



ANALIZA POTRZEB LOKALNEGO RYNKU PRACY W POWIECIE CIECHANOWSKIM W LATACH 2019 – 2023

Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy w powiecie ciechanowskim w latach 2019 –2023 obejmuje kompleksową analizę lokalnego rynku pracy. Składa się z trzech części: analizy danych statystycznych, ankiet przeprowadzonych wśród 270 bezrobotnych oraz 200 pracodawców. Raport przedstawia relacje między pracodawcami, bezrobotnymi i urzędem pracy, prezentując szczegółowy profil powiatu ciechanowskiego, w tym w zakresie: gospodarki, edukacji, demografii i bezrobocia.

- Badania przeprowadzone wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie ujawniają, że głównym powodem ich rejestracji jest poszukiwanie zatrudnienia i otrzymywanie ofert pracy, co dotyczy 67,0% respondentów. Dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego jest również istotnym motywem dla 47,0% bezrobotnych, a 28,5% rejestruje się w celu skorzystania z narzędzi i usług urzędu, takich jak szkolenia czy kursy zawodowe.
- Wśród źródeł utrzymania osób bezrobotnych dominuje wynagrodzenie partnera (28,1%), a następnie prace dorywcze (25,9%) oraz zasiłek dla bezrobotnych (18,5%).
- 77,0% zarejestrowanych osób bezrobotnych jest gotowych do podjęcia pracy, co świadczy o wysokim potencjale aktywizacji zawodowej wśród mieszkańców. Niemniej jednak, istnieje grupa 23,0%, która wskazuje na bariery uniemożliwiające im podjęcie zatrudnienia, takie jak opieka nad osobami zależnymi, problemy zdrowotne, obawa przed utratą świadczeń socjalnych, a także wystarczające wsparcie finansowe z innych źródeł.
- Brak aktualnych kwalifikacji oraz niedostosowanie do rynkowych wymagań są głównymi barierami w powrocie na rynek pracy, co doświadcza odpowiednio 38,9% i 37,0% respondentów. Problemy rodzinne, takie jak opieka nad bliskimi, stanowią trudność dla 21,9% badanych, a inne wyzwania obejmują wiek, barierę językową, brak doświadczenia oraz ograniczenia zdrowotne.
- Zdaniem osób bezrobotnych kluczowe dla zwiększenia szans na rynku pracy jest możliwość przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji (31,1%), zdobycie doświadczenia zawodowego (24,8%) oraz zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia (21,1%).
- W metodach poszukiwania pracy dominują usługi urzędu pracy (62,2%) i Internet (59,3%), co podkreśla rolę publicznych służb zatrudnienia oraz cyfryzacji w procesie poszukiwania pracy.



- Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie oczekują przeciętnie wynagrodzenia netto na poziomie 3 528 zł, przy czym kobiety oczekują nieco mniej (3 479 zł), a mężczyźni nieco więcej (3 578 zł). Oprócz wynagrodzenia, istotne są również pozapłacowe korzyści, takie jak pakiety okołopłacowe, szkolenia, elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy zdalnej.
- Respondenci wskazują, że najważniejszymi czynnikami przy wyborze miejsca pracy są wysokość wynagrodzenia, odległość od domu, charakter pracy, forma zatrudnienia oraz godziny pracy.
- Większość osób bezrobotnych (66,3%) jest gotowa do przekwalifikowania i otwarta na nabywanie nowych umiejętności, a zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach wyraża 64,8% badanych osób bezrobotnych.
- 74,8% respondentów preferuje pracę blisko domu. Większość osób bezrobotnych (71,5%) nie jest gotowa do pracy za granicą. Respondenci preferują krótkie dojazdy do pracy i większość (70,7%) jest przeciwna zmianie miejsca zamieszkania ze względu na pracę.
- Wśród badanych osób bezrobotnych odnotowano bardzo wysokie zadowolenie z pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie, z 98,9% respondentów wyrażających pozytywną opinię. Większość badanych (59,6%) jest chętna do korzystania z pośrednictwa pracy oferowanego przez urząd, a szkolenia i pomoc doradcy zawodowego także cieszą się zainteresowaniem.
- Badania przeprowadzone wśród pracodawców z powiatu ciechanowskiego także dostarczają szczegółowego wglądu w lokalny rynek pracy, ukazując zarówno tendencje zatrudnienia, jak i wyzwania, przed którymi stoją pracodawcy.
- W latach 2019 – 2023 znacząca liczba pracodawców, czyli 52,0%, zdecydowała się na zatrudnienie nowych pracowników. Szczególnie aktywne w tym zakresie były największe przedsiębiorstwa, gdzie każda firma zatrudniła nowych pracowników. W sektorze publicznym zatrudnienie nowych pracowników nastąpiło w 75,0% firm, podczas gdy w sektorze prywatnym odsetek ten wynosił 50,5%. Małe firmy (zatrudniające 2-9 pracowników) wykazywały się mniejszą aktywnością zatrudnieniową, z 53,4% z nich zatrudniających nowych pracowników, w porównaniu do średnich firm (10-49 pracowników), gdzie odsetek ten wynosił 81,4%.
- Pracodawcy, którzy nie zatrudnili nowych pracowników, w większości przypadków (71,9%) wskazywali na brak potrzeby zwiększenia zatrudnienia. Inne przyczyny to ograniczone fundusze (36,5%), stała liczba pracowników (24,0%), prowadzenie jednoosobowej działalności (19,8%) oraz brak dostępnych wykwalifikowanych lub chętnych pracowników (16,8%).



