



Kieleccy pracodawcy w oczach osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Raport z badań przeprowadzonych wśród klientów indywidualnych Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach w okresie od listopada 2018 do stycznia 2019 roku

Spis treści

Zawartość

Przedmowa	3
Wstęp	4
Charakterystyka Respondentów	6
Źródła wiedzy respondentów na temat pracodawców	11
Oceny pracodawców z poszczególnych branż	14
Ocena pracodawców w poszczególnych obszarach problemowych	16
Lista najczęściej ocenianych pracodawców	28
Podsumowanie i rekomendacje.....	30

Przedmowa

Miejski Urząd Pracy w Kielcach rozpoczął swoją działalność w 2009 roku i pierwszym projektem badawczym urzędu było badanie – „Kielecki rynek pracy pod lupą”. Diagnoza rynku pracy oraz powiązań pomiędzy jego poszczególnymi elementami, takimi jak pracodawcy, pracownicy, miasto, edukacja, pozwoliła na określenie roli i pożądanego zakresu działania Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach w tamtym okresie i w tamtych realiach.

Przez 10 lat urząd dostosowywał swoje działania do zmieniających się warunków panujących na rynku pracy. Niektóre ze zmian wynikały wprost z nowelizacji przepisów prawa a pozostałe były efektem obserwacji zmieniających się relacji m.in. pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Obecnie sytuacja na rynku pracy w Kielcach jest inna niż ta zdiagnozowana w 2009 roku.

A jednak...

Pomimo zmniejszenia się liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach nadal ponad 6 000 mieszkańców Kielc (stan na 31 grudnia 2018 roku) pozostaje bez pracy.

Pomimo zmian w organizacji pracy MUP nadal zdarzają się kłopoty z wyselekcjonowaniem i przedstawieniem pracodawcy konkretnych kandydatów na zgłoszone stanowisko pracy spośród osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Pomimo ciągłego zgłaszania ofert pracodawcy natrafiają na coraz większe trudności z rekrutacją pracowników. Problemy te obejmują zarówno rekrutację prowadzoną przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach jak i rekrutację prowadzoną innymi, dostępnymi dla pracodawcy kanałami.

Celem podjętych działań było zebranie informacji o sposobach pozyskiwania wiedzy i postrzegania pracodawców kieleckich przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne i poszukujące pracy w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach. Mamy nadzieję, że zgromadzony materiał będzie pomocny zarówno pracodawcom (przy opracowywaniu strategii prowadzenia rekrutacji chociażby) jak i osobom poszukującym nowego zatrudnienia (jako dodatkowe źródło informacji o pracodawcach w Kielcach).

Naszą intencją jest kontynuacja takich działań w przyszłości. Coroczne ankietowe badania osób bezrobotnych mogą stać się dodatkowym źródłem wiedzy o lokalnym rynku pracy wykorzystywanym przez wszystkich jego uczestników.

Marek Hadała
Zastępca dyrektora
Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach

Wstęp

Sytuacja na rynku pracy i zatrudnienia oraz jej funkcjonowanie są uzależnione od szeregu czynników. Jednym z kluczowych są wzajemne relacje pracodawca – pracownik oraz pracownik – pracodawca. Te dwa podmioty funkcjonujące w strukturze rynku i pracy są od siebie zależne i skazane na współdziałanie. Do niedawna, w przywołanej powyżej relacji, brana była pod uwagę głównie perspektywa pracodawcy i jego wymagania wobec pracownika. Rynek pracy permanentnie dynamizuje się i ulega zmianie, w chwili obecnej zaczyna przekształcać się z rynku pracodawcy na rynek pracownika. Na rynku zatrudnienia występują niedobory kadrowe i pracownicy - specjaliści w danej dziedzinie, zaczynają mieć własne oczekiwania wobec pracodawcy i warunków pracy.

Autorzy Raportu dostrzegając aktualne zjawiska m.in.: niski poziom rejestrowanego bezrobocia, problemy z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników, długoletnie oderwanie oferty edukacyjnej od potrzeb rynku pracy, brak powszechnego i otwartego systemu poradnictwa zawodowego, niska świadomość potrzeby podnoszenia jednostkowych kwalifikacji i możliwości jakie daje edukacja całościowa oraz problemem w pozyskiwaniu najlepszych fachowców i najzdolniejszych absolwentów, a także wizerunek organizacji i pracodawcy w odbiorze społecznym – chcieli nakreślić problem rynkowy, który wiąże się z brakami kadr do zatrudnienia oraz zwrócenia uwagi na potrzeby i oczekiwania pracowników.

Ta nowo kształtująca się sytuacja na (krajowym, regionalnym) rynku pracy i zatrudnienia była bodźcem do przeprowadzenia badań przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach we współpracy z kieleckim środowiskiem naukowym. Badania były przeprowadzone wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy na terenie miasta Kielce. Celem badania było zebranie opinii oraz dokonanie analizy wpływu wizerunku pracodawców (Employer Branding) na trudności z pozyskiwaniem nowych pracowników. Badania były prowadzone w okresie od listopada 2018 roku do stycznia 2019 roku. Główne obszary problemowe poruszone w badaniu dotyczyły m.in.:

- Postrzegania atrakcyjności wynagrodzeń
- Wyobrażenia na temat atrakcyjności i adekwatności świadczeń pozapłacowych
- Wyobrażenia na temat warunków pracy
- Wyobrażenie na temat kultury organizacyjnej
- Oceny firmy pod względem zgodności deklaracji i działań z osobistymi wartościami
- Oceny firmy pod kątem jej zżycia z miastem (Employer Branding jako element CSR- społecznej odpowiedzialności biznesu)
- Oceny firmy poprzez pryzmat liderów i reprezentantów
- Oceny możliwości rozwoju i doskonalenia zawodowego w firmie
- Oceny firmy pod kątem work-life balance.

Celem Raportu jest przedstawienie perspektywy osób bezrobotnych i poszukujących pracy, czyli potencjalnych przyszłych pracowników w zakresie oczekiwań wobec pracodawców. Działania prorynkowe, we wskazanym obszarze muszą zostać poszerzone o inicjatywy, które pozwolą na zaspokajanie potrzeb różnych podmiotów i jednostek, w tym pracowników. Odwołując się do teorii Abrahama Masłowa istotnymi potrzebami z perspektywy jednostki - pracownika są potrzeby uznania i szacunku, bezpieczeństwa, afiliacji czy samorealizacji. Wydaje się, że takie rozumienie nowej sytuacji na rynku pracy i zatrudnienia powinno stanowić cel nadrzędny realizowanych działań, a z drugiej zaś być swoistą gwarancją poprawy jakości warunków pracy w wymiarze jednostkowym i ogólnospołecznym.

Wiele firm, które w czasie tzw. „ryнку pracodawcy” nie miały żadnego problemu z naborem kandydatów, dziś jest zaskoczonych sytuacją i kłopotami w pozyskiwaniu nowych kadr. Te organizacje dopiero uczą się prowadzić efektywną komunikację wobec przedstawicieli interesujących ich grup pokoleniowych i zawodowych. Autorom publikacji przyświecało przekonanie, że analiza treści Raportu może być przydatna zarówno dla biznesu, ale również dla instytucji publicznych oraz dla samego miasta, które będzie mogło zareagować na zaistniałą sytuację i wdrożyć nowe, innowacyjne rozwiązania.

Raport składa się z sześciu działów merytorycznych:

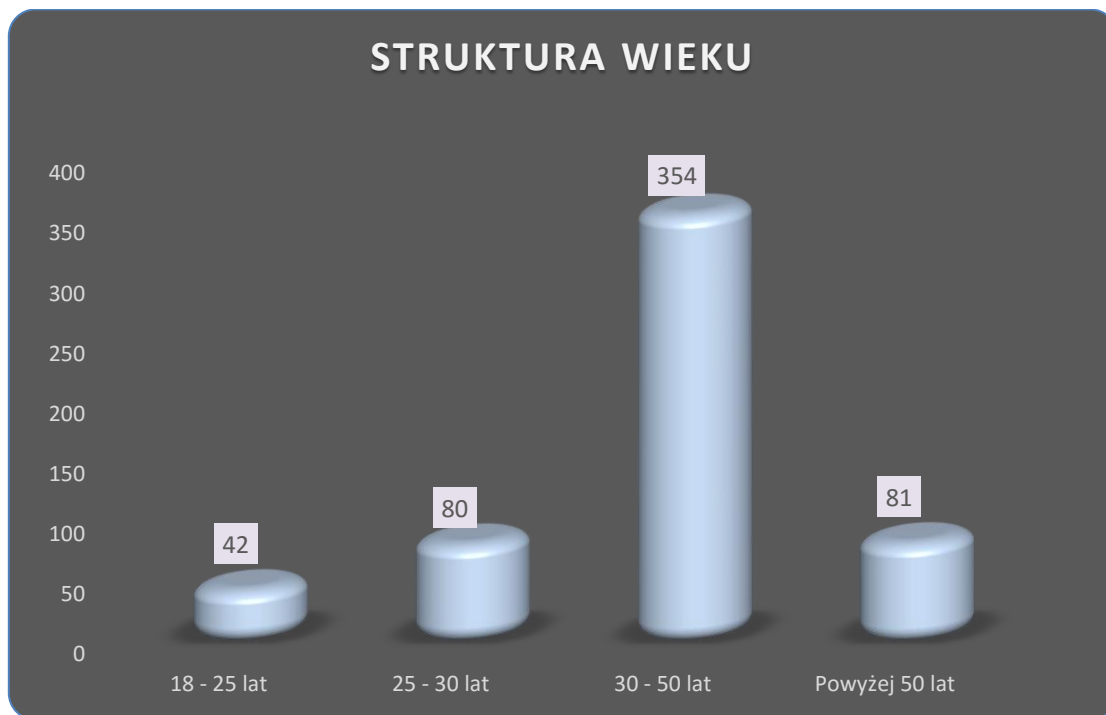
- Charakterystyka respondentów,
- Źródła wiedzy respondentów na temat pracodawców,
- Oceny pracodawców z poszczególnych branż,
- Oceny pracodawców w poszczególnych obszarach problemowych,
- Lista najczęściej ocenianych pracodawców,
- Podsumowanie i rekomendacje.

Zapraszamy do lektury!

dr Małgorzata Krawczyk-Blicharska
Ekspert badania
Kieleccy pracodawcy w oczach osób bezrobotnych i poszukujących pracy
Uniwersytet Jana Kochanowskiego

Charakterystyka respondentów

Miejski Urząd Pracy w Kielcach prowadził badania ankietowe w okresie od listopada 2018 roku do stycznia 2019 r. Osoby zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy podczas wizyt u swojego doradcy klienta były proszone o wypełnienie prostego formularza. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy. Gotowe ankiety, niezawierające danych wrażliwych, uczestnik wrzucał do zamkniętej urny. Każdy z respondentów mógł ocenić od jednego do maksymalnie trzech pracodawców. W ciągu przywołanych powyżej trzech miesięcy ankiety wypełniło 561 osób, które dokonały 1086 ocen. Poniżej krótko charakteryzujemy grupę uczestników badania.



Wykres1. Struktura wieku uczestników badania¹

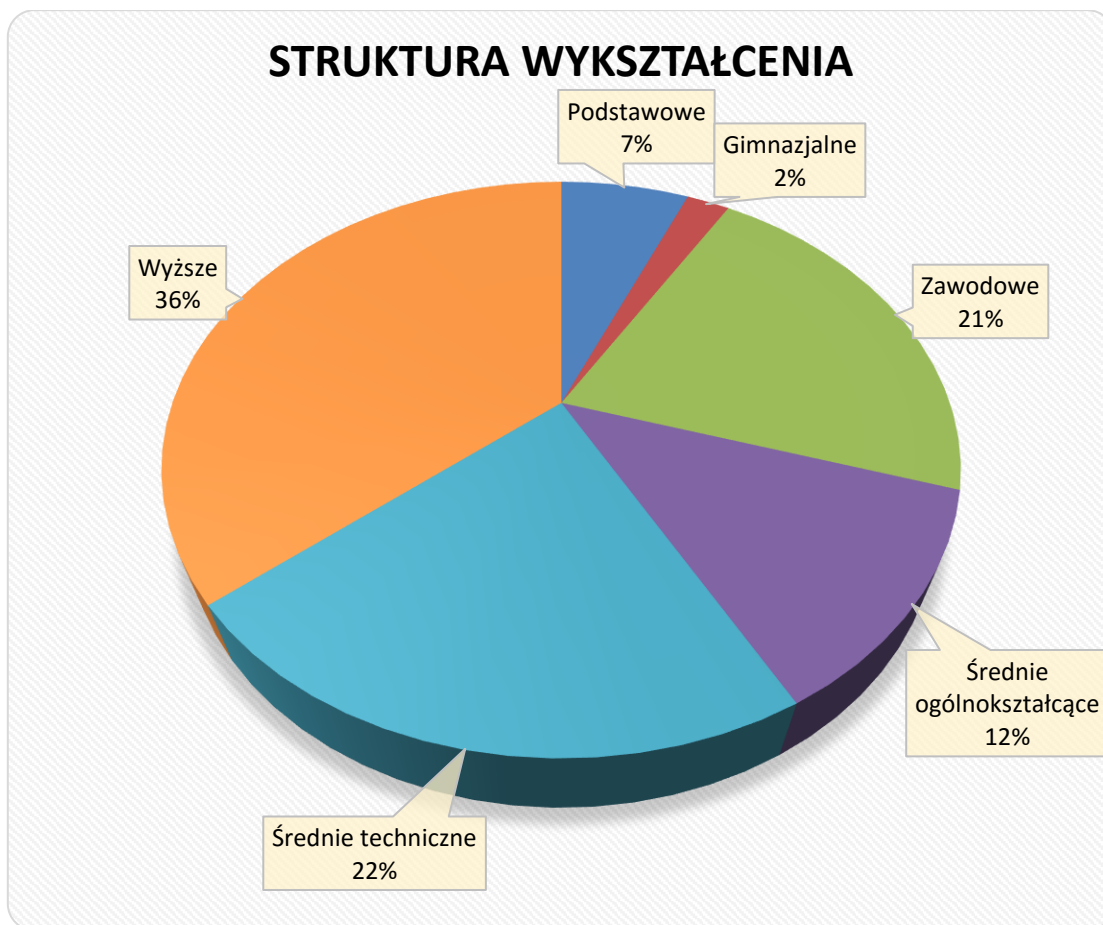
Jak widać na Wykresie 1 najchętniej w badaniu brały udział osoby, które ukończyły już 30 rok życia i co najwyżej rozpoczęły pięćdziesiąty. Należy zauważyć, że odpowiada to strukturze bezrobocia w Kielcach. Na przykład w styczniu 2019 roku w MUP zarejestrowanych było łącznie 6 393 osoby, w tym:

- 484 osoby do 25 roku życia,
- 806 między 25 a 30 rokiem życia,
- 4547 między 30 a 50 rokiem życia,
- 1262 powyżej 50 roku życia².

¹ Wszystkie wykresy zostały przygotowane w oparciu o wyniki badania ankietowego Kieleccy pracodawcy w oczach osób bezrobotnych i poszukujących pracy, przeprowadzonego wśród klientów Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach w okresie od listopada 2018 roku do stycznia 2019 roku i stanowią opracowanie własne.

² Bilans osób zarejestrowany, mupkielce.praca.gov.pl – dostęp 01.02.2019 r. Tam też dane za listopad i grudzień 2018 roku.

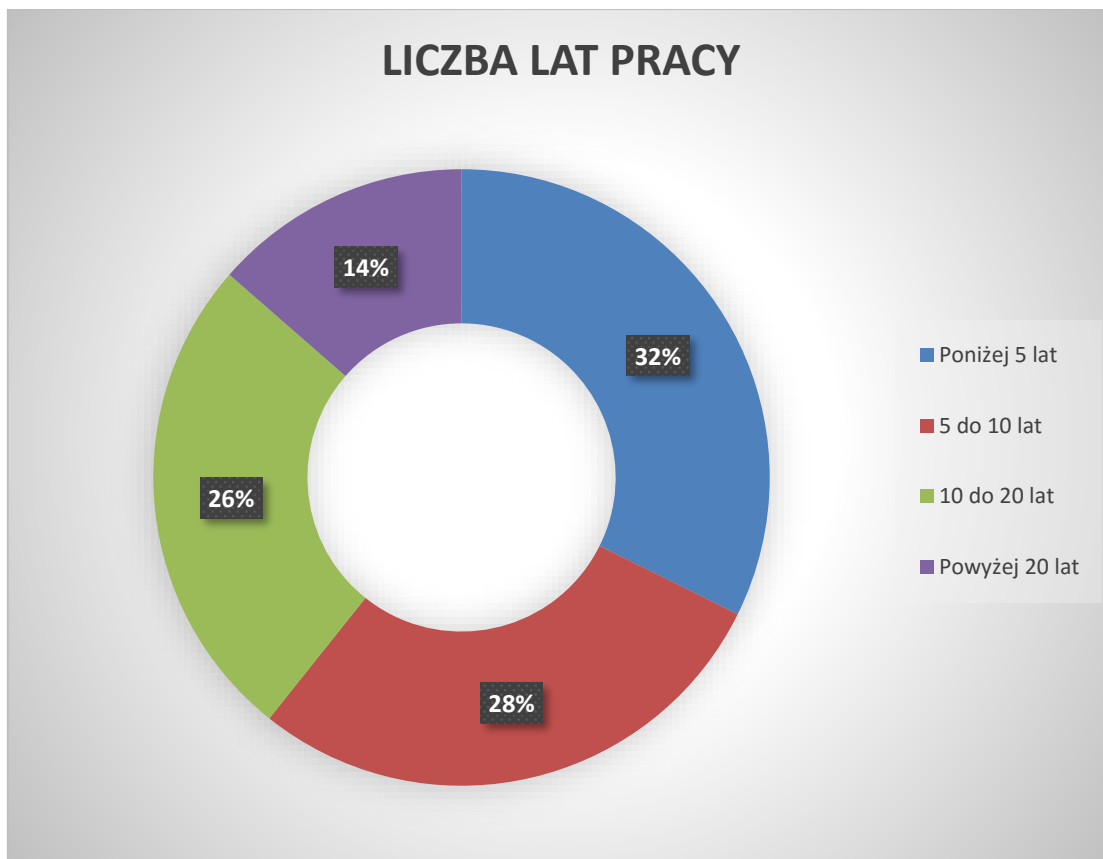
Zgodnie z wykresem 2 - Struktura wykształcenia uczestników badania, najchętniej brały w nim udział osoby legitymujące się wyższym wykształceniem, które stanowiły 36% respondentów. Na kolejnych pozycjach znalazły się osoby z wykształceniem średnim technicznym i zawodowym.



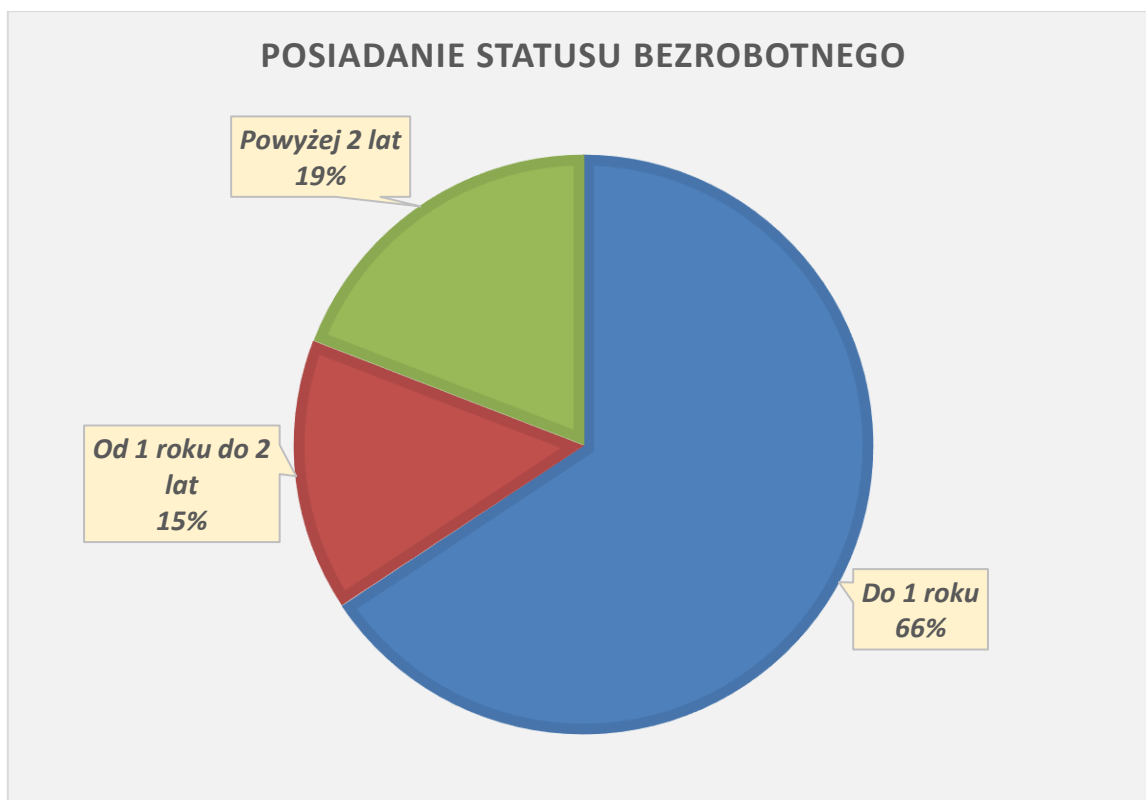
Wykres 2. Struktura wykształcenia uczestników badania

Interesujące dane przynosi Wykres 3 - Uczestnicy badania pod względem lat pracy. Zgodnie ze zgromadzonymi informacjami na pierwszym miejscu z minimalną przewagą znalazły się osoby, niemające 5 lat doświadczenia zawodowego (32%). Tuż za nimi uplasowały się osoby z doświadczeniem od 5 do 10 lat zatrudnienia (28%) i od 10 do 20 lat (26%). Ostatnią pozycję zajęły osoby mające ponad 20 lat pracy, których było 14%.

Ciekawych informacji dostarcza też Wykres 4. Uczestnicy badania pod względem czasu pozostawania w ewidencji urzędu pracy od ostatniego zarejestrowania. W badaniach najchętniej brały udział osoby, które znajdowały się w ewidencji MUP krócej niż rok. Grupa ta stanowiła 66%. Osób zarejestrowanych od roku do dwóch lat było 15%, a pozostałych, czyli pozostających w ewidencji MUP dłużej niż dwa lata 19%.

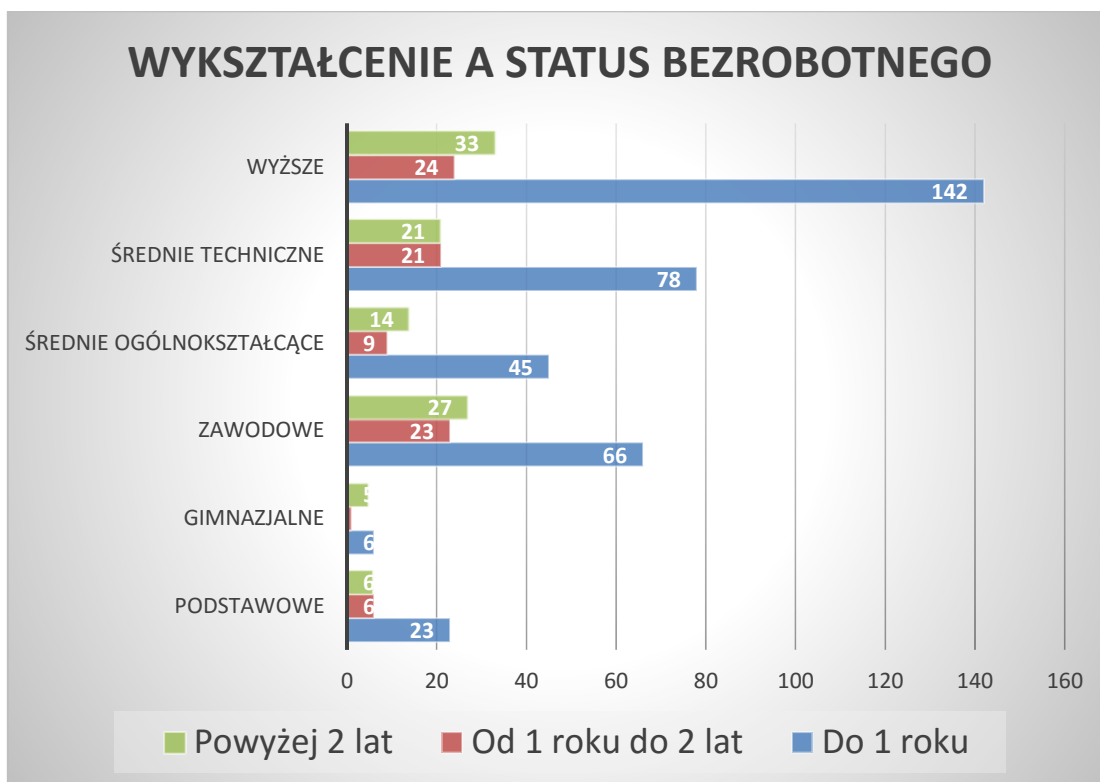


Wykres 3. Uczestnicy badania pod względem lat pracy

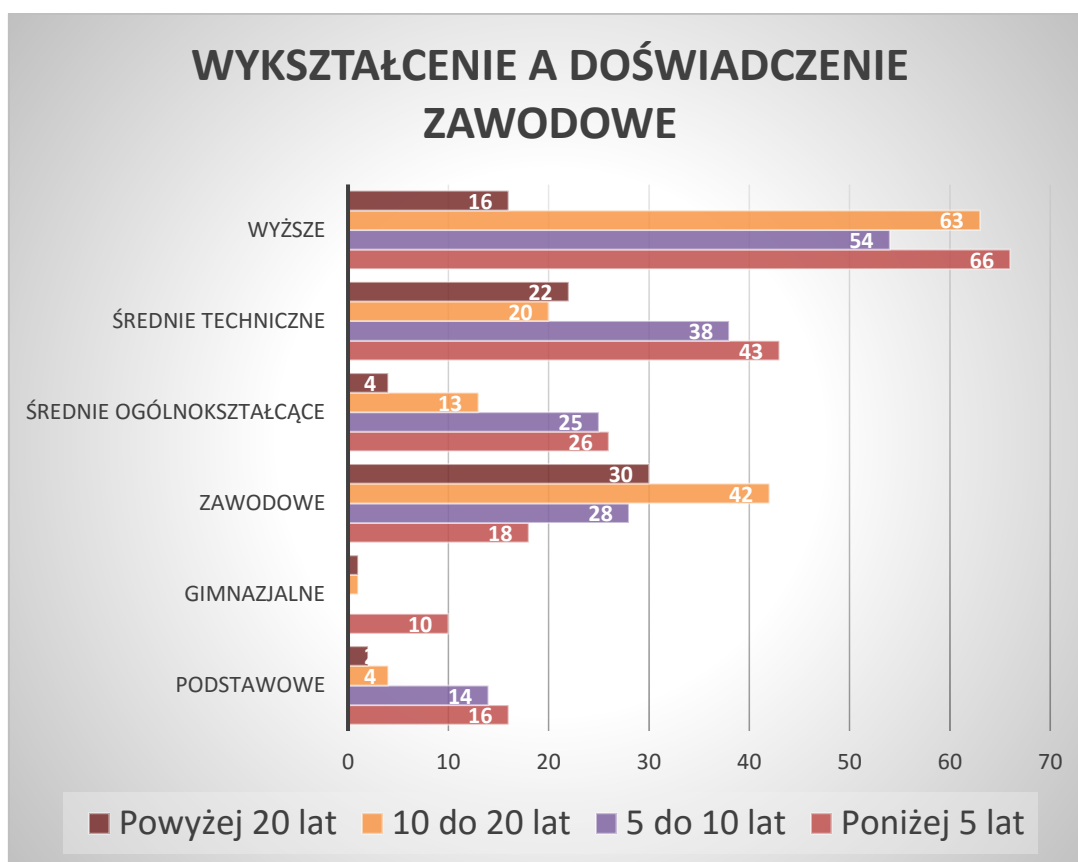


Wykres 4. Uczestnicy badań pod względem czasu pozostawania w ewidencji urzędu pracy od ostatniego zarejestrowania

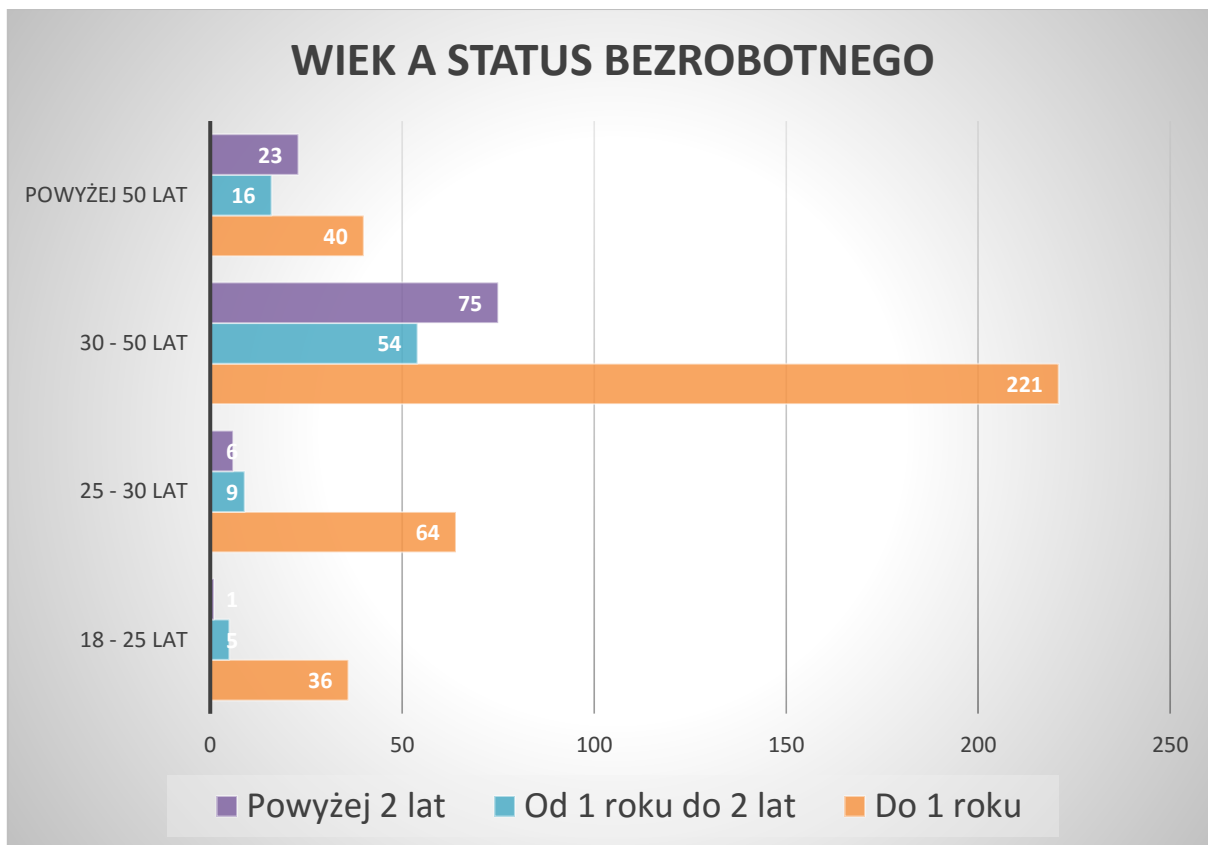
Wykresy 5 – 8 pokazują relacje pomiędzy: wykształceniem respondentów a długością pozostawania w ewidencji MUP, wykształceniem a doświadczeniem zawodowym badanych, wiekiem ankietowanych a okresem utrzymywania przez nich statusu bezrobotnego, wiekiem a doświadczeniem zawodowym.



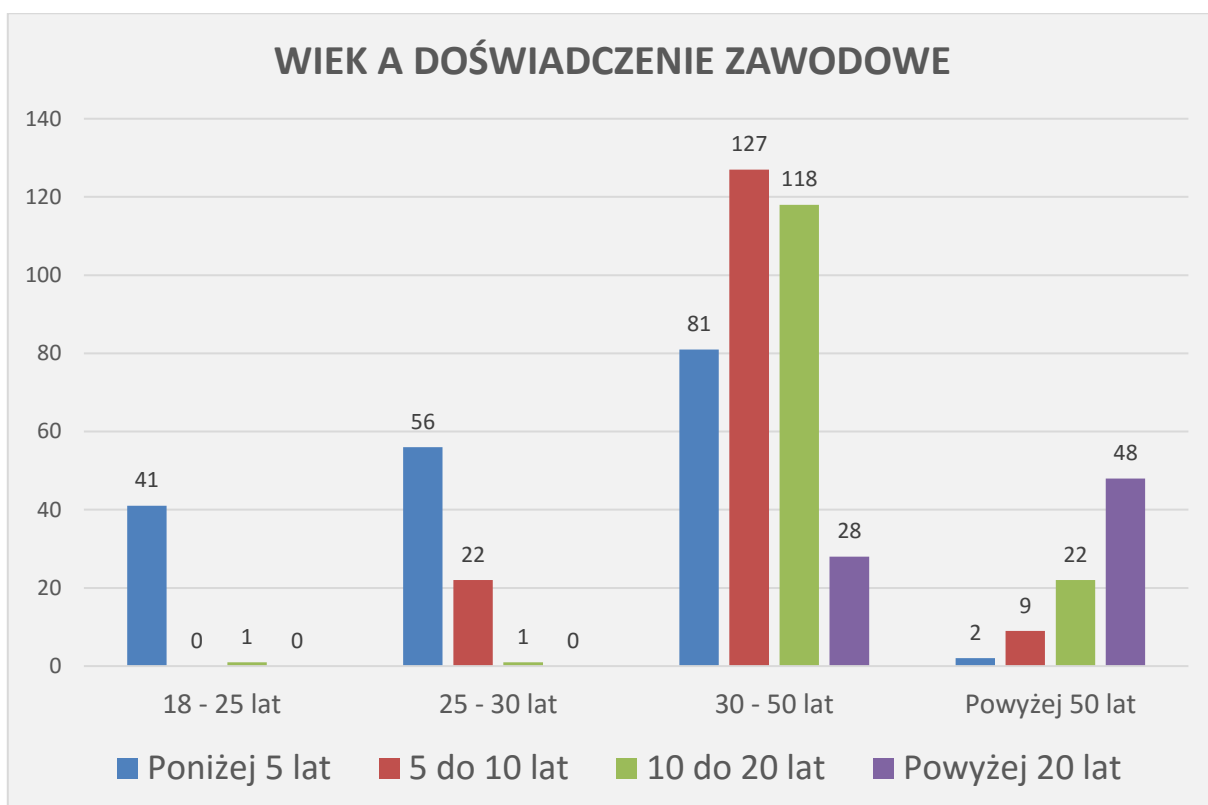
Wykres 5. Wykształcenie a długość pozostawania w ewidencji MUP



Wykres 6. Wiek a wykształcenie respondentów



Wykres 7. Wiek a długość pozostawania w ewidencji MUP

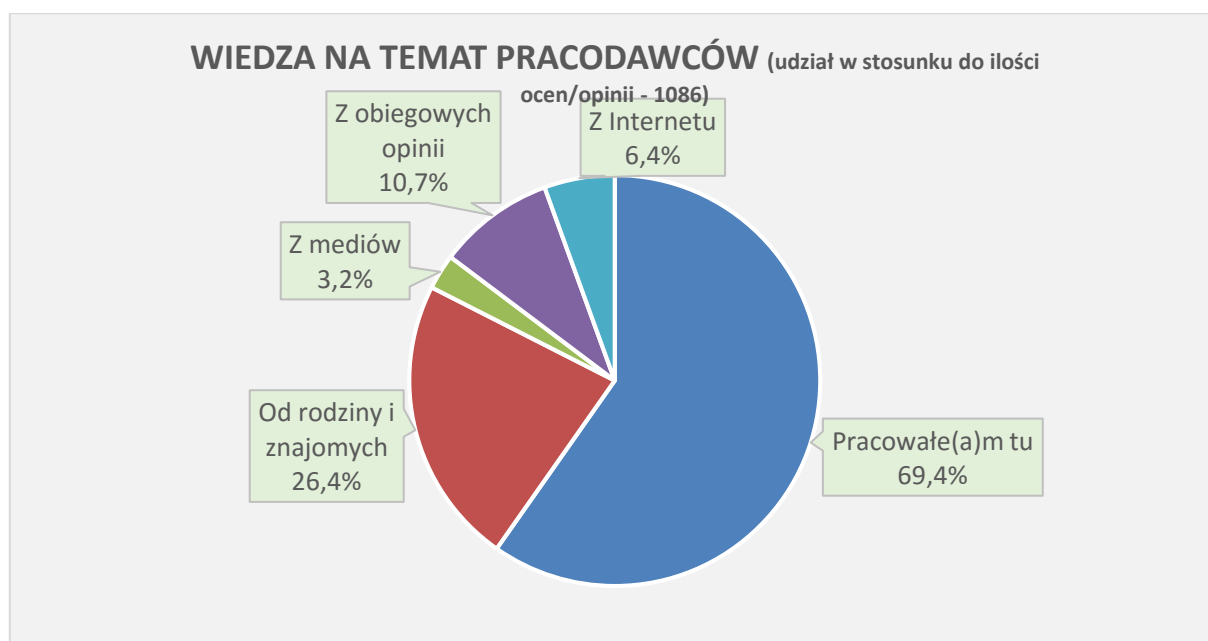


Wykres 8. Wiek a doświadczenie zawodowe

Podsumowując tę część analizy należy zauważyć, że struktura wiekowa respondentów pokrywa się pod tym względem ze strukturą wszystkich osób zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach. Najchętniej w badaniach brały udział osoby z wykształceniem wyższym, średnim technicznym i zawodowym. Najliczniejsze grono respondentów stanowili bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w MUP krócej niż rok.

Źródła wiedzy respondentów na temat pracodawców

W ocenie Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach szczególne znaczenie dla pracodawców powinny mieć źródła wiedzy osób bezrobotnych na ich temat. Zgodnie z Wykresem 9 – Źródła wiedzy respondentów na temat pracodawców, 69,4% badanych oceniło firmy lub instytucje, w których pracowali. Warto jednak zauważyć, że rodzina i znajomi byli źródłem więcej niż co czwartej opinii, a obiegowe opinie stanowiły ponad 10% wszystkich zebranych. Jak się okazało mniejsze znaczenie dla respondentów miały rekomendacje bądź uwagi negatywne zawarte w Internecie, które stanowiły 6,4%, a najrzadziej źródłem wiedzy na temat pracodawców były media – 3,2%.

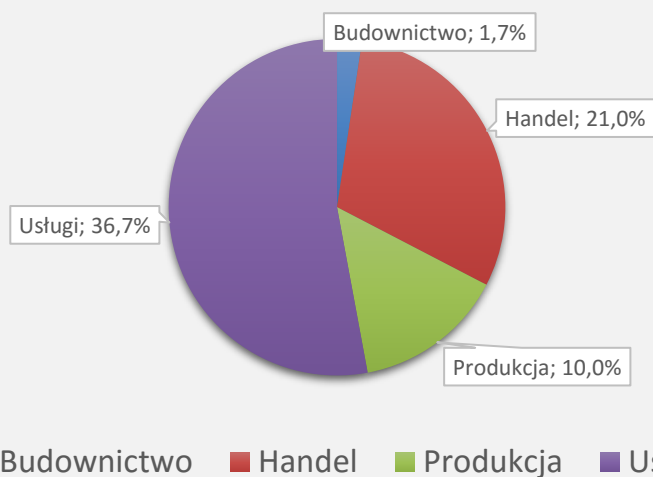


Wykres 9. Źródła wiedzy respondentów na temat pracodawców

Wyniki badań pokazują znaczenie dobrej atmosfery w zespole, w tym również dobrych rozstań z pracownikami. Wdrożenie narzędzi takich jak exit interview, czyli rozmowy na zakończenie współpracy, lub przynajmniej ankiet, w których osoby odchodzące mogą wypowiedzieć się na temat pracy w danej firmie lub instytucji, pozwala na zbudowanie dobrych relacji z byłymi pracownikami i ich najbliższym otoczeniem. Interesującym rozwiązaniem jest również świadczenie przez byłego już pracodawcę usług doradczych wobec zainteresowanych takim wsparciem osób, które opuszczają zakład. W tym ostatnim zakresie firmy i instytucje niedysponujące kompetentnym w tej dziedzinie działem HR, mogą zawrzeć współpracę z Miejskim Urzędem Pracy.

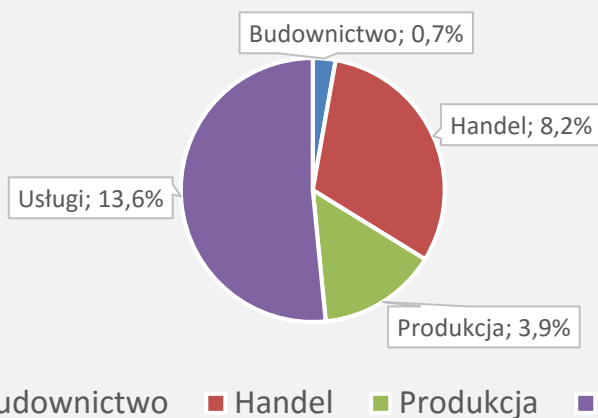
W wykresach 10-14 zestawiono wzajemne relacje pomiędzy poszczególnymi branżami a miejscem zatrudnienia respondentów jako źródłem informacji, rodziną i znajomymi jako informatorami, doniesieniami prasowymi, potocznym zdaniem na temat pracodawcy oraz opiniami internetowymi.

MIEJSCE ZATRUDNIENIA JAKO ŹRÓDŁO WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCY WG BRANŻ (udział w stosunku do ilości ocen/opinii - 1086)



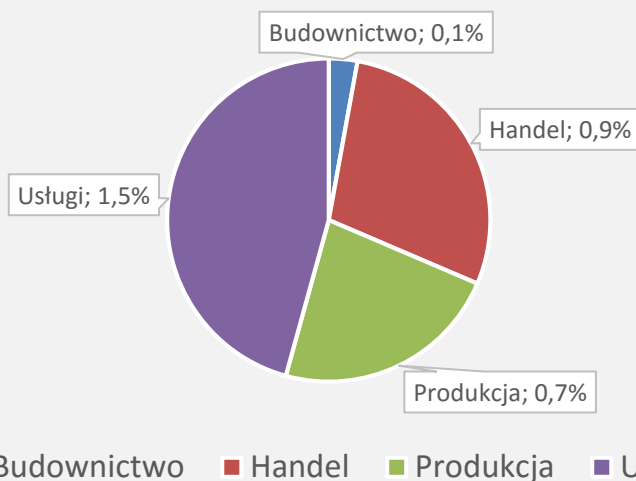
Wykres 10. Miejsce zatrudnienia jako źródło wiedzy na temat pracodawcy według branż

RODZINA I ZNAJOMI JAKO ŹRÓDŁO WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCY WG BRANŻ (udział w stosunku do ilości ocen/opinii - 1086)



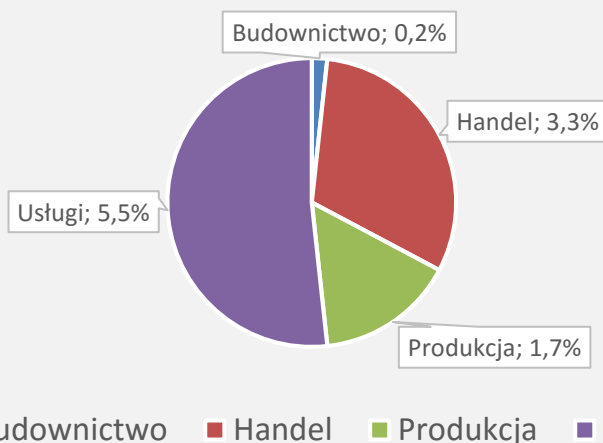
Wykres 11. Rodzina i znajomi jako źródło wiedzy na temat pracodawców według branż

MEDIA JAKO ŹRÓDŁO WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCY WG BRANŻ (udział w stosunku do ilości ocen/opinii - 1086)

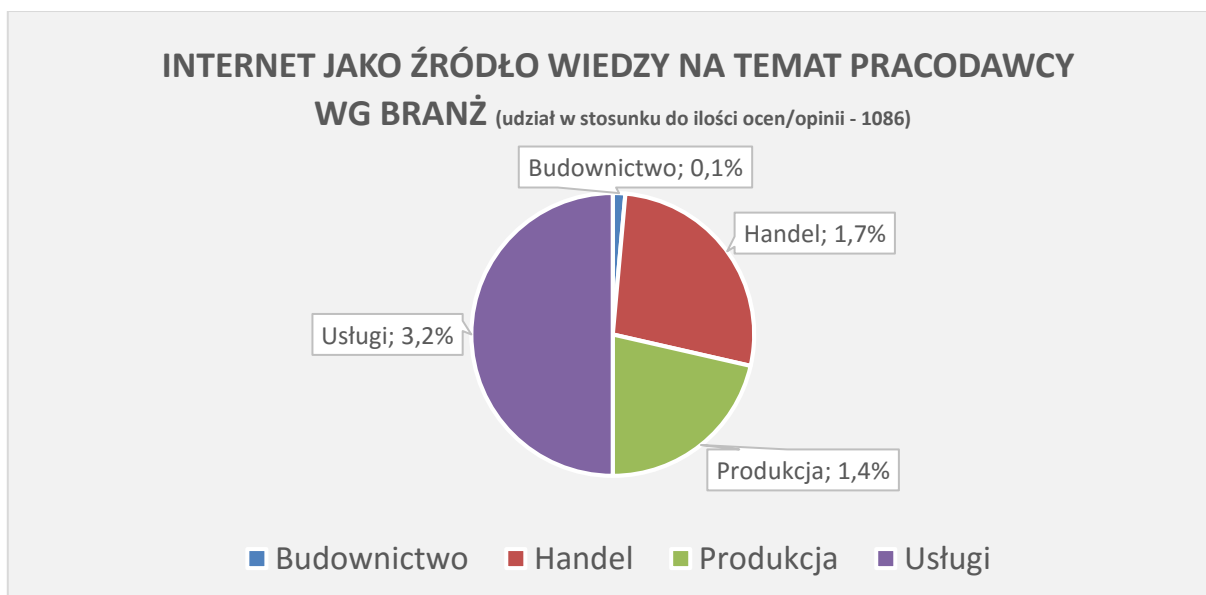


Wykres 12. Media jako źródło wiedzy na temat pracodawców według branż

OBIEGOWE OPINIE JAKO ŹRÓDŁO WIEDZY NA TEMAT PRACODAWCY WG BRANŻ (udział w stosunku do ilości ocen/opinii - 1086)



Wykres 13. Obiegowe opinie jako źródło informacji na temat pracodawców według branż



Wykres 14. Internet jako źródło wiedzy na temat pracodawców według branż

Oceny pracodawców z poszczególnych branż

Podział na branże, który wykorzystany został zarówno w ankiecie badawczej jak i w niniejszym raporcie zaczerpnięty został z comiesięcznych informacji „Koniunktura gospodarcza województwa świętokrzyskiego” publikowanych przez Urząd Statystyczny w Kielcach. Dzięki temu uzyskano solidny punkt odniesienia³. Na bazie materiałów US należy zauważyć, że w okresie prowadzonych badań brak wykwalifikowanych kandydatów do pracy jako barierę w rozwoju biznesu podnosiły firmy z sektorów: budownictwo, handel detaliczny i przetwórstwo przemysłowe.

Pracodawcy ocenieni w badaniach zostali przypisani do czterech branż:

- Budownictwo,
- Handel,
- Produkcja,
- Usługi.

Zgodnie z danymi zgromadzonymi w Tabeli 1 – ocena pracodawców z poszczególnych branż, kieleccy pracodawcy zostali ocenieni średnio na 3,026 punktu na 5 możliwych. Najwięcej pozytywnych wskazań otrzymały firmy z branży budowlanej. Ich średni wynik to 3,3915 punktu. Na drugim miejscu uplasowali się pracodawcy reprezentujący handel – 3,0721 punktu. Tuż za nimi znaleźli się reprezentanci usług – 3,0419 punktu. Na ostatnim miejscu ulokowani zostali pracodawcy z branży produkcyjnej, którzy zostali średnio ocenieni na poziomie 2,8144 punktu.

W tym miejscu można zauważyć, że najwyżej oceniana branża budowlana przez cały rok borykała się w województwie świętokrzyskim z niedoborem wykwalifikowanych kandydatów do pracy, co, zgodnie ze wspomnianymi raportami Urzędu Statystycznego stanowiło tę barierę w rozwoju biznesu, której znaczenie najbardziej wzrosło w porównaniu z rokiem 2017.

³ Raporty dostępne są na stronie kielce.stat.gov.pl – dostęp 01.03.2019 r.

<i>Branża</i>	<i>N wskazań/ocen</i>	<i>Σ punktów z ocen</i>	<i>Max możliwa suma punktów</i>	<i>% udział zdobytych punktów</i>	<i>X_{śre.} z ocen pracodawców</i>
Budownictwo	27	997	1485	67,1%	3,3915
Handel	328	11041	18040	61,2%	3,0721
Produkcja	160	4908	8800	55,8%	2,8144
Usługi	571	18980	31405	60,4%	3,0419
Razem	1086	35926	59730	60,1%	3,026

Tabela 1. Ocena pracodawców z poszczególnych branż

Na łączną liczbę 1086 ocen respondenci wskazali 692 unikatowych pracodawców. Podział tej grupy na branże przedstawiony został w Tabeli. 2.

<i>Branża</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Budownictwo</i>	10	1%
<i>Handel</i>	207	30%
<i>Produkcja</i>	58	8%
<i>Usługi</i>	417	60%
Razem	692	100%

Tabela 2. Liczba unikatowych pracodawców ocenionych przez respondentów według branż

Zgodnie z liczbą uzyskanych odpowiedzi respondenci najczęściej przywoływali firmy z sektora usług, a najwyżej notowane podmioty z sektora budownictwa, który uzyskał najwięcej pozytywnych opinii, oceniane były najrzadziej. W tabeli 3 – Liczebność pracodawców w poszczególnych branżach, przedstawiamy dla porównania odniesienie do ilości wszystkich ocen, a nie tylko unikatowych pracodawców.

<i>Branża</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Budownictwo</i>	27	2%
<i>Handel</i>	328	30%
<i>Produkcja</i>	160	15%
<i>Usługi</i>	571	53%
Razem	1086	100%

Tabela. 3 Liczebność pracodawców w poszczególnych branżach

Oceny pracodawców w poszczególnych obszarach problemowych

W tabelach od 4 do 15 przedstawione zostały odpowiedzi udzielone przez respondentów na poszczególne pytania zawarte w ankiecie badawczej. Poniżej prezentujemy zbiór kwestii, w których dokonywano oceny. Skala we wszystkich przypadkach wynosiła od 1 do 5, gdzie 1 to ocena najniższa a 5 najwyższa.

- Czy w Pani/Pana ocenie zatrudnieniem w tej firmie można pochwalić się znajomym?
- Czy warto zdaniem Pani/Pana polecić zatrudnienie w tej firmie członkom rodziny lub znajomym?
- Jak ocenia Pani/Pan zarobki u tego pracodawcy?
- Jak ocenia Pani/Pan świadczenia pozapłacowe u tego pracodawcy (na przykład: dodatkowe ubezpieczenie, bony towarowe, bezpłatne posiłki, dodatkowe dni wolne, karty na siłownię, paczki świąteczne, dopłaty do hobby pracownika, możliwość wykorzystywania służbowego telefonu lub samochodu do celów prywatnych, dodatkowa opieka medyczna)?
- Jak ocenia Pani/Pan warunki pracy (bezpieczeństwo i wyposażenie stanowiska) u tego pracodawcy?
- Jak ocenia Pani/Pan możliwość rozwoju i awansu zawodowego u tego pracodawcy?
- Jak ocenia Pani/Pan atmosferę jaka panuje u ocenianego pracodawcy?
- Jak ocenia Pani/Pan dbałość o rodziny pracowników ze strony tego pracodawcy? (na przykład: wczasy pod gruszą, paczki świąteczne, opieka i wsparcie w sytuacjach kryzysowych, organizacja imprez rodzinnych, organizacja lub dopłaty do wyjazdów kolonijnych i obozów, stypendia dla uzdolnionych dzieci pracowników etc.)?
- Czy w Pani/Pana ocenie pracownicy czują się współgospodarzami tej firmy i czują się współodpowiedzialni za jej rozwój?
- Czy chciałaby Pani/czy chciałby Pan pracować u tego pracodawcy?
- Czy w Pani/Pana ocenie pracodawca wykorzystuje w pełni/w odpowiedni sposób potencjał pracownika?

1. Czy w Pani/Pana ocenie zatrudnieniem w tej firmie można pochwalić się znajomym?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wyksz.	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	20	4,000	14	4%	39	2,786	11	7%	33	3,000	30	5%	88	2,933	60	6%	180	3,000
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	25	4,167	2	1%	6	3,000	8	1%	21	2,625	16	1%	52	3,250
Zawodowe	6	23%	29	4,833	53	16%	176	3,321	38	24%	117	3,079	124	22%	384	3,097	221	20%	706	3,195
Średnie Ogólnokszt.	2	8%	5	2,500	52	16%	183	3,519	19	12%	55	2,895	62	11%	196	3,161	135	13%	439	3,252
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	93	29%	307	3,301	47	30%	143	3,043	108	19%	365	3,380	249	23%	816	3,277
Wyższe	12	46%	45	3,750	108	33%	357	3,306	42	26%	126	3,000	236	42%	834	3,534	398	37%	1362	3,422
Razem	26	100%	100	3,8462	326	100%	1087	3,3344	159	100%	480	3,0189	568	100%	1888	3,3239	1079	100%	3555	3,2947

Tabela. 4. Odpowiedzi na pytanie 1 udzielone przez respondentów

2. Czy warto zdaniem Pani/Pana polecić zatrudnienie w tej firmie członkom rodziny lub znajomym?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N_B	% _B	Σ_B z ocen	$X_{\text{śre.B}} Z$ ocen	N_H	% _H	Σ_H z ocen	$X_{\text{śre.H}} Z$ ocen	N_P	% _P	Σ_P z ocen	$X_{\text{śre.P}} Z$ ocen	N_U	% _U	Σ_U z ocen	$X_{\text{śre.U}} Z$ ocen	N_R	% _R	Σ_R z ocen
Podstawowe	5	20%	19	3,800	14	4%	35	2,500	10	6%	30	3,000	30	5%	83	2,767	59	6%	167	2,831
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	24	4,000	2	1%	6	3,000	8	1%	20	2,500	16	1%	50	3,125
Zawodowe	5	20%	24	4,800	53	16%	165	3,113	36	23%	109	3,028	123	22%	363	2,951	217	20%	661	3,046
Średnie ogólnokształcące	2	8%	4	2,000	51	16%	173	3,392	18	12%	52	2,889	62	11%	190	3,065	133	12%	419	3,150
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	93	29%	301	3,237	47	30%	136	2,894	107	19%	336	3,140	248	23%	774	3,121
Wyższe	12	48%	41	3,417	108	33%	328	3,037	42	27%	118	2,810	236	42%	769	3,258	398	37%	1256	3,156
Razem	25	100%	89	3,5600	325	100%	1026	3,1569	155	100%	451	2,9097	566	100%	1761	3,1113	1071	100%	3327	3,1064

Tabela. 5. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie nr 2

3. Jak ocenia Pani/Pan zarobki u tego pracodawcy?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} Z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} Z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} Z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} Z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	20%	18	3,600	14	4%	42	3,000	11	7%	25	2,273	29	5%	81	2,793	59	6%	166	2,814
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	21	3,500	2	1%	7	3,500	8	1%	15	1,875	16	1%	43	2,688
Zawodowe	6	24%	27	4,500	53	16%	160	3,019	37	23%	95	2,568	123	22%	349	2,837	219	20%	631	2,881
Średnie ogólnokształcące	2	8%	6	3,000	52	16%	168	3,231	19	12%	57	3,000	61	11%	185	3,033	134	13%	416	3,105
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	92	28%	275	2,989	47	30%	130	2,766	106	19%	338	3,189	246	23%	744	3,024
Wyższe	11	44%	37	3,364	108	33%	320	2,963	42	27%	119	2,833	235	42%	718	3,055	396	37%	1194	3,015
Razem	25	100%	89	3,5600	325	100%	986	3,0338	158	100%	433	2,7405	562	100%	1686	3,0000	1070	100%	3194	2,9850

Tabela 6. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 3

4. Jak ocenia Pani/Pan świadczenia pozapłacowe u tego pracodawcy ?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen	X _{śr.R} z ocen
Podstawowe	5	19%	17	3,400	14	4%	40	2,857	11	7%	23	2,091	30	5%	78	2,600	60	6%	158	2,633
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	18	3,000	2	1%	7	3,500	8	1%	13	1,625	16	1%	38	2,375
Zawodowe	6	23%	26	4,333	53	16%	144	2,717	37	23%	90	2,432	122	22%	323	2,648	218	20%	583	2,674
Średnie ogólnokształcące	2	8%	6	3,000	51	16%	158	3,098	19	12%	51	2,684	61	11%	152	2,492	133	12%	367	2,759
Średnie techniczne	1	4%	2	2,000	92	28%	265	2,880	47	30%	128	2,723	108	19%	322	2,981	248	23%	717	2,891
Wyższe	12	46%	40	3,333	108	33%	288	2,667	42	27%	104	2,476	235	42%	671	2,855	397	37%	1103	2,778
Razem	26	100%	91	3,5000	324	100%	913	2,8179	158	100%	403	2,5506	564	100%	1559	2,7642	1072	100%	2966	2,7668

