



Powiatowy
Urząd Pracy
w Ciechanowie



**ANALIZA POTRZEB
LOKALNEGO RYNKU PRACY
W POWIECIE CIECHANOWSKIM
W LATACH 2019 - 2023**



Zamawiający:



**Powiatowy
Urząd Pracy
w Ciechanowie**

Tadeusza Sygietyńskiego 11,
06-400 Ciechanów



Badanie zrealizowane przez:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

www.indeks-badania.pl

ul. Jana Pawła II 14,

61-139 Poznań

Spis treści:

Wprowadzenie.....	6
Opis zastosowanej metodologii.	8
I. Charakterystyka powiatu ciechanowskiego.....	11
I.1. Ludność powiatu ciechanowskiego.....	14
I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu ciechanowskiego.....	20
II. Charakterystyka gospodarcza powiatu ciechanowskiego.....	22
II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim.....	23
II.2. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu ciechanowskiego.	30
III. Analiza bezrobocia powiecie ciechanowskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.	55
III.1. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.	62
III.2. Bezrobotni według wieku.....	64
III.3. Bezrobotni według wykształcenia.....	66
III.4. Bezrobotni według stażu pracy.	68
III.5. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.	70
III.6. Barometr zawodów w powiecie ciechanowskim.	71
IV. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.....	84
IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców Powiatu ciechanowskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.	84
IV.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.	85
IV.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.	92
IV.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.	94

IV.5. Gotowość zatrudnienia	96
IV.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.....	97
IV.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.	99
IV.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.	102
IV.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie.....	105
IV.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	107
IV.11. Oczekiwane wynagrodzenie.	110
IV.12. Oczekiwania pozapłacowe.	110
IV.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.	113
IV.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.	114
IV.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.	117
IV.16. Ocena posiadanego zawodu.	118
IV.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne. ..	120
IV.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.	125
IV.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.....	127
IV.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach. ..	128
IV.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.	130
IV.22. Gotowość do dojazdów do pracy.	134
IV.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.....	135
IV.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie.	136
IV.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.	138
V. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie ciechanowskim.	141
V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych powiecie ciechanowskim.....	141
V.2. Charakterystyka badanej próby.....	142
V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie ciechanowskim.....	147

V.4. Powody przyjęć pracowników.....	154
V.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.....	157
V.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.....	160
V.7. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.....	164
V.8. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców.	166
V.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	171
V.10. Powody zwolnień pracowników.....	174
V.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.....	177
V.12. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....	179
V.13. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....	181
V.14. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.....	186
V.15. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.....	189
V.16. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.....	192
V.17. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.....	195
V.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	197
V.19. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Ciechanowie.....	202
VI. Wnioski z badań.....	204
Spis rysunków:	226
Spis tabel:	231

Wprowadzenie

Publiczne służby zatrudnienia jako instytucje rynku pracy mogą i powinny wpływać na zwiększenie spójności między oczekiwaniami pracodawców, co do kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników, a organizowanymi kierunkami kształcenia dla osób poszukujących pracy. Jednym z celów służących integracji i korelowania działań jest niniejsza diagnoza lokalnego rynku pracy, której finalnym rezultatem jest niniejsza publikacja „Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2023”. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy pozwoli na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Raport z badań społecznych został przygotowany przez Ośrodek Badań Społecznych i Marketingowych INDEKS na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie. Opracowanie stanowi z jednej strony retrospektywny obraz zmian makroekonomicznych zachodzących na obszarze powiatu ciechanowskiego, które mają istotny wpływ na dalsze kierunki funkcjonowania jego społeczności, podmiotów gospodarczych i osób bezrobotnych, a także władz samorządu regionalnego, z drugiej zaś strony jest wprowadzeniem do określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. Przedstawione badania są kompleksowym badaniem lokalnego rynku pracy, które składa się z trzech niezależnych części. Pierwsza część to analiza danych zastanych dotyczących lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim, zawierających między innymi analizę i diagnozę profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy, gospodarki powiatu, kapitału ludzkiego i systemu edukacji w powiecie, osób pracujących oraz osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Druga część zawiera szczegółowe wyniki badania przeprowadzonego wśród 270 bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Ta część raportu zawiera diagnozę oraz opinie osób bezrobotnych na temat: określenia i zidentyfikowania barier i przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, a także poszukiwania sposobów, które umożliwią pełniejszy dostęp do zatrudnienia. Trzecia część to opis wyników badań przeprowadzonych wśród 200 pracodawców z powiatu ciechanowskiego. Ta część raportu zawiera informacje na temat oczekiwań lokalnych pracodawców w stosunku do kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych pracowników oraz

problemów, jakie napotykać lokalni pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców.

Przedstawiony raport z badań rynku pracy powiatu ciechanowskiego daje możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Niniejsza publikacja jest skierowana także do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, a tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wyniki badań mogą zostać wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie do skonstruowania działań mających na celu zwiększenie poziomu mobilizacji i mobilności zawodowej osób bezrobotnych, a w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną. Przekazane w raporcie dane posłużą także do wyznaczenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie kierunków szkolenia bezrobotnych oraz realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Badanie powinno przyczynić się także do optymalizacji działań i uskutecznienia metod współpracy z lokalnymi pracodawcami poprzez poznanie ich oczekiwań i potrzeb kadrowych.

Opis zastosowanej metodologii.

W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące na lokalnym rynku pracy są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują nie tylko wybrane aspekty problematyki, ale również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu zastosowano analizę danych zastanych – desk research oraz badania ilościowe – ankiety przeprowadzone wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego.

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- ✓ Opracowanie metodologii badawczej.
- ✓ Opracowanie narzędzi badawczych – kwestionariuszy ankiet do badania osób bezrobotnych oraz pracodawców.
- ✓ Szczegółowy dobór próby badawczej.
- ✓ Analiza danych zastanych – analiza desk research.
- ✓ Realizacja badania kwestionariuszowego.
- ✓ Analiza statystyczna pozyskanych wyników badań.
- ✓ Opracowanie raportu z badań.

Na potrzeby analizy i diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie ciechanowskim, w odniesieniu do takich obszarów jak demografia mieszkańców powiatu, charakterystyka gospodarcza powiatu, czy też struktura bezrobocia powiecie ciechanowskim wykorzystano metodę analizy danych zastanych – analizę desk research. W ramach analizy dostępnych danych, w tym danych statystycznych, skorzystano z ogólnodostępnych danych, które pochodzą ze źródeł administracyjnych, które udostępniane są przez urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu lokalnym (m.in. dane Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie). Analizie poddane zostały następujące dane:

- ✓ Dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego;
- ✓ Dokumenty statystyki publicznej dostępne w rejestrze REGON Głównego Urzędu Statystycznego;
- ✓ Dane pozyskane z rejestru Powiatowego Urzędu Pracy na temat sytuacji lokalnego rynku pracy;
- ✓ Sprawozdania o rynku pracy MRiPS-01 wraz z załącznikiem nr 1;
- ✓ Dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research) oraz w publikacjach, raportach, biuletynach, sprawozdaniach o rynku pracy.

W ramach badania lokalnego rynku pracy przeprowadzono także dwa niezależne badania ilościowe wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie oraz wśród pracodawców mających swoją siedzibę na terenie powiatu ciechanowskiego.

➤ **Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=270 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Badanie zostało zrealizowane w październiku 2023 roku. Dobór próby miał charakter kwotowo – celowy, w którym kwoty wyznaczono na podstawie takich zmiennych jak płeć oraz wiek osób bezrobotnych. Rozkład wymienionych zmiennych dla próby badawczej jest reprezentatywny, w odniesieniu do struktury zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. W ramach doboru próby przestrzegano wytycznych dotyczących realizacji badania wśród osób bezrobotnych.

➤ **Badanie przeprowadzone wśród pracodawców.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=200 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy – w powiecie ciechanowskim. Badanie zostało zrealizowane w październiku i listopadzie

2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w firmie. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego, nieproporcjonalnego doboru próby i znacznego zmniejszenia liczby podmiotów nie zatrudniających pracowników z jednoczesnym zwiększeniem liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników.

I. Charakterystyka powiatu ciechanowskiego.

Powiat ciechanowski leży w północnej części Mazowsza. Obejmuje obszar 106,3 tys. ha tj. 3,0% powierzchni województwa mazowieckiego. Graniczy z pięcioma powiatami: mławskim, przasnyskim, makowskim, pułtuskim i płońskim. Siedzibą władz powiatu jest miasto Ciechanów, które wraz z Płockiem, Radomiem, Siedlcami i Ostrołęką pełni funkcję regionalną wśród równoważenia rozwoju Mazowsza. Powiat ciechanowski jest częścią podregionu ciechanowsko-płockiego. Teren powiatu położony jest w korzystnym systemie komunikacyjnym: drogowym i kolejowym. Powiat ciechanowski jest jedną z najstarszych jednostek administracyjnych na Mazowszu, pełniącym swą funkcję od XIII wieku z wyjątkiem lat 1795 – 1867 (kiedy włączony został do pow. przasnyskiego) oraz w latach 1793 – 1807 i 1975 – 1998 (kiedy podniesiony został do rangi województwa). Na przestrzeni wieków zmieniała się liczba gmin i ich siedziby oraz powierzchnia i zaludnienie powiatu. Od ostatniej reformy administracyjnej w 1999 roku powiat ciechanowski składa się z 9 gmin, w tym jedna miejska, jedna miejsko – wiejska i siedem gmin wiejskich. W jego skład wchodzi: Miasto Ciechanów i Miasto i Gmina Głinojeck oraz 7 gmin: Ciechanów, Gołymín, Grudusk, Ojrzeń, Opinogóra, Regimin i Sońsk

Teren powiatu ciechanowskiego położony jest w korzystnej relacji przestrzennej do krajowego systemu komunikacji drogowej i kolejowej. Dobre powiązania zapewniają:

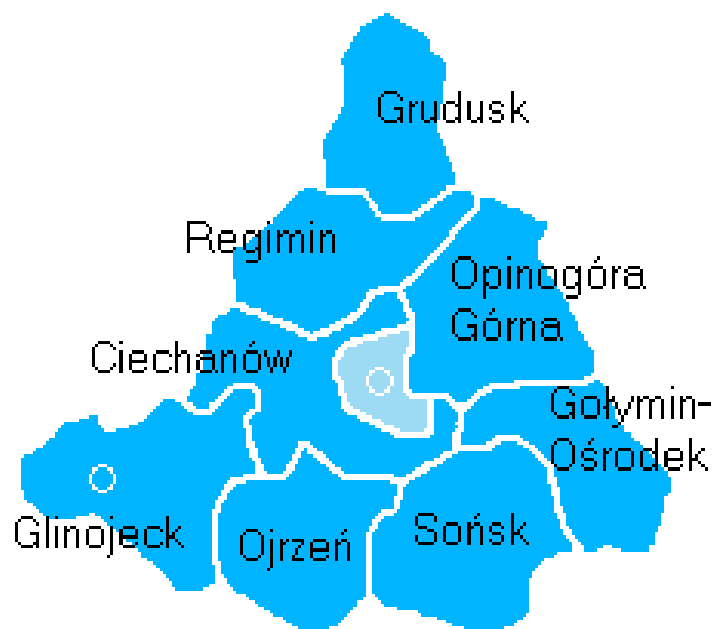
- ✓ magistrała kolejowa E-65 Warszawa – Gdańsk;
- ✓ trzy drogi krajowe: droga krajowa nr 7 (Warszawa-Płońsk-Głinojeck-Mława-Gdańsk), droga krajowa nr 50 (Ciechanów-Płońsk-Sochaczew-Ostrów Mazowiecka), droga krajowa nr 60 (Kutno-Płock-Ciechanów-Ostrów Mazowiecka);
- ✓ drogi wojewódzkie: nr 615, nr 616 i nr 617.

W granicach powiatu zamieszkuje około 85 tys. osób, co stanowi 1,7% ludności województwa mazowieckiego. Na terenach wiejskich mieszka ok. 46% ludności powiatu. Gęstość zaludnienia wynosi 85 osób/km. Przez teren powiatu przebiega zmodernizowana linia kolejowa E65 Warszawa - Gdynia (wraz z infrastrukturą obejmującą m.in. dworce kolejowe i przystanki) z nowoczesnymi wiaduktami również w ciągu dróg powiatowych.

Walory przyrodniczo-krajobrazowe szczególnie nad rzeką Wkrą w gminie Glinojec oraz cenne zabytki dziedzictwa kulturalnego tj. zespoły sakralne, dworki i parki zabytkowe rozmieszczone na całym terenie powiatu umożliwiają rozwój funkcji turystyczno-rekreacyjne. Będąc na ziemi ciechanowskiej powinno się odwiedzić Zamek Książąt Mazowieckich, który został wzniesiony w latach 1399–1429 przez księcia mazowieckiego Janusza I Starszego. Obecnie właścicielem zamku jest Marszałek Województwa Mazowieckiego, a zarządcą Muzeum Szlachty Mazowieckiej w Ciechanowie. Zamek Książąt Mazowieckich w Ciechanowie po rewitalizacji nabrał nowego wyglądu i funkcjonalności. Na terenie powiatu ulokowane są placówki muzealne, stanowiące ważne punkty na mapie kulturalnej kraju. Jest to kompleks opinogórski (składający się z Muzeum Romantyzmu, kościoła z kryptami rodzowymi Krasieńskich i z cmentarza) oraz oddział Muzeum Szlachty Mazowieckiej w Ciechanowie – Muzeum Pozytywizmu w Gołotczyźnie (dom Aleksandra Świętochowskiego, dworek Aleksandry Bąkowskiej i dworek drobnoszlachecki w parku, a także w niedalekiej przyszłości budowany po sąsiedzku Park Rekreacyjno – Poznawczy). Przez teren powiatu przebiega mazowiecki szlak drewnianej architektury sakralnej, w ramach którego są popularyzowane piękne, stare kościoły w Chotumiu, Lekowie, Kraszewie, Małużynie, Przedwojewie, Ciemnieuku, Koziczynku i Ślubowie wraz z zachowanymi dzwonicami. Obszar Powiatu Ciechanowskiego, ze względu na żyzne gleby, od wieków zamieszkały był przez ludność rolniczą, w związku z czym tereny leśne stanowią stosunkowo niewielką jego część. Największe kompleksy leśne w zachodniej części powiatu to lasy zwane Ościsłowskimi i Lekowskimi, stanowiące największą ostoję dzikiej zwierzyny. Na obrzeżach miasta znajdują się dwa skupiska: las Śmieciński i Krubiński, niezbyt duże tereny leśne rozsiane są też po wszystkich gminach. W największym Lesie Lekowskim utworzone zostały dwa rezerwaty leśne – „Modła” obejmujący starodrzew sosnowo - dębowy i „Lekowo” ze starodrzewem dębowym. Ze względu na unikalne zjawiska świata roślinnego i zwierzęcego, na terenie powiatu ciechanowskiego wydzielone zostały obszary chronione. W centrum Ciechanowa jest to zespół przyrodniczo – krajobrazowy „Dolina rzeki Łydyni” z łąkami, zagajnikami i stawami wzdłuż rzeki zamieszkałymi przez kilkadziesiąt gatunków ptaków. Częściowo tereny gmin Opinogóra, Grudusk, Regimin i Ciechanów włączone są w obszar większego Krośnicko – Kosmowskiego Obszaru Chronionego Krajobrazu, a część gmin

Regimin, Głinojeck, Ciechanów, Ojrzeń i Sońsk wchodzi w skład Nadwkrzańskiego Obszaru Chronionego Krajobrazu.

Rysunek 1. Mapa powiatu ciechanowskiego. (gminy powiatu ciechanowskiego)



Największą powierzchnią w powiecie ciechanowskim charakteryzują się gminy Sońsk oraz Głinojeck odpowiednio 155 km² oraz 154 km². Najmniejszą powierzchnię ma miasto Ciechanów – 33 km². Największą liczbę sołectw (39) posiada gmina Opinogóra Górna.

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu ciechanowskiego. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Powierzchnia w km ²	Liczba sołectw
Ciechanów miasto	33	-
Ciechanów gmina wiejska	140	33
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	154	29
Gołym-Ośrodek gmina wiejska	111	29
Grudusk gmina wiejska	97	25
Ojrzeń gmina wiejska	120	25
Opinogóra Górna gmina wiejska	139	39
Regimin gmina wiejska	111	25
Sońsk gmina wiejska	155	37
Powiat ciechanowski	1 060	242

I.1. Ludność powiatu ciechanowskiego.

Na koniec 2022 roku powiat ciechanowski zamieszkiwało 85 627 osób, z czego 43 520 to kobiety (50, %). Średnia gęstość zaludnienia w powiecie wynosiła 80,8 osób 1 km². Struktura płciowa mieszkańców powiatu jest zrównoważona. Na 103 kobiety przypada 100 mężczyzn, co oznacza, że w stosunku do województwa (109) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Największa liczba mieszkańców powiatu ciechanowskiego zamieszkuje w mieście Ciechanów – 41 980. W mieście Ciechanów mieszka blisko połowa wszystkich mieszkańców powiatu – 49,0% ogółu. Znaczna liczba mieszkańców powiatu zamieszkuje w gminie Ciechanów mieszka 7 509 osób, w gminie Sońsk – 7 348 natomiast w gminie Głinojeck – 7 197 osób. Najmniej osób mieszka w gminie Grudusk – 3 358 osób. Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu, kształtuje w przedziale pomiędzy 4% a 7%. Zdecydowanie największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Ciechanów (1 280,7 osoby na 1 km²), natomiast najmniejsza w gminie Gołymin-Ośrodek (32,0 osoby na 1 km²). Niestety ogólny wskaźnik zmiany liczby ludności na 1000 mieszkańców wynosił (-6,9), co wskazuje na ogólny spadek liczby mieszkańców powiatu ciechanowskiego. Liczba ludności w skali całego powiatu ciechanowskiego w ostatnim roku zmniejszyła się. Największy spadek liczby ludności odnotowano w gminie Sońsk oraz mieście Ciechanów. Natomiast dynamiczny wzrost ludności odnotowano w gminie Ciechanów. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu ciechanowskiego zamieszczono w Tabeli 2.

Tabela 2. Charakterystyka demograficzna Gmin powiatu ciechanowskiego na koniec 2022 roku.
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Liczba mieszkańców	Odsetek mieszkańców w powiecie	Liczba kobiet	Ludność na 1 km²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
Ciechanów miasto	41 980	49,0%	21 981	1 280,7	-11,1
Ciechanów gmina wiejska	7 509	8,8%	3 748	53,4	16,2
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	7 197	8,4%	3 560	46,8	-10,7
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	3 543	4,1%	1 762	32,0	-3,7
Grudusk gmina wiejska	3 358	3,9%	1 701	34,7	-10,3
Ojrzeń gmina wiejska	4 140	4,8%	2 027	34,4	-2,4
Opinogóra Górna gmina wiejska	5 824	6,8%	2 813	41,9	0,7
Regimin gmina wiejska	4 728	5,5%	2 325	42,5	-4,8
Sońsk gmina wiejska	7 348	8,6%	3 603	47,5	-11,8
Powiat ciechanowski	85 627	100,0%	43 520	80,8	-6,9

W ostatnich latach mamy do czynienia ze stałą tendencją spadku liczby mieszkańców powiatu ciechanowskiego. Powiat ciechanowski doświadczał stałego trendu depopulacyjnego w badanym okresie. Ten spadek może wynikać z różnych czynników demograficznych takich jak spadek dzietności, ujemny przyrost naturalny oraz procesy migracyjne. Stały i nieprzerwany charakter spadku sugeruje, że są to długotrwałe tendencje demograficzne, które mogą mieć dalsze implikacje dla gospodarki, społeczeństwa i planowania przestrzennego w powiecie. W porównaniu do danych z 2015 roku liczba mieszkańców powiatu ciechanowskiego zmniejszyła się o 4 637 osób, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców o 5,1%.

Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu ciechanowskiego w latach 2015 – 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Porównując liczbę ludności w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego w latach 2016 – 2022, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności dotyczy niemal każdej z gmin powiatu ciechanowskiego (z wyjątkiem gminy Ciechanów). Szczegółowe zmiany w liczbie ludności w analizowanym okresie przedstawia Tabela 3.

Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Ciechanów miasto	44 383	44 303	44 209	44 138	42 835	42 449	41 980
Ciechanów gmina wiejska	7 002	7 066	7 091	7 117	7 365	7 389	7 509
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	8 067	7 954	7 861	7 832	7 361	7 275	7 197
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	3 893	3 857	3 818	3 752	3 588	3 556	3 543
Grudusk gmina wiejska	3 677	3 659	3 624	3 586	3 453	3 393	3 358
Ojrzeń gmina wiejska	4 327	4 301	4 305	4 291	4 217	4 150	4 140
Opinogóra Górna gmina wiejska	6 021	5 995	5 971	5 963	5 822	5 820	5 824
Regimin gmina wiejska	5 031	5 026	5 018	4 989	4 827	4 751	4 728
Sońsk gmina wiejska	7 863	7 815	7 773	7 755	7 509	7 436	7 348
Powiat ciechanowski	90 264	89 976	89 670	89 423	86 977	86 219	85 627

Struktura wiekowa ludności w powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku przedstawiała się następująco – 18,6% mieszkańców należy do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 57,9% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 23,5% zalicza się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat). Struktura wiekowa ludności w powiecie ciechanowskim i województwie mazowieckim jest dość podobna, z lekkimi różnicami w każdej z kategorii. W przypadku wieku przedprodukcyjnego województwo mazowieckie ma nieco większy odsetek ludności niż powiat ciechanowski. Różnica jest niewielka, ale może sugerować większą liczbę dzieci i młodzieży w większych ośrodkach miejskich województwa mazowieckiego. Niewielka przewaga województwa mazowieckiego w kategorii wieku produkcyjnego sugeruje, że jest to region bardziej atrakcyjny dla osób w wieku pracy, prawdopodobnie ze względu na lepsze możliwości zatrudnienia. Powiat ciechanowski ma nieco wyższy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż całe województwo mazowieckie. Może to wskazywać na wyższą liczbę osób starszych, co może być efektem migracji młodszych osób do większych miast w poszukiwaniu pracy lub edukacji.

Tabela 4. Ludność powiatu ciechanowskiego oraz województwa mazowieckie według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	powiat ciechanowski	województwo mazowieckie
w wieku przedprodukcyjnym	18,6%	19,4%
w wieku produkcyjnym	57,9%	58,7%
w wieku poprodukcyjnym	23,5%	21,9%

Warto zwrócić uwagę, iż niekorzystna sytuacja demograficzna występuje niemal w każdej z gmin w powiecie ciechanowskim oraz w mieście Ciechanów (z wyjątkiem gminy Ciechanów). Odsetek osób w wieku poprodukcyjnym w każdej z tych gmin jest większy niż odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym. Relatywnie najgorsza sytuacja prezentuje się w mieście Ciechanów, gdzie na 26,3% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 17,1% osób w wieku przedprodukcyjnym. Dobra sytuacja występuje w gminie Ciechanów, gdzie odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym jest większy niż odsetek osób w wieku

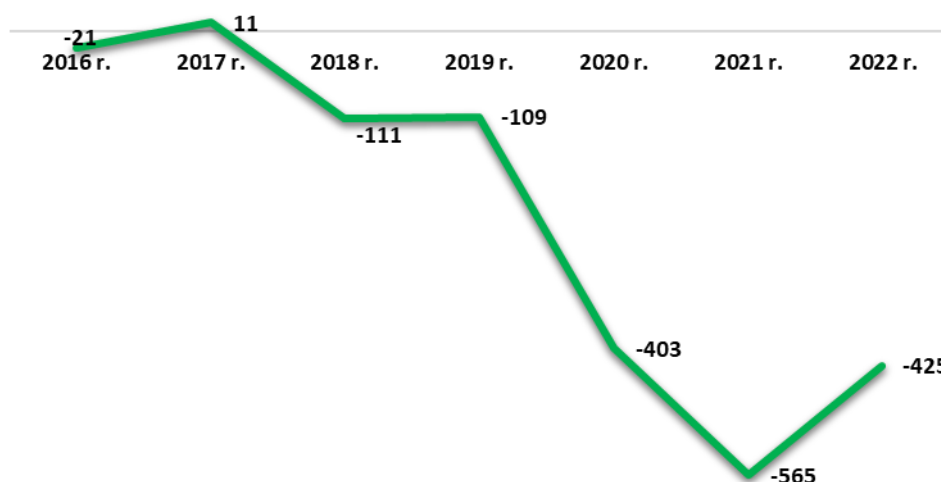
poprodukcyjnym. Udział procentowy ludności według poszczególnych kategorii wiekowych w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego przedstawia Tabela 5.

Tabela 5. Udział procentowy ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego – stan na koniec grudnia 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
Ciechanów miasto	17,1%	56,6%	26,3%
Ciechanów gmina wiejska	21,9%	60,3%	17,8%
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	19,0%	59,0%	22,0%
Gołmin-Ośrodek gmina wiejska	20,0%	58,8%	21,2%
Grudusk gmina wiejska	18,9%	58,1%	23,0%
Ojrzeń gmina wiejska	20,1%	59,0%	20,9%
Opinogóra Górna gmina wiejska	19,8%	60,1%	20,1%
Regimin gmina wiejska	19,8%	59,3%	20,9%
Sońsk gmina wiejska	20,1%	58,4%	21,5%
Powiat ciechanowski	18,6%	57,9%	23,5%

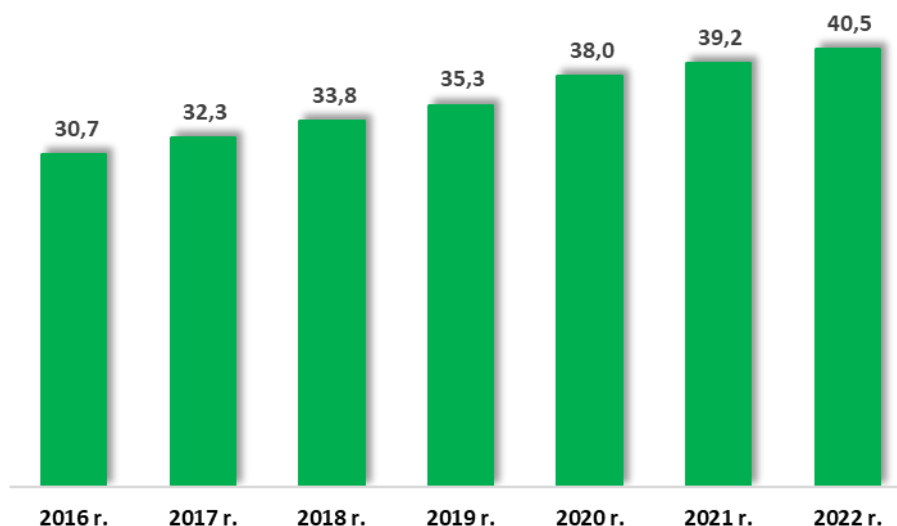
Przyrost naturalny powiecie ciechanowskim w ostatnich latach jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin. Ta tendencja nasila się od 2018 roku.

Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Zmiany w rozkładzie wiekowym ludności, będące wynikiem starzenia się społeczeństwa, mogą w przyszłości skutkować zwiększonym obciążeniem ekonomicznym osób pracujących. Osoby w wieku produkcyjnym będą zmuszone do zapewnienia utrzymania rosnącej liczbie osób w wieku poprodukcyjnym. Kluczowym wskaźnikiem demograficznym, który ilustruje stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do każdych 100 osób w wieku produkcyjnym, jest wskaźnik obciążenia demograficznego. Ten wskaźnik jest istotny w przewidywaniu przyszłych zmian demograficznych. Niestety, wskaźnik ten w powiecie ciechanowskim sukcesywnie rośnie osiągając w 2022 roku poziom 40,5 osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Rosnące obciążenie demograficzne, spowodowane mniejszą liczbą pracujących i większą liczbą osób niepracujących, stanowi poważne wyzwanie. Może to znacząco wpłynąć na rynek pracy, system opieki społecznej, edukację i inne istotne obszary życia społeczno-gospodarczego. Opisane zjawisko może prowadzić do negatywnych zmian w obszarze rynku pracy. Rosnący stosunek osób w wieku poprodukcyjnym do pracujących może skutkować wyższymi podatkami i składkami na ubezpieczenia społeczne dla pracodawców i osób pracujących, aby pokryć rosnące koszty opieki i świadczeń emerytalnych. Może pojawić się niedobór siły roboczej, szczególnie w sektorach wymagających specjalistycznych umiejętności, co może skłaniać pracodawców do poszukiwania pracowników za granicą lub inwestowania w automatyzację. Wzrost liczby osób nieaktywnych zawodowo może także spowolnić wzrost gospodarczy, ponieważ mniejsza liczba pracujących oznacza mniejszą produkcję i konsumpcję. Wskaźnik obciążenia demograficznego w powiecie ciechanowskim jest niestety wyższy niż w województwie mazowieckim. Wskaźnik obciążenia demograficznego dla województwa mazowieckiego w 2022 roku wynosił 37,2, natomiast na szczeblu całego kraju wskaźnik ten osiągnął wartość 39.

Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) powiecie ciechanowskim w latach 2016-2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).



I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu ciechanowskiego.

Ze względu na swoją charakterystykę społeczno-demograficzną, populacja powiatu ciechanowskiego w najbliższych latach prawdopodobnie będzie stopniowo maleć, co będzie efektem zarówno ujemnego salda migracyjnego (więcej osób opuszczających powiat niż przybywających), jak i ujemnego salda naturalnego oraz spadku dzietności. Oczekuje się, że liczba mieszkańców tego powiatu będzie sukcesywnie spadać, osiągając poziom około 81 988 osób w roku 2035, a następnie dalszy spadek do około 75 009 osób w 2045 roku. Przewiduje się również, że spadek liczby mieszkańców będzie bardziej odczuwalny w obszarach miejskich niż wiejskich. Jest to częściowo związane z trendem tworzenia tak zwanych „sypialni” w pobliżu miast i obszarów przemysłowych. To zjawisko, już widoczne w innych większych miejscowościach, staje się coraz bardziej zauważalne w powiecie ciechanowskim (gmina Ciechanów). Powstawanie „sypialni” odzwierciedla pragnienie mieszkańców miast do przenoszenia się na spokojniejsze, wiejskie tereny, poszukując lepszych warunków życia, daleko od hałasu i zanieczyszczenia miast. Taki trend może również sprzyjać rozwojowi gmin sąsiednich, położonych blisko większych ośrodków miejskich i terenów uprzemysłowionych.

Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie ciechanowskim – prognoza demograficzna w latach 2035-2045 przedstawia Tabela 6.

Tabela 6. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie ciechanowskim w latach 2035-2045.
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Prognoza na 2035 r.	Prognoza na 2045 r.
Ogółem	81988	75009
Mężczyźni	40397	37126
Kobiety	41591	37883
Miasto	40345	35099
Wieś	41643	39910
Przedprodukcyjny	12579	10594
Produkcyjny	48604	43079
Poprodukcyjny	20805	21336

II. Charakterystyka gospodarcza powiatu ciechanowskiego.

Rolnictwo wraz z gospodarką żywnościową jest podstawową dziedziną gospodarki powiatu ciechanowskiego. Tereny użytkowane rolniczo stanowią ok. 76 tys. ha użytków rolnych tj. 72 % ogólnej powierzchni powiatu. Faktyczną działalność rolniczą prowadzi 5 751 gospodarstw. W pozostałych gospodarstwach właściciele nie prowadzą działalności rolniczej. Struktura obszarowa gospodarstw jest zróżnicowana. Coraz więcej powstaje gospodarstw dużych obszarowo. Średnia wielkość gospodarstwa ogółem wynosi – 12,54 ha, indywidualnego – 12,31 ha. Teren powiatu ciechanowskiego znajduje się na obszarze Zielonych Płuc Polski, co jednocześnie określa kierunek jego rozwoju poprzez wdrażanie zasad ekorozwoju, do których zalicza się wprowadzenie proekologicznych zasad gospodarowania zasobami przyrodniczymi, aktywizację gospodarki poprzez wszechstronne i racjonalne wykorzystanie zasobów i walorów przyrodniczych oraz wzrost poziomu cywilizacyjnego. Przestrzenne rozmieszczenie wiodących kierunków produkcji rolnej wynikające z uwarunkowań przyrodniczych, zainwestowania rolniczego, struktury obszarowej gospodarstw i zasobów siły roboczej stwarzają możliwości: rozwoju produkcji zbóż konsumpcyjnych i paszowych; uprawy roślin przemysłowych, szczególnie w gminach: Opinogóra Górna, Gołymín-Ośrodek, Grudusk, hodowli bydła i trzody chlewnej. Powiat ciechanowski posiada dobre warunki do inwestowania. Poziom rozwoju gmin w sferze produkcyjno-rolniczej oraz w zakresie infrastruktury technicznej stwarza szansę rozwoju gospodarczego. Istniejące uwarunkowania sprzyjają możliwości lokalizacji nowych podmiotów gospodarczych w zakresie przemysłu mleczarskiego, przetwórstwa owocowo-warzywnego, mięsnego, zbożowo-młynarskiego, skupu i obróbki drewna, surowców wtórnych, produkcji materiałów budowlanych, przemysłu lekkiego, usług dla ludności a także bazy rekreacyjnej i turystycznej.

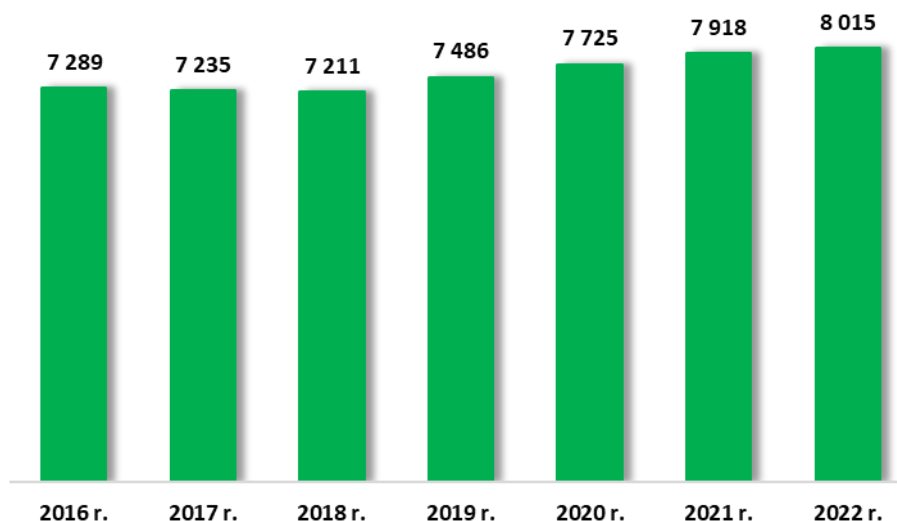
Do grupy dużych zakładów należą m.in.: Bauer Print Ciechanów Sp. z o.o. Delitissue sp. z o.o., Orange Polska S.A., Specjalistyczny Szpital Wojewódzki w Ciechanowie, Cedrob S.A., Fabryka Narzędzi FANAR S.A, METALTECH sp. z o.o., Pfeifer & Langen Polska S.A. Cukrownia Głinojeck, Norco Sp. z o.o. Rozwojowi powiatu sprzyjają: stabilność prawna i społeczna oraz bezpieczeństwo obywateli, wysoko wykwalifikowane kadry, dobrze rozwinięta infrastruktura techniczna, działalność fundacji i stowarzyszeń na rzecz rozwoju

małej i średniej przedsiębiorczości, dostęp do opieki zdrowotnej, edukacji, kultury, dobre warunki do uprawiania sportu, promocyjne działania władz samorządowych, zachęty dla inwestorów, atrakcyjne tereny do zagospodarowania.

II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim.

Według danych pochodzących z bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2022 roku powiecie ciechanowskim odnotowano 8 015 podmiotów gospodarczych. W analizowanych latach 2016 – 2022 widoczny jest stały wzrost liczby podmiotów gospodarczych w tym okresie. W 2016 roku liczba ta wynosiła 7 289 i z roku na rok rosła, osiągając 8 015 na koniec 2022 roku. Największy wzrost rok do roku odnotowano między 2021 a 2022 rokiem. Ogólny trend na wykresie jest wzrostowy, co sugeruje, że sytuacja gospodarcza w powiecie ciechanowskim poprawia się, przyciągając nowe podmioty gospodarcze lub sprzyjając rozwojowi tych już istniejących. Obserwowany wyraźny i ciągły wzrost liczby podmiotów gospodarczych w analizowanym okresie może wskazywać na stabilne środowisko gospodarcze zachęcające do tworzenia nowych przedsiębiorstw. Systematyczne zwiększanie się liczby podmiotów gospodarczych sugeruje, że powiat ciechanowski jest atrakcyjnym miejscem do prowadzenia działalności gospodarczej, co może przyciągać inwestorów i przedsiębiorców. Wzrost liczby firm może przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy, co ma pozytywny wpływ na rynek pracy i ekonomię regionu. Stabilny wzrost liczby firm świadczy także o wzmacniającej się gospodarce lokalnej, która jest w stanie przetrwać i rozwijać się pomimo ewentualnych trudności ekonomicznych. Warto zauważyć, że dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2016 – 2022 wynosiła aż 10,0%.

Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych powiecie ciechanowskim na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w bazie REGON dla województwa mazowieckiego, powiat ciechanowski zajmuje 20 miejsce na 42 powiatów w województwie mazowieckim, z uwzględnieniem liczby firm.

Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa mazowieckiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. st. Warszawa	525 475
2	Powiat piaseczyński	41 885
3	Powiat wołomiński	38 220
4	Powiat pruszkowski	33 668
5	Powiat m. Radom	25 815
6	Powiat warszawski zachodni	24 046
7	Powiat legionowski	20 556
8	Powiat otwocki	18 318
9	Powiat miński	17 342
10	Powiat grodziski	16 141
11	Powiat radomski	13 744
12	Powiat m. Płock	12 764
13	Powiat grójecki	10 471
14	Powiat sochaczewski	9 802

15	Powiat nowodorski	9 730
16	Powiat żyrardowski	9 703
17	Powiat płocki	9 365
18	Powiat m. Siedlce	9 194
19	Powiat garwoliński	8 998
20	Powiat ciechanowski	8 015
21	Powiat wyszkowski	7 568
22	Powiat płoński	7 394
23	Powiat ostrowski	7 050
24	Powiat ostrołęcki	6 930
25	Powiat siedlecki	6 800
26	Powiat mławski	6 325
27	Powiat m. Ostrołęka	6 246
28	Powiat węgrowski	5 753
29	Powiat pułtuski	4 804
30	Powiat kozienicki	4 635
31	Powiat sokołowski	4 427
32	Powiat sierpecki	4 112
33	Powiat przasnyski	4 106
34	Powiat makowski	4 076
35	Powiat szydłowiecki	3 902
36	Powiat gostyniński	3 842
37	Powiat przysuski	3 242
38	Powiat białobrzeski	3 187
39	Powiat żuromiński	2 969
40	Powiat lipski	2 922
41	Powiat zwoleński	2 642
42	Powiat łosicki	2 536

Precyzyjniejszym narzędziem do określenia skali przedsiębiorczości w powiecie jest analiza wskaźnika liczby podmiotów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Wskaźnik przedsiębiorczości skorelowany jest z liczbą mieszkańców powiatu. Uwzględniając te dane, wynika, że liczba podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim wynosiła 94 podmioty na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa mazowieckiego powiat ciechanowski zajmował 24 miejsce na 42 powiaty województwa mazowieckiego.

Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa mazowieckiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. st. Warszawa	282
2	Powiat piaseczyński	197
3	Powiat pruszkowski	189
4	Powiat warszawski zachodni	181
5	Powiat legionowski	158
6	Powiat grodziski	155
7	Powiat otwocki	145
8	Powiat wołomiński	140
9	Powiat m. Radom	130
10	Powiat żyrardowski	129
11	Powiat m. Ostrołęka	128
12	Powiat nowodworski	122
13	Powiat m. Siedlce	122
14	Powiat sochaczewski	118
15	Powiat m. Płock	113
16	Powiat miński	109
17	Powiat grójecki	108
18	Powiat szydłowiecki	103
19	Powiat wyszkowski	103
20	Powiat ostrowski	102
21	Powiat białobrzegi	98
22	Powiat makowski	97
23	Powiat pułtuski	95
24	Powiat ciechanowski	94
25	Powiat lipski	92
26	Powiat węgrowski	92
27	Powiat mławski	91
28	Powiat radomski	91
29	Powiat gostyniński	90
30	Powiat łosicki	88
31	Powiat płoński	88
32	Powiat sokołowski	87
33	Powiat garwoliński	85
34	Powiat płocki	85
35	Powiat sierpecki	85
36	Powiat siedlecki	84
37	Powiat przasnyski	83
38	Powiat przysuski	83
39	Powiat żuromiński	83
40	Powiat kozienicki	81
41	Powiat ostrołęcki	79
42	Powiat zwoleński	77

Według danych GUS i bazy REGON na koniec grudnia 2022 roku w powiecie ciechanowskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw (59,7% ogółu firm z powiatu ciechanowskiego) funkcjonowało w mieście Ciechanów – 4 784. W pozostałych gminach powiatu ciechanowskiego odsetek podmiotów gospodarczych kształtuje się na poziomie od 2,9% do 8,3% wszystkich podmiotów zlokalizowanych w powiecie ciechanowskim. Tabela 9 przedstawia liczbę oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego.

Tabela 9. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Liczba podmiotów	%
Ciechanów miasto	4 784	59,7%
Ciechanów gmina wiejska	666	8,3%
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	483	6,0%
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	235	2,9%
Grudusk gmina wiejska	265	3,3%
Ojrzeń gmina wiejska	291	3,6%
Opinogóra Górna gmina wiejska	413	5,2%
Regimin gmina wiejska	341	4,3%
Sońsk gmina wiejska	537	6,7%
Powiat ciechanowski	8 015	100,0%

W powiecie ciechanowskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec 2022 roku w powiecie ciechanowskim odnotowano 7 738 podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie ciechanowskim wynosiła 231. W tym okresie w powiecie ciechanowskim odnotowano 41 przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników, a także 2 podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w powiecie ciechanowskim znajdują się 3 podmioty zatrudniające ponad 1 000 pracowników.

Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2022 r. w powiecie ciechanowskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia				
	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Ciechanów miasto	4 615	133	34	1	1
Ciechanów gmina wiejska	653	11	1	0	1
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	464	18	1	0	0
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	230	5	0	0	0
Grudusk gmina wiejska	253	10	1	0	1
Ojrzeń gmina wiejska	282	9	0	0	0
Opinogóra Górna gmina wiejska	404	8	1	0	0
Regimin gmina wiejska	326	14	1	0	0
Sońsk gmina wiejska	511	23	2	1	0
Powiat ciechanowski	7 738	231	41	2	3

W latach 2017 – 2022 obserwowany jest wzrost przedsiębiorczości indywidualnej (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym) zarówno w całym powiecie ciechanowskim jak i w każdej z gmin powiatu ciechanowskiego. Tendencję wzrostową w tym zakresie prezentuje Tabela 11. W zakresie przedsiębiorczości indywidualnej prym wiodą mieszkańcy miasta Ciechanów oraz gminy Ciechanów.

Tabela 11. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu ciechanowskiego w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Ciechanów miasto	12,14	12,62	13,22	14,34	14,85	15,23
Ciechanów gmina wiejska	10,71	10,83	11,20	11,63	12,45	12,98
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	7,14	7,61	8,03	8,75	9,27	9,50
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	6,54	6,83	7,42	8,28	9,03	9,12
Grudusk gmina wiejska	7,80	8,31	9,14	10,26	10,86	10,81
Ojrzeń gmina wiejska	7,75	7,71	8,50	9,25	9,83	10,11
Opinogóra Górna gmina wiejska	7,83	8,30	8,49	9,02	9,33	9,60
Regimin gmina wiejska	6,83	6,91	7,50	8,77	9,06	9,81
Sońsk gmina wiejska	7,54	8,00	8,54	9,29	9,68	9,98
Powiat ciechanowski	9,97	10,35	10,89	11,85	12,35	12,69

Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 31.12.2022 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, iż największa liczba podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim notowana jest w sekcji G, która obejmuje handel hurtowy i detaliczny oraz naprawę pojazdów samochodowych – 1 685 podmiotów. Wysoka liczba firm w tej kategorii świadczy o znaczącej roli handlu w gospodarce powiatu, co jest typowe dla wielu regionów, gdzie handel stanowi kręgosłup działalności gospodarczej. Budownictwo (Sekcja F) z 1 209 podmiotami zajmuje drugie miejsce, co wskazuje na dynamiczny rozwój infrastruktury lub stabilny popyt na usługi budowlane. Rozwój tej branży jest także odzwierciedleniem rosnącej liczby inwestycji prywatnych i publicznych w tym regionie. Pozostała działalność usługowa (Sekcja S), z liczbą 750 podmiotów, także odgrywa istotną rolę w powiecie ciechanowskim, co pokazuje różnorodność i elastyczność lokalnej gospodarki w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb rynkowych. Sekcja M, czyli działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, jest reprezentowana przez 675 podmiotów. Tak duża liczba firm świadczy o skupieniu wiedzy specjalistycznej i technologicznej, co może wskazywać na potencjał innowacyjności i rozwoju wysokokwalifikowanych usług w powiecie. Przetwórstwo przemysłowe (Sekcja C) z 655 podmiotami to kolejny ważny sektor powiatu ciechanowskiego, który może obejmować różnorodną produkcję od żywności po produkty wysokotechnologiczne, stanowiąc fundament dla przemysłowych działań gospodarczych. Transport i gospodarka magazynowa (Sekcja H) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Sekcja Q) z liczbami odpowiednio 601 i 562 podmiotów podkreślają ich ważność dla funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki, zapewniając niezbędne usługi logistyczne oraz zdrowotne i społeczne. Podsumowując, w powiecie ciechanowskim dominują sektory handlowy, budowlany, usługowy, profesjonalny oraz przemysłowy, które razem tworzą zróżnicowany i wielowymiarowy krajobraz gospodarczy. Również sektory takie jak edukacja, nieruchomości, komunikacja i opieka zdrowotna mają swoje znaczące miejsce w strukturze lokalnego biznesu. Wyniki te pokazują, że powiat ciechanowski ma stabilną i różnorodną bazę gospodarczą, która może sprzyjać dalszemu rozwojowi i inwestycjom w różnych dziedzinach gospodarki. Tabela 12 przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD powiecie ciechanowskim.

Tabela 12. Branże i liczba podmiotów w powiecie ciechanowskim na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Rodzaj działalności	Liczba
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1 685
Sekcja F – Budownictwo	1 209
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	750
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	675
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	655
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	601
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	562
Sekcja P – Edukacja	333
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	280
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	276
Sekcja J - Informacja i komunikacja	215
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	192
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	167
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	151
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	126
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	84
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	28
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	16
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	6

W okresie ostatniej dekady w powiecie ciechanowskim nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych. W tym okresie nastąpiło nieznaczne przeobrażenie struktury podmiotów z punktu widzenia branż, w których funkcjonowały podmioty gospodarcze w powiecie ciechanowskim. Analiza zmian w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim według branż między końcem roku 2012 a 2022 pokazuje zróżnicowane tendencje rozwojowe w różnych sektorach gospodarki. Największy spadek liczby podmiotów odnotowano w sekcji A, obejmującej rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, gdzie liczba podmiotów zmniejszyła się o 43,2%. Jest to znacząca redukcja, która może świadczyć o intensywnych zmianach strukturalnych w rolnictwie, być może związanych z mechanizacją, konsolidacją gruntów lub zmianami w polityce rolniczej. W sekcji B - Górnictwo i wydobywanie - liczba podmiotów pozostała niezmienną, co może odzwierciedlać stabilną

sytuację lub niewielką skalę tej działalności w powiecie. W przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) zaobserwowano wzrost o 13,5%, co wskazuje na rozwój tej branży i może świadczyć o pozytywnych zmianach w lokalnym przemyśle lub o przyciągnięciu nowych inwestycji. Największy wzrost procentowy, o 166,7%, zanotowano w sekcji D, dotyczącej wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę. Choć liczby bezwzględne są niewielkie, ten duży wzrost może odzwierciedlać rosnące zapotrzebowanie na energię i inwestycje w odnawialne źródła energii. Sekcja F – Budownictwo również wykazała solidny wzrost liczby podmiotów o 36,9%, co jest pozytywnym sygnałem dla lokalnej gospodarki i rynku pracy, sugerującym aktywność w budownictwie i związanej z nim działalności. Sekcja G - Handel i naprawa pojazdów samochodowych doświadczyła spadku o 11,9%, co może wskazywać na zmiany w zachowaniach konsumenckich, takie jak rosnąca popularność zakupów online. Transport i gospodarka magazynowa (sekcja H) odnotowały wzrost o 27,9%, co może być wynikiem rosnącej roli logistyki i e-commerce, szczególnie po pandemii COVID-19, która przyspieszyła zmiany w handlu i dostawach. Znaczący wzrost odnotowano w sekcji J - Informacja i komunikacja, gdzie liczba podmiotów wzrosła o 90,3%. Jest to prawdopodobnie odzwierciedlenie cyfryzacji, wzrostu znaczenia technologii informacyjnych i rosnącego zapotrzebowania na usługi komunikacyjne. W sekcjach L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości), M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) oraz N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) także zaobserwowano znaczące wzrosty, odpowiednio o 40,0%, 38,9% i 40,8%. Taki wynik oznacza rozwój usług profesjonalnych i potrzebę wsparcia administracyjnego w regionie. Sekcje Q (Opieka zdrowotna i pomoc społeczna) oraz S (Pozostała działalność usługowa) również odnotowały wzrosty o 37,4% i 62,0%. Wynik oznacza rosnące zapotrzebowanie na usługi zdrowotne i różnorodność usług dostępnych dla mieszkańców powiatu ciechanowskiego. Podsumowując, dane te ukazują dynamiczne zmiany w strukturze gospodarczej powiatu ciechanowskiego, z wyraźnym wzrostem w sektorach energii, budownictwa, transportu, komunikacji i usług profesjonalnych. Wzrost w sektorach opieki zdrowotnej, edukacji i innych usług świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu społecznym na te usługi. Dynamika zmian w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w latach 2012 – 2022 zaprezentowana została w Tabeli nr 13.

Tabela 13. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim według branż. Dane na koniec 2012 r oraz 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2012.	2022 r.	Zmiana %
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	338	192	-43,2%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	6	6	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	577	655	13,5%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	6	16	166,7%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	30	28	-6,7%
Sekcja F – Budownictwo	883	1209	36,9%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1912	1685	-11,9%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	470	601	27,9%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	118	126	6,8%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	113	215	90,3%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	158	151	-4,4%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	200	280	40,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	486	675	38,9%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	196	276	40,8%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	86	84	-2,3%
Sekcja P – Edukacja	337	333	-1,2%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	409	562	37,4%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	139	167	20,1%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	463	750	62,0%

Poniżej przedstawiono strukturę poszczególnych branż działalności gospodarczej w powiecie ciechanowskim oraz województwie mazowieckim. Porównując na podstawie dostępnych danych liczbowych specjalizacje w powiecie ciechanowskim oraz w całym województwie mazowieckim można wysnuć ciekawe wnioski. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim na koniec roku 2022 pokazuje zróżnicowany obraz lokalnej

gospodarki, porównując z udziałem tych samych sekcji w całym województwie mazowieckim. Warto zauważyć znaczące różnice w strukturze podmiotów gospodarczych pomiędzy powiatem ciechanowskim a województwem mazowieckim. W powiecie ciechanowskim sekcja M, która obejmuje działalność profesjonalną, naukową i techniczną, ma wyjątkowo silną pozycję, reprezentując 15,3% podmiotów gospodarczych, co jest znacząco wyższe w porównaniu do 8,4% na poziomie województwa mazowieckiego. Wskazuje to na rozwinięty lokalny rynek usług specjalistycznych, co może być odbiciem wysokiego poziomu kwalifikacji wśród mieszkańców powiatu czy też skutkiem konkretnych strategii rozwoju tych branż na poziomie lokalnym. Inną istotną różnicą jest sekcja J, informacja i komunikacja, która w powiecie ciechanowskim stanowi 8,6% podmiotów, w porównaniu do zaledwie 2,7% w całym województwie mazowieckim. Trzykrotnie wyższy udział w powiecie może świadczyć o silnym skupisku firm technologicznych i komunikacyjnych, co może sugerować, że powiat ciechanowski jest atrakcyjnym miejscem dla przedsiębiorstw z tej branży, być może dzięki dostępnym talentom lub korzystnym warunkom inwestycyjnym. Jednocześnie, sekcja D, dotycząca wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę, choć reprezentuje niewielki odsetek podmiotów, to w powiecie ciechanowskim zanotowała wyższy udział (0,5%) niż w województwie mazowieckim (0,2%). Również warto zwrócić uwagę na sekcję S, czyli pozostałą działalność usługową, która w powiecie ciechanowskim stanowi 6,3% podmiotów, podczas gdy w województwie jest to 9,4%. Mniejszy udział w powiecie może odzwierciedlać różnice w strukturze lokalnej gospodarki i potencjał do dalszego rozwoju tego sektora usług. Podsumowując, dane te wskazują na to, że powiat ciechanowski ma swoją specyficzną strukturę gospodarczą, z mniejszym udziałem rolnictwa i większym skupieniem na usługach profesjonalnych w porównaniu do województwa mazowieckiego. Handel i budownictwo stanowią znaczącą część gospodarki zarówno lokalnej, jak i wojewódzkiej, podczas gdy sekcje takie jak informacja i komunikacja oraz opieka zdrowotna pokazują różnice w skali i specjalizacji między poziomem powiatowym a wojewódzkim. Te różnice mogą być użyteczne przy planowaniu polityki gospodarczej i inwestycji w celu zrównoważonego rozwoju lokalnej gospodarki.

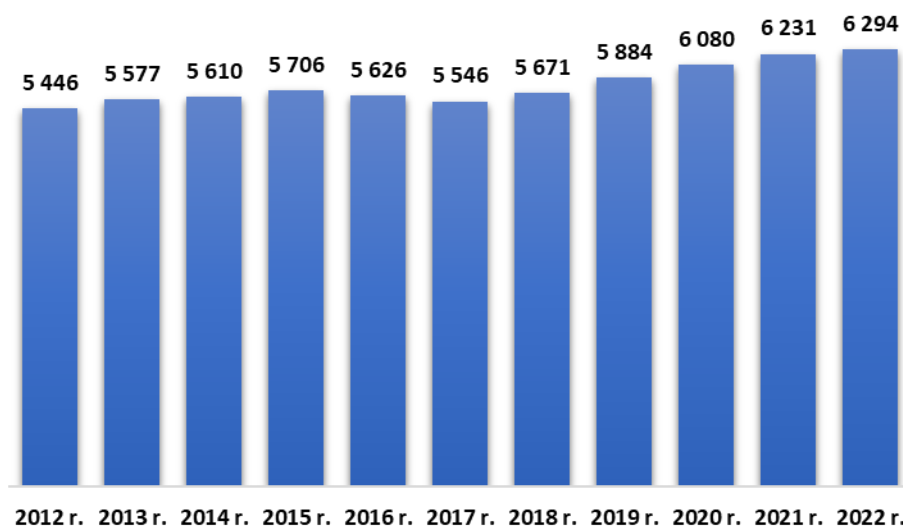
Tabela 14. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim oraz województwie mazowieckim według branż. Dane na koniec 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Województwo mazowieckie	Powiat ciechanowski
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,9%	2,4%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0,1%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	6,4%	8,2%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0,5%	0,2%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,3%	0,3%
Sekcja F – Budownictwo	10,4%	15,1%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	20,1%	21,0%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	5,5%	7,5%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,7%	1,6%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	8,6%	2,7%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,8%	1,9%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,9%	3,5%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15,3%	8,4%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,6%	3,4%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,4%	1,0%
Sekcja P – Edukacja	3,7%	4,2%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,0%	7,0%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,7%	2,1%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	6,3%	9,4%

II.2. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie ciechanowskim.

Na koniec 2022 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie ciechanowskim wynosiła 6 294. Sukcesywnie, wraz z ogólnym wzrostem liczby podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim wzrasta także liczba działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne wzrosła o 63, natomiast w porównaniu do danych z końca 2012 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne wzrosła aż o 848, co stanowi wzrost wynoszący 15,6%.

Rysunek 6. Liczba podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie ciechanowskim na koniec roku w latach 2012 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Na koniec roku 2022 w powiecie ciechanowskim najwięcej podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne funkcjonowało w sekcji G, czyli handlu hurtowym i detalicznym oraz naprawie pojazdów samochodowych, co stanowiło 22,6% wszystkich działalności. Liczba ta wynosiła 1 420. Tak duża liczba podmiotów wskazuje na istotne znaczenie tego sektora dla lokalnej gospodarki i zapotrzebowaniu na usługi handlowe oraz

związane z obsługą pojazdów. Drugą co do wielkości branżą jest sekcja F, obejmująca budownictwo, z udziałem 17,7% i liczbą 1 114 podmiotów. To wskazuje na silną pozycję branży budowlanej w powiecie, która jest ważnym motorem napędowym lokalnej gospodarki, zapewniającym znaczną liczbę miejsc pracy i związanych z nią usług. Sekcja C, przetwórstwo przemysłowe, również odgrywa ważną rolę w powiecie, z udziałem 8,9% i liczbą 558 podmiotów. Reprezentuje to istotny segment lokalnej gospodarki, który może obejmować szeroki zakres działalności produkcyjnych, od przetwórstwa żywności po produkcję przemysłową. Sekcja H, transport i gospodarka magazynowa, ma także duże znaczenie z udziałem 8,7% i liczbą 549 podmiotów. Jest to kluczowy sektor umożliwiający efektywne funkcjonowanie innych branż poprzez zapewnienie niezbędnych usług logistycznych i magazynowych. Warto również zwrócić uwagę na sekcję M, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, która stanowi 9,3% z liczbą 586 podmiotów. Ta branża, obejmująca różnorodne usługi od konsultingu po badania i rozwój, może odzwierciedlać rosnące zapotrzebowanie na specjalistyczną wiedzę i innowacyjne rozwiązania w powiecie. Sekcja Q, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, z udziałem 8,2% i liczbą 516 podmiotów, także jest znacząca. Wskazuje to na ważność sektora zdrowotnego i społecznego w kontekście zapewnienia opieki i wsparcia dla mieszkańców. Podsumowując, powiat ciechanowski charakteryzuje się zróżnicowaną strukturą podmiotów gospodarczych, gdzie sektory handlu, budownictwa i przetwórstwa przemysłowego odgrywają kluczową rolę. Wyraźna jest także ważność branży transportowej, profesjonalnych usług naukowych oraz opieki zdrowotnej. Rozwój tych branż może stanowić podstawę dla dalszego wzrostu gospodarczego i zwiększenia dobrobytu regionu.

