

# *Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie mławskim*

## **Zamawiający:**



### **Powiatowy Urząd Pracy w Mławie**

Stanisława Wyspiańskiego 7,

06-500 Mława



## **Badanie zrealizowane przez:**

### **INDEKS Ośrodek Badań Społecznych**

[www.indeks-badania.pl](http://www.indeks-badania.pl)

ul. Jana Pawła II 14,

61-139 Poznań

**Spis treści:**

Wprowadzenie .....	4
Opis zastosowanej metodologii.....	5
I. Charakterystyka powiatu mławskiego.....	8
I.1. Ludność powiatu mławskiego.....	10
I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu mławskiego.....	14
II. Charakterystyka gospodarcza powiatu mławskiego.....	15
II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie mławskim.....	16
II.2. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu mławskiego.....	22
III. Analiza bezrobocia w powiecie mławskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych. ....	25
III.1. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....	30
III.2. Bezrobotni według wieku.....	31
III.3. Bezrobotni według wykształcenia. ....	33
III.4. Bezrobotni według stażu pracy.....	34
III.5. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	35
III.6. Barometr zawodów powiatu mławskiego.....	36
IV. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie.....	42
IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród osób bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie.....	42
IV.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	43
IV.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie.....	48
IV.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.....	50
IV.5. Gotowość zatrudnienia.....	51
IV.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.....	53
IV.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.....	54
IV.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.....	57
IV.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie.....	59
IV.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	61
IV.11. Oczekiwane wynagrodzenie.....	63
IV.12. Oczekiwania pozapłacowe.....	63
IV.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....	66
IV.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.....	67
IV.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.....	69

IV.16. Ocena posiadanego zawodu.....	70
IV.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne. ....	72
IV.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	76
IV.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.....	77
IV.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.....	79
IV.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. ....	80
IV.22. Gotowość do dojazdów do pracy.....	83
IV.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.....	84
IV.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie.....	86
IV.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. ....	87
V. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie mławskim.....	89
V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie mławskim. ....	89
V.2. Charakterystyka badanej próby.....	90
V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie mławskim. ....	93
V.4. Powody przyjęć pracowników.....	98
V.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.....	100
V.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników. ....	103
V.7. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.....	106
V.8. Zatrudnianie poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. ....	108
V.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	111
V.10. Powody zwolnień pracowników.....	114
V.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.....	117
V.12. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....	119
V.13. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....	120
V.14. Zapobieganie rezygnacji z pracy. ....	125
V.15. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych. ....	127
V.16. Poziom kompetencji zatrudnionych pracowników, a inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa. ....	130
V.17. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.....	132
V.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	133
V.19. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mławie. ....	137
VI. Wnioski z badań.....	140

## Wprowadzenie

Prezentowane opracowanie zawiera kompleksowe wyniki badania rynku pracy w powiecie mławskim, które zostało przeprowadzone w okresie od września do listopada 2023 roku. Głównym celem projektu było dokładne zbadanie popytu na pracę oraz prognozowanie przyszłych trendów na lokalnym rynku pracy. Badanie skupiało się także na aspektach takich jak: zapotrzebowanie lokalnych pracodawców na kwalifikacje, identyfikacja mocnych i słabych stron lokalnego rynku pracy oraz określenie potencjalnych szans i zagrożeń dla tego rynku. Próba zrozumienia przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy możliwa jest jedynie dzięki kompleksowemu podejściu i analizie sytuacji, a efektywne przeciwdziałanie bezrobociu i promowanie zatrudnienia wymaga regularnego monitorowania rynku pracy. Efektem takiej holistycznej obserwacji lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport.

Badanie rynku pracy w powiecie mławskim zostało przeprowadzone przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie. Badanie obejmowało analizę i diagnozę danych statystycznych przedstawiających profil demograficzny i gospodarczy powiatu, a także sytuację na rynku pracy w porównaniu do bezrobocia na poziomie województwa mazowieckiego. W ramach projektu badawczego przeprowadzono kompleksowe badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie oraz badanie podmiotów gospodarczych zlokalizowanych na terenie powiatu.

Wynik badań przedstawiony w niniejszym raporcie daje możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach poprzez lepsze dopasowanie oraz zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy pozwoli spełnić oczekiwania kadrowe lokalnych pracodawców. Raport ma istotne znaczenie także w wyznaczaniu kierunków szkolenia osób bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizacyjnych. Niniejsza publikacja jest skierowana do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych do zapoznania się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do występujących potrzeb, a tym samym wskazywać na konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia. Wyniki badań mogą zostać wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie do przygotowania działań

mających na celu zwiększenie poziomu mobilności zawodowej ludności zamieszkałej na tym terenie, w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną. Przekazane w raporcie dane posłużą także do wyznaczenia przez mławski Urząd kierunków szkolenia oraz realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu ich zatrudnienia. Badanie powinno przyczynić się do optymalizacji działań i uskutecznienia metod współpracy z lokalnymi pracodawcami poprzez poznanie ich oczekiwań i potrzeb kadrowych.

### **Opis zastosowanej metodologii.**

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

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

Na potrzeby analizy i diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie mławskim, w odniesieniu do takich obszarów jak demografia mieszkańców, charakterystyka gospodarcza czy też struktura bezrobocia wykorzystano metodę analizy danych zastanych – desk research. W celach porównawczych skorzystano z ogólnodostępnych danych, które pochodzą ze źródeł

administracyjnych udostępnianych przez urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu lokalnym (m.in. dane PUP w Mławie). Analizie poddane zostały następujące dane:

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

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

➤ **Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=161 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. Badanie zostało zrealizowane w październiku 2023 roku. Dobór próby miał charakter kwotowo – celowy, w którym kwoty wyznaczono na podstawie takich zmiennych jak płeć oraz wiek osób bezrobotnych. Rozkład wymienionych zmiennych dla próby badawczej jest reprezentatywny, w odniesieniu do struktury wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. W ramach doboru próby przestrzegano wytycznych dotyczących realizacji badania wśród osób bezrobotnych.

➤ **Badanie przeprowadzone wśród pracodawców.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=400 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy. Badanie zostało zrealizowane w październiku i listopadzie 2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w firmie. Pracodawcy zostali dobrani

w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego, nieproporcjonalnego doboru próby i znacznego zmniejszenia liczby podmiotów niezatrudniających pracowników z jednoczesnym zwiększeniem liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników.

## I. Charakterystyka powiatu mławskiego.

Powiat mławski położony jest na Nizinie Mazowieckiej, w północno – zachodniej części województwa mazowieckiego. Powiat sąsiaduje z następującymi jednostkami administracyjnymi: od północy z województwem warmińsko-mazurskim, z powiatami: działdowskim i nidzickim, od zachodu z powiatem żuromińskim, od wschodu z powiatem przasnyskim i ciechanowskim, od południa z powiatem ciechanowskim i płońskim. Sieć osadniczą powiatu tworzy 1 miasto, 237 miejscowości wiejskich, w tym 217 sołectw oraz 20 miejscowości pozostałych. Zasięg terytorialny powiatu to 9 gmin wiejskich: Dzierzgowo, Lipowiec Kościelny, Radzanów, Strzegowo, Stupsk, Szreńsk, Szydłowo, Wieczfnia Kościelna, Wiśniewo i jedna miejska – Mława, która jest stolicą powiatu. Powiat zajmuje powierzchnię 1182 km<sup>2</sup>. Tereny wiejskie zajmują ogółem 114 695 ha, a tereny miejskie – 3 487 ha.

W północnej części powiatu (gminy Dzierzgowo, Lipowiec Kościelny, Szydłowo i Wieczfnia Kościelna) znajdują się kompleksy leśne, bogate florystycznie doliny rzeczne oraz rezerwy przyrody, a cały obszar powiatu mieści się w granicach tzw. Zielonych Płuc Polski. Jednym z atutów powiatu jest także jego dziedzictwo kulturowe, historyczne oraz architektoniczne. Świadectwem przeszłości są tu zabytki, takie jak zespoły i parki podworskie, kościoły, kaplice, cmentarze, grodziska i pozostałości osad. Powiat mławski ma dobrze rozwiniętą infrastrukturę drogową i kolejową. Główną oś komunikacyjną stanowi droga krajowa S7, pełniąca rolę korytarza transportowego o charakterze międzyregionalnym, łączącego południe i północ Polski. Na układ dróg wojewódzkich składają się natomiast drogi nr 544 (granica województwa- Mława- Przasnysz- Ostrołęka), nr 563 (granica województwa- Żuromin- Mława), nr 616 (Rembielin- Ciechanów) oraz 615 (Mława- Ciechanów). Sieć dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych i gminnych zapewnia dogodne warunki komunikacyjne do transportu pasażerskiego i towarowego. Istotne uzupełnienie stanowi również transport kolejowy, ponieważ przez powiat przebiega główny dwutorowy zelektryfikowany szlak kolejowy Warszawa- Gdańsk.



Rysunek 1. Mapa powiatu mławskiego.



Największą powierzchnię – 214 km<sup>2</sup> posiada gmina Strzegowo. Z kolei najmniejszą powierzchnię ma miasto Mława – 35 km<sup>2</sup>. Największą liczbę sołectw (39) posiada gmina Strzegowo.

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

	Powierzchnia w km <sup>2</sup>	Liczba sołectw
Mława	35	-
Dzierzgowo	151	29
Lipowiec Kościelny	114	15
Radzanów	99	18
Strzegowo	214	39
Stupsk	118	25
Szreńsk	109	24
Szydłowo	123	27
Wieczfnia Kościelna	120	24
Wiśniewo	99	16
<b>Powiat mławski</b>	<b>1 182</b>	<b>217</b>

## I.1. Ludność powiatu mławskiego.

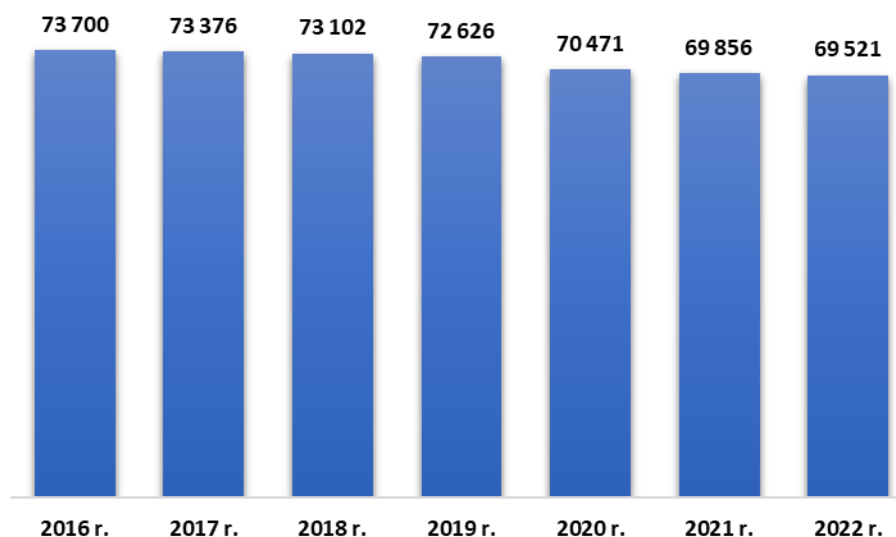
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2022 roku powiat mławski zamieszkiwało 69 521 osób. Wśród mieszkańców nieznacznie przeważały kobiety 35 418 osób, co stanowiło 50,9% wszystkich mieszkańców powiatu. Gęstość zaludnienia wynosiła 58,8 osób na 1 km<sup>2</sup>. Analizowany obszar charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i posiada typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypadają 104 kobiety, co oznacza, że w stosunku do województwa (109) i kraju (107), zachowało równowagę płci. Największa liczba mieszkańców zamieszkiwała w mieście Mława – 30 831, co stanowi 44,3% ogółu mieszkańców powiatu. Znaczna liczba osób – 7 102 zamieszkiwała w gminie Strzegowo. Najmniej osób zamieszkiwało w gminie Dzierzgowo – 2 266 osób. W ogólnej liczbie mieszkańców powiatu, udział zaludnienia pozostałych gmin, kształtował się w przedziale pomiędzy 4% a 7%. Największa gęstość zaludnienia występowała w mieście Mława, natomiast najmniejsza w gminie Dzierzgowo. Liczba ludności w skali całego powiatu w ostatnim roku zmniejszyła się. Największy spadek liczby ludności odnotowano w gminach Dzierzgowo oraz Radzanów. Natomiast wzrost ludności odnotowano jedynie w gminie Szreńsk. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu zamieszczono w Tabeli 2.

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

	Liczba mieszkańców	Odsetek mieszkańców w powiecie	Liczba kobiet	Ludność na 1 km <sup>2</sup>	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
Mława	30 831	44,3%	16 146	885,9	-1,2
Dzierzgowo	2 766	4,0%	1 349	18,4	-20,9
Lipowiec Kościelny	4 494	6,5%	2 303	39,3	-10,6
Radzanów	2 975	4,3%	1 482	30,1	-20,7
Strzegowo	7 102	10,2%	3 523	33,2	-8,0
Stupsk	4 470	6,4%	2 250	37,9	-8,4
Szreńsk	3 851	5,5%	1 977	35,2	3,4
Szydłowo	4 246	6,1%	2 099	34,7	-2,4
Wieczfnia Kościelna	3 684	5,3%	1 814	30,8	-9,4
Wiśniewo	5 102	7,3%	2 475	51,4	0,0
<b>Powiat mławski</b>	<b>69 521</b>	<b>100,0%</b>	<b>35 418</b>	<b>58,8</b>	<b>-4,8</b>

W ostatnich latach liczba ludności sukcesywnie maleje, co niewątpliwie związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do danych z 2016 roku liczba mieszkańców powiatu mławskiego zmniejszyła się o 4 179 osoby, co stanowi spadek liczby mieszkańców o 5,7%.

**Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu mławskiego w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)**



Porównując liczbę ludności w poszczególnych gminach powiatu w latach 2016 – 2022, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności dotyczy każdej z gmin oraz miasta Mława. Szczegółowe zmiany w liczbie ludności w analizowanym okresie przedstawia Tabela 3.

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

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Mława	31 149	31 243	31 234	31 246	30 950	30 869	30 831
Dzierzgowo	3 209	3 126	3 098	3 051	2 889	2 825	2 766
Lipowiec Kościelny	4 882	4 845	4 830	4 781	4 600	4 542	4 494
Radzanów	3 407	3 371	3 332	3 270	3 088	3 038	2 975
Strzegowo	7 664	7 616	7 565	7 478	7 268	7 159	7 102
Stupsk	4 942	4 889	4 847	4 836	4 549	4 508	4 470
Szreńsk	4 253	4 204	4 196	4 115	3 919	3 838	3 851
Szydłowo	4 638	4 645	4 610	4 576	4 295	4 256	4 246
Wieczfnia Kościelna	4 166	4 107	4 104	4 048	3 781	3 719	3 684
Wiśniewo	5 390	5 330	5 286	5 225	5 132	5 102	5 102
<b>Powiat mławski</b>	<b>73 700</b>	<b>73 376</b>	<b>73 102</b>	<b>72 626</b>	<b>70 471</b>	<b>69 856</b>	<b>69 521</b>

Struktura wiekowa ludności na koniec 2022 roku przedstawiała się następująco – 19,2% mieszkańców należy do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 59,0% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 21,8% zalicza się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat, w zależności od płci). Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej powiat nie różni się od struktury wiekowej mieszkańców województwa mazowieckiego. Powyższa struktura wiekowa jest niestety niekorzystna, ponieważ odsetek osób w wieku poprodukcyjnym jest wyższy niż odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym co będzie negatywnie oddziaływało na rynek pracy.

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

	<b>powiat mławski</b>	<b>województwo mazowieckie</b>
w wieku przedprodukcyjnym	19,2%	19,4%
w wieku produkcyjnym	59,0%	58,7%
w wieku poprodukcyjnym	21,8%	21,9%

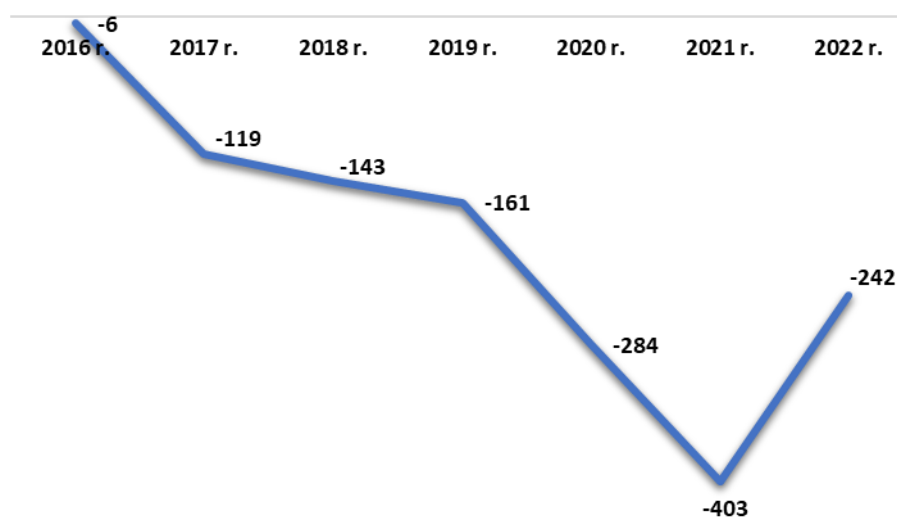
Warto zwrócić uwagę, iż niekorzystna sytuacja demograficzna występuje niemal w każdej z gmin w powiecie oraz w mieście Mława (z wyjątkiem gminy Wiśniewo). Odsetek osób w wieku poprodukcyjnym w każdej z gmin jest większy niż odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym. Relatywnie najgorsza sytuacja prezentuje się w mieście Mława, gdzie na 22,8% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 18,8% osób w wieku przedprodukcyjnym oraz w gminie Dzierzgowo, gdzie na 23,0% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 19,0% osób w wieku przedprodukcyjnym. Dobra sytuacja występuje w gminie Wiśniewo, gdzie odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym jest większy niż odsetek osób w wieku poprodukcyjnym. Udział procentowy ludności według poszczególnych kategorii wiekowych w poszczególnych gminach powiatu przedstawia Tabela 5.

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

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
Mława	18,8%	58,4%	22,8%
Dzierzgowo	19,0%	58,0%	23,0%
Lipowiec Kościelny	18,8%	59,9%	21,3%
Radzanów	19,5%	60,5%	20,0%
Strzegowo	18,9%	58,2%	22,9%
Stupsk	19,3%	60,0%	20,7%
Szreńsk	20,0%	59,0%	21,0%
Szydłowo	19,5%	60,3%	20,2%
Wieczfnia Kościelna	19,5%	60,0%	20,5%
Wiśniewo	20,6%	59,9%	19,5%
<b>Powiat mławski</b>	<b>19,2%</b>	<b>59,0%</b>	<b>21,8%</b>

Przyrost naturalny w ostatnich latach jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin, tendencja ta zdecydowanie nasila się od 2017 roku.

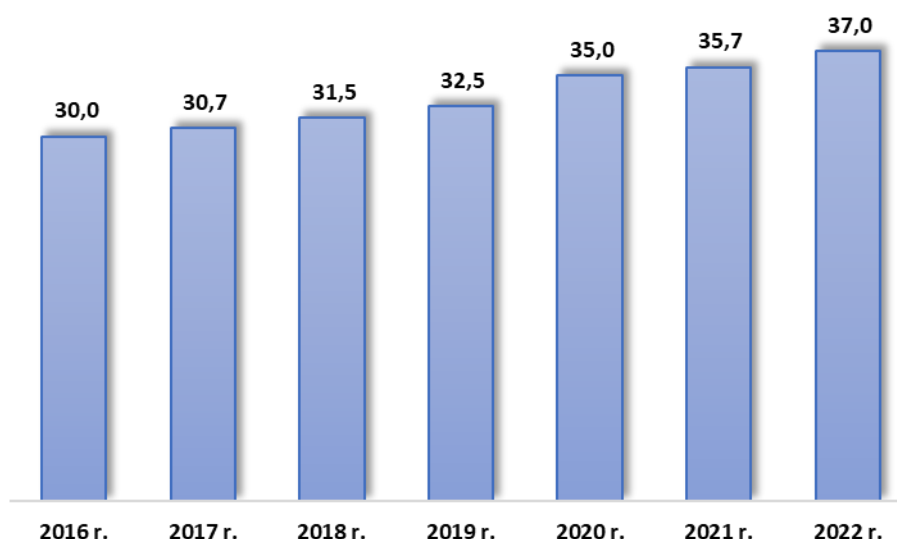
**Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)**



Przemiany w strukturze wiekowej wynikające z procesu starzenia się społeczeństwa wpłyną w przyszłości na obciążenie ekonomiczne osób aktywnych zawodowo, które będą zmuszone do zapewnienia utrzymania rosnącej liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego pokazuje ilość osób wieku poprodukcyjnym na każde 100 osób w wieku aktywnym zawodowo. Wskaźnik ten jest kluczowy w prognozowaniu przyszłych

trendów demograficznych, jego wartość stopniowo rośnie również w powiecie mławskim osiągając w 2022 roku poziom 37 osób wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Pogłębiające się obciążenie demograficzne jest spowodowane spadkiem liczby osób pracujących i wzrostem liczby osób nieaktywnych zawodowo. To niepokojące zjawisko może mieć ogromne implikacje dla całego społeczeństwa wpływając na rynek pracy, system opieki społecznej, edukację i inne kluczowe aspekty społeczno-ekonomiczne. Warto zwrócić uwagę, że wskaźnik obciążenia demograficznego dla województwa mazowieckiego w 2022 roku wynosił 37,2, natomiast na szczeblu całego kraju wskaźnik ten osiągnął wartość 39.

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



## I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu mławskiego.

Struktura mieszkańców powiatu mławskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się w kolejnych latach ujemnym bilansem migracyjnym i naturalnym, w wyniku tego liczba ludności będzie się regularnie zmniejszać. W 2035 roku przewidywana liczba ludności wyniesie 68 388, natomiast prognozowana liczba ludności mieszkańców w 2045 roku wyniesie 64 164. Szacuje się również, że liczba osób mieszkających w miastach będzie zmniejszać się szybciej niż liczba osób mieszkających na wsi. Zjawisko jest to związane m.in. z powstawaniem tzw. „sypialni” w okolicach uprzemysłowionych i zurbanizowanych terenów. Zjawisko to od lat obserwowane w innych większych

miejsowościach również będzie coraz bardziej widoczne w powiecie. Powstawanie tzw. „sypialni” dla miast związane jest z potrzebą w zakresie posiadania domu, poprawienia walorów mieszkaniowych z hałaśliwego i zakurzonego miasta, na ciszę i spokój wiejski. Takie zjawisko może pociągnąć za sobą możliwość rozwoju gmin sąsiadujących z większymi ośrodkami miejskimi i terenami uprzemysłowionymi. Przewidywane zmiany liczby ludności – prognoza demograficzna w latach 2035-2045 przedstawia Tabela 6.

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

	Prognoza na 2035 r.	Prognoza na 2045 r.
Ogółem	68388	64164
Mężczyźni	33802	31761
Kobiety	34586	32403
Miasto	30347	29435
Wieś	38041	34729
Przedprodukcyjny	10699	9328
Produkcyjny	41797	37830
Poprodukcyjny	15892	17006

## II. Charakterystyka gospodarcza powiatu mławskiego.

Gospodarka powiatu (z wyjątkiem miasta Mława) w przeważającej większości ma charakter rolno-przemysłowy, co jest naturalnym odzwierciedleniem warunków przyrodniczych i tradycji tego terenu. Przeważającą aktywnością gospodarczą na terenach wiejskich jest działalność rolno-hodowlana. Na uwagę zasługuje rozwój hodowli drobiu. Powiat mławski (obok powiatu żuromińskiego) jest jednym z przodujących obszarów w kraju pod tym względem. Duże znaczenie w aspekcie rozwoju rolnictwa należy również przypisać małym i średnim firmom z branży przetwórstwa spożywczego (przetwórnictwo mięsa wieprzowego, wołowego oraz drobiowego). Na terenach wiejskich powiatu pomimo stale rozwijającego się sektora małych i średnich przedsiębiorstw, głównymi pracodawcami nadal pozostają jednostki szeroko rozumianej sfery publicznej, takie jak urzędy, szkoły, jednostki organizacyjne samorządów, ośrodki gminne. Wśród branż reprezentowanych przez podmioty prywatne dominuje działalność handlowa, usługi budowlane, transportowe oraz mechaniczne. W powiecie, z punktu widzenia ilości zatrudnienia, jak i wartości produkcji wytworzonej dominującą branżą przemysłową jest elektronika. Największym przedsiębiorcą, zarówno w Mławie, jak i całym powiecie jest koncern LG Electronics z udziałem kapitału

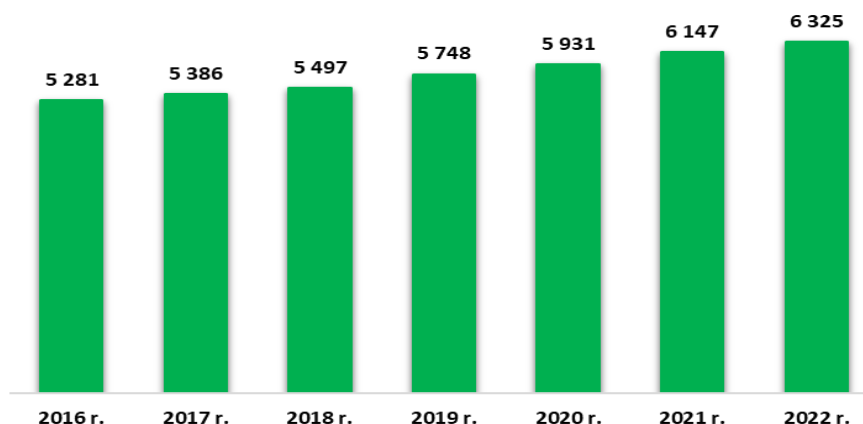
koreańskiego. Do większych przedsiębiorstw w Mławie należy także Dong Yang Electronics Sp. z o.o. (produkcja elementów elektronicznych), Fine Altech Mława Sp. z o.o. (produkcja wyrobów z aluminium i stopów aluminiowych), Wipasz S.A – Zakład Drobiarski (przetwórstwo i konserwowanie mięsa z drobiu). Jednym z większych pracodawców jest Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Mławie. Największa ilość przedsiębiorstw zarejestrowana jest w mieście Mława, wśród nich dominują podmioty handlowe i usługowe nastawione w głównej mierze na obsługę lokalnego rynku. W sferze produkcyjnej przoduje branża elektroniczna, budowlana oraz przetwórstwa spożywczego. Mława posiada silne tradycje rzemieślnicze, którego największy rozkwit przypadł na koniec ubiegłego stulecia. Poza Mławą w innych gminach powiatu na uwagę zasługuje firma Madej Wróbel Sp. z o.o. w Uniszkach Cegielnia (dawne Zakłady Mięsne Peklimar Sp. z o.o. zajmujące się produkcją wyrobów z mięsa), Curtis Development Sp. z o.o. w Krzywonosi (produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych), Fabryka Kabli „Technokabel” w Szreńsku (produkcja kabli) oraz Lubaz Sp. z o. o. sp. k. w Wieczfni Kolonia (lider w produkcji wyrobów z poliuretanu).

## **II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie mławskim.**

Prezentowane dane dotyczące liczby i struktury podmiotów gospodarczych w powiecie mławskim uwzględnia wszystkie podmioty aktywne wraz z jednostkami lokalnymi oraz indywidualnymi gospodarstwami rolnymi. Według danych pochodzących z bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2022 roku w powiecie mławskim funkcjonowało 6 325 podmiotów gospodarczych. Analogicznie do danych z roku poprzedniego liczba podmiotów zwiększyła się o 178. Dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2016 – 2022 wynosiła, aż 19,8%. Liczba podmiotów gospodarczych na koniec 2022 roku była najwyższa w omawianym okresie.



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



Biorąc pod uwagę liczbę podmiotów zarejestrowanych w bazie REGON dla województwa mazowieckiego, powiat mławski zajmuje 26 miejsce na 42 powiaty.

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

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. st. Warszawa	525 475
2	Powiat piaseczyński	41 885
3	Powiat wołomiński	38 220
4	Powiat pruszkowski	33 668
5	Powiat m. Radom	25 815
6	Powiat warszawski zachodni	24 046
7	Powiat legionowski	20 556
8	Powiat otwocki	18 318
9	Powiat miński	17 342
10	Powiat grodziski	16 141
11	Powiat radomski	13 744
12	Powiat m. Płock	12 764
13	Powiat grójecki	10 471
14	Powiat sochaczewski	9 802
15	Powiat nowodworski	9 730
16	Powiat żyrardowski	9 703
17	Powiat płocki	9 365
18	Powiat m. Siedlce	9 194
19	Powiat garwoliński	8 998
20	Powiat ciechanowski	8 015
21	Powiat wyszkowski	7 568
22	Powiat płoński	7 394
23	Powiat ostrowski	7 050
24	Powiat ostrołęcki	6 930
25	Powiat siedlecki	6 800
<b>26</b>	<b>Powiat mławski</b>	<b>6 325</b>
27	Powiat m. Ostrołęka	6 246

28	Powiat węgrowski	5 753
29	Powiat pułtuski	4 804
30	Powiat kozienicki	4 635
31	Powiat sokołowski	4 427
32	Powiat sierpecki	4 112
33	Powiat przasnyski	4 106
34	Powiat makowski	4 076
35	Powiat szydłowiecki	3 902
36	Powiat gostyniński	3 842
37	Powiat przysuski	3 242
38	Powiat białobrzegi	3 187
39	Powiat żuromiński	2 969
40	Powiat lipski	2 922
41	Powiat zwoleński	2 642
42	Powiat łosicki	2 536

Bardziej szczegółowym narzędziem do określenia skali przedsiębiorczości jest analiza wskaźnika liczby podmiotów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Wskaźnik przedsiębiorczości skorelowany jest z liczbą mieszkańców powiatu, z którego wynika, że liczba podmiotów gospodarczych w powiecie wynosiła 91 na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa mazowieckiego mławski zajmował 27 miejsce na 42 powiaty.

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

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. st. Warszawa	282
2	Powiat piaseczyński	197
3	Powiat pruszkowski	189
4	Powiat warszawski zachodni	181
5	Powiat legionowski	158
6	Powiat grodziski	155
7	Powiat otwocki	145
8	Powiat wołomiński	140
9	Powiat m. Radom	130
10	Powiat żyrardowski	129
11	Powiat m. Ostrołęka	128
12	Powiat nowodworski	122
13	Powiat m. Siedlce	122
14	Powiat sochaczewski	118
15	Powiat m. Płock	113
16	Powiat miński	109
17	Powiat grójecki	108
18	Powiat szydłowiecki	103
19	Powiat wyszkowski	103
20	Powiat ostrowski	102
21	Powiat białobrzegi	98
22	Powiat makowski	97

23	Powiat pułtuski	95
24	Powiat ciechanowski	94
25	Powiat lipski	92
26	Powiat węgrowski	92
<b>27</b>	<b>Powiat mławski</b>	<b>91</b>
28	Powiat radomski	91
29	Powiat gostyński	90
30	Powiat łosicki	88
31	Powiat płoński	88
32	Powiat sokołowski	87
33	Powiat garwoliński	85
34	Powiat płocki	85
35	Powiat sierpecki	85
36	Powiat siedlecki	84
37	Powiat przasnyski	83
38	Powiat przysuski	83
39	Powiat żuromiński	83
40	Powiat kozienicki	81
41	Powiat ostrołęcki	79
42	Powiat zwoleński	77

Według danych GUS i bazy REGON na koniec grudnia 2022 roku w powiecie zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw (56,9% ogółu firm z powiatu mławskiego) funkcjonowało w gminie miejskiej Mława – 3 600. W pozostałych gminach odsetek podmiotów gospodarczych kształtuje się na poziomie od 2,6% do 7,9% wszystkich podmiotów. Tabela 9 przedstawia ilość oraz odsetek przedsiębiorstw w podziale na gminy.

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

Gmina	Liczba podmiotów	%
Mława	3 600	56,9%
Dzierzgowo	162	2,6%
Lipowiec Kościelny	308	4,9%
Radzanów	247	3,9%
Strzegowo	502	7,9%
Stupsk	313	4,9%
Szreńsk	202	3,2%
Szydłowo	318	5,0%
Wieczfnia Kościelna	274	4,3%
Wiśniewo	399	6,3%
<b>Powiat mławski</b>	<b>6 325</b>	<b>100,0%</b>

Na analizowanym terenie dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec 2022 roku odnotowano 6 076 podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników wynosiła 200. W tym okresie odnotowano 43 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, a także 4 podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w Mławie znajdują się 2 podmioty zatrudniające ponad 1 000 pracowników.

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

Gmina	Wielkość zatrudnienia				
	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Mława	3 444	120	32	2	2
Dzierzgowo	159	3	0	0	0
Lipowiec Kościelny	300	7	1	0	0
Radzanów	237	9	1	0	0
Strzegowo	485	16	1	0	0
Stupsk	301	9	3	0	0
Szreńsk	196	4	2	0	0
Szydłowo	309	8	1	0	0
Wieczfnia Kościelna	259	11	2	2	0
Wiśniewo	386	13	0	0	0
<b>Powiat mławski</b>	<b>6 076</b>	<b>200</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

W latach 2017 – 2022 obserwowany jest wzrost przedsiębiorczości indywidualnej zarówno w Mławie jak i w każdej z gmin. Tendencję wzrostową w tym zakresie prezentuje Tabela 11. W zakresie przedsiębiorczości indywidualnej prym wiodą mieszkańcy Mławy.

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

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Mława	12,16	12,62	13,30	14,16	14,74	15,24
Dzierzgowo	6,30	6,88	7,21	7,87	8,24	8,35
Lipowiec Kościelny	6,28	6,71	7,44	8,24	8,87	9,76
Radzanów	7,08	7,50	7,76	8,87	9,24	9,89
Strzegowo	6,57	7,09	7,81	8,86	9,70	10,04
Stupsk	6,77	7,06	7,11	8,17	8,67	8,99
Szreńsk	6,24	6,42	6,60	7,29	7,36	7,26
Szydłowo	7,21	7,34	8,05	9,31	9,42	10,27
Wieczfnia Kościelna	6,70	6,77	7,52	8,33	8,64	8,96
Wiśniewo	7,33	7,79	8,32	8,96	9,75	10,61
<b>Powiat mławski</b>	<b>9,04</b>	<b>9,43</b>	<b>10,02</b>	<b>10,97</b>	<b>11,51</b>	<b>12,01</b>

Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 31.12.2022 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, iż największa liczba podmiotów gospodarczych notowana jest w sekcji G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. W omawianej branży odnotowano 1 426 podmiotów. Ponad 1000 podmiotów odnotowano także w sekcji F – budownictwo – 1 088 firm. Trzecią pod względem liczebności jest sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa. Sekcja ta na koniec 2022 roku obejmowała 526 podmiotów. W dalszej kolejności znajdują się: Sekcja S - Pozostała działalność usługowa – 494 firm; Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 464 podmiotów oraz Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe – 451 firm. Tabela 12 przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD.

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

Rodzaj działalności	Ilość
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1 426
Sekcja F – Budownictwo	1 088
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	526
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	494
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	464
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	451
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	336
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	265
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	249
Sekcja P – Edukacja	199
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	174
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	146
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	142
Sekcja J - Informacja i komunikacja	115
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	110
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	82
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	33
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	13
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	7

## II.2. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu mławskiego.

Poniżej przedstawiono nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022. W powiecie mławskim nakłady inwestycyjne w tym okresie były najwyższe w 2022 roku i wyniosły 378 milionów złotych. Uwzględniając wszystkie powiaty województwa mazowieckiego powiat mławski zajmuje 16 miejsce na 42 powiaty pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

**Tabela 13. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022 (w tysiącach złotych).**

	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat m. st. Warszawa	29 056 721	31 441 459	29 065 081	36 444 671
Powiat m. Płock	1 150 099	1 161 816	2 285 186	3 329 583
Powiat pruszkowski	1 938 706	1 621 826	1 187 929	1 349 811
Powiat warszawski zachodni	938 885	1 113 214	1 087 477	1 020 993
Powiat m. Radom	729 343	675 007	706 014	1 014 424
Powiat piaseczyński	611 522	673 233	639 991	934 204
Powiat nowodworski	538 489	466 026	469 256	903 557
Powiat grójecki	439 405	633 310	996 132	841 632
Powiat wołomiński	488 510	611 499	558 438	655 942
Powiat grodziski	304 238	377 089	296 761	611 017
Powiat otwocki	801 869	855 521	977 650	569 966
Powiat sochaczewski	371 211	572 431	397 597	536 274
Powiat miński	385 509	514 330	483 316	514 290
Powiat m. Ostrołęka	476 477	671 170	292 071	504 542
Powiat ciechanowski	425 540	379 664	325 104	391 825
<b>Powiat mławski</b>	<b>191 498</b>	<b>347 437</b>	<b>274 575</b>	<b>378 498</b>
Powiat kozienicki	439 588	370 691	414 530	334 789
Powiat sokołowski	172 159	195 475	259 398	328 265
Powiat węgrowski	140 507	186 500	188 087	311 920
Powiat garwoliński	569 635	498 843	406 694	291 660
Powiat wyszkowski	290 742	150 774	142 638	287 058
Powiat legionowski	307 170	345 827	329 324	285 440
Powiat radomski	150 344	174 750	197 120	262 101
Powiat żyrardowski	282 416	248 526	159 572	255 717
Powiat płocki	76 594	153 913	207 447	231 761
Powiat m. Siedlce	293 100	299 087	183 990	212 138
Powiat ostrowski	203 880	260 590	315 686	200 349
Powiat ostrołęcki	74 664	96 879	155 203	200 178
Powiat przasnyski	48 404	59 497	65 214	143 607
Powiat sierpecki	92 678	89 295	145 871	138 483

Powiat łosicki	70 301	69 587	62 617	127 681
Powiat siedlecki	109 250	153 606	218 881	125 933
Powiat płoński	98 386	232 663	122 739	120 820
Powiat białobrzegi	18 722	57 837	84 629	76 030
Powiat gostyniński	72 920	88 268	86 536	70 679
Powiat pułtuski	50 190	83 066	97 486	44 851
Powiat przysuski	25 353	42 119	18 447	43 205
Powiat szydłowiecki	36 972	26 953	18 982	39 853
Powiat makowski	61 162	39 354	24 909	33 727
Powiat zwoleński	25 936	21 906	18 404	30 043
Powiat żuromiński	8 247	18 540	35 097	29 169
Powiat lipski	11 540	37 185	17 979	17 025

Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie sukcesywnie wzrasta. W 2022 roku wartość tych środków wyniosła 3 miliardy 41 milionów złotych. Powiat mławski zajmuje 19 miejsce na 42 powiaty w województwie mazowieckim z uwzględnieniem analizowanych wartości.

**Tabela 14. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych)**

	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat m. st. Warszawa	354 543 667	376 890 454	394 229 652	424 882 910
Powiat piaseczyński	29 230 229	30 676 747	32 240 926	33 779 153
Powiat m. Płock	26 979 319	28 475 682	29 723 299	31 309 804
Powiat pruszkowski	12 239 888	13 958 513	14 343 693	15 701 808
Powiat kozienicki	12 386 731	12 300 596	12 846 375	13 237 618
Powiat warszawski zachodni	7 551 003	7 903 635	8 522 496	9 636 304
Powiat m. Radom	7 480 135	7 695 317	8 028 213	8 533 053
Powiat grójecki	6 416 719	6 439 648	6 602 917	8 145 470
Powiat m. Ostrołęka	6 944 934	7 159 285	7 378 655	7 849 287
Powiat wołomiński	6 115 092	6 297 304	6 458 994	6 909 692
Powiat nowodworski	4 330 376	4 834 946	5 595 271	6 485 745
Powiat otwocki	5 579 672	5 738 536	5 913 285	6 263 281
Powiat legionowski	4 849 792	5 115 489	5 597 400	5 618 082
Powiat ciechanowski	4 154 560	4 183 259	4 823 432	4 778 897
Powiat grodziski	3 269 708	4 053 893	4 226 265	4 465 761
Powiat m. Siedlce	3 781 703	4 084 910	4 235 171	4 440 130
Powiat sochaczewski	4 145 967	3 733 444	4 171 552	4 404 804
Powiat miński	3 455 871	3 607 389	4 291 511	4 385 976
<b>Powiat mławski</b>	<b>2 603 101</b>	<b>2 823 686</b>	<b>2 908 477</b>	<b>3 409 853</b>
Powiat żyrardowski	2 899 174	3 119 868	3 262 443	3 345 288
Powiat wyszkowski	2 886 062	2 942 186	3 003 402	3 123 212
Powiat garwoliński	2 800 863	2 944 329	2 994 493	3 072 798
Powiat ostrowski	2 689 077	2 767 996	2 979 019	3 029 188

Powiat płocki	2 437 839	2 576 479	2 724 339	2 659 691
Powiat płoński	1 423 188	1 728 029	1 943 564	2 072 829
Powiat sokołowski	1 785 023	1 658 485	1 713 521	1 927 326
Powiat sierpecki	1 565 827	1 549 760	1 577 945	1 748 053
Powiat radomski	1 486 123	1 521 546	1 560 447	1 700 886
Powiat ostrołęcki	1 252 494	1 307 697	1 308 550	1 401 400
Powiat węgrowski	1 087 112	1 202 910	1 222 466	1 281 796
Powiat gostyniński	896 294	970 027	986 049	1 028 615
Powiat siedlecki	878 504	890 029	1 008 743	969 267
Powiat przasnyski	1 074 244	948 165	948 367	954 445
Powiat pułtuski	479 225	464 128	600 907	583 848
Powiat makowski	397 098	439 572	453 058	538 343
Powiat łosicki	426 586	481 471	481 045	522 260
Powiat przysuski	418 435	302 857	455 079	480 994
Powiat białobrzeski	280 995	277 388	289 695	440 766
Powiat szydłowiecki	349 784	376 404	366 581	407 571
Powiat lipski	338 555	369 283	369 364	378 626
Powiat żuromiński	257 334	284 239	311 165	330 525
Powiat zwoleński	242 838	253 615	277 367	309 884



### III. Analiza bezrobocia w powiecie mławskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

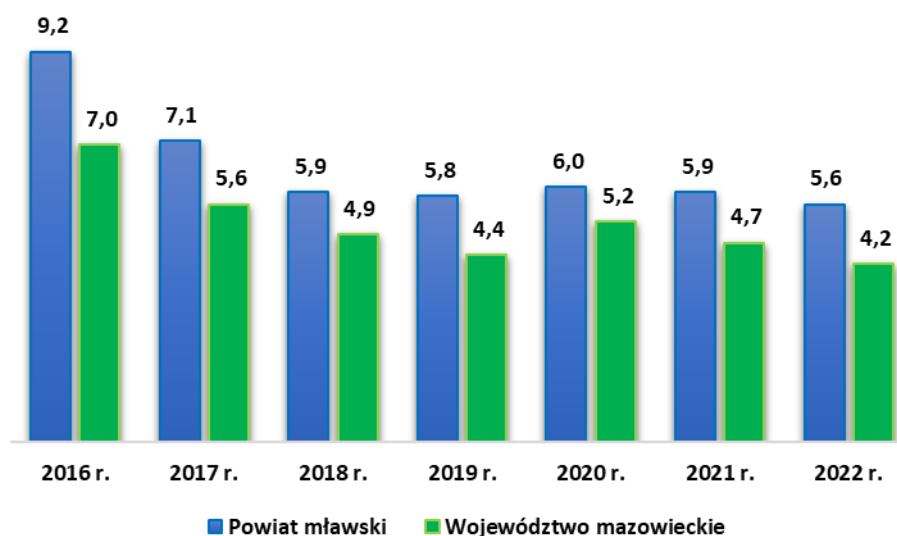
Stopa bezrobocia na koniec 2022 roku wyniosła 5,6%. Powiat plasował się na 14 miejscu wśród 42 powiatów województwa mazowieckiego uwzględniając wysokość stopy bezrobocia. Jest to wskaźnik wyższy niż średnia dla całego województwa, która wynosiła 4,2%, lecz nieznacznie wyższy od średniej krajowej w Polsce, wynoszącej 5,2%. Sytuacja na rynku pracy w ostatnich latach wydaje się być bardzo pozytywna, co może być wynikiem skutecznych działań na rzecz rozwoju gospodarczego, inwestycji w infrastrukturę oraz kapitał ludzki, a także dywersyfikacji gospodarczej regionu.

**Tabela 15. Stopa bezrobocia w powiatach województwa mazowieckiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)**

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

36	Powiat zwoleński	13,6
37	Powiat pułtuski	14,8
38	Powiat żuromiński	16,4
39	Powiat makowski	17,3
40	Powiat radomski	17,3
41	Powiat przysuski	18,5
42	Powiat szydłowiecki	25,1

W latach 2016- 2022 odnotowano systematyczny spadek stopy bezrobocia, zaczynając od 9,2% w 2016 roku i obniżając się do 5,6% w 2022 roku. Ten trend wskazuje na ciągłą poprawę sytuacji na rynku pracy w tym regionie. Podobnie, w województwie mazowieckim stopa bezrobocia również uległa obniżeniu w tym samym okresie, spadając z 7,0% w 2016 roku do 4,2% w 2022 roku, co świadczy o ogólnym wzroście zatrudnienia i lepszych warunkach pracy na szczeblu wojewódzkim. Niestety w 2020 roku w związku z ogłoszoną pandemią Covid-19 sytuacja na rynku pracy uległa chwilowemu pogorszeniu. Należy także podkreślić, że wzrost bezrobocia pojawiający się od marca i kwietnia 2020 roku nie był spowodowany większym napływem osób bezrobotnych, a mniejszym odpływem osób bezrobotnych co spowodowane było wprowadzonym stanem epidemii. W 2021 roku sytuacja ustabilizowała się i mamy do czynienia z dalszym spadkiem stopy bezrobocia. Rynek pracy ustabilizował się, co przekłada się także na strukturę bezrobocia. W porównaniu do danych z końca 2016 roku stopa bezrobocia zmniejszyła o 3,6%. Mimo tych drobnych fluktuacji, ogólny trend zarówno w powiecie mławskim, jak i w województwie mazowieckim jest pozytywny i odzwierciedla wzrost zatrudnienia oraz poprawę kondycji rynku pracy. Dane te jasno pokazują, że zarówno powiat, jak i całe województwo mazowieckie zanotowały wyraźną tendencję do zmniejszania bezrobocia na przestrzeni badanych lat, choć powiat mławski utrzymywał nieco wyższe wskaźniki bezrobocia niż średnia dla województwa mazowieckiego.

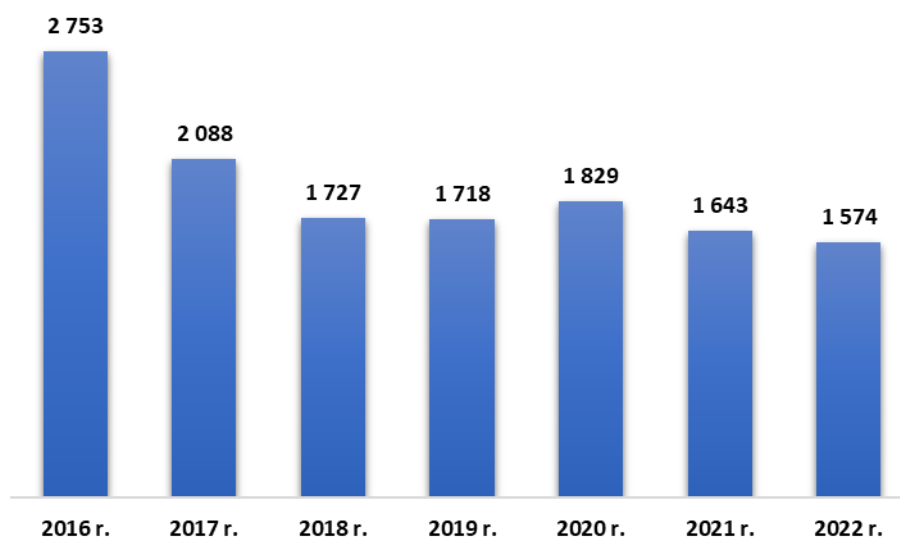
**Rysunek 6. Stopa bezrobocia w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)****Tabela 16. Stopa bezrobocia w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)**

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat mławski	9,2	7,1	5,9	5,8	6,0	5,9	5,6
Województwo mazowieckie	7,0	5,6	4,9	4,4	5,2	4,7	4,2

Analiza liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w latach 2016– 2022 ukazuje wyraźny trend spadkowy. W 2016 roku zarejestrowano 2 753 osoby bezrobotne, a ta liczba stopniowo zmniejszała się do 1 574 w roku 2022. Jest to znaczący spadek, który może świadczyć o kilku istotnych aspektach gospodarczych i rynku pracy w tym regionie. Po pierwsze, ciągły spadek liczby bezrobotnych wskazuje na poprawę sytuacji gospodarczej. Może to być wynikiem wzrostu liczby miejsc pracy, rozwoju lokalnych przedsiębiorstw lub skutecznego przyciągania inwestycji, które tworzą nowe możliwości zatrudnienia. Po drugie, obserwacja ta może również odzwierciedlać skuteczność lokalnych programów wspierających zatrudnienie, takich jak szkolenia zawodowe, doradztwo zawodowe czy programy reintegracji zawodowej, które pomagają mieszkańcom w powrocie na rynek pracy. Warto jednak zauważyć, że w 2020 roku doszło do niewielkiego wzrostu liczby bezrobotnych z 1 718 w 2019 roku do 1 829. Takie dane potwierdzają wpływ pandemii Covid-19 na sytuację na lokalnym rynku pracy w 2020 roku i wzrost bezrobocia w powiecie. Należy jednak ponownie zwrócić uwagę, iż znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych w 2020 roku spowodowany był pandemią Covid-19 oraz wprowadzeniem obostrzeń epidemicznych, które miały wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy i wzrost bezrobocia. W latach 2021 i 2022 liczba bezrobotnych spadła i utrzymywała się na poziomie niższym niż przed pandemią. Podsumowując, dane te wskazują na ogólnie pozytywny rozwój rynku pracy w powiecie mławskim w ciągu ostatnich

kilku lat. Spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych jest znaczący i konsekwentny, co świadczy o wzroście zatrudnienia i poprawie warunków ekonomicznych w regionie, pomimo krótkotrwałego wzrostu bezrobocia w 2020 roku związanego z pandemią Covid-19.

**Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**



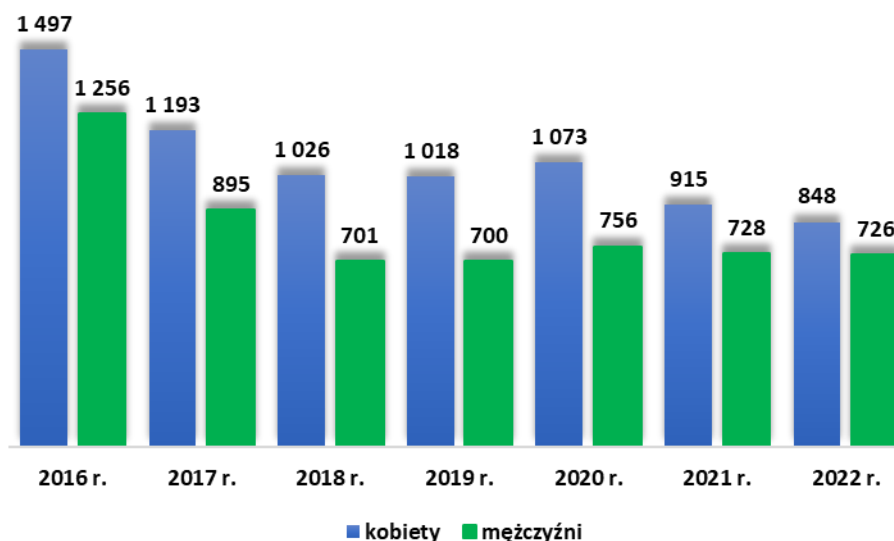
**Tabela 17. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie)**

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Powiat mławski	2 753	2 088	1 727	1 718	1 829	1 643	1 574

Bezrobocie w powiecie mławskim jest nieznacznie sfeminizowane. Przez cały analizowany okres liczba bezrobotnych kobiet była wyższa niż mężczyzn. Może to wskazywać na strukturalne różnice w dostępie do zatrudnienia między płciami lub różnice w rodzajach branż i zawodów dominujących w regionie. Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie zarejestrowanych było 848 bezrobotnych kobiet (53,9% ogółu osób bezrobotnych). W tym okresie zarejestrowanych było 726 bezrobotnych mężczyzn (46,1% ogółu osób bezrobotnych). W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 67, natomiast w porównaniu do danych z końca 2016 roku liczba ta zmniejszyła się aż o 649, co stanowi procentowy spadek wynoszący aż 43,3%. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się o 2, natomiast w porównaniu do danych z końca 2016 roku zmniejszyła się o 530 (spadek o 42,2%). Przedstawione dane wskazują na ogólną poprawę sytuacji na rynku pracy w latach 2016–

2022, z uwzględnieniem obu płci. Choć liczba bezrobotnych kobiet pozostaje wyższa niż mężczyzn, obserwujemy spadek bezrobocia w obu grupach.

**Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**



**Tabela 18. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Kobiety	1 497	1 193	1 026	1 018	1 073	915	848
Mężczyźni	1 256	895	701	700	756	728	726

Pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach, obserwuje się silne zróżnicowanie terytorialne. Największa grupa zarejestrowanych to mieszkańcy miasta Mława – 756 bezrobotnych osób (48,0% ogółu osób bezrobotnych). Znaczną liczbę osób bezrobotnych stanowią mieszkańcy gmin: Strzegowo (148 bezrobotnych), Wiśniewo (110 osób bezrobotnych) oraz Lipowiec Kościelny (106 osób bezrobotnych). Z drugiej strony, najmniejszą liczbę bezrobotnych odnotowano w gminach: Radzanów oraz Dzierzgowo, z odpowiednio 61 oraz 60 osobami bezrobotnymi. Różnice w liczbie bezrobotnych mieszkańców gmin mogą wynikać z wielu czynników, takich jak liczba mieszkańców danej gminy, struktura lokalnej gospodarki, dostęp do miejsc pracy, poziom edukacji mieszkańców, a także mobilność społeczna i geograficzna.

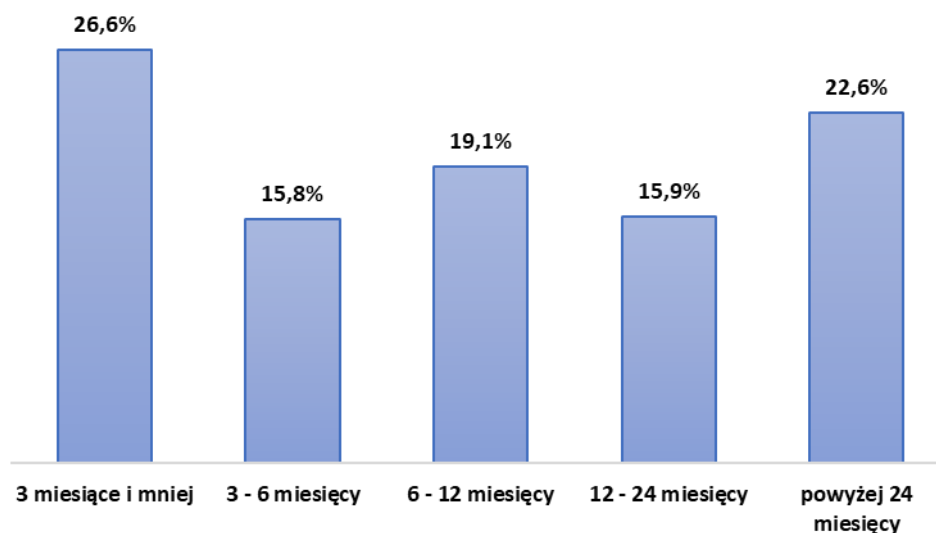
**Tabela 19. Liczba bezrobotnych według gmin w powiecie mławskim na koniec okresu (stan na ostatni dzień miesiąca grudnia) w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie)**

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Mława	1 166	914	788	794	856	773	756
Dzierzgowo	127	81	63	73	61	66	61
Lipowiec Kościelny	192	150	121	113	118	108	106
Radzanów	123	92	67	76	76	73	60
Strzegowo	299	237	167	171	170	146	148
Stupsk	183	118	108	102	102	97	86
Szreńsk	161	115	94	99	111	87	76
Szydłowo	166	128	110	97	113	91	90
Wieczfnia Kościelna	148	104	92	77	86	81	81
Wiśniewo	188	149	117	116	136	121	110
<b>Powiat mławski</b>	<b>2 753</b>	<b>2 088</b>	<b>1 727</b>	<b>1 718</b>	<b>1 829</b>	<b>1 643</b>	<b>1 574</b>

### III.1. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.

Poniżej przedstawiono strukturę bezrobotnych mieszkańców powiatu z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy. Analizując strukturę bezrobocia z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy, możemy zauważyć, że najwięcej osób (26,6%) to osoby krótkotrwale bezrobotne – przez 3 miesiące lub krócej. Mogą to być osoby, które niedawno utraciły pracę lub dopiero weszły na rynek pracy po zakończeniu edukacji. Drugą największą grupę stanowią osoby długotrwale bezrobotne, które są bez pracy od ponad 2 lat (22,6%). Bardzo duża grupa osób bezrobotnych ma trudności ze znalezieniem zatrudnienia, co może być wynikiem braku odpowiednich umiejętności lub doświadczenia, a także ograniczeń wynikających z wieku, zdrowia czy innych indywidualnych czynników. Zbliżony odsetek osób bezrobotnych pozostaje bez pracy od 3 do 6 miesięcy oraz od 12 do 24 miesięcy, odpowiednio 15,8% oraz 15,9% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Niewątpliwie negatywnym zjawiskiem jest znaczny odsetek osób bezrobotnych przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, łącznie 38,5% spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych.

**Rysunek 9. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2022 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022, prezentuje Tabela 20.

**Tabela 20. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**

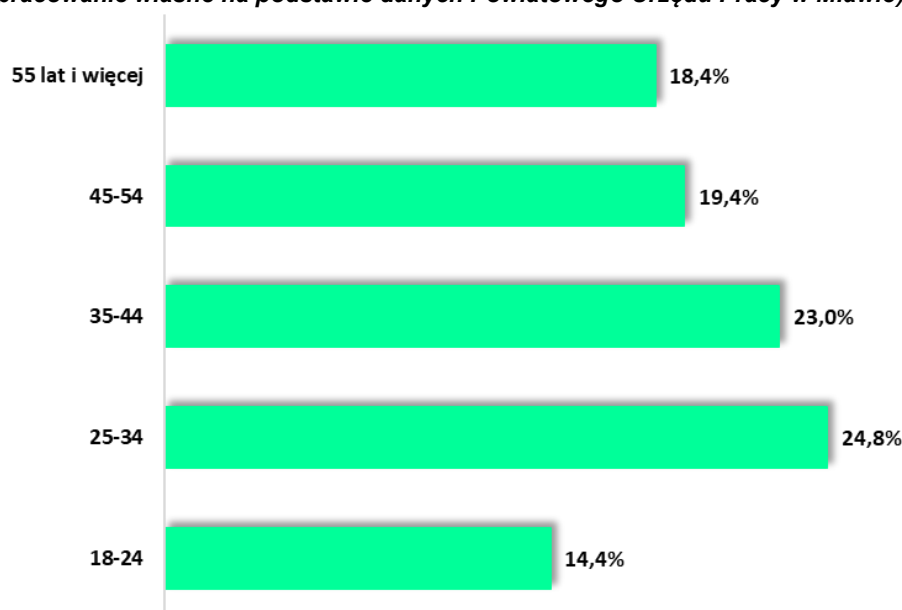
	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
3 miesiące i mniej	825	688	626	562	441	478	419
3 - 6 miesięcy	424	326	267	322	332	269	248
6 - 12 miesięcy	408	269	246	306	362	258	301
12 - 24 miesięcy	425	281	195	218	358	254	250
powyżej 24 miesięcy	671	524	393	310	336	384	356
<b>SUMA</b>	<b>2 753</b>	<b>2 088</b>	<b>1 727</b>	<b>1 718</b>	<b>1 829</b>	<b>1 643</b>	<b>1 574</b>

### III.2. Bezrobotni według wieku.

Analizując strukturę bezrobocia pod kątem wieku, widzimy pewne interesujące trendy. Najmniej bezrobotnych (14,4%) znajduje się w najmłodszej grupie wiekowej, tj. osób w wieku 18-24 lata. Jest to grupa, która często wchodzi na rynek pracy po ukończeniu edukacji. Można przypuszczać, że młodzi ludzie z tej grupy wiekowej mogą korzystać z sieci rodzinnych i społecznych lub możliwości odbycia stażu i praktyk, aby znaleźć swoje pierwsze miejsca pracy. Największą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku 25-34 lata (24,8%). Wysoki odsetek bezrobotnych w tej grupie wiekowej może sugerować trudności

z utrzymaniem stabilnego zatrudnienia, zmiennością zatrudnienia w branżach lub brakiem umiejętności wymaganych na współczesnym rynku pracy. Grupy wiekowe 35-44 lata i 45-54 lata stanowią kolejno 23,0% i 19,4% wszystkich osób bezrobotnych. Wysoki odsetek bezrobotnych wśród osób w średnim wieku może wynikać z różnych przyczyn, takich jak restrukturyzacje lub likwidacje przedsiębiorstw, przestarzałe umiejętności czy dyskryminacja ze względu na wiek. Ostatnia grupa to osoby w wieku 55 lat i więcej, które stanowią 18,4% bezrobotnych. Ta grupa często napotyka dodatkowe bariery przy szukaniu pracy, takie jak dyskryminacja ze względu na wiek, zdrowie lub długi okres pozostawania bez pracy.

**Rysunek 10. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wieku na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wieku osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022, prezentuje Tabela 21.

**Tabela 21. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wieku w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie)**

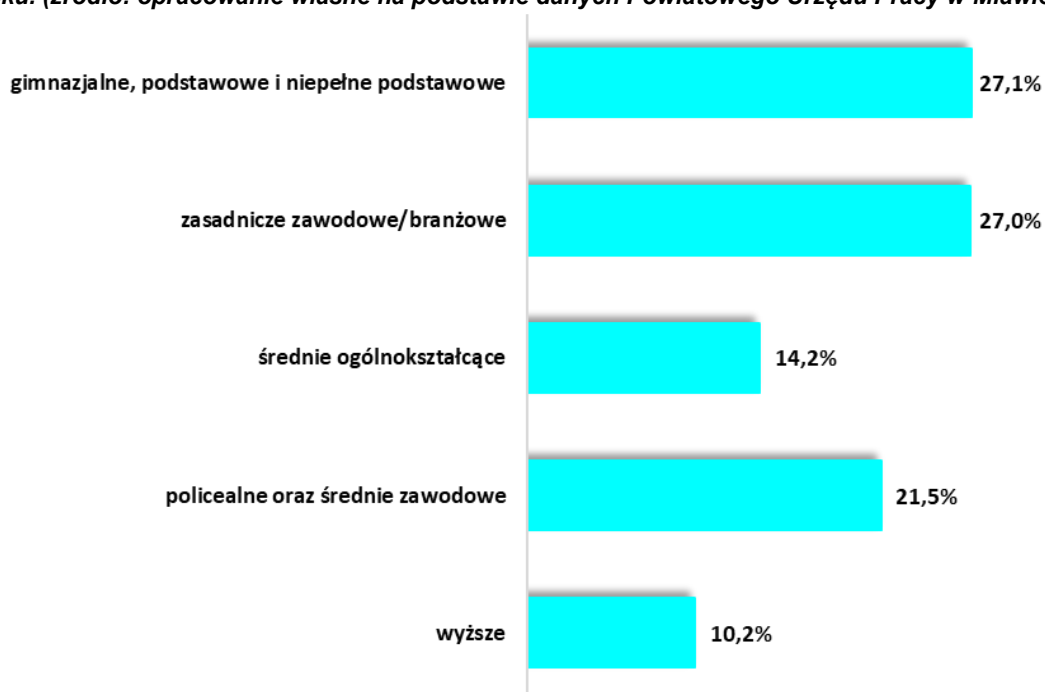
	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
18-24	408	291	245	236	202	185	227
25-34	764	591	474	485	534	467	390
35-44	536	441	392	386	434	387	362
45-54	490	345	276	287	311	305	306
55 lat i więcej	555	420	340	324	348	299	289
<b>SUMA</b>	<b>2 753</b>	<b>2 088</b>	<b>1 727</b>	<b>1 718</b>	<b>1 829</b>	<b>1 643</b>	<b>1 574</b>



### III.3. Bezrobotni według wykształcenia.

Na koniec 2022 roku największy udział w liczbie bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym odpowiednio 27,1% oraz 27,0% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Kolejna grupa bezrobotnych to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 21,5%, osoby bezrobotne posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące to 14,2%, natomiast osoby z wykształceniem wyższym to 10,2% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

**Rysunek 11. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wykształcenia na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022 prezentuje Tabela 22. Udział osób bezrobotnych posiadających określone wykształcenie, wśród wszystkich osób bezrobotnych w latach 2016 – 2022 nie ulega wyraźnym zmianom.

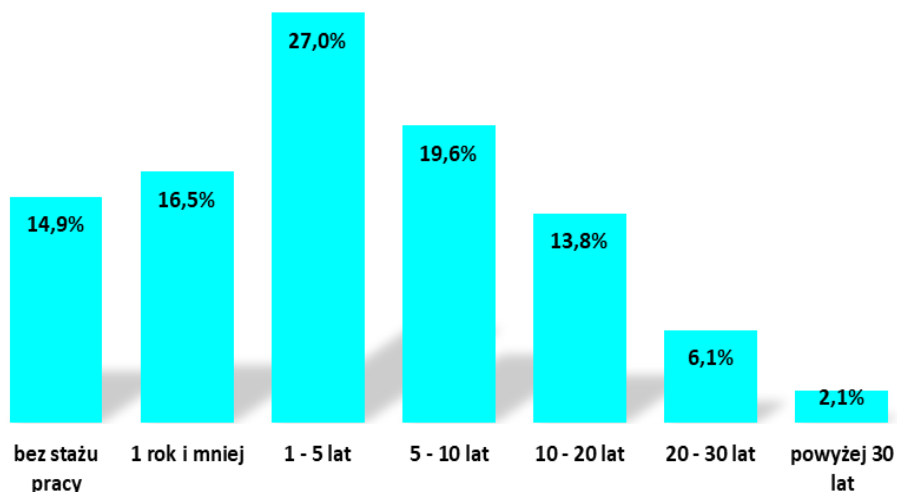
**Tabela 22. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie)**

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
wyższe	281	231	233	230	241	204	161
policealne oraz średnie zawodowe	577	480	400	392	427	354	339
średnie ogólnokształcące	356	281	206	246	260	216	223
zasadnicze zawodowe/branżowe	776	532	417	423	427	413	425
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	763	564	471	427	474	456	426
<b>SUMA</b>	<b>2 753</b>	<b>2 088</b>	<b>1 727</b>	<b>1 718</b>	<b>1 829</b>	<b>1 643</b>	<b>1 574</b>

### III.4. Bezrobotni według stażu pracy.

Analizując strukturę bezrobocia wśród mieszkańców powiatu mławskiego można zauważyć, że osoby, które miały staż pracy krótszy niż 5 lat, stanowią ponad połowę (58,4%) wszystkich osób bezrobotnych. Z tego 27,0% to osoby z doświadczeniem zawodowym od 1 do 5 lat, 16,5% bezrobotni z rocznym lub krótszym stażem pracy. Osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego stanowią 14,9%, są to przypuszczalnie głównie młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy, mający trudności ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia. Bezrobocie dotyczyło również osoby z doświadczeniem zawodowym wynoszącym od 5 do 10 lat (19,6%), od 10 do 20 lat (13,8%), od 20 do 30 lat (6,1%), najmniejszą grupę stanowiły osoby z ponad 30-letnim stażem pracy, których było tylko 2,1%. Te osoby mogą mieć trudności ze znalezieniem pracy ze względu na wiek, choć ich doświadczenie zawodowe mogłoby być cenne dla pracodawców. Okazuje się, że największe trudności z znalezieniem pracy mają osoby, które zdążyły już nabyć pewne doświadczenie zawodowe, ale nadal znajdują się na dość wczesnym etapie swojej kariery zawodowej.

**Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według stażu pracy na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób z punktu widzenia stażu pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2022 prezentuje Tabela nr 23.

**Tabela 23. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według stażu pracy w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie)**

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
bez stażu pracy	420	330	264	253	258	238	234
1 rok i mniej	430	331	273	266	285	256	260
1 - 5 lat	708	503	455	460	505	456	425
5 - 10 lat	470	373	289	307	337	297	308
10 - 20 lat	405	316	259	243	260	238	217
20 - 30 lat	238	180	143	131	127	120	96
powyżej 30 lat	82	55	44	58	57	38	34
<b>SUMA</b>	<b>2 753</b>	<b>2 088</b>	<b>1 727</b>	<b>1 718</b>	<b>1 829</b>	<b>1 643</b>	<b>1 574</b>

### III.5. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą bezrobotni do 30

roku życia; bezrobotni długotrwale; bezrobotni powyżej 50 roku życia; bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej; bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia; bezrobotni niepełnosprawni; poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekuni osoby niepełnosprawnej. Blisko połowa bezrobotnych mieszkańców powiatu – 47,3% to osoby długotrwale bezrobotne (745 osób). Na koniec 2022 roku w PUP w Mławie zarejestrowanych było 431 bezrobotnych powyżej 50 roku życia, co stanowiło 27,4% ogółu osób bezrobotnych. Odsetek bezrobotnych do 30 roku życia wynosił 25,9% – 407 osób bezrobotnych, natomiast 15,2% to osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 239 osób. Na koniec 2022 roku zarejestrowanych było także 227 osób bezrobotnych do 25 roku życia (14,4% ogółu osób bezrobotnych) oraz 134 osoby z niepełnosprawnością (8,5% ogółu osób bezrobotnych).

**Tabela 24. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).**

	Liczba bezrobotnych	%
Długotrwale bezrobotni	745	47,3%
Powyżej 50 roku życia	431	27,4%
Do 30 roku życia	407	25,9%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	239	15,2%
Do 25 roku życia	227	14,4%
Niepełnosprawni	134	8,5%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0,0%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0	0,0%

### III.6. Barometr zawodów powiatu mławskiego.

Barometr to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Podzielony jest na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

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

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

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

### **Prognoza na rok 2024**

#### **Deficyt poszukujących pracy**

- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Cukiernicy
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Dentyści
- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
- ✓ Inżynierowie elektrycy i energetycy
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Lekarze
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Piekarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Ratownicy medyczni
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Spawacze
- ✓ Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji

- ✓ Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
- ✓ Technicy mechanicy
- ✓ Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych

### **Równowaga popytu i podaży**

- ✓ Agenci ubezpieczeniowi
- ✓ Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
- ✓ Animatorzy kultury i organizatorzy imprez
- ✓ Architekci i urbaniści
- ✓ Architekci krajobrazu
- ✓ Archiwiści i muzealnicy
- ✓ Asystenci w edukacji
- ✓ Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
- ✓ Biolodzy i biotechnolodzy
- ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
- ✓ Brukarze
- ✓ Diagnosty laboratoryjni medyczni
- ✓ Diagnosty samochodowi
- ✓ Dziennikarze i redaktorzy
- ✓ Ekonomiści
- ✓ Farmaceuci
- ✓ Filolodzy i tłumacze
- ✓ Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- ✓ Floryści
- ✓ Fotografowie
- ✓ Fryzjerzy
- ✓ Geodeci i kartografowie
- ✓ Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- ✓ Graficy komputerowi
- ✓ Instruktorzy nauki jazdy
- ✓ Instruktorzy rekreacji i sportu
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Inżynierowie chemicy i chemicy
- ✓ Inżynierowie inżynierii środowiska

- ✓ Kamieniarze
- ✓ Kelnerzy i barmani
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierowcy samochodów osobowych
- ✓ Kierownicy ds. logistyki
- ✓ Kierownicy ds. produkcji
- ✓ Kierownicy ds. usług
- ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
- ✓ Kierownicy sprzedaży
- ✓ Kosmetyczki
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Kucharze
- ✓ Lakiernicy
- ✓ Listonosze i kurierzy
- ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
- ✓ Monterzy elektronicy
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Monterzy okien i szklarze
- ✓ Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ✓ Obuwnicy
- ✓ Ogrodnicy i sadownicy
- ✓ Operatorzy aparatury medycznej
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- ✓ Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- ✓ Opiekunki dziecięce
- ✓ Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- ✓ Pedagodzy
- ✓ Personel sprząający

- ✓ Plasterzy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
- ✓ Pomoce kuchenne
- ✓ Pozostali specjaliści edukacji
- ✓ Pracownicy administracyjni i biurowi
- ✓ Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- ✓ Pracownicy ds. BHP
- ✓ Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- ✓ Pracownicy ds. jakości
- ✓ Pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
- ✓ Pracownicy ds. techniki dentystycznej
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Pracownicy myjni, pralni i prasowni
- ✓ Pracownicy obsługi ruchu szynowego
- ✓ Pracownicy ochrony fizycznej
- ✓ Pracownicy poczty
- ✓ Pracownicy poligraficzni
- ✓ Pracownicy przetwórstwa metali
- ✓ Pracownicy przetwórstwa spożywczego
- ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- ✓ Pracownicy służb mundurowych
- ✓ Pracownicy socjalni
- ✓ Pracownicy sprzedaży internetowej
- ✓ Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
- ✓ Pracownicy usług pogrzebowych
- ✓ Prawnicy
- ✓ Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- ✓ Przedstawiciele handlowi
- ✓ Przetwórcy mięsa i ryb
- ✓ Recepcjoniści i rejestratorzy
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Robotnicy leśni
- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ✓ Robotnicy obróbki skóry
- ✓ Rolnicy i hodowcy



- ✓ Sekretarki i asystenci
- ✓ Socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- ✓ Specjaliści ds. administracji
- ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
- ✓ Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- ✓ Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- ✓ Specjaliści technologii żywności i żywienia
- ✓ Specjaliści telekomunikacji
- ✓ Spedytorzy i logistycy
- ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
- ✓ Szefowie kuchni
- ✓ Ślusarze
- ✓ Tapicerzy
- ✓ Technicy budownictwa
- ✓ Technicy informatycy
- ✓ Weterynarze
- ✓ Zaopatrzeniowcy i dostawcy

We wspomnianym badaniu na terenie powiatu nie wystąpiły zawody nadwyżkowe.

## **IV. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie.**

### **IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród osób bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie.**

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

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

Badanie zostało zrealizowane w październiku 2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono w siedzibie mławskiego urzędu pracy. Dodatkowo na stronie internetowej urzędu pracy umieszczona została ankieta w wersji elektronicznej, którą wypełniały osoby bezrobotne zainteresowane tematyką badania. W badaniach wzięło udział N=161 osób bezrobotnych. Badanie miało charakter reprezentatywny. Dla próby ilościowej N=161 dokonano kwotowo – celowego doboru próby, w którym kwoty wyznaczono na podstawie płci, wieku oraz miejsca zamieszkania.

Analiza zebranych danych doprowadziła do szeregu wniosków, które mogą przyczynić się do inicjowania przyszłych działań mających na celu aktywizację zawodową osób zarejestrowanych jako bezrobotne. W ramach tego procesu opracowano ankietę skierowaną do osób bezrobotnych, składającą się z różnych typów pytań - od pytań

zamkniętych, przez pytania z możliwością wyboru wielu odpowiedzi z dostępnego zestawu, po pytania otwarte, które umożliwiły respondentom swobodne wyrażanie swoich odczuć. Zebrane dane poddano analizie zarówno ilościowej, jak i jakościowej. Prezentowane wyniki uwzględniają ogólne tendencje i średnie obserwowane w całej badanej populacji. Oprócz ogólnych tendencji, opracowanie zawiera też szczegółowe opisy podgrup respondentów, które wykazały najwyższy i najniższy odsetek odpowiedzi na poszczególne pytania. Prezentowany raport zawiera zarówno podsumowanie ogólnych wyników badania, jak i dokładne dane dotyczące poszczególnych grup bezrobotnych. Wszystko to ma na celu stworzenie podstawy do przyszłych działań, które mogą przyczynić się do skutecznej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w powiecie mławskim.

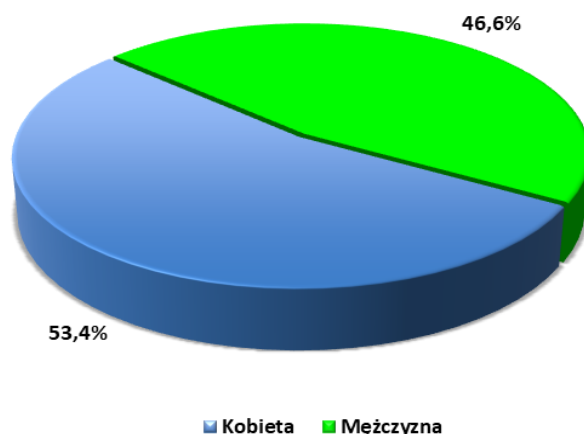
## IV.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno-demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych.

### Płeć respondentów

Struktura badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci jest reprezentatywna w odniesieniu do populacji generalnej (zarejestrowanych osób bezrobotnych). W badaniach brało udział 53,4% bezrobotnych kobiet oraz 46,6% bezrobotnych mężczyzn.

**Rysunek 13. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=161, w%)**

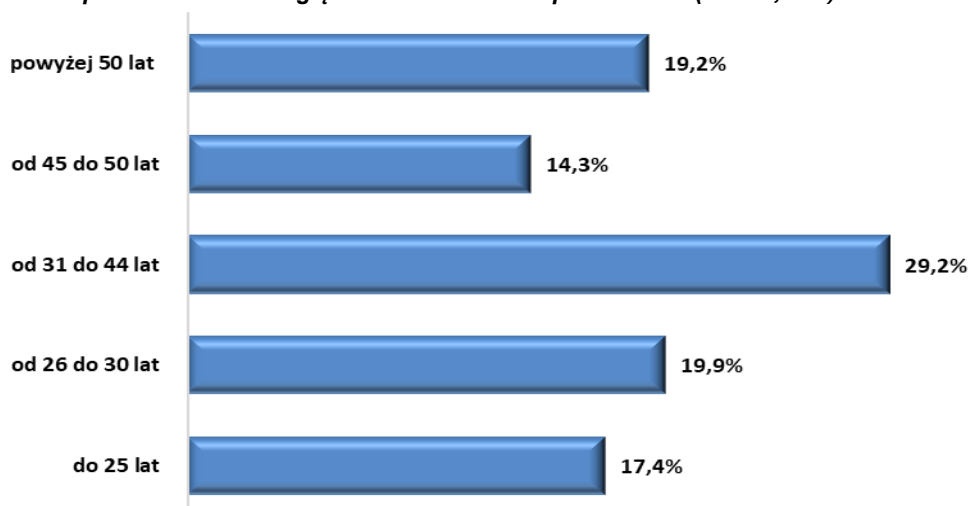


**Tabela 25. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Kobieta	86	53,4%
Mężczyzna	75	46,6%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

Wiek respondentów

Poniżej przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wieku. W ramach badania starano się zachować heterogeniczność badanej grupy osób bezrobotnych – zróżnicowanie z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych. Największą grupę badanych – 29,2% stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 31 do 44 lat. 19,9% to osoby bezrobotne wieku od 26 do 30 lat. W badaniach brało udział także 19,2% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, 17,4% w wieku poniżej 25 lat oraz 14,3% w wieku od 45 do 50 lat.

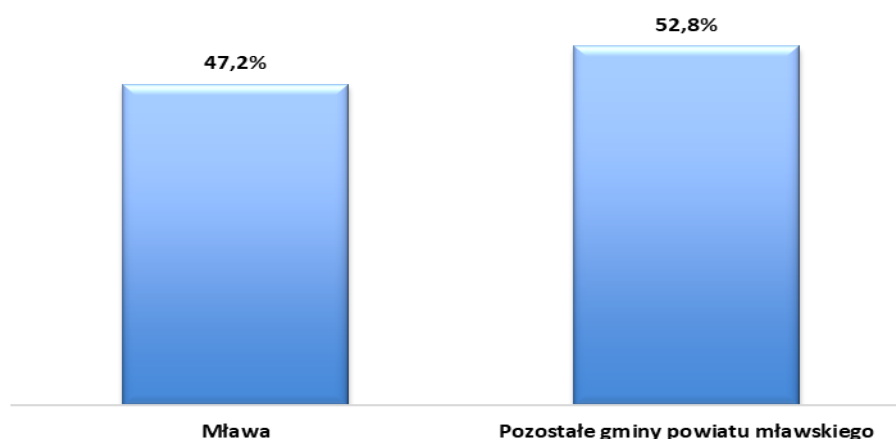
**Rysunek 14. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=161, w%)****Tabela 26. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
do 25 lat	28	17,4%
od 26 do 30 lat	32	19,9%
od 31 do 44 lat	47	29,2%
od 45 do 50 lat	23	14,3%
powyżej 50 lat	31	19,2%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

Miejsce zamieszkania respondentów

Miejsce zamieszkania osób bezrobotnych było jednym z elementów reprezentatywnego, kwotowo – celowego doboru próby. W badaniu ankietowym brało udział 47,2% bezrobotnych mieszkańców Mławy oraz 52,8% bezrobotnych mieszkańców pozostałych gmin powiatu.

**Rysunek 15. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=161, w%)**

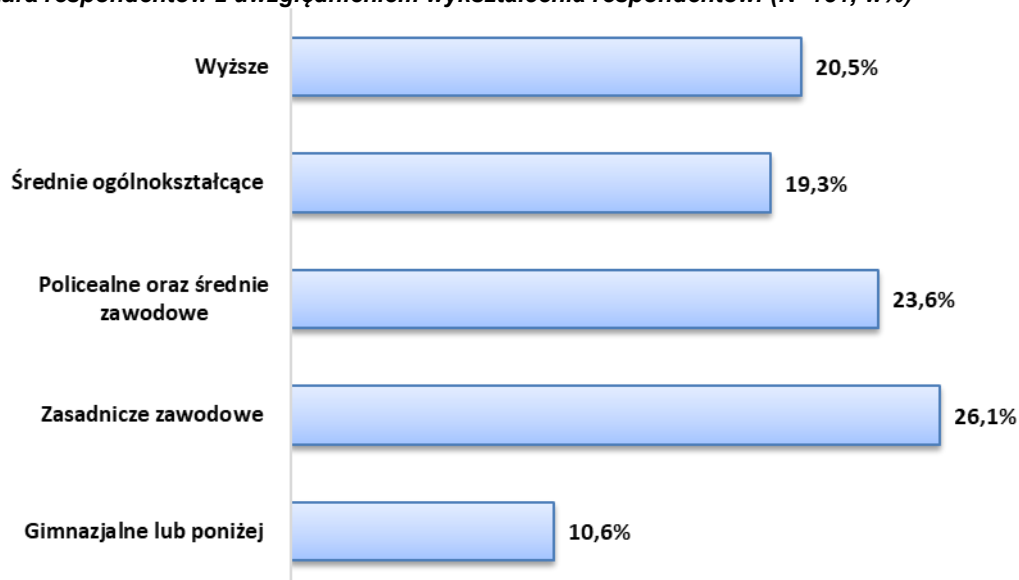


**Tabela 27. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Mława	76	47,2%
Pozostałe gminy powiatu mławskiego	85	52,8%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

Wykształcenie respondentów

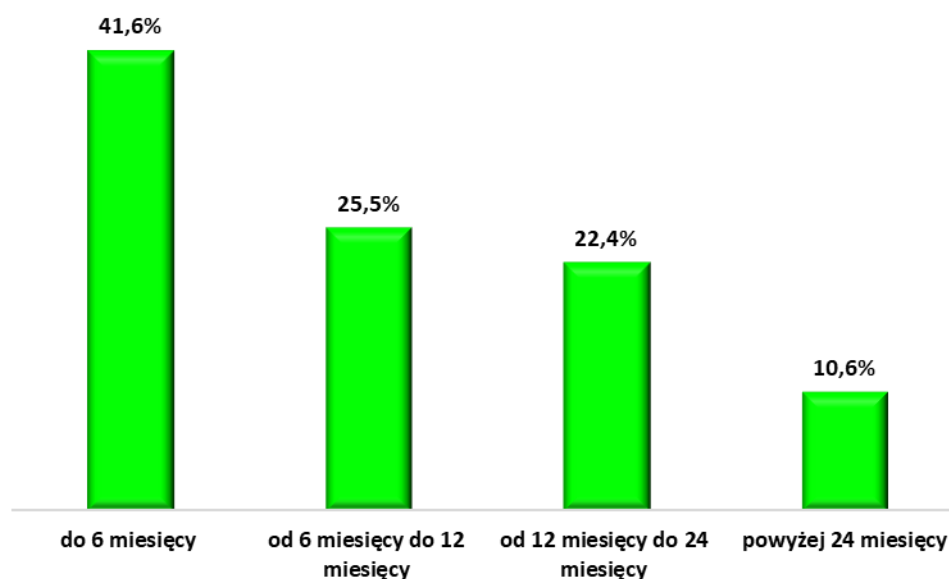
Wykształcenie osób bezrobotnych nie stanowiło podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Najliczniejsze grupy respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym, odpowiednio 26,1% oraz 23,6% ogółu osób badanych. Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym to 20,5% ankietowanych osób bezrobotnych. Grupa osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to 19,3% ogółu badanych osób bezrobotnych natomiast z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej 10,6%.

**Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=161, w%)****Tabela 28. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Gimnazjalne lub poniżej	17	10,6%
Zasadnicze zawodowe	42	26,1%
Policealne oraz średnie zawodowe	38	23,6%
Średnie ogólnokształcące	31	19,3%
Wyższe	33	20,5%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

#### Okres zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie

Okres zarejestrowania osób bezrobotnych nie stanowił podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Największy odsetek osób biorących udział w badaniu – 41,6%, stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy. Osoby zarejestrowane przez okres od 6 do 12 miesięcy to 25,5% wszystkich ankietowanych osób. Osoby bezrobotne pozostające w rejestrach przez okres dłuższy niż 12 miesiące to łącznie 33,0% ogółu uczestników badania.

**Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. (N=161, w%)****Tabela 29. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
do 6 miesięcy	67	41,6%
od 6 miesięcy do 12 miesięcy	41	25,5%
od 12 miesięcy do 24 miesięcy	36	22,4%
powyżej 24 miesięcy	17	10,6%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

#### Status respondentów jako osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie

Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu największy odsetek generowały osoby bezrobotne do 30 roku życia – 37,3%, osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia – 33,5% oraz osoby długotrwale bezrobotne – 32,9%. W badaniach brało udział także 21,1% osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, 19,9% osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego oraz 14,9% osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych. Pozostałe grupy osób bezrobotnych wyróżnionych ze względu na status osoby bezrobotnej przedstawiono w Tabeli 30. Suma prezentowanych wskazań jest większa niż 100%, ponieważ mamy do czynienia z możliwością nakładania się różnych charakterystyk osób bezrobotnych.

**Tabela 30. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Do 30 roku życia	60	37,3%
Powyżej 50 roku życia	54	33,5%
Osoba długotrwale bezrobotna	53	32,9%
Osoba posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	34	21,1%
Osoba bez doświadczenia zawodowego	32	19,9%
Osoba bez kwalifikacji zawodowych	24	14,9%
Osoba powracająca do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	16	9,9%
Osoba z niepełnosprawnością	11	6,8%
Samotna matka/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18	9	5,6%
Osoba powracająca z zagranicy	8	5,0%
Osoba opiekująca się osobami zależnymi	5	3,1%
Osoba będąca dłużnikiem alimentacyjnym	3	1,9%

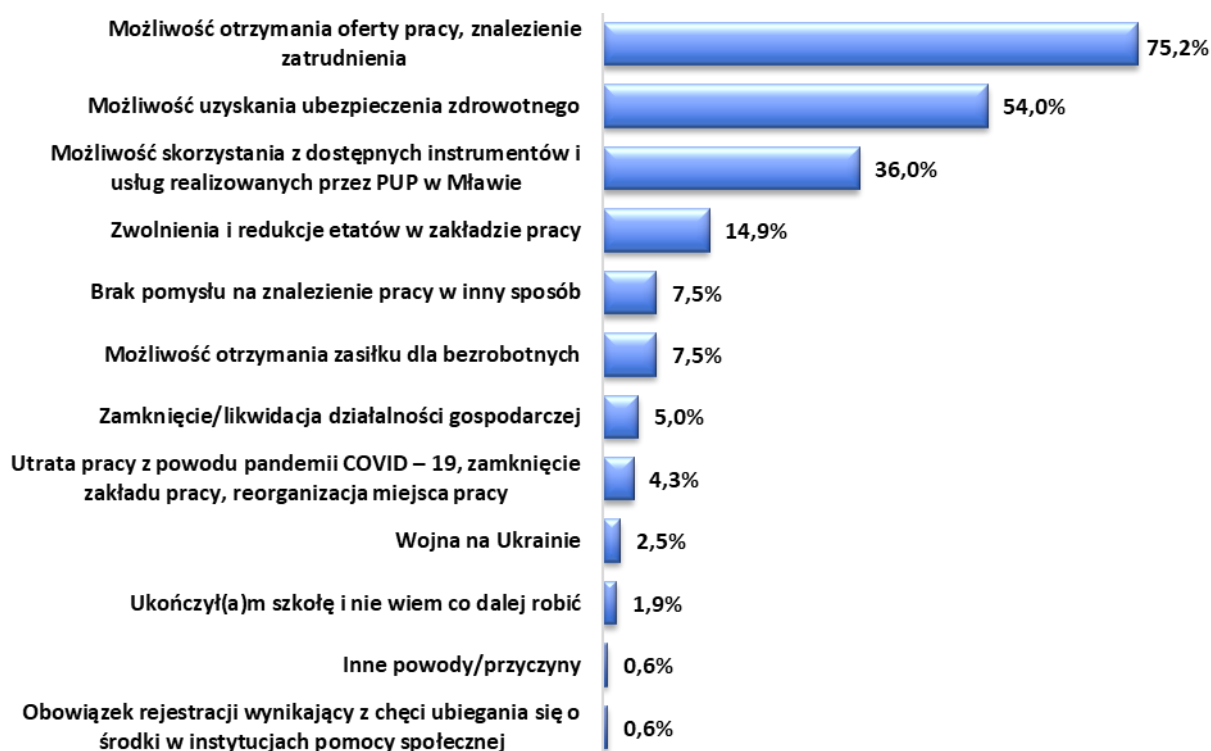
### IV.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie.

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych. Analiza tych przyczyn ukazuje, że głównym motywem rejestracji dla większości osób (75,2%) jest możliwość otrzymania oferty pracy i znalezienie zatrudnienia. Mławski Urząd jest postrzegany przede wszystkim jako instytucja, która aktywnie wspiera w poszukiwaniu pracy, co jest zgodne z główną rolą urzędów pracy. Drugą najczęstszą przyczyną rejestracji jest dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego, co dla 54,0% bezrobotnych stanowi istotną kwestię. W Polsce prawo do ubezpieczenia zdrowotnego często wiąże się z zatrudnieniem, a rejestracja w urzędzie pracy pozwala na zachowanie tego prawa, co podkreśla znaczenie opieki zdrowotnej dla osób pozostających bez zatrudnienia. Możliwość skorzystania z narzędzi i usług oferowanych przez urząd pracy, takich jak szkolenia czy kursy zawodowe, była ważna dla 36,0% badanych, co wskazuje na chęć podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego wśród poszukujących pracy. Zwolnienia i redukcje etatów, wpisujące się w szerszy kontekst zmian na rynku pracy, były powodem rejestracji dla 14,9% badanych. Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych była motywacją dla 7,5% osób – dla pewnej grupy osób bezrobotnych wsparcie finansowe jest kluczową kwestią. Taki sam odsetek osób (7,5%) zarejestrował się z powodu braku innych pomysłów na znalezienie pracy, może to sugerować potrzebę lepszej orientacji w dostępnych opcjach zawodowych lub wsparcia w planowaniu kariery. Likwidacja działalności



gospodarczej (5,0%) i utrata pracy spowodowana pandemią COVID-19 (4,3%) to kolejne czynniki, które przyczyniły się do wzrostu liczby rejestracji w urzędzie pracy, odzwierciedlając wpływ tych wydarzeń na stabilność zatrudnienia. Pozostałe powody rejestracji przedstawiono na Rysunku nr 18 oraz w Tabeli nr 31. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Podsumowując, wyniki te wskazują na różnorodność powodów rejestracji osób bezrobotnych z naciskiem na poszukiwanie zatrudnienia i zachowanie ubezpieczenia zdrowotnego. Wyniki te mogą być wykorzystane przez urząd pracy do dostosowania swojej oferty do najbardziej palących potrzeb osób bezrobotnych, zwłaszcza w zakresie wsparcia w zdobywaniu nowych kwalifikacji i radzeniu sobie ze zmianami rynkowymi.

**Rysunek 18. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Mławie. (N=161, w%)**



**Tabela 31. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Mławie. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	121	75,2%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	87	54,0%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Mławie	58	36,0%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	24	14,9%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	12	7,5%

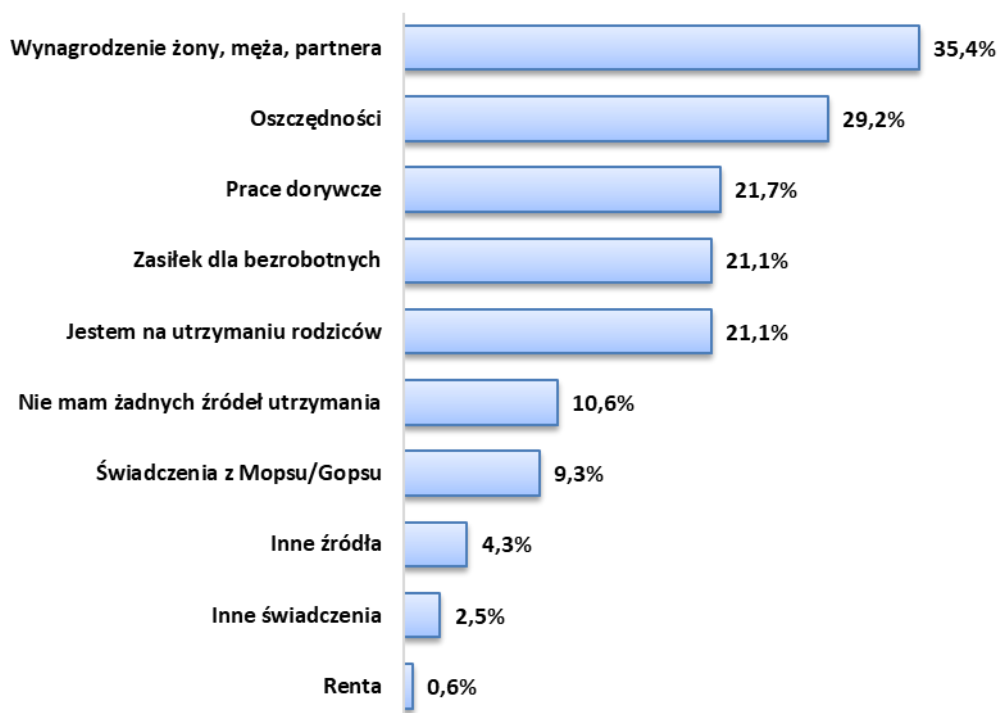
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	12	7,5%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	8	5,0%
Utrata pracy z powodu pandemii COVID – 19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy.	7	4,3%
Wojna na Ukrainie	4	2,5%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	3	1,9%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	1	0,6%
Inne powody/przyczyny	1	0,6%

#### IV.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. Analiza ta jest interesująca z punktu widzenia sytuacji ekonomicznej osób bezrobotnych i ich faktycznej motywacji do podejmowania zatrudnienia. Największa część respondentów stanowiąca 35,4% podaje, że ich głównym źródłem utrzymania jest wynagrodzenie współmałżonka lub partnera. Wśród osób bezrobotnych często występuje zależność finansowa od członków rodziny pracujących na etacie. Oszczędności osobiste są drugim najczęściej wymienianym źródłem utrzymania – 29,2% wskazań. Pewna grupa bezrobotnych posiadała określone zabezpieczenie finansowe umożliwiające im przetrwanie bez stałego zatrudnienia. Prace dorywcze są istotnym źródłem dochodu dla 21,7% osób bezrobotnych. 21,1% respondentów wskazało na zasiłek dla osób bezrobotnych (osoby krótkotrwale bezrobotne). Taki sam odsetek respondentów – 21,1%, uważa, że utrzymuje się dzięki wsparciu rodziców. Deklaracja braku jakichkolwiek źródeł utrzymania przez 10,6% osób bezrobotnych jest sygnałem alarmowym, wskazującym na grupę znajdującą się w wyjątkowo trudnej sytuacji życiowej, dla której wsparcie zewnętrzne może być konieczne. Świadczenia z miejskiego/gminnego ośrodka pomocy społecznej są źródłem utrzymania dla 9,3% zarejestrowanych. System wsparcia społecznego odgrywa rolę w zapewnianiu minimalnych środków do życia dla pewnej części osób bezrobotnych. Inne źródła dochodu oraz inne świadczenia są rzadziej wymieniane z odpowiednio 4,3% i 2,5% wskazań. Z kolei renta jest głównym źródłem utrzymania tylko dla 0,6% respondentów, co wskazuje na jej marginalną rolę w kontekście ogólnych środków utrzymania osób bezrobotnych. Podsumowując, wyniki badania wskazują na zróżnicowane źródła utrzymania osób bezrobotnych w powiecie z dominującą rolą wsparcia od członków rodziny oraz własnych oszczędności. Widać również, że pewna część osób bezrobotnych korzysta ze wsparcia państwowego, jednakże znaczący odsetek nie ma stałego źródła dochodu, to podkreśla potrzebę zintensyfikowanego wsparcia dla tej grupy. Należy także

podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

**Rysunek 19. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie. (N=161, w%)**



**Tabela 32 Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie. (N=161, w%)**

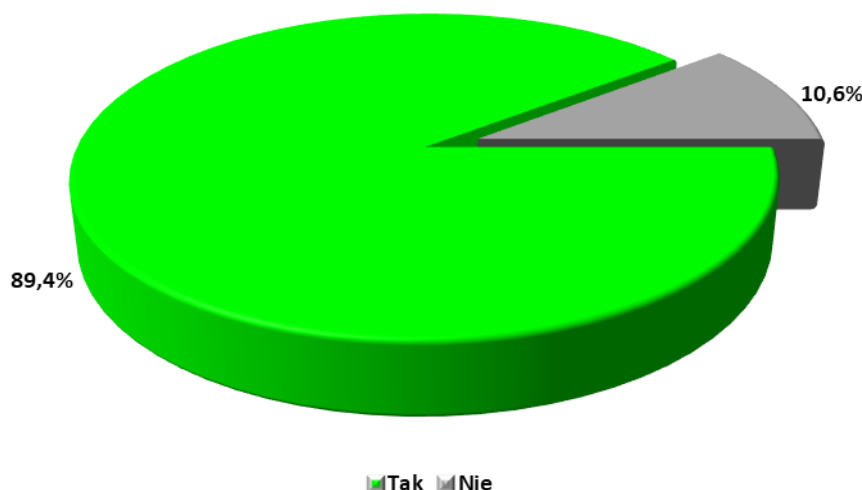
	Ilość	Procent
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	57	35,4%
Oszczędności	47	29,2%
Prace dorywcze	35	21,7%
Jestem na utrzymaniu rodziców	34	21,1%
Zasiłek dla bezrobotnych	34	21,1%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	17	10,6%
Świadczenia z MOPS/GOPS	15	9,3%
Inne źródła	7	4,3%
Inne świadczenia	4	2,5%
Renta	1	0,6%

#### IV.5. Gotowość zatrudnienia.

Wyniki wskazują, że zdecydowana większość osób bezrobotnych, a dokładnie 89,4% deklaruje gotowość do podjęcia pracy. Wyniki te mogą sugerować, że większość osób bezrobotnych jest aktywna na rynku pracy i poszukuje zatrudnienia. Jednak ta deklarowana gotowość nie musi bezpośrednio przekładać się na faktyczną aktywność w poszukiwaniu

pracy. Czynniki, takie jak dostępność odpowiednich ofert pracy, wymagane umiejętności i kwalifikacje, a także osobiste i społeczne bariery, mogą wpływać na zdolność i skłonność osób do faktycznego podjęcia pracy. Z drugiej strony 10,6% osób bezrobotnych deklaruje brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Może to być spowodowane różnymi czynnikami takimi jak problemy zdrowotne, obowiązki opiekuńcze, brak odpowiednich umiejętności lub niska motywacja. Dodatkowo zaobserwowano trend zmniejszania się liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie w ostatnich latach. Taka sytuacja wynika z poprawy sytuacji na rynku pracy, skuteczności programów aktywizacji zawodowej oraz migracji ekonomicznej. Oznacza to, że osoby bezrobotne mają możliwość na aktywizację zawodową na lokalnym rynku pracy. W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie pozostaje nadal bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych i to zazwyczaj te osoby, nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia. Osoby długotrwale bezrobotne, czyli te najbardziej oddalone od rynku pracy często nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Ta grupa stanowi szczególne wyzwanie dla polityki rynku pracy i wymaga skierowanych działań, mających na celu ich integrację zawodową. Dlatego ważne jest, aby polityka zatrudnienia była skierowana na wsparcie tych osób w szczególności tych najbardziej oddalonych od rynku pracy.

**Rysunek 20. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=161, w%)**



**Tabela 33. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Tak	144	89,4%
Nie	17	10,6%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

#### IV.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.

Bardzo istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Poniżej przedstawiono główne czynniki determinujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Na to pytanie odpowiadali tylko respondenci, którzy nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia (N=17 – 10,6% ogółu badanych osób bezrobotnych). Najważniejszym powodem, dla którego osoby bezrobotne nie są gotowe do podjęcia pracy jest konieczność opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną co stanowi 47,1%. Obowiązki rodzinne mogą stanowić znaczącą barierę w dostępie do rynku pracy, szczególnie dla osób mających na swojej opiece małe dzieci lub członków rodziny wymagających stałej opieki. Brak gotowości do podjęcia pracy wskazało 29,4% badanych podając inne powody, takie jak: *problemy z dojazdem do pracy, brak dogodnej pracy, bezdomność, brak samochodu oraz wykonywanie prac dorywczych*. Naukę jako przyczynę braku gotowości do pracy wskazało 23,5% respondentów- dla części osób bezrobotnych priorytetem może być dalsze kształcenie i zdobywanie nowych umiejętności, potencjalnie w celu poprawy ich przyszłych szans na rynku pracy. Obawy przed utratą świadczeń socjalnych stanowią powód dla 17,6% osób, co może odzwierciedlać zależność niektórych bezrobotnych od pomocy publicznej i obawę, że podjęcie pracy mogłoby spowodować utratę tych świadczeń. Zły stan zdrowia jest przeszkodą w poszukiwaniu zatrudnienia dla 11,8% badanych. Brak zainteresowania i chęci do podjęcia pracy w danym momencie, wskazuje 5,9%. Brak konieczności podjęcia pracy z powodu wystarczających świadczeń dodatkowych, jak 500+ jest rzadkim zjawiskiem wskazanym przez 5,9%. Jednakże większość osób bezrobotnych nie uznała tych świadczeń za wystarczającą podstawę do życia. Nikt z respondentów nie wskazał, że wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny jest czynnikiem wpływającym na ich chęć do pracy, co może sugerować, że w badanej populacji nie występuje zjawisko całkowitego polegania na dochodach innych osób z rodziny. Uzyskane informacje pomogą lepiej zrozumieć przeszkody z jakimi borykają się osoby bezrobotne. Z uwagi na możliwość wskazania maksymalnie trzech powodów – suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

Rysunek 21. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=13, w%)

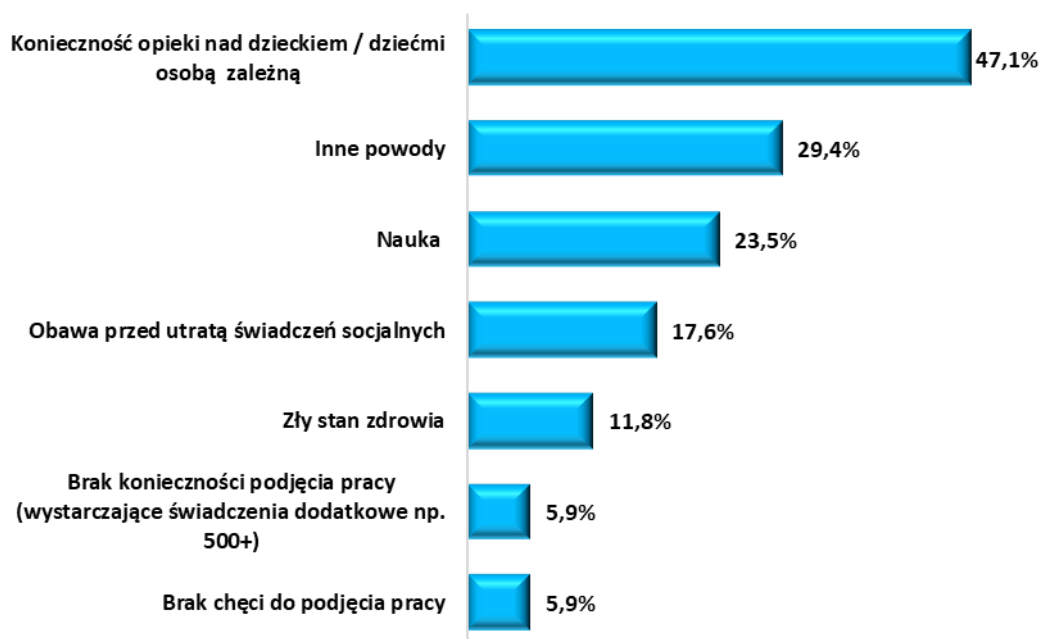


Tabela 34. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%)

	Ilość	Procent
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	8	47,1%
Inne powody	5	29,4%
Nauka	4	23,5%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	3	17,6%
Zły stan zdrowia	2	11,8%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	5,9%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	1	5,9%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	0	0,0%

#### IV.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.

Osoby bezrobotne zapytano o wskazanie barier, które ograniczają ich aktywność zawodową. Określenie trudności i zdefiniowanie barier uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinno pomóc w stworzeniu skutecznych mechanizmów (na podstawie cech osób bezrobotnych) powrotu na rynek pracy. Poniżej przedstawiono bariery, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać maksymalnie pięć barier utrudniających znalezienie pracy i funkcjonowanie na rynku pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Największe bariery na rynku

pracy dla osób bezrobotnych są związane z brakiem odpowiednich kwalifikacji i dezaktualizacją uprawnień. Takie bariery wskazało 44,1% respondentów co pokazuje jak ważne jest zapewnienie szkoleń i kursów umożliwiających aktualizację umiejętności w szybko zmieniającym się rynku pracy. Nieodpowiednie do wymagań rynku pracy wykształcenie jako bariera zostało wskazane przez 31,1% osób. Taki wynik wskazuje na potrzebę dostosowania systemu edukacyjnego do aktualnych potrzeb gospodarki. Nieznajomość języków obcych wymieniona przez 26,7% badanych podkreśla rosnące znaczenie komunikacji międzynarodowej i potrzebę posiadania tej kompetencji w coraz bardziej globalizującej się gospodarce. Brak ofert pracy na lokalnym rynku jest problemem dla 24,2% respondentów, co może odzwierciedlać ograniczenia gospodarcze regionu lub brak dostępności miejsc pracy w określonych branżach. Sytuacja rodzinna, w tym konieczność opieki nad osobami zależnymi była podkreślona przez 23,0% badanych, obowiązki domowe mogą znacząco wpływać na zdolność do podjęcia pracy. Wiek jest istotną barierą dla 21,1% respondentów. Dyskryminacja ze względu na wiek jest powszechnym problemem zwłaszcza dla starszych pracowników, którzy mogą być postrzegani jako mniej elastyczni lub mniej zaznajomieni z nowoczesnymi technologiami. Brak sieci kontaktów, który może ułatwić znalezienie pracy był zauważony przez 20,5% uczestników badania, co podkreśla wagę kapitału społecznego w procesie poszukiwania zatrudnienia. Brak doświadczenia i stażu pracy to problem wskazywany przez 14,3% badanych osób bezrobotnych. Problemy z dojazdem do pracy i niskie płace są również znaczącymi barierami, odpowiednio dla 13,0% i 11,2% respondentów. Takie wyniki wskazują na duże znaczenie warunków pracy i wynagrodzenia dla motywacji do podjęcia zatrudnienia. Ograniczenia zdrowotne, zbyt duże wymagania pracodawców, a także inne przyczyny, takie jak płeć, brak umiejętności poszukiwania pracy czy długi czas bezrobocia, są mniej powszechnymi barierami, ale nadal wpływają na możliwości zatrudnienia niektórych osób bezrobotnych. Podsumowując wyniki badania ukazują, że bezrobotni borykają się z wieloma trudnościami, dlatego skuteczna pomoc w poszukiwaniu pracy powinna być wszechstronna i dostosowana do indywidualnych potrzeb każdej osoby bezrobotnej. Zwraca to uwagę na konieczność stworzenia szeroko zakrojonych programów wsparcia, które obejmowałyby szkolenia, doradztwo zawodowe, pomoc w nauce języków oraz wsparcie dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi i opiekuńczymi. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych zostały przedstawione na Rysunku 22 oraz w Tabeli 35.

Rysunek 22. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=161, w%)

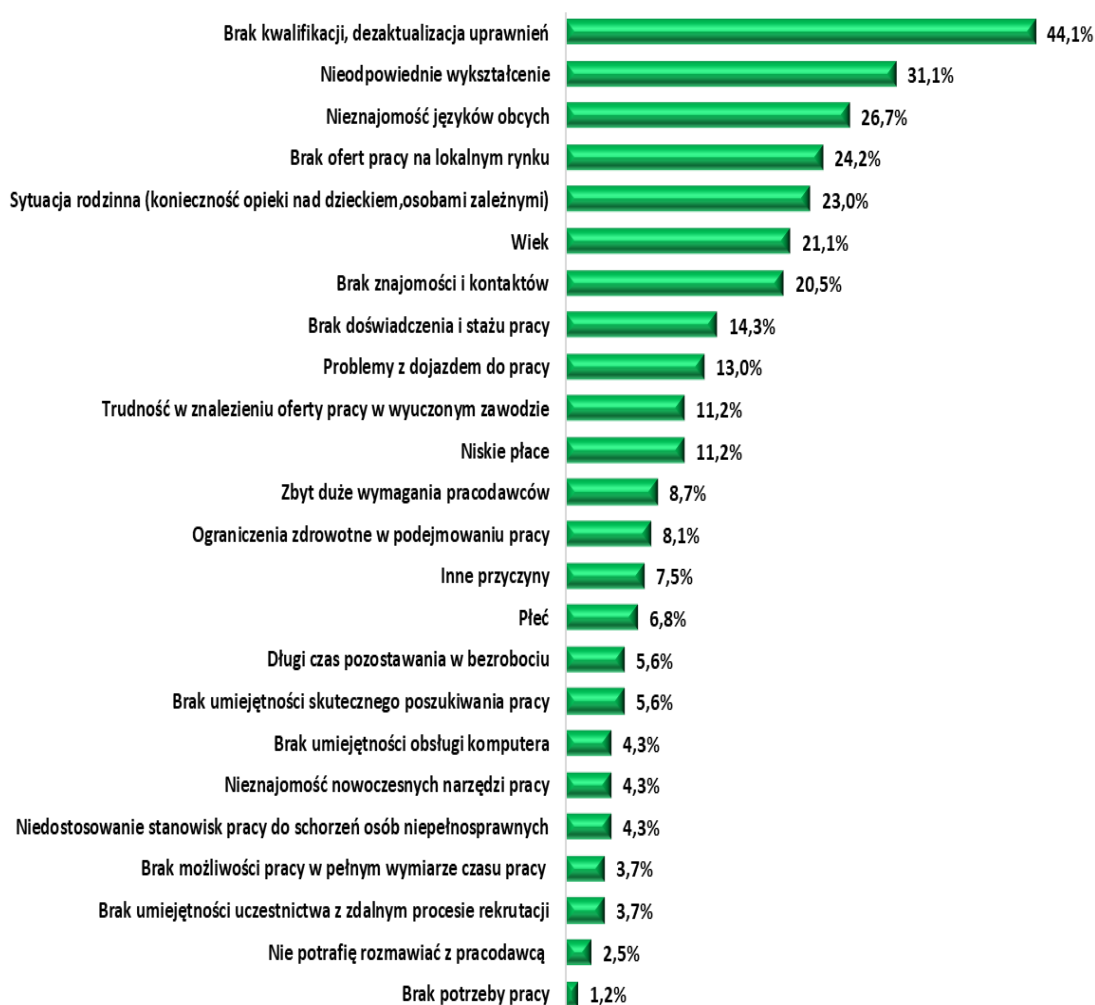


Tabela 35. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=161, w%)

	Ilość	Procent
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	71	44,1%
Nieodpowiednie wykształcenie	50	31,1%
Nieznajomość języków obcych	43	26,7%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	39	24,2%
Sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem/osobami zależnymi)	37	23,0%
Wiek	34	21,1%
Brak znajomości i kontaktów	33	20,5%
Brak doświadczenia i stażu pracy	23	14,3%
Problemy z dojazdem do pracy	21	13,0%
Niskie płace	18	11,2%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie	18	11,2%
Zbyt duże wymagania pracodawców	14	8,7%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy	13	8,1%
Inne przyczyny	12	7,5%
Płeć	11	6,8%



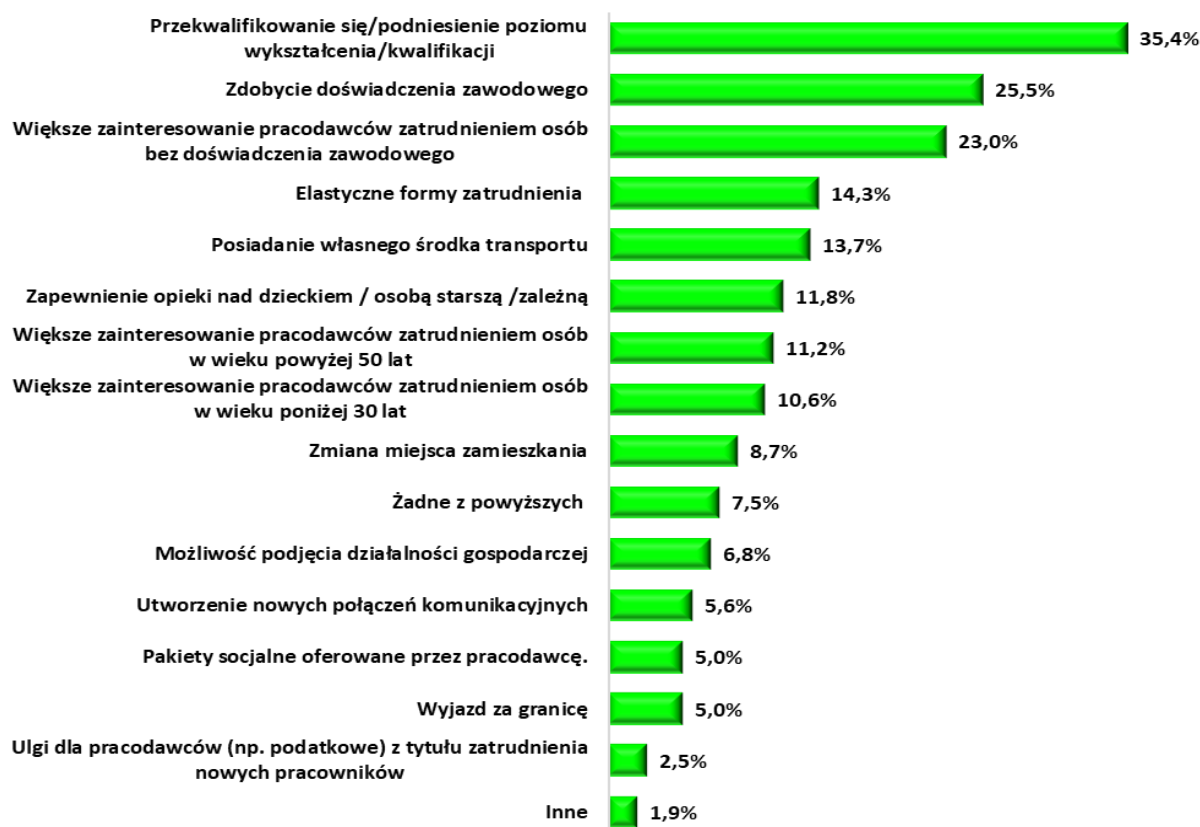
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy i stworzenia dokumentów aplikacyjnych	9	5,6%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	9	5,6%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	7	4,3%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	7	4,3%
Brak umiejętności obsługi komputera	7	4,3%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	6	3,7%
Brak możliwości pracy w pełnym wymiarze czasu pracy	6	3,7%

#### IV.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.

W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy, zrozumienie czynników wpływających na gotowość i zdolność osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia staje się kluczowe dla skutecznego kreowania polityki zatrudnienia. Pomoc bezrobotnym w powrocie do pracy to nie tylko kwestia zapewnienia odpowiedniej liczby ofert pracy, ale również stworzenie warunków, które umożliwią im podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. Uczestnicy badania poproszeni zostali o wskazanie tych elementów, które zwiększyłyby ich szanse na rynku pracy. Odpowiedzi badanych pozwoliły na zidentyfikowanie głównych barier, z którymi borykają się bezrobotni, a także na poszukiwanie rozwiązań, które mogą im pomóc w aktywizacji zawodowej. Z badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego, wynika, że najważniejszym czynnikiem, który mógłby zwiększyć szanse na podjęcie zatrudnienia jest możliwość przekwalifikowania się, podniesienia poziomu wykształcenia lub kwalifikacji, co wskazało 35,4% respondentów. Zdobywanie nowych umiejętności, podniesienie poziomu wykształcenia lub zdobycie nowych kwalifikacji to klucz do zwiększenia szans na rynku pracy. Uzyskanie doświadczenia zawodowego, jest kluczowe dla 25,5% osób, co ponownie podkreśla znaczenie praktycznych umiejętności w procesie poszukiwania zatrudnienia. Zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego dla 23,0% ankietowanych jest istotnym elementem pomagającym im w wejściu na rynek pracy. To wskazuje na barierę, jaką jest brak praktyki zawodowej i potrzebę programów ułatwiających zdobycie pierwszego doświadczenia. Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca: na część etatu, zdalna lub tymczasowa, mogłyby być atrakcyjne dla 14,3% badanych. Posiadanie własnego środka transportu jest istotnym czynnikiem dla 13,7% osób. Takie wyniki podkreślają problemy z mobilnością, które mogą ograniczać dostęp do pracy, zwłaszcza w miejscach oddalonych lub słabo skomunikowanych. Możliwość uzyskania opieki nad dzieckiem lub osobą zależną jest ważna dla 11,8% respondentów. Obowiązki opiekuńcze zdecydowanie mogą wpływać

na zdolność do podjęcia zatrudnienia. Zwiększenie zainteresowania ze strony pracodawców zatrudnieniem osób po 50 roku życia i poniżej 30 roku życia pomogłoby odpowiednio 11,2% i 10,6% w znalezieniu pracy badanym. Wyniki po raz kolejny potwierdzają, że wiek może być istotnym czynnikiem wpływającym na szanse zatrudnienia. Zmiana miejsca zamieszkania (8,7% wskazań) była uznana za kolejny ważny czynnik, który mógłby pomóc w znalezieniu pracy. Taki wynik może odzwierciedlać ograniczenia lokalnego rynku pracy i gotowość do przeprowadzki w poszukiwaniu lepszych możliwości zawodowych. 7,5% badanych uważa, że żaden z wymienionych czynników nie wpływa na zwiększenie szans na zatrudnienie. Pozostałe czynniki mogące ułatwić podjęcie pracy przez osoby bezrobotne przedstawione zostały na Rysunku 23 oraz w Tabeli 36. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Wyniki badania pokazują, że osoby bezrobotne widzą wiele różnych ścieżek, które mogłyby im pomóc w powrocie na rynek pracy, od rozwoju osobistego i edukacyjnego po zmiany w polityce zatrudnienia i infrastrukturze. To wskazuje na potrzebę kompleksowego podejścia do problemu bezrobocia uwzględnieniem zarówno indywidualnych potrzeb poszukujących pracy, jak i szerszych zmian systemowych.

**Rysunek 23. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=161, w%).**



**Tabela 36. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=161, w%).**

	Ilość	Procent
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/kwalifikacji	57	35,4%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	41	25,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	37	23,0%
Elastyczne formy zatrudnienia	23	14,3%
Posiadanie własnego środka transportu	22	13,7%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	19	11,8%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	18	11,2%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	17	10,6%
Zmiana miejsca zamieszkania	14	8,7%
Żadne z powyższych	12	7,5%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	11	6,8%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	9	5,6%
Wyjazd za granicę	8	5,0%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	8	5,0%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	4	2,5%
Inne	3	1,9%

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

Aktywizacja zawodowa, szczególnie osób długotrwale bezrobotnych jest procesem skomplikowanym i zależnym od wielu czynników zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Aby skutecznie wspierać osoby bezrobotne w powrocie na rynek pracy, niezbędne jest zrozumienie czynników i uwzględnienie ich w planowaniu działań pomocowych. W związku z powyższym osoby bezrobotne poproszono o wskazanie tych czynników, które zachęcałyby do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie. Odpowiedzi badanych stanowią próbę identyfikacji czynników motywacyjnych. Analiza odpowiedzi na to pytanie pozwoli na głębsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych oraz na opracowanie skuteczniejszych strategii ich wsparcia. Najwięcej bo ponad połowa respondentów (56,5%) wskazuje, że gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie jest głównym motywatorem do wzięcia udziału w działaniach oferowanych przez urząd pracy. Bezpośrednia perspektywa znalezienia pracy jest najbardziej pożądana przez osoby szukające zatrudnienia i stanowi dla nich najważniejszy czynnik motywujący. Interesująca tematyka szkoleń, kursów i warsztatów również stanowi istotny bodziec, wymieniony przez 28,6% badanych. Odpowiednio dobrane

treści edukacyjne odpowiadające na potrzeby i zainteresowania uczestników mogą zachęcić ich do skorzystania z oferty urzędu pracy. Możliwość odbycia stażu jest atrakcyjna dla 27,3% osób sugerując, że zdobywanie praktycznych doświadczeń zawodowych jest pożądane przez poszukujących pracy. Zwrot kosztów dojazdu do miejsca szkolenia czy pracy ma znaczenie dla 21,1% osób ankietowanych, co podkreśla problem dostępu do ofert pracy lub szkoleń dla osób mieszkających daleko od centrum miasta lub nieposiadających własnego transportu pod względem opłacalności ekonomicznej. Pomoc doradcy zawodowego jest ważna dla 18,6% respondentów. Profesjonalne wsparcie w planowaniu ścieżki kariery i poszukiwaniu pracy jest cennym zasobem dla osób bezrobotnych. Spośród wymienionych działań oferowanych przez urząd 11,8% badanych wskazało, że żaden z powyższych czynników nie jest dla niego atrakcyjny. Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną jest czynnikiem istotnym dla 9,9% respondentów. Możliwość podjęcia działalności gospodarczej motywuje 9,3% ankietowanych do udziału w formach działań oferowanych przez PUP w Mławie. 0,6% badanych wskazało, że inne czynniki mogłyby skłonić ich do skorzystania z działań oferowanych przez urząd. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

**Rysunek 24. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie? (N=161, w%)**



**Tabela 37. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie? (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	91	56,5%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	46	28,6%
Możliwość podjęcia stażu	44	27,3%
Zwrot kosztów dojazdu	34	21,1%
Pomoc doradcy zawodowego	30	18,6%
Żadne z powyższych	19	11,8%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	16	9,9%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	15	9,3%
Inne	1	0,6%

#### IV.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analiza strategii poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne to niezbędny element zrozumienia dynamiki rynku pracy oraz identyfikowania potencjalnych barier i wyzwań, które mogą utrudniać proces znalezienia zatrudnienia. Podjęcie tej analizy pozwala również na odkrycie kluczowych preferencji i tendencji wśród osób bezrobotnych, co umożliwia lepsze dostosowanie strategii urzędów pracy i innych instytucji związanych z rynkiem pracy do rzeczywistych potrzeb tych osób. W kontekście nowoczesnego, dynamicznego rynku pracy, gdzie technologia odgrywa coraz większą rolę, coraz bardziej istotne staje się zrozumienie jak osoby bezrobotne podejmują i adaptują różne strategie poszukiwania pracy. Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest korzystanie z ogłoszeń w Internecie i portali oferujących pracę, co wskazało 64,6% respondentów. Cyfrowe narzędzia odgrywają istotną rolę w dzisiejszym procesie poszukiwania zatrudnienia oraz umiejętności korzystania z zasobów online w celu znalezienia pracy. Pośrednictwo urzędu pracy jest również istotnym kanałem, taki sposób poszukiwania zatrudnienia wskazało 64,0% badanych. Publiczne służby zatrudnienia wciąż pełnią kluczową rolę pomagając osobom bezrobotnym w znalezieniu pracy. Osobiste wizyty w zakładach pracy, choć mniej popularne niż poszukiwania online nadal są stosunkowo częstą praktyką. 35,4% osób korzysta z tej metody uważając, że inicjatywa osobista i bezpośredni kontakt z potencjalnymi pracodawcami jest ceniony w niektórych branżach. Znajomości i kontakty są wykorzystywane przez 23,0% badanych. Taki odsetek wskazań podkreśla wagę sieci profesjonalnych i osobistych w procesie poszukiwania pracy. Targi pracy, które dają szansę na bezpośrednie spotkania

z pracodawcami i mogą być efektywnym narzędziem w poszukiwaniu zatrudnienia wskazało – 8,7% badanych. Taki sam odsetek badanych (8,7%) korzysta z pośrednictwa agencji pracy. Mniej popularne jest zainteresowanie ogłoszeniami w gazetach, które wskazało 8,1% respondentów, co może odzwierciedlać spadek znaczenia tradycyjnych mediów lub brak ich występowania w procesie poszukiwania pracy na rzecz opcji cyfrowych. Podsumowując, wyraźnie widać, że wśród osób bezrobotnych dominują nowoczesne metody poszukiwania pracy, takie jak Internet oraz usługi urzędów pracy. W dalszym ciągu istotne są jednak tradycyjne metody, takie jak osobiste inicjatywy i korzystanie z sieci kontaktów. Wyniki te mogą być użyteczne dla urzędów pracy oraz innych instytucji wspierających rynek pracy w celu zoptymalizowania swoich usług i programów pomocowych. Wskazówką dla urzędów pracy może być rozwijanie i promowanie różnych kanałów upowszechniania ofert pracy, dostosowanych do indywidualnych potrzeb i preferencji bezrobotnych. Ponadto, wyniki mogą wskazywać na potrzebę zwiększenia wsparcia dla osób bezrobotnych w zakresie szkoleń z umiejętności poszukiwania pracy, zwłaszcza w kontekście korzystania z nowoczesnych narzędzi online. Wszystkie metody poszukiwania pracy wskazane przez ankietowane osoby zaprezentowane zostały na Rysunku 25 oraz w Tabeli 38. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić trzy sposoby poszukiwania pracy, stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

**Rysunek 25. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=161, w%)**



**Tabela 38. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	104	64,6%
Za pośrednictwem urzędu pracy	103	64,0%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	57	35,4%
Znajomości kontakty	37	23,0%
Targi pracy	14	8,7%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	14	8,7%
Ogłoszenia w gazetach	13	8,1%
Wyjazd za granicę	7	4,3%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	3	1,9%
Inne sposoby	3	1,9%

#### IV.11. Oczekiwane wynagrodzenie.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie to: 3 596 zł

#### ***Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych:***

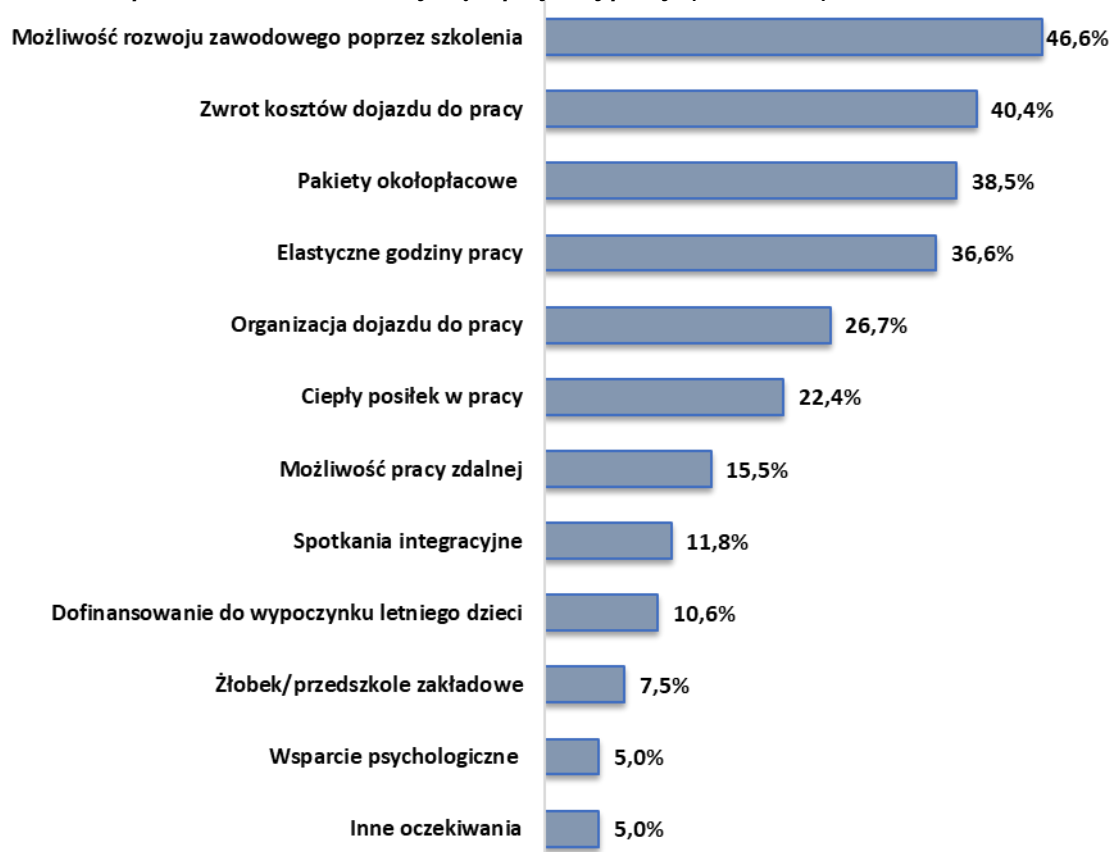
- ✓ Kobiety: 3 380 zł
- ✓ Mężczyźni: 3 690 zł
  
- ✓ do 25 lat: 4 157 zł
- ✓ od 26 do 30 lat: 3 200 zł
- ✓ od 31 do 44 lat: 3 450 zł
- ✓ od 45 do 50 lat: 3 857 zł
- ✓ powyżej 50 lat: 3 476 zł

#### IV.12. Oczekiwanie pozapłacowe.

Istotnym elementem badania sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie było poznanie pozapłacowych oczekiwań w odniesieniu do przyszłej pracy. Oczekiwanie pozapłacowe są istotnym aspektem, który wpływa na decyzje osób bezrobotnych dotyczące podjęcia pracy. Mają one znaczenie nie tylko dla zadowolenia z pracy, ale również dla motywacji, lojalności wobec pracodawcy i ogólnego zaangażowania pracowników. W związku z tym zrozumienie tych oczekiwań jest

kluczowe. Analiza odpowiedzi na pytanie o pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy dostarcza cennych informacji na temat preferencji osób bezrobotnych i może pomóc w tworzeniu skutecznych strategii zatrudnienia. Największe znaczenie dla badanych osób bezrobotnych ma możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia, co wskazało 46,6% respondentów. Badane osoby bezrobotne cenią sobie możliwości nauki i zdobywania nowych kompetencji, które mogą zwiększyć ich wartość na rynku pracy i przyczynić się do ich rozwoju osobistego. Zwrot kosztów dojazdu do pracy jest istotny dla 40,4% badanych. Dla wielu osób koszty związane z codziennym dojazdem do miejsca pracy są znaczącym obciążeniem finansowym, którego częściowe lub całkowite pokrycie przez pracodawcę może stanowić istotny czynnik motywacyjny. Pakiety okołopłacowe, takie jak karnety na zajęcia sportowe, bony żywieniowe czy dostęp do prywatnej opieki medycznej, są cenione przez 38,5% respondentów. Odzwierciedla to rosnące zapotrzebowanie na wsparcie pracodawcy w obszarze zdrowia i dobrego samopoczucia oraz życia kulturalnego i rekreacyjnego. Elastyczne godziny pracy, które umożliwiają lepsze dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb życiowych są atrakcyjne dla 36,6% ankietowanych, a to pokazuje, że pracownicy poszukują równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Organizacja dojazdu do pracy ma znaczenie dla 26,7% badanych, a ciepły posiłek w pracy dla 22,4%, co sugeruje, że udogodnienia logistyczne i dbałość o warunki pracy mogą wpływać na wybór pracodawcy. Możliwość pracy zdalnej jest ważna dla 15,5% osób. Taki wynik ukazuje zmieniające się oczekiwania w zakresie miejsca wykonywania pracy, szczególnie w świetle rosnącej popularności zdalnych modeli pracy. Spotkania integracyjne wskazało 11,8% badanych. Dodatkowe wsparcie dla rodziców w postaci dofinansowania do wypoczynku letniego dzieci oraz dostępu do zakładowego żłobka czy przedszkola jest odpowiednio ważne dla 10,6% i 7,5% ankietowanych. Wsparcie psychologiczne wskazało 5,0% badanych. Suma wszystkich opinii jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie pięciu odpowiedzi. Podsumowując, wyniki badania wskazują, że pracownicy oczekują od przyszłych pracodawców nie tylko wynagrodzenia, ale także dodatkowych korzyści, które mogą poprawić ich jakość życia i zwiększyć satysfakcję z pracy. Dla pracodawców oznacza to konieczność zaoferowania bardziej kompleksowego pakietu pozapłacowych benefitów, aby przyciągnąć i zatrzymać wartościowych pracowników.



