

ców

wanie

e

dzonych

Na podstawie wyników badań wykonanych przez:



General Projekt Sp. z o.o.
ul. Zakole 2
10 - 699 Olsztyn
www.generalprojekt.pl

na zlecenie:

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie

Zespół autorski:

Izabela Bednarczyk
Monika Jaroszevska
Milena Opęchowska
Aneta Sieklicka
Joanna Tomczyk



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu
„Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa.
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Spis treści

SPIS TREŚCI	3
STRESZCZENIE	4
WPROWADZENIE	7
Profil pożądanego pracownika w świetle innych badań ZORP	9
METODOLOGIA BADANIA.....	13
Pośrednie wywiady telefoniczne (CATI).....	13
Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI)	17
WYNIKI PRZEPROWADZONYCH BADAŃ	18
I. Sytuacja w województwie zachodniopomorskim.....	18
II. Sytuacja firm uznanych jako liderzy zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim	133
ANEKS	199

Streszczenie

Niniejszy raport jest efektem końcowym wykonanego badania pt. *„Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji”* przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przez firmę badawczą **General Projekt Sp. z o.o.** z siedzibą w Olsztynie, w ramach projektu systemowego „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa (Poddziałanie 6.1.2 PO KL 2007-2013).

Badanie zostało zrealizowane w okresie wrzesień – listopad 2011 wśród 4 348 przedsiębiorstw, które prowadzą działalność gospodarczą na terenie województwa zachodniopomorskiego.

W raporcie podjęto próbę odpowiedzi na pytanie jakie kwalifikacje i kompetencje są poszukiwane przez pracodawców na zachodniopomorskim rynku pracy.

Prezentowany raport zawiera opis celów badania, sformułowanych problemów badawczych, zastosowanej metodologii wraz z doбором próby, a także przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców reprezentujących poszczególne powiaty w regionie.

Całość materiału zawarto w czterech głównych rozdziałach. W rozdziale pierwszym Wykonawca przedstawił wyniki przeprowadzonego badania wśród przedsiębiorców – łącznie dla całego województwa. W rozdziale drugim przedstawiona została analiza zebranego materiału badawczego wśród wiodących branż w województwie. Natomiast w rozdziale trzecim wyniki badań zostały zinterpretowane w podziale na poszczególne powiaty, a w rozdziale czwartym przedstawiona została analiza korelacji pomiędzy zmiennymi wynikającymi z pytań badawczych.

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem dwóch technik badawczych: pośredniego wywiadu telefonicznego (CATI) oraz bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI) za pośrednictwem standaryzowanego kwestionariusza wywiadu.

W badaniu została poruszona tematyka polityki zatrudnieniowej w badanych firmach. Respondenci m.in. zostali poproszeni o wskazanie czy planują zmiany w strukturze zatrudnienia oraz co jest powodem tych zmian, a także jakie mają oczekiwania w stosunku do pracowników zatrudnionych w zawodach kluczowych. Ponadto w badaniu poruszone zostały kwestie kwalifikacji pracowników, potrzeb szkoleniowych oraz możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych i organizowania praktyk zawodowych uczniów szkół zawodowych.

Analiza materiału badawczego wykazała, iż w województwie zachodniopomorskim w większości badanych przedsiębiorstw nie planuje się znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. Podobna sytuacja klaruje się rozpatrując zarówno wiodące firmy w regionie, jak i sytuację w poszczególnych powiatach województwa. Mimo to zauważyć można, że przedsiębiorcy częściej planują zwiększenie zatrudniania, niż redukcję etatów, zarówno w skali regionalnej, jak i lokalnej.

Zawodami kluczowymi dla województwa zachodniopomorskiego są te odnośnie których wymaga się wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego. Większość z nich związana jest więc z posiadaniem wiedzy technicznej – niezbędnej do wykonywania obowiązków na danym stanowisku pracy. Od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych oczekuje się aby przede wszystkim byli komunikatywni, umieli współpracować w grupie, potrafili łatwo nawiązywać kontakty zarówno ze współpracownikami, jak i z klientami. Ponadto ważną cechą pracownika jest umiejętność zarządzania czasem pracy, tak aby wypełniane obowiązki mogli oni wykonywać zgodnie z planem. Pracodawcy zwracali również uwagę na takie cechy jak uczciwość, dokładność, odpowiedzialność, solidność, rzetelność, zaangażowanie, którymi powinni cechować się pracownicy. Badanie wykazało, iż dodatkowe umiejętności natury interpersonalnej, a nie wykształcenia czy posiadane dyplomy są najbardziej pożądane przez pracodawców. Wynika to zapewne z faktu, iż w dzisiejszych czasach nie trudno jest pozyskać pracownika spełniającego formalne warunki, natomiast trudniej jest pozyskać osobę, która by zaangażowała się w pracę.

Z badania wynika również, iż dla większości zachodniopomorskich pracodawców nie mają znaczenia cechy takie jak miejsce zamieszkania, wiek, płeć oraz sytuacja rodzinna pracownika. Jednakże zauważyć można, iż w tych firmach w których przywiązuje się wagę do cech demograficznych najbardziej pożądani są pracownicy płci męskiej oraz w wieku od 26 do 45 lat. Jeśli zaś chodzi o doświadczenie zawodowe to w większości firm jest ono wymagane, a zależy od specyfiki firmy – w niektórych przypadkach oczekuje się przynajmniej 3 – miesięcznego stażu zawodowego, a w innych co najmniej 2 letniego doświadczenia.

W większości przypadków zachodniopomorscy pracodawcy są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników, choć pojawiały się opinie, iż można by było je rozwinąć. Jeśli zaś chodzi o szkolenia, to większość zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku nie kierowali swych pracowników na szkolenia, czego głównym powodem był zbyt wysoki koszt szkoleń, bądź brak określonych potrzeb szkoleniowych.

Ponadto badanie wykazało, iż pracodawcy z regionu Pomorza Zachodniego w większości przypadków nie stosują elastycznych form zatrudnienia oraz mimo iż wiedzą, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy na staż, bądź przygotowanie zawodowe w firmie, nie korzysta z takiej możliwości. Ponadto badanie wykazało, iż w większości

zachodniopomorskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest brak zainteresowania tą formą pracy zarówno ze strony pracodawców, jak i uczniów.

Szczegółowe analizy dotyczące wyników badań własnych dla całego województwa, wiodących firm w regionie oraz dla poszczególnych powiatów zostały przedstawione w kolejnych częściach niniejszego opracowania.

Wprowadzenie

W sytuacji zauważalnego niedopasowania poziomu i struktury kwalifikacji do potrzeb rynku coraz częściej pojawiają się głosy sugerujące, iż system edukacji powinien skutecznie i elastycznie reagować na potrzeby gospodarki i zapotrzebowanie na rynku pracy, tak aby struktura wiedzy teoretycznej i praktycznej pracobiorców była zgodna z potrzebami przedsiębiorstw. Nie ulega wątpliwości, że dla realizacji tego celu **niezbędne jest przede wszystkim prowadzenie badań dotyczących** z jednej strony profili i efektywności kształcenia, z drugiej zaś generowanego w głównej mierze przez przedsiębiorców **popytu na określone zawody, preferowane kwalifikacje i umiejętności**.

Nie ulega wątpliwości, że im więcej ludzi się szkoli i kształci, tym bardziej konieczna jest koordynacja kształcenia z potrzebami gospodarki. Do analizy zagadnienia dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy konieczne jest z jednej strony dysponowanie odpowiednimi danymi, z drugiej zaś stworzenie sprawnego systemu przepływu informacji między rynkiem pracy a edukacją. W tym aspekcie niezbędna staje się również koordynacja działań wszystkich podmiotów odpowiedzialnych za kształtowanie relacji na styku edukacji i rynku pracy, przy założeniu, że bez współpracy między sektorem gospodarki, edukacją oraz administracją publiczną nie można myśleć o zbliżeniu edukacji zawodowej do potrzeb gospodarki i rynku pracy.

Dostosowanie potrzeb szkoleniowych do wymogów sektora przedsiębiorstw jest przedsięwzięciem trudnym, a sukces jest efektem długookresowej polityki regionalnej. Niemniej jednak istnieje wyraźna konieczność podjęcia realizacji tego zadania na korzyść wzmocnienia procesu rozwoju aglomeracji. Wynika stąd bezpośrednio potrzeba realizacji projektów badawczych, które pozwolą uzyskać niezbędne informacje¹.

W celu podniesienia poziomu aktywności zawodowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego poprzez dostarczenie instytucjom wspierającym rozwój zatrudnienia, niezbędnych informacji i danych, dotyczących planowanych form i kierunków działań aktywizujących, zgodnych z potrzebami regionalnego rynku pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach projektu Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy rozpoczął realizację „Usługi przeprowadzenia kompleksowych wojewódzkich badań na potrzeby Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy”, w ramach której zrealizowano niniejsze badanie.

¹kontekst badania – Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia

Badania sytuacji i oczekiwań zachodniopomorskich pracodawców miało na celu:

Zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców województwa zachodniopomorskiego odnośnie kwalifikacji i potrzeb szkoleniowych zatrudnianych pracowników

Opracowanie profili demograficznych i zawodowych kandydatów do pracy uwzględniających kluczowe zawody w badanych przedsiębiorstwach

Rozpoznanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców województwa

Zrealizowanie głównych celów badawczych odbyło się poprzez znalezienie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jak pracodawcy oceniają przygotowanie zawodowe potencjalnych pracowników?
2. Jakim zdaniem pracodawców są potrzeby szkoleniowe nowo przyjmowanych osób do pracy?
3. Jakim zdaniem pracodawców są najważniejsze kwalifikacje i kompetencje z punktu widzenia pracy zawodowej?
4. W jakich zawodach zdaniem pracodawców powstanie najwięcej nowych miejsc pracy (w badanej organizacji oraz na rynku pracy)?
5. Jakim zdaniem pracodawców kwalifikacje i kompetencje zawodowe będą niezbędne do wykonywania pracy w tych zawodach?
6. Jakich kompetencji i kwalifikacji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

Badanie zostało przeprowadzone wśród dwóch grup respondentów:

- ☞ przedsiębiorców reprezentujących powiaty województwa zachodniopomorskiego,
- ☞ liderów zatrudnienia w regionie, również z uwzględnieniem podziału na powiaty.

PROFIL POŻĄDANEGO PRACOWNIKA W ŚWIELE INNYCH BADAŃ ZORP

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach projektów systemowych zrealizował dotychczas trzy badania o tematyce odpowiadającej niniejszemu badaniu:

1. **„Profil pożądanego pracownika – badanie pracodawców”**-badanie zrealizowane w ramach projektu Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy finansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego - **rok 2006**,
2. **„Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”** - badanie zrealizowane w ramach projektu Regionalny Barometr Gospodarki współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa (Poddziałanie 8.1.4 PO KL 2007-2013) – **rok 2009**,
3. **„Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych”** -badanie zrealizowane w ramach projektu ZORP współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa (Poddziałanie 6.1.2 PO KL 2007-2013) - **rok 2010**.

Wyniki badania „Profil pożądanego pracownika – badanie pracodawców” – 2006 r.

Celem przeprowadzonego w 2006 r. badania było opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy w wyniku czego zostały uzyskane informacje na temat społecznych i osobowościowych czynników mogących mieć wpływ na dobór personelu pracowniczego przez pracodawców. Badanie zostało przeprowadzone wśród firm zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego i objęło 403 pracodawców zatrudniających powyżej 10 osób.

W wyniku badania wysunięto następujące wnioski:

- ♦ badanie wykazało, iż oczekiwania pracodawców w 2006 r. były bardzo podobne niezależnie od stanowiska na jakie poszukiwany jest pracownik, choć większe znaczenie, w niektórych kwalifikacjach przypisuje się stanowiskom dyrektorów oraz kierowników, niż w przypadku pracowników szeregowych / liniowych,

- ◆ wśród najważniejszych, poszukiwanych wówczas predyspozycji kandydatów podkreślano głównie cechy wrodzone: samodzielność, dobrą organizację pracy, komunikatywność, umiejętność kontaktowania się z innymi, szybkość wdrażania się w nowe obowiązki. W przypadku kandydatów na dyrektorów i niższej kadry zarządzającej niezbędne okazały się również cechy wyuczone: umiejętności analityczne oraz znajomość obsługi komputera,
- ◆ biorąc pod uwagę profil socjo – demograficzny pracowników (płeć, pochodzenie, wykształcenie) widoczne było, iż w przeważającej części badani nie traktowali go, jako istotny czynnik wpływający na ocenę postawy pracowników względem wykonywanej pracy, a co za tym idzie – pracodawca w niewielkim stopniu brał wówczas pod uwagę w procesie rekrutacji wspomniane cechy socjo – demograficzne. Jednak należy zaznaczyć, że istnieją sektory gospodarki, gdzie zatrudnienie wg płci osoby bywa typowe (kobiety częściej niż mężczyźni znajdują zatrudnienie w ramach edukacji, ochrony zdrowia, podczas gdy mężczyźni przeważają w budownictwie, transporcie, produkcji oraz handlu),
- ◆ oczekiwanymi cechami „idealnego pracownika” uznane zostały przede wszystkim pracowitości, uczciwości i lojalności (każde wskazanie powyżej 50%), natomiast cechy takie jak: wykształcenie, komunikatywność oraz zaangażowanie były wskazywane rzadziej (poniżej 50% wskazań) ².

Wyniki badania „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego – 2009 r.

Głównym celem badania zrealizowanego w 2009 r. było opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy. W wyniku przeprowadzonych badań między innymi uzyskano informacje na temat zapotrzebowania na pracowników określonych specjalności oraz społecznych i osobowościowych czynników mogących mieć wpływ na dobór personelu pracowniczego przez pracodawców. Badanie zostało przeprowadzone na łącznej próbie 7 609 przedsiębiorstw.

W wyniku badania wysunięto następujące wnioski:

- ◆ zachodniopomorscy pracodawcy w 2009 r. zadeklarowali, iż od swych pracowników w głównej mierze wymagają, aby posiadali oni odpowiednie doświadczenie i wykształcenie, a także dodatkowe niezbędne na stanowisku umiejętności,

² Por. *Profil pożądanego pracownika – badanie przedsiębiorców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006.

- ◆ najbardziej pożądanymi cechami u pracowników są najczęściej wskazywane przez przedsiębiorców: uczciwość, pracowitość, komunikatywność, rzetelność, sumienność, wygląd, kultura osobista oraz solidność³.

Wyniki badania „Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych” – 2010 r.

Jednym z głównych celów niniejszego badania było znalezienie odpowiedzi na pytanie, jakich pracowników zamierzają w najbliższych pięciu latach zatrudniać pracodawcy z poszczególnych powiatów. W tym celu zapytano o kluczowe dla zachodniopomorskich firm zawody (zawody, w których zatrudnionych jest/będzie najwięcej pracowników w badanych firmach), a następnie o to, jaki poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji jest potrzebny do ich wykonywania. Zadano także pytania o cechy demograficzne, które preferują pracodawcy (płeć, wiek, miejsce zamieszkania).

W wyniku badania wysunięto następujące wnioski:

- ◆ w 2010 r. zawodami kluczowymi dla zachodniopomorskich firm były: sprzedawca, kierowca, handlowiec, księgowy, mechanik, kucharz, monter i pracownik administracyjno – biurowy,
- ◆ deklaracje pracodawców co do oczekiwanego wykształcenia pracowników w kluczowych dla ich zakładu pracy zawodach pokazały, że najchętniej zatrudniane są osoby z wykształceniem średnim technicznym, następnie zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnym,
- ◆ badanie wykazało, iż pracodawcy od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych, oczekują posiadania umiejętności takich jak: posiadanie prawo jazdy, obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń, obsługa oprogramowania biurowego, dbałość o porządek na stanowisku pracy oraz znajomość specjalistycznego oprogramowania, a także zdolności manualnych, dyspozycyjności, gotowość do ciągłego uczenia się, komunikatywności oraz znajomości języków obcych,
- ◆ jeśli chodzi zaś o profil demograficzny pracownika, to badanie wykazało, iż w większości badanych przedsiębiorstw płeć pracownika nie ma znaczenia, choć w niektórych zawodach widoczne są preferencje odnośnie płci. Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego oczekują, że ich pracownicy będą w wieku od 26 do 45 lat, czyli będą należeć do najliczniejszej kategorii wiekowej ogółu pracowników.

³ Por. *Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2009.

Zdecydowanie rzadziej wykazują zapotrzebowanie na osoby bardziej doświadczone (powyżej 45 roku życia) lub też bardzo młode (do 25 lat),

- ◆ zdaniem zdecydowanej większości badanych pracodawców województwa zachodniopomorskiego, pracownicy wykonujący zawód kluczowy powinni posiadać co najmniej niewielkie doświadczenie zawodowe,
- ◆ pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego ocenili, że zawody kluczowe dla ich zakładów pracy charakteryzują się stosunkowo wysokim stopniem samodzielności, jednakże należy pamiętać, iż stopień samodzielności zależy od zawodu, który wykonują pracownicy oraz od zajmowanego stanowiska ⁴.

⁴ Por. *Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych. Profile demograficzno-zawodowe pracowników w województwie zachodniopomorskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2010.

Metodologia badania

W ramach niniejszego badania przeprowadzono ilościową analizę oczekiwań zachodniopomorskich pracodawców odnośnie kwalifikacji jakie są poszukiwane na regionalnym rynku pracy.

W ramach niniejszego projektu zostały wykorzystane następujące techniki badawcze:

- pośredni wywiad telefoniczny (CATI),
- bezpośredni wywiad kwestionariuszowy (PAPI).

POŚREDNIE WYWIADY TELEFONICZNE (CATI)

CATI (Computer Assisted Telephone Interview), czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny, jest jedną z metod zbierania informacji w ilościowych badaniach rynku i opinii publicznej. W przypadku tej techniki wywiad z respondentem prowadzony jest przez telefon przez wykwalifikowanego teleankietera, który odczytuje pytania i notuje uzyskiwane odpowiedzi, korzystając ze specjalnego skryptu komputerowego.

Wybór tej techniki podyktowany był tym, iż cechuje się ona dość szybką realizacją, która związana jest przede wszystkim z wyeliminowaniem prac terenowych, kodowania, druku, a także „ręcznego” sprawdzania wypełnionych kwestionariuszy. Biorąc pod uwagę fakt, iż zgodnie z wymogami Zamawiającego w badaniu powinna wziąć udział reprezentatywna próba przedsiębiorców dla każdego powiatu województwa, tak aby możliwe było zdiagnozowanie oczekiwań pracodawców w poszczególnych powiatach, a także krótki termin realizacji, technika ta wydawała się najbardziej adekwatna.

Dobór próby

Populację badaną w niniejszym badaniu tworzyli pracodawcy z terenu województwa zachodniopomorskiego, z uwzględnieniem podziału na powiaty oraz wielkość przedsiębiorstwa.

Etapy doboru próby:

1. **respondenci z sektora MSP** (przedsiębiorstwa mikro, małe oraz średnie) zostali dobrani na zasadzie **doboru warstwowego proporcjonalnego**. Metoda ta polega na podziale na warstwy (jednorodne pod względem jakiejś interesującej nas cechy), całej różnorodnej zbiorowości badanej. Dobór respondentów

z poszczególnych warstw odbywa się według określonych kryteriów warstwowania.

Próba do niniejszego badania MSP została obliczona dla każdego powiatu przy 95% poziomie ufności, który daje 95% pewność, iż wyniki badania będą zgodne ze stanem faktycznym w całej objętej badaniem zbiorowości (w tym przypadku: w każdym powiecie). Ponadto przyjęto, że margines błędu wyniesie maksymalnie 7%.

Zgodnie z powyższymi ustaleniami w badaniu łącznie udział wzięło **4002 podmioty gospodarcze**. Dokładny rozkład próby przedstawia *tabela 1*.

TABELA 1. STRUKTURA PRÓBY FIRM MIKRO, MAŁYCH I ŚREDNICH POD WZGLĘDEM POWIATU I WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA

	w firmie pracuje tylko jedna osoba - właściciel	firma zatrudnia do 9 osób	w firmie zatrudnionych jest od 10 do 50 osób	w firmie zatrudnionych jest od 51 do 250 osób	próba MSP
białogardzki	0	90	74	25	189
choszczeński	0	88	71	28	187
drawski	2	88	72	28	190
goleniowski	0	86	69	37	192
gryficki	3	84	68	36	191
gryfiński	0	86	69	37	192
kamieński	2	88	71	30	191
kołobrzeski	0	87	69	37	193
koszaliński	0	90	71	30	191
łobeski	0	98	80	7	185
m. Koszalin	0	87	69	38	194
m. Szczecin	1	86	70	38	195
m. Świnoujście	16	74	72	29	191
myśliborski	0	85	68	37	190
policki	0	86	69	37	192
pyrzycki	1	90	74	21	186
ślawieński	0	90	74	26	190
stargardzki	0	87	69	37	193
szczecinecki	0	86	69	37	192
świdwiński	0	90	75	23	188
wałeccki	0	88	71	31	190
ogółem	25	1834	1494	649	4002

źródło: opracowanie własne

2. **respondenci z sektora przedsiębiorstw dużych i wielkich** zostali **dobrani celowo**. Ta metoda doboru próby została podyktowana tym, iż nie jest możliwe dobranie do próby przedsiębiorstw dużych i wielkich, w sposób inny niż celowy jako, że stanowią one zbyt małą populację, by w sposób proporcjonalny zostały uwzględnione w próbie.

Zgodnie z powyższymi ustaleniami w badaniu łącznie udział wzięło **46 przedsiębiorstw**. Dokładny rozkład próby przedstawia *tabela 2*.

TABELA 2. STRUKTURA PRÓBY FIRM DUŻYCH I WIELKICH POD WZGLĘDEM POWIATU I WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA

	w firmie zatrudnionych jest od 251 do 999 osób	w firmie zatrudnionych jest 1000 lub więcej osób	ogółem
białogardzki	0	0	0
choszczeński	1	0	1
drawski	1	0	1
goleniowski	1	0	1
gryficki	1	0	1
gryfiński	1	0	1
kamieński	1	0	1
kołobrzeski	1	0	1
koszaliński	0	0	0
łobeski	0	0	0
m. Koszalin	6	1	7
m. Szczecin	15	6	21
m. Świnoujście	1	0	1
myśliborski	1	0	1
policki	1	0	1
pyrzycki	0	0	0
sławieński	1	0	1
stargardzki	1	1	2
szczecinecki	1	1	2
świdwiński	1	0	1
wałeccki	1	1	2
ogółem	36	10	46

źródło: opracowanie własne

Podsumowując:

 w badaniu udział wzięło łącznie 4048 przedsiębiorstw

TABELA 3. STRUKTURA PRÓBY PRZEDSIĘBIORSTW W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	w firmie pracuje tylko jedna osoba - właściciel	firma zatrudnia do 9 osób	w firmie zatrudnionych jest od 10 do 50 osób	w firmie zatrudnionych jest od 51 do 250 osób	w firmie zatrudnionych jest od 251 do 999 osób	w firmie zatrudnionych jest 1000 lub więcej osób	ogółem
białogardzki	0	90	74	25	0	0	189
choszczeński	0	88	71	28	1	0	188
drawski	2	88	72	28	1	0	191
goleniowski	0	86	69	37	1	0	193
gryficki	3	84	68	36	1	0	192
gryfiński	0	86	69	37	1	0	193
kamieński	2	88	71	30	1	0	192
kołobrzeski	0	87	69	37	1	0	194
koszaliński	0	90	71	30	0	0	191
łobeski	0	98	80	7	0	0	185
m. Koszalin	0	87	69	38	6	1	201
m. Szczecin	1	86	70	38	15	6	216
m. Świnoujście	16	74	72	29	1	0	192
myśliborski	0	85	68	37	1	0	191
policki	0	86	69	37	1	0	193
pyrzycki	1	90	74	21	0	0	186
ślawieński	0	90	74	26	1	0	191
stargardzki	0	87	69	37	1	1	195
szczecinecki	0	86	69	37	1	1	194
świdwiński	0	90	75	23	1	0	189
walecki	0	88	71	31	1	1	192
ogółem	25	1834	1494	649	36	10	4048

źródło: opracowanie własne

BEZPOŚREDNIE WYWIADY KWESTIONARIUSZOWE (PAPI)

Kolejnym etapem badania było przeprowadzenie badania wśród firm uznanych za liderów zatrudnienia w regionie. Badanie to zostało przeprowadzone za pomocą techniki, jaką jest **bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI**, który polega, jak sama nazwa wskazuje, na osobistej, bezpośredniej rozmowie ankietera z respondentem, wykorzystując w tym celu papierową wersję standaryzowanego kwestionariusza wywiadu.

Dobór próby

Jednostki do niniejszej części badania również zostały dobrane w **sposób celowy** uwarunkowany ogólną liczbą przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach.

Zgodnie z zaleceniami Zamawiającego badana populacja liczyła 300 przedsiębiorców. Dokładny rozkład próby przedstawia *tabela 4*.

TABELA 4. STRUKTURA PRÓBY DO BADANIA PAPI

	w firmie zatrudnionych jest od 10 do 50 osób	w firmie zatrudnionych jest od 51 do 250 osób	w firmie zatrudnionych jest od 251 do 999 osób	w firmie zatrudnionych jest 1000 lub więcej osób	ogółem
białogardzki	9	1	0	0	10
choszczeński	2	8	0	0	10
drawski	10	0	0	0	10
goleniowski	1	4	4	1	10
gryficki	5	5	0	0	10
gryfiński	5	5	0	0	10
kamieński	6	4	0	0	10
kołobrzeski	17	2	1	0	20
koszaliński	8	2	0	0	10
łobeski	10	0	0	0	10
m. Koszalin	23	2	0	0	25
m. Szczecin	0	51	18	1	70
m. Świnoujście	6	4	0	0	10
myśliborski	10	0	0	0	10
policki	6	3	1	0	10
pyrzycki	0	9	1	0	10
ślawieński	3	6	1	0	10
stargardzki	7	7	0	1	15
szczecinecki	2	8	0	0	10
świdwiński	7	2	1	0	10
wałeccki	3	7	0	0	10
ogółem	140	130	27	3	300

źródło: opracowanie własne

Wyniki przeprowadzonych badań

Poniżej zostały zaprezentowane wyniki przeprowadzonych badań. Analizie i interpretacji poddane zostały pozyskane dane dla całego województwa zachodniopomorskiego, dzięki czemu możliwe jest poznanie specyfiki całego regionu, a następnie pozyskany materiał został przeanalizowany oddzielnie dla każdego powiatu, w celu zobrazowania sytuacji w poszczególnych powiatach.

Na koniec przedstawione zostały wyniki z badania wśród liderów zatrudnienia w regionie.

I. SYTUACJA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

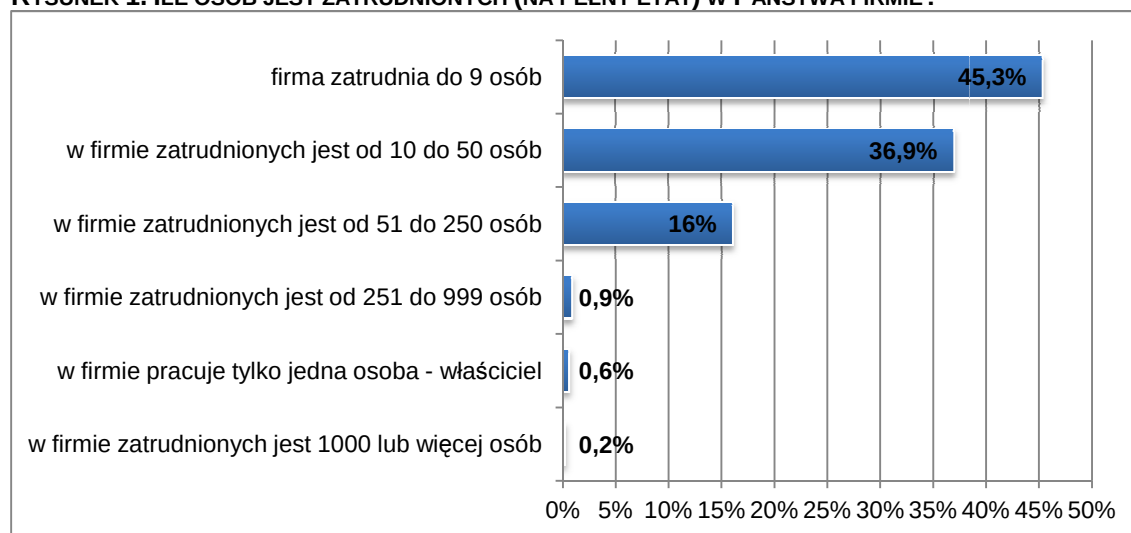
1. Charakterystyka badanych podmiotów

Jak zostało wyżej wspomniane badanie pracodawców odbyło się za pośrednictwem techniki CATI na łącznej próbie 4048 pracodawców.

Wywiady w głównej mierze zostały przeprowadzone wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników, które stanowiły w badanej populacji 45,3%. Kolejną najczęściej reprezentowaną grupą były firmy małe, które liczą od 10 do 50 osób zatrudnionych na pełen etat (36,9%). W badaniu udział wzięli również przedstawiciele firm średnich - zatrudniających od 51 do 250 pracowników (16%), firm dużych, w których na pełen etat jest zatrudnionych od 251 do 999 osób (0,9%), a także firmy wielkie, w których pracuje 1000 lub więcej osób (0,2%).

Ponadto w ramach niniejszego badania przebadanych zostało 0,6% jednoosobowych działalności gospodarczych (rysunek 1).

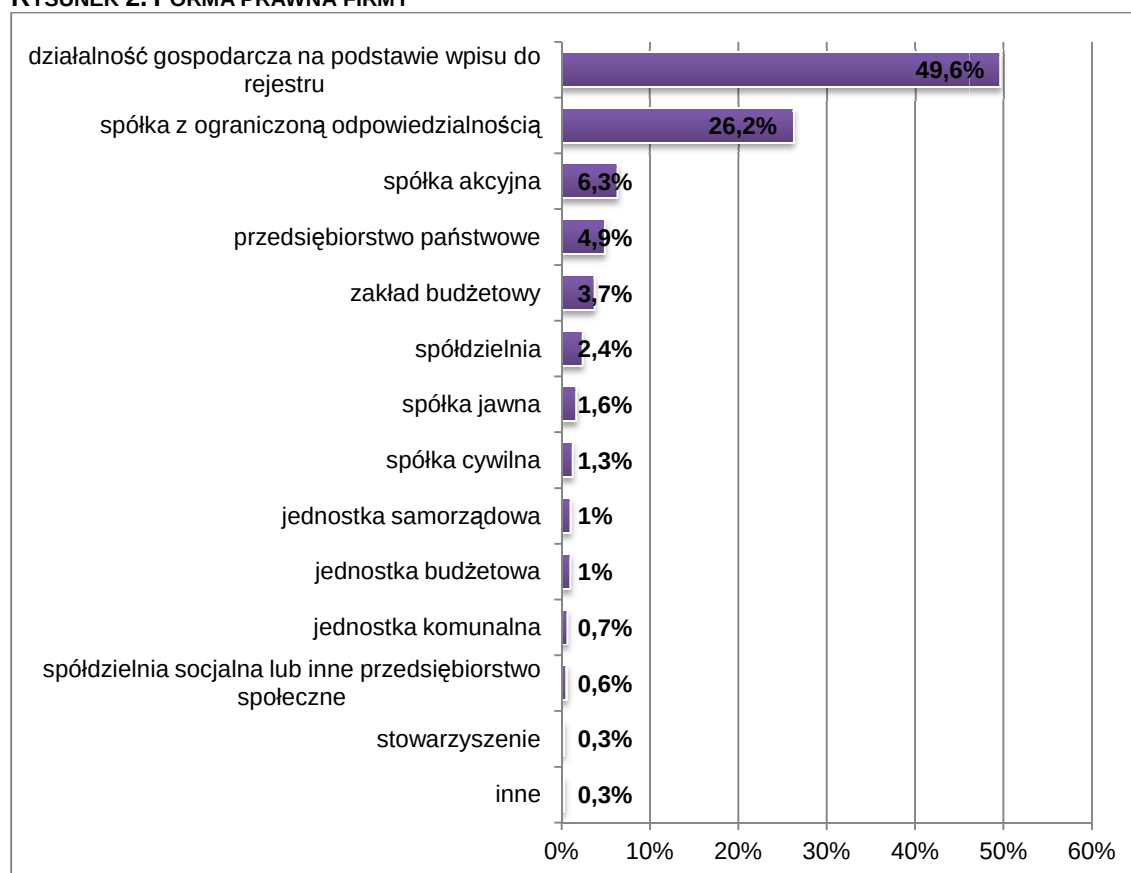
RYСУNEK 1. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę formę prawną badanych firm można zauważyć, że dominującą grupę stanowiły firmy prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (49,6%) oraz spółki z ograniczoną działalnością (26,2%) Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 2.

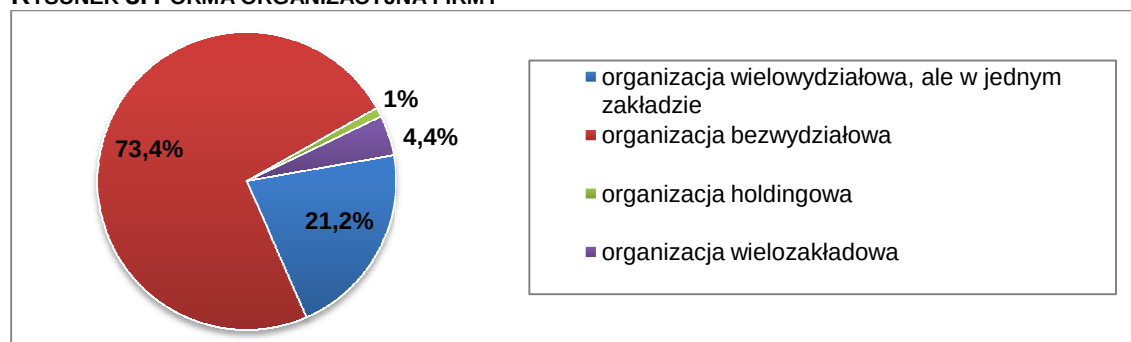
RYСУNEK 2. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość firm, które wzięły udział w badaniu posiadało wielowydziałową (73,4%), bądź bezwydziałową (21,7%) strukturą organizacyjną. Przedsiębiorstwa wielozakładowe oraz holdingowe stanowiły jedynie 5,4% badanej populacji (rysunek 3).

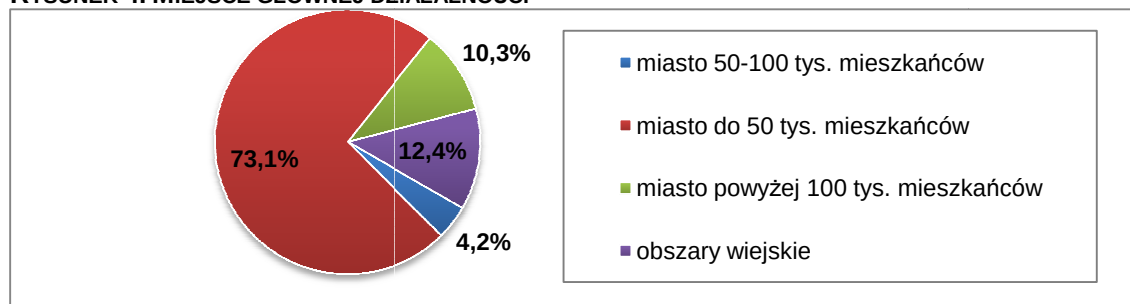
RYСУNEK 3. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadziła swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego liczącego do 50 tys. mieszkańców. Firmy te stanowiły 73,1% respondentów. Następną grupą były firmy, które prowadzą działalność na terenie obszarów wiejskich (12,4%) oraz z miast liczących powyżej 100 tys. mieszkańców (10,3%). Firmy z miast, w których zamieszkuje od 50 do 100 tys. osób stanowiły 4,2% (rysunek 4).

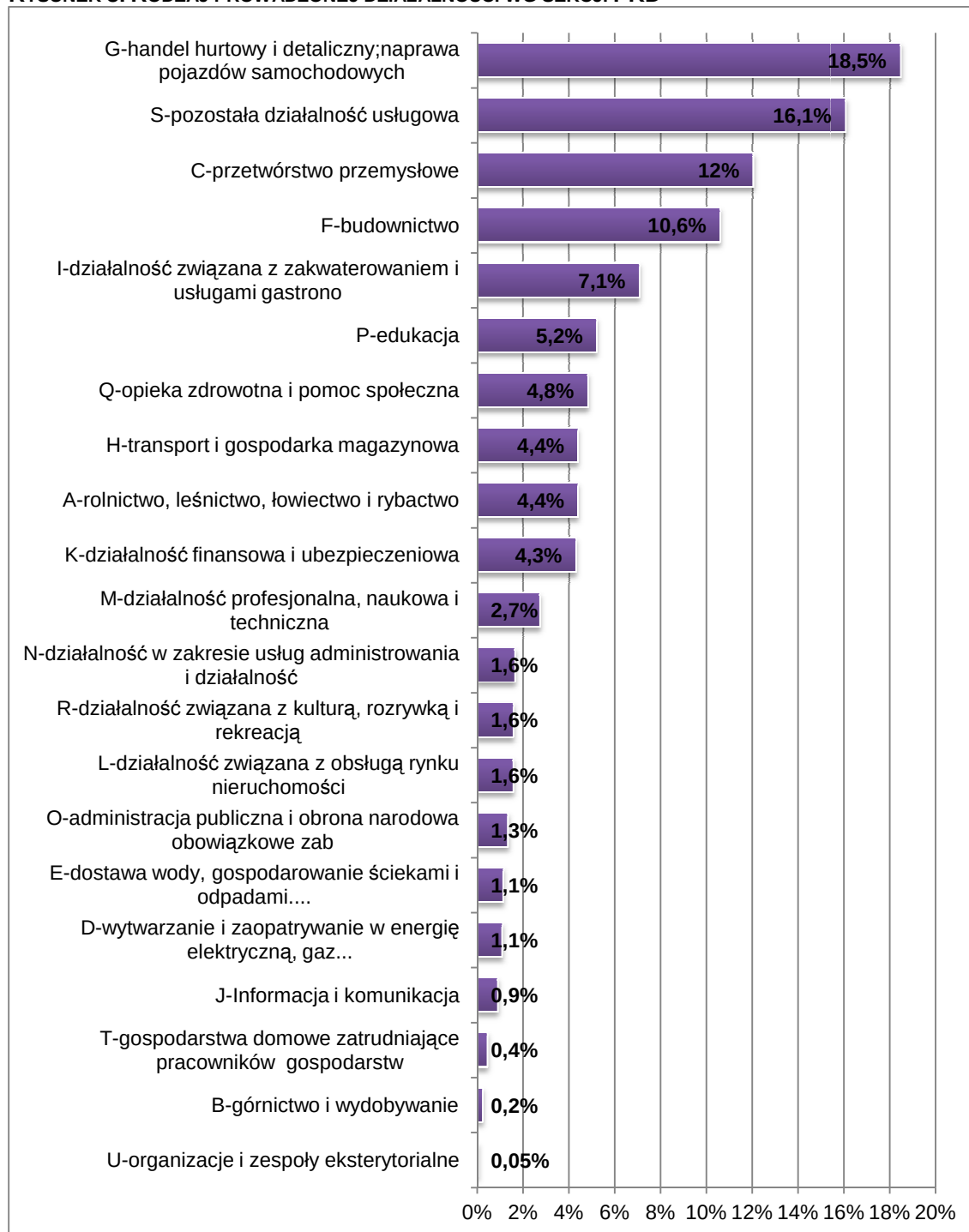
RYСУNEK 4. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorstwa, które wzięły udział w badaniu funkcjonowały w ramach różnych sekcji PKD. Najwięcej spośród nich związanych było z „handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle” (18,5%) „pozostałą działalnością usługową” (16,1%), przetwórstwem przemysłowym (12%) oraz budownictwem (10,2%). Pozostały rozkład struktury badanych firm pod względem sekcji PKD przedstawia rysunek 5.

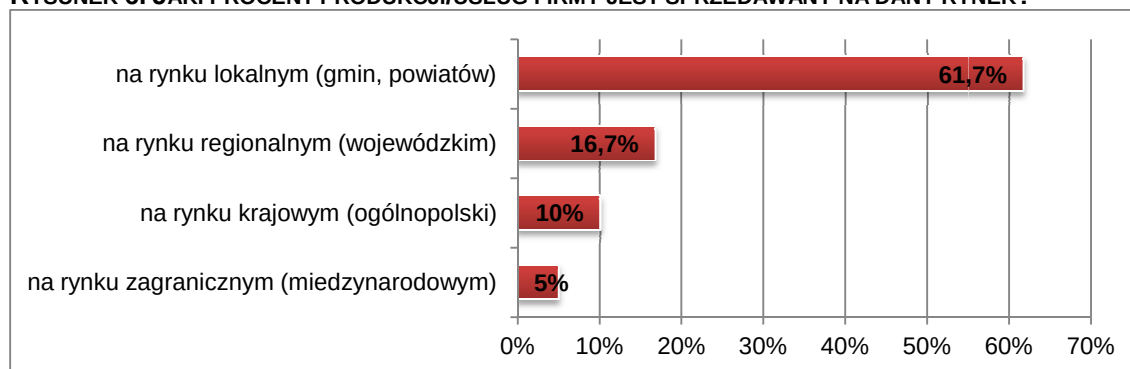
RYSUNEK 5. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm zadeklarował, iż oferowane przez nich usługi, bądź produkty w większości sprzedawane są na rynku lokalnym (gminnym, powiatowym). Tą odpowiedź wskazało 62% firm. Pozostałe odpowiedzi rozkładały się następująco: rynek regionalny (wojewódzki) – 16,7%, rynek krajowy – 10%, rynek zagraniczny (międzynarodowy) – 5% (rysunek 6).

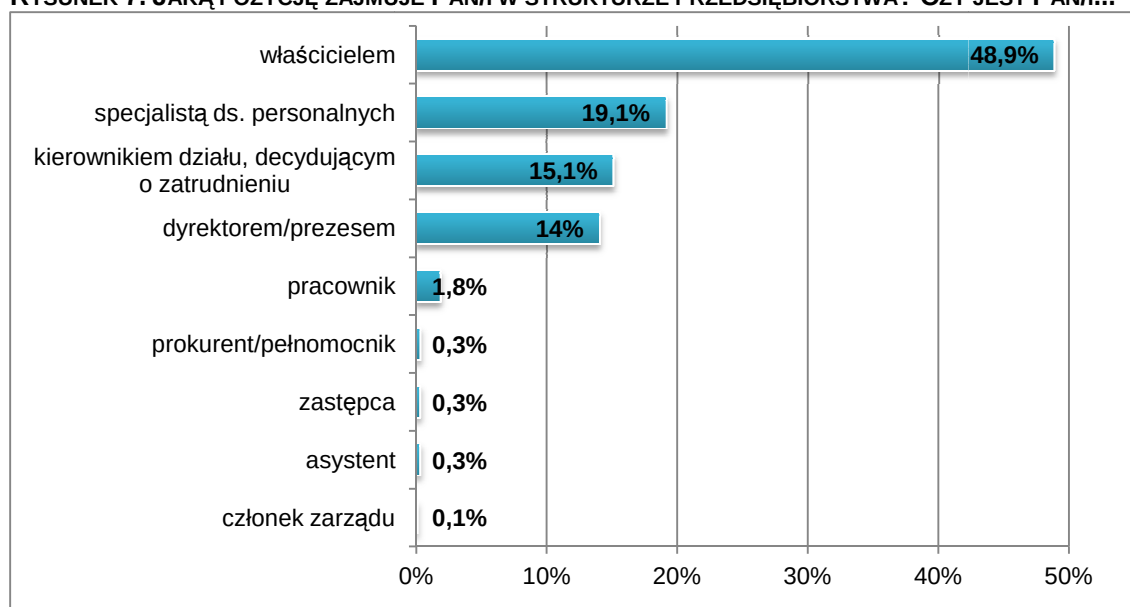
RYSUNEK 6. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?



* % nie sumuje się do 100, gdyż część respondentów odmówiło odpowiedzi na to pytanie
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm, które wzięły udział w niniejszym badaniu reprezentowanych było przez właścicieli (48,9%). W badaniu udział brali również specjaliści do spraw personalnych (19,1%), kierownicy działu decydujący o zatrudnieniu (15,1%), a także dyrektorzy/prezesi (14%) (rysunek 7).

RYSUNEK 7. JAKĄ POZYCJĘ ZAJMUJE PAN/I W STRUKTURZE PRZEDSIĘBIORSTWA? CZY JEST PAN/I...



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

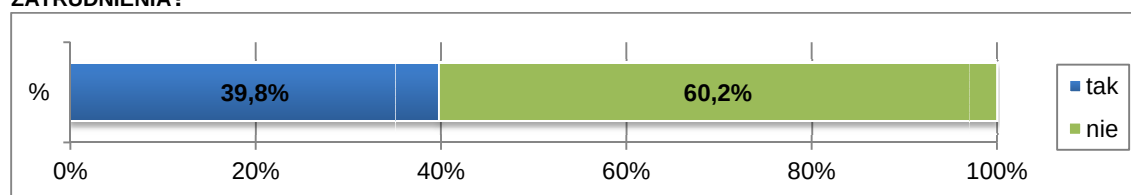
2. Polityka zatrudnieniowa

Jednym z głównych celów badania było rozpoznanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców województwa zachodniopomorskiego. W związku z tym respondentom zostały zadane pytania dotyczące planowanego zmniejszenia, bądź zwiększenia zatrudnienia, a także przyczyn zmiany wielkości zatrudnienia.

W pierwszej kolejności przedsiębiorcy zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie dotyczące zatrudniania pracowników w ramach elastycznych form zatrudnienia.

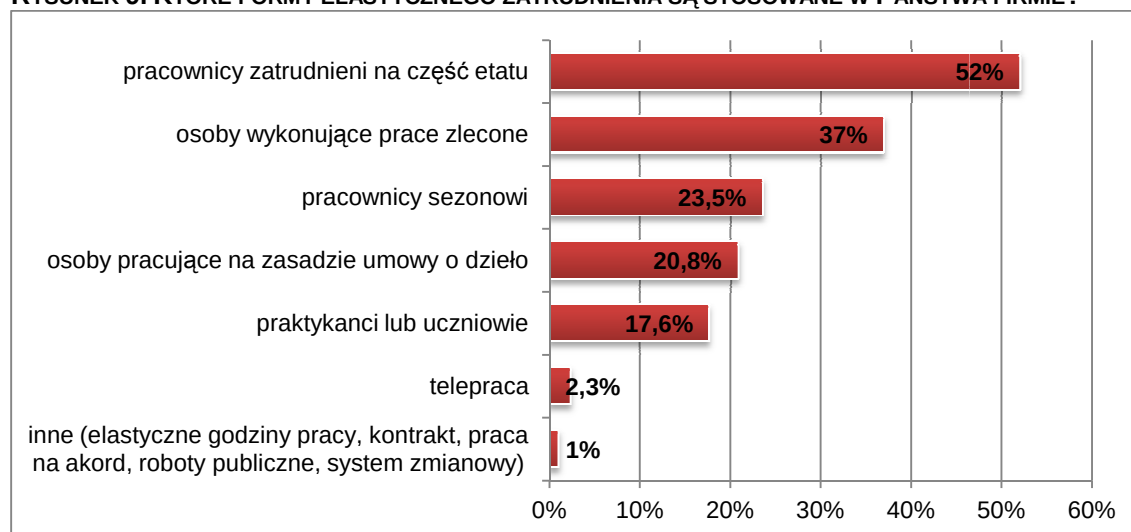
Badanie wykazało, iż większość respondentów (60,2%) nie zatrudnia pracowników z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. Spośród przedsiębiorców korzystających z takich form zatrudnienia największy procent z nich zatrudnienie na część etatu (52%) oraz prace zlecone (37%). Ponadto 23,5% wskazało, iż zatrudnia pracowników sezonowych, a 20,8% w ramach umowy o dzieło (rysunki 8 i 9).

RYСУNEK 8. CZY PAŃSTWA FIRMA ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW W ELASTYCZNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 9. KTÓRE FORMY ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA SĄ STOSOWANE W PAŃSTWA FIRMIE?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż stosują elastyczne formy zatrudnienia; procent nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie przewidywanego poziomu zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż w większości przypadków przedsiębiorcy nie planują znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. 67,5% respondentów zadeklarowało, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w najbliższym czasie nie ulegnie zmianie.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 14,3% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym.

Pozytywnym natomiast jest fakt, iż odsetek przedsiębiorców planujących redukcję etatów jest niski i wynosi zaledwie 5,5% (tabela 5).

TABELA 5. CZY POZIOM ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE BĘDZIE:

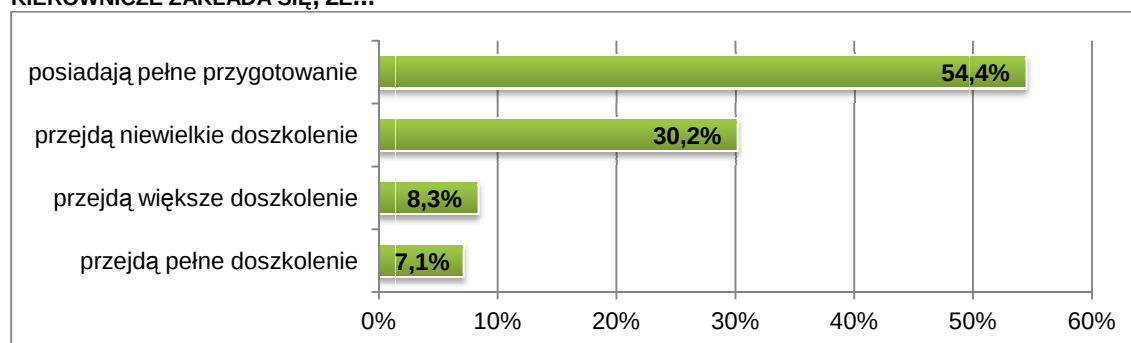
		Firma zatrudnia tylko jedną osobę - właściciel	Do 9 osób	Od 10 do 50 osób	Od 51 do 250 osób	Od 251 do 999 osób	1000 lub więcej osób	Ogółem
Wyższy niż obecnie	n	4	217	231	100	22	3	577
	%	16%	11,8%	15,5%	15,4%	61,1%	30%	14,3%
Na tym samym poziomie	n	20	1312	987	403	5	4	2731
	%	80%	71,5%	66,1%	62,1%	13,9%	40%	67,5%
Niższy niż obecnie	n	0	81	98	40	4	1	224
	%	0%	4,4%	6,6%	6,2%	11,1%	10%	5,5%
Nie wiem/trudno powiedzieć	n	1	224	178	106	5	2	516
	%	4%	12,2%	11,9%	16,3%	13,9%	20%	12,7%
Ogółem	n	25	1834	1494	649	36	10	4048
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku będzie wyższy niż obecnie zostali poproszeni o wskazanie jak duża zmiana zatrudnienia nastąpi w ich firmach. Analiza pozyskanego materiału badawczego wykazała, iż zgodnie z odpowiedziami respondentów, w badanych firmach łącznie planuje się przyjąć około 2 510 pracowników.

Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić pracowników na wolne stanowiska pracy w większości oczekują, iż osoby te, będą w pełni przygotowywane do wykonywania swych obowiązków. W ten sposób odpowiedziała ponad połowa badanych (54,4%). Ponadto 30,2% pracodawców dla nowo zatrudnionych osób zamierza jedynie przeprowadzić niewielkie doszkolenie. Dane te świadczą o tym, iż zachodniopomorscy pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników, aby byli dobrze przygotowani do zawodu, którego zamierzają się podjąć (rysunek 10).

RYСУNEK 10. CZY WOBEC NOWO PRZYJMOWANYCH OSÓB DO PRACY NA STANOWISKA INNE NIŻ KIEROWNICZE ZAKŁADA SIĘ, ŻE...



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy zostali poproszeni również o wymienienie stanowisk/zawodów, na które poszukiwać będą pracowników w ciągu najbliższego roku. Z racji tego, iż w badaniu udział wzięły firmy reprezentujące różne branże w regionie, nie można było przeprowadzić stricte statystycznej analizy podawanych przez respondentów zawodów. *Tabela 6* przedstawia wszystkie wskazywane przez przedsiębiorców zawody/stanowiska, w których poszukiwać będą w przyszłości pracowników.

TABELA 6. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKO, NA KTÓRE SZUKAĆ BĘDĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	40
3322	Przedstawiciele handlowi	26
5131	Kelnerzy	21
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	21
7212	Spawacze i pokrewni	17
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	17
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	17
4321	Magazynierzy i pokrewni	16
5120	Kucharze	16
5141	Fryzjerzy	15
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	14
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	12
3313	Księgowi	12
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	11
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	11
3321	Agenci ubezpieczeniowi	10
4110	Pracownicy obsługi biurowej	10
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	10

7222	Ślusarze i pokrewni	10
5142	Kosmetyczki i pokrewni	8
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	8
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	7
2281	Farmaceuci	7
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	7
4120	Sekretarki (ogólne)	7
7131	Malarze i pokrewni	7
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	7
2212	Lekarze specjaliści	6
3423	Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej	6
5132	Barmani	6
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	6
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	6
7132	Lakiernicy	6
7213	Blacharze	6
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	6
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	6
7534	Tapicerzy i pokrewni	6
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	6
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	6
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	6
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	5
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	5
2635	Specjaliści do spraw społecznych	5
3112	Technicy budownictwa	5
3113	Technicy elektrycy	5
3331	Spedytorzy i pokrewni	5
4224	Recepcjoniści hotelowi	5
5165	Instruktorzy nauki jazdy	5
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	5
6113	Ogrodnicy	5
7112	Murarze i pokrewni	5
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	5
7123	Tynkarze i pokrewni	5
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	5
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	5
9321	Pakowacze	5

9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	5
9412	Pomoce kuchenne	5
2283	Fizjoterapeuci	4
2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	4
2353	Lektorzy języków obcych	4
2434	Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych	4
3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	4
3334	Agenci do spraw rynku nieruchomości	4
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	4
7115	Cieśle i stolarze budowlani	4
7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	4
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	4
2161	Architekci	3
2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	3
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	3
2352	Nauczyciele szkół specjalnych	3
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	3
2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	3
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	3
3115	Technicy mechanicy	3
3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	3
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	3
3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	3
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	3
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	3
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	3
7125	Szklarze	3
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	3
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych	3
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	3
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	3
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3
1211	Kierownicy do spraw finansowych	2
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	2

1411	Kierownicy w hotelarstwie	2
2120	Matematycy, statystycy i pokrewni	2
2142	Inżynierowie budownictwa	2
2144	Inżynierowie mechanicy	2
2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2166	Projektanci grafiki i multimediiów	2
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2
2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2
2252	Lekarze weterynarii specjaliści	2
2262	Lekarze dentyści specjaliści	2
2514	Programiści aplikacji	2
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	2
2643	Filolodzy i tłumacze	2
3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	2
3251	Asystenci dentystyczni	2
3323	Zaopatrzeniowcy	2
3352	Urzędnicy do spraw podatków	2
3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	2
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy Call Center)	2
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	2
5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	2
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	2
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	2
7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	2
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	2
8181	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych	2
8182	Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	2
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	2
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	2
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	2
9612	Sortowacze odpadów	2
9613	Zamiatacze i pokrewni	2
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1
1345	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych	1
1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	1
1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	1

2151	Inżynierowie elektrycy	1
2152	Inżynierowie elektronicy	1
2162	Architekci krajobrazu	1
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	1
2165	Kartografowie i geodeci	1
2271	Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1
2285	Audiofonolodzy i logopedzi	1
2289	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	1
2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	1
2354	Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych	1
2356	Instruktorzy technologii informatycznych	1
2413	Analitycy finansowi	1
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1
2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	1
2511	Analitycy systemowi	1
2521	Projektanci i administratorzy baz danych	1
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	1
2621	Archiwiści i muzealnicy	1
2634	Psycholodzy i pokrewni	1
2642	Dziennikarze	1
2653	Choreografowie i tancerze	1
2655	Aktorzy	1
2656	Prezenterzy radiowi, telewizyjni i pokrewni	1
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	1
3116	Technicy chemicy i pokrewni	1
3117	Technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni	1
3118	Kreślarze	1
3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie	1
3142	Technicy rolnictwa i pokrewni	1
3144	Technicy technologii żywności	1
3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	1
3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	1
3214	Technicy medyczni i dentystyczni	1
3240	Technicy weterynarii	1
3254	Technicy fizjoterapii i masażyści	1
3311	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych	1
3324	Pośrednicy handlowi	1

3332	Organizatorzy konferencji i imprez	1
3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia	1
3341	Kierownicy biura	1
3431	Fotografowie	1
3432	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	1
3521	Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku	1
4132	Operatorzy wprowadzania danych	1
4214	Windykatorzy i pokrewni	1
4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	1
4412	Listonosze i pokrewni	1
5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	1
5152	Pracownicy usług domowych	1
5153	Gospodarze budynków	1
5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych	1
5221	Właściciele sklepów	1
5241	Modelki i modele	1
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	1
5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów	1
5312	Asystenci nauczycieli	1
5321	Pomocniczy personel medyczny	1
6111	Rolnicy upraw polowych	1
6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	1
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	1
7121	Dekarze	1
7124	Monterzy izolacji	1
7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	1
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	1
7221	Kowale i operatorzy pras kuźniczych	1
7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1
7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7322	Drukarze	1
7323	Introligatorzy i pokrewni	1
7413	Monterzy linii elektrycznych	1
7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	1
7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1
7536	Obuwnicy i pokrewni	1
7549	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	1

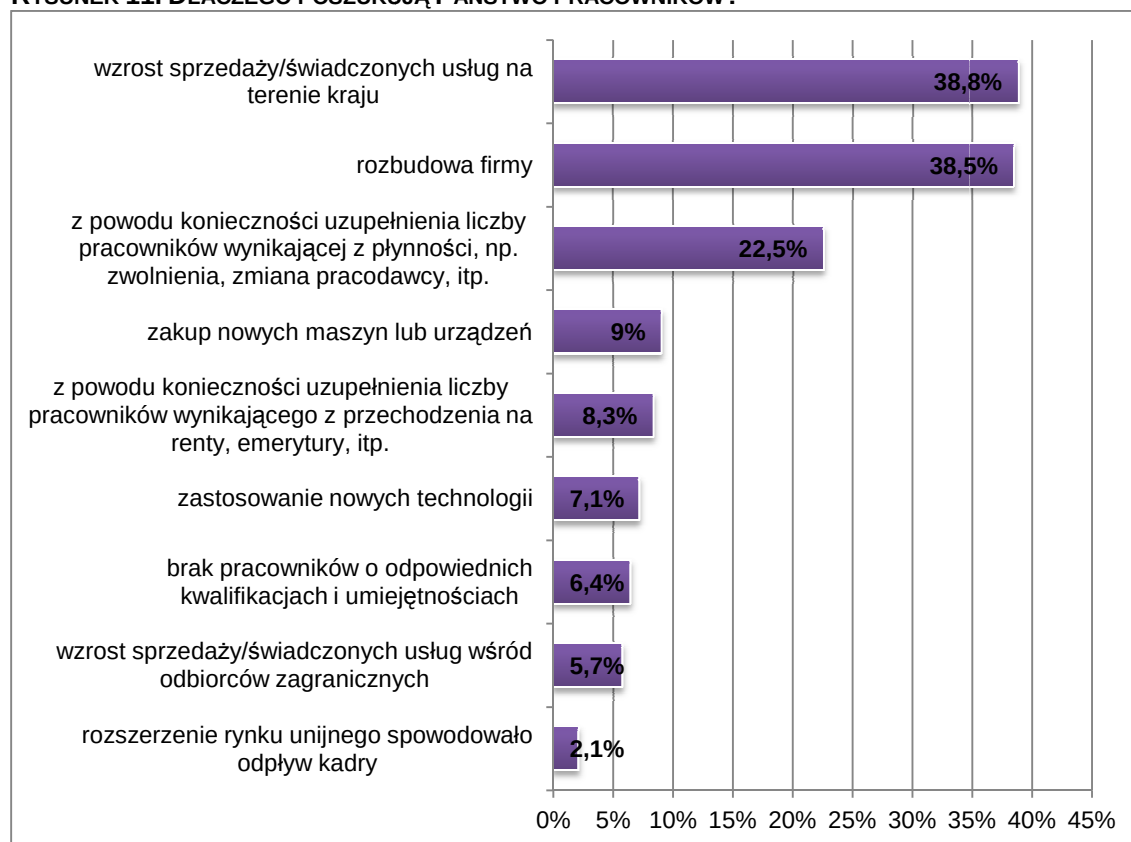
8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1
8143	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	1
8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	1
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
9212	Robotnicy pomocniczy przy hodowli zwierząt	1
9214	Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie	1
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1
9510	Pracownicy świadczący usługi na ulicach	1
9611	Ładowacze nieczystości	1
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	1

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym powodem, dla którego badani przedsiębiorcy planują zwiększyć zatrudnienie jest wzrost sprzedaży bądź świadczonych usług na terenie kraju (38,8%), bądź rozbudowa firmy (38,5%). 22,5% respondentów wskazywało również na konieczność uzupełnienia liczby pracowników (rysunek 11).

RYСУNEK 11. DLACZEGO POSZUKUJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu dotyczyły tych przedsiębiorców, którzy w najbliższym czasie planują redukcję etatów.

Analiza zebranych danych wykazała, iż planowane zwolnienia dotyczyć będą w badanych firmach około 865 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest o około 3 razy więcej przyjęć pracowników niż zwolnień.

Przedsiębiorcy ci, również zostali poproszeni o wskazanie, w jakich zawodach, bądź na jakich stanowiskach planują zwolnienia. Odpowiedzi respondentów przedstawia *tabela 7*.

TABELA 7. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKA, NA KTÓRYCH NASTĄPI ZMNIEJSZENIE LICZBY PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)	38
5131	Kelnerzy	14
5120	Kucharze	10
4321	Magazynierzy i pokrewni	9
3313	Księgowi	8
4110	Pracownicy obsługi biurowej	8
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	8
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	8
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	7
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	5
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	5
4120	Sekretarki (ogólne)	4
5141	Fryzjerzy	4
7112	Murarze i pokrewni	4
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	4
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	4
9412	Pomoce kuchenne	4
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	3
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	3
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	3
5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów	3
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	3
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	3
7131	Malarze i pokrewni	3
7213	Blacharze	3
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	3
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	3

2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	2
3323	Zaopatrzeniowcy	2
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	2
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	2
6113	Ogrodnicy	2
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	2
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	2
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	2
7124	Monterzy izolacji	2
7132	Lakiernicy	2
7212	Spawacze i pokrewni	2
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	2
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	2
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	2
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2
1211	Kierownicy do spraw finansowych	1
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	1
1345	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych	1
2142	Inżynierowie budownictwa	1
2151	Inżynierowie elektrycy	1
2161	Architekci	1
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1
2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	1
2353	Lektorzy języków obcych	1
2354	Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych	1
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	1
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	1
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	1
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	1
2635	Specjaliści do spraw społecznych	1
2642	Dziennikarze	1
3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3131	Operatorzy urządzeń energetycznych	1

3144	Technicy technologii żywności	1
3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	1
3213	Technicy farmaceutyczni	1
3214	Technicy medyczni i dentystyczni	1
3251	Asystenci dentystyczni	1
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	1
3321	Agenci ubezpieczeniowi	1
3322	Przedstawiciele handlowi	1
3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	1
3522	Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych	1
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	1
4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	1
4224	Recepcjoniści hotelowi	1
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1
4412	Listonosze i pokrewni	1
4415	Pracownicy działów kadr	1
5153	Gospodarze budynków	1
5222	Kierownicy sprzedaży w marketach	1
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5329	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
6112	Sadownicy	1
6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	1
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	1
7322	Drukarze	1
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	1
7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	1
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
8151	Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni	1
8153	Operatorzy maszyn do szycia	1
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	1
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1

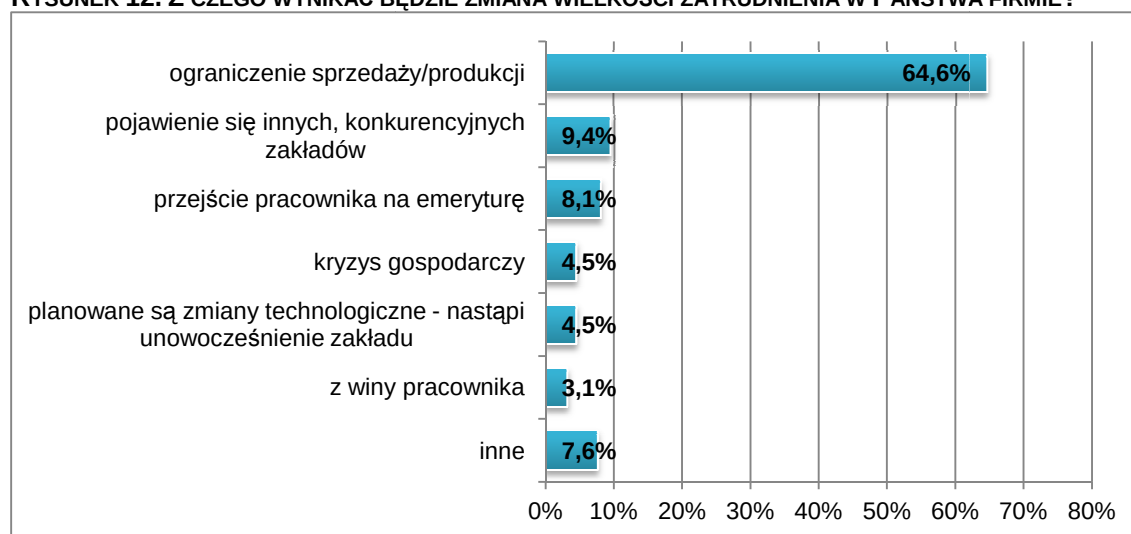
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	1
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych	1
9111	Pomoce domowe i sprzątaczk	1
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	1
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	1
9510	Pracownicy świadczący usługi na ulicach	1
9612	Sortowacze odpadów	1

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku zmniejszy się; do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika, iż planowane zmniejszenie zatrudniania w badanych firmach spowodowane jest w głównej mierze tym, iż badane przedsiębiorstwa planują ograniczyć sprzedaż, bądź produkcję. W ten sposób odpowiedziało 64,6% podmiotów gospodarczych. Pozostałe przyczyny zwolnień przedstawia rysunek 12.

RYСУNEK 12. Z CZEGO WYNIKAĆ BĘDZIE ZMIANA WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3. Zawody kluczowe w badanych firmach oraz oczekiwania pracodawców odnośnie pracowników zatrudnionych w tych zawodach

Kolejna kwestia poruszona podczas wywiadów kwestionariuszowych dotyczyła zawodów kluczowych w badanych firmach oraz oczekiwań pracodawców odnośnie osób zatrudnionych w tych zawodach. Ta część badania posłużyła do znalezienia odpowiedzi na pytania:

- ◆ jakie zdaniem pracodawców są najważniejsze kwalifikacje i kompetencje z punktu widzenia pracy zawodowej?
- ◆ jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

W pierwszej kolejności przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie jakie zawody, bądź stanowiska są kluczowe w ich firmach.

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym przez pracodawców zawodem kluczowym był sprzedawca sklepowy (ekspedient). Następnie najczęściej wskazywanymi zawodami były: kucharze, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, mechanicy pojazdów samochodowych, kelnerzy, magazynierzy i pokrewni, pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne. Pozostałe wskazywane zawody przedstawia tabela 8.

TABELA 8. PROSZĘ WYMIENIĆ ZAWODY KLUCZOWE DLA PAŃSTWA FIRMY, W KTÓRYCH JEST LUB BĘDZIE ZATRUDNIONYCH NAJWIĘCEJ PRACOWNIKÓW?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)	612
5120	Kucharze	174
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	137
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	122
5131	Kelnerzy	115
4321	Magazynierzy i pokrewni	114
9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	110
3313	Księgowi	87
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	82
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	82
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	79
5141	Fryzjerzy	79
3322	Przedstawiciele handlowi	75
4110	Pracownicy obsługi biurowej	75
7112	Murarze i pokrewni	74
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	73

9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	68
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	67
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	64
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	63
7212	Spawacze i pokrewni	62
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	59
2212	Lekarze specjaliści	58
7222	Ślusarze i pokrewni	51
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	50
4224	Recepcjoniści hotelowi	48
3321	Agenci ubezpieczeniowi	46
5142	Kosmetyczki i pokrewni	45
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	41
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	41
7131	Malarze i pokrewni	41
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	40
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	39
2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	38
7132	Lakiernicy	38
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	37
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	37
7123	Tynkarze i pokrewni	37
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	37
2142	Inżynierowie budownictwa	36
5132	Barmani	35
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	34
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	34
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	33
7115	Cieśle i stolarze budowlani	33
7412	Elektromechanicy i elektrycy monterzy	33
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	33
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	32
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	32
2281	Farmaceuci	31
6113	Ogrodnicy	31
2161	Architekci	29
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	28
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	28

7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	27
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	27
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	26
2283	Fizjoterapeuci	25
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	25
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	25
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	24
9412	Pomoce kuchenne	24
7213	Blacharze	23
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	23
2634	Psycholodzy i pokrewni	22
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	22
7534	Tapicerzy i pokrewni	22
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych	22
3423	Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej	21
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	21
5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów	21
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	21
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	20
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	20
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	20
9321	Pakowacze	20
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	19
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	19
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	18
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	18
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	18
2222	Pielęgniarki specjalistki	17
3113	Technicy elektrycy	17
3115	Technicy mechanicy	17
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	17
5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	17
7121	Dekarze	17
7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	17
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	17
2166	Projektanci grafiki i multimediiów	16
3112	Technicy budownictwa	16

3331	Spedytorzy i pokrewni	16
5153	Gospodarze budynków	16
7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	16
2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	15
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	15
2643	Filolodzy i tłumacze	15
3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	15
5165	Instruktorzy nauki jazdy	15
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	15
2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	14
2165	Kartografowie i geodeci	13
2252	Lekarze weterynarii specjaliści	13
2353	Lektorzy języków obcych	13
2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	13
4120	Sekretarki (ogólne)	13
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	13
7125	Szklarze	13
8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	13
3514	Technicy sieci internetowych	12
8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	12
1411	Kierownicy w hotelarstwie	11
2262	Lekarze dentyści specjaliści	11
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	11
3253	Optycy okularowi	11
3254	Technicy fizjoterapii i masażyści	11
3334	Agenci do spraw rynku nieruchomości	11
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	11
4412	Listonosze i pokrewni	11
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	11
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	11
2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	10
2631	Ekonomiści	10
2642	Dziennikarze	10
3251	Asystenci dentystyczni	10
6111	Rolnicy upraw polowych	10
7311	Mechanicy precyzyjni	10
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	10
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	9

1323	Kierownicy do spraw budownictwa	9
2151	Inżynierowie elektrycy	9
2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	9
2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	9
3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	9
3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	9
3143	Technicy leśnictwa	9
3431	Fotografowie	9
4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	9
6221	Hodowcy ryb	9
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	9
7313	Jubilerzy, złotnicy i pokrewni	9
7322	Drukarze	9
8143	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	9
8182	Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	9
9122	Czyściciele pojazdów	9
9212	Robotnicy pomocniczy przy hodowli zwierząt	9
9611	Ładowacze nieczystości	9
1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	8
2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	8
2285	Audiofonolodzy i logopedzi	8
2413	Analitycy finansowi	8
2434	Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych	8
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	8
3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	8
3213	Technicy farmaceutyczni	8
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	8
5329	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	8
7124	Monterzy izolacji	8
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	8
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	7
3359	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	7
8212	Monterzy sprzętu elektrycznego	7
9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	7
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	6
1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	6

2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	6
2310	Nauczyciele akademicki	6
3144	Technicy technologii żywności	6
3240	Technicy weterynarii	6
3315	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)	6
5152	Pracownicy usług domowych	6
5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych	6
6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	6
6223	Rybacy morscy	6
7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	6
7544	Robotnicy zwalczania szkodników i chwastów	6
8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	6
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	6
9111	Pomoce domowe i sprzątaczk	6
9216	Robotnicy pomocniczy w rybołówstwie i uprawach wodnych	6
9613	Zamiatacze i pokrewni	6
2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	5
2289	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	5
2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	5
3142	Technicy rolnictwa i pokrewni	5
3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	5
3214	Technicy medyczni i dentystyczni	5
3230	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	5
3332	Organizatorzy konferencji i imprez	5
3432	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	5
4213	Pracownicy lombardów i instytucji pożyczkowych	5
4225	Pracownicy biur informacji	5
4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	5
4323	Pracownicy do spraw transportu	5
5151	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	5
5221	Właściciele sklepów	5
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	5
5411	Strażacy	5
6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	5
7113	Robotnicy obróbki kamienia	5
7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	5
7133	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	5
7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	5
8213	Monterzy sprzętu elektronicznego	5

8350	Marynarze i pokrewni	5
9213	Robotnicy pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	5
9214	Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie	5
9215	Robotnicy pomocniczy w leśnictwie	5
1120	Dyrektorzy generalni i wykonawczy	4
1346	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych	4
1412	Kierownicy w gastronomii	4
2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska	4
2152	Inżynierowie elektronicy	4
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	4
2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	4
2261	Lekarze dentyści bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	4
2272	Specjaliści diagnostyki laboratoryjnej	4
3131	Operatorzy urządzeń energetycznych	4
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	4
3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	4
3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	4
5311	Opiekunowie dziecięcy	4
7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	4
7323	Introligatorzy i pokrewni	4
7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	4
8112	Operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin	4
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem	4
9612	Sortowacze odpadów	4
1211	Kierownicy do spraw finansowych	3
2113	Chemicy	3
2144	Inżynierowie mechanicy	3
2271	Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	3
2352	Nauczyciele szkół specjalnych	3
2355	Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych	3
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	3
2514	Programiści aplikacji	3
2635	Specjaliści do spraw społecznych	3
2653	Choreografowie i tancerze	3
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	3
3116	Technicy chemicy i pokrewni	3
3220	Dietetycy i żywieniowcy	3
3256	Ratownicy medyczni	3
3323	Zaopatrzeniowcy	3

3422	Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	3
4214	Windykatorzy i pokrewni	3
4312	Pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	3
4415	Pracownicy działów kadr	3
5112	Konduktorzy i pokrewni	3
5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	3
5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	3
6340	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby	3
7221	Kowale i operatorzy pras kuźniczych	3
7314	Ceramicy i pokrewni	3
7316	Sztyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni	3
7413	Monterzy linii elektrycznych	3
7532	Konstruktorzy i krojczowie odzieży	3
7536	Obuwnicy i pokrewni	3
8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	3
8151	Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni	3
8171	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	3
8181	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych	3
8183	Operatorzy urządzeń pakujących, do napełniania butelek i urządzeń znakujących	3
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	3
9510	Pracownicy świadczący usługi na ulicach	3
1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2
1345	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych	2
2143	Inżynierowie inżynierii środowiska	2
2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	2
2511	Analitycy systemowi	2
2521	Projektanci i administratorzy baz danych	2
2522	Administratorzy systemów komputerowych	2
2652	Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy	2
2655	Aktorzy	2
3151	Pracownicy służb technicznych żegluga	2
3255	Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	2
3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	2
3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia	2
3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	2
3342	Sekretarze sądowi	2
3352	Urzędnicy do spraw podatków	2

3355	Policjanci służby kryminalnej	2
3411	Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	2
3513	Operatorzy sieci i systemów komputerowych	2
3521	Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku	2
3522	Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych	2
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	2
5222	Kierownicy sprzedaży w marketach	2
6112	Sadownicy	2
6114	Rolnicy upraw mieszanych	2
6122	Hodowcy drobiu	2
7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	2
7549	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2
8152	Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich	2
8157	Operatorzy maszyn do prania	2
8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	2
9121	Praczki ręczne i prasowacze	2
9520	Sprzedawcy uliczni produktów nie żywnościowych	2
1213	Kierownicy do spraw strategicznych i planowania	1
1312	Kierownicy produkcji w uprawach wodnych i rybołówstwie	1
1431	Kierownicy do spraw sportu, rekreacji i kultury	1
1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2120	Matematycy, statystycy i pokrewni	1
2145	Inżynierowie chemicy i pokrewni	1
2153	Inżynierowie telekomunikacji	1
2162	Architekci krajobrazu	1
2232	Położne specjalistki	1
2240	Specjaliści ratownictwa medycznego	1
2354	Nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych	1
2356	Instruktorzy technologii informatycznych	1
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	1
2612	Sędziowie	1
2621	Archiwiści i muzealnicy	1
2632	Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni	1
2633	Filozofowie, historycy i politolodzy	1
2636	Specjaliści do spraw religii	1
2656	Prezenterzy radiowi, telewizyjni i pokrewni	1
3118	Kreślarze	1
3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie	1

3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych	1
3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)	1
3211	Operatorzy aparatury medycznej	1
3324	Pośrednicy handlowi	1
3341	Kierownicy biura	1
3353	Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	1
3354	Urzędnicy organów udzielających licencji	1
3356	Funkcjonariusze służby więziennej	1
3413	Pracownicy z zakresu działalności religijnej	1
4212	Bukmacherzy, krupierzy i pokrewni	1
4419	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5169	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5241	Modelki i modele	1
5246	Wydawcy posiłków	1
5322	Pracownicy domowej opieki osobistej	1
6222	Rybacy śródlądowi	1
7117	Monterzy budownictwa wodnego	1
7234	Mechanicy pojazdów jednośladowych	1
7315	Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła	1
7317	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	1
7321	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	1
7537	Kaletnicy, rymarze i pokrewni	1
7541	Nurkowie	1
8153	Operatorzy maszyn do szycia	1
8155	Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór	1
8159	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
8321	Kierowcy motocykli	1
9334	Układacze towarów na półkach	1

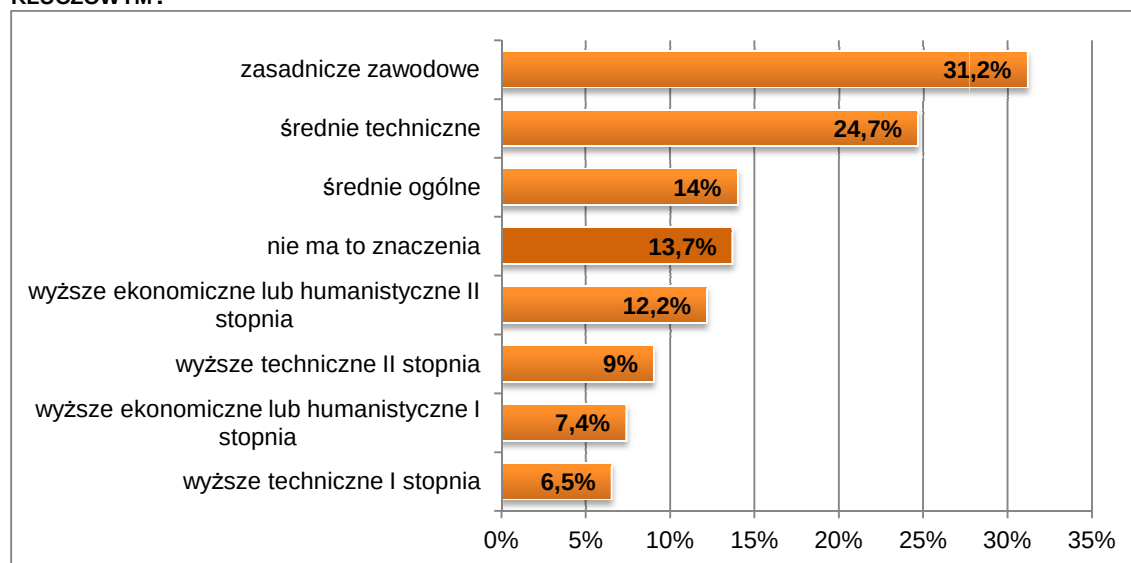
* do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie – w odniesieniu do zawodów kluczowych – pożądanego poziomu wykształcenia, wymagań odnośnie certyfikatów i uprawnień, poziomu wiedzy, umiejętności, cech psychofizycznych oraz o określenie obrazu demograficznego pracowników.

Według 31,2% respondentów osoby zatrudnione w zawodach kluczowych dla ich firmy powinny posiadać wykształcenie zawodowe. W dalszej kolejności respondenci wskazali wykształcenie średnie techniczne (24,7%) oraz średnie ogólne (14%). Dla 13,7% respondentów poziom wykształcenia nie ma znaczenia (rysunek 13).

RYСУNEK 13. JAKIE WYKSZTAŁCENIE POWINNA MIEĆ OSOBA ZATRUDNIONA W ZAWODZIE KLUCZOWYM?



* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę branże badanych przedsiębiorstw wg Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 można zauważyć, że wykształcenie wyższe techniczne jest najczęściej wskazywane jako wymagane w firmach, działających w ramach sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a także J – informacja i komunikacja.

Wykształcenie ekonomiczne lub humanistyczne jest natomiast najbardziej popularne w sekcjach P – edukacja, U – organizacje i zespoły eksterytorialne, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Inne branże, w których to wykształcenie też jest często oczekiwane to administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N).

Oczekiwanie wykształcenia zasadniczego zawodowego jest powszechne w branżach takich jak budownictwo (sekcja F), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E).

Wykształcenie średnie techniczne w głównej mierze oczekiwane jest w przedsiębiorstwach działających w ramach sekcji D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.

W przypadku pozostałych branż oczekiwany jest różny poziom wykształcenia:

- ♦ w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle wymagane jest aby pracownicy posiadali wykształcenie średnie – częściej techniczne, niż ogólne, bądź zasadnicze zawodowe,

- ◆ w sekcji A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, H – transport i gospodarka magazynowa, B - górnictwo i wydobywanie, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz S – pozostała działalność usługowa najczęściej oczekuje się wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego,
- ◆ w sekcji L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oczekuje się w głównej mierze wykształcenia wyższego – częściej ekonomicznego lub humanistycznego niż technicznego,
- ◆ pracodawcy działający w ramach sekcji R – działalność związana z kulturą , rozrywką i rekreacją najczęściej wskazywali na różny wymagany poziom wykształcenia – najczęściej wskazywano wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne, następnie na wyższe techniczne, średnie ogólne, średnie techniczne i zasadnicze zawodowe,
- ◆ w sekcji T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby w większości przypadków wykształcenie nie ma znaczenia (*tabela 9*).

TABELA 9. WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD

	Wyższe techniczne II stopnia		Wyższe techniczne I stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne II stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne I stopnia		Średnie techniczne		Średnie ogólne		Zasadnicze zawodowe		Nie ma to znaczenia		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14	7,1%	7	3,6%	2	1%	2	1%	55	27,9%	12	6,1%	63	32%	42	21,3%	197
B-górnictwo i wydobywanie	1	7,1%	1	7,1%	1	7,1%	0	0%	3	21,4%	1	7,1%	4	28,6%	3	21,4%	14
C-przetwórstwo przemysłowe	20	3,6%	10	1,8%	25	4,5%	6	1,1%	146	26%	37	6,6%	251	44,7%	66	11,8%	561
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	5,5%	5	9,1%	4	7,3%	4	7,3%	19	34,5%	3	5,5%	10	18,2%	7	12,7%	55
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	5,3%	3	5,3%	0	0%	1	1,8%	15	26,3%	3	5,3%	23	40,4%	9	15,8%	57
F-budownictwo	35	7,4%	34	7,1%	6	1,3%	4	0,8%	101	21,2%	15	3,2%	236	49,6%	45	9,5%	476
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	24	2,7%	26	2,9%	24	2,7%	23	2,5%	256	28,3%	224	24,8%	230	25,5%	96	10,6%	903

H-transport i gospodarka magazynowa	9	4,3%	8	3,8%	8	3,8%	6	2,9%	47	22,6%	17	8,2%	67	32,2%	46	22,1%	208
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	0,9%	2	0,6%	8	2,5%	14	4,3%	81	25,2%	51	15,8%	87	27%	76	23,6%	322
J-Informacja i komunikacja	12	24%	10	20%	7	14%	4	8%	8	16%	5	10%	2	4%	2	4%	50
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	2,6%	4	2%	73	37,2%	57	29,1%	9	4,6%	36	18,4%	5	2,6%	7	3,6%	196
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	15	16,9%	10	11,2%	20	22,5%	13	14,6%	11	12,4%	8	9%	9	10,1%	3	3,4%	89
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	39	26,5%	29	19,7%	26	17,7%	14	9,5%	26	17,7%	9	6,1%	3	2%	1	0,7%	147
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	10	11,9%	8	9,5%	17	20,2%	18	21,4%	5	6%	9	10,7%	8	9,5%	9	10,7%	84
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	13	16,7%	11	14,1%	17	21,8%	18	23,1%	6	7,7%	12	15,4%	1	1,3%	0	0%	78
P-edukacja	48	15,9%	23	7,6%	155	51,5%	58	19,3%	8	2,7%	6	2%	2	0,7%	1	0,3%	301
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	69	29,0%	40	16,8%	62	26,1%	18	7,6%	26	10,9%	19	8%	2	0,8%	2	0,8%	238
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6	6,9%	9	10,3%	9	10,3%	15	17,2%	13	14,9%	14	16,1%	9	10,3%	12	13,8%	87
S-pozostała działalność usługowa	34	4,7%	23	3,2%	28	3,9%	22	3,1%	163	22,7%	83	11,6%	249	34,7%	116	16,2%	718

T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	5,6%	1	5,6%	0	0%	1	5,6%	1	5,6%	2	11,1%	1	5,6%	11	61,1%	18
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	33,3%	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3

* liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 4048, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

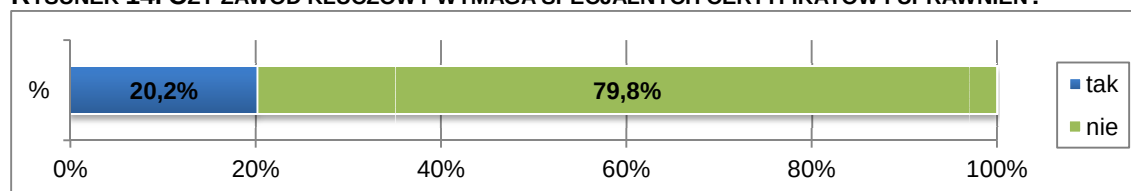
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jedynie około 1/5 respondentów zapytanych czy osoby aspirujące na stanowiska kluczowe w ich firmach powinny posiadać specjalne certyfikaty i uprawnienia zadeklarowała, że wymaga tego typu zaświadczeń (*rysunek 14*).

Spośród wszystkich przedsiębiorstw jaki wzięły udział w niniejszym badaniu certyfikatów i uprawnień od pracowników, najczęściej wymagają pracodawcy prowadzący działalność w ramach sekcji H – transport i gospodarka magazynowa oraz U – organizacje i zespoły eksterytorialne, a także w sekcjach Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P – edukacja oraz B – górnictwo i wydobywanie (*tabela 10*).

Najczęściej oczekuje się od pracowników, iż będą posiadać uprawnienia w wymaganym na dane stanowisko zakresie (61%). Nader często w wypowiedziach przedsiębiorców pojawiało się również prawo jazdy w wymaganej kategorii (18,5%). Pozostałe wskazywane przez respondentów wymagania zostały ukazane w *tabeli 11*.

RYСУNEK 14. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 10. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
H-transport i gospodarka magazynowa	85	47,8%	93	52,2%	178
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	1	50%	2
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	101	51,8%	94	48,2%	195
P-edukacja	123	58,3%	88	41,7%	211
B-górnictwo i wydobywanie	6	60%	4	40%	10
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	30	65,2%	16	34,8%	46
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	43	68,3%	20	31,7%	63
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	45	70,3%	19	29,7%	64
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	78	70,9%	32	29,1%	110
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	47	71,2%	19	28,8%	66
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40	74,1%	14	25,9%	54
F-budownictwo	354	82,5%	75	17,5%	429
J-Informacja i komunikacja	30	83,3%	6	16,7%	36
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	15	83,3%	3	16,7%	18

K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	147	84,5%	27	15,5%	174
S-pozostała działalność usługowa	549	84,5%	101	15,5%	650
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	152	85,4%	26	14,6%	178
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	38	86,4%	6	13,6%	44
C-przetwórstwo przemysłowe	422	86,7%	65	13,3%	487
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	665	89%	82	11%	747
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	261	91,3%	25	8,7%	286

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 11. JAKICH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ WYMAGA SIĘ W OD OSÓB W KLUCZOWYM ZAWODZIE?

	n	%
Uprawnienia w wymaganym zakresie	498	61%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	151	18,5%
Odpowiednie kwalifikacje	110	13,5%
Ukończony wymagany kurs	99	12,1%
Zdobycie wymaganej licencji	39	4,8%
Uprawnienia na wózki widłowe	25	3,1%
Specjalizacja	14	1,7%
Zaświadczenie o niekaralności	6	0,7%
Zaświadczenie lekarskie	5	0,6%
Studia podyplomowe	4	0,5%
Doświadczenie i praktyka zawodowa	3	0,4%
Doktorat	1	0,1%

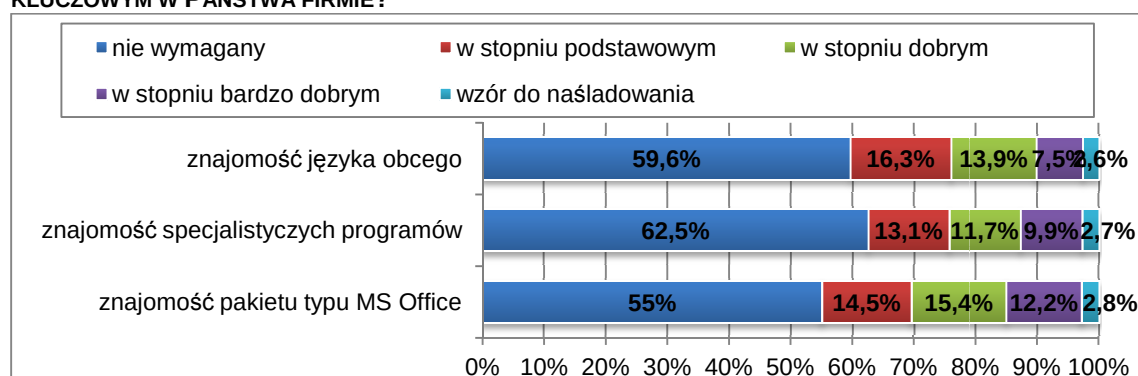
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kluczowy zawód w firmie, którą reprezentują wymaga specjalnych certyfikatów i uprawnień; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż ponad połowa przedstawicieli badanych przedsiębiorstw w większości nie wymaga znajomości pakietu typu MS Office, specjalistycznych programów, czy znajomości języka obcego.

Znajomość języka obcego w stopniu podstawowym wymaga się w 16,3% firm, z stopniu dobrym w 13,9%, a w stopniu bardzo dobrym w 7,5%. Znajomości specjalistycznych programów oczekuje 13,1% firm w stopniu podstawowym, 11,7% w stopniu dobrym, a 9,9% w stopniu bardzo dobrym. Jeśli zaś chodzi o wymagania odnośnie znajomości pakietu MS Office, to 14,5% respondentów zadeklarowało, iż oczekuje od swych pracowników znajomości aplikacji wchodzących w skład pakietu w stopniu podstawowym, 15,4% w stopniu dobrym, a 12,2% w stopniu bardzo dobrym (rysunek 15).

RYСУNEK 15. JAKI POZIOM WIEDZY WYMAGANY JEST W STOSUNKU DO PRACOWNIKA W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując rozkład odpowiedzi dotyczących wymagania znajomości pakietu typu MS Office, można zauważyć, iż jego znajomość najczęściej wymagana jest wśród pracodawców z sekcji J – informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, N – działalność w zakresie usług administrowania oraz działalność wspierająca, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz L – działalność w zakresie usług administrowania. Większość przedsiębiorców z wyżej wymienionych sekcji wymaga znajomości pakietu w stopniu dobrym, bądź bardzo dobrym. Natomiast w stopniu podstawowym pakietu typu MS Office wymaga większość przedsiębiorców reprezentujących takie branże jak edukacja (sekcja P), zespoły i organizacje eksterytorialne (sekcja U), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), a także handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G).

W sekcjach takich jak: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), pozostała działalność usługowa (sekcja S), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), budownictwo (sekcja F), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), a także górnictwo i wydobywanie (sekcja B) i rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), znajomość pakietu w większości przedsiębiorstw nie jest wymagana (tabela 12).

Znajomość specjalistycznych programów najczęściej wymagana jest wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach następujących sekcji: J – informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia

społeczne. W mniejszym stopniu znajomości specjalistycznych programów wymaga się w tych przedsiębiorstwach, które reprezentują sekcja: N – działalność w zakresie usług administrowania oraz działalność wspierająca, oraz L – działalność w zakresie usług administrowania oraz działalność wspierająca, P – edukacja oraz Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

W pozostałych branżach znajomość specjalistycznych programów jest rzadziej wymagana (*tabela 13*).

Znajomość języka obcego najczęściej wymagana jest wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach następujących sekcji: J – informacja i komunikacja. W mniejszym stopniu zaś umiejętności posługiwania się językiem obcym oczekuje się od osób zatrudnionych w firmach działających w ramach sekcji P – edukacja, U - organizacje i zespoły eksterytorialne, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, N – działalność w zakresie usług administrowania oraz działalność wspierająca H – transport i gospodarka magazynowa, L – działalność w zakresie usług administrowania oraz działalność wspierająca, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, a także w sekcji O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

W pozostałych branżach znajomość specjalistycznych programów jest rzadziej wymagana (*tabela 14*).

TABELA 12. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI PAKIETU MS OFFICE

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	144	80,9%	15	8,4%	9	5,1%	8	4,5%	2	1,1%	178
B-górnictwo i wydobywanie	8	80%	0	0%	1	10%	1	10%	0	0%	10
C-przetwórstwo przemysłowe	335	68,8%	75	15,4%	27	5,5%	39	8%	11	2,3%	487
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	24	54,5%	7	15,9%	11	25%	2	4,5%	0	0%	44
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	30	65,2%	9	19,6%	5	10,9%	2	4,3%	0	0%	46
F-budownictwo	316	73,7%	34	7,9%	38	8,9%	30	7%	11	2,6%	429
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	391	52,3%	138	18,5%	142	19%	63	8,4%	13	1,7%	747
H-transport i gospodarka magazynowa	116	65,2%	28	15,7%	22	12,4%	10	5,6%	2	1,1%	178
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	193	67,5%	40	14%	34	11,9%	19	6,6%	0	0%	286
J-Informacja i komunikacja	1	2,8%	2	5,6%	11	30,6%	13	36,1%	9	25%	36
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	17	9,8%	14	8%	52	29,9%	75	43,1%	16	9,2%	174
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	17	27%	9	14,3%	17	27%	17	27%	3	4,8%	63
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	25	22,7%	21	19,1%	28	25,5%	24	21,8%	12	10,9%	110
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	17	25,8%	6	9,1%	21	31,8%	14	21,2%	8	12,1%	66

O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4	7,4%	8	14,8%	17	31,5%	19	35,2%	6	11,1%	54
P-edukacja	58	27,5%	43	20,4%	58	27,5%	47	22,3%	5	2,4%	211
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	61	31,3%	49	25,1%	45	23,1%	38	19,5%	2	1%	195
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	34	53,1%	6	9,4%	16	25%	8	12,5%	0	0%	64
S-pozostała działalność usługowa	424	65,2%	82	12,6%	68	10,5%	62	9,5%	14	2,2%	650
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	12	66,7%	1	5,6%	3	16,7%	2	11,1%	0	0%	18
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 13. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	153	86%	12	6,7%	4	2,2%	7	3,9%	2	1,1%	178
B-górnictwo i wydobywanie	8	80%	1	10%	0	0%	1	10%	0	0%	10
C-przetwórstwo przemysłowe	333	68,4%	69	14,2%	40	8,2%	32	6,6%	13	2,7%	487
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	26	59,1%	10	22,7%	4	9,1%	2	4,5%	2	4,5%	44
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	32	69,6%	7	15,2%	4	8,7%	3	6,5%	0	0%	46

F-budownictwo	321	74,8%	33	7,7%	27	6,3%	34	7,9%	14	3,3%	429
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	455	60,9%	116	15,5%	106	14,2%	61	8,2%	9	1,2%	747
H-transport i gospodarka magazynowa	137	77%	16	9%	16	9%	7	3,9%	2	1,1%	178
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	220	76,9%	34	11,9%	22	7,7%	9	3,1%	1	0,3%	286
J-Informacja i komunikacja	5	13,9%	6	16,7%	6	16,7%	11	30,6%	8	22,2%	36
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40	23%	27	15,5%	51	29,3%	44	25,3%	12	6,9%	174
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	26	41,3%	9	14,3%	9	14,3%	18	28,6%	1	1,6%	63
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	32	29,1%	17	15,5%	19	17,3%	30	27,3%	12	10,9%	110
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	23	34,8%	13	19,7%	15	22,7%	10	15,2%	5	7,6%	66
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	15	27,8%	8	14,8%	12	22,2%	17	31,5%	2	3,7%	54
P-edukacja	90	42,7%	43	20,4%	47	22,3%	27	12,8%	4	1,9%	211
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	90	46,2%	37	19%	32	16,4%	33	16,9%	3	1,5%	195
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	39	60,9%	10	15,6%	10	15,6%	5	7,8%	0	0%	64
S-pozostała działalność usługowa	471	72,5%	61	9,4%	48	7,4%	50	7,7%	20	3,1%	650
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	15	83,3%	1	5,6%	1	5,6%	1	5,6%	0	0%	18
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 14. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH

	Nie wymagany		W stopniu podstawowym		W stopniu dobrym		W stopniu bardzo dobrym		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	142	79,8%	22	12,4%	11	6,2%	1	0,6%	2	1,1%	178
B-górnictwo i wydobywanie	9	90%	1	10%	0	0%	0	0%	0	0%	10
C-przetwórstwo przemysłowe	348	71,5%	62	12,7%	45	9,2%	22	4,5%	10	2,1%	487
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	31	70,5%	8	18,2%	3	6,8%	2	4,5%	0	0%	44
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	40	87%	5	10,9%	0	0%	1	2,2%	0	0%	46
F-budownictwo	334	77,9%	46	10,7%	25	5,8%	16	3,7%	8	1,9%	429
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	476	63,7%	144	19,3%	83	11,1%	38	5,1%	6	0,8%	747
H-transport i gospodarka magazynowa	74	41,6%	44	24,7%	38	21,3%	18	10,1%	4	2,2%	178
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	123	43%	50	17,5%	68	23,8%	37	12,9%	8	2,8%	286
J-Informacja i komunikacja	7	19,4%	7	19,4%	8	22,2%	13	36,1%	1	2,8%	36
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	79	45,4%	28	16,1%	42	24,1%	22	12,6%	3	1,7%	174
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	32	50,8%	8	12,7%	14	22,2%	6	9,5%	3	4,8%	63
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	39	35,5%	16	14,5%	32	29,1%	13	11,8%	10	9,1%	110
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	29	43,9%	16	24,2%	10	15,2%	8	12,1%	3	4,5%	66

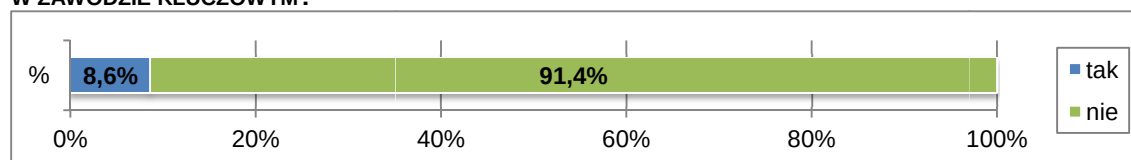
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	24	44,4%	14	25,9%	11	20,4%	5	9,3%	0	0%	54
P-edukacja	72	34,1%	39	18,5%	37	17,5%	29	13,7%	34	16,1%	211
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	87	44,6%	37	19%	39	20%	27	13,8%	5	2,6%	195
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	30	46,9%	12	18,8%	13	20,3%	8	12,5%	1	1,6%	64
S-pozostała działalność usługowa	423	65,1%	102	15,7%	82	12,6%	34	5,2%	9	1,4%	650
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	14	77,8%	0	0%	3	16,7%	1	5,6%	0	0%	18
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż 8,6% przedsiębiorców ma dodatkowe wymagania w stosunku do pracowników w kluczowym zawodzie (rysunek 16).

