Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej

wybrane wyniki



Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej
Poznań 2014

ZAGADNIENIA

1. Potencjał demograficzny aglomeracji poznańskiej
2. Potencjał gospodarczy aglomeracji poznańskiej
3. Potencjał rynku pracy aglomeracji poznańskiej
4. Sytuacja na rynku pracy: perspektywa przedsiębiorców
5. Potrzeby kadrowe pracodawców

PROJEKT BADAWCZY:

Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring

---

Zleceniodawca:
Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej
przy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży

Wykonawca:
Centrum Badań Stosowanych Ultex Ankieter Sp. z o. o.

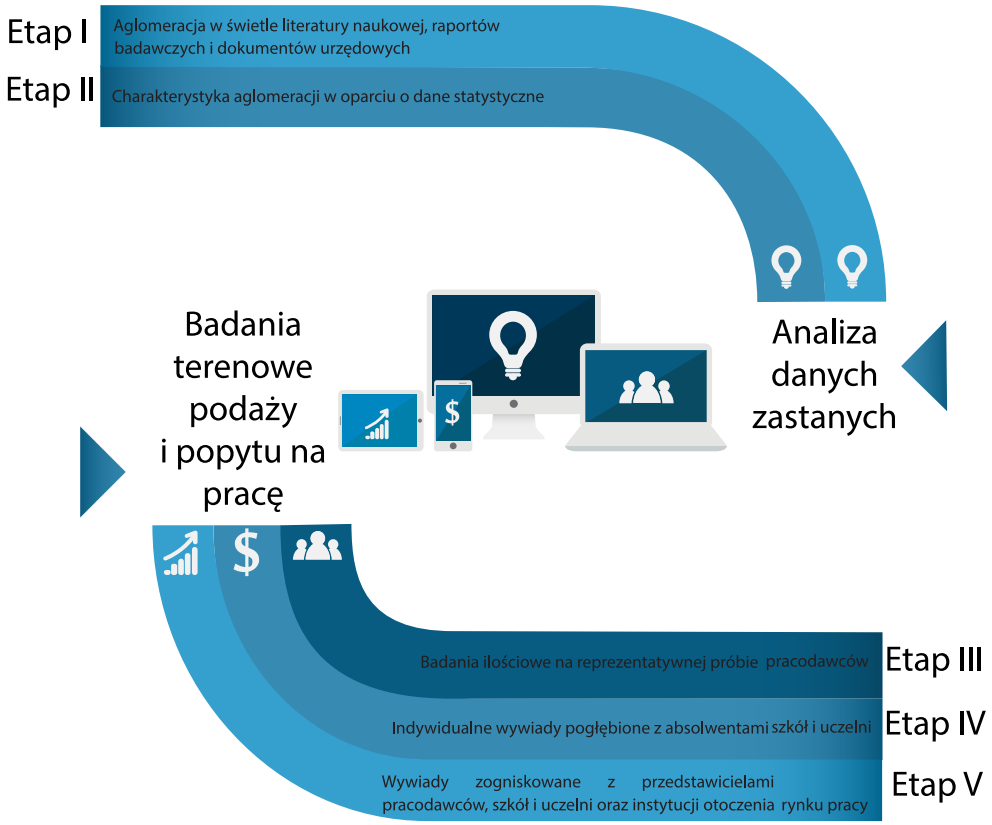
Broszura prezentuje wybrane wyniki badań. Komplet dokumentów opracowanych w ramach zamówienia oraz opracowania własne Obserwatorium dostępne są na stronie:

www.obserwatorium-poznan.pl

Głównym celem przeprowadzonego badania było zebranie i opracowanie informacji, które mogą służyć zarówno pracodawcom, jak i pracownikom aglomeracji poznańskiej w budowaniu dalszej strategii rozwoju i zatrudnienia. Jednym z istotnych rezultatów projektu było również opracowanie kompletnej metodologii niezbędnej do prowadzenia systematycznego monitoringu lokalnej gospodarki i rynku pracy przez Obserwatorium.

Projekt był realizowany od 18 czerwca do 8 grudnia 2014 r.

Badanie składało się z dwóch głównych zadań w ramach pięciu następujących po sobie etapów.



