



OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS



Результати дослідження ринку праці в Київській та Харківській областях із метою виявлення потенційних компаній/організацій для подальшого працевлаштування біженців та шукачів притулку

Інна Волосевич

Голова відділу соціально-політичних досліджень

Inna.Volosevych@gfk.com

Анастасія Шуренкова

Старша дослідниця відділу стратегічних досліджень

Anastasiya.Shurenkova@gfk.com

Специфікація та резюме дослідження

Специфікація дослідження

Завдання дослідження:

- Оцінити рівень кадрового забезпечення підприємств та організацій Київської та Харківської областей;
- Скласти орієнтовний перелік найбільш затребуваних спеціальностей (вакансій);
- Оцінити готовність підприємств та організацій Київської та Харківської областей до працевлаштування біженців та шукачів притулку;
- Скласти базу даних підприємств та організацій Київської та Харківської областей, які готові брати участь у працевлаштуванні біженців та шукачів притулку.

Метод дослідження:

- Кількісне опитування підприємств та організацій Київської та Харківської областей;
- Опитування здійснювалося методом телефонного опитування за допомогою комп'ютера.

Цільова аудиторія дослідження:

- Підприємства та організації, які зареєстровані у Київській та Харківській областях (включно з містками Київ та Харків), які мають відкриті вакансії та/або планують наймати персонал протягом наступного року, з кількістю працівників від 20 осіб.
- Кваліфікація респондента: особа на підприємстві, яка особисто або разом з іншими співробітниками займається управлінням, пошуком, розвитком персоналу компанії.

Форма проведення опитування, кількість і тривалість результативних інтерв'ю:

- 200 (двісті) результативних інтерв'ю;
- Тривалість результативного інтерв'ю – до 20 хвилин;
- Опитувальник розроблявся Виконавцем і затверджувався Замовником.

Фактичний розподіл опитаних підприємств по регіонам:

- Київська обл. 34 підприємства
- м. Київ 102 підприємства
- м. Харків 41 підприємство
- Харківська обл. 23 підприємства

Резюме дослідження

- Результати дослідження свідчать, що підприємства Київської та Харківської областей (включно з містами Київ та Харків) відчувають суттєвий кадровий голод і він буде лише зростати.
- За минулий рік про збільшення кількості персоналу рапортувало 30% респондентів, про зменшення – 15%. Збільшення чисельності персоналу пов'язано із розширенням бізнесу, натомість зменшення чисельності – із плінністю кадрів (а не скороченням бізнесу).
- Плінність кадрів викликана тим, що співробітники звільняються за віком або знаходять більш перспективну роботу, в тому числі за кордоном.
- Плани щодо збільшення чисельності персоналу на наступний рік мають 38% компаній, щодо зменшення – лише 6% компаній. Прогнозоване збільшення чисельності персоналу респонденти пов'язують із планами щодо розширення бізнесу.
- Найбільш поширені професії – це водій, бухгалтер, інженер, оператор/машиніст та менеджер з продажу. Із цього списку ТОП5 професій кадровий попит задоволено лише щодо бухгалтерів – їх відносно рідше намагаються наймати, а при наймі роботодавці здебільшого не відчувають проблем. Проблеми при підборі кадрів варіюють для різних професій: для менеджерів це відсутність досвіду, для водіїв та дворників – очікування по зарплаті, для робочих – відсутність здобувачів.
- Більшість бізнесу поведуться соціально відповідально щодо вразливих верств населення: 40% респондентів кажуть, що у них працюють ВПО, а кожен десятий має досвід із іноземцями.
- З біженцями та шукачами притулку респонденти не стикалися, проте більшість опитаних декларує готовність взяти здобувачів цих категорій на роботу за умови наявності відповідної кваліфікації.
- Фактором, який перешкоджає працевлаштуванню цих категорії працівників, є побоювання роботодавців не впоратися із оформленням документів, процедура сприймається як складна. Такі заходи як консультації та інформаційна кампанія щодо оформлення біженців та шукачів притулку, сприятимуть переходу декларованої готовності брати на роботу ці категорії здобувачів до реального працевлаштування.
- Майже дві третини респондентів погодилися надати свої відповіді БФ «Право на захист», що свідчить про гостроту проблеми найму персоналу.

Загальна інформація про компанію

Майже 60% респондентів фахово займаються саме питаннями персоналу.
Ще у 30% компаній питаннями персоналу займається керівник або заступник керівника



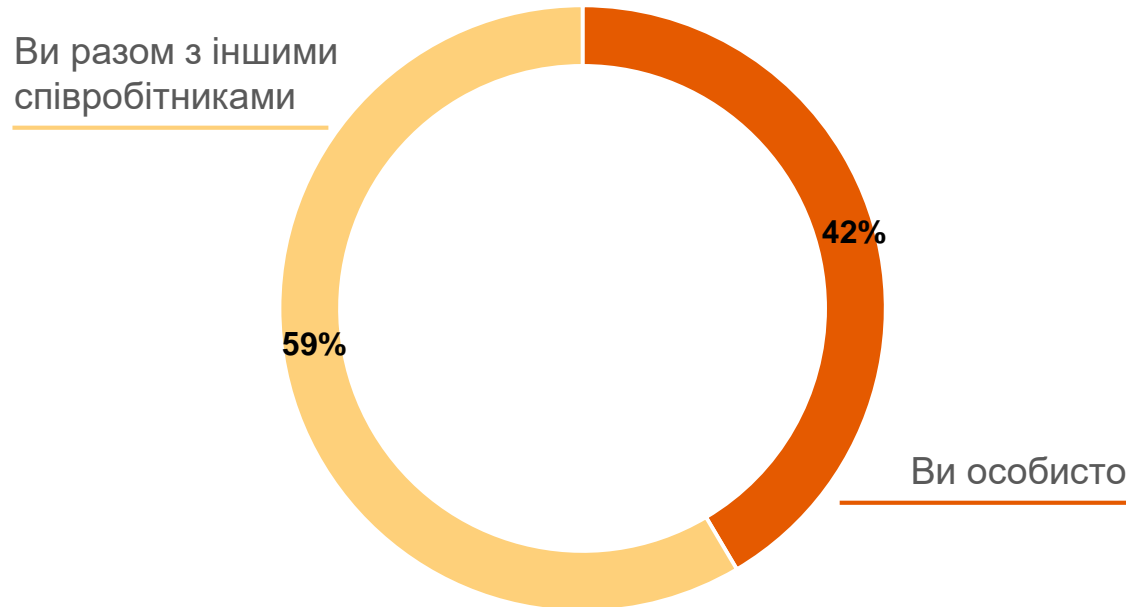
Як офіційно називається ваша посада? % респондентів



Всього (n=200)

Питаннями персоналу у компаніях частіше займаються кілька людей.

Хто у вашій компанії займається управлінням, пошуком, розвитком персоналу? % респондентів

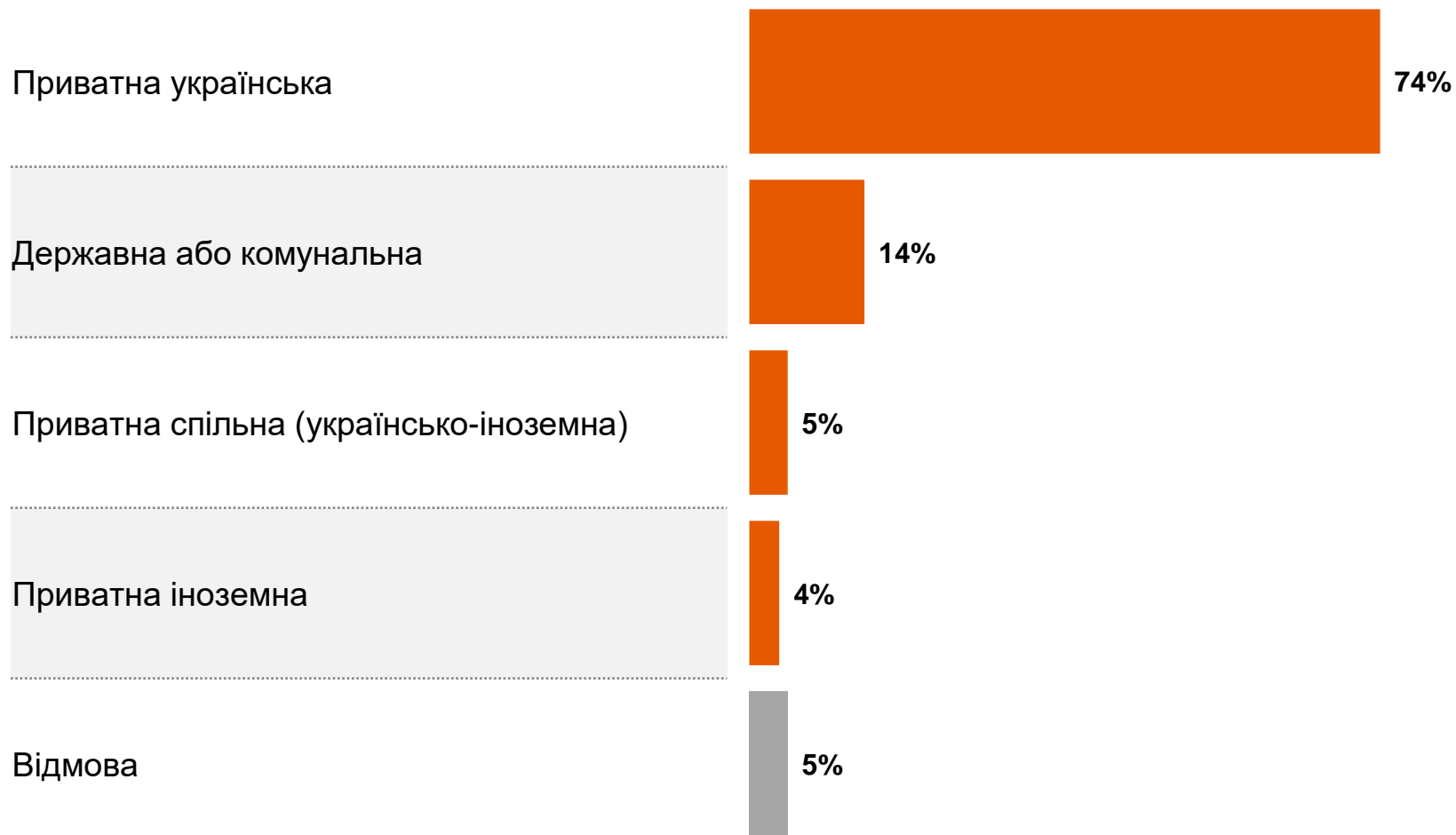


Всього (n=200)