**Rysunek 26. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=161, w%)****Tabela 39. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	75	46,6%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	65	40,4%
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie)	62	38,5%
Elastyczne godziny pracy	59	36,6%
Organizacja dojazdu do pracy	43	26,7%
Ciepły posiłek w pracy	36	22,4%
Możliwość pracy zdalnej	25	15,5%
Spotkania integracyjne	19	11,8%
Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	17	10,6%
Żłobek/przedszkole zakładowe	12	7,5%
Inne oczekiwania	8	5,0%
Wsparcie psychologiczne	8	5,0%

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

W procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne istnieje wiele czynników, które mogą wpływać na ostateczny wybór miejsca zatrudnienia. Poznanie tych kluczowych aspektów jest niezbędne dla pracodawców, urzędów pracy oraz innych instytucji związanych z rynkiem pracy, aby lepiej zrozumieć jak skutecznie przyciągnąć i zatrudnić osoby poszukujące pracy. Badanie to skupia się na zidentyfikowaniu najważniejszych elementów, które kierują osobami bezrobotnymi w ich decyzji dotyczącej wyboru konkretnej oferty pracy. Poprzez analizę ich pozycjonowania według pięciostopniowej skali, można lepiej zrozumieć, co jest najistotniejsze dla osób poszukujących zatrudnienia, a tym samym dostarczyć wartościowych wskazówek dla pracodawców oraz instytucji zajmujących się rynkiem pracy. Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Respondenci dokonywali oceny takich aspektów jak: wysokość wynagrodzenia, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, forma zatrudnienia – umowa o pracę, rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy, wcześniejsze doświadczenia zawodowe, możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji oraz godziny pracy. Osoby bezrobotne decydując o wyborze miejsca pracy kierują się przede wszystkim wysokością wynagrodzenia, co zostało ocenione średnio na 4,41 w skali do 5, co czyni ten aspekt najważniejszym kryterium. Kolejnym istotnym czynnikiem jest odległość miejsca pracy od domu, z oceną 4,14. Forma zatrudnienia- umowa o pracę otrzymała ocenę 4,12, co wskazuje na poszukiwanie stabilności zatrudnienia. Godziny pracy z oceną 4,07, również są ważnym elementem, co może odzwierciedlać potrzebę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Rodzaj wykonywanej pracy i jej charakter otrzymały ocenę 3,89. Jest to ważne kryterium, ale nie tak istotne, jak wynagrodzenie czy stabilność zatrudnienia. Możliwości rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji z oceną 3,88, są również ważnym, ale mniej decydującym czynnikiem. Na końcu listy z oceną 3,26, znajdują się wcześniejsze doświadczenia zawodowe, które są najmniej istotne wśród wymienionych czynników. Wynika z tego, że osoby poszukujące pracy mogą być otwarte na zmiany branżowe lub stanowiskowe jeśli inne ważniejsze warunki zostaną spełnione.

**Rysunek 27. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.**



**Tabela 40. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.**

	średnia
Wysokość wynagrodzenia	4,41
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	4,14
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	4,12
Godziny pracy	4,07
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	3,89
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	3,88
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,26

#### IV.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.

Istotnym elementem analizy było wskazanie przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie elementów decydujących o wyborze danego pracownika. Badanie miało na celu zrozumienie, jakie czynniki zdaniem respondentów są najważniejsze dla pracodawców podczas procesu rekrutacyjnego. Szczególnie istotne jest zrozumienie tej perspektywy, gdyż może ona rzutować na strategie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne, a także na ich odczucia związane z procesem rekrutacyjnym. Odpowiedzi badanych dotyczyły ważności różnych czynników takich, jak doświadczenie zawodowe, umiejętności, wykształcenie, motywacja, kompetencje, rodzaj ukończonej szkoły, staż pracy, wiek i inne, które mogą wpływać na decyzje pracodawców podczas rekrutacji. Badanie wykazało, że bezrobotni respondenci uważają, iż pracodawcy kierują się przy wyborze

kandydata przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami, a to stanowiło dla nich najważniejszy czynnik 60,2%. Praktyczna znajomość branży i wcześniejsze osiągnięcia w pracy są kluczowymi atutami dla kandydatów na rynku pracy. Poziom wykształcenia z oceną 43,5% oraz posiadane umiejętności z oceną 40,4% również są istotne w oczach pracodawców. Zdaniem badanych formalna edukacja i konkretne, praktyczne zdolności są cenione i mogą wpływać na decyzje związane z zatrudnieniem. Motywacja i chęć do pracy – 23,0% wskazań pokazują, że pracodawcy szukają osób zaangażowanych i gotowych do wkładania wysiłku w swoją pracę. Według badanych (19,9%) pracodawcy kierując się wyborem pracownika mogą sugerować się wiekiem kandydata. Specyfika edukacji, w tym rodzaj ukończonej szkoły lub kierunku studiów (13,7%), podobnie jak staż pracy (13,0%), według badanych ma średnie znaczenie przy wyborze kandydata. Pozostałe odpowiedzi przedstawione zostały na Rysunku 28 oraz w Tabeli 41. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez badanych. Podsumowując, respondenci uznali za najważniejsze te aspekty, które są najbardziej konkretnymi i bezpośrednimi wskaźnikami kompetencji zawodowych: doświadczenie zawodowe, umiejętności i wykształcenie. Jednocześnie warto podkreślić, że chęć do pracy jest kluczowym czynnikiem, który wpływa na zatrudnienie kandydata.

**Rysunek 28. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=161, w%).**



**Tabela 41. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=161, w%).**

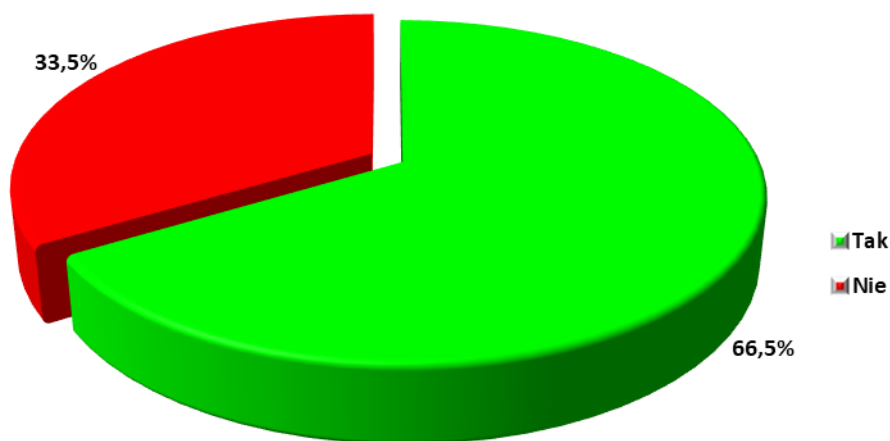
	Ilość	Procent
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	97	60,2%
Poziomem wykształcenia	70	43,5%
Umiejętnościami	65	40,4%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	37	23,0%
Wiekami	32	19,9%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	22	13,7%
Stażem pracy	21	13,0%
Posiadanymi kompetencjami	16	9,9%
Uprawnienia / kwalifikacje	13	8,1%
Znajomością języków obcych	13	8,1%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	12	7,5%
Poleceniem kandydata do pracy przez inną osobę	11	6,8%
Płcią	8	5,0%
Sytuacją rodzinną i związaną z tym dyspozycyjnością	8	5,0%
Wrażeniem osobistym	5	3,1%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	4	2,5%
Inne	2	1,2%

#### IV.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.

Jednym istotniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości oraz szans na aktywizację zawodową. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość respondentów, czyli 66,5% potwierdza, iż posiada zawód, w którym się kształciła lub który aktualnie wykonuje. Oznacza to, że znaczna część badanych ma określone kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, co może być istotne zarówno dla ich pozycji na rynku pracy jak i dla potencjalnych pracodawców szukających wykwalifikowanych pracowników. Z drugiej strony 33,5% uczestników badania deklaruje, że nie posiada zawodu wyuczonego ani obecnie wykonywanego. Przepuszczalnie ta grupa może wymagać dodatkowego wsparcia w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń lub przekwalifikowania, aby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia. Podsumowując, wyniki wskazują na to, że większość osób wchodzących na rynek pracy ma pewne kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, które mogą przyczynić się do ich zatrudnienia. Jednocześnie istotny odsetek osób może potrzebować dodatkowych ścieżek rozwoju, aby móc skutecznie konkurować na rynku

pracy. To podkreśla potrzebę zróżnicowanych programów wsparcia, które adresują różne potrzeby osób poszukujących pracy.

**Rysunek 29. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=161, w%)**



**Tabela 42. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=161, w%)**

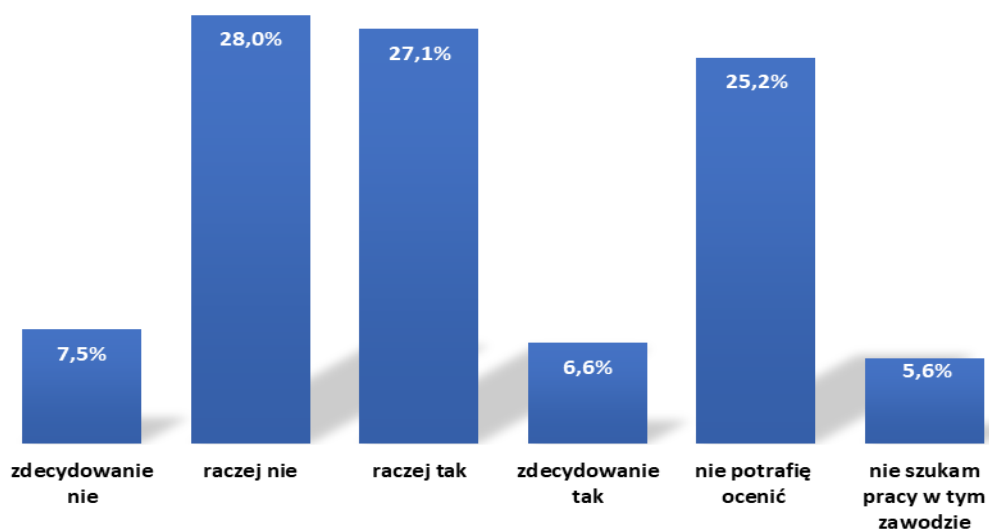
	Ilość	Procent
Tak	107	66,5%
Nie	54	33,5%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

#### IV.16. Ocena posiadanego zawodu.

Dla tworzenia skutecznych strategii aktywizacji zawodowej kluczowe jest zrozumienie w jaki sposób osoby bezrobotne oceniają swoje kwalifikacje zawodowe i swoją przydatność na rynku pracy. Pytanie dotyczące oceny posiadanego zawodu wskazuje, w jakim stopniu respondenci czują, że ich zawód jest oczekiwany lub poszukiwany przez pracodawców. Samoświadomość jest niezwykle istotna, gdyż przekłada się na poczucie własnej wartości na rynku pracy, podejście do poszukiwania zatrudnienia, a także daje wskazówki dotyczące potencjalnej potrzeby zmiany ścieżki kariery lub doksztalcania się. Dlatego odpowiedzi na to pytanie mogą dostarczyć cennych informacji wspierających osoby bezrobotne w ich drodze do zatrudnienia. Uczestnicy badania mają ambiwalentny stosunek do posiadanego zawodu. Łącznie 35,5% respondentów uważa, że ich zawód nie jest poszukiwany przez pracodawców (7,5% "zdecydowanie nie" i 28,0% "raczej nie"), podczas gdy 33,7% uważa, że ich zawód jest poszukiwany (27,1% "raczej tak" i 6,6% "zdecydowanie

tak"). Istotne jest również, że 25,2% respondentów nie potrafiło ocenić, czy ich zawód jest poszukiwany przez pracodawców. Ponadto 5,6% respondentów stwierdziło, że nie szuka pracy w zawodzie, w którym są wykwalifikowani. To sugeruje, że niektóre osoby mogą doświadczać trudności związanych z dopasowaniem swoich kwalifikacji do dostępnych miejsc pracy lub mogą po prostu szukać zmiany ścieżki kariery. Na podstawie tych wyników możemy wywnioskować, że osoby bezrobotne mogą nie być pewne czy ich kwalifikacje są zgodne z tym, czego oczekują pracodawcy. Co wskazuje na konieczność lepszego informowania o realiach rynku pracy, trendach i przyszłości różnych zawodów. Zasadne wydaje się, aby urząd pracy oraz instytucje edukacyjne ułatwiały dostęp do aktualnych informacji o trendach na rynku pracy. Osoby bezrobotne mogą również skorzystać z indywidualnego doradztwa zawodowego, które pomoże im zrozumieć jakie umiejętności i kwalifikacje są obecnie najbardziej pożądane przez pracodawców i jak mogą rozwijać swoje kwalifikacje w celu zwiększenia swojej atrakcyjności na rynku pracy.

**Rysunek 30. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=107, w%).**



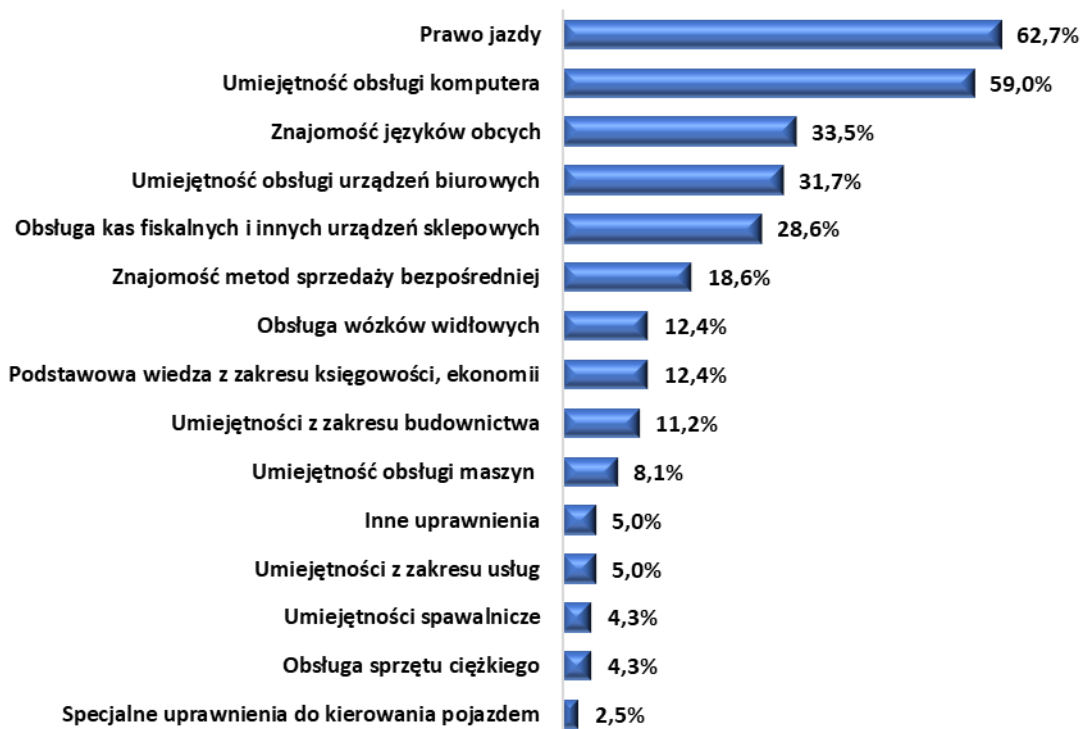
**Tabela 43. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=107, w%).**

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	8	7,5%
raczej nie	30	28,0%
raczej tak	29	27,1%
zdecydowanie tak	7	6,6%
nie potrafię ocenić	27	25,2%
nie szukam pracy w tym zawodzie	6	5,6%
<b>Suma</b>	<b>107</b>	<b>100,0%</b>

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

Ocena kwalifikacji, kompetencji oraz umiejętności jakie posiadają osoby bezrobotne jest kluczowym elementem w procesie aktywizacji zawodowej. Szczegółowa analiza umiejętności i kwalifikacji posiadanych przez badane osoby bezrobotne pozwala na lepsze zrozumienie ich potencjału na rynku pracy oraz pomaga w identyfikacji obszarów, w których mogą potrzebować dodatkowego wsparcia lub szkolenia. Poniżej przedstawiono zbiór kwalifikacji, którymi legitymują się badane osoby bezrobotne. Każdy z badanych mógł wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi, dlatego suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%. Największy odsetek osób dysponuje prawem jazdy, co zostało wskazane przez 62,7% respondentów. Posiadanie prawa jazdy jest uważane za atut na rynku pracy, co może zwiększać mobilność i dostępność do różnych miejsc pracy. Umiejętność obsługi komputera jest drugą najczęściej zgłaszaną kwalifikacją – 59,0% wskazań. W dobie cyfryzacji i powszechnego wykorzystania technologii w większości sektorów, posiadanie kompetencji informatycznych są kluczowe do podjęcia zatrudnienia. Znajomość języków obcych, którą wskazało 33,5% respondentów, również jest ważnym atutem, szczególnie w kontekście globalizującej się gospodarki i międzynarodowej współpracy biznesowej. Spośród badanych 31,7% i 28,6% osób wskazało, że posiada umiejętności obsługi urządzeń biurowych i obsługi kas fiskalnych oraz innych urządzeń sklepowych. Badani wskazali posiadanie: znajomości metod sprzedaży bezpośredniej 18,6%, podstawowej wiedzy z zakresu księgowości i ekonomii (12,4%), umiejętności obsługi wózków widłowych (12,4%), a to pokazuje różnorodność kompetencji, przydatnych na rynku pracy. Umiejętności z zakresu budownictwa oraz obsługa maszyn zostały wskazane przez odpowiednio 11,2% i 8,1% respondentów. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne zaprezentowane zostały na Rysunku 31 oraz w Tabeli 44.



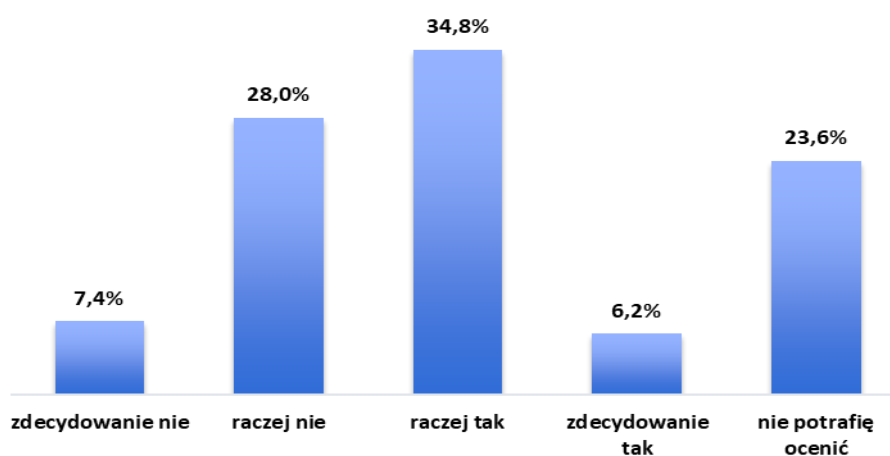
**Rysunek 31. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=161, w%)****Tabela 44. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Prawo jazdy	101	62,7%
Umiejętność obsługi komputera	95	59,0%
Znajomość języków obcych	54	33,5%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	51	31,7%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	46	28,6%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	30	18,6%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii	20	12,4%
Obsługa wózków widłowych	20	12,4%
Umiejętności z zakresu budownictwa	18	11,2%
Umiejętność obsługi maszyn	13	8,1%
Umiejętności z zakresu usług	8	5,0%
Inne uprawnienia	8	5,0%
Obsługa sprzętu ciężkiego	7	4,3%
Umiejętności spawalnicze	7	4,3%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	4	2,5%

Przedstawione powyżej umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią

podjęcie zatrudnienia. Ocena posiadanych przez osoby bezrobotne kwalifikacji jest wysoce spolaryzowana. Wśród badanych osób dominują jednak te, które w pewnym stopniu pozytywnie oceniają swoje kwalifikacje zawodowe - łącznie 41,0% respondentów (34,8% "raczej tak", 6,2% "zdecydowanie tak"). Z drugiej strony, 35,4% badanych (28,0% "raczej nie", 7,4% "zdecydowanie nie") uważa, że ich kwalifikacje zawodowe mogą nie wystarczyć do podjęcia zatrudnienia. Istotną grupą są także osoby, które nie są w stanie samodzielnie ocenić swoich kwalifikacji – 23,6%. Kwalifikacje, które posiada część osób bezrobotnych może być zdezaktualizowana lub niedostosowana do potrzeb i wymagań współczesnego rynku pracy. Duża grupa osób bezrobotnych może mieć problem ze znalezieniem zatrudnienia w oparciu o nieaktualne kompetencje zawodowe. Wyniki wskazują na pewien stopień niepewności wśród badanych osób co do wartości i atrakcyjności ich kwalifikacji na rynku pracy. Widać tu potencjalne pole do działania dla urzędu pracy, który może zaoferować wsparcie w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń czy kursów doskonalących kwalifikacje, aby pomóc osobom bezrobotnym zwiększyć ich zdolności do podjęcia zatrudnienia.

**Rysunek 32. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=161, w%)**

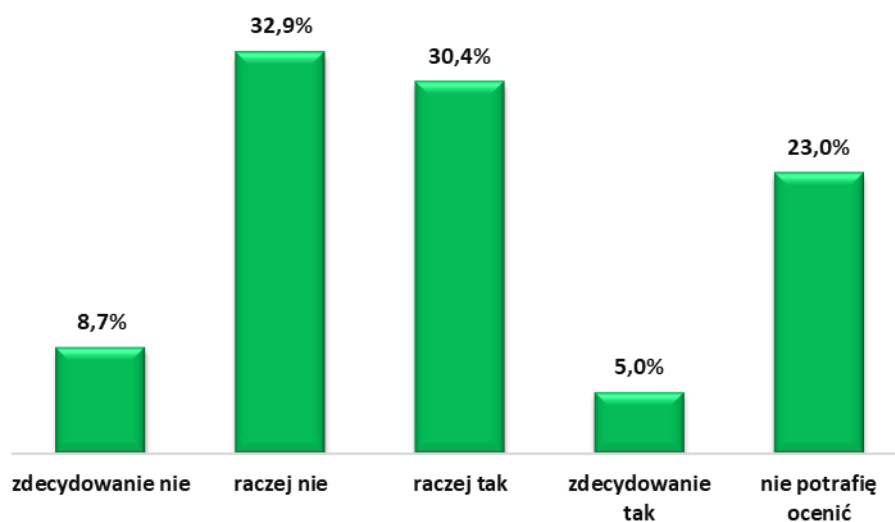


**Tabela 45. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	12	7,4%
raczej nie	45	28,0%
raczej tak	56	34,8%
zdecydowanie tak	10	6,2%
nie potrafię ocenić	38	23,6%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

Posiadane wykształcenie to fundamentalny element, który kształtuje ścieżki kariery i możliwości zatrudnienia. W tym kontekście zrozumienie jak bezrobotni postrzegają wartość swojego wykształcenia w odniesieniu do lokalnego rynku pracy jest kluczowe do zrozumienia ich perspektyw na zatrudnienie i identyfikacji potencjalnych barier. W tym badaniu osoby bezrobotne były pytane czy ich wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku. Analiza odpowiedzi na to pytanie dostarcza cennych informacji o subiektywnej ocenie wartości wykształcenia przez respondentów, a także pozwala na zidentyfikowanie potencjalnych obszarów, które wymagają interwencji w kontekście polityki zatrudnienia i edukacji. Większa grupa respondentów łącznie 41,6% badanych uważa, że ich wykształcenie nie jest szczególnie przydatne na lokalnym rynku pracy. To może oznaczać, że ich wykształcenie jest niewystarczające, niezgodne z wymaganiami pracodawców lub jest zbyt wyspecjalizowane dla dostępnych miejsc pracy. Innego zdania było 35,4% badanych, którzy uważają, że ich wykształcenie może być przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku. Ta grupa badanych posiada wykształcenie, które jest do pewnego stopnia zgodne z potrzebami lokalnych pracodawców. Ponadto, 23,0% respondentów nie jest pewnych, czy ich wykształcenie jest przydatne czy nie. To pokazuje, że pewna grupa osób bezrobotnych może nie być pewna, jak ich wykształcenie wpływa na ich perspektywy zawodowe. Wnioski z tych danych sugerują, że istnieje silna potrzeba lepszego dopasowania między systemem edukacji a potrzebami lokalnego rynku pracy, a także potrzeba większego wsparcia dla osób bezrobotnych w zakresie poradnictwa zawodowego.

**Rysunek 33. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=161, w%).**

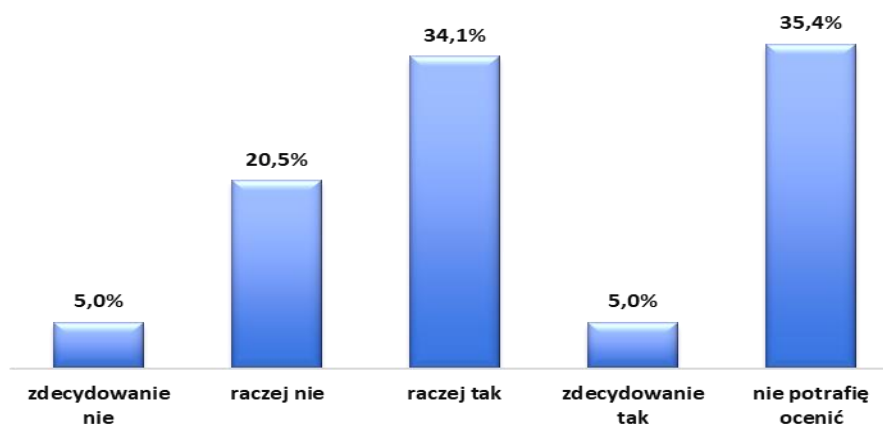


**Tabela 46. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=161, w%).**

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	14	8,7%
raczej nie	53	32,9%
raczej tak	49	30,4%
zdecydowanie tak	8	5,0%
nie potrafię ocenić	37	23,0%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

#### IV.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu dokonały także oceny lokalnego rynku edukacyjnego. Przed analizą rozkładu udzielonych odpowiedzi warto zauważyć, iż więcej niż co trzeci uczestnik badania – 35,4% nie potrafi ocenić tego aspektu. Taki wynik nie może dziwić w sytuacji, gdy duża grupa badanych skończyła edukację kilka, kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu i nie potrafi realnie ocenić systemu edukacji w powiecie. Pozytywnie na temat dostępnej na tym terenie oferty edukacyjnej wypowiedziało się łącznie 39,1% ankietowanych. Taki odsetek badanych osób bezrobotnych uważa, że oferta edukacyjna stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Na pozytywną ocenę rynku edukacyjnego składały się odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”, które wymieniło odpowiednio 5,0% oraz 34,1% badanych. Negatywnie lokalne szkoły, w kontekście kreowania możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia oceniło łącznie 25,5% badanych, w tym 5,0% respondentów wymieniło ocenę „zdecydowanie nie”, natomiast 20,5% „raczej nie”. Taki odsetek badanych uważa, że oferta szkół ponadpodstawowych nie ułatwia zdobycia przydatnego wykształcenia i oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji.

**Rysunek 34. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=161, w%)****Tabela 47. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=161, w%)**

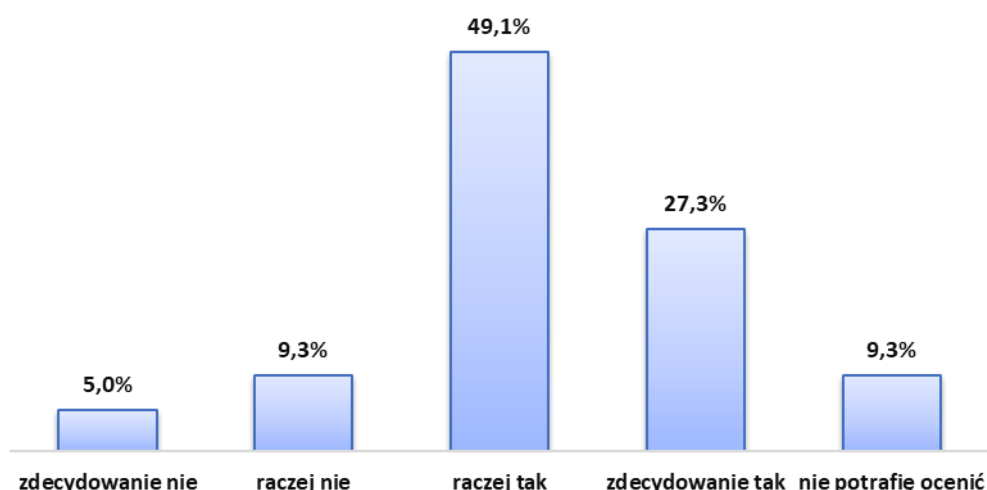
	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	8	5,0%
raczej nie	33	20,5%
raczej tak	55	34,1%
zdecydowanie tak	8	5,0%
nie potrafię ocenić	57	35,4%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

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

Umiejętność adaptacji i gotowość do uczenia się nowych rzeczy są kluczowymi elementami, które pomagają w utrzymaniu konkurencyjności na dynamicznym rynku pracy. W dobie ciągłych zmian technologicznych, ekonomicznych i społecznych, zdolność do nabycia nowych umiejętności i przekwalifikowania się zawodowo staje się coraz bardziej istotna. Pytanie zadane badanym osobom bezrobotnym dotyczyło gotowości do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego i miało na celu zrozumienie, jak osoby bezrobotne podchodzą do konieczności nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania. Jest to szczególnie istotne, aby zrozumieć ich gotowość do adaptacji oraz potencjał do ponownego włączenia się na rynek pracy. Większość osób bezrobotnych jest otwarta na możliwość rozwijania swoich kompetencji. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” wskazało łącznie aż 76,4% respondentów, co pokazuje wysoką świadomość wśród badanych osób o konieczności ciągłego doskonalenia i aktualizacji swoich

umiejętności w dynamicznym środowisku rynku pracy. Ta grupa badanych osób bezrobotnych jest silnie zmotywowana do inwestowania w swoją przyszłość zawodową i do podejmowania konkretnych kroków w celu poprawy swojej atrakcyjności jako pracownicy. Z drugiej strony mniejsza grupa uczestników badania – łącznie 14,3% nie jest gotowa do rozwoju zawodowego. Ta grupa badanych osób bezrobotnych ma ograniczone zainteresowanie lub możliwości, by podjąć takie działania, być może z powodu ograniczeń czasowych, finansowych lub osobistych przekonań. 9,3% badanych nie potrafiło ocenić swojej gotowości do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego. Może to sugerować, że niektóre osoby mogą nie być pewne co do kierunku, w którym chciałyby rozwijać swoje umiejętności, co z kolei wskazuje na potrzebę udzielania porad zawodowych dla tej grupy osób.

**Rysunek 35. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=161, w%)**



**Tabela 48. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	8	5,0%
raczej nie	15	9,3%
raczej tak	79	49,1%
zdecydowanie tak	44	27,3%
nie potrafię ocenić	15	9,3%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

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

Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 75,8% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 24,2% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach, poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to przede wszystkim: *brak środków do życia, konieczność opieki nad dzieckiem, poszukiwanie pracy, brak wiary w samego siebie, problemy zdrowotne, zły stan zdrowia, mam już zawód wyuczony, mam zrobione kursy, wystarczy mi wiedza, którą posiadam, ze względu na wiek, problemy rodzinne, brak czasu, sam aktualizuję swoją wiedzę, nie interesuje mnie to.*

Rysunek 36. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=161, w%)

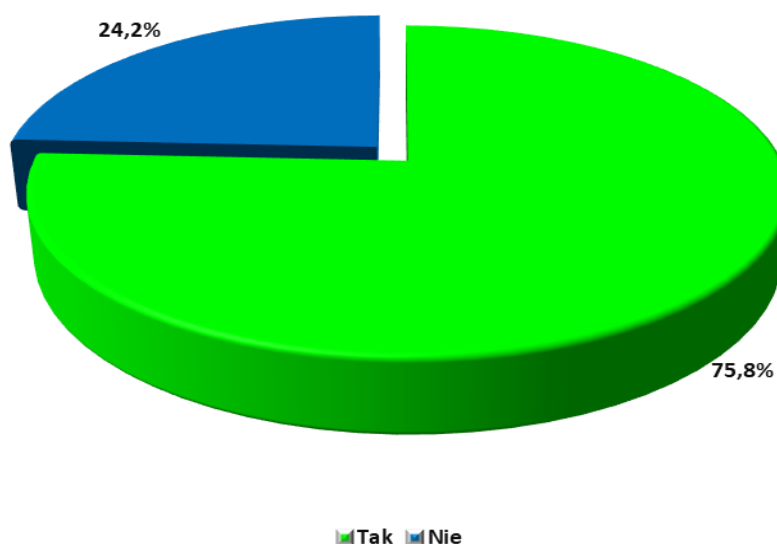


Tabela 49. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=161, w%)

	Ilość	Procent
Tak	122	75,8%
Nie	39	24,2%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

W celu dokładnego zdiagnozowania i określenia stopnia zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w danym kursie lub szkoleniu poproszono respondentów o wskazanie tych, w których chcieliby wziąć udział. Respondenci mieli możliwość dowolnego ich wskazania. Poniżej przedstawiono listę najpopularniejszych szkoleń i kursów z wyszczególnioną liczbą wskazań cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych. Część osób bezrobotnych była zainteresowanych udziałem w kursach lub szkoleniach, lecz nie potrafili wskazać w jakich konkretnie.

**Tabela 50. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.**

Rodzaj kursu / szkolenia	Ilość
Związane z zawodem (w tym kosmetyczne, florystyczne, barbering i fryzjerstwo, stylizacja rzęs/paznokci, dekoracja wnętrz, rękodzieło, gastronomiczne, magazynowanie, lakiernictwo, fizjoterapia, masaż, cukiernictwo)	42
Biurowe/Finansowe/Księgowe (w tym rachunkowość, działalność gospodarcza, obsługa kasy fiskalnej, obsługa terminala płatniczego)	29
Komputerowe/Technologiczne (w tym obsługa komputera, programy biurowe, kursy Excela)	19
Obsługa maszyn/Szkolenia techniczne (w tym spawanie, obsługa wózków jezdniowych)	14
Językowe	10
Kursy prawa jazdy	8
Szkolenia z zakresu sprzedaży/marketingu	2

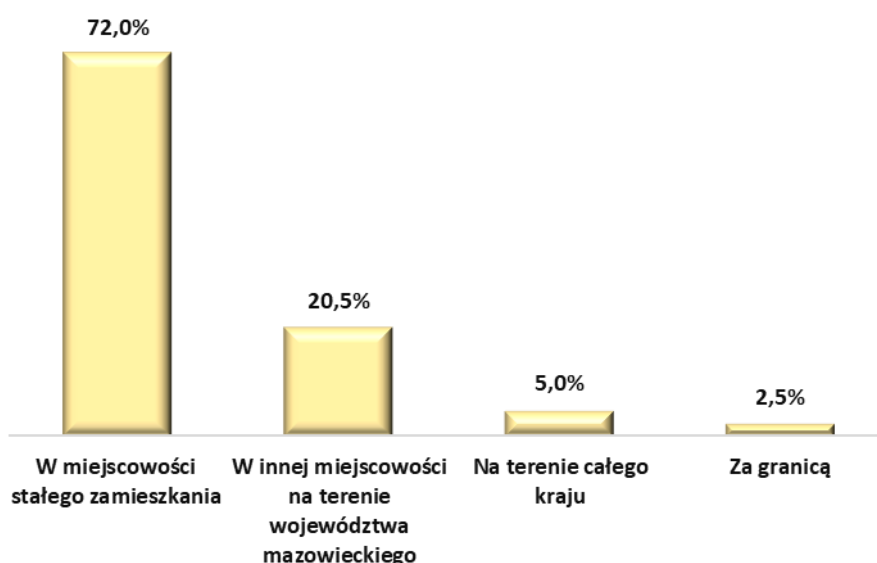
#### IV.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.

Analiza mobilności przestrzennej osób bezrobotnych jest niezbędna, aby zrozumieć ich gotowość do relokacji w celu poszukiwania pracy. Mobilność przestrzenna odnosi się do gotowości do zmiany miejsca zamieszkania lub dojazdu na większą odległość w celu podjęcia zatrudnienia, co jest kluczowym czynnikiem wpływającym na dynamikę rynku pracy. Mobilność przestrzenna wpływa na dostępność siły roboczej, zdolność do spełnienia wymagań pracodawców, a także na zdolność osoby bezrobotnej do poprawy swojej sytuacji zawodowej. W związku z tym zbadaliśmy gotowość osób bezrobotnych do podejmowania pracy poza swoim miejscem zamieszkania. Okazuje się, że badane osoby bezrobotne wykazują ograniczoną mobilność przestrzenną w większości preferując poszukiwanie zatrudnienia blisko miejsca zamieszkania. Odpowiedzi badanych sugerują silne związanie z lokalnym rynkiem pracy. Aż 72,0% badanych chciałoby pracować w miejscowości swojego stałego zamieszkania, co świadczy o ich przywiązaniu do lokalnej społeczności lub ewentualnych ograniczeniach w przemieszczaniu się takich, jak odpowiedzialność rodzinna



lub brak własnego transportu. Z kolei 20,5% osób jest skłonnych rozszerzyć obszar poszukiwań zatrudnienia na całe województwo mazowieckie, co może oznaczać większą gotowość do dojazdów do pracy lub chęć znalezienia pracy, która lepiej odpowiada ich kwalifikacjom czy zainteresowaniom zawodowym nawet jeśli wymaga to przemieszczenia się na większe odległości. Niewielka część badanych, tylko 5,0% rozważa możliwość podjęcia pracy na terenie całego kraju. To pokazuje, że choć pewna grupa osób jest gotowa na znaczącą zmianę miejsca zamieszkania lub długie dojazdy w celu znalezienia pracy, to jest to opcja mniej popularna. Znikomy odsetek 2,5% wyraża chęć pracy za granicą, co może wskazywać na gotowość do podejmowania większych zmian życiowych lub przekonanie, że za granicą mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia lub lepsze warunki pracy. Powyższe wyniki wskazują na niechęć do przeprowadzki lub dojazdu na większą odległość w celu poszukiwania zatrudnienia. Powyższe wyniki mogą wskazywać na potrzebę podjęcia działań mających na celu zwiększenie mobilności przestrzennej osób bezrobotnych zwłaszcza w sytuacji, gdy lokalny rynek pracy nie jest w stanie zaoferować odpowiedniej ilości miejsc pracy lub ofert pracy zgodnych z ich kwalifikacjami i doświadczeniem. Może to wymagać interwencji na wielu płaszczyznach takich jak doradztwo zawodowe, szkolenia umiejętności miękkich i technicznych, a także prace nad zmniejszeniem barier, takich jak koszty dojazdu czy trudności związane z przeprowadzką.

**Rysunek 37. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pani/Pan pracować? (N=161, w%).**

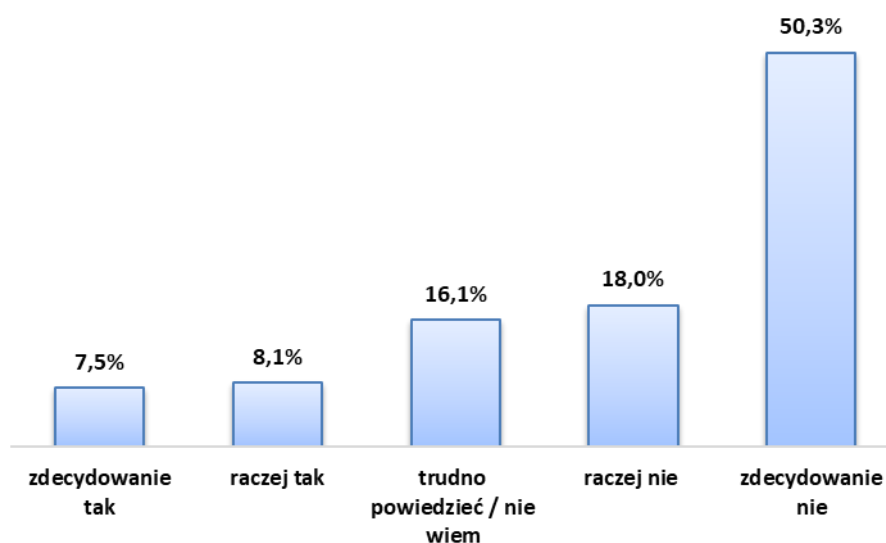


**Tabela 51. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=161, w%).**

	Ilość	Procent
W miejscowości stałego zamieszkania	116	72,0%
W innej miejscowości na terenie województwa mazowieckiego	33	20,5%
Na terenie całego kraju	8	5,0%
Za granicą	4	2,5%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

Analiza odpowiedzi na pytanie o gotowość do podjęcia pracy za granicą ujawnia pewną niechęć wśród badanych osób bezrobotnych do podjęcia takiej decyzji. Większość respondentów (68,3%) wykazała brak gotowości do podejmowania pracy za granicą z czego ponad połowa badanych 50,3% zdecydowanie odrzuciło taką możliwość, a 18,0% raczej nie byłoby skłonnych do takiego kroku. Z drugiej strony, 7,5% respondentów wyraziło zdecydowaną gotowość do podjęcia pracy za granicą, a 8,1% raczej by się na to zdecydowało. Ważne jest również, że 16,1% respondentów stwierdziło, że jest im trudno ocenić czy byłoby gotowi do pracy za granicą. Te wyniki wskazują na duży stopień niechęci wśród badanych do przemieszczania się za pracę poza granice kraju. Często takie decyzje są związane z różnymi czynnikami, takimi jak obawy związane z kulturowym i językowym dostosowaniem, kosztami przeprowadzki czy oddaleniem od rodziny i znajomych. Niemniej jednak, istnieje również niewielka grupa osób gotowych do podjęcia takiej decyzji i jest związane z perspektywą lepszych możliwości zawodowych lub finansowych.

**Rysunek 38. Czy był(a)by Pani/Pan gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=161, w%).**



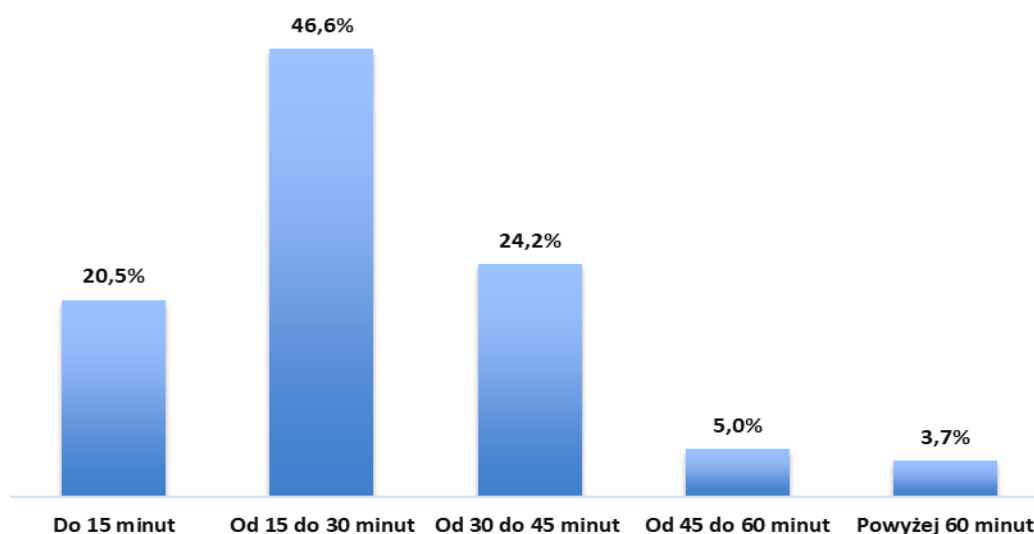
**Tabela 52. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=161, w%).**

	Ilość	Procent
zdecydowanie tak	12	7,5%
raczej tak	13	8,1%
trudno powiedzieć / nie wiem	26	16,1%
raczej nie	29	18,0%
zdecydowanie nie	81	50,3%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

Osoby bezrobotne, które rozważają emigrację zarobkową poproszono o wskazanie kraju, w którym chciałyby podjąć zatrudnienie. Największy odsetek badanych wskazał: Niemcy – 64,0%, Holandię – 32,0%, Wielką Brytanię – 28,0%, Szwecję – 20,0% oraz Norwegię – 16,0%. Pozostałe kraje wskazał mniejszy odsetek badanych: USA – 4,0%, Austria – 4,0%, Dania – 4,0%, Włochy – 4,0% oraz Czechy – 3,4%.

#### **IV.22. Gotowość do dojazdów do pracy.**

Podczas analizy odpowiedzi na pytanie dotyczące maksymalnego czasu dojazdu do pracy, którego respondenci są skłonni zaakceptować obserwujemy wyraźną preferencję krótkich czasów dojazdu. Większość respondentów, a dokładnie 67,1% jest gotowa dojeżdżać do pracy przez maksymalnie 30 minut (w tym 20,5% akceptuje dojazd do pracy wynoszący poniżej 15 minut). Czas dojazdu do 45 minut jest w stanie zaakceptować 24,2% respondentów. Tylko niewielki procent badanych (3,7%) jest gotowy na dojazd do pracy trwający dłużej niż godzinę. Wnioski te sugerują, że osoby bezrobotne mają niską mobilność przestrzenną. Wyraźne preferowanie miejsc pracy blisko domu może być jednym z czynników utrudniających aktywizację zawodową szczególnie w sytuacji, gdy lokalne oferty pracy nie odpowiadają posiadanym kwalifikacjom i oczekiwaniom.

**Rysunek 39. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pani/Pan skłonni(a) zaakceptować? (N=161, w%)****Tabela 53. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonni(a) zaakceptować? (N=161, w%)**

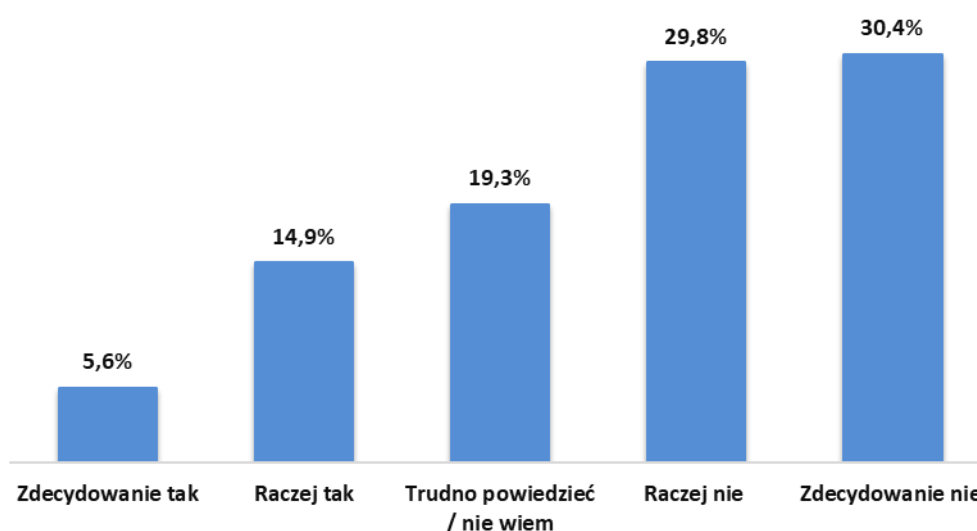
	Ilość	Procent
Do 15 minut	33	20,5%
Od 15 do 30 minut	75	46,6%
Od 30 do 45 minut	39	24,2%
Od 45 do 60 minut	8	5,0%
Powyżej 60 minut	6	3,7%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

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

Wcześniejsze analizy wykazały, że osoby bezrobotne charakteryzuje niska mobilność przestrzenna w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Zdecydowana większość respondentów nie zamierza zmieniać miejsca swojego zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia lub dojeżdżać do pracy powyżej 30 minut. Odpowiedzi na pytanie dotyczące gotowości do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem wymagającej zmiany miejsca zamieszkania pokazują, że większość badanych wykazuje niską gotowość do takiej zmiany. Jedynie co piąta badana osoba bezrobotna (łącznie 20,5%) byłaby otwarta na podjęcie pracy wymagającej zmiany miejsca zamieszkania. Zdecydowana większość – 60,2% badanych nie jest skłonna do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy. Trudności z podjęciem decyzji na ten temat ma 19,3% respondentów, co wskazuje na występujące obawy związane z trudnościami adaptacyjnymi lub niepewnością. Powyższe wyniki potwierdzają, że mobilność przestrzenna bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego jest niska. To

ogranicza ich możliwości na rynku pracy i utrudnia znalezienie zatrudnienia zwłaszcza jeśli lokalny rynek pracy nie oferuje odpowiednich możliwości zatrudnienia. Wszystko to przedstawia, że działania mające na celu poprawę mobilności przestrzennej i podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania mogą być kluczowe dla skutecznej aktywizacji zawodowej tej grupy. Istnieje silna preferencja wśród osób bezrobotnych do pozostania w swoim obecnym miejscu zamieszkania nawet kosztem ograniczonych możliwości zatrudnienia. Potwierdza to potrzebę tworzenia miejsc pracy na poziomie lokalnym oraz konieczność uwzględniania mobilności przestrzennej w strategiach rynku pracy. Ponadto, wskazuje na możliwe bariery, które należy rozważyć przy planowaniu polityk zatrudnienia i wsparcia dla osób poszukujących pracy.

**Rysunek 40. Czy byłby Pani/Pan skłonn(a) do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=161, w%)**



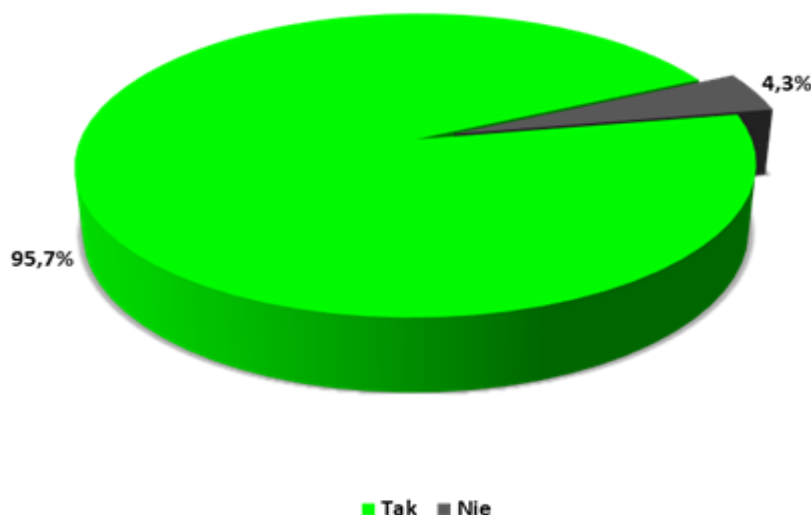
**Tabela 54. Czy byłby Pani/Pan skłonn(a) do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=161, w%)**

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	9	5,6%
Raczej tak	24	14,9%
Trudno powiedzieć / nie wiem	31	19,3%
Raczej nie	48	29,8%
Zdecydowanie nie	49	30,4%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

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

Poniżej przedstawiona została ocena dotychczasowej obsługi klienta realizowana ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie. Subiektywna ocena i opinie wszystkich badanych dotyczyły poziomu obsługi pracowników w zakresie pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Zbadanie poziomu zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowej obsługi jest jednym z ważniejszych elementów dotyczących kompleksowej oceny współpracy pomiędzy osobami bezrobotnymi a PUP w Mławie. Odpowiedzi na to pytanie wskazują na wysoki poziom zadowolenia osób bezrobotnych – aż 95,7% respondentów odpowiedziało twierdząco co pokazuje, że praca urzędu jest oceniana bardzo pozytywnie. Tylko 4,3% badanych wyraziło niezadowolenie. Wyniki te mogą świadczyć o skutecznej i profesjonalnej obsłudze klientów przez pracowników Urzędu. Istotne jest, aby urząd utrzymał ten poziom obsługi, a także ciągle starał się słuchać uwag oraz sugestii swoich klientów, by dalej zaspokajać ich oczekiwania i potrzeby. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Urzędu wobec osób bezrobotnych zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej.

**Rysunek 41. Czy jest Pani/Pan zadowolony(a) z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=161, w%).**



**Tabela 55. Czy jest Pani/Pan zadowolony(a) z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=161, w%).**

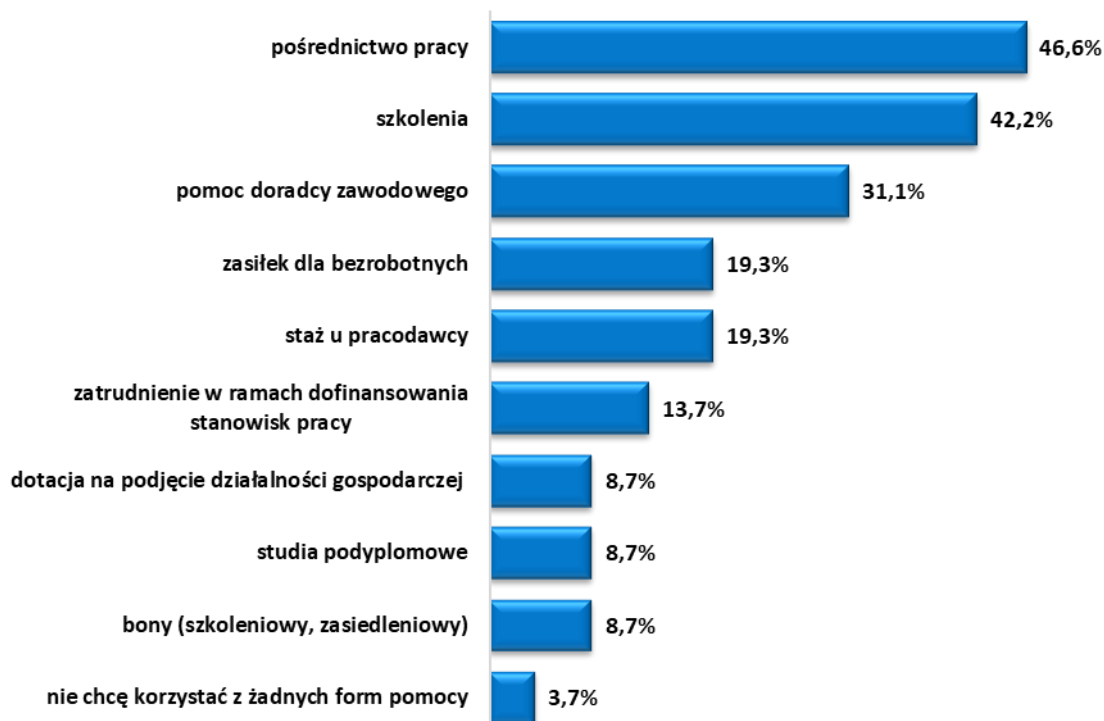
	Ilość	Procent
Tak	154	95,7%
Nie	7	4,3%
<b>Suma</b>	<b>161</b>	<b>100,0%</b>

#### IV.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.

Diagnoza sytuacji zarejestrowanych osób bezrobotnych wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią ich aktywizację zawodową. W związku z powyższym konieczne było zrozumienie oraz określenie potrzeb i oczekiwań klientów Urzędu w zakresie aktywizacji zawodowej, a także zidentyfikowanie najbardziej efektywnych form wsparcia, które mogą pomóc w przeciwdziałaniu bezrobociu i dostosowaniu wsparcia do oczekiwań osób bezrobotnych. Zrozumienie tych preferencji jest kluczowe dla skuteczności proponowanych działań, ponieważ mogą one przyspieszyć proces powrotu do zatrudnienia. Uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez Urząd. Najczęściej wskazaną formą wsparcia jest pośrednictwo pracy – 46,6% respondentów wyraziło chęć skorzystania z tej formy pomocy. Oznacza to, że wiele osób bezrobotnych szuka aktywnego wsparcia w poszukiwaniu pracy. Drugą najbardziej popularną formą wsparcia są szkolenia, na które wskazało 42,2% respondentów. Bezrobotni są świadomi konieczności doskonalenia swoich umiejętności i zdobywania nowych kwalifikacji, by zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Pomoc doradcy zawodowego to kolejna popularna forma wsparcia (31,1%). Wynik ten wskazuje na występującą potrzebę pomocy w planowaniu ścieżki kariery i podejmowaniu decyzji zawodowych. Mniejszy odsetek respondentów – 19,3% wskazał na chęć skorzystania ze stażu u pracodawcy oraz z zasiłku dla bezrobotnych. Zainteresowanie zatrudnieniem w ramach dofinansowania stanowisk pracy wyraziło zainteresowanie 13,7% badanych. Bony szkoleniowe i zasiedleniowe, studia podyplomowe oraz dotacja na podjęcie działalności gospodarczej są mniej popularne, każdy z tych środków wspierających uzyskał po 8,7% zainteresowania. Są to opcje skierowane do bardziej specyficznych grup odbiorców z określonymi celami zawodowymi. Najmniej, bo tylko 3,7% respondentów zadeklarowało, że nie chce korzystać z żadnych form pomocy. Powyższe wyniki wskazują na to, że osoby bezrobotne są zainteresowane aktywnym poszukiwaniem pracy oraz rozwojem zawodowym, a oferowane przez urząd pracy formy pomocy są dla nich istotne i pożądane. Szczególnie ważne wydają się te narzędzia, które bezpośrednio wpływają na znalezienie pracy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Większość osób bezrobotnych dostrzega wartość usług oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie i jest chętna do skorzystania

z nich. Dane te mogą być cennym źródłem informacji przy planowaniu i dostosowywaniu oferty do potrzeb osób bezrobotnych.

**Rysunek 42. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pani/Pan skorzystać? (N=161, w%).**



**Tabela 56. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pani/Pan skorzystać? (N=161, w%).**

	Ilość	Procent
pośrednictwo pracy	75	46,6%
szkolenia	68	42,2%
pomoc doradcy zawodowego	50	31,1%
staż u pracodawcy	31	19,3%
zasiłek dla bezrobotnych	31	19,3%
zatrudnienie w ramach dofinansowania stanowisk pracy	22	13,7%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	14	8,7%
studia podyplomowe	14	8,7%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	14	8,7%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	6	3,7%



## **V. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie mławskim.**

### **V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie mławskim.**

Niniejsza część badania rynku pracy w powiecie mławskim przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na wymienionym obszarze. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnych przedsiębiorców oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także określenie dynamiki zatrudnienia w jednostkach, określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, poznanie opinii na temat nowych technologii, rynku pracy i edukacji oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Mławie. Badanie zostało zrealizowane w okresie od września do października 2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji pełnionej funkcji oraz wiedzy jaką dysponują te osoby. Badania przeprowadzono wśród N=400 dobranych podmiotów prowadzących działalność na terenie powiatu mławskiego. Przedsiębiorcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców w ramach procedury badawczej postanowiono dokonano celowego nieproporcjonalnego doboru próby poprzez zdecydowane zwiększenie liczby badanych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

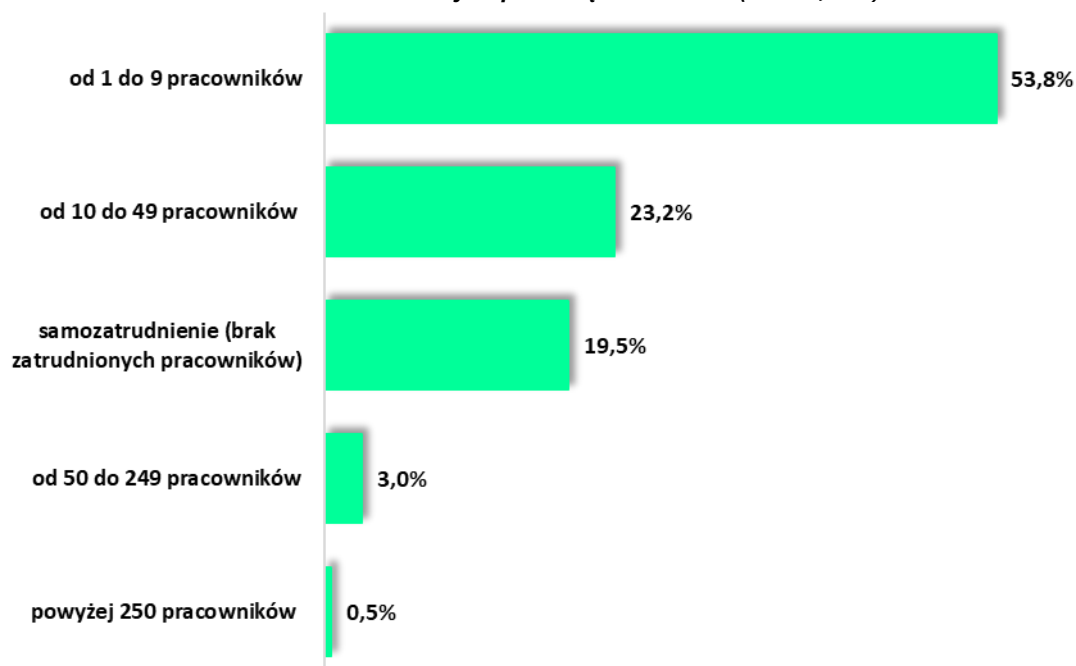
## V.2. Charakterystyka badanej próby.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby pracodawców N=400 z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu, takie jak: wielkość zatrudnienia, lokalizacja, forma własności oraz rodzaj wykonywanej działalności gospodarczej.

### Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Zgodnie z koncepcją metodologiczną, badanie wśród pracodawców zostało przeprowadzone na celowo nieproporcjonalnej próbie badawczej. W badaniu zdecydowanie zmniejszono liczbę podmiotów, które nie zatrudniają pracowników (jednoosobowe działalności gospodarcze, osoby samozatrudnione), ponieważ te przedsiębiorstwa nie kreują miejsc pracy i nie wpływają w tak dużym stopniu jak większe podmioty na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Wśród badanych firm największy odsetek stanowiły firmy zatrudniające od 1 do 9 pracowników – 53,8% oraz od 10 do 49 pracowników – 23,2% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Jednoosobowe działalności gospodarcze reprezentowało w badaniu 19,5% respondentów. Średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły 3,0% badanych podmiotów gospodarczych. W badaniach brało udział także 0,5% dużych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników.

**Rysunek 43. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=400, w%)**

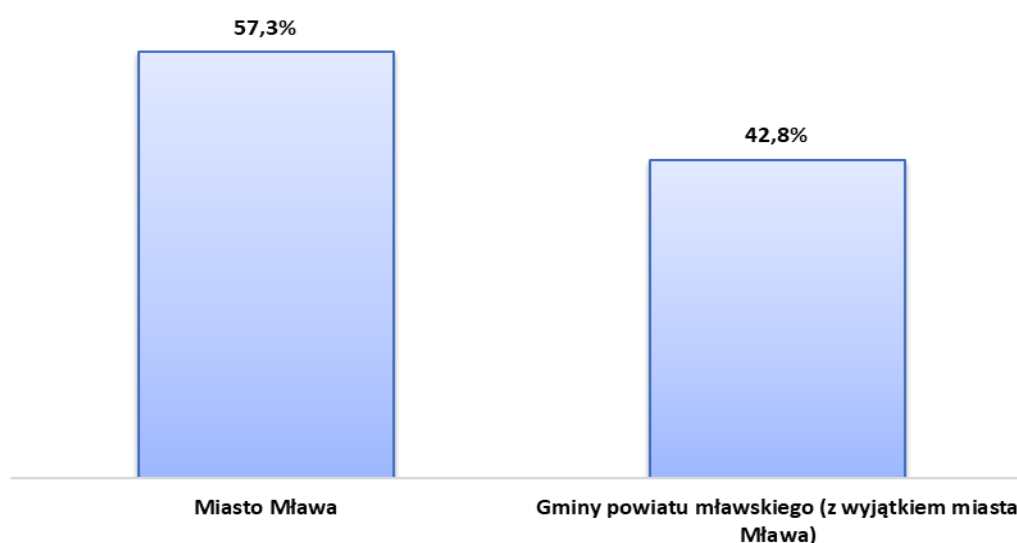


**Tabela 57. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	78	19,5%
od 1 do 9 pracowników	215	53,8%
od 10 do 49 pracowników	93	23,2%
od 50 do 249 pracowników	12	3,0%
powyżej 250 pracowników	2	0,5%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

### Lokalizacja przedsiębiorstwa

Na potrzeby badania dokonano reprezentatywnego podziału badanej próby N=400 przedsiębiorców z uwzględnieniem lokalizacji firmy, co odzwierciedla faktyczną strukturę przedsiębiorstw funkcjonujących na omawianym obszarze. W badaniu brało udział 57,3% firm zlokalizowanych w Mławie oraz 42,8% przedsiębiorstw z terenu pozostałych gmin powiatu mławskiego.

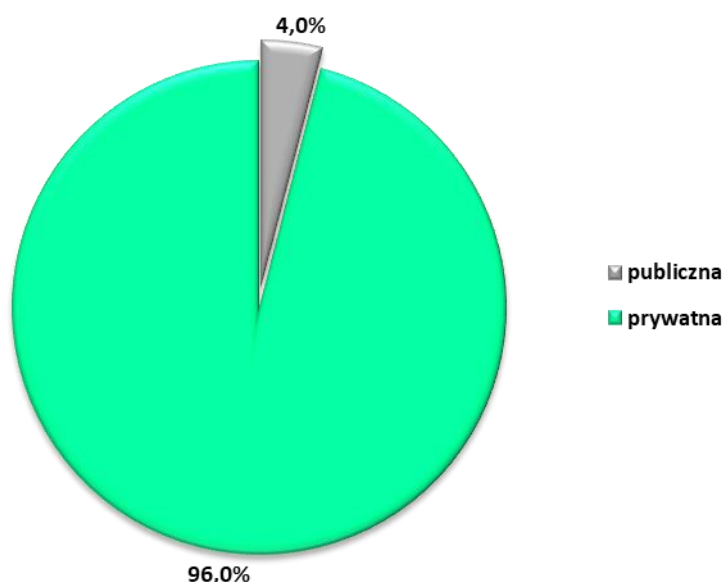
**Rysunek 44. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%)****Tabela 58. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Miasto Mława	229	57,3%
Gminy powiatu mławskiego (z wyjątkiem miasta Mława)	171	42,8%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

### Forma własności badanych przedsiębiorstw

Dokonano analizy badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech z uwzględnieniem formy własności. Polityka rekrutacyjna oraz zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zdecydowana większość badanych pracodawców to przedsiębiorstwa prywatne – 96,0%, natomiast – 4,0% firm biorących udział w badaniu to przedsiębiorstwa państwowe.

**Rysunek 45. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%)**



**Tabela 59. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Publiczna	16	4,0%
Prywatna	384	96,0%
Suma	400	100,0%

### Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw, największy odsetek prowadzi działalność w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 30,0% badanych firm, następnie w sekcji F – budownictwo – 20,8% firm, w sekcji S – pozostała działalność usługowa – 14,8% oraz w sekcji C – przetwórstwo

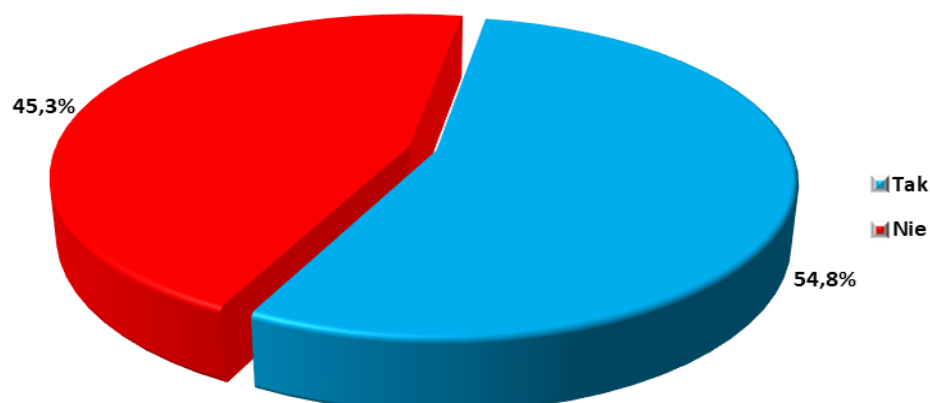
przemysłowe – 10,5% badanych podmiotów. Udział pozostałych podmiotów uczestniczących w badaniu reprezentujących pozostałe branże przedstawiono w Tabeli 60.

**Tabela 60. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	120	30,0%
Sekcja F – Budownictwo	83	20,8%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	59	14,8%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	42	10,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	30	7,5%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	16	4,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11	2,8%
Sekcja P – Edukacja	7	1,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	1,3%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	1,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	1,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	1,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	1,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3	0,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	0,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,5%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0,5%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,3%
Suma	400	100,0%

### V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie mławskim.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz rotacji zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania nowych pracowników w latach 2020 – 2023, przez lokalnych pracodawców. W analizowanym okresie większość badanych firm (54,8%) zatrudniała nowych pracowników. Mniejsza grupa pracodawców (45,3%) nie zatrudniała nowych osób w tym okresie.

**Rysunek 46 Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=400, w%)****Tabela 61. Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Tak	219	54,8%
Nie	181	45,3%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniały – 62,5% przedsiębiorstw z sektora publicznego oraz 54,4% przedsiębiorstw z sektora prywatnego. Warto zauważyć, iż spośród badanych firm najczęściej (100,0% pozytywnych wskazań) nowych pracowników zatrudniały największe podmioty zatrudniające powyżej 50 pracowników. Odnotowano istotną zależność związaną z wielkością przedsiębiorstwa. Okazuje się, że im większe przedsiębiorstwo, tym większa potrzeba zatrudniania nowych pracowników. W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniło 55,3% firm, które zatrudniają od 2 do 9 pracowników oraz 92,5% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

**Tabela 62. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w latach 2020 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Publiczna	10	62,5%
Prywatna	209	54,4%
Jednoosobowa działalność, samozatrudnienie	0	0,0%
od 2 do 9 pracowników	119	55,3%
od 10 do 49 pracowników	86	92,5%
od 50 do 249 pracowników	12	100,0%
powyżej 250 pracowników	2	100,0%

Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudnili w analizowanym okresie nowych pracowników (45,3% ogółu badanych firm) poproszeni zostali o wskazanie powodów takich decyzji kadrowych. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnych wypowiedzi, które agregowane zostały do szerszych kategorii. Kluczowymi czynnikami wpływającymi na tę sytuację były m.in. brak potrzeby zatrudniania, utrzymanie stałej liczby pracowników, charakter jednoosobowej działalności, brak zmian w działalności firmy, ograniczone fundusze, brak kwalifikowanych lub chętnych pracowników oraz wpływ pandemii Covid-19. Wśród wskazań powodów niezatrudniania pracowników 50,3% firm podało brak takiej potrzeby. Firmy te były w stanie efektywnie radzić sobie ze swoją działalnością bez konieczności zwiększania personelu. Na utrzymaniu stałej liczby pracowników skoncentrowało się 30,9% firm, które posiadały wystarczającą liczbę osób do obsługi bieżących działań i nie odczuwały potrzeby ich zwiększania. 23,8% badanych podmiotów wskazało na jednoosobowy charakter prowadzonej działalności. Właściciele tych firm, będąc jedynymi pracownikami, najwyraźniej nie odczuwali potrzeby zatrudniania dodatkowego personelu. Mogło to wynikać z charakteru ich działalności, skali operacji lub osobistych preferencji co do sposobu prowadzenia firmy. Ograniczenia finansowe również miały wpływ na decyzje związane z zatrudnieniem i stanowiły 12,7% odpowiedzi. Firmy te mogły odczuwać potrzebę zatrudnienia dodatkowych pracowników, ale nie były w stanie tego zrobić ze względu na ograniczenia finansowe. Brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników stanowił 7,7% odpowiedzi, co sugeruje, że niektóre firmy mogły napotkać trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników. Brak zmian w działalności firmy był kolejnym czynnikiem, który stanowił 5,5% odpowiedzi. Firmy te najprawdopodobniej nie doświadczyły znaczących zmian w swojej działalności, które wymagałyby zatrudnienia nowych pracowników. Z kolei 4,4% firm wskazało wpływ Covid-19 na swoją działalność jako jeden z czynników wpływających na decyzje związane z zatrudnieniem. Pandemia mogła negatywnie wpłynąć na zakres poprowadzonej działalności, ale i na sam proces rekrutacji. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wymienienia kilku przyczyn niezatrudniania nowych pracowników.

**Tabela 63. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=181, w%).**

	Ilość	Procent
Brak potrzeby	91	50,3%
Stała liczba pracowników/Utrzymanie zatrudnienia	56	30,9%
Jednoosobowa działalność	43	23,8%
Brak funduszy na zatrudnienie nowych pracowników	23	12,7%
Brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników	14	7,7%
Brak zmian w działalności firmy	10	5,5%
Wpływ COVID-19 na działalność firmy	8	4,4%

W analizowanym okresie 219 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 833 nowych pracowników. Pracodawcy prowadzili rekrutacje na różne stanowiska pracy. Ze względu na dużą liczbę odpowiedzi (stanowiska pracy) przedstawiono najliczniej wskazywane zawody, wśród których znalazły się: pracownik produkcyjny, pracownik budowlany, kierowca, sprzedawca, pracownik elektrociepłowni, pracownik fizyczny, magazynier, mechanik, pracownik biurowy, murarz, monter, przedstawiciel handlowy, kasjer – sprzedawca, nauczyciel, ślusarz, kosmetolog, księgowka, sprzątaczką oraz w zawodach przedstawionych w Tabeli 64.

**Tabela 64. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.**

	Ilość
Pracownik produkcyjny	139
Pracownik budowlany	88
Kierowca	57
Magazynier	52
Sprzedawca	35
Pracownik elektrociepłowni	26
Pracownik fizyczny	23
Mechanik	19
Pracownik biurowy	18
Murarz	16
Monter	14
Przedstawiciel handlowy	13
Kasjer – sprzedawca	12
Nauczyciel	12
Ślusarz	12
Kosmetolog	10
Księgowka	10
Sprzątaczką	10
Recepcjonista/recepcjonistka	8
Elektryk	7



Informatyk	7
Kucharz	7
Stolarz	7
Brukarz	6
Drukarz	6
Elektromechanik	6
Kasjer – sprzedawca	6
Kelner	6
Asystent/asystentka	5
Barman	5
Cieśla	5
Dekarz	5
Glazurnik	5
Inżynier budowy	5
Laborant	5
Ogrodnik	5

W analizowanym okresie popyt na pracę był wyraźnie generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz ilości faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 799 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 34 pracowników. Warto jednak przyjrzeć się strukturze popytu z uwzględnieniem ilości zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo, gdzie wskaźnik w sektorze publicznym wyniósł 3,4, a w prywatnym 3,8.

**Tabela 65. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.**

Forma własności przedsiębiorstwa	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	10	34	3,4
Prywatna	209	799	3,8

Popyt na pracę w powiecie w analizowanym okresie jest wyraźnie skorelowany z wielkością przedsiębiorstwa. Analizując wyniki badania można zauważyć, że duże przedsiębiorstwa mają zdecydowanie większe zdolności do absorpcji nowych pracowników. Największy poziom zatrudnienia, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo, cechował duże podmioty gospodarcze zatrudniające powyżej 50 pracowników. Uśredniając liczbę nowo przyjętych pracowników na jedno przedsiębiorstwo wyniki prezentują się następująco: w przypadku podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników przypadało 16,1 pracowników oraz

powyżej 250- 26,5, co świadczy zarówno o dużym zapotrzebowaniu kadrowym w największych przedsiębiorstwach oraz o dużej rotacji pracowników w tych podmiotach.

**Tabela 66. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.**

Wielkość zatrudnienia	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
od 2 do 9 pracowników	119	267	2,2
od 10 do 49 pracowników	86	320	3,7
od 50 do 249 pracowników	12	193	16,1
powyżej 250 pracowników	2	53	26,5

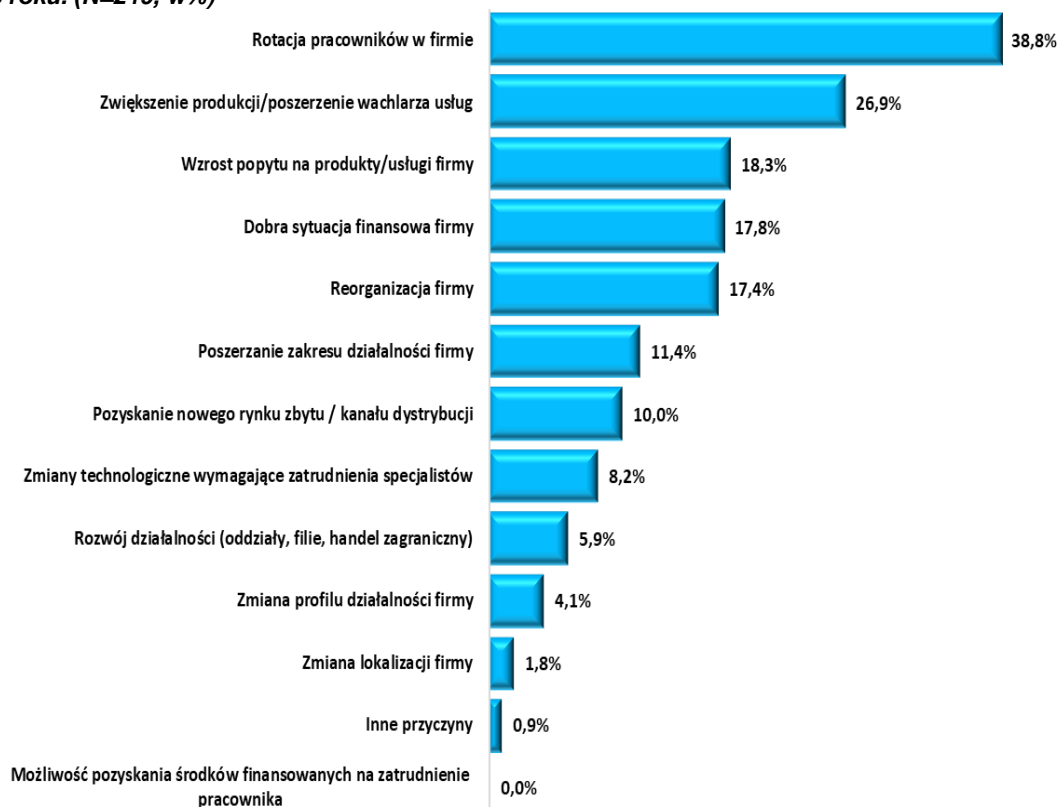
Uwzględniając przedstawione powyżej dane dotyczące struktury zrealizowanego popytu na pracę w okresie od 2020 do 2023 roku należy stwierdzić, że jest ona charakterystyczna dla ogólnej sytuacji w kraju, zarówno ze względu na profil zatrudnianych pracowników, jak i ze względu na typ podmiotów zatrudniających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

#### V.4. Powody przyjęć pracowników.

Przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia wśród badanych podmiotów powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Na pytanie dotyczące przyjęć nowych pracowników odpowiadali przedstawiciele tych firm, które zatrudniały w analizowanym okresie nowych pracowników (N=219 przedsiębiorstw). Okazuje się, że najczęstszym powodem zatrudniania nowych pracowników w analizowanym okresie była rotacja pracowników w firmie (38,8%). Oznacza to, że ponad jedna trzecia firm doświadczała zmian w personelu, co może być wynikiem naturalnych procesów, takich jak zmiana pracy przez pracowników, rezygnacje lub przejścia na emeryturę. Jako drugi najczęstszy powód podano zwiększenie produkcji lub poszerzenie wachlarza usług (26,9%) świadczy to o rozwoju działalności firm, wprowadzaniu nowych produktów lub usług. Zwiększony popyt na produkty lub usługi firmy, wskazany przez 18,3% badanych oraz dobra sytuacja finansowa (17,8%) są kolejnymi czynnikami sprzyjającymi zatrudnianiu. Ostatnie dwa powody są często ze sobą powiązane, ponieważ wzrost popytu może prowadzić do lepszej sytuacji finansowej, która z kolei umożliwia zatrudnienie dodatkowych pracowników. Reorganizacja firmy, którą 17,4% firm podało jako powód zatrudnienia nowych osób, może odnosić się do przekształceń wewnętrznych, takich jak zmiany strukturalne, wprowadzenie nowych procesów czy adaptacja do zmieniających się warunków rynkowych. Poszerzanie zakresu działalności (11,4%) i pozyskanie nowego rynku

zbytu lub kanału dystrybucji (10,0%) również są istotnymi czynnikami, które mogą wymagać nowych talentów i umiejętności. Mniej istotne, ale pojawiające się, były zmiany technologiczne (8,2%), które wymagały zatrudnienia specjalistów, rozwój działalności w tym ekspansja geograficzna (5,9%), oraz zmiana profilu działalności (4,1%). Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na Rysunku 47 w Tabeli 67. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100%, ze względu na możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez ankietowanych. Podsumowując fluktuacja pracowników stanowi istotne wyzwanie dla firm, które muszą zatrudniać nowych pracowników, aby zastąpić tych którzy odchodzą. Wiele firm rozwija się i dąży do zwiększenia produkcji lub dywersyfikacji swoich usług, co jest pozytywnym znakiem dla gospodarki lokalnej. Zdrowa sytuacja finansowa firm oraz wzrost popytu na ich produkty lub usługi są ważnymi czynnikami napędzającymi zatrudnienie. Widać również znaczenie rozwoju firm, poszerzania ich działalności i dążenia do innowacji, co sugeruje, że region jest dynamicznym i przedsiębiorczym obszarem gospodarczym. Jednakże pomimo tych pozytywnych trendów warto zwrócić uwagę na to, że niektóre firmy doświadczają trudności, takich jak konieczność reorganizacji lub potrzeba zatrudnienia specjalistów do obsługi zmian technologicznych. Te wyzwania mogą wymagać szczególnego wsparcia w przyszłości.

**Rysunek 47. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie w okresie od 2020 roku do 2023 roku. (N=219, w%)**



**Tabela 67. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku (N=219, w%)**

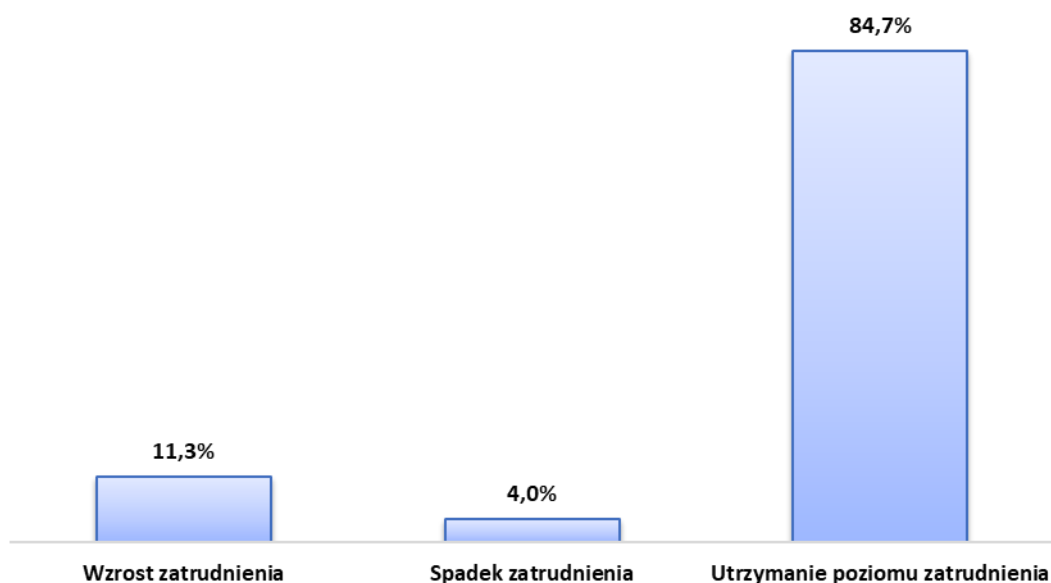
	Ilość	Procent
Rotacja pracowników w firmie	85	38,8%
Zwiększenie produkcji/poszerzenie wachlarza usług	59	26,9%
Wzrost popytu na produkty/usługi firmy	40	18,3%
Dobra sytuacja finansowa firmy	39	17,8%
Reorganizacja firmy	38	17,4%
Poszerzanie zakresu działalności firmy	25	11,4%
Pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji	22	10,0%
Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów	18	8,2%
Rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	13	5,9%
Zmiana profilu działalności firmy	9	4,1%
Zmiana lokalizacji firmy	4	1,8%
Inne przyczyny	2	0,9%
Możliwość pozyskania środków finansowanych na zatrudnienie pracownika	0	0,0%

### V.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie mławskim była prognoza zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. W sytuacji niepewności na rynku pracy spowodowanej gwałtownym wzrostem cen, inflacją, wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, niepewności wynikającej z konsekwencji wojny na Ukrainie i symptomów kryzysu gospodarczego, poznanie polityki rekrutacyjnej lokalnych pracodawców wydaje się niezwykle ważne. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców, a z drugiej przygotowywać będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 84,7% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie. Co więcej 11,3% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy się stan zatrudnienia w badanych podmiotach. Spośród pracodawców planujących zwiększenie poziomu zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy, 88,9% firm przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry do 20,0%, pozostała grupa firm planujących zwiększenie zatrudnienia – 11,1% planuje zwiększyć poziom zatrudnienia na poziomie od 21,0% do 50,0% obecnego stanu kadry pracowniczej. Zaledwie 4,0% badanych

pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych 12 miesiącach przewiduje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z potencjałem na wzrost zatrudnienia. Stopa bezrobocia na badanym obszarze w kolejnych 12 miesiącach będzie utrzymywać się lub nieznacznie zmniejszy się, a podaż i popyt na pracę powinna pozostać na podobnym poziomie. Należy jednak jednoznacznie podkreślić, że w związku z wojną na Ukrainie oraz trudnymi do przewidzenia skutkami gospodarczymi nie można jednoznacznie przewidzieć zmian w zakresie fluktuacji zatrudnienia w lokalnych firmach. Podsumowując, wyniki badań wykazują ogólnie optymistyczny obraz lokalnego rynku pracy, ale z zachowaniem ostrożności wobec niepewności globalnej. Przy odpowiednim planowaniu i elastycznym podejściu należy wspierać zarówno pracodawców, jak i pracowników w promowaniu zatrudniania.

**Rysunek 48. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=400, w%)**



**Tabela 68. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Wzrost zatrudnienia	45	11,3%
Spadek zatrudnienia	16	4,0%
Utrzymanie poziomu zatrudnienia	339	84,7%
Suma	400	100,0%

11,3% badanych firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają dodatkowo zatrudnić 113 nowych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Pracodawcy najczęściej planują zatrudnić pracowników w takich zawodach/ stanowiskach pracy jak:

**Tabela 69. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.**

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Monter	14	Pracownik fizyczny	2
Pracownik produkcyjny	12	Tynkarz	2
Ślusarz	10	Administracja	1
Pracownik ogólnobudowlany	8	Architekt	1
Sprzedawca	6	Bankier	1
Operator obróbki skrawaniem	5	Brukarz	1
Spawacz	5	Elektromonter	1
Murarz	4	Elektryk	1
Stolarz	4	Instruktor nauki jazdy	1
Kierowca	4	Inżynier budowy	1
Dekarz	3	Kierownik budowy	1
Kelner	3	Magazynier	1
Mechanik	3	Menager restauracji	1
Pomoc kucharza	3	Operator koparko-ładowarki	1
Serwisant	3	Opiekun wychowawca	1
Barman	2	Specjalista od marketingu	1
Kucharz	2	Sprzątaczką	1
Pracownik biurowy	2	Terapeuta	1

2,0% badanych firm planuje zredukować poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają zredukować zatrudnienie o 37 pracowników. Poniżej przedstawiono listę zawodów i stanowisk pracy, w których mogą wystąpić zwolnienia w kolejnych 12 miesiącach.

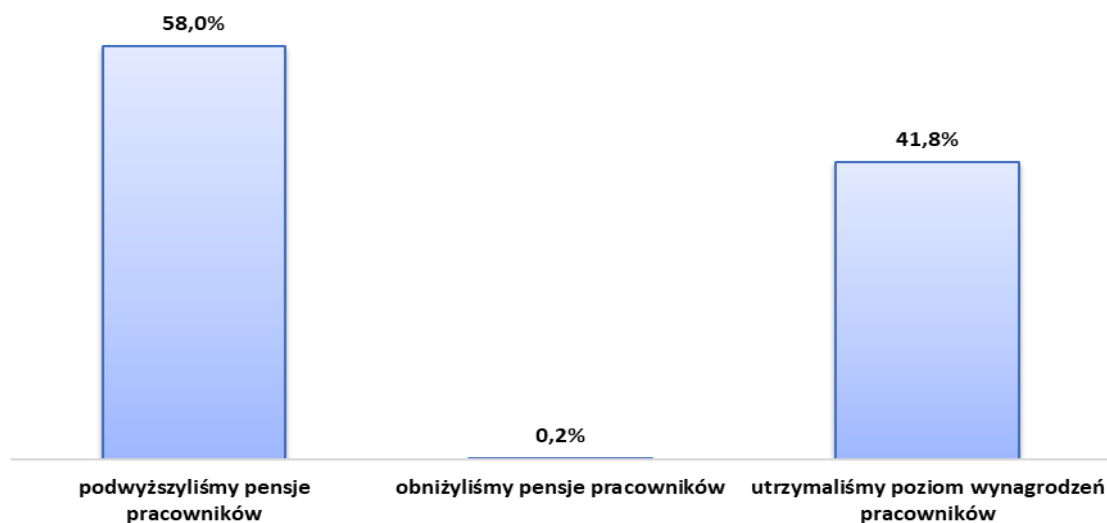
**Tabela 70. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.**

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Sprzedawca	6
Mechanik	5
Murarz	4
Pomocnik budowlany	3
Pracownik budowlany	3
Pracownik produkcji	3
Cieśla	2
Drukarz	2

Brukarz	1
Fizjoterapeuta	1
Handlowiec	1
Kierownik zmiany	1
Krawcowa	1
Mechanik samochodowy	1
Pracownik biurowy	1
Pracownik myjni	1
Przedstawiciel handlowy	1
Mechanik samochodowy	1
Pracownik biurowy	1

## V.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców z terenu powiatu mławskiego dotyczące zmian poziomu wynagrodzeń w ciągu ostatnich 12 miesięcy pokazują, że większość badanych firm 58,0% podwyższyła pensje swoich pracowników. To może świadczyć o dobrej kondycji finansowej przedsiębiorstw lub o konieczności podniesienia wynagrodzeń w celu przyciągnięcia i utrzymania wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w sytuacji, gdy rynek pracy jest konkurencyjny, a pracownicy mają więcej możliwości wyboru zatrudnienia. 41,8% pracodawców utrzymało poziom wynagrodzeń na niezmiennym poziomie. Może to sugerować, że te firmy mogły doświadczać ograniczeń budżetowych, które nie pozwalały na podniesienie płac. Na obniżenie pensji swoich pracowników zdecydowało się 0,2% pracodawców, jest to sygnałem bardzo rzadkiego występowania tego rodzaju działań. Prezentowane dane wskazują na pozytywne trendy, na rynku pracy, gdzie większość pracodawców ma możliwość podnoszenia płac, co może przyczynić się do wzrostu satysfakcji pracowników i ich lojalności wobec firmy. Jednocześnie, niewielka liczba obniżek pensji może wskazywać na to, że takie działania są niepopularne i potencjalnie ryzykowne dla wizerunku firmy i jej relacji z pracownikami. Utrzymywanie wynagrodzeń na stałym poziomie przez część pracodawców podjęte jest z ostrożności i dbałości o finanse w czasie niepewności ekonomicznej lub w wyniku oczekiwania na bardziej trwałe symptomy poprawy sytuacji w gospodarce.

**Rysunek 49. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=400, w%).****Tabela 71. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=400, w%)**

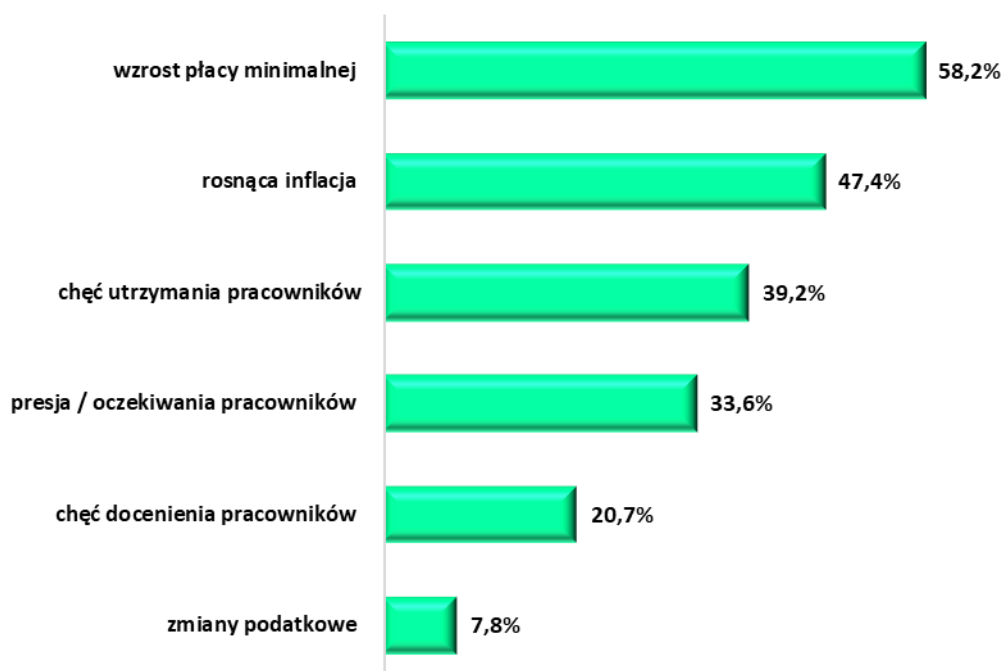
	Ilość	Procent
podwyższyliśmy pensje pracowników	232	58,0%
obniżyliśmy pensje pracowników	1	0,2%
utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	167	41,8%
Suma	400	100,0%

Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy podwyższyli pensję swoim pracownikom, poproszeni zostali o wskazanie głównych czynników wpływających na ich decyzję. Jednym z ważniejszych czynników były zmiany w przepisach polegające na zwiększeniu płacy minimalnej, co wpłynęło na decyzje 58,2% pracodawców. Drugim ważnym czynnikiem była rosnąca inflacja, którą jako powód podniesienia wynagrodzeń podało 47,4% firm. Inflacja powoduje wzrost kosztów życia, więc firmy często dostosowują wynagrodzenia, aby umożliwić pracownikom dotychczasowy poziom życia. Więcej niż co trzeci badany pracodawca – 39,2% podnosił wynagrodzenia z powodu chęci utrzymania pracowników. Część firm widzi wartość w utrzymaniu obecnego personelu i są chętne do inwestowania w ich zatrzymanie poprzez zwiększenie wynagrodzeń. W wyniku presji lub oczekiwań ze strony pracowników 33,6% firm zdecydowało się na podwyżki wynagrodzeń. To pokazuje, że pracownicy mają pewien wpływ na swoje wynagrodzenia i są w stanie negocjować lepsze warunki. Aby docenić swoich pracowników 20,7% firm podwyższyło wynagrodzenia oznacza to, że pracodawcy rozumieją wartość motywacji oraz docenienia swoich pracowników. Zmiany podatkowe spowodowały konieczność podniesienia pensji



pracowników w przypadku 7,8% badanych firm. Przedstawione wyniki wskazują na dynamiczne środowisko gospodarcze w powiecie mławskim, gdzie firmy muszą zaadaptować się do zmiennych warunków rynkowych i oczekiwań społecznych. Wzrost płacy minimalnej i inflacja wywierają bezpośredni wpływ na decyzje biznesowe, podczas gdy inne czynniki, takie jak chęć utrzymania czy docenienia pracowników odzwierciedlają bardziej strategiczne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi. Pracodawcy wskazywali różnorodne czynniki wpływające na ich decyzje zarówno zewnętrzne jak i wewnętrzne. Podczas, gdy niektóre z występujących czynników są podyktowane przez zewnętrzne warunki gospodarcze, inne są związane z kulturą i polityką firmy. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez przedstawicieli ankietowanych przedsiębiorstw.

**Rysunek 50. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=232, w%)**



**Tabela 72. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=232, w%)**

	Ilość	Procent
wzrost płacy minimalnej	135	58,2%
rosnąca inflacja	110	47,4%
chęć utrzymania pracowników	91	39,2%
presja / oczekiwania pracowników	78	33,6%
chęć docenienia pracowników	48	20,7%
zmiany podatkowe	18	7,8%

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

W niniejszej części raportu przedstawiono listę umiejętności i kwalifikacji najbardziej cenionych przez pracodawców. Odpowiedzi pracodawców dostarczają kluczowych informacji na temat tego, jakie cechy potencjalnych kandydatów do pracy są uważane za najważniejsze. Zrozumienie tej kwestii jest niezwykle ważne zarówno dla osób poszukujących pracy jak i dla urzędu pracy oraz innych instytucji rynku pracy, które chcą zapewnić zgodność realizowanych programów z potrzebami rynku pracy. Analiza obejmowała zarówno umiejętności twarde, takie jak umiejętność obsługi maszyn, obsługę komputera czy posiadanie prawa jazdy, jak i umiejętności miękkie, takie jak kompetencje interpersonalne i chęć do pracy. Zaproponowany podział umożliwia nam zrozumienie czy pracodawcy skupiają się bardziej na konkretnej wiedzy i umiejętnościach technicznych czy na ogólnych cechach charakteru i zdolnościach interpersonalnych. Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę w ich przedsiębiorstwie. Na pierwszym miejscu wskazane zostały chęci do pracy. Taką odpowiedź wymieniło aż 73,8% badanych. Pracodawcy w największym stopniu cenią samą motywację i zaangażowanie, co jest kluczowe dla produktywności i sukcesu na zajmowanym stanowisku. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem pracowników już sama chęć do pracy kandydatów jest kluczowym kryterium rekrutacyjnym. Lokalni pracodawcy mogą nie mieć luksusu wyboru kandydatów z szerokim zakresem umiejętności technicznych, więc zamiast tego mogą szukać osób, które wykazują silną chęć do pracy i które są gotowe do przyuczenia na danym stanowisku. W niektórych branżach, gdzie praca może być fizycznie lub psychicznie wyczerpująca, chęć do pracy może być szczególnie cenna, ponieważ wskazuje to na determinację i zaangażowanie kandydata w podjęcie zatrudnienia, a wysiłek włożony w ten proces rozmyje wątpliwości związane z odejściem do innego zakładu. Na drugim miejscu z wynikiem 45,8% badani wskazali kompetencje miękkie, które obejmują wysoką kulturę osobistą, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność oraz inne cechy niezbędne do efektywnego działania w zespole. Dla 33,0% badanych firm istotne jest to czy kandydat posiada prawo jazdy kat. B. Współczesne miejsca

pracy często wymagają podstawowej znajomości obsługi komputera, co jest odzwierciedlone w wyniku 22,0%. Specjalistyczne umiejętności, takie jak obsługa kas fiskalnych i urządzeń sklepowych czy kompetencje z zakresu budownictwa, są również cenne, ale dla mniejszej grupy pracodawców (odpowiednio 16,5% i 14,5%). Komunikacja jest ważna dla 13,8% pracodawców, co podkreśla znaczenie efektywnej wymiany informacji w pracy. Umiejętności związanych z obsługą maszyn oczekuje 13,3% badanych pracodawców. Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej (12,8%) i posiadanie prawa jazdy innych kategorii niż B (12,3%) są kolejnymi istotnymi kwalifikacjami oczekiwanymi przez pracodawców. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych wskazało 12,0% badanych pracodawców. Znajomość języków obcych jest pożądana przez 6,5% pracodawców, co może odzwierciedlać międzynarodowy charakter niektórych miejsc pracy lub potrzebę komunikacji z klientami czy partnerami zagranicznymi. Umiejętności z zakresu usług, jak krawiectwo czy fryzjerstwo, oraz obsługa wózków widłowych są oczekiwane odpowiednio przez 4,8% i 4,5% pracodawców. Wykaz wszystkich kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od kandydatów do pracy przedstawiony zostały w Tabeli 73. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania pięciu oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji.

**Tabela 73. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Chęci do pracy	295	73,8%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	183	45,8%
Prawo jazdy kat B	132	33,0%
Umiejętność obsługi komputera	88	22,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	66	16,5%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	58	14,5%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	55	13,8%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	53	13,3%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	51	12,8%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	49	12,3%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	48	12,0%
Znajomość języków obcych	26	6,5%
Inne umiejętności, kwalifikacje	19	4,8%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	19	4,8%
Obsługa wózków widłowych	18	4,5%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	17	4,3%

Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	16	4,0%
Umiejętności spawalnicze	14	3,5%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	12	3,0%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	10	2,5%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	5	1,3%

### V.8. Zatrudnianie poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców.

Z przeprowadzonego badania wynika, że zdecydowana większość badanych podmiotów z terenu powiatu zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat (81,5%) oraz w wieku powyżej 50 lat (71,0%). Mniejszy odsetek firm (30,3%) w momencie badania miał wśród swoich pracowników zatrudnione kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz cudzoziemców – 19,0%. Osoby z niepełnosprawnością znalazły zatrudnienie u 7,3% pracodawców, natomiast emeryci u 6,8% spośród przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Najmniejszy odsetek badanych firm – 1,8% zatrudnia opiekunów osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem).

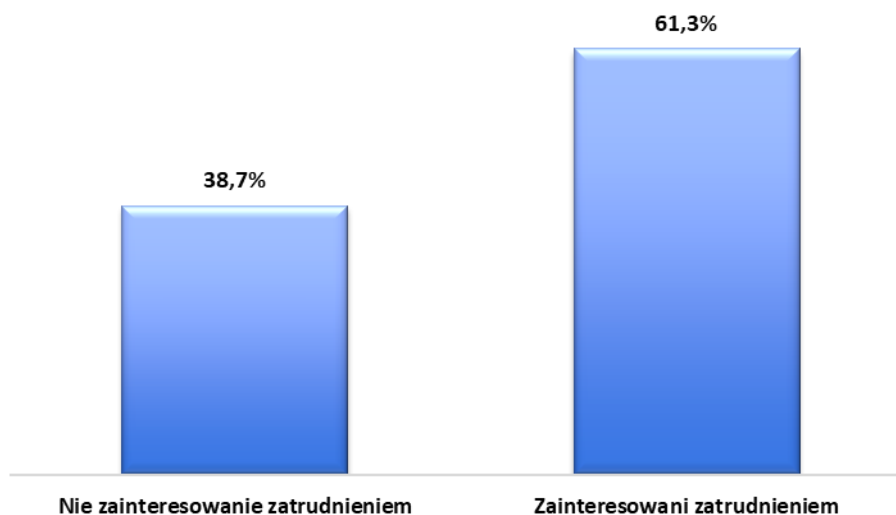
Rysunek 51. Zatrudnianie poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%)



**Tabela 74. Zatrudnianie poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	326	81,5%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	284	71,0%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	121	30,3%
Cudzoziemcy	76	19,0%
Osoby z niepełnosprawnością	29	7,3%
Emeryci	27	6,8%
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem)	7	1,8%

Zdecydowana większość badanych pracodawców – 61,3% zainteresowanych jest zatrudnieniem w najbliższym czasie takich grup pracowników jak: osoby poniżej 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, emeryci, cudzoziemcy, kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osoby z niepełnosprawnością oraz opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem). Warto jednak podkreślić, że 38,7% badanych firm nie jest zainteresowanych zatrudnieniem osób z tych grup.

**Rysunek 52. Zainteresowanie zatrudnieniem. (N=400, w%)****Tabela 75. Zainteresowanie zatrudnieniem. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Niezainteresowani zatrudnieniem	155	38,7%
Zainteresowani zatrudnieniem	245	61,3%
Suma	400	100,0%

Zatrudnieniem pracowników w wieku do 30 lat zainteresowanych jest 58,8% badanych firm. Duża grupa pracodawców – 48,8% jest zainteresowana zatrudnieniem pracowników, którzy ukończyli 50 lat. Pozostałe grupy pracowników cieszą się nieznacznie mniejszym zainteresowaniem lokalnych pracodawców. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka chciałyby zatrudnić – 25,8% badanych firm, cudzoziemców – 22,3%, emerytów 8,3% firm, natomiast osoby z niepełnosprawnością chciałyby zatrudnić – 5,5% badanych, a opiekunów osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu Za życiem) zaledwie 1,5%.

**Rysunek 53. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%)**



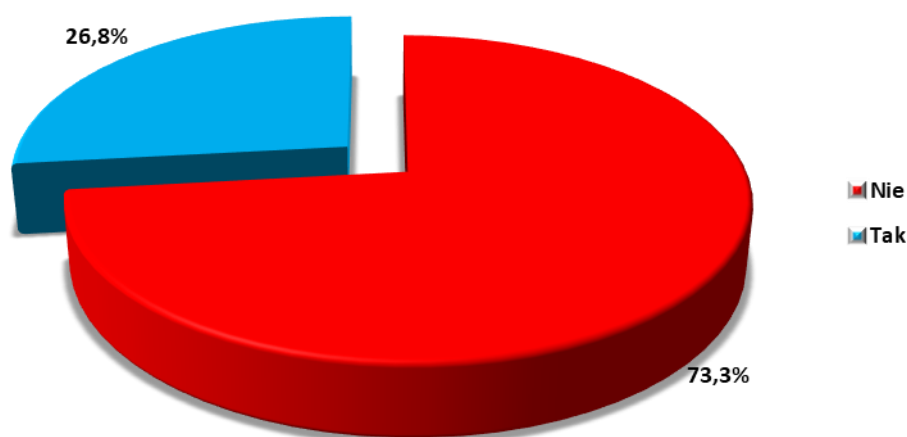
**Tabela 76. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	235	58,8%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	195	48,8%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	103	25,8%
Cudzoziemcy	89	22,3%
Emeryci	33	8,3%
Osoby z niepełnosprawnością	22	5,5%
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu Za życiem)	6	1,5%

## V.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

Większość firm biorących udział w badaniu (73,3%) nie zwalniała swoich pracowników w analizowanym okresie od 2020 do 2023 roku. Wskazuje to na stabilność zatrudnienia w badanych firmach pomimo niepewności gospodarczych i potencjalnych wyzwań związanych z okresem 2020-2023, takich jak pandemia COVID-19, kryzys gospodarczy, wzrost cen, czy też kryzys wywołany przez wojnę na Ukrainie. Wysoki odsetek firm, które nie dokonały redukcji personelu może wskazywać na zdolność tych przedsiębiorstw do dostosowania się do zmieniających warunków rynkowych bez konieczności zwalniania pracowników, co jest pozytywnym sygnałem dla lokalnego rynku pracy. Niestety zauważalne jest to, że 26,8% badanych firm musiało zwolnić pracowników w omawianym okresie. Prawdopodobnie odzwierciedla to indywidualne wyzwania, przed którymi stanęły niektóre przedsiębiorstwa, takie jak spadek popytu, konieczność restrukturyzacji, czy zmiany organizacyjne wymuszające redukcję etatów.

**Rysunek 54. Czy w okresie od stycznia 2020 roku do 2023 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=400, w%)**



**Tabela 77. Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Nie	293	73,3%
Tak	107	26,8%
<b>Suma</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>

W analizowanym okresie 107 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 328 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk/zawodów jak: pracownik produkcyjny, pracownik ogólnobudowlany, pracownik fizyczny oraz kierowca. Poniżej przedstawiono Tabelę 78 prezentującą liczbę zwolnionych pracowników z uwzględnieniem liczby zwolnień na danym stanowisku.

**Tabela 78. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.**

	Ilość
Pracownik produkcyjny	63
Pracownik ogólnobudowlany	43
Pracownik fizyczny	27
Kierowca	26
Pracownik biurowy	12
Mechanik	11
Sprzedawca	11
Magazynier	10
Sprzątaczką	9
Kelner	8
Kosmetolog	8
Murarz	6
Administracja	5
Inżynier budowy	5
Dekarz	4
Kasjer sprzedawca	4
Przedstawiciel handlowy	4
Recepcjonista	4
Kucharz	3
Monter	3
Pomoc kuchenna	3
Barman	2
Brukarz	2
Fryzjer	2
Laboratorium	2
ładowacz	2
malarz konstrukcji stalowych	2
Młodszy spedytor	2
Nauczyciel	2
Obsługa hotelowa	2
Pracownik myjni	2
Pracownik produkcji	2
Serwisant	2



Specjalista ds. reklamy	2
Specjalista ds. turystyki	2
Agent Nieruchomości	1
Agent Ubezpieczeniowy	1
Krawcowa	1
Bibliotekarz	1
Cieśla	1
Elektromechanik	1
Elektryk	1
Fizjoterapeuta	1
Geodeta	1
Glazurnik	1
Handlowiec	1
Hydraulik	1
Informatyk	1
Inżynier	1
Kierownik	1
Kierownik budowy	1
Księgowa	1
Masażysta	1
mechanik samochodowy	1
Menager restauracji	1
operator maszyn	1
Operator węzła betoniarskiego	1
Płytkarz	1
Przedszkolanka	1
Sekretarka	1
Ślusarz	1
Spawacz	1
Spedytor	1
Tartacznik	1
technik farmacji	1
Technik informatyk	1

W analizowanym okresie zwolnienia pracownicze były wyższe w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, jest to związane z przeważającą ilością tych podmiotów powiecie mławskim. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zwolniły 323 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zwolniły 5 pracowników. Ilość zwolnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo jest nieznacznie niższa (1,7) niż w sektorze prywatnym (3,1).

**Tabela 79. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.**

Forma własności przedsiębiorstwa	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	3	5	1,7
Prywatna	104	323	3,1

Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Średnia liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo wynosiła 11,1 natomiast w podmiotach zatrudniających powyżej 250 pracowników 12,0.

**Tabela 80. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.**

Wielkość zatrudnienia	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Jednoosobowa działalność, samozatrudnienie	1	1	1,0
od 2 do 9 pracowników	45	83	1,8
od 10 do 49 pracowników	51	132	2,6
od 50 do 249 pracowników	9	100	11,1
powyżej 250 pracowników	1	12	12,0

## V.10. Powody zwolnień pracowników.

W kolejnym etapie analizy przedstawiono przyczyny zwolnień pracowników w firmach z terenu powiatu mławskiego w latach 2020 – 2023. Przyczyny te są niezwykle istotne dla zrozumienia dynamiki rynku pracy i mogą dostarczyć kluczowych wskazówek na temat obecnych wyzwań z jakimi borykają się pracodawcy. Dokładne zrozumienie przyczyn zwolnień pracowników może pomóc w identyfikacji potencjalnych obszarów do poprawy, jak również w wypracowaniu strategii mających na celu zapobieganie niechcianym rotacjom kadrowym. Do najważniejszych przyczyn, które zostały zbadane należą m.in. odejście pracowników na własne życzenie, problemy z wydajnością pracy, przejście pracowników na emeryturę, zła sytuacja finansowa firmy, naturalna restrukturyzacja kadr, a także skutki związane z pandemią Covid-19. Analizując odpowiedzi pracodawców można zauważyć, że

przyczyny występujących zwolnień były różne. Najczęstszą przyczyną zwolnień (68,2%) było odejście pracownika na własne życzenie. Może to świadczyć o mobilności pracowników na rynku pracy, możliwości znalezienia lepszych ofert pracy lub innych osobistych powodów. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy. Część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych, stąd tak liczne odejścia pracowników. W strukturze zwolnień dominują więc przyczyny, które nie wynikają bezpośrednio z decyzji pracodawcy, a są konsekwencją decyzji samych pracowników. Pandemia Covid-19 miała globalny wpływ na wiele sektorów gospodarki skutki związane z pandemią stanowiły przyczynę zwolnień w 33,6% przypadków. Odejścia związane z przejściem na emeryturę lub rentę to trzecia najczęstsza przyczyna wskazana przez 26,2% pracodawców, a jest to związane z naturalnym elementem cyklu życia zawodowego. Zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracownika, takich jak niska wydajność czy niewywiązywanie się z obowiązków, stanowią 25,2% wszystkich wskazań, co może świadczyć o tym, że pracodawcy stawiają wysokie wymagania swoim pracownikom, a rynek pracy jest coraz bardziej konkurencyjny. Pozostałe zwolnienia dotyczyły naturalnej restrukturyzacji kadr (15,9%) i złej sytuacji finansowej firmy (14,0%). Mniej znaczące przyczyny, takie jak reorganizacja stanowisk pracy (10,3%), spadek popytu (6,5%), zmiana lokalizacji (4,7%) czy utrata rynków zbytu (4,7%), mogą świadczyć o adaptacji firm do zmieniających się warunków rynkowych. Zmiany technologiczne (2,8%) i zwolnienia dyscyplinarne (0,9%) są najmniej częstymi przyczynami zwolnień. Podsumowując, powyższe dane pokazują, że największą grupę zwolnień występujących w zakładach pracy stanowią decyzje pracowników, co może wskazywać na dynamikę rynku i dostępność lepszych ofert pracy. Z kolei wpływ pandemii czy zła sytuacja materialna przedsiębiorstwa zmuszają pracodawcę do radykalnych działań. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Pomimo tego, większość firm nie zwalniała pracowników, co świadczy o stabilności rynku pracy na tym obszarze.

Rysunek 55. Powody zwolnień pracowników. (N=107, w%)



Tabela 81. Powody zwolnień pracowników. (N=107, w%)

	Ilość	Procent
Odejście na życzenie pracownika	73	68,2%
Skutki związane z pandemią COVID-19	36	33,6%
Odejście pracownika na emeryturę lub rentę	28	26,2%
Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków)	27	25,2%
Naturalna restrukturyzacja kadr	17	15,9%
Zła sytuacja finansowa firmy	15	14,0%
Reorganizacja stanowisk pracy	11	10,3%
Spadek popytu na produkty/usługi firmy	7	6,5%
Zmiana lokalizacji firmy	5	4,7%
Utrata rynków zbytu	5	4,7%
Zmniejszanie zakresu działalności firmy	4	3,7%
Zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników	3	2,8%
Zwolnienia dyscyplinarne	1	0,9%

### V.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.

W niniejszej części skoncentrowano się na analizie przyszłości lokalnego rynku pracy oraz wyzwań stojących przed nim, uwzględniając perspektywę pracodawców z terenu powiatu mławskiego. Badane firmy zostały poproszone o wskazanie potencjalnych zagrożeń, które mogą negatywnie wpłynąć na lokalny rynek pracy w przyszłości. W ostatnich latach mamy do czynienia z globalnymi wydarzeniami wpływającymi na światowe i lokalne rynki pracy takimi jak: pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie, wysoka inflacja czy symptomy kryzysu gospodarczego. W związku z powyższym zapytano pracodawców o ich predykcje dotyczące rozwoju lokalnego rynku pracy w kolejnych latach. Pracodawcy uczestniczący w badaniu identyfikują kilka kluczowych zagrożeń, które mogą negatywnie wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie lokalnego rynku pracy w najbliższych latach. Problem wysokiej inflacji i jej konsekwencji dla przedsiębiorstw wskazało aż 39,3% badanych pracodawców. Inflacja powoduje nie tylko wzrost cen produktów, czy też usług, ale wiąże się także z rosnącą presją i koniecznością podwyższania wynagrodzeń pracowniczych w celu zatrzymania obecnie zatrudnionej, wykwalifikowanej kadry. Bardzo ważnym zagrożeniem dla lokalnego rynku pracy zdaniem 32,8% respondentów, są rosnące trudności w znalezieniu pracowników. W kontekście niskiego bezrobocia oraz potencjalnego odpływu pracowników za granicę (8,0% wskazanie respondentów), ten problem może zaostrzyć się, co wyraźnie wpłynie na funkcjonowanie i rozwój lokalnych firm. Kolejne istotne przewidywane zagrożenia to wzrost kosztów produkcji i usług (24,3%) oraz zwiększone wymagania płacowe pracowników (22,8%) bezpośrednio związane z inflacją i deficytem pracowników. Koszty produkcji i usług staną się coraz wyższe, a to wpłynie na ich dalsze funkcjonowanie. Ponadto podniesienie cen produktów i usług, niezbędne do pokrycia wyższych kosztów uzyskania przychodu wpłynie na konkurencyjność firm. Wzrost cen, jako kolejny istotny problem wskazało 22,0% badanych przedsiębiorstw. Znalezienie wykwalifikowanych pracowników staje się coraz trudniejsze, co potwierdza 20,3% respondentów. To wskazuje na kolejny poważny problem w kontekście deficytu pracowników na lokalnym rynku pracy, co może zaszkodzić produktywności lokalnych firm. Natomiast większego obciążenia płacowego i pozapłacowego obawia się 11,5% badanych pracodawców. Co dziesiąty przedsiębiorca – 10,0% zwrócił uwagę na podwyższone ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej wynikające z czynników zewnętrznych, takich jak: pandemia, wojna na Ukrainie, wzrost cen czy inflacja. Pozostałe prognozowane zagrożenia dla lokalnego rynku pracy przedstawione zostały w Tabeli 82. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu

możliwości wskazania przez respondentów maksymalnie pięciu odpowiedzi. Podsumowując, wyniki badań wskazują na szereg istotnych i zróżnicowanych zagrożeń dla lokalnego rynku pracy. Największą grupę zagrożeń stanowią kwestie stabilności finansowej związanej inflacją, która wpływając na wzrost cen, może wywierać presję na zwiększanie wynagrodzeń i inne koszty funkcjonowania przedsiębiorstw. To zagrożenie jest silnie powiązane z innymi, takimi jak potencjalny kryzys gospodarczy i wzrost kosztów produkcji i usług. Trudności w znalezieniu pracowników, czy też szczególnie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników oraz potencjalny odpływ pracowników za granicę to kolejne znaczące wyzwania, które mogą zaszkodzić działalności przedsiębiorstw. Wszystkie te zagrożenia są dodatkowo związane z niepewnością otoczenia biznesowego, którą zauważają respondenci. Takie zjawiska jak pandemia czy konflikty zbrojne mogą powodować destabilizację rynków i skutkować długotrwałymi zmianami w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Wnioskiem płynącym z powyższej analizy jest to, że rynek pracy powiatu mławskiego jest narażony na szereg zagrożeń, które mogą mieć istotny wpływ na funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw, jednakże sytuacja ta jest bardziej globalna i dotyczy także innych rejonów kraju. Potrzebna jest strategia, która pozwoli na przewidywanie i skuteczne zarządzanie tymi zagrożeniami.

**Tabela 82. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=400, w%)**

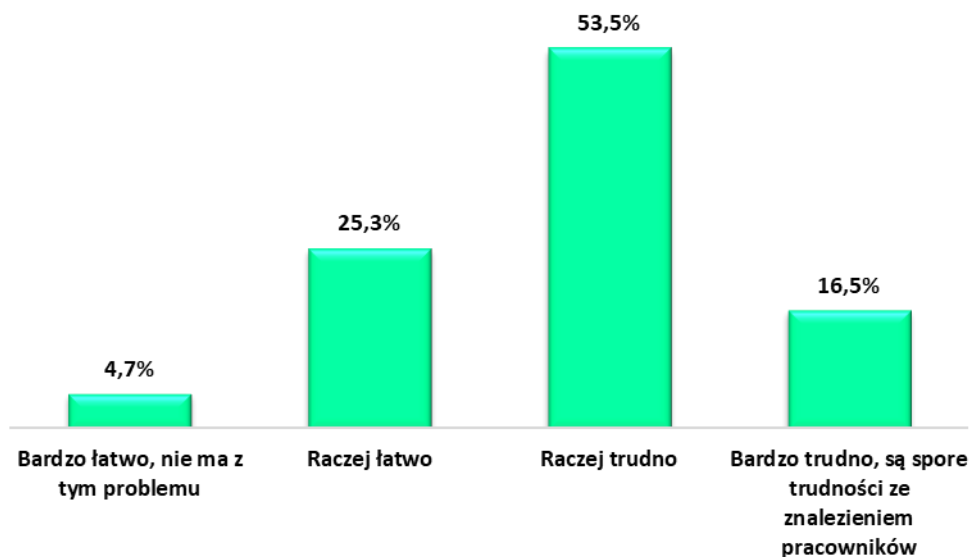
	Ilość	Procent
Inflacja	157	<b>39,3%</b>
Coraz trudniej będzie znaleźć pracowników	131	<b>32,8%</b>
Wzrost kosztów produkcji, usług	97	<b>24,3%</b>
Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe	91	<b>22,8%</b>
Wzrost cen	88	<b>22,0%</b>
Trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy	81	<b>20,3%</b>
Zwiększą się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców	46	<b>11,5%</b>
Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej	40	<b>10,0%</b>
Dużo osób wyjedzie za granicę	32	<b>8,0%</b>
Niepewność otoczenia biznesowego (wojna, pandemia)	30	<b>7,5%</b>
Kryzys gospodarczy	23	<b>5,8%</b>
Zwiększy się liczba obcokrajowców na rynku pracy	23	<b>5,8%</b>
Zmniejszy się jakość pracy świadczonej przez pracowników	19	<b>4,8%</b>
Wprowadzenie oszczędności w firmie kosztem redukcji etatów	18	<b>4,5%</b>
Zwiększą się koszty rekrutacji pracowników	12	<b>3,0%</b>
Wzrost bezrobocia	4	<b>1,0%</b>
Niedostępność produktów	3	<b>0,8%</b>

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

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie mławskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji dostęp do kadry pracowniczej jest niewystarczający. Pracodawcy uważają, że na lokalnym rynku pracy trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy. Zdecydowana większość badanych – łącznie 70,0% dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi „raczej trudno” oraz „bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników”, które wskazało odpowiednio 53,5% oraz 16,5% badanych. W świetle pozyskanych danych wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Zmniejszający się poziom bezrobocia także w znacznym stopniu ogranicza możliwości rekrutacyjne. Dodatkowym problemem są coraz wyższe wymagania płacowe pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej na lokalnym rynku pracy. Także rosnąca inflacja powodująca presję ze strony pracowników na podnoszenie wynagrodzeń, skutkuje większą konkurencją pracodawców na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych. Zapewne zdarzają się także sytuacje, że część niewykwalifikowanych pracowników pracuje także w szarej strefie, nie chcąc podjąć legalnego zatrudnienia. Obserwowanym problemem jest także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, czy też dłuższych dojazdów do pracy, co negatywnie oddziałuje na dostęp do zasobów na rynku pracy. Zdecydowanie mniejsza liczba badanych pracodawców (30,0%) uważa, że łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do danego przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstw o takim samym profilu działalności. 25,2% badanych przedsiębiorców wskazało odpowiedź „raczej łatwo”, natomiast 4,7% „bardzo łatwo, nie ma z tym problemu”. Część badanych nie dostrzega istotnych problemów w zakresie podaży pracowników na

lokalnym rynku pracy. Wyniki wskazują na istnienie wyzwań w procesie rekrutacji pracowników na lokalnym rynku pracy, co może wynikać z różnych czynników, takich jak konkurencja o pracowników, niedobór kwalifikacji lub ograniczona dostępność siły roboczej w powiecie mławskim.