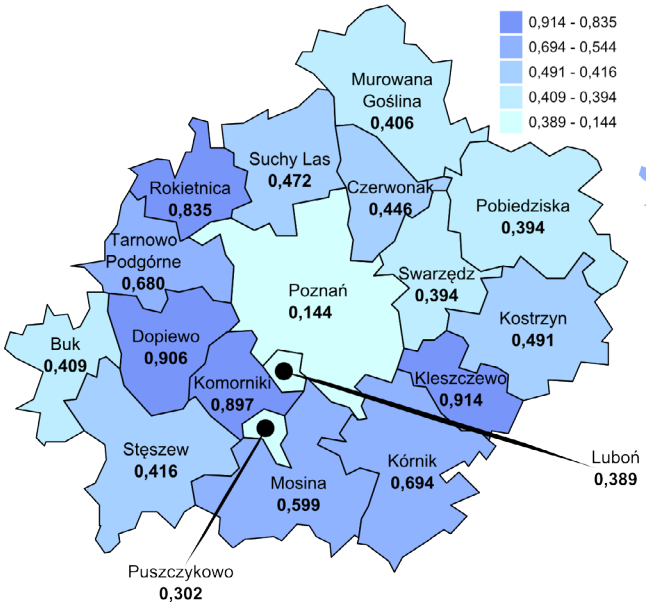
Szczegółowe problemy badawcze:

P1. Charakterystyki demograficzne mieszkańców aglomeracji
P2. Główne wskaźniki gospodarcze aglomeracji
P3. Aktywność zawodowa ludności i poziom bezrobocia w aglomeracji
P4. Charakterystyki rynku pracy aglomeracji
P5. Benchmarking rynku pracy aglomeracji
P6. Ocena tendencji na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy
P7. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej
P8. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy
P9. Sposoby rekrutacji nowych pracowników
P10. Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym
P11. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy
P12. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi
P13. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

W efekcie badania powstały raporty liczące w sumie niemal 500 stron tekstu. Kluczowym produktem jest również instrukcja procedury badawczej, dzięki której kolejne tury badania będą przeprowadzane samodzielnie przez zespół Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej.

1 Potencjał demograficzny aglomeracji poznańskiej

Na potencjał demograficzny składają się rozmiary populacji, jej struktura oraz intensywność podstawowych procesów demograficznych. Stan powyższych aspektów wpływa na możliwości rozwoju społeczno-gospodarczego obszarów aglomeracji poznańskiej i jej otoczenia.

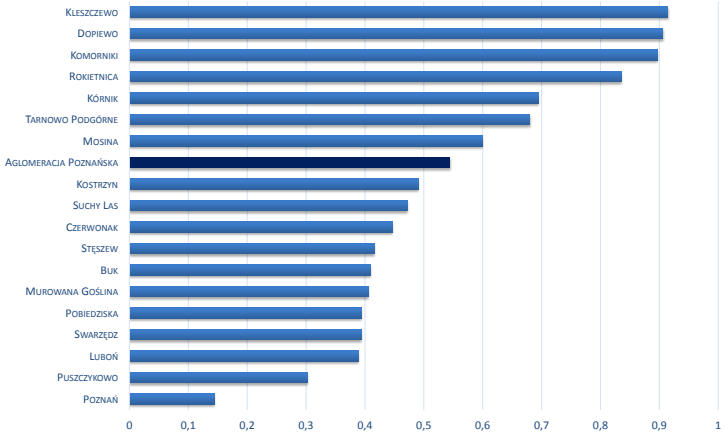




Źródło: Badania własne. Syntetyczny miernik rozwoju skonstruowano w oparciu o dziewięć wskaźników diagnostycznych z obszarów: struktura demograficzna, ruch naturalny i migracje ludności.

Wartość syntetycznego miernika rozwoju demograficznego pozwala ocenić zróżnicowanie potencjałów demograficznych gmin aglomeracji poznańskiej. Najwyższe wartości tego miernika w 2013 roku notuje się w gminach Kleszczewo, Dopiewo, Komorniki i Rokietnica. Najwyższy potencjał demograficzny zaobserwowano zatem w gminach bezpośrednio okalających miasto Poznań, od strony zachodniej. Gminami, które charakteryzują się najniższym potencjałem demograficznym są: Poznań, Puszczykowo oraz Luboń. Spadek przyrostu naturalnego, który jest ważną składową potencjału demograficznego, szczególnie widoczny jest w mieście Poznań.