Tabela 7. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 4

5. Jak ocenia Pani/Pan warunki pracy (bezpieczeństwo i wyposażenie stanowiska) u tego pracodawcy?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	20	4,000	14	4%	44	3,143	11	7%	31	2,818	30	5%	95	3,167	60	6%	190	3,167
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	23	3,833	2	1%	8	4,000	8	1%	21	2,625	16	1%	52	3,250
Zawodowe	6	23%	28	4,667	52	16%	166	3,192	37	23%	123	3,324	124	22%	383	3,089	219	20%	700	3,196
Średnie ogólnokształcące	2	8%	5	2,500	52	16%	184	3,538	19	12%	63	3,316	61	11%	199	3,262	134	12%	451	3,366
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	93	29%	315	3,387	47	30%	156	3,319	108	19%	378	3,500	249	23%	850	3,414
Wyższe	12	46%	43	3,583	108	33%	369	3,417	42	27%	135	3,214	236	42%	872	3,695	398	37%	1419	3,565
Razem	26	100%	97	3,7308	325	100%	1101	3,3877	158	100%	516	3,2658	567	100%	1948	3,4356	1076	100%	3662	3,4033

Tabela 8. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 5

6. Jak ocenia Pani/Pan możliwość rozwoju i awansu zawodowego u tego pracodawcy?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	19	3,800	14	4%	39	2,786	11	7%	30	2,727	28	5%	79	2,821	58	5%	167	2,879
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	19	3,167	2	1%	7	3,500	8	1%	18	2,250	16	1%	44	2,750
Zawodowe	6	23%	21	3,500	53	16%	155	2,925	37	23%	97	2,622	123	22%	320	2,602	219	20%	593	2,708
Średnie ogólnokształcące	2	8%	4	2,000	51	16%	151	2,961	19	12%	53	2,789	62	11%	179	2,887	134	12%	387	2,888
Średnie techniczne	1	4%	2	2,000	93	29%	269	2,892	47	30%	127	2,702	108	19%	331	3,065	249	23%	729	2,928
Wyższe	12	46%	42	3,500	108	33%	292	2,704	42	27%	112	2,667	236	42%	709	3,004	398	37%	1155	2,902
Razem	26	100%	88	3,3846	325	100%	925	2,8462	158	100%	426	2,6962	565	100%	1636	2,8956	1074	100%	3075	2,8631

Tabela 9. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 6

7. Jak ocenia Pani/Pan atmosferę jaka panuje u ocenianego pracodawcy?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	20	4,000	14	4%	42	3,000	11	7%	32	2,909	28	5%	86	3,071	58	5%	180	3,103
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	26	4,333	2	1%	7	3,500	8	1%	19	2,375	16	2%	52	3,250
Zawodowe	6	23%	26	4,333	52	16%	168	3,231	36	23%	105	2,917	122	22%	377	3,090	216	20%	676	3,130
Średnie ogólnokształcące	2	8%	5	2,500	52	16%	186	3,577	19	12%	58	3,053	62	11%	202	3,258	135	13%	451	3,341
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	92	28%	304	3,304	47	30%	148	3,149	107	19%	351	3,280	247	23%	804	3,255
Wyższe	12	46%	36	3,000	107	33%	355	3,318	41	26%	120	2,927	233	42%	800	3,433	393	37%	1311	3,336
Razem	26	100%	88	3,3846	323	100%	1081	3,3467	156	100%	470	3,0128	560	100%	1835	3,2768	1065	100%	3474	3,2620

Tabela 10. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 7

8. Jak ocenia Pani/Pan dbałość o rodziny pracowników ze strony tego pracodawcy?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	18	3,600	14	4%	40	2,857	11	7%	30	2,727	29	5%	76	2,621	59	5%	164	2,780
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	23	3,833	2	1%	7	3,500	8	1%	14	1,750	16	1%	44	2,750
Zawodowe	6	23%	25	4,167	53	16%	149	2,811	38	24%	98	2,579	124	22%	332	2,677	221	21%	604	2,733
Średnie ogólnokształcące	2	8%	6	3,000	52	16%	154	2,962	19	12%	49	2,579	62	11%	164	2,645	135	13%	373	2,763
Średnie techniczne	1	4%	2	2,000	93	29%	262	2,817	47	30%	127	2,702	108	19%	314	2,907	249	23%	705	2,831
Wyższe	12	46%	38	3,167	108	33%	285	2,639	42	26%	113	2,690	235	42%	681	2,898	397	37%	1117	2,814
Razem	26	100%	89	3,4231	326	100%	913	2,8006	159	100%	424	2,6667	566	100%	1581	2,7933	1077	100%	3007	2,7920

Tabela 11. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 8

9. Czy w Pani/Pana ocenie pracownicy czują się współgospodarzami tej firmy i czują się współodpowiedzialni za jej rozwój?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	18	3,600	14	4%	39	2,786	11	7%	27	2,455	30	5%	74	2,467	60	6%	158	2,633
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	22	3,667	2	1%	6	3,000	7	1%	13	1,857	15	1%	41	2,733
Zawodowe	6	23%	22	3,667	53	16%	162	3,057	37	23%	98	2,649	123	22%	324	2,634	219	20%	606	2,767
Średnie ogólnokształcące	2	8%	6	3,000	52	16%	171	3,288	19	12%	50	2,632	62	11%	185	2,984	135	13%	412	3,052
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	93	29%	289	3,108	47	30%	135	2,872	108	19%	335	3,102	249	23%	760	3,052
Wyższe	12	46%	30	2,500	108	33%	323	2,991	42	27%	106	2,524	234	41%	738	3,154	396	37%	1197	3,023
Razem	26	100%	77	2,9615	326	100%	1006	3,0859	158	100%	422	2,6709	564	100%	1669	2,9592	1074	100%	3174	2,9553

Tabela 12. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 9

10. Czy chciałaby Pani/czy chciałby Pan pracować u tego pracodawcy?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	4	16%	15	3,750	14	4%	38	2,714	11	7%	25	2,273	30	5%	80	2,667	59	6%	158	2,678
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	22	3,667	2	1%	4	2,000	7	1%	12	1,714	15	1%	38	2,533
Zawodowe	6	24%	26	4,333	53	16%	161	3,038	36	23%	91	2,528	122	22%	331	2,713	217	20%	609	2,807
Średnie ogólnokształcące	2	8%	4	2,000	52	16%	162	3,115	19	12%	54	2,842	60	11%	167	2,783	133	12%	387	2,910
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	93	29%	266	2,860	47	30%	120	2,553	108	19%	310	2,870	249	23%	697	2,799
Wyższe	12	48%	39	3,250	108	33%	287	2,657	42	27%	102	2,429	235	42%	692	2,945	397	37%	1120	2,821
Razem	25	100%	85	3,4000	326	100%	936	2,8712	157	100%	396	2,5223	562	100%	1592	2,8327	1070	100%	3009	2,8121

Tabela 13. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 10

11. Czy w Pani/Pana ocenie pracodawca wykorzystuje w pełni/w odpowiedni sposób potencjał pracownika?

Branża	Budownictwo				Handel				Produkcja				Usługi				Razem			
	Wykształcenie	N _B	% _B	Σ _B z ocen	X _{śr.B} z ocen	N _H	% _H	Σ _H z ocen	X _{śr.H} z ocen	N _P	% _P	Σ _P z ocen	X _{śr.P} z ocen	N _U	% _U	Σ _U z ocen	X _{śr.U} z ocen	N _R	% _R	Σ _R z ocen
Podstawowe	5	19%	19	3,800	14	4%	38	2,714	10	6%	28	2,800	30	5%	90	3,000	59	6%	175	2,966
Gimnazjalne	0	0%	0	0,000	6	2%	24	4,000	2	1%	7	3,500	7	1%	14	2,000	15	1%	45	3,000
Zawodowe	6	23%	28	4,667	51	16%	165	3,235	38	24%	112	2,947	120	21%	373	3,108	215	20%	678	3,154
Średnie ogólnokształcące	2	8%	4	2,000	51	16%	166	3,255	19	12%	53	2,789	62	11%	192	3,097	134	13%	415	3,097
Średnie techniczne	1	4%	1	1,000	93	29%	281	3,022	47	30%	136	2,894	108	19%	335	3,102	249	23%	753	3,024
Wyższe	12	46%	39	3,250	107	33%	312	2,916	41	26%	103	2,512	235	42%	720	3,064	395	37%	1174	2,972
Razem	26	100%	91	3,5000	322	100%	986	3,0621	157	100%	439	2,7962	562	100%	1724	3,0676	1067	100%	3240	3,0366

Tabela 14. Odpowiedzi udzielone przez respondentów na pytanie numer 11

Lista najczęściej ocenianych pracodawców

Jak już o tym wspomniano ocenionych zostało 692 unikatowych pracodawców, a łączna liczba wszystkich ocen wyniosła 1086. W tabeli numer 15 zestawiliśmy rezultaty uzyskane przez te firmy i instytucje, które otrzymały co najmniej 5 ocen.

<i>Pracodawca</i>	<i>Branża</i>	<i>N wskazań/ocen</i>	<i>Σ punktów z ocen</i>	<i>Max możliwa suma punktów</i>	<i>% udział zdobytych punktów</i>	<i>X_{śre.} z ocen</i>
AREL Sp. z o. o. S.K. (Auchan dawniej Real)	handel	8	240	440	54,5%	2,7597
Dorbud S.A.	budownictwo	5	156	275	56,7%	2,8864
Drogowiec.PL Sp. z o.o.	produkcja	10	205	550	37,3%	1,8788
Exbud/Skanska S.A.	budownictwo	10	389	550	70,7%	3,6040
FORMASTER S.A.	produkcja	7	226	385	58,7%	2,9351
Grupa Kapitałowa CHEMAR	produkcja	10	341	550	62,0%	3,1929
InPost	usługi	5	132	275	48,0%	2,4000
ISKRA	produkcja	13	429	715	60,0%	3,0000
Jeronimo Martins	handel	16	511	880	58,1%	2,9034
Kielcedis	handel	11	266	605	44,0%	2,1983
Kielecka Fabryka Mebli	produkcja	7	163	385	42,3%	2,1169
Kolporter	handel	9	313	495	63,2%	3,1616
Lidl	handel	9	370	495	74,7%	3,7374
Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacji Sp. z o.o.	usługi	5	171	275	62,2%	3,2364
Orange Polska	usługi	8	260	440	59,1%	2,9545
Piekarnia Pod Telegrafem	produkcja	13	402	715	56,2%	2,8112
Poczta Polska	usługi	15	571	825	69,2%	3,4606

Politechnika Świętokrzyska	usługi	5	227	275	82,5%	4,1273
Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe "FILPEX"	usługi	6	73	330	22,1%	1,1545
PSS Spółem	handel	17	551	935	58,9%	2,9626
SHL Production Sp. z o.o.	produkcja	12	454	660	68,8%	3,5461
Sklep Lewiatan	handel	10	373	550	67,8%	3,4212
Sklep Żabka	handel	6	151	330	45,8%	2,3212
Tesco Polska	handel	8	249	440	56,6%	2,8295
Urząd Miasta Kielce	usługi	8	329	440	74,8%	3,7386
VIVE TEXTILE RECYCLING SP. Z O.O.	usługi	19	528	1045	50,5%	2,5699
Zakład Piekarniczy Omar	produkcja	8	195	440	44,3%	2,2581
Razem		27	260	8275	57,9%	3,0263

Tabele 15. Lista najczęściej ocenianych pracodawców z podziałem na branże i porównaniem uzyskanych wyników do średniej

Podsumowanie i rekomendacje

Pilotażowe badanie „Kieleccy pracodawcy w oczach osób bezrobotnych i poszukujących pracy” zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach zostało przeprowadzone w okresie od listopada 2018 roku do stycznia 2019 r. Szukano w nim m.in. odpowiedzi, dlaczego, mimo podnoszonego w raportach Urzędu Statystycznego, zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych branżach, wciąż ponad 6000 osób znajduje się w ewidencji MUP. Czy wpływ na taki stan rzeczy ma postrzeganie pracodawców przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy?

Respondenci odpowiadali na jedenaście pytań przygotowanych pod kątem profesjonalnej oceny marki pracodawcy (ang. Employer Branding). Na podstawie uzyskanych rezultatów można zauważyć, że najchętniej wypowiadały się osoby zarejestrowane krócej niż rok, w wieku od 30 do 50 lat, mające wykształcenie wyższe, średnie techniczne lub zawodowe. W podziale na branże najwyżej oceny zostali pracodawcy z sektora budowlanego, a najniżej z branży produkcyjnej. W środku znalazły się firmy reprezentujące handel i usługi. Respondenci najczęściej odwoływali się do własnych doświadczeń z pracy u danego pracodawcy, ale aż jedna trzecia opinii została przedstawiona na podstawie wskazań rodziny i wiedzy potocznej. Rekomendacje zawarte w Internecie stanowiły nieco ponad 6% wszystkich ocen. Na ostatnim miejscu wśród źródeł znalazły się doniesienia medialne, które miały wpływ na zaledwie nieco ponad 3% zgromadzonych opinii.

Średnia ocen wszystkich kieleckich pracodawców wyniosła 3,026 na 5 możliwych. Oznacza to z jednej strony, że rodzimi pracodawcy zostali ocenieni powyżej średniej i to we wszystkich branżach, z drugiej, że do stanu idealnego jeszcze sporo brakuje. Dlatego też poniżej przygotowaliśmy zbiór rekomendacji.

Fundamentalne znaczenie dla kandydatów mają opinie byłych i obecnych pracowników. Doskonale byłoby, gdyby każda osoba zatrudniona była we własnym środowisku (rodzinnym i towarzyskim) ambasadorem marki swojego pracodawcy. Wpływ na to mają nie tylko wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe, ale również: styl zarządzania, atmosfera i komunikacja w zespole, metody motywacji, poczucie współodpowiedzialności za zakład. Budowanie marki dobrego pracodawcy rozpoczyna się dziś już w procesach rekrutacyjnych, z tych też powodów proponujemy:

- Szczere wsłuchanie się w opinie pracowników na temat pracy w firmie lub instytucji. Jak powiedział Richard Branson: *Klienci nie są najważniejsi. Pracownicy są najważniejsi. Jeśli zadbasz o swoich pracowników, oni zatroszczą się o klientów*⁴.
- Profesjonalne szkolenia kadry zarządzającej i właścicieli z zakresu nowoczesnych metod budowania marki dobrego pracodawcy.
- Otwartość komunikacyjna w procesach rekrutacyjnych. Kandydaci chcą być informowani, co dzieje się z ich aplikacją. Duże znaczenie ma m.in. to, kto dzwoni z informacją o przyjęciu do pracy – menadżer, czy dział HR. Osoby, z którymi kontaktuje się przedstawiciel kadry kierowniczej, czują się już na początku o wiele bardziej dowartościowane.
- W oczekiwaniach pracowników i kandydatów, zwłaszcza tych młodszego pokolenia rośnie znaczenie atmosfery w miejscu pracy, to jak ludzie się do siebie odnoszą. Czy nasz zakład to miejsce, w którym powstał zespół pracujący razem dla osiągnięcia wspólnego celu? Na tym polu zawsze można podnieść swoje kwalifikacje biorąc udział w szkoleniach z zakresu zarządzania kadrą i motywowania pracowników.
- Kandydaci wysoko oceniają firmy, w których, mimo odmowy, pracodawca poświęcił im czas. Do dobrych praktyk należy zwrócenie uwagi kandydata, co musi poprawić, żeby zostać

⁴ businessinsider.com.pl/firmy/zarządzanie/jak-byc-dobrym-liderem-wedlug-richarda-bransona/kkly918 – dostęp 01.03.2019 r.

pracownikiem danej firmy w przyszłości – co zmienić w dokumentach, kwalifikacjach, stylu komunikacji etc. W przypadku gdy nie pasuje on w ogóle do stanowiska pracy, na które aplikował dobrym przedsięwzięciem jest też krótka porada dotycząca oceny predyspozycji kandydata z perspektywy niedosłego pracodawcy.

- Exit interview – rozmowa pożegnalna. Pracownicy odchodzą do innych firm, lub firmy z jakichś przyczyn się z nimi rozstają. Doskonałym źródłem informacji na temat klimatu i zarządzania kadrami w zakładzie jest w tym wypadku ankieta i rozmowa „na wyjście”. Można uzyskać wówczas ocenę firmy lub instytucji jako pracodawcy. Takie informacje nieraz pozwalają usprawnić funkcjonowanie podmiotu i jednocześnie nie rozchodzimy się wówczas na zawsze. Istnieje możliwość, że kiedyś ta sama, choć odmieniona firma, znów spotka się z tym samym pracownikiem, który w między czasie zdobędzie nowe, przydatne dla pracodawcy umiejętności.
- Kwestia wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych – patrząc przez pryzmat zawodów deficytowych zebranych w Barometrze Zawodów⁵ należy zwrócić uwagę, że o pracowników i kandydatów firmy rywalizują dziś nie tylko na lokalnym podwórku. Wobec dużej mobilności osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia należy mieć, że o tę samą osobę rywalizują podmioty nie tylko z Kielc i województwa świętokrzyskiego, ale również z całej Polski. Dzięki Internetowi informacje na temat warunków pracy, płacy i życia są dziś nadzwyczaj łatwo dostępne i stały się przedmiotem kalkulacji dokonywanych nie tylko przez osoby młode.
- Rozwój zawodowy – kandydaci, zwłaszcza z młodego pokolenia, ale nie tylko oni, spodziewają się dzisiaj, że pracodawca będzie zainteresowany wspieraniem ich rozwoju zawodowego w drodze szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych lub wsparcia ich dążeń z tego zakresu, na przykład w drodze współfinansowania edukacji.
- Mentoring – jak pokazują badania dzięki wdrożeniu mentoringu, a zatem oddaniu nowych pracowników pod opiekę bardziej doświadczonej kadry, ludzi, którzy mogą stanowić wzór i osiągnęli już poziom mistrzowski szybciej adaptują się w miejscu pracy. Wdrożenie takich procesów pomaga jednak nie tylko na szybszą adaptację nowoprzyjętych, ale również na stałe podnoszenie umiejętności „starej” kadry.

Podsumowując, zgodnie ze współczesnym trendem w obszarze CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu) dbałość o pracowników jest równie istotna jak wspieranie środowisk de faworyzowanych i troska o ochronę środowiska, czy estetykę otoczenia firmy. Jak zauważono już dawno, nawet produkując na odległe rynki, czy świadcząc usługi w skali globalnej kadry i tak przeważnie pozyskujemy w najbliższej okolicy. Dlatego tak ważne są związki ze społecznością lokalną, dobra opinia w niej i pozytywne istnienie w przestrzeni miejskiej. Badanie „Kieleccy pracodawcy w oczach osób bezrobotnych i poszukujących pracy” jedynie to podkreśla. Ponad jedna trzecia opinii została udzielona na podstawie informacji pozyskanych od rodziny, znajomych, czy pochodzących wprost z ulicy. Miały one dziesięciokrotnie większe znaczenie niż doniesienia medialne na temat pracodawcy.

Badania do raportu „Kieleccy pracodawcy w oczach osób bezrobotnych i poszukujących pracy” zostały przeprowadzone w okresie od listopada 2018 do stycznia 2019 roku w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach. Wzięło w nich udział 561 klientów indywidualnych MUP, którzy dokonali 1086 ocen, oceniając łącznie 692 unikatowych pracodawców.

Kielce, marzec 2019

⁵ barometrzawodow.pl – dane dla miasta Kielce, dostęp 01.03.2019 r.