Більшість компаній належать до приватної української форми власності



Яка форма власності вашого підприємства? % респондентів



Всього (n=200)

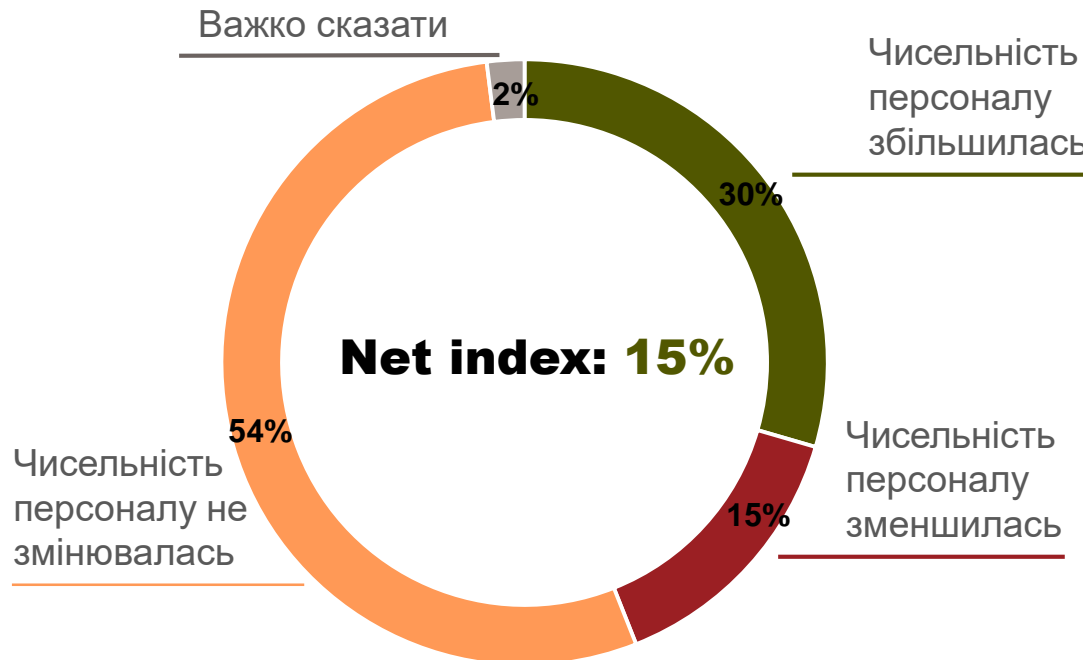
Персонал: поточна ситуація

Більше половини компаній заявили, що чисельність персоналу за останній рік не змінювалась.

Net index – різниця між часткою компаній, у яких чисельність персоналу зросла, і компаній, у яких чисельність зменшилася, становить 15%.

Як змінювалась чисельність персоналу вашої компанії за останні 12 місяців?

% респондентів



Всього (n=200)

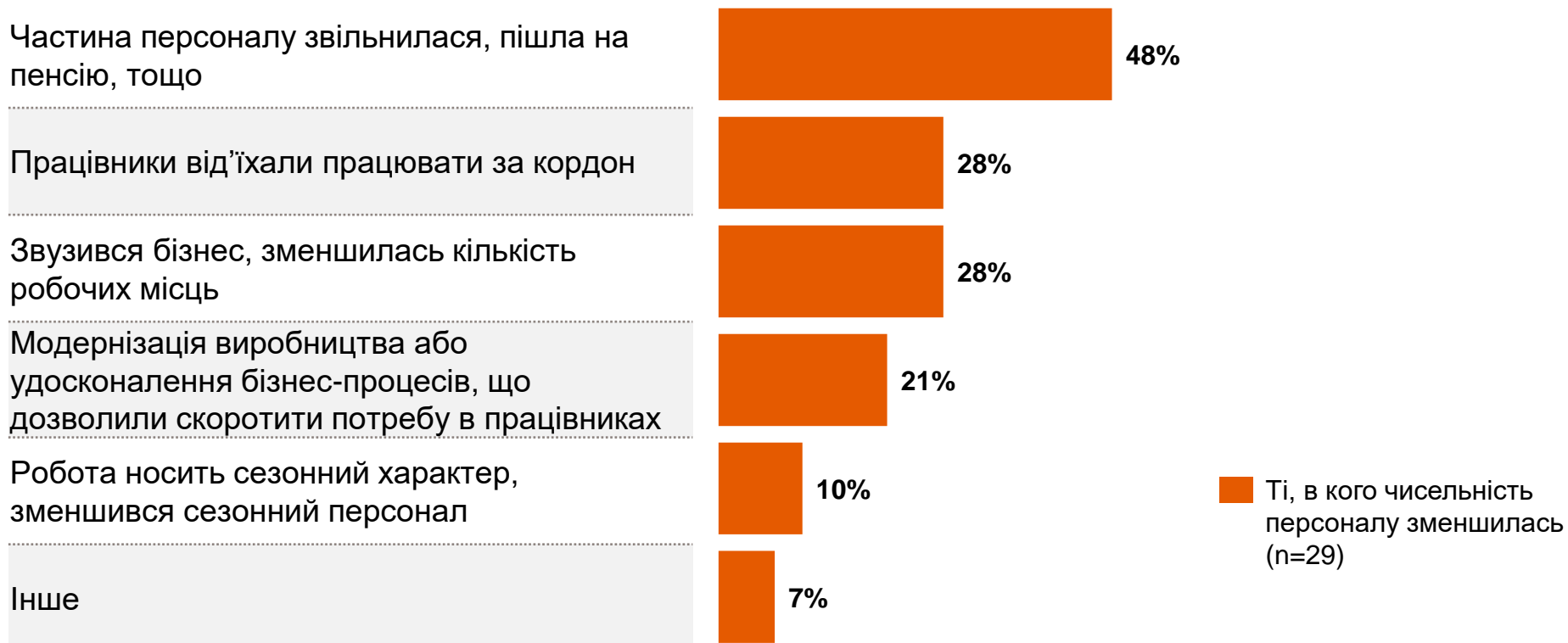
Зростання чисельності персоналу відбувається переважно за рахунок розширення бізнесу. Зменшення – за рахунок плинності кадрів



За рахунок чого відбулося збільшення кількості персоналу? % респондентів



За рахунок чого відбулося зменшення кількості персоналу? % респондентів

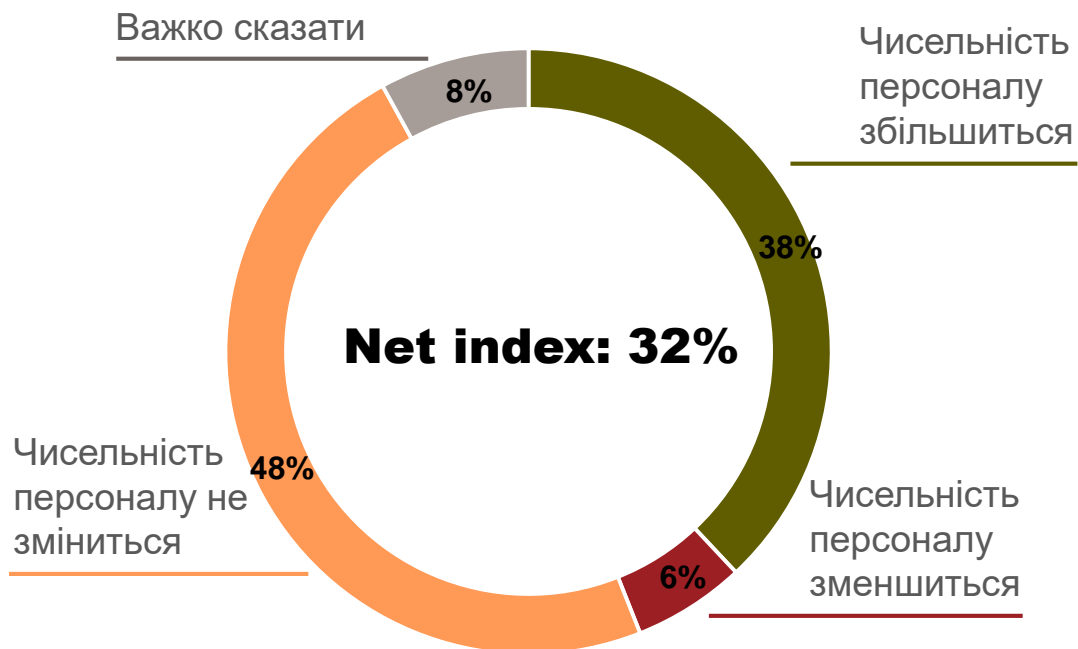


Майже 40% компаній очікують збільшення чисельності персоналу, Net index становить 32%



Чи очікуєте ви зміни чисельності персоналу протягом наступних 12 місяців?

% респондентів



Всього (n=200)

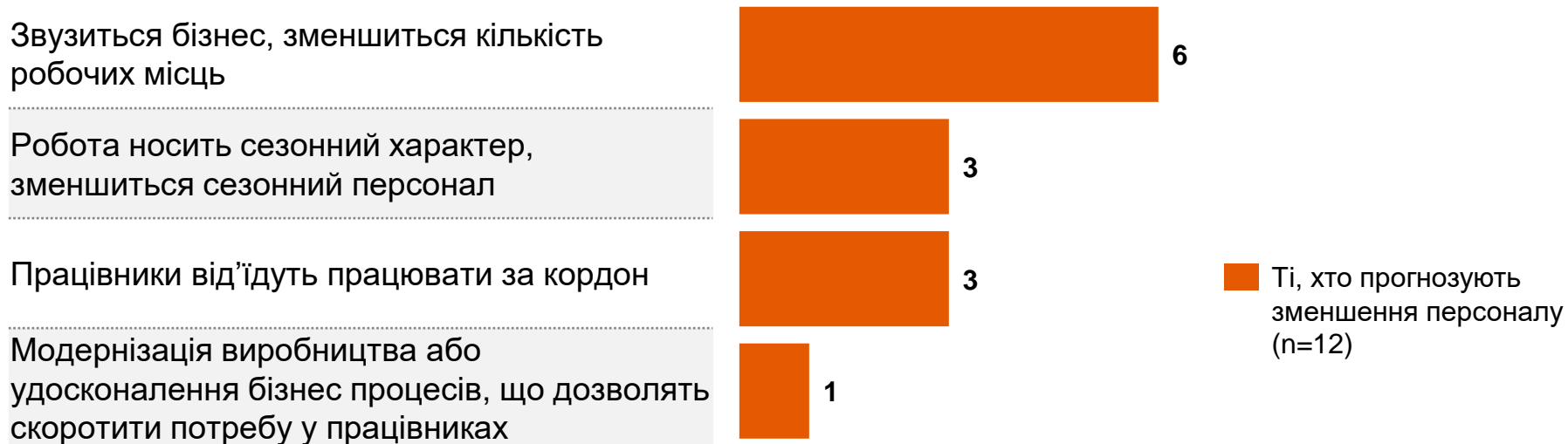
Зростання чисельності персоналу очікується за рахунок розширення бізнесу та закриття наявних вакансій