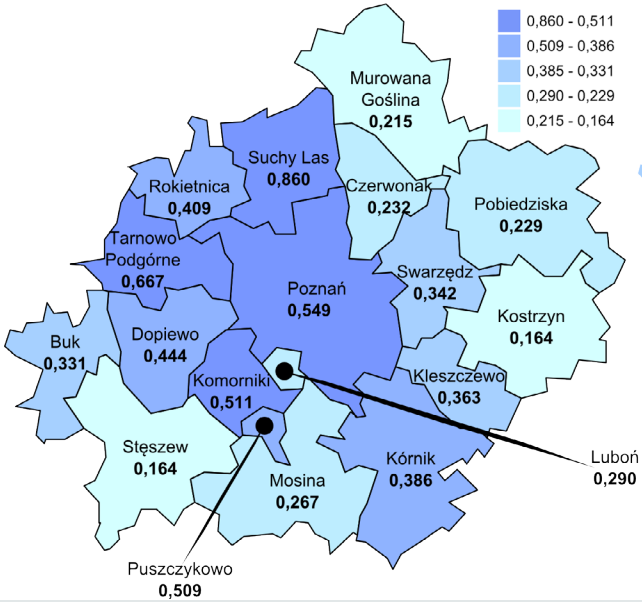
Wykres 1. Syntetyczny miernik potencjału demograficznego w 2013 roku



Źródło: Badania własne. Syntetyczny miernik rozwoju skonstruowano w oparciu o dziewięć wskaźników diagnostycznych z obszarów: struktura demograficzna, ruch naturalny i migracje ludności.

2 Potencjał gospodarczy aglomeracji poznańskiej

Na potencjał gospodarczy składają się intensywność i struktura zmian w sektorze działalności gospodarczej. Analizowane aspekty potencjału gospodarczego determinują dynamikę wzrostu PKB wpływając na proces rozwoju społeczno-gospodarczego obszaru aglomeracji poznańskiej.

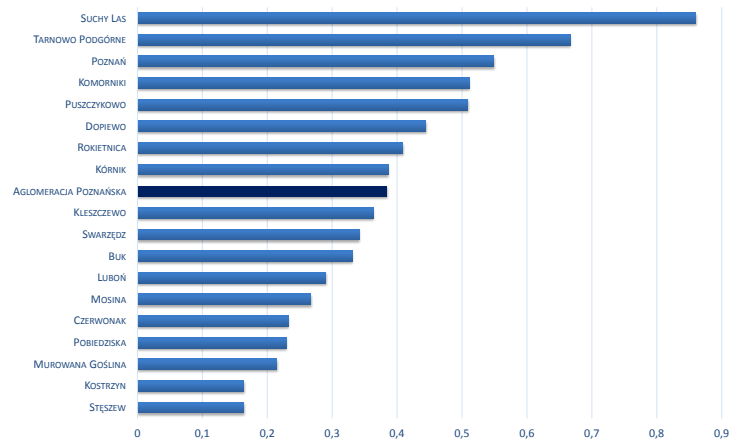




Źródło: Badania własne. Syntetyczny miernik potencjału gospodarczego skonstruowano w oparciu o następujące wskaźniki diagnostyczne: podmioty gospodarcze rejestrowane i wykreślane z REGON-u na 10 tys. mieszkańców, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i podmioty gospodarcze na 1000 osób w wieku produkcyjnym, wydatki z budżetu gmin per capita.

Gminami o najwyższym poziomie potencjału gospodarczego są: Poznań, Tarnowo Podgórne, Komorniki oraz Suchy Las. Stęszew oraz Kostrzyn charakteryzują się natomiast najniższym poziomem potencjału gospodarczego. Poziom potencjału gospodarczego pozwala na odzwierciedlenie zachowań przedsiębiorczych mieszkańców danego regionu.

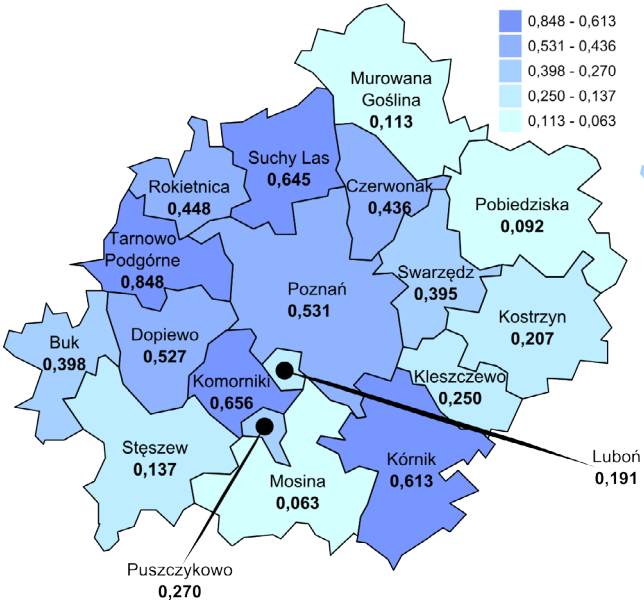
Wykres 2. Syntetyczny miernik potencjału gospodarczego w 2013 roku



Źródło: Badania własne. Syntetyczny miernik potencjału gospodarczego skonstruowano w oparciu o następujące wskaźniki diagnostyczne: podmioty gospodarcze rejestrowane i wykreślane z REGON-u na 10 tys. mieszkańców, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i podmioty gospodarcze na 1000 osób w wieku produkcyjnym, wydatki z budżetu gmin per capita

3 Potencjał rynku pracy aglomeracji poznańskiej

Na potencjał lokalnego rynku pracy składają się struktura i intensywność zmian w zasobach pracujących i bezrobotnych, a także występujące w ramach tych wymiarów prawidłowości przestrzenne. Analizowane aspekty warunkują sytuację osób bezrobotnych na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

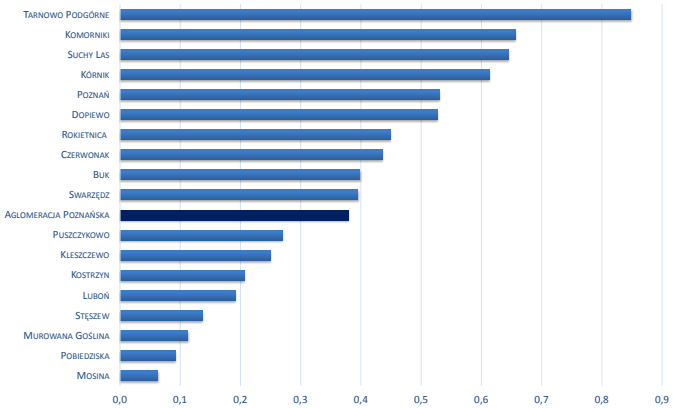




Źródło: Badania własne. Syntetyczny miernik rozwoju skonstruowano w oparciu o następujące wskaźniki diagnostyczne: udział bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, liczba osób przyjeżdżających do pracy przypadająca na jedną osobę wyjeżdżającą do pracy, współczynnik aktywności zawodowej, udział bezrobotnych zarejestrowanych w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Najkorzystniejszą sytuację na rynku pracy w 2013 roku zaobserwowano w gminach okalających miasto Poznań. Gminami, które charakteryzowały się najmniej korzystną sytuacją na rynku pracy, są gminy niegraniczące bezpośrednio z Poznaniem (za wyjątkiem Mosiny). O wysokich pozycjach gmin Tarnowo Podgórne, Suchy Las, Komorniki i Kórnik zadecydowały korzystne wartości czterech zmiennych wykorzystanych do konstrukcji syntetycznego miernika sytuacji na rynku pracy (lista zmiennych w opisie kartogramu nr 3).

Wykres 3. Syntetyczny miernik sytuacji na rynku pracy w 2013 roku

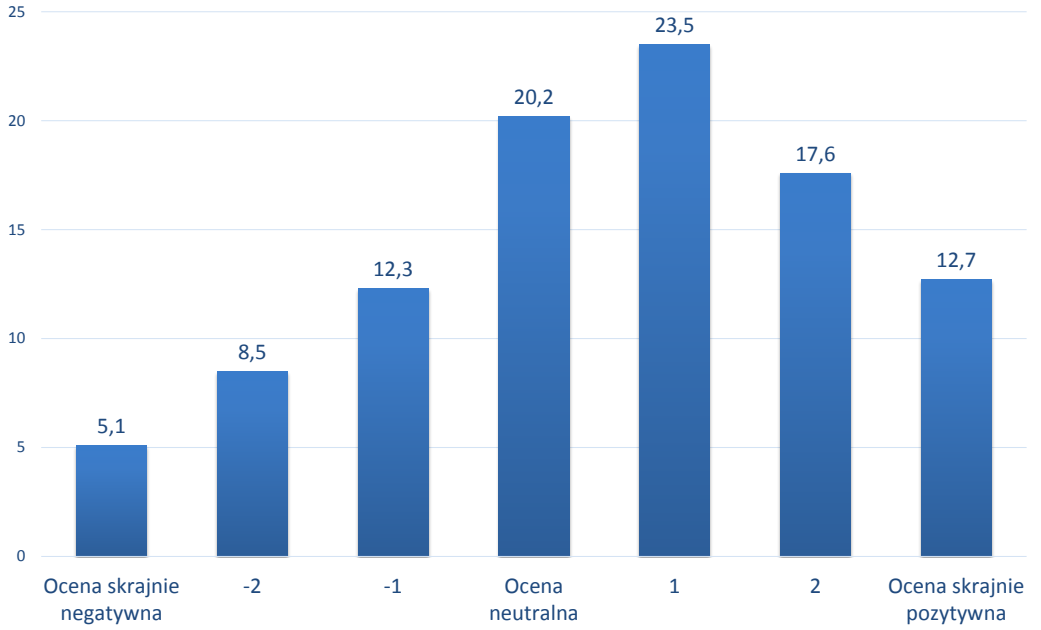


Źródło: Badania własne. Syntetyczny miernik rozwoju skonstruowano w oparciu o następujące wskaźniki diagnostyczne: udział bezrobotnych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym, liczba osób przyjeżdżających do pracy przypadająca na jedną osobę wyjeżdżającą do pracy, współczynnik aktywności zawodowej, udział bezrobotnych zarejestrowanych w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych.

4 Sytuacja na rynku pracy: perspektywa przedsiębiorców

Na ocenę sytuacji na rynku pracy z perspektywy przedsiębiorców składało się postrzeganie sytuacji gospodarczej z różnych perspektyw, a także ocena funkcjonowania badanego przedsiębiorstwa. Analizowane aspekty pozwalają identyfikować subiektywnie oceniany przez respondentów potencjał do rozwoju działalności gospodarczej na terenie aglomeracji.

WYKRES 4. INDEKS OCENY OBECNEJ SYTUACJI GOSPODARCZEJ W OPINII PRZEDSIĘBIORCÓW

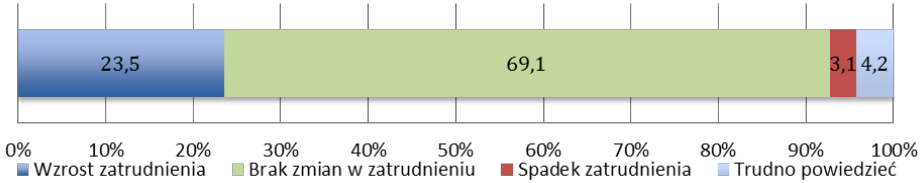


Źródło: Badania własne. Wartość indeksu wyznaczona została w oparciu o odpowiedzi badanych osób na trzy pytania: Pytanie 1.: Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem?; Pytanie 2: Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w swojej firmie w porównaniu z poprzednim rokiem? Pytanie 3: Jak aktualnie ocenia Pan/Pani kondycję swojej firmy? [N=609].

Przyglądając się rozkładowi wartości wyników indeksu można zauważyć przesunięcie rozkładu ocen obecnej sytuacji gospodarczej w kierunku ocen pozytywnych. Pozytywne opinie wyrażało ponad 50% przedstawicieli wszystkich badanych przedsiębiorstw, przeciwnego zdania było niespełna 25% badanych. Jednocześnie zauważono znaczne zróżnicowanie ocen w układzie wielkościowym badanych podmiotów. O ile w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach dało się zaobserwować wyraźną przewagę ocen pozytywnych nad negatywnymi, o tyle w największych przedsiębiorstwach udział wartości pozytywnych zrównał się z udziałem ocen negatywnych. Warto także wskazać, na silną zależność występującą między pozytywnymi udziałami obecnej sytuacji gospodarczej a deklarowanym przez respondentów poziomem przychodów netto.