**Rysunek 56. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=400, w%)**



**Tabela 83. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	19	4,7%
Raczej łatwo	101	25,3%
Raczej trudno	214	53,5%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	66	16,5%
Suma	400	100,0%

### V.13. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

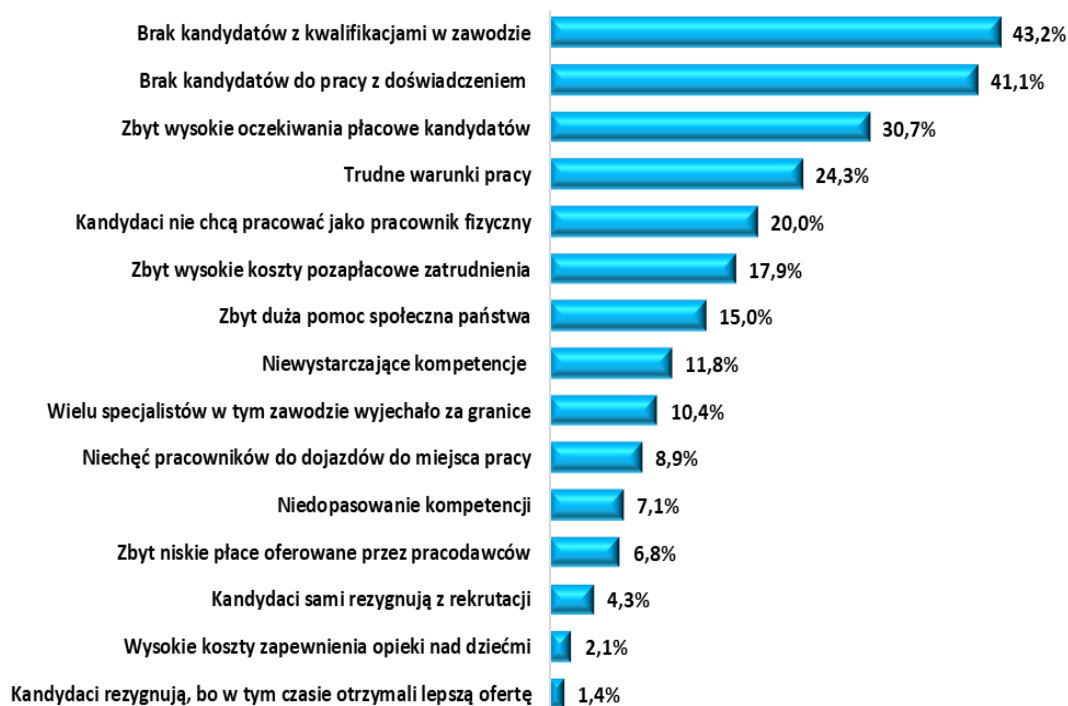
W poniższym podpunkcie raportu omówiono problemy, które napotykają przedsiębiorstwa podczas procesu poszukiwania i rekrutacji pracowników. Niestety z powodu bardzo niskiej stopy bezrobocia, szczególnie ograniczonej liczby kandydatów do pracy, pracodawcy zgłaszają trudności w poszukiwaniu i zatrudnianiu odpowiednich pracowników. Taka sytuacja może wskazywać na istnienie tzw. "rynku pracownika", gdzie to nie pracodawcy, ale potencjalni pracownicy mają decydujący wpływ na warunki zatrudnienia. Przy tak niskim poziomie bezrobocia, pracodawcy muszą konkurować o ograniczoną liczbę



potencjalnych kandydatów do pracy, co generuje dodatkowe wyzwania, takie jak zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów, czy brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia wśród dostępnej siły roboczej. Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników, zdecydowanie największy odsetek badanych uważa, że głównymi bolączkami lokalnego rynku pracy są brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie oraz brak kandydatów do pracy posiadających odpowiednie doświadczenie. Takie trudności wskazało odpowiednio 43,2% oraz 41,1% badanych. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy są także ważnym problemem w rekrutacji pracowników. Taką opinię wyraziło 30,7% badanych pracodawców. W przypadku zmniejszającej się stopy bezrobocia oraz wobec deficytu pracowników mogących podjąć daną pracę (pracownicy z odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami), to pracownicy i kandydaci do pracy mają często wysokie oczekiwania płacowe. Trudne warunki pracy są także ważną przyczyną trudności w procesie efektywnej rekrutacji pracowników. Taki problem wskazało 24,3% badanych pracodawców. Problemem jest także fakt, że kandydaci do pracy nie chcą pracować na stanowiskach związanych z wykonywaniem pracy fizycznej. Taki problem dostrzega 20,0% respondentów. 17,9% badanych zwróciło uwagę, że takie koszty jak ubezpieczenia społeczne, zdrowotnego oraz inne świadczenia pracownicze, mogą być obciążeniem dla pracodawców, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach. Zbyt dużą pomoc społeczną państwa wskazało 15,0% respondentów. Może to wskazywać, że pomoc socjalna jest wystarczająca, aby zniechęcić niektóre osoby do pracy. W tej sytuacji pojawia się potrzeba zrównoważenia systemu wsparcia społecznego. Na takie problemy jak niewystarczające kompetencje i niedopasowanie kompetencji zwróciło uwagę odpowiednio 11,8% oraz 7,1% badanych. Zdaniem badanych istnieją rozbieżności między umiejętnościami pracowników a oczekiwaniami pracodawców, co może wymagać dostosowania programów nauczania i szkoleń zawodowych. Ważnym problemem zgłaszanym przez 10,4% pracodawców jest także fakt, iż wielu specjalistów w poszukiwaniu pracy wyjechało poza lokalny rynek pracy. Istotną barierą w procesie rekrutacyjnym jest także niechęć kandydatów do dojazdów do miejsca pracy. Taki problem wskazało 8,9% badanych. Wymienione problemy stanowią największe bariery utrudniające realizację skutecznej polityki zatrudnieniowej. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na Rysunku 57 oraz w Tabeli 84. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia w powiecie. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów

mogłyby przyczynić się do redukcji części problemów związanych z podażą i popytem na pracę w powiecie. Przedstawione opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie pięć odpowiedzi.

**Rysunek 57. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=280, w%)**



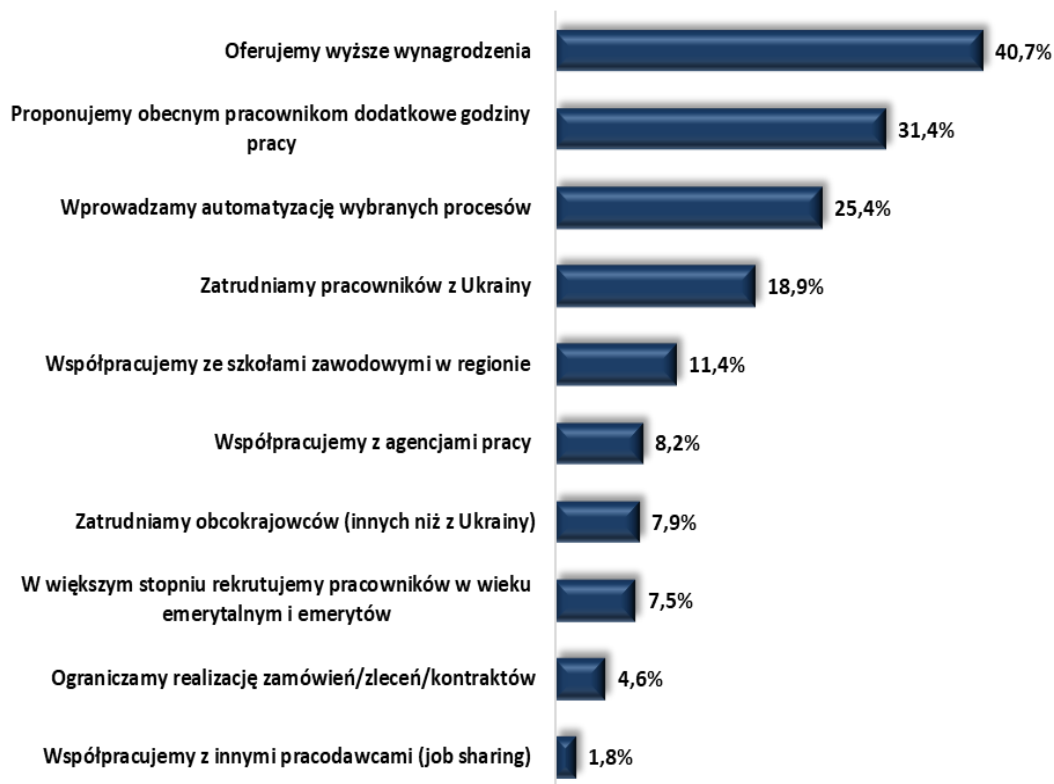
**Tabela 84. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=280, w%)**

	Ilość	Procent
Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie	121	43,2%
Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem	115	41,1%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	86	30,7%
Trudne warunki pracy	68	24,3%
Kandydaci nie chcą pracować jako pracownik fizyczny	56	20,0%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	50	17,9%
Zbyt duża pomoc społeczna państwa	42	15,0%
Niewystarczające kompetencje	33	11,8%
Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę	29	10,4%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	25	8,9%
Niedopasowanie kompetencji	20	7,1%
Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	19	6,8%
Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji	12	4,3%
Wysokie koszty zapewnienia opieki nad dziećmi	6	2,1%
Kandydaci rezygnują, bo w tym czasie otrzymali lepszą ofertę	4	1,4%

Proces rekrutacji stanowi jeden z najważniejszych aspektów działalności każdej firmy. Jego skuteczność ma bezpośredni wpływ na zdolność organizacji do pozyskiwania i zatrzymywania pracowników, które są kluczowe dla jej sukcesu. Jednak zmieniający się krajobraz rynku pracy, wraz z różnymi wyzwaniami, takimi jak niedobór kwalifikacji, migracja pracowników czy rosnące oczekiwania płacowe, sprawia, że proces ten staje się coraz bardziej skomplikowany. W tym kontekście, badanie strategii, które pracodawcy stosują w obliczu trudności w rekrutacji, może dostarczyć cennych informacji o stanie lokalnego rynku pracy oraz potrzebach i odpowiedziach firm na te wyzwania. Te wnioski mogą z kolei posłużyć jako podstawa do opracowania efektywnych strategii i programów wsparcia ze strony instytucji takich jak Urząd Pracy. W związku z powyższym pracodawców mających trudności w procesie rekrutacyjnym (z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich kandydatów do pracy), zapytano o sposoby rozwiązywania takich problemów. Najpopularniejszym podejściem, zgłoszonym przez 40,7% respondentów, jest oferowanie wyższych wynagrodzeń. Duża grupa pracodawców jest świadoma rosnących oczekiwań płacowych potencjalnych pracowników i są gotowi dostosować swoją politykę płac, aby przyciągnąć i zatrzymać kandydatów do pracy i pracowników. Druga najpopularniejsza strategia, proponowanie obecnym pracownikom dodatkowych godzin pracy, jest stosowana przez 31,4% pracodawców. Jest to metoda użyteczna w krótkim terminie, ponieważ może prowadzić do przeciążenia pracowników i związanej z tym zmniejszeniem produktywności lub zwiększeniem rotacji pracowników. Inne strategie obejmują wprowadzanie automatyzacji wybranych procesów (25,4%), zatrudnianie pracowników z Ukrainy (18,9%), współpracę ze szkołami zawodowymi w regionie (11,4%), współpracę z agencjami pracy (8,2%), oraz zatrudnianie obcokrajowców innych niż z Ukrainy (7,9%). Pozostałe metody działań realizowanych przez firmy w sytuacji trudności w procesie rekrutacyjnym przedstawione zostały na Rysunku 58 oraz w Tabeli nr 85. Suma przedstawionych danych jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi. Wnioski z tych danych sugerują, że pracodawcy podejmują różnorodne działania, aby radzić sobie z wyzwaniami w rekrutacji, od podnoszenia wynagrodzeń, przez zatrudnianie pracowników z zagranicy, po poszukiwanie partnerstw z agencjami pracy i lokalnymi szkołami zawodowymi. Wyniki pokazują, że jest zapotrzebowanie na zróżnicowane strategie zarządzania kapitałem ludzkim, które mogą pomóc firmom zaspokoić ich potrzeby pracownicze. Z punktu widzenia działań urzędu pracy być może potrzebne są dodatkowe inicjatywy i programy wsparcia, które mogą pomóc pracodawcom skuteczniej radzić sobie z wyzwaniami rekrutacyjnymi, takie jak

programy szkoleniowe skierowane na rozwijanie umiejętności i kwalifikacji, które są najbardziej poszukiwane na lokalnym rynku pracy.

**Rysunek 58. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=280, w%)**



**Tabela 85. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=280 w%)**

	Ilość	Procent
Oferujemy wyższe wynagrodzenia	114	40,7%
Proponujemy obecnym pracownikom dodatkowe godziny pracy	88	31,4%
Wprowadzamy automatyzację wybranych procesów	71	25,4%
Zatrudniamy pracowników z Ukrainy	53	18,9%
Współpracujemy ze szkołami zawodowymi w regionie	32	11,4%
Współpracujemy z agencjami pracy	23	8,2%
Zatrudniamy obcokrajowców (innych niż z Ukrainy)	22	7,9%
W większym stopniu rekrutujemy pracowników w wieku emerytalnym i emerytów	21	7,5%
Ograniczamy realizację zamówień/zleceń/kontraktów	13	4,6%
Współpracujemy z innymi pracodawcami (job sharing)	5	1,8%

#### V.14. Zapobieganie rezygnacji z pracy.

Istotnym problemem związanym z polityką kadrową przedsiębiorstw, poza procesem rekrutacyjnym i trudnościami w tym obszarze, które opisane zostały wcześniej, jest utrzymanie kadry pracowniczej. Jak wykazały analizy, najczęstszym powodem zwolnień pracowniczych są dobrowolne odejścia pracowników (związane niewątpliwie ze znalezieniem innej, lepiej płatnej pracy). W odpowiedzi na aktualne zmiany na rynku pracy i trudności w zatrudnianiu firmy są zmuszone do poszukiwania skutecznych strategii, które pomogą im utrzymać obecnych pracowników. Zadanie to staje się szczególnie istotne w obliczu rosnących oczekiwań pracowników, zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i warunków pracy. W związku z powyższym interesujące wydaje się poznanie sposobów, stosowanych przez pracodawców mających na celu utrzymanie stanu osobowego kadry pracowniczej. Na wstępie analizy tego zagadnienia należy zwrócić uwagę, iż 32,0% badanych pracodawców nie mają sprecyzowanych planów mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz dużego popytu na pracę (z taką sytuacją mamy do czynienia na lokalnym rynku pracy) pracownicy coraz częściej będą zmieniać miejsce zatrudnienia w celu znalezienia lepszych warunków płacowych. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Część lokalnych przedsiębiorców, którzy mają problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, nie podejmuje jednocześnie działań zmierzających do utrzymania dotychczasowej kadry. Z drugiej strony, większa grupa pracodawców podejmuje konkretne działania, aby zatrzymać swoich pracowników i zapobiec ich rezygnacji. Najpopularniejszym z nich jest zwiększanie wynagrodzenia, co wskazało 38,8% respondentów. Jest to naturalna odpowiedź na rosnące oczekiwania płacowe pracowników, które są odzwierciedleniem wyników badań. Kolejnym popularnym podejściem zastosowanym przez 35,3% pracodawców jest wprowadzenie premii za pracę. Te premie mogą przybierać różne formy, takie jak premie za osiągnięcie określonych celów, premie za lojalność, premie uznaniowe czy premie roczne. Ich celem jest motywowanie pracowników do pozostania w firmie, ale także zwiększenie zaangażowania i wydajności oraz satysfakcji z pracy. Inne strategie obejmują wprowadzenie elastycznych godzin pracy

(17,8%), wprowadzenie benefitów pozapłacowych (14,8%), dofinansowanie edukacji (8,8%) i umożliwienie pracy z domu (7,0%). Te strategie odzwierciedlają rosnącą preferencję pracowników za elastycznością godzin pracy i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Mniejszy odsetek pracodawców stosuje takie strategie, jak wprowadzenie ścieżek kariery (5,3%), wprowadzenie programów służących zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym (2,8%) oraz wprowadzenie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej (2,5%). Pozostałe odpowiedzi przedstawiono na Rysunku 59 oraz w Tabeli nr 86. Tytułem uzupełnienia należy zwrócić uwagę, że suma wskazań jest zdecydowanie większa niż 100,0% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi. Pomimo różnych działań widać, że większość pracodawców zdecydowanie kieruje się ku finansowym formom zatrzymania pracowników, takim jak zwiększanie wynagrodzeń i wprowadzanie premii. Nieco mniej uwagi poświęca się jednak innym aspektom, takim jak równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, rozwój kariery czy wsparcie edukacyjne. W kontekście długoterminowego zatrzymania pracowników i budowania zadowolenia z pracy, te aspekty mogą okazać się równie istotne, co aspekty finansowe.

**Rysunek 59. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=400, w%)**



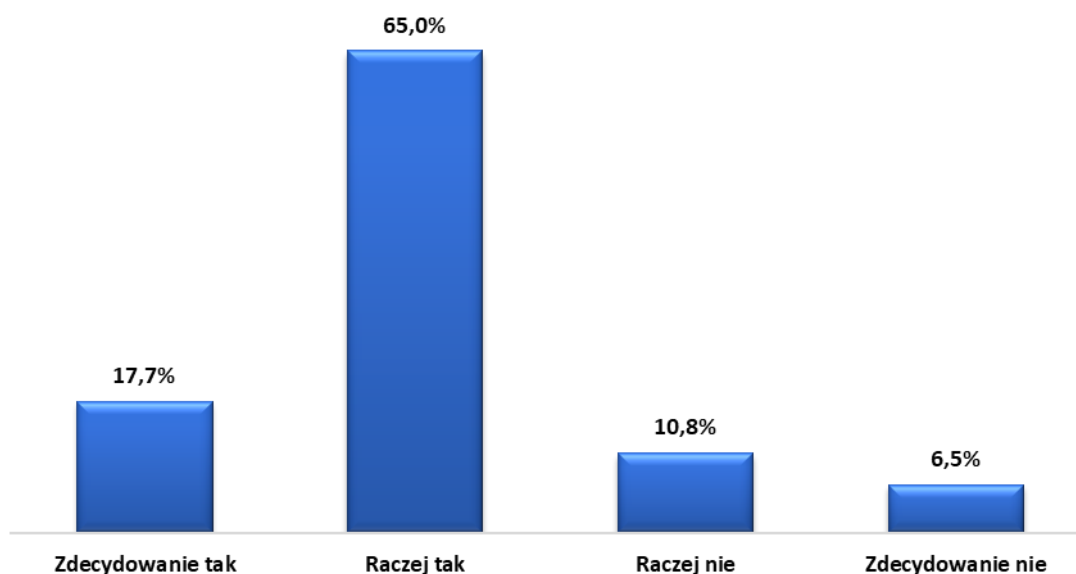
**Tabela 86. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Zwiększenie wynagrodzenia	155	38,8%
Wprowadzenie premii za pracę	141	35,3%
Nie mamy sprecyzowanych planów	128	32,0%
Wprowadzenie elastycznych godzin pracy	71	17,8%
Wprowadzenie benefitów pozapłacowych	59	14,8%
Dofinansowanie edukacji	35	8,8%
Umożliwienie pracy z domu	28	7,0%
Wprowadzenie ścieżek kariery	21	5,3%
Wprowadzenie programów służących zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym	11	2,8%
Wprowadzenie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej	10	2,5%
Wprowadzenie programów emerytalnych	2	0,5%
Finansowanie relokacji pracowników	1	0,3%
Inne	1	0,3%

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

W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy i trudnościami pracodawców z zatrudnieniem oraz utrzymaniem pracowników, zasadne było poznanie opinii na temat możliwości zrekompensowania tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Pytanie dotyczące potencjalnej roli osób po 50 roku życia w łagodzeniu obecnego deficytu pracowników jest nie tylko aktualne, ale również niezwykle istotne. Osoby w wieku 50 lat i więcej stanowią znaczącą część naszej populacji, mogą przyczynić się rozwojowi lokalnego rynku pracy. Jednocześnie jednak, nastawienie pracodawców do tych osób może wpływać na decyzje o zatrudnieniu. Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 82,7% pozytywnie wypowiada się na temat możliwości uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby, które ukończyły 50 lat. Innego zdania było zaledwie 17,3% respondentów, którzy negatywnie ocenili taką możliwość. Pewna grupa pracodawców ma zastrzeżenia co do zatrudniania pracowników powyżej 50 roku życia może to wynikać z obaw związanych z ich elastycznością, zdolności do nauki nowych umiejętności czy zdrowia i wytrzymałości fizycznej. Podsumowując, wyniki te wskazują, że większość pracodawców uznaje potencjał osób powyżej 50 roku życia w uzupełnianiu deficytów kadrowych. Istnieje szansa na zwiększenie zatrudnienia i integracji tych pracowników na lokalnym rynku pracy, jednakże jest konieczne podjęcie działań zmieniających dotychczasowe podejście wśród niektórych pracodawców.

**Rysunek 60. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=400, w%)**



**Tabela 87. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=400, w%)**

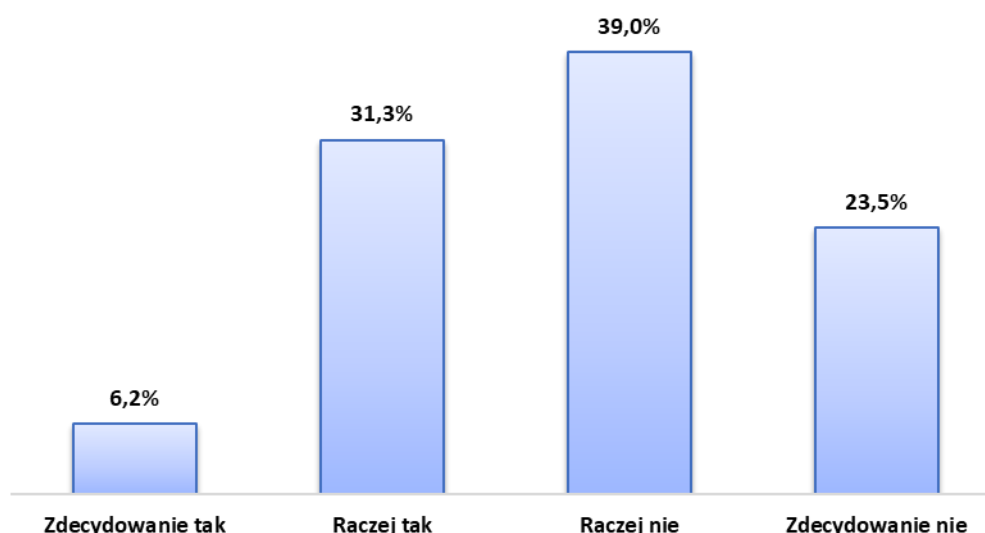
	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	71	17,7%
Raczej tak	260	65,0%
Raczej nie	43	10,8%
Zdecydowanie nie	26	6,5%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

Poniżej przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości i chęci zatrudnienia osób w wieku emerytalnym. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia, wzrostu zapotrzebowania na pracowników, braków kadrowych oraz wzrostu zainteresowania ze strony seniorów aktywizacją zawodową kluczowe wydaje się poznanie opinii pracodawców na temat szans na zatrudnienie tej grupy. Pytanie o zatrudnianie osób w wieku emerytalnym jest szczególnie istotne w obliczu obecnej sytuacji na rynku pracy, która charakteryzuje się brakiem wykwalifikowanych pracowników oraz starzeniem się populacji. Powyższe dane wskazują na otwartość pracodawców na zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia. Z badań wynika, że pracodawcy zajmują różne stanowiska na temat zatrudniania osób w wieku emerytalnym. Łącznie 37,5% badanych pracodawców wskazało, że są "raczej" lub "zdecydowanie" skłonni do zatrudniania osób w wieku emerytalnym w przypadku występujących braków kadrowych. Może to wynikać z chęci wykorzystania ich doświadczenia, wiedzy i umiejętności. W niektórych branżach doświadczenie może być szczególnie cenne, a pracownicy emerytalni mogą nadal wносить istotny wkład w organizację. Ponadto, zatrudnianie osób w wieku



emerytalnym może również pomóc firmom w utrzymaniu większej różnorodności wiekowej w zespołach. Z drugiej strony zdecydowana większość badanych (62,5%) respondentów wyraziła sceptycyzm, wskazując, że nie są "skłonni zatrudniać osób w wieku emerytalnym. Prawdopodobnie jest to związane z występującymi obawami lub wyzwaniem związanymi z zatrudnianiem starszych pracowników, które mogą dotyczyć ograniczeń zdolności starszych pracowników do nauki nowych umiejętności, ich stanu zdrowia czy też niepewność co do ich długoterminowego zaangażowania. Powyższe wyniki wskazują na konieczność pogłębionej dyskusji na temat roli osób w wieku emerytalnym na rynku pracy szczególnie w kontekście aktualnych wyzwań demograficznych i braku wykwalifikowanych pracowników. Mogą one również sugerować potrzebę dalszych działań w celu zmiany postaw wobec zatrudniania starszych pracowników i promowania korzyści z zatrudniania osób w różnym wieku.

**Rysunek 61. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=400, w%).**



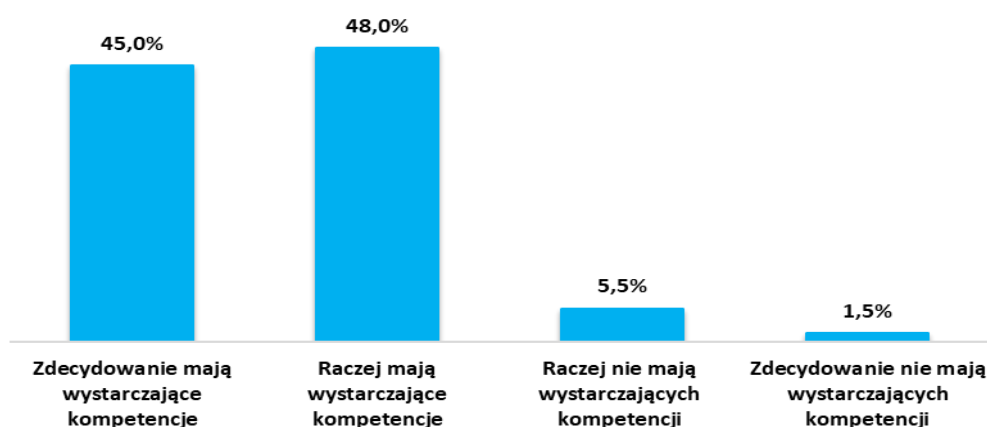
**Tabela 88. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=400, w%).**

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	25	6,2%
Raczej tak	125	31,3%
Raczej nie	156	39,0%
Zdecydowanie nie	94	23,5%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

## V.16. Poziom kompetencji zatrudnionych pracowników, a inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.

Jak wykazały powyższe wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców z terenu powiatu mławskiego, pozyskanie pracowników o odpowiednich kompetencjach może stanowić duży problem dla lokalnych firm. W związku z tym zbadano, czy pracownicy, którzy są już zatrudnieni w ich przedsiębiorstwach mają wystarczające kompetencje, czy może powinni je podnosić. Okazuje się, że niemal wszyscy badani pracodawcy – łącznie 93,0% uważają, że pracownicy zatrudnieni w ich firmach mają wystarczające kompetencje. Według 7,0% pracodawców zatrudnieni pracownicy nie mają wystarczających kompetencji i powinni je podnosić. Podsumowując zdecydowana większość firm ma pozytywną opinię na temat poziomu kompetencji wśród swoich pracowników. Co może oznaczać, że pracodawcy inwestują w szkolenia i rozwój kompetencji swoich pracowników. Jednocześnie, niewielki odsetek pracodawców uważa, że ich pracownicy nie mają wystarczających kompetencji, a to wskazuje na potrzebę ciągłego rozwoju i edukacji, zwłaszcza w szybko zmieniającym się otoczeniu biznesowym.

**Rysunek 62. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=400, w%).**

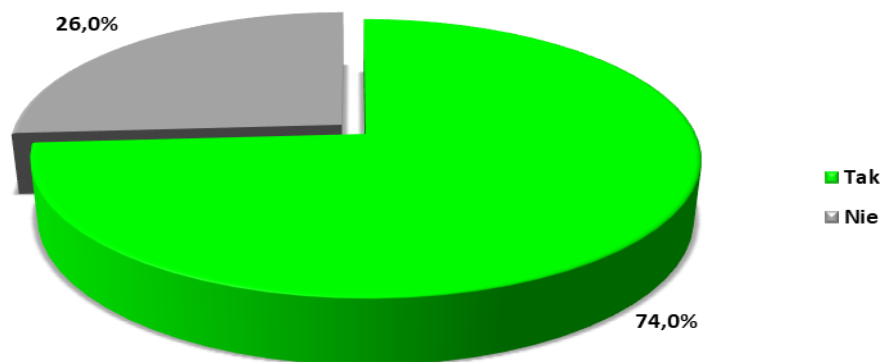


**Tabela 89. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=400, w%).**

	Ilość	Procent
Zdecydowanie mają wystarczające kompetencje	180	45,0%
Raczej mają wystarczające kompetencje	192	48,0%
Raczej nie mają wystarczających kompetencji	22	5,5%
Zdecydowanie nie mają wystarczających kompetencji	6	1,5%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

W dalszej części przedstawiono informację na temat inwestycji poczynionych przez lokalnych pracodawców w kapitał ludzki. Wyniki badania dotyczącego inwestycji firm w rozwój kompetencji pracowników wskazują na pozytywny trend. Aż 74,0% firm deklaruje, że kieruje swoich pracowników na różnego rodzaju formy doskonalenia zawodowego, takie jak szkolenia, kursy czy studia. To świadczy o uznaniu przez pracodawców znaczenia ciągłego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji w celu zwiększenia konkurencyjności firmy oraz zaspokojenia dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy. Natomiast mniejsza część pracodawców (26,0%) nie inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników, co może wynikać z ograniczonych zasobów finansowych, braku świadomości potrzeby takich inwestycji, czy też przekonania, że obecne kompetencje pracowników są wystarczające. Powyższe wyniki wskazują na to, że w powiecie istnieje pozytywny trend inwestowania w rozwój pracowników, co jest kluczowe dla utrzymania konkurencyjności i innowacyjności w coraz bardziej wymagającym środowisku biznesowym. Większość firm zdaje sobie sprawę z wartości inwestowania w rozwój swoich pracowników, co pozytywnie wpływa na produktywność i efektywność pracowników, a także na ich zaangażowanie i satysfakcję z pracy.

**Rysunek 63. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=400, w%).**



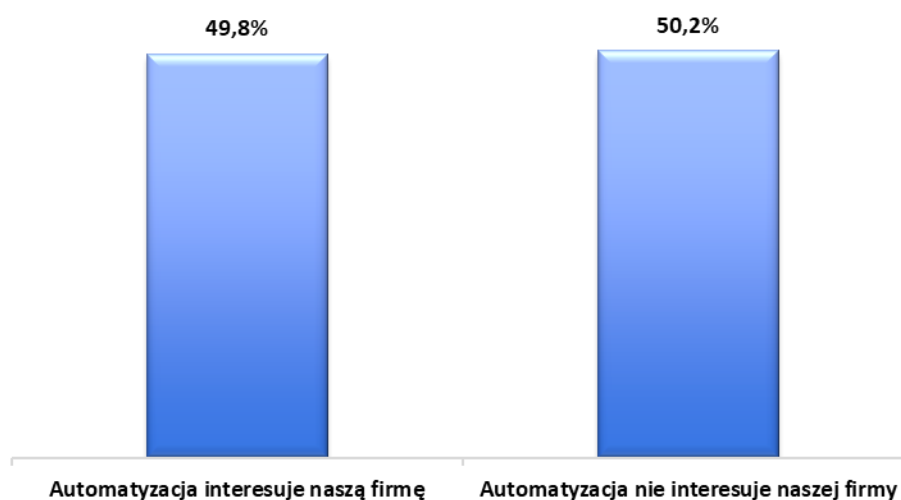
**Tabela 90. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=400, w%).**

	Ilość	Procent
Tak	296	74,0%
Nie	104	26,0%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

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

Automatyzacja może obniżyć koszty produkcji i usług, zwiększyć wydajność, poprawić jakość produktu oraz świadczonych usług, a także pozwala wyeliminować błąd ludzki. Automatyzacja jest obecnie coraz bardziej popularna w wielu branżach. W związku z rosnącym zainteresowaniem automatyzacją, która wpływa na poziom zatrudnienia w firmach postanowiono zapytać badane podmioty o ocenę tych działań. Automatyzacja procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania blisko połowy (49,8%) przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Nieznacznie większa grupa badanych firm – 50,2% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co może wynikać często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.

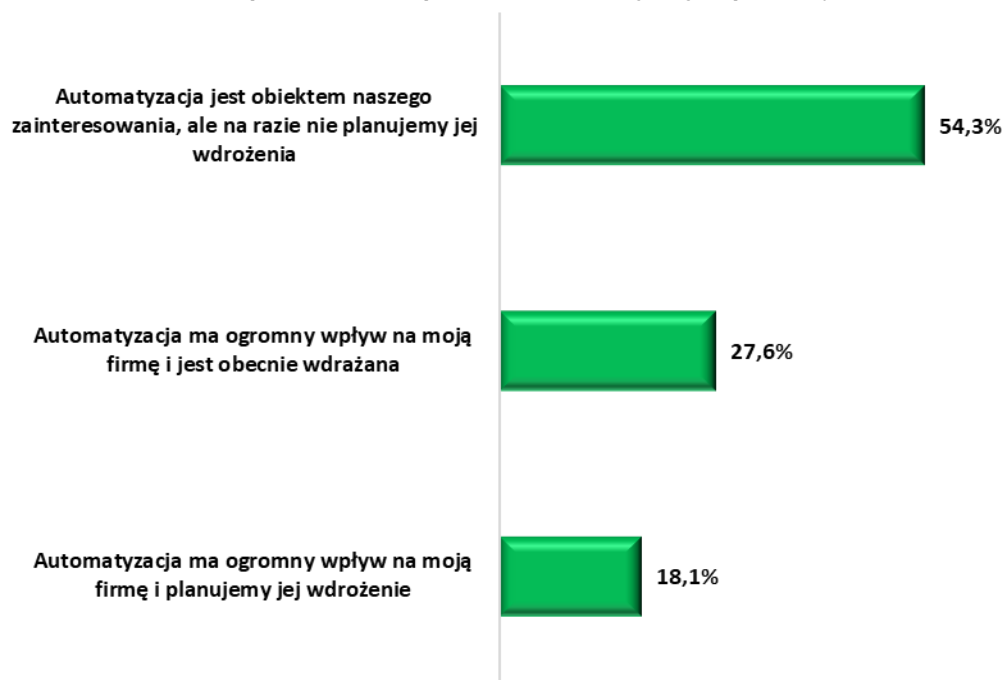
**Rysunek 64. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=400, w%)**



**Tabela 91. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Automatyzacja interesuje naszą firmę	199	49,8%
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	201	50,2%
Suma	400	100,0%

Spośród 49,8% przedsiębiorstw, które wyrażają się pozytywnie na temat automatyzacji procesów realizowanych w firmie, 54,3% firm nie jest obecnie zainteresowana jej wdrożeniem. Część badanych podmiotów 27,6% uważa, że automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i jest na etapie jej wdrażania, natomiast 18,1% planuje jej wdrożenie.

**Rysunek 65. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=199, w%)****Tabela 92. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=199, w%)**

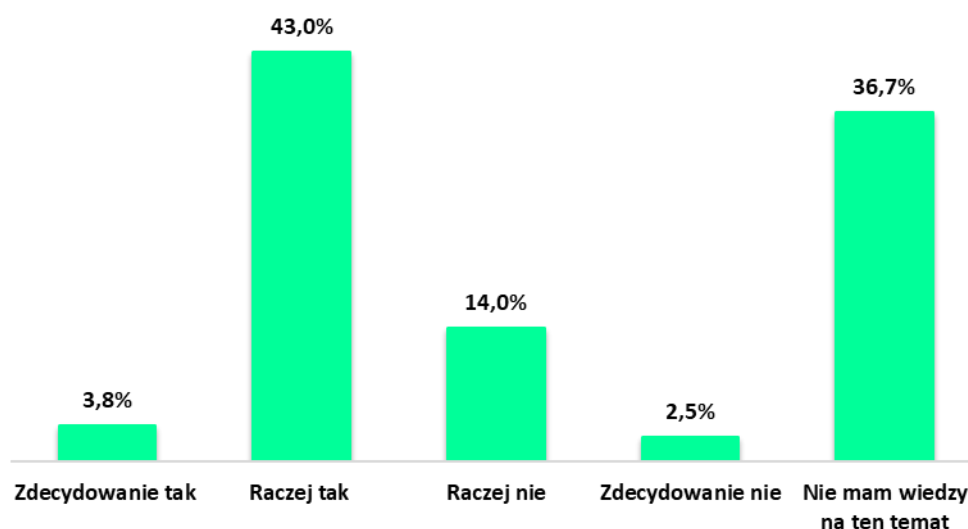
	Ilość	Procent
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	108	54,3%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i jest obecnie wdrażana	55	27,6%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i planujemy jej wdrożenie	36	18,1%
Suma	199	100,0%

## V.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Ważnym elementem analizy lokalnego rynku pracy w powiecie mławskim jest zbadanie rynku edukacyjnego. Zrozumienie roli edukacji w kształtowaniu przyszłych pracowników i odpowiednie dopasowanie oferty do potrzeb zmieniającego się rynku pracy jest kluczowe do zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Proces edukacji pozwala na nabywanie umiejętności i kompetencji niezbędnych na rynku pracy. Badanie opinii pracodawców na temat roli i skuteczności lokalnych szkół dostarcza interesujących i ważnych informacji. Pracodawcom zadano pytania dotyczące tego, czy szkoły stwarzają możliwość znalezienia pracy swoim absolwentom, czy oferowane kierunki kształcenia są adekwatne do występujących potrzeb i jak oceniają poziom przygotowania zawodowego uczniów szkół branżowych i technicznych. Odpowiedzi na te pytania mogą

pomóc zrozumieć czy system edukacji lokalnej dobrze służy zarówno absolwentom, jak i pracodawcom oraz gdzie znajdują się obszary do poprawy. Zrozumienie tych kwestii jest kluczowe dla opracowania skutecznych strategii, które pomogą kształcić przyszłych pracowników spełniających wymagania i oczekiwania pracodawców. Wyniki wskazują na umiarkowany optymizm co do roli szkół w ułatwianiu absolwentom wejścia na rynek pracy, ale jednocześnie zauważają potrzebę poprawy w zakresie dostosowania edukacji do potrzeb rynkowych. Łącznie 46,8% pracodawców postrzega, że lokalne szkoły mają pozytywny wpływ na możliwości zatrudnienia swoich absolwentów, z czego 3,8% jest przekonanych "zdecydowanie tak", a 43,0% odpowiedziało "raczej tak". Duża grupa pracodawców docenia wysiłki edukacyjne w zakresie przygotowania młodych ludzi do rynku pracy, być może dzięki zgodności programów nauczania z wymaganiami rynku lub poprzez aktywne działania szkół w zakresie kariery i doradztwa zawodowego. 16,5% respondentów wyraża negatywną opinię o wpływie szkół na możliwości zatrudnienia ich absolwentów ("raczej nie" - 14,0% i "zdecydowanie nie" - 2,5%). Zdaniem mniejszej grupy badanych istnieje luka między umiejętnościami i wiedzą przekazywaną przez szkoły a oczekiwaniami pracodawców, lub że szkoły nie oferują wystarczającej pomocy w zakresie planowania kariery. Znacząca liczba pracodawców (36,7%) nie ma wiedzy na temat wpływu lokalnego systemu edukacyjnego na szanse zatrudnienia absolwentów. Może to odzwierciedlać brak bezpośredniej współpracy lub komunikacji między przedsiębiorstwami a placówkami edukacyjnymi, co wskazuje na potencjalne pole do poprawy w zakresie partnerstwa lokalnego biznesu z edukacją.

**Rysunek 66. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie mławskim? (N=400, w%)**

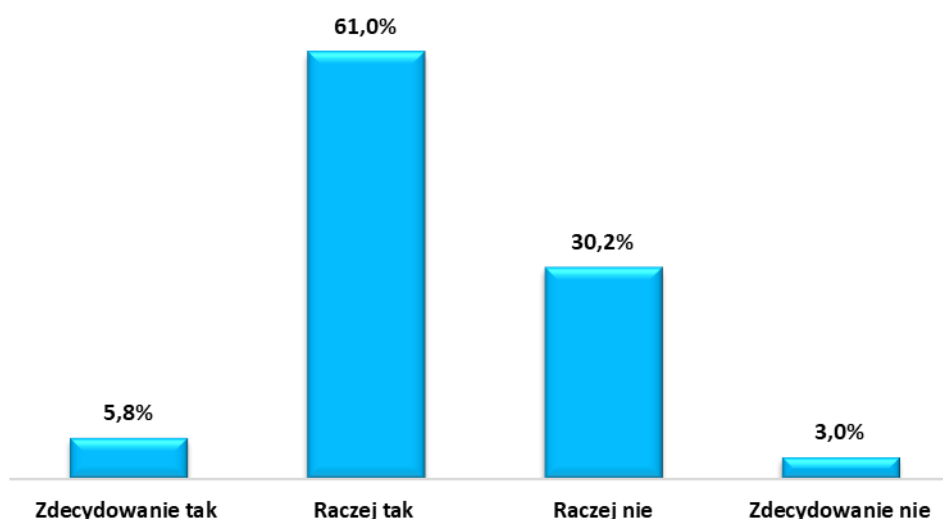


**Tabela 93. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie mławskim? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	15	3,8%
Raczej tak	172	43,0%
Raczej nie	56	14,0%
Zdecydowanie nie	10	2,5%
Nie mam wiedzy na ten temat	147	36,7%
Suma	400	100,0%

Wyniki badania odnoszące się do adekwatności kierunków kształcenia oferowanych przez szkoły do potrzeb lokalnego rynku pracy są bardziej pozytywne. Większość respondentów (61,0%) postrzega kierunki kształcenia oferowane przez lokalne szkoły jako "raczej" adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. 5,8% ankietowanych zdecydowanie uważa, że kierunki kształcenia są adekwatne, co wskazuje na to, że pewna liczba pracodawców jest bardzo zadowolona z dopasowania edukacji do wymagań rynkowych. Powyższe dane pokazują, że programy edukacyjne w większości odpowiednio przygotowują absolwentów do wejścia na rynek pracy w tym regionie. Mniejsza grupa pracodawców – łącznie 30,2% wyraził pewne zastrzeżenia do poziomu dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy, co może wskazywać na luki w kształceniu lub na to, że niektóre istotne dla rynku pracy umiejętności nie są obecne w programach nauczania. Łącznie co trzeci badany pracodawca nie widzi związku pomiędzy ofertą kształcenia, a potrzebami ich przedsiębiorstw. Prezentowane wyniki wskazują na potrzebę podjęcia współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami oraz potrzebę dostosowania programów edukacyjnych do rynku pracy.

**Rysunek 67. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu mławskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=400, w%)**



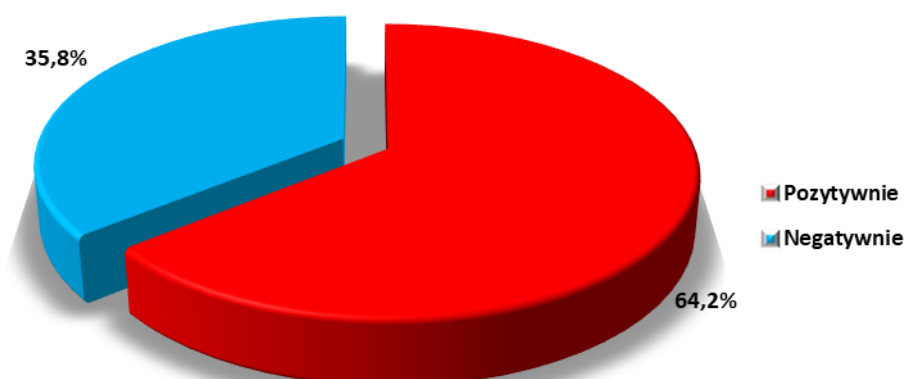
**Tabela 94. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu mławskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	23	5,8%
Raczej tak	244	61,0%
Raczej nie	121	30,2%
Zdecydowanie nie	12	3,0%
<b>Suma</b>	<b>400</b>	<b>100,0%</b>

Analiza odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące oceny przygotowania absolwentów szkół branżowych i technicznych do świadczenia przyszłej pracy daje jednoznaczny obraz: 64,2% badanych pozytywnie ocenia ich przygotowanie, to sugeruje, że program kształcenia jest odpowiedni. Większość badanych pracodawców jest zadowolonych z umiejętności i kwalifikacji pozyskiwanych na etapie edukacji szkolnej. Warto zaznaczyć, że 35,8% respondentów negatywnie ocenia przygotowanie absolwentów. Przepuszczalnie chodzi o pewne obszary, które mogą wymagać poprawy, a związane są z pożądanymi na rynku umiejętnościami.



**Rysunek 68. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie mławskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=400, w%)**



**Tabela 95. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie mławskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Pozytywnie	257	64,2%
Negatywnie	143	35,8%
Suma	400	100,0%

### V.19. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Mławie.

W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Mławie. Urząd oferuje szeroki wachlarz działań skierowanych do pracodawców, którzy są zainteresowani aktywizacją zawodową osób bezrobotnych i ich zatrudnieniem. Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od mławskiego Urzędu. Zaskoczeniem jest to, iż część badanych pracodawców – 30,8% niczego nie oczekuje od PUP w Mławie i nie jest zainteresowana współpracą. Może to wynikać z różnych przyczyn – od niezajomości oferowanych usług, przez negatywne doświadczenia z przeszłości, po brak potrzeby dodatkowego wsparcia. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą największy odsetek badanych (35,0%) chciałby otrzymać pomoc w zakresie pośrednictwa pracy – pomocy w znalezieniu pracownika. Badani cenią usługi, które pomagają im w procesie rekrutacji i poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy. Drugą najbardziej popularną usługą, z której chcieliby skorzystać pracodawcy jest wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy, które

wskazało 25,3% respondentów. To wskazuje na zainteresowanie pracodawców w otrzymaniu wsparcia w celu stworzenia bardziej atrakcyjnych i wydajnych miejsc pracy. Staże są następnym w kolejności narzędziem, z wynikiem 24,5%, które pozwala pracodawcy na sprawdzenie umiejętności kandydata w miejscu pracy przed podjęciem zatrudnienia. Wśród badanych pracodawców 16,3% chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia ustawicznego finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS dla osób aktualnie pracujących w ich firmach. Z kolei trójstronne umowy szkoleniowe oraz unijne pośrednictwo pracy i EURES cieszą się umiarkowanym zainteresowaniem (odpowiednio 5,8% i 5,0%). Poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców (2,0%) oraz prace interwencyjne (0,5%) są usługami najmniej pożądanymi. Każdy z badanych mógł wskazać kilka odpowiedzi dlatego suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

**Rysunek 69. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie chcieliby Państwo skorzystać? (N=400, w%)**



**Tabela 96. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie chcieliby Państwo skorzystać? (N=400, w%)**

	Ilość	Procent
Pośrednictwo pracy	140	35,0%
Nie jesteśmy zainteresowani współpracą	123	30,8%
Wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy	101	25,3%
Staże	98	24,5%
Krajowy fundusz szkoleniowy - KFS	65	16,3%
Trójstronne umowy szkoleniowe	23	5,8%
Unijne pośrednictwo pracy i EURES	20	5,0%
Poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców	8	2,0%
Prace interwencyjne	2	0,5%

## **VI. Wnioski z badań.**

Przedstawiony raport prezentuje obraz retrospektywnych zmian zachodzących na powiatowym rynku pracy oraz przyszłych wydarzeń, które kształtować będą sytuację demograficzną, społeczną, edukacyjną oraz gospodarczą na tym obszarze. Prezentowane opracowanie wskazało najważniejsze zjawiska, które występowały i kształtowały lokalny rynek pracy w ostatnich latach. W raporcie zaprezentowano zjawiska, które determinować będą kierunki funkcjonowania i przyszłych działań podejmowanych przez podmioty gospodarcze i osoby bezrobotne. Szczegółowe i kompleksowe analizy oraz badania rynku pracy w powiecie mławskim stanowią podstawę teoretyczną do wprowadzenia i określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. W ramach badania dokonano analizy statystycznej najważniejszych obszarów związanych z lokalnym rynkiem pracy. Analizowano dane dotyczące struktury społeczno-demograficznej powiatu, przedstawiono dane obrazujące gospodarkę powiatu, oraz zaprezentowano szczegółową charakterystykę bezrobocia. Punktem ostatecznym badań lokalnego rynku pracy było badanie przeprowadzone wśród 400 pracodawców, a także 161 osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie. W ramach badania pracodawców pozyskano kluczowe informacje na temat potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Przedstawiono także szczegółowe dane na temat szans i barier rozwoju lokalnych podmiotów gospodarczych. Badanie osób bezrobotnych pozwoliło na zdiagnozowanie problemów w procesie poszukiwania pracy. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej charakterystyki sytuacji osób bezrobotnych w zakresie ich kwalifikacji, kompetencji i umiejętności praktycznych oraz wskazania przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy. Dodatkowo wskazano na potrzeby i oczekiwania osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

### **W obszarze demografii.**

Analiza demograficzna powiatu mławskiego pokazuje pewne znaczące trendy i wyzwania dla lokalnego rynku pracy. Na koniec grudnia 2022 roku obszar ten zamieszkiwało 69 521 mieszkańców. Wśród mieszkańców powiatu liczba kobiet była nieznacznie wyższa niż

mężczyzn, co jest typowe dla struktury demograficznej charakterystycznej dla całego kraju. Największa liczba mieszkańców zamieszkuje w mieście Mława – 30 831, co stanowi 44,3% ogółu mieszkańców powiatu. Analizując dane demograficzne, kluczowym problemem jest zmniejszająca się liczba mieszkańców. Zmniejszenie liczby mieszkańców o 5,7% od 2016 roku sugeruje, że region ten doświadcza migracji ludności, najprawdopodobniej do większych miast czy za granicę w poszukiwaniu lepszych możliwości zatrudnienia. Struktura wiekowa mieszkańców powiatu jest niestety niekorzystna, ponieważ odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (21,8%) jest wyższy niż odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym (19,2%) co będzie negatywnie oddziaływało na lokalny rynek pracy. Na taką sytuację wpływa malejąca dzietność, wydłużenie długości życia, proces starzenia się społeczeństwa oraz fakt, iż młodszy mieszkańcy powiatu wyjeżdżają w poszukiwaniu pracy, podczas gdy starsi mieszkańcy pozostają. Kolejnym istotnym aspektem demograficznym jest ujemny przyrost naturalny, który związany jest z większą liczbą zgonów niż urodzeń. To sugeruje, że populacja mieszkańców naturalnie maleje. Wskaźnik obciążenia demograficznego, czyli ilość osób po wieku produkcyjnym na 100 osób w wieku aktywnym zawodowo, systematycznie rośnie, co jest oznaką zmieniającej się struktury wiekowej populacji. Wskaźnik obciążenia demograficznego w powiecie wskazuje na potencjalne wyzwania związane z opieką społeczną i systemem emerytalnym, a także może wpływać na rynek pracy i inne kluczowe aspekty społeczno-ekonomiczne. To oznacza, że liczba osób nieaktywnych zawodowo, głównie emerytów, rośnie w porównaniu do liczby osób w wieku produkcyjnym. Podsumowując, powiat mławski doświadcza kilku powiązanych problemów demograficznych, które wpływają na jego zdolność do utrzymania populacji i zaspokojenia potrzeb mieszkańców. Skoordynowane strategie na szczeblu lokalnym i regionalnym mogą być konieczne, aby zminimalizować te negatywne skutki i promować zdrowy rozwój społeczno-ekonomiczny tego regionu.

### **W obszarze gospodarki.**

Charakterystyka gospodarcza powiatu jest zróżnicowana i obejmuje zarówno rolnictwo, jak i przemysł. Dominującą działalnością w regionie jest rolnictwo i hodowla, ze szczególnym naciskiem na hodowlę drobiu, co czyni powiat jednym z liderów w kraju w tej dziedzinie. Istotną rolę odgrywają także małe i średnie przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa spożywczego. W obszarze przemysłu powiat wyróżnia się sektorem elektroniki, z LG Electronics jako największym pracodawcą w regionie. Ważne są również inne firmy, takie jak

Dong Yang Electronics czy Fine Altech Mława specjalizujące się w produkcji elementów elektronicznych czy wyrobów z aluminium. Przedsiębiorstwa w powiecie mławskim zajmują się również przetwórstwem drobiu oraz produkcją kabli. Wśród instytucji publicznych jednym z największych pracodawców jest Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Mławie. Analiza obszaru gospodarczego pokazuje, że region doświadcza wzrostu liczby podmiotów gospodarczych, co jest oznaką zdrowego rozwoju gospodarczego. Na koniec 2022 roku odnotowano 6 325 podmiotów gospodarczych. Powiat mławski ma wysoką dynamikę wzrostu liczby podmiotów gospodarczych. W okresie od 2016 do 2022 roku wzrost liczby przedsiębiorstw wyniósł aż 19,8%, co może wskazywać na rosnącą atrakcyjność tego obszaru dla firm. Porównanie liczby firm per capita pokazuje, że powiat ma 91 firm na 1000 mieszkańców, plasując się na 27 miejscu wśród wszystkich powiatów w województwie mazowieckim. Największa liczba firm – 3 600 zlokalizowana jest w Mławie (56,9% ogółu przedsiębiorstw). To w Mławie znajdują się największe przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 1000 pracowników. W mieście Mława, będącym centrum gospodarczym powiatu, przeważają podmioty handlowe i usługowe, a także firmy z branży elektronicznej i budowlanej. Mława ma także bogate tradycje rzemieślnicze. Najważniejsze sektory to handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, budownictwo, transport i gospodarka magazynowa oraz pozostała działalność usługowa. Inwestycje w przedsiębiorstwach są relatywnie wysokie (378 mln zł) co sprawia, że powiat zajmuje 16 miejsce na 42 powiaty w województwie mazowieckim pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

### **W obszarze bezrobocia.**

Na koniec 2022 roku stopa bezrobocia w powiecie wynosiła 5,6%, co sytuuje ten powiat na 14 miejscu wśród 42 powiatów województwa mazowieckiego. Choć stopa bezrobocia jest wyższa niż średnia dla całego województwa mazowieckiego, która wynosiła 4,2%, jest ona tylko nieznacznie wyższa od średniej krajowej, osiągającej 5,2%. W latach 2016-2022 obserwowano systematyczny spadek stopy bezrobocia z 9,2% do 5,6%, co wskazuje na ciągłą poprawę sytuacji na rynku pracy. Warto zauważyć, że w 2020 roku, w wyniku pandemii Covid-19, powiatowy rynek pracy doświadczył chwilowego pogorszenia. Wzrost bezrobocia w tym okresie nie był spowodowany większym napływem osób bezrobotnych, lecz mniejszym ich odpływem, co było wynikiem wprowadzonego stanu epidemii. Jednak już w 2021 roku sytuacja zaczęła się stabilizować, co potwierdza dalszy

spadek stopy bezrobocia. Analizując liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych, można zauważyć wyraźny trend spadkowy. W 2016 roku zarejestrowano 2 753 osoby bezrobotne, a liczba ta zmniejszyła się do 1 574 w 2022 roku. Jest to znaczący spadek, który może świadczyć o wzroście liczby miejsc pracy, rozwoju lokalnych przedsiębiorstw, oraz skutecznego przyciągania inwestycji. Bezrobocie w powiecie mławskim jest nieznacznie sfeminizowane. Przez cały analizowany okres liczba bezrobotnych kobiet była wyższa niż mężczyzn. Na koniec 2022 roku w ewidencji urzędu pracy było zarejestrowanych 848 bezrobotnych kobiet (53,9% ogółu osób bezrobotnych) i 726 bezrobotnych mężczyzn (46,1%). Liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 67 w porównaniu do roku 2021, a w porównaniu do roku 2016 spadek wynosił aż 649, co stanowi spadek o 43,3%. W przypadku mężczyzn liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 530 od 2016 roku, co stanowi spadek o 42,2%. Pod względem terytorialnym, najwięcej bezrobotnych mieszka w mieście Mława – 756 osób (48,0% ogółu osób bezrobotnych). Inne gminy, takie jak Strzegowo, Wiśniewo, czy Lipowiec Kościelny, również odnotowują większą liczbę osób bezrobotnych. Natomiast gminy Radzanów i Dzierzgowo mają najmniejszą liczbę bezrobotnych. W kontekście czasu pozostawania bez pracy, największą grupą są osoby krótkotrwale bezrobotne (do 3 miesięcy), stanowiące 26,6%. Osoby bezrobotne powyżej 2 lat stanowią aż 22,6% ogółu bezrobotnych. Wiekowo, najmniej bezrobotnych (14,4%) znajduje się w grupie 18-24 lata, a najwięcej w grupie 25-34 lat (24,8%). Wśród ogółu bezrobotnych największy udział mają osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, i zasadniczym zawodowym/branżowym (27,1% oraz 27,0%). Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowią 21,5%. Osoby bezrobotne posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące to 14,2%, natomiast osoby z wykształceniem wyższym to – 10,2% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych. Analiza stażu pracy wśród bezrobotnych pokazuje, że ponad połowa (58,4%) to osoby z doświadczeniem zawodowym do 5 lat. Blisko połowa osób bezrobotnych – 47,3% to osoby długotrwale bezrobotne. Ta grupa jest szczególnie narażona na problemy społeczne i ekonomiczne związane z długotrwałym brakiem zatrudnienia. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia stanowiły 27,4% ogółu osób bezrobotnych. Wysoki odsetek tej grupy bezrobotnych może wskazywać na trudności starszych pracowników w znalezieniu nowego zatrudnienia, co może być związane z dyskryminacją ze względu na wiek, zdezaktualizowanymi umiejętnościami lub trudnościami w dostosowaniu się do zmieniającego się rynku pracy. Odsetek bezrobotnych do 30 roku życia wynosił 25,9%. Wysoki udział młodych ludzi wśród bezrobotnych odzwierciedla wyzwania związane z wejściem na rynek pracy, takie jak brak doświadczenia zawodowego lub trudności

w znalezieniu pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom i oczekiwaniom. Wśród osób bezrobotnych dużą grupę (15,2% ogółu), stanowią osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia. To może wskazywać na trudności w pogodzeniu obowiązków rodzicielskich z poszukiwaniem zatrudnienia, zwłaszcza dla rodziców małych dzieci. Struktura osób bezrobotnych na koniec 2022 roku wskazuje na istnienie różnych grup zagrożonych wykluczeniem zawodowym, w tym osób długotrwale bezrobotnych, starszych, młodych, rodziców małych dzieci oraz osób z niepełnosprawnościami. Wymaga to skoncentrowanych działań ze strony lokalnego urzędu pracy oraz innych instytucji, aby pomóc tym grupom w efektywnym powrocie na rynek pracy. Na podstawie danych z barometru zawodów, widać, że w 2023 roku jest duże zapotrzebowanie na pracowników w wielu zawodach, zwłaszcza w sektorach budownictwa, gastronomii, zdrowia i IT. To wskazuje, że w regionie istnieje duży potencjał dla rozwoju i inwestycji, a także możliwości dla osób poszukujących pracy. Wskaźniki te pokazują, że są grupy, które mogą wymagać szczególnego wsparcia w zakresie szkolenia, edukacji i aktywizacji zawodowej. Podsumowując, mimo że ogólna sytuacja na rynku pracy w powiecie mławskim wydaje się pozytywna, istnieją pewne wyzwania, takie jak długotrwałe bezrobocie czy nadwyżka pracowników w niektórych zawodach. Dlatego konieczne mogą być działania mające na celu dopasowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do wymagań rynku pracy, szczególnie w zawodach deficytowych.

### **Wnioski z badań osób bezrobotnych**

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

Większość osób bezrobotnych (75,2%) rejestruje się w urzędzie pracy głównie z nadzieją na znalezienie zatrudnienia. Dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego jest drugą najczęstszą przyczyną rejestracji (54,0%). Szkolenia i kursy zawodowe oferowane przez urząd pracy stanowią ważny motyw dla 36,0% osób, wskazując na chęć rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji przez rejestrujące się osoby bezrobotne. Zwolnienia i redukcje etatów były powodem rejestracji dla 14,9% osób, a możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych motywowała 7,5% osób do rejestracji.



Największa grupa osób bezrobotnych (35,4%) jest finansowo zależna od wynagrodzenia współmałżonka lub partnera. Oszczędności osobiste stanowią drugie najważniejsze źródło utrzymania osób bezrobotnych (29,2%). Prace dorywcze oraz zasiłki dla osób bezrobotnych są istotnym źródłem dochodu dla osób bezrobotnych- odpowiednio 21,7% i 21,1%. Wsparcie rodziców oraz świadczenia z miejskiego/gminnego ośrodka pomocy społecznej również stanowią znaczące źródła utrzymania dla pewnej części osób bezrobotnych.

Zdecydowana większość zarejestrowanych osób bezrobotnych (89,4%) deklaruje gotowość do podjęcia pracy. Jednak 10,6% osób bezrobotnych nie jest gotowych do podjęcia zatrudnienia z różnych przyczyn, w tym konieczności opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (47,1%), nauki (23,5%), oraz obaw przed utratą świadczeń socjalnych (17,6%). Zły stan zdrowia jest także istotną przeszkodą w podjęciu zatrudnienia (11,8%).

Największe bariery i trudności związane z podjęciem zatrudnienia przez osoby bezrobotne to brak odpowiednich kwalifikacji oraz dezaktualizacja uprawnień – 44,1% wskazań. Dodatkowo, 31,1% osób wskazuje na problem nieodpowiedniego do wymagań rynku pracy wykształcenia. Znaczącą barierą jest także niezajomość języków obcych, wymieniona przez 26,7% badanych, a brak ofert pracy na lokalnym rynku stanowi problem dla 24,2% respondentów. Sytuacja rodzinna, w tym konieczność opieki nad osobami zależnymi jest problemem dla 23,0% osób. Wiek jako bariera jest wskazywany przez 21,1% respondentów, co może odzwierciedlać dyskryminację ze względu na wiek. Brak sieci kontaktów, który ułatwiałby znalezienie pracy, jest problemem dla 20,5% osób, a brak doświadczenia zawodowego stanowi przeszkodę dla 14,3% badanych. Problemy z dojazdem do pracy oraz niskie płace są również istotnymi barierami, odpowiednio dla 13,0% i 11,2% respondentów.

Kluczowym czynnikiem, który według 35,4% respondentów mógłby zwiększyć ich szanse na rynku pracy, jest możliwość przekwalifikowania się oraz podniesienia poziomu wykształcenia lub kwalifikacji. Zdobywanie doświadczenia zawodowego jest ważne dla 25,5% osób, a większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego mogłoby pomóc 23,0% ankietowanych w wejściu na rynek pracy. Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca na część etatu, zdalna lub tymczasowa, są atrakcyjne dla 14,3% badanych. Posiadanie własnego środka transportu jest istotnym czynnikiem dla 13,7% osób, a możliwość uzyskania opieki nad dzieckiem lub osobą zależną jest ważna dla 11,8%

respondentów. Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób starszych i młodszych jest porównywalne i wskazane odpowiednio przez 11,2% i 10,6%.

Wśród najważniejszych elementów zachęcających do aktywnego udziału w działaniach realizowanych przez Urząd Pracy w Mławie badane osoby bezrobotne wskazały na gwarancję lub zwiększenie szans na zatrudnienie. Jest to główny motywator uczestnictwa w działaniach urzędu pracy dla 56,5% respondentów. Interesująca tematyka szkoleń, kursów i warsztatów stanowi istotny bodziec dla 28,6% badanych, a możliwość odbycia stażu jest atrakcyjna dla 27,3% osób. Zwrot kosztów dojazdu do miejsca szkolenia czy pracy ma znaczenie dla 21,1% osób ankietowanych, a pomoc doradcy zawodowego jest ważna dla 18,6% respondentów. Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną jest czynnikiem istotnym dla 9,9% respondentów. Możliwość podjęcia działalności gospodarczej motywuje 9,3% ankietowanych do udziału w działaniach urzędu pracy.

Najbardziej popularnym sposobem poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne jest korzystanie z ogłoszeń w Internecie i na portalach oferujących pracę, co wskazuje 64,6% respondentów. To podkreśla dominującą rolę narzędzi cyfrowych w procesie poszukiwania zatrudnienia. Pośrednictwo urzędu pracy również jest często wykorzystywane, co potwierdza 64% badanych, wskazując na ciągłą ważność publicznych służb zatrudnienia w pomaganiu osobom bezrobotnym.

Wśród oczekiwań pozapłacowych najwięcej osób bezrobotnych, 46,6%, ceni sobie możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia, co świadczy o wysokiej wartości, jaką przywiązują do nauki i zdobywania nowych kompetencji. Zwrot kosztów dojazdu do pracy ma znaczenie dla 40,4% badanych – koszty związane z dojazdem do pracy są dla wielu osób istotnym obciążeniem finansowym.

Głównym czynnikiem decydującym o wyborze miejsca pracy przez osoby bezrobotne jest wysokość wynagrodzenia. Inne ważne elementy to odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania i forma zatrudnienia, preferowana jako umowa o pracę.

Zdaniem osób bezrobotnych, najbardziej cenionym przez pracodawców elementem decydującym o wyborze danego pracownika jest doświadczenie zawodowe i osiągnięcia kandydata, co zostało wskazane przez 60,2% badanych. Praktyczna znajomość branży

i wcześniejsze sukcesy zawodowe są kluczowe dla kandydatów na rynku pracy. Poziom wykształcenia oraz posiadane umiejętności, oceniane odpowiednio na 43,5% i 40,4%, również są ważne zdaniem osób bezrobotnych dla pracodawców. Taki wynik wskazuje na znaczenie formalnej edukacji oraz praktycznych zdolności. Motywację i chęć do pracy wskazało 23,0% respondentów, natomiast wiek kandydata 19,9%. Są to kolejne czynniki, które mogą wpływać na decyzje związane z zatrudnieniem.

Większość respondentów, czyli 66,5%, potwierdza posiadanie zawodu – znaczna część badanych ma określone kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe. Mimo to, 33,5% uczestników badania deklaruje brak wyuczonego ani obecnie wykonywanego zawodu. Opinie na temat poszukiwania ich zawodu przez pracodawców są podzielone, z 35,5% uważających, że ich zawód nie jest poszukiwany, a 33,7% mających przeciwne zdanie.

Analiza posiadanych kwalifikacji i kompetencji badanych osób bezrobotnych wskazuje, że najwięcej badanych osób bezrobotnych posiada prawo jazdy (62,7%) oraz umiejętność obsługi komputera (59,0%). Znajomość języków obcych, zgłaszana przez 33,5% badanych, jest ważnym atutem, szczególnie w kontekście globalizującej się gospodarki. Ocena posiadanych kwalifikacji jest różna. 41,0% badanych osób bezrobotnych pozytywnie ocenia swoje umiejętności, a 35,4% uważa, że ich kwalifikacje mogą nie wystarczyć do podjęcia zatrudnienia.

Większość respondentów, łącznie 41,6%, uważa, że ich wykształcenie nie jest szczególnie przydatne na lokalnym rynku pracy, co sugeruje niedopasowanie ich edukacji do wymagań pracodawców lub jej wyspecjalizowany charakter. 35,4% badanych uważa swoje wykształcenie za potencjalnie przydatne w znalezieniu pracy. Pozostali respondenci, czyli 23,0%, nie są pewni, czy ich wykształcenie jest wartościowe dla lokalnego rynku pracy.

Pozytywnie na temat oferty edukacyjnej w powiecie wypowiada się 39,1% ankietowanych, wskazując na dostępność atrakcyjnego wykształcenia odpowiadającego potrzebom pracodawców. 25,5% badanych negatywnie ocenia lokalne szkoły pod kątem możliwości zdobycia atrakcyjnego wykształcenia. Co trzeci uczestnik badania, czyli 35,4%, nie jest w stanie ocenić lokalnego rynku edukacyjnego, co może wynikać z braku aktualnej wiedzy na temat systemu edukacji

Zdecydowana większość – 76,4% osób bezrobotnych, jest otwarta na rozwijanie swoich kompetencji, co świadczy o ich świadomości potrzeby dostosowania się do zmieniających się warunków rynku pracy. Jednak 14,3% nie jest zainteresowana podnoszeniem swoich kwalifikacji i kompetencji, co może wynikać z różnych ograniczeń. Pozostałe 9,3% badanych nie jest pewnych swojej gotowości do przekwalifikowania.

Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach jest wysokie wśród badanych osób bezrobotnych, gdyż 75,8% z nich wyraża chęć uczestnictwa w takich formach rozwoju. Wynik ten wskazuje na ich aktywne poszukiwanie możliwości doskonalenia kwalifikacji. Natomiast 24,2% respondentów nie jest zainteresowanych taką formą rozwoju zawodowego.

W kontekście mobilności przestrzennej, większość respondentów, czyli 72,0%, preferuje podjęcie zatrudnienia w miejscowości swojego stałego zamieszkania. Wynika to z ich przywiązania do lokalnej społeczności lub ograniczeń w przemieszczaniu się. Natomiast 20,5% badanych wyraża gotowość do poszukiwania pracy na obszarze całego województwa mazowieckiego, a zaledwie 5,0% rozważa pracę na terenie całego kraju. Zainteresowanie pracą za granicą jest niewielkie, gdyż tylko 2,5% badanych jest skłonna do podjęcia takiego kroku.

Stopień zadowolenia z obsługi realizowanej przez PUP w Mławie jest bardzo wysoki, co wskazuje 95,7% respondentów. Wysoka ocena pracy urzędu świadczy o skuteczności i pozytywnym postrzeganiu jego działań przez osoby bezrobotne.

Pod względem zainteresowania formami pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie, najczęściej oczekiwaną formą wsparcia jest pośrednictwo pracy, na którą wskazuje 46,6% respondentów. Szkolenia są drugą najpopularniejszą formą wsparcia, wybraną przez 42,2% badanych, co świadczy o świadomości osób bezrobotnych wobec konieczności doskonalenia umiejętności. Pomoc doradcy zawodowego również cieszy się dużym zainteresowaniem, gdyż wybrało ją 31,1% osób bezrobotnych.

### **Wnioski z badań pracodawców**

W badanym okresie (lata 2020 – 2023) większość firm, czyli 54,8%, zatrudniała nowych pracowników. Szczególnie aktywne w tym zakresie były duże przedsiębiorstwa (100%

pozytywnych odpowiedzi w przypadku firm zatrudniających powyżej 50 pracowników), a także przedsiębiorstwa z sektora publicznego (62,5%) i prywatnego (54,4%). Zauważalna jest zależność między wielkością firmy a częstotliwością zatrudniania nowych pracowników.

Wśród firm, które nie zatrudniały nowych pracowników dominującym powodem był brak potrzeby zwiększania personelu (50,3%). Inne przyczyny to utrzymanie stałej liczby pracowników (30,9%), jednoosobowy charakter działalności (23,8%), ograniczenia finansowe (12,7%), a także brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników (7,7%).

Pracodawcy najczęściej zatrudniali pracowników produkcyjnych, budowlanych, kierowców, sprzedawców, pracowników elektrociepłowni oraz w innych specjalizacjach zawodowych. Takie zróżnicowanie wskazuje na szeroki zakres potrzeb kadrowych w różnych sektorach gospodarki powiatu.

Najczęstszym powodem zatrudniania nowych pracowników była rotacja kadrowa (38,8%), co wskazuje na naturalne zmiany w składzie personelu. Inne istotne przyczyny to zwiększenie produkcji/usług (26,9%), zwiększony popyt na produkty/usługi (18,3%), dobra sytuacja finansowa (17,8%), reorganizacja firmy (17,4%), poszerzanie zakresu działalności (11,4%) i pozyskanie nowych rynków zbytu (10,0%).

Zdecydowana większość badanych pracodawców, czyli 84,7%, przewiduje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach, co jest optymistycznym sygnałem, szczególnie w kontekście kryzysu gospodarczego. Tylko 4,0% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników, co świadczy o stabilności na lokalnym rynku pracy. Ponadto, 11,3% pracodawców prognozuje wzrost zatrudnienia, z czego większość (88,9%) przewiduje wzrost do 20,0%, a mniejsza grupa (11,1%) planuje zwiększenie zatrudnienia od 21,0% do 50,0% obecnego stanu kadry pracowniczej.

Większość firm, 58,0%, podwyższyła pensje swoich pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy, co może świadczyć o dobrej kondycji finansowej tych przedsiębiorstw lub konieczności podniesienia wynagrodzeń w celu przyciągnięcia i utrzymania wykwalifikowanych pracowników. Zaledwie 0,2% pracodawców obniżyło pensje, co jest sygnałem rzadkiego występowania tego rodzaju działań na lokalnym rynku pracy.

Najważniejszym czynnikiem wpływającym na decyzje o podwyższeniu wynagrodzeń była zmiana płacy minimalnej (58,2% pracodawców), co jest zgodne z przepisami prawa pracy. Inflacja była drugim najważniejszym czynnikiem (47,4%), wskazując na dostosowanie wynagrodzeń do rosnących kosztów życia. Chęć utrzymania pracowników była kolejnym ważnym czynnikiem (39,2%), wskazującym na zrozumienie przez pracodawców wartości obecnego personelu. Presja lub oczekiwania ze strony pracowników (33,6%) oraz chęć docenienia pracowników (20,7%) również były istotnymi powodami podnoszenia płac. Zmiany podatkowe były motywacją dla 7,8% firm do zwiększenia wynagrodzeń.

Pracodawcy od potencjalnych kandydatów do pracy oczekują przede wszystkim chęci do pracy (73,8% wskazań), co świadczy o znaczeniu motywacji i zaangażowania w pracy. Kompetencje miękkie, takie jak wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność czy umiejętność pracy w zespole, są również istotne (45,8%). Prawo jazdy kat. B (33,0%) oraz podstawowa znajomość obsługi komputera (22,0%) to kolejne ważne kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. Specjalistyczne umiejętności, takie jak obsługa kas fiskalnych i urządzeń sklepowych, są cenne dla mniejszej grupy pracodawców.

Większość pracodawców zatrudnia młodszych pracowników (do 30 lat - 81,5%) oraz pracowników powyżej 50 lat (71,0%). Zatrudnienie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka (30,3%) i cudzoziemców (19,0%) jest mniej popularne. Osoby z niepełnosprawnością oraz emeryci stanowią mniejszą część kadry pracowniczej, odpowiednio 7,3% i 6,8%. Widać zatem, że pracodawcy są otwarci na zatrudnianie osób z różnych grup wiekowych i społecznych.

Większość przedsiębiorstw (83,5%) nie dokonywała zwolnień w latach 2020-2023, co wskazuje na stabilność zatrudnienia. Tylko 26,8% firm musiało zwolnić pracowników, co może odzwierciedlać indywidualne wyzwania, takie jak spadek popytu czy zmiany organizacyjne.

Najczęstszym powodem zwolnień było odejście pracownika na własne życzenie (68,2%), co może świadczyć o mobilności pracowników na lokalnym rynku pracy. Pandemia Covid-19 była przyczyną zwolnień w 33,6% przypadków, a odejścia związane z emeryturą lub rentą stanowiły 26,2% wszystkich wskazań. Zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracownika, takich jak niska wydajność, stanowią 25,2% wszystkich wskazań.

Restrukturyzacja kadr (15,9%) i zła sytuacja finansowa firmy (14,0%) również były powodami zwolnień.

Wśród potencjalnych zagrożeń dla lokalnego rynku pracy badani pracodawcy wskazali takie problemy jak: wysoka inflacja, wskazana przez 39,3% pracodawców. Wysoka inflacja jest głównym zagrożeniem, wpływającym na wzrost kosztów operacyjnych i konieczność podwyższania wynagrodzeń. Trudności w znalezieniu pracowników (32,8%) oraz odpływ pracowników za granicę (8,0%) dodatkowo mogą komplikować sytuację na rynku pracy. Rosnące koszty produkcji i usług (24,3%), zwiększone wymagania płacowe (22,8%), oraz wzrost cen (22,0%) są dodatkowymi problemami, które mogą wpływać na stabilność i rozwój lokalnych przedsiębiorstw.

Aż 70,0% pracodawców dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników, co wskazuje na wyzwania związane z rekrutacją. To może oznaczać, że kandydaci z określonymi kwalifikacjami lub doświadczeniem zawodowym poszukiwani na rynku pracy. 30,0% firm nie dostrzega znaczących problemów w zakresie rekrutacji.

Brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (43,2%) oraz doświadczeniem (41,1%) to główne przyczyny trudności w rekrutacji. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe (30,7%), trudne warunki pracy (24,3%), oraz brak chęci do pracy fizycznej (20,0%) są również istotnymi barierami. Dodatkowo, problemy związane z kosztami zatrudnienia i zbyt dużą pomocą społeczną państwa (15,0%) wpływają na rekrutację.

Oferowanie wyższych wynagrodzeń (40,7%) oraz proponowanie obecnym pracownikom dodatkowych godzin pracy (31,4%) to najpopularniejsze strategie radzenia sobie z trudnościami rekrutacyjnymi. Automatyzacja procesów (25,4%), zatrudnianie pracowników z Ukrainy (18,9%), i współpraca ze szkołami zawodowymi (11,4%) są również stosowane przez pracodawców.

Znaczna część pracodawców (32,0%) nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników. 38,8% badanych zwiększa wynagrodzenia, a 35,3% wprowadza premie za pracę jako strategie zatrzymania pracowników. Elastyczne godziny pracy (17,8%), benefity pozapłacowe (14,8%), dofinansowanie edukacji (8,8%) oraz umożliwienie pracy zdalnej (7,0%) to kolejne metody utrzymania personelu.

Większość pracodawców (82,7%) pozytywnie ocenia możliwość uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby powyżej 50 roku życia. Choć pewna grupa (17,3%) wyraża sceptycyzm, to generalnie dostrzegany jest potencjał osób starszych na rynku pracy. W kwestii zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, 37,5% firm jest otwartych na taką możliwość, co może wskazywać na chęć wykorzystania doświadczenia i wiedzy tej grupy pracowników.

Większość pracodawców (93,0%) uważa, że ich pracownicy mają wystarczające kompetencje, a 74,0% firm inwestuje w rozwój swoich pracowników przez szkolenia i kursy. Takie wyniki świadczą o świadomości znaczenia ciągłego kształcenia i rozwijania kompetencji pracowniczych.

Niemal połowa pracodawców (49,8%) jest zainteresowana automatyzacją procesów w firmie, choć 54,3% z nich obecnie nie planuje jej wdrażania. Wyniki pokazują, że choć istnieje zainteresowanie automatyzacją, wiele firm jeszcze nie podejmuje kroków w tym kierunku.

Łącznie 46,8% pracodawców postrzega, że lokalne szkoły mają pozytywny wpływ na możliwości zatrudnienia swoich absolwentów.

61,0% pracodawców postrzega kierunki kształcenia jako adekwatne do potrzeb rynku pracy, co wskazuje na pewien stopień zadowolenia z dostosowania programów edukacyjnych.

Większość pracodawców (64,2%) pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół branżowych i technicznych. Zdaniem większości pracodawców, szkoły generalnie dobrze przygotowują młodych ludzi do wejścia na rynek pracy.

Wyniki badań w obszarze współpracy lokalnych pracodawców z mławskim Urzędem wykazują zróżnicowane oczekiwania. Około 30,8% respondentów nie wyraziło zainteresowania współpracą z Urzędem, co mogło wynikać z różnych przyczyn - od braku świadomości oferowanych usług, poprzez negatywne doświadczenia, po odczucie niepotrzebnego wsparcia. Spośród pracodawców zainteresowanych współpracą, najwięcej (35,0%) wskazało na potrzebę współpracy w zakresie pośrednictwa pracy, co świadczy o cenie jaką pracodawcy przywiązują do pomocy w procesie rekrutacji i poszukiwaniu



odpowiednich kandydatów. Wsparcie w zakresie wyposażenia lub doposażenia miejsc pracy chciałoby otrzymać 25,3% respondentów, co sugeruje potrzebę ulepszania warunków pracy. Staże są trzecim najpopularniejszym narzędziem, które ceni 24,5% badanych pracodawców, podkreślając wartość praktycznej oceny kandydatów przed zatrudnieniem. Wreszcie, 16,3% pracodawców wyraziło chęć korzystania z programu wsparcia kształcenia ustawicznego za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

## Spis Tabel

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu mławskiego. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	9
Tabela 2. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu mławskiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego) .....	10
Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu mławskiego w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego) ...	11
Tabela 4. Ludność powiatu mławskiego oraz województwa mazowieckiego według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego) .....	12
Tabela 5. Udział procentowy ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu mławskiego – stan na koniec grudnia 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	13
Tabela 6. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie mławskim w latach 2035-2045. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego) .....	15
Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa mazowieckiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	17
Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa mazowieckiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	18
Tabela 9. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu mławskiego na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	19
Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2022 r. w powiecie mławskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego) .....	20
Tabela 11. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu mławskiego w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	20
Tabela 12. Branże i liczba podmiotów w powiecie mławskim na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	21
Tabela 13. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2019 – 2022 (w tysiącach złotych). .....	22
Tabela 14. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa mazowieckiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych) .....	23

Tabela 15. Stopa bezrobocia w powiatach województwa mazowieckiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	25
Tabela 16. Stopa bezrobocia w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	27
Tabela 17. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie) .....	28
Tabela 18. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	29
Tabela 19. Liczba bezrobotnych według gmin w powiecie mławskim na koniec okresu (stan na ostatni dzień miesiąca grudnia) w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie) .....	30
Tabela 20. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według czasu pozostawiania bez pracy w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	31
Tabela 21. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wieku w latach 2016 –2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie) .....	32
Tabela 22. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	34
Tabela 23. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według stażu pracy w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie) .....	35
Tabela 24. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	36
Tabela 25. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=161, w%).....	44
Tabela 26. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=161, w%)....	44
Tabela 27. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=161, w%).....	45
Tabela 28. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=161, w%).....	46
Tabela 29. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. (N=161, w%).....	47

Tabela 30. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=161, w%).....	48
Tabela 31. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Mławie. (N=161, w%).....	49
Tabela 32. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie. (N=161, w%).....	51
Tabela 33. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=161, w%).....	52
Tabela 34. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%).....	54
Tabela 35. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=161, w%) .....	56
Tabela 36. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=161, w%).....	59
Tabela 37. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie? (N=161, w%).....	61
Tabela 38. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=161, w%) .....	63
Tabela 39. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=161, w%).....	65
Tabela 40. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. ....	67
Tabela 41. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=161, w%).....	69
Tabela 42. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=161, w%).....	70
Tabela 43. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=107, w%).....	71
Tabela 44. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=161, w%).....	73
Tabela 45. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=161, w%) .....	74
Tabela 46. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=161, w%).....	76
Tabela 47. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=161, w%).....	77
Tabela 48. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=161, w%).....	78
Tabela 49. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=161, w%) .....	79
Tabela 50. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne. ....	80
Tabela 51. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=161, w%).....	81
Tabela 52. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=161, w%).....	83

Tabela 53. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonny / skłonna zaakceptować? (N=161, w%).....	84
Tabela 54. Czy byłby Pan/Pani skłonny / skłonna do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=161, w%) .....	85
Tabela 55. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=161, w%). .....	86
Tabela 56. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=161, w%). .....	88
Tabela 57. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=400, w%).....	91
Tabela 58. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%).....	91
Tabela 59. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%).....	92
Tabela 60. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=400, w%) .....	93
Tabela 61. Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=400, w%).....	94
Tabela 62. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w latach 2020 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=400, w%) .....	94
Tabela 63. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=181, w%). .....	96
Tabela 64. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska. ....	96
Tabela 65. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa. ....	97
Tabela 66. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2020 roku do 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia. ....	98
Tabela 67. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku (N=219, w%).....	100
Tabela 68. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=400, w%) .....	101
Tabela 69. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska. ....	102
Tabela 70. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska. ....	102
Tabela 71. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=400, w%) .....	104
Tabela 72. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=232, w%) .....	105
Tabela 73. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=400, w%).....	107

Tabela 74. Zatrudnianie poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%).....	109
Tabela 75. Zainteresowanie zatrudnieniem. (N=400, w%).....	109
Tabela 76. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%).....	110
Tabela 77. Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=400, w%)...	111
Tabela 78. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska. ....	112
Tabela 79. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa. ....	114
Tabela 80. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2020 roku 2023 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.....	114
Tabela 81. Powody zwolnień pracowników. (N=107, w%) .....	116
Tabela 82. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=400, w%) .....	118
Tabela 83. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=400, w%) .....	120
Tabela 84. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=280, w%) .....	122
Tabela 85. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=280 w%).	124
Tabela 86. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=400, w%) .....	127
Tabela 87. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=400, w%).....	128
Tabela 88. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=400, w%).....	129
Tabela 89. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=400, w%).....	130
Tabela 90. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=400, w%).....	131
Tabela 91. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=400, w%).....	132
Tabela 92. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=199, w%).....	133
Tabela 93. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie mławskim? (N=400, w%) .....	135
Tabela 94. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu mławskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=400, w%)	136

Tabela 95. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie mławskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=400, w%) ..... 137

Tabela 96. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie chcieliby Państwo skorzystać? (N=400, w%) ..... 139

### Spis Rysunków

Rysunek 1. Mapa powiatu mławskiego.....	9
Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu mławskiego w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	11
Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	13
Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) powiecie mławskim w latach 2016-2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	14
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych powiecie mławskim na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	17
Rysunek 6. Stopa bezrobocia w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	27
Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w powiecie mławskim w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	28
Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2016 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie). ....	29
Rysunek 9. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2022 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	31
Rysunek 10. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wieku na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	32
Rysunek 11. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według wykształcenia na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	33

Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu mławskiego według stażu pracy na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie).....	35
Rysunek 13. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=161, w%).....	43
Rysunek 14. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=161, w%).....	44
Rysunek 15. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=161, w%).....	45
Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=161, w%).....	46
Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mławie. (N=161, w%) .....	47
Rysunek 18. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Mławie. (N=161, w%) .....	49
Rysunek 19. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Mławie. (N=161, w%).....	51
Rysunek 20. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=161, w%) .....	52
Rysunek 21. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=13, w%).....	54
Rysunek 22. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=161, w%).....	56
Rysunek 23. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=161, w%).....	58
Rysunek 24. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie? (N=161, w%).....	60
Rysunek 25. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=161, w%).....	62
Rysunek 26. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=161, w%).....	65
Rysunek 27. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	67
Rysunek 28. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=161, w%).....	68
Rysunek 29. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=161, w%) .....	70
Rysunek 30. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=107, w%).....	71
Rysunek 31. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=161, w%).....	73
Rysunek 32. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=161, w%).....	74
Rysunek 33. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=161, w%).....	75



Rysunek 34. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=161, w%).....	77
Rysunek 35. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=161, w%).....	78
Rysunek 36. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=161, w%).....	79
Rysunek 37. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=161, w%).....	81
Rysunek 38. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=161, w%).....	82
Rysunek 39. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=161, w%).....	84
Rysunek 40. Czy byłby Pan/Pani skłonny / skłonna do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=161, w%).....	85
Rysunek 41. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=161, w%).....	86
Rysunek 42. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=161, w%).....	88
Rysunek 43. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=400, w%).....	90
Rysunek 44. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%).....	91
Rysunek 45. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=400, w%).....	92
Rysunek 46 Czy w latach 2020 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=400, w%).....	94
Rysunek 47. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie w okresie od 2020 roku 2023 roku. (N=219, w%).....	99
Rysunek 48. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=400, w%).....	101
Rysunek 49. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=400, w%).....	104
Rysunek 50. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=232, w%).....	105
Rysunek 51. Zatrudnianie poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%).....	108
Rysunek 52. Zainteresowanie zatrudnianiem. (N=400, w%).....	109
Rysunek 53. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych grup pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=400, w%).....	110

Rysunek 54. Czy w okresie od stycznia 2020 roku do 2023 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=400, w%) .....	111
Rysunek 55. Powody zwolnień pracowników. (N=107, w%) .....	116
Rysunek 56. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=400, w%).....	120
Rysunek 57. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=280, w%) .....	122
Rysunek 58. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=280, w%) .....	124
Rysunek 59. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=400, w%).....	126
Rysunek 60. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=400, w%).....	128
Rysunek 61. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=400, w%).....	129
Rysunek 62. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=400, w%).....	130
Rysunek 63. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=400, w%).....	131
Rysunek 64. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=400, w%).....	132
Rysunek 65. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=199, w%).....	133
Rysunek 66. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie mławskim? (N=400, w%) .....	134
Rysunek 67. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu mławskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=400, w%) .....	136
Rysunek 68. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie mławskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=400, w%).....	137
Rysunek 69. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie chciałoby Państwo skorzystać? (N=400, w%) .....	138