Ci pracodawcy najczęściej wymieniali, iż pracownicy powinni posiadać wiedzę zawodową/branżową (34,1%), niezbędne uprawnienia i umiejętności zawodowe (28,7%) oraz doświadczenie i praktykę zawodową (24,6%) (tabela 15).

RYСУNEK 16. CZY POSIADAJĄ PAŃSTWO JESZCZE JAKIEŚ INNE WYMAGANIA W STOSUNKU DO OSÓB W ZAWODZIE KLUCZOWYM?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 15. JAKIE SĄ TO WYMAGANIA?

	n	%
Wiedza zawodowa/branżowa	119	34,1%
Uprawnienia i umiejętności zawodowe	100	28,7%
Doświadczenie i praktyka zawodowa	86	24,6%
Znajomość przepisów prawa	17	4,9%
Studia podyplomowe	16	4,6%
Obsługa kasy fiskalnej	14	4%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	14	4%
Wiedza techniczna	9	2,6%
Obsługa komputera	1	0,3%
Obsługa wózków widłowych	1	0,3%
Logopedia	1	0,3%
Sprawność fizyczna	1	0,3%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż co do pracowników w kluczowym zawodzie, mają dodatkowe wymagania; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

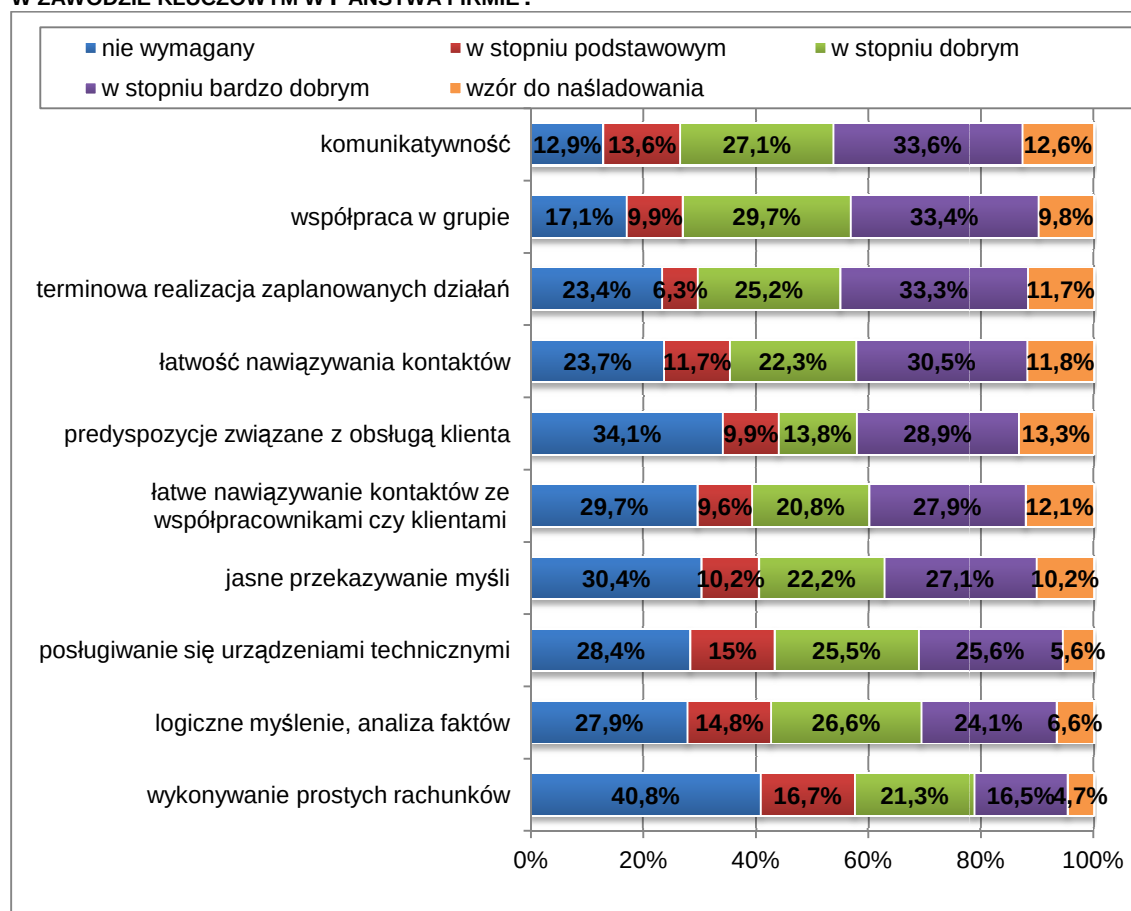
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części kwestionariusza wywiadu przedstawiciele badanych przedsiębiorstw zostali poproszeni o wskazanie umiejętności jakich wymagają w stosunku do pracowników zatrudnionych w zawodach kluczowym dla ich firm.

Na poniższym rysunku 17 wskazanych zostało 10 najbardziej pożądanых umiejętności, jakich oczekują pracodawcy od pracowników. Respondenci najczęściej wskazywali następujące odpowiedzi:

- ◆ komunikatywność,
- ◆ współpraca w grupie,
- ◆ terminowa realizacja zaplanowanych działań,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą klienta.

RYСУNEK 17. JAKI POZIOM UMIEJĘTNOŚCI WYMAGANY JEST W STOSUNKU DO PRACOWNIKA W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, które są najczęściej wymagane przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza wymagań pracodawców odnośnie pożądaných przez pracodawców umiejętności nie wykazała znacznych zależności. Najbardziej pożądaną cechą pracowników wśród badanych przedsiębiorstw jest „komunikatywność”, która w różnym stopniu wymagana jest w zdecydowanej większości przedsiębiorstw (87,1%). Komunikatywność jest najbardziej pożądaną cechą wśród przedsiębiorców reprezentujących branże: gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), edukacja (sekcja P) oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D). Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana był wśród przedsiębiorców, reprezentujących sekcje: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), działalność profesjonalna,

naukowa i techniczna (sekcja M), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E).

Kolejną najczęściej wskazywaną cechą, popularną wśród zachodniopomorskich pracodawców jest „*umiejętność współpracy w grupie*”, którą jako wymaganą wskazało 82,9% badanych. Cecha ta najczęściej pożądana jest wśród firm, których działalność gospodarcza związana jest z następującymi sekcjami: budownictwo (sekcja F), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E). Natomiast w firmach z branż: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), górnictwo i wydobywanie (sekcja B), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, cecha ta była znaczenie rzadziej wymagana.

Kolejną najczęściej wskazywaną cechą jest umiejętność „*terminowej realizacji zaplanowanych działań*”, którą wskazało 76,6% badanych. Cecha ta jest najbardziej istotna wśród przedsiębiorstw reprezentujących branże budownictwo (sekcja F), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), informacja i komunikacja (sekcja J) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S). Natomiast cecha ta rzadziej wymagana jest w sekcjach handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), edukacja (sekcja P), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

„*Łatwość nawiązywania kontaktów*” wymagana jest wśród 76,3% badanych przedsiębiorstw, z czego najczęściej cechę tę jako oczekiwaną wskazywali pracodawcy w sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), informacja i komunikacja (sekcja J) oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T). Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była wśród przedsiębiorstw reprezentujących branże administracja publiczna

i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), górnictwo i wydobywanie (sekcja B), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) oraz dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E).

Następnie zachodniopomorscy pracodawcy dość często wskazywali, iż wymagają od swych pracowników umiejętności „*logicznego myślenia, analizy faktów*” – cechę tą wskazało 72,1% badanych. Najczęściej wymagana jest ona wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), informacja i komunikacja (sekcja J), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz edukacja (sekcja P). Najrzadziej natomiast cecha ta popularna była wśród sekcji działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T).

„*Posługiwanie się urządzeniami technicznymi*” jako wymagana umiejętność od pracowników wskazało 71,6% respondentów. Najczęściej umiejętności tej oczekują przedsiębiorcy z sekcji górnictwo i wydobywanie (sekcja B), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), budownictwo (sekcja F), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), najrzadziej natomiast w sekcjach administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U), edukacja (sekcja P), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T).

Następnie cechą często wymaganą wśród badanych przedsiębiorstw jest „*łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami, bądź klientami*”. Umiejętność tą wskazało jako ważną 70,3% badanych. Cecha ta w głównej mierze wymagana jest w branżach działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), pozostała działalność usługowa (sekcja S), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów

klimatyzacyjnych (sekcja D) oraz handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G). Natomiast najrzadziej cechę tę wskazywano w sekcjach dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), górnictwo i wydobywanie (sekcja B), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

„*Jasne przekazywanie myśli*” jest następną często wskazywaną przez pracodawców cechą, której oczekują oni od swych pracowników. Cechę to wskazało 69,6% badanych, z czego w głównej mierze dotyczy tych przedsiębiorstw, które działają w ramach sekcji gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S). Jednocześnie cecha ta najrzadziej wskazywana była wśród pracodawców reprezentujących sekcje administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

Kolejną dość często wskazywaną umiejętnością wymaganą przez przedsiębiorców są „*predyspozycje związane z obsługą klienta*”, którą wskazało 65,9% respondentów. Cecha ta wskazywana była najczęściej wśród pracodawców reprezentujących branże: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), informacja i komunikacja (sekcja J), pozostała działalność usługowa (sekcja S), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I). Natomiast w sekcjach przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) umiejętność ta była najrzadziej wskazywana.

Ostatnią analizowaną cechą, także często oczekiwaną od pracowników jest „*wykonywanie prostych rachunków*”, którą wskazało jako wymaganą 59,2% badanych głównie z sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz,

parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), budownictwo (sekcja F) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S). Najrzadziej jako wymaganą cechę tę wskazywali przedsiębiorcy reprezentujący branże administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) (*tabela 16*).

TABELA 16. WYMAGANY POZIOM UMIEJĘTNOŚCI WG BRANŻ

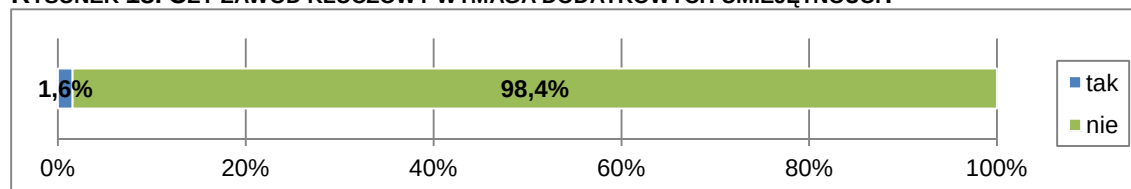
	Komunikatywność	Współpraca w grupie	Terminowa realizacja zaplanowanych działań	Łatwość nawiązywania kontaktów	Predyspozycje związane z obsługą klienta	Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami	Jasne przekazywanie myśli	Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	Logiczne myślenie, analiza faktów	Wykonywanie prostych rachunków
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	83,1%	83,7%	81,5%	79,2%	48,9%	70,2%	71,3%	79,8%	65,7%	52,8%
B-górnictwo i wydobywanie	70%	70%	70%	60%	30%	30%	60%	90%	60%	20%
C-przetwórstwo przemysłowe	79,7%	89,7%	86,4%	60,4%	39,4%	66,1%	68,4%	86,9%	70,6%	58,1%
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	90,9%	86,4%	88,6%	75%	65,9%	72,7%	75%	88,6%	81,8%	63,6%
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	65,2%	87%	65,2%	47,8%	30,4%	50%	45,7%	76,1%	39,1%	23,9%
F-budownictwo	84,6%	92,5%	88,8%	71,6%	53,6%	70,9%	72,5%	86,7%	69,5%	60,6%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	88%	75,5%	67,6%	78,8%	84,2%	71%	64,4%	68,9%	73,2%	67,7%
H-transport i gospodarka magazynowa	88,2%	71,3%	78,1%	74,2%	62,9%	69,1%	65,2%	72,5%	74,7%	56,7%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	97,6%	87,8%	79,4%	89,5%	76,9%	79,7%	76,2%	55,9%	55,9%	54,5%
J-Informacja i komunikacja	88,9%	80,6%	80,6%	88,9%	80,6%	66,7%	83,3%	66,7%	80,6%	58,3%

K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	93,1%	87,4%	82,8%	89,7%	92%	83,9%	81%	70,1%	93,7%	85,6%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	79,4%	76,2%	65,1%	66,7%	57,1%	60,3%	55,6%	57,1%	74,6%	61,9%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	74,5%	73,6%	70,9%	65,5%	50,9%	54,5%	51,8%	69,1%	75,5%	50%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	80,3%	75,8%	71,2%	72,7%	59,1%	65,2%	60,6%	59,1%	74,2%	56,1%
O-administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	77,8%	68,5%	50%	61,1%	48,1%	46,3%	57,4%	50%	79,6%	38,9%
P-edukacja	91,5%	86,3%	53,6%	77,3%	46,9%	55,9%	67,8%	41,2%	79,6%	47,4%
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	93,3%	88,2%	77,4%	90,3%	77,9%	76,4%	79%	72,3%	81,5%	53,8%
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	85,9%	78,1%	65,6%	70,3%	57,8%	67,2%	56,3%	40,6%	57,8%	46,9%
S-pozostała działalność usługowa	89,8%	80,9%	80,3%	80,6%	78,5%	77,1%	75,2%	75,4%	73,4%	60,5%
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	100%	88,9%	72,2%	88,9%	33,3%	55,6%	94,4%	38,9%	27,8%	22,2%
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	100%	50%	50%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	0%
OGÓŁEM	87,1%	82,9%	76,6%	76,3%	65,9%	70,3%	69,6%	71,6%	72,1%	59,2%

* w tabeli przedstawiono 10 umiejętności, które są najczęściej wymagane przez respondentów; % liczony z liczby przedsiębiorstw w danej branży,
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród badanych przedstawicieli firm, jedynie 1,6% wskazało, iż od swych pracowników wymaga innych niż wskazane w kwestionariuszu wywiadu umiejętności (*rysunek 18*). Wśród tych pracodawców dominowała opinia, iż pracownicy ich firm powinni odznaczać się siłą charakteru (35,9%), zdolnościami manualnymi (31,3%) oraz wiedzą i doświadczeniem (26,6%) (*tabela 17*).

RYСУNEK 18. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA DODATKOWYCH UMIEJĘTNOŚCI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 17. JAKIE SĄ TO UMIEJĘTNOŚCI?

	n	%
Cechy charakteru	23	35,9%
Zdolności manualne	20	31,3%
Wiedza i doświadczenie	17	26,6%
Certyfikaty	3	4,7%
Specjalizacje	2	3,1%
Umiejętność pomocy słabym uczniom oraz tym szczególnie uzdolnionym	1	1,6%
Chęć podnoszenia kwalifikacji	1	1,6%
Współpraca z rodzicami	1	1,6%

* nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

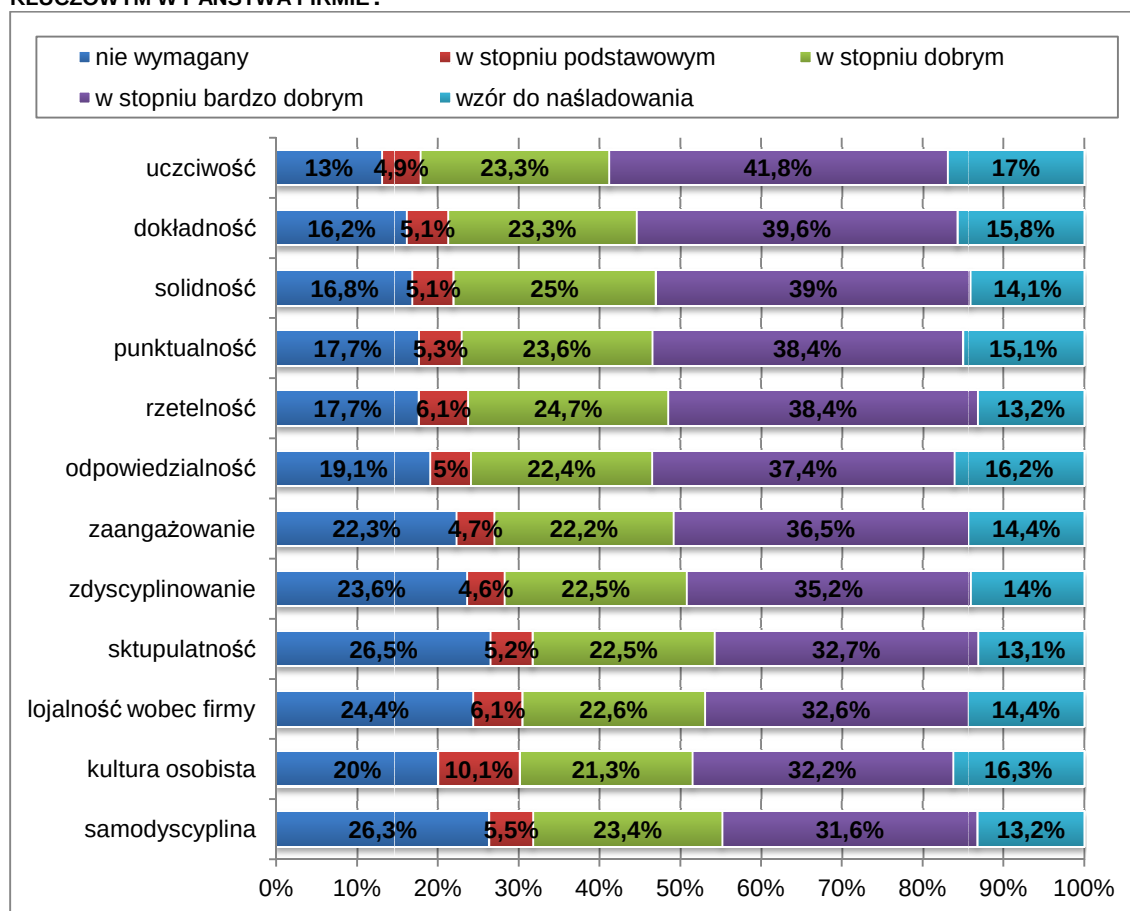
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie cech psychofizycznych, które powinien posiadać ich zdaniem pracownik w zawodzie kluczowym.

Rysunek 19 przedstawia najbardziej cenione przez pracodawców cechy – są to przede wszystkim;

- ◆ uczciwość,
- ◆ dokładność,
- ◆ odpowiedzialność,
- ◆ solidność,
- ◆ punktualność,
- ◆ rzetelność,
- ◆ zaangażowanie.

RYСУNEK 19. JAKI ZAKRES CECH PSYCHOFIZYCZNYCH POWINIEN POSIADAĆ PRACOWNIK W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



* na rysunku przedstawiono 12 umiejętności, najczęściej wymaganych przez respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

„Uczciwość” pracownika, jest cechą która uznana została przez zdecydowaną większość przedsiębiorców (87%) respondentów. Najczęściej cechę tę wskazywali pracodawcy, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach sekcji gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), budownictwo (sekcja F), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S). Natomiast przedsiębiorstwa reprezentujące sekcje działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), edukacja (sekcja P), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją (sekcja E), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

Kolejną najczęściej wskazywaną cechą psychofizyczną jest „dokładność”, którą wskazało jako oczekiwaną 83,8% przedsiębiorców. Najczęściej cecha ta wymagana jest wśród pracodawców reprezentujących branże wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), budownictwo (sekcja F) oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A). Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była wśród przedsiębiorców działających w ramach działalności związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N), edukacja (sekcja P), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz (organizacje i zespoły eksterytorialne).

Następną w kolejności pożądaną przez zachodniopomorskich pracowników cechą psychofizyczną jest „solidność”, którą jako wymaganą wskazało 83,2%. W branżach takich jak organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), a także budownictwo (sekcja F) cecha ta była najczęściej wskazywana, natomiast najrzadziej wskazywali pracodawcy reprezentujący sekcje działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), edukacja (sekcja P), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz górnictwo i wydobywanie (sekcja B).

„Punktualność” jest kolejną często wymaganą cechą pracowników zatrudnionych w zachodniopomorskich firmach. W ten sposób wskazało 82,3% przedsiębiorców, z czego najczęściej reprezentowali oni branże działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), budownictwo (sekcja F), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), pozostała działalność usługowa (sekcja S) oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D). Natomiast cecha ta najmniej wymagana jest wśród pracodawców z sekcji dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją (sekcja E), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

Kolejną cechą jest „rzetelność”, którą wskazało 82,3% badanych. Najczęściej oczekiwano jej wśród pracowników zatrudnionych w firmach, które prowadzą działalność w ramach sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa

(sekcja K), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), budownictwo (sekcja F), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), pozostała działalność usługowa (sekcja S) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I). Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była wśród respondentów reprezentujących branże edukacja (sekcja P), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) oraz górnictwo i wydobywanie (sekcja B).

Następnie przedsiębiorcy dość często wskazywali „odpowiedzialność” jako cechę oczekiwaną od swych pracowników. Wskazało ją 80,9% respondentów, którzy najczęściej reprezentowali branże gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), budownictwo (sekcja F), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K). Najrzadziej natomiast cecha ta wskazywana była przez pracodawców respondentów reprezentujących branże działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją (sekcja E), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) i organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

„Kultura osobista” jest następną w kolejności dość często wskazywaną cechą oczekiwaną przez pracodawców od swych pracowników. Została ona wskazana jako wymagana przez 80% badanych, którzy najczęściej reprezentowali branże takie jak działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D). Cecha ta natomiast najmniej pożądaną jest wśród pracowników zatrudnionych w firmach z branży administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją (sekcja E), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) oraz górnictwo i wydobywanie (sekcja B).

„Zaangażowanie” to kolejna pożądana przez przedsiębiorców cecha psychofizyczna, na którą wskazało 77,7% badanych. Najczęściej cecha ta wymagana była wśród pracodawców reprezentujących branże budownictwo

(sekcja F), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), informacja i komunikacja (sekcja J) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), natomiast najrzadziej wskazywano ją wśród firm z sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

„Zdyscyplinowanie” jako ważne wskazało 76,4%, z czego najczęściej cechą tą wymagana jest wśród przedsiębiorców, reprezentujących branżę wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), budownictwo (sekcja F), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), pozostała działalność usługowa (sekcja S) oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A). Natomiast najrzadziej cechę tę jako wymaganą wskazywali pracodawcy z sekcji dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją (sekcja E), górnictwo i wydobywanie (sekcja B), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

Kolejną często wskazywaną cechą jest „*lojalność wobec firmy*”, którą jako wymaganą wskazało 75,6% respondentów. Cecha ta wskazywana była w głównej mierze przez pracodawców reprezentujących sekcje działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), budownictwo (sekcja F), pozostała działalność usługowa (sekcja S), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I). W przedsiębiorstwach z sekcji działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), edukacja (sekcja P), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) cecha ta była rzadziej oczekiwana.

„*Samodyscyplina*” jako cecha również często oczekiwana przez pracodawców, została wskazana przez 73,7% respondentów. Cechę tę najczęściej wskazywano jako pożądaną w branżach wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz budownictwo (sekcja F), natomiast najrzadziej w sekcjach działalność

w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), edukacja (sekcja P), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) oraz administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O).

„Skrupulatność” to kolejna pożądana przez przedsiębiorców cecha psychofizyczna, na którą wskazało 73,5% badanych. Najczęściej cecha ta wymagana była wśród pracodawców reprezentujących branże działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), budownictwo (sekcja F), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S). W przedsiębiorstwach z sekcji działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją (sekcja E), edukacja (sekcja P), górnictwo i wydobywanie (sekcja B), organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) oraz administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) cecha ta była rzadziej oczekiwana (*tabela 18*).

TABELA 18. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE CECH PSYCHOFIZYCZNYCH WG BRANŻ

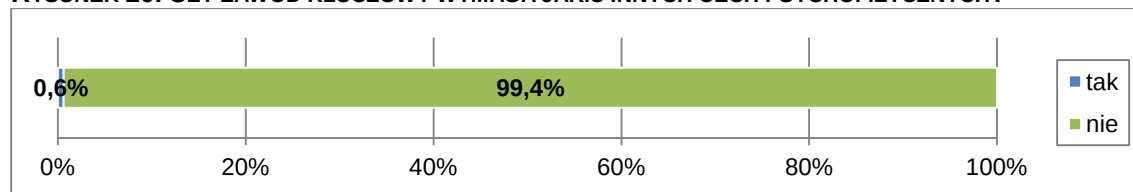
	Uczciwość	Dokładność	Solidność	Punktualność	Rzetelność	Odpowiedzialność	Zaangażowanie	Zdyscyplinowanie	Skrupulatność	Lojalność wobec firmy	Kultura osobista	Samodyscyplina
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	92,1%	90,4%	92,7%	84,8%	87,6%	84,8%	86,5%	82,6%	78,7%	83,7%	79,8%	82%
B-górnictwo i wydobywanie	60%	80%	50%	60%	30%	60%	50%	60%	50%	40%	30%	70%
C-przetwórstwo przemysłowe	82,8%	88,7%	84,2%	84,2%	82,3%	81,1%	79,1%	79,7%	73,9%	74,9%	70,6%	74,9%
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	95,5%	95,5%	93,2%	86,4%	90,9%	86,4%	86,4%	90,9%	84,1%	86,4%	84,1%	88,6%
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, działalność związana z rekultywacją	76,1%	78,3%	82,6%	69,6%	84,8%	65,2%	67,4%	60,9%	54,3%	60,9%	63%	63%
F-budownictwo	90,4%	91,1%	91,6%	89,3%	89%	88,1%	87,2%	83,2%	82,1%	83%	80,4%	81,4%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	90,1%	79,8%	76,7%	77,2%	79%	77,9%	71,9%	70,3%	66,9%	75%	81,7%	66,9%
H-transport i gospodarka magazynowa	85,4%	77%	79,8%	79,2%	79,2%	81,5%	73,6%	73%	70,2%	79,2%	73,6%	74,7%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	89,9%	88,5%	87,1%	87,4%	85,3%	86%	82,2%	83,2%	81,5%	80,4%	89,5%	81,5%
J-Informacja i komunikacja	80,6%	88,9%	77,8%	80,6%	75%	83,3%	86,1%	77,8%	77,8%	77,8%	80,6%	80,6%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	95,4%	89,7%	89,1%	92,5%	91,4%	85,1%	85,6%	85,6%	85,1%	86,8%	92,5%	82,2%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	81%	81%	79,4%	68,3%	76,2%	69,8%	63,5%	65,1%	60,3%	63,5%	74,6%	61,9%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	74,5%	75,5%	73,6%	68,2%	69,1%	70,9%	60,9%	67,3%	65,5%	64,5%	70%	64,5%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	83,3%	74,2%	75,8%	78,8%	77,3%	75,8%	69,7%	66,7%	69,7%	66,7%	72,7%	59,1%

O-administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	70,4%	57,4%	66,7%	66,7%	70,4%	64,8%	53,7%	50%	50%	44,4%	64,8%	48,1%
P-edukacja	76,3%	67,8%	71,6%	75,8%	72,5%	73,5%	68,7%	64%	54%	53,1%	82%	56,9%
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	85,6%	82,6%	85,1%	80%	83,1%	84,6%	84,6%	75,4%	75,4%	73,8%	85,6%	74,9%
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	76,6%	76,6%	71,9%	75%	68,8%	64,1%	62,5%	57,8%	57,8%	59,4%	79,7%	57,8%
S-pozostała działalność usługowa	90%	86,9%	87,5%	87,2%	86,6%	83,4%	81,2%	82,6%	80,8%	81,1%	82,3%	79,2%
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	100%	94,4%	88,9%	88,9%	83,3%	88,9%	83,3%	77,8%	83,3%	61,1%	88,9%	83,3%
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	50%	0%	100%	50%	50%	50%	0%	0%	50%	0%	50%	50%
OGÓŁEM	87%	83,8%	83,2%	82,3%	82,3%	80,9%	77,7%	76,4%	73,5%	75,6%	80%	73,7%

* na rysunku przedstawiono 12 umiejętności, najczęściej wymaganych przez respondentów; % liczony z liczby przedsiębiorstw w danej branży,
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród ogółu pracodawców 0,6% wskazało, iż wymaga od pracowników innych cech psychofizycznych niż wskazane w kafeterii odpowiedzi. Wśród nich najczęściej wymieniane była cierpliwość (40%) (rysunek 20 i tabela19).

RYСУNEK 20. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA JAKIŚ INNYCH CECH PSYCHOFIZYCZNYCH?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 19. JAKIE SĄ TO CECHY?

	n	%
Cierpliwość	10	40%
Dbłość o higienę	6	24%
Umiejętność pracy z dziećmi	3	12%
Poczucie humoru	2	8%
Empatia	1	4%
Wyrozumiałość	1	4%
Opanowanie	1	4%
Wrażliwość	1	4%
Ogółem	25	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

4. Wymagania stawiane pracownikom w zawodach kluczowych w badanych firmach

W dalszej kolejności oczekiwania pracodawców poddane zostały analizie w odniesieniu do zawodów wskazywanych przez respondentów jako kluczowe⁵. Analiza materiału badawczego wykazała, iż do zawodów kluczowych należą:

- ◆ sprzedawcy sklepowi (ekspedienty),
- ◆ kucharze,
- ◆ mechanicy pojazdów samochodowych,
- ◆ księgowi,
- ◆ nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego),
- ◆ nauczyciele szkół podstawowych,
- ◆ kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
- ◆ fryzjerzy,
- ◆ stolarze meblowi i pokrewni,
- ◆ kierowcy samochodów ciężarowych,
- ◆ przedstawiciele handlowi,
- ◆ piekarze, cukiernicy i pokrewni (*tabela 20 i 21*).