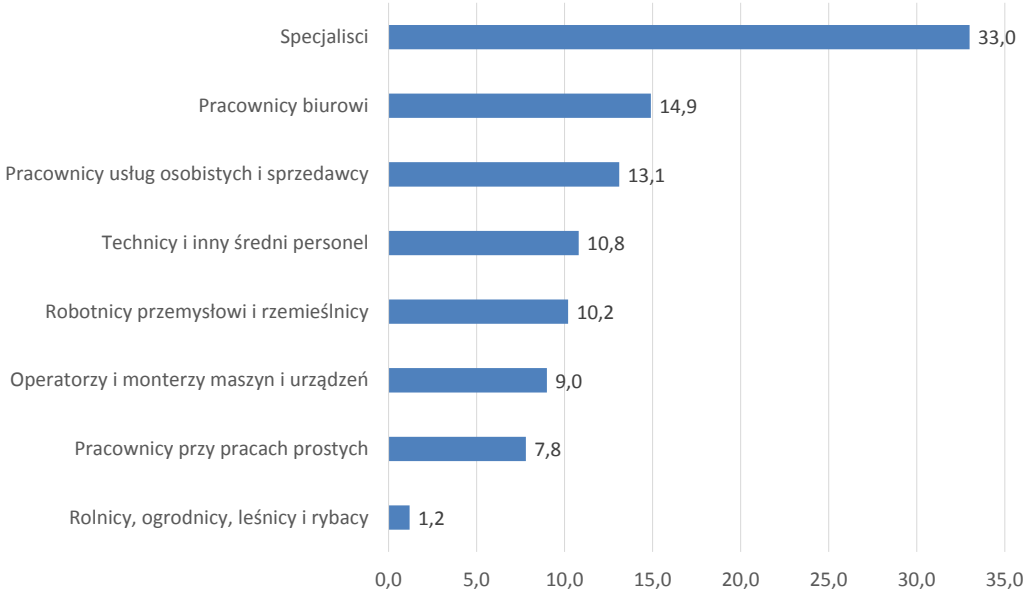
5 Potrzeby kadrowe pracodawców

Na diagnozę potrzeb kadrowych przedsiębiorców z terenu aglomeracji składały się dotychczasowe oraz przewidywane zmiany poziomu zatrudnienia. Obrazują one prognozowaną dynamikę w zakresie tworzenia i likwidowania stanowisk pracy.



Źródło: Badania własne. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy przewiduje Pan/Pani w swojej firmie… [N=609].

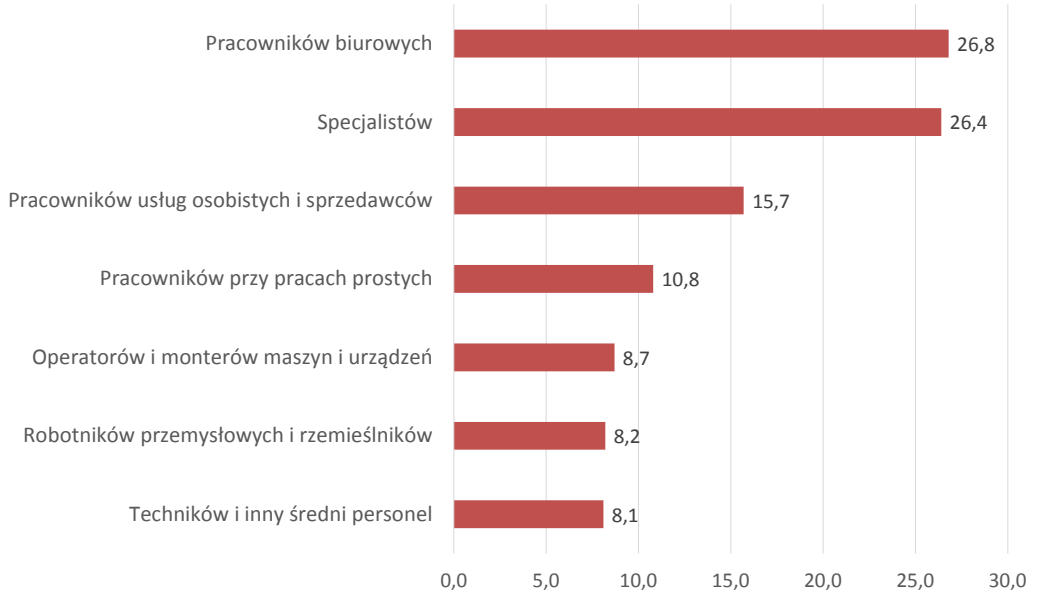
Wykres 6. Ranking stanowisk pracy na które pracodawcy planują przyjąć pracowników (w %, według grup wielkich zawodów)



Źródło: Badania własne. Respondentom zadano pytanie: Jakich stanowisk pracy dotyczyły przyjęcia pracowników? [N=609].