Tabela 15. Branże, liczba i odsetek podmiotów prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie ciechanowskim na koniec 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	N	%
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	156	2,5%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	4	0,1%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	558	8,9%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	2	0,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	18	0,3%
Sekcja F – Budownictwo	1 114	17,7%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1 420	22,6%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	549	8,7%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	100	1,6%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	196	3,1%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	138	2,2%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	56	0,9%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	586	9,3%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	249	4,0%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%
Sekcja P – Edukacja	163	2,6%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	516	8,2%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	70	1,1%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	399	6,3%

II.3. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2022. Liczba nowych i zamkniętych podmiotów gospodarczych.

Poniżej przedstawiono informację na temat liczby nowo powstałych podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w latach 2019 – 2022 w powiecie ciechanowskim. W 2019 roku powstało 716 podmiotów, w 2020 roku 603 podmioty, w 2021 roku 589 podmiotów, natomiast w 2022 roku 598 podmiotów gospodarczych. W 2022 roku najwięcej podmiotów powstało w branżach Sekcja F – Budownictwo – 117 firm oraz Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych.

Tabela 16. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2022.

	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12	4	8	7
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	1	0	1	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	54	39	37	34
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	3	0	4
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	5	2	2	1
Sekcja F – Budownictwo	126	163	124	117
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	105	106	111	116
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	44	34	62	51
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	17	10	7	8
Sekcja J - Informacja i komunikacja	25	15	24	28
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	24	7	9	16
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	9	14	14
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	61	64	58	62
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	52	35	21	35
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0	1	1
Sekcja P – Edukacja	30	12	17	16
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	39	28	31	40
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12	12	11	5
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	101	60	51	43
SUMA	716	603	589	598

W celu uzupełniania informacji na temat zmiany liczby przedsiębiorstw w powiecie ciechanowskim przedstawiono także szczegółową informację na temat wyrejestrowanych (zamkniętych) podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim w rejestrze REGON w latach 2019 – 2021. Uwzględniając te dane wynika, że w 2019 roku wyrejestrowano 402 firmy, w 2020 roku 319 firm, w 2021 roku 363 firmy, natomiast w 2022 roku 454 firm. W 2022 roku najwięcej firm wyrejestrowano w branży – Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 121 firm. Znaczna liczba zamkniętych firm prowadziła działalność w branżach: Sekcja F – Budownictwo – 84 firm oraz w branży Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa – 49 firm.

Tabela 17. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2022.

	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	3	4	3
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0	0	0	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	30	32	26	40
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	0	0	2
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	2	1	0	1
Sekcja F – Budownictwo	65	52	71	84
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	111	96	92	121
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	32	25	31	49
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14	5	9	12
Sekcja J - Informacja i komunikacja	6	5	4	9
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	8	8	14
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	1	1	3
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	28	23	28	37
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	24	14	27	32
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0	0	0
Sekcja P – Edukacja	14	17	13	12
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13	13	11	13
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	6	11	3
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	42	18	27	19
SUMA	402	319	363	454

Uwzględniając liczbę wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w powiecie ciechanowskim w 2022 roku, w stosunku do liczby wszystkich podmiotów w danej Sekcji PKD w 2022 roku przedstawiono odsetek firm, które zostały zamknięte w 2022 roku. Analiza odsetka wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim w roku 2022 r. w stosunku do ogólnej liczby podmiotów w danej sekcji PKD daje wgląd w dynamikę zmian w lokalnym biznesie. Sekcja D, zajmująca się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, odnotowała najwyższy odsetek wyrejestrowań – 12,5%. Jest to znaczący wskaźnik, który wskazuje na trudności w tej branży lub szybką zmianę struktury rynku, być może spowodowaną przejściem na alternatywne źródła energii lub zmianami regulacyjnymi. Sekcje H (Transport i gospodarka magazynowa), I (Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne) oraz K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa) również odnotowały stosunkowo wysokie odsetki wyrejestrowań, odpowiednio 8,2%, 9,5% i 9,3%. Wysokie wskaźniki w sektorach transportu i gastronomii mogą odzwierciedlać wpływ zmieniających się wzorców konsumenckich i wpływ pandemii COVID-19, która znacząco wpłynęła na te obszary działalności. W sektorze finansowym wysoki odsetek wyrejestrowań może świadczyć o konsolidacji rynku lub wzroście konkurencji. Sekcja C (Przetwórstwo przemysłowe) z odsetkiem wyrejestrowań na poziomie 6,1% oraz Sekcja F (Budownictwo) z 6,9% również doświadczyły wyższych niż przeciętne wyrejestrowań, co może sygnalizować przesunięcia w tych kluczowych dla gospodarki sektorach. Sekcja M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) i Sekcja N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) wykazały odsetki wyrejestrowań wynoszące odpowiednio 5,5% i 11,6%. To może wskazywać na zmiany w zapotrzebowaniu na usługi profesjonalne i administracyjne. Warto zauważyć, że sekcje związane z podstawowymi potrzebami, takie jak rolnictwo (Sekcja A) z odsetkiem wyrejestrowań 1,6% oraz opieka zdrowotna (Sekcja Q) z 2,3%, wykazują niższe odsetki wyrejestrowań, co może świadczyć o ich większej stabilności na rynku. Podsumowując, dane te wskazują na to, że niektóre sektory w powiecie ciechanowskim doświadczają większej fluktuacji podmiotów gospodarczych, co może odzwierciedlać zarówno wyzwania rynkowe, jak i możliwości adaptacji do nowych warunków gospodarczych.

Tabela 18. Odsetek wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w powiecie ciechanowskim w 2022 roku, w stosunku do wszystkich podmiotów w danej Sekcji PKD.

Rodzaj działalności	Odsetek wyrejestrowanych podmiotów, w stosunku do ogólnej liczby podmiotów w danej sekcji
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,6%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	6,1%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	12,5%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	3,6%
Sekcja F – Budownictwo	6,9%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	7,2%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	8,2%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9,5%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	4,2%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9,3%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,1%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,5%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11,6%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%
Sekcja P – Edukacja	3,6%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,3%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,8%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	2,5%

Podsumowując powyższe dane na temat liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim oraz wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w latach 2019 – 2022, przedstawiono fluktuację w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2022 w powiecie ciechanowskim przedstawiona została jako różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w latach 2019 – 2022

a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w latach 2019 – 2022. Analiza fluktuacji liczby przedsiębiorstw w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2022, w oparciu o różnicę między liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą podmiotów wyrejestrowanych, ukazuje istotne zmiany w lokalnym środowisku biznesowym. Sekcja F, zajmująca się budownictwem, odnotowała największy przyrost netto podmiotów gospodarczych, wynoszący 258. Jest to wyraźny sygnał o wzroście aktywności w tej branży, co może świadczyć o intensyfikacji inwestycji budowlanych oraz ogólnym rozwoju infrastruktury w powiecie. Z kolei sekcja M, obejmująca działalność profesjonalną, naukową i techniczną, wykazała zwiększenie o 129 podmiotów, co wskazuje na dynamiczny rozwój sektora usług profesjonalnych, podkreślając rosnące zapotrzebowanie na specjalistyczną wiedzę i ekspertyzy. W sekcji Q, odpowiadającej za opiekę zdrowotną i pomoc społeczną, odnotowano wzrost o 88 przedsiębiorstw. Ten trend może odzwierciedlać zwiększone potrzeby społeczne związane z opieką zdrowotną i wsparciem społecznym, być może nasilone przez ostatnie wydarzenia zdrowotne na świecie. Sekcja J, informacja i komunikacja, również wykazała pozytywną dynamikę, z przyrostem o 68 firm, co może sugerować wzrost roli technologii informacyjnych i sektora komunikacyjnego w gospodarce powiatu. Sekcja S, pozostała działalność usługowa, zanotowała wzrost o 149 podmiotów, co pokazuje różnorodność i adaptacyjność lokalnych usług do zmieniających się warunków rynkowych. Należy zauważyć, że pozostałe sekcje, takie jak A (Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) czy G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych), odnotowały mniejsze przyrosty, co może wskazywać na bardziej stabilną liczbę przedsiębiorstw w tych branżach. Podsumowując, dane te wskazują, że powiat ciechanowski doświadczył w ostatnich latach istotnego rozwoju w branżach budowlanej, profesjonalnych usług oraz opieki zdrowotnej. Wzrost liczby firm w tych sekcjach może świadczyć o rosnącym zapotrzebowaniu na te usługi oraz o zdolności lokalnego rynku do dostosowywania się do zmieniających się potrzeb ekonomicznych i społecznych. Jednocześnie stabilność w sektorach takich jak rolnictwo i handel mogą wskazywać na ich ważną rolę w utrzymaniu równowagi ekonomicznej powiatu.

Tabela 19. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2022 w powiecie ciechanowskim. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.

	Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	19
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	2
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	36
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	5
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	6
Sekcja F – Budownictwo	258
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	18
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	54
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2
Sekcja J - Informacja i komunikacja	68
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	18
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	33
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	129
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	46
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2
Sekcja P – Edukacja	19
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	88
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	16
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	149

II.4. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu ciechanowskiego.

Poniżej przedstawiono nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022. W powiecie ciechanowskim nakłady inwestycyjne w tym okresie były najwyższe w 2019 roku i wyniosły 425 milionów złotych. Uwzględniając wszystkie powiaty województwa mazowieckiego powiat ciechanowski zajmuje 15 miejsce na 42 powiaty w województwie mazowieckim pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

Tabela 20. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022 (w tysiącach złotych).

	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat m. st. Warszawa	29 056 721	31 441 459	29 065 081	36 444 671
Powiat m. Płock	1 150 099	1 270 816	2 285 186	3 329 583
Powiat pruszkowski	1 938 706	1 621 826	1 187 929	1 349 811
Powiat warszawski zachodni	938 885	1 113 214	1 087 477	1 020 993
Powiat m. Radom	729 343	675 007	706 014	1 014 424
Powiat piaseczyński	611 522	673 233	639 991	934 204
Powiat nowodworski	538 489	466 026	469 256	903 557
Powiat grójecki	439 405	633 310	996 132	841 632
Powiat wołomiński	488 510	611 499	558 438	655 942
Powiat grodziski	304 238	377 089	296 761	611 017
Powiat otwocki	801 869	855 521	977 650	569 966
Powiat sochaczewski	371 211	572 431	397 597	536 274
Powiat miński	385 509	514 330	483 316	514 290
Powiat m. Ostrołęka	476 477	671 170	292 071	504 542
Powiat ciechanowski	425 540	379 664	325 104	391 825
Powiat mławski	191 498	347 437	274 575	378 498
Powiat kozienicki	439 588	370 691	414 530	334 789
Powiat sokołowski	172 159	195 475	259 398	328 265
Powiat węgrowski	140 507	186 500	188 087	311 920
Powiat garwoliński	569 635	498 843	406 694	291 660
Powiat wyszkowski	290 742	150 774	142 638	287 058
Powiat legionowski	307 170	345 827	329 324	285 440
Powiat radomski	150 344	174 750	197 120	262 101
Powiat żyrardowski	282 416	248 526	159 572	255 717
Powiat plocki	76 594	153 913	207 447	231 761

Powiat m. Siedlce	293 100	299 087	183 990	212 138
Powiat ostrowski	203 880	260 590	315 686	200 349
Powiat ostrołęcki	74 664	96 879	155 203	200 178
Powiat przasnyski	48 404	59 497	65 214	143 607
Powiat sierpecki	92 678	89 295	145 871	138 483
Powiat łosicki	70 301	69 587	62 617	127 681
Powiat siedlecki	109 250	153 606	218 881	125 933
Powiat płoński	98 386	232 663	122 739	120 820
Powiat białobrzegi	18 722	57 837	84 629	76 030
Powiat gostyński	72 920	88 268	86 536	70 679
Powiat pułtuski	50 190	83 066	97 486	44 851
Powiat przysuski	25 353	42 119	18 447	43 205
Powiat szydłowiecki	36 972	26 953	18 982	39 853
Powiat makowski	61 162	39 354	24 909	33 727
Powiat zwoleński	25 936	21 906	18 404	30 043
Powiat żuromiński	8 247	18 540	35 097	29 169
Powiat lipski	11 540	37 185	17 979	17 025

Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiecie ciechanowskim sukcesywnie wzrasta. W 2022 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu ciechanowskiego wyniosła 4 miliardy 78 milionów złotych. Powiat ciechanowski zajmuje 14 miejsce na 42 powiaty w województwie mazowieckim z uwzględnieniem analizowanych wartości.

Tabela 21. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022 (w tysiącach złotych)

	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat m. st. Warszawa	354 543 667	376 890 454	394 229 652	424 882 910
Powiat piaseczyński	29 230 229	30 676 747	32 240 926	33 779 153
Powiat m. Płock	26 979 319	28 475 682	29 723 299	31 309 804
Powiat pruszkowski	12 239 888	13 958 513	14 343 693	15 701 808
Powiat kozienicki	12 386 731	12 300 596	12 846 375	13 237 618
Powiat warszawski zachodni	7 551 003	7 903 635	8 522 496	9 636 304
Powiat m. Radom	7 480 135	7 695 317	8 028 213	8 533 053
Powiat grójecki	6 416 719	6 439 648	6 602 917	8 145 470
Powiat m. Ostrołęka	6 944 934	7 159 285	7 378 655	7 849 287
Powiat wołomiński	6 115 092	6 297 304	6 458 994	6 909 692
Powiat nowodworski	4 330 376	4 834 946	5 595 271	6 485 745
Powiat otwocki	5 579 672	5 738 536	5 913 285	6 263 281

Powiat legionowski	4 849 792	5 115 489	5 597 400	5 618 082
Powiat ciechanowski	4 154 560	4 183 259	4 823 432	4 778 897
Powiat grodziski	3 269 708	4 053 893	4 226 265	4 465 761
Powiat m. Siedlce	3 781 703	4 084 910	4 235 171	4 440 130
Powiat sochaczewski	4 145 967	3 733 444	4 171 552	4 404 804
Powiat miński	3 455 871	3 607 389	4 291 511	4 385 976
Powiat mławski	2 603 101	2 823 686	2 908 477	3 409 853
Powiat żyrardowski	2 899 174	3 119 868	3 262 443	3 345 288
Powiat wyszkowski	2 886 062	2 942 186	3 003 402	3 123 212
Powiat garwoliński	2 800 863	2 944 329	2 994 493	3 072 798
Powiat ostrowski	2 689 077	2 767 996	2 979 019	3 029 188
Powiat płocki	2 437 839	2 576 479	2 724 339	2 659 691
Powiat płoński	1 423 188	1 728 029	1 943 564	2 072 829
Powiat sokołowski	1 785 023	1 658 485	1 713 521	1 927 326
Powiat sierpecki	1 565 827	1 549 760	1 577 945	1 748 053
Powiat radomski	1 486 123	1 521 546	1 560 447	1 700 886
Powiat ostrołęcki	1 252 494	1 307 697	1 308 550	1 401 400
Powiat węgrowski	1 087 112	1 202 910	1 222 466	1 281 796
Powiat gostyniński	896 294	970 027	986 049	1 028 615
Powiat siedlecki	878 504	890 029	1 008 743	969 267
Powiat przasnyski	1 074 244	948 165	948 367	954 445
Powiat pułtuski	479 225	464 128	600 907	583 848
Powiat makowski	397 098	439 572	453 058	538 343
Powiat łosicki	426 586	481 471	481 045	522 260
Powiat przysuski	418 435	302 857	455 079	480 994
Powiat białobrzegi	280 995	277 388	289 695	440 766
Powiat szydlowiecki	349 784	376 404	366 581	407 571
Powiat lipski	338 555	369 283	369 364	378 626
Powiat żuromiński	257 334	284 239	311 165	330 525
Powiat zwoleński	242 838	253 615	277 367	309 884

I.5. Struktura osób pracujących w powiecie ciechanowskim w poszczególnych sektorach gospodarczych.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego liczba osób zatrudnionych w powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku wynosiła 34 996 osób. Należy jednak zauważyć, iż prezentowane dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Z punktu widzenia płci pracujących mieszkańców powiatu ciechanowskiego zauważalna jest przewaga liczby zatrudnionych mężczyzn – 18 946 osób (54,1%) ogółu pracujących. Liczba zatrudnionych kobiet wynosiła 16 050 tj. 45,9% wszystkich pracujących mieszkańców powiatu ciechanowskiego. Najwięcej zatrudnionych osób mieszka w Ciechanowie – 17 175 osób, najmniej w gminie Grudusk – 1 353 osoby.

Tabela 22. Zatrudnieni w powiecie ciechanowskim w 2022 roku (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia		
	ogółem	mężczyźni	kobiety
Ciechanów miasto	17 175	8 817	8 358
Ciechanów gmina wiejska	2 999	1 643	1 356
Głinojeck gmina miejsko-wiejska	2 978	1 698	1 280
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	1 473	864	609
Grudusk gmina wiejska	1 353	759	594
Ojrzeń gmina wiejska	1 666	962	704
Opinogóra Górna gmina wiejska	2 401	1 382	1 019
Regimin gmina wiejska	1 924	1 098	826
Sońsk gmina wiejska	3 027	1 723	1 304
Powiat ciechanowski	34 996	18 946	16 050

Największy odsetek mieszkańców powiatu ciechanowskiego pracuje w branży przemysł i budownictwo oraz w branży pozostałe usługi: odpowiednio 32,8% oraz 29,5%. Znaczna grupa mieszkańców powiatu ciechanowskiego pracuje w branżach handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia;

informacja i komunikacja oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo odpowiednio 19,1% oraz 16,7%. Najmniejszy odsetek mieszkańców powiatu – 1,9% pracuje w branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości. Zatrudnione kobiety przeważają w takich sekcjach jak: pozostałe usługi, handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości. Natomiast mężczyźni w takich sekcjach jak: przemysł i budownictwo, rolnictwo oraz leśnictwo, łowiectwo, rybactwo.

Tabela 23. Struktura zatrudnienia w powiecie ciechanowskim w 2022 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)

Dział gospodarki	Liczba zatrudnionych ogółem
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	16,7%
przemysł i budownictwo	32,8%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	19,1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1,9%
pozostałe usługi	29,5%

I.8. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie ciechanowskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).

Powiat ciechanowski cechuje się równomiernie rozmieszczoną siecią placówek oświatowych na wszystkich poziomach edukacji. Dostęp na tym terenie do edukacji przedszkolnej i na poziomie ponadpodstawowym jest stosunkowo swobodny i pozbawiony utrudnień. Mieszkańcy powiatu ciechanowskiego nie muszą wyjeżdżać poza powiat, aby zdobywać wykształcenie i to na każdym poziomie (także wyższym). Na terenie powiatu ciechanowskiego znajdują się wyższe uczelnie, gdzie mieszkańcy powiatu mogą podejmować edukację na wyższym poziomie. Wśród uczelni w Ciechanowie największą popularnością cieszy się Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa. Młodzież studiuje tam na kierunkach: ekonomia, elektronika i telekomunikacja, pedagogika, informatyka, inżynieria środowiska, mechanika i budowa maszyn, pielęgniarstwo, rolnictwo oraz bezpieczeństwo wewnętrzne. Ponadto PWSZ posiada w programie kształcenia ustawicznego ofertę studiów podyplomowych. W Ciechanowie znajduje się również Wyższa Szkoła Menadżerska w Warszawie - Wydział Zarządzania w Ciechanowie oraz Wyższa Szkoła Biznesu i Zarządzania. Także niewielka odległość od ośrodka akademickiego, jakim jest Warszawa dodatkowo daje możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych i uczelniach wyższych.

Sieć szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat Ciechanowski

✓ I Liceum Ogólnokształcące

im. Zygmunta Krasińskiego w Ciechanowie

06 - 400 Ciechanów, ul. 17 Stycznia 66

www.krasiniak.pl

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ humanistyczny
- ✓ biologiczno-chemiczny
- ✓ biologiczno-medyczny

- ✓ matematyczno-fizyczno
 - ✓ informatyczny
 - ✓ matematyczno-geograficzno-informatyczny
 - ✓ językowy
 - ✓ ekologiczny
-
- ✓ **Zespół Szkół nr 1**
im. gen. J. Bema w Ciechanowie
06-400 Ciechanów, ul. Powstańców Warszawskich 24
zs1.com.pl/

Technikum

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ technik informatyk
- ✓ technik przemysłu mody
- ✓ technik elektryk
- ✓ technik logistyk (OPW)
- ✓ technik programista
- ✓ technik teleinformatyk
- ✓ technik grafiki i poligrafii cyfrowe

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
- ✓ elektryk

- ✓ **Zespół Szkół nr 2**
im. Adama Mickiewicza w Ciechanowie
06-400 Ciechanów, ul Orylska 9,
<http://www.zs2ciechanow.pl>

Liceum Ogólnokształcące

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ humanistyczny z edukacją prawną
- ✓ biologiczno-medyczny
- ✓ językowy
- ✓ matematyczno-geograficzny
- ✓ sportowy z promocją zdrowia i dietetyką
- ✓ artystyczny

Technikum

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych
- ✓ technik ekonomista
- ✓ technik spedytor
- ✓ technik hotelarstwa

✓ **Zespół Szkół nr 3**

im. Stanisława Staszica w Ciechanowie

06-400 Ciechanów, ul. Okrzei 6

zs3.ciechanow.pl

Liceum Ogólnokształcące

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ rekreacyjno-rehabilitacyjny
- ✓ językowo-turystyczny
- ✓ psychologiczno-społeczny

Technikum

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ technik pojazdów samochodowych
 - ✓ technik mechatronik
-

- ✓ technik mechanik
- ✓ technik spawalnictwa

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ wielozawodowa (blacharz samochodowy, cukiernik, elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektryk, fryzjer, kucharz, lakiernik samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych, monter sieci i instalacji sanitarnych, operator obrabiarek skrawających, piekarz, sprzedawca, stolarz, ślusarz i inne)
- ✓ **Zespół Szkół Technicznych Centrum Kształcenia Ustawicznego**
im. Stanisława Płoskiego w Ciechanowie
06- 400 Ciechanów, ul. Kopernika 7
www.zst-ciechanow.pl

Technikum

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ technik budownictwa
- ✓ technik geodeta
- ✓ technik reklamy
- ✓ technik ochrony środowiska

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia /zawód

- ✓ wielozawodowa (cukiernik, drukarz offsetowy, elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektryk, fryzjer, krawiec, kucharz, lakiernik samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn i urządzeń, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych, piekarz, sprzedawca, stolarz, ślusarz i inne)

✓ **Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Ciechanowie**

06-400 Ciechanów, ul. Sienkiewicza 13

www.soswieciechanow.edu.pl/

✓ **Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Ciechanowie**

06-400 Ciechanów, ul. Wyzwolenia 10 a

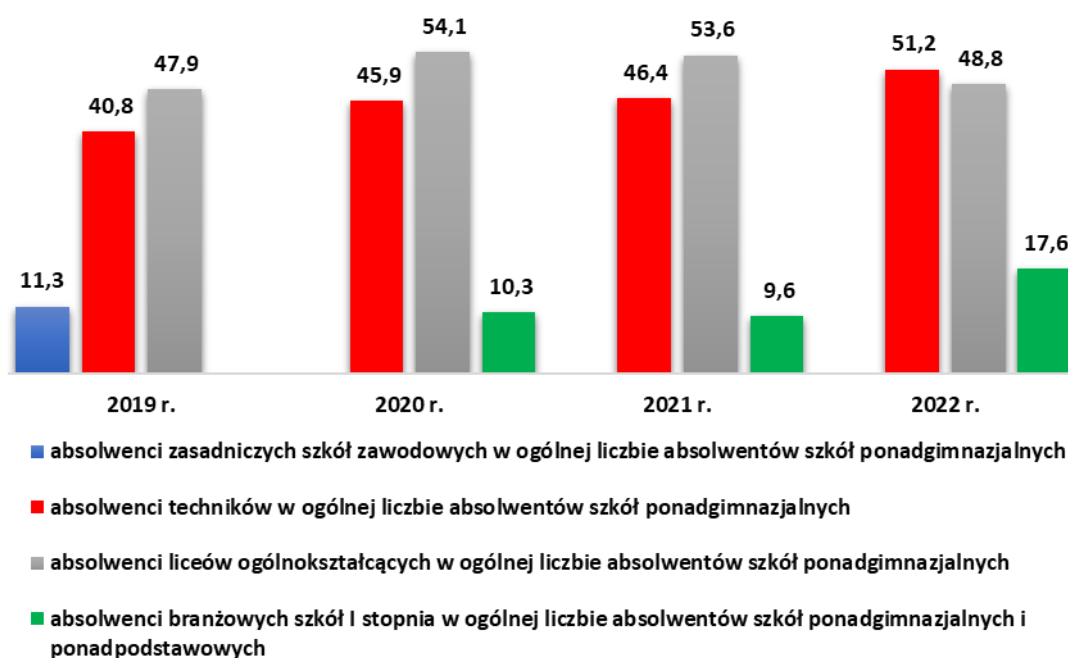
<http://www.pppciechanow.pl>

I.9. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie ciechanowskim.

Szkoły ponadpodstawowe zlokalizowane w powiecie ciechanowskim oferują szeroki wachlarz zawodów, które można zdobyć w wielu szkołach zlokalizowanych w powiecie ciechanowskim. Biorąc jednak pod uwagę dane na temat liczby osób bezrobotnych – szczególnie młodych można wysnuć wniosek, że oferta kształcenia nie jest całkowicie dopasowana do popytu na pracę na lokalnym rynku. Na rynku pracy w skali ogólnopolskiej, regionalnej, a także lokalnej w powiecie ciechanowskim mamy do czynienia z częściowym niedopasowaniem kwalifikacji zawodowych absolwentów i osób poszukujących zatrudnienia, z rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Niedopasowania te pogłębia szybko postępujący rozwój technologii teleinformatycznych, który wymusza w wielu dziedzinach gospodarki częste i systematyczne inwestowanie w uzupełnianie umiejętności posiadanych przez pracowników w zakresie obsługi komputerów, Internetu, czy innych nowinek teleinformatycznych. Sytuację tę pogarsza istniejący system kształcenia zawodowego. Kierunki kształcenia oferowane przez szkoły, czasami odbiegają od potrzeb rynku pracy, czego konsekwencją jest wyższy poziom bezrobocia wśród młodych osób. Jedynie zapewnienie uczniom możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych na wysokim poziomie może zapewnić wysoką efektywność kształcenia i przyczynić się do zmniejszenia niedopasowań w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym na rynku pracy i poziomu bezrobocia osób młodych. Niewątpliwym problemem jest także niedostateczna współpraca szkół podstawowych ze szkołami kształcenia branżowego. Pomimo faktu, że zauważa się prawidłowy odzew szkolnictwa na potrzeby rynku pracy, np. poprzez uruchamianie kierunków zamawianych, kierunków stanowiących odpowiedź na potrzeby

lokalnego rynku pracy, problemem mającym wpływ na obecną sytuację jest wieloletnie marginalizowanie szkolnictwa zawodowego/branżowego. W latach 2019 – 2021 w powiecie ciechanowskim zachwiane były proporcje pomiędzy liczbą uczniów szkół ogólnokształcących a liczbą uczniów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych szkół I stopnia, co prezentuje poniższy rysunek. Warto jednak zauważyć, że od 2022 roku mamy do czynienia z pozytywnym trendem i znacznym zwiększeniem procentowego udziału absolwentów technikum i przede wszystkim absolwentów szkół branżowych w stosunku do ogólnej liczby absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Rysunek 7. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie ciechanowskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



III. Analiza bezrobocia powiecie ciechanowskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

Stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku była relatywnie wysoka i wynosiła 8,6%. Powiat ciechanowski plasował się na 23 miejscu wśród 42 powiatów województwa mazowieckiego uwzględniając wysokość stopy bezrobocia. Jest to wskaźnik zdecydowanie wyższy niż średnia dla całego województwa, która wynosiła 4,2% oraz wyższy od średniej krajowej w Polsce, wynoszącej 5,2%.

Tabela 24. Stopa bezrobocia w powiatach województwa mazowieckiego na koniec 2022 roku.
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Stopa bezrobocia
1	Powiat m. st. Warszawa	1,4
2	Powiat warszawski zachodni	1,6
3	Powiat pruszkowski	2,2
4	Powiat grójecki	2,4
5	Powiat grodziski	2,7
6	Powiat piaseczyński	3,1
7	Powiat sochaczewski	3,1
8	Powiat otwocki	3,4
9	Powiat wyszkowski	3,7
10	Powiat m. Siedlce	3,9
11	Powiat miński	4,6
12	Powiat siedlecki	4,8
13	Powiat łosicki	5,3
14	Powiat mławski	5,6
15	Powiat legionowski	5,8
16	Powiat sokołowski	5,8
17	Powiat m. Płock	5,8
18	Powiat nowodworski	6,1
19	Powiat węgrowski	6,1
20	Powiat wołomiński	6,9
21	Powiat m. Ostrołęka	7,5
22	Powiat białobrzegi	8,0
23	Powiat ciechanowski	8,6
24	Powiat żyrardowski	8,8
25	Powiat m. Radom	9,2
26	Powiat płoński	9,3
27	Powiat przasnyski	9,3
28	Powiat ostrowski	9,5
29	Powiat garwoliński	10,3
30	Powiat kozienicki	10,5
31	Powiat ostrołęcki	10,6

32	Powiat płocki	11,5
33	Powiat gostyński	11,8
34	Powiat lipski	12,5
35	Powiat sierpecki	12,8
36	Powiat zwoleński	13,6
37	Powiat pułtowski	14,8
38	Powiat żuromiński	16,4
39	Powiat makowski	17,3
40	Powiat radomski	17,3
41	Powiat przysuski	18,5
42	Powiat szydłowiecki	25,1

W ostatnich latach stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim sukcesywnie zmniejsza się. W 2016 roku stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim wynosiła 13,1%, obniżając się do 8,3% w 2022 roku. W tym okresie stopa bezrobocia zmniejszyła się aż o 4,8%. Na przestrzeni lat 2016 – 2022 na rynku pracy w powiecie ciechanowskim obserwowane były pozytywne tendencje w zakresie spadku poziomu bezrobocia i liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. W 2022 roku stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie osiągnęła najniższy poziom. Takie dane jednoznacznie świadczyły o prężnie rozwijającym się rynku pracy. Pomimo pozytywnych trendów w obszarze samego lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim należy mieć na uwadze, że przez cały analizowany okres stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim była znacznie wyższa niż w całym województwie mazowieckim. W 2016 roku różnica wynosiła 6,1%, natomiast w 2022 roku 4,0%. Choć stopa bezrobocia była zawsze wyższa w powiecie ciechanowskim, różnica między powiatem a województwem zmniejszała się z biegiem lat. To może świadczyć o stopniowej poprawie sytuacji w powiecie ciechanowskim, zwłaszcza w kontekście ogólnego trendu w województwie. Spadki stopy bezrobocia w większości lat świadczą o pozytywnych zmianach, takich jak tworzenie nowych miejsc pracy, rozwój lokalnej gospodarki oraz skuteczne działania na rzecz zatrudnienia. Jednakże wzrost w roku 2020 przypomina o wrażliwości lokalnego rynku pracy na globalne wydarzenia i kryzysy.

Rysunek 8. Stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

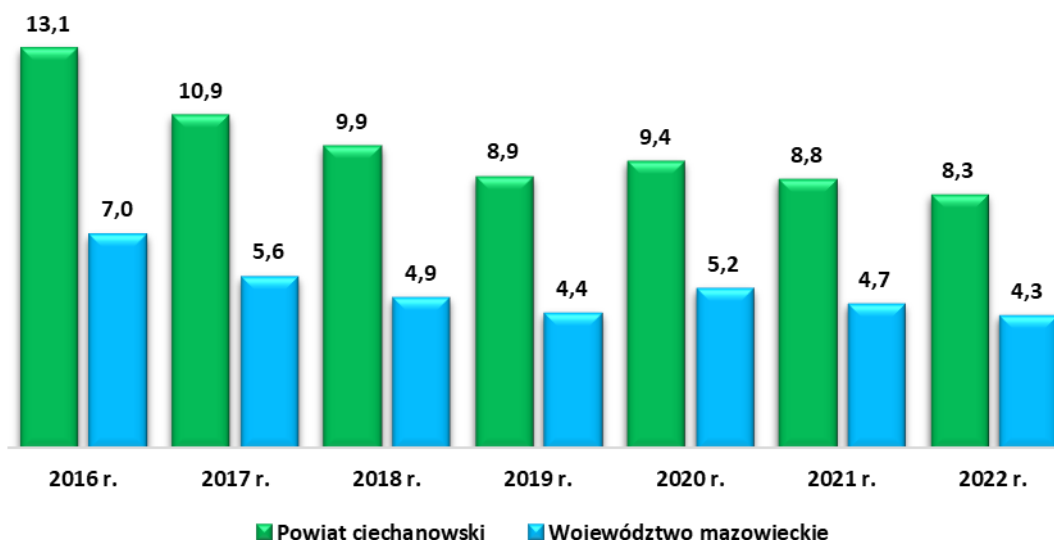


Tabela 25. Stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat ciechanowski	13,1%	10,9%	9,9%	8,9%	9,4%	8,8%	8,3%
Województwo mazowieckie	7,0%	5,6%	4,9%	4,4%	5,2%	4,7%	4,3%

Na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 2 756 bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego. W porównaniu do danych z końca 2016 roku liczba osób bezrobotnych uległa nieznacznemu zmniejszeniu. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie ciechanowskim zmniejszyła się z 4 494 do 2 756, oznacza to spadek o 1 738 osób, co stanowi znaczącą redukcję, procentowy spadek liczby osób bezrobotnych w tym okresie wynosi 38,7%. Jest to znacząca zmiana, która wskazuje na pozytywne przemiany w zakresie zatrudnienia w powiecie ciechanowskim. Taki spadek może być wynikiem wzrostu gospodarczego, tworzenia nowych miejsc pracy, efektywnych programów wsparcia zatrudnienia, a także innych czynników społeczno-ekonomicznych oraz demograficznych. Warto zauważyć, że w 2020 roku doszło do niewielkiego wzrostu liczby bezrobotnych, z 3 054 w 2019 roku do 3 231. Takie dane potwierdzają wpływ pandemii Covid-19 na sytuację na lokalnym rynku pracy w 2020 roku i wzrost bezrobocia w powiecie

ciechanowskim. Należy jednak zwrócić uwagę, iż znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych w 2020 roku spowodowany był pandemią Covid-19 oraz wprowadzeniem obostrzeń epidemicznych, które miały wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy i wzrost bezrobocia. W latach 2021 i 2022 liczba bezrobotnych spadła i utrzymywała się na poziomie niższym niż przed pandemią. Podsumowując, dane te świadczą o pozytywnym rozwoju sytuacji na rynku pracy w powiecie ciechanowskim w latach 2016-2022. Spadek liczby bezrobotnych o ponad 38% jest wyraźnym sygnałem poprawy kondycji ekonomicznej regionu, co ma korzystny wpływ zarówno na mieszkańców, jak i na ogólną dynamikę gospodarczą powiatu.

Rysunek 9. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

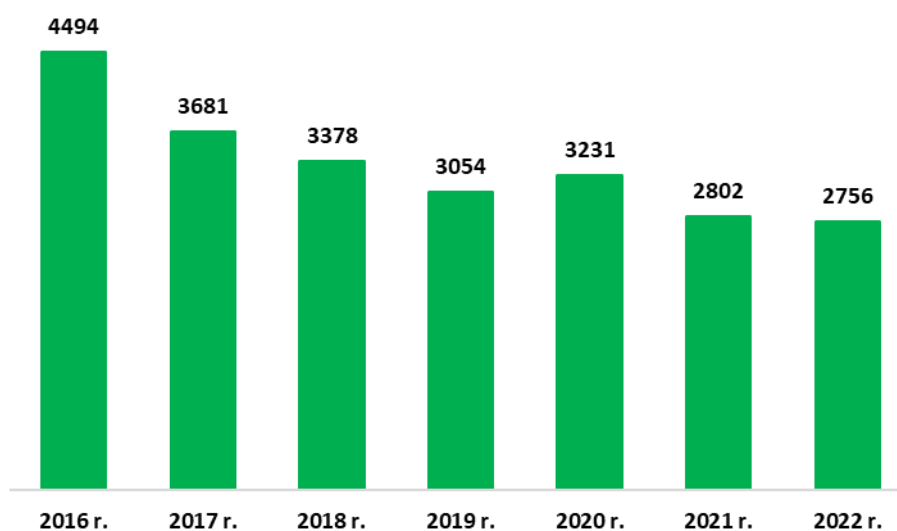


Tabela 26. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat ciechanowski	4494	3681	3378	3054	3231	2802	2756

Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie zarejestrowanych było 1 386 bezrobotnych kobiet (50,3% ogółu osób bezrobotnych). W tym okresie zarejestrowanych było 1 370 bezrobotnych mężczyzn (49,7% ogółu osób bezrobotnych). W ciągu sześciu lat, liczba zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się z 2 309 w 2016 roku do 1 370 w 2022 roku, co stanowi spadek o 939 osób. Procentowy spadek w tej grupie wynosi 40,7%, co jest znaczącą redukcją i wskazuje na poprawę dostępności miejsc pracy dla mężczyzn w tym regionie. W tym samym okresie liczba zarejestrowanych bezrobotnych kobiet zmniejszyła się z 2 185 w 2016 roku do 1 386 w 2022 roku, co stanowi spadek o 799 osób. Procentowy spadek wśród kobiet wynosi 36,7%, co również świadczy o poprawie sytuacji na rynku pracy dla kobiet, choć dynamik spadku liczby bezrobotnych kobiet to jest nieco mniejsza niż w przypadku mężczyzn. Prezentowane dane wskazują na ogólną poprawę sytuacji na rynku pracy w powiecie ciechanowskim zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet, z nieco większym spadkiem bezrobocia wśród mężczyzn. Redukcja liczby bezrobotnych w obu grupach płciowych może być wynikiem różnych czynników, takich jak rozwój gospodarczy, tworzenie nowych miejsc pracy, skuteczne programy wsparcia zatrudnienia, a także zmiany demograficzne i społeczne. Chociaż obie grupy płciowe doświadczyły znacznego spadku bezrobocia, różnica w tempie spadku może wskazywać na różne warunki rynkowe lub możliwości zatrudnienia dla mężczyzn i kobiet w powiecie ciechanowskim.

Rysunek 10. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

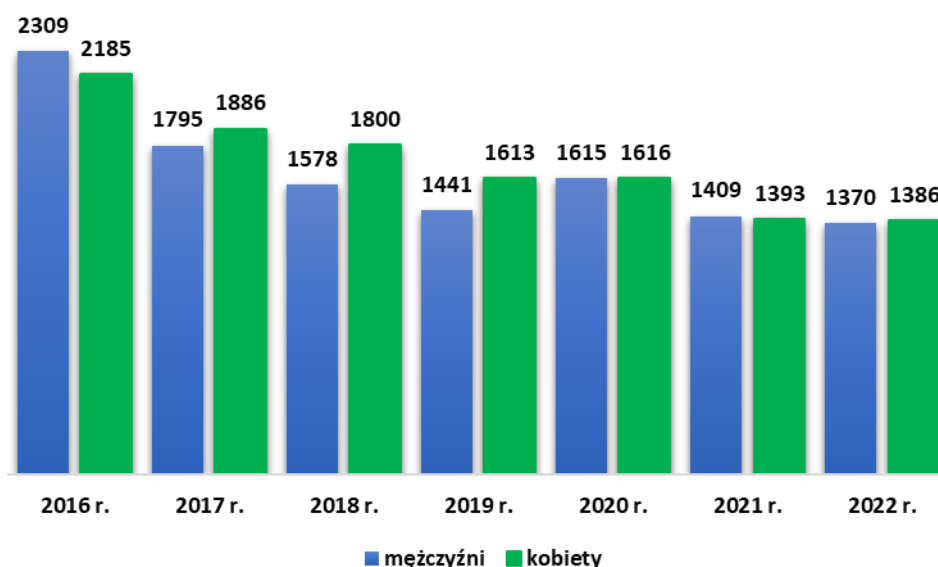


Tabela 27. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
mężczyźni	2 309	1 795	1 578	1 441	1 615	1 409	1 370
kobiety	2 185	1 886	1 800	1 613	1 616	1 393	1 386

Pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego, obserwuje się silne zróżnicowanie terytorialne. Największa grupa bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie to mieszkańcy miasta Ciechanów – 1 392 bezrobotne osoby (50,5% ogółu osób bezrobotnych). Jest to wynik typowy dla większych ośrodków miejskich. W pozostałych gminach powiatu ciechanowskiego notuje się dużo mniejszą liczbę osób bezrobotnych. Liczba osób bezrobotnych z gminy Glinojeczek wynosiła 241 osób, natomiast z gminy Sońsk 222. Najmniejszą liczbę osób bezrobotnych odnotowano w gminie Grudusk – 89 osób bezrobotnych. Różnice w liczbie bezrobotnych między poszczególnymi gminami wynikają

przede wszystkich z czynników demograficznych (liczby mieszkańców w danej gminie), odmienności struktury gospodarczej danej gminy, dostępności miejsc pracy oraz mobilności społeczna i geograficznej mieszkańców poszczególnych gmin powiatu ciechanowskiego.

Tabela 28. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Ciechanów miasto	2 236	1 840	1 710	1 534	1 665	1 391	1 392
Ciechanów gmina wiejska	306	230	211	204	219	204	194
Gliniojeck gmina miejsko-wiejska	416	331	298	258	272	254	241
Gołymin-Ośrodek gmina wiejska	203	186	170	158	150	120	127
Grudusk gmina wiejska	210	154	149	107	118	104	89
Ojrzeń gmina wiejska	241	194	194	177	162	151	151
Opinogóra Górna gmina wiejska	306	263	201	206	205	178	171
Regimin gmina wiejska	282	241	215	188	212	203	169
Sońsk gmina wiejska	294	242	230	222	228	197	222
Powiat ciechanowski	4 494	3 681	3 378	3 054	3 231	2 802	2 756

III.1. Bezrobotni z prawem do zasiłku.

Na koniec grudnia 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie uprawnionych do pobierania zasiłku było 327 bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego, co stanowiło 11,9% ogółu zarejestrowanych. Osoby bez prawa do zasiłku na dzień 31.12.2022 roku stanowiły 88,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego (2 429 osób).

Rysunek 11. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

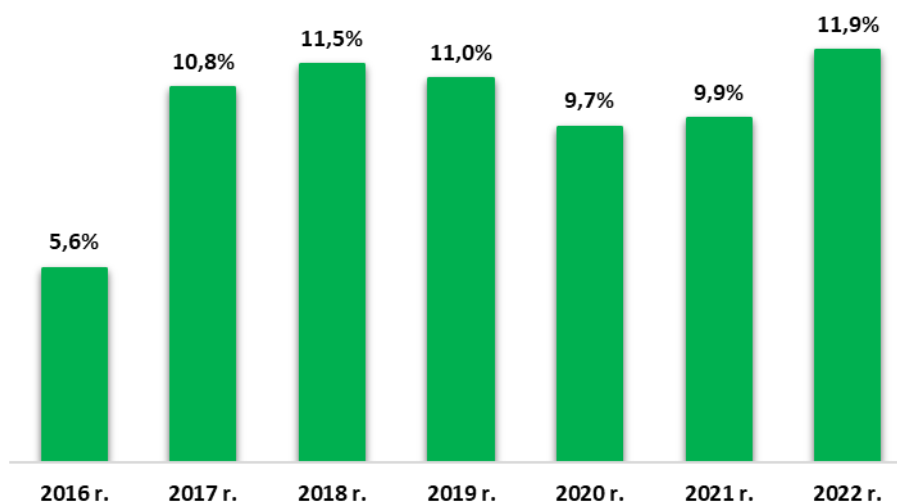


Tabela 29. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

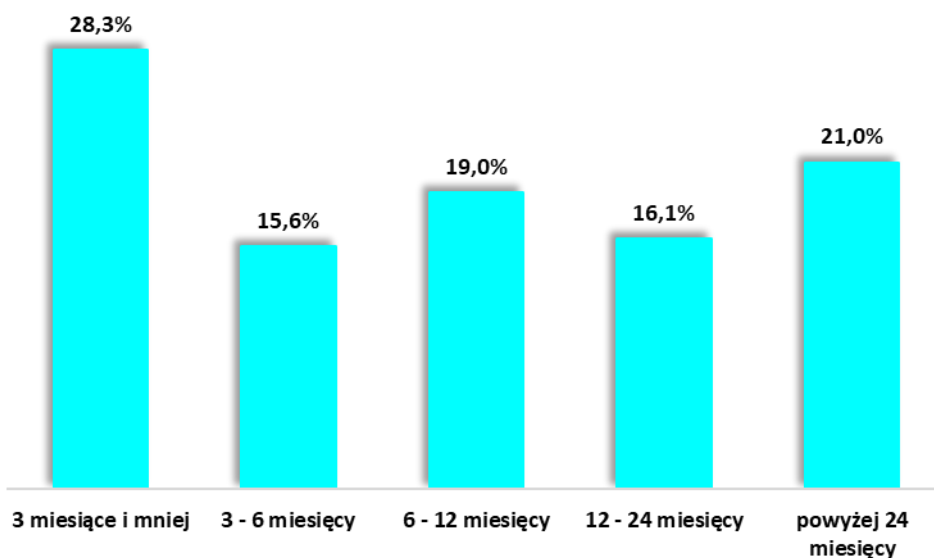
	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Osoby bezrobotne z prawem do zasiłku	251	397	387	337	312	277	327

III.2. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.

Poniżej przedstawiono strukturę osób bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy. Biorąc pod uwagę ten aspekt, należy zauważyć, że największy odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie stanowiły osoby krótkotrwale bezrobotne (zarejestrowane jako bezrobotne do 3 miesięcy) – 28,3% ogólnej liczby osób bezrobotnych. Taki wynik może świadczyć o dynamicznym rynku pracy, gdzie nowe miejsca pracy są dostępne lub o skutecznych działaniach aktywizacyjnych pozwalających szybko powracać do zatrudnienia. Z drugiej strony łącznie aż 37,1% to osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy, w tym aż 21,0% to osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają w

rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechnowie przez okres dłuższy niż 24 miesiące. Niestety długość pozostawania bez pracy zmniejsza szanse na jej ponowne uzyskanie. Odsetek osób bezrobotnych przez okres od 6 do 12 miesięcy to 19,0%, co jest trzecim co do wielkości wskaźnikiem i może odzwierciedlać trudności niektórych osób w znalezieniu pracy w dobie zmieniających się warunków gospodarczych lub strukturalnych problemów na rynku pracy. 15,6% osób bezrobotnych pozostawało bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy. Przedstawione dane wskazują na konieczność zwrócenia uwagi na problemy związane z długotrwałym bezrobociem oraz na potrzebę opracowania skutecznych programów, które wspierałyby osoby bezrobotne w różnych przedziałach czasowych, szczególnie te, które pozostają bez pracy przez okres powyżej 12 miesięcy.

Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2022 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022 prezentuje Tabela 30.

Tabela 30. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

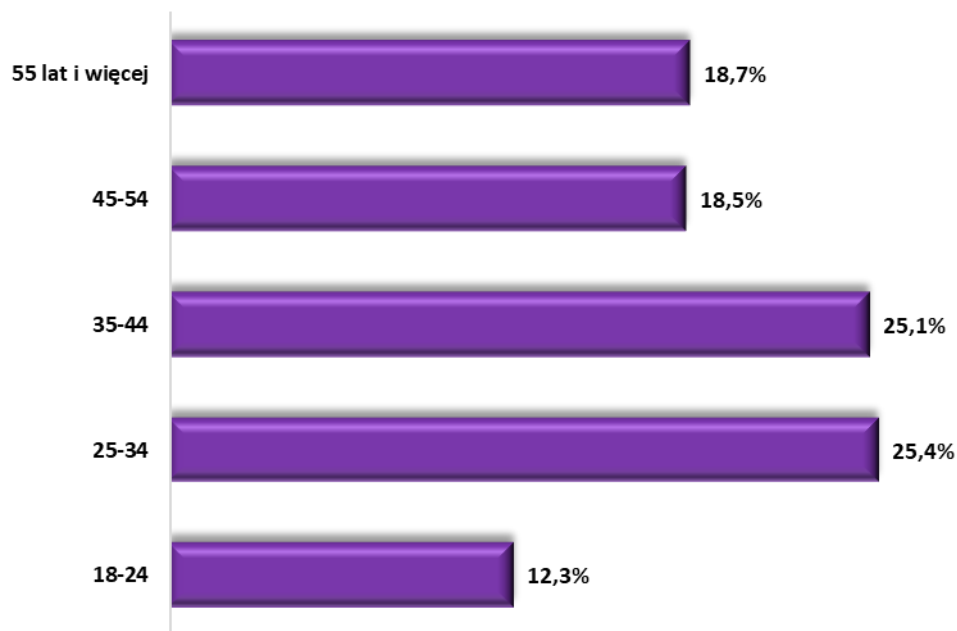
	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
3 miesiące i mniej	1200	1046	1029	899	808	753	779
3 - 6 miesięcy	621	628	552	502	506	425	429
6 - 12 miesięcy	704	647	588	586	619	432	525
12 - 24 miesięcy	796	496	539	488	638	509	444
powyżej 24 miesięcy	1173	864	670	579	660	683	579
SUMA	4 494	3 681	3 378	3 054	3 231	2 802	2 756

III.3. Bezrobotni według wieku.

Struktura osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku wskazuje, że największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat oraz od 35 do 44 lat, gdzie obie grupy wiekowe generowały odpowiednio 25,4% i 25,1% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie na koniec 2022 roku. Są to osoby, które zwykle są w pełni aktywne zawodowo, co wskazuje, że bezrobocie w powiecie ciechanowskim dotyka osoby w najbardziej produktywnym wieku. Grupy wiekowe 45-54 lata i 55 lat i więcej również stanowią znaczący udział w strukturze bezrobocia, z wartościami odpowiednio 18,5% i 18,7%. Wyniki te wskazują, że osoby starsze mogą mieć trudności ze znalezieniem pracy, być może z powodu zmian technologicznych wymagających nowych umiejętności lub preferencji pracodawców do zatrudniania młodszych pracowników. Najmniejszy odsetek bezrobotnych, wynoszący 12,3%, stanowią osoby w najmłodszej analizowanej grupie wiekowej 18-24 lata. Może to odzwierciedlać wyższe wskaźniki zatrudnienia wśród młodych ludzi, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy lub też korzystają z edukacji i szkoleń, które odwołują ich wejście na rynek pracy. Podsumowując, analiza struktury wiekowej bezrobotnych w powiecie ciechanowskim pokazuje, że największe wyzwanie związane z bezrobociem występuje wśród osób w wieku od 25 do 44 lat. Ponadto, starsze grupy wiekowe, mimo że nie stanowią największego odsetka, to jednak ich udział w bezrobociu jest również znaczący, co może sugerować potrzebę skierowania do nich specjalnych programów wsparcia zatrudnienia. Z kolei niższy odsetek bezrobocia wśród

młodszych osób może świadczyć o większych możliwościach dostępu do edukacji i szkoleń lub większej elastyczności i mobilności tej grupy wiekowej na rynku pracy.

Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wieku na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu ciechanowskiego z punktu widzenia wieku osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022 prezentuje Tabela 31.

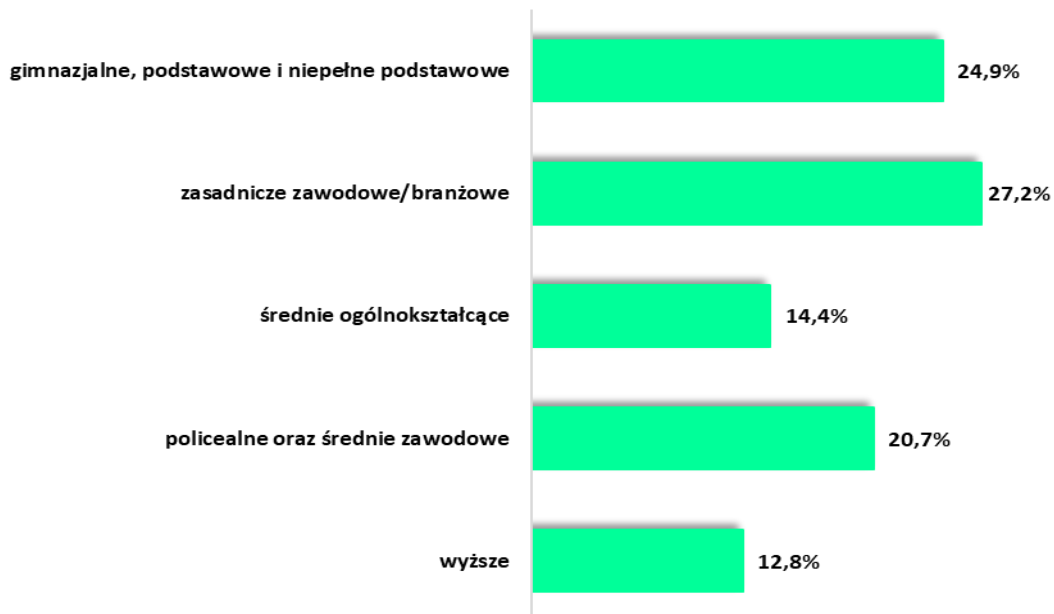
Tabela 31. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wieku w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
18-24	647	494	418	343	370	291	339
25-34	1 222	1022	954	888	894	747	701
35-44	891	766	769	699	772	731	692
45-54	842	704	599	528	576	495	510
55 lat i więcej	892	695	638	596	619	538	514
SUMA	4 494	3 681	3 378	3 054	3 231	2 802	2 756

III.4. Bezrobotni według wykształcenia.

Uwzględniając wykształcenie osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie, wynika, że największy odsetek osób bezrobotnych, 27,2%, posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe lub branżowe, co wskazuje na to, że osoby z takim wykształceniem mogą napotykać trudności w znalezieniu pracy w swoim zawodzie lub że branże, które tradycyjnie zatrudniały pracowników z takim wykształceniem, doświadczają spadku zapotrzebowania na pracę. Drugą co do wielkości grupą są osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, które stanowią 24,9% bezrobotnych. Wysoki udział tej grupy może oznaczać, że niski poziom wykształcenia stanowi barierę w dostępie do większości miejsc pracy, które wymagają przynajmniej ukończenia szkoły średniej. Grupa z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym stanowi 20,7% bezrobotnych, co świadczy o tym, że nawet posiadanie specjalistycznego wykształcenia zawodowego nie gwarantuje zatrudnienia, być może z powodu nieodpowiadania kwalifikacji aktualnym potrzebom rynku pracy. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym reprezentują 14,4% bezrobotnych. Jest to stosunkowo niska wartość, co może wskazywać na lepsze perspektywy zatrudnienia dla osób z ogólnym wykształceniem średnim, które mogą mieć większe możliwości dostosowania się do różnych branż lub dalszego kształcenia. Najmniejszy odsetek, 12,8%, stanowią osoby z wykształceniem wyższym, co sugeruje, że wyższe wykształcenie może zapewniać lepszą ochronę przed bezrobociem, prawdopodobnie dzięki większej elastyczności w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków pracy i możliwościom zatrudnienia w szerszym zakresie branż. Analiza struktury bezrobotnych według wykształcenia w powiecie ciechanowskim pokazuje, że największe wyzwanie związane z bezrobociem dotyczy osób z wykształceniem zawodowym i niskim poziomem wykształcenia. Wyniki te mogą wskazywać na potrzebę dostosowania programów edukacyjnych i szkoleniowych do aktualnych wymogów rynku pracy oraz na zwiększenie inwestycji w dalsze kształcenie i przekwalifikowanie osób bezrobotnych, szczególnie w tych grupach.

Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wykształcenia na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu ciechanowskiego z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022 prezentuje Tabela 28. Udział osób bezrobotnych posiadających określone wykształcenie, wśród wszystkich osób bezrobotnych w latach 2016 – 2022 nie ulega wyraźnym zmianom.

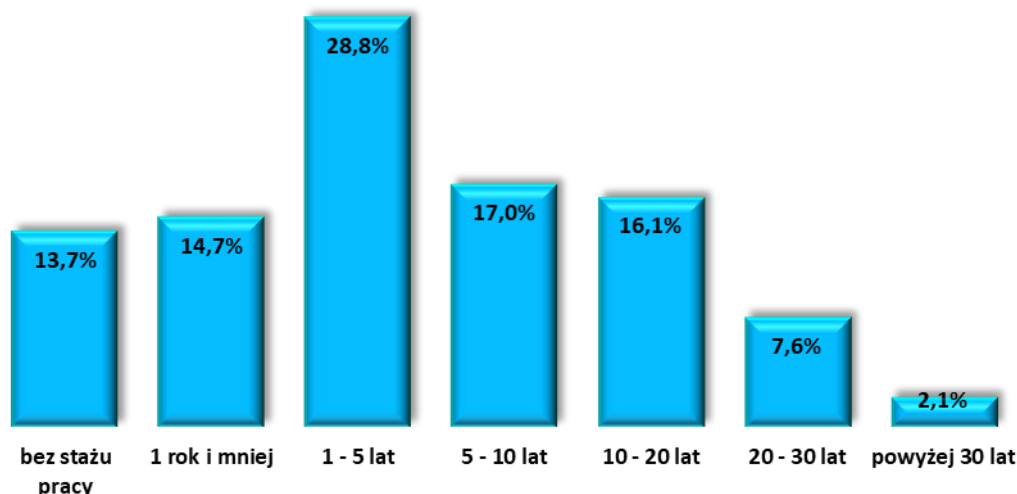
Tabela 32. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
wyższe	502	471	440	414	427	392	353
policealne oraz średnie zawodowe	843	682	633	557	633	572	570
średnie ogólnokształcące	571	496	446	425	464	384	398
zasadnicze zawodowe/branżowe	1 340	1 052	966	850	868	765	750
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1 238	980	893	808	839	689	685
SUMA	4 494	3 681	3 378	3 054	3 231	2 802	2 756

III.5. Bezrobotni według stażu pracy.

