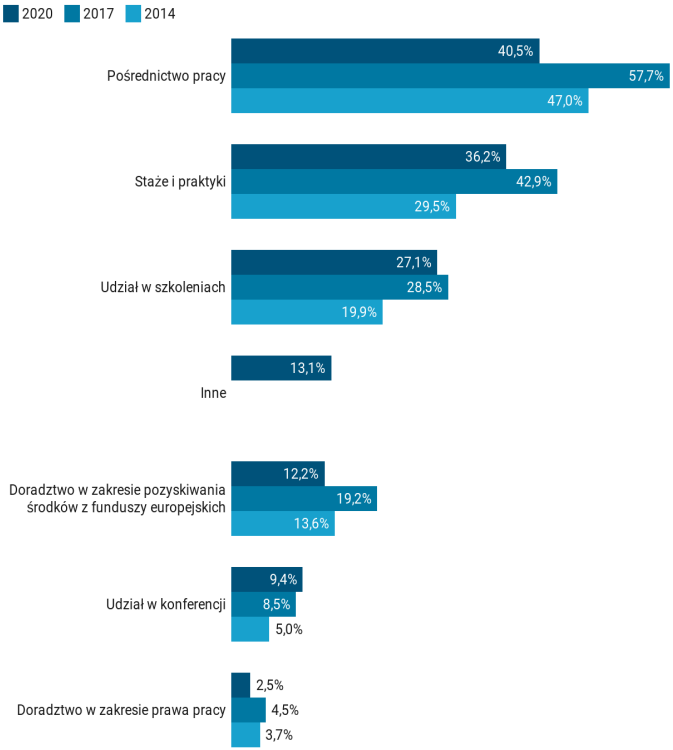
Więcej firm kooperuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu (wzrost odsetka wskazań z 37,5% do 57,8%). Natomiast znaczący spadek nastąpił w zakresie współpracy z komercyjnymi agencjami zatrudnienia (z 16,3% do 8,4%) oraz z biurami karier (z 11,7% do zaledwie 5,2%).

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie wynikające z wielkości i rodzaju firm:

- współpracę z komercyjnymi agencjami zatrudnienia podejmują głównie firmy średnie i duże (odpowiednio 25% i 42,9%), firmy prowadzące działalność eksportową (36%) i firmy importujące (22,6%),
- organizacje pozarządowe są najczęściej wybierane przez przedsiębiorstwa średnie i duże (odpowiednio 25% i 28,6%) oraz firmy z kapitałem zagranicznym (24,5%),
- współpracę z biurami karier podejmują przede wszystkim firmy zatrudniające ponad 250 osób (28,6%), a także firmy z kapitałem zagranicznym (33,4%),
- Ochotnicze Hufce Pracy są z kolei najbardziej popularne wśród firm z kapitałem zagranicznym (28,8%) i w grupie firm z przychodami między 200-600 tys. PLN.

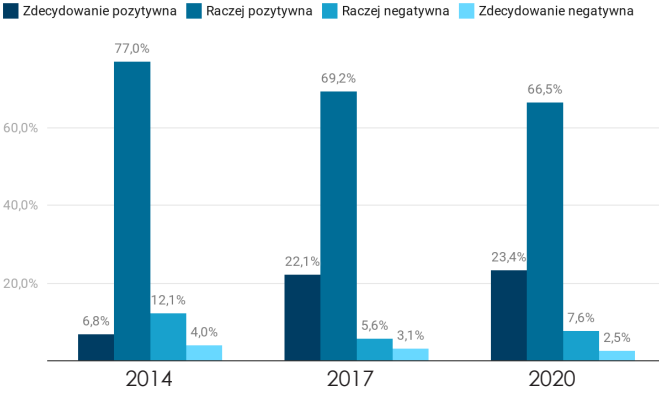
Współpraca z instytucjami rynku pracy dotyczy przede wszystkim: pośrednictwa pracy (deklaracja ze strony 40,5% firm), organizacji staży i praktyk dla potencjalnych pracowników (36,2%) oraz udziału pracowników firm w szkoleniach (27,1%). Te trzy obszary były najczęściej wskazywane przez przedsiębiorców również w poprzednich edycjach badania. Warto odnotować, że w porównaniu z danymi z 2017 r. znacznie zmniejszył się odsetek firm deklarujących kooperację z instytucjami rynku pracy w zakresie pośrednictwa pracy (z 57,7% do 40,5%).