Pierwszą wskazywaną przez pracodawców przyczyną zatrudniania nowych pracowników była rozbudowa firmy. Na drugim miejscu wspominana była konieczność pozyskiwania pracowników posiadających nowe umiejętności związane z rozwojem technologicznym. Należy zwrócić również uwagę na istotny kontrast pomiędzy miastem Poznań a powiatem ziemskim. W Poznaniu plany zatrudnienia nowych pracowników deklarowało 24% przedsiębiorców, a w powiecie poznańskim 33%.

WYKRES 7. RANKING STANOWISK PRACY OBJĘTYCH ZWOLNIENIAMI (W %, WEDŁUG GRUP WIELKICH ZAWODÓW)

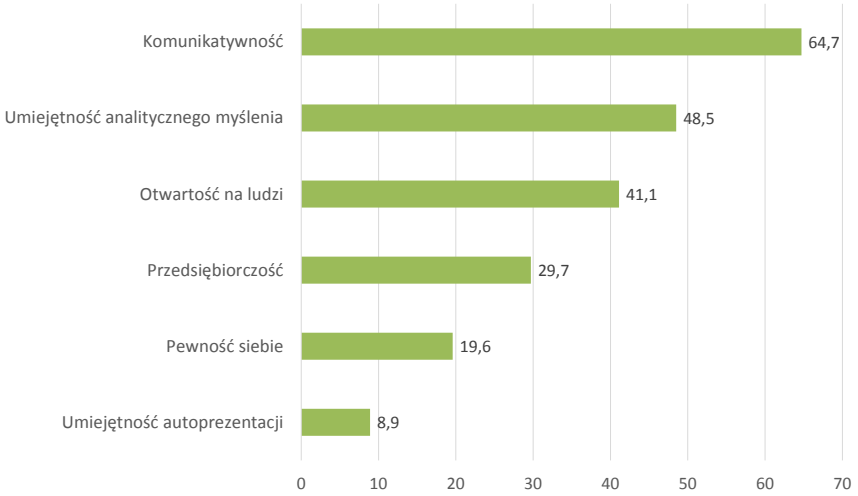


Źródło: Badania własne. Respondentom zadano pytanie: Jakich stanowisk pracy dotyczyły zwolnienia? [N=609].

Prawie co trzecie badane przedsiębiorstwo deklarowało, iż na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy zwolniło przynajmniej jednego pracownika. Podstawową przyczyną redukcji zatrudnienia było jednak odejście pracownika na własną prośbę. Mniej więcej w co piątym przypadku do zwolnienia dochodziło w związku z niezadowoleniem z pracy świadczonej przez pracownika. Zdecydowanie rzadsze były zwolnienia wynikające z restrukturyzacji lub konieczności zmniejszenia zatrudnienia w związku ze spadkiem popytu na produkty lub usługi świadczone przez firmę.



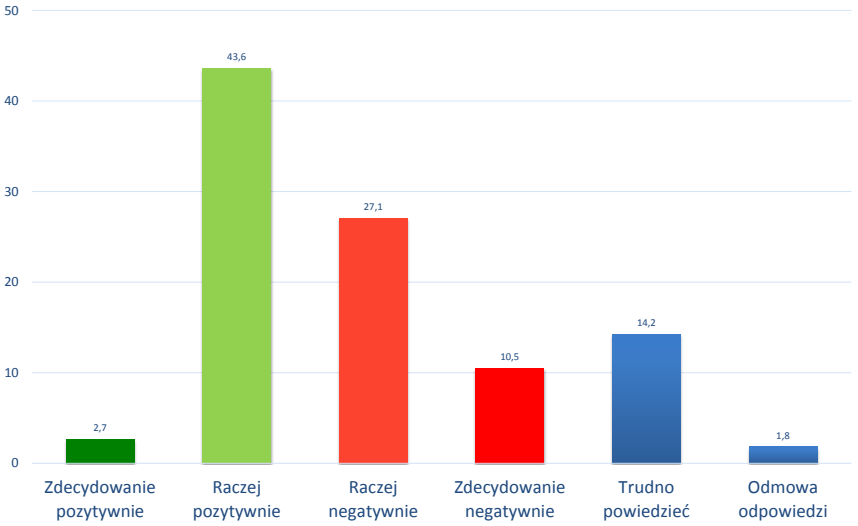
Wykres 8. Ranking kompetencji pozazawodowych oczekiwanych przez pracodawców od kandydatów do pracy (w % wskazań)



Źródło: Badania własne. Respondentom zadano pytanie: Które z podanych elementów przygotowania pozazawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pana/Pani firmy? Udziały nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu czynników [N=609].