За рахунок чого відбудеться збільшення кількості персоналу? % респондентів



За рахунок чого відбудеться зменшення кількості персоналу? к-сть респондентів

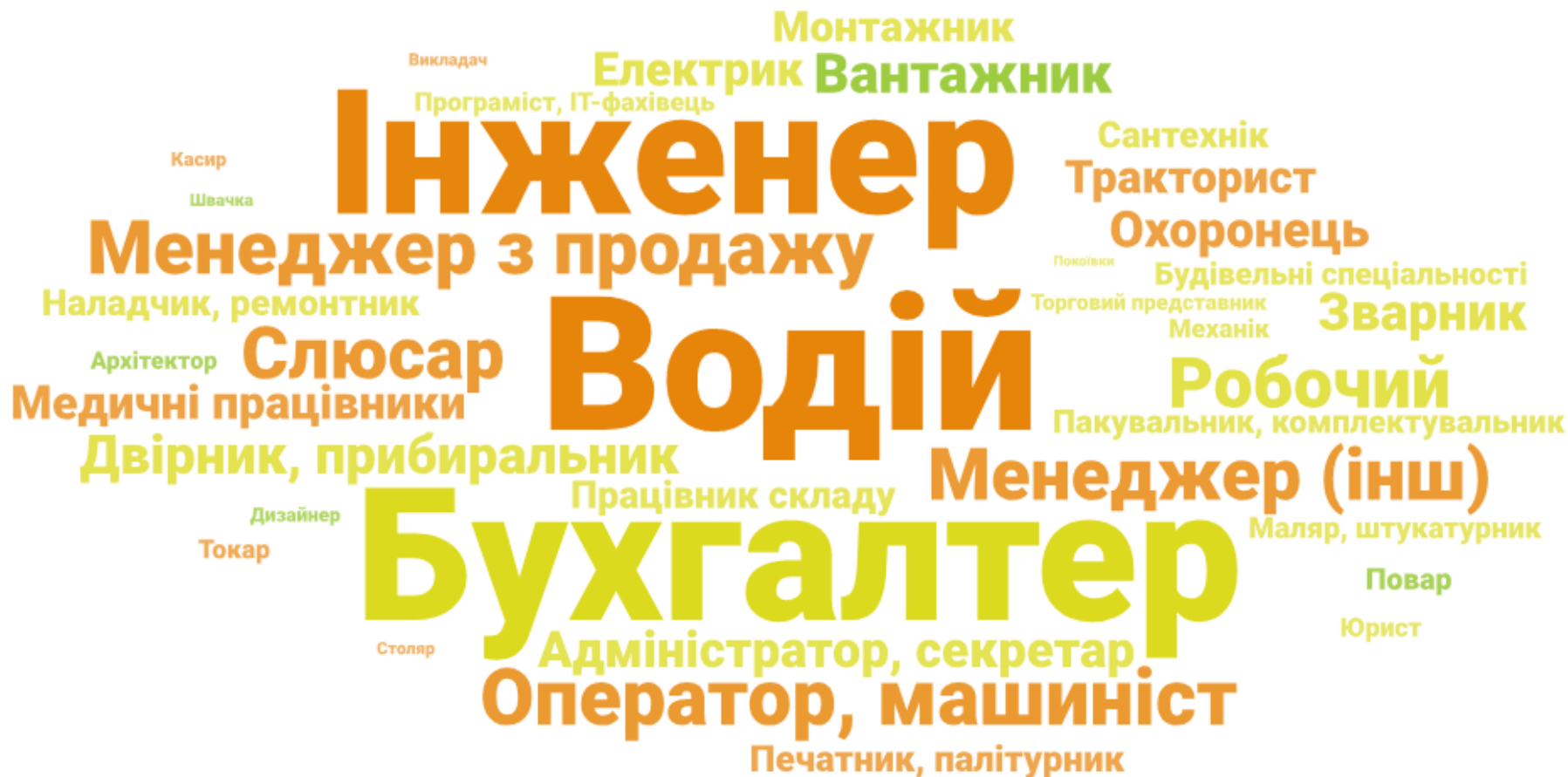


Персонал: професії і підбір кадрів

Найпоширеніші професії



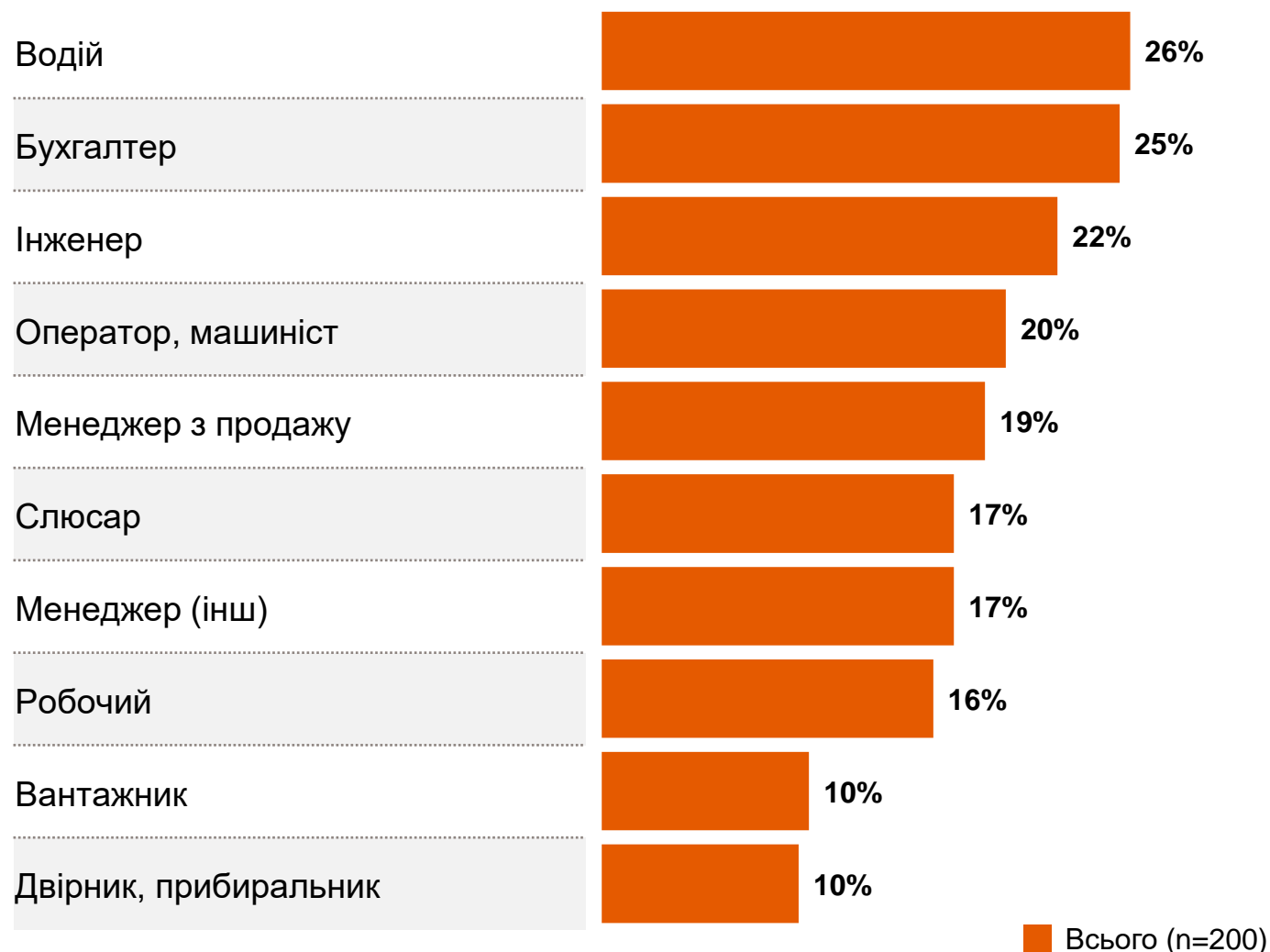
Які п'ять професій найчисельніше представлені у вашій компанії на даний момент?



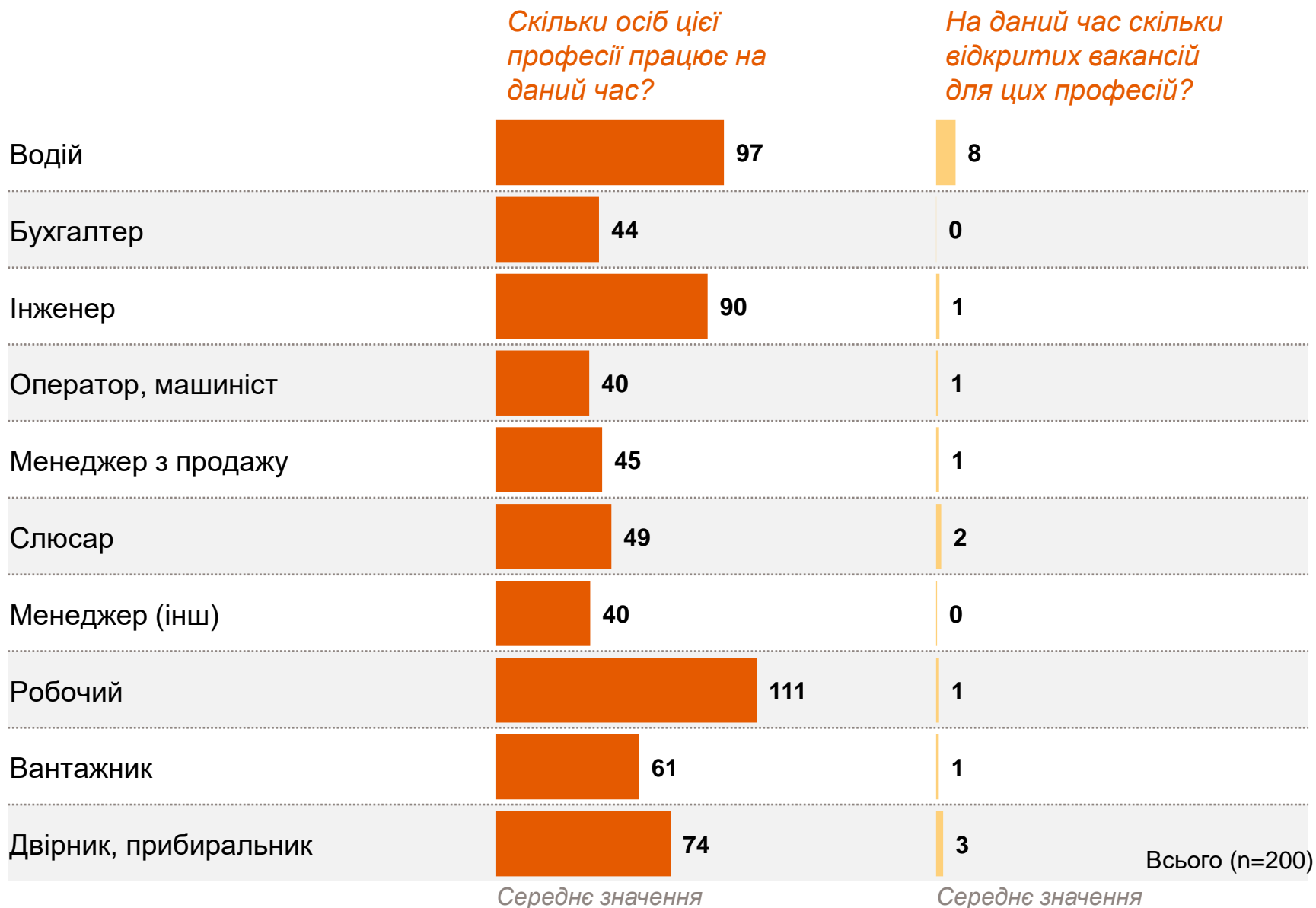
Кожна четверта компанія рахує професії бухгалтера і водія серед найчисельніших.



Які п'ять професій найчисельніше представлені у вашій компанії на даний момент? % респондентів



У абсолютному вимірі водії, інженери та робочі – найчисельніші, для водіїв відкрито найбільше вакансій.

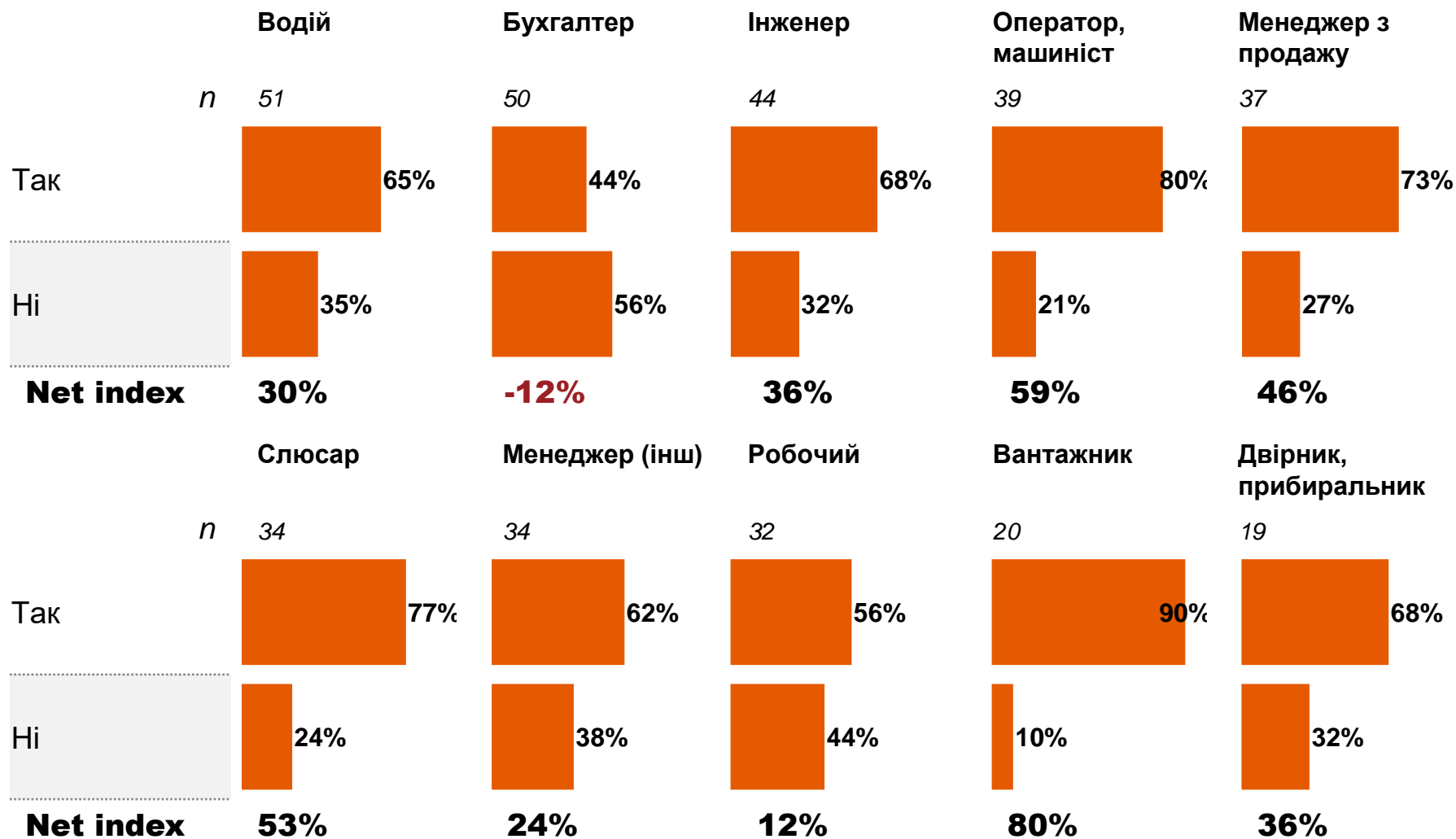


Лише для бухгалтерів частка компаній, які намагалися найняти працівників, менша, ніж частка компаній, які не наймали. Компанії, які мають вантажників, найчастіше намагаються їх найняти



Чи були спроби найняти працівників на ці професії за останні 12 місяців?

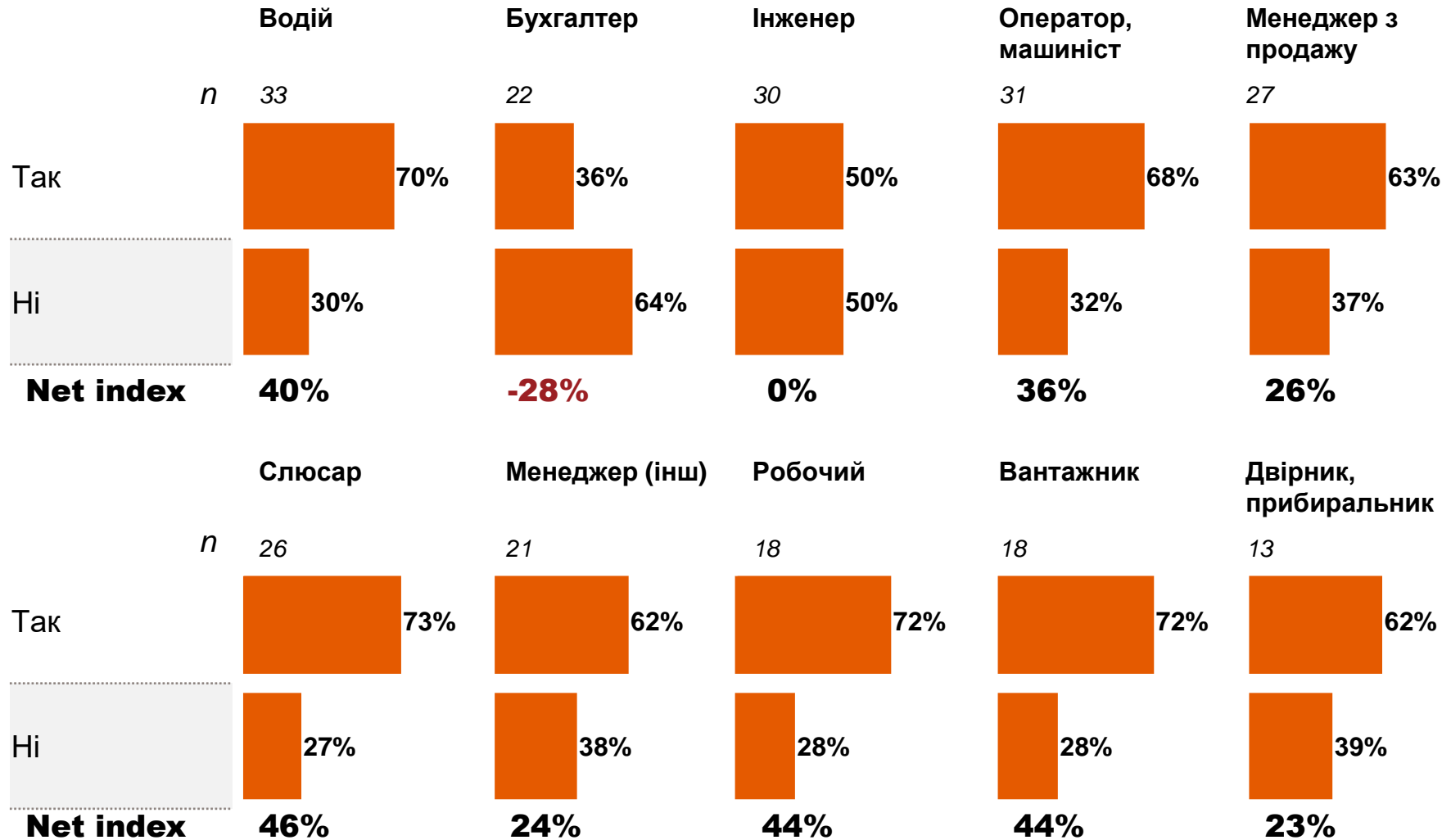
% респондентів



Лише для бухгалтерів не виникає труднощів при підборі працівників.
Найбільше труднощів при підборі працівників виникає для водіїв,
слюсарів, робочих та вантажників