⁵ (dotyczy tylko tych zawodów, które respondenci wskazywali jako pierwsze w kolejności – wybrane zostały te zawody, które wskazane były przynajmniej przez 1,5% badanych, łączenie zawody uznane za kluczowe stanowiły nieco ponad 33%)

TABELA 20. KLUCZOWE ZAWODY WG BRANŻ

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)		Kucharze		Mechanicy pojazdów samochodowych		Księgowi		Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)		Nauczyciele szkół podstawowych	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5	1%	0	0%	3	3%	0	0%	0	0%	0	0%
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
C-przetwórstwo przemysłowe	21	4%	0	0%	2	2%	2	2,8%	3	4,3%	2	3,3%
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	0,6%	0	0%	0	0%	2	2,8%	0	0%	0	0%
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
F-budownictwo	5	1%	0	0%	1	1%	1	1,4%	0	0%	0	0%
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	405	77,7%	1	1%	81	81%	0	0%	0	0%	0	0%
H-transport i gospodarka magazynowa	2	0,4%	0	0%	3	3%	0	0%	0	0%	0	0%

I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11	2,1%	97	88,2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
J-Informacja i komunikacja	2	0,4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	0,2%	0	0%	0	0%	19	26,8%	0	0%	0	0%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	0,2%	0	0%	0	0%	6	8,5%	0	0%	0	0%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	0,2%	0	0%	2	2%	16	22,5%	0	0%	0	0%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	0,4%	0	0%	0	0%	9	12,7%	0	0%	0	0%
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	0	0%	3	4,2%	0	0%	0	0%
P-edukacja	1	0,2%	0	0%	0	0%	2	2,8%	66	95,7%	59	96,7%
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0%	1	0,9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	0,4%	3	2,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	57	10,9%	7	6,4%	7	7%	10	14,1%	0	0%	0	0%
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	0,2%	1	0,9%	1	1%	1	1,4%	0	0%	0	0%
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0,2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
ogółem	521	100%	110	100%	100	100%	71	100%	69	100%	61	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 21. ZAWODY KLUCZOWE WG BRANŻ

	Przedstawiciele handlowi		Fryzjerzy		Piekarze, cukiernicy i pokrewni		Stolarze meblowi i pokrewni		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych		Kierowcy samochodów ciężarowych	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	1,7%	0	0%	1	1,7%	3	4,2%	0	0%	1	1,5%
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,5%
C-przetwórstwo przemysłowe	1	1,7%	0	0%	21	35,6%	44	61,1%	6	7,9%	0	0%
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,5%
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	7,9%	2	2,9%
F-budownictwo	4	6,8%	0	0%	0	0%	7	9,7%	2	2,6%	2	2,9%
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	41	69,5%	1	1,4%	5	8,5%	1	1,4%	13	17,1%	4	5,9%
H-transport i gospodarka magazynowa	2	3,4%	0	0%	0	0%	0	0%	38	50%	57	83,8%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	0	0%	8	13,6%	0	0%	1	1,3%	0	0%

J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	3,4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,4%	0	0%	0	0%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	1,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
P-edukacja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	7	11,9%	73	98,6%	24	40,7%	16	22,2%	9	11,8%	0	0%
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,3%	0	0%
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
ogółem	59	100%	74	100%	59	100%	72	100%	76	100%	68	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika, iż w stosunku do osób zatrudnionych w zawodach kluczowych dla województwa zachodniopomorskiego w głównej mierze wymaga się wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego. Analiza materiału badawczego wykazała, iż badani przedstawiciele firm, najczęściej deklarowali, że:

- ◆ w zawodzie sprzedawca handlowy (ekspedient) w głównej mierze oczekuje się wykształcenia średniego (ogólnego, bądź technicznego) lub zasadniczego zawodowego,
- ◆ w zawodach kucharze, mechanicy pojazdów samochodowych oraz stolarze meblowi i pokrewni, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, a także kierowcy samochodów ciężarowych wymagane jest wykształcenie zasadnicze zawodowe lub średnie techniczne,
- ◆ w zawodach księgowi i nauczyciele szkół podstawowych wymaga się wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego,
- ◆ w zawodach fryzjerzy oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni wymaga się wykształcenia zasadniczego zawodowego,
- ◆ w zawodzie nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych wymaga się wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego, bądź też technicznego,
- ◆ w zawodzie przedstawiciel handlowy wymaga się albo wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego, albo średniego (technicznego lub ogólnego) (*tabela 22*).

TABELA 22. OCZEKIWANIA ODNOŚNIE WYKSZTAŁCENIA W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Wyższe techniczne II stopnia		Wyższe techniczne I stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne II stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne I stopnia		Średnie techniczne		Średnie ogólne		Zasadnicze zawodowe		Nie ma to znaczenia		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	10	1,6%	13	2,1%	10	1,6%	15	2,4%	165	26,4%	175	28%	147	23,6%	89	14,3%	624
Kucharze	0	0%	1	0,8%	0	0%	7	5,3%	33	25,2%	16	12,2%	51	38,9%	23	17,6%	131
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	3,3%	4	3,3%	0	0%	0	0%	53	44,2%	4	3,3%	45	37,5%	10	8,3%	120
Księgowi	3	3%	6	6,1%	41	41,4%	32	32,3%	5	5,1%	9	9,1%	1	1%	2	2%	99
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	22	22,7%	9	9,3%	53	54,6%	11	11,3%	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	97
Nauczyciele szkół podstawowych	10	10,5%	7	7,4%	51	53,7%	23	24,2%	0	0%	2	2,1%	2	2,1%	0	0%	95
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	20	23,5%	11	12,9%	32	37,6%	22	25,9%	85
Fryzjerzy	0	0%	1	1,2%	0	0%	0	0%	12	14,3%	5	6%	64	76,2%	2	2,4%	84
Stolarze meblowi i pokrewni	3	3,6%	0	0%	0	0%	0	0%	25	29,8%	3	3,6%	49	58,3%	4	4,8%	84
Kierowcy samochodów ciężarowych	1	1,3%	2	2,6%	0	0%	1	1,3%	20	25,6%	6	7,7%	30	38,5%	18	23,1%	78
Przedstawiciele handlowi	5	7,2%	4	5,8%	10	14,5%	10	14,5%	19	27,5%	12	17,4%	1	1,4%	8	11,6%	69
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	12,9%	3	4,8%	45	72,6%	6	9,7%	62

* respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W zawodach kluczowych w większości przypadków nie wymaga się dodatkowych certyfikatów i uprawnień. Jedynie w zawodach kierowcy samochodów ciężarowych oraz kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, a także nauczyciele szkół podstawowych ponad połowa pracodawców oczekuje, aby osoby w nich zatrudnione posiadały dodatkowe certyfikaty i uprawnienia (tabela 23).

TABELA 23. WYMAGANIA ODNOŚNIE DODATKOWYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ W ZAWODACH KLUCZOWE W BADANYCH FIRMACH

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
Kierowcy samochodów ciężarowych	26	38,2%	42	61,8%	68
Nauczyciele szkół podstawowych	29	47,5%	32	52,5%	61
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	38	50%	38	50%	76
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	46	66,7%	23	33,3%	69
Fryzjerzy	57	77%	17	23%	74
Księgowi	58	81,7%	13	18,3%	71
Mechanicy pojazdów samochodowych	84	84%	16	16%	100
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	53	89,8%	6	10,2%	59
Kucharze	99	90%	11	10%	110
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	479	91,9%	42	8,1%	521
Stolarze meblowi i pokrewni	68	94,4%	4	5,6%	72
Przedstawiciele handlowi	56	94,9%	3	5,1%	59
Ogółem	1093	81,6%	247	18,4%	1340

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W zawodach kucharze, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, fryzjerzy, stolarze meblowi i pokrewni, kierowcy samochodów ciężarowych, piekarze, cukiernicy i pokrewni, mechanicy pojazdów samochodowych, a także w mniejszym stopniu sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), znajomość pakietu typu MS Office nie jest wymagana w większości badanych przedsiębiorstw. Natomiast znajomości pakietu w stopniu co najmniej dobrym oczekuje się od osób zatrudnionych na stanowiskach przedstawiciel handlowy oraz księgowy, natomiast w stopniu co najmniej podstawowym w zawodach nauczyciel gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych oraz nauczyciel szkół podstawowych (tabela 24).

Znajomości specjalistycznych programów w stopniu co najmniej dobrym oczekuje się głównie od osób zatrudnionych na stanowisku księgowy, natomiast co najmniej w stopniu podstawowym nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. W przypadku pozostałych zawodów kluczowych w głównej mierze nie oczekuje się znajomości specjalistycznego oprogramowania (tabela 25).

Znajomości języka obcego w większości badanych przedsiębiorstw nie wymaga się od osób zatrudnionych na stanowiskach sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), mechanicy pojazdów samochodowych, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, stolarze meblowi i pokrewni oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni. W przypadku pozostałych zawodów kluczowych dla województwa zachodniopomorskiego najczęściej pracodawcy oczekują znajomości języka obcego co najmniej w stopniu dobrym (*tabela 26*).

TABELA 24. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI PAKIETU TYPU MS OFFICE W KLUCZOWYCH ZAWODACH

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	270	51,8%	105	20,2%	101	19,4%	42	8,1%	3	0,6%	521
Kucharze	90	81,8%	13	11,8%	7	6,4%	0	0%	0	0%	110
Mechanicy pojazdów samochodowych	68	68%	17	17%	9	9%	6	6%	0	0%	100
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	56	73,7%	11	14,5%	3	3,9%	5	6,6%	1	1,3%	76
Fryzjerzy	67	90,5%	3	4,1%	3	4,1%	1	1,4%	0	0%	74
Stolarze meblowi i pokrewni	55	76,4%	12	16,7%	1	1,4%	4	5,6%	0	0%	72
Księgowi	6	8,5%	8	11,3%	29	40,8%	21	29,6%	7	9,9%	71
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	20	29%	14	20,3%	19	27,5%	13	18,8%	3	4,3%	69
Kierowcy samochodów ciężarowych	52	76,5%	9	13,2%	7	10,3%	0	0%	0	0%	68
Nauczyciele szkół podstawowych	19	31,1%	11	18%	15	24,6%	15	24,6%	1	1,6%	61
Przedstawiciele handlowi	7	11,9%	7	11,9%	23	39%	18	30,5%	4	6,8%	59
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	49	83,1%	8	13,6%	2	3,4%	0	0%	0	0%	59

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 25. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	329	63,1%	86	16,5%	68	13,1%	36	6,9%	2	0,4%	521
Kucharze	92	83,6%	10	9,1%	8	7,3%	0	0%	0	0%	110
Mechanicy pojazdów samochodowych	63	63%	10	10%	14	14%	13	13%	0	0%	100
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	59	77,6%	11	14,5%	4	5,3%	1	1,3%	1	1,3%	76
Fryzjerzy	69	93,2%	4	5,4%	0	0%	1	1,4%	0	0%	74
Stolarze meblowi i pokrewni	48	66,7%	11	15,3%	8	11,1%	3	4,2%	2	2,8%	72
Księgowi	13	18,3%	5	7%	23	32,4%	23	32,4%	7	9,9%	71
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	28	40,6%	17	24,6%	15	21,7%	6	8,7%	3	4,3%	69
Kierowcy samochodów ciężarowych	60	88,2%	4	5,9%	3	4,4%	1	1,5%	0	0%	68
Nauczyciele szkół podstawowych	27	44,3%	7	11,5%	16	26,2%	11	18%	0	0%	61
Przedstawiciele handlowi	26	44,1%	8	13,6%	16	27,1%	7	11,9%	2	3,4%	59
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	51	86,4%	7	11,9%	1	1,7%	0	0%	0	0%	59

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 26. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	314	60,3%	118	22,6%	60	11,5%	25	4,8%	4	0,8%	521
Kucharze	52	47,3%	21	19,1%	32	29,1%	5	4,5%	0	0%	110
Mechanicy pojazdów samochodowych	79	79%	13	13%	7	7%	1	1%	0	0%	100
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	49	64,5%	12	15,8%	11	14,5%	3	3,9%	1	1,3%	76
Fryzjerzy	40	54,1%	23	31,1%	9	12,2%	2	2,7%	0	0%	74
Stolarze meblowi i pokrewni	60	83,3%	7	9,7%	3	4,2%	1	1,4%	1	1,4%	72
Księgowi	37	52,1%	10	14,1%	15	21,1%	6	8,5%	3	4,2%	71
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	23	33,3%	8	11,6%	10	14,5%	10	14,5%	18	26,1%	69
Kierowcy samochodów ciężarowych	26	38,2%	22	32,4%	16	23,5%	4	5,9%	0	0%	68
Nauczyciele szkół podstawowych	20	32,8%	15	24,6%	14	23%	11	18%	1	1,6%	61
Przedstawiciele handlowi	25	42,4%	7	11,9%	15	25,4%	11	18,6%	1	1,7%	59
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	52	88,1%	6	10,2%	1	1,7%	0	0%	0	0%	59

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza wymagań pracodawców odnośnie pożądaných przez przedsiębiorców umiejętności nie wykazała znacznych zależności. Najbardziej pożądaną cechą pracowników wśród badanych przedsiębiorstw jest „komunikatywność”, która wymagana jest w zdecydowanej większości przedsiębiorstw (88,8%). Komunikatywność jest najbardziej pożądaną cechą wśród pracowników zatrudnionych w zawodach fryzjerzy, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych oraz nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego). Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była w odniesieniu do zawodów kierowcy samochodów ciężarowych, stolarze meblowi i pokrewni oraz księgowi.

„Łatwość nawiązywania kontaktów” wymagana jest wśród 77,7% badanych przedsiębiorstw, z czego najczęściej cechę tę jako oczekiwaną wskazywali pracodawcy, w których firmach kluczowymi zawodami są przedstawiciele handlowi, fryzjerzy oraz sprzedawcy sklepowi (ekspedienci). Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była w odniesieniu do zawodów księgowi, nauczyciele szkół podstawowych oraz stolarze meblowi i pokrewni.

Kolejną najczęściej wskazywaną cechą, popularną wśród zachodniopomorskich pracodawców jest „umiejętność współpracy w grupie”, którą jako wymaganą wskazało 77,4% badanych. Cecha ta najczęściej pożądana jest wśród firm, w których zawodami kluczowymi są kucharze, piekarze, cukiernicy i pokrewni, stolarze meblowi i pokrewni. Natomiast w zawodach: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), księgowi oraz kierowcy samochodów ciężarowych, cecha ta była znacznie rzadziej wymagana.

Kolejną dość często wskazywaną umiejętnością wymaganą przez przedsiębiorców są „predyspozycje związane z obsługą klienta”, którą wskazało 75% respondentów. Cecha ta wskazywana była najczęściej w odniesieniu do osób zatrudnionych: przedstawiciele handlowi, fryzjerzy, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci). Natomiast w zawodach stolarze meblowi i pokrewni, kierowcy samochodów ciężarowych oraz nauczyciele szkół podstawowych umiejętność ta była najrzadziej wskazywana.

Następnie zachodniopomorscy pracodawcy dość często wskazywali, iż wymagają od swych pracowników umiejętności „logicznego myślenia, analizy faktów” – cechę tą wskazało 70,9% badanych. Najczęściej wymagana jest ona w odniesieniu do zawodów przedstawiciele handlowi, księgowi, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego). Najrzadziej natomiast cecha ta popularna była wśród przedsiębiorców zatrudniających kierowcy samochodów ciężarowych, kucharze oraz fryzjerzy.

Kolejną najczęściej wskazywaną cechą jest umiejętność „terminowej realizacji zaplanowanych działań”, którą wskazało 70,4% badanych. Cecha ta jest najbardziej istotna wśród przedsiębiorstw, w których zatrudnione są osoby w zawodach stolarze meblowi i pokrewni, przedstawiciele handlowi oraz kierowcy samochodów osobowych i dostawczych. Natomiast cecha ta rzadziej wymagana jest w zawodach sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), nauczyciele

gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) oraz nauczyciele szkół podstawowych.

Następnie cechą często wymaganą wśród badanych przedsiębiorstw jest „*łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami, bądź klientami*”. Umiejętność tą wskazało jako ważną 69% badanych. Cecha ta w głównej mierze wymagana jest w zawodach przedstawicieli handlowi, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych oraz fryzjerzy. Natomiast najrzadziej cechę tę wskazywano w odniesieniu do osób zatrudnionych na stanowiskach księgowi, kierowcy samochodów ciężarowych oraz nauczyciele szkół podstawowych.

„*Jasne przekazywanie myśli*” jest następną często wskazywaną przez pracodawców cechą, której oczekują oni od swych pracowników. Cechę to wskazało 66,3% badanych, z czego w głównej mierze dotyczy zawodów przedstawicieli handlowi, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych oraz nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego). Jednocześnie cecha ta najrzadziej wskazywana była wśród pracodawców, którzy zatrudniają kierowców samochodów ciężarowych, nauczycieli szkół podstawowych oraz księgowych.

„*Posługiwanie się urządzeniami technicznymi*” jako wymagana umiejętność od pracowników wskazało 65,2% respondentów. Najczęściej umiejętności tej oczekują przedsiębiorcy od osób zatrudnionych w zawodach mechanicy pojazdów samochodowych, stolarze meblowi i pokrewni, piekarze, cukiernicy i pokrewni, najrzadziej natomiast od osób zatrudnionych na stanowiskach nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), kucharze oraz nauczyciele szkół podstawowych.

Ostatnią analizowaną cechą, także często oczekiwaną od pracowników jest „*wykonywanie prostych rachunków*”, którą wskazało jako wymaganą 61,7% badanych. Cecha ta najczęściej wskazywana była odnośnie zawodów: przedstawicieli handlowi, sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) oraz księgowi. Najrzadziej jako wymaganą cechę tę wskazywali przedsiębiorcy, którzy zatrudniają w głównej mierze kierowców samochodów ciężarowych, kucharzy oraz nauczycieli szkół podstawowych (tabela 16).

TABELA 27. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE CECH PSYCHOFIZYCZNYCH WZGLĘDEM OSÓB ZATRUDNIONYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Komunikatywność	Współpraca w grupie	Terminowa realizacja zaplanowanych działań	Łatwość nawiązywania kontaktów	Predyspozycje związane z obsługą klienta	Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami	Jasne przekazywanie myśli	Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	Logiczne myślenie, analiza faktów	Wykonywanie prostych rachunków
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	92,8%	84,1%	58%	81,2%	52,2%	62,3%	81,2%	53,6%	82,6%	56,5%
Nauczyciele szkół podstawowych	86,9%	83,6%	41%	62,3%	34,4%	39,3%	55,7%	26,2%	73,8%	34,4%
Księgowi	73,2%	67,6%	71,8%	63,4%	53,5%	56,3%	53,5%	54,9%	83,1%	66,2%
Przedstawiciele handlowi	91,5%	84,7%	89,8%	89,8%	94,9%	84,7%	84,7%	76,3%	88,1%	83,1%
Kucharze	91,8%	92,7%	71,8%	80,9%	70%	71,8%	61,8%	50,9%	50%	44,5%
Fryzjerzy	97,3%	78,4%	77%	83,8%	91,9%	83,8%	74,3%	64,9%	40,5%	56,8%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	90,8%	70,1%	61,8%	82,7%	91,2%	69,9%	62%	60,8%	71,8%	72%
Mechanicy pojazdów samochodowych	85%	81%	80,0%	71%	71%	73%	73%	96%	78%	54%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	86,4%	91,5%	81,4%	72,9%	67,8%	72,9%	71,2%	84,7%	69,5%	59,3%
Stolarze meblowi i pokrewni	79,2%	87,5%	90,3%	61,1%	51,4%	66,7%	68,1%	86,1%	77,8%	51,4%
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	93,4%	85,5%	88,2%	81,6%	76,3%	84,2%	82,9%	82,9%	77,6%	61,8%
Kierowcy samochodów ciężarowych	83,8%	61,8%	82,4%	69,1%	41,2%	51,5%	55,9%	66,2%	64,7%	47,1%

* w tabeli przedstawiono 10 umiejętności, które są najczęściej wymagane przez respondentów; % liczony z liczby przedsiębiorstw, które wskazały dany zawód jako kluczowy

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

„Uczciwość” pracownika zatrudnionego w zawodzie kluczowym, jest cechą, która uznana została przez zdecydowaną większość przedsiębiorców (87%) za najbardziej pożądaną. Najczęściej cechę tę wskazywali pracodawcy, którzy zatrudniają kierowców samochodów osobowych i dostawczych, sprzedawców sklepowych (ekspedientów) oraz przedstawicieli handlowych. Natomiast przedsiębiorstwa, w których zawodami kluczowymi są nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), piekarze, cukiernicy i pokrewni oraz nauczyciele szkół podstawowych.

„Kultura osobista” jest następną w kolejności dość często wskazywaną cechą oczekiwaną przez pracodawców od swych pracowników. Została ona wskazana jako wymagana przez 80,7% badanych, którzy w głównej mierze zatrudniają przedstawicieli handlowych, fryzjerów oraz nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego). Cecha ta natomiast najmniej pożądaną jest wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach księgowi, stolarze meblowi i pokrewni oraz kierowcy samochodów ciężarowych.

Kolejną najczęściej wskazywaną cechą psychofizyczną jest „dokładność”, którą wskazało jako oczekiwaną 80,3% przedsiębiorców. Najczęściej cecha ta wymagana jest wśród pracowników zatrudnionych w zawodach: kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz fryzjerzy. Natomiast najrzadziej cecha ta oczekiwana jest u osób zatrudnionych na stanowiskach, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), kierowcy samochodów ciężarowych oraz nauczyciele szkół podstawowych.

„Punktualność” jest kolejną często wymaganą cechą pracowników kluczowych zatrudnionych w zachodniopomorskich firmach. W ten sposób wskazało 79,7% przedsiębiorców. Najczęściej cecha ta wymagana jest od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz fryzjerzy. Natomiast cecha ta najmniej wymagana jest od nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), nauczycieli szkół podstawowych oraz księgowi.

Następną w kolejności pożądaną przez zachodniopomorskich pracowników cechą psychofizyczną jest „solidność”, którą jako wymaganą wskazało 78,1%. W zawodach takich jak kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni cecha ta była najczęściej wskazywana, natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była w odniesieniu do osób zatrudnionych jako sprzedawcy sklepowi (ekspedient), kierowcy samochodów ciężarowych oraz nauczyciele szkół podstawowych.

Następnie przedsiębiorcy dość często wskazywali „odpowiedzialność” jako cechę oczekiwaną od swych pracowników. Wskazało ją 78,1% respondentów, którzy zatrudniają pracowników w zawodach kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz mechanicy pojazdów samochodowych. Najrzadziej natomiast cecha ta wskazywana odnośnie

nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), księgowych oraz nauczyciele szkół podstawowych.

Kolejną cechą jest „*rzetelność*”, którą wskazało 78% badanych. Najczęściej oczekiwano jej wśród pracowników zatrudnionych w zawodach kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni. Natomiast najrzadziej cecha ta wskazywana była odnośnie zawodów kierowcy samochodów ciężarowych, księgowi i nauczyciele szkół podstawowych.

„*Zaangażowanie*” to kolejna pożądana przez przedsiębiorców cecha psychofizyczna, na którą wskazało 73% badanych. Najczęściej cecha ta wymagana była przez pracodawców odnośnie zawodów kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni. Cecha ta mniej ważna jest w przypadku zawodów takich jak: kierowcy samochodów ciężarowych, księgowi oraz nauczyciele szkół podstawowych.

„*Zdyscyplinowanie*” jako ważne wskazało 72,3%, z czego najczęściej cecha ta wymagana jest od osób zatrudnionych w zawodach kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni. Natomiast najrzadziej cechę tę jako wymaganą wskazywali pracodawcy odnośnie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowcy samochodów ciężarowych, księgowi oraz nauczyciele szkół podstawowych.

Kolejną często wskazywaną cechą jest „*lojalność wobec firmy*”, którą jako wymaganą wskazało 71,8% respondentów. Cecha ta wskazywana była w głównej mierze przez pracodawców odnośnie zawodów kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz mechanicy pojazdów samochodowych. W przedsiębiorstwach, w których kluczowymi zawodami są księgowi, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) oraz nauczyciele szkół podstawowych cecha ta była rzadziej oczekiwana.

„*Skrupulatność*” to kolejna pożądana przez przedsiębiorców cecha psychofizyczna, na którą wskazało 68,6% badanych. Najczęściej cecha ta wymagana była wśród pracowników zatrudnionych w zawodach kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni. Cecha ta była rzadziej oczekiwana wśród osób zatrudnionych w zawodach nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), kierowcy samochodów ciężarowych oraz nauczyciele szkół podstawowych.

„*Samodyscyplina*” jako cecha również często oczekiwana przez pracodawców, została wskazana przez 67,6% respondentów. Cechę tę najczęściej wskazywano jako pożądaną w zawodach kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi oraz piekarze, cukiernicy i pokrewni, natomiast najrzadziej w zawodach sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), księgowi oraz nauczyciele szkół podstawowych (tabela 28).

TABELA 28. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW ODNOŚNIE CECH PSYCHOFIZYCZNYCH WZGLĘDEM OSÓB ZATRUDNIONYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Uczciwość	Dokładność	Solidność	Punktualność	Rzetelność	Odpowiedzialność	Zaangażowanie	Zdyscyplinowanie	Skrupulatność	Lojalność wobec firmy	Kultura osobista	Samodyscyplina
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	81,2%	73,9%	76,8%	76,8%	75,4%	72,5%	71,0%	71%	62,3%	56,5%	85,5%	66,7%
Nauczyciele szkół podstawowych	65,6%	59%	62,3%	72,1%	60,7%	67,2%	60,7%	50,8%	41%	37,7%	77%	41%
Księgowi	81,7%	76,1%	74,6%	70,4%	73,2%	71,8%	62,0%	62%	69%	60,6%	73,2%	59,2%
Przedstawiciele handlowi	89,8%	91,5%	89,8%	88,1%	89,8%	88,1%	89,8%	86,4%	86,4%	88,1%	91,5%	86,4%
Kucharze	85,5%	84,5%	81,8%	80,9%	77,3%	80%	70,9%	73,6%	68,2%	70,9%	83,6%	69,1%
Fryzjerzy	85,1%	90,5%	79,7%	86,5%	81,1%	79,7%	77%	78,4%	79,7%	74,3%	86,5%	71,6%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	91%	77,7%	73,7%	77,4%	75,4%	74,9%	69,5%	68,7%	63,5%	71,8%	83,7%	63,1%
Mechanicy pojazdów samochodowych	88%	85%	85%	81%	82%	85%	82%	80%	79%	84%	76%	72%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	79,7%	83,1%	86,4%	86,4%	84,7%	81,4%	76,3%	84,7%	81,4%	74,6%	76,3%	76,3%
Stolarze meblowi i pokrewni	86,1%	87,5%	84,7%	83,3%	83,3%	83,3%	80,6%	75%	73,6%	76,4%	68,1%	75%
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	98,7%	94,7%	92,1%	89,5%	93,4%	96,1%	89,5%	90,8%	88,2%	90,8%	84,2%	90,8%
Kierowcy samochodów ciężarowych	82,4%	69,1%	72,1%	77,9%	73,5%	73,5%	66,2%	64,7%	57,4%	67,6%	64,7%	64,7%

* na rysunku przedstawiono 12 umiejętności, najczęściej wymaganych przez respondentów; % liczony z liczby przedsiębiorców, którzy wskazali dany zawód kluczowy

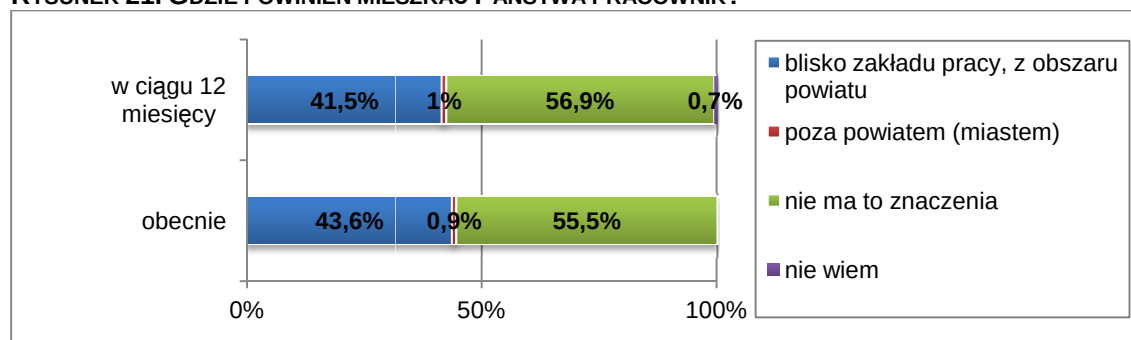
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

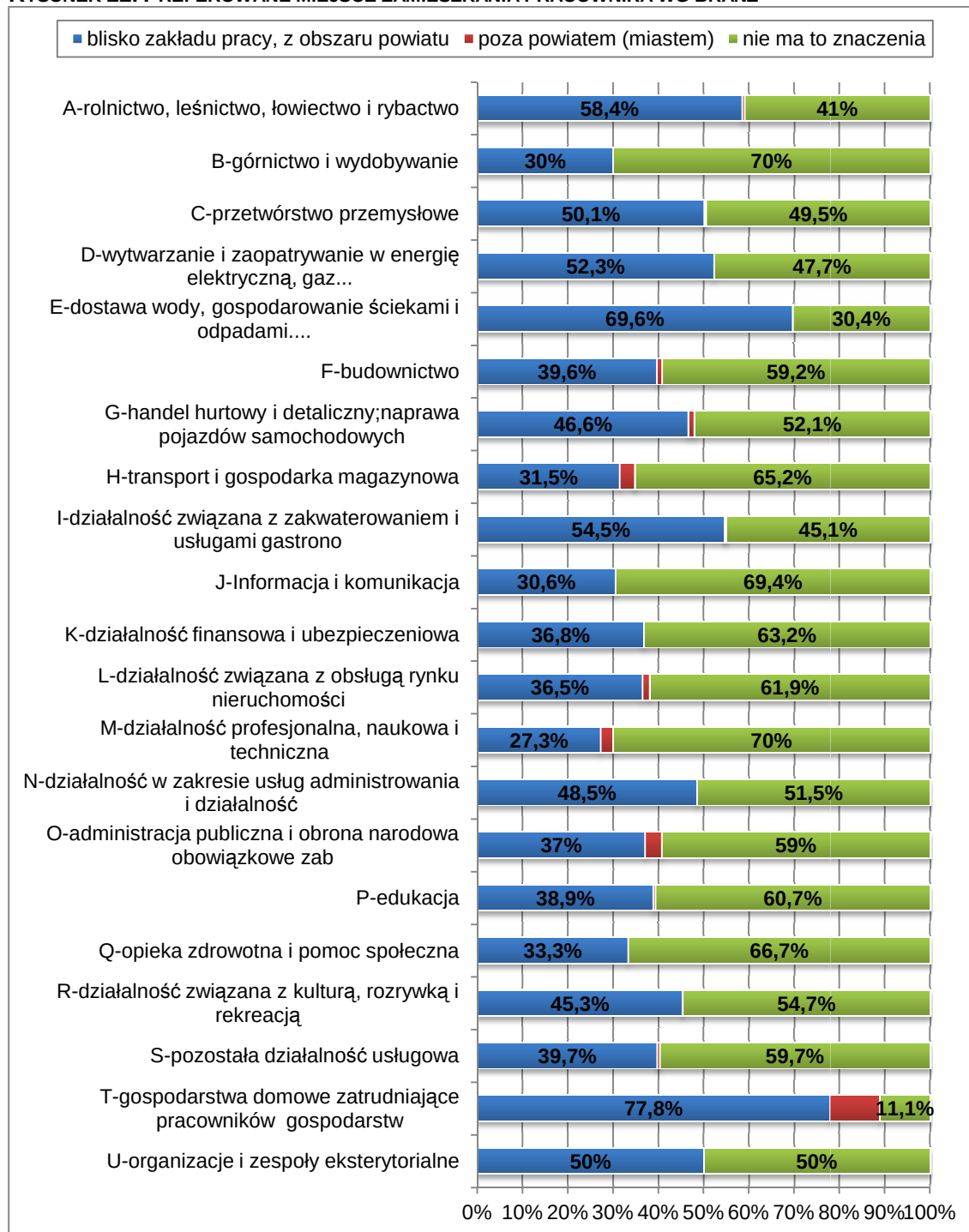
Ponad połowa respondentów wskazała, iż miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia, ani w chwili obecnej, ani w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pozostali przedsiębiorcy prawie jednogłośnie wskazali, iż osoby zatrudnione w ich firmach powinny mieszkać blisko zakładu pracy, na obszarze powiatu (rysunek 21 i 22).

RYСУNEK 21. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYSUNEK 22. PREFEROWANE MIEJSCE ZAMIESZKANIA PRACOWNIKA WG BRANŻ



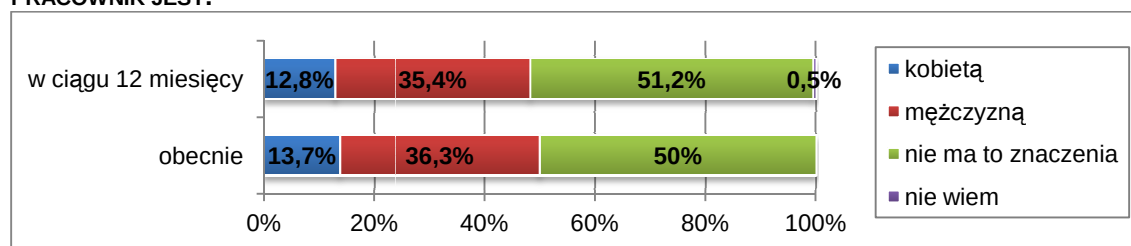
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla połowy badanych pracodawców płeć osób zatrudnionych w firmach nie ma znaczenia ani na obecną chwilę, ani w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Natomiast ci przedsiębiorcy, dla których ze względu na specyfikę firmy, płeć ma znaczenie, częściej wskazywali, iż z punktu widzenia zawodu kluczowego lepiej jest gdy pracownik jest mężczyzną (36,3%/35,4%) niż kobietą (13,7%/12,8%) (rysunek 23).

Analizując preferowaną przez pracodawców płęć pod względem branży można zauważyć, iż:

- ◆ w branżach: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), edukacja (sekcja P), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) płęć pracowników w większości przedsiębiorstw nie ma znaczenia,
- ◆ w branżach: górnictwo i wydobywanie (sekcja B), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) oraz budownictwo (sekcja F), w większości zatrudniani są mężczyźni,
- ◆ w branżach: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T) oraz organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U) płęć pracowników nie ma znaczenia, bądź głównie zatrudnia się mężczyzn,
- ◆ w branżach handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca (sekcja N) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S) odpowiedzi respondentów są zróżnicowane, tak więc w przypadku tych przedsiębiorstw płęć również nie ma znaczenia,
- ◆ w sekcjach K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, S – pozostała działalność usługowa, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P – edukacja oraz I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, pracodawcy najczęściej zgłaszali, iż w głównej mierze zatrudniają kobiety, choć procent wskazań oscyluje się jedynie w przedziale 19 – 25%.

RYSUNEK 23. CZY Z PUNKTU WIDZENIA KLUCZOWEGO ZAWODU PAŃSTWA FIRMY LEPIJ JEST GDY PRACOWNIK JEST:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYSUNEK 24. PREFEROWANA PŁEĆ PRACOWNIKA WG BRANŻ

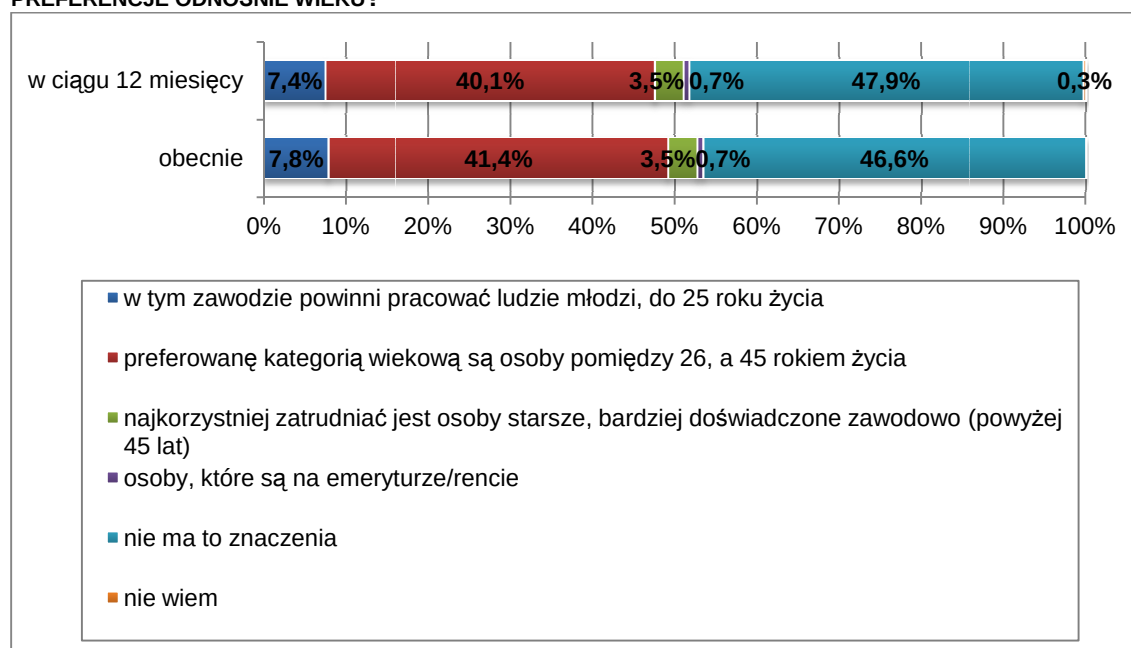


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało również, iż dla blisko 47% zachodniopomorskich pracodawców wiek pracowników nie ma znaczenia. Jednocześnie równie duży odsetek respondentów wskazał, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26, a 45 rokiem życia. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia *rysunek 25*.

Ponadto analiza preferencji pracodawców odnośnie wieku pracownika pod względem branż, jakie reprezentują przedsiębiorstwa nie wykazała znacznych zależności (*rysunek 26*).

RYСУNEK 25. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 26. PREFEROWANY WIEK PRACOWNIKA WG BRANŻ



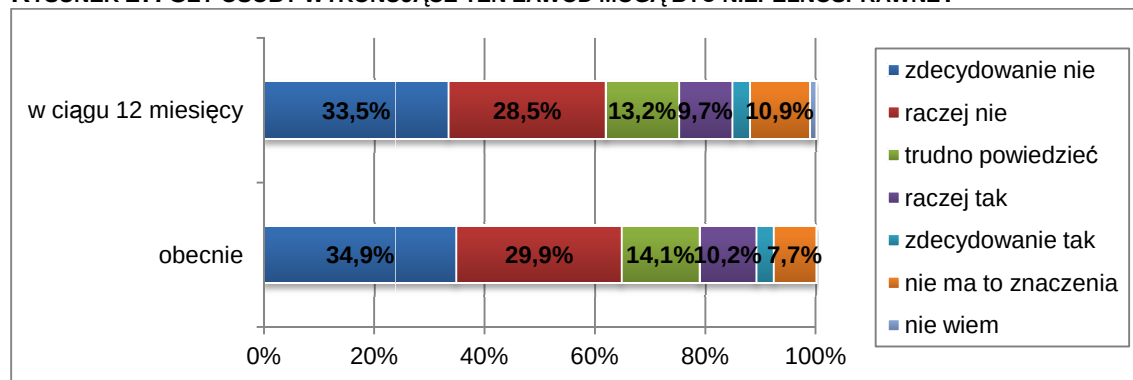
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa respondentów wskazała, iż osoby wykonujące zawód kluczowych w ich firmach nie mogą być niepełnosprawne (blisko 44% respondentów odpowiedziało, że zdecydowanie nie, a niespełna 29% raczej nie). Z badania wynika, iż jedynie w około 13% badanych firm mogą być zatrudnione osoby niepełnosprawne (rysunek 27).

Analizując możliwość zatrudnienia w badanych firmach osób niepełnosprawnych pod względem branż, można zauważyć, iż w branżach

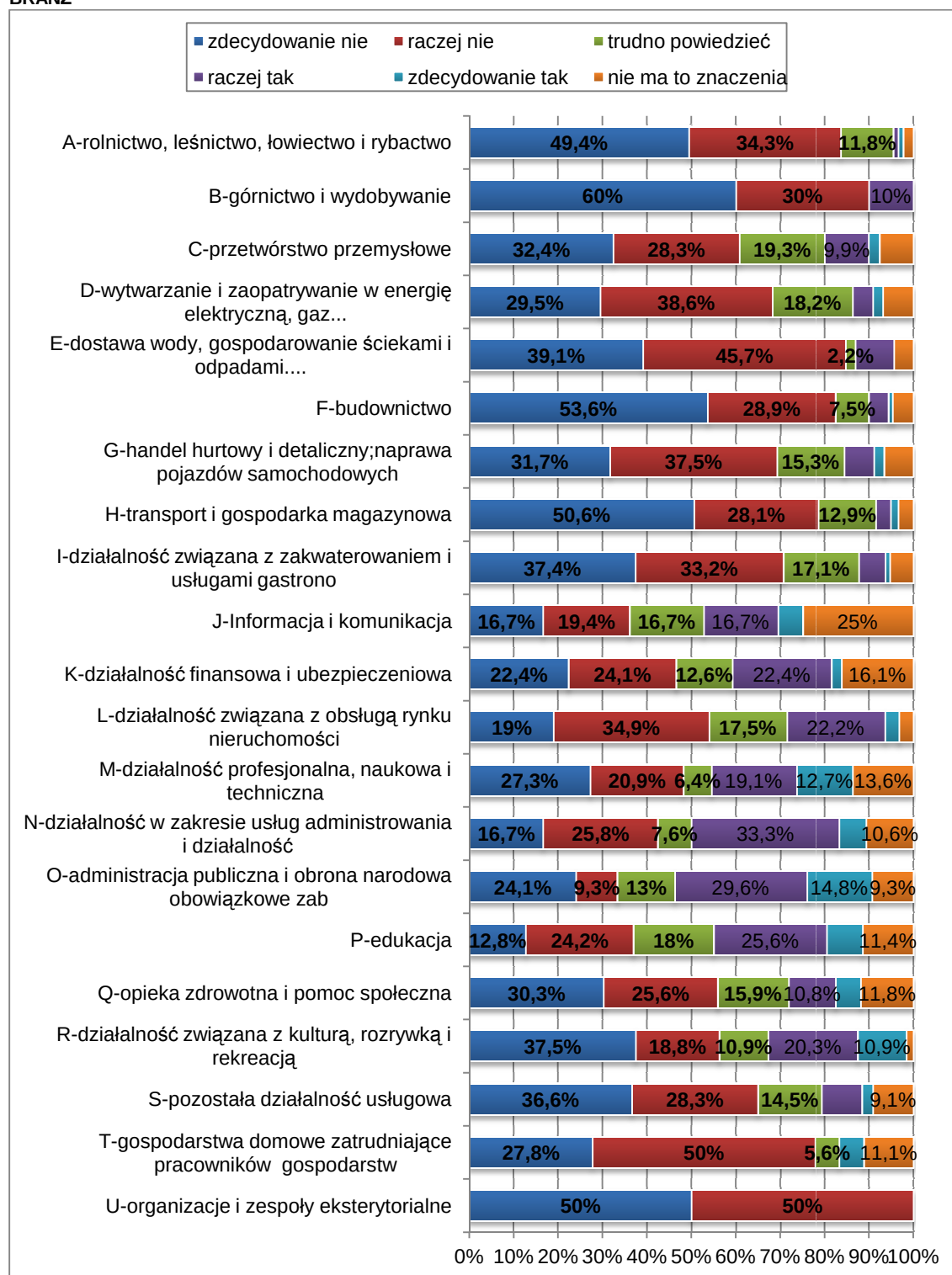
takich jak edukacja (sekcja P), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) oraz informacja i komunikacja (sekcja J) przedsiębiorcy są częściej skłonni do zatrudniania osób niepełnosprawnych niż w pozostałych sekcjach (rysunek 27).

RYСУNEK 27. CZY OSOBY WYKONUJĄCE TEN ZAWÓD MOGĄ BYĆ NIEPEŁNOSPRAWNE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 28. CZY OSOBY WYKONUJĄCE ZAWÓD KLUCZOWY MOGĄ BYĆ NIEPEŁNOSPRAWNE - WG BRANŻ



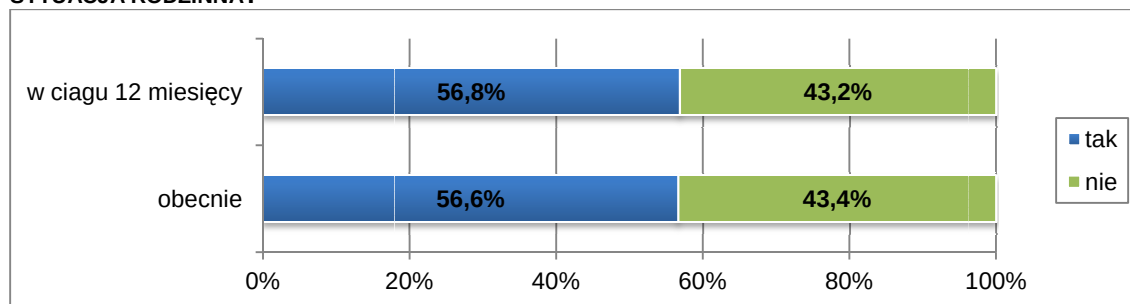
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie badani przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie, czy w wykonywaniu zawodów kluczowych w ich firmach lepiej będzie, gdy pracownicy będą mieli ustabilizowaną sytuacją rodzinną.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż zdania na ten temat są podzielone. Mimo to, można zauważyć, iż większy odsetek uważa, iż

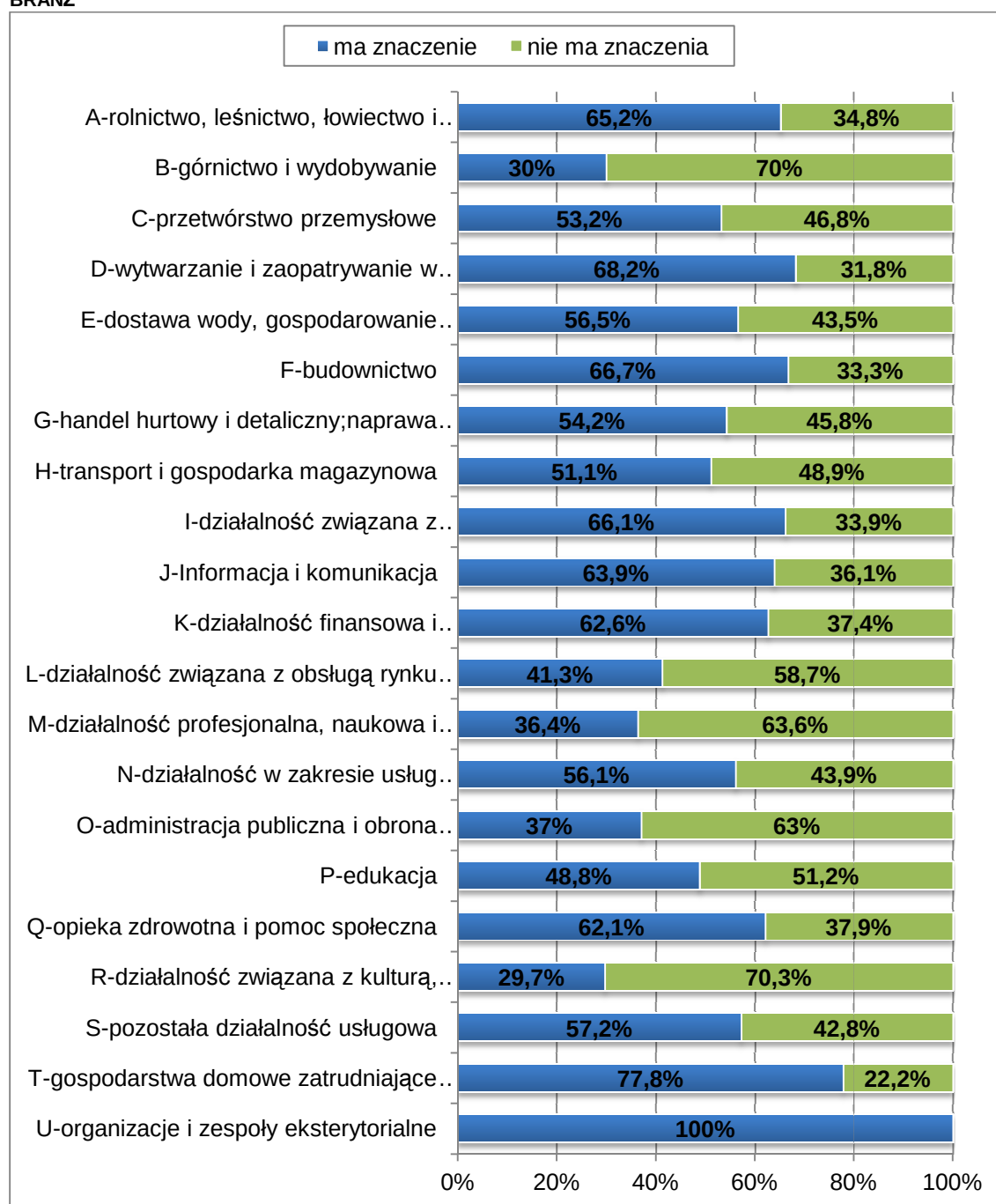
ustabilizowana sytuacja rodzinna (małżeństwo, stały związek są istotne w procesie rekrutacji. Analiza oczekiwań pod względem sytuacji rodzinnej sytuacji rodzinnej pod względem branż, nie wykazała znaczących zależności (rysunek 29 i 30).

RYСУNEK 29. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE USTABILIZOWANA SYTUACJA RODZINNA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

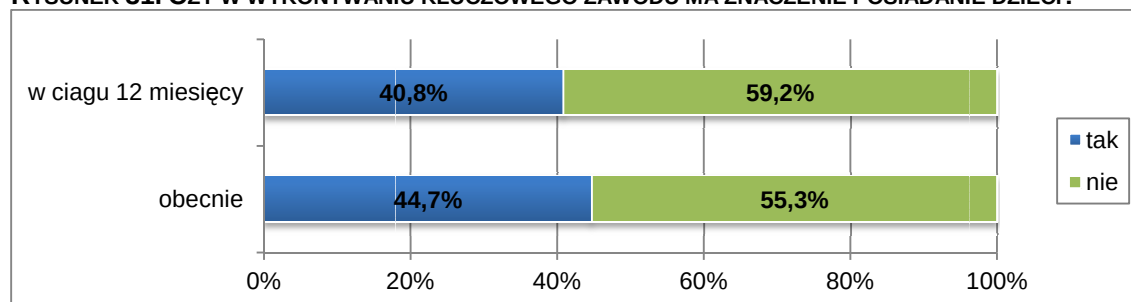
RYСУNEK 30. PREFERENCJE ODNOŚNIE USTABILIZOWANEJ SYTUACJI RODZINNEJ PRACOWNIKA WG BRANŻ



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli zaś chodzi o posiadanie potomstwa większy odsetek respondentów jest zdania, iż nie ma to znaczenia. W tym wypadku analiza danych pod względem branż nie wykazała znacznych zależności (rysunek 31 i 32).

RYSUNEK 31. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYSUNEK 32. PREFERENCJE ODNOŚNIE POSIADANIA PRZEZ PRACOWNIKA DZIECI WG BRANŻ

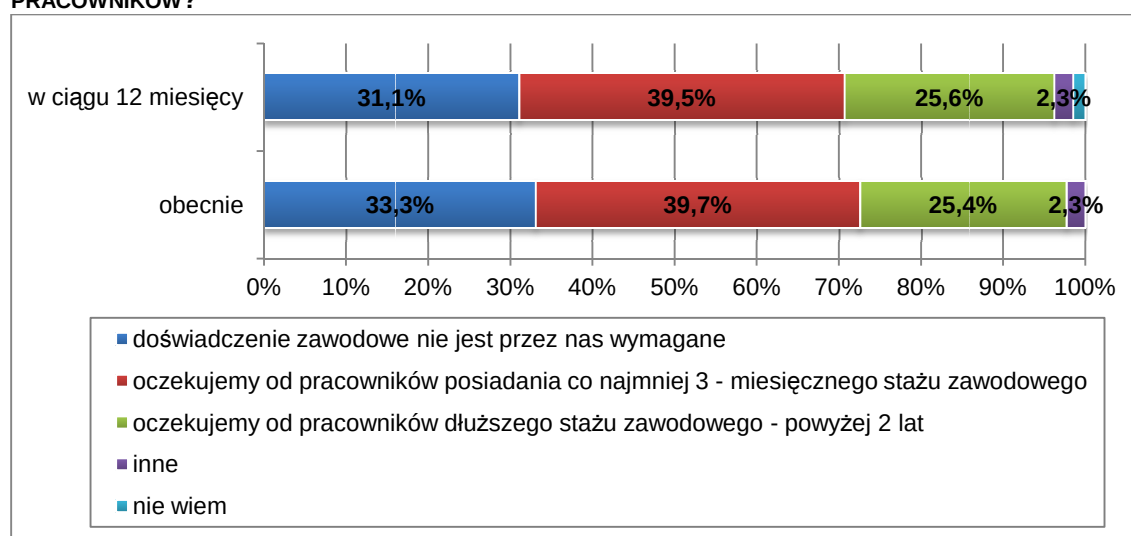


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci mieli za zadanie wskazać jakiego doświadczenia oczekują od swych pracowników. Wśród ogółu odpowiedzi najczęściej pojawiała się odpowiedź, iż pracodawcy oczekują od pracowników co najmniej 3-miesięcznego stażu zawodowego (niecałe 40%). Blisko 32% badanych wskazało, iż doświadczenie zawodowe nie jest przez nich wymagane, a nieco ponad 25%, iż oczekują dłuższego stażu zawodowego – powyżej 2 lat (rysunek 33).

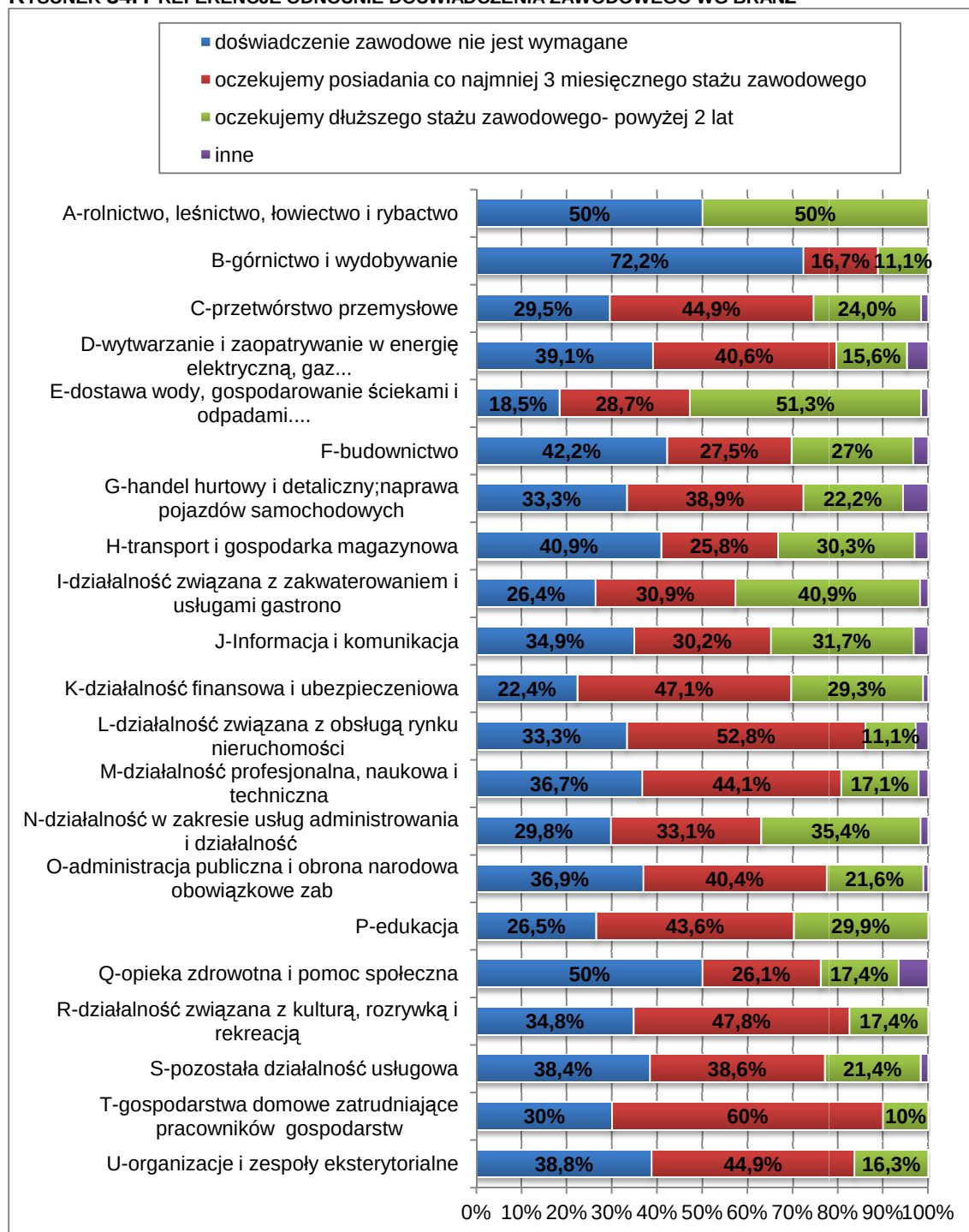
Analiza oczekiwań pod względem sytuacji rodzinnej sytuacji rodzinnej pod względem branż, nie wykazała znaczących zależności - zdania respondentów są podzielone (rysunek 34).

RYСУNEK 33. JAKIEGO DOŚWIADCZENIE ZAWODOWEGO OCZEKUJĄ PAŃSTWO OD SWOICH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 34. PREFERENCJE ODNOŚNIE DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO WG BRANŻ

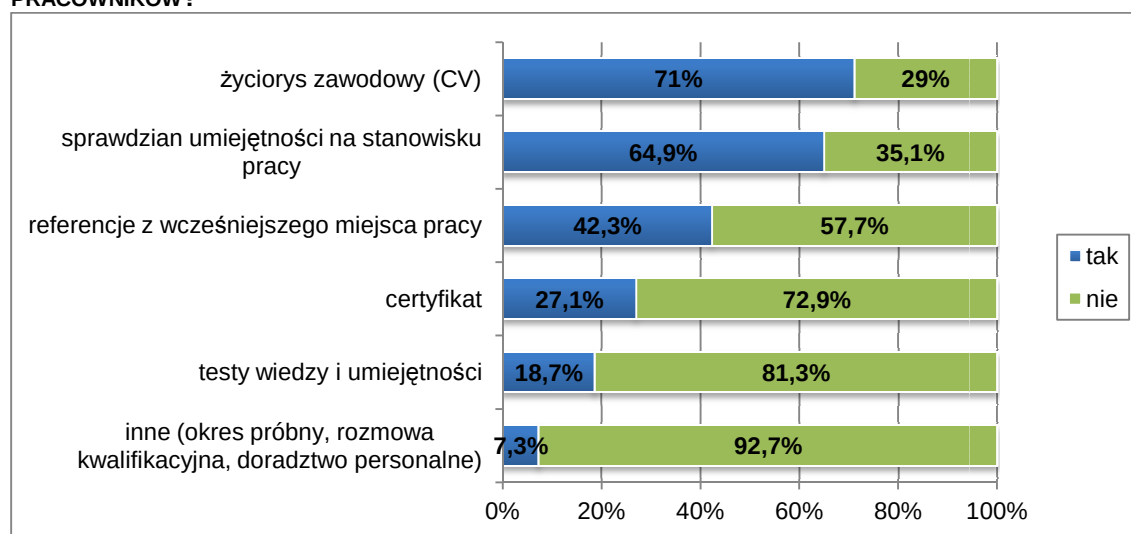


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy najczęściej sprawdzają kwalifikacje swoich pracowników, wykorzystując w tym celu życiorys zawodowy kandydata. Jest to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników, na który wskazało 71% respondentów. Mimo to, sposób ten nie został uznany jako najbardziej skuteczny wśród wszystkich stosowanych przez pracodawców metod.

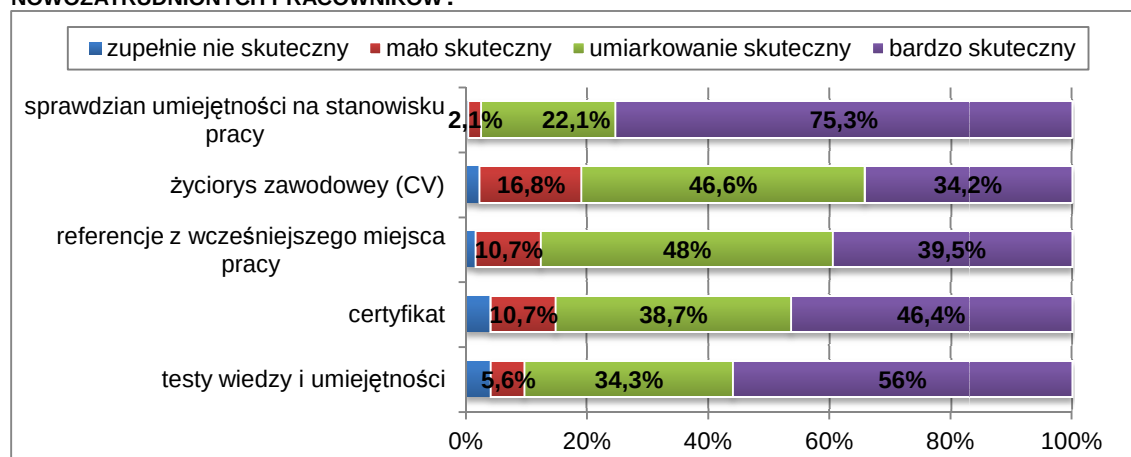
Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy stosowany jest w 64,9% badanych firm. Mimo, że wskazań tej metody jest mniej niż wskazań CV, został on uznany jako najbardziej skuteczny (rysunki 35 i 36).

RYСУNEK 35. W JAKI SPOSÓB SPRAWDZAJĄ PAŃSTWO KWALIFIKACJE NOWOZATRUDNIIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 36. PROSZĘ OCENIĆ SKUTECZNOŚĆ SPOSOBÓW SPRAWDZANIA KWALIFIKACJI NOWOZATRUDNIIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

6. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników badanych firm

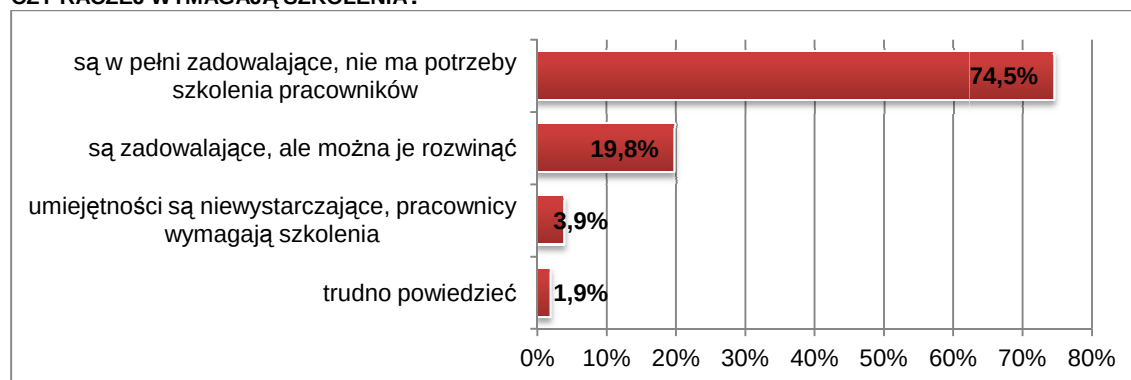
Kolejna część skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza wywiadu, dotyczyła kwalifikacji pracowników w badanych firmach. Pytania posłużyły do znalezienia odpowiedzi na pytania:

- ♦ jak pracodawcy oceniają przygotowanie zawodowe potencjalnych pracowników?
- ♦ jakie zdaniem pracowników są ich potrzeby szkoleniowe?
- ♦ jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

W odczuciu 3/4 respondentów, kwalifikacje pracowników, są w pełni zadowalające, tak więc nie ma potrzeby szkolenia osób zatrudnionych w badanych firmach (*rysunek 37*). Jednocześnie 19,8% uważa, iż mimo że kwalifikacje pracowników są zadowalające, można je rozwinąć, a zdaniem jedynie 3,9% umiejętności są niewystarczające, a pracowników należy przeszkolić. Analiza materiału pod względem branży nie wykazała znacznych zależności – pracodawcy bez względu na branżę wskazywali, iż kwalifikacje pracowników są zadowalające (*tabela 29*).

Jeśli zaś chodzi o zawody kluczowe, to analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż w opinii badanych pracodawców również kwalifikacje osób w nich zatrudnionych są zadowalające i nie wymagają dodatkowego szkolenia, bądź są zadowalające, ale można by było je rozwinąć (*tabela 30*).

RYСУNEK 37. CZY W PANA/I ODCZUCIU KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW SĄ W PEŁNI ZADOWALAJĄCE, CZY RACZEJ WYMAGAJĄ SZKOLENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 29. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW WG BRANŻ

	Są w pełni zadowolające, nie ma potrzeby szkolenia		Są zadowalające, ale można je rozwinąć		Umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkolenia		Trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	147	82,6%	22	12,4%	5	2,8%	4	2,2%	178
B-górnictwo i wydobywanie	4	40%	5	50%	0	0%	1	10%	10
C-przetwórstwo przemysłowe	329	67,6%	129	26,5%	22	4,5%	7	1,4%	487
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	34	77,3%	6	13,6%	1	2,3%	3	6,8%	44
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	30	65,2%	13	28,3%	3	6,5%	0	0%	46
F-budownictwo	352	82,1%	46	10,7%	19	4,4%	12	2,8%	429
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	576	77,1%	131	17,5%	26	3,5%	14	1,9%	747
H-transport i gospodarka magazynowa	140	78,7%	26	14,6%	9	5,1%	3	1,7%	178
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	236	82,5%	35	12,2%	11	3,8%	4	1,4%	286
J-Informacja i komunikacja	18	50%	15	41,7%	1	2,8%	2	5,6%	36
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	119	68,4%	40	23%	8	4,6%	7	4%	174
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	34	54%	23	36,5%	4	6,3%	2	3,2%	63

M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	75	68,2%	29	26,4%	5	4,5%	1	0,9%	110
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	39	59,1%	23	34,8%	3	4,5%	1	1,5%	66
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	26	48,1%	25	46,3%	3	5,6%	0	0%	54
P-edukacja	133	63%	70	33,2%	6	2,8%	2	0,9%	211
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	148	75,9%	37	19%	10	5,1%	0	0%	195
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	45	70,3%	16	25%	2	3,1%	1	1,6%	64
S-pozostała działalność usługowa	515	79,2%	106	16,3%	17	2,6%	12	1,8%	650
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	15	83,3%	2	11,1%	1	5,6%	0	0%	18
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 30. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia		Są zadowalające, ale można je rozwinąć		Umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkole		Trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	420	80,6%	75	14,4%	18	3,5%	8	1,5%	521
Kucharze	83	75,5%	21	19,1%	5	4,5%	1	0,9%	110
Mechanicy pojazdów samochodowych	72	72%	19	19%	4	4%	5	5%	100

Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	67	88,2%	6	7,9%	1	1,3%	2	2,6%	76
Fryzjerzy	51	68,9%	22	29,7%	1	1,4%	0	0%	74
Stolarze meblowi i pokrewni	55	76,4%	10	13,9%	4	5,6%	3	4,2%	72
Księgowi	46	64,8%	22	31%	3	4,2%	0	0%	71
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	50	72,5%	17	24,6%	1	1,4%	1	1,4%	69
Kierowcy samochodów ciężarowych	55	80,9%	9	13,2%	3	4,4%	1	1,5%	68
Nauczyciele szkół podstawowych	32	52,5%	25	41%	3	4,9%	1	1,6%	61
Przedstawiciele handlowi	44	74,6%	14	23,7%	0	0%	1	1,7%	59
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	47	79,7%	9	15,3%	2	3,4%	1	1,7%	59

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ci przedsiębiorcy, którzy zgłaszali, że pracownicy zatrudnieni w ich firmach powinni rozwijać swoje umiejętności, zostali poproszeni o wskazanie jakich kwalifikacji im najczęściej brakuje.

Pracodawcy najczęściej wskazywali, iż pracownikom brakuje znajomości najnowszych technologii (17,9%), umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń (11,3%), bądź doświadczenia zawodowego (10,7%) (tabela 30).

TABELA 31. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?

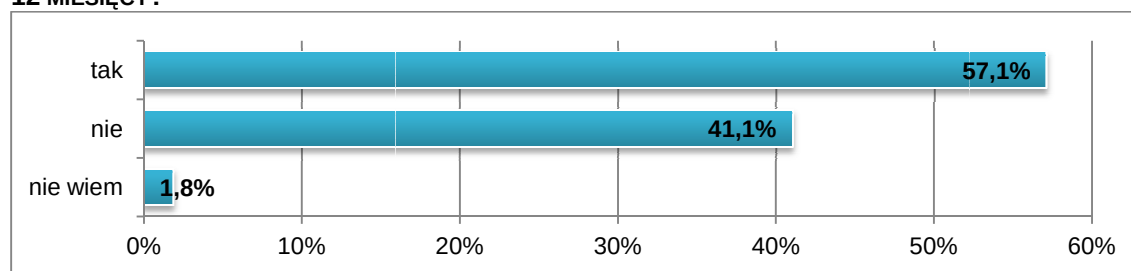
	n	%
Brak znajomości najnowszych technologii	185	17,9%
Brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń	117	11,3%
Brak doświadczenia zawodowego	111	10,7%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	96	9,3%
Brak umiejętności profesjonalnej obsługi klienta	77	7,5%
Brak wiedzy na temat danej branży	71	6,9%
Nie brakuje, ale można rozwijać	63	6,1%
Brak specjalistycznych uprawnień potrzebnych w danej branży	57	5,5%
Brak aktualnej wiedzy na temat prawa i konkretnych przepisów dotyczących branży	53	5,1%
Niewielkie zainteresowanie podnoszeniem wiedzy na temat nowych produktów w branży	52	5%
Brak znajomości języków obcych	44	4,3%
Brak kwalifikacji zawodowych	40	3,9%
Brak znajomości przepisów bhp	40	3,9%
Brak umiejętności wykorzystywania zdolności interpersonalnych	40	3,9%
Brak chęci do podnoszenia swojej wiedzy	38	3,7%
Trudno powiedzieć	36	3,5%
Brak umiejętności manualnych	31	3%
Brak umiejętności biegłej obsługi komputera	18	1,7%
Brak dokumentów potwierdzających umiejętności	12	1,2%
Problem z redagowaniem pism urzędowych	7	0,7%
Brak odporności na stres	3	0,3%
Brak wiedzy na temat rynku pierwotnego	1	0,1%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika, iż nieco ponad 57% pracodawców, którzy nie uznali, że kwalifikacji ich pracowników są w pełni rozwinięte i nie wymagają doszkolenia, skierowało osoby zatrudnione w ich firmach na szkolenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy (rysunek 38). Analiza pozyskanych danych wykazała, iż w tym czasie na szkolenia skierowano około 9051 pracowników, którzy zatrudnieni są w badanych przedsiębiorstwach.

RYСУNEK 38. CZY SKIEROWALI PAŃSTWO SWOICH PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnym pytaniu przedsiębiorcy zostali poproszeni o udzielenie informacji odnośnie tematyki szkoleń, na które kierowali swych pracowników.

Respondenci w tym pytaniu wskazywali szereg różnych odpowiedzi. Część z nich jest podawana ogólnie, a część jest skonkretyzowana, dlatego też nie można uchwycić tych rodzajów szkoleń, które najczęściej są wybierane przez pracodawców. Rozkład poszczególnych odpowiedzi przedstawia tabela 32.

TABELA 32. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?

	n	%
Szkolenie BHP	104	17,6%
Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	66	11,2%
Szkolenie branżowe - przetwórstwo przemysłowe	64	10,8%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	52	8,8%
Szkolenie branżowe - księgowość	47	8%
Szkolenia z zakresu prawa	46	7,8%
Obsługa klienta	44	7,5%
Techniki sprzedaży	43	7,3%
Szkolenia produktowe	36	6,1%
Szkolenia dla operatorów maszyn	33	5,6%
Menadżerskie	31	5,3%
Szkolenie branżowe - fryzjerstwo	24	4,1%
Administracja	22	3,7%
Kurs informatyczny	20	3,4%
Szkolenia marketingowe	20	3,4%
Szkolenie branżowe - transport	19	3,2%
Kurs operatora wózka widłowego	18	3,1%
Kurs języka angielskiego	17	2,9%
Podatek VAT	14	2,4%
Szkolenie branżowe - gastronomia	14	2,4%
Szkolenie branżowe - montaż urządzeń	14	2,4%
Szkolenie branżowe - nieruchomości	14	2,4%
Szkolenie branżowe - budownictwo	13	2,2%
Szkolenie branżowe - mechanika pojazdowa	12	2%
Szkolenie branżowe - bankowość	11	1,9%
Szkolenie branżowe - ubezpieczenia	9	1,5%

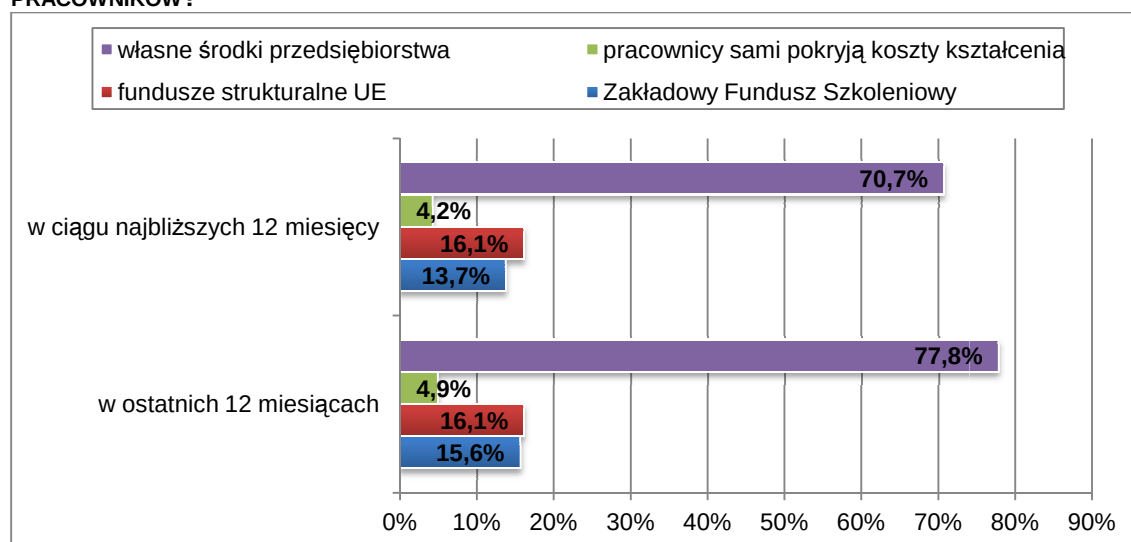
Szkolenie z zakresu ochrony środowiska	9	1,5%
Szkolenia kadrowo-płacowe	9	1,5%
Szkolenie branżowe - farmaceutyka	8	1,4%
Szkolenie z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych	8	1,4%
Kurs języka niemieckiego	6	1%
Szkolenie branżowe - kosmetyka	6	1%
Terapia zajęciowa	6	1%
Warsztaty nauczycielskie	4	0,7%
Badanie rynku	3	0,5%
Prawidłowe kierowanie samochodem	3	0,5%
Bibliotekoznawstwo	1	0,2%
Język migowy	1	0,2%
Kurs języka hiszpańskiego	1	0,2%
Kurs języka francuskiego	1	0,2%
Praca z osobami starszymi	1	0,2%
Windykacja	1	0,2%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia dotychczas organizowane, jak i te planowane najczęściej finansowane są ze środków własnych przedsiębiorstwa. Część pracodawców koszty szkoleń pokrywa za pośrednictwem funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, bądź wykorzystuje środki z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego (rysunek 39).

RYСУNEK 39. Z JAKICH ŹRÓDEŁ POCHODZĄ ŚRODKI, KTÓRE PRZEZNACZAJĄ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW?

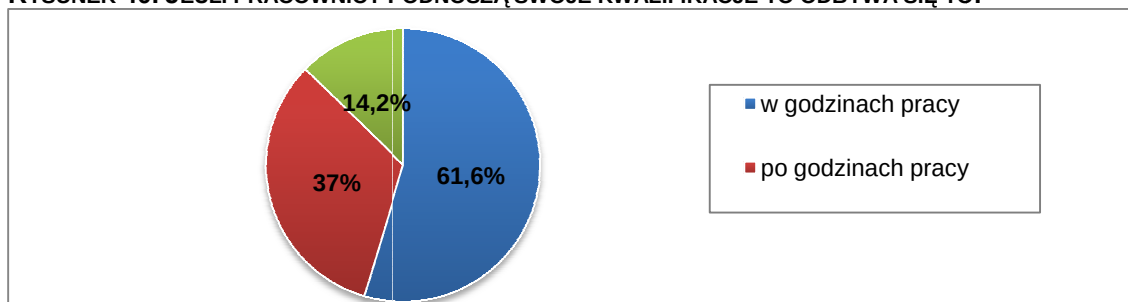


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy. W ten sposób odpowiedziało 61,6% przedstawicieli badanych firm (rysunek 40).

RYSUNEK 40. JEŚLI PRACOWNICY PODNOSZĄ SWOJE KWALIFIKACJE TO ODBYWA SIĘ TO:

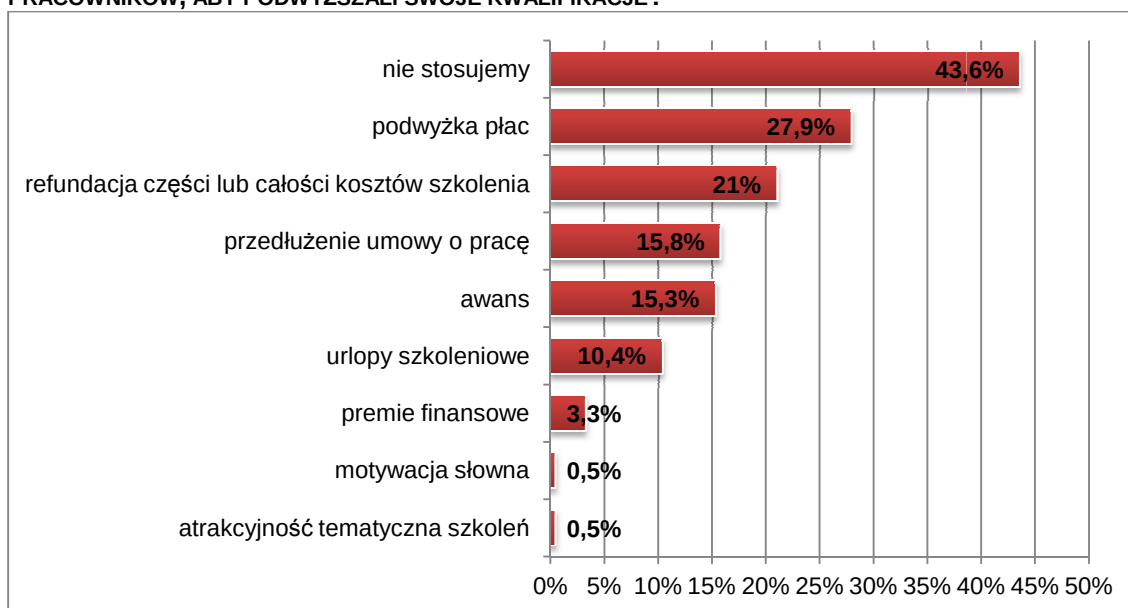


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Prawie 44% przedsiębiorców zadeklarowało, iż nie stosuje żadnych metod zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje. Natomiast pozostali pracodawcy wskazywali, iż najczęściej motywowali pracowników, tym iż będą podwyższać wynagrodzenia (27,9%), bądź też zrefundują część lub całość kosztów szkolenia (21%) (rysunek 41).

RYSUNEK 41. CZY STOSUJĄ PAŃSTWO W FIRMIE JAKIEŚ METODY ZACHĘTY W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW, ABY PODWYŻSZALI SWOJE KWALIFIKACJE?



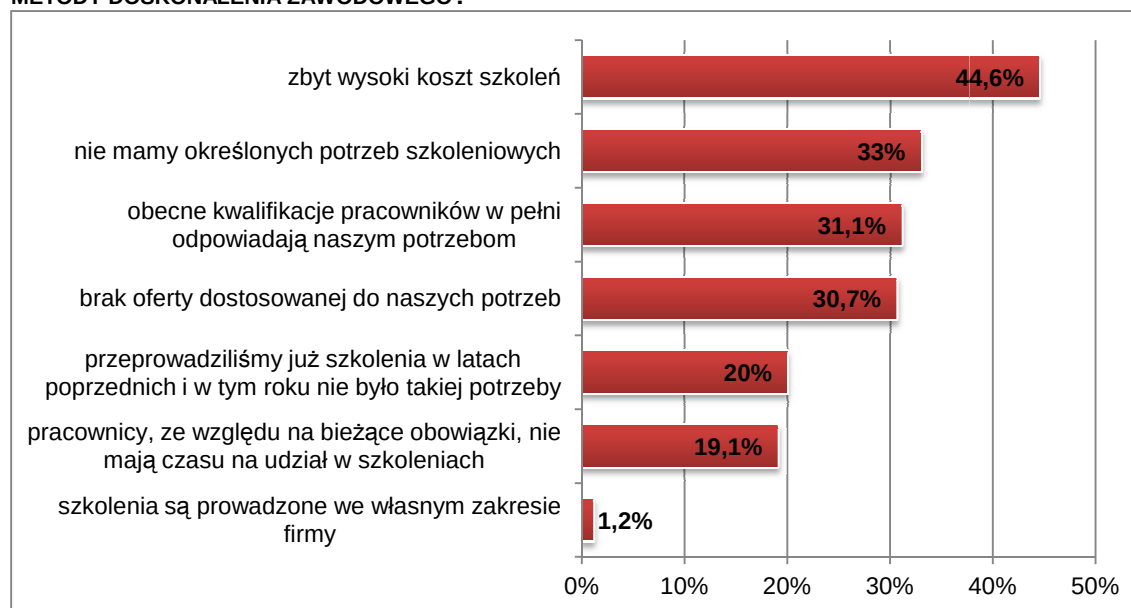
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następne pytanie zawarte w kwestionariuszu wywiadu skierowane było do tych przedsiębiorców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali swych pracowników na szkolenia. Zostali oni poproszeni o podanie powodów, dla których nie skorzystali z tej możliwości.

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż nie zdecydowali się na szkolenia pracowników z racji tego, iż uważają, iż szkolenia są zbyt drogie (44,6%). Następnie często wśród opinii przedsiębiorców pojawiały się odpowiedzi, że nie mają oni określonych potrzeb szkoleniowych (33%), bądź kwalifikacje pracowników odpowiadają potrzebom firmy (31,1%) lub że brak jest oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb firmy (30,7%) (rysunek 42).

RYСУNEK 42. DLACZEGO NIE ZDECYDOWALI SIĘ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW CZY INNE METODY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO?

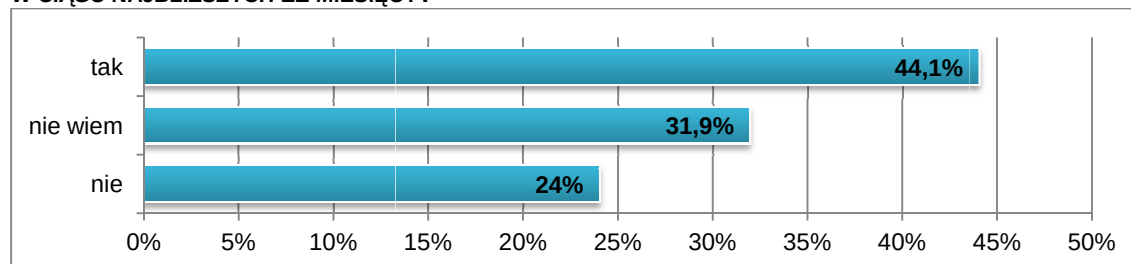


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad 44% przedstawicieli badanych firm zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy skierować swych pracowników na szkolenia. Jednocześnie prawie 1/3 na dzień prowadzenia badania, nie jest w stanie określić, czy podejmie się tego przedsięwzięcia (rysunek 43). Z badania wynika, iż przedsiębiorcy, których działalność gospodarcza uznana została za wiodącą, zadeklarowali, iż w najbliższym czasie skierują na szkolenia około 8278 pracowników.

RYСУNEK 43. CZY ZAMIERZACIE PAŃSTWO SKIEROWAĆ SWOICH PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 33 przedstawia tematykę szkoleń, na które będą kierowani pracownicy z badanych firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

TABELA 33. JAKA BĘDZIE TEMATYKA PLANOWANYCH SZKOLEŃ?

	n	%
Szkolenie branżowe- przetwórstwo przemysłowe	86	18,9%
Księgowość i kadry	76	16,7%
Szkolenia specjalistyczne	68	14,9%
Szkolenie branżowe - budownictwo	51	11,2%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	50	11%
Profesjonalna obsługa klienta	39	8,6%
Szkolenia branżowe - handel	38	8,4%
Szkolenie branżowe - transport	23	5,1%
Przepisy prawne	22	4,8%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	21	4,6%
Szkolenie branżowe - medyczne	19	4,2%
Trudno powiedzieć	16	3,5%
Szkolenie branżowe - fryzjerstwo	13	2,9%
Kursy językowe	12	2,6%
Szkolenia branżowe - nieruchomości	10	2,2%
Kursy spawalnicze	8	1,8%
Szkolenie branżowe - mechanika pojazdowa	8	1,8%
Kurs na wózki widłowe	7	1,5%
Szkolenia branżowe - ubezpieczenia	4	0,9%
Szkolenia komputerowe	4	0,9%
Kurs branżowy - automatyka przemysłowa	3	0,7%
Kurs obsługi kasy fiskalnej	3	0,7%
Specjalistyczne szkolenia weterynaryjne	3	0,7%
Szkolenia branżowe - bankowość	3	0,7%
Szkolenia branżowe - farmacja	3	0,7%
Szkolenia branżowe - gastronomia	3	0,7%
Szkolenie BHP	3	0,7%
Komunikacja	3	0,7%
Szkolenia administracyjne	2	0,4%
Szkolenia branżowe - ochrona osób i mienia	2	0,4%
Szkolenie branżowe- biblioteka	2	0,4%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zamierzają skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

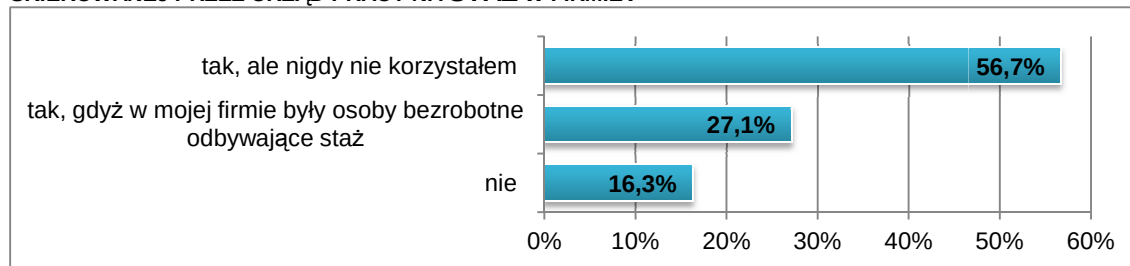
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

7. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne mogą być kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy na staże zawodowe do przedsiębiorstw z terenu powiatu. Świadomość tego faktu ma aż 83,7% pracodawców.

Z możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej na staż skorzystało dotychczas jedynie 27,1% badanych podmiotów (rysunek 44).

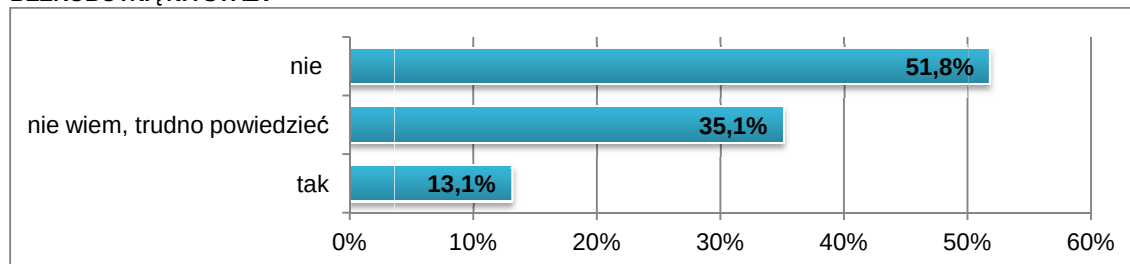
RYСУNEK 44. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA OSOBY BEZROBOTNEJ, SKIEROWANEJ PRZEZ URZĄD PRACY NA STAŻ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Osoby, które wiedzą o możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych na staż zostali poproszeni o udzielenie informacji, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają przyjąć stażystów. Z odpowiedzi respondentów wynika, iż możliwością tą zainteresowanych jest jedynie 13,1% pracodawców (rysunek 45).

RYСУNEK 45. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBA BEZROBOTNĄ NA STAŻ?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie osoby, które są zainteresowane organizowaniem staży zawodowych zostały poproszone o wskazanie, ilu bezrobotnych, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach zamierzają przyjąć w ramach praktycznej nauki zawodu.

Analiza materiału badawczego wykazała, iż w najbliższym czasie w badanych firmach na staż zostanie przyjętych około 1266 bezrobotnych. Najczęściej przyjmowani będą oni na stanowiska administracyjno – biurowe (39%), a następnie w branży budowlanej (22,7%) (tabela 34).

TABELA 34. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	173	39%
Pracownik ogólnobudowlany	101	22,7%
Kucharz	38	8,6%
Kasjer/sprzedawca	35	7,9%
Nauczyciel	35	7,9%
Księgowy	24	5,4%
Mechanik	24	5,4%
Sprzątacze	23	5,2%
Magazynier	15	3,4%
Lekarz	14	3,2%
Fryzjer	11	2,5%
Kierowca	10	2,3%
Pielęgniarka	10	2,3%
Laborant	8	1,8%
Elektryk	5	1,1%
Kelner	5	1,1%
Pracownik fizyczny	5	1,1%
Farmaceuta	4	0,9%
Fizjoterapeuta	3	0,7%
Specjalista do spraw ochrony środowiska	3	0,7%
Agent ubezpieczeniowy	2	0,5%
Architekt	2	0,5%
Recepcjonista	2	0,5%
Rolnik	2	0,5%
Pracownik ochrony	1	0,2%
Historyk	1	0,2%
Informatyk	1	0,2%
Terapeuta zajęciowy	1	0,2%
Archeolog	1	0,2%
Biolog	1	0,2%
Opiekun	1	0,2%
Ekonomista	1	0,2%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pracodawcy najczęściej wskazywali, iż od kandydatów na staż wymagają wykształcenia średniego technicznego (29,5%), zasadniczego zawodowego (20%), bądź wyższego technicznego (18,5%) (tabela35).

TABELA 35. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

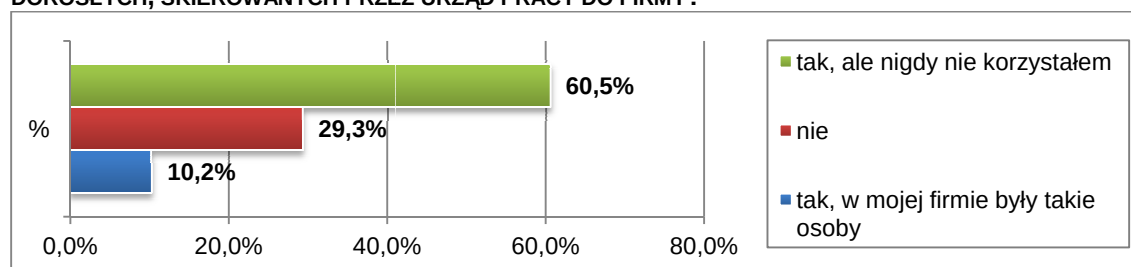
	n	%
Wykształcenie średnie techniczne	131	29,5%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	89	20%
Wykształcenie wyższe techniczne	82	18,5%
Nie ma to znaczenia	36	8,1%
Doświadczenie	31	7%
Znajomość obsługi komputera i urządzeń biurowych	28	6,3%
Wykształcenie średnie zawodowe	27	6,1%
Specjalistyczne uprawnienia	26	5,9%
Prawo jazdy	14	3,2%
Wykształcenie wyższe humanistyczne	13	2,9%
Cechy charakteru	11	2,5%
Wykształcenie zawodowe	10	2,3%
Wykształcenie wyższe ekonomiczne	9	2%
Ukończenie szkoły policealnej	6	1,4%
Wykształcenie średnie ogólne	3	0,7%
Aktualna książeczka zdrowia	2	0,5%
Wykształcenie podstawowe	2	0,5%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców (70,7%) zadeklarowało również, iż wiedzą, że istnieje możliwość zatrudniania osób bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy, w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Mimo to, jedynie 10,2% zadeklarowało, iż w ich firmach zatrudniane były takie osoby (rysunek 46).

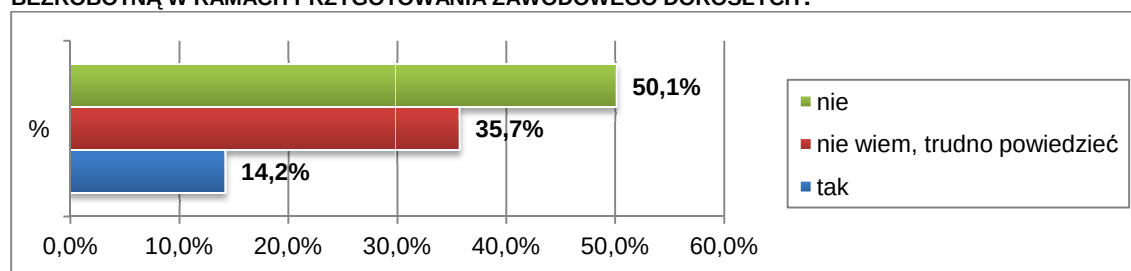
RYСУNEK 46. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż jedynie 14,2% respondentów zainteresowanych jest przyjęciem osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Połowa badanych zadeklarowała, iż nie zamierza skorzystać z tej możliwości, a 35,7% na dzień prowadzenia badania, nie było zdecydowanych (rysunek 47).

RYСУNEK 47. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBA BEZROBOTNĄ W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie osoby, które są zainteresowane przyjęciem osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych, zostały poproszone o wskazanie, ilu bezrobotnych, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach zamierzają przyjąć.

Analiza materiału badawczego wykazała, iż w najbliższym czasie w badanych firmach przyjętych zostanie około 466 bezrobotnych (jest to niecałe 3 razy mniej niż w przypadku staży zawodowych).

Osoby te najczęściej przyjmowane będą oni na stanowiska administracyjno – biurowe (24,6%), a następnie w branży budowlanej (9,8%) (tabela 36).

TABELA 36. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	100	24,6%
Pracownik ogólnobudowlany	40	9,8%
Kasjer/sprzedawca	30	7,4%
Brak odpowiedzi	25	6,1%
Księgowy	19	4,7%
Kucharz	19	4,7%
Mechanik	19	4,7%
Nauczyciel	16	3,9%
Handlowiec	13	3,2%
Pracownik fizyczny	13	3,2%
Sprzątacze	11	2,7%
Ekonomista	10	2,5%
Magazynier	10	2,5%
Kierowca	9	2,2%
Fryzjer	8	2%
Piekarz	8	2%
Lekarz	6	1,5%
Ogrodnik	6	1,5%
Opiekun	6	1,5%
Elektryk	5	1,2%
Szwaczka	5	1,2%

Cieśla	4	1%
Kelner	4	1%
Pracownik do spraw ochrony środowiska	4	1%
Rolnik	4	1%
Spawacz	4	1%
Informatyk	3	0,7%
Inżynier budowlany	3	0,7%
Laborant	3	0,7%
Pielęgniarka	3	0,7%
Recepcjonista	3	0,7%
Hydraulik	2	0,5%
Lakiernik	2	0,5%
Logistyk	2	0,5%
Pakowacz	2	0,5%
Pracownik ochrony	2	0,5%
Ratownik	2	0,5%
Konserwator	2	0,5%
Agent ubezpieczeniowy	1	0,2%
Barman	1	0,2%
Chemik	1	0,2%
Elektromechanik	1	0,2%
Geodeta	1	0,2%
Kosmetyczka	1	0,2%
Masażystka	1	0,2%
Nawigator	1	0,2%
Pedagog	1	0,2%
Pilarz	1	0,2%
Pokojowa	1	0,2%
Pracownik drogowy	1	0,2%
Terapeuta zajęciowy	1	0,2%
Murarz	1	0,2%
Pracownik gospodarczy	1	0,2%
Pracownik obsługi maszyn obróbki drewna	1	0,2%
Tapicer	1	0,2%
Akustyk	1	0,2%
Historyk	1	0,2%
Diagnosta	1	0,2%
Posadzkarz	1	0,2%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pracodawcy najczęściej wskazywali, iż od bezrobotnych, których będą przyjmować w ramach przygotowania zawodowego, wymagają wykształcenia zasadniczego zawodowego (10,6%), bądź średniego technicznego (7,6%) (tabela 37).