Analizując strukturę bezrobocia wśród mieszkańców powiatu ciechanowskiego z uwzględnieniem stażu pracy, można zauważyć, że największy odsetek osób bezrobotnych, 28,8% ma od roku do 5 lat doświadczenia zawodowego. Wysoki wskaźnik w tej grupie może wskazywać na to, że osoby, które dopiero co weszły na rynek pracy lub mają ograniczone doświadczenie, są bardziej podatne na trudności ze znalezieniem zatrudnienia lub są one wynikiem zakończenia etapu edukacji i wchodzenia w dorosłe życie zawodowe. Warto także zauważyć, że dodatkowo osoby bez stażu pracy, czyli te, które nie mają żadnego doświadczenia zawodowego, stanowią 13,7%, a osoby, które pracowały rok lub mniej, stanowią 14,7%. Niska liczba osób bez stażu pracy może wynikać z naturalnego przejścia młodych osób z edukacji do pracy, a stosunkowo niewielki odsetek w tej grupie sugeruje, że wiele osób szybko znajduje swoje pierwsze zatrudnienie. Grupa z stażem pracy od 5 do 10 lat stanowi 17,0% bezrobotnych, a osoby z doświadczeniem zawodowym od 10 do 20 lat reprezentują 16,1%. Te wartości mogą odzwierciedlać zmieniające się warunki na rynku pracy, które wymagają ciągłego rozwoju umiejętności i dostosowywania się do nowych realiów, a osoby z dłuższym stażem pracy mogą mieć trudności z adaptacją do tych zmian. W grupie osób ze stażem pracy wynoszącym od 20 do 30 lat odsetek osób bezrobotnych wynosi 7,6%, a tylko 2,1% stanowią osoby z ponad 30-letnim stażem pracy. Te niższe wartości mogą odzwierciedlać mniejszą liczbę starszych pracowników na rynku pracy lub mogą świadczyć o większej stabilności zatrudnienia wśród osób z długoletnim doświadczeniem zawodowym. Podsumowując, struktura bezrobotnych według stażu pracy w powiecie ciechanowskim wskazuje, że największe wyzwania w znalezieniu pracy dotyczą osób w początkowym etapie ich kariery zawodowej (1-5 lat doświadczenia). To może wskazywać na potrzebę skoncentrowania działań wspierających zatrudnienie na tej grupie, w tym na rozwoju umiejętności, przekwalifikowaniu czy dostosowaniu kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Warto także zauważyć, że starsi pracownicy z długim stażem pracy stanowią mniejszy odsetek bezrobotnych, co może sugerować większą stabilność zatrudnienia w tej grupie wiekowej.

Rysunek 15. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według stażu pracy na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu ciechanowskiego z punktu widzenia stażu pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022 prezentuje Tabela nr 33.

Tabela 33. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według stażu pracy w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
bez stażu pracy	605	475	445	379	391	315	379
1 rok i mniej	731	593	508	452	482	375	405
1 - 5 lat	1070	935	874	852	920	809	793
5 - 10 lat	730	616	609	540	578	526	468
10 - 20 lat	740	601	551	496	523	476	444
20 - 30 lat	472	354	292	260	256	235	210
powyżej 30 lat	146	107	99	75	81	66	57
SUMA	4 494	3 681	3 378	3 054	3 231	2 802	2 756

III.6. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą: bezrobotny do 30. roku życia, bezrobotny długotrwale, bezrobotny powyżej 50 roku życia, bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotny niepełnosprawny, poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej. Największą grupę stanowią osoby doświadczające długotrwałego bezrobocia. Ponad połowę wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechnowie stanowią osoby długotrwale bezrobotne (52,3%, czyli 1 441 osób). Jest to bardzo wysoki odsetek, który wskazuje na poważne wyzwanie dla lokalnej polityki rynku pracy, polegające na potrzebie skierowania działań pomocowych i aktywizacyjnych dla osób, które są bez pracy przez dłuższy czas. Grupa osób powyżej 50. roku życia również jest znacząca, stanowiąc 27,5% (757 osób) wszystkich bezrobotnych. Wysoki wskaźnik w tej grupie wiekowej wskazuje na trudności starszych osób w znalezieniu pracy, być może ze względu na stereotypy związane z wiekiem lub nieadekwatnymi umiejętnościami. Osoby w wieku do 30 lat stanowią 24,7% (680 osób) bezrobotnych. Również młodzi ludzie napotykają trudności w wejściu na rynek pracy lub znalezieniu stabilnego zatrudnienia. Osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia, które są bezrobotne, stanowią 14,9% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych (411 osób). Ta grupa może napotykać specyficzne wyzwania, takie jak potrzeba elastycznych warunków pracy lub dostępu do opieki nad dziećmi, aby móc podjąć zatrudnienie. Bezrobotni do 25. roku życia stanowią 12,3% (339 osób), co może odzwierciedlać trudności związane z przejściem od edukacji do pracy oraz konieczność zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego. Niepełnosprawni bezrobotni stanowią 4,6% (126 osób). Najmniejsza grupa osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy to osoby posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia – 0,3% (8 osób) ogółu bezrobotnych. Choć liczbowo mała, grupa ta może wymagać szczególnego wsparcia ze względu na konieczność łączenia obowiązków rodzicielskich z poszukiwaniem pracy. Wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym

Urzędzie Pracy w Ciechanowie istnieje szereg grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które wymagają zróżnicowanych działań wspierających ze strony instytucji rynku pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby doświadczające długotrwałego bezrobocia oraz osoby starsze, które mogą wymagać dodatkowego wsparcia w postaci szkoleń lub przekwalifikowania, a także na osoby z obowiązkami rodzicielskimi, które mogą potrzebować bardziej elastycznych form zatrudnienia i odpowiednich środków pomocowych.

Tabela 34. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).

	Liczba bezrobotnych	%
Długotrwałe bezrobocie	1 441	52,3%
Powyżej 50 roku życia	757	27,5%
Do 30 roku życia	680	24,7%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	411	14,9%
Do 25 roku życia	339	12,3%
Niepełnosprawni	126	4,6%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	8	0,3%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0,0%

III.7. Barometr zawodów w powiecie ciechanowskim.

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy).

Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Prognoza na rok 2024

Duży deficyt poszukujących pracy

- ✓ Lekarze
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci

Deficyt poszukujących pracy

- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Personel sprząający
- ✓ Piekarze
- ✓ Pracownicy służb mundurowych
- ✓ Ratownicy medyczni
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze

- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Spawacze
- ✓ Weterynarze

Równowaga popytu i podaży

- ✓ Administratorzy stron internetowych
 - ✓ Agenci ubezpieczeniowi
 - ✓ Akustycy i realizatorzy dźwięku
 - ✓ Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
 - ✓ Animatorzy kultury i organizatorzy imprez
 - ✓ Architekci i urbaniści
 - ✓ Architekci krajobrazu
 - ✓ Archiwiści i muzealnicy
 - ✓ Asystenci w edukacji
 - ✓ Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
 - ✓ Biolodzy i biotechnolodzy
 - ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
 - ✓ Brukarze
 - ✓ Cukiernicy
 - ✓ Dentyści
 - ✓ Diagnosty laboratoryjni medyczni
 - ✓ Diagnosty samochodowi
 - ✓ Dziennikarze i redaktorzy
 - ✓ Farmaceuci
 - ✓ Filolodzy i tłumacze
 - ✓ Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
 - ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
 - ✓ Floryści
 - ✓ Fotografowie
 - ✓ Fryzjerzy
 - ✓ Geodeci i kartografowie
-

- ✓ Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
 - ✓ Graficy komputerowi
 - ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
 - ✓ Instruktorzy nauki jazdy
 - ✓ Instruktorzy rekreacji i sportu
 - ✓ Inżynierowie budownictwa
 - ✓ Inżynierowie chemicy i chemicy
 - ✓ Inżynierowie elektrycy i energetycy
 - ✓ Inżynierowie inżynierii środowiska
 - ✓ Inżynierowie mechanicy
 - ✓ Kamieniarze
 - ✓ Kelnerzy i barmani
 - ✓ Kierowcy samochodów osobowych
 - ✓ Kierownicy ds. logistyki
 - ✓ Kierownicy ds. produkcji
 - ✓ Kierownicy ds. usług
 - ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
 - ✓ Kierownicy sprzedaży
 - ✓ Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
 - ✓ Kosmetyczki
 - ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
 - ✓ Kucharze
 - ✓ Lakiernicy
 - ✓ Listonosze i kurierzy
 - ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
 - ✓ Magazynierzy
 - ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
 - ✓ Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
 - ✓ Monterzy elektronicy
 - ✓ Monterzy konstrukcji metalowych
 - ✓ Monterzy okien i szklarze
-

- ✓ Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
 - ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
 - ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
 - ✓ Ogrodnicy i sadownicy
 - ✓ Operatorzy aparatury medycznej
 - ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
 - ✓ Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
 - ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
 - ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
 - ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
 - ✓ Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
 - ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
 - ✓ Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
 - ✓ Opiekunki dziecięce
 - ✓ Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
 - ✓ Pedagodzy
 - ✓ Plasterzy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
 - ✓ Pomoce kuchenne
 - ✓ Pomoce w gospodarstwie domowym
 - ✓ Pozostali specjaliści edukacji
 - ✓ Pracownicy administracyjni i biurowi
 - ✓ Pracownicy ds. BHP
 - ✓ Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
 - ✓ Pracownicy ds. jakości
 - ✓ Pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
 - ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
 - ✓ Pracownicy ds. techniki dentystycznej
 - ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
 - ✓ Pracownicy myjni, pralni i prasowalni
 - ✓ Pracownicy obsługi ruchu szynowego
 - ✓ Pracownicy ochrony fizycznej
-

- ✓ Pracownicy poczty
 - ✓ Pracownicy poligraficzni
 - ✓ Pracownicy przetwórstwa metali
 - ✓ Pracownicy przetwórstwa spożywczego
 - ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
 - ✓ Pracownicy socjalni
 - ✓ Pracownicy sprzedaży internetowej
 - ✓ Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
 - ✓ Pracownicy zajmujący się zwierzętami
 - ✓ Prawnicy
 - ✓ Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
 - ✓ Przedstawiciele handlowi
 - ✓ Recepcjoniści i rejestratorzy
 - ✓ Robotnicy leśni
 - ✓ Robotnicy obróbki skóry
 - ✓ Rolnicy i hodowcy
 - ✓ Sekretarki i asystenci
 - ✓ Socjologzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
 - ✓ Specjaliści ds. administracji
 - ✓ Specjaliści ds. finansowych
 - ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
 - ✓ Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
 - ✓ Specjaliści ds. rynku nieruchomości
 - ✓ Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
 - ✓ Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
 - ✓ Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
 - ✓ Specjaliści technologii żywności i żywienia
 - ✓ Specjaliści telekomunikacji
 - ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
 - ✓ Szefowie kuchni
-

- ✓ Ślusarze
- ✓ Tapicerzy
- ✓ Technicy budownictwa
- ✓ Technicy mechanicy
- ✓ Windykatorzy
- ✓ Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- ✓ Zaopatrzeniowcy i dostawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

- ✓ Ekonomiści
- ✓ Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- ✓ Spedytorzy i logistycy
- ✓ Technicy informatycy

III.8. Obszary problemowe na lokalnym rynku pracy w powiecie ciechanowskim.

Analiza danych statystycznych, która została wykonana w ramach niniejszego opracowania w takich obszarach jak: demografia, edukacja, gospodarka i bezrobocie umożliwiła na wskazanie najważniejszych obszarów problemowych lokalnego rynku pracy. Za kluczowe problemy uznano:

- 1. Niekorzystna sytuacja demograficzna w powiecie ciechanowskim** – zauważalny jest znaczący spadek liczby mieszkańców na przestrzeni lat 2016 – 2022 oraz ubytek naturalny (oznacza to liczbę zgonów przewyższającą liczbę urodzeń). Powiat ciechanowski boryka się z problemem odpływu mieszkańców do innych powiatów lub za granicę. Szczególnie niepokojący jest odpływ osób w wieku produkcyjnym. Można także zaobserwować proces starzenia się społeczeństwa, liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejsza się, natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrasta. Taka sytuacja stanowi niekorzystną prognozę demograficzno-gospodarczą dla powiatu ciechanowskiego. Społeczeństwo powiatu ciechanowskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowało się dodatnim bilansem migracyjnym i ujemnym

bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem dla rynku pracy w powiecie ciechanowskim.

2. Znaczny deficyt pracowników na lokalnym rynku pracy w powiecie ciechanowskim.

Deficyt pracowników stwarza realne problemy dla lokalnych pracodawców, którzy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Na lokalnym rynku pracy występuje wiele zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. Warto zauważyć, że duża liczba specjalistów opuściła lokalny rynek pracy i wyjechała do innych powiatów lub za granicę w celu podjęcia zatrudnienia. Zgodnie z danymi pochodzącymi z Barometru zawodów na rynku pracy w powiecie ciechanowskim występuje deficyt między innymi w następujących zawodach:

- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Personel sprzątający
- ✓ Piekarze
- ✓ Pracownicy służb mundurowych

- ✓ Ratownicy medyczni
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Spawacze
- ✓ Weterynarze

3. Duża liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – według stanu na koniec grudnia 2022 roku, liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wyniosła 2 252 osób, co stanowi aż 81,7% ogółu bezrobotnych. W wielu sytuacjach mamy problem z nakładaniem się statystyk osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (jedna osoba może mieć kilka przyczyn bezrobocia). Najliczniejsze grupy stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (52,3% ogółu osób bezrobotnych), osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia (27,5% ogółu osób bezrobotnych) oraz osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 24,7% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Tak znaczny odsetek osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmusza do podjęcia intensywnych działań w obszarze promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, ale także do zwiększenia działań lokalnych władz ukierunkowanych na tworzenie miejsc opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, itp.),

4. Problem długotrwałego bezrobocia wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Długotrwałe bezrobocie jest zjawiskiem niezwykle negatywnym. Wyklucza ludzi z aktywności zawodowej oraz społecznej, powoduje utratę motywacji do działania, a także powoduje, iż osoby pozostające przez długi czas bez możliwości pracy zarobkowej zaczynają cechować „wyuczona bezradność”. Jest to niezwykle niebezpieczne zjawisko, powodujące utratę zdolności oceny sytuacji i brak umiejętności podejmowania jakichkolwiek działań na rzecz poprawy swojej sytuacji. Osobą bezrobotną długotrwale jest, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich

dwóch lat. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie na koniec 2022 roku w ewidencji zarejestrowanych było 1 441 długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego, co stanowiło 52,3% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Niestety udział osób długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego nie maleje. Zjawisko długotrwałego bezrobotnych jest istotnie powiązane z wiekiem osób bezrobotnych. Wraz z wiekiem osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób długotrwale bezrobotnych. Innym czynnikiem mogącym determinować długotrwale bezrobocie jest także wykształcenie. Wśród osób długotrwale bezrobotnych przeważają osoby z niższym poziomem wykształcenia oraz nie posiadające kwalifikacji. Także konieczność opieki nad osobą zależną powoduje długotrwale bezrobocie. Osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają bez pracy od kilku lat, znalazły się w bardzo niekorzystnej sytuacji, w ciągu ostatnich lat na rynku pracy zaszło bowiem wiele zmian, za którymi osoby te nie potrafiły nadążyć. Obecnie rynek pracy, ze względu na swe specyficzne właściwości, stwarza szczególnie trudną sytuację dla swoich uczestników. Wymaga zupełnie nowych zachowań, umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania się i przekwalifikowania, radzenia sobie z bezrobociem, utrzymania miejsca pracy. Posiadane umiejętności osób długotrwale bezrobotnych często ulegają dezaktualizacji. Długookresowe przebywanie bez pracy to także wynik braku chęci podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Jedną z przyczyn takiej sytuacji jest rozwinięta na szeroką skalę „szara strefa”, w której osoby długotrwale bezrobotne stanowią większość „pracujących”. Odpowiedzialność za taką sytuację ponoszą także pracodawcy, którzy nie tworzą nowych legalnych miejsc pracy – m.in. ze względu na wysokie koszty utrzymania pracownika. Osoby bezrobotne podejmując taki rodzaj „zatrudnienia”, mają zabezpieczone podstawowe świadczenia ze strony urzędu pracy, w którym są zarejestrowane, oraz w którym zgłaszają zdolność i gotowość do podjęcia zaoferowanego im zatrudnienia. W rzeczywistości takiej gotowości nie wykazują i nie mają nawet zamiaru korzystać z oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia miejsca pracy. Długotrwale bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiegokolwiek formy zatrudnienia. Problem długotrwałego bezrobocia skorelowany jest także z wykluczeniem komunikacyjnym. Brak własnego środka komunikacji (samochodu)

oraz likwidacja połączeń autobusowych w obrębie powiatu jest także czynnikiem generującym dłuższe poszukiwanie pracy i utrzymanie zatrudnienia.

5. Niekorzystna sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Obecnie mamy do czynienia z powolnymi, choć nieuniknionymi, przemianami i przeobrażeniami struktury społeczno-demograficznej naszego kraju. Z jednej strony wydłuża się średnia długość życia, poprawia przeciętny stan zdrowia, rozwijają się możliwości medycyny. Z drugiej strony spadają wskaźniki dzietności, zmniejsza się udział pokoleń młodszych – przedprodukcyjnych, a rośnie udział pokoleń starszych – poprodukcyjnych. Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 34% ogółu ludności Polski, podczas gdy w 2040, według prognoz GUS, jej udział wzrośnie do 50%. Odzwierciedlać się to będzie w wartościach wskaźnika obciążenia demograficznego (stosunek liczby ludności 65+ do ludności w wieku 15-64). W 2030 roku będzie to już 36%, a w 2040 – 41%. Na opisany powyżej proces starzenia się ludności nakłada się także zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej. Skutki tych przemian dotknęły w szczególności i dotyczą nadal, pokolenie po 50 roku życia. Bardzo duży odsetek osób powyżej 50 tego roku życia w Polsce nie pracuje. Faktem jest też, iż Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Powszechnie zauważalne jest także pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy, powodujące ryzyko braku zatrudnienia i nieaktywności zawodowej znacznie częstsze niż w innych grupach wiekowych. Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykają bariery utrudniające aktywność zawodową. Dotyczą one zarówno kwestii potencjału zawodowego (niezadawalający zakres i poziom umiejętności IT, językowych, biznesowych) oraz aspektów mentalnych związanych z funkcjonowaniem wśród pracodawców stereotypów na temat np. niskiej elastyczności działania i trudności w opanowywaniu nowych kompetencji, jak i barier w samej grupie pracowników 50+ (związanych z potencjalną gotowością do aktywności, tj. niższa samoocena, trudności zdrowotne i inne). Ich trudną pozycję pogłębiają dodatkowo czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia: niższy niż u pozostałych kategorii bezrobotnych poziom wykształcenia, trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców oraz zmieniających się technologii. Wzrost biernych zawodowo i duża liczba bezrobotnych wśród osób w wieku 50+ stają się niepokojące w świetle

prognoz demograficznych, według których połączenie rosnącej liczby starszych osób w społeczeństwie z zahamowaniem przyrostu naturalnego prowadzi do starzenia się zasobów siły roboczej w Polsce. W związku z powyższym konieczne i uzasadnione jest podejmowanie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat. Przedwczesna dezaktywacja zawodowa jest poważnym problemem, wymagającym skutecznych interwencji na regionalnym rynku pracy. Ważnym wyzwaniem jest więc wypracowanie odpowiednich rozwiązań, mających na celu zapobieganie przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy poprzez zwiększanie zdolności zatrudnienia starszych pracowników oraz promowanie aktywnego starzenia się. Problem ten jest także istotny i widoczny w powiecie ciechanowskim. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 757 bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego w wieku powyżej 50 lat – 27,5% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

- 6. Brak chęci do pracy motywowany wprowadzeniem nowych instrumentów wspierających rodzinę w postaci świadczeń wychowawczych w ramach programu Rodzina 500+ oraz uzyskiwaniem innych zasiłków z Ośrodka Pomocy Społecznej.** Duża grupa młodych bezrobotnych kobiet posiadających dziecko lub dzieci, nie jest zainteresowana aktywizacją zawodową. Informacje o trudnej sytuacji młodych bezrobotnych osób potwierdzają także dane Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie. Także brak wystarczającej liczby miejsc dziennej opieki nad dziećmi (żłobek, klub dziecięcy, przedszkole itp.) w powiecie ciechanowskim potęgują niechęć do podjęcia pracy.
- 7. Wysoki odsetek osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.** Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie zarejestrowanych było 680 osób bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat, co stanowiło 24,7% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Tak znaczny odsetek młodych osób bezrobotnych jest zjawiskiem wielowymiarowym i może być wyjaśniony przez różne przyczyny. Jednym z głównych czynników może być niedopasowanie umiejętności młodych ludzi do aktualnych wymagań rynku pracy. Często programy edukacyjne nie nadążają za szybkimi zmianami w sektorze pracy,

pozostawiając absolwentów z umiejętnościami, które nie są już poszukiwane przez pracodawców. Brak doświadczenia zawodowego jest kolejną znaczącą przeszkodą dla młodych ludzi. Mimo dobrego wykształcenia, bez doświadczenia zawodowego młodzi ludzie często nie mogą konkurować z bardziej doświadczonymi kandydatami. To często prowadzi do sytuacji, w której młodzi ludzie są odrzucani ze względu na brak doświadczenia, które mogliby zdobyć, gdyby dostali pracę. Wysokie oczekiwania wobec przyszłego zatrudnienia również mogą odgrywać rolę. Niektórzy młodzi ludzie mają nierealistyczne oczekiwania co do płacy, stanowiska lub warunków pracy, co utrudnia znalezienie zatrudnienia odpowiadającego ich wyobrażeniom. Na koniec, zmiany w globalnej gospodarce, takie jak globalizacja, automatyzacja i cyfryzacja, stwarzają nowe wyzwania dla młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Te zmiany mogą wymagać nowych umiejętności i adaptacji, co może być trudne dla osób, które dopiero co wchodzi na rynek pracy. Innym problemem i determinantem bezrobocia wśród osób w wieku do 30 lat, jest konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi przez młode kobiety. Wysoki odsetek bezrobocia wśród młodych kobiet, zwłaszcza młodych matek, może być również poważnym czynnikiem wpływającym na statystyki bezrobocia. Młode matki często napotykają specyficzne wyzwania, które mogą przeszkadzać w ich aktywności zawodowej. Po pierwsze, opieka nad dzieckiem jest głównym czynnikiem, który może ograniczać zdolność młodych matek do podjęcia pracy. Brak dostępu do przystępnych cenowo i elastycznych form opieki nad dziećmi sprawia, że wiele młodych matek musi wybierać między pracą zawodową a opieką nad dziećmi. Ta sytuacja jest szczególnie trudna, gdy matki są samotne lub mają małe wsparcie ze strony rodziny lub społeczności. Poza tym, powrót do pracy po urlopie macierzyńskim może być trudny. Młode matki mogą doświadczać lęku przed powrotem do pracy, obawiając się, że nie będą w stanie pogodzić obowiązków zawodowych z obowiązkami domowymi. To często skutkuje dłuższą przerwą w karierze zawodowej, co z kolei może wpłynąć na ich przyszłe perspektywy zawodowe.

IV. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.

IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców Powiatu ciechanowskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.

Niniejsza część raportu zawiera wyniki badań, przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Najważniejszym celem badania było wskazanie i określenie czynników, które powodują bierność zawodową osób bezrobotnych. Kolejne problemy badawcze związane były z potrzebą zdiagnozowania barier oraz określenia trudności, które w znacznej mierze ograniczają osobom bezrobotnym dostęp do lokalnego rynku pracy, a także poznanie przyczyn i powodów rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Badanie miało także określić sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych oraz analizę poziomu motywacji i aktywności w kontekście posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi borykają się osoby bezrobotne oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej, powinny pozwolić na zaprojektowanie działań ukierunkowanych na pełniejszą i skuteczniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Przeprowadzone badania umożliwiły ponadto na poznanie:

- ✓ barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno-demograficznych),
- ✓ postaw wobec pracy,
- ✓ oceny lokalnego rynku pracy i rynku edukacyjnego,
- ✓ ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy).

Badanie zostało zrealizowane w październiku 2023 roku przez przeszkolonych ankietów. Badanie przeprowadzono na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie. Dodatkowo na stronie internetowej urzędu pracy umieszczona została ankieta w wersji elektronicznej, którą wypełniały osoby bezrobotne zarejestrowane w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy

w Ciechanowie. W badaniach wzięło udział N=270 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Badanie miało charakter reprezentatywny. Dla próby ilościowej N=270 dokonano kwotowo – celowego doboru próby, w którym kwoty wyznaczono na podstawie płci, wieku oraz miejsca zamieszkania.

Analiza zebranych danych doprowadziła do szeregu wniosków, które mogą przyczynić się do inicjowania przyszłych działań mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. W ramach tego procesu opracowano ankietę skierowaną do osób bezrobotnych, składającą się z różnych typów pytań - od pytań zamkniętych, przez pytania z możliwością wyboru wielu odpowiedzi z dostępnego zestawu, po pytania otwarte, które umożliwiły respondentom swobodne wyrażanie swoich odczuć. Zebrane dane poddano analizie zarówno ilościowej, jak i jakościowej. Prezentowane wyniki uwzględniają ogólne tendencje i średnie obserwowane w całej badanej populacji. Oprócz ogólnych tendencji, opracowanie zawiera też szczegółowe opisy podgrup respondentów, które wykazały najwyższy i najniższy odsetek odpowiedzi na poszczególne pytania. Prezentowany raport zawiera zarówno podsumowanie ogólnych wyników badania, jak i dokładne dane dotyczące poszczególnych grup bezrobotnych. Wszystko to ma na celu stworzenie podstawy do przyszłych działań, które mogą przyczynić się do skutecznej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powiecie ciechanowskim.

IV.2. Ogólna charakterystyka badanych osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno-demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych. Brak odpowiedzi nie został wskazywany, dlatego procentowy rozkład charakterystyki próby odnosi się tylko i wyłącznie do sumy udzielonych odpowiedzi.

Płeć respondentów

Dobór próby do badania z punktu widzenia płci osób bezrobotnych odzwierciedla strukturę ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowy Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Zastosowanie podziału badanych ze względu na płeć jest bardzo ważne z punktu widzenia efektywności projektu badawczego. Zgodnie z danymi kobiety stanowiły 50,4% ogółu badanych, a mężczyźni 49,6% to mężczyźni.

Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=270, w%)

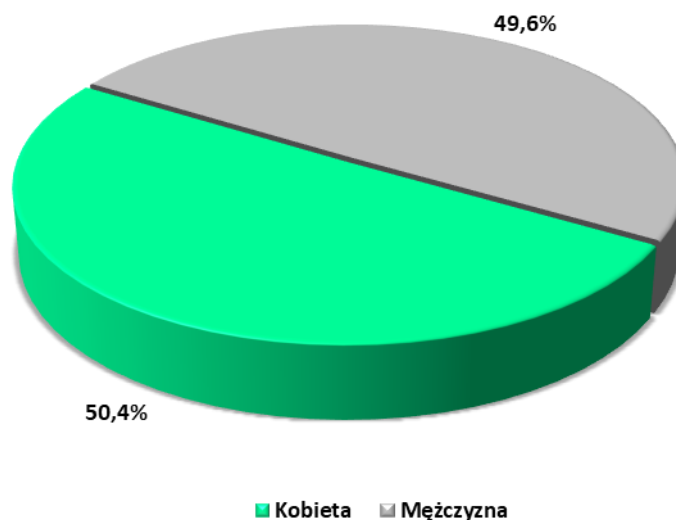


Tabela 35. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Kobieta	136	50,4%
Mężczyzna	134	49,6%
Suma	270	100,0%

Wiek respondentów

Poniżej przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wieku. W ramach badania starano zachować heterogeniczność badanej grupy osób bezrobotnych – zróżnicowanie z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych. Największy procent respondentów – 37,8%, znajduje się w grupie wiekowej od 31 do 44 lat. Kolejna co do

wielkości grupa to osoby powyżej 50 lat, które stanowią 21,5% badanych. Osoby w wieku od 45 do 50 lat reprezentują 14,8% respondentów, natomiast grupa wiekowa od 26 do 30 lat obejmuje 13,7% badanych. Najmniejszy udział mają osoby do 25 lat, które stanowią 12,2% ogółu respondentów. Większość osób bezrobotnych w badanej populacji to osoby w średnim wieku, szczególnie te w przedziale 31-44 lat.

Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku. (N=270, w%)

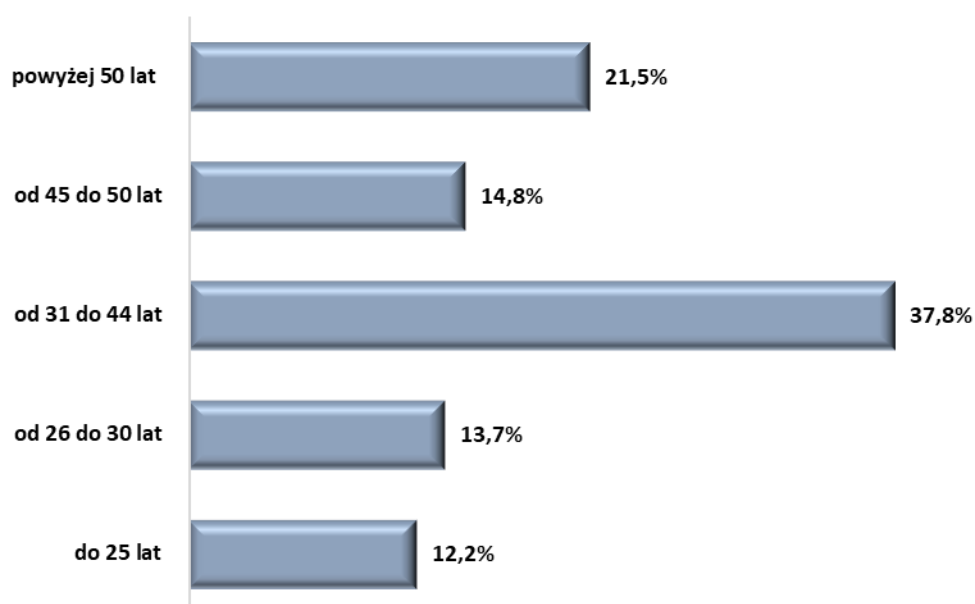


Tabela 36. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
do 25 lat	33	12,2%
od 26 do 30 lat	37	13,7%
od 31 do 44 lat	102	37,8%
od 45 do 50 lat	40	14,8%
powyżej 50 lat	58	21,5%
Suma	270	100,0%

Miejsce zamieszkania respondentów

Miejsce zamieszkania osób bezrobotnych było jednym z elementów reprezentatywnego, kwotowo – celowego doboru próby. W badaniu ankietowym brało udział 50,4% osób bezrobotnych mieszkańców Ciechanowa oraz 49,6% bezrobotnych mieszkańców pozostałych gmin powiatu ciechanowskiego.

Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=270, w%)

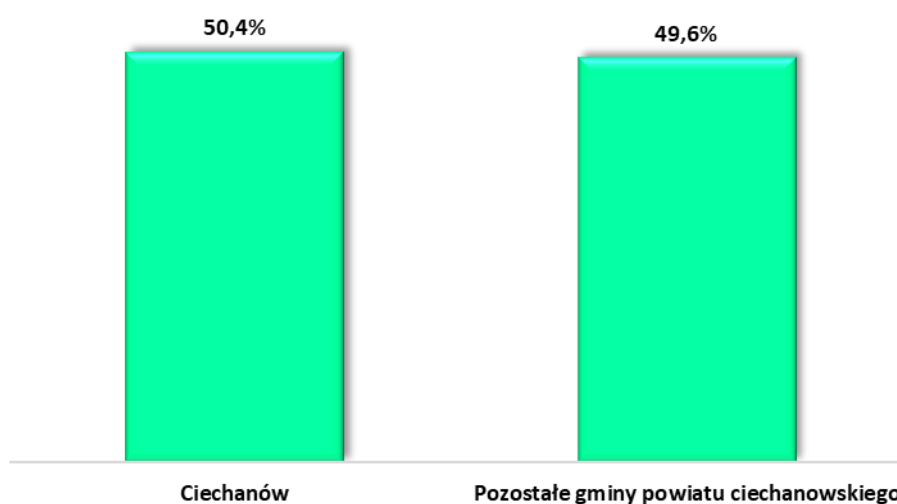


Tabela 37. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Ciechanów	136	50,4%
Pozostałe gminy powiatu ciechanowskiego	134	49,6%
Suma	270	100,0%

Wykształcenie respondentów

Wykształcenie osób bezrobotnych nie stanowiło podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Najliczniejsze grupy respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym, odpowiednio 29,3% oraz 26,3% ogółu osób badanych. Osoby bezrobotne z wykształceniem

gimnazjalnym lub poniżej to 16,7% ankietowanych osób bezrobotnych. Grupa osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to 14,4% ogółu badanych osób bezrobotnych natomiast z wykształceniem wyższym to 13,3%.

Rysunek 19. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=270, w%)

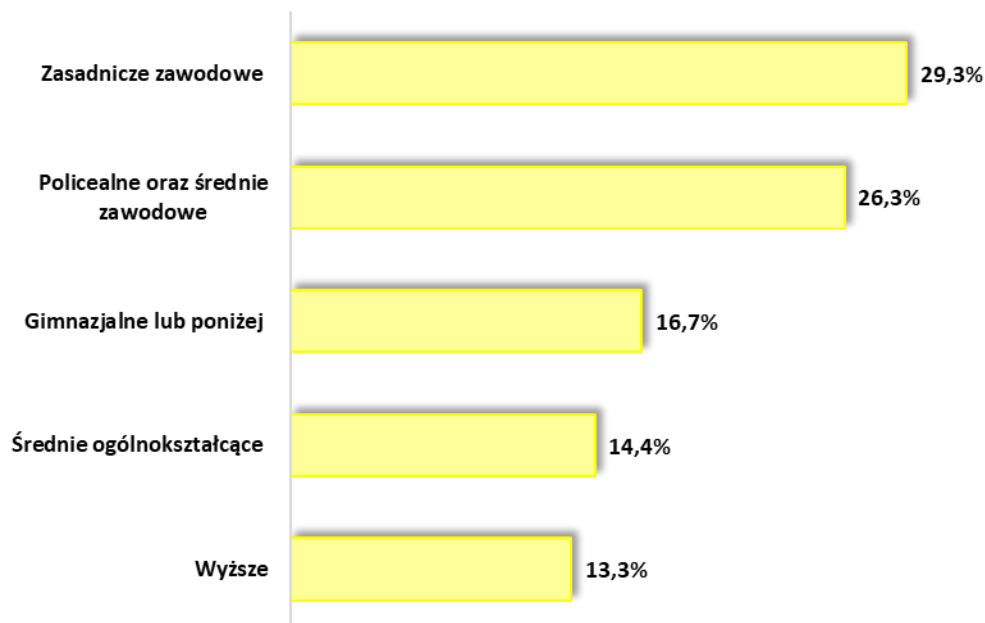


Tabela 38. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Zasadnicze zawodowe	79	29,3%
Policealne oraz średnie zawodowe	71	26,3%
Gimnazjalne lub poniżej	45	16,7%
Średnie ogólnokształcące	39	14,4%
Wyższe	36	13,3%
Zasadnicze zawodowe	79	29,3%
Suma	270	100,0%

Okres zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie

Okres zarejestrowania osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie nie stanowił podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Największy odsetek osób biorących udział w badaniu – 34,1%, stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie przez okres powyżej 24 miesięcy to 29,3% wszystkich ankietowanych osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne – pozostające w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie przez okres od 6 miesięcy do 12 miesięcy to 20,0% ogółu uczestników badania. Odsetek badanych osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy przez okres od 12 miesięcy do 24 miesięcy wynosił 16,7%.

Rysunek 20. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. (N=270, w%)

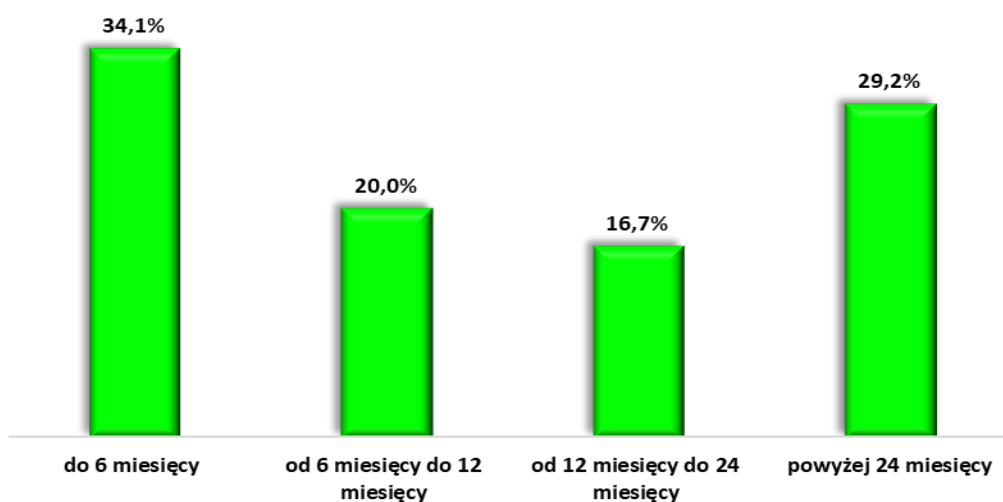


Tabela 39. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
do 6 miesięcy	92	34,1%
od 6 miesięcy do 12 miesięcy	54	20,0%
od 12 miesięcy do 24 miesięcy	45	16,7%
powyżej 24 miesięcy	79	29,2%
Suma	270	100,0%

Status respondentów jako osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie

Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu, największy odsetek generowały osoby długotrwale bezrobotne – 48,9% ogółu badanych, osoby bezrobotne do 30 roku życia – 25,9% oraz osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia – 23,3%. W badaniach brało udział także 14,8% osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, 13,7% osób bezrobotnych bez doświadczenia bez kwalifikacji zawodowych. Pozostałe grupy osób bezrobotnych wyróżnionych ze względu na status osoby bezrobotnej przedstawiono w Tabeli 40. Suma prezentowanych wskazań jest większa niż 100%, ponieważ mamy do czynienia z możliwością nakładania się różnych charakterystyk osób bezrobotnych.

Tabela 40. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
długotrwale bezrobotną	132	48,9%
do 30 roku życia	70	25,9%
powyżej 50 roku życia	58	21,5%
posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	40	14,8%
bez kwalifikacji zawodowych	37	13,7%
bez doświadczenia zawodowego	30	11,1%
powracającą do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	21	7,8%
samotną matką/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18	21	7,8%
niepełnosprawną	14	5,2%
powracającą z zagranicy	13	4,8%
opiekującą się osobami zależnymi	13	4,8%
będąca dłużnikiem alimentacyjnym	1	0,4%

IV.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Analiza przyczyn rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie ukazuje, że głównym motywem rejestracji dla większości osób (67,0%) jest możliwość otrzymania oferty pracy i znalezienie zatrudnienia. Powiatowy Urząd Pracy jest postrzegany przede wszystkim jako instytucja, która aktywnie wspiera w poszukiwaniu pracy, co jest zgodne z główną rolą urzędów pracy. Drugą najczęstszą przyczyną rejestracji jest dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego, co dla 47,0% bezrobotnych stanowi istotną kwestię. W Polsce prawo do ubezpieczenia zdrowotnego często wiąże się z zatrudnieniem, a rejestracja w urzędzie pracy pozwala na zachowanie tego prawa, co podkreśla znaczenie opieki zdrowotnej dla osób pozostających bez zatrudnienia. Możliwość skorzystania z narzędzi i usług oferowanych przez urząd pracy, takich jak szkolenia czy kursy zawodowe, była ważna dla 28,5% badanych, co wskazuje na chęć podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego wśród poszukujących pracy. Wymienione trzy powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie były zdecydowanie najczęściej wymieniane przez uczestników badania. Pozostałe odpowiedzi uzyskały zdecydowanie mniejszy odsetek wskazań. Zwolnienia i redukcje etatów, wpisujące się w szerszy kontekst zmian na rynku pracy, były powodem rejestracji dla 7,4% badanych. Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych była motywacją dla 4,8% osób – dla pewnej grupy osób bezrobotnych wsparcie finansowe jest kluczową kwestią. Likwidacja działalności gospodarczej (4,1%) i ukończenie szkoły (3,3%) to kolejne czynniki, które przyczyniły się do wzrostu liczby rejestracji w urzędzie pracy, odzwierciedlając wpływ tych wydarzeń na stabilność zatrudnienia. Pozostałe powody rejestracji przedstawiono na Rysunku 22 oraz w Tabeli 41. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Podsumowując najważniejszym motywowatorem dla osób bezrobotnych do rejestracji w PUP jest perspektywa znalezienia pracy, zabezpieczenie potrzeb zdrowotnych poprzez ubezpieczenie oraz chęć skorzystania z oferty Powiatowego Urzędu

Pracy w Ciechanowie. Dane sygnalizują, że obecne programy wsparcia i instrumenty rynku pracy są odpowiednio promowane i wykorzystywane przez osoby bezrobotne w tym regionie. Ponadto, wpływ pandemii i innych czynników zewnętrznych na bezrobocie jest stosunkowo niewielki w porównaniu z bezpośrednią motywacją do znalezienia pracy lub korzyści wynikających z ubezpieczenia zdrowotnego.

Rysunek 21. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)

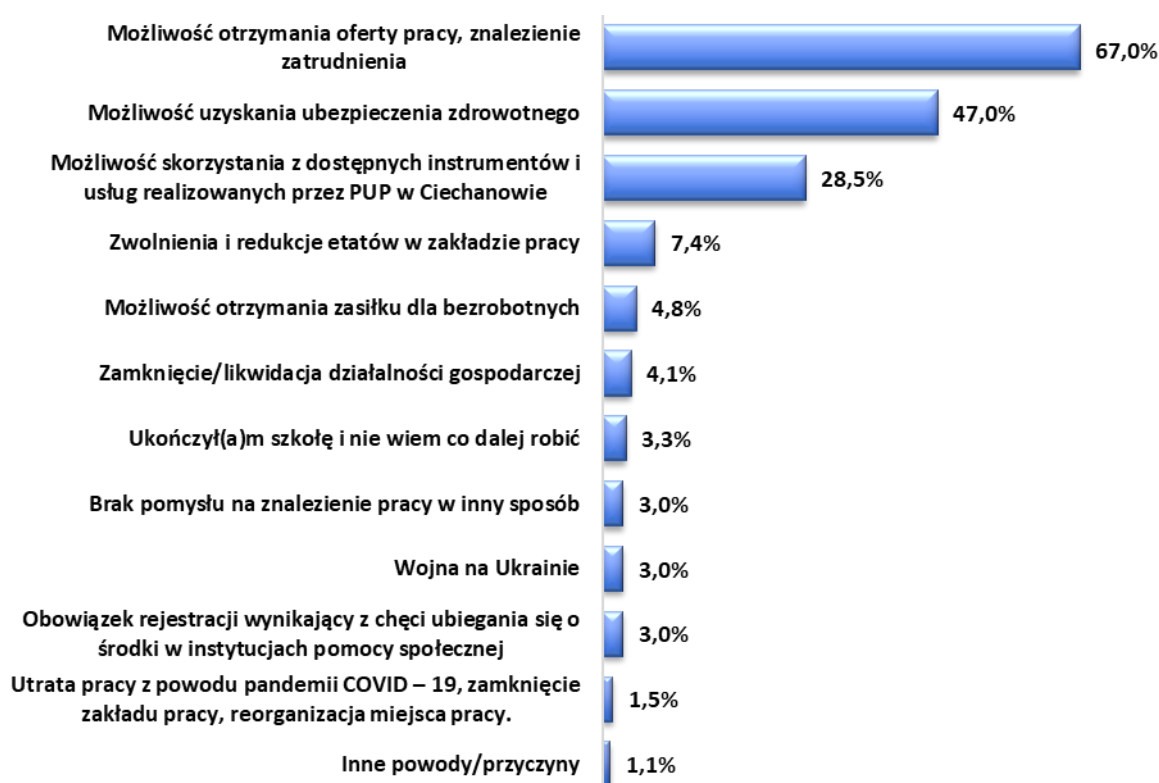


Tabela 41. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)

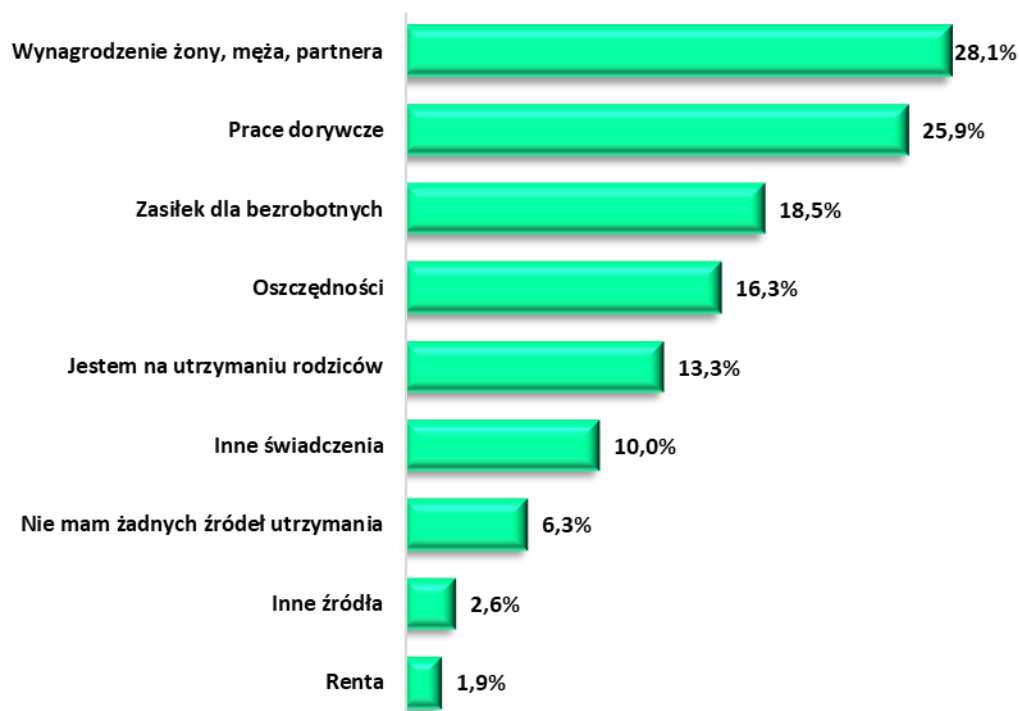
	Liczba	Procent
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	181	67,0%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	127	47,0%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Ciechanowie	77	28,5%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	20	7,4%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	13	4,8%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	11	4,1%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	9	3,3%

Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	8	3,0%
Wojna na Ukrainie	8	3,0%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	8	3,0%
Utrata pracy z powodu pandemii COVID – 19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy.	4	1,5%
Inne powody/przyczyny	3	1,1%

IV.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Analiza głównych źródeł utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie jest interesująca z punktu widzenia sytuacji ekonomicznej osób bezrobotnych i ich faktycznej motywacji do podejmowania zatrudnienia. Największa grupa respondentów – 28,1%, podaje, że ich głównym źródłem utrzymania jest wynagrodzenie współmałżonka lub partnera. Drugie co do wielkości źródło to prace dorywcze, na które wskazało 25,9% badanych. Zasiłek dla bezrobotnych jest głównym źródłem utrzymania dla 18,5% ankietowanych, a oszczędności stanowią główne źródło dla 16,3% osób. Ponadto, 13,3% respondentów jest na utrzymaniu rodziców, a inne świadczenia, takie jak pomoc społeczna czy alimenty, stanowią główne źródło utrzymania dla 10,0% badanych. Niewielki odsetek osób, 6,3%, nie ma żadnych innych źródeł utrzymania, a inne nieokreślone źródła to 2,6%. Renta jest głównym źródłem utrzymania dla 1,9% ankietowanych. Analizując te dane, można wyciągnąć wniosek, że większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ciechanowie opiera się na wsparciu finansowym bliskich lub na doraźnych pracach jako głównych źródłach utrzymania. Badane osoby bezrobotne wydają się być w znacznej mierze zależne od wsparcia innych ludzi lub od nieregularnych przychodów, co może wpływać na ich stabilność finansową i możliwości znalezienia stałego zatrudnienia. Należy także podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 22. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)



Rysunek 23. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	76	28,1%
Prace dorywcze	70	25,9%
Zasiłek dla bezrobotnych	50	18,5%
Oszczędności	44	16,3%
Jestem na utrzymaniu rodziców	36	13,3%
Inne świadczenia	27	10,0%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	17	6,3%
Inne źródła	7	2,6%
Renta	5	1,9%

IV.5. Gotowość zatrudnienia.

Wyniki wskazują, że zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie, a dokładnie 77,0%, deklaruje gotowość do podjęcia pracy. Jest to optymistyczne spostrzeżenie, ponieważ sugeruje, że większość osób bezrobotnych jest aktywna na rynku pracy i poszukuje zatrudnienia. Jest to wyraźny sygnał, że na lokalnym rynku pracy w powiecie ciechanowskim istnieje potencjalny zasób siły roboczej, który jest dostępny i chętny do pracy, co może być pozytywnym sygnałem dla lokalnego rynku pracy i pracodawców poszukujących pracowników. Jednak ta deklarowana gotowość nie musi bezpośrednio przekładać się na faktyczną aktywność w poszukiwaniu pracy. Czynniki takie jak dostępność odpowiednich ofert pracy, wymagane umiejętności i kwalifikacje, a także osobiste i społeczne bariery, mogą wpływać na zdolność i skłonność osób do faktycznego podjęcia pracy. Z drugiej strony, 23,0% osób bezrobotnych deklaruje brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Może to być spowodowane różnymi czynnikami, takimi jak problemy zdrowotne, obowiązki opiekuńcze, brak odpowiednich umiejętności lub niska motywacja. Dodatkowo, obserwuje się trend zmniejszania się liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ciechanowie w ostatnich latach. Taka sytuacja wynika z poprawy sytuacji na rynku pracy, skuteczności programów aktywizacji zawodowej oraz migracji ekonomicznej. Oznacza to, że osoby bezrobotne mają możliwość na aktywizację zawodową na lokalnym rynku pracy. W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie pozostaje nadal bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych i to zazwyczaj te osoby, nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia. Osoby długotrwale bezrobotne, czyli te najbardziej oddalone od rynku pracy, często nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Ta grupa stanowi szczególne wyzwanie dla polityki rynku pracy i wymaga skierowanych działań, mających na celu ich integrację zawodową. Dlatego ważne jest, aby polityka zatrudnienia była skierowana na wsparcie tych osób, w szczególności tych najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Rysunek 24. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=270, w%)

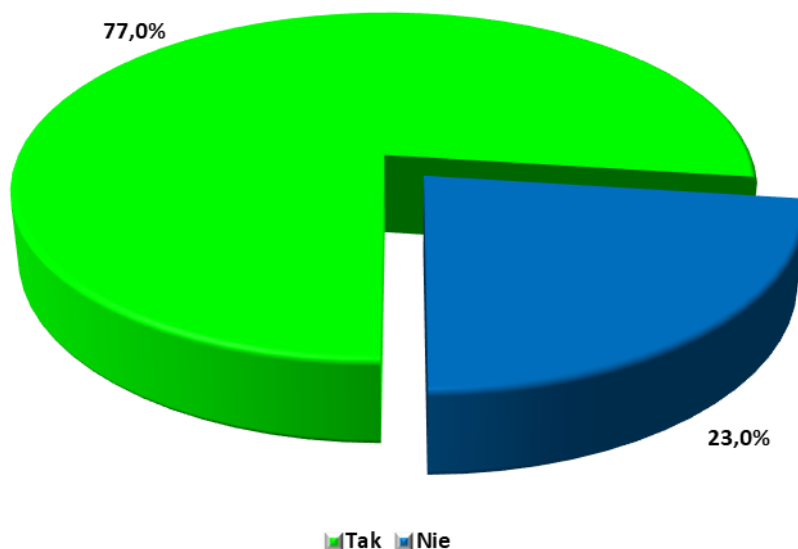


Tabela 42. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Tak	208	77,0%
Nie	62	23,0%
Suma	270	100,0%

IV.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.

Bardzo istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Poniżej przedstawiono główne czynniki determinujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Na to pytanie odpowiadali tylko respondenci, którzy nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia (N=62 – 23,0% ogółu badanych osób bezrobotnych). Najczęściej wskazanym powodem, który dotyczy 45,2% ankietowanych, jest konieczność opieki nad dzieckiem lub dziećmi, a także nad innymi osobami zależnymi. Drugi najczęstszy powód to zły stan zdrowia, który uniemożliwia podjęcie pracy dla 38,7% respondentów. Obawa przed utratą świadczeń socjalnych jest powodem braku gotowości do podjęcia zatrudnienia dla 14,5% osób, a brak konieczności podjęcia pracy ze względu na wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny dla 12,9%. 8,1% ankietowanych wskazało inne powody braku gotowości do pracy (ciąża, wiek). Taki sam

odsetek badanych (8,1%) wskazał jako przyczynę naukę. Zaledwie 1,6% respondentów nie jest gotowych do pracy ze względu na otrzymywanie dodatkowych świadczeń, takich jak program 500+. Te wyniki wskazują, że główne przeszkody w dostępie do rynku pracy dla osób bezrobotnych to obowiązki rodzinne i problemy zdrowotne. Pokazuje to wyraźną potrzebę wsparcia dla osób z obowiązkami opiekuńczymi oraz tych z ograniczeniami zdrowotnymi, jeśli mają one stać się aktywnymi uczestnikami rynku pracy. Ponadto, obawy przed utratą świadczeń socjalnych mogą wskazywać na potencjalną pułapkę ubóstwa, gdzie system wsparcia socjalnego nie zachęca do poszukiwania zatrudnienia. Świadczy to o możliwych barierach systemowych, które mogą wymagać przemyślanej reformy, by zachęcić do aktywności zawodowej bez ryzyka utraty podstawowego wsparcia finansowego. Z uwagi na możliwość wskazania maksymalnie trzech powodów – suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

Rysunek 25. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=62, w%)

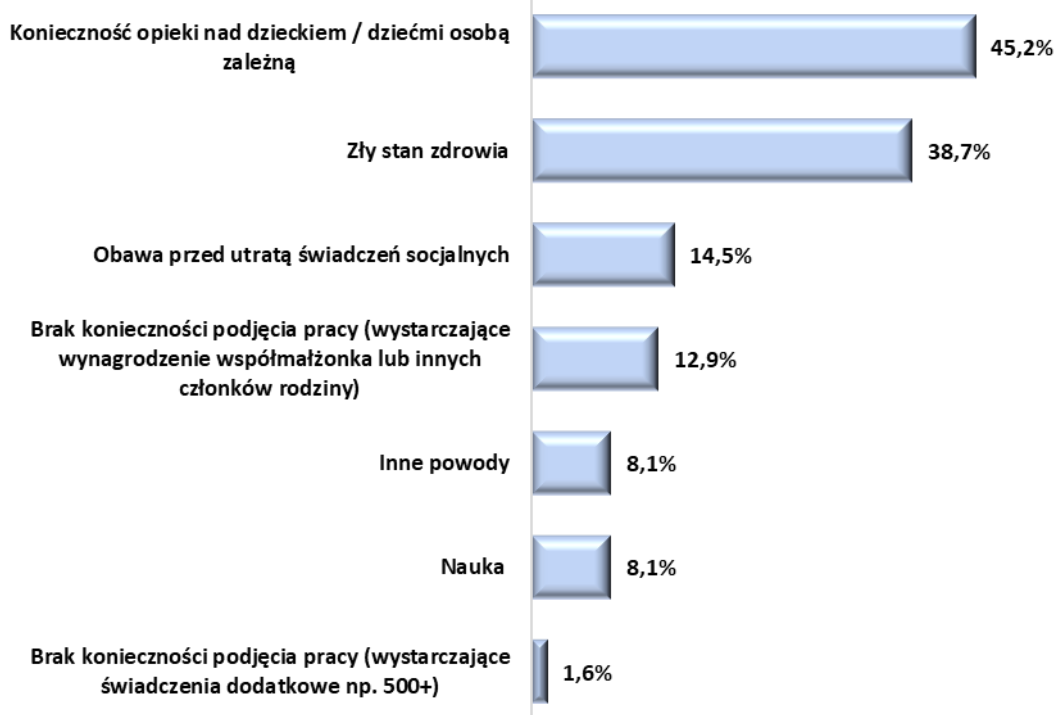


Tabela 43. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=62, w%)

	Liczba	Procent
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	28	45,2%
Zły stan zdrowia	24	38,7%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	9	14,5%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	8	12,9%
Nauka	5	8,1%
Inne powody	5	8,1%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	1	1,6%

IV.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.