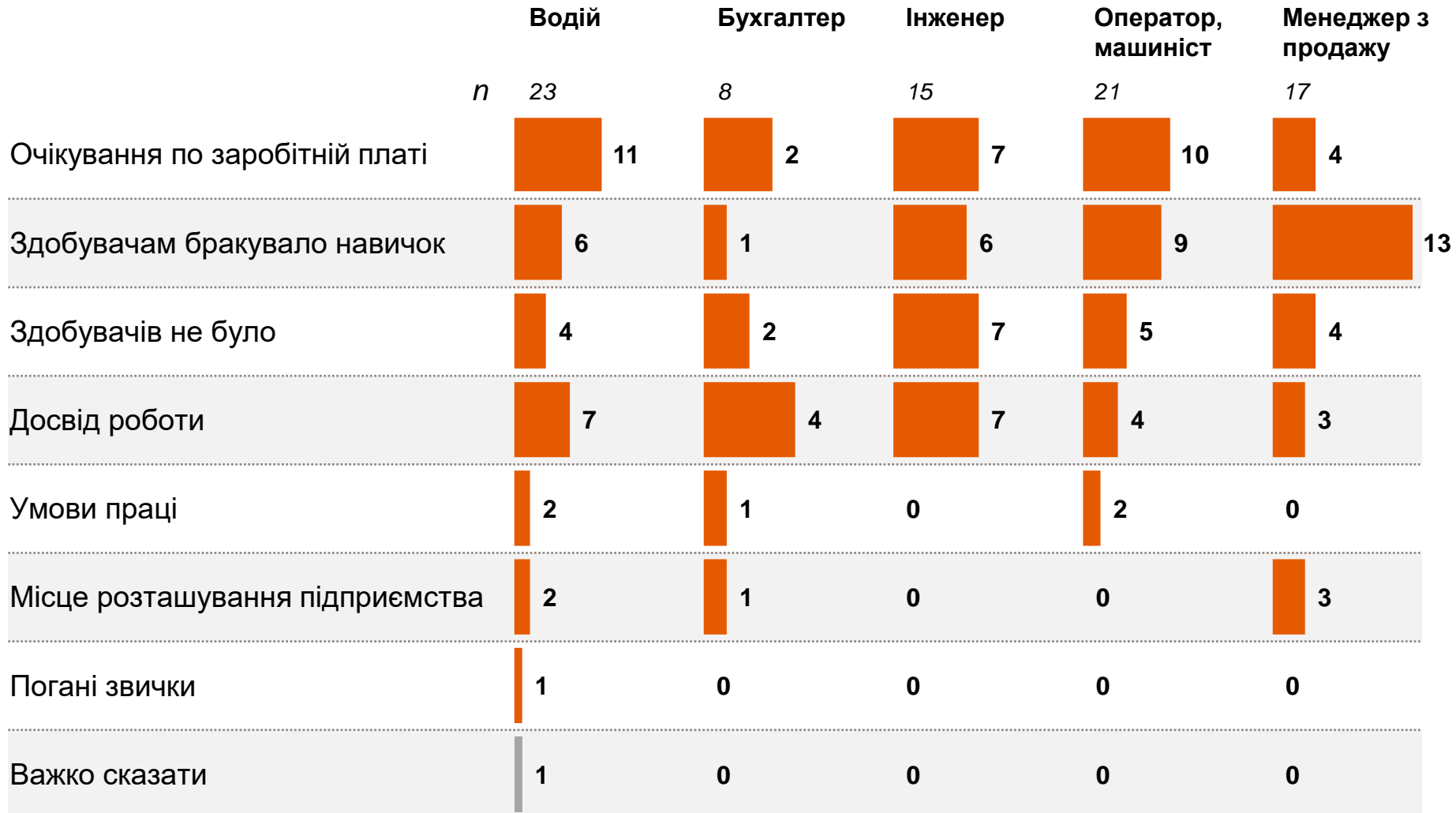
Чи стикались ви з труднощами при підборі працівників на ці професії за останні 12 місяців? % респондентів



Проблеми при підборі кадрів варіюють для різних професій: для менеджерів це відсутність досвіду, для водіїв – очікування по зарплаті



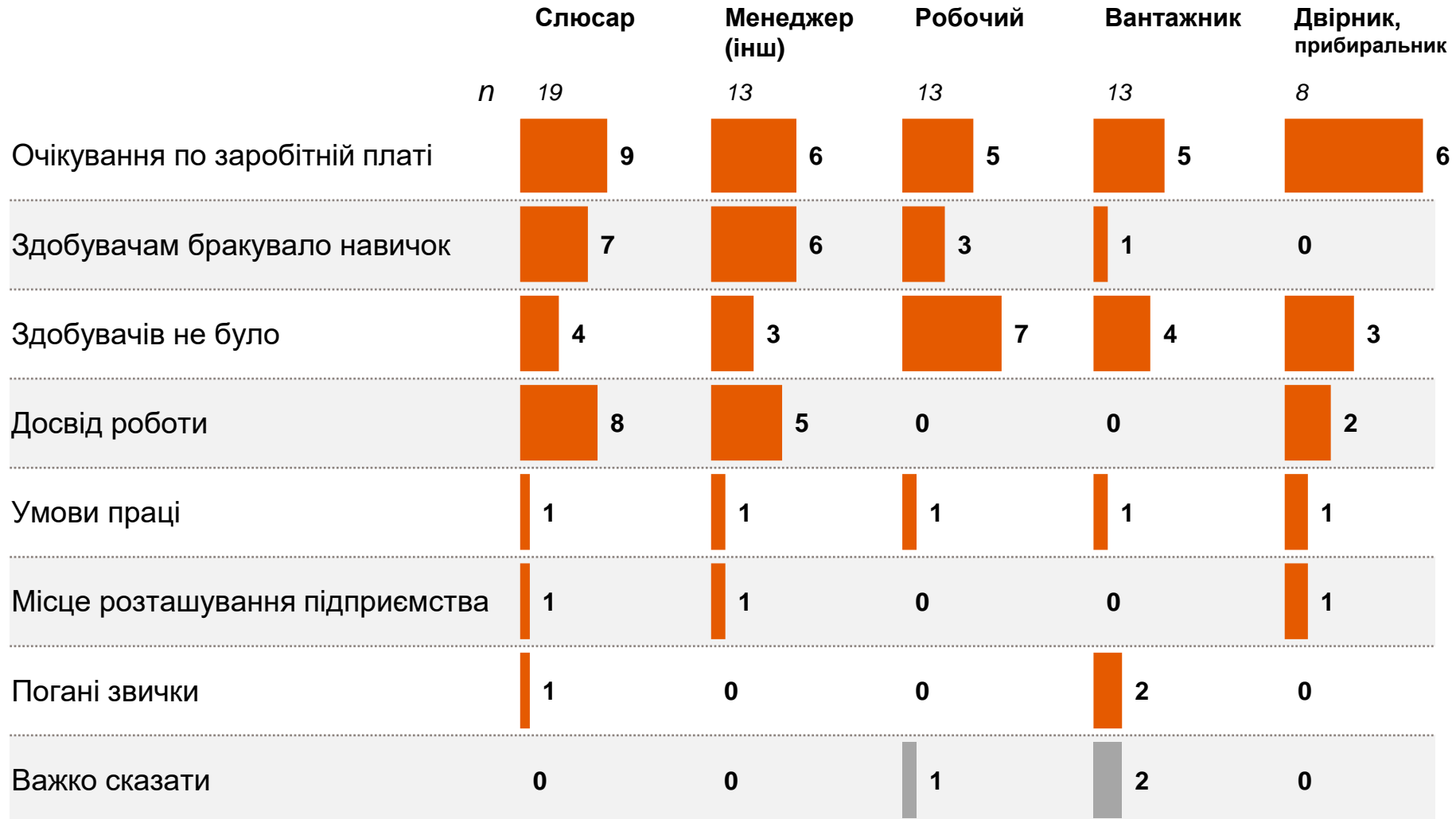
Назвіть три головні проблеми, з якими ви стикались, коли наймали працівників цих професій? (1/2) К-сть респондентів



Проблеми при підборі кадрів варіюють для різних професій: для двірників це очікування по зарплаті, для робочих – відсутність здобувачів



Назвіть три головні проблеми, з якими ви стикались, коли наймали працівників цих професій? (2/2) *К-сть респондентів*

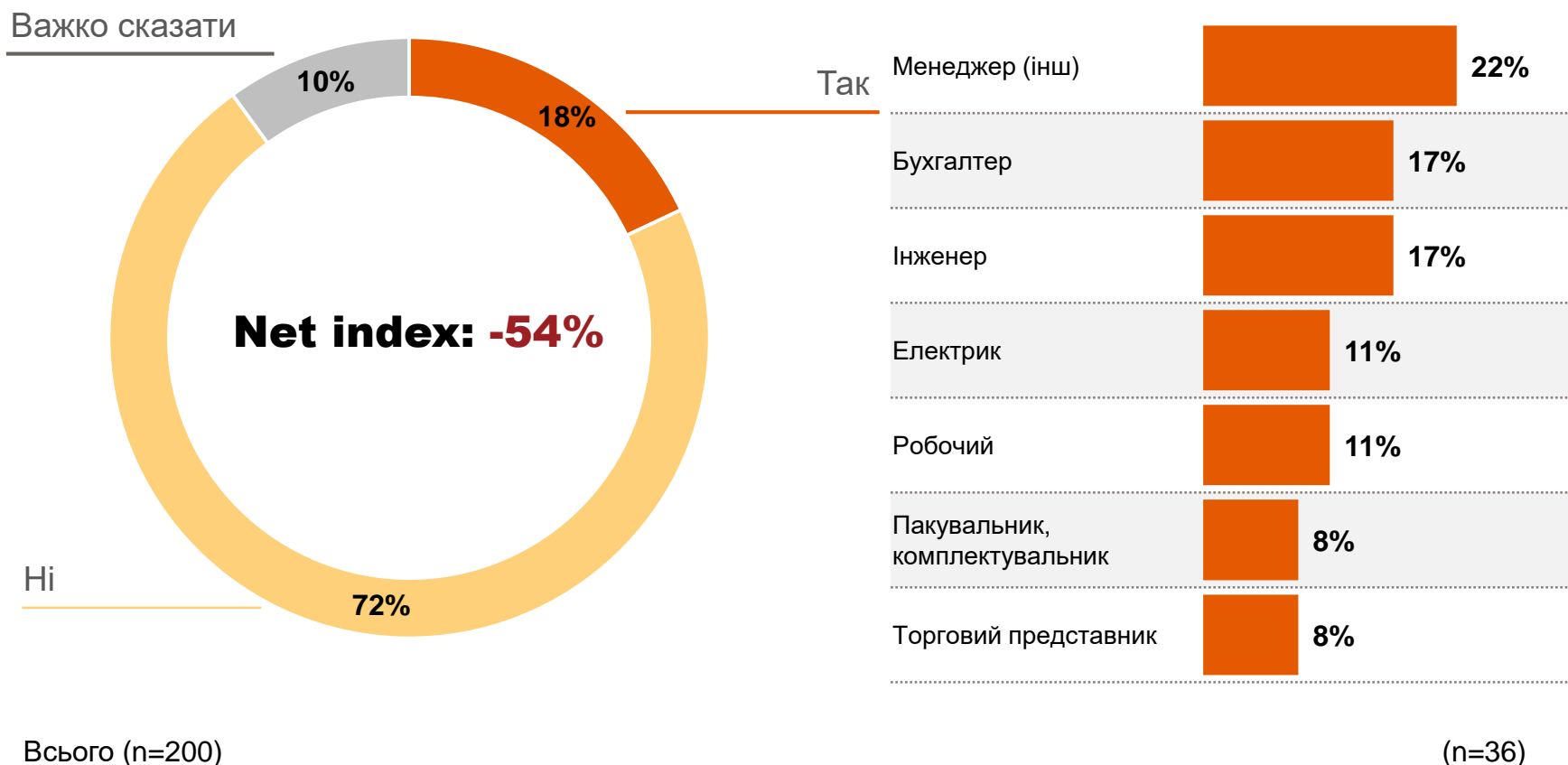


Компанії переважно не планують наймати працівників, які не входять до списку найчисельніших 5 професій



У наступні 12 місяців чи плануєте ви наймати працівників інших професій?