- Rotacja personelu była głównym powodem zatrudnienia nowych pracowników (30,8%), co wskazuje na naturalne zmiany w zespołach pracowniczych. Inne przyczyny to dobra sytuacja finansowa firmy (25,0%), zwiększenie produkcji lub oferty usług (20,2%), ekspansja na nowe rynki zbytu (17,3%) oraz poszerzanie zakresu działalności (12,5%).
- Prognozy zatrudnienia na przyszły rok są optymistyczne. Większość pracodawców (90,0%) planuje utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia, a 8,5% spodziewa się wzrostu zatrudnienia.
- Wśród poszukiwanych cech u kandydatów, chęć do pracy była najważniejsza dla 80,0% pracodawców. Kompetencje miękkie ceniło 39,0% pracodawców, a posiadanie prawa jazdy kat. B było istotne dla 28,0%.
- Pod kątem demograficznym, 77,0% firm zatrudniało pracowników do 30 roku życia, a 64,5% pracowników powyżej 50 lat. Kobiety powracające po macierzyństwie były zatrudniane przez 23,0% firm, a emeryci przez 15,5%. Cudzoziemcy byli zatrudniani przez 16,0% firm, a osoby z niepełnosprawnościami przez 6,0%.
- Badania ujawniły również, że 63,5% pracodawców jest zainteresowanych zatrudnianiem pracowników z różnych kategorii wiekowych i społecznych. Największe zainteresowanie dotyczyło pracowników poniżej 30 roku życia (54,0%), a pracownicy powyżej 50 roku życia byli atrakcyjni dla 45,5% badanych. Cudzoziemcy oraz kobiety wracające do pracy po macierzyństwie byli pożądanymi przez 27,0% firm. Emeryci byli atrakcyjni dla 21,0% pracodawców, a osoby z niepełnosprawnościami dla 12,5%.
- W kontekście zwolnień, 78,5% firm nie dokonało zwolnień w latach 2019–2023, co wskazuje na stabilność zatrudnienia. Tylko 21,5% firm przyznało się do zwolnień, co może odzwierciedlać różne wyzwania, takie jak restrukturyzacja czy wpływ pandemii. Najczęstszą przyczyną zwolnień (55,8%) było odejście pracownika na własne życzenie.
- Wśród wyzwań na lokalnym rynku pracy, 37,5% pracodawców wskazało na trudności w znalezieniu fachowców, a 36,0% obawia się wzrostu oczekiwań płacowych pracowników. 34,0% uważa, że znalezienie pracowników będzie coraz trudniejsze. Inflacja (24,0%) i wzrost cen (16,5%) również są postrzegane jako problemy.
- 75,0% badanych firm wskazało na duże trudności w rekrutacji nowych pracowników, głównie z powodu braku kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (56,7%) oraz doświadczeniem zawodowym (44,0%). Wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (32,7%) oraz inne bariery, takie jak niewystarczające kompetencje (16,7%), były kolejnymi wyzwaniami.
- W celu zatrzymania pracowników, pracodawcy stosowali różne strategie, w tym zwiększenie wynagrodzenia (53,0%), wprowadzenie premii (42,5%), elastyczne godziny pracy (18,0%), oraz benefity pozapłacowe (15,5%).



- W zakresie zatrudnienia osób starszych, 78,0% pracodawców pozytywnie ocenia możliwość zatrudnienia pracowników powyżej 50. roku życia. W przypadku zatrudnienia osób w wieku emerytalnym opinie są podzielone (47,0% otwartych na takie rozwiązanie, a 53,0% niezainteresowanych).
- 88,5% pracodawców uważa, że ich pracownicy mają wystarczające kompetencje, co świadczy o ogólnej satysfakcji z umiejętności zatrudnionych osób. Równocześnie, 79,0% firm inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników poprzez szkolenia, kursy czy studia, co pokazuje zaangażowanie w rozwój kapitału ludzkiego.
- Około 43,0% firm jest zainteresowanych automatyzacją procesów, z czego 37,2% już wdraża takie rozwiązania lub planuje je wdrożyć. Z drugiej strony, większość firm (57,0%) nie interesuje się automatyzacją, co może wynikać z charakteru ich działalności lub wielkości.
- 52,5% pracodawców uważa, że kierunki kształcenia oferowane przez szkoły są adekwatne do potrzeb rynku, choć 47,5% wyraża wątpliwości co do tego dopasowania. Większość pracodawców (57,5%) pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów, co sugeruje, że oferta szkół odpowiada na potrzeby rynku pracy. Niemniej, istotna część pracodawców (42,5%) ma negatywne zdanie na ten temat, co może wskazywać na istniejące luki w kształceniu.
- W kwestii współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy, 41,0% pracodawców jest zainteresowanych współpracą w zakresie pośrednictwa pracy, a 26,0% chciałoby współpracować przy wyposażaniu lub doposażaniu miejsc pracy. Interesującymi dla pracodawców są również programy wsparcia kształcenia pracowników (17,5%) oraz unijne pośrednictwo pracy EURES (13,0%).

PEŁNY RAPORT ORAZ OPRACOWANIE



ZESKANUJ MNIE



<https://ciechanow.praca.gov.pl>



Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie