raport z badań 2016

OBSERWATORIUM GOSPODARKI I RYNKU PRACY AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

DWA ŚWIATY?

Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracownika. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej.

PRACODAWCA

UCZEŃ

METODY POSZUKIWANIA ZATRUDNIENIA

RYNEK PRACY

METODY REKRUTACJI PRACOWNIKA



Spis treści

Zaproszenie do lektury 4
Wstęp (Anna Waligóra) 5
Wprowadzenie (Olena Shelest) 8
1. Kontekst teoretyczny (Dominik Zasada) 13
1.1. Definicje kluczowe 13
1.2. Definicje na tle danych statystycznych aglomeracji 14
1.3. Metody poszukiwania pracy – metody rekrutacji 25
1.3.1. Metody realizowane poprzez instytucje publiczne 26
1.3.2. Metody realizowane poprzez instytucje niepubliczne 28
1.3.3. Metody bezpośrednie 30
1.3.4. Metody pośrednie 33
1.4. Badania dotyczące poszukiwania pracy – poszukiwania pracownika w Polsce 36
1.4.1. Poszukiwanie pracownika 36
1.4.2. Poszukiwanie zatrudnienia 37
1.5. Podsumowanie 40
2. Kontekst metodologiczny 41
2.1. Cel i problematyka badań 41
2.2. Metody i techniki badawcze 45
2.2.1. Konstrukcja narzędzi badawczych 47
2.3. Opis doboru próby 48
2.3.1. Ekspertyza w zakresie ustalenia schematu doboru próby do badań CATI z przedstawicielami przedsiębiorców z obszaru aglomeracji poznańskiej. 49
2.3.2. Ekspertyza w zakresie ustalenia schematu doboru próby do badań ankietowych z przedstawicielami uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (techników oraz zasadniczych szkół zawodowych) z obszaru aglomeracji poznańskiej 54
2.4. Realizacja badań terenowych 57
2.4.1. Raport z pilotażu badania z przedsiębiorcami i uczniami 58
2.4.2. Raport z realizacji badań z pracodawcami techniką CATI 60
2.4.3. Raport z realizacji badań z uczniami techniką ankiety audytoryjnej 61
2.4.4. Sposób analizy zebranego materiału 65
3. Wyniki badań (Ewelina Szymańska, Anna Waligóra, Marcin Woźniak) 66
3.1. Dwa światy - pracodawcy vs uczniowie 66
3.2. Jaki jest stopień spójności między metodami poszukiwania pracy oraz sposobami rekrutacji? 75
3.2.1. Jakie metody rekrutacji wykorzystują pracodawcy? Jakie metody poszukiwania pracy wykorzystują uczniowie? 75
3.2.2. Jakie czynniki decydują o wyborze tych metod? 81
3.2.3. Czy istnieje zależność pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów, a zmiennymi niezależnymi? 83
3.3.4. Czy istnieje zależność pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracowników przez pracodawców a zmiennymi niezależnymi? 84
3.4. Jakie czynniki wpływają na występowanie rozbieżności w stosowanych metodach przez obie grupy interesu? 85
3.4.1. Jakie wyobrażenia mają pracodawcy na temat metod poszukiwania pracy stosowanych przez uczniów? 86
3.4.2. Jakie wyobrażenia mają uczniowie na temat metod rekrutacji stosowanych przez pracodawców? 89
3.4.3. Jaki poziom wiedzy na temat metod poszukiwania pracy prezentują uczniowie? Jaki jest poziom wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji? 91

3.4.4. Jakie ograniczenia – problemy w stosowanych metodach poszukiwania pracy dostrzegają uczniowie? Jakie ograniczenia – problemy w stosowanych metodach rekrutacji pracownika dostrzegają pracodawcy? 97
4. Podsumowanie 102
5. Rekomendacje 105
Bibliografia 108
Publikacje i artykuły 108
Akty prawne 110
Źródła w zasobach Internetu 111
Spis tabel 114
Spis wykresów 115
Spis rysunków 116
Aneks 117

Zaproszenie do lektury

W ostatnim dziesięcioleciu Europa, a wraz z nią Polska, przechodziły przez szereg burzliwych zmian w gospodarce i na rynku pracy. Kryzys finansowy, dynamiczne zmiany demograficzne, permanentny niedobór talentów to jedne z wielu czynników wpływających również na sytuację na lokalnym rynku pracy. Wspomniane zjawiska stanowią wyzwanie zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników, a w szczególności dla młodych osób wchodzących na rynek pracy. W tym kontekście zbadanie procesu przejścia na rynek pracy uczniów szkół zawodowych oraz sposobów poszukiwania pracowników przez pracodawców jest nie tylko nie lada wyzwaniem, lecz i potrzebą.

W imieniu Zespołu Badawczego serdecznie zapraszam Państwa do lektury niniejszego raportu z badań. Mam nadzieję, że stanie się on dla Państwa nie tylko inspiracją, ale pozwoli również stworzyć narzędzia pomocne w szybkim reagowaniu i adaptowaniu się do zmian gospodarczych zachodzących na terenie aglomeracji poznańskiej.

Bogna Frąszczak

Dyrektor Centrum Doradztwa Zawodowego
dla Młodzieży w Poznaniu

Wstęp (Anna Waligóra)

Problematyka metod rekrutacji pracowników i poszukiwania pracy stanowi złożone i aktualne zagadnienie. Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej podjęło się zadania zbadania wspomnianego wyżej obszaru aktywności społecznej w kontekście miasta Poznania i aglomeracji poznańskiej.

Problematyką projektu badawczego pn. *Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracownika. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej* są rozbieżności występujące pomiędzy metodami rekrutacji pracownika przez pracodawców i metodami poszukiwania pracy przez uczniów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. **Celem głównym** projektu jest *określenie stopnia spójności w metodach poszukiwania pracy przez uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i metodach rekrutacji pracowników przez pracodawców oraz zidentyfikowanie czynników, które mają na to wpływ*. Głównemu celowi projektu badawczego towarzyszą cele szczegółowe takie jak:

- przygotowanie diagnozy wspólnych płaszczyzn w zakresie wykorzystywanych metod poszukiwania pracy przez uczniów oraz rekrutacji przez pracodawców;
- zbadanie rozbieżności pomiędzy metodami poszukiwania pracy przez osoby wchodzące na rynek pracy a metodami stosowanymi przez przedstawicieli firm poszukujących pracowników;
- weryfikacja czynników wpływających na decyzje o zastosowaniu danych metod przez obie grupy: poziomu wiedzy uczniów na temat metod poszukiwania pracy oraz poziomu wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji;
- zbadanie problemów w metodach poszukiwania pracy i pracowników oraz poznanie wyobrażeń uczniów na temat stosowanych metod rekrutacji przez pracodawców oraz poznanie wyobrażeń pracodawców na temat metod wykorzystywanych przez uczniów w procesie szukania pracy;
- zbadanie zależności pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: płeć, typ szkoły, miejsce zamieszkania, dostęp do Internetu, zawód/branża, w której się kształcą, doświadczenie w poszukiwaniu pracy;
- zbadanie występowania zależności pomiędzy stosowanymi metodami rekrutacji pracowników a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: wielkość zakładu pracy, branża, funkcjonowanie odrębnego działu personalnego zajmującego się rekrutacją, miejsce siedziby zakładu pracy;

- uzyskanie wiedzy na temat metod poszukiwania pracy przez osoby rozpoczynające karierę zawodową oraz informacji na temat metod poszukiwania pracownika przez pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej, poprzez które można wypracować działania mające na celu zmniejszenie;
- wyeliminowanie niebezpieczeństwa dotyczącego niedopasowania pracodawców i pracowników funkcjonujących na rynku pracy;
- zwiększenie dopasowania metod oraz technik poszukiwania pracy i pracownika stosowanych przez pracodawców i uczniów.

Rezultatem projektu badawczego jest dostarczenie rzetelnej informacji o stanie wykorzystywanych metod w obu grupach, ale również opracowanie na ich podstawie działań zwiększających efektywność procesów, które mają przyczynić się do zmiany sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Prowadzone na potrzeby raportu badania podzielone zostały na dwie zasadnicze części. Po pierwsze są to badania teoretyczne (studia literaturowe i analiza materiałów zastanych), po drugie są to badania empiryczne (badania terenowe z wykorzystaniem technik ankietowych). W badaniach empirycznych zastosowane zostały dwie techniki badawcze wykorzystujące narzędzia ankietowe: wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) do badania przedsiębiorstw oraz ankiety audytoryjne do badania uczniów klas trzecich zasadniczych szkół zawodowych oraz klas czwartych techników z terenu miasta Poznania i aglomeracji poznańskiej. Badania terenowe poprzedziły studia literaturowe, analiza *desk research* dostępnej wiedzy badawczej dotyczącej zarówno regionu, jak i kraju oraz konsultacje eksperckie dotyczące przedmiotu realizowanych badań i sposobów osiągnięcia zaprezentowanych w raporcie celów, a także badania pilotażowe. Do przygotowania i realizacji badań wykorzystano literaturę krajową i zagraniczną z zakresu kształcenia zawodowego, rynku pracy, ekonomii, edukacji, socjologii oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Istotne źródło informacji stanowiły publikacje naukowe (artykuły, monografie, wyniki badań empirycznych), raporty, aktualne akty prawne, a także bazy danych statystycznych.

Rozdział pierwszy *Kontekst teoretyczny* prezentuje informacje dotyczące tła teoretycznego przedmiotowego raportu: kluczowe definicje, modele oraz ujęcia, w jakich rynek pracy rozpatrują specjaliści z dziedzin takich jak socjologia, demografia, pedagogika czy ekonomia.

Rozdział drugi *Metodologia badawcza* prezentuje kontekst metodologiczny oraz opis procesu powstawania narzędzi badawczych służących odpowiedzi na postawione w raporcie pytania.

Rozdział trzeci *Wyniki badań* prezentuje informacje uzyskane dzięki badaniom własnym przeprowadzonym przez Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej. Zostały w nim zawarte odpowiedzi na większość[1] pytań badawczych postawionych w niniejszym projekcie.

Rozdział czwarty *Podsumowanie i rekomendacje* zawiera wnioski aplikacyjne w zakresie współpracy i wzajemnego informowania o podejmowanych działaniach interesariuszy rynku pracy oraz rekomendacje w zakresie usprawnienia mechanizmów doskonalenia tych relacji.

W końcowej części raportu znajdują się *Bibliografia* oraz *Słownik pojęć* i *Słownik wykorzystanych skrótów* ułatwiające lekturę raportu. W aneksie do dokumentu znajdują odniesienia do wykorzystanych w procesie badawczym narzędzi.

[1] Niniejszy raport stanowi jeden z kanałów, jakimi komunikowane będą efekty przeprowadzonego projektu badawczego. Nieopublikowane tutaj wyniki badań udostępnione zostaną w publikacjach Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej takich, jak flesze tematyczne i komunikaty z badań.

Wprowadzenie (Olena Shelest)

Kształcenie zawodowe z pewnością można zakwalifikować do specyficznych obszarów badań. Z jednej strony, oceniono je jako zmarginalizowany i zaniedbany w ostatnich latach sektor systemu edukacji formalnej [OECD, 2010; Piróg, 2015]. Z drugiej strony, wskazywano na znaczenie kształcenia zawodowego w kontekście wyposażenia młodych ludzi w konkretne i praktyczne umiejętności, przygotowania ich do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy, zwiększenia perspektyw udziału w szkoleniach związanych z pracą oraz kontynuowania nauki [OECD, 2010].

Wyniki badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce wskazują, że prawie trzy czwarte uczniów szkół zawodowych ocenia swoje szanse na zdobycie pracy w zawodach, których się uczy, wysoko lub bardzo wysoko [2010, s. 197]. Niemniej jednak, aż 31% absolwentów nie znajduje zatrudnienia w pierwszym roku po zakończeniu nauki [Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, 2010, s. 199]. Według najnowszej edycji badania Bilans Kapitału Ludzkiego, poziom bezrobocia wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w 2014 roku wyniósł 18%, podczas gdy w grupie osób z wykształceniem średnim stopa bezrobocia stanowiła 13%, a w grupie osób z wykształceniem wyższym 7% [Czarnik i Turek, 2015].

Z punktu widzenia absolwenta szkoły zawodowej, szanse na znalezienie pracy odpowiedniej do uzyskanego wykształcenia zależą, z jednej strony, od poziomu kwalifikacji oraz stopnia ich zbieżności z oczekiwaniami pracodawców. Z drugiej strony, zgodnie z koncepcją „zatrudnialności", powodzenie na rynku pracy w znacznym stopniu zależy od poziomu motywacji oraz aktywności absolwenta w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Współczesne rozumienie zatrudnialności zakłada, że osoba ma kompetencje wspomagające jej obecność na rynku pracy i długotrwałą aktywność zawodową, dostosowanie się do potrzeb rynku pracy i zdobywanie zatrudnienia, a także planowanie kariery zawodowej [Marzec, 2010]. Indywidualna zdolność do znalezienia zatrudnienia w dużej mierze związana jest z posiadaną wiedzą na temat metod poszukiwania pracy, jak również umiejętnością skutecznego posługiwania się tymi metodami.

Pracodawcy, chcąc pozyskać pracowników o umiejętnościach optymalnie dopasowanych do swoich potrzeb, napotykają ograniczenia w postaci niskiej podaży pracy i poziomu kwalifikacji pracowników, kosztów rekrutacji i selekcji, a także wysokości wynagrodzeń. Innym równie ważnym aspektem jest to, jakie strategie rekrutacyjne wykorzystują pracodawcy w celu przyciągania najlepszych kandydatów.

W założeniu, wybór sposobu dotarcia do potencjalnych pracowników będzie uwzględniał rodzaj stanowiska pracy, jak również wielkość przedsiębiorstwa oraz branżę. Pracodawcy mogą też

kierować się wyobrażeniami na temat metod poszukiwania pracy stosowanymi przez kandydatów. Z kolei strategie poszukiwania pracy przez potencjalnych kandydatów również zależą od wielu czynników (np. społeczno-demograficznych). Jednocześnie osoby poszukujące pracy mają pewne wyobrażenia dotyczące metod rekrutacji pracowników w przedsiębiorstwach.

Oddziaływanie wielu czynników sprawia, że obie strony – pracodawcy i pracownicy – mogą stosować różny wachlarz metod i technik bądź posługiwać się odmiennymi kanałami komunikacji. W konsekwencji występowanie negatywnych zjawisk na rynku pracy (takich jak np. wysokie i długotrwałe bezrobocie) może być w pewnym stopniu efektem rozbieżności występujących na rynku pracy w obszarze stosowanych metod poszukiwania pracy i metod poszukiwania pracowników. W związku z powyższym, głównym celem badania realizowanego przez Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej było zdiagnozowanie i przeanalizowanie niedopasowań w zakresie metod poszukiwania pracy i metod rekrutacji pracowników na terenie aglomeracji poznańskiej.

Wyzwania współczesnego rynku pracy, który weryfikuje przydatność uzyskanego wykształcenia, stanowią ważny kontekst podjętego problemu badawczego. Dostęp do rynku pracy i transfer do zatrudnienia staje się dla młodych ludzi, zwłaszcza nieposiadających doświadczenia zawodowego, coraz trudniejszy. Jest to związane między innymi z niedostatecznym dopasowaniem oferty kształcenia zawodowego do potrzeb polskiego rynku pracy [Krajewska, 2010; Osiecka-Chojnacka, 2007; Pasierbek, 2011]. W konsekwencji na rynek pracy wchodzą osoby, których kompetencje nie znajdują wykorzystania w działalności przedsiębiorstw. Kolejną barierą jest dostrzegana przez absolwentów wysoka konkurencja na rynku pracy [Gach, Kasianiuk, Krzesiński i Makowski, 2014].

Także pracodawcy muszą uwzględniać warunki panujące na rynku pracy. Często deklarują oni trudności z pozyskiwaniem pracowników [Kocór, Strzebońska i Dawid-Sawicka, 2015]. Obok braku odpowiednio wykształconych pracowników, wyzwaniem dla pracodawców jest dostosowanie się do oczekiwań potencjalnych kandydatów należących do „pokolenia Y" [Fazlagić, 2008; Stachowska, 2012]. Są to osoby, które mają praktycznie nieograniczony dostęp do informacji oraz korzystają z nowoczesnych sposobów i narzędzi komunikowania się. Pracodawcy muszą także brać pod uwagę większą mobilność młodych osób, co w praktyce oznacza, że są one mniej przywiązane do miejsca pracy i gotowe do zmiany pracy w krótkim czasie.

W dotychczasowych badaniach empirycznych dotyczących osób wchodzących na rynek pracy uwagę koncentrowano na planach studentów i absolwentów związanych z poszukiwaniem pierwszego zatrudnienia. Przykładowo, Piróg [2015] w swoim badaniu przeprowadzonym na absolwentach uczelni

wyższej w Polsce skupia się na planowanych metodach poszukiwania pracy. Autorka poddaje analizie także skuteczność badanych metod poszukiwania pracy w okresie 6 miesięcy po zakończeniu studiów. Przedmiotem badań Atfield i Purcell [2010] są zachowania studentów będących na ostatnim roku studiów szkół wyższych w Wielkiej Brytanii. W swojej pracy autorzy zwracają uwagę, że w procesie poszukiwania zatrudnienia istotne znaczenie ma dostępność różnorodnych źródeł i narzędzi poszukiwani zatrudnienia. Try [2005] z kolei bada metody poszukiwania pracy wykorzystywane przez absolwentów szkół zawodowych w Norwegii. Autor analizuje czynniki, które mają wpływ na wybór poszczególnych metod poszukiwania pracy. Mau i Kopischke [2001] rozpatrują wykorzystanie różnych metod poszukiwania zatrudnienia w zależności od narodowości i płci. Próbę badawczą stanowią absolwenci szkół wyższych w Stanach Zjednoczonych.

Literatura przedmiotu obfituje w szereg publikacji z zakresu preferowanych przez pracodawców technik i metod poszukiwania pracowników. Wśród najnowszych należy wymienić publikacje oparte na danych pochodzących z badania Bilans Kapitału Ludzkiego [Kocór i in., 2015]. W innych krajach również powstają opracowania poświęcone strategiom rekrutacyjnym stosowanym przez pracodawców. Przykładowo, Gërxhani i Koster [2015], badając pracodawców w Danii, potwierdzają istnienie zależności pomiędzy wykorzystywanym kanałem rekrutacji pracowników a typem stanowiska pracy. W innym badaniu Moriarty, Wickham, Krings, Salamonska i Bobek [2012] prezentują metody rekrutacyjne, jakie są wykorzystywane przez pracodawców w Irlandii w procesie zatrudnienia migrantów. Devaro [2005] koncentruje się na badaniu pracodawców w kilku miastach w Stanach Zjednoczonych. Autor analizuje związek pomiędzy sposobami poszukiwania kandydatów a typem stanowiska pracy, wymaganiami stawianymi kandydatom oraz rodzajem wykonywanych zadań.

W literaturze można znaleźć opracowania przybliżające rozwój szkolnictwa zawodowego w kraju oraz sytuację absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy [Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, 2010; Goźlińska i Kruszewski, 2013]. Powstają także raporty i opracowania na poziomie lokalnym oraz regionalnym [Antończak-Świder, Węgrzyn, Chrześcijanek, Guzik i Kaczmarek, 2014; Gach i in., 2014; Dąbrowska, Górna-Kubacka, Kalemba-Fludra, 2011; Uwarunkowania sytuacji zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w Wielkopolsce. Raport skrócony z badania, 2015]. W badaniu przeprowadzonym na terenie województwa małopolskiego poruszono kwestię sposobów znalezienia pracy przez absolwentów szkół zawodowych. Analizie poddano między innymi skuteczność poszczególnych sposobów w zależności od płci, branży, wielkości przedsiębiorstwa, a także rodzaju zatrudnienia [Antończak-Świder i in., 2014, s. 29-30]. Podobne zagadnienie zaprezentowano również w raporcie dotyczącym losów absolwentów szkół zawodowych województwa lubelskiego. W badaniu

o charakterze jakościowym przeanalizowano najczęściej stosowane sposoby poszukiwania zatrudnienia [Gach i in., 2014].

Dokonany przegląd literatury przedmiotu pozwolił dostrzec lukę w wiedzy z zakresu rynku pracy absolwentów szkół zawodowych. Po pierwsze, w dotychczasowych badaniach uwagę koncentrowano tylko na jednej grupie interesów (pracodawcach lub pracownikach). Brakuje kompleksowych analiz porównawczych uwzględniających pracodawców poszukujących osoby z wykształceniem zawodowym oraz absolwentów wchodzących na rynek pracy. Po drugie, zagadnienia dotyczące metod poszukiwania pracy oraz strategii rekrutacji pracowników występują z reguły jako jeden z aspektów w ramach szerszych badań rynku pracy. Uniemożliwia to między innymi uwzględnienie specyfiki lokalnego rynku pracy. Ponadto, dostrzec można fragmentaryczny charakter niektórych opracowań, który wyraża się poprzez uchwycenie jedynie wybranych aspektów zachowania pracodawców i potencjalnych kandydatów na rynku pracy. Po trzecie, występuje brak dogłębnych badań empirycznych na poziomie aglomeracji poznańskiej.

Biorąc pod uwagę powyższe, można stwierdzić, że badanie stopnia spójności pomiędzy metodami poszukiwania pracy oraz metodami poszukiwania pracowników jest istotnym zagadnieniem, które dobrze wpisuje się w kierunki badań naukowych prowadzonych zarówno w skali Polski, jak i Europy. Ponadto uzyskane wyniki uzupełniają lukę w wiedzy, która istnieje w zakresie badań rynku pracy osób młodych aglomeracji poznańskiej oraz stanowią próbę wskazania rozwiązań problemów, z którymi boryka się kształcenie zawodowe w Polsce. Wartość dodaną podjętego badania można ująć w następujący sposób:

1. Specyficzna formuła badania pozwoliła na skonfrontowanie strategii rekrutacyjnych przedsiębiorstw z metodami poszukiwania pracy stosowanymi przez młode osoby wchodzące na rynek pracy.

2. Obok występujących rozbieżności w zakresie metod poszukiwania pracy i metod poszukiwania pracowników, warstwa porównawcza obejmuje wyobrażenia pracodawców i potencjalnych kandydatów do pracy na temat metod wykorzystywanych przez drugą stronę.

3. Zidentyfikowano i przeanalizowano czynniki, które mają wpływ na wybór sposobów dotarcia do ofert pracy lub potencjalnych pracowników.

4. Skonkretyzowano i zbadano trudności, które napotykają pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników oraz osoby poszukujące pracy.

5. Badanie zostało przeprowadzone na terenie aglomeracji poznańskiej. Pozwoliło to na wypracowanie rekomendacji, które uwzględniają specyfikę i intensywność procesów zachodzących na rynku pracy aglomeracji, a więc mają bardziej lokalny charakter.

1. Kontekst teoretyczny (Dominik Zasada)

1.1. Definicje kluczowe

Niniejsze opracowanie zawiera bądź odnosi się do szeregu pojęć przywoływanych w kontekście dociekań teoretycznych oraz analizy danych empirycznych. W poniżej tabeli, w celu ułatwienia lektury raportu, zawarto kluczowe terminy oraz ich objaśnienia/definicje.

Tabela 1. Spis definicji/opisów kluczowych pojęć zastosowanych w raporcie

Pojęcie	Definicja/ Objaśnienie
Absolwent	Osoba pozostająca w okresie 12 miesięcy od uzyskania dokumentu potwierdzającego ukończenie wskazanego typu szkoły.
Aglomeracja poznańska	Miasto Poznań wraz z 17 gminami powiatu poznańskiego: Luboń, Puszczykowo, Buk, Czerwonak, Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Kostrzyn, Kórnik, Mosina, Murowana Goślina, Pobiedziska, Rokietnica, Stęszew, Suchy Las, Swarzędz, Tarnowo Podgórne
Krajowy rynek pracy	Obejmuje teren kraju, pracodawców i pracowników, ich wzajemne oddziaływania oraz rezultaty tych oddziaływań. Wydzielony na podstawie jednolitych rozwiązań prawnych.
Metoda poszukiwania pracy	Sposoby dotarcia do informacji o wolnym miejscu pracy podejmowane przez osoby zainteresowane zatrudnieniem.
Metoda rekrutacji	Sposoby dotarcia do potencjalnych kandydatów z informacją o istniejącym wakacie podejmowane przez pracodawców.
Lokalny rynek pracy	Geograficzny wycinek regionalnego rynku pracy, najbliższy administracyjnemu podziałowi na powiaty.
Podaż pracy Popyt pracy	Liczba osób chcących pracować w danym okresie na określonych warunkach. Zapotrzebowanie pracodawców na pracę.
Pracodawca	Zatrudniający pracowników przedstawiciel sektora publicznego, prywatnego i organizacji pozarządowych reprezentujący przedsiębiorstwa, instytucje państwowe – administracji państwowej i samorządowej oraz podlegające im jednostki budżetowe, placówki oświatowe, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe różnego typu działające na terytorium aglomeracji poznańskiej.
Regionalny rynek pracy	Geograficzny wycinek krajowego rynku pracy, na którym zatrudnienie możliwe jest bez zmiany miejsca zamieszkania; najbliższy administracyjnemu podziałowi na województwa.
Rynek pracy	Miejsce wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalania wymiarów i warunków tej transakcji.
Uczeń szkoły zawodowej Zasób rynku pracy	Osoba kształcąca się w jednym z typów szkół ponadgimnazjalnych przygotowujących do wykonywania określonego zawodu: zasadniczej szkole zawodowej lub technikum Osoby wykonujące lub chcące wykonywać pracę.

Źródło: opracowanie własne.

1.2. Definicje na tle danych statystycznych aglomeracji

Poniżej zaprezentowano rozwinięty kontekst teoretyczny powyższych definicji. Uzupełniono je o opis zjawisk obserwowanych na terenie aglomeracji poznańskiej, aby móc przedstawić możliwie szerokie tło przeprowadzonego badania. Posłużono się danymi uzyskanymi z zasobów Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Banku Danych Lokalnych oraz rejestru REGON. Dane dostępne w interwale rocznym zaprezentowano w perspektywie minionej dekady, dla danych dostępnych w interwale miesięcznym przyjęto dwuletnią perspektywę prezentacji, a wybrane wskaźniki przedstawiono w stanie obowiązującym dla połowy 2015 roku – półroczu poprzedzającym prowadzenie badań.

1.2.1. Rynek pracy

Rynek pracy jest przestrzenią, w której spotykają się osoby poszukujące pracy i tę pracę oferujące. Jest to miejsce, w którym dokonuje się transakcja wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji oraz ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca [Kryńska i Kwiatkowski 2013, s.11]. W myśl tej definicji usługi pracy, czyli wykonywana praca, oferowane są przez pracowników pracodawcom, którzy są nabywcami. Następuje to w sposób regulowany prawem i obyczajem, na ustalonych warunkach, spośród których najistotniejszym jest cena usługi – jeden z ponoszonych przez pracodawcę kosztów pracy.

Na rynku pracy zawierane są transakcje kupna pracy (czyli angażowania pracowników) oraz transakcje sprzedaży pracy (czyli świadczenie usług pracy). Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, a podaż reprezentowana jest przez poszukujących pracy [Jarmołowicz i Knapińska 2005, s.15].

Rynek pracy jest obszarem wielowymiarowym. Najczęściej analizowanymi w literaturze przedmiotu [Kryńska, Kwiatkowski 2013, s.16] są jego wymiary kwalifikacyjno – zawodowy oraz przestrzenny. Zawody składające się z kwalifikacji tworzą partykularne rynki pracy. Ich liczba zmienia się w czasie: klasyfikacja zawodów i specjalności wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r.[Dz. U. Nr 82, poz.537] zmieniona rozporządzeniem z dnia 12 listopada 2012r. [Dz. U. z 2012r., poz. 1268] zawierała 2366 zawodów, podczas gdy obowiązująca od 1 stycznia 2015 r. a wprowadzona rozporządzeniem z dnia 7 sierpnia 2014 r. [Dz. U. z 2014 r. , poz. 1145] obejmuje ich 2443. Biorąc pod uwagę kryterium przestrzenne, można mówić o rynku krajowym, regionalnym i lokalnym. Krajowy rynek pracy obejmuje swoim zasięgiem teren całego kraju - wszystkich pracodawców i pracowników, wzajemne oddziaływania i ich rezultaty (w tym kształtowanie się płac i liczbę pracujących). Funkcjonuje w oparciu o uniwersalne rozwiązania prawne, co umożliwia prowadzenie analiz i porównań na skalę Polski.

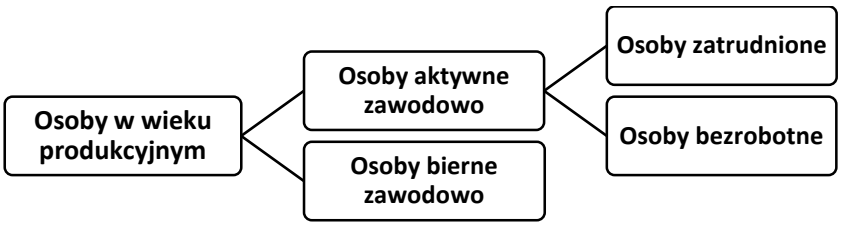
Regionalny rynek pracy definiowany jest jako obszar geograficzny, na którym zatrudnienie możliwe jest bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania, a pracodawcy oferują zatrudnienie głównie mieszkańcom danego obszaru. Dodatkowym elementem rynku regionalnego jest rozwój w poszczególnych regionach innych branż i specjalności. Koszty poszukiwania pracy i pracownika, jak również dojazdów do pracy w ramach tego rynku są niższe i akceptowalne – w odróżnieniu od występujących pomiędzy regionami [Fischer i Nijkamp 1987 za: Kryńska i Kwiatkowski 2013]. Można stwierdzić, że podział regionalny jest porównywalny z administracyjnym podziałem państwa na województwa.

Lokalny rynek pracy jest geograficznym wycinkiem rynku regionalnego. W jego ramach koszty poszukiwania pracy i pracowników oraz dojazdów do pracy są jeszcze niższe, natomiast informacja o ofertach pracy (w tym warunkach jej świadczenia) oraz osobach poszukujących zatrudnienia, pełniejsza i bardziej dostępna niż w przypadku rynku regionalnego [Elliott 1991 za: ibidem]. Tomasz Oleksyn do wyróżników rynku lokalnego dodał kryterium czasu dojazdu, wynoszące 1,5 godziny do miejsca pracy, co odpowiada odległości około 50 kilometrów [Oleksyn 1997 za: ibidem]. Powiaty oraz gminy w Polsce są obszarami administracyjnymi, w których można mówić o lokalnych rynkach pracy. Przedmiotem niniejszego opracowania jest lokalny rynek pracy aglomeracji poznańskiej.

1.2.2. Zasoby i przepływy rynku pracy

Rynek pracy może być opisywany za pomocą zasobowych i strumieniowych wielkości ekonomicznych [Kwiatkowski 2002, s.26]. Liczba osób znajdujących się w jego obszarze w określonym momencie to zasób rynku pracy. Zmiana liczby osób pomiędzy poszczególnymi zasobami to strumień. Relacje pomiędzy zasobami rynku pracy, tj. ludnością w wieku produkcyjnym, osobami aktywnymi zawodowo i biernymi zawodowo, zatrudnionymi i bezrobotnymi przedstawione są na rysunku 1.

Rysunek 1. Relacje między zasobami rynku pracy



Źródło: Kwiatkowski (2002).

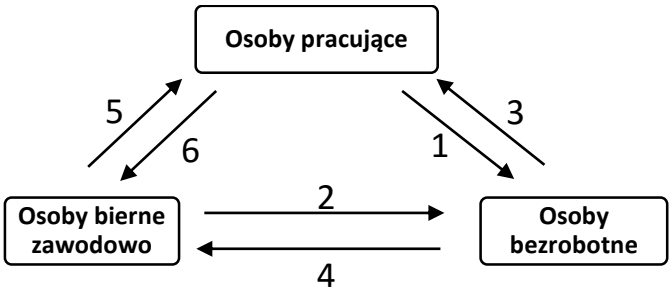
Wiek produkcyjny wyznaczany jest przez ustawodawcę i obecnie w Polsce wynosi 18 – 64 lat dla mężczyzn oraz 18 – 59 lat dla kobiet[2]. Bierni zawodowo to kategoria osób, które nie są zatrudnione ani

[2] W szczególnych wypadkach Kodeks Pracy dopuszcza pracę osób pomiędzy 16 a 18 rokiem życia – zyskują oni status młodocianych pracowników i mogą być zatrudniani zarówno do wykonywania pracy, jak i przygotowania zawodowego

nie mogą zostać zarejestrowane jako osoby bezrobotne. Cechy, które umiejscawiają je w tej kategorii to m.in.: posiadanie świadczenia rentowego, kształcenie w trybie dziennym, pobyt w zakładzie karnym, pobyt w zakładzie opiekuńczym. Przedmiotem niniejszych badań są osoby kształcące się w trybie dziennym. Pracujący to osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek bez rozróżnienia na sposób w jaki jest dokumentowana (umowy o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna). Natomiast bezrobotni to osoby, które pozostają bez zatrudnienia rejestrowanego, spełniające jednocześnie następujące warunki: ukończony 18 rok życia, nieprzekroczony aktualnie obowiązujący wiek emerytalny, niekształcenie się w trybie dziennym, zdolność i chęć podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pomiędzy trzema wymienionymi grupami – biernych zawodowo, pracujących i bezrobotnych, następować mogą przesunięcia nazywane przepływami. Przepływów tych jest łącznie sześć i zostały one zobrazowane na rysunku 2.

Rysunek 2. Przepływy między zasobami rynku pracy



Źródło: Kwiatkowski (2002).

1. Przepływ z zasobu pracujących do zasobu bezrobotnych - osoby zwalniane oraz odchodzące z pracy. 2. Przepływ z zasobu biernych zawodowo do zasobu bezrobotnych - obejmuje osoby wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy bądź ponownie, którym nie udało się natychmiast znaleźć miejsc pracy. 3. Przepływ z zasobu bezrobotnych do zasobu pracujących - osoby bezrobotne, którym udało się znaleźć zatrudnienie. 4. Przepływ z zasobu bezrobotnych do zasobu biernych zawodowo - bezrobotni odchodzący z zasobu siły roboczej z powodów naturalnych bądź z powodu rozczarowania niepowodzeniami w poszukiwaniu pracy. 5. Przepływ z zasobu biernych zawodowo do zasobu pracujących - osoby wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy bądź ponownie, którym udało się natychmiast znaleźć miejsca pracy. 6. Przepływ osób z zasobu pracujących do zasobu biernych zawodowo - osoby odchodzące z rynku pracy z powodów naturalnych i losowych (przejście na rentę bądź wcześniejszą emeryturę), czy też odchodzące dobrowolnie [Kwiatkowski 2002, s. 29].

(Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, dział 9).

Z punktu widzenia niniejszego badania najistotniejsze jest przejścia osoby biernej zawodowo w związku z kształceniem w trybie dziennymi do zatrudnienia – 5. Badanie dotyczy jednak nie tyle wielkości tych przepływów (co relacjonują raporty o bezrobociu absolwentów, rokrocznie publikowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu[3]), ale sposobów w jaki ten przepływ się dokonuje. Pytania badawcze dotyczą bowiem metod, które są wykorzystywane do poszukiwania pracy oraz do poszukiwania pracownika.

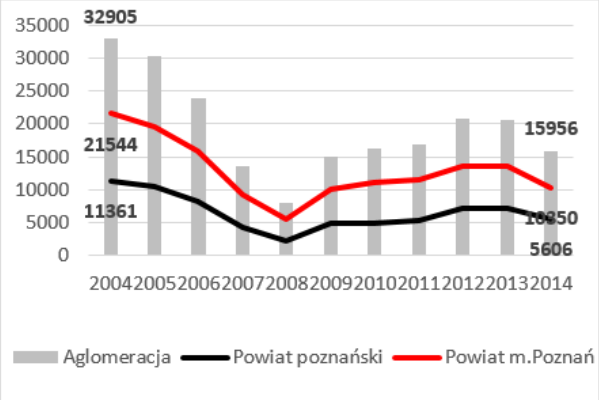
1.2.3. Podaż pracy i definicja operacyjna osoby poszukującej pracy

Podaż pracy to liczba pracowników zatrudnionych oraz gotowych do podjęcia zatrudnienia. Można mówić o podaży globalnej – obejmującej zarówno już pracujących, jak i dopiero poszukujących zatrudnienia oraz o podaży aktualnej wyrażanej liczbą osób niepracujących pragnących podjąć zatrudnienie i go poszukujących (Jarmołowicz, Knapińska 2005). Najbardziej adekwatne dla perspektywy badania jest ujęcie pragmatyczne definiujące podaż pracy jako część zasobów siły roboczej, która aktywnie poszukuje zatrudnienia – kanałami instytucjonalnymi i poza nimi [Dolny, Meller i Wiśniewski 1990 za: ibidem]. Istotne jest zatem zidentyfikowanie tych kanałów i dokładne przyjrzenie się im.

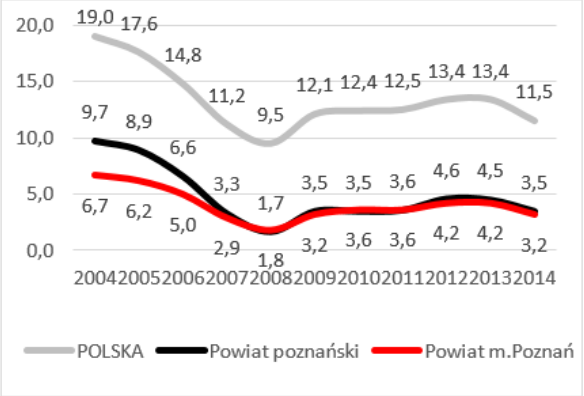
Obserwując rynek pracy aglomeracji poznańskiej można zauważyć, że podaż pracy (wyrażana w liczbie osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne) w perspektywie minionych lat utrzymuje się na niskim poziomie[4]. Wykres 1 pokazuje zmianę liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu na przestrzeni dekady, natomiast wykres 2 prezentuje relację stopy bezrobocia w mieście Poznań, województwie wielkopolskim i w kraju w analogicznym okresie.

[3] Raporty o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Poznania i powiatu poznańskiego publikowane od roku 2003 dostępne są na stronie internetowej http://www.absolwenci.poznan.pl/raporty,raporty_do_pobrania.html.
[4] Na podstawie informacji upublicznianych w miesięcznym interwale przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Poznań w latach 2004 - 2014
Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2004 - 2014



Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Poznań w ciągu dekady. [Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP]

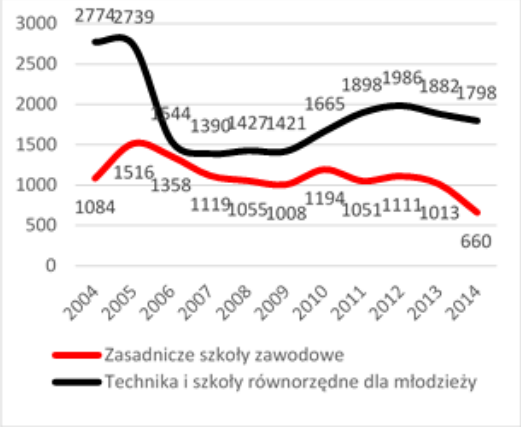


Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego na przestrzeni dekady. [Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS]

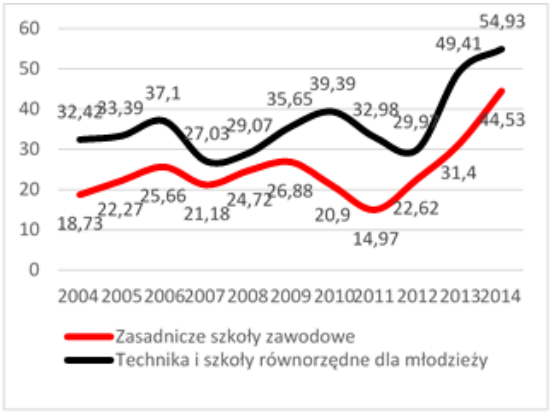
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

Niniejszym badaniem objęci zostali wchodzący na rynek pracy przyszli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych i techników zlokalizowanych na terenie aglomeracji poznańskiej. Wybór ten podyktowany jest faktem, iż dysponują oni wiedzą i umiejętnościami technicznymi pożądanymi na rynku pracy przez pracodawców globalnie (cykliczne badanie ManpowerGroup „Niedobór talentów"), jak i w skali aglomeracji poznańskiej [badania własne 2014]. Są oni również, w związku z trybem kształcenia, przygotowani do natychmiastowego podejmowania ról zawodowych, a co za tym idzie gotowi do przejścia z grupy osób biernych do kategorii osób aktywnych zawodowo. Przejście to obrazowane jest w *Raportach o bezrobociu absolwentów* Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, pokazujących jaki procent absolwentów podejmuje zatrudnienie od chwili rejestracji jako osoby o statusie osób bezrobotnych, do końca lutego roku następującego po roku ukończenia nauki. Wykres 3 ilustruje spadek liczby absolwentów szkół zawodowych, a wykres 4 równoczesny wzrost odsetka absolwentów tych szkół znajdujących zatrudnienie.

Wykres 3. Liczba absolwentów wybranych typów szkół w latach 2004 - 2014
Wykres 4. Odsetek absolwentów wybranych typów szkół przechodzących z bezrobocia do zatrudnienia w latach 2004 - 2014



Wykres 3. Liczba absolwentów wybranych typów szkół na przestrzeni dekady. [Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań]



Wykres 4. Procent absolwentów wybranych typów szkół przechodzących z bezrobocia do zatrudnienia na przestrzeni dekady [Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań.

Jak można wnioskować na podstawie powyższych danych na terenie aglomeracji poznańskiej obserwujemy malejącą w czasie podaż pracy. Wyraża się ona malejącą liczbą osób pozostających bez pracy w odniesieniu populacji mieszkańców, tj. malejącą stopą bezrobocia.

Nie można jednak pominąć szerszego problemu, którym jest bezrobocie wśród osób do 25 roku życia, czyli grupy wiekowej bohaterów naszego badania. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w 2014 r. osoby do 25 r.ż. stanowiły jedną piątą bezrobotnych w Wielkopolsce (tj. 20,61% ogółu zarejestrowanych). Wskaźnik ten dla miasta Poznania i powiatu poznańskiego jest blisko o połowę niższy (10,55% ogółu bezrobotnych będących w ewidencji PUP), niemniej jednak oznacza to, że co dziesiąta osoba bez zatrudnienia to osoba młoda[5]. Młodzi na rynku pracy mają szczególne trudności w znalezieniu pracy wynikające z braku doświadczenia zawodowego oraz niskiej znajomości reguł funkcjonowania tego rynku. Potwierdzają to pracodawcy w badaniach dotyczących oceny absolwentów szkół, podkreślając, iż *„duży wpływ na to, jak skutecznie absolwenci radzą sobie na rynku pracy mają indywidualne umiejętności poszukiwania pracy, związane ze zdobyciem wiedzy z zakresu metod poszukiwania pracy, podstawowych zagadnień prawa pracy, sposobów postępowania w procesie rekrutacji (dokumenty aplikacyjne, rozmowa kwalifikacyjna) oraz wykorzystania mediów społecznościowych i budowania wizerunku”*[6].

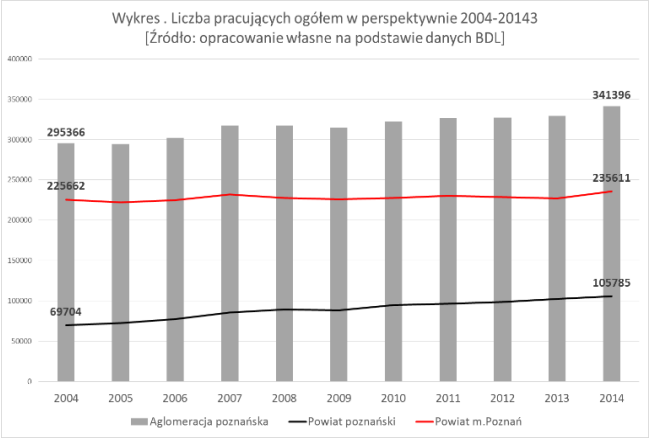
[5] Źródło: http://www.absolwenci.poznan.pl/raporty,ogolna_statystyka.html, [dostęp 18.06.2015].
[6] Raport o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Poznania i Powiatu Poznańskiego w roku 2013/2014. Źródło: http://absolwenci.poznan.pl/data/raporty_do_pobrania/RAPORT%202015.pdf, [dostęp 10.07.2015].

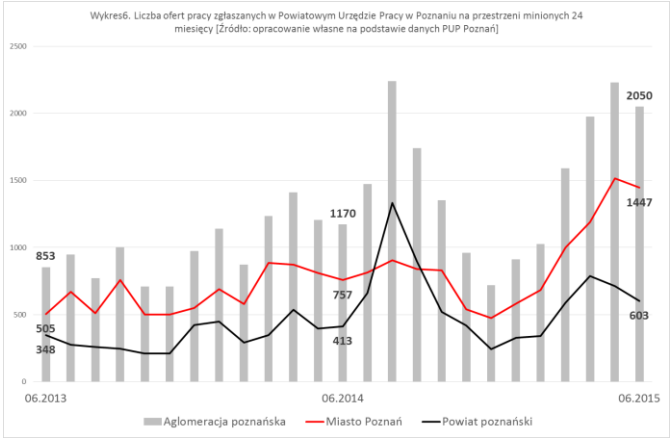
1.2.4. Popyt na pracę

Popyt na pracę definiowany jest jako wielkość siły roboczej, jaką prowadzący działalność zdecydowani są zakupić [Kryńska i Kwiatkowski 2013, z.93]. Analogicznie, jak w wypadku podaży, można mówić o popycie globalnym wyrażanym w liczbie miejsc obsadzonych i wolnych oraz popycie aktualnym wyrażającym się w liczbie wolnych miejsc pracy[7]. Popyt na pracę kształtowany jest przez szereg czynników społeczno-ekonomicznych, wśród których można wymienić zapotrzebowanie na dobra lub usługi przedsiębiorstw, rozwój organizacji tworzący zapotrzebowanie na nowych pracowników, wymianę kadry związaną z przechodzeniem na emeryturę, urlopami, zwolnieniami jak i uzupełnianie braków pojawiających się sezonowo [Dolny, Meller i Wiśniewski 1990 za: Jarmołowicz i Knapińska 2005]. Można także mówić o podziale popytu na pracę na ilościowy – wyrażany w liczbie osób potrzebnych pracodawcy i jakościowy – wyrażany w cechach, kwalifikacjach, uzdolnieniach i dyspozycyjności pracowników [Unolt 1999, za: ibidem].

Globalny popyt na pracę wyraża się w sumie liczby miejsc pracy zajętych przez pracowników i dostępnych ofert pracy. Mimo, że od lutego 2009 roku pracodawcy nie są zobowiązani do zgłaszania nowo utworzonych miejsc pracy w PUP, trzeba uznać, że jest to jedyne tak często aktualizowane i opisujące lokalny rynek pracy źródło danych. Na wykresie 5 zaprezentowano liczbę osób pracujących na przestrzeni minionej dekady, a na wykresie 6 liczbę ofert pracy zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

Wykres 5. Liczba pracujących ogółem w latach 2004-2014
Wykres 6. Liczba ofert pracy zgłaszanych do PUP Poznań w latach 2005-2015





Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP Poznań.

[7] Porównaj: Główny Urząd Statystyczny, 2015, *Popyt na pracę w 2014 roku*, Warszawa s.9 http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2014-r-,1,10.html [dostęp 30.07.2015].

Wzrost pracujących ogółem i rosnąca mimo okresowych wahań liczba ofert pracy zgłaszanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wskazują na rosnący popyt na pracę, co w połączeniu z malejącą podażą pracy stanowi interesujący przyczynek do przeprowadzenia badań.

Pośrednio na wartość popytu na pracę wpływa liczba przedsiębiorstw działających na terenie aglomeracji, to one bowiem tworzą miejsca pracy i generują zapotrzebowanie na pracownika. W połowie roku 2015 na terenie aglomeracji poznańskiej działało 163 041 zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej, z czego 107 668 miało swoje siedziby na terenie miasta Poznania, a pozostałe 55 373 na terenie powiatu poznańskiego. Udział reprezentantów sektora publicznego nie przekraczał 1,5% i wynosił odpowiednio 1,27% dla aglomeracji, 1,44% dla miasta Poznania i 0,94% dla powiatu[8].

Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia dominowały jednostki zatrudniające do 9 pracowników, które stanowiły ponad 95% wszystkich zarejestrowanych. Jedynie wśród jednostek sektora publicznego ich dominacja nie była tak widoczna. Tabela 4 prezentuje podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane na terenie aglomeracji poznańskiej według przewidywanej liczby pracujących w czerwcu 2015 r.

[8] Obliczenia własne na podstawie danych rejestru REGON http://bip.stat.gov.pl/download/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/450/1/1/tablice_regon_06_2015.xls [dostęp: 30.07.2015].

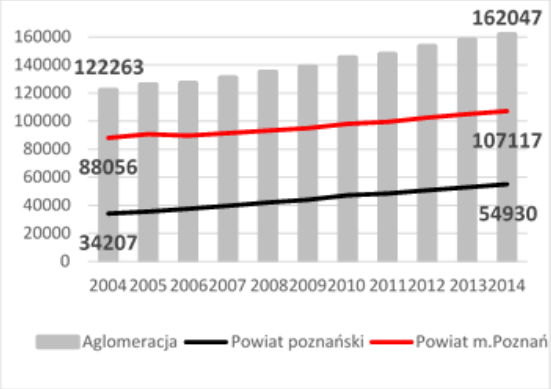
Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane na terenie aglomeracji poznańskiej według przewidywanej liczby pracujących w czerwcu 2015

Podmioty gospodarki narodowej według przewidywanej liczby pracujących – liczba i procent						
	Ogółem	**0-9**	**10-49**	**50-249**	**250-999**	**1000 i więcej**
Aglomeracja poznańska	163041	155797	5944	1087	173	40
		95,56%	3,65%	0,67%	0,11%	0,02%
Powiat poznański	55373	53023	1914	381	44	11
		95,76%	3,46%	0,69%	0,08%	0,02%
Powiat m. Poznań	107668	102774	4030	706	129	29
		95,45%	3,74%	0,66%	0,12%	0,03%
	Sektor publiczny	**0-9**	**10-49**	**50-249**	**250-999**	**1000 i więcej**
Aglomeracja poznańska	2064	1244	469	287	49	15
		60,27%	22,72%	13,91%	2,37%	0,73%
Powiat poznański	518	253	180	85	0	0
		48,84%	34,75%	16,41%	0,00%	0,00%
Powiat m. Poznań	1546	991	289	202	49	15
		64,10%	18,69%	13,07%	3,17%	0,97%
	Sektor prywatny	**0-9**	**10-49**	**50-249**	**250-999**	**1000 i więcej**
Aglomeracja poznańska	159672	153249	5474	800	124	25
		95,98%	3,43%	0,50%	0,08%	0,02%
Powiat poznański	54558	52473	1734	296	44	11
		96,18%	3,18%	0,54%	0,08%	0,02%
Powiat m. Poznań	105114	100776	3740	504	80	14
		95,87%	3,56%	0,48%	0,08%	0,01%

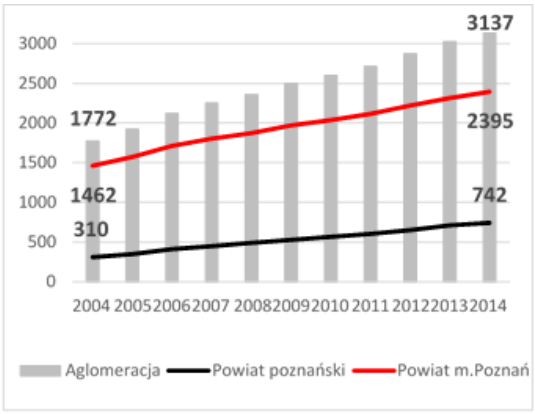
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rejestru REGON.

W perspektywie minionej dekady liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON rosła. Szczególnie duży skok nastąpił w obszarze tzw. trzeciego sektora – fundacji i stowarzyszeń oraz związków wyznaniowych. Oznacza to, że są one interesariuszami, których nie można pomijać w badaniach lokalnego rynku pracy.

Wykres 7. Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w bazach REGON w latach 2004 - 2014
Wykres 8. Stowarzyszenia i organizacje społeczne zarejestrowane w rejestrze REGON w latach 2004 - 2014



Wykres 6. Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych bazach REGON w ciągu dekady [Źródło: opracowanie własne na odstawie danych REGON]



Wykres 7. Stowarzyszenia i organizacje społeczne zarejestrowane w rejestrze REGON na przestrzeni dekady. [Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych REGON.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

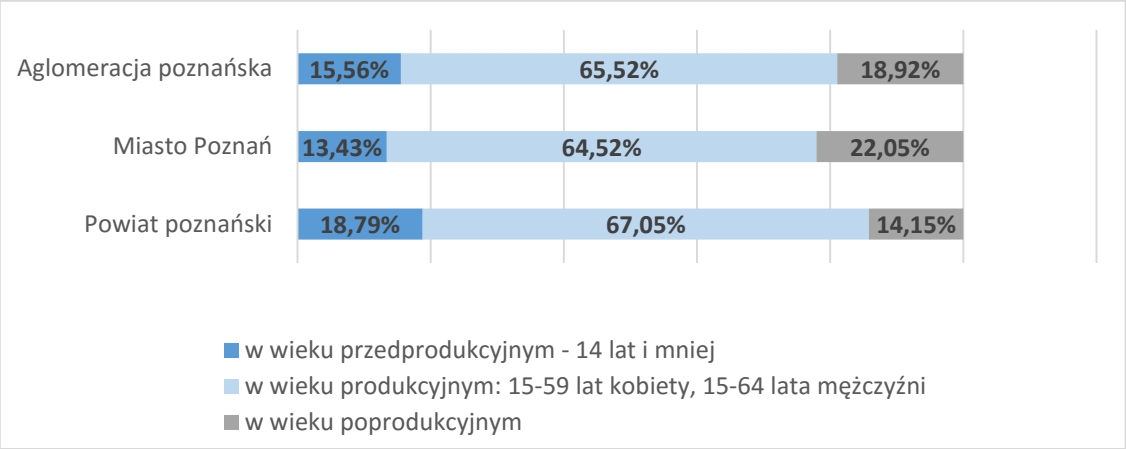
1.2.5. Demografia aglomeracji

Podaż i popyt pracy zaprezentowana powyżej muszą zostać uzupełnione informacjami dotyczącymi ogólnej struktury demograficznej aglomeracji oraz informacjami o tym, w jaki sposób będzie się ona kształtowała w kolejnych latach. Struktura ta określa liczbę osób w wieku produkcyjnym – a zatem potencjalnie aktywnych zawodowo, stanowiących zasób pracy określający podaż na rynku pracy.

Pod koniec roku 2014 na terenie aglomeracji zameldowane były 904 574 osoby, spośród których niemal 40% zamieszkiwało na terenie gmin powiatu poznańskiego, a ponad 60% na obszarze miasta Poznania[9]. Wykres 8 przedstawia procentowy udział w populacji mieszkańców podzielonych ze względu na ekonomiczne grupy wieku: przedprodukcyjny, produkcyjny i poprodukcyjny. 65,52% udział w populacji osób w wieku produkcyjnym stawia aglomerację poznańską powyżej wartości średniej obliczonej dla kraju (63%), a także wyróżnia ją na tle całego województwa wielkopolskiego (63,1%) i sąsiednich województw pasa zachodniego (dolnośląskie – 63,5; lubuskie i zachodniopomorskie – 63,8%)[10].

[9] Miasto Poznań zamieszkiwało 60,32% a powiat poznański 39,68% zameldowanych na terenie aglomeracji poznańskiej, źródło: Bank Danych Lokalnych.
http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=4248&p_token=0.5314434054813062 [dostęp 30.07.2015].
[10] Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych
http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=4257&p_token=0.9595761934932918 [dostęp 30.07.2015].

Wykres 9. Procentowy udział w populacji przedstawicieli poszczególnych ekonomicznych grup wieku pod koniec 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

Poza liczbami bezwzględnymi i procentowym udziałem poszczególnych kategorii mieszkańców w populacji należy przyjrzeć się także indeksowi obciążenia ogólnego[11]. Zaokrąglając należy stwierdzić, że w roku 2014 wyniósł on dla aglomeracji 53, tzn. na każde sto osób w wieku produkcyjnym zameldowanych na terenie aglomeracji poznańskiej przypadały 53 osoby w wieku nieprodukcyjnym. Natomiast dla miasta Poznania wskaźnik ten wyniósł 55, a dla powiatu poznańskiego 49.

Według poniższych prognoz sytuacja demograficzna aglomeracji ma ulec zmianie. Kierunek zmiany jest dwojaki: zakładany jest spadek liczby mieszkańców miasta Poznania powiązany z wzrostem liczby mieszkańców powiatu poznańskiego oraz wzrost liczby mieszkańców miasta Poznania w wieku poprodukcyjnym powiązany ze wzrostem liczby mieszkańców powiatu poznańskiego w wieku produkcyjnym. Tabela 3 prezentuje prognozę zmiany liczby ludności w perspektywie do roku 2050, a tabela 4 pokazuje prognozę indeksu obciążenia ogólnego.

Tabela 3. Prognoza liczby ludności ogółem i ludności w wieku produkcyjnym.

Prognozowana liczba ludności ogółem												
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2025**	**2030**	**2035**	**2040**	**2045**	**2050**
Powiat poznański	366534	373323	380019	386638	393171	399602	429669	456420	481112	505503	530243	554649
Miasto Poznań	541896	538767	535613	532469	529293	526063	508544	488226	465996	443721	422438	402076
Aglomeracja poznańska	908430	912090	915632	919107	922464	925665	938213	944646	947108	949224	952681	956725
Prognozowana liczba ludności w wieku produkcyjnym												
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2025**	**2030**	**2035**	**2040**	**2045**	**2050**
Powiat poznański	235606	238976	242374	245736	249060	252269	269572	292761	312198	326571	328223	325146

[11] Indeks obciążenia ogólnego - stosunek liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym do liczby ludności w wieku produkcyjnym obliczany jest za pomocą wzoru $I(x \leq x_m \cup x \geq x_s, t^0) = \frac{L(x \leq x_m, t^0) + L(x \geq x_s, t^0)}{L(x_m < x < x_s, t^0)} \times 100$ gdzie: $L(x \leq x_m, t^0)$ – liczba dzieci i młodzieży (jako x_m przyjmuje się najczęściej 14 lat) w momencie t^0, $L(x \geq x_s, t^0)$ – liczebność populacji starej (jako x_s przyjmuje się najczęściej 65 lat) w momencie t^0, $L(x_m < x < x_s, t^0)$ – liczba osób dorosłych (jako x_m przyjmuje się najczęściej 14 lat) z wyłączeniem ludności starej (jako x_s przyjmuje się najczęściej 65 lat) w momencie t^0.

Miasto Poznań	340463	336390	332372	328526	324700	321090	305262	299156	292162	280606	256324	226736
Aglomeracja poznańska	576069	575366	574746	574262	573760	573359	574834	591917	604360	607177	584547	551882

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

Tabela 4. Prognoza indeksu obciążenia ogólnego

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Powiat poznański	55,6	56,2	56,8	57,3	57,9	58,4	59,4	55,9	54,1	54,8	61,5	70,6
Miasto Poznań	59,2	60,2	61,1	62,1	63,0	63,8	66,6	63,2	59,5	58,1	64,8	77,3
Aglomeracja poznańska	57,7	58,5	59,3	60,1	60,8	61,4	63,2	59,6	56,7	56,3	63,0	73,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL.

Przywoływane w dokumencie dane statystyczne wskazują najważniejsze zjawiska zachodzące na lokalnym rynku pracy wyznaczające jego przyszłość. Są to kolejno:

- niska stopa bezrobocia i związana z nią mała liczba osób gotowa zasilić zasób pracujących,
- wzrost liczby podmiotów gospodarczych i związany z nim wzrost zapotrzebowania na pracowników,
- spadająca liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników uszczuplająca kapitał osób gotowych zasilić zasób pracujących,
- prognozowany wzrost indeksu obciążenia ogólnego, w którym wyraża się prognozowany spadek liczby osób w wieku produkcyjnym w odniesieniu do liczby osób w wieku przed i poprodukcyjnym.

Wszystkie wskazane obszary wskazują na jednoczesny wzrost popytu i spadek podaży pracowników na lokalnym rynku pracy. Jest to sytuacja korzystna dla osób pracujących. Ułatwia im zmianę zatrudnienia i negocjowanie jego korzystniejszych warunków, natomiast osobom wchodzącym na rynek pracy pozwala na zdobywanie pierwszych doświadczeń zawodowych. Dla pracodawców natomiast sytuacja ta może okazać się czynnikiem spowalniającym rozwój, zwiększającym koszty pozyskania pracownika oraz płacowe i pozapłacowe koszty pracy. Jest to kolejny przesłanka, która skłania do przyjrzenia się metodom poszukiwania pracownika i porównania ich z metodami poszukiwania zatrudnienia. Porównanie to doprowadzić powinno do wskazania metod najkorzystniejszych dla obydwu grup interesariuszy.

1.3. Metody poszukiwania pracy – metody rekrutacji

Jak ustalono na wstępie, metody rekrutacji to wszelkie możliwe sposoby dotarcia do potencjalnych kandydatów z informacją o istniejącym wakacie [Listwan 2010] i mogą być utożsamiane z metodami poszukiwania pracownika [Suchar 2008]. Ich wybór jest szeroki, a w związku z rozwojem zastosowań Internetu wciąż się rozrasta. Analogicznie - wszystkie sposoby, jakie potencjalny pracownik

może wykorzystać do uzyskania informacji o wolnym miejscu pracy, zyskały w niniejszym opracowaniu nazwę metod poszukiwania zatrudnienia. Ich katalog został sporządzony z podziałem na instytucjonalne, bezpośrednie i pośrednie. Metody instytucjonalne są osadzone w ustawodawstwie i w nim dokładnie definiowane, bezpośrednie zakładają kontakt między poszukującym pracy a poszukującym pracownika już na etapie przekazywania wstępnych informacji, metody pośrednie zakładają wykorzystanie któregoś z kanałów komunikacji zdalnej. Zaprezentowany opis zawiera perspektywę podwójną – obydwu stron. Poniższy opis instytucji rynku pracy został sporządzony z podziałem na publiczne i prywatne, wraz z informacjami jaką rolę pełnią dla pracodawców poszukujących pracownika i dla poszukujących zatrudnienia.

1.3.1. Metody realizowane poprzez instytucje publiczne

Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy

Pośrednictwo pracy jest podstawową usługą oferowaną przez powiatowe urzędy pracy. Obejmuje przygotowanie oferty pracy, jej upowszechnienie, dobór właściwych kandydatów spośród klientów urzędu oraz skierowanie wybranych na bezpośrednią rozmowę z pracodawcą. Upowszechnianie oferty, które jest najistotniejsze z punktu widzenia naszego badania, następuje wśród osób zarejestrowanych w bazie urzędu jako bezrobotne lub poszukujące pracy, a może być publiczne dzięki tablicom ogłoszeniowym w siedzibach urzędu i systemowi internetowemu: Centralnej Bazie Ofert Pracy. Urzędy mogą organizować na prośbę pracodawcy giełdę pracy – spotkanie z większą liczbą potencjalnych pracowników oraz zaprosić na targi pracy gromadzące wielu pracodawców. Jeśli wydarzenia te obejmują swoim zasięgiem powiat, ich organizacja spoczywa na barkach powiatowego urzędu pracy, jeśli zasięg ten jest szerszy – regionalny, krajowy czy międzynarodowy – wymagana jest współpraca z wojewódzkim urzędem pracy. Darmowość usług oraz możliwość uzyskania dofinansowania bądź refundacji w wypadku zatrudnienia pracownika z grup szczegółowo zdefiniowanych przez ustawodawcę to podstawowy czynnik odróżniający współpracę z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy od współpracy z podmiotami komercyjnymi zajmującymi się rekrutacją.

Absolwenci zasadniczej szkoły zawodowej lub techników, o ile nie podejmą dalszego kształcenia w trybie dziennym lub zatrudnienia rejestrowanego, zazwyczaj stają się klientami powiatowych urzędów pracy. Rejestracja wymaga wypełnienia wewnętrznych formularzy, ankiety wstępnej, przedstawienia dokumentów potwierdzających wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Osobom, które nie ukończyły 25 roku życia urzędy realizując podstawową usługę rynku pracy, czyli pośrednictwo pracy, priorytetowo przedstawiają propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych albo innej formy pomocy [Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001, art. 50].

Dodatkowo w związku z faktem nieukończenia 30 roku życia mogą to być także tzw. oferty prac subsydiowanych kierowane do grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy [Ibidem, art. 49]. Wojewódzkie urzędy pracy nie udostępniają bezpośrednio ofert pracy, jednak zajmują się organizacją targów pracy i pośredniczą w rekrutacji do pracy poza granicami kraju.

Akademickie biura karier

Akademickie biura karier działają na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkół wyższych. Poza budowaniem kompetencji studentów i absolwentów, prowadzą usługę pośrednictwa pracy polegającą na:

- zbieraniu, klasyfikowaniu i udostępnianiu ofert pracy, staży i praktyk zawodowych pozyskiwanych od pracodawców,
- tworzeniu i utrzymywaniu bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomocy w pozyskaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staży i praktyk zawodowych – dzięki ułatwianiu indywidualnych i grupowych kontaktów studentów i absolwentów z pracodawcami (organizacji targów pracy, staży i praktyk).

Podobnie jak w przypadku powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, współpraca ta jest nieodpłatna. Daje pracodawcom szansę dotarcia z informacją o wolnych miejscach pracy do osób dysponujących najświeższą wiedzą związaną z branżą, w której działa firma.

Akademickie biura karier nie dysponują ofertą skierowaną do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników o ile ci nie podejmą dalszego kształcenia na uczelni w strukturach, której biuro działa. Jednak ich oferta skierowana do pracodawców, oraz umiejscowienie w systemie instytucji sprawiły, że zostały uwzględnione w badaniach jako metoda rekrutacji.

Ochotnicze Hufce Pracy

Ustawowy cel istnienia Ochotniczych Hufców Pracy to przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży. Cel ten realizowany jest poprzez różnorodne działania, wśród których znajduje się pośrednictwo pracy. Szczegółowe zadania, czyli pozyskiwanie i gromadzenie ofert pracy, pozyskiwanie pracodawców jako stałych współpracowników, pomoc pracodawcom w pozyskaniu pracowników, kierowanie młodzieży do pracy stałej, sezonowej i krótkoterminowej, cykliczne organizowanie giełd i targów pracy, organizowanie praktyk zawodowych, podejmowane są za pośrednictwem wyspecjalizowanych jednostek, takich jak: centra edukacji i pracy młodzieży, młodzieżowe biura pracy i ich filie, mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe centra kariery,

punkty pośrednictwa pracy i ośrodki szkolenia zawodowego [Dz.U. 2011 nr 155 poz. 920]. To co je wyróżnia to kategorie klientów:

- młodzież w wieku powyżej 15 roku życia, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół,
- bezrobotni do 25 roku życia,
- uczniowie i studenci.

Zatrudnienie przedstawiciela pierwszej ze zdefiniowanych powyżej grup pozwala uzyskać refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne. Jest to element odróżniający współpracę z Ochotniczymi Hufcami Pracy od współpracy z komercyjnymi pośrednikami pracy.

Szczególne miejsce wśród form działalności podejmowanych przez OHP zajmowały uruchamiane w latach 2003 – 2005 na podstawie konkursu ministerialnego Szkolne Ośrodki Kariery – SzOKi. Umiejscawiane były w szkołach i zespołach szkół i służyć miały wsparciu uczniów i absolwentów w ich rozwoju zawodowym, w tym także kształtować umiejętność poruszania się po rynku pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy oferują osobom poniżej 25 roku życia – w tym uczniom i absolwentom zasadniczych szkół zawodowych i technikum - możliwość korzystania ze zgromadzonych ofert oraz uzyskanie skierowania do pracy, jak również do odbywania praktyk zawodowych.

Doradcy zawodowi

Publiczne instytucje rynku pracy wyróżniają się wśród pozostałych opisywanych metod poszukiwania zatrudnienia, zaangażowaniem doradcy zawodowego do pracy ze swoim klientem. Rola doradcy nie jest bezpośrednio związana z przyjmowaniem, opracowywaniem, czy udostępnianiem ofert zatrudnienia, może on jednak wyposażać klienta w umiejętności wyboru i wykorzystywania poszczególnych metod poszukiwania pracy.

1.3.2. Metody realizowane poprzez instytucje niepubliczne

Zewnętrzne firmy rekrutacyjne

W zależności od potrzeb zleceniodawcy, firma zewnętrzna podejmuje decyzję o doborze najbardziej adekwatnych metod dotarcia do potencjalnego pracownika oraz dokonuje selekcji dokumentów aplikacyjnych. Firma zewnętrzna może wspierać organizację na wszystkich etapach naboru pracownika. Wybór rodzaju pośrednika wskazuje na potrzeby organizacji i metody, których

zastosowania możemy się spodziewać. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyróżnia cztery typy agencji zatrudnienia [Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001, art. 18]:

- agencje pośrednictwa pracy świadczące usługi w zakresie: pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, pomagające pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach,
- agencje doradztwa personalnego świadczące odpłatnie usługi na rzecz pracodawców,
- agencje poradnictwa zawodowego udzielające pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych,
- agencje pracy tymczasowej kierujące własnych pracowników do pracodawcy użytkownika celem wykonywania pracy tymczasowej.

W literaturze przedmiotu [Suchar 2008] przedstawiony został podział odnoszący się do poziomu obsadzanych przez agencję stanowisk, sposobów pozyskiwania kandydatów oraz dominujących metod działania. Poniższa tabela prezentuje zestawienie przygotowanie według trzech wspomnianych kryteriów:

Tabela 5. Porównanie agencji zatrudnienia według przyjętych kryteriów

Poziom obsadzanych stanowisk	Metody pozyskiwania kandydatów	Dominujące metody działań
Najwyższe stanowiska kierownicze i specjalistyczne – *Agencje executive search*	Wyłącznie metoda poszukiwania bezpośredniego – direct search, headhunting	Bezpośrednie docieranie do kandydatów – direct search
Średni i wyższy szczebel – *Agencje doradztwa personalnego – konsultingowe*	Łączące poszukiwanie bezpośrednie z ogłoszeniami	Docieranie do kandydatów pozyskanych dzięki ogłoszeniom
Pracownicy szeregowi – *Agencje pracy tymczasowej*	Opierające się wyłącznie na ogłoszeniach.	Szczegółowa ocena przydatności zawodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Suchar (2008).

W prowadzonym badaniu istotne będą dwa z przedstawionych powyżej kryteriów: poziom obsadzanych stanowisk oraz metody pozyskiwania kandydatów. W odniesieniu do wspomnianych kryteriów, następuje zbieżność i założyć można następujące zależności:

Agencje executive search odpowiedzialne za rekrutację na wysokie szczeble przyjmują zazwyczaj metodę poszukiwań bezpośrednich jako dominującą, opierając się na rozbudowanej sieci kontaktów osobistych i korzystając z kanałów komunikacji niepublicznej. Koszty ich usług zawierają w sobie gwarancję jakiej udzielają na wybranego kandydata – jego adekwatność wobec wymagań organizacji.

Agencje doradztwa personalnego zwane również *konsultingowymi* swobodnie łączą poszukiwanie bezpośrednie z wykorzystywaniem komunikatów dowolnej formy umieszczanymi w przestrzeni publicznej. Można postawić tezę, że ta grupa instytucji pośredniczących dysponuje najszerszym wachlarzem narzędzi i wykorzystuje wszystkie wspomniane powyżej metody. Ponieważ agencje te zajmują się poszukiwaniem pracowników średniego i wyższego szczebla, mogą być miejscem poszukiwania zatrudnienia dla absolwentów techników z udokumentowanymi kwalifikacjami i dorobkiem związanym z wyuczonym zawodem.

Agencje pracy tymczasowej zajmujące się głównie pracownikami wykonawcami często posiadającymi specyficzne uprawnienia i kwalifikacje techniczne. Wykorzystują ogłoszenia publikowane w miejscach takich, jak: własne ogólnodostępne biura, własne witryny internetowe, gazety codzienne, internetowe serwisy rekrutacyjne, portale branżowe. Współpracują także z urzędami pracy uczestnicząc w giełdach i targach pracy. Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum chcący podjąć zatrudnienie oferowane przez ten typ agencji musi przedstawić w siedzibie agencji lub za pośrednictwem narzędzi teleinformatycznych swoje dokumenty aplikacyjne. Zazwyczaj konieczne jest wypełnienie przygotowanego przez agencję formularza. Można także wykorzystać samodzielnie stworzone CV. Dla pracownika wchodzącego na rynek pracy (posiadającego specyficzne kompetencje techniczne) jest to okazja do zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych, często w oddziałach firm międzynarodowych mających swoje siedziby w Polsce. W momencie, gdy agencja nie prowadzi akurat rekrutacji, możliwe jest pozostawienie swoich dokumentów w banku danych o kandydatach. Dokumenty te mogą zostać wykorzystane podczas kolejnej rekrutacji.

1.3.3. Metody bezpośrednie

Ogłoszenia wewnątrz firmy

Ustawa o służbie cywilnej [Dz.U. 2008 nr 227 poz. 1505 art.28 i 55] nakłada na dyrektora urzędu konieczność umieszczania informacji o naborze na wolne miejsce pracy w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu. Jest to także jedna z metod stosowanych w rekrutacji wewnętrznej, wykorzystywana przez podmioty prywatne. Umożliwia bowiem wejście na drogę awansu wewnętrznego, gdy na ogłoszenie odpowiada osoba już zatrudniona. Jest to jednak metoda rekrutacji, nieodpowiednia do poszukiwania pracy przez badaną grupę uczniów.

Sieć kontaktów osobistych

Metoda zwana także systemem poleceń pracowniczych lub networkingiem wykorzystuje dotychczasowe doświadczenie współpracy wszystkich pracowników, a nie tylko specjalistów ds. rekrutacji czy kadry zarządzającej. Korzyści, jakie przynosi organizacji to nie tylko skrócony czas

i obniżony koszt rekrutacji, ale także większa lojalność pozyskanego pracownika i jego większe dopasowanie do kultury organizacyjnej [Sołtysiak 2015]. Tryb kształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym, jak i technikum zmusza do nawiązywania kontaktów z pracodawcami, pracownikami i pozostałymi uczniami odbywającymi praktyki. Tak stworzona grupa odniesienia staje się naturalnym środowiskiem wymiany informacji dotyczących planów zatrudnienia oraz sytuacji kadrowej w zakładach pracy. Aktywne utrzymywanie tej sieci oraz zbudowanie wizerunku odpowiedzialnego i wiarygodnego fachowca umożliwia uzyskiwanie informacji o nieujawnionych jeszcze rekrutacjach, a być może uzyskanie polecenia ze strony osoby już zatrudnionej.

Kontakt osobisty z pracodawcą

Nawet nieogłaszający rekrutacji pracodawca może liczyć się z pojawianiem dokumentów aplikacyjnych, czy osobistymi odwiedzinami osób zainteresowanych pracą. Osobiste pojawianie się kandydata u pracodawcy jest dowodem motywacji do pracy i daje możliwość natychmiastowej weryfikacji deklarowanych umiejętności – minimalizuje niebezpieczeństwo niedopasowania kompetencji do wymagań. Osobisty kontakt z pracodawcą, wykorzystywany jest przez uczniów zasadniczych szkół zawodowych przed podjęciem kształcenia i służy znalezieniu miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu. Uczniowie technikum w trakcie kształcenia kierowani są do pracodawców i w ten sposób również mogą czerpać korzyści z bezpośredniej poznania miejsca pracy. Takie doświadczenia z etapu kształcenia, mogą przyczynić się do wykorzystywania tej metody już po opuszczeniu szkoły.

Direct search

Metoda ta polega na bezpośrednim nawiązywaniu kontaktu z kandydatem, aktywnym zawodowo na polu branży czy funkcji interesujących rekrutującego i wzbudzenie w nim zainteresowania nowym pracodawcą, nowym stanowiskiem lub nowym projektem. W związku z wysoką skutecznością, jak i skomplikowaniem każdego z etapów (uzyskanie dostępu do osób o interesujących nas kompetencjach, nawiązaniu z nimi kontaktu, wzbudzeniu zaufania – przełamaniu nieufności, wzbudzeniu motywacji do zmiany etc.) zazwyczaj nie jest realizowana przez pracodawcę, lecz przez wynajętego specjalistę czy specjalistów – researcherów, konsultantów personalnych, headhunterów. W związku z poziomem obsadzanych za jej pomocą stanowisk nie jest to metoda wykorzystywana w rekrutacji absolwentów zasadniczych szkół zawodowych czy techników.

Udział w wydarzeniach: giełdy pracy, targi pracy, dni kariery

Organizacja wydarzeń specjalnych pozwala nie tylko na dotarcie do potencjalnych pracowników, jest także elementem budowania wizerunku firmy. W zależności od charakteru

wydarzenia można liczyć na różne grupy odbiorców, do których kierowane są propozycje zatrudnienia. Tym samym można zarówno planować zatrudnienie, jak i uzupełniać zasoby wiedzy kadrowej o potencjalnych pracownikach. Dla ucznia i absolwenta stanowią one okazję do spotkania w jednym miejscu przedstawicieli wielu pracodawców, zaprezentowania swoich dokumentów aplikacyjnych, rozmowy, poznania organizacji, którą jest zainteresowany. Nawet gdy spotkania te nie kończą się decyzją o zatrudnieniu, pozwalają uzyskać bezpośrednią informację o bieżącym zapotrzebowaniu na pracownika, która może determinować dalsze działania osoby poszukującej pracy.

Kontakty ze szkołami, uczelniami, ośrodkami doskonalenia zawodowego

Współpraca pracodawców ze szkołami wszystkich typów może mieć charakter czynny i realizować się poprzez współudział w kształceniu, tworzeniu programów nauczania, oferowaniu np. własnego parku maszynowego, jak i ten mniej angażujący np. organizowanie spotkań z uczniami, studentami, osobami kończącymi kształcenie. W pierwszym wypadku można bezpośrednio wpływać na kompetencje przyszłych pracowników – kształcić ich w sposób dopasowany do swoich potrzeb, w drugim wykorzystywać zasoby absolwentów i budować u nich pozytywny wizerunek firmy, z którą mogą związać się jeszcze w toku kształcenia formalnego, jak i po jego zakończeniu. Uczniowie i absolwenci zasadniczych szkół zawodowych i techników uczący się w klasach bądź szkołach objętych patronatem zakładu pracy, mają szansę na zdobywanie umiejętności dopasowanych do bieżących potrzeb jednego pracodawcy. Umożliwia im to także budowanie sieci kontaktów osobistych wśród pracowników. Zwiększa to realne szanse absolwenta na zatrudnienie. Spotkania z pracodawcami działającymi w branży, z którą uczeń wiąże się zdobywając wybrany zawód, pozwalają tworzyć adekwatny wizerunek branży wraz z wymaganiami, jakie stawiają pracodawcy na poszczególnych stanowiskach.

Staże studenckie, praktyki zawodowe i nauka zawodu

Nabór do uczestnictwa w wyżej wspomnianych formach jest procesem, który można uznać za rekrutację i prowadzić go przy użyciu wybranych metod. Najczęściej wykorzystywana jest do tego współpraca z akademickimi biurami karier, powiatowymi urzędami pracy oraz szkołami i ośrodkami doskonalenia zawodowego. Jednocześnie są one doskonałą okazją dla organizacji prowadzącej staże i praktyki do uzyskania informacji o kandydatach i ich umiejętnościach. Wiedza ta może zostać wykorzystana w przypadku pojawienia się wakatów. Zakłada się, że pracownik zatrudniony po okresie stażu czy praktyki zawodowej może być bardziej lojalny wobec organizacji w związku z subiektywnie dostrzeganą szansą, jaką jest dla niego zmiana roli ze stażysty w pełnoprawnego pracownika. Uczeń odbywający staż bądź praktykę zawodową obserwuje organizację w działaniu, współdziała w ramach przydzielonych obowiązków, nawiązuje kontakty z osobami o różnym statusie w organizacji. Pozwala

to na nabywanie nowych i doskonalenie już posiadanych kompetencji, może pozwolić także na dostęp do informacji dotyczących planów kadrowych firmy.

1.3.4. Metody pośrednie

Ogłoszenia prasowe

Spadek popularności mediów tradycyjnych nie wyklucza roli prasy drukowanej jako metody komunikowania potrzeb kadrowych organizacji. *Gazety regionalne* rozpowszechniają oferty pracy na terenie geograficznie zbliżonym do obszaru działania firmy. Zapewniają dostęp do dużej grupy odbiorców o zróżnicowanych kompetencjach. Korzystać z nich mogą osoby poszukujące prac okresowych, czasowych, nisko płatnych i mniej prestiżowych, ale pozwalających na zdobywanie pierwszych doświadczeń i niestawiających kandydatowi wygórowanych wymagań wstępnych. Zarówno dla pracodawcy, jak i poszukującego pracy, podstawowym problemem może okazać się anonimowość i związane z nią niebezpieczeństwo niskiej wiarygodności drugiej strony interakcji. *Gazety ogólnopolskie* wraz z dodatkami poświęconymi pracy i karierze udostępniają ogłoszenia osobom zainteresowanym pracą i rozwojem zawodowym, nie ograniczając zakresu ich wiedzy i zainteresowań. *Prasa branżowa* zawęża grupę odbiorców, zwiększając jednocześnie szansę na skierowanie oferty do osób bezpośrednio zainteresowanych i dysponujących wiedzą oraz umiejętnościami koniecznymi w branży bądź na oferowanym stanowisku. Koszty oraz cykl wydawniczy tych periodyków sprawiają, że zazwyczaj można uzyskać w ten sposób informacje o naborze na stanowiska średniego i wyższego szczebla. Mimo to absolwenci techników mając dostęp do prasy fachowej mogą wyrobić sobie opinię o branżowym rynku pracy, np. poprzez śledzenie informacji o planowanych inwestycjach, z którymi wiąże się zwiększone zapotrzebowanie na pracowników. Mogą także zapoznać się z wymaganiami stawianymi na poszczególnych stanowiskach pracy.

Internet

Internet od końca lat 90 stał się szybko zdobywającym popularność narzędziem komunikacji międzyludzkiej, w tym także profesjonalnej. Mówiąc o rekrutacji dokonywanej za jego pomocą trzeba precyzyjnie wskazywać wykorzystywane metody, istnieje bowiem wiele form udostępniania informacji o wolnym miejscu pracy[12]:

Portale ogłoszeniowe[13] wyewoluowały z internetowych wersji dodatków do gazet codziennych z ogłoszeniami drobnymi. Oferują możliwość publikowania ogłoszeń dotyczących dowolnej tematyki – w tym poszukiwania pracownika i poszukiwania zatrudnienia. Dla poszukującego pracownika

[12] Porównaj: Internet narzędziem poszukiwania pracy: Poradnik. Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków 2013.
[13] Przykłady tych serwisów to: www.gratka.pl, www.gumtree.pl, www.olx.pl.

pracodawcy wydaje się to być dobra metoda znajdowania kandydatów niżej kwalifikowanych, o niewygórowanych oczekiwaniach finansowych. Dla poszukującego zatrudnienia ucznia czy absolwenta może być to miejsce znajdowania prac okresowych, czasowych, pozwalających na zdobywanie pierwszych, po praktycznej nauce zawodu, doświadczeń na rynku pracy.

Internetowe portale rekrutacyjne takie jak najpopularniejsze[14]: Pracuj.pl, GazetaPraca.pl oraz GoWork.pl. Umożliwiają zarówno publikowanie ogłoszeń, jak i korzystanie z baz kandydatów, którzy w tych serwisach stworzyli swoje konta i profile użytkowników zezwalając na udostępnianie swoich danych potencjalnym pracodawcom. Forma ta łączy cechy ogłoszeń prasowych z elementami banków danych o kandydatach. Korzystanie z nich jest związane z kosztami finansowymi, dlatego w tym zakresie istnieje możliwość skorzystania z usług firm zewnętrznych, które w związku z liczbą prowadzonych rekrutacji są w stanie negocjować korzystne ceny publikacji ogłoszeń. Uczniom i absolwentom zasadniczych szkół zawodowych i techników poszukującym zatrudnienia pozwalają na przeglądanie zamieszczonych ofert sortowanych pod różnymi kątami: miejsca wykonywania oferowanej pracy, poziomu czy nazwy oferowanego stanowiska, branży, w której funkcjonuje potencjalny pracodawca. Poza umożliwieniem kontaktu z ogłaszającym się pracodawcą dają użytkownikom możliwość rejestracji i stworzenia osobistego konta-profilu. Dzieje się to poprzez uzupełnianie wewnętrznych formularzy lub umieszczenie wcześniej przygotowanych dokumentów aplikacyjnych na serwerze. Obie formy pozwalają potencjalnym pracodawcom (lub ich przedstawicielom) na wyszukiwanie informacji o kandydacie pod interesujących dla nich kątem.

Portale branżowe poświęcone wybranej gałęzi przemysłu czy rodzajowi działalności, oferują wspomniane wyżej usługi kierowane tylko do jednego segmentu rynku. Bank danych o inżynierach, Computer World, Kadra kultury, Kariera w finansach, Pracuj w logistyce, Proto, Przedstawiciele[15] to tylko niektóre z nich. Poza możliwością umieszczania ogłoszeń kierowanych do pracodawców i rekrutujących, przyciągają użytkowników atrakcyjnymi artykułami, raportami i zestawieniami poświęconymi branży. Dla pracodawców i ich przedstawicieli korzystanie z tych usług to szansa zawężenia poszukiwań do grupy zawodowo kompetencyjnej najbardziej odpowiadającej ich potrzebom. Dla poszukujących zatrudnienia - korzystanie z usług tych portali pozwala na uzupełnianie wiedzy i informacji związanych z reprezentowanym segmentem rynku czy działem gospodarki, jak również zwiększa szansę na znalezienie oferty pracy związanej z wybraną branżą.

[14] Według badania Megapanel PBI/Gemius kwiecień 2015, relacjonowanego przez portal www.wirtualnemedia.pl [dostęp 30.07.2015].
[15] Ich adresy to kolejno: www.bdi.com.pl, www.computerworld.pl/praca, www.nck.pl/kadra-kultury,www.karierawfinansach.pl, www.pracujwlogistyce.pl/, www.proto.pl, www.przedstawiciele.pl.

Strony internetowe firm, szczególnie dużych, w tym liderów branż, często pozwalają potencjalnym pracownikom zdobywać informacje o prowadzonych rekrutacjach, zostawiać życiorysy zawodowe, wypełniać specjalnie przygotowane formularze. Takie działania stają się podstawą banku danych o kandydatach organizacji, na wypadek wystąpienia zapotrzebowania na pracownika o deklarowanych przez kandydata kompetencjach. Korzyść z takiego rozwiązania dla pracodawcy to niski koszt, dla poszukującego pracy korzystanie z niego jest okazją do związania się z konkretnym, wybranym pracodawcą.

Serwisy społecznościowe skupione na karierze i rozwoju zawodowym pozwalają zarówno na umieszczanie ogłoszeń, jak i na prowadzenie poszukiwań bezpośrednich wśród użytkowników dokonujących autoprezentacji za ich pomocą. Przykładami takich serwisów są polskie Goldenline i Profeo oraz globalnie największy LinkedIn[16]. Uczniom i absolwentom umożliwiają one utrzymywanie sieci kontaktów osobistych bez konieczności ponoszenia dużych nakładów oraz wzmacniają zakres jej oddziaływania zwiększając liczbę osób, które mogą dostarczyć informację o wolnych miejscach pracy.

Nowe metody rekrutacji z wykorzystaniem Internetu i narzędzi teleinformatycznych stosowane są w odniesieniu do specyficznych branż: marketingu, reklamy, IT, hotelarstwa. W związku z wciąż niedużą częstotliwością wykorzystywania, można wspomnieć o nich jedynie jako ciekawostkach, zakładając, że w związku ze zmianą pokoleniową i demograficzną częstotliwość ich wykorzystywania będzie wzrastać. *Grywalizacja* - udział w grach sieciowych niemających bezpośredniego związku z pracą. Pozwala obserwować zachowania ludzi, jak m.in.: komunikowanie się, współpracę, radzenie sobie. Jest to poligon pozwalający odwrócić kolejność działań: najpierw służy weryfikacji umiejętności kandydatów, a dopiero później jest to kanał nawiązywania z nimi kontaktu[17]. *Viral recruiting* początkowo skupia się na stworzeniu dużej grupy odbiorców (forum, grupa dyskusyjna, fanpage), której dostarcza się treści merytoryczne związane z branżą i jej zagadnieniami nie odwołując się do rekrutacji. Po osiągnięciu pewnej liczby odbiorców oraz pewnego profilu ich wiedzy czy zainteresowań prezentuje się informację o poszukiwanym pracowniku. Najbardziej intrygującym aczkolwiek niejednoznacznym z etycznego punktu widzenia wydaje się *scouting,* czyli metoda docierania do kandydata w takich miejscach sieci, w których czuje się swobodnie i pobyt, w których nie jest związany z funkcjonowaniem zawodowym[18]. *Blogi osobiste, serwisy wideo, fora i grupy dyskusyjne* ułatwiają budowanie własnej marki, prowadzenie marketingu osobistego. Generowanie treści eksperckich o wysokiej jakości merytorycznej nie jest oczywiście poszukiwaniem informacji o wolnych miejscach

[16] Patrz: www.goldenline.pl, www.profeo.pl, www.linkedin.com.
[17] Patrz: http://weblog.infopraca.pl/2014/09/gry-zamiast-rozmowy-rekrutacyjnej/ [dostęp: 20.02.2015].
[18] HR Trendy 2014 http://www.hrtrendy.pl/2014/10/07/viral-recruiting-grywalizacja-scouting-twitter-niestandardowe-metody-rekrutacji-coraz-popularniejsze/ [dostęp: 20.02.2015].

pracy, jednak stwarza możliwość bycia znalezionym przez poszukujących pracowników, szczególnie gdy poszukują kandydatów posiadających specyficzne kompetencje i wiedzę [Tkaczyk, 2014].

1.4. Badania dotyczące poszukiwania pracy – poszukiwania pracownika w Polsce

Opisane powyżej metody rekrutacji i poszukiwania pracy tworzą bogaty zasób, z którego mogą korzystać pracodawcy i poszukujący pracy. W związku z wielością metod interesujące jest pytanie, które z nich wykorzystywane są najczęściej, które z nich okazują się najskuteczniejsze. W celu znalezienia odpowiedzi przeprowadzono przegląd wyników wybranych badań empirycznych, które zostały opublikowane w latach 2014 i 2015 r. systematyzując je w układzie przestrzennym. Prezentację rozpoczynają wyniki obejmujące kraj, schodząc w podziale administracyjnym przez poziom województw, do poziomu miast o ile są one dostępne.

1.4.1. Poszukiwanie pracownika

Najświeższe informacje dotyczące tego jak w perspektywie ogólnopolskiej wygląda poszukiwanie pracownika ukazują raporty piątej edycji badań *Bilans Kapitału Ludzkiego*, realizowane w 2014 roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości [Kocór, Strzebońska i Dawid-Sawicka 2015]. Autorzy prezentując przekrojowe wyniki badań[19] wskazują, że na przestrzeni ostatnich lat (2010-2014) nie nastąpiła znacząca zmiana stosowanych metod rekrutacji. Najczęściej wykorzystywana jest sieć kontaktów osobistych – rozumiana jako polecenie pracownika przez rodzinę i znajomych, następnie usługi powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszenia prasowe lub zamieszczane w Internecie. Wielkość przedsiębiorstwa mierzona liczbą zatrudnionych nieznacznie tylko zmieniała preferencję wykorzystywanych metod rekrutacji. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób polecenie było wykorzystywane najczęściej, w segmencie przedsiębiorstw zatrudniających do 49 osób dominującą metodą okazało się korzystanie z pomocy powiatowych urzędów pracy, a pośród firm największych podobną liczbę wskazań zyskały powiatowe urzędy pracy i ogłoszenia zamieszczane w Internecie. Analiza popularności metod rekrutacji prezentowana według branży przyniosła jedną tylko istotną różnicę – branża edukacji publicznej częściej niż pozostałe korzysta z usług powiatowych urzędów pracy, rzadziej natomiast z polecenia możliwego dzięki wykorzystania sieci kontaktów osobistych.

[19] W każdej z edycji przebadano ponad 16 000 pracodawców, co w sumie daje 80 018 respondentów. We wszystkich edycjach badania zastosowano multi-mode czyli możliwość różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. W ostatniej edycji przeprowadzano głównie wywiady telefoniczne - jedynie w przypadku 0,2% respondentów użyto ankiet internetowych CAWI.

Tabela 6. Struktura metod poszukiwania pracownika w opiniach respondentów (udział %, możliwość wielokrotnego wyboru)

Sposób rekrutacji	2010	2011	2012	2013	2014
Powiatowe urzędy pracy	50%	53%	54%	56%	58%
Prywatne biura pośrednictwa pracy	10%	6%	7%	7%	7%
Headhunterzy	4%	3%	2%	2%	3%
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	6%	5%	5%	5%	6%
Ogłoszenia prasowe	45%	42%	42%	37%	39%
Ogłoszenia w Internecie	39%	35%	37%	37%	41%
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18%	23%	20%	18%	19%
Polecenie rodziny i znajomych	69%	67%	68%	66%	69%
Targi pracy	3%	3%	3%	3%	4%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Na tle aktualnych wyników badań ogólnopolskich interesująco wyglądają wyniki badań przeprowadzonych na terenie województwa wielkopolskiego przez Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy w roku 2013[20]. 60,9% pracodawców rekrutowało swych pracowników spośród kandydatów zgłaszających się do nich samodzielnie. Jest to metoda nieobecna w cytowanych wyżej badaniach ogólnopolskich i wskazywać może na rzeczywiście regionalny charakter wojewódzkiego rynku pracy w Wielkopolsce. Ponad połowa badanych umieszczała oferty pracy w Internecie - 51,6% (41% wskazań w Badaniach Kapitału Ludzkiego) lub korzystała z pomocy powiatowego urzędu pracy - 50,9% (58% wskazań w ww.). 48,2% pracodawców zamieszczało oferty w prasie (39% wskazań ogólnopolskich w Badaniach Kapitału Ludzkiego). Metoda dominująca w zestawieniu ogólnopolskim, czyli sieć kontaktów osobistych umożliwiająca polecenie, wykorzystywana była przez niewiele więcej niż 1/3 badanych pracodawców. Ogłoszenia w miejscach publicznych, konkursy oraz usługi agencji pośrednictwa pracy były metodami wykorzystywanymi najrzadziej.

1.4.2. Poszukiwanie zatrudnienia

Wspomniane powyżej *Badania Kapitału Ludzkiego* przynoszą także obraz metod stosowanych przez osoby bezrobotne do poszukiwania zatrudnienia[21] [Czarnik i Turek 2015]. Podobnie jak w przypadku pracodawców, przekrój czasowy nie przynosi wyraźnej zmiany w popularności stosowanych metod. Sieć kontaktów osobistych - rodzina lub znajomi jest pierwszą, kontakt z powiatowym urzędem pracy drugą, a bezpośredni kontakt z pracodawcą trzecią najczęściej wskazywaną metodą poszukiwania. Wśród badanych poniżej 25 roku życia popularność pierwszych dwóch metod powtórzyła się, różnica dotyczyła pozycji trzeciej - odpowiedź na ogłoszenie zamieszczone w Internecie oraz czwartej - bezpośredni kontakt z pracodawcą. Wśród badanych

[20] Badaniem realizowanym techniką CATI objęto 850 pracodawców.

21 W edycji 2014 z wykorzystaniem wywiadów osobistych (CATI i PAPI) przebadano 17 600 respondentów.

legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim popularność metod poszukiwania nie różni się od tej wykazanej w próbie badanej.

Tabela 7. Struktura metod poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne (udział %, możliwość wielokrotnego wyboru)

Metody poszukiwana	2010	2011	2012	2013	2014
Rodzina lub znajomi	78%	79%	75%	78%	76%
Powiatowy Urząd Pracy	*	61%	67%	66%	66%
Bezpośredni kontakt z pracodawcą	59%	60%	55%	56%	56%
Odpowiedź na ogłoszenia prasowe	47%	49%	46%	43%	40%
Odpowiedź na ogłoszenia internetowe	35%	41%	38%	38%	41%
Własne ogłoszenia w Internecie	14%	16%	16%	15%	15%
Własne ogłoszenia w prasie	9%	10%	11%	10%	10%
Targi pracy	6%	6%	7%	7%	6%

* W 2010 r. nie zadano pytania o urząd pracy w formie nadającej się do porównań.

Źródło: BKL – Badania ludności 2010 – 2014.

Wspomniane badania prezentują wyniki na poziomie ogólnopolskim i dotyczą metod poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Dostępne są także badania prowadzone na niższym poziomie przestrzennym i dotyczące bezpośrednio osób kończących edukację.

Badania prowadzone na przełomie lat 2013 i 2014 przez Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji przy Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego [Ciepucha i Moss 2015] objęły 459 respondentów, z których 161 było absolwentami zasadniczej szkoły zawodowej, a 298 absolwentami technikum. Zastosowana technika badawcza to indywidualny wywiad kwestionariuszowy (PAPI). Wśród ogółu respondentów 18,6% wskazało bezpośrednie zgłoszenie się do pracodawcy, 17,2% odpowiedź na ogłoszenie zamieszczone w prasie bądź Internecie, a 15,5% na pomoc ze strony znajomych jako metody dzięki którym zdobyli pierwszą pracę. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych jako metodę znalezienia pierwszej pracy wskazywali najczęściej bezpośrednie zgłoszenie się do pracodawcy (25,3%) oraz odpowiedź na ogłoszenie znalezione w Internecie (19,1%). Absolwenci techników najczęściej znajdowali pracę dzięki sieci kontaktów osobistych rozumianej jako pomoc znajomych (16,2%), następnie dzięki odpowiedzi na ogłoszenie znalezione w Internecie (15,9%).

Kolejną instytucją prowadzącą badania metod poszukiwania pracy jest Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy [Gach, Krzesiński i Sokolińska 2015]. Pomiędzy październikiem 2014r. a kwietniem 2015r. za pomocą wspomaganego komputerowo wywiadu prowadzonego za pośrednictwem strony internetowej, przebadało 1547 respondentów, z których 775 było absolwentami zasadniczej szkoły zawodowej, a 772 absolwentami technikum. W poszukiwaniu zatrudnienia absolwenci zasadniczych szkół zawodowych skupiali się na przeglądaniu ogłoszeń. Wykorzystywali w tym celu Internet (84,9% wskazań), informacje dostępne publicznie w urzędach

pracy (75,3%) oraz prasie (71,2%). Identycznie wygląda kolejność wskazywanych metod szukania pracy wśród absolwentów techników, różnicę znaleźć możemy w częstości wskazań. Ogłoszenia w Internecie wskazywane były przez 95,6% badanych, oferty w urzędzie pracy przeglądało 70,9% respondentów, a przeglądanie ogłoszeń w prasie zostało wskazane przez 64,6% uczestników badania.

Ostatnie dwa miesiące 2014 Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy[22] poświęciło na przebadanie za pomocą wywiadu kwestionariuszowego ze wspomaganiem komputerowym (CAPI) 1103 osób bezrobotnych w wieku 18 – 30 lat, poszukujących pracy i biernych zawodowo zamieszkujących na terenie województwa wielkopolskiego. Badani bezrobotni najczęściej do poszukiwania zatrudnienia wykorzystywali sieć kontaktów osobistych rozumianą jako wsparcie rodziny i znajomych (56,26%), pośrednictwo pracy oferowane przez powiatowy urząd pracy (52,39%) oraz ogłoszenia publikowane w serwisach internetowych (52,16%). Badani poszukujący zatrudnienia najczęściej wskazywali ogłoszenia publikowane w Internecie (59,73%), wsparcie rodziny i znajomych (55,66%) oraz bezpośredni kontakt z firmą (35,52%).

Jak pokazują badania, cztery metody powtarzały się najczęściej bez względu na terytorialny obszar badania i szczegółowe zdefiniowanie grupy badawczej. Zastanawiająca jest dominacja form biernych – przeglądania ofert i ogłoszeń publikowanych w różnych źródłach (Internet, prasa, urząd pracy). Forma wymagająca pewnego zaangażowania - poszukiwanie wsparcia w grupie najbliższych wymieniana jest rzadziej, natomiast samodzielny kontakt z pracodawcą jako najbardziej angażujący, wspominany jest najrzadziej.

Przegląd publikacji dotyczących metod rekrutacji i poszukiwania pracy wykazał, że o ile są one badane często i w odniesieniu do różnych grup docelowych, istnieje luka w równoległym i metodologicznie spójnym zbadaniu populacji aglomeracji poznańskiej. Ujawniona luka skłoniła zespół Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej do zbadania zjawiska, aby wskazać przestrzeni, w których spotykają się poszukujący z poszukiwanymi, jak również zdiagnozować obszary, w których spotkanie to nie następuje ze stratą zarówno dla przedsiębiorców jak i absolwentów. Diagnoza ta w związku ze swoją kompleksowością powinna stać się impulsem do podejmowania działań optymalizujących proces – zwiększających szansę na poszukiwanie zakończone powodzeniem.

[22] Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy II, 2015.

1.5. Podsumowanie

Do realizacji projektu badawczego *Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracownika. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej* zespół Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej skłoniły przesłanki wynikające z analizy danych zastanych i literatury.

Dane statystyczne wskazują na rosnący popyt na pracę, który współwystępuje ze spadkiem podaży pracy. Prognozy demograficzne zwiastują pogłębianie się tej sytuacji, w związku ze spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym. Równolegle obserwujemy wysokie zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje techniczne pracowników oraz spadek liczby absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników. Uzupełnieniem tego obrazu jest wysokie bezrobocie młodych. Wszystko to prowadzi do pytania o metody rekrutacji, które pracodawcy aglomeracji poznańskiej mogą wykorzystać do skutecznej realizacji swoich potrzeb kadrowych. Jednocześnie interesujące jest, jakie metody poszukiwania zatrudnienia wykorzystują uczniowie i absolwenci szkół zawodowych, skoro pracodawcy twierdzą, że ich potrzeby nie są zaspokajane przez kandydatów, do których docierają. Porównanie metod stosowanych przez poszukujących pracownika i poszukujących pracy może z jednej strony wskazać płaszczyzny, na których mogą się oni odnaleźć, z drugiej uwidocznić te, na których rozmijają się wzajemne strategie poszukiwania partnera. Co więcej, w wypadku zdiagnozowania rozdźwięku w stosowanych metodach można będzie proponować działania wspierające pracodawców w poszukiwaniu pracownika o pożądanych kompetencjach, a uczniów w poszukiwaniu pierwszych poważnych doświadczeń zawodowych.

Drugim bodźcem do podjęcia badań stała się udokumentowana luka w wiedzy – brak metodologicznie spójnego opracowania porównującego metody rekrutacji z metodami poszukiwania zatrudnienia na poziomie aglomeracji poznańskiej.

2. Kontekst metodologiczny

Realizacja projektu badawczego przebiega według ściśle określonego planu, którego bazowym elementem jest konceptualizacja problemu badawczego realizowana na bazie możliwie jak najszerszych zasobów wiedzy (patrz rozdział I). Następny krok to stworzenie metodologii badań, w tym konstrukcja narzędzi badawczych. Kolejne etapy to: pilotaż weryfikujący jakość przygotowanych narzędzi, badania właściwe (najczęściej terenowe) oraz kodowanie i analiza zgromadzonego materiału badawczego. Wymienione wyżej działania prowadzą do powstania raportu zawierającego opis procesu badawczego oraz wyniki badań, a także rekomendacje z nich płynące. W takim też cyklu postępowały prace w niniejszym projekcie.

W ramach pierwszego etapu - opracowania metodologii można wyróżnić występujące po sobie i ściśle ze sobą korespondujące działania: przedstawienie problemu badawczego, pytań szczegółowych oraz celu badania, a także operacjonalizacja. Kolejnym krokiem jest dokonanie wyboru metod badawczych. Zgodnie z właściwościami metod należy zastosować techniki i skonstruować narzędzia badawcze. Ostatnim punktem tworzenia metodologii jest wybór metody doboru próby z populacji.

Drugim etapem projektu badawczego jest przeprowadzenie badań terenowych. Badania właściwe poprzedza pilotaż, który ma na celu weryfikację narzędzi badawczych oraz rozpoznanie możliwych trudności, które można napotkać w trakcie zbierania danych w terenie. Kolejną fazą projektu jest zebranie i zakodowanie zgromadzonego materiału empirycznego oraz przygotowanie go do analiz. Następnie otrzymane wyniki obliczeń poddaje się interpretacji, które są podstawą do sporządzenia raportu. Ostatnią fazą projektu jest napisanie raportu oraz stworzenie wniosków i rekomendacji wynikających z otrzymanych z badania.

Prace w niniejszym projekcie badawczym prowadzono według powyżej przedstawionej sekwencji działań.

2.1. Cel i problematyka badań

Pierwszym krokiem w ramach tworzenia części metodologicznej jest przedstawienie problemu i określenie celu badawczego. Proces ten poprzedziło zapoznanie się z literaturą przedmiotu, w wyniku czego powstał rys merytoryczny, który stanowi podbudowę i tło do raportu (patrz rozdział I).

Na podstawie wiedzy o aglomeracyjnym rynku pracy (patrz podrozdział 1) i weryfikacji publikacji na temat metod rekrutacji stosowanych przez pracodawców oraz metod poszukiwania zatrudnienia przez uczniów oraz po konsultacji z Radą Programową OGiRPAP i doradcami zawodowymi z Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży ustalono, że celem głównym projektu będzie:

Określenie stopnia spójności w metodach poszukiwania pracy przez uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i metodach rekrutacji pracowników przez pracodawców oraz zidentyfikowanie czynników, które mają na to wpływ.

Założony cel powinien zostać osiągnięty poprzez poznanie metod poszukiwania pracy oraz metod rekrutacji stosowanych przez wyżej wymienione grupy, a następnie poprzez wskazanie kanałów wspólnych oraz rozbieżnych (niespójnych). Celowi głównemu towarzyszyły cele szczegółowe takie jak:

- przygotowanie diagnozy wspólnych płaszczyzn w zakresie wykorzystywanych metod poszukiwania pracy przez uczniów oraz rekrutacji przez pracodawców,
- zbadanie luki metodycznej pomiędzy osobami wchodzącymi na rynek pracy a poszukującymi pracownika,
- weryfikacja czynników wpływających na decyzje o zastosowaniu danych metod przez obie grupy: poziomu wiedzy uczniów na temat metod poszukiwania pracy oraz poziomu wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji, dostrzeganych problemów w metodach poszukiwania pracy i pracowników oraz poznanie wyobrażeń uczniów na temat stosowanych metod rekrutacji przez pracodawców oraz zbadanie wyobrażeń pracodawców na temat metod wykorzystywanych przez uczniów w procesie szukania pracy,
- zbadanie zależności pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: płeć, typ szkoły, miejsce siedziby szkoły, dostęp do Internetu, zawód/branża w której się kształcą, doświadczenie w poszukiwaniu pracy,
- zbadanie występowania zależności pomiędzy stosowanymi metodami rekrutacji pracowników przez pracodawców a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: wielkość zakładu pracy, branża, funkcjonowanie odrębnego działu personalnego zajmującego się rekrutacją, miejsce siedziby zakładu pracy.
- uzyskując wiedzę na temat metod poszukiwania pracy przez osoby rozpoczynające swą karierę zawodową oraz informacje na temat metod poszukiwania pracownika przez pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej można wypracować działania mające na celu zmniejszenie luki metodycznej pomiędzy poszukującymi pracy a poszukującymi pracownika,
- wyeliminowanie niebezpieczeństwa dotyczącego rozminięcia się pracodawców i pracowników,
- zminimalizowanie możliwych rozbieżności między poszukującymi pracy a poszukującymi pracowników,
- zwiększenie dopasowania metod oraz technik poszukiwania pracy i pracownika.

Rezultatem projektu badawczego ma być nie tylko dostarczenie rzetelnej informacji o stanie wykorzystywanych metod w obu obszarach, ale również opracowanie na ich podstawie działań zwiększających efektywność obu procesów, które mogą znacząco przyczynić się do zmiany sytuacji na lokalnym rynku pracy. Założono, że dzięki uzyskanej wiedzy na temat kompatybilnych oraz problematycznych obszarów rekrutacji pracownika z poszukiwaniem pracy przez ludzi młodych nastąpi zbliżenie się tych dwóch grup do siebie, co w następstwie skróci czas pozostawania bez zatrudnienia osób wchodzących na rynek pracy oraz przyspieszy proces rekrutacji i zmniejszy koszty poszukiwania pracownika.

Pytania badawcze, wokół których skoncentrowana została część badawcza brzmią następująco:

I. Jaki jest stopień spójności między metodami poszukiwania pracy oraz sposobami rekrutacji?

1. Jakie metody poszukiwania pracy wykorzystują uczniowie?

2. Jakie czynniki decydują o wyborze tych metod?

3. Czy występuje zależność pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów, a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: płeć, typ szkoły, miejsce zamieszkania, dostęp do Internetu, zawód/branża, w której się kształcą, doświadczenie w poszukiwaniu pracy?

4. Jakie metody rekrutacji wykorzystują pracodawcy?
5. Jakie czynniki decydują o wyborze tych metod?
6. Czy istnieją zależności pomiędzy stosowanymi metodami rekrutacji pracowników przez pracodawców a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: wielkość zakładu pracy, branża, funkcjonowanie odrębnego działu personalnego zajmującego się rekrutacją, miejsce siedziby zakładu pracy?

II. Jakie czynniki wpływają na występowanie rozbieżności w stosowanych metodach przez obie grupy interesu?

1. Jakie wyobrażenia mają uczniowie na temat metod rekrutacji stosowanych przez pracodawców?

2. Jakie wyobrażenia mają pracodawcy na temat metod poszukiwania pracy stosowanych przez uczniów?

3. Jaki poziom wiedzy na temat metod poszukiwania pracy prezentują uczniowie?

4. Jaki jest poziom wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji?

5. Jakie ograniczenia – problemy w stosowanych metodach poszukiwania pracy dostrzegają uczniowie?

6. Jakie ograniczenia – problemy w stosowanych metodach rekrutacji pracownika dostrzegają pracodawcy?

Znając zakres problematyki badawczej należy przejść do kolejnego etapu – konceptualizacji pojęć, czyli procesu, w toku, którego określamy, co mamy na myśli używając danego terminu w badaniach. W toku konceptualizacji powstaje zatem szczególne, uzgodnienie dla celów badawczych znaczenie pojęć [Babbie E. 2003, str. 144], co ułatwi przeprowadzenie procesu operacjonalizacji, czyli dobrania adekwatnych wskaźników do zmiennych [Grabowski H. 2013, str. 36]. W planowanych badaniach głównymi pojęciami wymagającymi doprecyzowania są pracodawcy, uczniowie, metody rekrutacji oraz metody poszukiwania pracy. Definicje te zostały zaprezentowane na początku rozdziału *Kontekst teoretyczny* w podrozdziale *1.1. Kluczowe definicje.*

Pamiętając, że w badaniach empirycznych nie wystarczy dokładnie zdefiniować głównych pojęć, trzeba ponadto sprecyzować operacje badawcze, które pozwolą orzec, czy zjawisko określone przez odnośne pojęcie występuje czy nie (względnie jaką wielkość przybiera w danym przypadku cecha reprezentująca określony wymiar) [Mayntz R., Holm K., Hubner P. 1985, str. 23-24]. Innymi słowy do zmiennych należy dobrać odpowiedni wskaźnik, który pomoże zaobserwować występowanie albo niewystępowanie danego zjawiska.

Tabela 8. Zmienne i wskaźniki badania

Lp.	Zmienna	Wskaźnik
1.	Metody poszukiwania pracy wykorzystywane przez uczniów.	- wskazanie stosowanych, lub potencjalnie stosowanych metod poszukiwania pracy przez uczniów.
2.	Zależność pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów a zmiennymi niezależnymi takimi jak: płeć, typ szkoły, miejsce zamieszkania, dostęp do Internetu, zawód/branża, w której się kształcą, doświadczenie w poszukiwaniu pracy?	- należy zestawić zmienną deklaracje ucznia dotyczącą stosowanych metod oraz zmienną niezależną z metryczki: płeć, typ szkoły, miejsce zamieszkania, dostęp do Internetu, zawód/branża, w której się kształcą, doświadczenie w poszukiwaniu pracy – wykonać tabele krzyżowe. W miarę możliwości (w przypadku spełnionego kryterium liczności w poszczególnych komórkach) przeprowadzić test niezależności Chi2.
3.	Metody rekrutacji wykorzystywane przez pracodawców do poszukiwania pracowników.	- wskazanie, stosowanych lub potencjalnie stosowanych metod poszukiwania pracownika, (wskazanie lub wypisanie).
4.	Zależność pomiędzy stosowanymi metodami rekrutacji pracowników przez pracodawców a zmiennymi niezależnymi takimi jak: wielkość zakładu pracy, branża, dostępu do Internetu, funkcjonowanie odrębnego działu personalnego	- należy zestawić zmienną deklaracje pracodawcy dotyczącą stosowanych metod rekrutacji oraz zmienną niezależną z metryczki: wielkość zakładu pracy, branża, dostępu do Internetu, funkcjonowanie odrębnego działu personalnego zajmującego się rekrutacją, miejsce siedziby zakładu pracy. W miarę możliwości (w przypadku spełnionego kryterium liczności w poszczególnych komórkach) przeprowadzić test niezależności Chi2.

	zajmującego się rekrutacją, miejsce siedziby zakładu pracy.	
5.	Wyobrażenie uczniów na temat metod rekrutacji pracownika wykorzystywanych przez pracodawców.	- wskazanie przez uczniów metod rekrutacji stosowanych przez pracodawców.
6.	Wyobrażenie pracodawców na temat metod poszukiwania pracy wykorzystywanych przez uczniowie.	- wskazanie przez pracodawców metod poszukiwania pracy przez uczniów.
7.	Poziom wiedzy na temat metod poszukiwania pracy prezentują uczniowie.	- deklaracja dotycząca wiedzy na temat instytucjonalnych metod poszukiwania pracy, - zgłoszenia zapotrzebowania na usługi instytucji rynku pracy.
8.	Poziom wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji.	- deklaracja dotycząca wiedzy na temat instytucjonalnych metod poszukiwania pracy, - zgłoszenia zapotrzebowania na usługi instytucji rynku pracy.
9.	Ograniczenia – problemy w stosowanych metodach poszukiwania pracy dostrzegają uczniowie.	- ustosunkować się (TAK/NIE) do podanych twierdzeń dotyczących występowania możliwych trudności w stosowanych metodach poszukiwania pracy.
10.	Ograniczenia – problemy w stosowanych metodach rekrutacji pracownika dostrzegane przez pracodawców.	- ustosunkować się (TAK/NIE) do podanych twierdzeń dotyczących występowania możliwych trudności w stosowanych metodach poszukiwania pracownika.

Źródło: opracowanie własne.

2.2. Metody i techniki badawcze

Wybierając metody badawcze w danym projekcie należy odpowiedzieć na pytanie: *czy stosując metody ilościowe lub jakościowe uzyskamy oczekiwane informacje*? Przede wszystkim podejmując decyzję o wyborze metody należy kierować się kryterium trafności, czyli adekwatności wybranej metody do problematyki badawczej. Na wszystkie postawione pytania badawcze uzyskamy odpowiedzi stosując dwie z technik wchodzących w obszar metod ilościowych.

Metody ilościowe w sposób wystandaryzowany, rzetelny i mierzalny pozwolą stwierdzić o zachodzeniu danego zjawiska. Badania ilościowe dostarczają liczbowego opisu problemu badawczego. Przy założeniu, że próba badawcza jest reprezentatywna pozwalają także uogólniać wyniki i wnioski na populację. Reprezentatywność jest to właściwość możliwa do uzyskania jedynie za pomocą badań technikami metod ilościowych. Ponadto decydując się na zastosowanie metod ilościowych w projekcie zyskujemy możliwość zestawiania zmiennych oraz prezentowania siły (zachodzącej lub nie) korelacji pomiędzy określonymi cechami. Uzyskane wyniki można przedstawić graficznie za pomocą tabel, wykresów czy kartogramów, co ułatwi ich prezentację w ostatnim etapie projektu. Z punktu widzenia OGiRPAP walor niezmiernie ważny, gdyż aktywność Obserwatorium opiera

się w dużej mierze na gromadzeniu, analizowaniu i publikowaniu danych statystycznych w przystępny sposób, a przede wszystkim na generowaniu praktycznych rekomendacji dla lokalnego rynku pracy. Wymienione wyżej przesłanki wpłynęły na decyzję o wyborze metod ilościowych w celu uzyskania odpowiedzi na postawiony problem badawczy.

W celu uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze zastosowano dwie techniki badawcze dostosowane do badanych grup. Zebranie danych od pracodawców nastąpiło za pomocą wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI), natomiast informacje od grupy uczniów uzyskane były dzięki ankietom audytoryjnym. Technika wspomaganego komputerowo wywiadu kwestionariuszowego jest alternatywną formą bezpośredniego wywiadu z respondentem. Z uwagi na liczbę obowiązków i specyfikę stanowisk pracodawców badanie należy przeprowadzić w sposób profesjonalny, w dogodnym dla nich czasie i miejscu. Mając to na względzie wybrano technikę wywiadu CATI. Kontakt wyszkolonego ankietera z respondentem daje możliwość przedstawienia celu i charakteru badania w sposób zadawalający badanego, co przekłada się na mniejszą liczbę odmów. Ponadto zaletą kontaktu z badanym jest możliwość doprecyzowania, uszczegółowienia pytań, wyjaśnienia pojawiających się wątpliwości, co wpływa na poprawnie wypełniony kwestionariusz z niskim odsetkiem braku danych. Ponadto zaletą wywiadu telefonicznego (CATI) jest szybkość realizacji wywiadów`, szybsze dotarcie do respondentów, a także bezpośrednia kontrola pracy ankieterów.

Drugą wybraną techniką w celu zebrania danych w tym przypadku od uczniów była ankieta audytoryjna. Przeprowadzając badania w szkole - w jednym miejscu i czasie - istniała możliwość zebrania materiału od wielu uczestników badania, co znacznie zmniejsza koszty i skraca czas badania. Wspomniane czynniki były decydujące w wyborze wyżej wymienionej techniki. Dodatkowo zachowany został element bezpośredniości, gdyż ankieter był obecny podczas wypełniania kwestionariusza i istniała możliwość udzielania pomocy w sytuacji, gdy pojawiłyby się pytania lub wątpliwości dotyczące narzędzia.

2.2.1. Konstrukcja narzędzi badawczych

Kwestionariusz wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI) skierowany do pracodawców oraz kwestionariusz ankiety audytoryjnej opracowany dla uczniów łączy taki sam układ: część pierwsza – wprowadzenie, część druga - dwa bloki pytań mające dać odpowiedź na postawione problemy badawcze oraz ostatni element - metryczka.

Kwestionariusz wywiadu CATI skierowany do pracodawców zawiera 12 pytań (10 pytań zamkniętych i 2 pytania otwarte) oraz metryczkę, a jego schemat jest następujący:

1. *Wprowadzenie* zawierające: tytuł badania, przedstawienie ankietera, podanie podmiotu zlecającego badanie, wyjaśnienie celu przeprowadzenia wywiadu CATI, czas trwania wywiadu, informację o zachowaniu anonimowości zebranych danych oraz miejsce publikacji raportu z wynikami badań;

2. Blok *I Metody poszukiwania pracownika* jest szeregiem pytań, dzięki którym będzie można udzielić odpowiedzi na następujące pytania badawcze: *jakie metody rekrutacji wykorzystują pracodawcy, jakie czynniki decydują o wyborze tych metod oraz czy istnieją zależności pomiędzy stosowanymi metodami rekrutacji pracowników przez pracodawców a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: wielkość zakładu pracy, branża, funkcjonowanie odrębnego działu personalnego zajmującego się rekrutacją, miejsce siedzimy zakładu;*

3. Blok *II Czynniki determinujące wybór metod poszukiwania pracownika* jest zestawem czterech pytań mających dostarczyć informacji na temat wyobrażeń jakie mają pracodawcy o metodach poszukiwania pracy stosowanych przez uczniów, poziomu wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji oraz ograniczeń – problemów w stosowanych metodach rekrutacji pracownika;

4. *III Dane metrykalne* zawierają pytania o zmienne: sektor działalności, branża, rok założenia firmy/instytucji, miejsce siedziby firmy/instytucji, liczba pracowników pracujących w danym podmiocie oraz informacja o tym, kto w danym podmiocie zajmuje się rekrutacją.

Na zakończenie badania pracodawcy, którzy chcieli podzielić się swoim doświadczeniem w rekrutacji pracowników byli proszeni o adres e-mail lub numer telefonu. Kwestionariusz wywiadu został przygotowany przez zespół badawczy i przesłany do firmy realizującej wywiady CATI, która dostosowała narzędzie do potrzeb i wymogów systemu CADAS.

Analogicznie do narzędzia zbierającego informacje od pracodawców został skonstruowany kwestionariusz ankiety audytoryjnej przeprowadzanej wśród młodzieży. Formularz składa się z 14

pytań (12 pytań zamkniętych i 2 otwartych) oraz danych metrykalnych, którego przebieg jest następujący:

1. *Wprowadzenie* zawierające: tytuł badania, wyjaśnienie celu przeprowadzenia ankiety, informację o zachowaniu anonimowości zebranych danych, miejsce publikacji raportu z wynikami badań oraz wskazówki do wypełniania ankiety;
2. Blok *I Metody poszukiwania pracy* uwzględnia następujące pytania badawcze: jakie *metody poszukiwania pracy wykorzystują uczniowie, jakie czynniki decydują o wyborze tych metod oraz czy istnieją zależności pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów a zmiennymi niezależnymi takimi, jak: płeć, typ szkoły, miejsce zamieszkania, dostęp do Internetu, zawód/branża, w której się kształcą, doświadczenie w poszukiwaniu pracy;*
3. Blok *II Czynniki determinujące wybór metod poszukiwania pracy*, to pytania za pomocą, których można uzyskać informacje o wyobrażeniach jakie mają uczniowie na temat metod rekrutacji pracownika stosowanych przez pracodawców, poziomie wiedzy uczniów na temat metod poszukiwania pracy oraz ograniczeniach – problemów w stosowanych metodach poszukiwania zatrudnienia;
4. *III Dane metrykalne*: płeć, typ szkoły, miejsce siedziby szkoły, zawód, deklaracja posiadania dostępu do Internetu.

Ostatnim elementem ankiety jest prośba o podanie adresu e-mail lub numeru telefonu, w przypadku, gdy uczeń uzna swoje doświadczenie w poszukiwaniu pracy za bogate i chciałby się nim podzielić.

W celu zminimalizowania błędów popełnianych w wypełnianiu formularza, pytania w kwestionariuszu zostały opatrzone komentarzami.

2.3. Opis doboru próby

Kolejnym krokiem zbliżającym do rozpoczęcia badań terenowych, a tym samym pozyskania materiału badawczego, który pozwolił odpowiedzieć na postawione pytania badawcze jest określenie próby badawczej. Próbą jest zbiorowość będąca bezpośrednio przedmiotem badań, a populacją – zbiorowość, w odniesieniu do której uogólniane są ich wyniki [Grabowski H. 2013, str. 39]. Wymaga ona dokładnego określenia zbiorowości oraz jednostek, które mają podlegać badaniu [Mayntz R., Holm K., Hubner P. 1985, str. 87]. Badaniu będą podlegać dwie populacje. Pierwszą z nich będzie populacja pracodawców, drugą - populacja uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i techników. Definicje pracodawcy i ucznia szkoły zawodowej zostały zamieszczone w rozdziale *1.1. Kluczowe definicje*.

2.3.1. Ekspertyza w zakresie ustalenia schematu doboru próby do badań CATI z przedstawicielami przedsiębiorców z obszaru aglomeracji poznańskiej.

Ekspertyza przygotowana została w ramach projektu badawczego, którego celem jest *Określenie stopnia spójności w metodach poszukiwania pracy przez uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i metodach rekrutacji pracowników przez pracodawców oraz zidentyfikowanie czynników, które mają na to wpływ*. Ekspertyzę opracowano na zlecenie Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej.

Definicja badanej populacji

W projektowanym badaniu populację stanowić będą podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, tzn. osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, a także jednostki lokalne wymienionych podmiotów, posiadające siedzibę lub lokalny oddział na terenie miasta Poznania lub gmin powiatu poznańskiego.

W stosunku do pełnego wykazu podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON rekomenduje się wyłączenie – poza zakres badanej populacji – zbioru osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Decyzja taka posiada uzasadnienie merytoryczne i będzie korzystna w kontekście osiągnięcia celów projektu, a mianowicie *określeniu metod rekrutacji pracowników przez pracodawców.* Podmioty zarejestrowane w REGON jako jednoosobowe działalności gospodarcze są w tym względzie zupełnie nieinteresujące. W skład tej warstwy wchodzą bowiem w większości osoby fizyczne kooperujące z innymi podmiotami gospodarki narodowej (samozatrudnione zależne lub pozornie), tym samym nie kształtują one trendów zatrudnienia, będąc bardziej przedmiotem, niż podmiotem polityki zatrudnieniowej. Według danych GUS [za rok 2014] zawartych w Banku Danych Lokalnych (BDL), liczba zarejestrowanych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wynosiła w Poznaniu 68669 jednostek, natomiast w powiecie poznańskim 43218 podmiotów.

W celu dokładnego rozpoznania badanej populacji oraz określenia specyfiki metod rekrutacji pracowników przez pracodawców, rekomenduje się podział populacji na warstwy względem dwóch głównych zmiennych stratyfikacyjnych. Pierwszą będzie podział terytorialny aglomeracji poznańskiej na (a) m. Poznań oraz (b) gminy powiatu poznańskiego (a w zasadzie podział podmiotów gospodarki narodowej wg. siedziby firmy). Drugą zmienną warstwującą będzie z kolei podział podmiotów gospodarki narodowej wg. typu podmiotu. Wprowadzono rozróżnienie na: (a) przedsiębiorstwa prywatne zatrudniające pracowników (z wyłączeniem jednoosobowych działalności gospodarczych), (b) przedsiębiorstwa publiczne, w tym podmioty administracji państwowej i samorządowej oraz podlegające im jednostki budżetowe, placówki oświatowe, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej,

a także (c) organizacje pozarządowe różnego typu (sektor NGO). Proponowany podział stratyfikacyjny pozwala wyodrębnić sześć głównych warstw badanej populacji. Liczebności podmiotów gospodarki narodowej w każdej warstwie przedstawia poniższa tabela.

Tabela 9. Struktura populacji podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON – podstawowe charakterystyki głównych warstw badanej populacji – warstwa I (JST) oraz warstwa II (typ podmiotu)

Warstwa I / Warstwa II	Przedsiębiorstwa prywatne [i)] (z wyłączeniem osób fizycznych prowadzących działalność gosp.)	Przedsiębiorstwa publiczne [ii)]	Sektor NGO - organizacji pozarządowych [iii)]
m. Poznań	36775	1540	3945
Powiat poznański	11172	515	535
Razem	**47947**	**2055**	**4480**

Źródło: opracowanie własne.

[i)] Obliczenia własne na podstawie informacji zawartych w Banku Danych Lokalnych GUS [dane za rok 2014]. Zgodnie z definicja GUS do kategorii przedsiębiorstw prywatnych zalicza się podmioty gospodarki narodowej grupujące własność prywatną krajową (osób fizycznych i pozostałych jednostek prywatnych), własność zagraniczną (osób zagranicznych) oraz "własność mieszaną" z przewagą kapitału(mienia) podmiotów sektora prywatnego. W przypadku równego udziału kapitału publicznego (50% stanowi łączny udział własności: Skarbu Państwa, państwowych osób prawnych, jednostek samorządu terytorialnego) i prywatnego (50% stanowi łączny udział własności: krajowych osób fizycznych, pozostałych krajowych jednostek prywatnych, osób zagranicznych) podmiot gospodarki narodowej zaliczany jest do sektora prywatnego.

[ii)] Dane podane za Bankiem Danych Lokalnych GUS [dane za rok 2014]. Zgodnie z definicją GUS do kategorii przedsiębiorstw publicznych zalicza się podmioty gospodarki narodowej grupujących własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego lub samorządowych osób prawnych oraz "własność mieszaną" z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego.

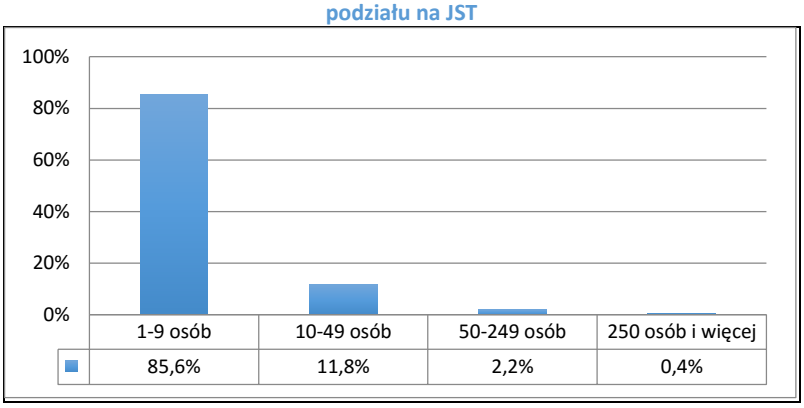
[iii)] Obliczenia własne na podstawie danych zawartych w repozytorium: baza.ngo.pl [data pobrania informacji 13 sierpnia 2015 roku]. Dane dla powiatu poznańskiego obejmują wyłącznie informacje o liczbie organizacji pozarządowych zarejestrowanych w siedzibie gminy.

Biorąc pod uwagę, iż na terenie aglomeracji poznańskiej zdecydowaną większość pracodawców (ponad 88% wszystkich podmiotów) stanowią przedsiębiorstwa prywatne, to zasadnym działaniem wydaje się wprowadzenie dodatkowego podziału w ramach tej warstwy populacji. Zabieg ten pozwoli ~~to~~ na bardziej precyzyjne rozpoznanie metod rekrutacji pracowników stosowanych przez pracodawców prywatnych. Rekomenduje się przy tym podział z uwagi na wielkość zatrudnienia.

Zgodnie z informacjami zawartymi w BDL za rok 2014 o liczbie podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON, struktura pracodawców prywatnych (bez osób samozatrudnionych) charakteryzuje się, w Poznaniu oraz powiecie poznańskim, znaczną dominacją przedsiębiorstw

zatrudniających do 9 osób (obejmują one ponad 85% wszystkich podmiotów). Niecałe 12% całości tworzą przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników, nieco ponad 2% przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób, natomiast 0,4% podmioty zatrudniające 250 osób i więcej.

Wykres 10. Struktura populacji podmiotów prywatnych wpisanych do rejestru REGON (bez osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą) z uwagi na wielkość zatrudnienia – warstwa III (wielkość zatrudnienia) bez podziału na JST



Źródło: obliczenia na podstawie danych zawartych w Banku Danych Lokalnych GUS [dane za rok 2014].

Schemat doboru próby badawczej

Proponowany schemat losowania próby badawczej przyjmuje postać doboru warstwowego, z nieproporcjonalnym do wielkości w populacji udziałem poszczególnych warstw w próbie badawczej, a także z losowym doborem poszczególnych przedsiębiorstw w ramach wyróżnionych warstw w próbie. Przyjęty przez Wykonawcę badań CATI schemat realizacji projektu powinien zapewniać wypełnienie ustalonych kwot próby w kolejnych warstwach badanej populacji (por. tab. 2).

Warstwowanie próby

- zmienna I: (a) m. Poznań, (b) powiat poznański;
- zmienna II: (a) przedsiębiorstwa prywatne, (b) przedsiębiorstwa publiczne, (c) sektor NGO;
- zmienna III w ramach przedsiębiorstw prywatnych: (i) zatrudnienie od 1 do 9 osób, (ii) zatrudnienie od 10 do 49 osób, (iii) zatrudnienie od 50 do 249 osób, (iv) zatrudnienie 250 osób i więcej.

Łącznie wyróżnionych zostało 12 warstw badanej populacji.

Nieproporcjonalna do liczebności w populacji liczebność warstw w próbie

Znaczna dominacja przedsiębiorstw prywatnych zatrudniających od 1-9 osób stanowi wyzwanie dla optymalnego schematu losowania próby badawczej. Gdyby zachować rzeczywiste proporcje warstw wynikające z rozkładów populacji, to niemożliwe byłoby jakiekolwiek wnioskowanie o rozkładach analizowanych cech w mniej licznych warstwach populacji (ich udział w próbie byłby

niewielki). Z tego względu proponowany schemat losowania przewiduje dobór większej, niż wynika z rozkładu populacyjnego, liczby firm z warstw przedsiębiorstw prywatnych zatrudniających powyżej 10 pracowników. Podobnie zresztą, w rekomendowanym schemacie doboru próby badawczej przewiduje się nieproporcjonalne do liczebności w całej populacji zwiększenie warstwy przedsiębiorstw publicznych oraz przedstawicieli sektora NGO. Jednocześnie w próbie badawczej zachowana zostanie populacyjna proporcja przedsiębiorstw z Poznania oraz z gmin powiatu poznańskiego.

Liczebność próby badawczej oraz wielkość błędu statystycznego

Badana populacja liczy N=54482 podmioty. Rekomenduje się by liczebność próby badawczej wyniosła co najmniej n=600 elementów. Przy współczynniku ufności równym 90% powinno to zapewnić precyzję wnioskowania na poziomie błędu statystycznego równego $\pm$3,3pp[23]. Jest to wielkość akceptowalna dla badań tego typu.

Struktura próby badawczej (liczebność warstw w próbie badawczej)

Poniższa tabela zawiera proponowane liczebności wyróżnionych warstw populacji w próbie badawczej.

Tabela 10. Liczebność oraz procentowy udział zdefiniowanych warstw w populacji podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON oraz proponowana liczebność i procentowy udział tych warstw w próbie badawczej.

Warstwy populacji	Liczebność warstw w populacji	Rozkład warstw w populacji	Liczebność warstw w próbie	Rozkład warstw w próbie
m. Poznań	**42260**	**77,5%**	**460**	**76,7%**
przedsiębiorstwa prywatne (1-9 osób)	*31863*	*58,5%*	*323*	*53,8%*
przedsiębiorstwa prywatne (10-49 osób)	*4034*	*7,4%*	*38*	*6,3%*
przedsiębiorstwa prywatne (50-249 osób)	*717*	*1,3%*	*11*	*1,8%*
przedsiębiorstwa prywatne (250 osób i więcej)	*161*	*0,3%*	*8*	*1,3%*
przedsiębiorstwa publiczne	*1540*	*2,8%*	*40*	*6,7%*
sektor NGO	*3945*	*7,2%*	*40*	*6,7%*
Powiat poznański	**12222**	**22,5%**	**140**	**23,3%**
przedsiębiorstwa prywatne (1-9 osób)	*8846*	*16,2%*	*102*	*17%*
przedsiębiorstwa prywatne (10-49 osób)	*1897*	*3,5%*	*12*	*2%*
przedsiębiorstwa prywatne (50-249 osób)	*375*	*0,7%*	*3*	*1%*
przedsiębiorstwa prywatne (250 osób i więcej)	*54*	*0,1%*	*3*	*1%*
przedsiębiorstwa publiczne	*515*	*1,0%*	*10*	*1,6%*
sektor NGO	*535*	*1,0%*	*10*	*1,7%*
Razem	**54482**	**100%**	**600**	**100%**

Źródło: opracowanie własne.

[23] W ustaleniu wielkości błędu statystycznego wykorzystano wzór: $d = \pm 1{,}64\sqrt{\left(1-\frac{n}{N}\right)\frac{1}{4(n-1)}}$, gdzie n jest liczebnością zrealizowanej próby badawczej, N jest liczebnością populacji (liczbę podmiotów gospodarki narodowej w populacji należy ustalić odwołując się do danych GUS).

Konsekwencje schematu doboru próby badawczej

Jedną z poważniejszych konsekwencji praktycznych związanych z zastosowania złożonego schematu doboru próby badawczej pozostaje zróżnicowanie prawdopodobieństw selekcji podmiotów gospodarki narodowej do próby badawczej. Wymaga to zastosowania procedury ważenia danych, w przeciwnym wypadku wyniki zbiorcze pozostałyby obciążone, tzn. niereprezentatywne dla całej populacji.

Niejednakowe szanse selekcji poszczególnych jednostek wyrównywane są poprzez odpowiednie zdefiniowanie wag (tzw. *design-weights*). Wartości wag wyznacza się je jako iloraz proporcji wszystkich podmiotów w warstwie populacji oraz proporcji wylosowanych podmiotów w próbie badawczej. Zatem w zbiorze danych wynikowych należy zdefiniować dodatkową zmienną ważącą przypisującą każdemu podmiotowi w zrealizowanej próbie badawczej ustaloną wartość *design-weights*, według przynależności takiego podmiotu do odpowiedniej warstwy populacji. Dla zaprezentowanego schematu losowania wartości wag przedstawia poniższa tabela.

Tabela 11. Wartości wag design-weights wynikające z proponowanego schematu doboru próby

Warstwy populacji	Rozkład warstw w populacji	Rozkład warstw w próbie	Wagi *design-weights*
m. Poznań	**-**	**-**	-
przedsiębiorstwa prywatne (1-9 osób)	*58,5%*	*53,8%*	1,0864
przedsiębiorstwa prywatne (10-49 osób)	*7,4%*	*6,3%*	1,1691
przedsiębiorstwa prywatne (50-249 osób)	*1,3%*	*1,8%*	0,7178
przedsiębiorstwa prywatne (250 osób i więcej)	*0,3%*	*1,3%*	0,2216
przedsiębiorstwa publiczne	*2,8%*	*6,7%*	0,4179
sektor NGO	*7,2%*	*6,7%*	1,0746
Powiat poznański	**-**	**-**	
przedsiębiorstwa prywatne (1-9 osób)	*16,2%*	*17%*	0,9551
przedsiębiorstwa prywatne (10-49 osób)	*3,5%*	*2%*	1,7409
przedsiębiorstwa prywatne (50-249 osób)	*0,7%*	*1%*	1,3766
przedsiębiorstwa prywatne (250 osób i więcej)	*0,1%*	*1%*	0,1982
przedsiębiorstwa publiczne	*1,0%*	*1,6%*	0,6250
sektor NGO	*1,0%*	*1,7%*	0,5882
Razem	**100%**	**100%**	-

Źródło: opracowanie własne.

2.3.2. Ekspertyza w zakresie ustalenia schematu doboru próby do badań ankietowych z przedstawicielami uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (techników oraz zasadniczych szkół zawodowych) z obszaru aglomeracji poznańskiej

Ekspertyza przygotowana w ramach projektu badawczego, którego celem jest *Określenie stopnia spójności w metodach poszukiwania pracy przez uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i metodach rekrutacji pracowników przez pracodawców oraz zidentyfikowanie czynników, które mają na to wpływ*.

Ekspertyzę opracowano na zlecenie Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej.

- Definicja badanej populacji

Populację stanowić będą uczniowie ostatnich klas dwóch typów szkół ponadgimnazjalnych (techników oraz zasadniczych szkół zawodowych), których siedziba znajduje się w m. Poznaniu lub na terenie gmin powiatu poznańskiego.

Operatem doboru próby będzie wykaz szkół ponadgimnazjalnych (techników oraz zasadniczych szkół zawodowych) z wskazanych JST zawierający informację o liczbie uczniów w danej szkole oraz liczbie oddziałów klasowych. Pełny wykaz szkół zawierają tabele aneksowe A1.1., A1.2., A1.3 oraz A1.4..

Badana populacja podzielona została na cztery warstwy zgodnie z typem szkoły (technikum vs. zasadnicza szkoła zawodowa) oraz z JST (m. Poznań oraz gminy powiatu poznańskiego). Informacje o liczebności uczniów ostatnich klas w każdej warstwie (wraz z rozkładem procentowym) zawarte zostały w tabeli 1.

Tabela 12. Podstawowe charakterystyki badanej populacji uczniów klas 3 – liczba uczniów oraz rozkład procentowy uczniów w warstwach populacji

Warstwa I / Warstwa II	**Technika**	**Zasadnicze szkoły zawodowe**
m. Poznań	1597 (57,0%)	616 (22,0%)
Powiat poznański	231 (8,2%)	360 (12,8%)
Razem	**1828**	**976**

Źródło: opracowanie własne.

- Ogólne informacje o doborze próby

W każdej z czterech warstw dobór próby prowadzony będzie w sposób niezależny z zachowaniem ujednoliconego schematu doboru jednostek do próby badawczej. Zastosowany zostanie schemat wielostopniowego doboru proporcjonalnej warstwowej próby zespołowej (zespoły tworzyć będą klasy w szkołach), z losowaniem klas proporcjonalnym do ich liczebności w populacji.

Warstwy próby: schemat losowania warstwowej próby proporcjonalnej polega na podziale jednostek w próbie w taki sposób, by ich liczebność w każdej warstwie próby odpowiadała rzeczywistej liczebności tych warstw populacji.

Losowanie zespołowe: ponieważ w przedstawionym schemacie losowania doborowi nie podlegają konkretni uczniowie, ale całe klasy, to w schemacie doboru próby (klas) uwzględniona została średnia liczba uczniów w klasie. Dokładne informacje o średniej liczebności klas w każdej warstwie zawarte zostały w tabelach aneksowych od A1.1. do A1.4. Poniższa tabela zawiera z kolei ogólne informacje o próbie badawczej – liczba uczniów w każdej warstwie oraz liczba wylosowanych klas.

Tabela 13. Podstawowe charakterystyki próby badawczej – liczba uczniów oraz liczba klas w warstwach populacji uwzględniająca średnią liczbę uczniów w klasie

Warstwa I / **Warstwa II**	**Technika**	**Zasadnicze szkoły zawodowe**
m. Poznań	512 uczniów 22 klasy	198 uczniów 10 klas
Powiat poznański	74 uczniów 5 klas	116 uczniów 6 klas
Razem	**586 uczniów**	**314 uczniów**

Źródło: opracowanie własne.

- Wielkość próby badawczej oraz błąd statystyczny

Badana populacja liczy N=2804 uczniów. Rekomenduje się by liczebność próby badawczej wyniosła co najmniej n=900 uczniów. Przy współczynniku ufności równym 90% powinno to zapewnić precyzję wnioskowania na poziomie błędu statystycznego równego $\pm 2{,}3$pp.[24] Na wielkość błędu wpłynie jednak zróżnicowanie prawdopodobieństw selekcji wynikające z ustalonego schematu losowania (patrz opis poniżej) oraz losowanie zespołów (klas) w zamian uczniów. Konsekwencje wynikające z tych działań będą mogły zostać oszacowane dopiero po zakończeniu terenowej fazy badań.

- Szczegółowy schemat doboru próby

W każdej z czterech warstw próba dobierana będzie w sposób wielostopniowy:

a. *Jednostki losowania pierwszego stopnia* (losowanie szkół):

Na pierwszym etapie dobierane będą szkoły (ze zwracaniem i z prawdopodobieństwem proporcjonalnym do liczebności uczniów danej szkoły w warstwie). Następnie do każdej szkoły

[24] W ustaleniu wielkości błędu statystycznego wykorzystano wzór: $d = \pm 1{,}64\sqrt{\left(1-\frac{n}{N}\right)\frac{1}{4(n-1)}}$, gdzie n jest liczebnością zrealizowanej próby badawczej, N jest liczebnością populacji (liczbę podmiotów gospodarki narodowej w populacji należy ustalić odwołując się do danych GUS).

przypisana zostanie odpowiednia liczba zespołów / klas - tyle klas, ile razy dana szkoła została wylosowana.

Operat doboru próby: Wykaz szkół przekazany przez Zamawiającego.

b. *Jednostki losowania drugiego stopnia* (losowanie klas w każdej szkole dobranej na etapie I):

W każdej dobranej szkole losowaniu podlegać będą jednostki klasowe (bez zwracania w sposób prosty) w liczbie wynikającej z pierwszego etapu doboru (np. jeżeli daną szkołę wylosowano trzykrotnie, to liczba losowanych klas wynosi 3).

Operat doboru próby: Wykaz szkół przekazany przez Zamawiającego.

- Efektywność schematu doboru próby

Konsekwencją złożonych schematów doboru próby pozostaje (zazwyczaj) zróżnicowanie prawdopodobieństw selekcji. W przedstawionym schemacie losowania szanse wylosowania każdego ucznia do próby przedstawiają się następująco:

1. Ponieważ w ramach każdej warstwy (typ szkoły oraz JST) liczebności uczniów dobieranych do próby badawczej są proporcjonalne do liczebności uczniów z tych warstw w badanej populacji, to schemat losowania warstwowego nie wpływa na zróżnicowanie szans selekcji uczniów do próby badawczej.
2. Z kolei prawdopodobieństwa losowania (w każdej z 4 warstw) na kolejnych etapach doboru próby można przedstawić następująco:
    a. Na pierwszym etapie jest to prawdopodobieństwo wylosowania szkoły w danej warstwie:
        i. prawdopodobieństwo to jest ilorazem ogólnej liczby uczniów klas 3 w danej warstwie do liczby wszystkich uczniów klas w danej warstwie populacji.
    b. Na drugim etapie jest to prawdopodobieństwo wylosowania klasy trzeciej w danej szkole:
        i. prawdopodobieństwo to jest ilorazem ogólnej liczby uczniów w wylosowanej/wylosowanych klasie/klasach w danej szkole do liczby uczniów w szkole.

c. Ponieważ schemat realizacji badania zakłada badanie pełne wylosowanych klas (wszystkich uczniów w klasie) to działanie takie nie wpływa już na szanse selekcji jednostek do próby badawczej.

W celu wyrównania nierównych prawdopodobieństw selekcji uczniów do próby badawczej, każdej jednostce przypisania zostanie znormalizowana waga będąca odwrotnością prawdopodobieństw doboru (iloczyn szans doboru danej jednostki na każdym etapie losowania próby).

2.4. Realizacja badań terenowych

Badania terenowe podzielono na trzy części. Realizacja pierwszej części zgodnie z harmonogramem, przypadła na III i IV kwartał 2015 roku i obejmowała swoim zakresem badania terenowe z pracodawcami oraz uczniami. Zbieranie materiału empirycznego nastąpiło po wcześniejszym przetestowaniu narzędzi badawczych w trakcie pilotażu. Zespół badawczy sporządził opracowanie rekomendacyjne z pilotażu, zawierające uwagi i wskazówki ulepszające kwestionariusze, według którego zostały poprawione narzędzia badawcze. Przeprowadzenie wywiadów kwestionariuszowych z pracodawcami zostało zlecone firmie zewnętrznej, wyłonionej w drodze zapytania ofertowego. Parametry dotyczące wytypowanej próby badawczej i jednostek podlegających badaniom oraz narzędzie badawcze zostało przekazane Wykonawcy zlecenia. Zadaniem firmy realizującej zlecenie było wykonanie 600 wywiadów CATI oraz przekazanie ich w formie bazy elektronicznej, całkowicie wypełnionej do Zleceniodawcy po wcześniejszej weryfikacji. Zanim materiał został poddany analizie, zakodowano go według sporządzonego wcześniej klucza kodowego w celu stworzenia bazy stanowiącej materiał wyjściowy do wykonania analiz statystycznych.

Drugim etapem działań przebiegającym równolegle były badania terenowe z uczniami, które rozpoczęły się pilotażem na początku III kwartału i zakończyły się w IV kwartale 2015 r. wykonaniem badań właściwych. Pilotaż, tak jak poprzednio, został przeprowadzony przez pracowników Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży. Po weryfikacji narzędzia nastąpiła jego korekta zgodnie z wypracowanymi rekomendacjami. Realizację ankiet audytoryjnych w szkołach prowadzili członkowie zespołu badawczego oraz pracownicy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży wśród uczniów podczas zajęć lekcyjnych. Zebrany materiał empiryczny został zakodowany według klucza kodowego oraz posłużył do sporządzenia statystyk i analiz.

2.4.1. Raport z pilotażu badania z przedsiębiorcami i uczniami

Badania terenowe poprzedził proces weryfikacji zaprojektowanych narzędzi badawczych, służący optymalizacji ich skuteczności. W toku badań pilotażowych zrealizowane opisane poniżej działania:

1) krytyka narzędzia badawczego przeprowadzona przez socjologów i doradców zawodowych,
2) wprowadzenie poprawek,
3) krytyka narzędzia badawczego przeprowadzona przez potencjalnych respondentów z grupy pracodawców i uczniów,
4) wprowadzenie poprawek,
5) ostateczna obróbka materiału (poziom leksykalny),
6) wprowadzenie poprawek,
7) zatwierdzenie narzędzia badawczego.

Badanie pilotażowe narzędzia skierowanego do pracodawców

Szczegółowo, w odniesieniu do narzędzia badawczego skierowanego do pracodawców pojawiły się następujące rekomendacje:

Rekomendacje socjologów i doradców zawodowych:

- przeniesienie uzupełniających pytań opisowych do ewentualnych dalszych badań jakościowych;
- weryfikacja reguł przejścia pomiędzy pytaniami;
- stworzenie kafeterii do części pytań otwartych;
- doprecyzowanie pojęć;
- usunięcie pytań sprawdzających wiedzę respondenta;
- skrócenie czasu przewidzianego na badanie przez eliminację niektórych pytań;
- zastosowanie układu pytań od prostych do złożonych;
- dodanie/ odjęcie wariantów odpowiedzi z poszczególnych kafeterii;
- ograniczenie liczby pytań w narzędziu badawczym;
- ograniczenie możliwości wyboru odpowiedzi w pytaniach kafeteryjnych.

Uwagi przyjęto i zastosowano.

Rekomendacje potencjalnych respondentów z grupy pracodawców:

- dodanie nowych wariantów do kafeterii;

- zamiana pytań otwartych na pytania z kafeterią;
- uproszczenie części pytań;
- usunięcie zbyt skomplikowanych dla badania ankietowego pytań;
- usunięcie pytań sprawdzających wiedzę respondenta.

Uwagi przyjęto i zastosowano.

Ostateczna obróbka materiału (poziom językowy, leksykalny i interpunkcyjny):

- objaśnienie skrótów i trudniejszych terminów;
- naniesienie poprawek interpunkcyjnych.

Zatwierdzenie narzędzia badawczego do badań terenowych.

Badanie pilotażowe narzędzia skierowanego do uczniów

Szczegółowo, w odniesieniu do narzędzia badawczego skierowanego do pracodawców pojawiły się następujące rekomendacje:

Rekomendacje socjologów i doradców zawodowych:

- zmiana układu pytań;
- uproszczenie poleceń i pytań;
- uporządkowanie czasów (teraźniejszy vs. przeszły), w których zadawane były pytania ankiety;
- wyjaśnienie trudniejszych pojęć (np. słowa kluczowe);
- rozłożenie pytań na prostsze/ mniej skomplikowane;
- wycofanie techniki rangowania odpowiedzi w ankiecie;
- ograniczenie liczby pytań otwartych;
- poszerzenie kategorii w kafeteriach pytań.

Uwagi przyjęto i zastosowano.

Rekomendacje potencjalnych respondentów z grupy uczniów:

Narzędzie badawcze zaakceptowane zostało w przedstawionej formie.

Ostateczna obróbka materiału (poziom językowy, leksykalny i interpunkcyjny):

- objaśnienie skrótów i trudniejszych terminów;
- zastosowanie form grzecznościowych identyfikujących płeć;
- naniesienie poprawek interpunkcyjnych.

Zatwierdzenie narzędzia badawczego do badań terenowych.

2.4.2. Raport z realizacji badań z pracodawcami techniką CATI

Badanie ankietowe zostało zrealizowane na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży – Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej. Głównym celem badania było określenie stopnia spójności metod poszukiwania pracy przez uczniów ostatnich klas szkół zawodowych i metod rekrutacji pracowników przez pracodawców oraz zidentyfikowanie czynników, które mają na to wpływ. Badanie techniką CATI było realizowane z przedstawicielami przedsiębiorstw, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych mających swoją siedzibę na terenie aglomeracji poznańskiej.

Realizacja i przebieg badań

Badaniem zostali objęci przedstawiciele sektora prywatnego, reprezentanci sektora publicznego oraz sektora pozarządowego. Badanie zostało zrealizowane na próbie n = 600 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie aglomeracji poznańskiej. Respondentami były osoby odpowiedzialne za proces rekrutacji w danym miejscu pracy.

Realizacja badania ilościowego polegała na przeprowadzeniu wywiadów telefonicznych z respondentem, korzystając z pomocy komputera wyposażonego w platformę CADAS. Platforma CADAS pozwala na efektywne zarządzanie dedykowaną bazą oraz umożliwia zaprogramowanie elektronicznej wersji kwestionariusza, zgodną z wytycznymi klienta. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety sporządzony przez zamawiającego i dostarczony do wykonawcy dnia 9 października 2015 r. zgodnie z wymogami zawartymi w szczegółowym opisie przedmiotu zamówienia i harmonogramie prac. Kwestionariusz do badania CATI zawierał 12 pytań zamkniętych i 2 pytania otwarte oraz 5 pytań metrykalnych. Średni czas realizacji wywiadów wynosił około 18 minut.

Dnia 15 października 2015 r. odbyło się szkolenie 6 ankieterów, które zostało przeprowadzone przez mgr Annę Waligórę – przedstawicielkę Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej. Niski poziom dotarcia do respondentów spowodował konieczność przeszkolenia kolejnych ankieterów. Działanie to zrealizowane zostało przez Martę Urbaniak. Szkolenie odbyło się z wykorzystaniem elektronicznej wersji kwestionariusza wyświetlanego z programu CADAS. Łącznie nad projektem pracowało 14 ankieterów od poniedziałku do piątku w godzinach 8 – 16.

Zgodnie z wymogami zawartymi w szczegółowym opisie zamówienia i harmonogramie prac przed realizacją projektu 13 października 2015 r. została przekazana do weryfikacji w formacie pliku arkusza kalkulacyjnego baza danych, która zawierała: nazwę przedsiębiorstwa, instytucji publicznej i organizacji pozarządowej, numer telefonu i adres fizyczny (10 709 rekordów). Z powodu niskiego

poziomu dotarcia do respondentów i wykorzystania całości bazy, w trakcie realizacji badania wysłano do weryfikacji przez zamawiającego:

- 4.11. 2015 r. bazę zawierającą 698 rekordów,

- 5.11.2015 r. bazę zawierającą 2311 rekordów,

- 9.11.2015 r. bazę zawierającą 1100 rekordów.

Bazy zostały każdorazowo zatwierdzone przez Zamawiającego, a firma Pactor cotygodniowo przesyłała sprawozdanie z postępów prac.

Tabela 14. Sprawozdania z realizacja badania.

Okres realizacji wywiadów	Liczba wywiadów efektywnych
15.10.2015 r. - 23.10.2015 r.	111
26.10.2015 r. - 30.10.2015 r.	207
2.11.2015 r. - 6.11.2015 r.	160
9.11.2015 - 13.11.2015 r.	122

Źródło: Pactor.

Przewidywany czas realizacji badania techniką CATI zgodnie z harmonogramem prac przewidziano na termin od 15 października 2015 r. do 6 listopada 2015 r. Faktyczny czas realizacji projektu trwał do 13 listopada 2015 r. Przekazanie bazy danych ze zrealizowanych wywiadów oraz raportu z realizacji badań, o którym mowa w punkcie 4.2.8 Szczegółowego Opisu Zapytania Ofertowego nie odbyło się zgodnie z harmonogram prac 10 listopada 2015 r. tylko 17 listopada 2015r. Problemem w terminowym zakończeniu badania było niskie dotarcie do właściwych i kompetentnych respondentów, którzy spełnialiby wymogi zakładane przez kwestionariusz. Na dłuższy niż przewidywano termin realizacji wpłynął także okres w jakim przeprowadzano badanie (dni wolne od pracy oraz związane z tym dodatkowe urlopy respondentów). Kolejną przeszkodą były odmowy respondentów spowodowane politykami wewnętrznymi firm, które zabraniały udział w jakichkolwiek badaniach CATI. Dlatego zaistniałe problemy rozwiązywaliśmy powiększając pulę bazową firm wytypowanych do badania oraz doszkolono dodatkowych ankieterów.

2.4.3. Raport z realizacji badań z uczniami techniką ankiety audytoryjnej

Badaniem zrealizowano na próbie n=604, zostali objęci nim uczniowie ostatnich klas 23 szkół zawodowych z terenu aglomeracji poznańskiej, tj. uczniowie trzecich klas zasadniczych szkół zawodowych oraz czwartych klas technikum. Realizacja badania polegała na przeprowadzeniu ankiet audytoryjnych z uczniami podczas zajęć w szkole. Na podstawie wylosowanej próby badawczej teren, na którym znajdowały się szkoły objęte badaniem, został podzielony na 7 rewirów - 5 w mieście Poznań (Centrum, Cytadela, Grunwald I, Grunwald II, Dębiec) i 2 w powiecie poznańskim (Rewir I i Rewir II).

Tabela 15. Przebieg realizacji badań terenowych z uczniami

Nazwa szkoły	Klasa	Liczba uczniów według dziennika	Liczba zrealizowanych ankiet
Rewir I Centrum			
Technikum Energetyczne	3 T2	23	21
Technikum Energetyczne	3 T3	21	21
Technikum Nr 6 im. Rotmistrza Witolda Pileckiego	3 BT	21	12
Technikum Nr 6 im. Rotmistrza Witolda Pileckiego	3 CT	22	20
Technikum Komunikacji	3 Tb	27	25
Suma		**114**	**99**
Rewir II Cytadela			
Technikum Przemysłu Spożywczego	3 TŻG	29	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 8	2 CPK	20	8
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 8	2 k	22	11
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	2 TA	11	7
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	2 TC	13	6
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	2 TE	12	7
Technikum Łączności	3 b2T	25	20
Technikum Łączności	3 cT	20	13
Suma		**152**	**78**
Rewir III Grunwald			
Technikum Elektryczno-Elektroniczne	3 d	15	13
Technikum Geodezyjno-Drogowe im. Rudolfa Modrzejewskiego	3 DS.	19	17
Technikum Geodezyjno-Drogowe im. Rudolfa Modrzejewskiego	3 GA	20	18
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 18 im. Rudolfa Modrzejewskiego	2A	20	10
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 im. Karola Libelta	2 bk	19	12
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 im. Karola Libelta	2 ck	18	10
Technikum Ekonomiczno-Administracyjne Nr 1	3 c	18	14
Technikum Ekonomiczno-Administracyjne Nr 1	3 d	28	21
Suma		**142**	**115**
Rewir IV Grunwald II			
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4	2 ZA	18	17
Technikum w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	3 a TAK	21	15
Technikum w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	3 b TAK	23	16

Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	2 b elmech	15	10
Technikum Elektroniczno-Mechaniczne	3a	30	25
Technikum Elektroniczno-Mechaniczne	3 bd	20	12
Technikum Budowlano-Drzewne	3 At	24	18
Suma		**151**	**113**
Rewir V Dębiec/Rataje			
Technikum Samochodowe	3 bt	17	12
Technikum Samochodowe	3 dt	18	13
Technikum Samochodowe	3 et	22	17
Technikum Mechaniczne	3 T/1	19	15
Suma		**76**	**57**
Rewir I Powiat			
Zespół Szkół w Rokietnicy - Technikum w Rokietnicy	technik informatyk	14	11
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Rokietnicy	2 ZSZ	18	9
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Buku	3 a ZSZ	24	21
Suma		**56**	**41**
Rewir II Powiat			
Technikum w Swarzędzu im. Powstańców Wielkopolskich	technik hotelarstwa	18	8
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	Kucharz	24	16
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	monter mechatronik	24	20
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	tapicer i fryzjer	20	13
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	operator obróbki skrawaniem	14	12
Suma		**100**	**69**
Rewir III Powiat			
Technikum w Mosinie	technik logistyk	18	12
Technikum w Kórniku	technik logistyk	**15**	**9**
Suma		**33**	**21**
Rewir IV Powiat			
Technikum w Bolechowie	technik żywienia i usług gastronomicznych	19	11
Suma		**19**	**11**
Suma ogółem		843	604

Źródło: opracowanie własne.

Przed rozpoczęciem realizacji badań w szkołach, w celu uzyskania pozwolenia na wyjście ankieterów do szkół, wystosowano pisma do dyrektorów wylosowanych placówek z informacją na temat prowadzonych działań oraz z prośbą o udzielenie zgody na przeprowadzenie ankiet wśród uczniów.

W terenie prace prowadziło 5 ankieterów. W terminie od 15 września do 22 października 2015 r. zostało zrealizowanych 604 ankiety audytoryjne (harmonogram przewidywał prace od 15 września do 15 października br. z uwagi na prośby ze strony szkół o przeniesienia umówionych spotkań termin zakończenia działań wydłużył się). Ankieterzy zrekrutowani spośród pracowników CDZDM dnia 14. i 16. września 2015 zostali przeszkoleni na potrzeby niniejszego projektu oraz otrzymali komplet dokumentów (upoważnienie, list przewodni do dyrektorów, protokoły ankietera, protokół zdawczo-odbiorczy oraz formularze ankiety audytoryjnej). Osoby realizujące badanie po otrzymaniu przypisanych do nich rewirów samodzielnie kontaktowały się z przydzielonymi szkołami, w celu umówienia wizyt. Na tym etapie pojawiały się trudności z uzyskaniem zgody na wykonanie ankiet (w trzech szkołach, przy pierwszym kontakcie odmówiono pozwolenia na prowadzenie badań) oraz z ustaleniem terminów. Problemy te, udawało się jednak rozwiązać poprzez powtórne przesłanie pism przewodnich, kontakt koordynatora projektu lub dyrektor Obserwatorium z dyrektorem, który odmawiał wyrażenia zgody. W efekcie badanie zostało zrealizowane we wszystkich klasach, które zostały wylosowane do badania.

Trudności jakie napotykali ankieterzy już po umówieniu wizyt to niska frekwencja uczniów w klasach objętych badaniem, nagłe zmiany terminów badania po stronie szkół oraz niemożność przeprowadzenia ankiety ze wszystkimi uczniami z wylosowanej klasy w jednym czasie, z uwagi na wydarzenia szkolne i praktyki zawodowe. Odmowy wypełniania ankiety na poziomie uczniów zdarzyły się dwa razy.

Ankieterzy raportowali postępy swoich prac na bieżąco, kontaktując się z koordynatorem za pomocą poczty elektronicznej i telefonicznie oraz osobiście zdając wypełnione kwestionariusze i dokumentację zdawczo-odbiorczą. Spotkania te odbywały się w rytmie cotygodniowym. W momencie przekazania zrealizowanych ankiet, każdy egzemplarz został sprawdzony pod względem prawidłowego i kompletnego wypełnienia. Trzy formularze nie zostały zaakceptowane. Według obliczeń udało się zrealizować badania z ok. 72% wszystkich osób wykazanych jako uczniowie szkół. Zebrany materiał został zakodowany w bazie danych i na jego podstawie dokonano analiz. Formularze ankiet zarchiwizowano.

2.4.4. Sposób analizy zebranego materiału

Obliczenia statystyczne zebranego materiału wśród uczniów i pracodawców wykonano za pomocą programów przeznaczonych do analiz statystycznych (program SPSS oraz Excel). Sporządzono podstawowe statystyki ilościowe, tabele krzyżowe oraz w miarę możliwości zastosowano test niezależności Chi^2, aby zbadać czy istnieje zależność między dwoma zmiennymi.

Uzyskane wyniki podzielono na trzy bloki tematyczne: *Świat ucznia i świat pracodawcy*, *Poziom spójności między metodami rekrutacji a metodami poszukiwania pracy* oraz trzeci *Czynniki wpływające na rozbieżności w stosowanych metodach rekrutacji pracownika i poszukiwania pracy* i stanowią treść rozdziału *Wyniki badań*. Wspomniany podział jest konsekwencją podziału bloków względem problemów badawczych zastosowany w narzędziach. Odstępstwem od struktury narzędzia jest zmieniona chronologia prezentowanych wyników względem układu kwestionariusza. Dane metrykalne z ostatniej części kwestionariuszy będące zmiennymi charakteryzującymi badanych respondentów posłużyły do ich opisu, co stanowi tło do analiz dwóch pozostałych bloków. W opisie *Świat ucznia* wykorzystano oprócz odpowiedzi na pytania z metryczki, udzielone informacje na temat tego czy uczniowie korzystają z takich form wsparcia jak Szkolne Ośrodki Kariery oraz doradcy zawodowego, czy kiedykolwiek poszukiwali pracy i jaka to była praca oraz czy obecnie poszukują zatrudnienia. W charakteryzacji *Świata pracodawców* oprócz danych metrykalnych znajdą się informacje dotyczące doświadczenia w poszukiwaniu pracownika, trybu preferowanego zatrudnienia, powodów uzupełniania kadry oraz czy obecnie prowadzą proces rekrutacji. Z drugiego podrozdziału *Wyników badań* można dowiedzieć się między innymi, jakie metody rekrutacji i poszukiwania pracy stosują respondenci, dlaczego pracodawcy i osoby poszukujące pracy decydują się na określone strategie działań. Ostatnia część tego rozdziału poświęcona jest wyobrażeniom uczniów i pracodawców, jakie mają na temat metod wzajemnych zachowań na rynku pracy, poziomu wiedzy uczniów i pracodawców na temat przedmiotu badań oraz przedstawienie problemów, które dostrzegają obie grupy interesów w zdobyciu pracy i pracownika.

W strukturze omawianego rozdziału warto zwrócić uwagę na dodatkowe treści, które umieszczone są w bocznych ramkach. Boksy te, stanowią uzupełnienie wiedzy lub komentarz do prezentowanych wyników. Na zakończenie każdego z przedstawionych podrozdziałów części analitycznej jest podsumowanie wniosków, na podstawie omawianych wyników badania. W ostatniej części raportu znajdują się natomiast rekomendacje i zapowiedź kolejnych działań w ramach niniejszego projektu badawczego.

3. Wyniki badań (Ewelina Szymańska, Anna Waligóra, Marcin Woźniak)

3.1. Dwa światy - pracodawcy vs uczniowie

Część analityczna oparta na wynikach badań własnych stanowi odpowiedź na postawione pytania badawcze. Wstępem do tego rozdziału jest krótka charakterystyka lokalnych pracodawców oraz uczniów ostatnich klas szkół zawodowych z terenu aglomeracji poznańskiej, którzy wzięli udział w badaniu. Poniższe rysunki obrazują dane metrykalne obu grup.

Rekrutacja jest ważnym działaniem z perspektywy strategii instytucji, organizacji czy przedsiębiorstwa. Od jej wyniku zależy jakość i efektywność tworzonych dóbr i usług, co wpływa na kondycję finansową podmiotu oraz jego potencjał na rynku pracy. Respondenci zostali zapytani o to, czy kiedykolwiek poszukiwali pracownika. Doświadczenie w poszukiwaniu pracownika ma zdecydowana większość (88,2% n=600) ankietowanych pracodawców, tj. 94% (n=100) instytucji publicznych, taki sam odsetek organizacji pozarządowych (94% n=100) oraz nieco mniej 87% (n=500) przedsiębiorstw prywatnych.

Wykres 11. Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani pracownika?



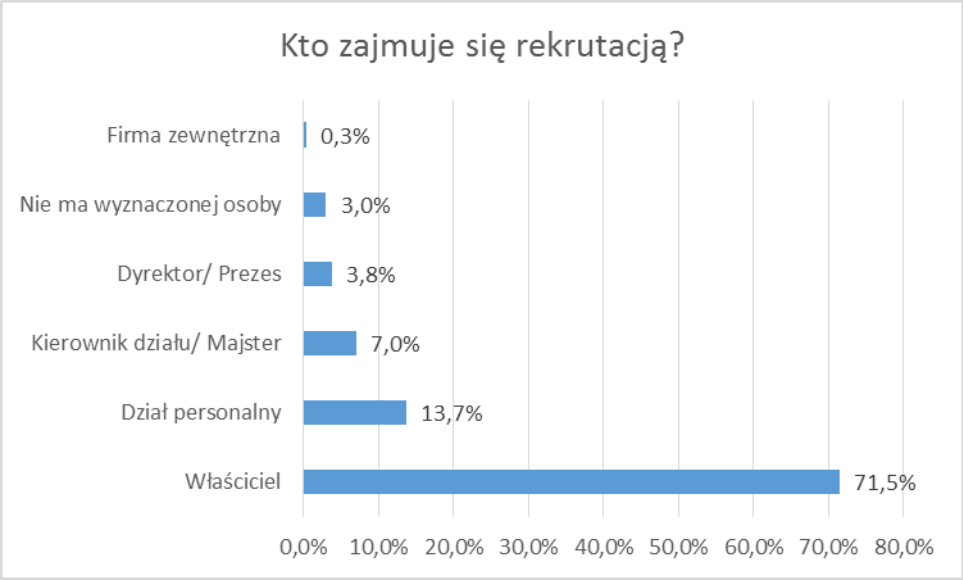
Źródło: opracowanie własne (n=600).

W kontekście niniejszego opracowania oznacza to, że większość przedstawicieli podmiotów oferujących zatrudnienie stosowało pewien sposób dotarcia do potencjalnego pracownika z informacją o wakacie oraz ma rozeznanie na regionalnym rynku pracy. Poznanie tych praktyk jest niezbędne do udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Poszukiwanie pracowników świadczy o rozwoju firmy, czy też instytucji oraz o możliwości rozwoju kapitału społecznego, który następuje wraz z zatrudnieniem nowego pracownika. Rotacja personelu może również oznaczać zmiany w strukturze organizacyjnej w miejscu pracy lub rozmijanie się oczekiwań jednej bądź obu ze stron, co do warunków zatrudnienia lub efektów wykonywanej pracy. Z perspektywy pracodawców fluktuacja pracowników często może: stanowić zagrożenie i wyzwanie dla przedsiębiorstwa lub instytucji oraz narażać pracodawcę na duże koszty. Oprócz finansowego nakładu, który wiąże się z poszukiwaniem, wdrożeniem i przeszkoleniem nowo przyjętych osób, należy uwzględnić również czas, który trzeba poświęcić na tego typu działania.

Może w ponoszonych kosztach należy upatrywać powodu, dla którego aglomeracyjni pracodawcy w głównej mierze osobiście zajmują się poszukiwaniem pracownika. 71,5% (n=600) właścicieli i 3,8% (n=600) dyrektorów/prezesów samodzielnie rekrutuje kadry. W 13,7% (n=600) podmiotach obowiązki te powierzane są działowi personalnemu, a w 7% (n=600) kierownikowi konkretnego działu, do którego poszukiwana jest kadra lub majstrowi pełniącemu funkcję przełożonego wobec innych pracowników. 3% (n=600) miejsc pracy nie ma wyznaczonej osoby. Firmom zewnętrznym, specjalizującym się w usługach rekrutacyjnych powierzana jest rekrutacja najrzadziej (0,3% n=600).

Wykres 12. Kto zajmuje się rekrutacją w Pana/Pani miejscu pracy?



Źródło: opracowanie własne (n=600).

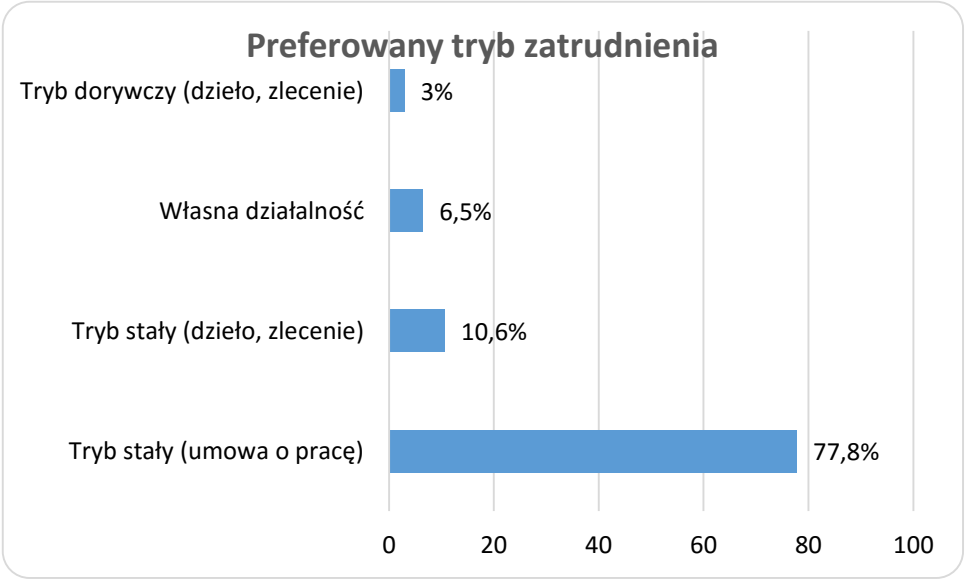
Koszty ponoszone w związku z rekrutacją kadry nie dotyczą 6% (n=600) ankietowanych pracodawców, którzy nie poszukiwali pracownika. Spośród tej grupy 81,6% (n=38) deklaruje, że *personel nie wymaga zmian,* a do pozostałej części pracodawców, tj. 18,4% (n=38) *kandydaci sami się zgłaszają*. Wybiegając w przyszłość natomiast, przedstawiciele sektora prywatnego, publicznego i NGO spodziewają się, że będą poszukiwać nowych pracowników. Dlatego też wiedza z zakresu metod poszukiwania pracy posiadana przez osoby młode, której dostarczy ten raport będzie mogła usprawnić

proces rekrutacyjny u regionalnych pracodawców. Obecnie natomiast poszukiwanie pracownika deklaruje, prawie co czwarty pytany pracodawca, 23% (n=600). U ponad połowy pytanych (56,52% n=138) wiąże się to z rozwojem firmy/instytucji, a pozostali uzupełniają braki kadrowe (47,1 n=138)[25].

Rozwój i przemiany zachodzące w gospodarce oraz na rynku pracy pociągają za sobą różnego typu konsekwencje, między innymi dotyczące nawiązywania stosunku pracy. Od lat obserwuje się zmiany jakie następują w standardach zatrudnienia. Zmieniające się modele rynku wpływają na zwiększenie roli zarządzania zasobami pracowniczymi i konieczność poszukiwania nowych rozwiązań gospodarczych w sposób efektywniejszy, bezpieczniejszy i nastawiony na podwyższanie konkurencyjności [Berezka, 2012]. Nietypowe formy zatrudnienia, tj. w niepełnym wymiarze godzin, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, umowy terminowe, praca tymczasowa zastępują bezpieczne i długo- lub bezterminowe umowy o pracę. Taki trend od lat obserwowany jest na rynkach pracy Unii Europejskiej, w tym Polski. Pozwala to przystosować się do warunków, które aktualnie panują na globalnym i krajowych rynkach pracy.

Lokalni pracodawcy zapytani o preferowany tryb zatrudnienia w zdecydowanej większości wybierają jednak typowy - stały tryb zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę (73,2% n=600).

Wykres 13. Preferowany przez pracodawców tryb zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne[26] (n=600).

Co dziesiąty pytany pracodawca woli zatrudnić na stałe, ale na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli poza kodeksem pracy. Tryb dorywczy (na mocy umowy o dzieło, umowy zlecenie) wybiera zaledwie 3% (n=600) respondentów. Natomiast wśród aglomeracyjnych pracodawców 6,5% (n=600) preferuje samozatrudnienie. Wyniki te świadczą, że pracodawcy preferują

[25] Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż nie wszyscy udzielili odpowiedzi na pytanie.
[26] Procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy udzielili odpowiedzi na to pytanie.

bezpieczne (zarówno dla pracodawcy i pracownika rozwiązanie umowy wiąże się z określonym czasem wypowiedzenia), stabilne, długoterminowe zatrudnienie, co stwarza możliwość budowania zaufanego i kompetentnego zespołu oraz ogranicza koszty związane z rekrutacją i wdrażaniem nowych pracowników.

Zatrudnienie może być dokumentowane na wiele sposobów. Umowa o pracę na czas nieokreślony jest jednym z nich. Wszystkie jej elementy - umowa o pracę, zawarta na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, świadczona w siedzibie pracodawcy w określonych godzinach, długoterminowo i ciągle – uznawane są za typowe, a pozostałe formy opisywane jako nietypowe w odniesieniu do nich. Umowy terminowe, praca w niepełnym wymiarze godzin, umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło), samozatrudnienie, praca tymczasowa, telepraca czy praca nakładcza tworzą zbiór atypowych form zatrudnienia. Ich popularność rośnie, zarówno w Europie, jak i poza nią. Według najnowszych danych (Eurostat za rok 2014) średni procent pracowników objętych pracą w niepełnym wymiarze czasu (część etatu) w Europie wynosił 20,4%, w Polsce natomiast 7,8%. Zatrudnienie sezonowe za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, jak i na czas wykonania określonego zadania w roku 2014 stanowiło 14% całkowitego zatrudnienia w UE, podczas gdy w Polsce wyniosło 28,4%. Samozatrudnienie uznawane jest za nietypowy sposób zatrudnienia w przypadku spełniania przynajmniej dwóch z trzech warunków: wyłącznie jeden klient, niemożność zatrudnienia innego pracownika, niemożność podejmowania samodzielnych decyzji biznesowych. Według badań piątej edycji badań European Working Conditions, polska gospodarka charakteryzuje się 3,2% udziałem takich pracowników. Większą ich ilość znaleziono w Grecji i Turcji, odpowiednio 5% i 4,9%. W Polsce praca wykonywana w ramach umów cywilnoprawnych nie jest tak powszechna jak można by sądzić. Według badań *Bilans Kapitału Ludzkiego* realizowanych w roku 2014, umowy takie w minionych 12 miesiącach podpisywało 7.8% badanych, natomiast według *Diagnozy społecznej 2015* mniej niż 2% wszystkich pracujących czerpie z nich swój główny dochód.

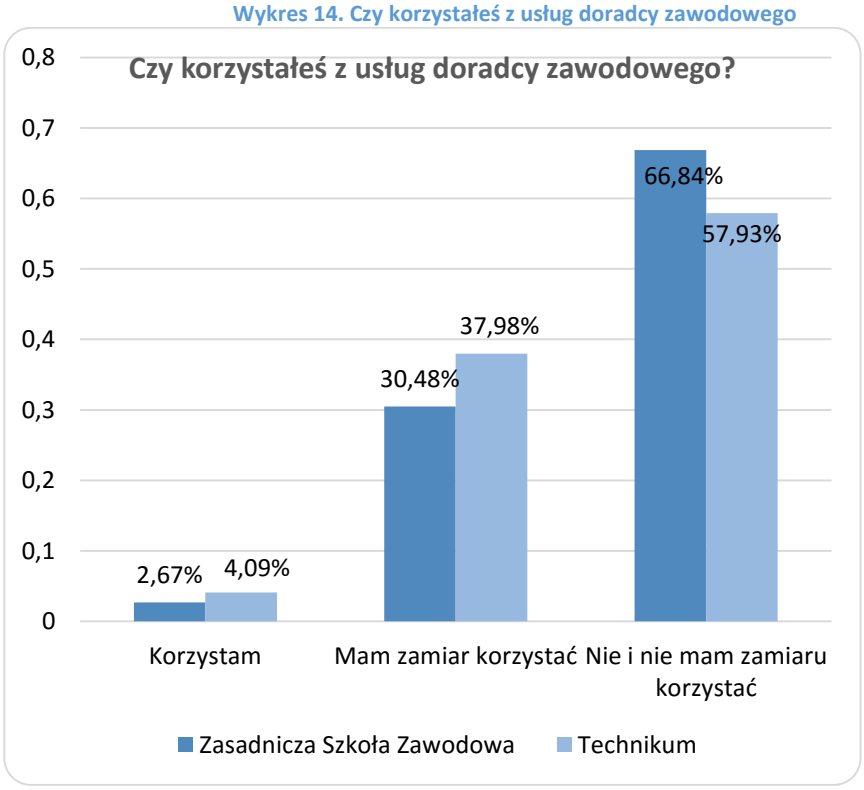
Pracodawcy, którzy oferują stały tryb zatrudnienia oczekują od kandydatów wykształcenia kierunkowego. Nieco ponad ¾ (75,9% n=474) zatrudniających na umowę o pracę i blisko 70% (n=83) preferujących zatrudnienie na umowę zlecenie lub dzieło poszukuje pracownika z kierunkowym wykształceniem. Natomiast co czwarty proponujący stałe zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę oraz co trzeci proponujący umowy cywilnoprawne, wyraża chęć zainwestowania w przekwalifikowanie nowego pracownika.

Mając na uwadze oczekiwania pracodawców co do wykształcenia kierunkowego kandydatów, ścieżkę edukacyjną, jak i zawodową należy rozpocząć od poznania swoich predyspozycji i umiejętności zawodowych. Ponadto warto zapoznać się z perspektywami kształcenia w konkretnych zawodach. Taką możliwość dają konsultacje z doradcami zawodowymi. Wśród pytanych uczniów tylko 3,6% (n=603[27])

[27] Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

skorzystało z takiej formy poradnictwa zawodowego, a ok. 36 % pytanych (n=603[28]) w przyszłości ma zamiar skorzystać. Natomiast pozostali uczniowie, tj. blisko 61% (n=603) nie korzystali z porad doradcy i nie widzieli w przyszłości takiej potrzeby, żeby umówić się na konsultację doradczą.

Wykres 14. Czy korzystałeś z usług doradcy zawodowego



Źródło: opracowanie własne (n=603).

Z oferowanych przez doradców zawodowych usług częściej korzystają lub mają zamiar skorzystać uczniowie technikum (tj. 4,1% (n=416) korzystało i 38% (n=416) deklaruje zamiar. Natomiast tylko 2,7% (n=187) pytanej młodzieży kształcącej się w zasadniczych szkołach zawodowych zasięgnęło porady doradcy, a blisko co trzeci (tj.30,5 % n=187) ma to w planach. Korzystanie bądź nie z pomocy doradcy nie zależy od typu szkoły, do której uczęszczają respondenci[29]. Według przeprowadzonego testu istnieje statystycznie istotna zależność pomiędzy tymi dwiema zmiennymi. Co w praktyce oznacza, że więcej osób z technikum niż uczniów zasadniczych szkół zawodowych korzysta albo będzie korzystało

z pomocy doradcy. Wiedza ta powinna skłonić do refleksji nad powodami zaistniałej sytuacji. Ponadto może pomóc w planowaniu strategii działań edukacyjno-zawodowych przez organ decyzyjny w tej

[28] Jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

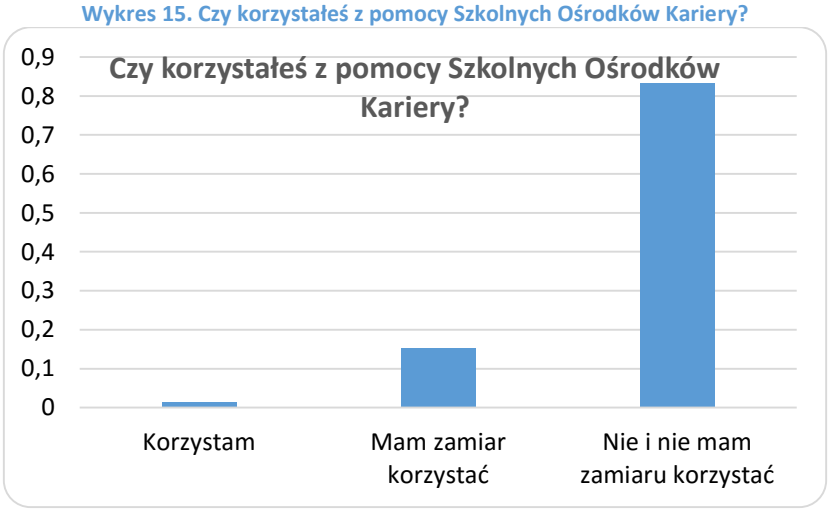
[29] Wynik testu Chi-kwadrat=4,42, p= 0,104 wskazują, że nie można odrzucić hipotezy o braku zależności pomiędzy zmiennymi.

sprawie, np. zmiany formuły spotkań z doradcą lub po prostu rozpowszechnienie istotności przydatności doradztwa zawodowego w tego typu szkoły.

Obowiązek prowadzenia działań z zakresu doradztwa edukacyjno - zawodowego został nałożony na szkoły ponadgimnazjalne od września 2012 roku. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej określa osoby które działania te mają planować i formy w jakich mogą być realizowane, nie nakłada jednak obowiązku zatrudnienia na osobny etat doradcy, wskazując, że (…)w przypadku braku doradcy zawodowego w szkole lub placówce, dyrektor szkoły lub placówki wyznacza nauczyciela, wychowawcę grupy wychowawczej lub specjalistę planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (§25.1).

Szkolne Ośrodki Kariery, które były projektem w ramach Ochotniczych Hufców w Pracy cieszą się jeszcze mniejszą popularnością niż korzystanie z porad doradcy. Tylko ośmioro uczniów, tj. 1,32 % (n=604) wszystkich ankietowanych zdeklarowało doświadczenie z SZOKami, natomiast ponad 83% nie widzi potrzeby by skorzystać z usług tych placówek. Natomiast nieco ponad 15% (15,4 % n=604) ma w przyszłości taki zamiar. Są to głównie uczniowie technikum, 63 uczniów zadeklarowało taką potrzebę oraz 31 uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Mniejsza popularność tego typu wsparcia dla młodych ludzi może wiązać się z ograniczoną dostępnością tego typu pomocy.

Wykres 15. Czy korzystałeś z pomocy Szkolnych Ośrodków Kariery?



Źródło: opracowanie własne (n=603).

Szkolne Ośrodki Kariery świadczą usługi informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego głównie uczniom (szkół na terenie których powstawały i okolicznych), ich rodzicom oraz nauczycielom. SzOKi powstawały w ramach projektu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych w latach 2003 – 2005. Ochotnicze Hufce Pracy organizowały konkursy grantowe, przekazywały środki finansowe oraz nadzorowały powstawanie i działalność SzOK. Trzy edycje konkursu to 5 milionów złotych, 360 Szkolnych Ośrodków Kariery i ponad 1 340 000 beneficjentów. Konkurs zakładał utrzymanie działalności przez maksymalnie 24 miesiące po otrzymaniu finansowania, a w związku z brakiem kolejnej edycji szkoły wygaszały działania SzOK bądź znajdowały dla nich inne źródła finansowania. Obecnie w Poznaniu funkcjonują dwa Szkolne Ośrodki Kariery. Jeden mieści się w Gimnazjum nr 56, drugi w Zespole Szkół Zawodowych im. Komisji Edukacji Narodowej. W powiecie poznańskim SzOK działa w

Uczniowie trzecich klas zasadniczych szkół zawodowych oraz czwartych klas technikum to absolwenci wchodzący na aglomeracyjny rynek pracy w 2016 roku - część z nich z pewnością podejmie dalszą naukę. Jednak ich atutem jest to, że z dniem otrzymania dyplomu zawodowego będą mieli uprawnienia do wykonywania wyuczonego zawodu, a to otwiera im perspektywy podjęcia zatrudnia tuż po ukończeniu szkoły. Oprócz kwalifikacji i umiejętności, w poszukiwaniu pracy bardzo ważnym aspektem jest doświadczenie zawodowe. Uczniowie szkół zawodowych mają możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy podczas praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu, tym samym mogą w miarę wcześnie zdobyć pierwsze doświadczenie. Natomiast z poszukiwaniem zatrudnienia dodatkowo wiążą się również umiejętności poruszania się na rynku pracy. Oprócz możliwości korzystania z usług doradców zawodowych czy Szkolne Ośrodki Kariery, ważne jest by samemu sprawdzić swoje siły i umiejętności. Aż 79,3% (n= 188) uczniów zasadniczych szkół zawodowych oraz 84,1% (n=416) osób uczęszczających do technikum zadeklarowało, że poszukiwało zatrudnienia. Co oznacza, że blisko 83% (n=604) wszystkich ankietowanych już w trakcie nauki chciało zafunkcjonować na rynku pracy.

Młodzi ludzie poszukiwali pracy stałej 21,84 % (n=499), w tym w zawodzie 68,8 % (n=109) oraz poza nim 51,4% (n=109), jaki i dorywczej 89,2% (n=499), a także 15 osób próbowało swoich sił jako przedsiębiorcy (3% wszystkich poszukujących zatrudnienia n=499). Uczniowie poszukujący pracy poza zawodem wskazywali różne branże i stanowiska, na które aplikowali. Najpopularniejsze okazały się zajęcia z zakresu szeroko rozumianych usług budowlanych (murarz, malarz, prace wykończeniowe - 20 wskazań z 56 osób), prace ratownika WOPR, usługi gastronomiczne (kelner, barman, cukiernik, pomoc w restauracji – 7 wskazań na 56 osób) oraz usługi transportowe (praca jako kierowca – 5 osób z 56) oraz prace w magazynie (4 osoby) i na produkcji (3 osoby). Pojedyncze wskazania dotyczyły zatrudnienia w hotelu, w ochronie obiektów, jako lakiernik oraz jako opiekunka do dziecka. Jeden uczeń zadeklarował udzielanie korepetycji jako swoją pracę.

Warto zaznaczyć, że pytanie nie dotyczyło efektywności poszukiwania pracy, ale pytaliśmy o sam fakt poszukiwania, co z perspektywy badań ma bardzo istotne znaczenie. Pokazuje bowiem, jak młodzi ludzie rzeczywiście, a nie hipotetycznie poszukiwali zatrudnienia. Umożliwia to nakreślenie ścieżki działań podejmowanych w dotarciu do pracodawcy. Staranie się o pracę jest niewątpliwie szukaniem sposobu na samodzielne zaspokojenie potrzeb finansowych młodego człowieka. Ponadto fakt, że młodzież jeszcze nie ukończywszy etapu nauki poszukuje pracy świadczy o świadomości, że wczesne rozpoznanie rynku pracy, oswojenie się z regułami, które na nim panują, jest niezwykle istotnym aspektem w kontekście rozwoju dalszej kariery zawodowej.

Nawet praca dorywcza, której uczniowie najczęściej poszukiwali (89,2% n=499) pozwala na zdobycie doświadczenia zawodowego i podwyższenie atrakcyjności młodego kandydata na rynku pracy. W związku z nauką szkolną największą popularnością wśród ankietowanych cieszy się praca wakacyjna 81,75 % (n=445), która nie koliduje z zajęciami w trybie dziennym, na drugim miejscu uczniowie poszukiwali pracy weekendowej 40,45% (n=445), a na końcu popołudniowej 14,38% (n=445), którą znacznie trudniej pogodzić z obowiązkami szkolnymi.

Wykres 16. Typ pracy dorywczej poszukiwanej przez uczniów szkół zawodowych



Źródło: opracowanie własne[30] (n=445).

Wśród 105 uczniów, którzy jeszcze nie poszukiwali zatrudnienia najczęściej jako powód takiego postępowania podawali fakt trwania nauki (70,48% n=105), utrzymywanie przez rodziców 35,24% (n=105) oraz pewność, że podejmą zatrudnienie w miejscu realizacji praktyk 14,28% (n=105)[31]. Według 13,33% (n=105) osób nieszukających dotychczas pracy uważa, że znajomości, którymi dysponuje, w przyszłości umożliwią im znalezienie pracy, a ok. 6 % (n=105) ma przeświadczenie, że *praca sama do nich przyjdzie.* Mniej optymistyczne są odpowiedzi ok. 3 % (n=105), którzy uważają, że *nie ma dla nich pracy* oraz jednego ucznia (0,95% n=105), który *nie wie gdzie szukać pracy*.

[30] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na wymienione w kafeterii warianty odpowiedzi.
[31] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na wymienione w kafeterii warianty odpowiedzi.

Wykres 17. Dlaczego uczniowie nie poszukiwali pracy?



Źródło: opracowanie własne (n=105).

Powyższe wyniki dotyczą podejmowanych działań w przeszłości, obecnie pracy poszukuje co piąty pytany uczeń (20,86% n=604). Podobnie 22,4% (n=188) przedstawicieli zasadniczych szkół zawodowych i 20,2% (n=416) reprezentantów techników obecnie poszukuje pracy. W zasadniczej szkole zawodowej odsetek szukających obecnie zatrudniania dziewcząt jest o połowę mniejszy niż wśród chłopców. Natomiast odwrotna sytuacja jest w przypadku technikum. W szkole średniej zawodowej o 8,2 punktu procentowego więcej uczennic poszukuje aktualnie angażu.

Wykres 18. Czy obecnie poszukujesz pracy (technikum)?
Wykres 19. Czy obecnie poszukujesz pracy (zasadnicza szkoła zawodowa)?





Źródło: opracowanie własne (n=416).
Źródło: opracowanie własne (n=188).

3.2. Jaki jest stopień spójności między metodami poszukiwania pracy oraz sposobami rekrutacji?

W tym rozdziale dowiesz się:

- ✓ **Jakie metody rekrutacji wykorzystują pracodawcy z terenu miasta Poznania i aglomeracji poznańskiej?**
- ✓ **Jak pracy szukają uczniowie ostatnich klas czyli przyszli absolwenci szkół zawodowych?**
- ✓ **Dlaczego pracodawcy i osoby poszukujące pracy decydują się na określone strategie działań na rynku pracy?**
- ✓ **Jakie instytucje cieszą się zaufaniem w powyżej wskazanym zakresie?**
- ✓ **W jaki sposób pracodawcy i uczniowie posługują się Internetem w poszukiwaniu pracowników i pracy.**

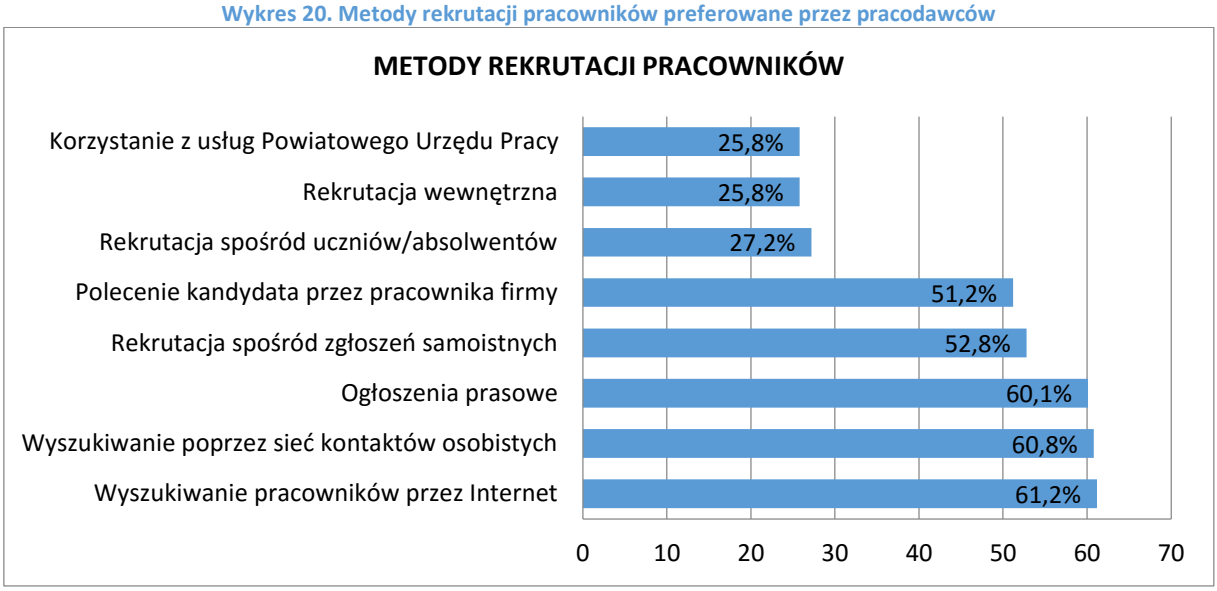
3.2.1. Jakie metody rekrutacji wykorzystują pracodawcy? Jakie metody poszukiwania pracy wykorzystują uczniowie?

Pracodawcy biorący udział w badaniu *Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracownika. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej* poproszeni zostali o wskazanie kluczowych sposobów poszukiwania bądź potencjalnego[32] poszukiwania pracowników. Spośród zaproponowanych odpowiedzi wybierali najczęściej wyszukiwanie pracowników przez Internet (61,2%), wyszukiwanie pracowników poprzez sieć kontaktów osobistych (60,8%) oraz ogłoszenia prasowe (60,1%). Ponad połowa respondentów wskazała na rekrutację spośród ogłoszeń samoistnych (52,8%) oraz polecenie kandydata przez pracownika firmy (51,2%). Odpowiednio 27,2%, 25,8% i 25,8% respondentów deklarowało rekrutację pracowników spośród uczniów i absolwentów szkół zawodowych, którzy odbywali w zakładach pracy praktyki zawodowe bądź praktyczną naukę zawodu, rekrutację wewnętrzną i korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy.

Rekrutacja wewnętrzna oznacza poszukiwanie pracownika spośród osób już zatrudnionych. Rekrutacja zewnętrzna oznacza poszukiwanie pracownika poza firmą, na otwartym rynku pracy.
Czytaj w raporcie:1.3.Metody poszukiwania pracy – metody rekrutacji.

[32] Pytanie dotyczące poszukiwania pracowników w narzędziu badawczym skierowanym do pracodawców umożliwiało wyrażenie opinii przez respondenta nawet, jeśli aktualnie nie prowadzi on działań rekrutacyjnych, ale planuje je realizować w przyszłości.

Wykres 20. Metody rekrutacji pracowników preferowane przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne[33] (n=600).

Pracodawcy biorący udział w badaniu wskazywali także na takie metody poszukiwania pracowników, jak: wynajęcie prywatnych agencji zatrudnienia (9,7%), stosowanie ogłoszeń tradycyjnych (8,3%), wystawianie stoisk na targach pracy (3%), korzystanie z usług Ochotniczych Hufców Pracy (0,7%), akademickich biur karier (0,2%) oraz umieszczanie ofert w Internecie (0,2%).

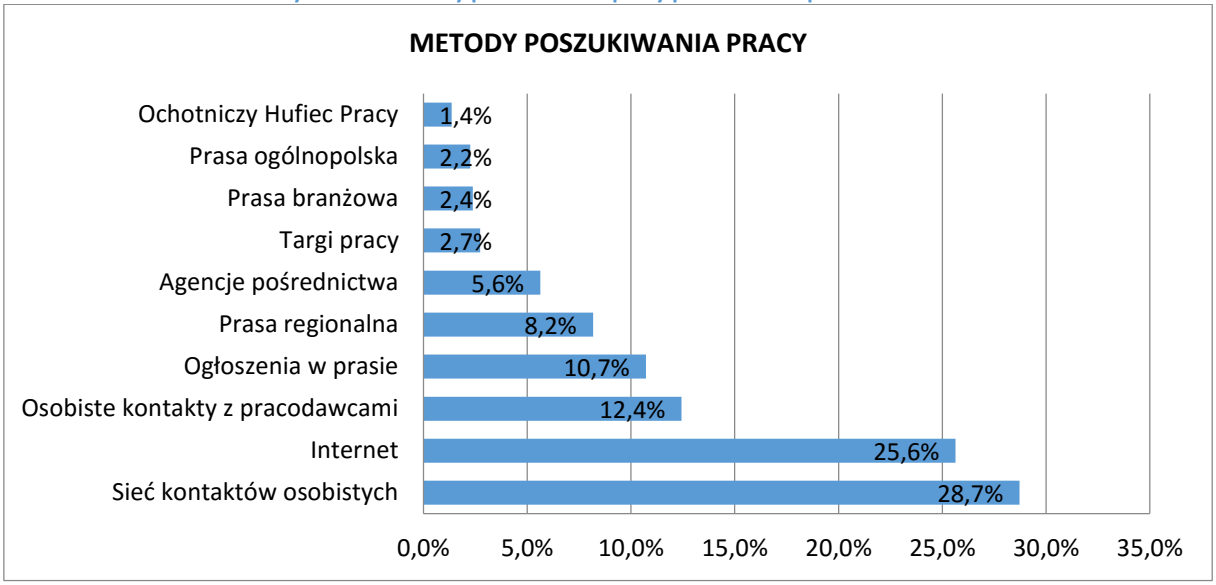
Akademickie biura karier pozyskują od pracodawców informacje o ofertach pracy, staży i praktyk zawodowych i udostępniają je studentom i absolwentom uczelni, w której funkcjonują. Czytaj w raporcie: Akademickie biura karier części 1.2.2. Instytucje Rynku Pracy. Czytaj w Internecie: https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_04/69968bec0d781e20d5c73ef18ac575d5.pdf

W powyższym zestawieniu warto zwrócić uwagę na strategie korzystania z Internetu w poszukiwaniu pracowników, przyjmowane przez poszczególnych pracodawców, do których odnoszą się dwie skrajne wartości: najwięcej respondentów z grupy pracodawców zadeklarowało przeszukiwanie zasobów Internetu w poszukiwaniu pracowników; najmniej z nich wskazało na Internet jako medium, w którym zamieszcza ogłoszenia.

Uczniowie odpowiadając na pytanie o preferowane metody poszukiwania pracy, dokonali następujących wyborów.

[33] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów.

Wykres 21. Metody poszukiwania pracy preferowane przez uczniów



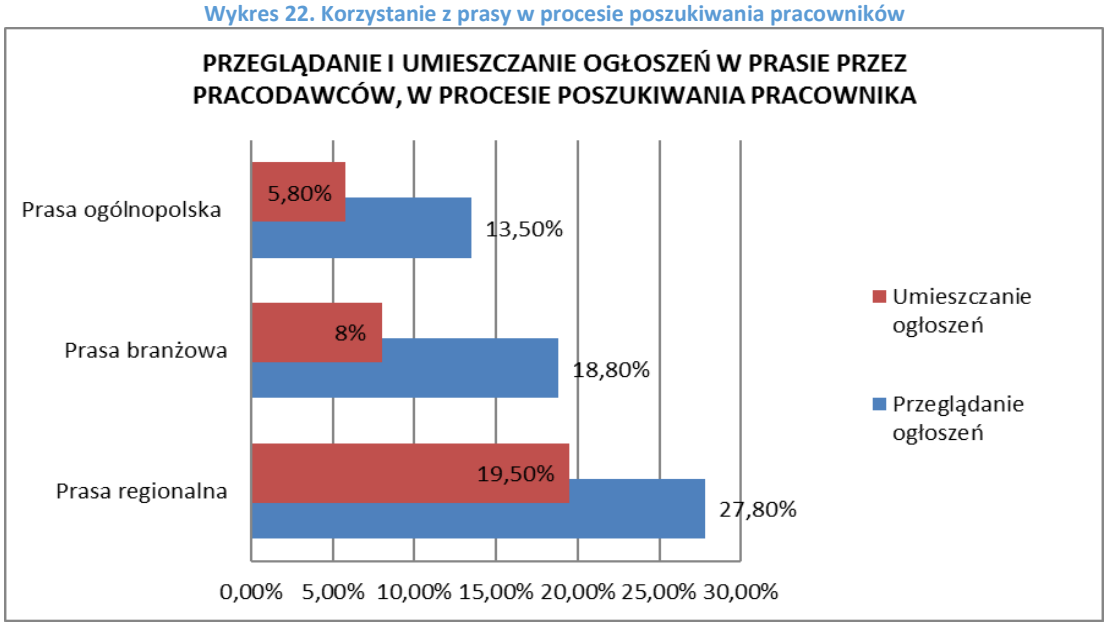
Źródło: opracowanie własne[34] (n=604).

Metodą poszukiwania cieszącą się największą popularnością wśród uczniów było wykorzystanie sieci kontaktów osobistych (28,7%). Druga w kolejności, najpopularniejsza wśród uczniów, metoda to wykorzystanie Internetu (25,6%). Pozostałe metody cieszyły się o połowę mniejszą popularnością i były to osobiste kontakty z pracodawcami (12,4%), ogłoszenia w prasie (10,7%), ogłoszenia w prasie regionalnej (8,2%) oraz korzystanie z usług agencji pośrednictwa pracy (5,6%), a 3% progu popularności nie przekroczyły odpowiedzi takie jak targi pracy, prasa branżowa, prasa ogólnopolska, Ochotnicze Hufce Pracy.

Przeprowadzone badanie pozwoliło także udzielić odpowiedzi na pytanie o to, w jakim zakresie prasa stanowi medium wykorzystywane w poszukiwaniu pracowników. Respondenci poczynili w tej kwestii następujące deklaracje.

[34] W pytaniu badani mieli możliwość dokonania wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Wykres 22. Korzystanie z prasy w procesie poszukiwania pracowników



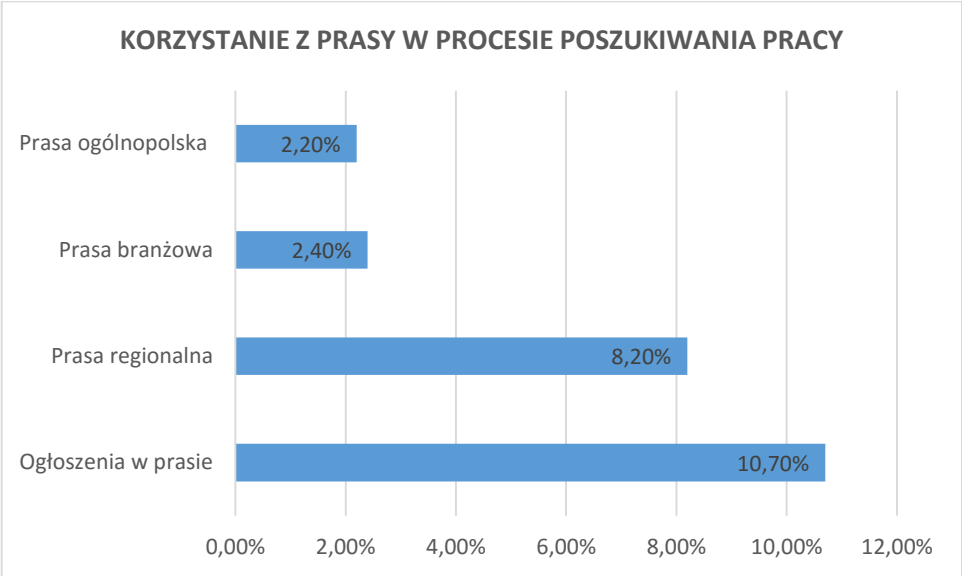
Źródło: opracowanie własne[35] (n=600).

Ponad połowa respondentów (167 osób) reprezentujących podmioty prywatne, publiczne i trzeciosektorowe wskazało na korzystanie z prasy regionalnej w procesie poszukiwania pracowników (27,8%). Analogicznie 19,5% z nich zadeklarowało umieszczanie ogłoszeń o pacę w prasie regionalnej Przedstawiciele 113 badanych instytucji wskazali na korzystanie z prasy branżowej, natomiast 81 respondentów na korzystanie z prasy ogólnopolskiej (13,5%) we wskazanym wyżej zakresie. Odpowiednio 8% respondentów wskazało na umieszczanie ogłoszeń o pracę w prasie branżowej i niecałe 6% poczyniło taką deklarację w odniesieniu do prasy ogólnopolskiej. Z przedstawionych danych wywnioskować można, że największą popularnością wśród pracodawców, zarówno w zakresie przeglądania ogłoszeń pracowników, jak i zamieszczania ofert pracy cieszy się prasa regionalna.

W przeciwieństwie do formuły pytania zaproponowanej grupie pracodawców, uczniowie mieli możliwość, prócz wskazania konkretnego typu prasy, z której korzystają lub mają zamiar korzystać w procesie poszukiwania pracy, określić czy w ogóle korzystają lub mają zamiar korzystać z prasy w tym zakresie (bez wskazywania zasięgu prasy czy charakteru). Działanie takie zadeklarowano 397 razy. Ponad połowę, bo 181 razy wskazano na korzystanie z prasy w procesie poszukiwania pracy w ogóle; 138 wskazano na korzystanie z prasy regionalnej, 40 razy na korzystanie z prasy branżowej i 38 razy na korzystanie z prasy ogólnopolskiej. Taki rozkład odpowiedzi może prowadzi do wniosku, że największą popularnością w procesie poszukiwania pracy cieszy się prasa o zasięgu regionalnym. Dane procentowe dotyczące kwestii korzystania z prasy w procesie poszukiwania pracy prezentuje poniższy wykres.

[35] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na wymienione w kafeterii warianty odpowiedzi.

Wykres 23. Korzystanie z prasy w procesie poszukiwania pracy



Źródło: opracowanie własne[36] (n=604).

Dla porównania - korzystanie z Internetu lub deklarację korzystania z tego medium w przyszłości w procesie poszukiwania pracy wskazało 433 respondentów. Powyższe wyniki uzupełnia deklaracja pracowników i uczniów co do korzystania bądź chęci korzystania z Internetu jako medium poszukiwania pracy.

Tabela 16. Deklaracja pracowników i uczniów, co do korzystania bądź chęci korzystania z Internetu jako medium poszukiwania pracy

PRACODAWCY		UCZNIOWIE	
Korzystanie z Internetu w procesie poszukiwania pracownika	59,8%	Korzystanie z Internetu w procesie poszukiwania pracy	55%
Deklaracja korzystania z Internetu w procesie poszukiwania pracownika	17,2%	Deklaracja korzystania z Internetu w procesie poszukiwania pracy	37,6%

Źródło: opracowanie własne (pracodawcy n=600; uczniowie n=604).

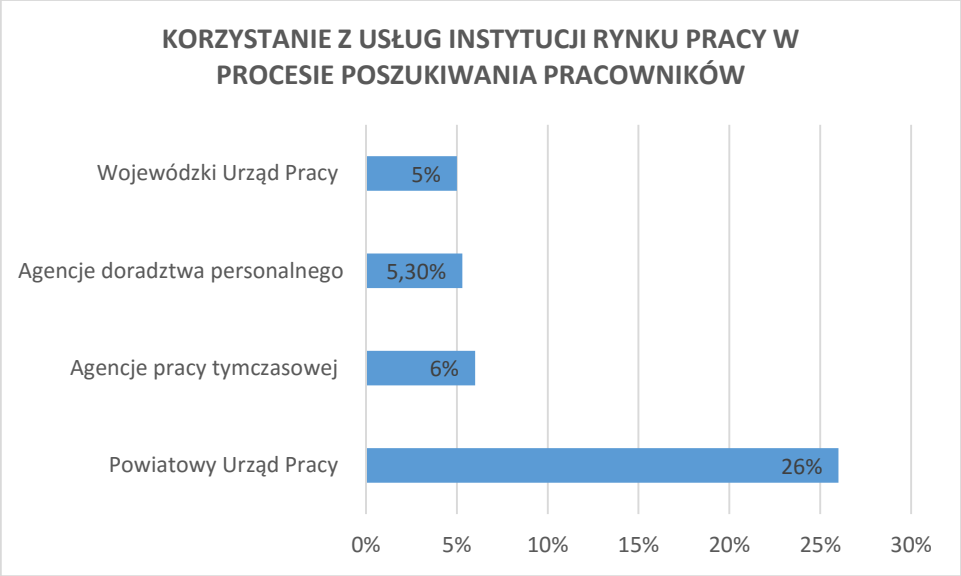
Z powyższego zestawienia wynika, że większa liczba pracodawców niż uczniów używa Internetu jako medium służącego do poruszania się po rynku pracy. Zgodnie z deklaracjami respondentów sytuacja ta ma zmienić się w momencie, gdy dzisiejsi uczniowie wejdą na rynek pracy i staną się pracownikami.

Pracodawcy zapytani o to, czy korzystają bądź planują skorzystać ze wsparcia instytucji rynku pracy zadeklarowali, że instytucją, z której korzystają bądź skorzystają jest/ będzie najprawdopodobniej Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu (26%). Kolejną instytucją wskazaną przez

[36] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na wymienione w kafeterii warianty odpowiedzi.

pracodawców były agencje pracy tymczasowej[37](6%), agencje doradztwa personalnego[38] (5,3%) oraz Wojewódzki Urząd Pracy (5%). Warto zwrócić uwagę na fakt, że przedsiębiorcy chcący skorzystać z usług instytucji rynku chętniej wskazywali na instytucje publiczne niż instytucje prywatne.

Wykres 24. Korzystanie z usług instytucji rynku pracy w procesie poszukiwania pracowników



Źródło: opracowanie własne[39] (n=600).

Prócz instytucji rynku pracy wymienionych w powyższej tabeli pracodawcy, w poszukiwaniu usług instytucji rynku pracy, wskazali także na Ochotnicze Hufce Pracy (0,5%). Poniżej 1% wskazania uzyskały również: rekrutacja spośród uczniów/absolwentów szkół zawodowych, poprzez które uczniowie odbywali praktyki bądź praktyczną naukę zawodu pracodawców w trakcie edukacji, rekrutacja spośród samoistnych zgłoszeń, zgłoszenie oferty do Powiatowego Urzędu Pracy oraz samodzielne wyszukiwanie pracowników przez Internet.

Ponad 14% badanych zadeklarowało korzystanie ze wsparcia agencji pracy tymczasowej w procesie rekrutacji, jednak żadne z poniższych wskazań nie osiągnęło wartości wyższej niż 1%. Wybory dokonane przez respondentów obrazuje poniższy rysunek.

[37] Respondenci wskazywali na różne agencje pracy tymczasowej. Wybory te doprecyzowane zostały na Rysunku 3. Agencje pracy tymczasowej wymieniane przez respondentów.
[38] Respondenci wskazywali na różne agencje doradztwa personalnego. Wybory te doprecyzowane zostały na Rysunku 4. Agencje doradztwa personalnego wymieniane przez respondentów.
[39] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na wymienione w kafeterii warianty odpowiedzi.

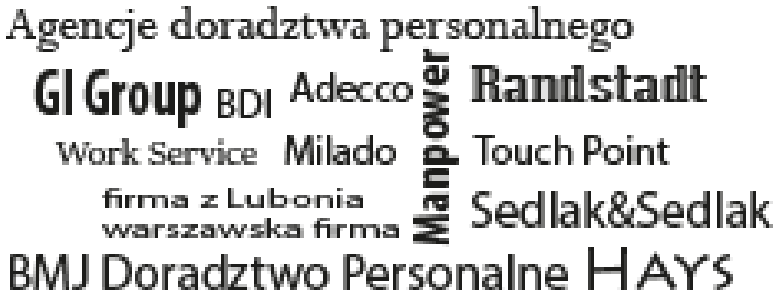
Rysunek 3. Agencje pracy tymczasowej wymieniane przez respondentów



Źródło: opracowanie własne.

Ponad 12% badanych pracodawców korzysta w procesie rekrutacji ze wsparcia agencji doradztwa personalnego jednak podobnie, jak w przypadku agencji pracy tymczasowej, żadne ze wskazań nie osiągnęło wartości wyższej niż 1%. Wybory dokonane przez respondentów obrazuje poniższy rysunek.

Rysunek 4. Agencje doradztwa personalnego wymieniane przez respondentów

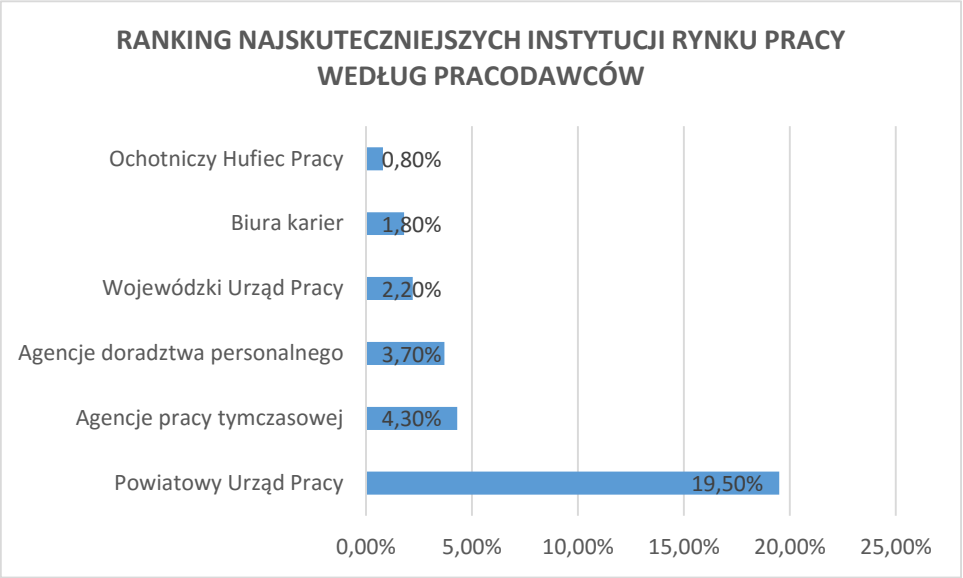


Źródło: opracowanie własne.

3.2.2. Jakie czynniki decydują o wyborze tych metod?

W toku badania respondenci zostali poproszeni o wskazanie najskuteczniejszych ich zdaniem instytucji rynku pracy. Badani uznali, że najbardziej skutecznym podmiotem jest Powiatowy Urząd Pracy (19,5%), następnie: agencje pracy tymczasowej (4,3%), agencje doradztwa zawodowego (3,7%), Wojewódzki Urząd Pracy (2,2%), biura karier (1,8%) oraz Ochotnicze Hufce Pracy (0,8%).

Wykres 25. Ranking najskuteczniejszych instytucji rynku pracy według pracodawców



Źródło: opracowanie własne (n=600).

Wartym podkreślenia jest fakt, że 67,7% respondentów w pytaniu o najskuteczniejsze instytucje rynku pracy nie wskazało żadnej z instytucji rynku pracy.

Kolejne zadane respondentom pytanie pozwoliło ustalić jakie słowa kluczowe wpisują oni do przeglądarek internetowych w poszukiwaniu pracownika lub pracy. Analiza słów kluczowych pozwala stwierdzić, że pracodawcy i uczniowie – użytkownicy Internetu posługują się tą techniką wyszukiwania pracowników i pracy raczej intuicyjnie. Szczegółowe informacje o słowach kluczowych wpisywanych do przeglądarek internetowych w procesie poszukiwania pracownika lub pracy prezentuje poniższa tabela.

Tabela 17. Zestawienie słów kluczowych wykorzystywanych przez pracodawców i uczniów w procesie poszukiwania pracownika/ pracy

SŁOWA KLUCZOWE WYKORZYSTYWANE W PROCESIE POSZUKIWANIA PRACOWNIKA		SŁOWA KLUCZOWE WYKORZYSTYWANE W PROCESIE POSZUKIWANIA PRACY	
Nie wpisuje słów/korzysta z www	39,50%	Nie wiem	19,20%
Nie wie, jakie słowa są wpisywane	10,20%	Praca Poznań i okolice	20,10%
Nazwa stanowiska	37,40%	Jak zarobić	0,80%
Nazwa branży	5,50%	Praca tymczasowa	24,60%
Praca - zatrudnię pracownika	0,50%	Praca dla uczniów	5,80%
Kompetencje/kwalifikacje	1,60%	Szukam pracy	10,50%
Forma zatrudnienia	0,50%	Nazwa firmy	18,40%

Źródło: opracowanie własne (pracodawcy n=382; uczniowie n=468).

W grupie pracodawców największą popularnością cieszyła się odpowiedź konkretne nazwy stanowisk, na które prowadzona jest rekrutacja (37,4%). Dominowała jednak informacja, że pracodawcy nie korzystają z mechanizmu wyszukiwania informacji poprzez wpisywanie słów

kluczowych do wyszukiwarki internetowej (39,5%). Wśród uczniów odpowiedzi rozkładały się bardziej równomiernie. Wymieniali oni m. in. takie słowa kluczowe jak: Praca Poznań i okolice (20,1%), praca tymczasowa (24,6%).

3.2.3. Czy istnieje zależność pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez uczniów, a zmiennymi niezależnymi?

Zaprezentowane poniżej zestawienie obrazuje zakres zmiennych zależnych odnoszących się do najchętniej stosowanych metod poszukiwania pracy przez uczniów w relacji do zmiennych niezależnych takich jak płeć, typ szkoły i lokalizacja szkoły[40].

Tabela 18. Zależność pomiędzy zmiennymi zależnymi dotyczącymi metod poszukiwania pracy i zmiennymi niezależnym

Wyszczególnienie	Płeć		Typ szkoły		Lokalizacja	
	Dziewczyna	Chłopiec	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum	Gminy powiatu	Miasto Poznań
Sieć kontaktów osobistych	80,4%	72,9%	72,3%	76,4%	70,4%	76,6%
Ochotnicze Hufce Pracy	2,7%	1,2%	2,1%	1,4%	1,4%	1,7%
Kontakty bezpośrednie	26,6%	36,0%	29,3%	34,9%	34,5%	32,7%
Agencje pośrednictwa pracy	10,9%	10,2%	7,4%	11,8%	6,3%	11,7%
Internet	76,6%	66,7%	62,8%	72,8%	69,0%	69,9%
Prasa	29,9%	20,0%	33,5%	18,3%	22,5%	23,2%
Prasa regionalna	20,7%	12,9%	22,9%	11,8%	15,5%	15,2%
Prasa ogólnopolska	7,1%	3,1%	5,9%	3,6%	4,9%	4,1%
Prasa branżowa	3,3%	5,2%	4,8%	4,6%	1,4%	5,6%
Targi pracy	8,7%	7,1%	7,4%	7,7%	6,3%	8,0%
Inne (własny warsztat)	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Inne (Facebook)	0,0%	0,2%	0,5%	0,0%	0,0%	0,2%

Źródło: opracowanie własne (n=604).

[40] Test niezależności Chi-kwadrat wskazuje na brak istnienia związku pomiędzy typem i lokalizacją szkoły a wykorzystywaniem kontaktów osobistych (wartości p=[0,28; 0,135] przy wartościach statystyki testowej Chi-kwadrat=[1,167; 2,237]. W przypadku zmiennej płeć nie udało się dowieść braku istnienia takiej zależności (p=0,04; Chi-kwadrat=3,936). Braku zależności nie udało się również dowieść w przypadku zmiennej płeć i kontaktami bezpośrednimi z pracodawcami, wykorzystywaniem Internetu oraz prasy regionalnej (odpowiednio p=[0,025; 0,014, 0,014]; Chi-kwadrat=[5,020, 6,015; 6,021]) oraz zmienną typ szkoły a wykorzystaniem Internetu oraz korzystaniem z prasy regionalnej (p=[0,013; 0,000]; Chi-kwadrat=[6,218, 12,341]). Z kolei brak zależności wykazano w przypadku zmiennych płeć, typ i lokalizacja szkoły w zestawieniu z korzystaniem z agencji pośrednictwa pracy oraz targami pracy (p=[0,81; 0,11; 0,068], Chi-kwadrat=[0,05; 2,6; 3,3] oraz p=[0,50; 0,91; 0,51], Chi-kwadrat=[0,438; 0,11; 0,431]. Z uwagi na zbyt małą oczekiwaną liczebność komórek nie uzyskano wiążących wyników w odniesieniu do pozostałych zmiennych.

3.3.4. Czy istnieje zależność pomiędzy stosowanymi metodami poszukiwania pracowników przez pracodawców a zmiennymi niezależnymi?

Zaprezentowane poniżej zestawienie obrazuje zakres zmiennych zależnych odnoszących się do metod poszukiwania pracownika przez pracodawcę w relacji do zmiennych niezależnych takich, jak sektor gospodarowania, lokalizacja podmiotu oraz liczba jego pracowników[41].

Tabela 19. Zależność pomiędzy zmiennymi zależnymi dotyczącymi metod poszukiwania pracownika i zmiennymi niezależnym

Wyszczególnienie	Sektor			Lokalizacja		Liczba pracowników			
	Sektor publiczny	Sektor prywatny	NGO	Powiat poznański	Miasto Poznań	1 do 9	10 do 49	50 do 249	250+
Rekrutacja spośród uczniów/absolwentów	40,0%	24,0%	46,0%	24,3%	28,0%	23,8%	33,7%	31,0%	63,6%
Polecenie kandydata przez pracownika firmy	20,0%	52,8%	66,0%	48,6%	52,0%	50,8%	50,6%	47,6%	68,2%
Rekrutacja wewnętrzna	48,0%	21,4%	48,0%	29,3%	24,8%	20,1%	32,5%	50,0%	72,7%
Wyszukiwanie poprzez sieć kontaktów	34,0%	62,8%	68,0%	57,1%	62,0%	62,9%	54,2%	50,0%	63,6%
Ochotnicze Hufce Pracy	2,0%	,4%	2,0%	,7%	,7%	,2%	2,4%	0,0%	4,5%
Rekrutacja spośród zgłoszeń samoistnych	44,0%	51,2%	78,0%	47,9%	54,3%	49,2%	62,7%	59,5%	77,3%
Wynajęcie prywatnych agencji	6,0%	10,2%	8,0%	9,3%	9,8%	7,5%	14,5%	9,5%	36,4%
Powiatowy Urząd Pracy	34,0%	23,6%	40,0%	22,9%	26,7%	22,5%	27,7%	45,2%	50,0%
Wyszukiwanie pracowników przez Internet	56,0%	62,4%	54,0%	57,1%	62,4%	58,1%	71,1%	66,7%	77,3%
Prasa regionalna	24,0%	28,6%	24,0%	30,7%	27,0%	27,2%	19,3%	40,5%	50,0%
Prasa ogólnopolska	12,0%	13,8%	12,0%	12,9%	13,7%	12,1%	9,6%	28,6%	27,3%
Prasa branżowa	12,0%	19,6%	18,0%	22,1%	17,8%	18,5%	14,5%	16,7%	45,5%

[41] Test niezależności zmiennych Chi-kwadrat wykazał istnienie związku pomiędzy sektorem działalności firmy, a rekrutacją spośród uczniów i absolwentów odbywających w firmie praktyki, poleceniem kandydata przez pracownika firmy, rekrutacją wewnętrzną, rekrutacją poprzez sieć kontaktów osobistych, rekrutacją spośród zgłoszeń samoistnych oraz rekrutacją poprzez PUP (odpowiednio wartości p=[0,000; 0,000; 0,001; 0,000; 0,000; 0,016], Chi-kwadrat=[15,65; 24,37; 30,77; 15,99; 14,80; 8,28]). Ponadto wykryto związek pomiędzy liczbą pracowników firmy a rekrutacją spośród uczniów/ absolwentów odbywających w firmie praktyki (p=0,000; Chi-kwadrat=19,343), rekrutacją wewnętrzną (p=0,000; Chi-kwadrat=47,79), rekrutacją spośród zgłoszeń samoistnych (p=0,09; Chi-kwadrat=11,60) oraz rekrutacją z wykorzystaniem PUP (p=0,001; Chi-kwadrat=17,71). W przypadku pozostałych zmiennych nie można odrzucić hipotezy o braku zależności.

Stoiska na targach pracy, itp.	4,0%	2,4%	8,0%	3,6%	2,8%	1,5%	4,8%	4,8%	22,7%
Ogłoszenia tradycyjne	20,0%	6,4%	16,0%	7,9%	8,5%	6,0%	13,3%	16,7%	22,7%
Akademickie biura karier	0,0%	,2%	0,0%	0,0%	,2%	,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Umieszczanie ofert w Internecie	0,0%	,2%	0,0%	0,0%	,2%	,2%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne[42] (n=600).

3.4. Jakie czynniki wpływają na występowanie rozbieżności w stosowanych metodach przez obie grupy interesu?

W tym rozdziale dowiesz się:

- ✓ **Czy pracodawcy i uczniowie korzystają ze wsparcia instytucji rynku pracy?**
- ✓ **Jak uczniowie wyobrażają sobie proces poszukiwania pracownika przez pracodawcę?**
- ✓ **Jak pracodawcy wyobrażają sobie proces poszukiwania pracy przez ucznia/ absolwenta szkoły zawodowej?**
- ✓ **Jakie metody rekrutacji preferują pracodawcy i jakie metody poszukiwania pracy preferują uczniowie?**
- ✓ **Jakie przeszkody w procesie poszukiwania pracownika i poszukiwania pracy wskazali respondenci?**

Identyfikacja rozbieżności pomiędzy metodami poszukiwania pracy a metodami rekrutacji pracownika rozpoczęła się od pytania, w ramach którego uczniowie wypowiadali się o wsparciu instytucjonalnym stosowanym przez pracodawców. Równolegle pracodawcy wskazywali, z jakich według nich instytucji rynku pracy korzystają uczniowie. Wyniki zostały zobrazowane na poniższym wykresie.

[42] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

Wykres 26. Przekonania uczniów i pracodawców na temat stosowanego wsparcia instytucjonalnego



Źródło: opracowanie własne[43] (pracodawcy n=600; uczniowie n=604).

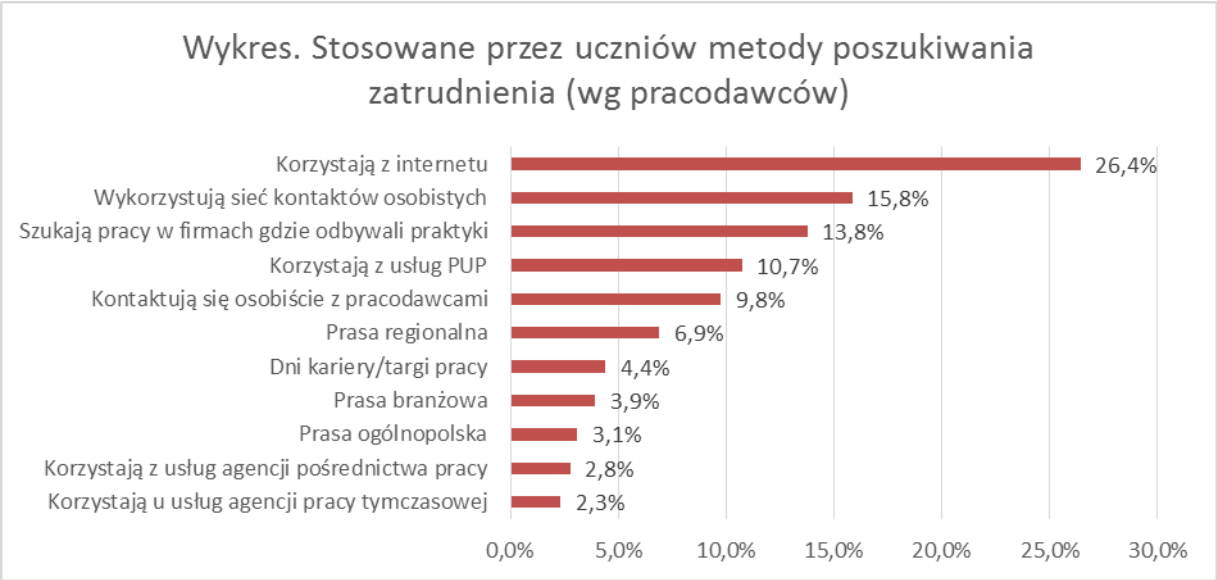
65% pracodawców jest przekonanych, że uczniowie korzystają z usług agencji pracy tymczasowej, natomiast 52,5% uczniów podziela tę opinię w odniesieniu do pracodawców. Uczniowie mieli mniejsze o ponad 12% przekonanie, jeśli chodzi o korzystanie przez pracodawców z agencji doradztwa personalnego. Z kolei 35,1% właścicieli firm podzielało tę opinie o uczniach. Najliczniejsza grupa pracodawców (76,2%) wskazuje, że uczniowie korzystają ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy, podczas gdy zaledwie 39,6% uczniów podziela tę opinię w stosunku do pracodawców. Podobnie rzecz przedstawia się w przypadku Wojewódzkiego Urzędu Pracy: 66,2% pracodawców wskazuje, że jest to instytucja, z której korzystają uczniowie, a 40,1% wymienia urząd jako narzędzie wsparcia pracodawców. Obie grupy respondentów wymieniają OHP jako instytucję, z której usług zainteresowani korzystają najrzadziej (odpowiednio 23,7% uczniów i 37,5% pracodawców).

3.4.1. Jakie wyobrażenia mają pracodawcy na temat metod poszukiwania pracy stosowanych przez uczniów?

W kolejnym pytaniu ankietowani pracodawcy i uczniowie zostali poproszeni o wyrażenie opinii dotyczącej metod rekrutacji pracowników bądź metod poszukiwania pracy jakie wykorzystywane są przez przeciwną grupę interesu. Wyniki zostały zobrazowane na wykresie 27.

[43] W pytaniu respondenci odpowiadali tak/nie na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

Wykres 27. Stosowane przez uczniów metody poszukiwania zatrudnienia (wg pracodawców)



Źródło: opracowanie własne (n=600).

Zgodnie z opiniami 26,4% pracodawców najczęściej stosowaną przez uczniów metodą poszukiwania zatrudnienia jest Internet. Na drugim miejscu, ze wskazaniami niemalże 15,8% pracodawców, uplasowało się poszukiwanie zatrudnienia z wykorzystaniem sieci kontaktów osobistych. O 2% mniej wskazań odnotowano w kategorii *Szukają pracy w firmach, gdzie odbywali praktyki.* Niemal 11% pracodawców było przekonanych, że uczniowie korzystają z usług PUP. Z kolei co dziesiąty ankietowany (9,8%) wskazywał, że uczniowie kontaktują się z pracodawcami osobiście. 6,9% respondentów wskazało na zamieszczanie ogłoszeń w prasie regionalnej, jako jedną z metod wykorzystywanych przez uczniów w poszukiwaniu zatrudnienia. 4,4% ankietowanych zwracało uwagę na udział w dniach kariery bądź targach pracy. 3,9% pracodawców uważało, że uczniowie korzystają z prasy branżowej, z kolei 3,1% wskazywało na prasę ogólnopolską. Dwie najmniej liczne kategorie wymieniane przez przedstawicieli firm to agencje pośrednictwa pracy (2,8%) oraz agencje pracy tymczasowej (2,3%).

Zaprezentowane niżej zestawienie ukazuje metody poszukiwania pracy z wykorzystaniem Internetu stosowane przez uczniów i wyobrażenie o tych metodach pracodawców.

Tabela 20. Zestawienie metod poszukiwania pracy w Internecie i wyobrażenia pracodawców o tych metodach

Metody poszukiwania pracy wykorzystywane przez uczniów:	Stanowisko uczniów	Opinia pracodawców o stanowisku uczniów	Różnica[44]
Korzystam ze stron internetowych pracodawców, żeby dowiedzieć się o ogłoszonym naborze na stanowisko.	76,3%	74,3%	2%
Przesyłałem za pomocą formularza na stronie pracodawcy swoją aplikację (zgłoszenie) na rekrutowane stanowisko.	55,8%	66,2%	10,4%
Korzystam z serwisów internetowych typu gumtree.pl, olx.pl, gratka.pl w celu znalezienia ogłoszeń o pracę.	70,7%	82,8%	12,1%
Korzystam z serwisów społecznościowych, specjalizujących się w kontaktach zawodowo-biznesowych poszukując pracy.	31,8%	67,7%	35,9%
Posiadam konto/profil w serwisie społecznościowym poświęconym pracy typu goldeline.pl, linkedin.pl, profeo.pl.	10,5%	48,5%	38%
Wysyłam dokumenty aplikacyjne (CV lub list motywacyjny) za pośrednictwem formularza w ww. serwisach internetowych.	51,2%	60%	8,8%
Znajduje ogłoszenia o pracę na portalach internetowych i sam drogą elektroniczną (e-mailem) wysyłam CV lub list motywacyjny.	68%	87,7%	19,7%
Szukam ofert pracy na portalach branżowych (dla fachowców).	28,5%	74%	45,5%
Ogłaszam się na portalach branżowych (dla fachowców).	17,1%	55,8%	38,7%

Źródło: opracowanie własne[45] (pracodawcy n=600; uczniowie n=604).

Największe różnice pomiędzy stanowiskiem uczniów, a opinią pracodawców o stanowisku uczniów dotyczyły takich metod, jak: *Korzystanie z serwisów społecznościowych specjalizujących się w kontaktach zawodowo-biznesowych poszukując pracy* (35,9%), *Posiadanie konta/profilu w serwisie społecznościowym poświęconym pracy typu goldeline.pl, linkedin.pl, profeo.pl* (38%), *Szukanie ofert pracy na portalach branżowych (dla fachowców)* (45,5%). Najmniejsza różnica pomiędzy działaniem uczniów, a wyobrażeniem o tym działaniu pracodawców dotyczyła odpowiedzi *Korzystam ze stron internetowych pracodawców, żeby dowiedzieć się o ogłoszonym naborze na stanowisko* i wyniosła 2%.

Suma różnic między deklaracjami na temat strategii użytkowania Internetu w poszukiwaniu pracownika i poszukiwaniu pracy a wyobrażeniami o tych deklaracjach pozwala przypuszczać, że pracodawcy lepiej niż uczniowie orientują się w tym, jak uczniowie korzystają z Internetu w zakresie poszukiwania pracy niż odwrotnie.

[44] Różnica podana została w wartościach bezwzględnych.
[45] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

3.4.2. Jakie wyobrażenia mają uczniowie na temat metod rekrutacji stosowanych przez pracodawców?

Kolejny wykres przedstawia odpowiedź na pytanie o to jakie według uczniów metody rekrutacji stosują pracodawcy.

Wykres 28. Stosowane przez pracodawców metody rekrutacji (według uczniów)



Źródło: opracowanie własne (n=604).

23,8% badanej populacji było przekonanych, że pracodawcy przyjmują absolwentów szkół zawodowych, którzy odbyli praktyki w danym zakładzie. Kolejnym wskazaniem była *rekrutacja z wykorzystaniem Internetu* (15,8%). Niewiele mniejszą popularnością (14,5%) cieszyło się *wykorzystywanie sieci kontaktów.* 11,2% uczniów twierdziło, że pracodawcy rekrutują z wykorzystaniem usług komercyjnych agencji pośrednictwa. 10,2% ankietowanych wymieniło *kontakty osobiste z innymi pracodawcami* jako metodę rekrutacji, którą przedsiębiorcy wykorzystują najchętniej. Kolejnym sposobem na pozyskanie pracowników była według respondentów rekrutacja wewnętrzna (8,7%)*.

*Rekrutacja wewnętrzna: poszukiwanie pracownika odbywa się wewnątrz firmy pośród już zatrudnionych. Rekrutacja zewnętrzna: poszukiwanie pracownika odbywa się poza firmą, na otwartym rynku pracy. Więcej dowiesz się w podpunkcie Strategie rekrutacji części 1.2.1 Strategie, formy, źródła, sposoby i metody docierania do potencjalnego pracownika.

Rekrutacja z wykorzystaniem agencji pracy tymczasowej i ogłoszeń w prasie to metody stosowane przez pracodawców w rekrutacji pracowników w opinii odpowiednio 4,7% i 4,6% uczniów. Najmniej wskazań otrzymały agencje personalne i tym samym zostały najrzadziej wskazywaną metodą rekrutacji, którą według kształcących się w szkołach zawodowych wykorzystują przedsiębiorcy.

Badani pracodawcy i uczniowie poproszeni zostali także o wskazanie wykorzystywanych metod poszukiwania pracownika i pracy w Internecie oraz wskazanie wyobrażenia o tym, jak w procesie poszukiwania pracownika/ pracy w sieci zachowują się pracodawcy i uczniowie. Zaprezentowane niżej zestawienie ukazuje metody poszukiwania pracownika wykorzystywane przez pracodawców i wyobrażenie o tych metodach uczniów.

Tabela 21. Zestawienie metod poszukiwania pracowników w Internecie i wyobrażenia uczniów o tych metodach

Metody poszukiwania pracownika wykorzystywane przez pracodawców:	Stanowisko pracodawców	Opinia uczniów o stanowisku pracodawców	Różnica[46]
Umieszczamy na stronie internetowej naszej firmy/instytucji informację o naborze na wolne stanowisko.	39,5%	77%	37,5%
Umieszczamy na stronie internetowej firmy/instytucji formularz aplikacyjny.	15,5%	60,6%	45,1%
Korzystamy z serwisów internetowych typu gumtree.pl, olx.pl, gratka.pl w celu zamieszczenia ogłoszeń o pracę.	47,2%	75,2%	28%
Poszukując pracownika korzystamy z serwisów społecznościowych, specjalizujących się w kontaktach zawodowo-biznesowych.	23,7%	56,5%	32,8%
Posiadamy konto/profil w serwisie społecznościowym poświęconym pracy typu goldeline.pl, linkedin.pl, profeo.pl.	16,2%	49,2%	33%
Uruchamiamy możliwość wysłania dokumentów aplikacyjnych (CV lub list motywacyjny) za pośrednictwem formularza www w serwisach internetowych.	19%	68,9%	49,9%
Znajdujemy kandydata na wakat na portalach internetowych i sami się z nim kontaktujemy.	31,8	43,2%	11,4%
Szukamy kandydatów na pracowników na portalach branżowych (dla fachowców).	28,7	57,5%	28,8%
Ogłaszamy wakat na portalach branżowych (dla fachowców).	23,2%	56,3%	33,1%

Źródło: opracowanie własne[47] (pracodawcy n=600; uczniowie n=604).

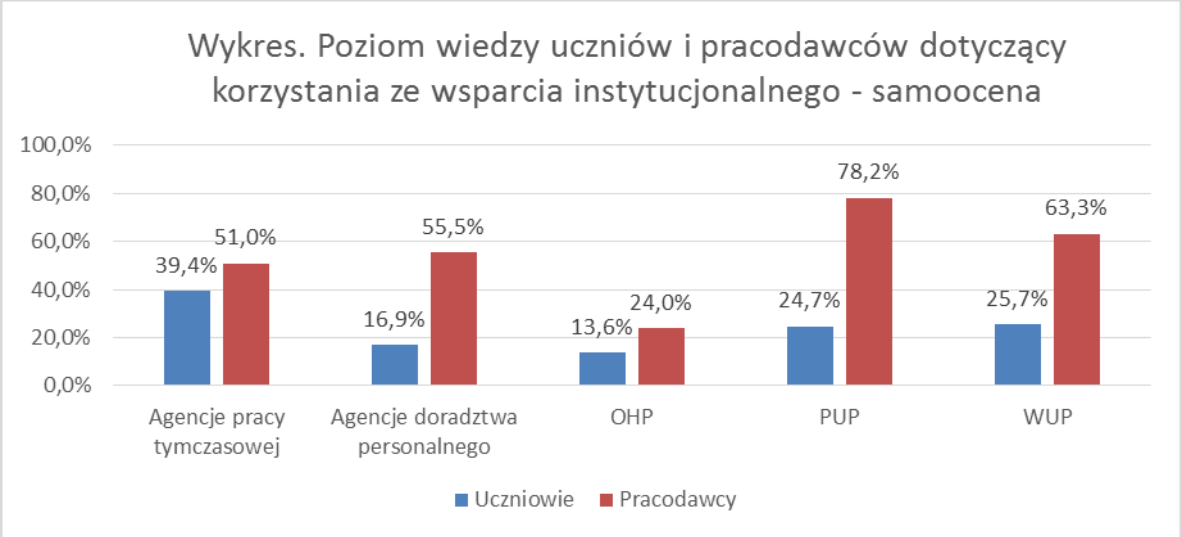
Największe różnice pomiędzy stanowiskiem pracodawców, a opinią uczniów o stanowisku pracodawców dotyczyły metod takich jak: *Umieszczanie na stronie internetowej naszej firmy/instytucji informacji o naborze na wolne stanowisko* (37,5%), *Umieszczanie na stronie internetowej firmy/instytucji formularza aplikacyjnego* (45,1%) oraz *Uruchamianie możliwości wysłania dokumentów aplikacyjnych (CV lub list motywacyjny) za pośrednictwem formularza www w serwisach internetowych* (49,9%). Najmniejsza różnica pomiędzy działaniem pracodawców, a wyobrażeniem o tym działaniu uczniów dotyczyła odpowiedzi *Znajdujemy kandydata na wakat na portalach internetowych i sami się z nim kontaktujemy* i wyniosła 11,4%.

[46] Różnica podana została w wartościach bezwzględnych.
[47] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

3.4.3. Jaki poziom wiedzy na temat metod poszukiwania pracy prezentują uczniowie? Jaki jest poziom wiedzy pracodawców na temat metod rekrutacji?

W kolejnych pytaniach uczniowie i pracodawcy zostali zapytani o umiejętność korzystania ze wsparcia wybranych instytucji rynku pracy. Wyniki przedstawiono na wykresie 29.

Wykres 29. Poziom wiedzy uczniów i pracodawców dotyczący korzystania ze wsparcia instytucjonalnego – samoocena



Źródło: opracowanie własne[48] (pracodawcy n=600; uczniowie n=604).

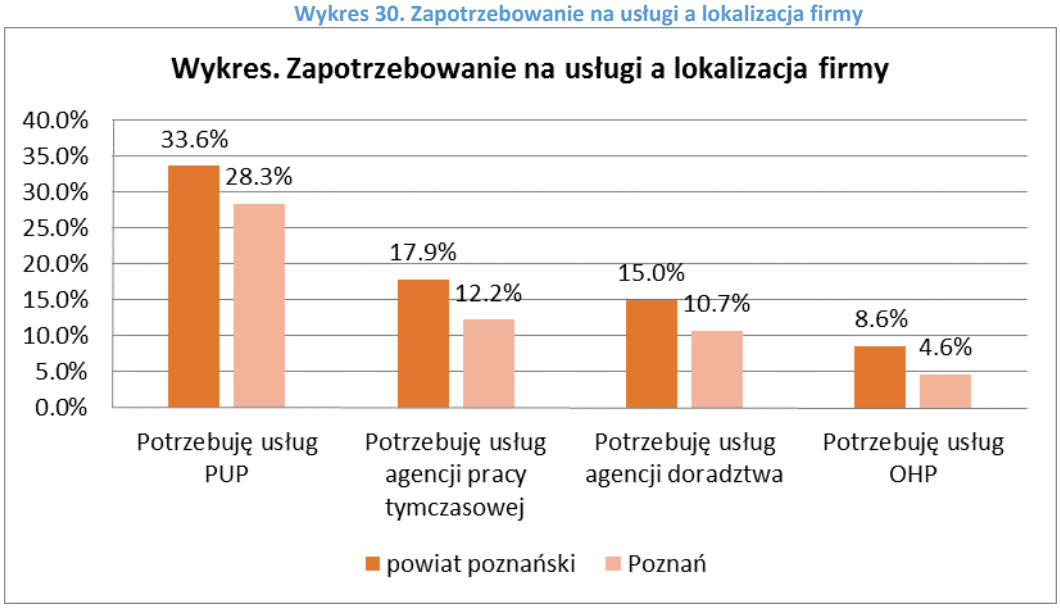
Na wykresie widać znaczne rozbieżności w deklarowanym poziomie wiedzy dotyczącej umiejętności korzystania z wyszczególnionego wsparcia instytucjonalnego. We wszystkich przypadkach pracodawcy ocenili swoje umiejętności znacznie wyżej niż uczniowie. I tak: 51% pracodawców deklaruje, że wie jak skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej. Taką samą wiedzą dysponuje 39,4% uczniów. 55% przedstawicieli firm twierdzi, że wie jak skorzystać z oferty agencji doradztwa personalnego, tymczasem zaledwie 16,9% uczniów może poszczyć się analogiczną umiejętnością. Jeszcze większą rozbieżność można zauważyć, jeśli chodzi o korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy: 78,2% pracodawców i tylko 24,7% uczniów zapewnia, że wie w jaki sposób skorzystać z tego wsparcia. Nieco mniejsze rozbieżności wykryto w deklarowanej umiejętności skorzystania z Wojewódzkiego Urzędu Pracy (63,3% pracodawców i 25,7% uczniów twierdzi, że nie miałoby z tym problemu).

Na poniższym wykresie zestawiono dwie zmienne: lokalizację firmy i zapotrzebowanie na usługi instytucji rynku pracy. Pomimo różnic w liczebności wskazań pomiędzy firmami z terenu miasta i powiatu, nie wykryto istnienia zależności pomiędzy dwoma badanymi zmiennymi[49].

[48] W pytaniu respondenci odpowiadali *wiem/nie wiem jak skorzystać* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

[49] Test niezależności Chi-kwadrat wskazuje na brak istnienia związku pomiędzy lokalizacją firmy a zapotrzebowaniem na usługi instytucjonalne (Potrzebuję usług PUP p=0,39; Chi-kwadrat=1,866; Potrzebuję

Wykres 30. Zapotrzebowanie na usługi a lokalizacja firmy



Źródło: opracowanie własne[50] (n=600).

Największą popularnością cieszyły się usługi świadczone przez PUP. Zapotrzebowanie na nie zgłaszało 33,6% firm z terenu powiatu i 28,3% firm z terenu miasta. Kolejne miejsce w tym zestawieniu zajęły agencje pracy tymczasowej, których usług potrzebuje 17,9% pracodawców z terenu powiatu i 12,2% firm mających swoją siedzibę w Poznaniu. Nieco mniej badanych pracodawców zgłasza zapotrzebowanie na usługi agencji doradztwa personalnego (15% firm z terenu powiatu i 10,7% z miasta). Najrzadziej wskazywaną instytucją w tym zestawieniu są Ochotnicze Hufce Pracy – 8,6% przedsiębiorców z terenu powiatu i 4,6% z miasta Poznania deklaruje, że potrzebuje ich usług.

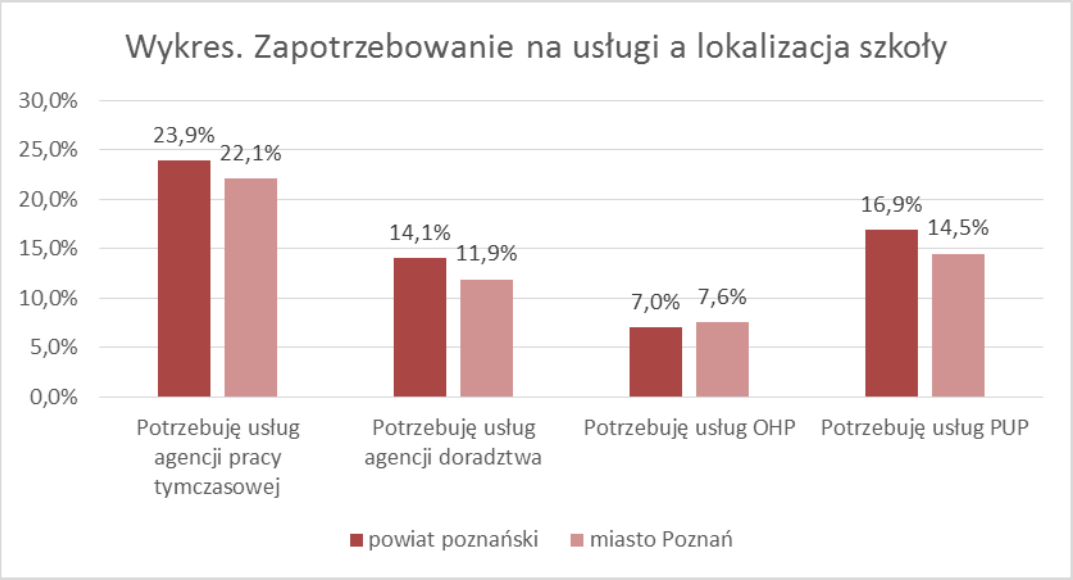
Poniższy wykres przedstawia z kolei zapotrzebowanie na wsparcie instytucjonalne deklarowane przez uczniów szkół zawodowych w zależności od lokalizacji szkoły. Zaobserwowane różnice są niewielkie, a zależność statystyczną zidentyfikowano jedynie w przypadku zapotrzebowania na usługi Powiatowego Urzędu Pracy i Ochotniczych Hufców Pracy a lokalizacją szkoły[51].

Wykres 31. Zapotrzebowanie na usługi a lokalizacja szkoły

usług agencji pracy p=0,108; Chi-kwadrat=4,46; Potrzebuję usług agencji doradztwa p=0,327; Chi-kwadrat=2,270; Potrzebuję usług OHP p=0,187; Chi-kwadrat=3,357).

[50] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

[51] Test niezależności Chi-kwadrat wskazuje na brak istnienia związku pomiędzy lokalizacją szkoły a zapotrzebowaniem na usługi agencji pracy tymczasowej i agencji doradztwa (wartość p odpowiednio [0,195; 0,68] przy wartości statystyki Chi-kwadrat odpowiednio [3,26; 0,771]). Z kolei brak zależność pomiędzy zapotrzebowaniem na usługi PUP/OHP a lokalizacją szkoły nie został potwierdzony (wartość p= [0,026 i 0,031]).



Źródło: opracowanie własne[52] (n=604).

W przypadku uczniów najczęściej wskazywano zapotrzebowanie na usługi agencji pracy tymczasowej (23,9% ankietowanych z terenu powiatu i 22,1% z terenu miasta). Jako kolejne uplasowały się usługi Powiatowego Urzędu Pracy (odpowiednio 16,9% i 14,5% respondentów). W dalszej kolejności uczniowie zwrócili uwagę na usługi agencji doradztwa (14,1% i 11,9% uczniów). Jako ostatnie, podobnie jak w przypadku pracodawców, zostały wskazane usługi świadczone przez Ochotnicze Hufce Pracy (7% i 7,6% wskazań).

Porównując odpowiedzi pracodawców i uczniów warto wskazać na pewne rozbieżności i elementy wspólne. Przedstawiciele firm deklarują największe zapotrzebowanie na usługi oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy, podczas gdy kształcący się w szkołach zawodowych najczęściej wskazywali agencje pracy tymczasowej. W obu przypadkach jako najmniej chętnie wybierane usługi znalazła się oferta OHP.

W tabeli 22 przedstawiono zapotrzebowanie na usługi wybranych instytucji rynku pracy ze względu na płeć uczniów i typ szkoły, do której uczęszczają[53]. Z kolei tabela 23 zestawia popyt na usługi wyszczególnionych instytucji w odniesieniu do wielkości i sektora działalności ankietowanych przedsiębiorstw.

[52] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

[53] Test niezależności zmiennych Chi-kwadrat wykazał istnienie związku pomiędzy lokalizacją szkoły, a zapotrzebowaniem na usługi PUP (p=0,006; Chi-kwadrat=10,106) i zapotrzebowaniem na usługi OHP (p=0,026; Chi-kwadrat=7,323) oraz pomiędzy typem szkoły a zapotrzebowaniem na usługi agencji doradztwa personalnego (p=0,031; Chi-kwadrat=6,921). W przypadku pozostałych zmiennych nie można odrzucić hipotezy o braku zależności.

Tabela 22. Zapotrzebowanie na wsparcie instytucjonalne a płeć i typ szkoły badanych uczniów

Wyszczególnienie	Płeć		Typ szkoły	
	Dziewczęta	Chłopcy	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum
Potrzebuję usług agencji pracy tymczasowej	24,5%	21,7%	22,3%	22,6%
Potrzebuję usług agencji doradztwa	13,0%	12,1%	13,8%	11,8%
Potrzebuję usług OHP	10,9%	6,0%	11,2%	5,8%
Potrzebuję usług PUP	17,9%	13,8%	15,4%	14,9%

Źródło: opracowanie własne[54] (n=604).

W odniesieniu do uczniów nieco większe zapotrzebowanie na usługi agencji pracy tymczasowej cechowało uczennice (24,5% w porównaniu do 21,7% chłopców), usługi te były potrzebne w niemal identycznym stopniu w obu typach szkół (22,3% kształcących się w technikach i 22,6% w zasadniczych szkołach zawodowych). Oferta agencji doradztwa cieszyła się zainteresowaniem 13% chłopców i 12,1% dziewcząt, co przekłada się na 13,8% kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych i 11,8% w technikach. Większe różnice można zaobserwować w przypadku popytu na ofertę OHP. W tej kwestii niemal 11% dziewcząt, 6% chłopców oraz 11,2% kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych i 5,8% w technikach deklarowało taką potrzebę. Mniejsze rozbieżności są widoczne w odniesieniu do usług PUP: 17,9% dziewcząt i 13,8% chłopców zgłaszało chęć skorzystania z oferty. W tym przypadku typ szkoły nie różnicował zapotrzebowania na wspomniane usługi, które deklaruje 15,4% kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych i 14,9% w technikach.

Tabela 23. Zapotrzebowanie na wsparcie instytucji rynku pracy a sektor i wielkość firmy

Wyszczególnienie	Sektor			Liczba pracowników			
	Sektor publiczny	Sektor prywatny	NGO	1-9	10-49	50-249	250+
Potrzebuję usług agencji pracy	10,0%	13,8%	14,0%	11,5%	16,9%	16,7%	36,4%
Potrzebuję usług agencji doradztwa	14,0%	11,6%	10,0%	10,2%	15,7%	11,9%	27,3%
Potrzebuję usług OHP	6,0%	5,6%	4,0%	5,5%	8,4%	0,0%	4,5%
Potrzebuję usług PUP	48,0%	26,8%	38,0%	25,6%	38,6%	40,5%	54,5%

Źródło: opracowanie własne[55] (n=600).

Analizując wyniki zawarte w tabeli 23 można zauważyć zależność pomiędzy wielkością firmy a zapotrzebowaniem na usługi wybranych instytucji rynku pracy. Ogólna prawidłowość wskazuje, że im większa firma, tym większe zapotrzebowanie na usługi instytucji rynku pracy. 54,5% firm zatrudniających powyżej 250 pracowników jest zainteresowanych ofertą Powiatowego Urzędu Pracy,

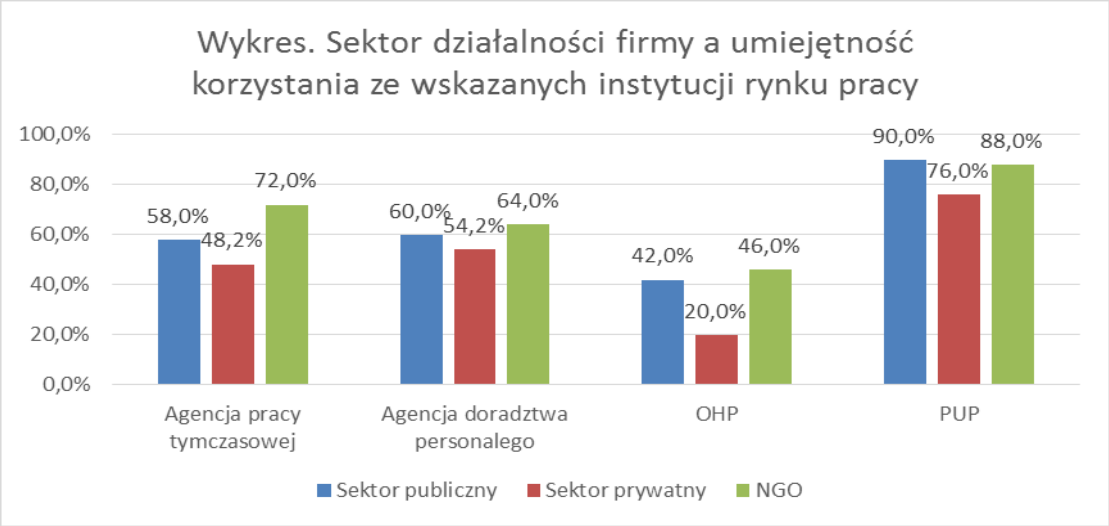
[54] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.
[55] W pytaniu respondenci odpowiadali tak/nie na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

podczas gdy konieczność taką zgłasza tylko 25,6% małych przedsiębiorców. Podobnie rzecz ma się w przypadku agencji doradztwa personalnego i agencji pracy tymczasowej (odpowiednio 27,3% i 36,4% największych firm i 10,2% i 11,5% najmniejszych przedsiębiorców deklaruje potrzebę skorzystania z ich oferty).

Rozpatrując powyższe zestawienie w odniesieniu do sektora prowadzonej przez firmy działalności, można zauważyć, że usługi PUP są najbardziej potrzebne w sektorze publicznym (48%), następnie w NGO (38%), a najmniej konieczne wśród firm prywatnych (26,8%). 14% ankietowanych z sektora publicznego, 11,6% z prywatnego i 10% z NGO zgłasza zapotrzebowanie na usługi agencji doradztwa personalnego. Odwrotną kolejność można zauważyć w deklarowanym popycie na usługi agencji pracy tymczasowej (sektor publiczny - 10%, sektor prywatny - 13,8%, organizacje pozarządowe - 14%).

W celu dalszej analizy zestawiono poziom wiedzy dotyczący korzystania ze wsparcia wyszczególnionych instytucji, sektor działalności firmy (w przypadku pracodawców) i typ szkoły (w przypadku uczniów)[56]. Rezultaty zostały zaprezentowane na kolejnych dwóch wykresach 32 i 33.

Wykres 32. Sektor działalności firmy a umiejętność korzystania ze wskazanych instytucji rynku pracy



Źródło: opracowanie własne[57] (n=600).

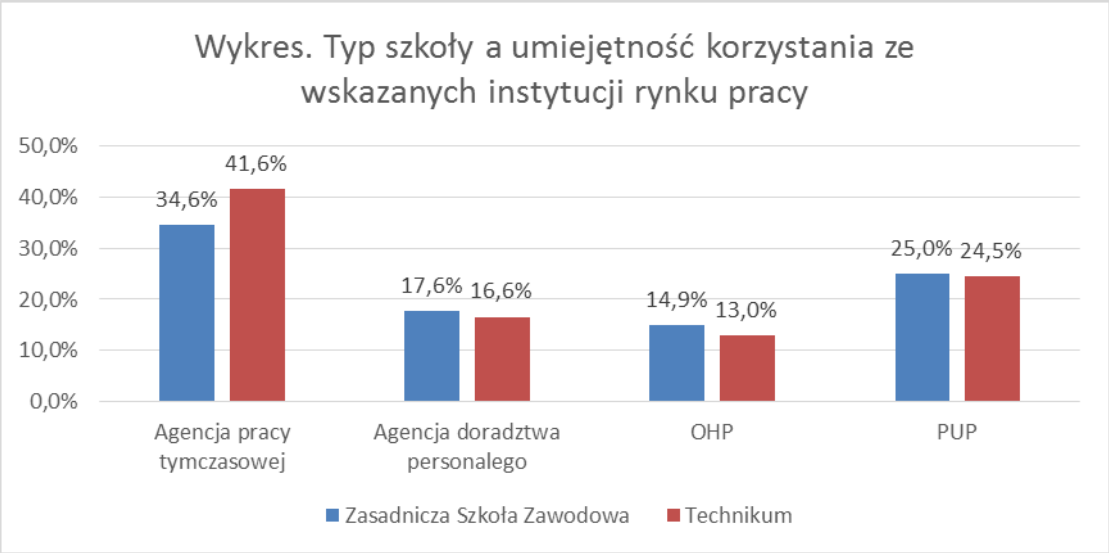
Zróżnicowanie badanych pracodawców pod względem sektora działalności gospodarczej ujawnia pewne różnice w deklarowanej wiedzy. Można ogólnie stwierdzić, że najmniej problemów z korzystaniem ze wsparcia instytucji zewnętrznych w procesie rekrutacji mają przedstawiciele organizacji pozarządowych, podczas gdy więcej trudności z wykorzystaniem usług mogą mieć

[56] Z uwagi na niespełnienie założeń (ponad 20% komórek ma liczebności < 5), nie można było obliczyć wartości statystyki Chi-kwadrat dla zestawionych zmiennych.

[57] W pytaniu respondenci odpowiadali *wiem/nie wiem jak skorzystać* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

przedstawiciele firm prywatnych. Przechodząc do szczegółów: 72% pracodawców III sektora wie jak skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej, analogiczną wiedzę deklaruje 58% przedstawicieli sektora publicznego i 48,2% reprezentantów firm prywatnych. 64% respondentów z sektora NGO, 60% badanych pracodawców sektora publicznego i 54,2% przedstawicieli firm prywatnych twierdzi, że ma taką wiedzę w odniesieniu do agencji doradztwa personalnego. Odpowiednio 46%, 42% i 20% wie w jaki sposób jak skorzystać z oferty OHP. W ramach najliczniej reprezentowanej kategorii (oferta PUP), stosowne umiejętności deklaruje odpowiednio 88%, 90% i 76% respondentów.

Wykres 33. Typ szkoły a umiejętność korzystania ze wskazanych instytucji rynku pracy



Źródło: opracowanie własne[58] (n=604).

Analogicznego zestawienia dokonano w odniesieniu do uczniów w rozróżnieniu na typ szkoły. W celu określenia zależności bądź jej braku pomiędzy szkołą danego typu a umiejętnościami korzystania ze wsparcia instytucjonalnego posłużono się testem Chi-kwadrat[59]. Nieco większą wiedzę na temat korzystania z usług agencji pracy tymczasowej deklarują uczniowie techników (41,6% wobec 34,6% respondentów kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych). W stosunku do wiedzy dotyczącej korzystania z pozostałych instytucji zaobserwowano jej podobne poziomy wśród uczniów obu typów szkół. I tak: 16,6% kształcących się w technikach deklaruje, że ma wiedzę dotyczącą korzystania z usług agencji doradztwa personalnego. O posiadaniu analogicznej wiedzy zapewnia 17,6% uczniów szkół zasadniczych. Natomiast 13% respondentów z techników i 14,9% z zasadniczych szkół zawodowych deklaruje, że posiada umiejętność korzystania z oferty Ochotniczych Hufców Pracy.

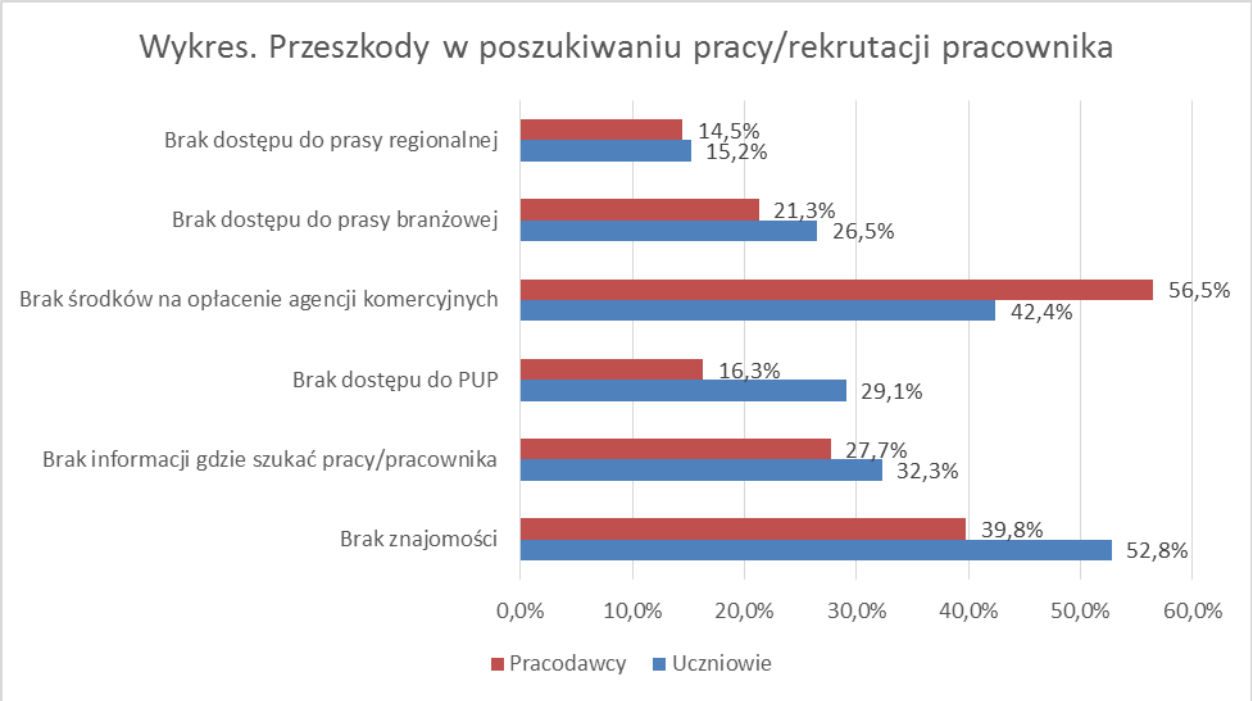
[58] W pytaniu respondenci odpowiadali wiem/nie wiem jak skorzystać z usług danej instytucji na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

[59] Wartość statystyki testowej wskazuje na istnienie zależności pomiędzy wiedzą dotyczącą korzystania z usług agencji pracy tymczasowej, PUP oraz OHP a typem szkoły (Chi-kwadrat=[10,505; 11,328; 7,511]; p=[0,005; 0,003; 0,02]. W przypadku pozostałych zmiennych nie można odrzucić hipotezy o braku zależności.

3.4.4. Jakie ograniczenia – problemy w stosowanych metodach poszukiwania pracy dostrzegają uczniowie? Jakie ograniczenia – problemy w stosowanych metodach rekrutacji pracownika dostrzegają pracodawcy?

W ramach kolejnych pytań badane grupy respondentów zostały poproszone o wskazanie największych trudności związanych ze stosowanymi metodami rekrutacji (pracodawcy) i metodami poszukiwania zatrudnienia (uczniowie). Poniższy wykres ilustruje ten problem.

Wykres 34. Przeszkody w poszukiwaniu pracy/ rekrutacji pracownika



Źródło: opracowanie własne[60] (pracodawcy n=600; uczniowie n=604).

Uczniowie najczęściej wskazywali na brak znajomości jako czynnik utrudniający podejmowanie zatrudnienia (52,8% wskazań), z kolei pracodawcy na pierwszym miejscu skarżyli się na brak środków finansowych na opłacenie usług agencji komercyjnych (56,5% respondentów). Na drugim miejscu badani uczniowie wskazywali obciążenie finansowe związane z dostępem do usług agencji komercyjnych (42,4%). Kolejną przeszkodą w poszukiwaniu zatrudnienia dla obu grup badanych okazał się brak informacji o tym, gdzie szukać pracy lub pracownika (32,3% uczniów i 27,7% pracodawców wskazywało na problem)*.

29,1% kształcących się w szkołach zawodowych wspominało o kwestii dostępu do Powiatowego Urzędu Pracy, z kolei tylko 16,3% pracodawców wspomniało o tej przeszkodzie. Brak dostępu do prasy branżowej utrudniał poszukiwania 26,5% uczniów i 21,3% pracodawców. Jako

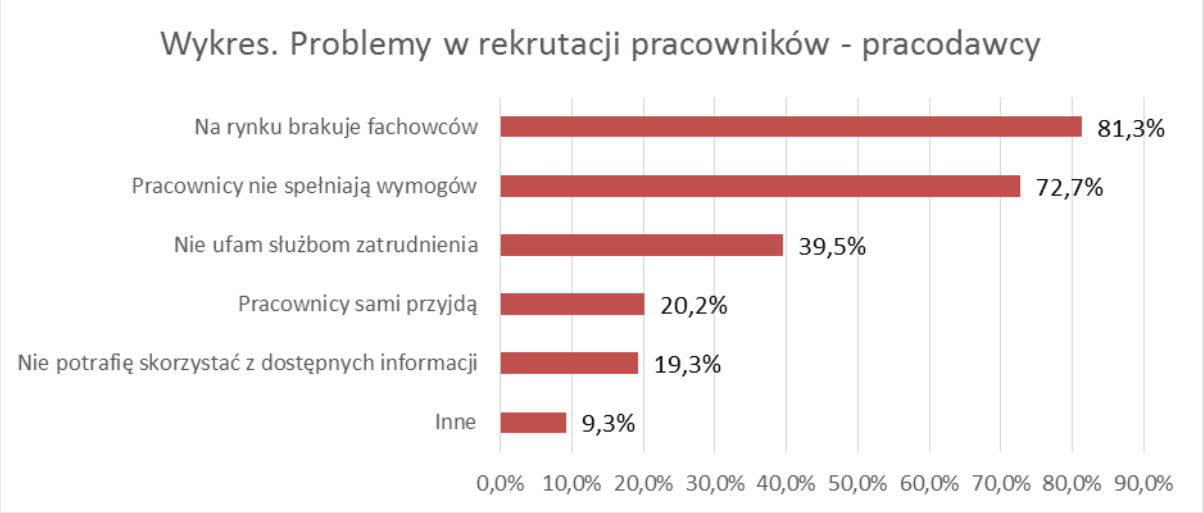
[60] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

najrzadziej występującą przeszkodę kształcący się w szkołach zawodowych i przedsiębiorcy wskazywali brak dostępu do prasy regionalnej (odpowiednio 15,2% i 14,5% ankietowanych).

[*] W roku 2010 Nagrodę Nobla z dziedziny ekonomii otrzymali Peter Arthur Diamond, Dale Thomas Mortens, Christopher Antoniou Pissarides za opracowanie szeregu modeli ekonometrycznych pozwalających m.in. na analizę okresu poszukiwania zatrudnienia przez pracobiorcę lub nowego zatrudnionego przez pracodawcę. Modele te opracowane zostały w ramach teorii poszukiwań i dopasowań na rynku pracy. Założenia teorii poszukiwań mówią, że (1) oferty na rynku pracy są zróżnicowane, (2) osoby poszukujące pracy mają różne kwalifikacje i oczekiwania płacowe, (3) potencjalny pracownik nie wie jakie są wymagania i stawki płac dla poszczególnych ofert pracy, (4) poszukiwanie pracy oparte jest na zasadzie maksymalizacji korzyści jednostki. Pracodawcy szukają pracownika odpowiadającego oferowanemu przez nich miejscu pracy. Pracownicy poszukują stanowiska, które będzie zgodne z ich kwalifikacjami i aspiracjami płacowymi. W obydwu przypadkach posiadanie możliwie najpełniejszej informacji służy skróceniu czasu poszukiwania oraz zwiększeniu szans na sukces w ich prowadzeniu, co przekłada się zarówno na zwiększenie zysku, jak i minimalizowanie strat.

Dalsza analiza problemów w rekrutacji pracowników i poszukiwaniu zatrudnienia dotyczyła przekonań i opinii, które według respondentów mają wpływ na rozpatrywane procesy. Rezultaty zobrazowano na poniższych wykresach.

Wykres 35. Problemy w rekrutacji pracowników - pracodawcy

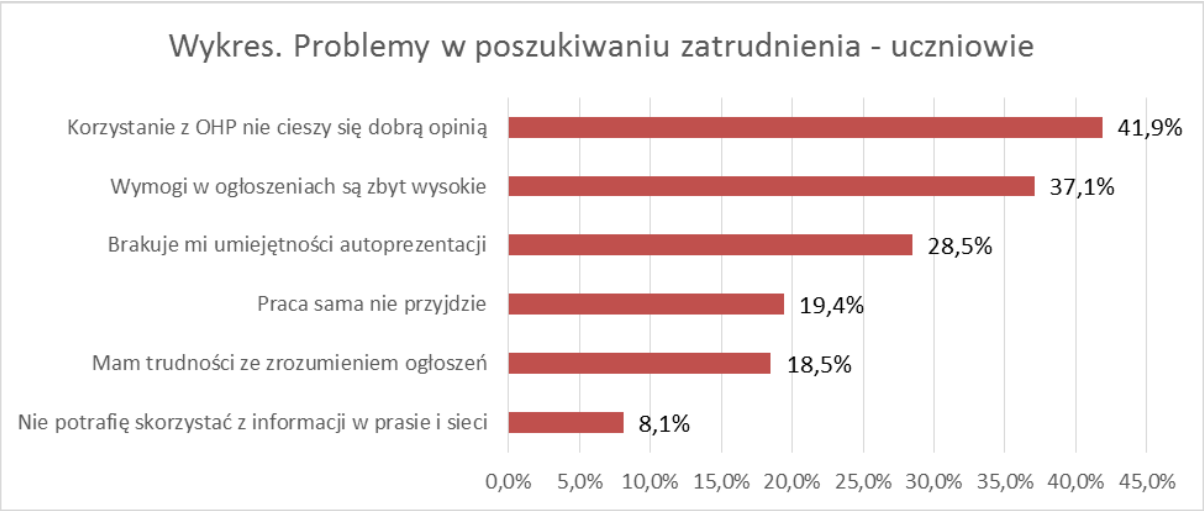


Źródło: opracowanie własne[61] (n=600).

81,3% badanych przedsiębiorców zgadza się ze stwierdzeniem, że na rynku brakuje fachowców. 72,7% przyznaje, że pracownicy, którzy zgłaszają się na wolne stanowiska nie spełniają wymogów. Chodzi tu przede wszystkim o umiejętności i wiedzę, jakie prezentuje kandydat na dane stanowisko. 39,5% pracodawców deklaruje, że nie ufa publicznym służbom zatrudnienia[*], a co piąty ankietowany uważa, że pracownicy sami przyjdą (20,2%).

[61] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

Wykres 36. Problemy w poszukiwaniu zatrudnienia - uczniowie



Źródło: opracowanie własne[62] (n=604).

41,9% ankietowanych uczniów zgadza się ze stwierdzeniem, że korzystanie z oferty OHP nie cieszy się dobrą opinią*.

Ochotnicze Hufce Pracy powstały w czerwcu 1953 i mimo zmieniających się uwarunkowań politycznych funkcjonują nieprzerwanie do dziś. Od wejścia Polski do struktur Unii Europejskiej realizują projekty do udziału w których można zgłaszać się dobrowolnie. Jednocześnie do korzystania z innych działań nadal kierowane są osoby znajdujące się pod opieką kuratorów, poradni pedagogiczno-psychologicznych, ośrodków pomocy społecznej, pogotowia opiekuńczego, sądów dla nieletnich, policji i domów dziecka. Skojarzenia z dziedzictwem PRL oraz wymienionymi wyżej kategoriami klientów może wpływać na obraz organizacji wśród pracodawców i młodzieży.

Na drugim miejscu z 37,1% wskazań znalazła się opinia, że wymogi w ogłoszeniach są zbyt wysokie. Niemalże co trzeci uczeń (28,5%) twierdzi, że brakuje mu umiejętności autoprezentacji. Z kolei co piąty uczeń (19,4%) zgadza się ze stwierdzeniem, że praca sama nie przyjdzie, a 18,5% twierdzi, że ma trudności ze zrozumieniem ogłoszeń. Najmniej ankietowanych (8,1%) nie potrafi skorzystać z informacji, które można znaleźć w prasie i sieci.

W tabeli 24 przedstawiono z kolei wybrane przeszkody w poszukiwaniu zatrudnienia w zależności od typu szkoły, jej lokalizacji i płci ucznia[63].

[62] W pytaniu respondenci odpowiadali tak/nie na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

[63] Test niezależności zmiennych Chi-kwadrat wskazuje na istnienie zależności pomiędzy brakiem informacji a lokalizacją i typem szkoły (p=[0,037; 0,033], Chi-kwadrat=[4,343; 4,515]). W przypadku pozostałych zmiennych nie można odrzucić hipotezy o braku zależności.

Tabela 24. Wybrane przeszkody w poszukiwaniu pracy w zależności od typu i lokalizacji szkoły oraz płci badanych uczniów

Wyszczególnienie	Typ szkoły		Lokalizacja szkoły		Płeć	
	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum	Powiat poznański	Poznań	Dziewczęta	Chłopcy
Brak znajomości	47.3%	55.5%	50.7%	53.7%	61.2%	49.4%
Brak informacji gdzie szukać	38.3%	29.6%	39.4%	30.1%	34.8%	31.2%
Brak dostępu do PUP	34.8%	26.7%	31.9%	28.4%	31.1%	28.3%

Źródło: opracowanie własne[64] (n=604).

Brak znajomości zawodowych doskwierał 47,3% uczniów szkół zawodowych i 55,5% kształcących się w technikach. Jednocześnie nieco większe problemy w tym aspekcie deklarowali uczniowie szkół prowadzonych przez Miasto Poznań (53,7% w stosunku do 50,7% z terenu powiatu) płci żeńskiej (61,2% w stosunku do 49,4% chłopców). Na brak informacji gdzie szukać zatrudnienia skarżyło się 38,3% uczęszczających do szkół zasadniczych i 29,6% do techników, ponadto problem ten doskwierał bardziej uczącym się na terenie powiatu (39,4% w stosunku do 30,1% badanych z terenu miasta). W tym przypadku również uczennice nieco częściej zgłaszały omawianą trudność (31.1% w odniesieniu do 28,3% chłopców). Kolejną z przeszkód był brak dostępu do Powiatowego Urzędu Pracy, który został zgłoszony przez 34,8% uczniów zasadniczych szkół zawodowych i 26,7% uczniów techników. Doskwierał on nieco bardziej dziewczętom (31,1% w stosunku do 28,3%) kształcącym się na terenie powiatu poznańskiego (31,9% w stosunku do 28,4%).

Można ogólnie powiedzieć, że uczennica zasadniczej szkoły zawodowej z terenu powiatu poznańskiego uskarża się na znacznie większe trudności w poszukiwaniu pracy niż jej rówieśnik kształcący się w technikum na terenie miasta.

Kolejne zestawienie prezentuje problemy w rekrutacji pracodawców w zależności od wielkości firmy, jej lokalizacji i sektora prowadzenia działalności[65].

[64] W pytaniu respondenci odpowiadali *tak/nie* na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

[65] Test niezależności zmiennych Chi-kwadrat wskazuje na brak zależności pomiędzy wyszczególnionymi przeszkodami w rekrutacji pracowników a lokalizacją, wielkością firmy i sektorem prowadzenia działalności gospodarczej.

Tabela 25. Wybrane przeszkody w rekrutacji pracowników w zależności od wielkości, lokalizacji i sektora działalności firmy

Wyszczególnienie	Liczba pracowników				Lokalizacja		Sektor		
	1-9	10-49	50-249	250+	Powiat poznański	Poznań	Sektor publiczny	Sektor prywatny	NGO
Brak znajomości	41.7%	34.9%	31.0%	36.4%	42.1%	39.1%	40.0%	41.6%	22.0%
Brak dostępu do PUP	15.7%	19.3%	21.4%	9.1%	15.0%	16.7%	16.0%	17.2%	8.0%
Brak informacji, gdzie szukać pracowników	29.1%	24.1%	23.8%	18.2%	29.3%	27.2%	28.0%	28.8%	16.0%

Źródło: opracowanie własne[66] (n=600).

41,7% najmniejszych firm uskarża się na brak znajomości, ten sam problem zgłasza 31% średnich firm. Jednocześnie brak dostępu do PUP najdotkliwiej odczuwają również średni przedsiębiorcy (21,4%), najmniej problemów w tym aspekcie zgłaszają respondenci z największych zakładów (9,1%). Brak informacji gdzie szukać pracowników to przeszkoda, która dotyka 29,1% ankietowanych z małych przedsiębiorstw. Problem zmniejsza się wraz ze wzrostem organizacji i dotyka 18,2% respondentów z dużych zakładów pracy.

[66] W pytaniu respondenci odpowiadali tak/nie na każdy z wymienionych w kafeterii wariantów odpowiedzi.

4. Podsumowanie

Badanie niniejsze dotyczyło metod rekrutacji pracowników oraz metod poszukiwania zatrudnienia na terenie aglomeracji poznańskiej. Zostało ono zrealizowane w drugiej połowie 2015 roku na próbie 600 pracodawców oraz 604 uczniów. W grupie pracodawców znalazły się podmioty z trzech sektorów gospodarki, tzn. sektora usług, sektora publicznego oraz sektora organizacji pozarządowych. W grupie uczniów znalazły się osoby kształcące się w ostatnich klasach szkół zasadniczych oraz techników. W ramach technik badawczych wykorzystano wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo oraz ankietę audytoryjną. Analizę badawczą zebranego materiału oparto na porównaniu wyników obydwu baz, tak aby zestawić zachowania uczniów na rynku pracy z zachowaniami lokalnych pracodawców poszukujących pracowników. Jednym z celów jest zniwelowanie różnic w postępowaniu uczestników rynku pracy w zakresie poszukiwania kooperanta. Poniżej zestawiono najważniejsze obserwacje z przeprowadzonych badań:

- ✓ Większość lokalnych przedstawicieli sektora publicznego, prywatnego i organizacji pozarządowych ma doświadczenie w poszukiwaniu pracowników.
- ✓ W większości badanych aglomeracyjnych zakładach pracy rekrutacja nowych pracowników prowadzona jest osobiście przez właścicieli, dyrektorów i kierownictwo. Znacznie mniej pracodawców wydzieliło w swoich firmach wyspecjalizowane w tym obszarze działy (personalne/działy kadr). Najrzadziej natomiast poszukiwanie personelu powierzane jest firmom zewnętrznym.
- ✓ Pracodawcy preferują regulację stosunku pracy poprzez umowy o pracę.
- ✓ Pracodawcy, którzy oferują stały tryb zatrudnienia oczekują od kandydatów wykształcenia kierunkowego. Tylko co czwarty pracodawca przyjmujący pracowników na stałe deklaruje, że zainwestuje w przekwalifikowanie pracownika.
- ✓ Około dwóch na dziesięciu pytanych pracodawców deklaruje, że obecnie poszukuje pracowników.
- ✓ Uczniowie kończący szkoły ponadgimnazjalne deklarują, że mają doświadczenie w poszukiwaniu pracy. Dzięki temu w przyszłości, po ukończeniu tego etapu kształcenia, prawdopodobnie będzie im łatwiej odnaleźć się na rynku pracy.
- ✓ Uczniowie ostatnich klas szkół zawodowych poszukiwali głównie pracy dodatkowej, w tym wakacyjnej, weekendowej i popołudniowej, którą łatwiej mogli pogodzić z obowiązkami szkolnymi.
- ✓ Co piąty uczeń poszukiwał pracy stałej w zawodzie.

- ✓ Ponad połowa ankietowanych uczniów deklaruje, że nie korzystała i nie ma zamiaru korzystać z usług doradcy zawodowego.
- ✓ Wśród osób korzystających z poradnictwa zawodowego uczniowie technikum stanowią większość. Częściej niż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych deklarowali, że korzystali i będą korzystać z pomocy doradcy zawodowego w przyszłości.
- ✓ Szkolne Ośrodki Kariery nie cieszą się popularnością wśród pytanych uczniów. Wielokrotnie ankieterzy spotkali się z głosami, że uczniowie nie wiedzą o istnieniu tego typu instytucji.
- ✓ Uczniowie najczęściej poszukują pracy w szeroko rozumianych usługach budowlanych (murarz, malarz, prace wykończeniowe), na stanowisku ratownika WOPR, w usługach gastronomicznych (kelner, barman, cukiernik, pomoc w restauracji) oraz w usługach transportowych (kierowca), a ponadto w magazynie i na produkcji.
- ✓ Obecnie co piąty uczeń szuka zatrudnienia. W zasadniczych szkołach zawodowych więcej chłopców niż dziewcząt poszukuje zatrudnienia, natomiast w technikach ta sytuacja jest odwrotna.
- ✓ Pracodawcy wolą przeszukiwać zasoby Internetu w poszukiwaniu pracownika, niż tworzyć ogłoszenia o wakatach.
- ✓ Pracodawcy częściej niż uczniowie korzystają z Internetu jako narzędzia do rozpoznania sytuacji na rynku pracy.
- ✓ Pracodawcy wolą przeszukiwać prasę w poszukiwaniu pracownika, niż tworzyć ogłoszenia o wakatach.
- ✓ Mając do wyboru prasę ogólnopolską, regionalną i branżową, pracodawcy najczęściej wybierają prasę regionalną w celu przeglądania ogłoszeń pracowników, jak i zamieszczania ofert pracy.
- ✓ Uczniowie ponad trzy razy częściej wskazują na prasę regionalną niż ogólnopolską i branżową jako medium, w którym przeglądają ogłoszenia o pracę.
- ✓ Odsetek respondentów korzystających ze wsparcia agencji pracy tymczasowej i agencji doradztwa personalnego nie przekroczył 15%.
- ✓ Występują znaczące różnice pomiędzy metodami poszukiwania pracowników stosowanymi przez pracodawców, a wyobrażeniami o metodach poszukiwania pracowników, które mają uczniowie.
- ✓ Pracodawcy lepiej niż uczniowie orientują się w tym, jak uczniowie korzystają z Internetu w zakresie poszukiwania pracy niż odwrotnie.
- ✓ Korzystanie z techniki wpisywania słów kluczowych do przeglądarek internetowych w procesie poszukiwania pracownika, albo pracy w obu grupach badanych osób ma charakter intuicyjny.

- ✓ Większość pracodawców jest przekonana, że uczniowie korzystają ze wsparcia Powiatowego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz usług agencji pracy tymczasowej, jednocześnie najmniej wskazań odnotowano w kategorii Ochotnicze Hufce Pracy.
- ✓ Większość uczniów twierdzi, że pracodawcy najchętniej wykorzystują agencje pracy tymczasowej w celu rekrutacji pracowników, jednocześnie najmniej wskazań odnotowano w kategorii Ochotnicze Hufce Pracy.
- ✓ Według pracodawców najpopularniejszą metodą wykorzystywaną przez uczniów w poszukiwaniu zatrudnienia jest Internet.
- ✓ Według uczniów pracodawcy najchętniej rekrutują pracowników spośród absolwentów, którzy odbywali wcześniej praktyki w ich zakładzie pracy.
- ✓ Pracodawcy deklarują największe zapotrzebowanie na usługi świadczone przez Powiatowy Urząd Pracy. Natomiast duże firmy mające siedzibę na terenie powiatu poznańskiego mają większe potrzeby w tym zakresie.
- ✓ Uczniowie deklarują największe zapotrzebowanie na usługi agencji pracy tymczasowej, potrzebę tę zgłaszają nieco częściej uczennice.
- ✓ Pracodawcy deklarują znacznie większy poziom wiedzy na temat korzystania z usług instytucji rynku pracy niż uczniowie. Największą wiedzę mają pracodawcy z sektora organizacji pozarządowych, z kolei najmniejszą - z sektora prywatnego.
- ✓ Według pracodawców największą przeszkodą w rekrutacji jest brak środków na opłacenie usług prywatnych agencji pracy.
- ✓ Według uczniów największą przeszkodą w poszukiwaniu pracy jest brak sieci kontaktów.
- ✓ Znaczna większość pracodawców twierdzi, że na rynku brakuje fachowców, a zgłaszające się osoby często nie spełniają wymogów formalnych na dane stanowisko.
- ✓ Więcej trudności w poszukiwaniu pracy zgłaszają uczennice zamieszkujące gminy powiatu poznańskiego uczęszczające do szkół zawodowych.
- ✓ Uczennice zgłaszają większe niż uczniowie zapotrzebowanie na wsparcie instytucjonalne w zakresie poszukiwania pracy.

5. Rekomendacje

W wyniku przeprowadzonych badań opracowane zostały rekomendacje, które przeznaczono dla czterech grup odbiorców. Wśród odbiorców znaleźli się: pracodawcy, uczniowie, szkoły zawodowe oraz instytucje rynku pracy.

Rekomendacje dla pracodawców

1. Dążenie do maksymalizacji dostosowania metod rekrutacji pracowników do specyfiki zachowania absolwentów na rynku pracy.
2. Wprowadzenie ujednoliconych kryteriów zatrudniania i połączenie ich z przejrzystym formułowaniem ogłoszeń o pracę.
3. Uwzględnienie w strategii rekrutacji metod poszukiwania pracy stosowanych przez uczniów; przede wszystkim uruchomienie internetowych kanałów pozyskiwania kandydatów oraz udostępnianie i aktualizowanie informacji o ofertach pracy oraz stażach na stronie internetowej przedsiębiorstwa.
4. Współpraca pracodawców z doradcami zawodowymi i kierownikami praktyk w szkołach zawodowych w celu pozyskania informacji o potencjalnych pracownikach.
5. Zwiększenie zaangażowania pracodawców poprzez tworzenie miejsc stażowych dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych.
6. Stworzenie, we współpracy z instytucjami publicznymi, takimi jak Powiatowy Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy i Ochotnicze Hufce Pracy, lokalnej bazy staży i praktyk dostępnej w sieci internetowej.
7. Zamieszczenie i uaktualnianie informacji o ofertach pracy oraz stażach na stronie internetowej przedsiębiorstwa.
8. Zwiększanie aktywności pracodawców na portalach branżowych (np. udział w grupach i forach dyskusyjnych, promocja swojej działalności poprzez wpisy, komentarze, artykuły, materiały video).

Rekomendacje dla uczniów i absolwentów

1. Wykorzystywanie wielu różnych metod poszukiwania pracy ze szczególnym naciskiem na budowanie sieci kontaktów zawodowych oraz uruchamianie kanałów pozyskiwania i udostępniania informacji, jakie daje Internet.
2. Założenie konta i aktualizacja informacji na portalach branżowych i profesjonalnych serwisach społecznościowych takich jak GoldenLine czy LinkedIn.
3. Regularne korzystanie ze wsparcia doradców zawodowych oraz Szkolnych Ośrodków Kariery.

4. Wzmacnianie sieci kontaktów zawodowych poprzez uczestnictwo w: giełdach pracy, targach branżowych i konkursach zawodowych.
5. Podejmowanie starań o pozyskanie dodatkowych praktyk i staży zwiększających kompetencje w wyuczonym zawodzie oraz szanse na rynku pracy.
6. W przypadku trudności ze znalezieniem pracy, zarejestrowanie się w Powiatowym Urzędzie Pracy w celu zwiększenia szans na rynku pracy poprzez skorzystanie z oferty płatnych staży dla absolwentów oraz z usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego.

Rekomendacje dla instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia

1. Kompleksowe informowanie uczniów i absolwentów o dostępnych formach wsparcia w procesie poszukiwania pracy.
2. Zwiększenie częstotliwości i czasu obowiązkowych wizyt nowo zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy absolwentów i objęcie ich kompleksowym wsparciem między innymi poprzez doradztwo zawodowe i pośrednictwo zawodowe.
3. Informowanie absolwentów o możliwościach, jakie dają programy wspierające proces przejścia na rynek pracy, np. *Gwarancje dla młodzieży.*
4. Monitoring i udoskonalanie szkoleń rozwijających umiejętności autoprezentacji, poszukiwania zatrudnienia, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, zarządzania sobą w procesie zmiany.
5. Opracowanie wirtualnego katalogu dobrych praktyk w zakresie metod rekrutacji pracowników i metod poszukiwania pracy, który stanowiłby zbiór wskazówek rekrutacyjnych dla uczestników rynku pracy.
6. Rozwijanie współpracy doradców zawodowych z Powiatowego Urzędu Pracy i Ochotniczych Hufców Pracy z koordynatorami wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego, w celu przekazywania uczniom rzetelnej wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy i usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.
7. Rozwijanie aktywnego pośrednictwa pracy w oparciu o współpracę pracowników Powiatowych Urzędów Pracy i Ochotniczych Hufców Pracy z pracodawcami, w celu pozyskania nowych ofert pracy i staży.
8. Promocja możliwości wsparcia pracodawców w postępowaniu administracyjnym związanym ze zgłoszeniem oferty pracy lub organizacją stażu we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy.

Rekomendacje dla szkół

1. Promocja organizacji, we współpracy z pracodawcami i przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, konkursów tematycznych, olimpiad i targów branżowych.

2. Przeprowadzanie zajęć edukacyjnych na temat metod poszukiwania pracy i metod rekrutacji, a także przygotowywania się do rozmów kwalifikacyjnych oraz doskonalenie kompetencji miękkich uczniów (np. umiejętność zaprezentowania dotychczasowego doświadczenia zawodowego w atrakcyjny sposób).
3. Tworzenie przez uczniów, we współpracy ze szkolnym doradcą zawodowym, nauczycielem informatyki, nauczycielem przedsiębiorczości lub nauczycielami przedmiotów zawodowych, różnorodnych form dokumentów aplikacyjnych w czasie lekcji (np. wizytówka elektroniczna, e-CV, video-CV).
4. Doskonalenie umiejętności uczniów w zakresie efektywnego korzystania z wyszukiwarek kontekstowych, mediów społecznościowych, portali branżowych, w celu zwiększenia efektywności poszukiwania informacji dotyczących wolnych miejsc pracy.
5. Współpraca koordynatorów wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego z doradcami zawodowymi z Powiatowego Urzędu Pracy i Ochotniczych Hufców Pracy w celu organizacji zajęć edukacyjnych dotyczących funkcjonowania rynku pracy i usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.
6. Dążenie przez szkoły do osiągania wysokiego poziomu kształcenia zawodowego (praktycznego i teoretycznego).

Rekomendacje obszarów do dalszych badań

Podjęte w projekcie *Metody poszukiwania pracy a metody rekrutacji pracownika. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej* badania ilościowe nie wyczerpały katalogu możliwych i niezbędnych do dalszych analiz w obszarze podjętego tematu badań obszarów. Planowane badania jakościowe mają dostarczyć informacji we wskazanych w wynikach i rekomendacjach kwestiach i możliwie przybliżyć odpowiedzi na pytania w takich obszarach jak:

- ✓ współpraca koordynatorów wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego z doradcami zawodowymi z PUP i OHP z w celu organizacji zajęć edukacyjnych dotyczących funkcjonowania rynku pracy i usług świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia;
- ✓ zatrudnienie doradców zawodowych w szkołach ponadgimnazjalnych;
- ✓ wprowadzenie standardów doradztwa zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach;
- ✓ modyfikacja wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego w oparciu o zdiagnozowane potrzeby uczniów, nauczycieli i pracodawców.

Bibliografia

Publikacje i artykuły

Antończak-Świder, K., Węgrzyn, M., Chrześcijanek, A., Guzik, E., Kaczmarek, A. (Red.). (2014). *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2013*. Kraków: Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Atfield, G., Purcell, K., 2010, *Job search strategies and employment preferences of higher education students*, Working Paper, no. 2.

Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2003, str. 144.

Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, 2010, Warszawa, Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Cichocki S., Skibińska M., Strzelecki P., Tyrowicz J., Wyszyński R., 2015, *Kwartalny raport o rynku pracy w I kw. 2015 r. Nr 02/15 (maj 2015 r.),* Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków. Instytut Ekonomiczny, Warszawa

Ciepucha E. Moos J. (red.), 2015, *Badanie losów absolwentów łódzkich szkół zawodowych: raport z badań,* Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź.

Czarnik S., Turek K., 2015, *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia: Na podstawie badan ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego: Edukacja a rynek pracy – tom III.*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Devaro, J., 2005, *Employer recruitment strategies and the labor market outcomes of new hires*, Economic Inquiry, 43, s. 263-282.

Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., 1990, Zarys polityki zatrudnienia, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Elliott R. F., 1991, *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill International, London−New York.

Fazlagić, J.A., 2008, *Charakterystyka pokolenia Y*, E-mentor, 3, s. 13-16.

Fischer M. N., Nijkamp P., 1987, *Spatial Labour Market Analysis: Relevance and Scope*, w: M. N. Fischer, P. Nijkamp (red.), *Regional Labour Markets*, North Holland, Amsterdam

Gach, G., Kasianiuk, G., Krzesiński, P., Makowski, C. (Red.). (2014). *Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów szkół wyższych i jakościowych wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych*. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Gach G., Krzesiński P., Sokolińska K., 2015, *Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin.

Gërxhani, K., Koster, F., 2015, *Making the right move. Investigating employers' recruitment strategies*, Personnel Review, 44(5), s. 781-800.

Główny Urząd Statystyczny, 2015, *Popyt na pracę w 2014 roku*, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa.

Goźlińska, E., Kruszewski, A., 2013, *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce: raport*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Grabowski H., Wykłady z metodologii badań empirycznych, Impuls, Kraków 2013, str. 36.

Jarmołowicz W., Knapińska M., 2005, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.

Kaźmierczyk, J., 2007, *Demograficzne aspekty podażowej strony rynku pracy w Polsce w latach 1990-2004*, Debiuty Ekonomiczne, 5, s. 21-40.

Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., 2015, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców: Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa

Kostera M., 1994, Zarządzanie personelem, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Koźmiński A., Piotrowski W. (Red. nauk)., 2004, *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

Krajewska, A., 2010, *Struktura kształcenia zawodowego w Polsce*, Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, 11 (Prace z zakresu nauk społecznych), s. 87-104.

Kryńska E., Kwiatkowski E. ,2013, *Podstawy wiedzy o rynku pracy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Kwiatkowski E., 2002, *Bezrobocie: podstawy teoretyczne,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

Listwan T., 2010, *Zarządzanie kadrami*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa.

Marzec, I., 2010, *Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, s. 127-138.

Mayntz R., Holm K., Hubner P., Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, PWN, Warszawa 1985, str. 23-24.

Mau, W.-C., Kopischke, A., 2001, *Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex*, Journal of Employment Counseling, 38(3), s. 141-149.

Moriarty, E., Wickham, J., Krings, T., Salamonska, J., Bobek, A., 2012, *'Taking on almost everyone?' Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market*, The International Journal of Human Resource Management, 23(9), s. 1871-1887.

Możliwości i ograniczenia osób młodych na wielkopolskim rynku pracy: Raport pełny z badania,2015, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań

Oleksyn T., 1997, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Międzynarodowa Szkoła Menadżerów, Warszawa.

Osiecka-Chojnacka, J. (2007, 12 czerwca). Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy. *Infos, 16*.

Pasierbek, E., 2011, *Edukacja zawodowa - gorsza forma kształcenia?*, Polityka Społeczna, 11-12, s. 22-25.

Piróg, D., 2015, *Job search strategies of recent university graduates in Poland: plans and effectiveness*, Higher Education, July 2015, s. 1-17.

Raport o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Poznania i Powiatu Poznańskiego z roku szkolnego 2013/2014, 2015, Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań.

Stachowska, S., 2012, *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, Zarządzanie zasobami ludzkimi, 2, s. 33-56.

Suchar M., 2008, *Rekrutacja i selekcja personelu*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa.

Sytuacja osób młodych na wielkopolskim rynku pracy w województwie wielkopolskim: Badanie osób bezrobotnych do 34 roku życia realizowane za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego, 2014, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy II, Poznań

Try, S., 2005, *The use of job search strategies among university graduates*, The Journal of Socio-Economics, 34(2), s. 223-243.

Unolt J., 1999, *Ekonomiczne problemy Rynku Pracy*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.

Uwarunkowania sytuacji zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w Wielkopolsce. Raport skrócony z badania (2015), Poznań: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.

Zapotrzebowanie wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe: Raport pełny z badania, 2013, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy II, Poznań

Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach Dz.U. 2013 poz. 532.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych Dz.U. 2012 poz. 204.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych Dz.U. 2014 poz. 251.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 grudnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych Dz.U. 2014 poz. 1993.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz. U. z 2012r., poz. 1268.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. 2011 nr 155 poz. 920).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania Dz. U. Nr 82, poz.537 z dnia 17 maja 2010 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz. U. z 2014 r. , poz. 1145.

Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. z 2009r. Nr 6, poz. 33.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001, art. 18.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001, art. 50.

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej Dz.U. 2008 nr 227 poz. 1505 art.28 i 55.

Źródła w zasobach Internetu

Centralna komisja egzaminacyjna, Sprawozdanie z osiągnięć zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w roku szkolnym 2014/2015. Warszawa, wrzesień 2015 http://www.cke.edu.pl/images/_EGZAMIN_ZAWODOWY/informacje_o_wynikach/2015/Sprawozdanie_z_przebiegu_egzaminu_potwierdzaj%C4%85cego_kwalifikacje_w_zawodzie_w_roku_szkolnym_2014-2015_17092015.pdf [dostęp 15.01.2016].

Centralna komisja egzaminacyjna, Osiągnięcia zdających egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe w roku szkolnym 2014/2015, Warszawa, wrzesień 2015 http://www.cke.edu.pl/images/_EGZAMIN_ZAWODOWY/informacje_o_wynikach/2015/Sprawozdanie_z_przebiegu_i_wynik%C3%B3w_egzaminu_potw_kwal_zaw_18092015.pdf [dostęp 15.01.2016]

Charakterystyka OHP http://ohp.pl/index.php?id=41&id_menu_r=41 [dostęp 11.01.2016].

Czapiński, J., Panek, T. (Red.). (2015). Diagnoza społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków. Raport. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego listopad 2015. http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf [dostęp 14.01.2016].

Czarnik S., Turek K., 2015, Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia: Na podstawie badan ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego: Edukacja a rynek pracy – tom III., Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa. http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150410104351/Polski_rynek_pracy_-_aktywno_zawodowa_i_struktura_wykszta_cenia.pdf?1428655490 [dostęp 14.01.2016].

Dąbrowska W., Górna-Kubacka A., Kalemba-Fludra I. (2011), Bezrobocie absolwentów wybranych zasadniczych szkół zawodowych w województwie wielkopolskim. Uwarunkowania i możliwości poprawy sytuacji (Na podstawie wyników badań wykonanych przez BIOSTAT na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu), Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań, http://www.pupczarnkow.pl/plik,1102,bezrobocie-absolwentow-wybranych-zasadniczych-szkol-zawodowych-w-wojewodztwie-wielkopolskim-uwarunkowania-i-mozliwosci-poprawy-sytuacji.pdf, [dostęp 20.01.2016].

Dystynkcje Polskich Służb Mundurowych http://www.dystynkcje.pl/OC/index.html [dostęp 11.01.2016].

Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf [dostęp 20.01.2016].

HR Trendy, 7 października 2014, *Viral recruiting, grywalizacja, scouting i Twitter – niestandardowe metody rekrutacji coraz popularniejsze* 2014 http://www.hrtrendy.pl/2014/10/07/viral-recruiting-

grywalizacja-scouting-twitter-niestandardowe-metody-rekrutacji-coraz-popularniejsze/ [dostęp: 20 lutego 2015].

Interaktywny system wyszukiwania Eurobarometr http://ec.europa.eu/public_opinion/cf/step1.cfm?keyID=3239&nationID=16,24 [dostęp 18.01.2016].

International Labour Organization - Conditions of Work and Equality Department, Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. Geneva, 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf [dostęp 20.01.2016].

Internet narzędziem poszukiwania pracy: Poradnik. Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków 2013

http://wup-krakow.pl/uslugi-rynku-pracy/poradnictwo-zawodowe/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej/inne/poradniki-centrum-pliki/36Internetnarzedziemposzukiwaniapracy.pdf

[Dostęp: 30.07.2015].

Jak opracować szkolny plan nauczania w oparciu o nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach oraz ramowe plany nauczania? Poradnik dla autorów szkolnych planów nauczania. KOWEZiU, Warszawa 2012. http://www.koweziu.edu.pl/download.php?plik=Poradnik_opracowanie%20szkolnych%20plan%C3%B3w.pdf [dostęp 11.01.2016].

Jasiński, J.L., Nobel 2010, czyli badania rynku z frykcjami, http://www.pte.pl/pliki/2/12/Jasinski-1.pdf [dostęp 12.01.2016].

Jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy http://www.ohp.poznan.pl/?k=strony_p&m=&ns=43&pns=14 [dostęp 11.01.2016].

Jodłowska, M., 5 maja 2015, Proces poszukiwań na rynku pracy z perspektywy pracownika i pracodawcy http://rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.929 [dostęp 12.01.2016].

Krótka historia OHP www.lubelska.ohp.pl/index.php/dzialalnosc/ohpwwoj/8-ohp-w-woj-lubelskim [dostęp 11.01.2016].

Modernizacja kształcenia zawodowego - pytania i odpowiedzi. http://www.koweziu.edu.pl/kziu-faq [dostęp 7.01.2016].

Monitoring Rynku Pracy: Popyt na pracę w I kwartale 2015 roku http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-i-kwartale-2015-roku,2,17.html [Dostęp: 30.07.2015].

Nowy egzamin zawodowy http://www.cke.edu.pl/index.php/egzaminy-zawodowe-left/nowy-egzamin-zawodowy [dostęp 15.01.2016].

Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej 2014 http://www.obserwatorium-poznan.pl/wp-content/uploads/2015/01/broszura-druk-str.pdf [dostęp 30.07.2015].

OECD, (2010), *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training*, http://www.oecd-ilibrary.org/education/learning-for-jobs_9789264087460-en [dostęp 12.01.2016].

Rzecznik Praw Absolwenta, Akademickie Biura Karier w Polsce: bieżąca działalność i możliwości rozwoju. Warszawa, kwiecień 2014 r.

https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_04/69968bec0d781e20d5c73ef18ac575d5.pdf [dostęp 12.01.2016].

Stary egzamin zawodowy http://www.cke.edu.pl/index.php/egzaminy-zawodowe-left/stary-egzamin-zawodowy [dostęp 15.01.2016].

Statystyki Labour Force Surveys http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables [dostęp 20.01.2016].

Stosunek do instytucji państwa oraz partii politycznych po 25 latach, Komunikat z badań CBOS 68/2014, Warszawa, maj 2014 http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_068_14.PDF [dostęp 18.01.2016].

Strzelecki, P. 15 października 2010, Model poszukiwań coraz szerzej stosowany http://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/model-poszukiwan-coraz-szerzej-stosowany/ [dostęp 12.01.2016].

Szkolne Ośrodki Kariery Działalność Szkolnych Ośrodków Kariery w latach 2005 – 2007 http://www.ohp.pl/?id=9 [dostęp 10.01.2016].

Tkaczyk P., 3 lutego 2014, Grywalizacja w HR, http://pl.paweltkaczyk.com/grywalizacja-w-hr/ [dostęp: 20 lutego 2015].

Wyniki "nowego" egzaminu zawodowego w sesji maj-lipiec 2015 r. http://www.oke.poznan.pl/cms,4001,2015_maj_lipiec.htm [dostęp 15.01.2016].

Wyniki "nowego" egzaminu zawodowego w sesji sierpień-październik 2015 r. http://www.oke.poznan.pl/cms,4167,2015_sierpien_pazdziernik.htm [dostęp 15.01.2016].

Wyniki "nowego" egzaminu zawodowego w sesji styczeń-luty 2015 r. http://www.oke.poznan.pl/cms,3724,2015_styczen_luty.htm [dostęp 15.01.2016].

Wyniki egzaminu zawodowego 2015 http://www.oke.poznan.pl/cms,4002,wyniki_egzaminu_zawodowego_2015.htm [dostęp 15.01.2016].

Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wg Eurostatu http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1 [dostęp 20.01.2016].

Zawadka A., 1 kwietnia 2014, Scena HR: Paweł Zdziech i HR okiem socjologa http://blog.goldenline.pl/2014/04/01/scena-hr-pawel-zdziech-i-hr-okiem-socjologa/ [dostęp 12.01.2016]

Złote Gody OHP: Ze wspomnień Edmunda Zaiczka. Nad Sołą i Koszarawą, 12 (235) – 15.06.2008 http://www.nsik.com.pl/archiwum/235/a18.html [dostęp 11.01.2016].

Spis tabel

Tabela 1. Spis definicji/opisów kluczowych pojęć zastosowanych w raporcie 13
Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane na terenie aglomeracji poznańskiej według przewidywanej liczby pracujących w czerwcu 2015 22
Tabela 3. Prognoza liczby ludności ogółem i ludności w wieku produkcyjnym. 24
Tabela 4. Prognoza indeksu obciążenia ogólnego 25
Tabela 5. Porównanie agencji zatrudnienia według przyjętych kryteriów 29
Tabela 6. Struktura metod poszukiwania pracownika w opiniach respondentów (udział %, możliwość wielokrotnego wyboru) 37
Tabela 7. Struktura metod poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne (udział %, możliwość wielokrotnego wyboru) 38
Tabela 8. Zmienne i wskaźniki badania 44
Tabela 9. Struktura populacji podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON – podstawowe charakterystyki głównych warstw badanej populacji – warstwa I (JST) oraz warstwa II (typ podmiotu) 50
Tabela 10. Liczebność oraz procentowy udział zdefiniowanych warstw w populacji podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON oraz proponowana liczebność i procentowy udział tych warstw w próbie badawczej. 52
Tabela 11. Wartości wag design-weights wynikające z proponowanego schematu doboru próby 53
Tabela 12. Podstawowe charakterystyki badanej populacji uczniów klas 3 – liczba uczniów oraz rozkład procentowy uczniów w warstwach populacji 54
Tabela 13. Podstawowe charakterystyki próby badawczej – liczba uczniów oraz liczba klas w warstwach populacji uwzględniająca średnią liczbę uczniów w klasie 55
Tabela 14. Sprawozdania z realizacja badania. 61
Tabela 15. Przebieg realizacji badań terenowych z uczniami 62
Tabela 16. Deklaracja pracowników i uczniów, co do korzystania bądź chęci korzystania z Internetu jako medium poszukiwania pracy 79
Tabela 17. Zestawienie słów kluczowych wykorzystywanych przez pracodawców i uczniów w procesie poszukiwania pracownika/ pracy 82
Tabela 18. Zależność pomiędzy zmiennymi zależnymi dotyczącymi metod poszukiwania pracy i zmiennymi niezależnym 83
Tabela 19. Zależność pomiędzy zmiennymi zależnymi dotyczącymi metod poszukiwania pracownika i zmiennymi niezależnym 84
Tabela 20. Zestawienie metod poszukiwania pracy w Internecie i wyobrażenia pracodawców o tych metodach 88
Tabela 21. Zestawienie metod poszukiwania pracowników w Internecie i wyobrażenia uczniów o tych metodach 90
Tabela 22. Zapotrzebowanie na wsparcie instytucjonalne a płeć i typ szkoły badanych uczniów 94
Tabela 23. Zapotrzebowanie na wsparcie instytucji rynku pracy a sektor i wielkość firmy 94
Tabela 24. Wybrane przeszkody w poszukiwaniu pracy w zależności od typu i lokalizacji szkoły oraz płci badanych uczniów 100
Tabela 25. Wybrane przeszkody w rekrutacji pracowników w zależności od wielkości, lokalizacji i sektora działalności firmy 101

Spis wykresów

Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Poznań w latach 2004 - 2014 18
Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2004 - 2014 18
Wykres 3. Liczba absolwentów wybranych typów szkół w latach 2004 - 2014 19
Wykres 4. Odsetek absolwentów wybranych typów szkół przechodzących z bezrobocia do zatrudnienia w latach 2004 - 2014 19
Wykres 5. Liczba pracujących ogółem w latach 2004-2014 20
Wykres 6. Liczba ofert pracy zgłaszanych do PUP Poznań w latach 2005-2015 20
Wykres 7. Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w bazach REGON w latach 2004 - 2014 23
Wykres 8. Stowarzyszenia i organizacje społeczne zarejestrowane w rejestrze REGON w latach 2004 - 2014 ... 23
Wykres 9. Procentowy udział w populacji przedstawicieli poszczególnych ekonomicznych grup wieku pod koniec 2014 roku 24
Wykres 10. Struktura populacji podmiotów prywatnych wpisanych do rejestru REGON (bez osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą) z uwagi na wielkość zatrudnienia – warstwa III (wielkość zatrudnienia) bez podziału na JST 51
Wykres 11. Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani pracownika? 66
Wykres 12. Kto zajmuje się rekrutacją w Pana/Pani miejscu pracy? 67
Wykres 13. Preferowany przez pracodawców tryb zatrudnienia 68
Wykres 14. Czy korzystałeś z usług doradcy zawodowego 70
Wykres 15. Czy korzystałeś z pomocy Szkolnych Ośrodków Kariery? 71
Wykres 16. Typ pracy dorywczej poszukiwanej przez uczniów szkół zawodowych 73
Wykres 17. Dlaczego uczniowie nie poszukiwali pracy? 74
Wykres 18. Czy obecnie poszukujesz pracy (technikum)? 74
Wykres 19. Czy obecnie poszukujesz pracy (zasadnicza szkoła zawodowa)? 74
Wykres 20. Metody rekrutacji pracowników preferowane przez pracodawców 76
Wykres 21. Metody poszukiwania pracy preferowane przez uczniów 77
Wykres 22. Korzystanie z prasy w procesie poszukiwania pracowników 78
Wykres 23. Korzystanie z prasy w procesie poszukiwania pracy 79
Wykres 24. Korzystanie z usług instytucji rynku pracy w procesie poszukiwania pracowników 80
Wykres 25. Ranking najskuteczniejszych instytucji rynku pracy według pracodawców 82
Wykres 26. Przekonania uczniów i pracodawców na temat stosowanego wsparcia instytucjonalnego 86
Wykres 27. Stosowane przez uczniów metody poszukiwania zatrudnienia (wg pracodawców) 87
Wykres 28. Stosowane przez pracodawców metody rekrutacji (wg uczniów) 89
Wykres 29. Poziom wiedzy uczniów i pracodawców dotyczący korzystania ze wsparcia instytucjonalnego – samoocena 91
Wykres 30. Zapotrzebowanie na usługi a lokalizacja firmy 92
Wykres 31. Zapotrzebowanie na usługi a lokalizacja szkoły 92
Wykres 32. Sektor działalności firmy a umiejętność korzystania ze wskazanych instytucji rynku pracy 95
Wykres 33. Typ szkoły a umiejętność korzystania ze wskazanych instytucji rynku pracy 96
Wykres 34. Przeszkody w poszukiwaniu pracy/ rekrutacji pracownika 97
Wykres 35. Problemy w rekrutacji pracowników - pracodawcy 98
Wykres 36. Problemy w poszukiwaniu zatrudnienia - uczniowie 99

Spis rysunków

Rysunek 1. Relacje między zasobami rynku pracy *15*
Rysunek 2. Przepływy między zasobami rynku pracy *16*
Rysunek 3. Agencje pracy tymczasowej wymieniane przez respondentów *81*
Rysunek 4. Agencje doradztwa personalnego wymieniane przez respondentów *81*

Aneks

Tabela A.1.1. Szkoły ponadgimnazjalne: Technika wraz z liczbą oddziałów klas 3 i liczbą uczniów w klasach 3 – dane dla m. Poznania

L.p.	Nazwa szkoły	Ulica	Nr budynku	Kod pocztowy	Miejscowość	Liczba oddziałów	Liczba uczniów
1	Technikum Budowlane im. Generała Władysława Andersa	Rybaki	17	61-883	Poznań	2	43
2	Technikum Budowlano-Drzewne	Raszyńska	48	60-135	Poznań	3	60
3	Technikum Ekonomiczno-Administracyjne Nr 1	Marszałkowska	40	60-327	Poznań	5	122
4	Technikum Ekonomiczno-Handlowe	Śniadeckich	54/58	60-774	Poznań	9	222
5	Technikum Elektroniczno-Mechaniczne	Jawornicka	1	60-161	Poznań	3	71
6	Technikum Elektryczno-Elektroniczne	Świt	25	60-375	Poznań	4	90
7	Technikum Energetyczne	Dąbrowskiego	163	60-594	Poznań	3	63
8	Technikum Gastronomiczne im. Karola Libelta	Podkomorska	49	60-326	Poznań	4	98
9	Technikum Geodezyjno-Drogowe im. Rudolfa Modrzejewskiego	Szamotulska	33	60-365	Poznań	3	64
10	Technikum Komunikacji	Fredry	13	61-701	Poznań	4	107
11	Technikum Łączności	Przełajowa	4	61-622	Poznań	5	118
12	Technikum Mechaniczne	Świerkowa	8	61-472	Poznań	2	38
13	Technikum Nr 19	28 Czerwca 1956 r.	352/360	61-441	Poznań	3	65
14	Technikum Nr 6 im. Rotmistrza Witolda Pileckiego	Św. Floriana	3	60-536	Poznań	3	71
15	Technikum Odzieżowo-Usługowe	Kazimierza Wielkiego	17	61-863	Poznań	1	24
16	Technikum Poligraficzno-Administracyjne	Działyńskich	42128	61-727	Poznań	3	66
17	Technikum Przemysłu Spożywczego	Warzywna	19	61-658	Poznań	3	72
18	Technikum Samochodowe	Zamenhofa	142	61-139	Poznań	5	107

19	Technikum w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	Grunwaldzka	152	60-309	Poznań	3	76
20	Zespół Szkół w Rokietnicy - Technikum w Poznaniu	Szamotulska	24	62-090	Rokietnica	1	20
					RAZEM	**69**	**1597**
					Średnia uczniów na klasę		**23**

Tabela A.1.2. Szkoły ponadgimnazjalne: Technika wraz z liczbą oddziałów klas 3 i liczbą uczniów w klasach 3 – dane dla powiatu poznańskiego

L.p.	**Nazwa szkoły**	**Ulica**	**Nr budynku**	**Kod pocztowy**	**Miejscowość**	**Liczba oddziałów**	**Liczba uczniów**
21	Zespół Szkół w Rokietnicy - Technikum w Rokietnicy	Szamotulska	24	62-090	Rokietnica	2	34
22	Technikum w Kórniku	Poznańska	2	62-035	Kórnik	1	15
23	Technikum w Bolechowie	Obornicka	1	62-005	Owińska	3	41
24	Technikum w Swarzędzu im. Powstańców Wielkopolskich	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	6	121
25	Technikum w Mosinie	Topolowa	2	62-050	Mosina	1	20
					RAZEM	**13**	**231**
					Średnia uczniów na klasę		**18**

Tabela A.1.3. Szkoły ponadgimnazjalne: Zasadnicze szkoły zawodowe wraz z liczbą oddziałów klas 3 i liczbą uczniów w klasach 3 – dane dla m. Poznania

L.p.	Nazwa szkoły	Ulica	Nr budynku	Kod pocztowy	Miejscowość	Liczba oddziałów	Liczba uczniów
26	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 18 im. Rudolfa Modrzejewskiego	Szamotulska	33	60-365	Poznań	1	22
27	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	Żniwna	1	61-663	Poznań	5	60
28	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 23	Kazimierza Wielkiego	17	61-863	Poznań	5	116
29	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 28	Raszyńska	48	60-135	Poznań	2	34
30	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 29	Świerkowa	8	61-472	Poznań	1	19
31	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 im. Karola Libelta	Podkomorska	49	60-326	Poznań	3	69
32	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4	Śniadeckich	54/58	60-774	Poznań	1	22
33	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 6 im. Rotmistrza Witolda Pileckiego	Św. Floriana	3	60-536	Poznań	1	26
34	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 8	Warzywna	19	61-658	Poznań	3	67
35	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 9	Zamenhofa	142	61-139	Poznań	3	62
36	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	Grunwaldzka	152	60-309	Poznań	5	119
					RAZEM	**30**	**616**
					Średnia uczniów na klasę		**21**

Tabela A.1.4. Szkoły ponadgimnazjalne: Zasadnicze szkoły zawodowe wraz z liczbą oddziałów klas 3 i liczbą uczniów w klasach 3 – dane dla powiatu poznańskiego

L.p.	Nazwa szkoły	Ulica	Nr budynku	Kod pocztowy	Miejscowość	Liczba oddziałów	Liczba uczniów
37	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Rokietnicy	Szamotulska	24	62-090	Rokietnica	1	18
38	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Bolechowie	Szkolna 1	1	62-095	Murowana Goślina	2	49
39	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	9	198
40	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1	Topolowa	2	62-050	Mosina	3	53
41	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Buku	Dworcowa	44	64-320	Buk	2	42
					RAZEM	**17**	**360**
					Średnia uczniów na klasę		**21**

Tabela A.2. Próba badawcza w badaniu uczniów techników oraz szkół zawodowych w Poznaniu oraz powiecie poznańskim – wylosowane szkoły oraz jednostki klasowe

L.p.	Nazwa szkoły	Ulica	Nr budynku	Kod pocztowy	Miejscowość	Oznaczenie klasy wybranej do badania
Technika - m. Poznań						
1	Technikum Budowlano-Drzewne	Raszyńska	48	60-135	Poznań	3 At
2	Technikum Ekonomiczno-Administracyjne Nr 1	Marszałkowska	40	60-327	Poznań	3 c
3	Technikum Ekonomiczno-Administracyjne Nr 1	Marszałkowska	40	60-327	Poznań	3 d
4	Technikum Elektroniczno-Mechaniczne	Jawornicka	1	60-161	Poznań	3 a
5	Technikum Elektroniczno-Mechaniczne	Jawornicka	1	60-161	Poznań	3 bd
6	Technikum Elektryczno-Elektroniczne	Świt	25	60-375	Poznań	3 d
7	Technikum Energetyczne	Dąbrowskiego	163	60-594	Poznań	3 T2
8	Technikum Energetyczne	Dąbrowskiego	163	60-594	Poznań	3 T3
9	Technikum Geodezyjno-Drogowe im. Rudolfa Modrzejewskiego	Szamotulska	33	60-365	Poznań	3 DS.
10	Technikum Geodezyjno-Drogowe im. Rudolfa Modrzejewskiego	Szamotulska	33	60-365	Poznań	3 GA
11	Technikum Komunikacji	Fredry	13	61-701	Poznań	3 Tb
12	Technikum Łączności	Przełajowa	4	61-622	Poznań	3 b2T
13	Technikum Łączności	Przełajowa	4	61-622	Poznań	3 cT
14	Technikum Mechaniczne	Świerkowa	8	61-472	Poznań	3 T/1
15	Technikum Nr 6 im. Rotmistrza Witolda Pileckiego	Św. Floriana	3	60-536	Poznań	3 BT
16	Technikum Nr 6 im. Rotmistrza Witolda Pileckiego	Św. Floriana	3	60-536	Poznań	3 CT

L.p.	Nazwa szkoły	Ulica	Nr budynku	Kod pocztowy	Miejscowość	Oznaczenie klasy wybranej do badania
17	Technikum Przemysłu Spożywczego	Warzywna	19	61-658	Poznań	3 TŻG
18	Technikum Samochodowe	Zamenhofa	142	61-139	Poznań	3 bt
19	Technikum Samochodowe	Zamenhofa	142	61-139	Poznań	3 dt
20	Technikum Samochodowe	Zamenhofa	142	61-139	Poznań	3 et
21	Technikum w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	Grunwaldzka	152	60-309	Poznań	3 a TAK
22	Technikum w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	Grunwaldzka	152	60-309	Poznań	3 b TAK
Technika - pow. Poznański						
23	Zespół Szkół w Rokietnicy - Technikum w Rokietnicy	Szamotulska	24	62-090	Rokietnica	technik informatyk
24	Technikum w Kórniku	Poznańska	2	62-035	Kórnik	technik logistyk
25	Technikum w Bolechowie	Obornicka	1	62-005	Owińska	technik żywienia i usług gastronomicznych
26	Technikum w Swarzędzu im. Powstańców Wielkopolskich	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	technik hotelarstwa
27	Technikum w Mosinie	Topolowa	2	62-050	Mosina	technik logistyk
Zasadnicze szkoły zawodowe - m. Poznań						
28	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 18 im. Rudolfa Modrzejewskiego	Szamotulska	33	60-365	Poznań	2 a
29	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	Żniwna	1	61-663	Poznań	2 TA
30	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	Żniwna	1	61-663	Poznań	2 TC
31	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2	Żniwna	1	61-663	Poznań	2 TE
32	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 im. Karola Libelta	Podkomorska	49	60-326	Poznań	2 bk

L.p.	Nazwa szkoły	Ulica	Nr budynku	Kod pocztowy	Miejscowość	Oznaczenie klasy wybranej do badania
33	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 im. Karola Libelta	Podkomorska	49	60-326	Poznań	2 ck
34	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4	Śniadeckich	54/58	60-774	Poznań	2 ZA
35	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 8	Warzywna	19	61-658	Poznań	2 CPK
36	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 8	Warzywna	19	61-658	Poznań	2 k
37	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Zespole Szkół Budownictwa im. Rogera Sławskiego	Grunwaldzka	152	60-309	Poznań	2 b elmech
Zasadnicze szkoły zawodowe - pow. Poznański						
38	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Rokietnicy	Szamotulska	24	62-090	Rokietnica	2 ZSZ
39	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	kucharz
40	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	monter mechatronik
41	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	tapicer i fryzjer
42	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Swarzędzu	Mielżyńskiego	5a	62-020	Swarzędz	operator obr. skr.
43	Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Buku	Dworcowa	44	64-320	Buk	3 a ZSZ