Spośród kompetencji osobowościowych oczekiwanych od pracowników na pierwszym miejscu pracodawcy wskazywali komunikatywność. Stosunkowo często za ważne uznawali również: umiejętność analitycznego myślenia oraz otwartość w kontaktach z innymi ludźmi.

Wykres 9. Ocena przygotowania absolwentów do pracy (w % wskazań)



Źródło: Badania własne. Respondentom zadano pytanie: Jak Pan/Pani ocenia przygotowanie absolwentów do pracy w Pana/Pani firmie? [N=609].

Pomimo obiegowych opinii o niedostatecznym przygotowaniu absolwentów do pracy zawodowej, oceny pracodawców w tej kwestii okazały się umiarkowanie dobre. Zdecydowana większość respondentów oceniła przygotowanie absolwentów do pracy jako raczej pozytywne.

O Obserwatorium

Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży na mocy Uchwały Rady Miasta Poznania Nr LVII/887/VI/2013 z dnia 15.10.2013 r. otrzymało zadanie utworzenia i prowadzenia Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej.

Powołanie do życia Obserwatorium jest powiązane z realizacją zalecenia Zielonej Księgi Aglomeracji Poznańskiej: Metropolia Poznań 2020 i stanowi element Strategii Rozwoju Aglomeracji Poznańskiej.

Obserwatorium jest zinstytucjonalizowaną kontynuacją projektu Wydziału Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania o nazwie Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu, który zakończył się w 2011 roku. W rezultacie wypracowano metodologię cyklicznych badań sytuacji gospodarczej i rynku pracy aglomeracji.

Do głównych zadań Obserwatorium w 2014 roku należało: weryfikacja, modyfikacja i aktualizacja pierwotnej metodologii (zadanie to zrealizowała wyłoniona w drodze zamówienia publicznego komercyjna firma badawcza); publikowanie comiesięcznego biuletynu o rynku pracy i gospodarce aglomeracji; promowanie postaw przedsiębiorczych wśród uczniów i studentów poznańskich szkół oraz uczelni wyższych. Zadaniem dodatkowym było przygotowanie analizy pn. Dwa światy? Kształcenie zawodowe a potrzeby rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

W roku 2015, poza kontynuacją działań edukacyjnych i informacyjnych, planowane jest wdrożenie zweryfikowanej metodologii cyklicznego monitoringu sytuacji gospodarczej, a także opracowanie metodyki prognozowania lokalnego rynku pracy w średniookresowej perspektywie czasowej. Działania te pozwolą na stworzenie systemowej bazy wiedzy zapewniającej identyfikację prawidłowości zachodzących na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej. W zależności od potrzeb przewiduje się ponadto dalsze prace badawcze w obszarze edukacji i rynku pracy.

Skład Rady Programowej Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej:

Przewodniczący Rady: Pan profesor UAM dr hab. Paweł Churski - Zastępca Dyrektora Instytutu Geografii Społeczno – Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Pani Maria Chrośniak - Dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych Nr 6 w Poznaniu

Pan dr Przemysław Foligowski - Dyrektor Wydziału Oświaty Urzędu Miasta Poznania

Pani Joanna Jajus - Dyrektor Wydziału Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania

Pan dr inż. Marian Nickel - Prezes zarządu Grupy Nickel w Poznaniu

Pani Solange Olszewska - Prezes Solaris Bus & Coach S.A. w Bolechowie

Pan profesor zw. dr hab. Józef Orczyk – Rektor Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu

Pani Małgorzata Pawlak - Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu

Pani profesor zw. dr hab. Ewa Solarczyk – Ambrozik - Prodziekan Wydziału Studiów Edukacyjnych, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Pan Michał Stuligrosz - Poseł na Sejm RP VII kadencji

Pan profesor zw. dr hab. Zbigniew Woźniak - Instytut Socjologii Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Pracownicy Obserwatorium :
Ewelina Szymańska, Marcin Woźniak, Rafał Woźny, Dominik Zasada, Bogna Frąszczak - Dyrektor

Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej
tel. (61) 855-76-04, fax (61) 851-97-84,
GSM: 514 836 215
e-mail: obserwatorium@obserwatorium-poznan.pl
www.obserwatorium-poznan.pl

POZnań
*Miasto know-how