% респондентів

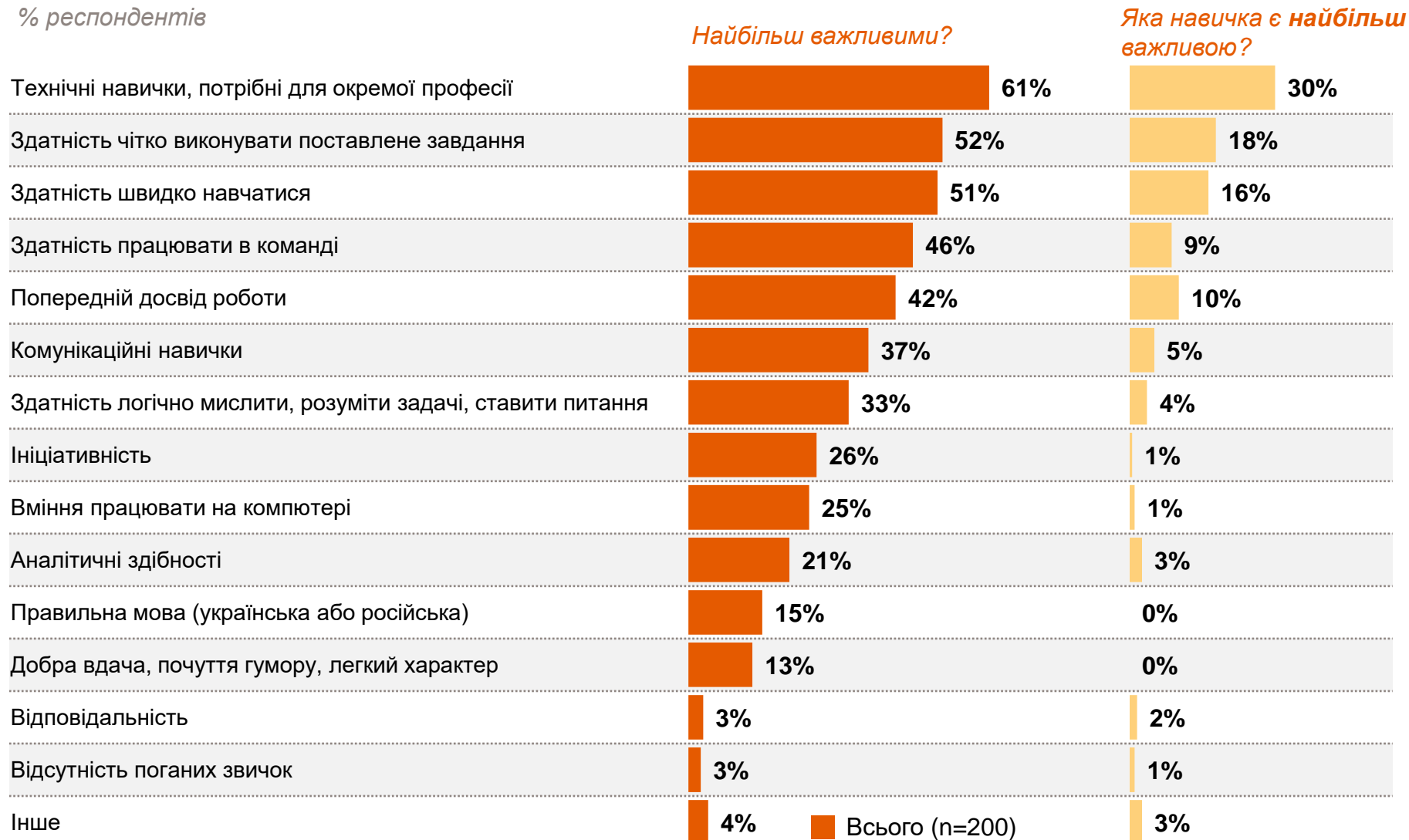


Технічні навички, потрібні для окремої професії – найважливіша характеристика для роботодавців.



Які навички і характеристики потенційних працівників є для вас...

% респондентів



Основне джерело для пошуку кандидатів на вільні вакансії - спеціалізовані сайти з підбору персоналу.



Якими джерелами інформації ви користуєтесь для пошуку кандидатів на вільні вакансії? % респондентів



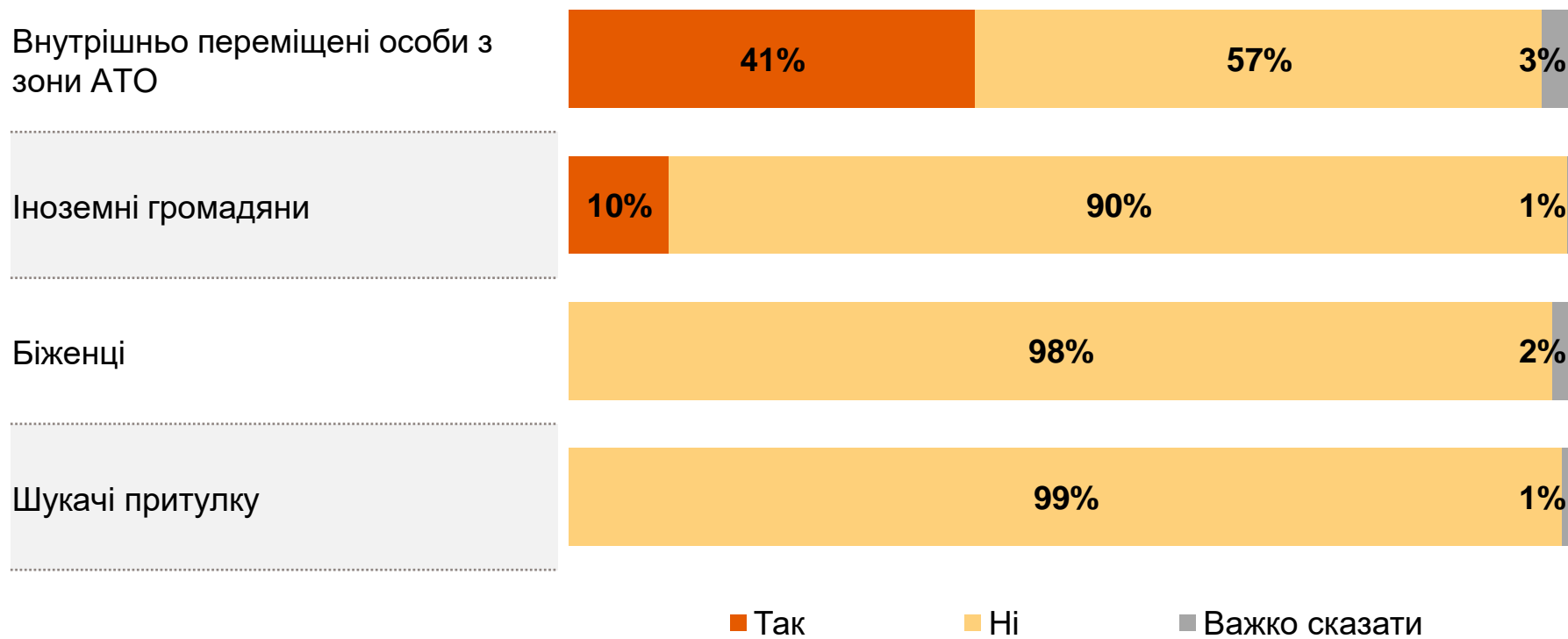
Ставлення до біженців та шукачів притулку

Серед вразливих категорій потенційних працівників роботодавці найчастіше стикаються з ВПО. Кожен десятий має досвід із іноземцями.



З біженцями та шукачами притулку респонденти не стикалися

Скажіть, будь ласка, чи працюють наразі у вашій компанії працівники наступних категорій ...? % респондентів

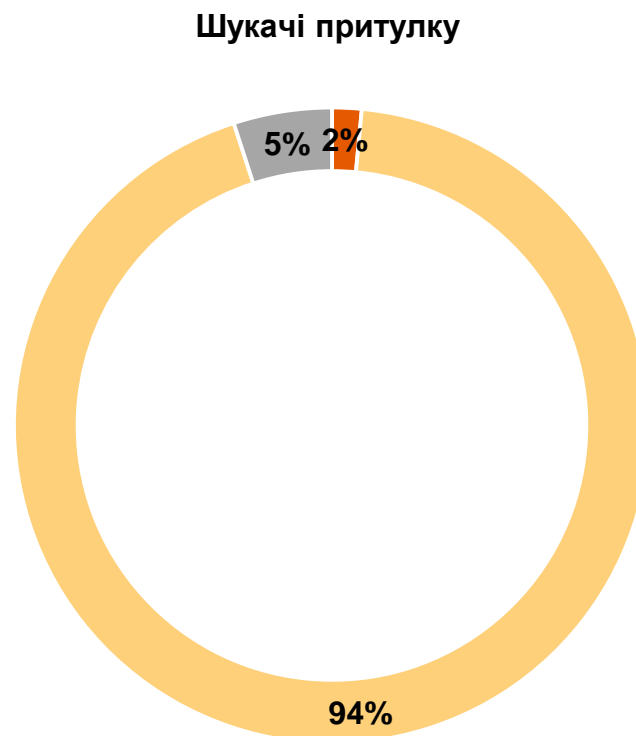
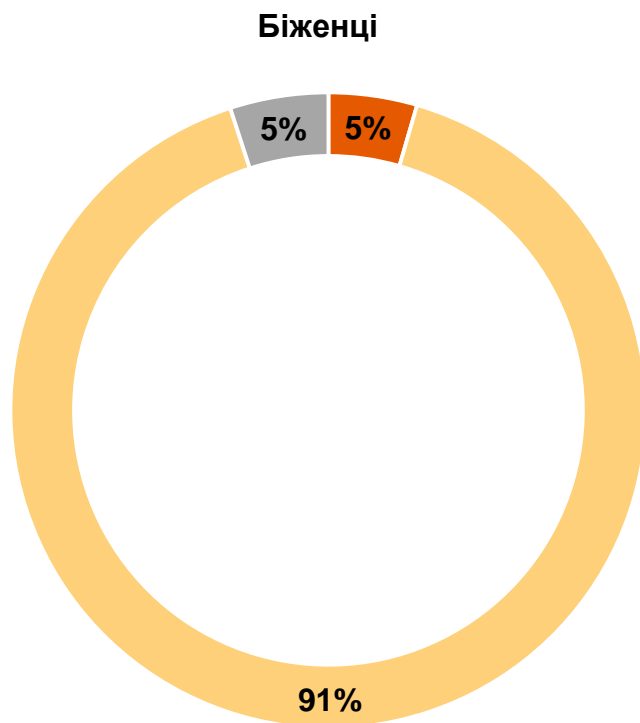


Всього (n=200)

Всього 10 респондентів із 200 сказали, що були спроби влаштуватися на роботу біженців, і лише 4 респонденти – шукачів притулку



Скажіть, будь ласка, чи були за останній рік спроби працівників наступних категорій влаштуватись до вашої компанії? % респондентів



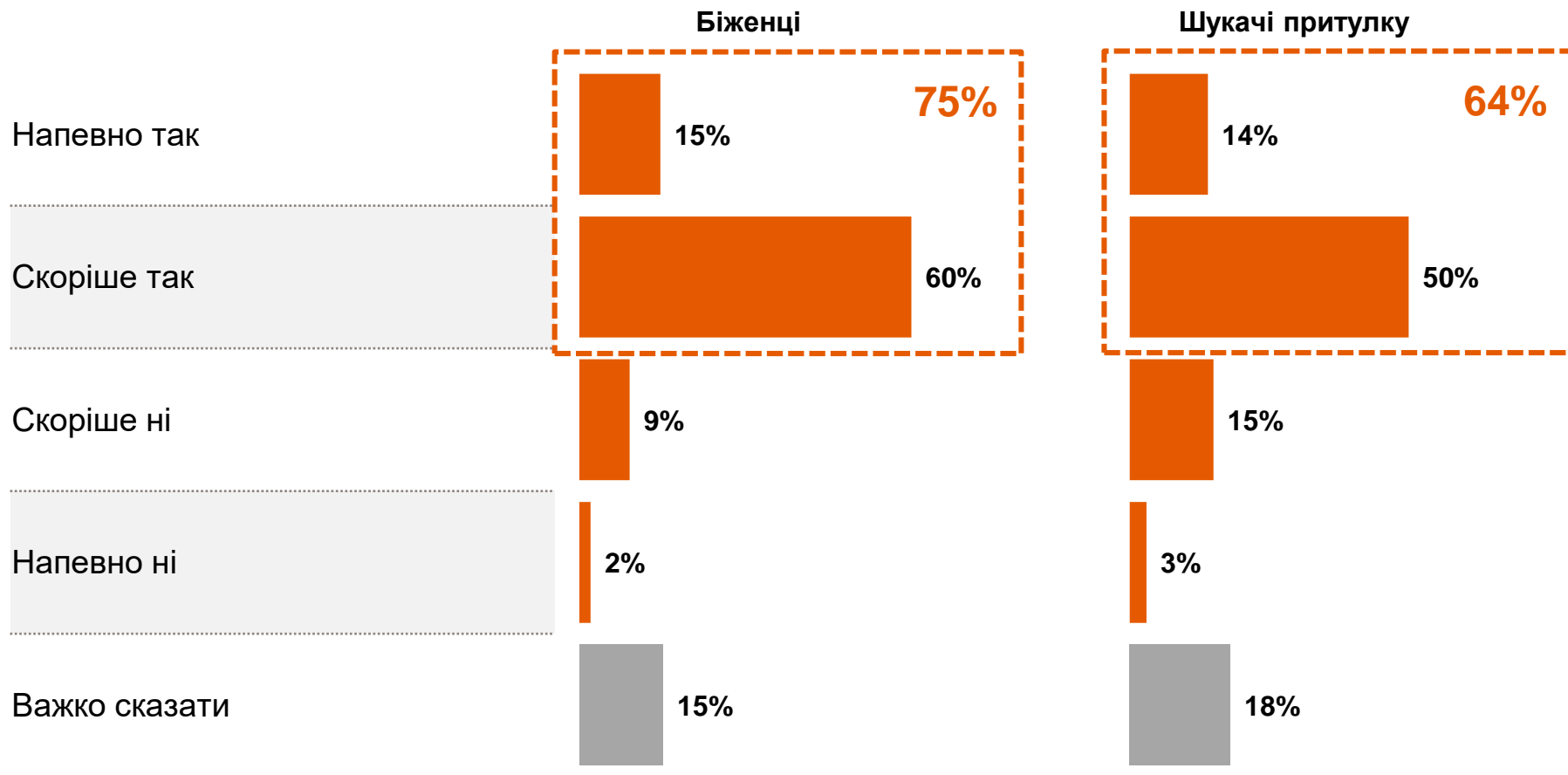
■ Так ■ Ні ■ Важко сказати

Всього (n=200)

Троє з чотирьох роботодавців декларують згоду брати на роботу біженців; двоє з трьох – шукачів притулку



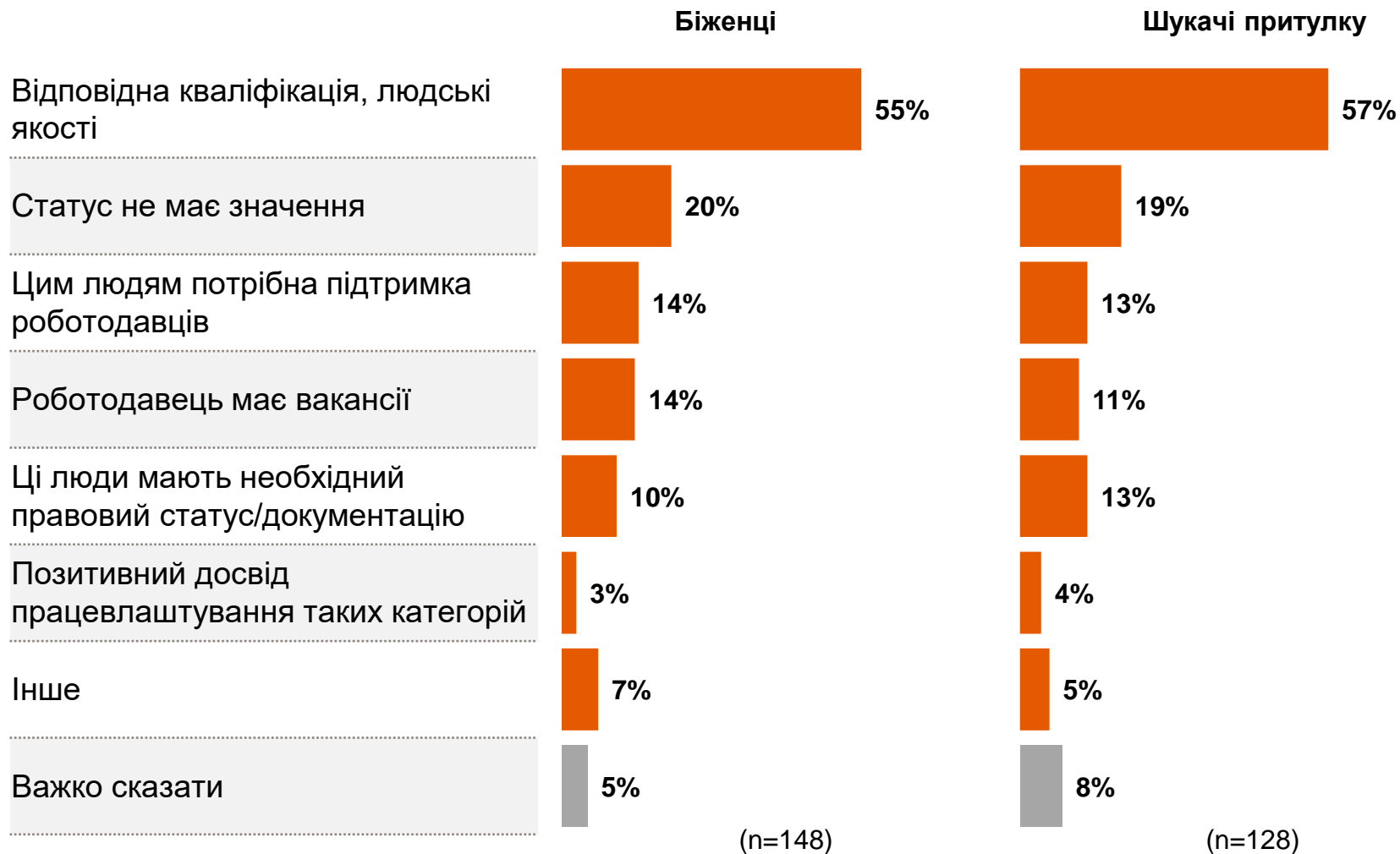
Ви візьмете їх на роботу, за умови, що кандидати відповідають кваліфікаційним вимогам цих вакансій? % респондентів



Статус потенційного працівника не має значення за умови наявності у нього відповідної кваліфікації



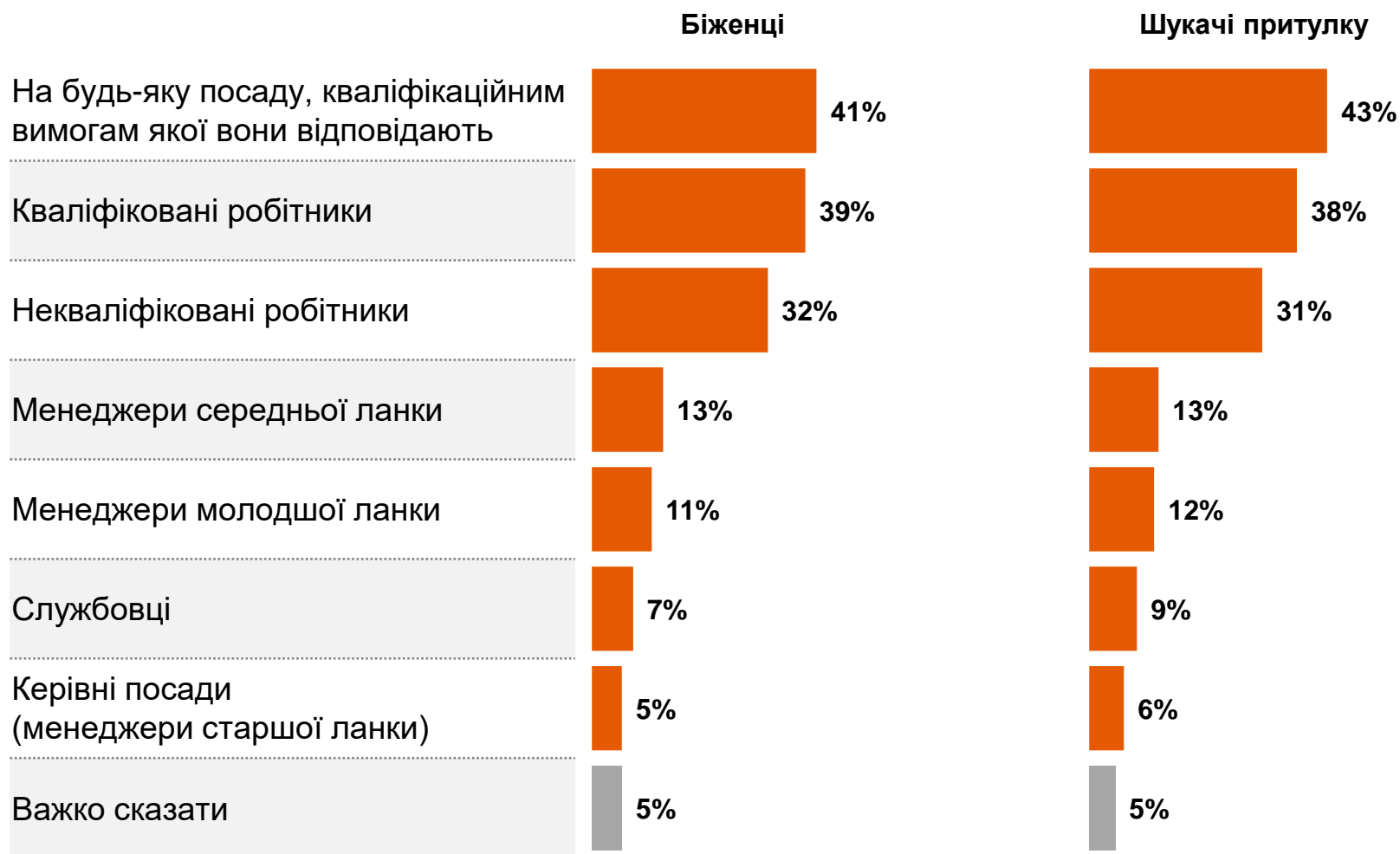
Чому ви готові взяти таку категорію працівників на роботу? % респондентів



Більшість роботодавців готові взяти біженців та шукачів притулку на будь-яку посаду, кваліфікаційним вимогам якої вони відповідають



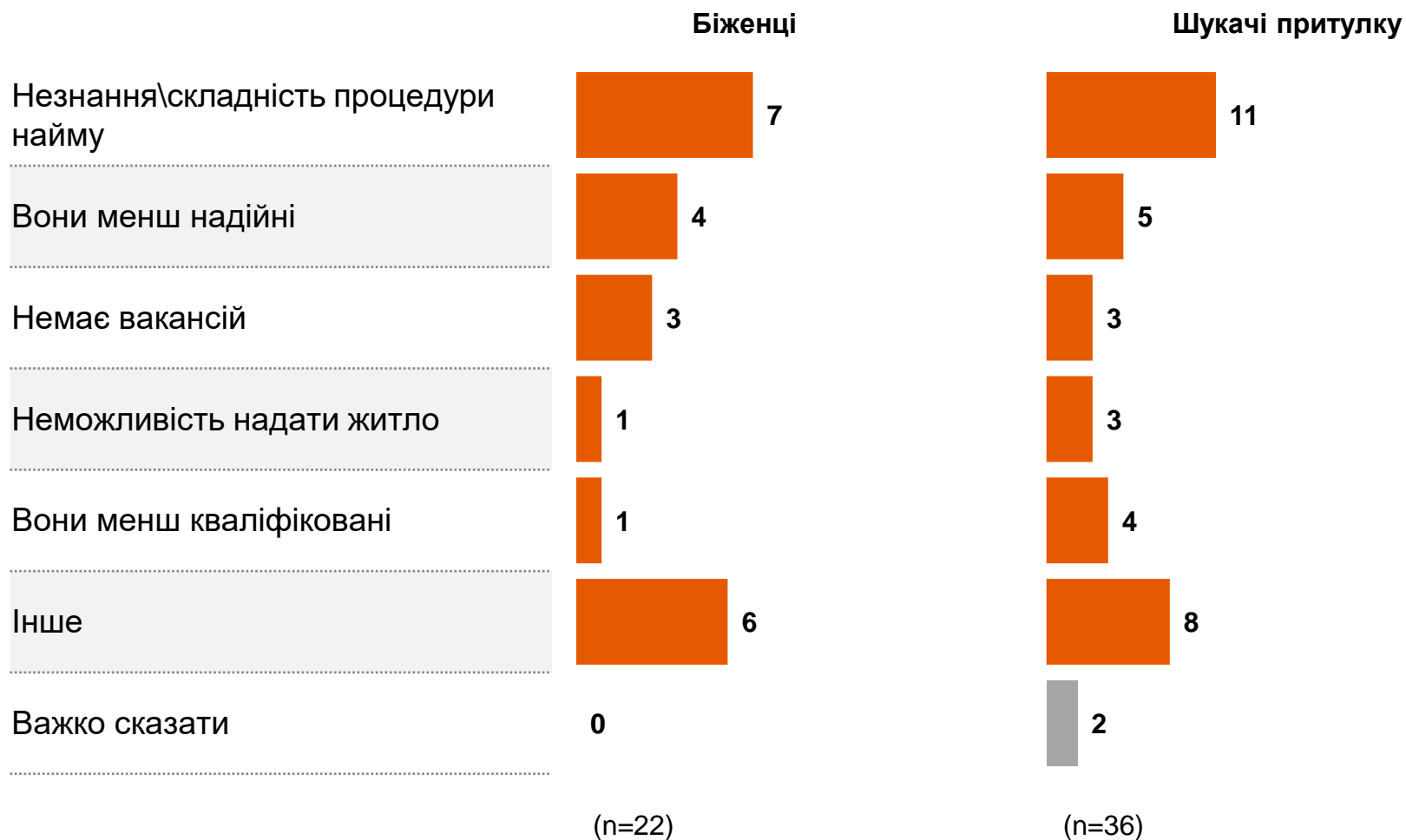
Скажіть, будь ласка, на які види посад ви готові їх взяти? % респондентів



Роботодавців, які не готові брати на роботу біженців та шукачів притулку, лякає перш за все складність процедури найму.



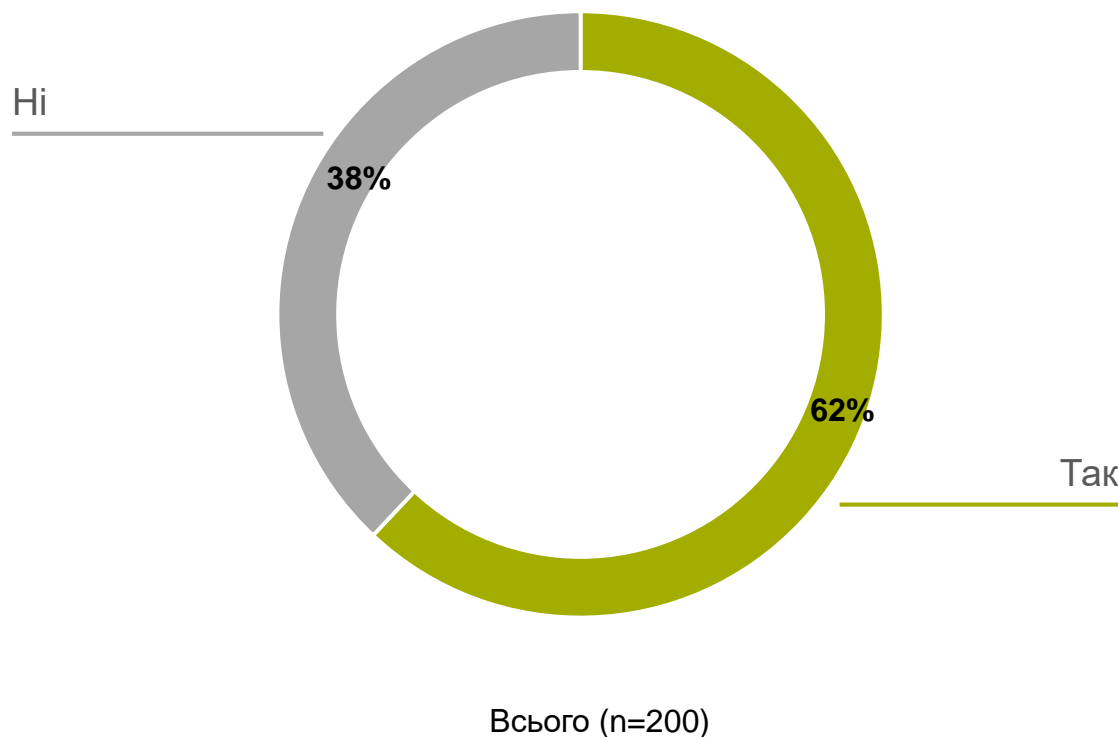
Чому ви не взяли би таку категорію працівників на роботу? К-сть респондентів



Майже дві третини респондентів погодились надати свої відповіді БФ «Право на захист», що свідчить про гостроту проблеми найму персоналу



Замовником цього дослідження є благодійний фонд «Право на захист». Чи можемо ми передати ваші відповіді замовнику дослідження для обговорення можливості працевлаштування? % респондентів





Результати дослідження ринку праці в Київській та Харківській областях із метою виявлення потенційних компаній/організацій для подальшого працевлаштування біженців та шукачів притулку

Інна Волосевич

Голова відділу соціально-політичних досліджень

Inna.Volosevych@gfk.com

Анастасія Шуренкова

Старша дослідниця відділу стратегічних досліджень

Anastasiya.Shurenkova@gfk.com