Osoby bezrobotne zapytano o wskazanie barier, które ograniczają ich aktywność zawodową. Określenie i zdefiniowanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinno pomóc w stworzeniu skutecznych mechanizmów (na podstawie cech osób bezrobotnych) powrotu na rynek pracy. Poniżej przedstawiono bariery, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać maksymalnie pięć barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najczęściej wskazywanymi przeszkodami są brak kwalifikacji lub dezaktualizacja uprawnień, co dotyczy 38,9% respondentów oraz niedopasowanie lub niedostosowanie do wymagań rynku pracy, na co wskazało 37,0% badanych. Sytuacja rodzinna, w tym konieczność opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, jest trzecią najczęściej podawaną barierą (21,9%). Inne istotne bariery to wiek (15,9%), niezajomość języków obcych (15,6%), brak doświadczenia i stażu pracy (15,2%), a także ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy (15,2%). Trudności w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie doświadcza 11,5% osób, podobnie jak braku znajomości i kontaktów (11,5%). Brak ofert pracy na lokalnym rynku jest problemem dla 9,3% badanych, a niskie płace są ważną barierą dla 7,4% respondentów. Ponadto, brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy (5,9%), długi czas pozostawania w bezrobociu (5,2%) i problemy z dojazdem do pracy (5,2%) są kolejnymi barierami. Mniejsze odsetki

respondentów wskazały na nieznaną nowocześnie narzędzi pracy (4,4%), zbyt duże wymagania pracodawców (3,3%) czy też niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych (2,6%). Przedstawione wyniki wskazują na złożoność problemu bezrobocia i na to, że osoby bezrobotne często borykają się z wieloma, nakładającymi się na siebie problemami, które utrudniają znalezienie pracy. Niedopasowanie umiejętności i kwalifikacji do rynku pracy, ograniczenia zdrowotne i rodzinne, a także bariery komunikacyjne i społeczne są głównymi przeszkodami do pokonania. Istotne jest, aby strategie wsparcia dla bezrobotnych były wielowymiarowe i skupiały się na zwiększeniu dostępu do szkoleń, usług doradztwa zawodowego, wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi oraz na eliminacji barier językowych i kulturowych. Dlatego skuteczna pomoc w poszukiwaniu pracy powinna być wszechstronna i dostosowana do indywidualnych potrzeb każdej osoby bezrobotnej. Zwraca to uwagę na konieczność stworzenia szeroko zakrojonych programów wsparcia, które obejmowałyby szkolenia, doradztwo zawodowe, pomoc w nauce języków oraz wsparcie dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi i opiekuńczymi. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych zostały przedstawione na Rysunku 26 oraz w Tabeli 44.

Rysunek 26. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=270, w%)

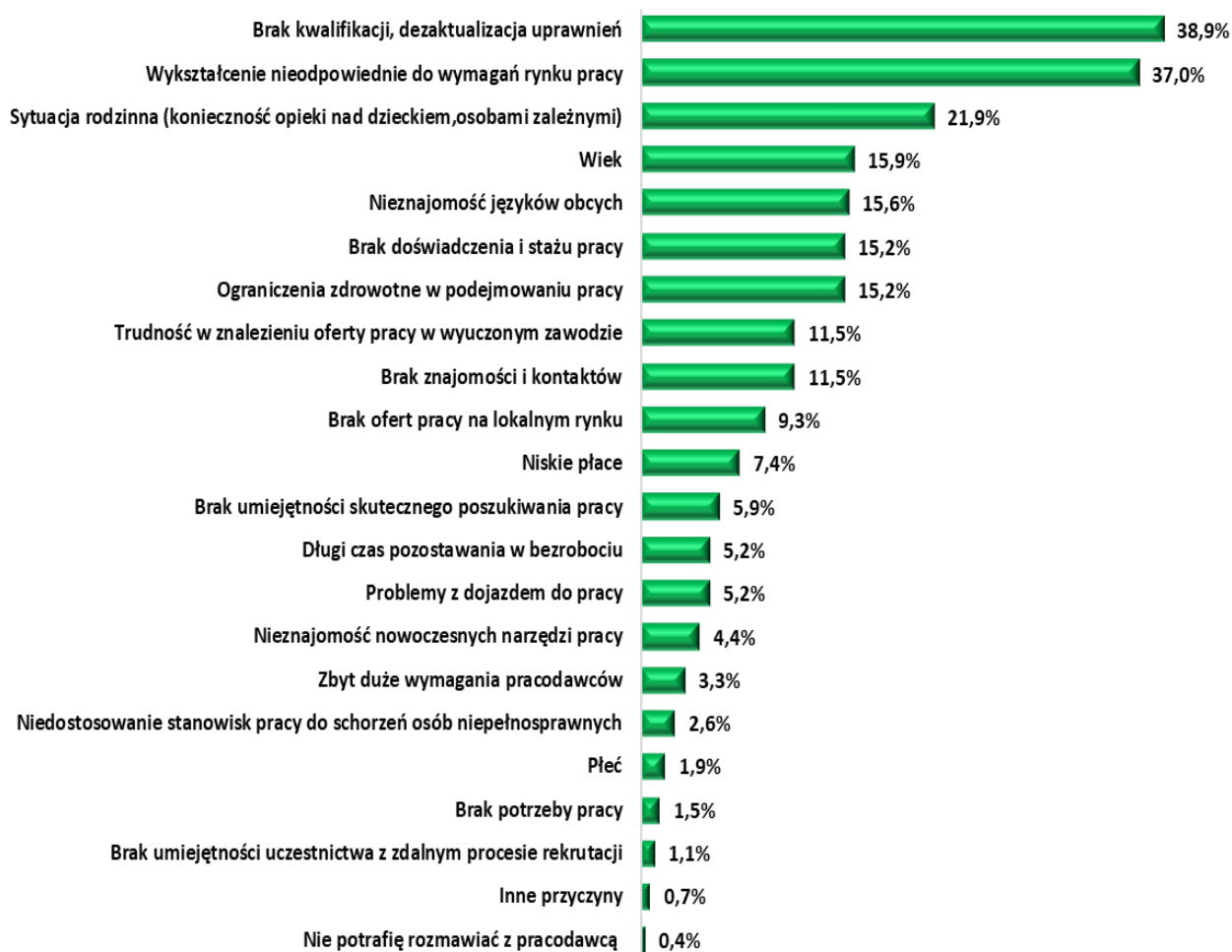


Tabela 44. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	105	38,9%
Nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie	100	37,0%
Sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi)	59	21,9%
Wiek	43	15,9%
Nieznajomość języków obcych	42	15,6%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy	41	15,2%
Brak doświadczenia i stażu pracy	41	15,2%
Brak znajomości i kontaktów	31	11,5%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie	31	11,5%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	25	9,3%
Niskie płace	20	7,4%

Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	16	5,9%
Problemy z dojazdem do pracy	14	5,2%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	14	5,2%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	12	4,4%
Zbyt duże wymagania pracodawców	9	3,3%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	7	2,6%
Płeć	5	1,9%
Brak potrzeby pracy	4	1,5%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	3	1,1%
Inne przyczyny	2	0,7%
Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	1	0,4%

IV.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.

W obliczu wyzwań stojących przed osobami poszukującymi pracy, kluczowe jest zrozumienie, które czynniki mają największy wpływ na zwiększenie ich szans na zatrudnienie. W niniejszej analizie skupiono się na identyfikacji i ocenie elementów, które, według osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie, mogłyby ułatwić im wejście na rynek pracy. Zgromadzone dane świadczą o istotności takich aspektów jak podnoszenie kwalifikacji, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego oraz dostosowanie polityki zatrudnienia przez pracodawców do realiów obecnego rynku pracy. Odpowiedzi badanych pozwoliły na zidentyfikowanie głównych barier, z którymi borykają się bezrobotni, a także na poszukiwanie rozwiązań, które mogą im pomóc w aktywizacji zawodowej. Na podstawie badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego, wynika, że najważniejszym czynnikiem, który mógłby zwiększyć szanse na podjęcie zatrudnienia, jest możliwość przekwalifikowania się, podniesienia poziomu wykształcenia lub kwalifikacji, co wskazało 31,1% respondentów. Zdobywanie doświadczenia zawodowego to drugi najważniejszy element, wskazany przez 24,8% badanych. Oznacza to, że osoby bezrobotne widzą wartość w praktycznym zastosowaniu umiejętności i w budowaniu historii zawodowej, która jest często kluczowym kryterium dla potencjalnych pracodawców. Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego zostało wskazane jako istotne przez 21,1% respondentów. Zdiagnozowano potrzebę programów, które mogą zachęcić pracodawców do otwarcia się na kandydatów, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy.

Posiadanie własnego środka transportu, jako czynnik ułatwiający podjęcie pracy, podniosło 17,0% badanych, co sygnalizuje, że mobilność przestrzenna jest ważnym aspektem dostępu do możliwości zatrudnienia. Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą starszą/zależną jest ważne dla 16,7% respondentów. Obowiązki rodzinne mogą stanowić znaczną przeszkodę w aktywnym poszukiwaniu pracy. Elastyczne formy zatrudnienia, które mogłyby pomóc w pogodzeniu różnych aspektów życia z pracą zawodową, zostały wskazane przez 11,5% osób bezrobotnych. Z kolei zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat oraz poniżej 30 lat zostało wyróżnione przez odpowiednio 11,1% i 8,9% ankietowanych, co ukazuje potrzebę uwzględnienia różnych grup wiekowych na rynku pracy. Inne czynniki, takie jak możliwość podjęcia działalności gospodarczej, utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych, oferowanie pakietów socjalnych przez pracodawców, czy też ulgi dla pracodawców z tytułu zatrudnienia nowych pracowników, były mniej powszechne w odpowiedziach, ale nadal istotne dla części respondentów. Pozostałe czynniki mogące ułatwić podjęcie pracy przez osoby bezrobotne przedstawione zostały na Rysunku 28 oraz w Tabeli 45. Prezentowana na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Wyniki badania pokazują, że istnieje wyraźne zapotrzebowanie na rozwój zawodowy i szkolenie wśród osób bezrobotnych, co wskazuje na potrzebę inwestycji w programy edukacyjne i przekwalifikowania. Zdobycie doświadczenia zawodowego i elastyczne formy zatrudnienia również są istotne dla poprawy dostępności do rynku pracy. Wyniki te podkreślają, że polityka zatrudnienia powinna być skierowana na zwiększenie mobilności pracowników, dostęp do opieki dla osób zależnych i wsparcie dla pracodawców, aby tworzyli więcej miejsc pracy dla osób w różnych grupach wiekowych i z różnym poziomem doświadczenia.

Rysunek 27. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=270, w%).

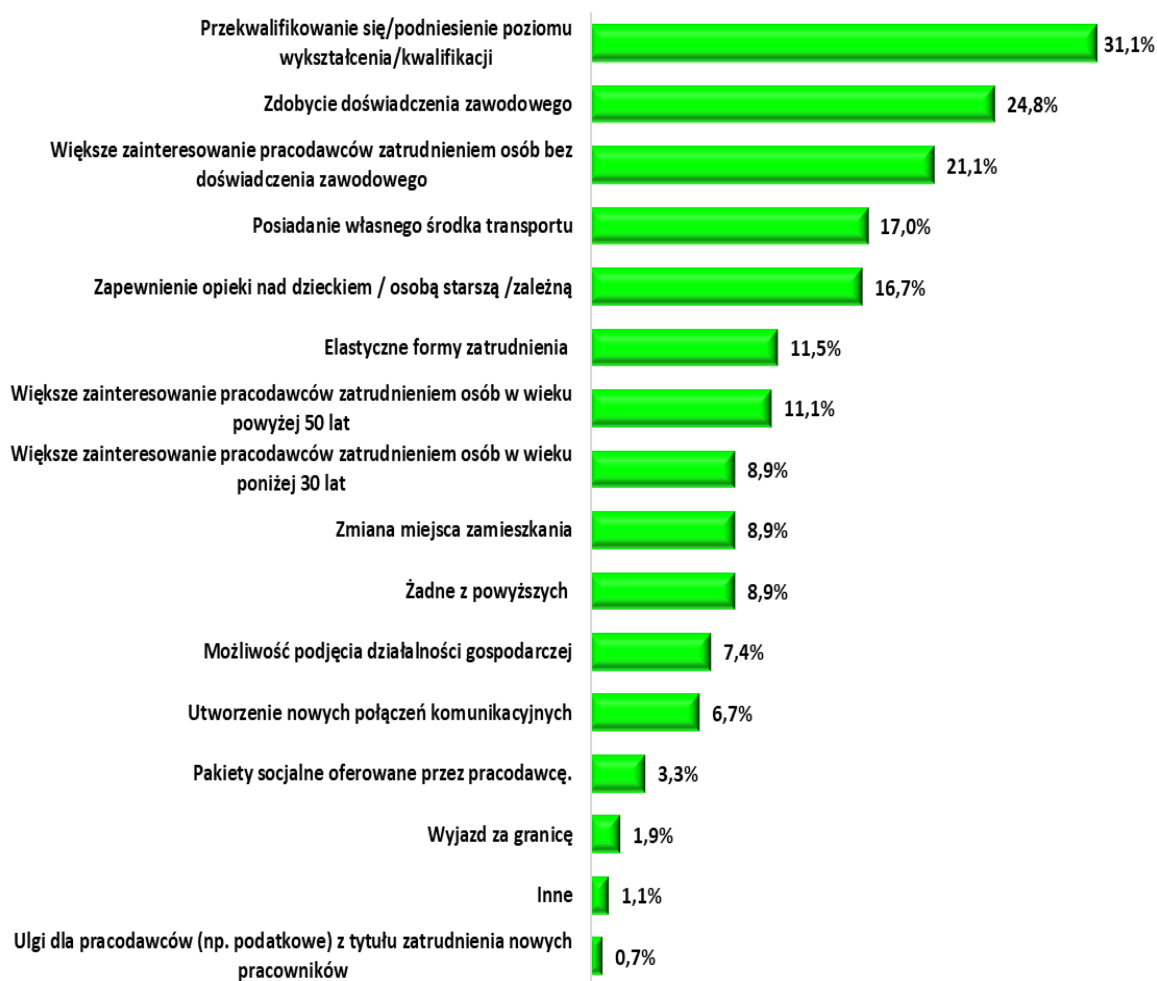


Tabela 45. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/kwalifikacji	84	31,1%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	67	24,8%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	57	21,1%
Posiadanie własnego środka transportu	46	17,0%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	45	16,7%
Elastyczne formy zatrudnienia	31	11,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	30	11,1%
Żadne z powyższych	24	8,9%
Zmiana miejsca zamieszkania	24	8,9%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	24	8,9%

Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	20	7,4%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	18	6,7%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	9	3,3%
Wyjazd za granicę	5	1,9%
Inne	3	1,1%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	2	0,7%

IV.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie.

Aktywizacja zawodowa, szczególnie osób długotrwale bezrobotnych jest procesem skomplikowanym i zależnym od wielu czynników, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Aby skutecznie wspierać osoby bezrobotne w powrocie na rynek pracy, niezbędne jest zrozumienie tych czynników i uwzględnienie ich w planowaniu działań pomocowych. W związku z powyższym osobom bezrobotnym zadano pytanie dotyczące wskazania tych czynników, które zachęcałyby do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie. Odpowiedzi badanych stanowią próbę identyfikacji tych czynników motywacyjnych. Analiza odpowiedzi na to pytanie pozwoli na głębsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych oraz na opracowanie skuteczniejszych strategii ich wsparcia. Najwięcej, ponad połowa respondentów (58,9%), wskazuje, że gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie jest głównym motywatorem do wzięcia udziału w działaniach oferowanych przez urząd pracy. Bezpośrednia perspektywa znalezienia pracy jest najbardziej pożądana przez osoby szukające zatrudnienia i stanowi dla nich najważniejszy czynnik motywujący. Interesująca tematyka szkoleń, kursów i warsztatów również stanowi istotny bodziec, wymieniony przez 26,7% badanych. Odpowiednio dobrane treści edukacyjne, odpowiadające na potrzeby i zainteresowania uczestników, mogą zachęcić ich do skorzystania z oferty urzędu pracy. Pomoc doradcy zawodowego jest atrakcyjna dla 21,1% osób, sugerując, że zdobywanie praktycznych doświadczeń zawodowych jest pożądane przez poszukujących pracy. Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą starszą/zależną jest ważne dla 12,2% badanych, co świadczy o potrzebie wsparcia w zakresie obowiązków opiekuńczych, aby umożliwić aktywny udział w rynku pracy. Możliwość podjęcia działalności gospodarczej motywuje 10,7% osób, co wskazuje na zainteresowanie

samozatrudnieniem lub przedsiębiorczością jako alternatywną ścieżką kariery. Mniejszy odsetek, 7,4%, nie widzi żadnych korzyści płynących z uczestnictwa w działaniach PUP, co może wskazywać na sceptycyzm lub brak zaufania do skuteczności oferowanych programów. Zwrot kosztów dojazdu jest czynnikiem istotnym dla 6,3% respondentów. Prezentowane na wykresie odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. Badane osoby bezrobotne są skłonne do aktywnego udziału w działaniach urzędu pracy, jeśli widzą bezpośrednie korzyści prowadzące do zatrudnienia. Podkreślają również potrzebę skupienia się na praktycznej wartości szkoleń oraz na dostępie do indywidualnego wsparcia i rozwiązań ułatwiających pogodzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinno-opiekuńczymi.

Rysunek 28. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie? (N=270, w%)

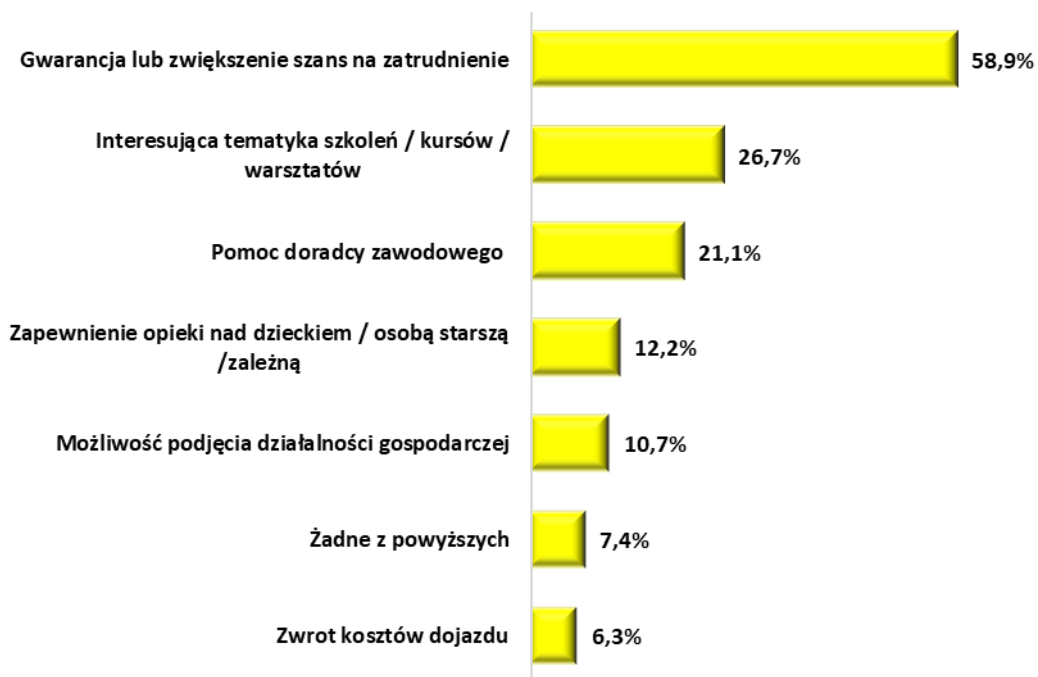


Tabela 46. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie? (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	159	58,9%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	72	26,7%
Pomoc doradcy zawodowego	57	21,1%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	33	12,2%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	29	10,7%
Żadne z powyższych	20	7,4%
Zwrot kosztów dojazdu	17	6,3%

IV.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analiza strategii poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne to niezbędny element zrozumienia dynamiki rynku pracy oraz identyfikowania potencjalnych barier i wyzwań, które mogą utrudniać proces znalezienia zatrudnienia. Podjęcie tej analizy pozwala również na odkrycie kluczowych preferencji i tendencji wśród osób bezrobotnych, co umożliwia lepsze dostosowanie strategii urzędów pracy i innych instytucji związanych z rynkiem pracy do rzeczywistych potrzeb tych osób. W kontekście nowoczesnego, dynamicznego rynku pracy, gdzie technologia odgrywa coraz większą rolę, zrozumienie, jak osoby bezrobotne podejmuje i adaptują różne strategie poszukiwania pracy, staje się coraz bardziej istotne. Analiza metod poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne pokazuje, że najczęściej stosowaną strategią jest korzystanie z usług urzędu pracy, co czyni 62,2% respondentów. Jest to znaczący wynik, który podkreśla rolę publicznych służb zatrudnienia jako kluczowego narzędzia w procesie poszukiwania pracy. Drugą popularną metodą, wskazaną przez 59,3% badanych, są ogłoszenia w Internecie i portale oferujące pracę. Ten wysoki odsetek odzwierciedla rosnącą rolę cyfrowych technologii i Internetu jako platform dla rynku pracy. Osobiste wizyty w zakładach pracy są nadal stosunkowo popularne, z wynikiem 26,7%, co wskazuje, że tradycyjne metody poszukiwania pracy wciąż mają swoje miejsce w strategiach osób bezrobotnych. 13,0% badanych polega na znajomościach i kontaktach, co potwierdza, że sieć społeczna jest ważnym elementem w procesie szukania pracy. Znacznie mniej osób, tylko 10,0%, korzysta z ogłoszeń w gazetach, co może odzwierciedlać spadek popularności

tradycyjnych mediów w procesie rekrutacji. Warto zauważyć, że 9,6% ankietowanych deklaruje, iż nie szuka pracy, co może wskazywać na obecność barier takich jak opieka nad osobami zależnymi, brak motywacji, zły stan zdrowia lub inne trudności osobiste. Agencje pośrednictwa pracy i agencje pracy tymczasowej są wybierane przez 8,5% respondentów, a targi pracy przez 6,3%, co wskazuje na mniejszą efektywność tych metod w percepcji bezrobotnych. Jedynie 3,3% osób podjęło kroki w kierunku założenia własnej działalności gospodarczej, co może wskazywać na bariery w rozpoczynaniu działalności na własny rachunek, takie jak brak kapitału, wsparcia lub wiedzy biznesowej. Wyjazd za granicę jako sposób na znalezienie pracy jest rozważany przez niewielki odsetek osób (1,5%), co może świadczyć o mniejszej mobilności lub o większym przywiązaniu do lokalnego rynku pracy. Z tych wyników można wywnioskować, że osoby bezrobotne skłaniają się ku metodom, które uważają za najbardziej skuteczne i dostępne, z wyraźnym preferowaniem urzędów pracy i cyfrowych platform. Takie informacje mogą być przydatne dla instytucji wspierających rynek pracy w celu dostosowania oferowanych usług i lepszego zrozumienia, jak wspierać osoby bezrobotne w ich poszukiwaniach pracy. Podsumowując wyniki te mogą być użyteczne dla urzędów pracy oraz innych instytucji wspierających rynek pracy w celu zoptymalizowania swoich usług i programów pomocowych. Rekomendacją dla urzędów pracy może być rozwijanie i promowanie różnych kanałów poszukiwania pracy, dostosowanych do indywidualnych potrzeb i preferencji bezrobotnych. Ponadto, wyniki mogą wskazywać na potrzebę zwiększenia wsparcia dla osób bezrobotnych w zakresie szkoleń z umiejętności poszukiwania pracy, zwłaszcza w kontekście korzystania z nowoczesnych narzędzi online. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić trzy sposoby poszukiwania pracy, stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 29. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=270, w%)



Tabela 47. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=270, w%).

	Liczba	Procent
Za pośrednictwem urzędu pracy	168	62,2%
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	160	59,3%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	72	26,7%
Znajomości kontakty	35	13,0%
Ogłoszenia w gazetach	27	10,0%
Nie szukam pracy	26	9,6%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	23	8,5%
Targi pracy	17	6,3%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	9	3,3%
Wyjazd za granicę	4	1,5%
Inne sposoby	1	0,4%

IV.11. Oczekiwane wynagrodzenie.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie to: 3 528 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych:

- ✓ Kobiety: 3 479 zł
- ✓ Mężczyźni: 3 578 zł

- ✓ do 25 lat: 3 000 zł
- ✓ od 26 do 30 lat: 3 200 zł
- ✓ od 31 do 44 lat: 3 704 zł
- ✓ od 45 do 50 lat: 3 573 zł
- ✓ powyżej 50 lat: 3 305 zł

IV.12. Oczekiwania pozapłacowe.

Istotnym elementem badania sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie było poznanie pozapłacowych oczekiwań w odniesieniu do przyszłej pracy. W dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, oczekiwania kandydatów wykraczają poza tradycyjne wynagrodzenie finansowe. Pozapłacowe benefity stają się kluczowym aspektem przyciągającym i zatrzymującym pracowników, a także istotnym elementem ich satysfakcji zawodowej. W związku z tym, analiza pozapłacowych oczekiwań osób bezrobotnych staje się istotna dla zrozumienia, jakie są ich priorytety oraz w jaki sposób potencjalni pracodawcy mogą dostosować swoje oferty, aby odpowiadały na potrzeby rynku pracy. Pozapłacowe oczekiwania osób bezrobotnych wobec przyszłej pracy są zróżnicowane i pokazują, że kandydaci do pracy poszukują nie tylko wynagrodzenia, ale także dodatkowych korzyści. Najwięcej respondentów, 40,0%, oczekuje pakietów okołopłacowych, co wskazuje na to, że dodatkowe świadczenia takie jak prywatna

opieka zdrowotna, ubezpieczenie na życie czy plany emerytalne są wysoko cenione przez potencjalnych pracowników. Równie ważna jest możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia, co podkreśliło 39,3% badanych. Badane osoby bezrobotne chcą inwestować w swoje umiejętności i rozwijać karierę, co może również przynieść korzyści pracodawcom w postaci lepiej wykwalifikowanej kadry. Zwrot kosztów dojazdu do pracy oraz elastyczne godziny pracy są ważne dla 34,1% respondentów. Takie wyniki oznaczają duże zainteresowanie rozwiązaniami sprzyjającymi godzeniu życia zawodowego i rodzinnego i wskazuje na potrzebę elastyczności i wsparcia w logistyce codziennego życia. Możliwość pracy zdalnej jest atrakcyjna dla 26,3% osób, co ponownie odzwierciedla rosnące zapotrzebowanie na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz możliwość pracy poza tradycyjnym miejscem zatrudnienia. Organizacja dojazdu do pracy jest istotna dla 22,2% badanych. Część badanych osób bezrobotnych nie ma dostępu do własnego transportu lub mieszka w gminach oddalonych od większych zakładów pracy. Żłobek lub przedszkole zakładowe, ciepły posiłek w pracy oraz dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci są mniej istotne, ale nadal ważne dla odpowiednio 11,1%, 9,6% i 9,3% badanych, podkreślając, że usługi wspierające rodziny są cenione przez pracowników. Inne oczekiwania, wskazane przez 5,6% respondentów. Wśród tych wskazań znalazły się opinie jak: *brak oczekiwań, nie szukam pracy, nie mam oczekiwań*. Przedstawione wyniki podkreślają, że osoby bezrobotne – kandydaci do pracy oczekują szerokiego spektrum korzyści, które wykraczają poza pensję. Ankietowani oczekują od przyszłych pracodawców nie tylko wynagrodzenia, ale także dodatkowych korzyści, które mogą poprawić ich jakość życia i zwiększyć satysfakcję z pracy. Dla pracodawców oznacza to konieczność zaoferowania bardziej kompleksowego pakietu pozapłacowych benefitów, aby przyciągnąć i zatrzymać wartościowych pracowników.

Rysunek 30. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=270, w%)

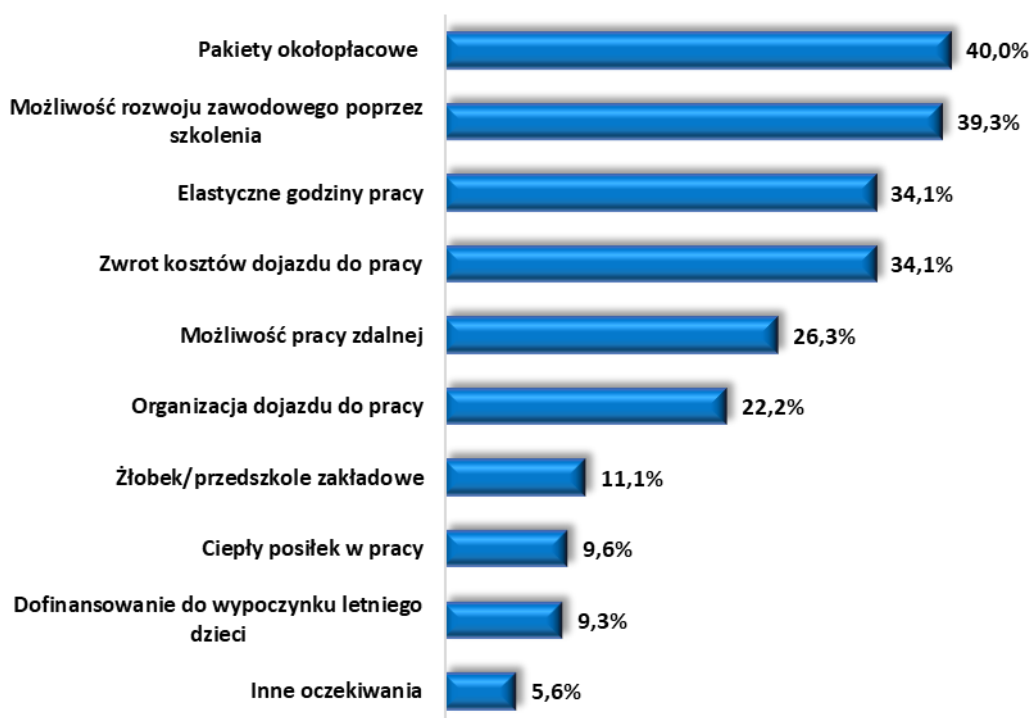


Tabela 48. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Pakiety okołopłacowe	108	40,0%
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	106	39,3%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	92	34,1%
Elastyczne godziny pracy	92	34,1%
Możliwość pracy zdalnej	71	26,3%
Organizacja dojazdu do pracy	60	22,2%
Żłobek/przedszkole zakładowe	30	11,1%
Ciepły posiłek w pracy	26	9,6%
Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	25	9,3%
Inne oczekiwania	15	5,6%

IV.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.

W procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne istnieje wiele czynników, które mogą wpływać na ostateczny wybór miejsca zatrudnienia. Poznanie tych kluczowych aspektów jest niezbędne dla pracodawców, urzędów pracy oraz innych instytucji związanych z rynkiem pracy, aby lepiej zrozumieć, jak skutecznie przyciągnąć i zatrudnić osoby poszukujące pracy. Badanie to skupia się na zidentyfikowaniu najważniejszych elementów, które kierują osobami bezrobotnymi w ich decyzji dotyczącej wyboru konkretnej oferty pracy. Poprzez analizę ich rangowania według pięciostopniowej skali, można lepiej zrozumieć, co jest najistotniejsze dla osób poszukujących zatrudnienia, a tym samym dostarczyć wartościowych wskazówek dla pracodawców oraz instytucji zajmujących się rynkiem pracy. Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Respondenci dokonywali oceny takich aspektów jak: wysokość wynagrodzenia, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, forma zatrudnienia – umowa o pracę, forma zatrudnienia – rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy, wcześniejsze doświadczenia zawodowe, możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji oraz godziny pracy. Osoby bezrobotne decydując o wyborze miejsca pracy kierują się przede wszystkim wysokością wynagrodzenia, co zostało ocenione średnio na 4,06 w skali do 5, co czyni ten aspekt najważniejszym kryterium. Kolejne istotne czynniki to odległość miejsca pracy od domu oraz rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy. Te aspekty uzyskały średnią ocen 3,92 oraz 3,91. Forma zatrudnienia – umowa o pracę, z oceną 3,69, również jest ważnym elementem decydującym o wyborze przyszłego miejsca pracy. Godziny pracy otrzymały ocenę 3,61. Możliwości rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji, z oceną 3,54, są również ważnym, ale mniej decydującym czynnikiem. Na końcu listy, z oceną 3,52, znajdują się wcześniejsze doświadczenia zawodowe, które są najmniej istotne wśród wymienionych czynników.

Rysunek 31. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.



Tabela 49. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.

	średnia
Wysokość wynagrodzenia	4,06
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	3,92
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	3,91
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	3,69
Godziny pracy	3,61
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	3,54
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,52

IV.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.

Kolejnym istotnym elementem analizy było wskazanie przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie, elementów decydujących o wyborze danego pracownika. Zrozumienie czynników, które wpływają na decyzje pracodawców przy zatrudnianiu nowych pracowników, jest kluczowe dla skutecznego adresowania pomocy osobom bezrobotnym w celu lepszego dostosowywania się do wymagań rynku pracy. Analiza tych czynników z perspektywy osób bezrobotnych pozwala na głębsze

zrozumienie, jakie atrybuty i kwalifikacje są najbardziej pożądane przez pracodawców, a także identyfikację potencjalnych obszarów dla rozwoju zawodowego i edukacji. Odpowiedzi badanych dotyczyły ważności różnych czynników, takich jak doświadczenie zawodowe, umiejętności, wykształcenie, motywacja, umiejętności, a także inne czynniki, które mogą wpływać na decyzje pracodawców w procesie rekrutacyjnym. Badanie wykazało, że bezrobotni respondenci uważają, iż pracodawcy kierują się przede wszystkim doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami kandydata, co stanowiło dla nich najważniejszy czynnik, z bardzo wysokim wynikiem – 49,3%. Osoby poszukujące pracy uważają, że ich praktyczne doświadczenie są dla pracodawców dowodem na zdolność kandydata do efektywnego działania i przynoszenia wartości dla firmy. Poziom wykształcenia, który zdobył 45,6% wskazań, również jest postrzegany jako kluczowy. Wysokie wyniki w tej kategorii wskazują na to, że formalne wykształcenie nadal odgrywa ważną rolę w procesie rekrutacji. Umiejętności specyficzne dla pracy są ważne dla pracodawców zdaniem 29,6% respondentów, a rodzaj ukończonej szkoły lub kierunek dla 27,0%. To podkreśla, że kompetencje techniczne i specjalistyczne wiedza są zdaniem badanych cenione przez pracodawców. Chęci do pracy kandydata i jego motywacja zdobyły 19,6% wskazań. Staż pracy, wskazany przez 16,7% osób oraz wiek (14,1%) również są postrzegane jako czynniki brane pod uwagę przez pracodawców, choć w mniejszym stopniu. Posiadane kompetencje (11,5%), uprawnienia oraz kwalifikacje (8,9%) oraz gotowość do nauki i nabywania nowych kwalifikacji (5,2%) są kolejnymi czynnikami, które są uznawane za ważne, ale nie są tak dominujące. Płeć, możliwości udogodnień obniżających koszty pracy i znajomość języków obcych są najmniej istotne według respondentów, co sugeruje, że te aspekty mogą być mniej wpływowe na decyzje o zatrudnieniu. Przedstawione wyniki oznaczają, że osoby bezrobotne postrzegają rynek pracy jako wysoce konkurencyjny, gdzie doświadczenie i edukacja są kluczowymi czynnikami decydującymi o zatrudnieniu. To wskazuje na potrzebę skupienia się na rozwoju zawodowym i ciągłym kształceniu, co może być kluczowe dla poprawy ich szans na zatrudnienie. Ponadto, te wyniki mogą być użyteczne dla pracodawców i urzędów pracy w celu lepszego zrozumienia oczekiwań osób bezrobotnych i dostosowania oferowanych programów wsparcia do potrzeb rynku pracy. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez badanych.

Rysunek 32. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=270, w%).



Tabela 50. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	133	49,3%
Poziomem wykształcenia	123	45,6%
Umiejętnościami	80	29,6%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	73	27,0%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	53	19,6%
Stażem pracy	45	16,7%
Wiek	38	14,1%
Posiadanymi kompetencjami	31	11,5%
Uprawnienia / kwalifikacje	24	8,9%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	14	5,2%
Płcią	12	4,4%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	11	4,1%
Znajomością języków obcych	11	4,1%
Inne	3	1,1%

IV.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.

Jednym istotniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość respondentów, czyli 64,1%, potwierdza, iż posiada zawód, którym się kształciła lub który aktualnie wykonuje. To wskazuje, że znaczna część badanych ma określone kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, co może być istotne zarówno dla ich pozycji na rynku pracy, jak i dla potencjalnych pracodawców szukających wykwalifikowanych pracowników. Z drugiej strony, 35,9% uczestników badania deklaruje, że nie posiada zawodu wyuczonego ani obecnie wykonywanego. To może oznaczać, że ta grupa może wymagać dodatkowego wsparcia w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń lub przekwalifikowania, aby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia. Podsumowując, wyniki te wskazują na to, że większość osób wchodzących na rynek pracy ma pewne kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, które mogą przyczynić się do ich zatrudnienia. Jednocześnie istotny odsetek osób może potrzebować dodatkowych ścieżek rozwoju, aby móc skutecznie konkurować na rynku pracy. To podkreśla potrzebę zróżnicowanych programów wsparcia, które adresują różne potrzeby osób poszukujących pracy.

Rysunek 33. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=270, w%)

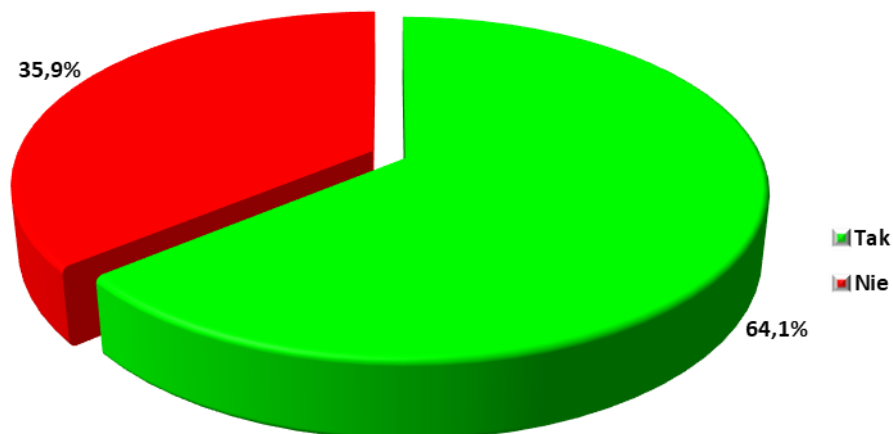


Tabela 51. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Tak	173	64,1%
Nie	97	35,9%
Suma	270	100,0%

IV.16. Ocena posiadanego zawodu.

W aktualnych realiach rynku pracy, adekwatność kwalifikacji zawodowych w stosunku do potrzeb pracodawców stanowi istotny czynnik wpływający na możliwości zatrudnienia. Niniejsza analiza ma na celu zbadanie, w jakim stopniu osoby bezrobotne uważają swoje kwalifikacje za poszukiwane i oczekiwane przez potencjalnych pracodawców. Badanie to pozwoli nie tylko na ocenę samopoczucia osób bezrobotnych w kontekście ich zawodowych perspektyw, ale również na identyfikację obszarów, w których mogą oni potrzebować dodatkowego wsparcia, takiego jak przekwalifikowanie, szkolenia czy doradztwo zawodowe, aby zwiększyć ich szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Większość respondentów uważa, że ich zawód jest poszukiwany przez pracodawców – 16,2% badanych odpowiedziało "zdecydowanie tak", a 38,1% wybrało

odpowieź "raczej tak". To wskazuje, że łącznie 54,3% ankietowanych pozytywnie ocenia zapotrzebowanie na ich kwalifikacje zawodowe. Z drugiej strony, 20,8% osób uważa, że ich zawód "raczej nie" jest oczekiwany przez pracodawców, a 5,2% stwierdza "zdecydowanie nie", co łącznie daje 26,0% respondentów sceptycznie oceniających popyt na ich zawód. Warto zauważyć, że 16,8% ankietowanych przyznało, iż nie potrafi ocenić, czy ich zawód jest oczekiwany na rynku pracy. To może świadczyć o niepewności co do aktualnej sytuacji rynkowej lub braku informacji zwrotnej od pracodawców. Niewielka grupa, 2,9%, wskazała, że nie szuka pracy w swoim zawodzie, co może sugerować, że zdecydowali się oni na zmianę ścieżki kariery lub już nie identyfikują się z wyuczonym zawodem. Podsumowując, wyniki pokazują, że większość osób bezrobotnych wierzy w relatywnie wysokie zapotrzebowanie na ich zawód. To może odzwierciedlać optymizm wśród osób bezrobotnych lub realistyczną ocenę ich szans na rynku pracy. Niemniej jednak, istotna część respondentów ma wątpliwości co do atrakcyjności swojego zawodu lub nie czuje się na tyle informowana, aby dokonać oceny. Te spostrzeżenia mogą być cennym sygnałem dla instytucji rynku pracy, wskazując na potrzebę zapewnienia lepszych informacji o rynku pracy oraz wsparcia w przekwalifikowaniu lub podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Rysunek 34. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=173, w%).

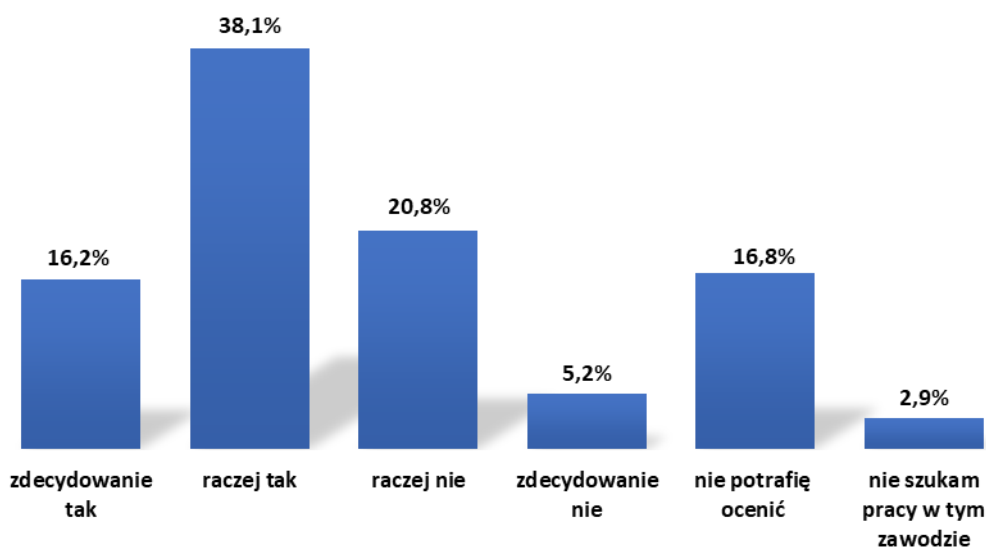


Tabela 52. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=173, w%).

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	28	16,2%
raczej tak	66	38,1%
raczej nie	36	20,8%
zdecydowanie nie	9	5,2%
nie potrafię ocenić	29	16,8%
nie szukam pracy w tym zawodzie	5	2,9%
Suma	173	100,0%

IV.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.

Zrozumienie zestawu umiejętności i kwalifikacji, jakie posiadają osoby bezrobotne, jest niezbędne do oceny ich możliwości na rynku pracy i identyfikacji potencjalnych luk kompetencyjnych. W kontekście zmieniających się wymagań pracodawców oraz dynamicznie ewoluujących sektorów gospodarki, analiza ta dostarcza istotnych informacji o zasobach ludzkich dostępnych na rynku pracy. Badanie to ma na celu nie tylko przedstawienie aktualnego obrazu posiadanych przez bezrobotnych umiejętności, ale również wskazanie na te kwalifikacje, które mogą zwiększyć ich atrakcyjność jako kandydatów do pracy. W niniejszej analizie szczegółowo przedstawiono kompetencje osób bezrobotnych, w celu zrozumienia, jakie są ich atuty na rynku pracy oraz w których obszarach mogą potrzebować wsparcia, takiego jak dodatkowe szkolenia czy przekwalifikowanie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi, dlatego suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%. Wśród wymienionych kwalifikacji przoduje prawo jazdy, które posiada 59,6% respondentów. Umiejętność obsługi komputera, wymieniona została przez 49,6% badanych. Znajomość języków obcych, którą posiada 31,1% ankietowanych, jest trzecią najbardziej powszechną umiejętnością. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych jest kolejną ważną kompetencją, wskazaną przez 20,0% respondentów. Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych jest umiejętnością posiadaną przez 17,4% badanych. Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej

posiada 15,2% ankietowanych natomiast umiejętności z zakresu budownictwa 12,6%. Podstawową wiedzę z zakresu księgowości i ekonomii wskazało 11,1%, umiejętności z zakresu usług – 7,0%, umiejętność obsługi maszyn (6,7%) natomiast umiejętność obsługi wózków widłowych – 6,3%. Mniejsze odsetki w zakresie posiadania innych uprawnień, specjalnych uprawnień do kierowania pojazdem, obsługi sprzętu ciężkiego, czy umiejętności spawalniczych wskazują na bardziej niszowe umiejętności, które mogą być szczególnie wartościowe w określonych sektorach rynku pracy. Podsumowując osoby bezrobotne posiadają szereg umiejętności, które mogą być atrakcyjne dla pracodawców. Wysoka liczba osób z prawem jazdy i umiejętnościami w zakresie obsługi komputera sugeruje, że bezrobotni są przystosowani do wymagań wielu współczesnych miejsc pracy. Jednocześnie, mniejszy odsetek specjalistycznych umiejętności może wskazywać na potencjalne obszary, gdzie szkolenia i rozwój zawodowy mogą zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy.

Rysunek 35. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=270, w%)

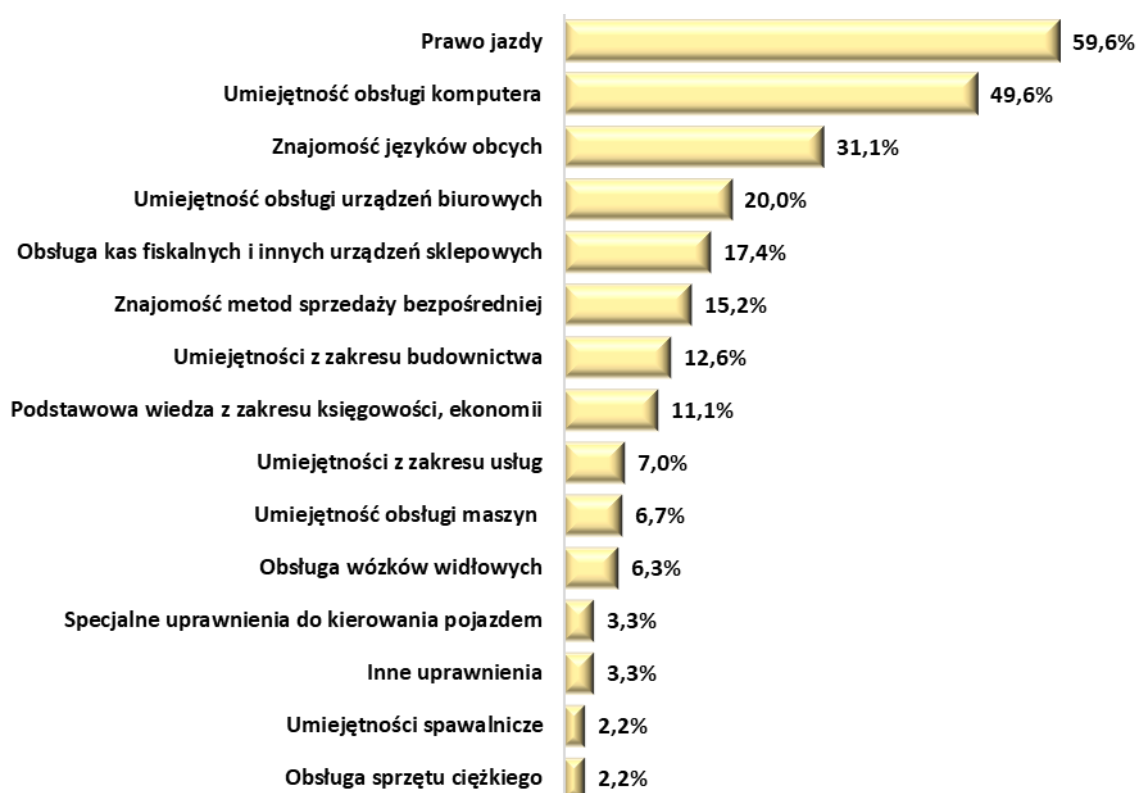


Tabela 53. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Prawo jazdy	161	59,6%
Umiejętność obsługi komputera	134	49,6%
Znajomość języków obcych	84	31,1%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	54	20,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	47	17,4%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	41	15,2%
Umiejętności z zakresu budownictwa	34	12,6%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii	30	11,1%
Umiejętności z zakresu usług	19	7,0%
Umiejętność obsługi maszyn	18	6,7%
Obsługa wózków widłowych	17	6,3%
Inne uprawnienia	9	3,3%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	9	3,3%
Obsługa sprzętu ciężkiego	6	2,2%
Umiejętności spawalnicze	6	2,2%

Przedstawione powyżej umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią podjęcie zatrudnienia. Ocena posiadanych, przez osoby bezrobotne kwalifikacji jest wysoce spolaryzowana. Wśród badanych osób dominują jednak te, które w pewnym stopniu pozytywnie oceniają swoje kwalifikacje zawodowe - łącznie 45,5% respondentów (38,1% "raczej tak", 7,4% "zdecydowanie tak"). Z drugiej strony, 27,8% badanych (23,7% "raczej nie", 4,1% "zdecydowanie nie") uważa, że ich kwalifikacje zawodowe mogą nie wystarczyć do podjęcia zatrudnienia. Istotną grupą są także osoby, które nie są w stanie samodzielnie ocenić swoich kwalifikacji – 26,7%. Kwalifikacje, które posiada część osób bezrobotnych może być zdezaktualizowana lub niedostosowana do potrzeb i wymagań współczesnego rynku pracy. Duża grupa osób bezrobotnych może mieć problem ze znalezieniem zatrudnienia w oparciu o nieaktualne kompetencje zawodowe. Wyniki wskazują na pewien stopień niepewności wśród badanych osób co do wartości i atrakcyjności ich kwalifikacji na

rynku pracy. Widać tu potencjalne pole do działania dla urzędu pracy, który może zaoferować wsparcie w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń czy kursów doskonalących kwalifikacje, aby pomóc osobom bezrobotnym zwiększyć ich zdolności do podjęcia zatrudnienia.

Rysunek 36. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=270, w%)

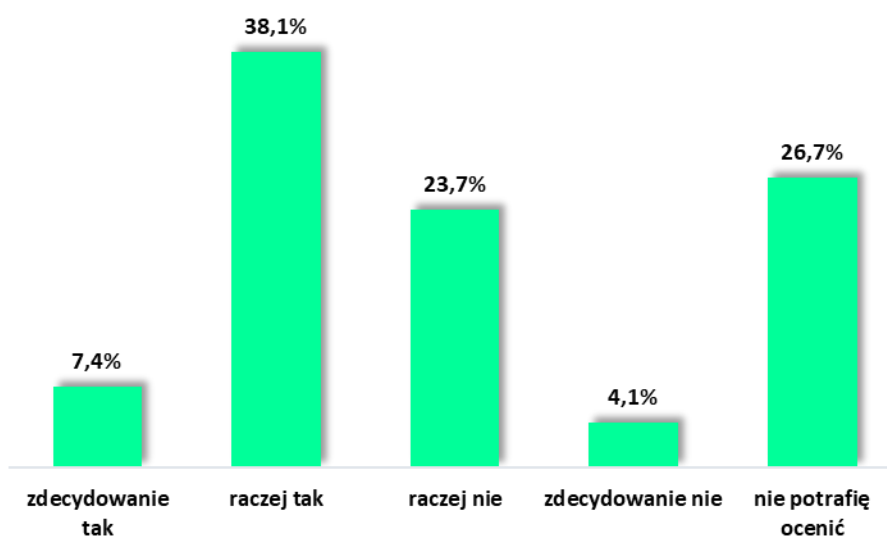


Tabela 54. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=270, w%)

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	20	7,4%
raczej tak	103	38,1%
raczej nie	64	23,7%
zdecydowanie nie	11	4,1%
nie potrafię ocenić	72	26,7%
Suma	270	100,0%

Posiadane wykształcenie to fundamentalny element, który kształtuje ścieżki kariery i możliwości zatrudnienia. W tym kontekście, zrozumienie, jak bezrobotni postrzegają wartość swojego wykształcenia w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, jest kluczowe do

zrozumienia ich perspektyw na zatrudnienie i identyfikacji potencjalnych barier. W tym badaniu, osoby bezrobotne były pytane, czy ich wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku. Analiza odpowiedzi na to pytanie dostarcza cennych informacji o subiektywnej ocenie wartości wykształcenia przez respondentów, a także pozwala na zidentyfikowanie potencjalnych obszarów, które wymagają interwencji w kontekście polityki zatrudnienia i edukacji. Większa grupa respondentów łącznie 43,3% badanych uważa, że ich wykształcenie jest szczególnie przydatne na lokalnym rynku pracy. To może oznaczać, że ich wykształcenie jest wystarczające, zgodne z wymaganiami pracodawców. Innego zdania było 33,0% badanych, którzy uważają, że ich wykształcenie może nie być przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku. Ta grupa badanych posiada wykształcenie, które nie jest zgodne z potrzebami lokalnych pracodawców. Ponadto, 23,7% respondentów nie jest pewnych, czy ich wykształcenie jest przydatne czy nie. To pokazuje, że pewna grupa osób bezrobotnych może nie być pewna, jak ich wykształcenie wpływa na ich perspektywy zawodowe. Wnioski z tych danych sugerują, że istnieje silna potrzeba lepszego dopasowania między systemem edukacji a potrzebami lokalnego rynku pracy, a także potrzeba większego wsparcia dla osób bezrobotnych w zakresie poradnictwa zawodowego.

Rysunek 37. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=270, w%).

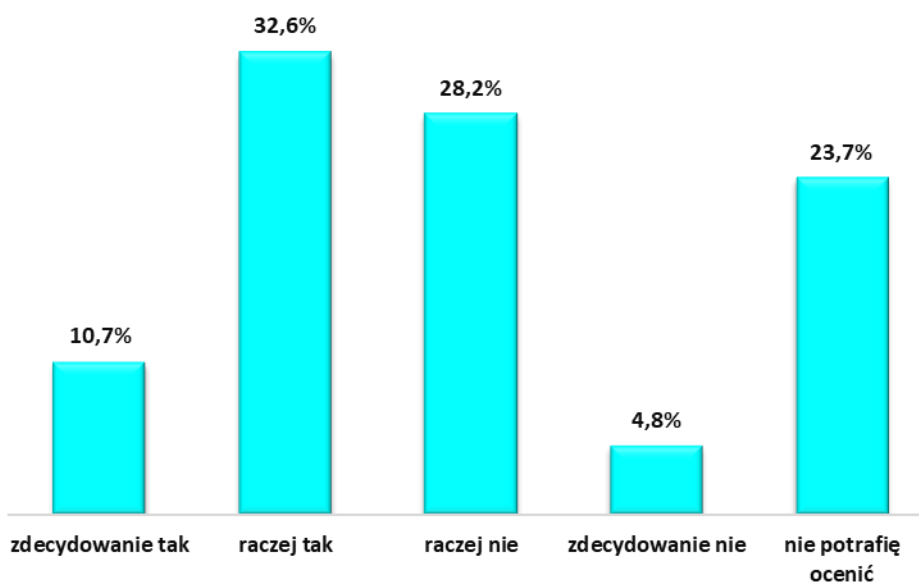


Tabela 55. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	29	10,7%
raczej tak	88	32,6%
raczej nie	76	28,2%
zdecydowanie nie	13	4,8%
nie potrafię ocenić	64	23,7%
Suma	270	100,0%

IV.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

W obliczu stale zmieniających się wymagań rynku pracy, rola edukacji w przygotowaniu osób bezrobotnych do wejścia lub powrotu do zawodu jest kluczowa. Lokalne systemy edukacyjne są często oceniane pod kątem ich zdolności do dostarczania umiejętności i wiedzy odpowiadających na współczesne potrzeby ekonomiczne. W analizie skupiono się na percepcji osób bezrobotnych dotyczącej tego, czy lokalne szkoły i instytucje edukacyjne faktycznie ułatwiają nabycie wykształcenia, które jest atrakcyjne i praktyczne w kontekście zatrudnienia. Przed analizą rozkładu udzielonych odpowiedzi, warto zauważyć, iż 29,3% uczestników badania nie potrafi ocenić tego aspektu. Taki wynik nie może dziwić w sytuacji, gdy duża grupa badanych skończyła edukację kilka, kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu i nie potrafi realnie ocenić systemu edukacji powiecie ciechanowskim. Analiza opinii respondentów na temat roli lokalnych szkół w ułatwianiu lub stwarzaniu możliwości do nabycia atrakcyjnego lub przydatnego wykształcenia wykazuje, że większość z nich pozytywnie ocenia lokalny system edukacyjny. Łącznie 47,3% respondentów uważa, że szkoły "zdecydowanie" (11,8%) lub "raczej" (35,5%) ułatwiają nabycie wykształcenia, które jest atrakcyjne lub przydatne na rynku pracy. Z drugiej strony, 23,4% uczestników ankiety wyraża sceptycyzm, wskazując, że szkoły "raczej nie" (17,8%) lub "zdecydowanie nie" (5,6%) spełniają tej roli. Reasumując istnieje ogólna tendencja do pozytywnego postrzegania lokalnego systemu edukacji jako źródła atrakcyjnego wykształcenia. Niemniej jednak, znaczny odsetek osób niepewnych w tej kwestii może wskazywać na potrzebę lepszej komunikacji wartości i skuteczności programów edukacyjnych oraz ich związku z rynkiem

pracy. To może być również sygnał dla instytucji edukacyjnych do przeprowadzenia ewaluacji i dostosowania swoich programów, aby lepiej odpowiadały na potrzeby gospodarki i zwiększały ich atrakcyjność dla uczniów, osób bezrobotnych oraz pracodawców.

Rysunek 38. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=270, w%)

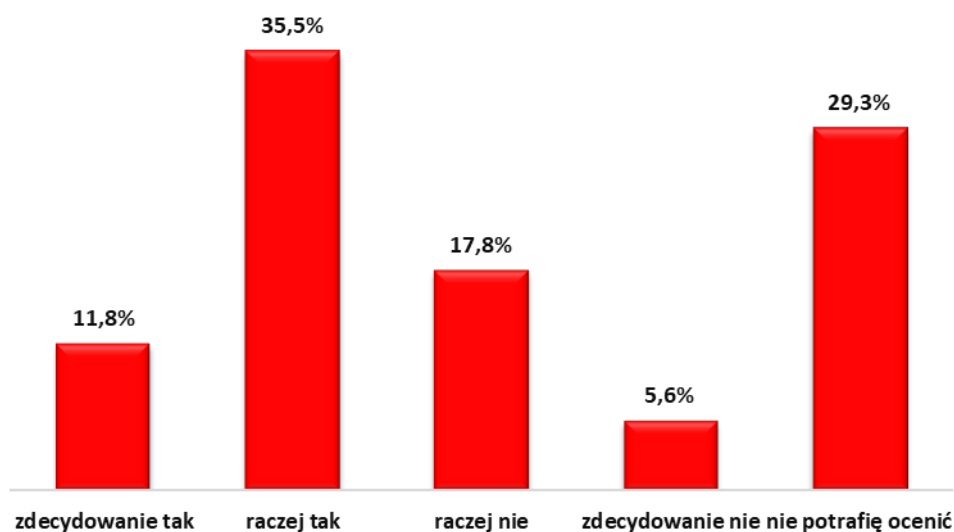


Tabela 56. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=270, w%)

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	32	11,8%
raczej tak	96	35,5%
raczej nie	48	17,8%
zdecydowanie nie	15	5,6%
nie potrafię ocenić	79	29,3%
Suma	270	100,0%

IV.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.

W obecnym szybko zmieniającym się świecie pracy, adaptacyjność i ciągle doskonalenie kwalifikacji zawodowych stały się niezbędne dla utrzymania konkurencyjności na rynku pracy. W związku z tym, istotne jest zrozumienie, w jakim stopniu osoby bezrobotne są gotowe do inwestowania w swoje umiejętności i przystosowania do nowych warunków zatrudnienia. Ta analiza koncentruje się na ocenie gotowości badanych do nabywania nowych umiejętności lub do przekwalifikowania, co jest kluczowym czynnikiem w zwiększaniu ich szans na znalezienie pracy. Rozpoznanie tej gotowości jest krytyczne dla opracowania skutecznych strategii wsparcia i programów szkoleniowych, które mogą pomóc w reintegracji zawodowej osób bezrobotnych. Wyniki badania wskazują, że większość badanych osób bezrobotnych wyraża gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Łącznie 66,3% respondentów odpowiedziało pozytywnie na to pytanie, z czego 20,4% jest zdecydowanie tak przekonanych do tej możliwości, a 45,9% wskazało odpowiedź „raczej tak”. Z drugiej strony, mniejsza grupa respondentów (łącznie 17,6%) wyraża negatywną opinię wobec zmiany kwalifikacji lub nabycia nowych umiejętności, w tym 11,8% osób wskazało odpowiedź „raczej nie” natomiast 5,6% odpowiedź „zdecydowanie nie”. 16,3% badanych nie jest pewnych lub ma trudności z określeniem swojej gotowości do przekwalifikowania lub nauki nowych umiejętności. Podsumowując istnieje znacząca otwartość na rozwój zawodowy i elastyczność w adaptacji do wymagań rynku pracy wśród osób bezrobotnych. Niemniej jednak, pewna część grupy osób bezrobotnych może potrzebować dodatkowego wsparcia motywacyjnego lub informacyjnego, aby przekonać się do zmiany kierunku zawodowego. Wyniki te mogą również podkreślać znaczenie dostępności i przystępności programów przekwalifikowania oraz szkoleń, które powinny być dostosowane do różnych poziomów gotowości i potrzeb osób bezrobotnych.

Rysunek 39. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=270, w%)

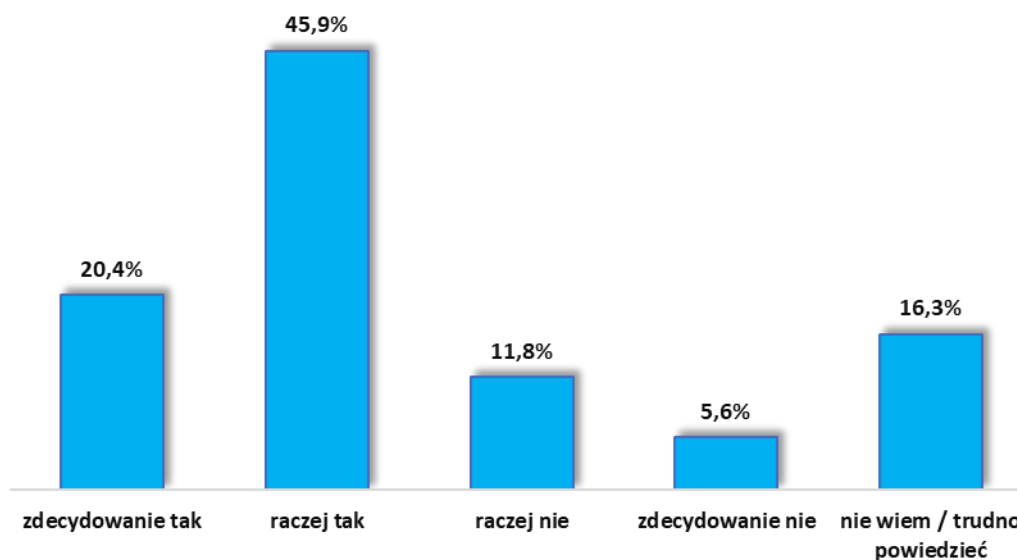


Tabela 57. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=270, w%)

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	55	20,4%
raczej tak	124	45,9%
raczej nie	32	11,8%
zdecydowanie nie	15	5,6%
nie wiem / trudno powiedzieć	44	16,3%
Suma	270	100,0%

IV.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.

Według danych większość osób bezrobotnych – 64,8% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia

zatrudnienia. Innego zdania było 35,2% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach, poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to przede wszystkim: *zły stan zdrowia, wiek, choroba, brak czasu, mam małe dzieci, opieka nad chorą matką, zły stan zdrowia, opieka nad dzieckiem, nie miałabym, jak dojechać na kurs, to i tak nic nie da, brak możliwości dojazdu, mam bardzo dobre kwalifikacje i wykształcenie, nie interesuje mnie to.*

Rysunek 40. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=270, w%)

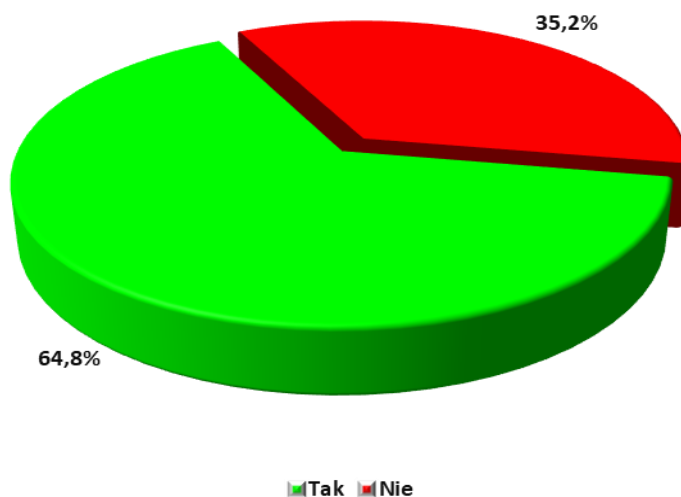


Tabela 58. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Tak	175	64,8%
Nie	95	35,2%
Suma	270	100,0%

Poniżej przedstawiono rodzaje najbardziej popularnych szkoleń i kursów, w których chcieliby uczestniczyć bezrobotni mieszkańcy powiatu ciechanowskiego. W celu dokładnego zdiagnozowania i określenia stopnia zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w danym kursie lub szkoleniu poproszono respondentów o wskazanie szkoleń i kursów, w których chcieliby wziąć udział. Respondenci mieli możliwość dowolnego wskazania szkoleń i kursów. Poniżej przedstawiono listę najpopularniejszych szkoleń i kursów

z wyszczególnioną liczbą wskazań, cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych. Część osób bezrobotnych było zainteresowanych udziałem w kursach lub szkoleniach, lecz nie potrafiło wskazać, w jakim konkretnym szkoleniu chcieliby uczestniczyć lub chciałyby uczestniczyć w każdym szkoleniu (nie wymieniając żadnego).

Tabela 59. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.

Rodzaj kursu / szkolenia	Liczba
Związane z zawodem (w tym kosmetyczne, florystyczne, i fryzjerstwo, stylizacja rzęs/paznokci, dekoracja wnętrz, rękodzieło, fizjoterapia, masaż)	32
Biurowe/Finansowe/Księgowe (w tym rachunkowość, działalność gospodarcza, obsługa kasy fiskalnej, obsługa terminala płatniczego)	18
Komputerowe/Technologiczne (w tym obsługa komputera, programy biurowe, kursy Excela)	15
Językowe	13
Kursy prawa jazdy	11
Obsługa maszyn/Szkolenia techniczne (w tym spawanie, obsługa wózków jezdniowych)	7
Kadry / płace	4
Szkolenia z zakresu sprzedaży/Marketingu	2

IV.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.

Mobilność przestrzenna w zakresie poszukiwania pracy przez pracowników, kandydatów do pracy, czy też osób bezrobotnych jest jednym z kluczowych czynników wpływających na dynamikę rynku pracy. Gotowość do przeprowadzki lub dojazdów w celu podjęcia pracy często odzwierciedla zarówno elastyczność, jak i osobiste preferencje osób poszukujących zatrudnienia lub zmiany zatrudnienia. W obliczu tych kwestii, istotne staje się zbadanie, w jakim zakresie osoby bezrobotne są gotowe do zmiany miejsca zamieszkania i jakie czynniki wpływają na ich decyzje w tej materii. Niniejsza analiza ma na celu zrozumienie i ocenę preferencji osób bezrobotnych dotyczących lokalizacji przyszłego miejsca pracy. Odpowiedzi na te pytania dostarczą cennych informacji w planowaniu skutecznych strategii aktywizacji zawodowej. Okazuje się, że badane osoby bezrobotne wykazują ograniczoną mobilność przestrzenną, preferując poszukiwanie zatrudnienia blisko miejsca zamieszkania. Odpowiedzi badanych sugerują silne związanie z lokalnym rynkiem

pracy. Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych preferuje znalezienie zatrudnienia blisko domu. Aż 74,8% respondentów chciałoby pracować w miejscowości swojego stałego zamieszkania. Blisko co piąty uczestnik badania – 18,9%, jest gotowy rozszerzyć obszar poszukiwań pracy o inne miejscowości w obrębie województwa mazowieckiego. Zaledwie 4,1% badanych rozważa podjęcie pracy na terenie całego kraju, co sugeruje, że mobilność geograficzna wśród osób bezrobotnych jest bardzo ograniczona. Tym bardziej niewielka jest otwartość na emigrację zarobkową, gdyż tylko 2,2% ankietowanych jest skłonnych do podjęcia pracy za granicą. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie preferują podjęcie zatrudnienia w bliskiej odległości od miejsca zamieszkania, co może być podyktowane czynnikami osobistymi, rodzinnymi, społecznymi lub ekonomicznymi. Ograniczona gotowość do relokacji może być wyzwaniem dla polityk rynku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy lokalny rynek pracy nie jest w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb zatrudnieniowych. To podkreśla potrzebę tworzenia miejsc pracy w mniejszych miejscowościach lub rozwijania systemów wsparcia umożliwiających pracę zdalną, co może być szczególnie istotne w kontekście post-pandemicznych zmian na rynku pracy.

Rysunek 41. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=270, w%).

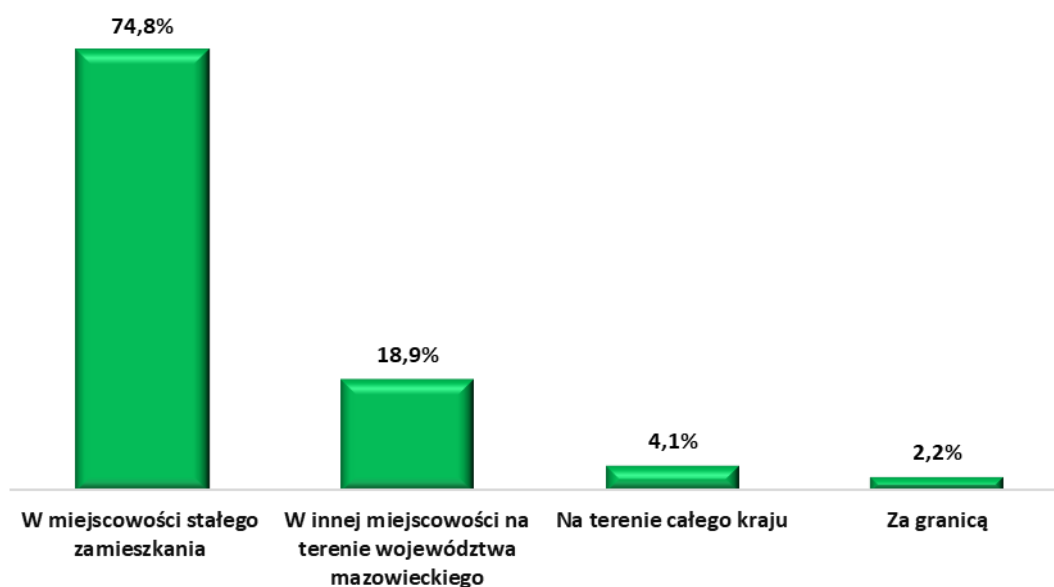


Tabela 60. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
W miejscowości stałego zamieszkania	202	74,8%
W innej miejscowości na terenie województwa mazowieckiego	51	18,9%
Na terenie całego kraju	11	4,1%
Za granicą	6	2,2%
Suma	270	100,0%

Analiza odpowiedzi na pytanie o gotowość do podjęcia pracy za granicą ujawnia pewną niechęć wśród badanych osób bezrobotnych do podjęcia takiej decyzji. Większość respondentów (71,5%) wykazała brak gotowości do podejmowania pracy za granicą, z czego połowa badanych 50,0% zdecydowanie odrzuciła taką możliwość, a 21,5 % raczej nie byłoby skłonnych do takiego kroku. Z drugiej strony, 5,2% respondentów wyraziło zdecydowaną gotowość do podjęcia pracy za granicą, a 5,9% raczej by się na to zdecydowało. Ważne jest również, że znaczna proporcja respondentów (17,4%) stwierdziła, że jest im trudno ocenić, czy byliby gotowi do pracy za granicą. Te wyniki wskazują na duży stopień niechęci do przemieszczania się za pracą poza granice kraju wśród badanych. Często takie decyzje są związane z różnymi czynnikami, takimi jak obawy związane z kulturowym i językowym dostosowaniem, kosztami przeprowadzki, czy oddaleniem od rodziny i znajomych. Niemniej jednak, istnieje również niewielka grupa osób gotowych do podjęcia takiej decyzji, co może być związane z perspektywą lepszych możliwości zawodowych lub finansowych.

Rysunek 42. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=270, w%).

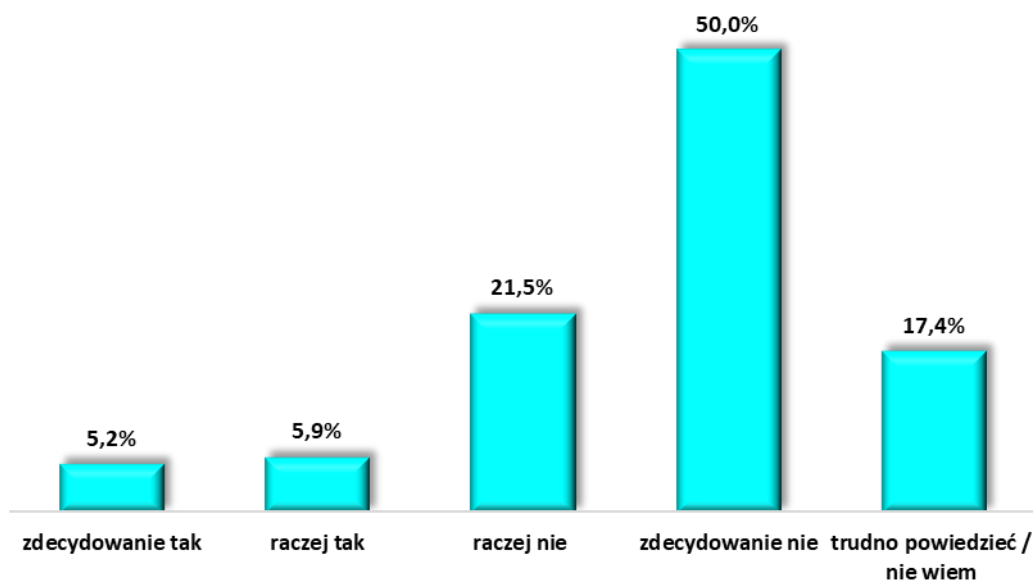


Tabela 61. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	14	5,2%
raczej tak	16	5,9%
raczej nie	58	21,5%
zdecydowanie nie	135	50,0%
trudno powiedzieć / nie wiem	47	17,4%
Suma	270	100,0%

Osoby bezrobotne, które rozważają emigrację zarobkową (N=30), poproszono o wskazanie kraju, w którym chciałyby podjąć zatrudnienie. Największy odsetek badanych wskazał Niemcy – 63,3%, Holandię – 26,7%, Wielką Brytanię – 16,7%, Norwegię – 13,3%, Szwecję – 13,3%, Hiszpanię – 6,7% oraz Belgię – 6,7% jako kraje potencjalnej emigracji zarobkowej. Pozostałe kraje wskazał mniejszy odsetek badanych: Francja – 3,3%, USA – 3,3% oraz Włochy – także 3,3% wskazań.

IV.22. Gotowość do dojazdów do pracy.

Czas dojazdu do pracy jest znaczącym czynnikiem wpływającym na decyzje związane z zatrudnieniem. Badanie gotowości osób bezrobotnych do akceptacji różnych długości dojazdów do pracy pozwoli zrozumieć ich ograniczenia oraz potrzeby, co jest istotne dla kształtowania efektywnych strategii rynku pracy. Niniejsza analiza skupi się na ocenie maksymalnego czasu dojazdu, jaki osoby bezrobotne są skłonne zaakceptować, co ma bezpośredni wpływ na ich dostępność dla potencjalnych pracodawców. Okazuje się, że większość osób bezrobotnych preferuje krótkie dojazdy. Największa grupa respondentów, 39,3%, jest skłonna zaakceptować dojazd trwający od 15 do 30 minut. Druga co do wielkości grupa, 20,7%, preferuje jeszcze krótszy czas dojazdu wynoszący do 15 minut. Ponadto, 21,1% ankietowanych akceptuje czas dojazdu od 30 do 45 minut, a 10,7% od 45 do 60 minut. Niewielka liczba respondentów, 8,2%, jest gotowa zaakceptować dojazd trwający powyżej 60 minut. Osoby bezrobotne generalnie wolą miejsca pracy, które są blisko domu i wymagają stosunkowo krótkiego czasu dojazdu. Dla pracodawców i twórców polityk rynku pracy, te preferencje mogą podkreślać potrzebę tworzenia miejsc pracy w dogodnych lokalizacjach lub zapewnienia odpowiednich środków transportu, aby zwiększyć atrakcyjność ofert pracy. Długi czas dojazdu może stanowić barierę dla zatrudnienia i powinien być rozważany przy planowaniu miejsc pracy oraz w strategiach rozwoju infrastruktury transportowej.

Rysunek 43. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=270, w%)

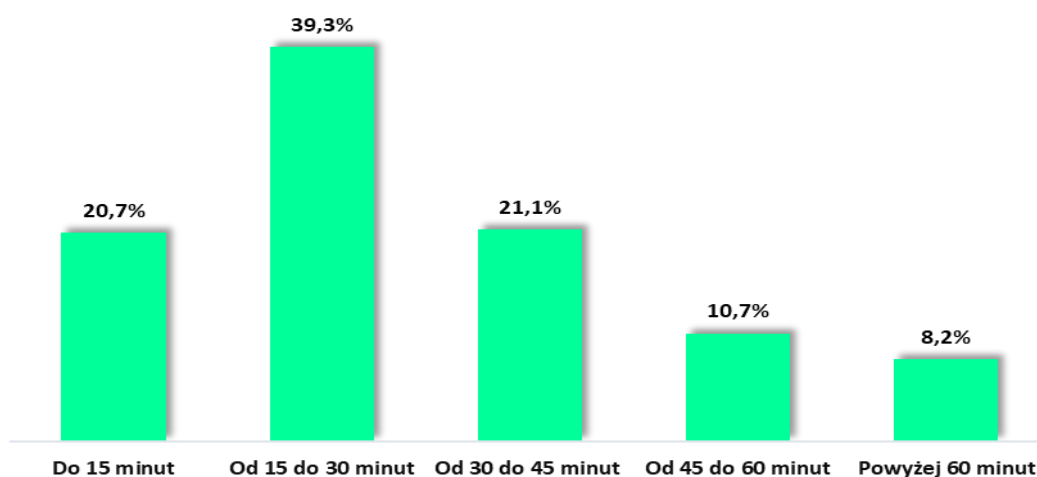


Tabela 62. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować?
(N=270, w%)

	Liczba	Procent
Od 15 do 30 minut	106	39,3%
Od 30 do 45 minut	57	21,1%
Do 15 minut	56	20,7%
Od 45 do 60 minut	29	10,7%
Powyżej 60 minut	22	8,1%
Suma	270	100,0%

IV.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.

Badanie gotowości do relokacji wśród osób bezrobotnych wskazuje ich elastyczność w kontekście poszukiwania pracy. Okazuje się, że zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie nie jest skłonna do relokacji w celu podjęcia pracy. Aż 41,8% respondentów zdecydowanie nie jest gotowych na zmianę miejsca zamieszkania, a kolejne 28,9% raczej nie rozważa takiej opcji. To pokazuje, że łącznie 70,7% badanych wykazuje niechęć do przeprowadzki związanej z pracą. Z drugiej strony, mniejsza część osób bezrobotnych, łącznie 14,1%, jest otwarta na możliwość zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę. Istotne jest również, że 15,2% ankietowanych nie jest pewnych lub ma trudności z określeniem swojej gotowości do zmiany miejsca zamieszkania, co może odzwierciedlać niepewność co do możliwości rynkowych lub osobiste dylematy. Wnioski z tych danych mogą sugerować, że dla wielu osób bezrobotnych przywiązanie do miejsca zamieszkania lub obawy przed ryzykiem związanym z relokacją są silniejsze niż potencjalne korzyści płynące z pracy poza powiatem, czy województwem. Wyniki te podkreślają potrzebę tworzenia możliwości pracy bliżej miejsc zamieszkania lub oferowania bardziej elastycznych form zatrudnienia, takich jak między innymi praca zdalna.

Rysunek 44. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=270, w%)

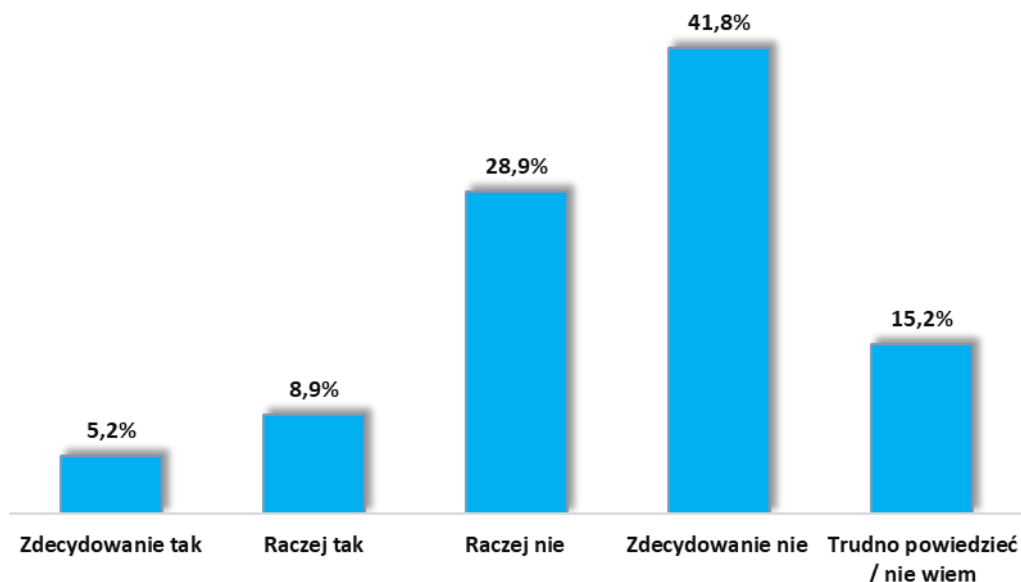


Tabela 63. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=270, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	14	5,2%
Raczej tak	24	8,9%
Raczej nie	78	28,9%
Zdecydowanie nie	113	41,8%
Trudno powiedzieć / nie wiem	41	15,2%
Suma	270	100,0%

IV.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie.

Satysfakcja klientów z usług świadczonych przez instytucje publiczne, takie jak Powiatowy Urząd Pracy, jest ważnym wskaźnikiem ich efektywności i wpływa na ogólną percepcję jakości obsługi. W niniejszej analizie skoncentrowano się na ocenie poziomu zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowej obsługi przez pracowników urzędu pracy. Wysoki poziom satysfakcji może odzwierciedlać sukces w dostarczaniu wsparcia i usług,

które są dostosowane do potrzeb bezrobotnych, podczas gdy niski poziom może wskazywać na obszary wymagające poprawy. Rozumienie tych percepcji jest kluczowe dla dalszego rozwoju i doskonalenia jakości usług publicznych. Odpowiedzi badanych wskazują na wysoki poziom zadowolenia osób bezrobotnych – aż 98,9% respondentów odpowiedziało twierdząco, co pokazuje, że praca urzędu jest oceniana bardzo pozytywnie. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Tylko 1,1% badanych wyraziło niezadowolenie. Wyniki te mogą świadczyć o skutecznej i profesjonalnej obsłudze klientów przez pracowników urzędu. Mimo to, istotne jest, aby urząd ciągle starał się podnosić standardy obsługi, słuchać uwag i sugestii swoich klientów, aby dalej zaspokajać ich oczekiwania i potrzeby.

Rysunek 45. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=270, w%).

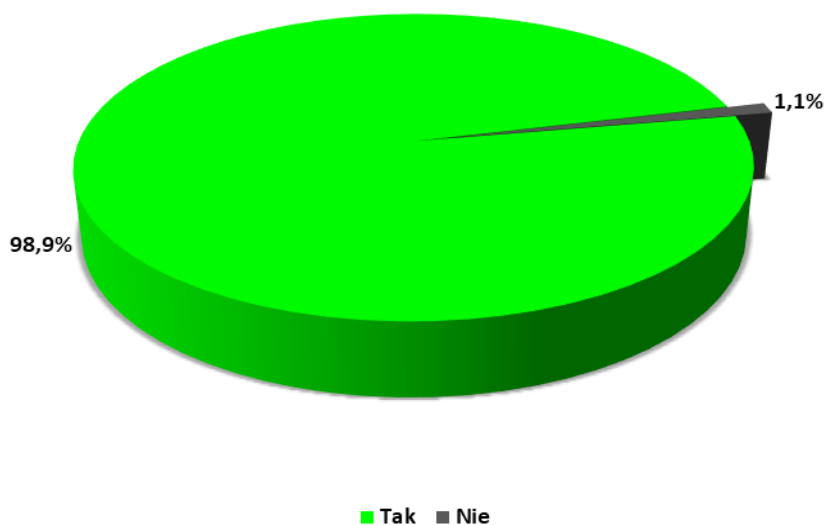


Tabela 64. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
Tak	267	98,9%
Nie	3	1,1%
Suma	270	100,0%

IV.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.

Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Zrozumienie, które z dostępnych form wsparcia są najbardziej atrakcyjne dla osób bezrobotnych, jest kluczowe dla efektywnego projektowania i oferowania usług rynku pracy. Gotowość skorzystania z określonych usług urzędów pracy może odzwierciedlać aktualne potrzeby i preferencje osób bezrobotnych, a także ich oczekiwania wobec rynku pracy. Przedstawione dane ukazują, które działania i usługi są uznawane za najbardziej pomocne w powrocie do zatrudnienia, co jest niezbędne dla opracowania skutecznych interwencji i programów wspierających reintegrację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie. Najczęściej wskazaną formą wsparcia jest pośrednictwo pracy – 59,6% respondentów wyraziło chęć skorzystania z tej formy pomocy. Oznacza to, że wiele osób bezrobotnych szuka aktywnego wsparcia w poszukiwaniu pracy. Szkolenia również cieszą się dużym zainteresowaniem (23,7%) osób bezrobotnych, co świadczy o chęci rozwoju zawodowego i zdobywania nowych umiejętności. Pomoc doradcy zawodowego jest kolejną popularną formą wsparcia (21,9%). Staż u pracodawcy został wskazany przez 16,7% respondentów, co podkreśla, że bezrobotni widzą wartość w praktycznym doświadczeniu, które może zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej są atrakcyjne dla 11,5% badanych. Warto zauważyć, że 11,1% osób bezrobotnych nie jest zainteresowanych korzystaniem z żadnej formy pomocy. Taki wynik może sugerować, że część osób bezrobotnych nie jest zainteresowanych aktywizacją zawodową. Zasilek dla bezrobotnych wskazało 9,3% badanych. Zatrudnienie w ramach dofinansowania stanowisk pracy wymieniło 6,7% respondentów, a bony na szkolenia czy zasiedlenie wskazało – 4,1% ankietowanych. Studia podyplomowe są postrzegane jako najmniej atrakcyjna forma wsparcia (3,3%). Osoby bezrobotne są zainteresowane aktywnym poszukiwaniem pracy oraz rozwojem zawodowym, a oferowane przez urząd pracy formy

pomocy są dla nich istotne i pożądane. Osoby bezrobotne preferują bezpośrednio i praktyczne formy wsparcia, które mogą prowadzić do szybkiego zatrudnienia lub rozwoju umiejętności, co może być przydatne dla urzędów pracy w kształtowaniu oferty usług. Ponadto, wsparcie powinno być dostosowane do różnorodnych potrzeb i preferencji osób bezrobotnych, aby zwiększyć ich zaangażowanie i skuteczność świadczonych programów. Szczególnie ważne wydają się te narzędzia, które bezpośrednio wspomagają w znalezieniu pracy oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. To pokazuje, że większość osób bezrobotnych widzi wartość w usługach oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie i jest chętna do skorzystania z nich.

Rysunek 46. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=270, w%).



Tabela 65. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=270, w%).

	Liczba	Procent
Pośrednictwo pracy	161	59,6%
Szkolenia	64	23,7%
Pomoc doradcy zawodowego	59	21,9%
Staż u pracodawcy	45	16,7%
Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	31	11,5%
Nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	30	11,1%
Zasiłek dla bezrobotnych	25	9,3%
Zatrudnienie w ramach dofinansowania stanowisk pracy	18	6,7%
Bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	11	4,1%
Studia podyplomowe	9	3,3%

V. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie ciechanowskim.

V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych powiecie ciechanowskim.

Niniejsza część badania rynku pracy powiecie ciechanowskim przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na wymienionym obszarze. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także określenie dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach, określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, poznanie opinii na temat nowych technologii, rynku pracy i edukacji oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Ciechanowie. Badanie zostało zrealizowane w okresie od października do listopada 2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Badania przeprowadzono wśród N=200 dobranych pracodawców prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego nieproporcjonalnego doboru próby poprzez zdecydowane

zwiększenie liczby badanych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

V.2. Charakterystyka badanej próby.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby pracodawców N=200 z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej grupy pracodawców funkcjonujących na obszarze powiatu ciechanowskiego.

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Zgodnie z koncepcją metodologiczną, badanie wśród pracodawców zostało przeprowadzone na celowo nieproporcjonalnej próbie badawczej. W badaniu zdecydowanie zmniejszono liczbę podmiotów, które nie zatrudniają pracowników (jednoosobowe firmy, osoby samozatrudnione), ponieważ te przedsiębiorstwa nie kreują miejsc pracy i nie wpływają, w tak dużym stopniu jak większe podmioty na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Wśród badanych firm największy odsetek stanowiły firmy zatrudniając od 1 do 9 pracowników – 59,0% oraz od 10 do 49 pracowników – 21,5% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Jednoosobowe działalności gospodarcze reprezentowało w badaniu 16,5% respondentów. Średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły 3,0% badanych podmiotów gospodarczych.

Rysunek 47. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)

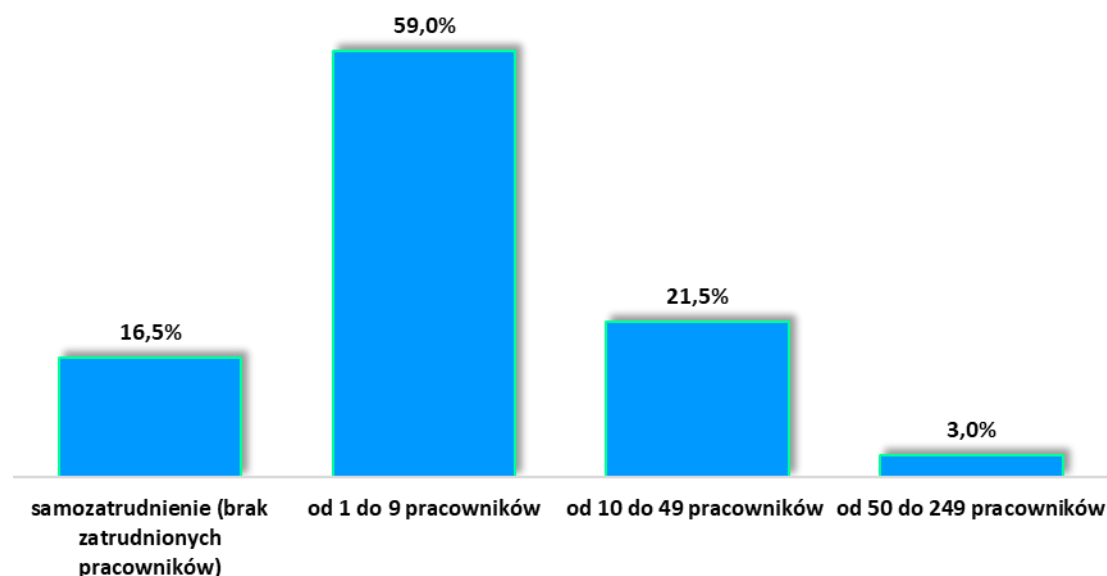


Tabela 66. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	33	16,5%
od 1 do 9 pracowników	118	59,0%
od 10 do 49 pracowników	43	21,5%
od 50 do 249 pracowników	6	3,0%
Suma	200	100,0%

Lokalizacja przedsiębiorstwa

Na potrzeby badania dokonano reprezentatywnego podziału badanej próby N=200 przedsiębiorców z uwzględnieniem lokalizacji firmy. Podział badanej struktury podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu odzwierciedla faktyczną strukturę przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarze powiatu ciechanowskiego. W badaniu brało udział 59,5% firm zlokalizowanych w Ciechanowie oraz 40,5% przedsiębiorstw z terenu pozostałych gmin zlokalizowanych na terenie powiatu ciechanowskiego.

Rysunek 48. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

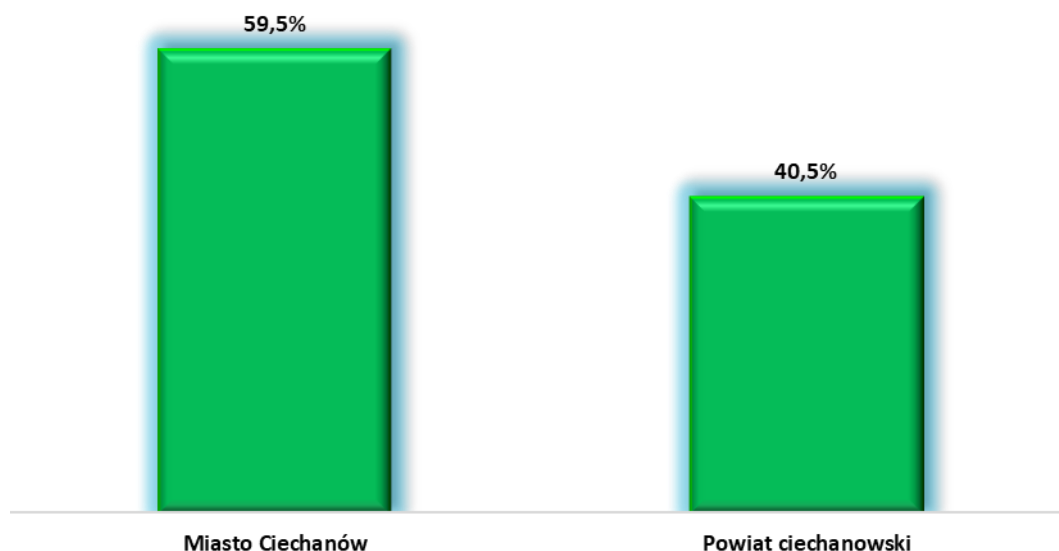
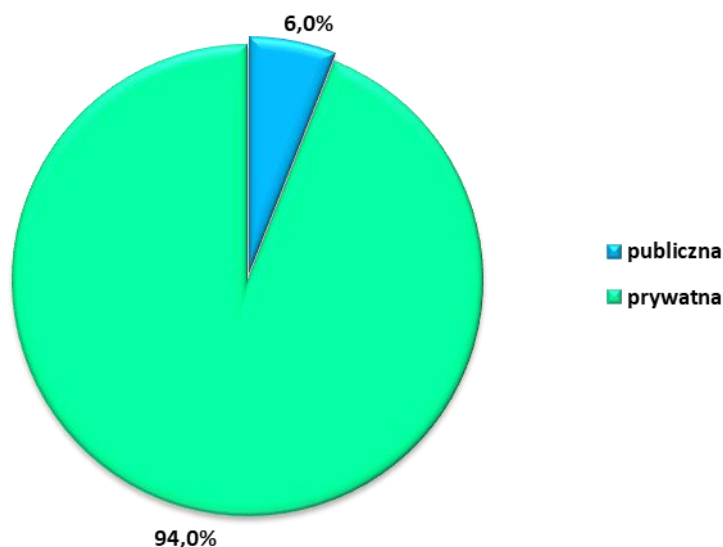


Tabela 67. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Miasto Ciechanów	119	59,5%
Powiat ciechanowski	81	40,5%
Suma	200	100,0%

Forma własności badanych przedsiębiorstw

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zdecydowana większość badanych pracodawców to przedsiębiorstwa prywatne – 94,0%, natomiast – 6,0% firm biorących udział w badaniu to przedsiębiorstwa państwowe.

Rysunek 49. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)**Tabela 68. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)**

	Liczba	Procent
publiczna	12	6,0%
prywatna	188	94,0%
Suma	200	100,0%

Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw, największy odsetek prowadzi działalność w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 23,0% badanych firm, następnie w sekcji F – budownictwo – 16,0% firm, w Sekcji S – pozostała działalność usługowa – 12,5% oraz w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe – 11,5% badanych podmiotów. Udział pozostałych podmiotów uczestniczących w badaniu, reprezentujących pozostałe branże przedstawiono w Tabeli 69.

Tabela 69. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	46	23,0%
Sekcja F – Budownictwo	32	16,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	25	12,5%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	23	11,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	16	8,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14	7,0%
Sekcja P – Edukacja	9	4,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6	3,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	2,5%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	2,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	2,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	2,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	1,5%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3	1,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	1,5%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	1,0%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	0,5%
Suma	200	100,0%

V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2023.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania nowych pracowników w latach 2019 – 2023, przez lokalnych pracodawców. W analizowanym okresie ponad połowa badanych firm (52,0%) zatrudniała nowych pracowników. Mniejsza grupa pracodawców (48,0%) nie zatrudniała nowych pracowników w tym okresie.

Rysunek 50 Czy w latach 2019 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)

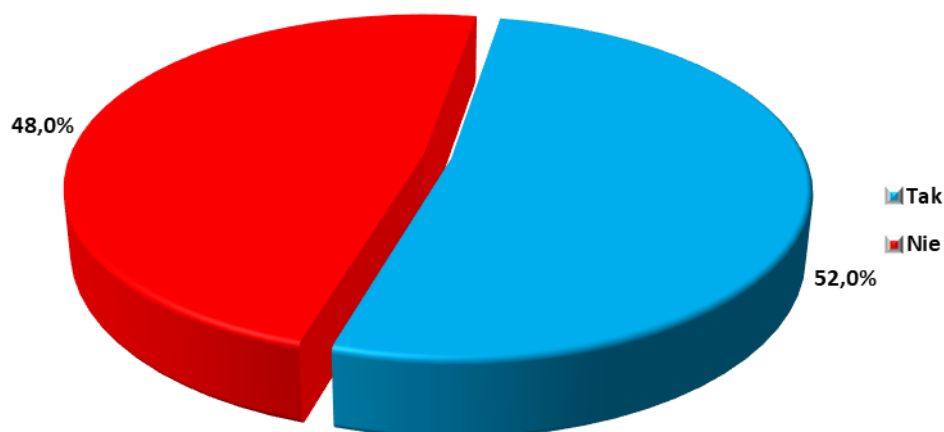


Tabela 70. Czy w latach 2019 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Tak	104	52,0%
Nie	96	48,0%
Suma	200	100,0%

W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniało – 75,0% przedsiębiorstw z sektora publicznego oraz 50,5% przedsiębiorstw z sektora prywatnego. Warto zauważyć, iż spośród badanych firm najczęściej (100,0% pozytywnych wskazań) nowych pracowników zatrudniały największe podmioty zatrudniające powyżej od 50 do 249 pracowników. Odnotowano istotną zależność związaną z wielkością przedsiębiorstwa. Okazuje się, że im większe przedsiębiorstwo, tym większa częstotliwość zatrudniania nowych pracowników. W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniło 53,4% firm, które zatrudniają od 2 do 9 pracowników oraz 81,4% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Tabela 71. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Publiczna	9	75,0%
Prywatna	95	50,5%
Jednoosobowa działalność, samozatrudnienie	0	0,0%
od 2 do 9 pracowników	63	53,4%
od 10 do 49 pracowników	35	81,4%
od 50 do 249 pracowników	6	100,0%

Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudnili w latach 2019 – 2023 nowych pracowników (48,0% ogółu badanych firm) poproszeni zostali o wskazanie powodów takich decyzji kadrowych. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnych wypowiedzi, które agregowane zostały do szerszych kategorii. Kluczowymi czynnikami wpływającymi na tę sytuację były m.in. brak potrzeby zatrudniania, utrzymanie stałej liczby pracowników, charakter jednoosobowej działalności, ograniczone fundusze, stała liczba pracowników, jednoosobowy charakter działalności, brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników oraz brak zmian w działalności firmy. Dominującym powodem, dla 71,9% pracodawców niezatrudniających pracowników był brak potrzeby zwiększenia zatrudnienia w tym okresie. Większość firm uważa swoje obecne zasoby ludzkie za wystarczające do realizacji obecnych zadań i nie widzi konieczności rozszerzania zespołu. Brak funduszy na zatrudnienie nowych pracowników był drugą najczęściej wskazywaną przeszkodą, z wynikiem 36,5%. Ograniczenia finansowe są

istotną barierą w tworzeniu nowych miejsc pracy. Stałą liczbę pracowników i utrzymanie zatrudnienia wymieniło 24,0% pracodawców. Część badanych firm niezatrudniających pracowników skłania się do optymalizacji kosztów i unikania ryzyka związanego z rozszerzaniem działalności. Jednoosobowy charakter działalności jako powód niezatrudniania nowych pracowników wskazało 19,8% przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Wskazuje to na ograniczenia w rozbudowie zespołu w małych przedsiębiorstwach, gdzie właściciel samodzielnie wykonuje większość prac. Brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników był istotną barierą dla 16,8% pracodawców, co może wskazywać na niedopasowanie umiejętności dostępnej siły roboczej do wymagań rynku pracy. 9,4% badanych firm nie zatrudniało nowych pracowników w latach 2019 – 2023 ze względu na pandemię Covid-19. Pandemia wpłynęła na te firmy na różne sposoby, od ograniczenia działalności po utrudnienia w procesie rekrutacji. Najmniejszy odsetek badanych – 4,2% wymienił brak zmian w działalności firmy. Część przedsiębiorstw nie doświadcza wzrostu lub dywersyfikacji działalności, co mogłoby wymagać zatrudnienia dodatkowych pracowników. Podsumowując, wyniki te pokazują, że brak potrzeby, ograniczenia finansowe i strukturalne przedsiębiorstw są głównymi przyczynami braku zatrudniania nowych pracowników w latach 2019 - 2023. To sugeruje, że lokalny rynek pracy może wymagać interwencji w celu stymulowania tworzenia miejsc pracy oraz dostosowania kwalifikacji siły roboczej do potrzeb pracodawców. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wymienienia kilku przyczyn niezatrudniania nowych pracowników.

Rysunek 51. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=96, w%).

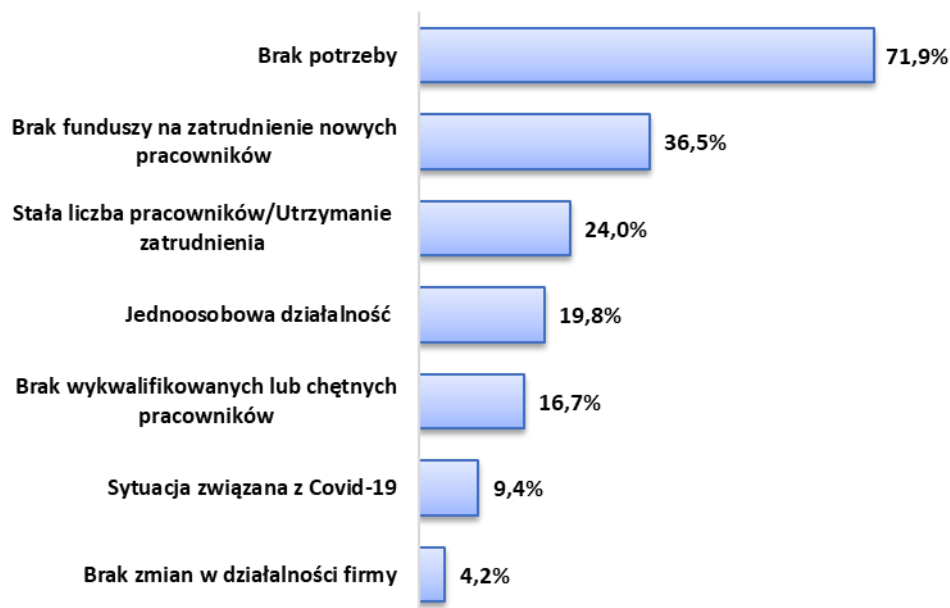


Tabela 72. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=96, w%).

	Liczba	Procent
Brak potrzeby	69	71,9%
Brak funduszy na zatrudnienie nowych pracowników	35	36,5%
Stała liczba pracowników / utrzymanie zatrudnienia	23	24,0%
Jednoosobowa działalność	19	19,8%
Brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników	16	16,7%
Sytuacja związana z Covid-19	9	9,4%
Brak zmian w działalności firmy	4	4,2%

W analizowanym okresie 104 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 455 nowych pracowników. Pracodawcy przyjmowali pracowników na różne stanowiska pracy. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska w zawodach, stanowiskach: pracownik produkcji, pracownik fizyczny, sprzedawca, kierowca, pracownik biurowy pracownik ogólnobudowlany oraz w zawodach przedstawionych w Tabeli 73.

Tabela 73. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.

	Liczba
Pracownik produkcji	71
Pracownik fizyczny	51
Sprzedawca	50
Kierowca	34
Pracownik biurowy	33
Pracownik ogólnobudowlany	33
Nauczyciel	17
Spawacz	16
Księgowa	15
Murarz	13
Monter	11
Kasjer sprzedawca	7
Sprzątaczką	6
Betoniarz	5
Cieśla	5
Mechanik	5
Doradca klienta	4
Pracownik marketingu	4
Fizjoterapeuta	3
Instruktor WJO	3
Inżynier d/s systemów komputerowych	3
Rzeźnik	3
Opiekun wychowawca	3
Spedytor	3
Stolarz	3
Zbrojarz	3
Bibliotekarz	2
Budowlaniec	2
Grafik komputerowy	2
Kadrowa	2
Krawcowa	2
Magazynier	2
Malarz konstrukcji stalowych	2
Pomocnik geologa	2
Pracownik zagospodarowania terenów zielonych	2
Projektant graficzny	2
Przedszkolanka	2
Specjalista ds. turystyki	2
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	2

Trener fitness	2
Brukarz	1
Dekarz	1
Garbarz	1
Informatyk	1
Kierownik magazynu	1
Kominiarz	1
Zdun	1
Lakiernik	1
Masażysta	1
Menager	1
Młodszy spedytor	1
Ogrodnik	1
Operator sieci telekomunikacyjnych	1
Płytkarz	1
Pomoc kuchenna	1
Pomoc nauczyciela	1
Programista	1
Projektant ogrodu	1
Psycholog	1
Recepcjonista	1
Sekretarka	1
Ślusarz	1
Tynkarz	1

W latach 2019 – 2023 popyt na pracę powiecie ciechanowskim był wyraźnie generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz liczby faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw powiecie ciechanowskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 420 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 35 pracowników. Warto jednak przyjrzeć się strukturze popytu z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo. Liczba zatrudnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była niższa (3,9), niż w sektorze prywatnym (4,4).

Tabela 74. Liczba przyjętych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Liczba zakładów przyjmujących do pracy	Liczba zatrudnionych osób	Liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	9	35	3,9
Prywatna	95	420	4,4

Popyt na pracę powiecie ciechanowskim w analizowanym okresie jest wyraźnie skorelowany z wielkością przedsiębiorstwa. Analizując dane można zaobserwować zróżnicowanie w liczbie przyjętych pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstw w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2023. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 9 pracowników, które stanowią największą grupę, przyjęły 146 nowych pracowników, co daje średnio 2,2 osoby na jedno przedsiębiorstwo. Ta niska średnia może wskazywać na ograniczoną zdolność do rozbudowy kadry w mniejszych firmach, bądź też na świadome utrzymanie małej liczby zatrudnionych. Średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, przyjęły łącznie 167 nowych pracowników osób, co przekłada się na średnio 4,8 zatrudnionej osoby na jedno przedsiębiorstwo. Małe firmy były w stanie oferować więcej miejsc pracy niż mniejsze zakłady, co może świadczyć o ich większym potencjale wzrostu i rozwoju. Średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające od 50 do 249 pracowników, mimo że stanowią najmniejszą grupę, zatrudniły w latach 2019 – 2023, 142 nowych pracowników, co daje średnią 23,7 pracowników na przedsiębiorstwo. Ta wysoka średnia może odzwierciedlać znaczne potrzeby kadrowe większych firm oraz ich zdolność do generowania nowych miejsc pracy. Większe przedsiębiorstwa miały znaczący wpływ na rynek pracy w powiecie ciechanowskim, zapewniając większość nowych miejsc pracy. Niemniej jednak, mniejsze firmy również wносиły wkład w lokalne zatrudnienie, mimo iż liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo była znacznie niższa.

Tabela 75. Liczba przyjętych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Liczba zakładów przyjmujących do pracy	Liczba zatrudnionych osób	Liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
od 2 do 9 pracowników	64	146	2,2
od 10 do 49 pracowników	35	167	4,8
od 50 do 249 pracowników	6	142	23,7

Uwzględniając przedstawione powyżej dane dotyczące struktury zrealizowanego popytu na pracę w okresie od 2020 roku do 2023 roku powiecie ciechanowskim, należy stwierdzić, że jest ona charakterystyczna dla popytu na pracę w kraju, zarówno ze względu na profil zatrudnianych pracowników, jak i ze względu na typ podmiotów zatrudniających pracowników.

V.4. Powody przyjęć pracowników.

Zrozumienie przyczyn, dla których pracodawcy decydują się na zatrudnienie nowych pracowników, jest kluczowe dla oceny stanu i perspektyw rozwoju lokalnego rynku pracy. Ta analiza ma na celu zidentyfikowanie głównych motywacji stojących za rekrutacjami w przedsiębiorstwach powiatu ciechanowskiego w latach 2019 – 2023 i ocenę, jak te czynniki wpływają na dynamikę zatrudnienia. Przeanalizowano różne aspekty, od rotacji pracowników po ekspansję działalności, które mogły skłonić pracodawców wzrostu zatrudnienia. Wnikliwe zrozumienie tych powodów może przyczynić się do lepszego dostosowania strategii wspierających zatrudnienie oraz do określenia potrzeb szkoleniowych w regionie. Na pytanie dotyczące przyjęć nowych pracowników odpowiadali przedstawiciele tych firm, które zatrudniali w analizowanym okresie nowych pracowników (N=104 przedsiębiorstw). Najczęstszym powodem zatrudniania nowych pracowników w latach 2019 – 2023 była rotacja pracowników w firmie (30,8%). Oznacza to, że blisko jedna trzecia firm doświadczała zmian w personelu, co może być wynikiem naturalnych procesów jak zmiana pracy przez pracowników, rezygnacje lub przejścia na emeryturę. To wskazuje na naturalną wymianę kadry, która jest normalnym zjawiskiem w cyklu życia każdej firmy. Drugi najczęstszy powód przyjęć nowych pracowników to dobra sytuacja finansowa firmy, która była wskazana

przez 25,0% badanych. Co czwarta badana firma zatrudniająca nowych pracowników wykazuje stabilność finansową i zdolność do inwestowania zysku w nowe zasoby ludzkie. Zwiększenie produkcji lub poszerzenie oferty usług (20,2%), pozyskanie nowego rynku zbytu lub kanału dystrybucji (17,3%) oraz poszerzanie zakresu działalności firmy (12,5%) to kolejne istotne czynniki, które wskazują na rozwój i ekspansję działalności firm, prowadząc do tworzenia nowych miejsc pracy. Wzrost popytu na produkty lub usługi firmy (9,6%) oraz reorganizacja firmy (7,7%) także przyczyniły się do zatrudnienia nowych pracowników, co może odzwierciedlać optymistyczne tendencje rynkowe lub adaptację do zmieniających się warunków biznesowych. Mniej istotne, ale nadal wpływające na decyzje o zatrudnieniu, były takie czynniki jak zmiana profilu działalności firmy (4,8%), zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów (3,8%), a także rozwój działalności w postaci otwierania nowych oddziałów czy ekspansji na rynki zagraniczne (1,9%). Najmniej istotna okazała się zmiana lokalizacji firmy (1,0%), co sugeruje, że jest to stosunkowo rzadki powód do zwiększenia zatrudnienia. Resumując główne powody przyjęć nowych pracowników są związane z naturalną rotacją pracowników oraz wzrostem i rozwijaniem działalności firm. Fluktuacja pracowników stanowi istotne wyzwanie dla firm, które muszą zatrudniać nowych pracowników, aby zastąpić tych, którzy odchodzą. Wiele firm rozwija się i dąży do zwiększenia produkcji lub dywersyfikacji swoich usług, co jest pozytywnym znakiem dla gospodarki lokalnej. Dobra sytuacja finansowa firm oraz wzrost popytu na ich produkty lub usługi są ważnymi czynnikami napędzającymi zatrudnienie. Widać również znaczenie rozwoju firm, poszerzania ich działalności i dążenia do innowacji, co sugeruje, że region jest dynamicznym i przedsiębiorczym obszarem gospodarczym. Jednakże, pomimo tych pozytywnych trendów, warto zwrócić uwagę na to, że niektóre firmy doświadczają trudności, takich jak konieczność reorganizacji lub potrzeba zatrudnienia specjalistów do obsługi zmian technologicznych. Te wyzwania mogą wymagać szczególnego wsparcia w przyszłości.

Rysunek 52. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w latach 2019 – 2023. (N=104, w%)



Tabela 76. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w latach 2019 – 2023. (N=104, w%)

	Liczba	Procent
Rotacja pracowników w firmie	32	30,8%
Dobra sytuacja finansowa firmy	26	25,0%
Zwiększenie produkcji/poszerzenie wachlarza usług	21	20,2%
Pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji	18	17,3%
Poszerzanie zakresu działalności firmy	13	12,5%
Wzrost popytu na produkty/usługi firmy	10	9,6%
Reorganizacja firmy	8	7,7%
Zmiana profilu działalności firmy	5	4,8%
Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów	4	3,8%
Rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	2	1,9%
Zmiana lokalizacji firmy	1	1,0%
Możliwość pozyskania środków finansowanych na zatrudnienie pracownika	0	0,0%

V.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy powiecie ciechanowskim była prognoza zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. W sytuacji niepewności na rynku pracy spowodowanej gwałtownym wzrostem cen, inflacją, wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, niepewności wynikającej z konsekwencji wojny na Ukrainie i symptomów kryzysu gospodarczego, poznanie polityki rekrutacyjnej lokalnych pracodawców wydaje się niezwykle ważne. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców, a z drugiej strony przygotowywać będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 90,0% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie. Co więcej 8,5% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy się stan zatrudnienia w badanych podmiotach. Spośród pracodawców planujących zwiększenie poziomu zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy, 94,1% firm przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry do 20,0%, pozostała grupa firm planujących zwiększenie zatrudnienia – 5,9% planuje zwiększyć poziom zatrudnienia na poziomie od 21,0% do 50,0% obecnego stanu kadry pracowniczej. Z kolei tylko 1,5% pracodawców antycypuje spadek zatrudnienia, co jest sygnałem, że obawy o regres w obszarze zatrudnienia są minimalne wśród badanych przedsiębiorstw. Podsumowując wyniki te mogą wskazywać na ogólnie pozytywną perspektywę ekonomiczną w badanym regionie. Stabilność zatrudnienia, która jest przewidywana przez większość pracodawców, jest ważnym wskaźnikiem stabilności ekonomicznej powiatu ciechanowskiego i może być dobrym prognostykiem dla osób szukających pracy. Jednakże, niewielkie oczekiwane zwiększenie zatrudnienia sugeruje również, że rynek pracy może nie być dynamiczny, co może wymagać odpowiednich działań w celu stymulowania wzrostu zatrudnienia i gospodarczego. Należy jednak jednoznacznie podkreślić, że w związku z wojną na Ukrainie oraz trudnymi do przewidzenia skutkami gospodarczymi nie można jednoznacznie

przewidzieć zmian w zakresie fluktuacji zatrudnienia powiecie ciechanowskim. Podsumowując, wyniki badań wykazują ogólnie optymistyczny obraz lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim, ale z zachowaniem ostrożności wobec niepewności globalnej.