Wykres 21. Porównanie udziału procentowego poszczególnych form współpracy podejmowanej z instytucjami wpierającymi rynek pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=99; 2017: n=170; 2014: n=80



Od 2017 roku ocena zadowolenia ze współpracy utrzymuje się na dość wysokim poziomie.

Wykres 22. Porównanie oceny współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=99; 2017: n=170; 2014: n=80



Ponad 2/3 firm, które podjęły współpracę z instytucjami rynku pracy, uznało tę współpracę za „raczej pozytywną", a co czwarta firma za „zdecydowanie pozytywną". Dane procentowe wskazują, że swoje zadowolenie oceniły wyżej firmy: z przychodami do 200 tys. PLN, bez kapitału zagranicznego, z miasta Poznań oraz te, które nie zajmują się importem/eksportem.

WSPÓŁPRACA PRZEDSIĘBIORSTW Z INSTYTUCJAMI EDUKACYJNYMI

Jedynie co czwarty pracodawca zadeklarował, że współpracuje z instytucjami edukacyjnymi.

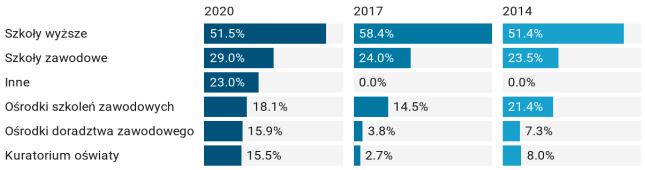
W porównaniu z danymi z roku 2017 w roku 2020 odsetek firm współpracujących z instytucjami edukacyjnymi minimalnie wzrósł (z 21,4% do 25%).

Wykres 23. Porównanie udziału procentowego pracodawców współpracujących z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=600; 2017: n=600; 2014: n=609



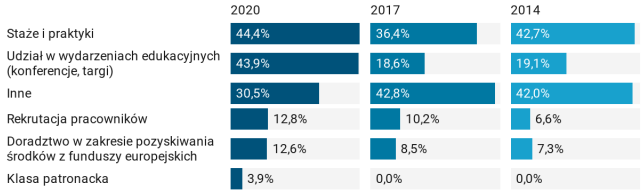
Firmy, które współpracują z instytucjami edukacyjnymi, najczęściej wybierają kooperację ze szkołami wyższymi (51,5%) i szkołami zawodowymi (29%). 23% firm wybrało kategorię „inne". Respondenci wymieniali m.in.: szkoły podstawowe, szkoły policealne, firmy szkoleniowe.

Wykres 24. Porównanie udziału procentowego współpracy podejmowanej z instytucjami edukacyjnymi poszczególnych typów w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=150; 2017: n=128; 2014: n=136



W porównaniu z wynikami z 2017 roku mniej firm współpracuje ze szkołami wyższymi (z 58,4% w 2017 r. do 51,5% w 2020 r.). W 2020 roku więcej pracodawców niż w 2017 roku kooperuje ze szkołami zawodowymi (wzrost z 24% do 29%). Zdecydowanie więcej firm współpracuje też z ośrodkami doradztwa zawodowego (z 3,8% do 15,9% wskazań) i z kuratorium oświaty (wzrost z 2,7% do 15,5%).

Wykres 25. Porównanie udziału procentowego poszczególnych form współpracy podejmowanej z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=150; 2017: n=128; 2014: n=136

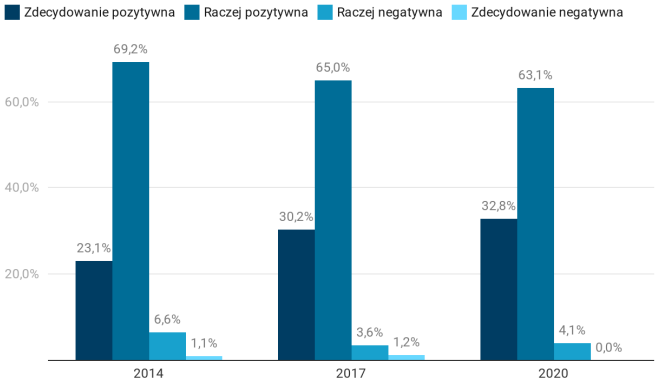


Przedsiębiorstwa i instytucje edukacyjne podejmują wspólne działania w obszarze staży i praktyk (deklaracje 44,4% przedsiębiorców) oraz poprzez udział w wydarzeniach edukacyjnych, m.in. konferencje, targi (43,9%). Rekrutację pracowników oraz doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich wskazało niewiele ponad 12% firm, a klasę patronacką niespełna 4%. Około 30% respondentów wybierało kategorię „inne" i wskazywało m.in. na: szkolenia, świadczenie usług, wspólne projekty, wydawanie orzeczeń.

Pracodawcy deklarują, że biorą udział w wydarzeniach edukacyjnych.

W porównaniu do danych z roku 2017 w roku 2020 pracodawcy częściej wskazywali na współpracę w obszarze staży i praktyk (z 36,4% do 44,4%). Najbardziej zauważalna zmiana dotyczy udziału w wydarzeniach edukacyjnych – ponad dwukrotny przyrost wskazań względem poprzedniej edycji badania.

Wykres 26. Porównanie oceny współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014; 2020: n=150; 2017: n=128; 2014: n=136



Niemal wszystkie firmy wyraziły zadowolenie ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi, a co trzecia wskazała na możliwie maksymalną ocenę tej współpracy („zdecydowanie pozytywnie”).

POTRZEBY KADROWE

PRZEDSIĘBIORCÓW AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

REKOMENDACJE

REKOMENDACJE

Zwrócenie przez nauczycieli większej uwagi na kształcenie w zakresie kompetencji miękkich, w sposób szczególny wsparcie uczniów w rozwijaniu umiejętności komunikacji, umiejętności analitycznego myślenia i postawy otwartości na ludzi.

Zwrócenie przez instytucje edukacyjne większej uwagi na przygotowanie praktyczne uczniów i studentów do wykonywania przyszłej pracy zawodowej, przede wszystkim poprzez organizowanie programów praktyk i staży zawodowych dla młodzieży, które umożliwią nabycie doświadczenia zawodowego oraz poznanie branży.

Przygotowanie uczniów i studentów do wejścia na rynek pracy poprzez organizowanie przez szkoły i uczelnie warsztatów na temat skutecznego poszukiwania zatrudnienia. Istotne, aby w programie zajęć zostały uwzględnione zagadnienia dotyczące najpopularniejszych sposobów prowadzenia rekrutacji przez przedsiębiorców tj.: zamieszczanie ogłoszeń o pracę w Internecie, zatrudnienie „z polecenia" oraz rozpatrywanie podań przesyłanych przez kandydatów z własnej inicjatywy.

Podjęcie przez władze samorządowe dialogu z władzami centralnymi na temat modyfikacji lub uzupełnienia aktów prawnych o przepisy, które umożliwią zintensyfikowanie i zaprojektowanie nowych działań w obszarze regulacji spraw przyjazdu, pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, zwłaszcza w obliczu utrudnień w swobodnej migracji związanych z pandemią COVID-19.

Podjęcie działań przez instytucje edukacyjne i instytucje wspierające rynek pracy mające na celu nawiązanie i zintensyfikowanie współpracy z przedsiębiorcami.

Realizacja przez instytucje rynku pracy (z wykorzystaniem wiedzy i wsparcia miejskich jednostek badawczych) działań mających na celu wyjaśnienie, jakie czynniki stoją za wysokim wskaźnikiem odejść pracowników na własne życzenie w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej. Dzięki odpowiednio zaprojekowanym i przeprowadzonym projektom badawczym możliwe stałoby się opracowanie wsparcia pracodawców w zakresie utrzymania pracownika w firmie, budowania identyfikacji zespołów pracowniczych etc.

Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej 2020

Broszura opracowana na podstawie raportu z badania „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring" przeprowadzonego przez: ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. **na zlecenie:** Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu.

Koncepcja badania: Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej

Metodyka badania: Centrum Badań Stosowanych Ultex Ankieter Sp. z o.o.

Autor tekstu: Hanna Kroczak, Marta Łuczak

Autor projektu graficznego: Alicja Koperska, Ewelina Szymańska
Skład: Ewelina Szymańska
Wykresy: datawrapper.de
Infografika: canva.com

Cytowanie za podaniem źródła:
Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej 2020,
Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, Poznań 2020

ISBN 978-83-949220-1-6