Rysunek 53. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)

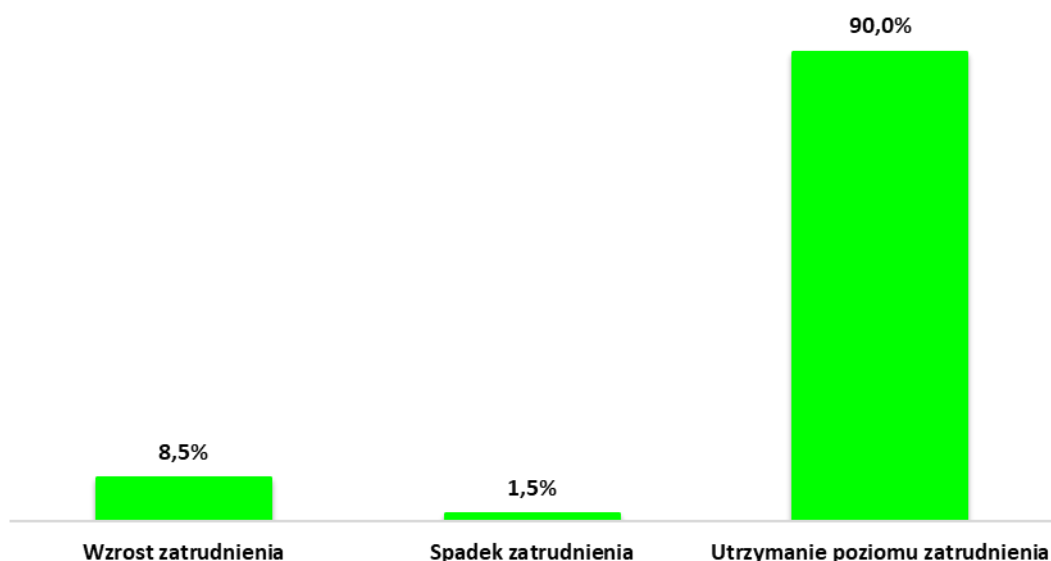


Tabela 77. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Wzrost zatrudnienia	17	8,5%
Spadek zatrudnienia	3	1,5%
Utrzymanie poziomu zatrudnienia	180	90,0%
Suma	200	100,0%

8,5% badanych firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają dodatkowo zatrudnić 62 nowych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Pracodawcy najczęściej planują zatrudnić pracowników w takich zawodach, na takie stanowiska pracy jak:

Tabela 78. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Liczba
Pracownik produkcyjny	15
Sprzedawca	7
Brukarz	5
Kierowca	5
Murarz	5
Pracownik fizyczny	5
Mechanik	3
Ochroniarz	3
Magazynier	3
Malarz	3
Opiekun wychowawca	2
Pracownik obsługi klienta	2
Projektant graficzny	2
Serwisant	2

1,5% badanych firm planuje zredukować poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają zredukować zatrudnienie o 8 pracowników. Poniżej przedstawiono listę zawodów i stanowisk pracy, w których mogą wystąpić zwolnienia w kolejnych 12 miesiącach.

Tabela 79. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Liczba
Sprzedawca	5
Murarz	2
Fizjoterapeuta	1

V.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.

Dynamika wynagrodzeń jest ważnym wskaźnikiem kondycji rynku pracy oraz stanu gospodarki. Zmiany w poziomie płac mogą odzwierciedlać szereg czynników, od inflacji, przez konkurencję na rynku pracy, po ogólną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw. Niniejsza analiza skupiła się na badaniu, jak pracodawcy reagowali na te zmienne, dokonując oceny ich decyzji o podwyższaniu, obniżaniu lub utrzymywaniu poziomu wynagrodzeń w ostatnim roku. Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego dotyczące zmian poziomu wynagrodzeń w ciągu ostatnich 12 miesięcy pokazują, że większość badanych firm 73,0%, podwyższyła pensje swoich pracowników. To może świadczyć o dobrej kondycji finansowej tych przedsiębiorstw lub o konieczności podniesienia wynagrodzeń w celu przyciągnięcia i utrzymania wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w sytuacji, gdy rynek pracy jest konkurencyjny, a pracownicy mają więcej możliwości wyboru zatrudnienia. 27,0% pracodawców utrzymało poziom wynagrodzeń na niezmiennym poziomie. Te firmy mogły doświadczać ograniczeń budżetowych, które nie pozwalały na podniesienie płac. W badanym okresie pracodawcy byli skłonni inwestować w swoją kadrę poprzez zwiększanie wynagrodzeń, co może wskazywać na stabilność gospodarczą lub silną pozycję negocjacyjną pracowników, co uniemożliwia pracodawcom obniżanie płac bez ryzyka utraty kadry. Prezentowane dane wskazują na generalnie pozytywne trendy na rynku pracy, gdzie większość pracodawców ma możliwość podnoszenia płac, co może przyczyniać się do wzrostu satysfakcji pracowników i ich lojalności wobec firmy. Utrzymywanie wynagrodzeń na stałym poziomie przez znaczną część pracodawców może również wskazywać na ostrożne podejście do zarządzania kosztami w czasach niepewności ekonomicznej lub oczekiwanie na bardziej trwałe symptomy poprawy w gospodarce przed podjęciem decyzji o zwiększeniu wynagrodzeń.

Rysunek 54. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).

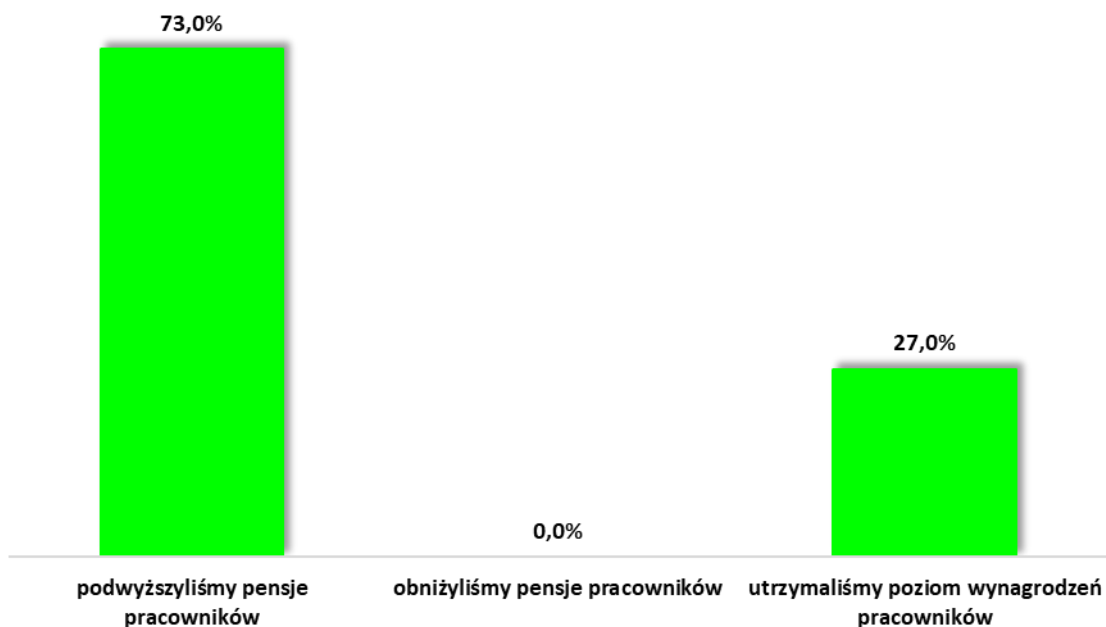


Tabela 80. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
podwyższyliśmy pensje pracowników	146	73,0%
obniżyliśmy pensje pracowników	0	0,0%
utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	54	27,0%
Suma	200	100,0%

Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy podwyższyli pensję swoim pracownikom, poproszeni zostali o wskazanie głównych powodów takich decyzji. Jak wiadomo polityka wynagrodzeń w przedsiębiorstwach jest wynikiem różnorodnych czynników ekonomicznych, rynkowych oraz wewnętrznych strategii firmy. Zrozumienie przyczyn, dla których pracodawcy decydują się na zwiększanie płac swoich pracowników, pozwala na głębszą analizę zarówno presji rynkowej, jak i intencji zarządzania zasobami ludzkimi. Niniejsza analiza skoncentrowała się na badaniu motywacji stojących za rosnącymi podwyżkami wynagrodzeń, takich jak regulacje dotyczące płacy minimalnej, inflacja, czy

odpowieź na oczekiwania pracowników. Analiza tych przyczyn jest kluczowa dla zrozumienia dynamiki rynku pracy oraz dla formułowania przyszłych strategii wynagrodzeń, które są zgodne z potrzebami pracowników oraz możliwościami przedsiębiorstw. Głównym powodem podwyższania wynagrodzeń przez pracodawców jest wzrost płacy minimalnej, co zostało wskazane przez 64,4% respondentów. To pokazuje, że regulacje prawne mają bezpośredni wpływ na politykę płacową przedsiębiorstw. Chęć utrzymania pracowników była drugim najczęstszym motywem (39,0%). Część pracodawców jest świadomych znaczenia stabilnej i zadowolonej kadry dla funkcjonowania firmy, a konkurencja o pracowników motywuje ich do oferowania lepszych warunków wynagrodzenia. Rosnąca inflacja została wymieniona jako powód przez 32,9% ankietowanych, odzwierciedlając wpływ wzrostu kosztów życia na wynagrodzenia oraz potrzebę utrzymania siły nabywczej płac. Chęć docenienia pracowników jest również ważnym czynnikiem (20,5%). Co piąty badany pracodawca, chce nagradzać pracowników za ich pracę i lojalność. Presja lub oczekiwania pracowników wpłynęły na decyzję 15,8% pracodawców, co może odzwierciedlać rosnącą świadomość pracowników o swojej wartości na rynku i ich gotowość do negocjowania warunków wynagrodzenia. Zmiany podatkowe miały najmniejszy wpływ (2,7%) i nie były one znaczącym czynnikiem wpływającym na decyzje płacowe pracodawców w badanym okresie. Przedstawione wyniki wskazują na dynamiczne środowisko gospodarcze w powiecie ciechanowskim, gdzie firmy są zmuszone do adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych i oczekiwań społecznych. Wzrost płacy minimalnej i inflacja wywierają bezpośredni wpływ na decyzje biznesowe, podczas gdy inne czynniki, takie jak chęć utrzymania czy docenienia pracowników, odzwierciedlają bardziej strategiczne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi. Pracodawcy wskazywali różnorodne czynniki wpływające na decyzje dotyczące wynagrodzeń w firmach, zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne. Podczas gdy niektóre z tych czynników są podyktowane przez zewnętrzne warunki gospodarcze, inne są związane z kulturą i polityką firmy. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez przedstawicieli ankietowanych przedsiębiorstw.

Rysunek 55. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń. (N=146, w%)

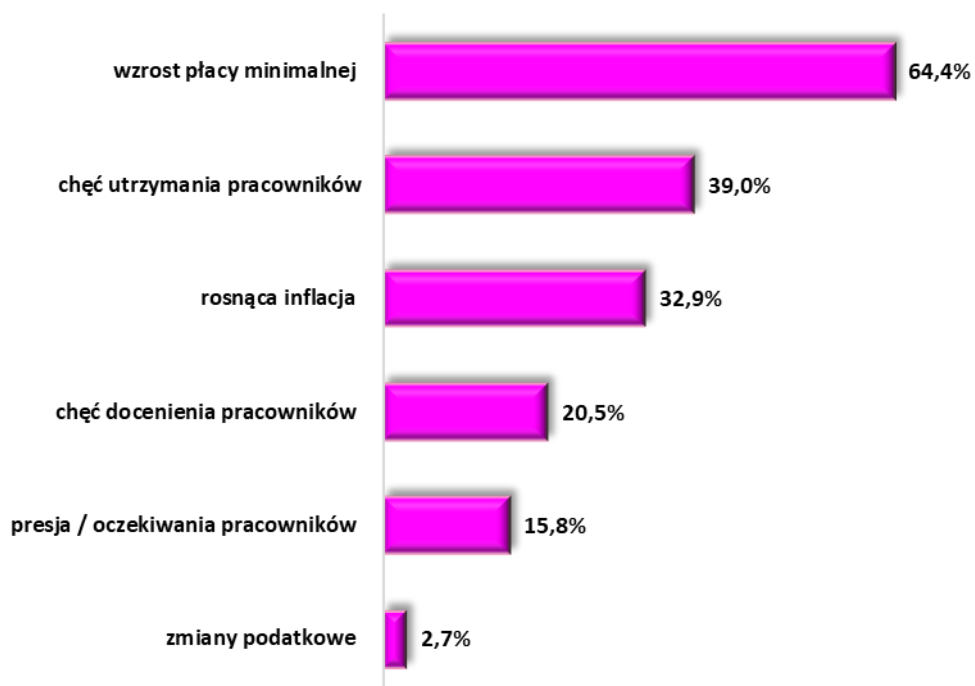


Tabela 81. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=146, w%)

	Liczba	Procent
Wzrost płacy minimalnej	94	64,4%
Chęć utrzymania pracowników	57	39,0%
Rosnąca inflacja	48	32,9%
Chęć docenienia pracowników	30	20,5%
Presja / oczekiwania pracowników	23	15,8%
Zmiany podatkowe	4	2,7%

V.7. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.

W niniejszej części raportu przedstawiono listę umiejętności i kwalifikacji, które są najbardziej cenione przez lokalnych pracodawców. Odpowiedzi pracodawców dostarczają kluczowych informacji na temat tego, jakie cechy są uważane za najważniejsze dla potencjalnych kandydatów do pracy. Zrozumienie, które umiejętności i kwalifikacje są najbardziej poszukiwane przez pracodawców, jest niezwykle ważne zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i dla urzędu pracy oraz innych instytucji rynku pracy, które chcą zapewnić, że ich programy są zgodne z potrzebami rynku pracy. Określone kompetencje pracowników mają kluczowe znaczenie dla sukcesu przedsiębiorstw. Pracodawcy poszukują nie tylko specyficznych umiejętności technicznych, ale również wartościują kompetencje miękkie, które są niezbędne do efektywnego funkcjonowania w zespole i dostosowania się do zmieniających się warunków rynkowych. Niniejsza analiza skupiła się na zrozumieniu, które atrybuty i umiejętności są najbardziej cenione przez pracodawców. Analiza obejmowała zarówno umiejętności twarde, takie jak umiejętność obsługi maszyn, obsługa komputerów, czy posiadanie prawa jazdy, jak i umiejętności miękkie, takie jak kompetencje interpersonalne i chęć do pracy. Ten podział umożliwia nam zrozumienie czy pracodawcy skupiają się bardziej na konkretnej wiedzy i umiejętnościach technicznych, czy na ogólnych cechach charakteru i zdolnościach interpersonalnych. Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę. Chęć do pracy, wskazana przez 80,0% pracodawców, jest najbardziej pożądaną cechą. Motywacja i zaangażowanie są więc kluczowymi atrybutami dla pracodawców. W sytuacji braków kadrowych, niskim poziomem bezrobocia, postawa i motywacja pracownika są często najważniejszymi determinantami zatrudnienia. Pracodawcy wydają się poszukiwać osób zaangażowanych, gotowych do nauki i adaptacji, co może przewyższać konkretne umiejętności techniczne. Kompetencje miękkie, takie jak kultura osobista i zdolność do pracy zespołowej, zostały wymienione przez 39,0% respondentów, co

podkreśla ich znaczenie w nowoczesnym środowisku pracy. Prawo jazdy kategorii B, wymienione przez 28,0% pracodawców, pokazuje, że mobilność pracowników jest cenna, co może być ważne w kontekście pracy wymagającej podróży służbowych lub dojazdów do klientów. Umiejętności komunikacyjne oraz umiejętność obsługi komputera uznane przez 19,5% pracodawców oraz znajomość obsługi kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych (16,0%) są ważne w wielu sektorach, od sprzedaży po obsługę klienta. Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej i umiejętności biurowe (odpowiednio 14,0% i 13,5%) są cenione w zakresie marketingu i administracji, podczas gdy umiejętności techniczne z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.), prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B oraz obsługa maszyn zostały wymienione przez mniejszy odsetek pracodawców (13,0%, 11,5% oraz 11,0%). Pozostałe kategorie, takie jak znajomość języków obcych, specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem, a także kompetencje zielone i cyfrowe, zostały wymienione rzadziej, co sugeruje, że są one ważne w bardziej specyficznych branżach lub rolach zawodowych. Podsumowując, wyniki te pokazują, że pracodawcy cenią szeroki zakres kompetencji, z silnym naciskiem na osobiste cechy, takie jak chęć do pracy i zdolność do pracy zespołowej, co świadczy o coraz większym znaczeniu kompetencji miękkich w dzisiejszym rynku pracy. Wnioski te wskazują na to, że pracodawcy oczekują pracowników wszechstronnych, z silnymi kompetencjami miękkimi, gotowością do pracy i zaangażowaniem, a także z konkretnymi umiejętnościami praktycznymi. Dla osób na rynku pracy oznacza to, że rozwijanie tych pożądanых umiejętności może zwiększyć ich atrakcyjność jako kandydatów, podczas gdy dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych sygnalizuje to obszary, w które warto inwestować. Wykaz wszystkich kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od kandydatów do pracy przedstawiony został w Tabeli 82. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania pięciu oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji.

Tabela 82. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Chęci do pracy	160	80,0%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	78	39,0%
Prawo jazdy kat B	56	28,0%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	39	19,5%
Umiejętność obsługi komputera	39	19,5%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	32	16,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	28	14,0%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	27	13,5%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	26	13,0%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	23	11,5%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	22	11,0%
Inne	19	9,5%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	12	6,0%
Znajomość języków obcych	10	5,0%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	8	4,0%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	7	3,5%
Obsługa wózków widłowych	5	2,5%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	4	2,0%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	3	1,5%

V.8. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców.

Zdecydowana większość badanych pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat oraz pracowników w wieku powyżej 50 lat. Młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat, zatrudnia 77,0% spośród wszystkich badanych podmiotów. Wskazuje to na preferencje pracodawców do zatrudniania osób młodszych, być może ze względu na ich elastyczność, gotowość do nauki nowych umiejętności lub niższe oczekiwania finansowe. Pracowników, którzy ukończyli 50 lat,

zatrudnia – 64,5% badanych firm. Mimo że odsetek jest niższy niż w przypadku młodszych pracowników, nadal jest stosunkowo wysoki. Może to świadczyć o cenienu doświadczenia i stabilności, jaką starsi pracownicy mogą wносить do miejsca pracy. Mniejszy odsetek firm (23,0%) w momencie badania zatrudniał kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Mniejszy odsetek wskazuje na potencjalne bariery, z jakimi kobiety mogą się spotkać po przerwie macierzyńskiej. Może to obejmować stereotypy związane z obowiązkami rodzicielskimi lub trudności w powrocie do pracy na pełen etat. Zatrudnianie emerytów, choć na niższym poziomie, wskazuje na otwartość pracodawców na zatrudnianie osób starszych, być może ze względu na ich doświadczenie i umiejętności. Cudzoziemców zatrudnia 16,0% badanych firm, natomiast emerytów – 15,5%. Osoby z niepełnosprawnością zatrudnia 6,0% spośród przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Najmniejszy odsetek badanych firm – 0,5% zatrudnia opiekunów osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem). Wyniki wskazują, że lokalny rynek pracy preferuje młodszych pracowników, ale nadal ceni doświadczenie starszych pracowników. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osoby z niepełnosprawnością i opiekunowie osób niepełnosprawnych mogą napotykać znaczne bariery. Istnieje potrzeba zwiększenia świadomości i tworzenia bardziej inkluzywnych miejsc pracy, które mogą lepiej odpowiadać na potrzeby tych mniej reprezentowanych grup.

Rysunek 56. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

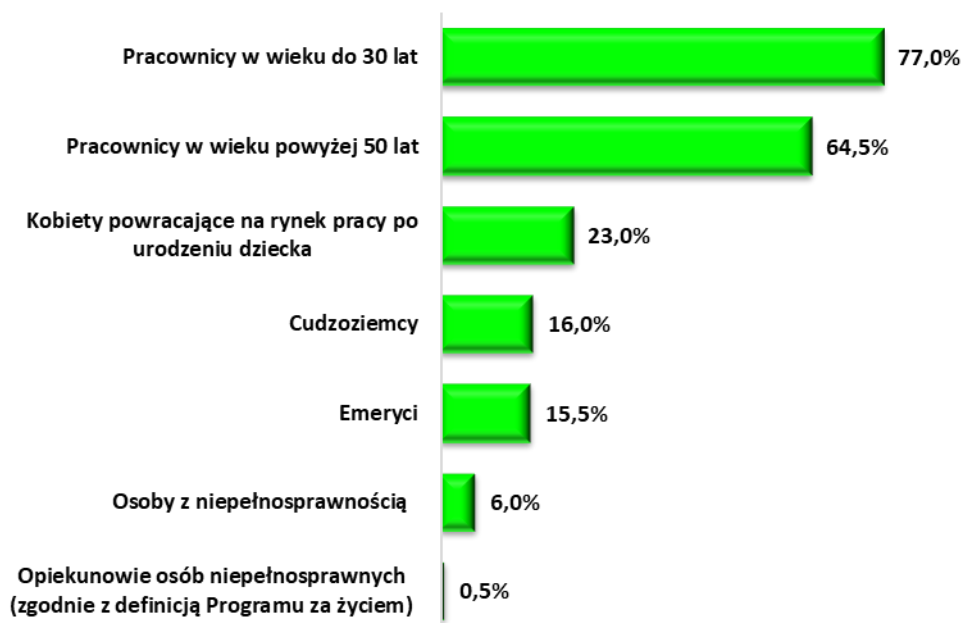


Tabela 83. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	154	77,0%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	129	64,5%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	46	23,0%
Cudzoziemcy	32	16,0%
Emeryci	31	15,5%
Osoby z niepełnosprawnością	12	6,0%
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem)	1	0,5%

Relatywnie mały odsetek badanych pracodawców – 36,5% nie jest zainteresowanych zatrudnieniem w najbliższym czasie takich kategorii pracowników jak: osoby poniżej 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, emeryci, cudzoziemcy, kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osoby z niepełnosprawnością oraz opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem). Warto jednak zauważyć, zdecydowana większość badanych pracodawców – 63,5% zainteresowanych jest zatrudnieniem pracowników z wyróżnionych kategorii. Największym zainteresowaniem cieszą się pracownicy poniżej 30 roku życia, z odsetkiem 54,0%. Istnieje wyraźna tendencja i zainteresowanie inwestowaniem w młodszych pracowników, co może wynikać z ich dynamizmu, gotowości do nauki oraz potencjalnie mniejszych wymagań zarobkowych. Grupa pracowników po 50. roku życia również cieszy się zainteresowaniem pracodawców – 45,5% wskazań. Dojrzałość i zgromadzona wiedza są również cenione przez pracodawców, mimo lekkiej preferencji dla młodszych pracowników. Duża część badanych pracodawców jest świadomych wartości, jaką niosą ze sobą osoby starsze, w tym stabilność i doświadczenie zawodowe. 27,0% badanych firm chciałoby zatrudnić cudzoziemców oraz kobiety wracające do pracy po macierzyństwie. Emeryci zyskują zainteresowanie 21,0% badanych pracodawców, co może oznaczać, że ich bogate doświadczenie zawodowe jest nadal w cenie. Osoby z niepełnosprawnościami chciałoby zatrudnić 12,5% firm. Na końcu znajdują się opiekunowie osób niepełnosprawnych, z bardzo niskim zainteresowaniem wynoszącym 5,5%. Może to odzwierciedlać wyzwania, z jakimi borykają się w pogodzeniu życia zawodowego z obowiązkami opiekuńczymi, co wskazuje na potrzebę większej elastyczności w politykach zatrudnienia. Podsumowując, dane te ukazują hierarchię preferencji zatrudnieniowych pracodawców, z wyraźnym priorytetem dla młodszych pracowników. Jednocześnie, niższe wskaźniki zainteresowania innymi grupami wskazują na obszary, gdzie polityka rynku pracy mogłaby zostać ulepszona w celu promowania większej inkluzywności i równości szans.

Rysunek 57. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

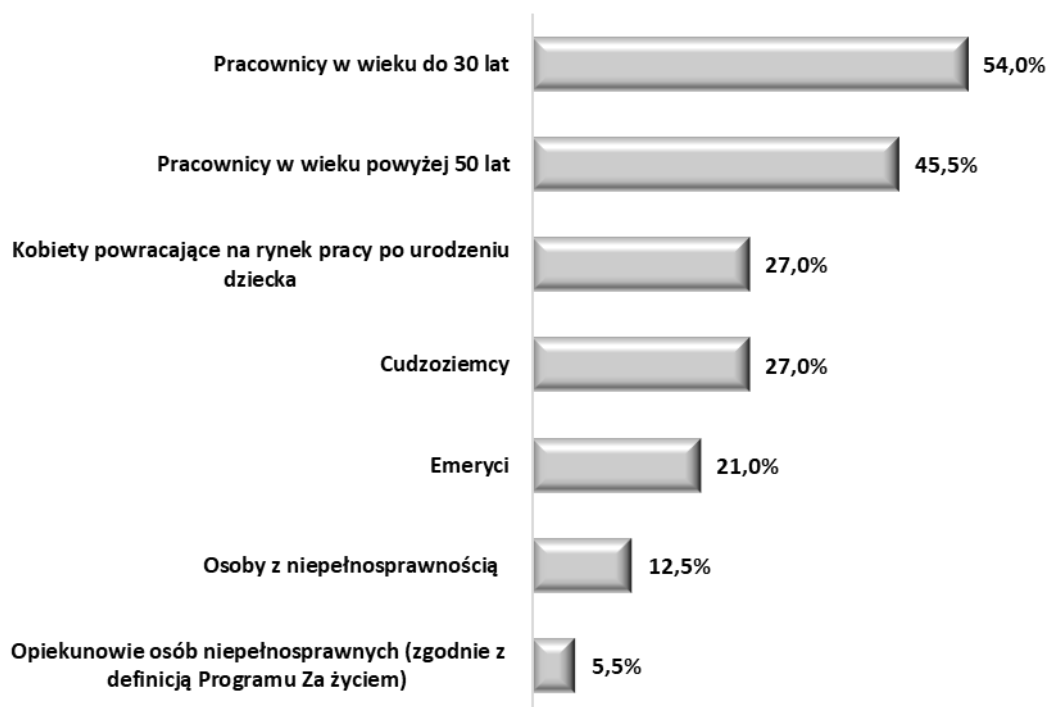


Tabela 84. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	108	54,0%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	91	45,5%
Cudzoziemcy	54	27,0%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	54	27,0%
Emeryci	42	21,0%
Osoby z niepełnosprawnością	25	12,5%
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu Za życiem)	11	5,5%

V.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

Większość firm biorących udział w badaniu (78,5%) nie zwalniała swoich pracowników w analizowanym okresie lata (2019 – 2023). To wskazuje na wysoki poziom stabilności zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach w omawianym okresie. Tak wysoki odsetek firm, które nie dokonały redukcji personelu, może wskazywać na zdolność tych przedsiębiorstw do dostosowania się do zmieniających warunków rynkowych bez konieczności zwalniania pracowników, co jest pozytywnym sygnałem dla lokalnego rynku pracy. Z drugiej strony, 21,5% firm przyznało, że zwalniało pracowników, co może odzwierciedlać indywidualne wyzwania gospodarcze lub strukturalne, przed którymi stanęły te firmy, takie jak potrzeba restrukturyzacji, zmiany w popycie na produkty/usługi, wpływ automatyzacji, konsekwencje ekonomiczne pandemii Covid-19, kryzys gospodarczy, wzrost cen, czy też kryzys wywołany przez wojnę na Ukrainie. Na podstawie przedstawionych danych można wywnioskować, że większość badanych przedsiębiorstw utrzymała kontynuację zatrudnienia, co może sugerować zdrową kondycję ekonomiczną lub efektywne metody zarządzania w tym okresie. Jednakże, istotna mniejszość firm, które doświadczyły zwolnień, sygnalizuje, że niektóre sektory rynku mogły napotkać trudności, które wymusiły redukcję zatrudnienia. Te dane mogą stanowić podstawę do głębszego badania przyczyn zwolnień i ich długoterminowych wpływów na rynek pracy

Rysunek 58. Czy w latach 2019 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)

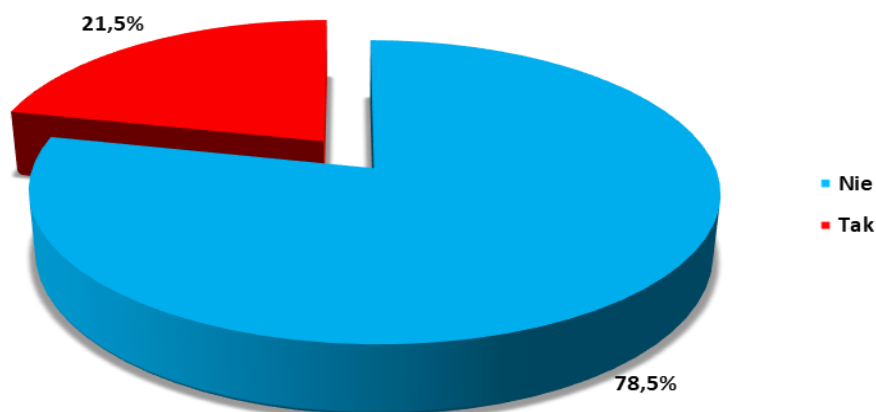


Tabela 85. Czy w latach 2019 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Nie	157	78,5%
Tak	43	21,5%
Suma	200	100,0%

W analizowanym okresie 43 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 124 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk, zawodów jak sprzedawca: ochroniarz, pracownik produkcyjny, pracownik ogólnobudowlany oraz pracownik biurowy. Poniżej przedstawiono Tabelę 86 prezentującą liczbę zwolnionych pracowników z uwzględnieniem liczby zwolnień w zawodzie.

Tabela 86. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.

	Liczba
Sprzedawca	16
Ochroniarz	15
Pracownik produkcyjny	15
Pracownik ogólnobudowlany	12
Pracownik biurowy	11
Pomocnik budowlany	6
Administracja	5
Kierowca	5
Nauczyciel	4
Księgowy	3
Pracownik fizyczny	3
Sprzątaczką	3
Kierowca	2
Malarz konstrukcji stalowych	2
Mechanik	2
Młodszy spedytor	2
Pomoc kuchenna	2
Specjalista ds. turystyki	2
Stolarz	2
Bibliotekarz	1
Fizjoterapeuta	1
Kierownik magazynu	1
Lakiernik	1

Murarz	1
Pomocnik geologa	1
Przedszkolanka	1
Specjalista do spraw reklamy	1
Spedytor	1
Ślusarz	1
Elektronik	1
Trener personalny	1

W latach 2019 – 2023 zwolnienia pracownicze powiecie ciechanowskim były wyższe w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, co wynika przede wszystkim z liczbą funkcjonujących przedsiębiorstw powiecie ciechanowskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zwolniły 117 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zwolniły 7 pracowników. Liczba zwolnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo jest nieznacznie niższa (1,4) niż w sektorze prywatnym (3).

Tabela 87. Liczba zwolnionych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Liczba zakładów zwalniających z pracy	Liczba zwolnionych osób	Liczba zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	5	7	1,4
Prywatna	39	117	3

Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Średnia liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników wynosiła 10.

Tabela 88. Liczba zwolnionych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Liczba zakładów zwalniających z pracy	Liczba zwolnionych osób	Liczba zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
od 2 do 9 pracowników	22	34	1,5
od 10 do 49 pracowników	17	50	2,9
od 50 do 249 pracowników	4	40	10

V.10. Powody zwolnień pracowników.

W kolejnym etapie analizy przedstawiono przyczyny zwolnień pracowników w firmach z terenu powiatu ciechanowskiego w latach 2019 – 2023. Celem analizy jest identyfikacja głównych czynników determinujących fluktuację pracowniczą oraz ich konsekwencje dla rynku pracy w powiecie ciechanowskim. Dokładne zrozumienie przyczyn zwolnień pracowników może pomóc w identyfikacji potencjalnych obszarów do poprawy, jak również w wypracowaniu strategii mających na celu zapobieganie niechcianym rotacjom kadrowym. Do najważniejszych przyczyn, które zostały zbadane, należą m.in. odejście pracowników na własne życzenie, problemy z wydajnością pracy, przejście pracowników na emeryturę, zła sytuacja finansowa firmy, naturalna restrukturyzacja kadr, a także skutki związane z pandemią Covid-19. Analizując odpowiedzi pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego, którzy zwalniali pracowników w omawianym okresie, można zauważyć, że różnorodne przyczyny wpływały na tę sytuację. Najczęstszą przyczyną zwolnień (55,8%) było odejście pracownika na własne życzenie. Może to świadczyć o mobilności pracowników na rynku pracy, możliwości znalezienia lepszych ofert pracy lub innych osobistych powodów, takich jak zmiana miejsca zamieszkania czy decyzje związane z sytuacją życiową pracownika. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy. Część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych, stąd tak liczne odejścia pracowników. W strukturze zwolnień dominują więc przyczyny, które nie

wynikają bezpośrednio z decyzji pracodawcy, a są konsekwencją decyzji samych pracowników. Odejście pracownika na emeryturę lub rentę jest drugą najczęstszą przyczyną (46,5%), co jest związane naturalnym elementem cyklu życia zawodowego. Skutki związane z pandemią COVID-19 były powodem zwolnień dla 18,6% przedsiębiorstw, odzwierciedlając wpływ globalnych kryzysów na stabilność zatrudnienia. Naturalna restrukturyzacja kadr (16,3%) oraz zła sytuacja finansowa firmy (14,0%) są również istotnymi czynnikami, które wskazują na zmieniające się warunki biznesowe lub konieczność dostosowania struktury pracowniczej do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa. Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem, takich jak mała wydajność czy niewywiązywanie się z obowiązków, również stanowią 14,0% zwolnień. Mniej znaczące przyczyny, takie jak zmniejszanie zakresu działalności firmy, spadek popytu na produkty/usługi, utrata rynków zbytu, reorganizacja stanowisk pracy, zwolnienia dyscyplinarne oraz zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników, są odpowiedzialne za mniej niż 5% zwolnień każda. Te mniej powszechne przyczyny mogą świadczyć o specyficznych wyzwaniach wewnętrznych lub zewnętrznych, z jakimi firma się mierzy. Podsumowując większość zwolnień ma charakter dobrowolny lub jest związana z normalnym cyklem życia zawodowego pracowników (emerytura, renta). Mimo że pandemia i inne czynniki biznesowe odgrywają rolę, mniejsze wskaźniki zwolnień z powodów takich jak reorganizacja czy zmiany technologiczne mogą sugerować, że firma stara się utrzymać stabilność zatrudnienia pomimo zewnętrznych i wewnętrznych zmian. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Pomimo tego, większość firm nie zwalniała pracowników, co świadczy o stabilności rynku pracy na tym obszarze.

Rysunek 59. Powody zwolnień pracowników. (N=43, w%)

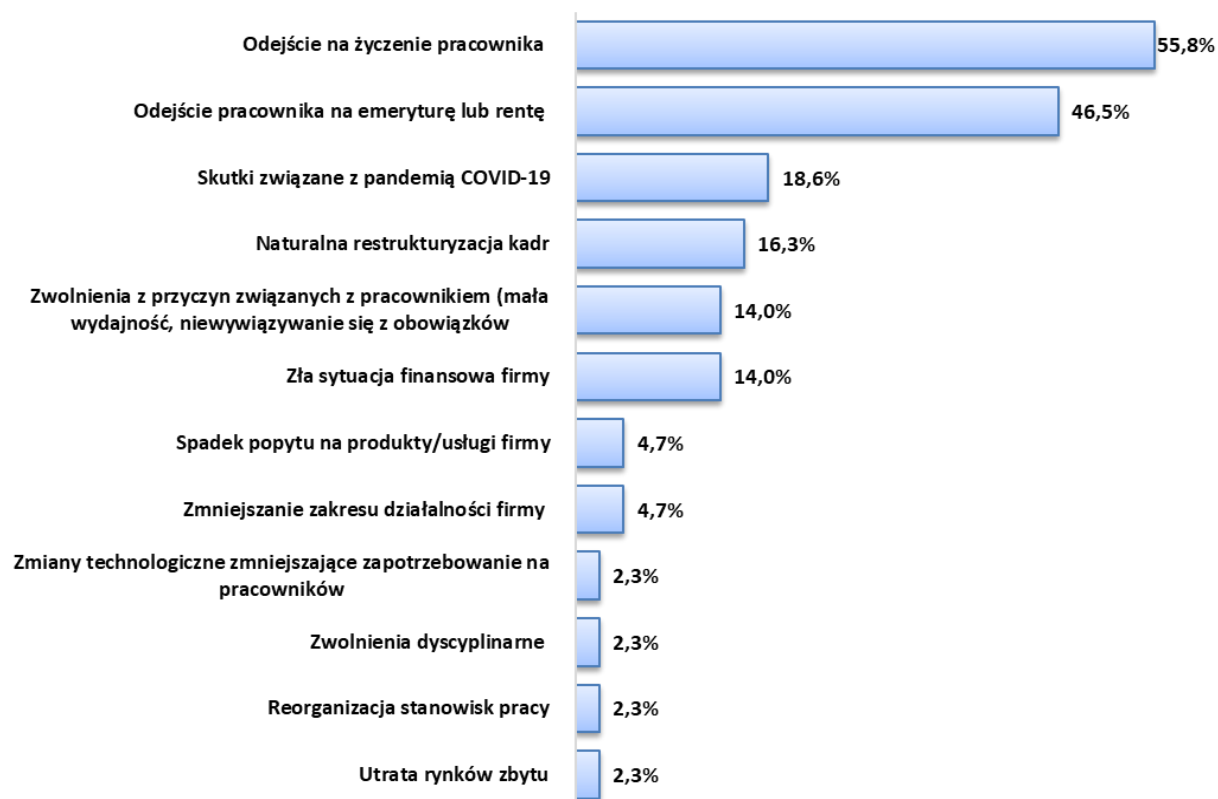


Tabela 89. Powody zwolnień pracowników. (N=43, w%)

	Liczba	Procent
Odejście na życzenie pracownika	24	55,8%
Odejście pracownika na emeryturę lub rentę	20	46,5%
Skutki związane z pandemią COVID-19	8	18,6%
Naturalna restrukturyzacja kadr	7	16,3%
Zła sytuacja finansowa firmy	6	14,0%
Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków)	6	14,0%
Zmniejszanie zakresu działalności firmy	2	4,7%
Spadek popytu na produkty/usługi firmy	2	4,7%
Utrata rynków zbytu	1	2,3%
Reorganizacja stanowisk pracy	1	2,3%
Zwolnienia dyscyplinarne	1	2,3%
Zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników	1	2,3%

V.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.

W niniejszej części analizy skupiono się na analizie przyszłości lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim oraz wyzwań stojących przed nim, uwzględniając perspektywę pracodawców. Badane firmy zostały poproszone o wskazanie potencjalnych zagrożeń, które mogą negatywnie wpłynąć na lokalny rynek pracy w najbliższych latach. W ostatnich latach mamy do czynienia z globalnymi wydarzeniami wpływającymi na światowe i lokalne rynki pracy takimi jak: pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie, wysoka inflacja, wzrost cen, symptomy kryzysu gospodarczego. W obliczu dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych, pracodawcy z powiatu ciechanowskiego stają przed wyzwaniem adaptacji do nowych realiów. W związku z powyższym zapytano pracodawców o ich predykcje dotyczącą rozwoju lokalnego rynku pracy w kolejnych latach. Analiza odpowiedzi pozwoliła poznać obawy dotyczące przyszłości lokalnego rynku pracy. Pracodawcy z terenu powiatu ciechanowskiego uczestniczący w badaniu identyfikują kilka kluczowych zagrożeń, które mogą negatywnie wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie lokalnego rynku pracy w najbliższych latach. Najwięcej, bo 37,5% pracodawców, wskazuje na rosnące trudności w znalezieniu fachowców, co może sygnalizować brak odpowiednich kwalifikacji wśród dostępnych pracowników lub rosnące wymagania stanowisk, które nie są już zaspokajane przez obecny rynek pracy. Zbliżona liczba respondentów, 36,0%, przewiduje, że pracownicy będą mieli coraz wyższe oczekiwania płacowe. Jest to trend, który może wynikać z rosnącej inflacji oraz podwyższonych kosztów życia, co zmusza pracowników do szukania lepiej płatnych ofert pracy. Znaczący odsetek pracodawców – 34,0%, obawia się, że znalezienie jakichkolwiek pracowników stanie się coraz trudniejsze, co może wskazywać na ogólny niedobór siły roboczej w powiecie ciechanowskim. W kontekście niskiego bezrobocia oraz potencjalnego odpływu pracowników za granicę (11,0% wskazań), ten problem może zaostrzyć się, co może mieć poważny wpływ na funkcjonowanie i rozwój lokalnych firm. Inflacja (24,0% wskazań) oraz ogólny wzrost cen (16,5% wskazań) są również dostrzegalnymi problemami, które mogą negatywnie wpływać na stabilność finansową firm i ich zdolność do utrzymania konkurencyjności. Obciążenia płacowe i pozapłacowe, które według 23,5% ankietowanych zwiększą w kolejnych latach, mogą dodatkowo ograniczać możliwości inwestycyjne i ekspansji przedsiębiorstw. Niepewność otoczenia biznesowego,

w tym wojny i pandemia, wskazana przez 13,0% pracodawców, podkreśla, że firmy muszą borykać się z zewnętrznymi czynnikami, które są trudne do przewidzenia i kontrolowania. To może wpływać na decyzje strategiczne oraz wymuszać na firmach większą elastyczność operacyjną. Wzrost kosztów rekrutacji, z którym zmagają się 4,0% pracodawców, wskazuje na to, że poszukiwanie i pozyskiwanie odpowiednich pracowników staje się coraz bardziej kosztowne. Pozostałe prognozowane zagrożenia dla lokalnego rynku pracy powiecie ciechanowskim przedstawione zostały w Tabeli 90. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania przez respondentów maksymalnie pięciu odpowiedzi. Podsumowując, lokalni pracodawcy w powiecie ciechanowskim stają przed kompilacją wyzwań, takich jak niedobór wykwalifikowanych pracowników, presja płacowa, niepewne warunki ekonomiczne i demograficzne zmiany, które mogą wymagać strategicznego podejścia oraz wsparcia ze strony polityk rynku pracy, aby zapewnić stabilność i rozwój ekonomiczny regionu. Rynek pracy powiatu ciechanowskiego jest narażony na szereg ryzyk, które mogą mieć istotny wpływ na funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw. Powyższe wyniki wskazują na konieczność zwrócenia uwagi na długoterminowe planowanie zasobów ludzkich, inwestycje w szkolenia oraz adaptację do zmieniających się warunków ekonomicznych, aby zabezpieczyć przyszłość lokalnego rynku pracy.

Tabela 90. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy	75	37,5%
Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe	72	36,0%
Coraz trudniej będzie znaleźć pracowników	68	34,0%
Inflacja	48	24,0%
Zwiększą się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców	47	23,5%
Wzrost cen	33	16,5%
Wzrost kosztów produkcji, usług	31	15,5%
Niepewność otoczenia biznesowego (wojna, pandemia)	26	13,0%
Dużo osób wyjedzie za granicę	22	11,0%
Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej	18	9,0%
Zwiększy się liczba obcokrajowców na rynku pracy	16	8,0%

Zmniejszy się jakość pracy świadczonej przez pracowników	16	8,0%
Wprowadzenie oszczędności w firmie kosztem redukcji etatów	12	6,0%
Zwiększą się koszty rekrutacji pracowników	8	4,0%
Kryzys gospodarczy	6	3,0%
Inne problemy	3	1,5%
Niedostępność produktów	2	1,0%
Wzrost bezrobocia	1	0,5%

V.12. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.

Bardzo duże znaczenie dla całości sytuacji na rynku pracy w powiecie ciechanowskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. W obliczu wyzwań rekrutacyjnych na lokalnym rynku pracy, przedsiębiorcy z powiatu ciechanowskiego wyrażają zaniepokojenie dotyczące zdolności do pozyskiwania nowych pracowników. Zebrane dane wskazują na odczuwalną trudność w rekrutowaniu, co skłania do refleksji nad głębszymi przyczynami tej sytuacji i możliwymi rozwiązaniami. Według pozyskanych od pracodawców informacji dostęp do kadry pracowniczej powiecie ciechanowskim jest niewystarczający. Zdecydowana większość pracodawców – łącznie aż 75, % uważa, iż rekrutacja pracowników sprawia pracodawcom w powiecie ciechanowskim duże trudności. Taki wynik świadczy o istotnych wyzwaniach w pozyskiwaniu nowych pracowników, które mogą wynikać z braku odpowiednich kandydatów do pracy oraz deficycie siły roboczej na lokalnym rynku pracy. W świetle pozyskanych danych wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Zmniejszający się poziom bezrobocia także w znacznym stopniu ogranicza możliwości rekrutacyjne. Dodatkowym

problemem są coraz wyższe wymagania płacowe pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej na lokalnym rynku pracy. Także rosnąca inflacja powodująca presję ze strony pracowników na podnoszenie wynagrodzeń, skutkuje większą konkurencją pracodawców na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych. Zapewne zdarzają się także sytuacje, że część niewykwalifikowanych pracowników pracuje także w szarej strefie, nie chcąc podjąć legalnego zatrudnienia. Obserwowanym problemem jest także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, czy też dłuższych dojazdów do pracy, co negatywnie oddziałuje na dostęp do zasobów na rynku pracy. Bardzo duży odsetek pracodawców doświadcza przeszkód w zatrudnianiu, co może wskazywać na potrzebę działań wspierających zatrudnienie w regionie, takich jak promocja szkoleń zawodowych czy programów stymulujących lokalny rynek pracy. Z drugiej strony łącznie 25,0% pracodawców uważa, że rekrutacja pracowników nie stanowi dużego problemu, co może świadczyć o tym, że niektóre sektory lub firmy posiadają mniej specjalistyczne wymagania lub są atrakcyjniejsze dla pracowników.

Rysunek 60. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)

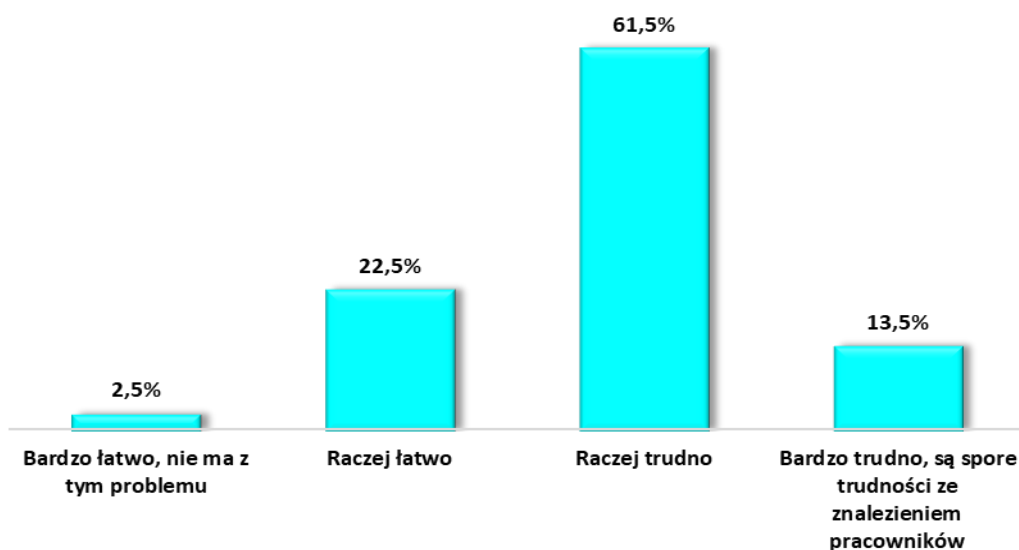


Tabela 91. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	5	2,5%
Raczej łatwo	45	22,5%
Raczej trudno	123	61,5%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	27	13,5%
Suma	200	100,0%

V.13. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

Rozpatrując wyzwania stojące przed pracodawcami w powiecie ciechanowskim w kontekście rekrutacji nowych pracowników, istotne jest zrozumienie specyfiki lokalnego rynku pracy. Przedmiotowa analiza skupia się na identyfikacji przyczyn trudności związanych z poszukiwaniem i znalezieniem pracowników, jakie dostrzegają pracodawcy. Niestety z powodu malejącej stopy bezrobocia, ograniczonej liczby kandydatów do pracy, pracodawcy zgłaszają trudności w poszukiwaniu i zatrudnianiu odpowiednich pracowników. Taka sytuacja może wskazywać na istnienie tzw. "ryнку pracownika", gdzie to nie pracodawcy, ale potencjalni pracownicy mają decydujący wpływ na warunki zatrudnienia. Przy malejącym poziomie bezrobocia, pracodawcy muszą konkurować o ograniczoną liczbę potencjalnych kandydatów do pracy, co generuje dodatkowe wyzwania, takie jak zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów, czy brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia wśród dostępnej siły roboczej. Analiza danych dotyczących trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników przez pracodawców w powiecie ciechanowskim ukazuje, że największym wyzwaniem dla pracodawców w obszarze rekrutacji jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami w zawodzie, co wskazało 56,7% respondentów. Oznacza to, że rynek pracy boryka się z niedostateczną liczbą osób posiadających specjalistyczne umiejętności. Zdaniem pracodawców na rynku pracy brakuje pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe. Pracownicy posiadający oczekiwane kwalifikacje znajdują zatrudnienie w innych podmiotach, a pracodawcy muszą konkurować na rynku pracy o takich wykwalifikowanych pracowników. 44,0% pracodawców dostrzega problem w braku kandydatów

z doświadczeniem, co sugeruje, że pracodawcy szukają osób, które mogą od razu podjąć pracę bez dodatkowego wdrażania czy szkolenia. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów zdaniem 32,7% pracodawców są ważną barierą w efektywnej rekrutacji. Zdaniem badanych pojawiają się rozbieżności między oczekiwaniami pracowników a ofertami płacowymi firm, co może być również związane z inflacją i wzrostem kosztów życia. Niewystarczające kompetencje kandydatów do pracy są kolejnym problemem wskazanym przez 16,7% ankietowanych. Zdaniem części pracodawców kandydaci nie spełniają określonych wymagań stanowisk pracy. Interesujące jest to, że 14,7% pracodawców wskazuje, iż kandydaci nie chcą pracować na stanowisku pracownika fizycznego, co może odzwierciedlać zmiany w preferencjach zawodowych lub nieatrakcyjność warunków pracy w tych zawodach. Niskie płace, które 13,3% uważa za przeszkodę, razem z niechęcią kandydatów do pracy do dojazdów (również 13,3%) i trudnymi warunkami pracy (11,3%), mogą sugerować, że potrzebne są zmiany w podejściu do projektowania miejsc pracy, polityki wynagrodzeń i zarządzania zasobami ludzkimi. Zbyt wysokie koszty pozapłacowe, o których mówi 10,0% pracodawców, są kolejnym obciążeniem, które może zniechęcać do tworzenia nowych miejsc pracy. Tymczasem zbyt duża pomoc społeczna państwa (6,7%) i emigracja specjalistów (5,3%) to czynniki, które mogą wpływać na dostępność pracowników. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na Rysunku 62 oraz w Tabeli 92. Podsumowując, pracodawcy w powiecie ciechanowskim doświadczają szeregu problemów związanych z rekrutacją, począwszy od braku kwalifikacji i doświadczenia kandydatów do pracy, poprzez oczekiwania płacowe, aż po wyzwania związane z warunkami pracy. Aby sprostać tym wyzwaniom, konieczne jest zintegrowane podejście, które obejmowałoby rozwój szkoleń zawodowych, dostosowanie polityki płacowej do oczekiwań pracowników, a także poprawę ogólnych warunków pracy. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia powiecie ciechanowskim. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłyby przyczynić się do redukcji części problemów związanych z popytem i podażą na pracę powiecie ciechanowskim. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać kilka odpowiedzi.

Rysunek 61. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=138, w%)



Tabela 92. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=138, w%)

	Liczba	Procent
Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie	85	56,7%
Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem	66	44,0%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	49	32,7%
Niewystarczające kompetencje	25	16,7%
Kandydaci nie chcą pracować na stanowisku pracownik fizyczny	22	14,7%
Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	20	13,3%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	20	13,3%
Trudne warunki pracy	17	11,3%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	15	10,0%
Zbyt duża pomoc społeczna państwa	10	6,7%
Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granice	8	5,3%
Niedopasowanie kompetencji	7	4,7%
Wysokie koszty zapewnienia opieki nad dziećmi	2	1,3%
Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji	2	1,3%
Kandydaci, którym została przedstawiona oferta pracy rezygnują, bo w tym czasie otrzymali lepszą ofertę	2	1,3%

W obliczu narastających trudności rekrutacyjnych na lokalnym rynku pracy, pracodawcy z powiatu ciechanowskiego stają przed koniecznością implementacji różnorodnych strategii, aby efektywnie zarządzać zasobami ludzkimi. Analiza odpowiedzi udzielonych przez pracodawców pozwoliła wskazać metody, które są najczęściej wykorzystywane. Badanie strategii, które pracodawcy stosują w obliczu trudności w rekrutacji, może dostarczyć cennych informacji o stanie lokalnego rynku pracy oraz potrzebach i odpowiedziach firm na te wyzwania. Te wnioski mogą z kolei posłużyć jako podstawa do opracowania efektywnych strategii i programów wsparcia ze strony instytucji takich jak Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie. W związku z powyższym pracodawców mających trudności w procesie rekrutacyjnym (z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich kandydatów do pracy), zapytano o sposoby rozwiązywania takich problemów. Analizując dane wynika, że główną strategią stosowaną przez pracodawców jest oferowanie wyższych wynagrodzeń. Takie działania podejmuje 60,7% badanych firm. Duża grupa pracodawców jest świadoma, iż konkurencyjne płace mogą przyciągnąć większą liczbę kandydatów i są gotowi zwiększać wynagrodzenia, aby pozyskać i przede wszystkim zatrzymać pracowników. Proponowanie obecnym pracownikom dodatkowych godzin pracy, jest strategią stosowaną przez 38,0% pracodawców. Część badanych pracodawców podejmuje próbę maksymalizacji potencjału obecnej siły roboczej zamiast zatrudniania nowych pracowników, co może być odpowiedzią na natychmiastowe potrzeby lub trudności w znalezieniu nowych pracowników. Wprowadzenie automatyzacji wybranych procesów przez 20,7% respondentów sugeruje, że firmy stają się innowacyjne, wprowadzając technologie, które mogą zastąpić pracę ludzką lub zwiększyć wydajność, zmniejszając tym samym potrzebę rekrutacji. Inne działania takie jak: zatrudnianie pracowników z Ukrainy (13,3%) oraz współpraca ze szkołami zawodowymi w regionie (11,3%) to kolejne strategie, które wskazują na poszukiwanie pracowników poza tradycyjnym rynkiem pracy oraz inwestowanie w przyszłą siłę roboczą poprzez kształcenie zawodowe. Rekrutacja pracowników w wieku emerytalnym (9,3%) i zatrudnianie innych obcokrajowców (6,0%) może wskazywać na otwartość na różnorodność w miejscu pracy i wykorzystanie doświadczenia starszych pracowników. Współpraca z agencjami pracy (5,3%) i z innymi pracodawcami w ramach job sharing (2,0%) to mniej popularne, ale wartościowe metody radzenia sobie z wyzwaniami rekrutacyjnymi. Ograniczenie realizacji zamówień (1,3%) jest najmniej popularną strategią, co może oznaczać, że firmy wolą szukać

innych rozwiązań niż redukcja działalności gospodarczej. Podsumowując, wyniki te pokazują, że pracodawcy w powiecie ciechanowskim podejmują szereg działań w celu przeciwdziałania trudnościom rekrutacyjnym, od finansowych zachęt po innowacyjne rozwiązania i zwiększenie elastyczności rynku pracy. Wskazuje to na złożoność problemu niedoboru pracowników oraz kreatywność pracodawców w poszukiwaniu rozwiązań. Suma przedstawiony danych jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 62. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=150, w%)

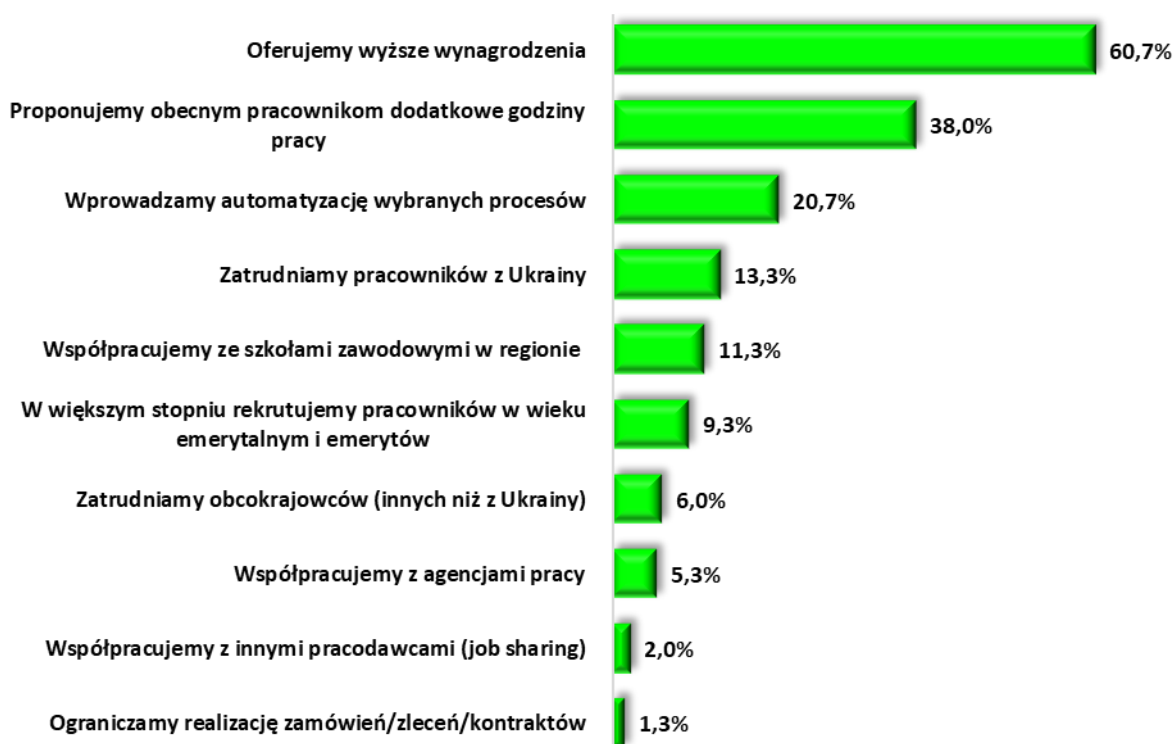


Tabela 93. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=150 w%)

	Liczba	Procent
Oferujemy wyższe wynagrodzenia	91	60,7%
Proponujemy obecnym pracownikom dodatkowe godziny pracy	57	38,0%
Wprowadzamy automatyzację wybranych procesów	31	20,7%
Zatrudniamy pracowników z Ukrainy	20	13,3%
Współpracujemy ze szkołami zawodowymi w regionie	17	11,3%

W większym stopniu rekrutujemy pracowników w wieku emerytalnym i emerytów	14	9,3%
Zatrudniamy obcokrajowców (innych niż z Ukrainy)	9	6,0%
Współpracujemy z agencjami pracy	8	5,3%
Współpracujemy z innymi pracodawcami (job sharing)	3	2,0%
Ograniczamy realizację zamówień/zleceń/kontraktów	2	1,3%

V.14. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.

Istotnym problemem związanym z polityką kadrową przedsiębiorstw, poza procesem rekrutacyjnym i trudnościami w tym obszarze, które opisane zostały wcześniej, jest utrzymanie kadry pracowniczej. Jak wykazały analizy, najczęstszym powodem zwolnień pracowniczych są dobrowolne odejścia pracowników (związane niewątpliwie ze znalezieniem innej, lepiej płatnej pracy). Współczesny rynek pracy stawia przed pracodawcami z powiatu ciechanowskiego wyzwanie utrzymania wartościowego personelu w obliczu rosnącej konkurencji i zmieniających się oczekiwań pracowników. W odpowiedzi na aktualne zmiany na rynku pracy i trudności w zatrudnianiu, firmy są zmuszone do poszukiwania skutecznych strategii, które pomogą im utrzymać obecnych pracowników. Zadanie to staje się szczególnie istotne w obliczu rosnących oczekiwań pracowników, zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i warunków pracy. W związku z powyższym interesujące wydaje się poznanie sposobów, stosowanych przez pracodawców mających na celu utrzymanie stanu osobowego kadry pracowniczej. Analiza sposobów, w jakie lokalne firmy przeciwdziałają rezygnacjom pracowników, dostarcza informacji w praktyki i strategii zarządzania zasobami ludzkimi stosowane przez badane firmy. Na wstępie analiz tego zagadnienia należy zwrócić uwagę, iż 23,0% badanych pracodawców nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz dużego popytu na pracę (z taką sytuacją mamy do czynienia na lokalnym rynku pracy) pracownicy coraz częściej będą zmieniać miejsce zatrudnienia w celu znalezienia lepszych warunków płacowych. Obecnie

rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Część lokalnych przedsiębiorców, którzy mają problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, nie podejmują jednocześnie działań, które zmierzałyby do utrzymania zatrudnionych pracowników. Z drugiej strony, większa grupa pracodawców podejmuje konkretne działania, aby zatrzymać swoich pracowników i zapobiega ich rezygnacji. Analiza strategii stosowanych przez pracodawców z powiatu ciechanowskiego w celu zapobiegania rezygnacji pracowników z pracy ukazuje, że najpopularniejszym podejściem jest zwiększenie wynagrodzenia, co stosuje 53% badanych. Wysoki odsetek ten wskazuje, że pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że konkurencyjne wynagrodzenie jest kluczowym elementem zatrzymania pracowników. Następną, często stosowaną metodą jest wprowadzenie premii za pracę. Takie działania stosuje 42,5% badanych podmiotów. Pracodawcy chcą nagradzać pracowników za ich wkład i osiągnięcia, motywując ich tym samym do pozostania w firmie. Elastyczne godziny pracy, stosowane przez 18,0% ankietowanych oraz wprowadzenie benefitów pozapłacowych (15,5%) to kolejne podejścia, które mogą przyciągać i zatrzymać pracowników poprzez oferowanie większej elastyczności i dodatkowych korzyści. Dofinansowanie edukacji (9,5%) i ścieżki kariery (7,0%) to inicjatywy, które wskazują na inwestycje w rozwój zawodowy pracowników jako sposób na zwiększenie ich zaangażowania i lojalności wobec firmy. Praca z domu (5,5%) i programy pracownicze wspierające równowagę między życiem prywatnym a zawodowym (3,0%) są mniej powszechne, ale pokazują, że niektóre firmy stawiają na dostosowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb pracowników. Prezentowane wyniki wskazują na różnorodność strategii stosowanych w celu zapobiegania rezygnacji pracowników, z naciskiem na wynagrodzenia i nagrody finansowe. Jednocześnie zauważalne jest zainteresowanie w zakresie rozwoju długoterminowych relacji z pracownikami poprzez inwestycje w ich rozwój i dobrostan. Widać również, że nie wszystkie firmy mają opracowane plany działania w tym obszarze, co może stanowić potencjalne pole do poprawy w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi. Tytułem uzupełnienia należy zwrócić uwagę, że suma wskazań jest zdecydowanie większa niż 100,0% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 63. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)



Tabela 94. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zwiększenie wynagrodzenia	106	53,0%
Wprowadzenie premii za pracę	85	42,5%
Nie mamy sprecyzowanych planów	46	23,0%
Wprowadzenie elastycznych godzin pracy	36	18,0%
Wprowadzenie benefitów pozapłacowych	31	15,5%
Dofinansowanie edukacji	19	9,5%
Wprowadzenie ścieżek kariery	14	7,0%
Umożliwienie pracy z domu	11	5,5%
Wprowadzenie programów pracowniczych, które umożliwią zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym	6	3,0%

V.15. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.

Obecna sytuacja na lokalnym rynku pracy, gdzie deficyty kadrowe stają się coraz bardziej wyraźne, zmusza do refleksji na temat wykorzystania potencjału różnych grup wiekowych. W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy i trudnościami pracodawców z zatrudnieniem i utrzymaniem pracowników, zasadne było poznanie opinii na temat możliwości zrekompensowania tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Pytanie dotyczące potencjalnej roli osób po 50 roku życia w łagodzeniu obecnego deficytu pracowników jest nie tylko aktualne, ale również niezwykle istotne. Osoby w wieku 50 lat i więcej stanowią znaczącą część naszej populacji i mogą przyczynić się rozwojowi lokalnego rynku pracy. W związku z tym, pytanie dotyczące potencjalnej roli osób po 50 roku życia w łagodzeniu obecnego deficytu pracowników jest nie tylko aktualne, ale również niezwykle istotne. Analiza odpowiedzi pracodawców dotycząca potencjału osób po 50. roku życia w zakresie uzupełniania deficytów kadrowych wskazuje na ich pozytywne nastawienie. Aż 78,0% badanych pracodawców pozytywnie ocenia możliwość zapełnienia luki kadrowej przez zatrudnienie starszych pracowników, z czego 8,0% wyraża się w kategoriach "zdecydowanie tak", a 70,0% opowiada się za opcją "raczej tak". Takie wyniki mogą świadczyć o rosnącym uznaniu dla doświadczenia i umiejętności pracowników starszych, jak również o potrzebie wykorzystania całego spektrum siły roboczej dostępnej na rynku pracy. Z drugiej strony, mniejsza grupa – łącznie 22,0% uważa, że starsi pracownicy nie są w stanie wypełnić deficytów kadrowych. Ta niepewność lub opór może wynikać z percepcji dotyczących ograniczeń związanych z wiekiem, takich jak zmniejszona elastyczność, dostosowanie do nowych technologii lub krótszy horyzont czasowy do emerytury. Wyrażna większość pracodawców postrzega seniorów jako wartościowe źródło kapitału ludzkiego, zdolne do przyczynienia się do pokrycia braków w zasobach pracowniczych. Wyniki te podkreślają potrzebę promowania polityk integracji zawodowej dla osób starszych oraz mogą zachęcać do dalszego rozwijania programów szkoleniowych i adaptacyjnych, które ułatwią im wejście lub powrót na rynek pracy.

Rysunek 64. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia?
(N=200, w%)

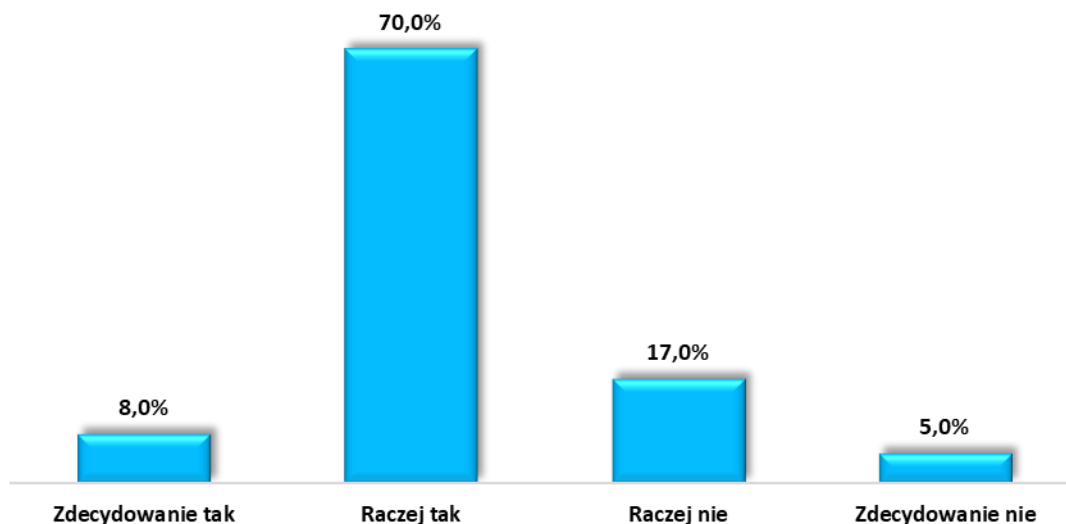


Tabela 95. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia?
(N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	16	8,0%
Raczej tak	140	70,0%
Raczej nie	34	17,0%
Zdecydowanie nie	10	5,0%
Suma	200	100,0%

W sytuacji demograficznych zmian i wyzwań na rynku pracy, pracodawcy z powiatu ciechanowskiego powinni podejmować decyzje dotyczące zatrudniania osób w różnych grupach wiekowych, w tym także osób w wieku emerytalnym. Poniżej przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, w sytuacji braków kadrowych oraz trudności z rekrutacją innych pracowników. W sytuacji malejącego poziomu bezrobocia, deficytów siły roboczej oraz wzrostu zapotrzebowania na pracowników, a także wzrostu zainteresowania części seniorów aktywizacją zawodową kluczowe wydaje się poznanie opinii pracodawców na temat szans na zatrudnienie takiej kategorii pracowników. Wcześniejsze pytanie wskazało na otwartość pracodawców na

zatrudnianie osób powyżej 50. roku życia. Analizując odpowiedzi pracodawców dotyczące gotowości do zatrudnienia osób w wieku emerytalnym w przypadku braków kadrowych, można zauważyć podzielone opinie. Łącznie 47,0% badanych pracodawców byłoby skłonnych do rozważenia zatrudnienia osób w wieku emerytalnym jako potencjalnego rozwiązania problemów kadrowych. Z drugiej strony ponad połowa badanych przedsiębiorstw – 53,0% nie jest zainteresowana takim rozwiązaniem. Te dane mogą świadczyć o obawach związanych z zatrudnianiem seniorów, które mogą obejmować wątpliwości co do ich zdolności do pracy, potrzebę adaptacji do nowych ról, czy też postrzeganie starszych pracowników jako mniej elastycznych lub mniej zaznajomionych z nowoczesnymi technologiami. Choć istnieje pewna otwartość na zatrudnienie osób w wieku emerytalnym, wciąż dominuje niepewność lub opór, co wskazuje na potrzebę większego wsparcia dla seniorów na rynku pracy oraz możliwej edukacji pracodawców na temat wartości i kompetencji, jakie starsi pracownicy mogą wnieść do organizacji. Wyniki badania wskazują, że pracodawcy wydają się być bardziej otwarci na zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat niż emerytów. Pracodawcy mogą kojarzyć wiek emerytalny z pewnymi ograniczeniami, podczas gdy osoby w przedziale 50+ są często postrzegane jako w pełni produktywne zawodowo.

Rysunek 65. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).

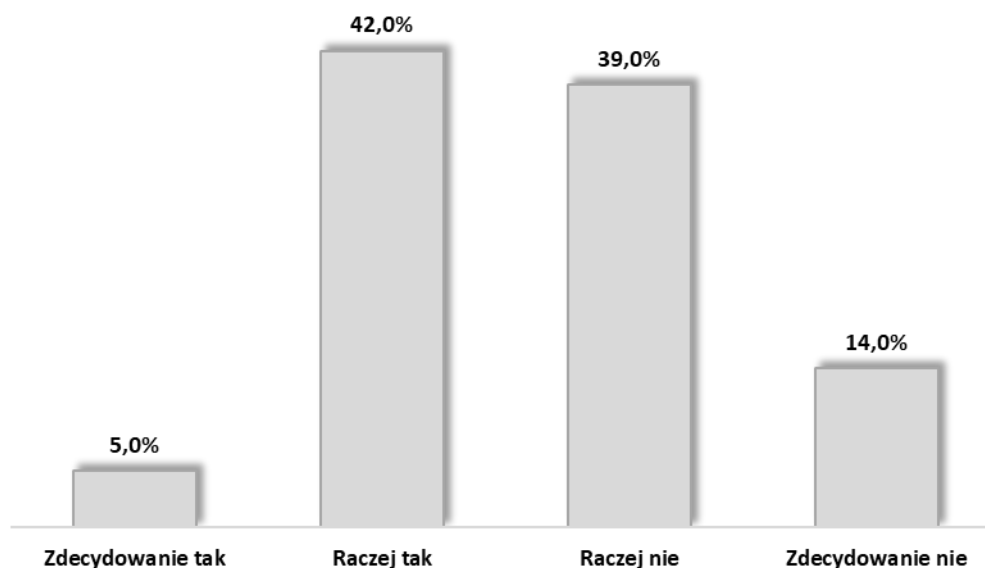


Tabela 96. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	10	5,0%
Raczej tak	84	42,0%
Raczej nie	78	39,0%
Zdecydowanie nie	28	14,0%
Suma	200	100,0%

V.16. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.

Analiza kompetencji pracowników oraz inwestycji przedsiębiorstw w kapitał ludzki to kluczowe elementy oceny gotowości firm do reagowania na zmieniające się wymagania rynku. Jak wykazały wcześniejsze wyniki badań, przeprowadzonych wśród pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego, pozyskanie pracowników o odpowiednich kompetencjach może stanowić duży problem dla lokalnych pracodawców. W związku z powyższym postanowiono także zbadać, czy pracodawcy uznają umiejętności zatrudnionych pracowników za wystarczające oraz czy podejmują działania mające na celu dalszy rozwój tych kompetencji. Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 88,5% uważa, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje. Zaledwie 11,5% pracodawców uważa, że zatrudnieni pracownicy nie mają wystarczających kompetencji i powinni je podnosić. Ogólnie poziom kompetencji pracowników jest wysoko oceniany przez pracodawców. Zdecydowana większość firm ma pozytywną opinię na temat poziomu kompetencji wśród swoich pracowników. Co może oznaczać, że pracodawcy inwestują w szkolenia i rozwój kompetencji swoich pracowników.

Rysunek 66. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).

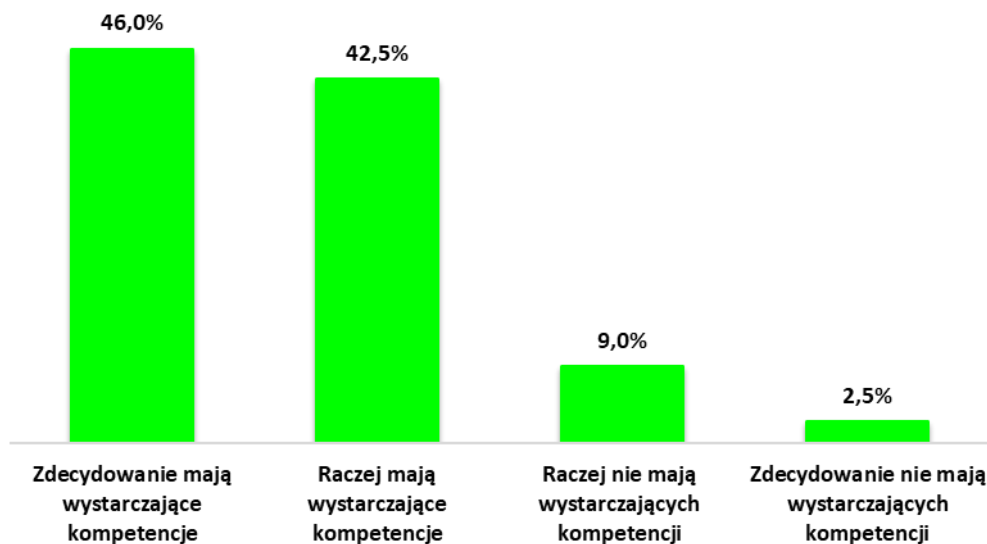


Tabela 97. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Zdecydowanie mają wystarczające kompetencje	92	46,0%
Raczej mają wystarczające kompetencje	85	42,5%
Raczej nie mają wystarczających kompetencji	18	9,0%
Zdecydowanie nie mają wystarczających kompetencji	5	2,5%
Suma	200	100,0%

W dalszej części przedstawiono informację na temat inwestycji poczynionych przez lokalnych pracodawców w kapitał ludzki. W kontekście szybko zmieniającego się środowiska biznesowego, zdolność firm do inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników staje się istotnym czynnikiem decydującym o ich zdolności do innowacji i utrzymania konkurencyjności. Wyniki badania dotyczącego inwestycji firm w rozwój kompetencji pracowników wskazują na pozytywny trend. Według danych 79,0%, inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników, kierując ich na różnego rodzaju szkolenia, kursy lub studia. Ta statystyka pokazuje wysokie zaangażowanie w kapitał ludzki i rozumienie jego roli

w konkurencyjności oraz długoterminowym sukcesie przedsiębiorstwa. Firmy, które inwestują w rozwój swoich pracowników, prawdopodobnie dostrzegają korzyści płynące z ciągłego kształcenia, takie jak wzrost produktywności, innowacyjności oraz lepsze dopasowanie umiejętności do zmieniających się potrzeb rynkowych. Z drugiej strony, 21,0% firm nie podjęło kroków w kierunku inwestycji w rozwój kompetencji swoich pracowników. Może to wskazywać na różne przyczyny, takie jak ograniczenia budżetowe, brak świadomości potrzeby takich inwestycji, lub przekonanie, że obecny poziom kwalifikacji pracowników jest wystarczający.

Rysunek 67. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).

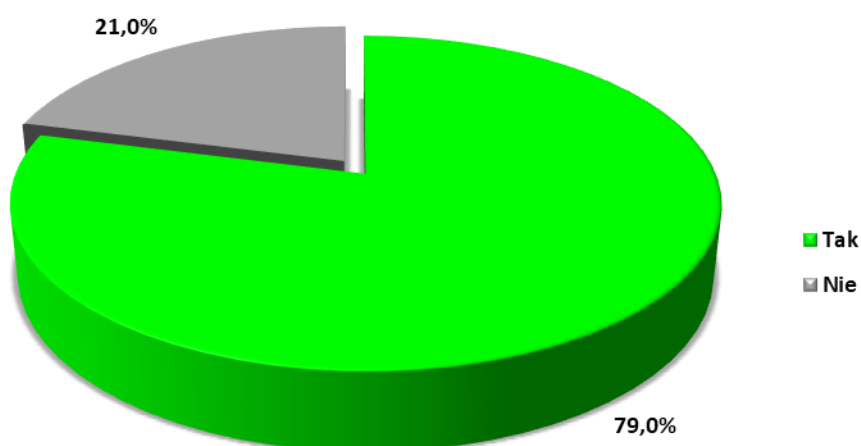


Tabela 98. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Nie	49	24,5%
Tak	151	75,5%
Suma	200	100,0%

V.17. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.

W obliczu postępującej cyfryzacji i rosnącej roli technologii, stosunek przedsiębiorstw do automatyzacji procesów może znacząco wpływać na ich przyszłość oraz zdolność do utrzymania konkurencyjności. Automatyzacja jako kluczowy element nowoczesnej gospodarki, może przynosić korzyści w postaci zwiększenia efektywności, obniżenia kosztów operacyjnych oraz poprawy jakości pracy. W związku z rosnącym zainteresowaniem automatyzacji procesów w firmach postanowiono zapytać badane podmioty o ocenę tych działań. Automatyzacja pewnych procesów lub całych procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania 43,0% badanych przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Większa grupa badanych firm – 57,0% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.

Rysunek 68. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)

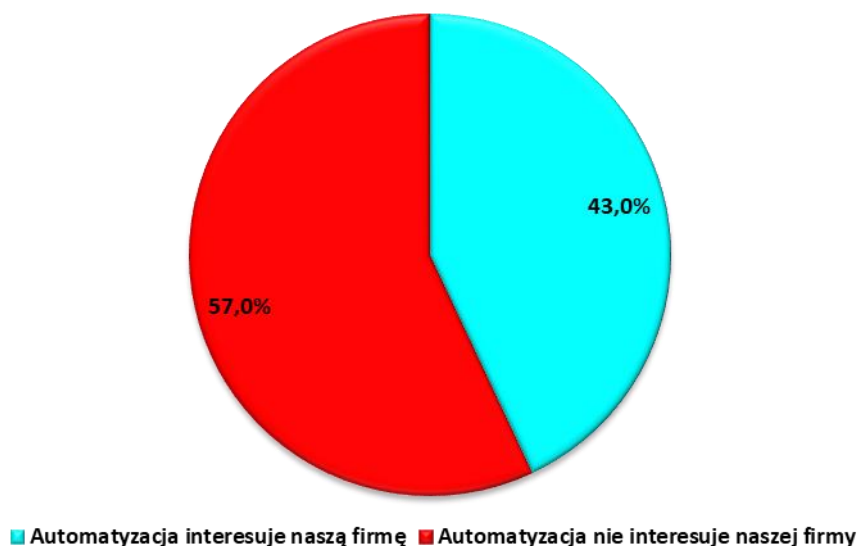


Tabela 99. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie?
(N=200, w%)

	Liczba	Procent
Automatyzacja interesuje naszą firmę	86	43,0%
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	114	57,0%
Suma	200	100,0%

Spośród 43,0% przedsiębiorstw, które interesuje automatyzacja procesów realizowanych w firmie, 37,2% uważa, że automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i jest na etapie jej wdrażania, taki samo odsetek firm 37,2% planuje jej wdrożenie, natomiast 25,6% przedsiębiorstw jest zainteresowanych wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie, ale obecnie nie planuje ich wdrożenia.

Rysunek 69. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie.
(N=86, w%)

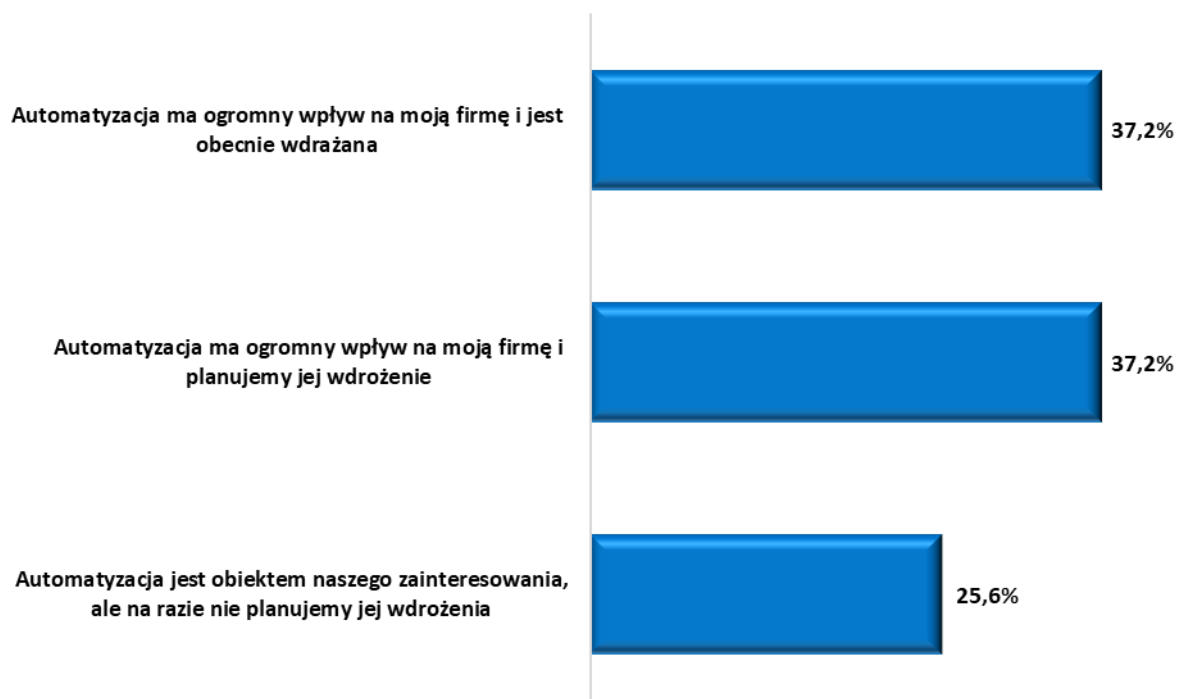


Tabela 100. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=86, w%)

	Liczba	Procent
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i planujemy jej wdrożenie	32	37,2%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i jest obecnie wdrażana	32	37,2%
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	22	25,6%
Suma	86	100,0%

V.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Analiza lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim nie byłaby kompletna bez analizy lokalnego systemu edukacji. W kontekście ciągłych przemian gospodarczych, adekwatność oferty edukacyjnej do wymagań rynkowych stanowi podstawę do zapewnienia dostępu do wykwalifikowanej kadry pracowniczej. System edukacyjny kształtuje kompetencje przyszłych pracowników, których wartość na rynku pracy jest bezpośrednio związana z jakością szkolnictwa. Opinie pracodawców na temat wpływu lokalnych szkół na perspektywy zatrudnienia ich absolwentów, adekwatności kierunków kształcenia w powiecie ciechanowskim oraz przygotowania absolwentów do wymagań zawodowych, są istotnym barometrem skuteczności lokalnego systemu edukacji. Odpowiedzi na te pytania są kluczowe dla zrozumienia, jak edukacja może lepiej służyć zarówno potrzebom uczniów, jak i oczekiwaniom pracodawców. Analiza tych zagadnień pozwoli na identyfikację ewentualnych rozbieżności między ofertą edukacyjną a rzeczywistymi potrzebami rynku pracy, a także wskaże na obszary wymagające interwencji i poprawy. Wyniki wskazują na umiarkowany optymizm co do roli szkół w ułatwianiu absolwentom wejścia na rynek pracy, ale jednocześnie zauważają potrzebę poprawy w zakresie dostosowania edukacji do potrzeb rynkowych. Łącznie blisko połowa badanych pracodawców – 48,0% uważa, że lokalne szkoły w pewnym stopniu ułatwiają znalezienie pracy dla swoich absolwentów. Część pracodawców dostrzega wartość edukacji lokalnej w kontekście przygotowania młodych osób do rynku pracy. Odmiennego zdania było łącznie 35,0% respondentów (sumując odpowiedzi "raczej nie" i "zdecydowanie nie"), którzy wyrażają negatywną opinię na temat roli szkół

w przygotowaniu absolwentów do podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, co sugeruje, że istnieje percepcja niedostatecznego przygotowania absolwentów do wymagań pracodawców lub braku dopasowania kształcenia do specyficznych potrzeb lokalnego rynku pracy. Istotne jest również to, że znacząca grupa respondentów (17,0%) nie posiada wystarczającej wiedzy, aby ocenić tę kwestię. Podsumowując, choć połowa pracodawców widzi pozytywny wpływ szkół na zatrudnialność absolwentów, istnieje wyraźna grupa, która postrzega edukację jako niewystarczająco skorelowaną z potrzebami rynku pracy.

Rysunek 70. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie ciechanowskim? (N=200, w%)

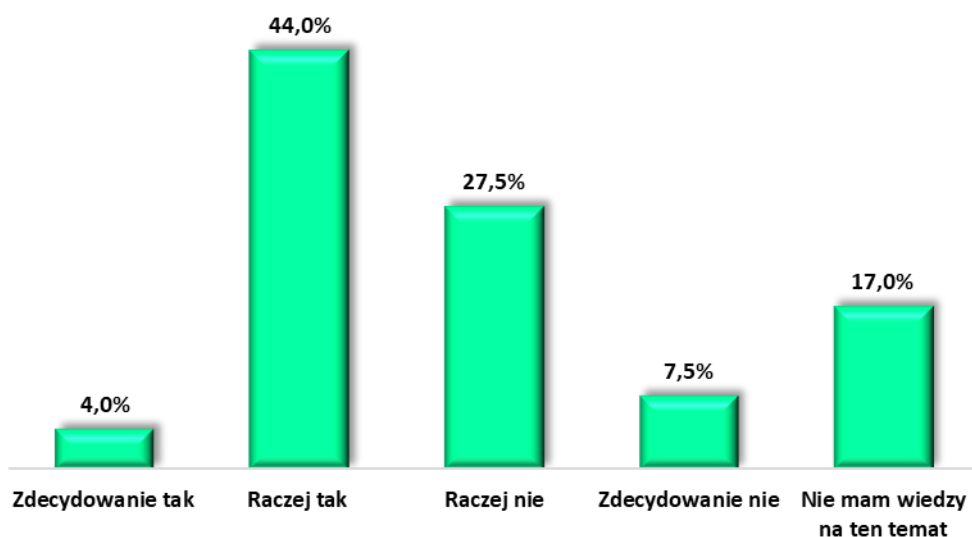


Tabela 101. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie ciechanowskim? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	8	4,0%
Raczej tak	88	44,0%
Raczej nie	55	27,5%
Zdecydowanie nie	15	7,5%
Nie mam wiedzy na ten temat	34	17,0%
Suma	200	100,0%

Wobec rosnących oczekiwań rynku pracy, istotne było również zbadanie jak lokalny system edukacyjny w powiecie ciechanowskim odpowiada na te wyzwania. Przeanalizowanie opinii pracodawców na temat adekwatności kształcenia oferowanego przez szkoły w regionie pozwala ocenić, czy aktualne programy nauczania są w stanie sprostać potrzebom pracodawców i lokalnej gospodarki. Analiza odpowiedzi dotyczących adekwatności kierunków kształcenia oferowanych przez szkoły w powiecie ciechanowskim do potrzeb lokalnego rynku pracy pokazuje, że ponad połowa badanych pracodawców postrzega ofertę edukacyjną jako stosunkowo zgodną z wymaganiami rynkowymi. Łącznie 52,5% respondentów wyraziło pozytywne opinie, w tym 4,5% badanych wskazało opinie "zdecydowanie tak", natomiast 48,0% opinię "raczej tak". Warto jednak zwrócić uwagę, iż zbliżona grupa badanych pracodawców – łącznie 47,5% wyraziła wątpliwości co do tego dopasowania, w tym 44,5% badanych wskazało odpowiedź "raczej nie", natomiast 3,0% "zdecydowanie nie". To wskazuje na istnienie podziału opinii i może sugerować, że chociaż niektóre szkoły są postrzegane jako dostarczające adekwatne umiejętności, istnieje również znacząca liczba placówek, które mogą potrzebować aktualizacji programów nauczania, aby lepiej odpowiadać na specyficzne zapotrzebowanie lokalnych pracodawców. Prezentowane dane wskazują na potrzebę ciągłej oceny i dostosowywania oferty edukacyjnej, aby mogła ona efektywnie wspierać rozwój lokalnej gospodarki i zapewniać absolwentom realne szanse na zatrudnienie. Konieczne jest nieustanne dostosowywanie programów edukacyjnych do dynamicznie zmieniających się i specyficznych potrzeb lokalnego rynku pracy. Wyniki mogą też wskazywać na potrzebę lepszej komunikacji i współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a sektorem prywatnym, aby zapewnić lepsze dopasowanie kształcenia do bieżących potrzeb lokalnych pracodawców i gospodarki.

Rysunek 71. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu ciechanowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)

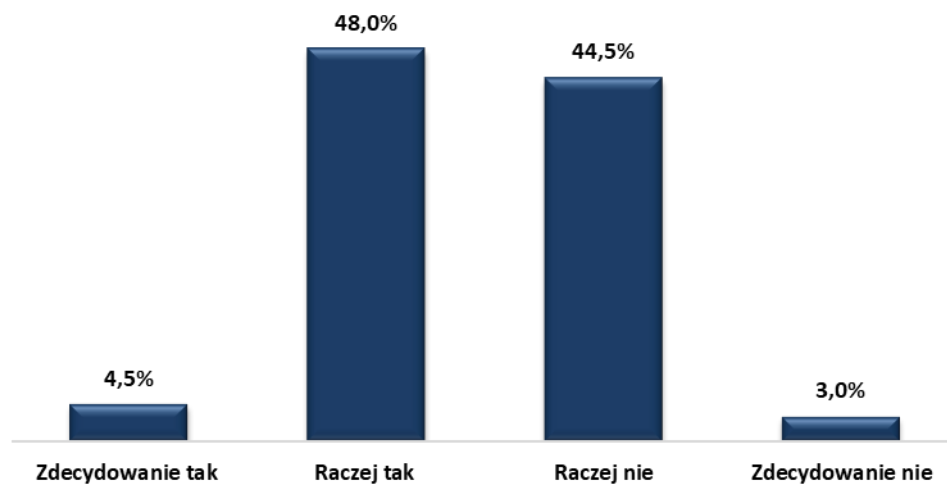


Tabela 102. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu ciechanowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	9	4,5%
Raczej tak	96	48,0%
Raczej nie	89	44,5%
Zdecydowanie nie	6	3,0%
Suma	200	100,0%

Ocena przygotowania absolwentów szkół branżowych i technicznych do pracy jest istotna dla zrozumienia stanu lokalnego rynku edukacyjnego w powiecie ciechanowskim. Przygotowanie absolwentów szkół branżowych i technicznych do wejścia na rynek pracy jest kluczowe dla lokalnej gospodarki. Większość pracodawców (57,5%) ocenia przygotowanie absolwentów pozytywnie, co sugeruje, że oferta szkół odpowiada na potrzeby rynku pracy, dostarczając kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi. Należy jednak zauważyć, że duża grupa pracodawców (42,5%) ma negatywne zdanie na ten temat, co może wskazywać na luki w kształceniu lub na niewystarczające dopasowanie kompetencji uczniów do

konkretnych wymagań pracodawców. Ta różnica w percepcji przygotowania absolwentów odzwierciedla zróżnicowane oczekiwania w różnych sektorach i branżach lub wskazywać na potrzebę większej współpracy między edukacją a biznesem w celu dokładniejszego dostosowania programów nauczania do dynamicznego środowiska pracy.

Rysunek 72. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie ciechanowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)

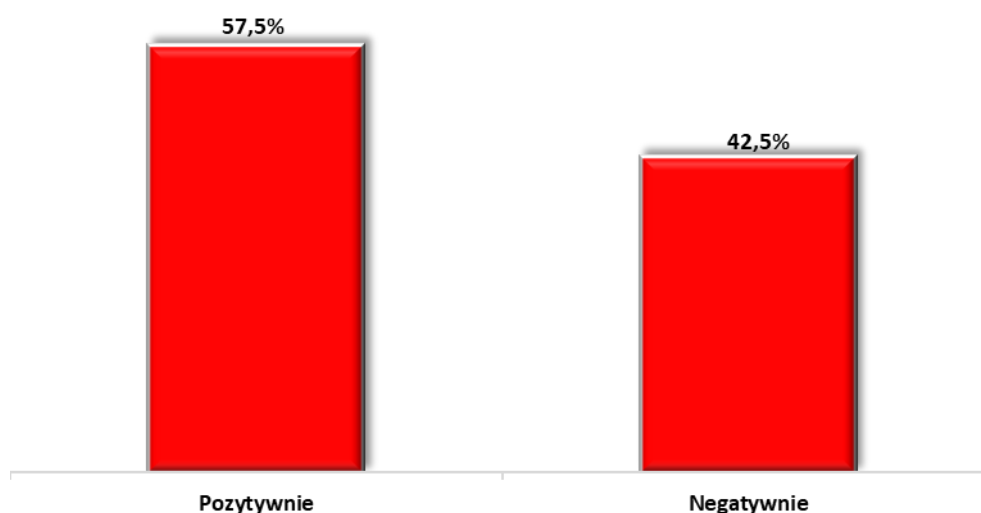


Tabela 103. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie ciechanowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pozytywnie	115	57,5%
Negatywnie	85	42,5%
Suma	200	100,0%

V.19. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Ciechanowie.

W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Ciechanowie. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Na wstępie warto zauważyć, iż część badanych pracodawców – 27,0% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie i nie jest zainteresowanych współpracą. Może to wynikać z różnych przyczyn - od nieznamości oferowanych usług, przez negatywne doświadczenia z przeszłości, brak potrzeby dodatkowego wsparcia. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych chciałby współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Ciechanowie w zakresie pośrednictwa pracy – pomocy w znalezieniu pracownika do pracy. Realizacją ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników zainteresowanych jest 41,0% badanych pracodawców. Pracodawcy cenią usługi, które pomagają im w procesie rekrutacji i poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy, zarówno na lokalnym, jak i międzynarodowym rynku pracy, szczególnie w trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Drugą najbardziej popularną usługą, z której chcieliby skorzystać pracodawcy, jest wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy, które wskazało 26,0% respondentów. To wskazuje na zainteresowanie pracodawców w otrzymaniu wsparcia w celu stworzenia bardziej atrakcyjnych i wydajnych miejsc pracy. Po 17,5% badanych pracodawców chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS oraz skorzystać z programu staży. Taki odsetek badanych pracodawców ceni możliwość sprawdzenia kandydatów na stanowisku pracy w praktycznych warunkach przed zdecydowaniem o ich zatrudnieniu. Unijnym pośrednictwem pracy EURES zainteresowanych jest 13,0% badanych pracodawców a trójstronnymi umowami szkoleniowymi 9,5% badanych firm. Pozostałe usługi, takie poradnictwo zawodowe dla

przedsiębiorców (4,0%) oraz prace interwencyjne (2,5%), wydają się być mniej pożądane, co może świadczyć o mniejszym zapotrzebowaniu na te formy wsparcia lub niskiej świadomości ich dostępności bądź użyteczności.

Rysunek 73. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)

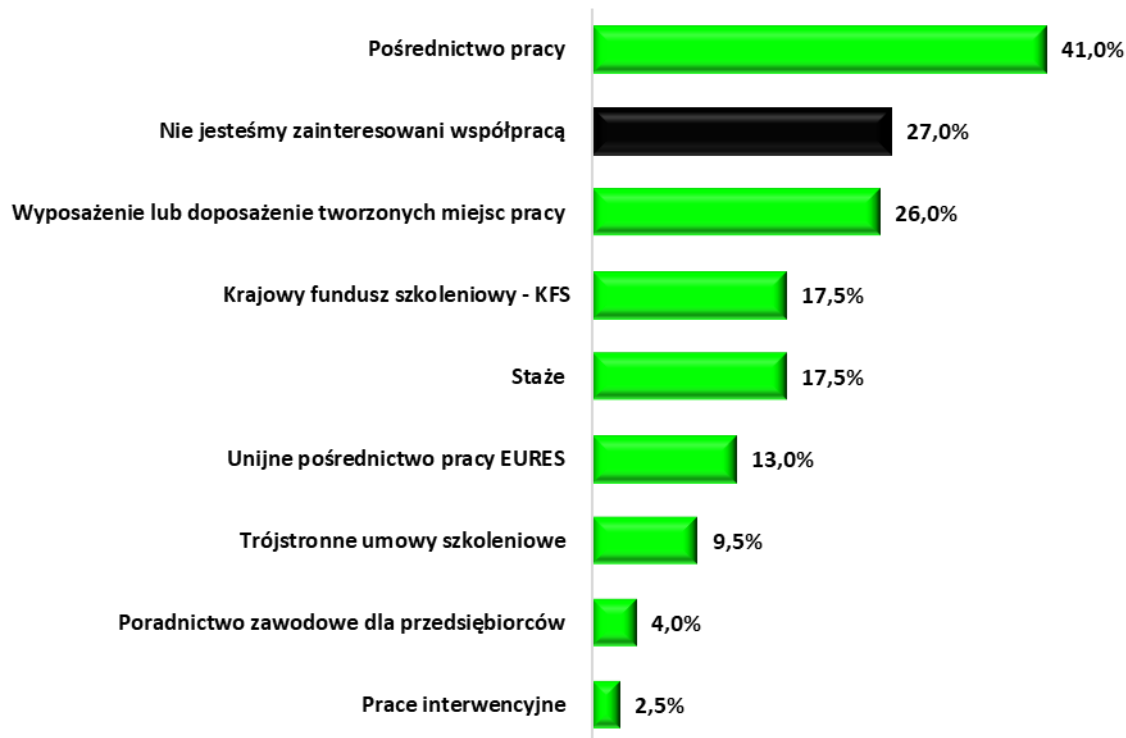


Tabela 104. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pośrednictwo pracy	82	41,0%
Nie jesteśmy zainteresowani współpracą	54	27,0%
Wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy	52	26,0%
Staże	35	17,5%
Krajowy fundusz szkoleniowy - KFS	35	17,5%
Unijne pośrednictwo pracy EURES	26	13,0%
Trójstronne umowy szkoleniowe	19	9,5%
Poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców	8	4,0%
Prace interwencyjne	5	2,5%

VI. Wnioski z badań.

Zrealizowane badania społeczne: „Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2023” przeprowadzone na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania, dostarczają bardzo cennej i kompleksowej wiedzy, która w sposób komplementarny obrazuje sytuację, jaka występowała i występuje na lokalnym rynku pracy w powiecie ciechanowskim. Prezentowane opracowanie składa się z trzech niezależnych części: analizy dostępnych danych statystycznych, badań ankietowych ilościowych przeprowadzonych wśród **270** osób bezrobotnych oraz badań ilościowych zrealizowanych wśród **200** pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego. Przedstawiony raport ma charakter kompleksowej i szczegółowej analizy lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim. Opracowanie stanowi holistyczne ujęcie problematyki lokalnego rynku pracy, ponieważ skupia się na analizie wzajemnych relacji zachodzących pomiędzy najważniejszymi podmiotami rynku pracy: pracodawcami, osobami bezrobotnymi i Powiatowym Urzędem Pracy w Ciechanowie. Wiedza płynąca z badań dostarcza szeregu informacji sprzężonych i powiązanych ze sobą, które uzupełniając się tworzą komplementarny obraz rynku pracy. Analiza lokalnego rynku pracy wzbogacona została także szczegółową analizą danych zastanych na podstawie, których przedstawiono profil powiatu ciechanowskiego z punktu widzenia rynku pracy, w tym także danych dotyczących: gospodarki powiatu, systemu edukacji w powiecie, ludności powiatu, osób pracujących oraz osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Analizy i informacje zawarte w raporcie powinny stanowić podstawę do podjęcia określonych działań, które zasygnalizowane zostały w niniejszym opracowaniu. W raporcie wskazane zostały obszary, gdzie konieczne jest podjęcie określonych działań. Przedstawione w ostatniej części raportu wnioski i rekomendacje dla dalszych działań, zostały zaprezentowane z uwzględnieniem wzajemnych relacji pomiędzy podmiotami rynku pracy.

Należy podkreślić, że badanie realizowane zarówno wśród osób bezrobotnych jak i przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu stanowią próbę charakteryzującą się silnym zróżnicowaniem wewnętrznym. Udało się zebrać wyniki od bezrobotnych respondentów, którzy całkowicie odmiennie postrzegają sytuację bezrobocia oraz szansę na zmianę takiego statusu oraz od przedsiębiorstw o diametralnie odmiennych strategiach

rekrutacyjnych. W związku z tym ogólne średnie mają jedynie znaczenie orientacyjne i nie powinny być traktowane, jako wykładnik opinii większości badanych. O wiele większe znaczenie mają różnice między skrajnymi rezultatami. Jest to wyraźny znak, że dana kwestia różni mocno badanych, a więc wszelkie dalsze działania powinny być skoncentrowane na takich, a nie innych podgrupach, nie zaś na osobach bezrobotnych i przedsiębiorcach, jako całości. W dalszej części raportu przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

W obszarze demografii.

Powiat ciechanowski położony w północnej części województwa mazowieckiego obejmuje 3,0% powierzchni województwa mazowieckiego i składa się z 9 gmin. Siedzibą władz powiatu jest Ciechanów, który pełni ważną rolę regionalną. W 2022 roku, zamieszkiwało go 85 627 osób, z równowagą płciową i średnią gęstością zaludnienia 80,8 osób/km². Najwięcej mieszkańców mieszka w Ciechanowie, stanowiąc prawie połowę populacji powiatu, z największą gęstością zaludnienia w mieście i najmniejszą w gminie Gołymin-Osrodek.

Wnioski dotyczące demografii powiatu ciechanowskiego wskazują na ogólny spadek liczby mieszkańców. Wskaźnik zmiany liczby ludności na 1000 mieszkańców wynosił (-6,9), co świadczy o trendzie depopulacyjnym. Największy spadek odnotowano w gminie Sońsk i mieście Ciechanów, podczas gdy gmina Ciechanów zanotowała wzrost ludności. Ogólnie, od 2015 roku liczba mieszkańców powiatu zmniejszyła się o 4 637 osób, co stanowi 5,1% spadek. Ten długotrwały trend spadkowy w populacji może być wynikiem czynników takich jak niższa dzietność, ujemny przyrost naturalny oraz migracja. Ma to znaczące implikacje dla gospodarki, społeczeństwa i planowania przestrzennego w powiecie, z wyjątkiem gminy Ciechanów, która odnotowała wzrost liczby mieszkańców.

Analiza struktury wiekowej ludności w powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku ukazuje, że 18,6% mieszkańców to osoby w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 57,9% to ludzie w wieku produkcyjnym (18-60/65 lat), a 23,5% należy do grupy wiekowej poprodukcyjnej (powyżej 60/65 lat). Struktura wiekowa w powiecie ciechanowskim jest

podobna do tej w całym województwie mazowieckim, z drobnymi różnicami: w województwie jest nieco więcej osób w wieku przedprodukcyjnym, co może wskazywać na większą liczbę dzieci i młodzieży w większych miastach regionu. Również w kategorii wieku produkcyjnego, województwo mazowieckie ma lekką przewagę, sugerując większą atrakcyjność regionu dla osób w wieku produkcyjnym, prawdopodobnie z powodu lepszych możliwości zatrudnienia. W powiecie ciechanowskim jest nieco wyższy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż w całym województwie, co może wskazywać na większą liczbę starszych osób, spowodowaną migracją młodszych osób do większych miast w poszukiwaniu pracy lub edukacji.

Uwagę zwraca niekorzystna sytuacja demograficzna w większości gmin powiatu ciechanowskiego oraz w mieście Ciechanów, z wyjątkiem gminy Ciechanów. W każdej z tych gmin odsetek osób w wieku poprodukcyjnym jest wyższy niż odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym. Szczególnie niekorzystna sytuacja demograficzna panuje w mieście Ciechanów, gdzie na 26,3% osób w wieku poprodukcyjnym przypada tylko 17,1% osób w wieku przedprodukcyjnym. W gminie Ciechanów sytuacja jest lepsza, z większym odsetkiem osób w wieku przedprodukcyjnym niż poprodukcyjnym.

Przyrost naturalny w powiecie ciechanowskim jest ujemny, z większą liczbą zgonów niż narodzin, co jest tendencją nasilającą się od 2018 roku.

Zmiany w rozkładzie wiekowym ludności w powiecie ciechanowskim, wynikające ze starzenia się społeczeństwa, mogą przynieść w przyszłości większe obciążenie ekonomiczne dla osób pracujących. Zwiększy się liczba osób w wieku poprodukcyjnym, którą będą musieli wspierać pracujący. Wskaźnik obciążenia demograficznego, pokazujący stosunek osób w wieku poprodukcyjnym do osób w wieku produkcyjnym, jest kluczowy w przewidywaniu przyszłych zmian demograficznych. W powiecie ciechanowskim wskaźnik ten w 2022 roku wynosił 40,5, co jest wyższe niż średnia dla województwa mazowieckiego (37,2) i dla całego kraju (39). Rosnące obciążenie demograficzne w powiecie, charakteryzujące się mniejszą liczbą pracujących i większą liczbą osób niepracujących, stanowi wyzwanie dla rynku pracy, systemu opieki społecznej, edukacji i innych obszarów życia społeczno-gospodarczego.

Populacja mieszkańców powiatu ciechanowskiego prawdopodobnie będzie dalej maleć z powodu ujemnego salda migracyjnego i naturalnego oraz spadku dzietności. Prognozuje się, że liczba mieszkańców spadnie do około 81 988 osób w 2035 roku, a później do około 75 009 osób w 2045 roku. Oczekuje się, że spadek populacji będzie bardziej widoczny w obszarach miejskich niż wiejskich. Zjawisko tworzenia „sypialni” w pobliżu miast i obszarów przemysłowych, które polega na przenoszeniu się mieszkańców miast na wiejskie tereny w poszukiwaniu lepszych warunków życia, jest już widoczne w powiecie ciechanowskim (gmina Ciechanów). Trend ten może sprzyjać rozwojowi gmin sąsiednich, położonych blisko większych ośrodków miejskich i terenów uprzemysłowionych.

W obszarze gospodarki.

Rolnictwo i gospodarka żywnościowa są kluczowymi sektorami gospodarki powiatu ciechanowskiego. Około 72% powierzchni powiatu to użytki rolne, a działalność rolniczą prowadzi 5 751 gospodarstw. Region leży na obszarze Zielonych Płuc Polski, co kieruje jego rozwój w stronę ekorozwoju. Powiat ciechanowski specjalizuje się w hodowli bydła i trzody chlewnej oraz uprawie zbóż i roślin przemysłowych.

Powiat oferuje korzystne warunki inwestycyjne dzięki rozwiniętej infrastrukturze technicznej i dobrej sytuacji w sferze rolniczej. Istnieją duże możliwości dla nowych inwestycji w różnych branżach, m.in. w przemyśle mleczarskim, przetwórstwie żywności i produkcji materiałów budowlanych. Rozwój regionu wspierają stabilność prawna i społeczna, wysoko wykwalifikowana kadra, oraz działalność na rzecz małej i średniej przedsiębiorczości.

W powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 8 015 podmiotów gospodarczych, co stanowi wzrost w stosunku do 2016 roku, kiedy to liczba ta wynosiła 7 289. W ciągu analizowanych lat (2016 – 2022) odnotowano stały wzrost liczby firm, co świadczy o wzmacniającej się lokalnej gospodarce. Największy roczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych miał miejsce między 2021 a 2022 rokiem.

Ogólna dynamika wzrostu liczby firm w powiecie w latach 2016 – 2022 wyniosła 10,0%. W rankingu powiatów województwa mazowieckiego pod względem liczby firm powiat ciechanowski zajmuje 20 miejsce na 42 powiaty.

Wskaźnik przedsiębiorczości, obliczony jako liczba podmiotów na 1000 mieszkańców, wynosi w powiecie ciechanowskim 94 podmioty na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa mazowieckiego pod tym kątem powiat ciechanowski zajmuje 24 miejsce na 42 powiaty. Wskaźnik ten odzwierciedla skalę przedsiębiorczości w powiecie, biorąc pod uwagę liczbę mieszkańców.

Na koniec 2022 roku w powiecie ciechanowskim najwięcej przedsiębiorstw (59,7% ogółu firm) zlokalizowanych było w mieście Ciechanów, gdzie funkcjonowało 4 784 firm. W pozostałych gminach powiatu udział firm wahał się od 2,9% do 8,3% wszystkich podmiotów z powiatu ciechanowskiego.

W powiecie dominują małe przedsiębiorstwa, głównie te zatrudniające do 9 pracowników, w tym mikroprzedsiębiorstwa. Na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 7 738 takich podmiotów. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników wynosiła 231, a zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 41. Dodatkowo, w powiecie funkcjonowały 2 przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 do 999 pracowników oraz 3 podmioty zatrudniające ponad 1 000 pracowników.

W latach 2017 – 2022 zaobserwowano wzrost przedsiębiorczości indywidualnej (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym) zarówno w całym powiecie ciechanowskim, jak i w poszczególnych gminach powiatu.

W powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku najwięcej podmiotów gospodarczych działało w sektorze handlu (1 685 firm), co świadczy o znaczącej roli handlu w gospodarce regionu. Kolejne ważne sektory to budownictwo (1 209 firm) i pozostała działalność usługowa (750 firm). Ważne są także sektory profesjonalny, naukowy i techniczny (675 firm) oraz przetwórstwo przemysłowe (655 firm), które wskazują na potencjał innowacyjności

i różnorodność produkcji w powiecie. Transport, gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna są również istotnymi sektorami, zapewniającymi kluczowe usługi dla społeczeństwa i gospodarki.

Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie ciechanowskim i województwie mazowieckim nieznacznie się różni. W powiecie ciechanowskim sekcja działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (M) odgrywa znaczącą rolę, stanowiąc 15,3% podmiotów, co jest wyższe niż średnia w województwie mazowieckim (8,4%). Sekcja informacji i komunikacji (J) także jest bardziej reprezentatywna w powiecie (8,6%) niż w całym województwie (2,7%). Podobnie, sekcja wytwarzania i zaopatrywania w energię (D) ma wyższy udział w powiecie (0,5%) niż w województwie (0,2%). Natomiast udział pozostałej działalności usługowej (S) jest mniejszy w powiecie (6,3%) niż w województwie (9,4%). Dane te wskazują na specyficzną strukturę gospodarczą powiatu ciechanowskiego, z większym naciskiem na usługi profesjonalne niż na rolnictwo, w porównaniu z województwem mazowieckim.

Na koniec września 2022 roku w powiecie ciechanowskim działało 6 294 firm prowadzonych przez osoby fizyczne, co stanowi wzrost w porównaniu do poprzednich lat. Wzrost ten wynosił 63 firmy w stosunku do końca 2021 roku i aż 848 firm (15,6% wzrost) w stosunku do końca 2012 roku. W latach 2019-2022 zaobserwowano następującą liczbę nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych: 716 w 2019, 603 w 2020, 589 w 2021 i 598 w 2022 roku. Najwięcej nowych firm w 2022 roku powstało w branżach budownictwa (Seksja F) i handlu (Seksja G).

Jednocześnie, w 2022 roku wyrejestrowano 454 firmy, z czego najwięcej w handlu (Seksja G - 121 firm). Znacząca liczba firm została również zamknięta w branżach budownictwa (Seksja F - 84 firmy) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (Seksja H - 49 firm). Dane te świadczą o dynamicznych zmianach na rynku przedsiębiorczości w powiecie ciechanowskim.

Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w powiecie ciechanowskim w latach 2019 – 2022, oparta na różnicy między liczbą nowo zarejestrowanych a wyrejestrowanych firm, pokazuje istotne zmiany w lokalnym środowisku biznesowym. Największy przyrost netto podmiotów gospodarczych odnotowano w branży budowlanej (Sekcja F) - wzrost o 258 firm, co świadczy o intensyfikacji inwestycji budowlanych. Sekcja S (pozostała działalność usługowa) zanotowała wzrost o 149 podmiotów, co pokazuje adaptacyjność lokalnych usług do zmieniających się warunków rynkowych. W sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) zanotowano wzrost o 129 firm, co wskazuje na dynamiczny rozwój usług profesjonalnych. W sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) odnotowano wzrost o 88 przedsiębiorstw, co może odzwierciedlać rosnące zapotrzebowanie na usługi związane z opieką zdrowotną i wsparciem społecznym. Sekcja J (informacja i komunikacja) wykazała wzrost o 68 firm, co sugeruje wzrost znaczenia technologii informacyjnych i sektora komunikacyjnego. Mniejsze przyrosty w sekcjach A (Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) oraz G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych) mogą świadczyć o większej stabilności liczby przedsiębiorstw w tych branżach.

W powiecie ciechanowskim w 2022 roku nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach wyniosły 392 miliony złotych. W rankingu wszystkich powiatów województwa mazowieckiego, pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach, powiat ciechanowski zajmuje 15 miejsce na 42 powiaty.

W 2022 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie ciechanowskim wzrosła do 4 miliardów 78 milionów złotych. W rankingu powiatów województwa mazowieckiego, uwzględniając wartość środków trwałych, powiat ciechanowski zajmuje 14 miejsce. Te dane wskazują na stopniowy wzrost wartości aktywów trwałych w przedsiębiorstwach, co może świadczyć o ich rosnącej stabilności finansowej i potencjale rozwojowym.

W powiecie ciechanowskim największy odsetek mieszkańców pracuje w przemyśle i budownictwie (32,8%) oraz w sektorze pozostałych usług (29,5%). Kolejna znacząca grupa zatrudniona jest w branżach handlu, naprawy pojazdów samochodowych, transportu

i gospodarki magazynowej, zakwaterowania i gastronomii, informacji i komunikacji oraz rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie, stanowiąc odpowiednio 19,1% i 16,7% siły roboczej. Najmniejszy odsetek mieszkańców (1,9%) pracuje w branży finansowej i ubezpieczeniowej oraz w obsłudze rynku nieruchomości.

Pod względem podziału płciowego, pracujące kobiety w powiecie ciechanowskim przeważają w sekcjach pozostałych usług, handlu, naprawy pojazdów samochodowych, transportu i gospodarki magazynowej, zakwaterowania i gastronomii, informacji i komunikacji oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej, a także w obsłudze rynku nieruchomości. Natomiast zatrudnienie mężczyzn są bardziej skoncentrowane w sektorach przemysłu i budownictwa oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa.

W obszarze bezrobocia.

Stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku była stosunkowo wysoka, osiągając poziom 8,6%. W rankingu województwa mazowieckiego powiat ciechanowski zajmował 23 miejsce na 42 powiaty pod względem wysokości stopy bezrobocia. Wskaźnik ten był znacznie wyższy niż średnia dla całego województwa (4,2%) oraz wyższy od średniej krajowej w Polsce (5,2%). Mimo to, w ostatnich latach obserwowano pozytywne tendencje na rynku pracy w powiecie ciechanowskim, z sukcesywnym spadkiem stopy bezrobocia. W 2016 roku stopa bezrobocia wynosiła 13,1%, a obniżyła się do 8,3% w 2022 roku, co oznacza spadek o 4,8%. Takie zmiany świadczą o rozwijającym się rynku pracy w powiecie. Choć stopa bezrobocia była zawsze wyższa w powiecie ciechanowskim niż w województwie mazowieckim, różnica między powiatem a województwem zmniejszała się z biegiem lat, co wskazuje na stopniową poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie ciechanowskim w kontekście ogólnych trendów w województwie.

Na koniec 2022 roku w powiecie ciechanowskim zarejestrowano 2 756 bezrobotnych, co stanowi znaczny spadek w porównaniu do 2016 roku, gdy liczba bezrobotnych wynosiła 4 494 osób. Redukcja ta, o 1 738 osób, oznacza spadek o 38,7% i świadczy o pozytywnych zmianach w zakresie zatrudnienia w powiecie.

W 2020 roku nastąpił niewielki wzrost liczby bezrobotnych z 3 054 w 2019 roku do 3 231, co było wynikiem wpływu pandemii Covid-19 i wprowadzonych obostrzeń epidemicznych na lokalny rynek pracy. Jednak w latach 2021 i 2022 liczba bezrobotnych ponownie spadła, osiągając poziom niższy niż przed pandemią.

Spadek liczby bezrobotnych w powiecie ciechanowskim w latach 2016-2022 o ponad 38% jest wyraźnym sygnałem poprawy kondycji ekonomicznej regionu. Ta poprawa ma korzystny wpływ na mieszkańców i dynamikę gospodarczą powiatu.

Na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie zarejestrowano 2 756 bezrobotnych, z czego 1 386 to kobiety (50,3%) a 1 370 to mężczyźni (49,7%).

Zauważalne jest zróżnicowanie terytorialne poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego. Najwięcej bezrobotnych (1 392 osoby, czyli 50,5% wszystkich bezrobotnych) zarejestrowano w mieście Ciechanów. W gminie Gliniojeck liczba ta wynosiła 241 osób, w gminie Sońsk – 222 osoby, a najmniejszą liczbę bezrobotnych odnotowano w gminie Grudusk – 89 osób. Różnice w liczbie bezrobotnych między gminami wynikają z czynników demograficznych, odmienności struktury gospodarczej, dostępności miejsc pracy oraz mobilności społecznej i geograficznej mieszkańców.

Na koniec grudnia 2022 roku, 327 bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego (11,9% ogółu zarejestrowanych) było uprawnionych do pobierania zasiłku. Natomiast 2 429 osób bezrobotnych (88,1% ogółu zarejestrowanych) nie miało prawa do zasiłku na dzień 31.12.2022.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie na koniec 2022 roku największą grupę (28,3%) stanowiły osoby krótkotrwale bezrobotne, zarejestrowane do 3 miesięcy, co może wskazywać na dynamiczny rynek pracy lub efektywne działania aktywizacyjne. Warto jednak zauważyć, że osoby bezrobotne zarejestrowane przez ponad 12 miesięcy stanowiły łącznie 37,1%, w tym 21,0% to osoby bezrobotne przez okres dłuższy niż 24 miesiące, co pokazuje

trudności z powrotem na rynek pracy. Osoby bezrobotne od 6 do 12 miesięcy stanowiły 19,0%, a od 3 do 6 miesięcy – 15,6%, co odzwierciedla różne wyzwania w znalezieniu pracy.

W 2022 roku w powiecie ciechanowskim największe grupy osób bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (25,4%) i 35-44 lata (25,1%). Grupy wiekowe 45-54 lata i 55 lat i więcej miały również znaczący udział (18,5% i 18,7%). Najmniejszy odsetek bezrobotnych (12,3%) stanowiły osoby w wieku 18-24 lata.

Najwięcej osób bezrobotnych legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub branżowym (27,2%). Osoby z niższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe) stanowiły 24,9%, a z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 20,7%. Osoby z wykształceniem wyższym reprezentował najmniejszy odsetek (12,8%).

Pod względem doświadczenia zawodowego, najwięcej bezrobotnych (28,8%) miało od 1 do 5 lat doświadczenia. Osoby bez doświadczenia i z doświadczeniem do roku stanowiły odpowiednio 13,7% i 14,7%. Osoby z doświadczeniem od 5 do 20 lat miały udział od 17,0% do 16,1%, a z doświadczeniem powyżej 20 lat – od 7,6% do 2,1%.

W powiecie ciechanowskim na koniec 2022 roku osoby długotrwale bezrobotne stanowiły największą grupę (52,3%, 1 441 osób) wśród zarejestrowanych bezrobotnych. Osoby powyżej 50 roku życia reprezentowały 27,5% (757 osób), a młodsze do 30 lat – 24,7% (680 osób). Bezrobotni z dziećmi do 6 roku życia stanowili 14,9% (411 osób), a osoby do 25 roku życia – 12,3% (339 osób). Niepełnosprawni bezrobotni reprezentowali 4,6% (126 osób), a osoby z dzieckiem niepełnosprawnym do 18 roku życia – 0,3% (8 osób). Dane te wskazują na różnorodność wyzwań na rynku pracy wśród osób bezrobotnych w powiecie.

Wnioski z badań osób bezrobotnych:

Przeprowadzone badania wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie przynoszą następujące wnioski.

Głównym motywem rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie (67,0%) jest poszukiwanie zatrudnienia i otrzymanie ofert pracy. Dla 47,0% bezrobotnych ważnym powodem rejestracji jest dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego. Skorzystanie z narzędzi i usług urzędu, takich jak szkolenia czy kursy zawodowe, stanowiło motywację dla 28,5% badanych, co świadczy o chęci rozwoju zawodowego. Zwolnienia i redukcje etatów były powodem rejestracji dla 7,4% respondentów, a możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych dla 4,8%.

Głównym źródłem utrzymania osób bezrobotnych jest wynagrodzenie partnera (28,1%). Prace dorywcze (25,9%) oraz zasiłek dla bezrobotnych (18,5%) także są istotne. Oszczędności (16,3%) oraz wsparcie rodziców (13,3%) również odgrywają rolę w utrzymaniu bezrobotnych, podczas gdy inne świadczenia (10,0%) i renta (1,9%) stanowią mniejszy udział.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie 77,0% zarejestrowanych osób bezrobotnych jest gotowych do podjęcia pracy, co świadczy o wysokim potencjale aktywizacji zawodowej wśród lokalnych mieszkańców. Niemniej, 23,0% wskazuje na bariery uniemożliwiające im podjęcie zatrudnienia, takie jak opieka nad osobami zależnymi (45,2%), problemy zdrowotne (38,7%), obawa przed utratą świadczeń (14,5%), a także wystarczające wsparcie finansowe z innych źródeł (12,9%). Ta grupa wymaga szczególnej uwagi i dostosowanych form wsparcia, aby umożliwić jej aktywizację zawodową.

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie, najpowszechniejszymi barierami w powrocie na rynek pracy są brak aktualnych kwalifikacji (38,9%) oraz niedostosowanie do rynkowych wymagań (37,0%). Problemy rodzinne, takie jak opieka nad bliskimi, stanowią trudność dla 21,9% badanych. Inne wyzwania to wiek,

bariera językowa, brak doświadczenia oraz ograniczenia zdrowotne, każde z nich wymieniane przez około 15% respondentów. Również istotne są trudności związane z brakiem dostępu do ofert pracy w wyuczonym zawodzie oraz niewystarczającymi kontaktami, co doświadcza 11,5% osób. Niska liczba ofert pracy i niskie płace to kolejne problemy, odpowiednio dla 9,3% i 7,4% respondentów. Te dane podkreślają potrzebę zindywidualizowanego podejścia do aktywizacji zawodowej i tworzenia skutecznych programów wsparcia dostosowanych do tych barier.

Badania przeprowadzone wśród bezrobotnych w powiecie ciechanowskim ukazują, że kluczowym czynnikiem zwiększającym ich szanse na rynku pracy jest możliwość przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji, co jest priorytetem dla 31,1% respondentów. Zdobywanie doświadczenia zawodowego to kolejny istotny aspekt dla 24,8% badanych, podkreślający wartość praktyki w zdobywaniu zatrudnienia. 21,1% uznaje za ważne większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia. Transport własny jako element ułatwiający dostęp do pracy jest istotny dla 17,0% ankietowanych, a zapewnienie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi dla 16,7%, co wskazuje na potrzebę rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym. Elastyczność zatrudnienia (11,5%) oraz uwzględnienie grup wiekowych powyżej 50 lat (11,1%) i poniżej 30 lat (8,9%) również są ważne w kontekście integracji zawodowej. Wyniki te sugerują, że zróżnicowane podejście i wsparcie w zakresie kwalifikacji, doświadczenia i warunków pracy są istotne dla aktywizacji zawodowej w regionie.

Największym motywatorem do wzięcia udziału w działaniach oferowanych przez urząd pracy jest perspektywa zatrudnienia (58,9%). Zainteresowanie tematyką szkoleń (26,7%) i wsparcie doradcy zawodowego (21,1%) także są ważne. Opieka nad bliskimi (12,2%) i możliwość własnej działalności gospodarczej (10,7%) również mogą zmotywować osoby bezrobotne.

W metodach poszukiwania pracy dominują usługi urzędu pracy (62,2%) i Internet (59,3%), co podkreśla rolę publicznych służb zatrudnienia i cyfryzacji. Osobiste inicjatywy (26,7%) i sieć kontaktów (13,0%) także są istotne. Mniej popularne są ogłoszenia w gazetach (10,0%) i targi

pracy (6,3%), co wskazuje na zmieniające się trendy w poszukiwaniu pracy. Brak aktywności w poszukiwaniu pracy (9,6%) może odzwierciedlać różne bariery osobiste.

Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie oczekują przeciętnie miesięcznego wynagrodzenia netto na poziomie 3 528 zł, przy czym kobiety oczekują nieco mniej (3 479 zł), a mężczyźni nieco więcej (3 578 zł).

Poza wynagrodzeniem, istotne dla osób bezrobotnych w podejmowaniu zatrudnienia są również pozapłacowe korzyści. Pakiety okołopłacowe, jak prywatna opieka zdrowotna czy ubezpieczenia, są ważne dla 40,0% respondentów. Szkolenia i możliwości rozwoju zawodowego ceni 39,3% badanych. Elastyczne godziny i zwrot kosztów dojazdu są istotne dla 34,1%, co wskazuje na potrzebę wsparcia w równoważeniu życia zawodowego i prywatnego. Praca zdalna jest atrakcyjna dla 26,3%, a organizacja dojazdu dla 22,2%, podkreślając znaczenie mobilności i elastyczności w miejscu pracy. Mniejsze, ale nadal istotne, jest zapotrzebowanie na usługi wspierające rodziny, takie jak żłobki, posiłki w pracy i dofinansowanie wakacji dla dzieci. Wyniki te wskazują na szeroki zakres oczekiwań osób bezrobotnych i zróżnicowane potrzeby w zakresie świadczeń pracowniczych.

Analiza kryteriów, które kierują osobami bezrobotnymi w powiecie ciechanowskim przy wyborze miejsca pracy, wskazuje, że najważniejszym czynnikiem jest wysokość wynagrodzenia. Kolejne istotne aspekty to odległość od domu oraz charakter pracy. Forma zatrudnienia, czyli umowa o pracę, również jest ważna, podobnie jak godziny pracy. Mniej istotne, ale nadal brane pod uwagę, są wcześniejsze doświadczenia zawodowe.

Respondenci uważają, że dla pracodawców, kluczowe przy wyborze kandydatów do pracy są doświadczenie zawodowe (49,3%) i poziom wykształcenia (45,6%). Specjalistyczne umiejętności i rodzaj ukończonej szkoły również są ważne (29,6% i 27,0%). Motywacja, staż pracy i wiek kandydatów są mniej istotne, choć nadal brane pod uwagę.

64,1% respondentów posiada zawód, w którym się kształciło lub który obecnie wykonuje, co wskazuje na ich kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Z drugiej strony, 35,9% uczestników nie ma wyuczonego zawodu.

Większość, czyli 54,3% ankietowanych, pozytywnie ocenia popyt na ich kwalifikacje zawodowe. Jednak 26,0% ma wątpliwości co do atrakcyjności ich zawodu na rynku pracy, a 16,8% nie jest pewnych czy ich zawód jest poszukiwany. Niewielka grupa (2,9%) nie szuka pracy w swoim wyuczonym zawodzie, co może odzwierciedlać zmiany zainteresowań zawodowych lub brak możliwości zatrudnienia w danej specjalizacji.

Analiza kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie ujawnia, że najczęściej posiadane kwalifikacje przez osoby bezrobotne to prawo jazdy (59,6%) oraz umiejętność obsługi komputera (49,6%). Kolejne istotne umiejętności to znajomość języków obcych (31,1%) oraz obsługa urządzeń biurowych (20,0%). Inne wymieniane kwalifikacje to obsługa kas fiskalnych (17,4%), metody sprzedaży (15,2%) oraz umiejętności budowlane (12,6%).

45,5% respondentów pozytywnie ocenia swoje kwalifikacje zawodowe, ale 27,8% ma wątpliwości co do ich przydatności na rynku pracy.

43,3% uważa, że ich wykształcenie jest przydatne lokalnie, podczas gdy 33,0% ma odmienne zdanie. Niepewność co do wartości własnego wykształcenia wyraża 23,7% badanych.

W analizie percepcji bezrobotnych na temat roli lokalnych szkół w powiecie ciechanowskim, większość (47,3%) pozytywnie ocenia system edukacyjny w kontekście przygotowania do rynku pracy, uważając, że lokalne placówki edukacyjne ułatwiają nabycie praktycznego wykształcenia. Z drugiej strony, 23,4% respondentów wyraża sceptycyzm co do efektywności szkół w tej roli. 29,3% badanych nie jest w stanie ocenić wpływu edukacji na swoje szanse zatrudnienia, co może być związane z długim czasem od zakończenia nauki.

Większość osób bezrobotnych (66,3%) jest gotowa do przekwalifikowania i otwarta na nabywanie nowych umiejętności, natomiast mniejsza grupa (17,6%) wyraża sceptycyzm wobec zmiany kwalifikacji, a 16,3% jest niepewnych w tej kwestii.

Większość zarejestrowanych osób bezrobotnych (64,8%) jest zainteresowana uczestnictwem w szkoleniach i kursach, co wskazuje na gotowość do doskonalenia lub zmiany kwalifikacji. Tymczasem 35,2% nie wyraża zainteresowania takim rozwojem, z przyczyn takich jak problemy zdrowotne, obowiązki rodzinne czy przekonanie o wystarczających kwalifikacjach.

Lokalizacja pracy jest istotnym czynnikiem aktywizacyjnym. 74,8% respondentów preferuje pracę blisko domu, a tylko 4,1% rozważa pracę w całym kraju, co pokazuje ograniczoną mobilność geograficzną. Emigracja zarobkowa jest opcją tylko dla 2,2% badanych, co podkreśla preferencję za pozostaniem w bliskiej okolicy.

Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie (71,5%) nie jest gotowa do pracy za granicą, z czego 50,0% zdecydowanie odrzuca tę możliwość. Z kolei, 5,2% wyraża zdecydowaną gotowość, a 5,9% jest raczej skłonne do pracy poza granicami kraju. Niemal jedna piąta (17,4%) nie jest pewna co do tej decyzji.

Osoby bezrobotne preferują krótkie dojazdy do pracy. Największa grupa (39,3%) akceptuje dojazdy trwające od 15 do 30 minut, a kolejne 20,7% preferuje dojazdy do 15 minut. Dłuższe dojazdy (30-45 minut i 45-60 minut) są akceptowalne dla odpowiednio 21,1% i 10,7% respondentów, a tylko 8,2% akceptuje dojazdy do pracy powyżej 60 minut.

Większość badanych osób bezrobotnych (70,7%) jest przeciwna zmianie miejsca zamieszkania, z czego 41,8% zdecydowanie się na to nie zgadza. Otwartych na przeprowadzkę ze względu na pracę jest tylko 14,1%, a 15,2% nie jest pewnych swojej decyzji. Wyniki te wskazują na znaczną niechęć do mobilności zarówno geograficznej, jak i do zmiany miejsca zamieszkania wśród osób bezrobotnych w powiecie ciechanowskim.

Badanie wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie wykazało bardzo wysokie zadowolenie z pracy urzędu, z 98,9% respondentów wyrażających pozytywną opinię. Tylko 1,1% badanych wyraziło niezadowolenie.

Większość bezrobotnych (59,6%) wyraża chęć korzystania z pośrednictwa pracy oferowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie, podkreślając aktywne poszukiwanie wsparcia w znalezieniu zatrudnienia. Szkolenia (23,7%) i pomoc doradcy zawodowego (21,9%) również cieszą się zainteresowaniem, wskazując na dążenie do rozwoju zawodowego. Staże (16,7%), dotacje na działalność gospodarczą (11,5%) oraz zasiłek dla bezrobotnych (9,3%) są kolejnymi popularnymi i oczekiwanymi formami wsparcia. Mniej popularne są dofinansowanie stanowisk pracy, bony na szkolenia i studia podyplomowe. 11,1% badanych nie jest zainteresowanych żadną formą pomocy, co może wskazywać na brak zainteresowania aktywizacją zawodową. Wyniki te świadczą o pozytywnym odbiorze pracy urzędu pracy oraz o różnorodnych oczekiwaniach osób bezrobotnych wobec oferowanych programów wsparcia.

Wnioski z badań pracodawców:

Przeprowadzone badania wśród osób pracodawców z terenu powiatu ciechanowskiego przynoszą następujące wnioski.

W latach 2019–2023 ponad połowa (52,0%) lokalnych pracodawców w powiecie ciechanowskim zatrudniła nowych pracowników. Z sektora publicznego nowych pracowników zatrudniło 75,0% firm, a z sektora prywatnego 50,5%. Największe przedsiębiorstwa (ponad 50 pracowników) zatrudniły nowych pracowników najczęściej (100%). W małych firmach (2-9 pracowników) odsetek ten wynosił 53,4%, a w średnich (10-49 pracowników) 81,4%. Pracodawcy, którzy nie zatrudnili nowych pracowników (48,0%), wskazywali na brak potrzeby zwiększenia zatrudnienia (71,9%), ograniczone fundusze (36,5%), stałą liczbę pracowników (24,0%), jednoosobową działalność (19,8%) oraz brak

wykwalfikowanych lub chętnych pracowników (16,8%). Pandemia Covid-19 wpłynęła na 9,4% tych firm, ograniczając ich działalność lub rekrutację.

W latach 2019–2023, 104 badane przedsiębiorstwa w powiecie ciechanowskim zatrudniły łącznie 455 nowych pracowników, głównie na stanowiska takie jak pracownik produkcji, pracownik fizyczny, sprzedawca, kierowca i pracownik biurowy. Sektor prywatny odnotował większe zatrudnienie (420 pracowników) niż sektor publiczny (35 pracowników). Średnia liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo była niższa w sektorze publicznym (3,9) niż prywatnym (4,4). Zależność popytu na pracę od wielkości przedsiębiorstwa była wyraźna: małe firmy (2-9 pracowników) przyjęły średnio 2,2 pracownika na przedsiębiorstwo, średnie firmy (10-49 pracowników) 4,8 pracownika, a największe firmy (50-249 pracowników) 23,7 pracownika.

W latach 2019–2023, głównym powodem zatrudniania nowych pracowników przez badane firmy była rotacja personelu (30,8%). To wskazuje na naturalne procesy zmian w zespołach, takie jak zmiany pracy, rezygnacje czy emerytury. Dobra sytuacja finansowa firmy była drugim najczęstszym powodem zatrudnienia (25,0%), sugerując stabilność finansową i możliwość inwestowania w nowe zasoby ludzkie. Inne istotne przyczyny to zwiększenie produkcji lub oferty usług (20,2%), nowe rynki zbytu (17,3%) oraz poszerzanie zakresu działalności (12,5%), co świadczy o rozwoju i ekspansji firm. Wzrost popytu na produkty/usługi (9,6%) i reorganizacja firmy (7,7%) również przyczyniły się do zatrudnienia nowych pracowników.

W przyszłym roku 90,0% pracodawców przewiduje utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia, 8,5% oczekuje wzrostu, a tylko 1,5% spodziewa się spadku, co wskazuje na optymistyczne prognozy dotyczące lokalnego rynku pracy.

W badaniu pracodawców z powiatu ciechanowskiego, 73,0% firm podniosło wynagrodzenia swoich pracowników w ostatnich 12 miesiącach, głównie z powodu wzrostu płacy minimalnej (64,4%) i chęci utrzymania pracowników (39,0%). Inflacja wpłynęła na decyzje

32,9% firm, a docenienie pracowników było istotne dla 20,5% pracodawców. Pozostałe 27,0% pracodawców utrzymało wynagrodzenia na tym samym poziomie.

80,0% badanych pracodawców z powiatu ciechanowskiego, wskazuje chęć do pracy jako najbardziej pożądaną cechę kandydatów. To pokazuje, że motywacja i zaangażowanie są kluczowe. Kompetencje miękkie są ważne dla 39,0% pracodawców, a prawo jazdy kat. B dla 28,0%, co podkreśla wartość mobilności pracowników. Umiejętności komunikacyjne i obsługa komputera są istotne dla 19,5%, a znajomość obsługi kas fiskalnych dla 16,0%.

77,0% firm zatrudnia pracowników do 30 lat, wskazując na preferencję młodszych pracowników, a 64,5% zatrudnia osoby powyżej 50 lat, doceniając doświadczenie starszych pracowników. Kobiety powracające po macierzyństwie są zatrudniane przez 23,0% firm, a emeryci przez 15,5%. Cudzoziemców zatrudnia 16,0%, a osoby z niepełnosprawnościami 6,0%. Najmniej, bo tylko 0,5% firm zatrudnia opiekunów osób niepełnosprawnych, co może wskazywać na bariery dla tej grupy na rynku pracy.

63,5% badanych pracodawców z powiatu ciechanowskiego, wyraziło zainteresowanie zatrudnieniem pracowników z różnych kategorii wiekowych i społecznych. Największe zainteresowanie (54,0%) dotyczy pracowników poniżej 30 roku życia, co może wynikać z ich dynamizmu i gotowości do nauki. Pracownicy powyżej 50 roku życia są atrakcyjni dla 45,5% badanych. Cudzoziemcy oraz kobiety wracające do pracy po macierzyństwie są pożądanymi przez 27,0% firm. Emeryci są atrakcyjni dla 21,0% pracodawców. Osoby z niepełnosprawnościami chciałoby zatrudnić 12,5% firm, a opiekunów osób niepełnosprawnych 5,5%. Tylko 36,5% pracodawców nie jest zainteresowanych zatrudnianiem osób z tych grup.

78,5% badanych firm nie zwalniało pracowników w latach 2019–2023, co wskazuje na stabilność zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach. Tylko 21,5% firm przyznało się do zwolnień, co może odzwierciedlać wyzwania takie jak restrukturyzacja, zmiany rynkowe czy wpływ pandemii. Łącznie 43 firmy zwolniły 124 pracowników, głównie na stanowiskach sprzedawcy, ochroniarzy, pracowników produkcji i biurowych. W sektorze prywatnym

odnotowano większą liczbę zwolnień (117 pracowników) niż w publicznym (7 pracowników), z średnią 3 zwolnienia na firmę w sektorze prywatnym i 1,4 w publicznym. Zwolnienia pracownicze okazały się zależne od wielkości przedsiębiorstwa, z największą liczbą zwolnień w dużych firmach (powyżej 50 pracowników), gdzie średnia liczba zwolnień wynosiła 10 na przedsiębiorstwo.

Najczęstszą przyczyną zwolnień (55,8%) było odejście pracownika na własne życzenie, co wskazuje na mobilność pracowników i możliwość znalezienia lepszych ofert pracy. Odejścia na emeryturę lub rentę stanowiły 46,5% zwolnień, odzwierciedlając naturalny cykl życia zawodowego. Pandemia COVID-19 była powodem dla 18,6% zwolnień, a naturalna restrukturyzacja kadr i zła sytuacja finansowa firmy miały wpływ na 16,3% i 14,0% przypadków. Zwolnienia z powodów związanych z pracownikiem (np. mała wydajność) stanowiły 14,0%. Mniej znaczące przyczyny, jak zmniejszenie działalności firmy czy zmiany technologiczne, odpowiadały za mniej niż 5% zwolnień.

W badaniu pracodawców z powiatu ciechanowskiego zidentyfikowano kluczowe zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. 37,5% pracodawców wskazuje na trudności w znalezieniu fachowców, co może oznaczać brak odpowiednich kwalifikacji lub rosnące wymagania stanowisk. 36,0% obawia się wzrostu oczekiwań płacowych pracowników, prawdopodobnie związanych z inflacją i wyższymi kosztami życia. 34,0% pracodawców uważa, że znalezienie pracowników będzie coraz trudniejsze, co może wskazywać na niedobór siły roboczej. Inflacja (24,0%) i wzrost cen (16,5%) również są postrzegane jako problemy. 23,5% respondentów przewiduje wzrost obciążeń płacowych i pozapłacowych, co może ograniczać możliwości rozwoju firm. Niepewność otoczenia biznesowego, w tym wpływ wojen i pandemii, jest dostrzegalna dla 13,0% pracodawców. Te wyniki wskazują na złożone wyzwania, przed którymi stoi lokalny rynek pracy, w tym brak kwalifikacji, wzrost kosztów i niepewność ekonomiczna.

75,0% badanych firm z powiatu ciechanowskiego wskazuje na duże trudności w rekrutacji pracowników, co świadczy o deficycie siły roboczej i braku kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami. 25,0% pracodawców nie doświadcza problemów z rekrutacją, co może

wskazywać na mniej specjalistyczne wymagania niektórych sektorów lub większą atrakcyjność niektórych firm.

Największym wyzwaniem w rekrutacji jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (56,7%) oraz doświadczeniem (44,0%). Wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (32,7%), niewystarczające kompetencje (16,7%), niechęć do pracy fizycznej (14,7%), niskie płace (13,3%), trudności z dojazdami (13,3%) i trudne warunki pracy (11,3%) są kolejnymi przeszkodami. Koszty pozapłacowe stanowią barierę dla 10,0% pracodawców. Wyniki te sugerują potrzebę działań wspierających zatrudnienie, takich jak promocja szkoleń zawodowych i programów stymulujących rynek pracy, oraz zmian w polityce wynagrodzeń i zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Główną strategią przeciwdziałającą trudnościom rekrutacyjnym jest oferowanie wyższych wynagrodzeń (60,7%). Inne stosowane metody to dodatkowe godziny pracy dla obecnych pracowników (38,0%), automatyzacja procesów (20,7%), zatrudnianie pracowników z Ukrainy (13,3%) oraz współpraca ze szkołami zawodowymi (11,3%). Rekrutacja emerytów (9,3%) i innych obcokrajowców (6,0%) wskazuje na otwartość na różnorodność i wykorzystanie doświadczenia starszych pracowników. 23,0% pracodawców nie podejmuje działań ograniczających rezygnacje pracowników, co może wskazywać na brak propracowniczej polityki.

W celu zatrzymania pracowników, najpopularniejszą strategią jest zwiększenie wynagrodzenia (53%), a następnie wprowadzenie premii (42,5%), elastycznych godzin pracy (18,0%) i benefitów pozapłacowych (15,5%). Dofinansowanie edukacji (9,5%), ścieżki kariery (7,0%), praca zdalna (5,5%) i programy równowagi życia zawodowego i prywatnego (3,0%) są mniej powszechne.

Analiza odpowiedzi pracodawców z powiatu ciechanowskiego wskazuje na pozytywne nastawienie do potencjału osób powyżej 50. roku życia w uzupełnianiu deficytów kadrowych. 78,0% respondentów pozytywnie ocenia możliwość zatrudnienia starszych pracowników, co może odzwierciedlać uznawanie ich doświadczenia i umiejętności. Jednak 22,0% wyraża

wątpliwości co do tej możliwości. W przypadku zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, opinie są podzielone: 47,0% pracodawców jest otwartych na takie rozwiązanie, podczas gdy 53,0% nie jest zainteresowanych. To może odzwierciedlać obawy związane z wydajnością, adaptacją i znajomością nowoczesnych technologii u starszych pracowników.

Większość pracodawców z powiatu ciechanowskiego (88,5%) uważa, że ich pracownicy mają wystarczające kompetencje, co wskazuje na ogólną satysfakcję z poziomu umiejętności zatrudnionych osób. Jednocześnie 79,0% firm inwestuje w rozwój kompetencji pracowników poprzez szkolenia, kursy czy studia, co świadczy o zainteresowaniu rozwojem kapitału ludzkiego i długoterminowej strategii budowania kompetencji. Tylko 21,0% przedsiębiorstw nie inwestuje w rozwój umiejętności swoich pracowników.

43,0% badanych firm jest zainteresowanych automatyzacją procesów, z czego 37,2% już wdraża automatyzację lub planuje ją wdrożyć, a 25,6% jest zainteresowanych, ale obecnie nie planuje wdrożeń. Z drugiej strony, większość firm (57,0%) nie interesuje się automatyzacją, co może wynikać z charakteru działalności lub wielkości firmy.

Łącznie blisko połowa badanych pracodawców – 48,0% uważa, że lokalne szkoły w pewnym stopniu ułatwiają znalezienie pracy dla swoich absolwentów. Część pracodawców dostrzega wartość edukacji lokalnej w kontekście przygotowania młodych osób do rynku pracy.

Łącznie 52,5% badanych pracodawców uważa, że kierunki kształcenia oferowane przez szkoły w powiecie ciechanowskim są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Zbliżona grupa badanych pracodawców – łącznie 47,5% wyraziła wątpliwości co do tego dopasowania.

Większość pracodawców (57,5%) ocenia przygotowanie absolwentów pozytywnie, co sugeruje, że oferta szkół odpowiada na potrzeby rynku pracy, dostarczając kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi. Należy jednak zauważyć, że duża grupa pracodawców (42,5%) ma negatywne zdanie na ten temat, co może wskazywać na luki w kształceniu lub na niewystarczające dopasowanie kompetencji uczniów do konkretnych wymagań pracodawców.

Pracodawcy wykazują duże zainteresowanie różnymi usługami oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie. Największy odsetek chciałby współpracować w zakresie pośrednictwa pracy (41,0%), pomagając w znalezieniu pracowników. Kolejną popularną usługą jest wyposażanie lub doposażanie miejsc pracy (26,0%), aby uczynić je bardziej atrakcyjnymi i wydajnymi. Około 17,5% pracodawców chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia pracowników za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz programie staży. Unijne pośrednictwo pracy EURES jest interesujące dla 13,0% badanych pracodawców, a trójstronne umowy szkoleniowe dla 9,5%. Pozostałe usługi, takie jak poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców (4,0%) i prace interwencyjne (2,5%), są mniej popularne wśród pracodawców.

Część badanych pracodawców – 27,0% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie i nie jest zainteresowanych współpracą. Może to wynikać z różnych przyczyn - od nieznamomości oferowanych usług, przez negatywne doświadczenia z przeszłości, brak potrzeby dodatkowego wsparcia.

Spis rysunków:

Rysunek 1. Mapa powiatu ciechanowskiego.	13
Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu ciechanowskiego w latach 2016 – 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	16
Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	18
Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) powiecie ciechanowskim w latach 2016-2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	20
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych powiecie ciechanowskim na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	24
Rysunek 6. Stopa bezrobocia powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	57
Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).	58
Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	60
Rysunek 10. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2022 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).	63
Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wieku na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	65
Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wykształcenia na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	67
Rysunek 16. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według stażu pracy na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	69

Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=270, w%)	86
Rysunek 19. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=270, w%)	87
Rysunek 20. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=270, w%)	88
Rysunek 21. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=270, w%)	89
Rysunek 22. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. (N=270, w%)	90
Rysunek 23. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)	93
Rysunek 24. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)	95
Rysunek 25. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)	95
Rysunek 26. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=270, w%)	97
Rysunek 27. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=13, w%)	98
Rysunek 28. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=270, w%)	101
Rysunek 29. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=270, w%).	104
Rysunek 30. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie? (N=270, w%)	106
Rysunek 31. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=270, w%)	109
Rysunek 32. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=270, w%)	112
Rysunek 33. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.	114
Rysunek 34. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=270, w%).	116
Rysunek 35. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=270, w%)	118
Rysunek 36. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=107, w%)	119
Rysunek 37. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=270, w%)	121

Rysunek 38. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=270, w%)	123
Rysunek 39. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=270, w%).....	124
Rysunek 40. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=270, w%)	126
Rysunek 41. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=270, w%)	128
Rysunek 42. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=270, w%).....	129
Rysunek 43. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=270, w%).....	131
Rysunek 44. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=270, w%).	133
Rysunek 45. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=270, w%)	134
Rysunek 46. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=270, w%)	136
Rysunek 47. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=270, w%)	137
Rysunek 48. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=270, w%).	139
Rysunek 49. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%).....	143
Rysunek 50. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	144
Rysunek 51. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	145
Rysunek 52 Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)	147
Rysunek 53. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie w okresie od 2020 roku 2023 roku. (N=219, w%)	156

Rysunek 54. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%).....	158
Rysunek 55. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).....	161
Rysunek 56. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=232, w%).....	163
Rysunek 57. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	168
Rysunek 58. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)	170
Rysunek 59. Czy w okresie od stycznia 2020 roku do 2023 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%).....	171
Rysunek 60. Powody zwolnień pracowników. (N=107, w%).....	176
Rysunek 61. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)	180
Rysunek 62. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=280, w%) ..	183
Rysunek 63. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=280, w%).....	185
Rysunek 64. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)...	188
Rysunek 65. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%)	190
Rysunek 66. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).....	191
Rysunek 67. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).....	193
Rysunek 68. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).....	194
Rysunek 69. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)	195
Rysunek 70. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=199, w%)	196

Rysunek 71. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie ciechanowskim? (N=200, w%)198

Rysunek 72. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu ciechanowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)200

Rysunek 73. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie ciechanowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)201

Rysunek 74. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)203

Spis tabel:

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu ciechanowskiego. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	13
Tabela 2. Charakterystyka demograficzna Gmin powiatu ciechanowskiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	15
Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	16
Tabela 4. Ludność powiatu ciechanowskiego oraz województwa mazowieckiego według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	17
Tabela 5. Udział procentowy ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego – stan na koniec grudnia 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	18
Tabela 7. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie ciechanowskim w latach 2035-2045. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	21
Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa mazowieckiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	24
Tabela 9. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa mazowieckiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	26
Tabela 10. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu ciechanowskiego na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	27
Tabela 11. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2022 r. w powiecie ciechanowskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	28
Tabela 12. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu ciechanowskiego w	

latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	28
Tabela 13. Branże i liczba podmiotów w powiecie ciechanowskim na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	30
Tabela 16. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022 (w tysiącach złotych).....	44
Tabela 17. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych).....	45
Tabela 18. Stopa bezrobocia w powiatach województwa mazowieckiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	55
Tabela 19. Stopa bezrobocia powiecie ciechanowskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	57
Tabela 20. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	58
Tabela 21. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	60
Tabela 23. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie ciechanowskim w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)	61
Tabela 24. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).	64
Tabela 26. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wieku w latach latach 2016 –2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie)	65
Tabela 28. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	67

Tabela 30. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu ciechanowskiego według stażu pracy w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	69
Tabela 32. Struktura bezrobotnych mieszkańców Powiatu ciechanowskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie).....	71
Tabela 33. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=270, w%) ...	86
Tabela 34. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=270, w%)	87
Tabela 35. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=270, w%)	88
Tabela 36. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=270, w%)	89
Tabela 37. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. (N=270, w%)	90
Tabela 38. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=270, w%)	91
Tabela 39. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Ciechanowie. (N=270, w%)	93
Tabela 40. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=270, w%)	97
Tabela 41. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%)	99
Tabela 42. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=270, w%).....	101
Tabela 43. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=270, w%)	104
Tabela 44. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie? (N=270, w%).....	107
Tabela 45. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=270, w%).....	109
Tabela 46. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=270, w%)	112
Tabela 47. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	114
Tabela 48. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=270, w%)	116
Tabela 49. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=270, w%)	118
Tabela 50. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=107, w%).....	120

Tabela 51. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=270, w%) ..	122
Tabela 52. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=270, w%)	123
Tabela 53. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=270, w%).....	125
Tabela 54. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=270, w%)	126
Tabela 55. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=270, w%).....	128
Tabela 56. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=270, w%).....	129
Tabela 57. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.	130
Tabela 58. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=270, w%).....	132
Tabela 59. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=270, w%).	133
Tabela 60. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=270, w%)	135
Tabela 61. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=270, w%)	136
Tabela 62. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=270, w%).	137
Tabela 63. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=270, w%).....	140
Tabela 64. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)	143
Tabela 65. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	144
Tabela 66. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	145
Tabela 67. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=200, w%)	146
Tabela 68. Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)	147

Tabela 69. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w latach 2020 – 2030. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)	148
Tabela 70. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=181, w%).....	150
Tabela 71. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.	151
Tabela 72. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.	153
Tabela 73. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.	154
Tabela 74. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku (N=219, w%).....	156
Tabela 75. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%).....	158
Tabela 76. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.	159
Tabela 77. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.	159
Tabela 78. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).....	161
Tabela 79. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=232, w%).....	163
Tabela 80. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=200, w%)	166
Tabela 81. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	168
Tabela 82. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)	170
Tabela 83. Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)	172
Tabela 84. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.....	172
Tabela 85. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.	173
Tabela 86. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.	174
Tabela 87. Powody zwolnień pracowników. (N=107, w%)	176
Tabela 88. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=200, w%)	178

Tabela 89. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)	181
Tabela 90. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=280, w%) ..	183
Tabela 91. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=280 w%)	185
Tabela 92. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)	188
Tabela 93. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%)	190
Tabela 94. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%)	192
Tabela 95. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%)	193
Tabela 96. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%)	194
Tabela 97. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)	196
Tabela 98. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=199, w%)	197
Tabela 99. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie ciechanowskim? (N=200, w%)	198
Tabela 100. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu ciechanowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)	200
Tabela 101. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie ciechanowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)	201
Tabela 102. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)	203

Aneks – kwestionariusze badawcze:



ANKIETA

Badania osób bezrobotnych - badanie podaży pracy.

1) Z jakiego powodu zarejestrował się Pan/Pani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	<input type="checkbox"/>	Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	<input type="checkbox"/>
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Ciechanowie (min. szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony itd.).	<input type="checkbox"/>	Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	<input type="checkbox"/>
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	<input type="checkbox"/>	Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	<input type="checkbox"/>
Utrata pracy z powodu pandemii COVID – 19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy.	<input type="checkbox"/>	Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	<input type="checkbox"/>
Wojna na Ukrainie	<input type="checkbox"/>	Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	<input type="checkbox"/>
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	<input type="checkbox"/>	Inne powody/przyczyny – jakie.....	<input type="checkbox"/>

2) Jakie są Pana/Pani główne źródła utrzymania? (proszę wskazać wszystkie źródła utrzymania)

Zasiłek dla bezrobotnych	<input type="checkbox"/>	Oszczędności	<input type="checkbox"/>
Prace dorywcze	<input type="checkbox"/>	Nie mam żadnych źródeł utrzymania	<input type="checkbox"/>
Renta	<input type="checkbox"/>	Inne świadczenia	<input type="checkbox"/>
Jestem na utrzymaniu rodziców	<input type="checkbox"/>	Inne źródła – jakie?.....	<input type="checkbox"/>
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	<input type="checkbox"/>		

3) Czy jest Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- Tak – przejście do pytania 5
 Nie

4) Dlaczego nie jest Pan/Pani gotowy do podjęcia zatrudnienia? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

Nauka		Zły stan zdrowia	
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną		Brak chęci do podjęcia pracy	
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)		Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych		Inne powody – jakie	

5) Jakie są Pani/Pana zdaniem najważniejsze bariery i trudności w poruszaniu się na rynku pracy? Dlaczego nie może Pan/Pani znaleźć zatrudnienia? (proszę wskazać maksymalnie pięć odpowiedzi)

Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień		Nieznajomość języków obcych	
Nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie		Wiek	
Sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi)		Płeć	
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność		Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych		Długi czas pozostawania w bezrobociu	
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy		Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	
Brak znajomości i kontaktów		Problemy z dojazdem do pracy	
Brak doświadczenia i stażu pracy		Niskie płace	
Brak ofert pracy na lokalnym rynku		Zbyt duże wymagania pracodawców	
Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie		Brak potrzeby pracy	
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji		Inne przyczyny – jakie:	

6) Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji		Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	
Zdobycie doświadczenia zawodowego		Wyjazd za granicę	
Zmiana miejsca zamieszkania		Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną		Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	
Posiadanie własnego środka transportu		Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego		Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat		Inne, jakie	
Elastyczne formy zatrudnienia		Żadne z powyższych	

7) Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie		Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów		Zwrot kosztów dojazdu	
Pomoc doradcy zawodowego		Inne, jakie	
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną		Żadne z powyższych	

8) W jaki sposób próbuje Pan/Pani znaleźć zatrudnienie? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

Za pośrednictwem urzędu pracy		Znajomości kontakty	
Osobiste wizyty w zakładach pracy		Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	
Targi pracy		Wyjazd za granicę	
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące prace		Nie szukam pracy	
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej		Inne sposoby - jakie?.....	
Ogłoszenia w gazetach			

9) Jakiego wynagrodzenia Pan/Pani oczekuje? zł

10) Jakie ma Pani/Pan pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy? (proszę wskazać maksymalnie pięć odpowiedzi)

Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia		Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	
Zwrot kosztów dojazdu do pracy		Żłobek/przedszkole zakładowe	
Organizacja dojazdu do pracy		Elastyczne godziny pracy	
Ciepły posiłek w pracy		Możliwość pracy zdalnej	
		Inne oczekiwania - jakie?.....	

11) Co ma decydujące znaczenie przy wyborze pracy / stanowiska pracy? (proszę o ocenę każdej odpowiedzi w skali od 1 do 5 gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze)

Wysokość wynagrodzenia	
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	
Forma zatrudnienia	
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	

Wcześniejsze doświadczenia zawodowe
 Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji
 Godziny pracy

12) Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi).

Poziomem wykształcenia	<input type="checkbox"/>	Płcią	<input type="checkbox"/>
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	<input type="checkbox"/>	Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	<input type="checkbox"/>
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	<input type="checkbox"/>	Stażem pracy	<input type="checkbox"/>
Umiejętnościami	<input type="checkbox"/>	Posiadanymi kompetencjami	<input type="checkbox"/>
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	<input type="checkbox"/>	Uprawnienia / kwalifikacje	<input type="checkbox"/>
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	<input type="checkbox"/>	Znajomością języków obcych	<input type="checkbox"/>
Wiekami	<input type="checkbox"/>	Inne – jakie.....	<input type="checkbox"/>

13) Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- Tak – jaki zawód Pan/Pani posiada.....
 Nie – **przejdźcie do pytania 15**

14) Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- zdecydowanie nie raczej nie raczej tak zdecydowanie tak nie potrafię ocenić
 nie szukam pracy w tym zawodzie

15) Jakie umiejętności / kwalifikacje zawodowe posiada Pan/Pani? (proszę o wskazanie wszystkich, które Pan/Pani posiada)

- Znajomość języków obcych – jaki język/jakie języki

 W jakim stopniu (podstawowy, dobry, bardzo dobry)
 Prawo jazdy – jaka kategoria
 Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem - jakie.....
 Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych
 Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów
 Umiejętność obsługi komputera
 Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej
 Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
 Obsługa wózków widłowych
 Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)
 Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)
 Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)
 Obsługa sprzętu ciężkiego
 Umiejętności spawalnicze - jakie (metoda).....
 Inne uprawnienia / kwalifikacje jakie.....

16) Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy pozwalają obecnie na znalezienie pracy w powiecie ciechanowskim? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

zdecydowanie nie raczej nie raczej tak zdecydowanie tak nie potrafię ocenić

17) Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

zdecydowanie nie raczej nie raczej tak zdecydowanie tak nie potrafię ocenić

18) Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

zdecydowanie nie raczej nie raczej tak zdecydowanie tak nie potrafię ocenić

19) Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

zdecydowanie nie raczej nie raczej tak zdecydowanie tak nie potrafię ocenić

20) Czy chciał(a)by Pan/Pani uczestniczyć w szkoleniach i kursach w celu nabywania lub aktualizowania kwalifikacji i uprawnień zawodowych? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

Tak

Nie

dłaczego.....

.....

Przejdźcie do pytania 22

21) W jakim kursie/ szkoleniu/ studiach podyplomowych chciał(a)by Pan/Pani uczestniczyć?

--

22) Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

W miejscowości stałego zamieszkania	<input type="checkbox"/>	Na terenie całego kraju	<input type="checkbox"/>
W innej miejscowości na terenie województwa mazowieckiego	<input type="checkbox"/>	Za granicą	<input type="checkbox"/>

23) Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

Zdecydowanie tak	<input type="checkbox"/>	Raczej nie przejdźcie do pytania 25	<input type="checkbox"/>
Raczej tak	<input type="checkbox"/>	Zdecydowanie nie przejdźcie do pytania 25	<input type="checkbox"/>
Trudno powiedzieć / nie wiem - przejdźcie do pytania 25	<input type="checkbox"/>		

24) Do jakiego kraju rozważał/a Pan/Pani wyjazd zarobkowy? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

- 1
- 2
- 3

25) Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłon(a)y zaakceptować? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

Do 15 minut		Od 45 do 60 minut	
Od 15 do 30 minut		Powyżej 60 minut	
Od 30 do 45 minut			

26) Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

Zdecydowanie tak		Raczej nie	
Raczej tak		Zdecydowanie nie	
Trudno powiedzieć / nie wiem			

27) Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (proszę wskazać jedną odpowiedź)

- Tak
- Nie - dlaczego nie jest Pan/Pani zadowolona z dotychczasowego wsparcia ze strony urzędu pracy

28) Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

pośrednictwo pracy		dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	
pomoc doradcy zawodowego		zatrudnienie w ramach dofinansowanych stanowisk pracy	
zasilek dla bezrobotnych		studia podyplomowe	
staż u pracodawcy		bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	
szkolenia		nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	

METRYCZKA Zakreślić prawidłową odpowiedź

Płeć

(1) Kobieta, (2) Mężczyzna

Wiek

(1) do 25 lat (2) od 26 do 30 lat (3) od 31 do 44 lat (4) od 45 do 50 lat (5) powyżej 50 lat

Miejsce zamieszkania

(1) Miasto Ciechanów (2) gmina Ciechanów (3) gmina miasto i gmina Głinojeck (4) gmina Gołymin-Ośrodek (5) gmina Grudusk (6) gmina Ojrzeń (7) gmina Opinogóra Górna (8) gmina Regimin (9) gmina Sońsk

Jak długo jest Pani/Pan zarejestrowany/zarejestrowana w PUP?

(1) do 6 miesięcy (2) od 6 miesięcy do 12 miesięcy (3) od 12 miesięcy do 24 miesięcy (4) powyżej 24 miesięcy

Wykształcenie

(1) Gimnazjalne lub poniżej (2) Zasadnicze zawodowe (3) Średnie zawodowe (4) Średnie ogólnokształcące (5) Policealne i pomaturalne (6) Wyższe

Jesteś osobą? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- do 30 roku życia
- powyżej 50 roku życia
- długotrwale bezrobotną
- niepełnosprawną
- bez kwalifikacji zawodowych
- bez doświadczenia zawodowego
- posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
- powracającą do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka
- opiekującą się osobami zależnymi
- będąca dłużnikiem alimentacyjnym
- powracającą z zagranicy
- samotną matką/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18



ANKIETA

Badania pracodawców – badanie popytu na pracę w powiecie ciechanowskim

1) **Czy w latach 2019 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników?**

- Tak
- Nie – (dlaczego..... przejście do pytania 4

2) **Ilu pracowników i na jakich stanowiskach zatrudnili Państwo w tym okresie?**

L.p.	Stanowisko / zawód	Liczba pracowników

3) **Proszę podać, jakie były najważniejsze powody zatrudniania nowych pracowników w Państwa firmie w tym okresie? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.**

- Zwiększenie produkcji/poszerzenie wachlarza usług
- Pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji
- Reorganizacja firmy
- Dobra sytuacja finansowa firmy
- Poszerzanie zakresu działalności firmy
- Zmiana lokalizacji firmy
- Rotacja pracowników w firmie
- Zmiana profilu działalności firmy

- Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów
- Rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)
- Wzrost popytu na produkty/usługi firmy
- Możliwość pozyskania środków finansowanych na zatrudnienie pracownika
- Inne przyczyny – jakie.....

4) Czy Państwa zdaniem w kolejnych 12 miesiącach w Państwa firmie wystąpi wzrost, redukcja czy utrzymanie poziomu zatrudnienia na obecnym poziomie?

- Wzrost zatrudnienia – (szacunkowy wzrost zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry w %
- Spadek zatrudnienia – (szacunkowy spadek zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry w %
- Utrzymanie poziomu zatrudnienia – przejście do pytania 7

5) Jeśli wystąpi wzrost zatrudnienia w Państwa firmie, to na jakich stanowiskach pracy, w jakich zawodach lub w jakich obszarach działania przedsiębiorstwa.

L.p.	Stanowisko / zawód	Liczba pracowników

6) Jeśli wystąpi spadek zatrudnienia w Państwa firmie, to na jakich stanowiskach pracy, w jakich zawodach lub w jakich obszarach działania przedsiębiorstwa.

L.p.	Stanowisko / zawód	Liczba pracowników

7) Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi.

- utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników w ostatnim roku.
- podwyższyliśmy pensje pracowników
- obniżyliśmy pensje pracowników – dlaczego obniżyli Państwo poziom wynagrodzeń pracowników.....

8) Jeśli Państwa firma zwiększyła poziom wynagrodzeń to dlaczego? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- wzrost płacy minimalnej
- presja / oczekiwania pracowników
- chęć utrzymania pracowników
- chęć docenienia pracowników
- rosnąca inflacja
- zmiany podatkowe

9) Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w Państwa firmie? Jakie umiejętności są przez Państwa szczególnie cenione? Proszę o wskazanie 5 najważniejszych kwalifikacji dla każdej z kategorii pracowników.

Znajomość języków obcych	
Prawo jazdy kat B	
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	
Umiejętność obsługi komputera	
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	
Obsługa wózków widłowych	
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	
Umiejętności spawalnicze	
Inne – jakie	
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	

Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	
Chęci do pracy	

10) Czy zatrudniają Państwo pracowników z poniższych kategorii? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi dla każdej kategorii.

	Tak	Nie
Pracownicy w wieku do 30 lat		
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat		
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka		
Emeryci		
Cudzoziemcy		
Osoby z niepełnosprawnością		
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu Za życiem)		

11) Czy byliby Państwo zainteresowani zatrudnieniem następującej kategorii pracowników? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi dla każdej kategorii.

	Tak	Nie
Pracownicy w wieku do 30 lat		
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat		
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka		
Emeryci		
Cudzoziemcy		
Osoby z niepełnosprawnością		
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu Za życiem)		

12) Czy w latach 2019 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników?

- Tak – ilu pracowników.....?
- Nie – przejście do pytania 15

13) Jeśli zwalniali Państwo pracowników w tym okresie to w jakich zawodach na jakich stanowiskach?

L.p.	Stanowisko / zawód	Liczba pracowników

14) Proszę podać, jakie były i są najważniejsze przyczyny zwolnień w Państwa firmie w tym okresie? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- Zmniejszanie zakresu działalności firmy
- Zła sytuacja finansowa firmy
- Naturalna restrukturyzacja kadr
- Utrata rynków zbytu
- Reorganizacja stanowisk pracy
- Zmiana przepisów prawa
- Skutki związane z pandemią COVID-19
- Wojna na Ukrainie
- Zmiana lokalizacji firmy
- Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków)
- Odejście pracownika na emeryturę lub rentę
- Odejście na życzenie pracownika
- Zwolnienia dyscyplinarne
- Zmiana profilu działalności firmy
- Zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników
- Spadek popytu na produkty/usługi firmy

- Inne przyczyny

15) Które, z zagrożeń Pani/Pana zdaniem będą najbardziej odczuwalne na lokalnym rynku pracy w kolejnych latach? Proszę o wskazanie maksymalnie 5 odpowiedzi.

- Coraz trudniej będzie znaleźć pracowników
- Trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy
- Dużo osób wyjedzie za granicę
- Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe
- Zwiększą się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców
- Zwiększy się liczba obcokrajowców na rynku pracy
- Zmniejszy się jakość pracy świadczonej przez pracowników
- Zwiększą się koszty rekrutacji pracowników
- Niepewność otoczenia biznesowego (wojna, pandemia)
- Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej
- Niedostępność produktów
- Wzrost cen
- Inflacja
- Wprowadzenie oszczędności w firmie kosztem redukcji etatów
- Wzrost bezrobocia
- Kryzys gospodarczy
- Wzrost kosztów produkcji, usług
- Inne jakie.....

16) Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi.

- Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu – przejście do pytania 19
- Raczej łatwo – przejście do pytania 19
- Raczej trudno
- Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników

17) Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem
- Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie
- Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę
- Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów
- Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców

- Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia
- Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy
- Wysokie koszty zapewnienia opieki nad dziećmi
- Trudne warunki pracy
- Zbyt duża pomoc społeczna państwa
- Niewystarczające kompetencje
- Niedopasowanie kompetencji
- Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji
- Kandydaci, którym została przedstawiona oferta pracy rezygnują, bo w tym czasie otrzymali lepszą ofertę
- Kandydaci nie chcą pracować na stanowisku pracownik fizyczny
- Inne, podać jakie?.....

18) Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- Oferujemy wyższe wynagrodzenia
- Współpracujemy z agencjami pracy
- Proponujemy obecnym pracownikom dodatkowe godziny pracy
- Zatrudniamy pracowników z Ukrainy
- Zatrudniamy obcokrajowców (innych niż z Ukrainy)
- Współpracujemy ze szkołami zawodowymi w regionie
- Wprowadzamy automatyzację wybranych procesów
- W większym stopniu rekrutujemy pracowników w wieku emerytalnym i emerytów
- Współpracujemy z innymi pracodawcami (job sharing)
- Ograniczamy realizację zamówień/zleceń/kontraktów
- Inne sposoby – jakie.....

19) Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- Zwiększenie wynagrodzenia
- Wprowadzenie premii za pracę
- Dofinansowanie edukacji
- Umożliwienie pracy z domu
- Wprowadzenie benefitów pozapłacowych
- Wprowadzenie ścieżek kariery
- Wprowadzenie elastycznych godzin pracy
- Wprowadzenie programów pracowniczych, które umożliwią zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

- Wprowadzenie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej
- Finansowanie relokacji pracowników
- Wprowadzenie programów emerytalnych
- Inne – jakie.....
- Nie mamy sprecyzowanych planów

20) Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

21) Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

22) Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie mają wystarczające kompetencje
- Raczej mają wystarczające kompetencje
- Raczej nie mają wystarczających kompetencji
- Zdecydowanie nie mają wystarczających kompetencji

23) Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Tak
- Nie – dlaczego.....

24) Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i jest obecnie wdrażana
- Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i planujemy jej wdrożenie

- Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia
- Automatyzacja nie interesuje naszej firmy

25) Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie ciechanowskim? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam wiedzy na ten temat

26) Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane w powiecie ciechanowskim są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

27) Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie ciechanowskim do świadczenia przyszłej pracy? Proszę o wskazanie 1 odpowiedzi

- Pozytywnie
- Negatywnie

28) Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie chciałoby Państwo skorzystać? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.

- poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców
- pośrednictwo pracy
- unijne pośrednictwo pracy EURES
- staże
- trójstronne umowy szkoleniowe

- prace interwencyjne
- wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy - KFS
- inne – jakie.....
- nie jesteśmy zainteresowani współpracą.

METRYCZKA

Lokalizacja przedsiębiorstwa

(2) Miasto Ciechanów **(2)** gmina Ciechanów **(3)** gmina miasto i gmina Gliniojeck **(4)** gmina Gołymin-Ośrodek **(5)** gmina Grudusk **(6)** gmina Ojrzeń **(7)** gmina Opinogóra Górna **(8)** gmina Regimin **(9)** gmina Sońsk

Jaka jest forma własności przedsiębiorstwa?

(1) publiczna **(2)** prywatna

Branża:

- Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie
- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe
- Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Sekcja F – Budownictwo
- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa
- Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Sekcja J – Informacja i komunikacja
- Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne

- Sekcja P – Edukacja
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- Sekcja S – Pozostała działalność usługowa
- Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne

Wielkość zatrudnienia

samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników) (2) od 1 do 9 pracowników (3) od 10 do 49 pracowników (4) od 50 do 249 pracowników (5) powyżej 250 pracowników (6) powyżej 1000