TABELA 37. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	43	10,6%
Wykształcenie średnie techniczne	31	7,6%
Wykształcenie wyższe techniczne	20	4,9%
Doświadczenie	19	4,7%
Specjalistyczne uprawnienia	17	4,2%
Cechy charakteru	12	2,9%
Nie ma to znaczenia	9	2,2%
Prawo jazdy	7	1,7%
Wykształcenie podstawowe	4	1%
Wykształcenie wyższe humanistyczne	4	1%
Obsługa komputera i urządzeń biurowych	3	0,7%
Wykształcenie wyższe	3	0,7%
Wykształcenie średnie zawodowe	3	0,7%
Aktualna książeczka zdrowia	2	0,5%
Znajomość języka niemieckiego	1	0,2%
Wykształcenie wyższe ekonomiczne	1	0,2%
Wykształcenie wyższe pedagogiczne	1	0,2%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

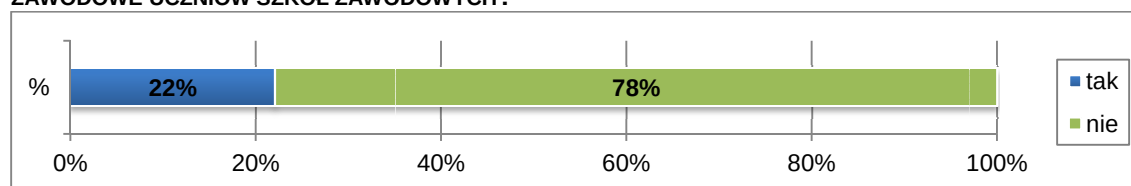
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Ostatnią poruszoną w badaniu kwestią były praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych. Pracodawcy zostali poproszeni o udzielenie informacji o realizacji praktyk zawodowych, a także o ocenienie przygotowania teoretycznego oraz praktycznego uczniów, którzy odbywali w firmach praktyki.

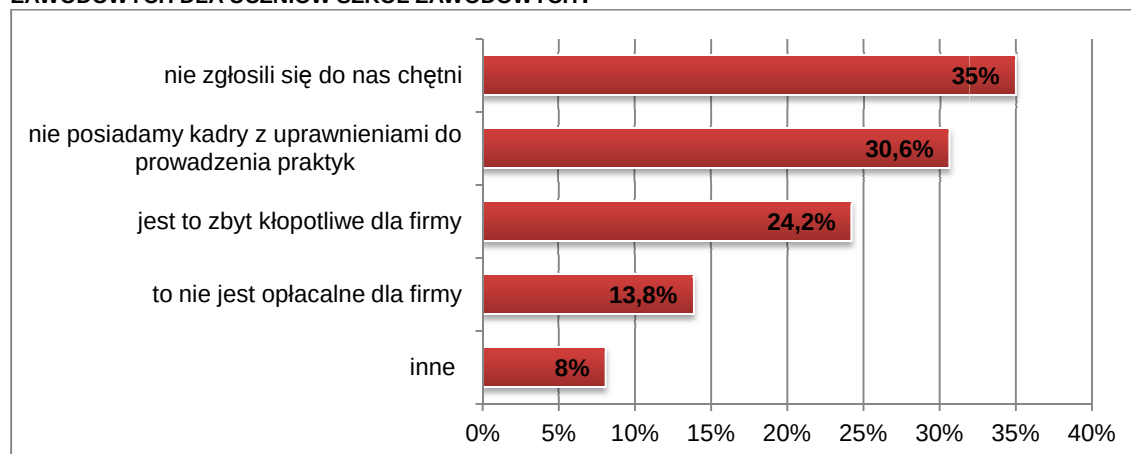
Spośród pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu 78% zadeklarowało, iż w ciągu ostatnich 5 lat w firmach, które reprezentują, nie organizowana praktyki zawodowych uczniów szkół zawodowych (rysunek 48). Taką postawę najczęściej tłumaczono tym, iż do firmy nie zgłosili się chętni (35%), bądź faktem iż w firmie nie ma odpowiedniej kadry, która posiadałaby uprawnienia do prowadzenia praktyk (30,6%). Pozostałe odpowiedzi respondentów przedstawia rysunek 49.

RYСУNEK 48. CZY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT W PAŃSTWA FIRMIE ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 49. PROSZĘ WSKAZAĆ DLACZEGO W PAŃSTWA FIRMIE NIE ORGANIZOWANO PRAKTYK ZAWODOWYCH DLA UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach nie odbywały się praktyki zawodowe; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy, którzy prowadzili praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (22% - rysunek 41), zostali poproszeni o wskazanie w jakich zawodach najczęściej odbywały się praktyki. Najczęściej wskazywano takie zawody jak: kucharz, kasjer/sprzedawca, mechanik oraz fryzjer.

W tym wypadku respondenci również podawali szereg różnorodnych odpowiedzi, na podstawie których nie można wybrać zawodów, w których najczęściej realizuje się praktyki. W tabeli 38 przedstawione zostały wszystkie wskazywane przed przedsiębiorców zawody, których realizowane były praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych.

TABELA 38. W JAKICH ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?

	n	%
Kucharz	116	13%
Kasjer/sprzedawca	91	10,2%
Mechanik	82	9,2%
Fryzjer	50	5,6%
Ekonomista	43	4,8%
Pracownik administracyjno-biurowy	40	4,5%
Kelner	39	4,4%
Księgowy	33	3,7%

Stolarz	33	3,7%
Nauczyciel	29	3,3%
Pracownik ogólnobudowlany	28	3,1%
Piekarz	26	2,9%
Cukiernik	25	2,8%
Informatyk	20	2,2%
Murarz	20	2,2%
Elektryk	19	2,1%
Spawacz	19	2,1%
Handlowiec	18	2%
Krawiec	17	1,9%
Magazynier	17	1,9%
Farmaceuta	13	1,5%
Recepcjonista	13	1,5%
Tokarz	13	1,5%
Malarz	11	1,2%
Ogrodnik	11	1,2%
Hotelarz	10	1,1%
Kosmetyczka	10	1,1%
Lekarz	10	1,1%
Logistyk	10	1,1%
Rolnik	10	1,1%
Pracownik ogólnobudowlany	10	1,1%
Blacharz	9	1%
Leśnik	9	1%
Operator maszyn do obróbki metalu	9	1%
Ślusarz	9	1%
Monter	8	0,9%
Pielęgniarka	8	0,9%
Architekt	7	0,8%
Elektronik	7	0,8%
Hydraulik	7	0,8%
Lakiernik	7	0,8%
Pedagog	7	0,8%
Serwisant	7	0,8%
Laborant	6	0,7%
Fizjoterapeuta	5	0,6%
Geodeta	5	0,6%
Rzeźnik	5	0,6%
Trudno powiedzieć	5	0,6%
Zbrojarz - betoniarz	5	0,6%
Pokojówka	5	0,6%
Barman	4	0,4%
Betoniarz	4	0,4%
Masarz	4	0,4%
Operator maszyn do produkcji papieru	4	0,4%
Opiekun	4	0,4%

Spedytor	4	0,4%
Specjalista do spraw ochrony środowiska	4	0,4%
Fotograf	3	0,3%
Frezer	3	0,3%
Marynarz	3	0,3%
Operator maszyn dziewiarskich	3	0,3%
Operator urządzeń do produkcji żywności	3	0,3%
Pakowacz	3	0,3%
Ratownik	3	0,3%
Inżynier budownictwa	2	0,2%
Inżynier drogowy	2	0,2%
Kierowca	2	0,2%
Masażysta	2	0,2%
Monter urządzeń sanitarnych	2	0,2%
Odlewnik wyrobów z materiałów polimerowych	2	0,2%
Operator maszyn do przerobu drewna	2	0,2%
Pracownik bhp	2	0,2%
Rzeczoznawca majątkowy	2	0,2%
Specjalista do spraw turystyki	2	0,2%
Technolog	2	0,2%
Tynkarz	2	0,2%
Zegarmistrz	2	0,2%
Krawcowa	2	0,2%
Operator urządzeń do produkcji drewna	2	0,2%
Szpachlarz	2	0,2%
Cieśla	2	0,2%
Glazurnik	2	0,2%
Agent ubezpieczeniowy	1	0,1%
Chemik	1	0,1%
Dziennikarz	1	0,1%
Elektroenergetyk	1	0,1%
Elektromechanik	1	0,1%
Grafik komputerowy	1	0,1%
Hartownik	1	0,1%
Jubiler	1	0,1%
Lektor	1	0,1%
Meliorant	1	0,1%
Młynarz	1	0,1%
Monter klimatyzacji	1	0,1%
Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek	1	0,1%
Operator urządzeń przetwórstwa surowców gumowych	1	0,1%
Optyk	1	0,1%
Pilarz	1	0,1%
Plastyk	1	0,1%
Pomoc domowa	1	0,1%
Posadzkarz	1	0,1%
Pracownik deratyzacji	1	0,1%

Pracownik do spraw ochrony środowiska	1	0,1%
Pracownik fizyczny	1	0,1%
Pracownik obsługujący hydrofornię	1	0,1%
Pracownik produkcji okien	1	0,1%
Projektant	1	0,1%
Robotnik drogowy	1	0,1%
Rybak	1	0,1%
Sortowacz materiałów drzewnych	1	0,1%
Specjalista do spraw marketingu	1	0,1%
Statystyk	1	0,1%
Strażak	1	0,1%
Szewc	1	0,1%
Szwaczka	1	0,1%
Technik gazownictwa	1	0,1%
Towaroznawca	1	0,1%
Trakowy	1	0,1%
Wulkanizator	1	0,1%
Złotnik	1	0,1%
Aparatowy przetwórstwa mięsnego	1	0,1%
Kurier	1	0,1%
Parkieciarz	1	0,1%
Pracownik drogowy	1	0,1%
Pracownik produkcji	1	0,1%
Tapicer	1	0,1%
Technik energetyk	1	0,1%
Terapeuta zajęciowy	1	0,1%
Operator przy produkcji żywności	1	0,1%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę przygotowania praktycznego ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk. Najczęściej pracodawcy przygotowanie to oceniali jako „średnie”. W ten sposób odpowiedziało 44,2% badanych. Jednocześnie zdaniem 35,3% przygotowanie uczniów można ocenić jako wysokie (rysunek 50).

Jeśli zaś chodzi o przygotowanie teoretyczne uczniów, to w opinii 41% jest ono średnie, a zdaniem 27,8% dobre (rysunek 51).

Następnie powołując się na wyniki badania, obliczona została średnia ocen zarówno dla przygotowania teoretycznego, jaki i praktycznego uczniów. Respondentom do oceny posłużyła skala od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo słabe, a 5 bardzo wysokie przygotowanie.

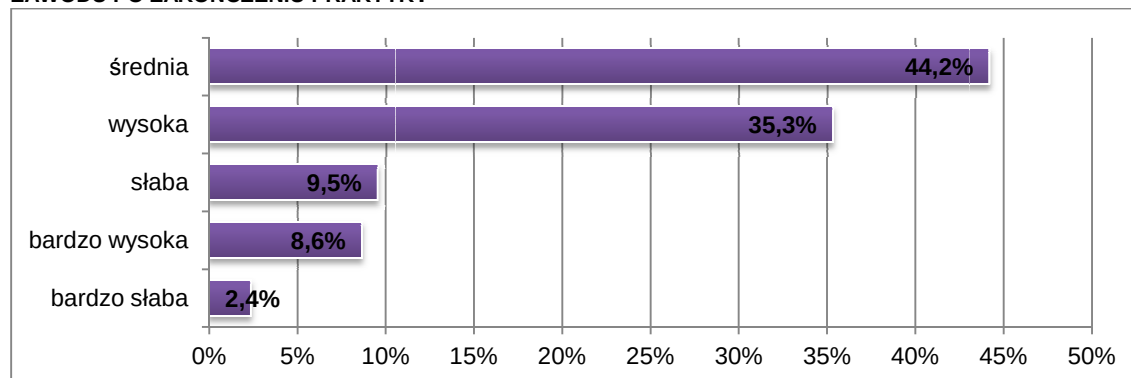
Następnie obliczona została średnia arytmetyczna ocen. Dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: bardzo słabe przygotowanie (od 1 do 1,74), słabe przygotowanie (od 1,75 do

2,49), średnie przygotowanie (od 2,5 do 3,24), dobre przygotowanie (od 3,25 do 3,99), bardzo dobre przygotowanie (od 4 do 5).

Zgodnie z powyższymi ustaleniami:

- ♦ przygotowanie praktyczne ucznia do wykonywania zawodu po ukończeniu praktyka ocenione zostało jako dobre (średnia wynosi 3,38),
- ♦ przygotowanie teoretyczne ucznia zostało ocenione jako średnie (średnia wynosi 3,07).

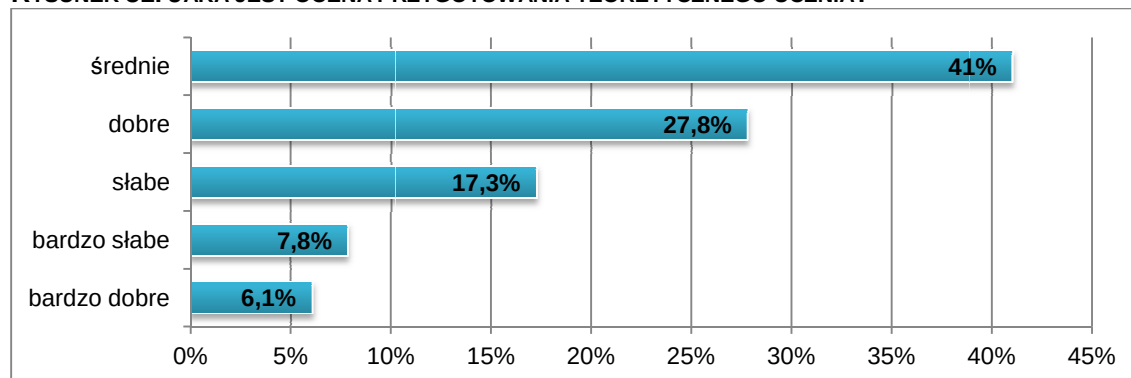
RYСУNEK 50. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIA DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 51. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA TEORETYCZNEGO UCZNIA?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wnioski i rekomendacje

- ♦ analiza materiału badawczego wykazała, iż w województwie zachodniopomorskim w większości badanych przedsiębiorstwach nie planuje się znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. Mimo to zauważyć można, że przedsiębiorcy częściej planują zwiększenie zatrudnienia, niż redukcję etatów,

- ◆ do zawodów kluczowych w powiecie można zaliczyć :
 - sprzedawcy sklepowi (ekspedienty),
 - kucharze,
 - kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
 - mechanicy pojazdów samochodowych,
 - kelnerzy,
 - magazynierzy i pokrewni,
 - pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne,
- ◆ w większości zachodniopomorskich firm oczekuje się od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracownicy powinni posiadać takie umiejętności jak:
 - komunikatywność,
 - współpraca w grupie,
 - terminowa realizacja zaplanowanych działań,
 - łatwość nawiązywania kontaktów,
 - predyspozycje związane z obsługą klienta.
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
 - uczciwość,
 - dokładność,
 - odpowiedzialność,
 - solidność,
 - punktualność,
 - rzetelność,
 - zaangażowanie.
- ◆ przedstawiciele zachodniopomorskich firm w większości zadeklarowali, iż nie ma znaczenie miejsce zamieszkania pracowników, bądź pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy. Jeśli zaś chodzi o płeć pracowników, to z badania wynika, iż cecha ta uzależniona jest od profilu działalności danej firmy – w badanych firmach płeć pracownika albo nie ma znaczenia, bądź preferuje się zatrudnianie mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawia się biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników – w większości przypadków wiek osób zatrudnionych w badanych firmach nie ma znaczenia, bądź preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia. Badanie wykazało również, iż w opinii większego odsetka badanych ma znaczenie ustabilizowana sytuacja rodzinna, choć na podstawie zebranego materiału badawczego nie można jednoznacznie stwierdzić, że życie osobiste pracowników wpływa na ich sytuację zawodową,

- ◆ w większości badanych firm pracodawcy oczekują, aby potencjalni pracownicy posiadali co najmniej 3 – miesięczny staż zawodowy,
- ◆ zachodniopomorscy pracodawcy w większości są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników, choć pojawiały się opinie, iż można by było je rozwijać,
- ◆ większość przedsiębiorców z badanego powiatu zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku nie kierowali swych pracowników na szkolenia, czego głównym powodem był zbyt wysoki koszt szkoleń, bądź brak określonych potrzeb szkoleniowych,
- ◆ większość pracodawców, mimo iż wiedzą, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy na staż, bądź przygotowanie zawodowe w firmie, nie korzysta z takiej możliwości. Ponadto badanie wykazało, iż w większości zachodniopomorskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest brak zainteresowania tą formą pracy zarówno ze strony pracodawców, jak i uczniów.

Przeprowadzone badania i uzyskane wyniki oraz szczegółowe rozpoznanie sytuacji i oczekiwań pracodawców w województwie zachodniopomorskim pozwoliły na stworzenie rekomendacji, które wynikają z różnego rodzaju danych zdobytych w trakcie procedury badawczej:

Lp.	Wnioski i rekomendacje
1.	Współpraca na większą skalę Powiatowego Urzędu Pracy z lokalnymi i regionalnymi pracodawcami w zakresie pozyskiwania informacji dotyczących oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Współpraca ta miałaby polegać głównie na obustronnej wymianie informacji niezbędnych do sprawnego i efektywnego działania zarówno instytucji rynku pracy, jak i pracodawców (np. internetowa platforma komunikacji między PUP a pracodawcami, newsletter, bieżące sprawozdania z zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje czy szkolenia zawodowe, itp.)
2.	Przeprowadzanie na większą skalę szkoleń pracowniczych jako instrumentu motywowania oraz podnoszenia kwalifikacji zasobów ludzkich oraz jako element promocji kształcenia ustawicznego stanowiącego dobrą praktykę. Ma to na celu spowodowanie elastycznego podejścia do kariery zawodowej przez zachodniopomorskich pracowników i natychmiastowe reagowanie na zmiany zapotrzebowania lokalnego/regionalnego rynku pracy. Ponadto ważne jest aby uświadamiać osoby starające się o przyjęcie do pracy, jak ważne dla współczesnych pracodawców są cechy interpersonalne.

3.	<i>Dostosowanie oferty szkoleniowej Powiatowego Urzędu Pracy oraz instytucji szkoleniowych do oczekiwań branżowych zgłaszanych przez lokalnych i regionalnych pracodawców</i>, bowiem ofertę szkoleniową należy konstruować m.in. w oparciu o potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy. Natomiast w województwie zachodniopomorskim brak jest szerszej współpracy między pracodawcami, a instytucjami rynku pracy w tym zakresie.
4.	<i>Szersza promocja szkolnictwa zawodowego oraz specjalistycznego w regionie</i>, w celu uzupełnienia niedoborów kwalifikacyjnych związanych w dużej mierze z deficytowymi zawodami technicznymi (m.in. wsparcie szkół zawodowych w rozwoju ich relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym; większy nacisk na przeprowadzanie praktyk zawodowych w celu nabycia zwłaszcza wiedzy i kompetencji miękkich przez potencjalnych pracowników już na etapie ich edukacji na poziomie średnim).
6.	<i>Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy</i>, w celu sprawnego ustalania trendów i tendencji popytowych, mające na celu jak najlepsze rozpoznanie specyfiki danego rynku, a tym samym rzetelne rozplanowanie podejmowanych na lokalnych rynkach działań związanych m.in. z inwestycjami czy rozszerzaniem działalności niektórych firm.

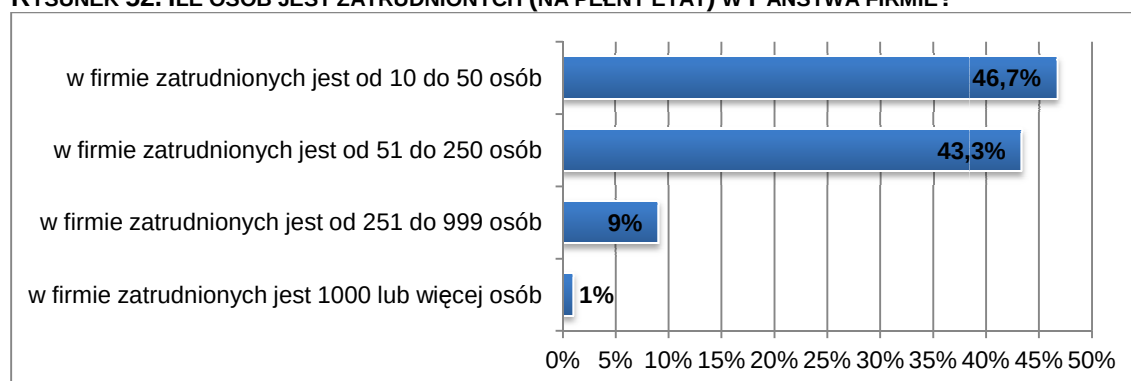
II. SYTUACJA FIRM UZNANYCH JAKO LIDERZY ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Badanie wśród liderów zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim odbyło się za pośrednictwem techniki bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego (PAPI). W badaniu udział wzięło 300 pracodawców z każdego powiatu regionu.

1. Charakterystyka badanych podmiotów

Wywiady w głównej mierze zostały przeprowadzone wśród firm małych, zatrudniających od 10 do 50 pracowników, które stanowiły w badanej populacji 46,7%. Kolejną najczęściej reprezentowaną grupą były firmy średnie, które liczyły od 51 do 250 osób zatrudnionych na pełen etat. W badaniu udział wzięli również przedstawiciele firm dużych - zatrudniających od 251 do 999 pracowników (9%) oraz firm wielkich (1%), w których na dzień prowadzenia badania pracowało 1000 lub więcej osób (*rysunek 52*).

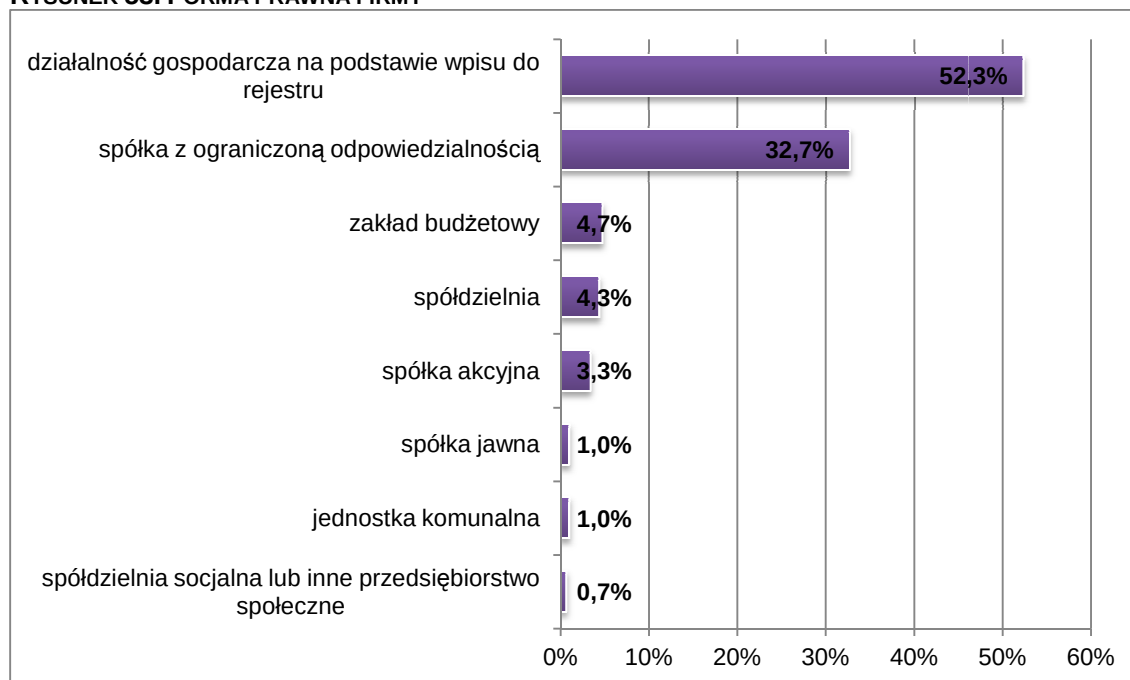
RYСУNEK 52. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę formę prawną badanych firm można zauważyć, że dominującą grupę stanowiły firmy prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (52,3%) oraz spółki z ograniczoną działalnością (32,7%) Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia *rysunek 53*.

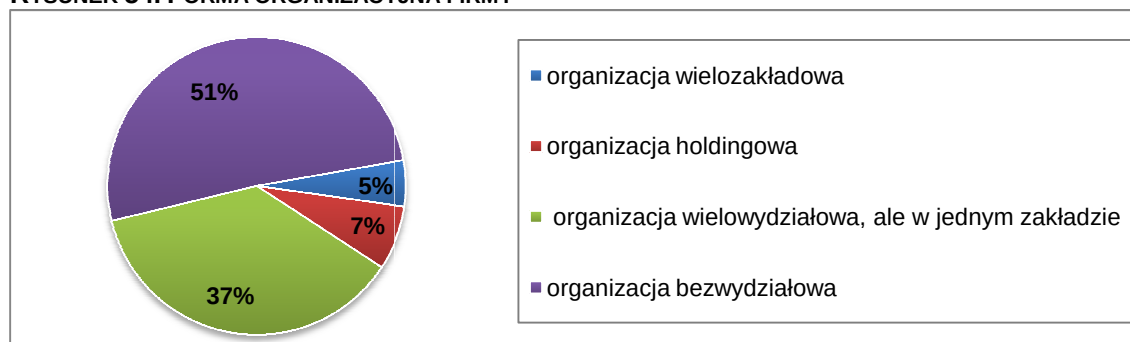
RYSUNEK 53. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa firm, które wzięły udział w badaniu posiadała bezwydziałową strukturę organizacyjną (51%) oraz wielowydziałową, ale w jednym zakładzie (37%). Przedsiębiorstwa wielozakładowe oraz holdingowe stanowiły jedynie 12% badanej populacji (rysunek 54).

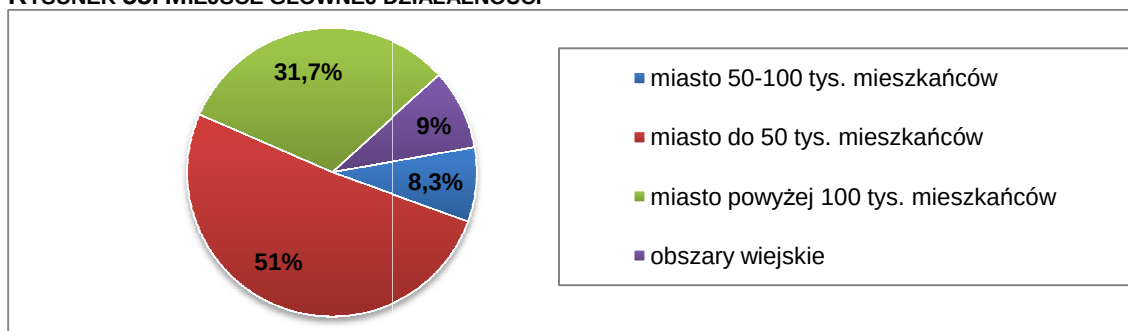
RYSUNEK 54. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadziła swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego liczącego do 50 tys. mieszkańców. Firmy te stanowiły 51%. Następną grupą były firmy, które prowadzą działalność na terenie miast liczących powyżej 100 tys. mieszkańców (31,7%) (rysunek 55).

RYSUNEK 55. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorstwa, które wzięły udział w badaniu funkcjonują w ramach różnych sekcji PKD. Najwięcej spośród nich związanych jest z „handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle” (34,3%). 15,7% firm, działa w sekcji „przetwórstwo przemysłowe” (rysunek 49).

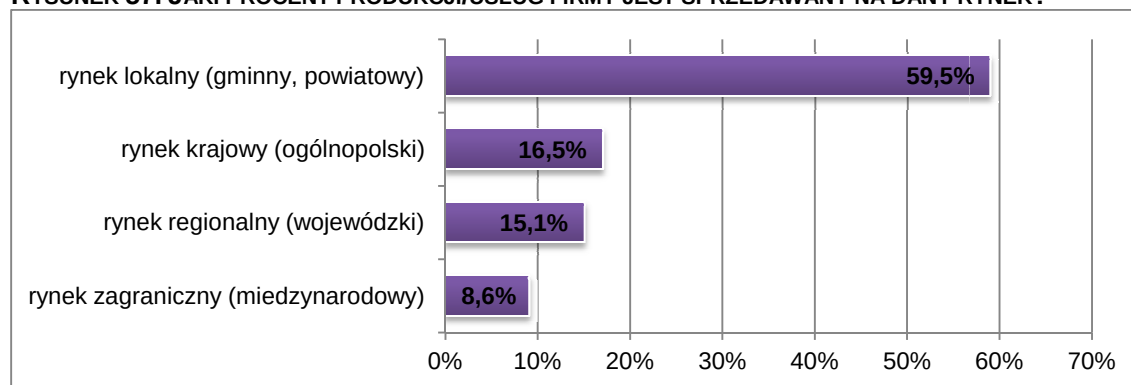
RYСУNEK 56. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm zadeklarował, iż oferowane przez nich usługi, bądź produkty w większości sprzedawane są na rynku lokalnym (gminnym, powiatowym). Tę odpowiedź wskazało niecałe 60% firm. Pozostałe odpowiedzi rozkładały się następująco: rynek krajowy – 16,5%, rynek regionalny (województwi) – 15,1%, rynek zagraniczny – 8,6% (rysunek 57).

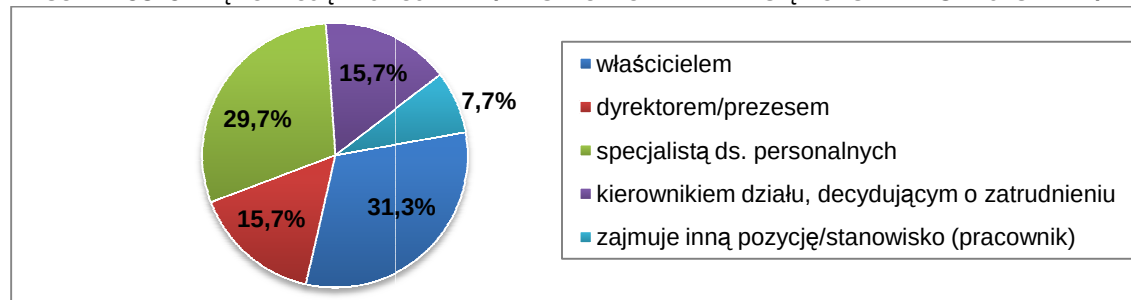
RYСУNEK 57. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm, które wzięły udział w niniejszym badaniu reprezentowanych było przez właścicieli (31,3%) , bądź przez specjalistów do spraw personalnych (29,7%) (rysunek 58).

RYСУNEK 58. JAKĄ POZYCJĘ ZAJMUJE PAN/I W STRUKTURZE PRZEDSIĘBIORSTWA? CZY JEST PAN/I...



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

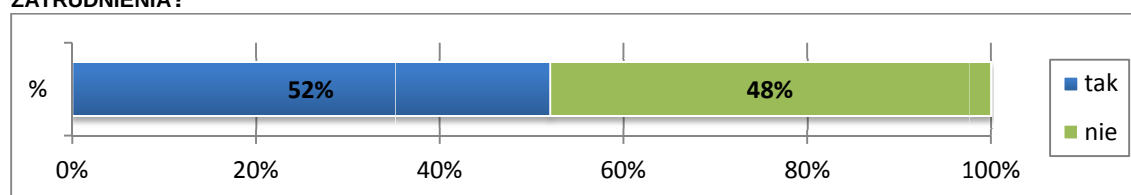
2. Polityka zatrudnieniowa

Jednym z głównych celów badania było rozpoznanie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców województwa zachodniopomorskiego. W związku z tym respondentom zostały zadane pytania dotyczące planowanego zmniejszenia, bądź zwiększenia zatrudnienia, a także z czego będzie wynikać zmiana wielkości zatrudnienia. Ponadto respondenci zostali poproszeni o wskazanie jakie ich zdaniem są potrzeby szkoleniowe nowo przyjmowanych osób.

Pierwsze pytanie skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza wywiadu dotyczyło korzystania z takiej możliwości zatrudniania pracowników jaką są tzw. elastyczne formy zatrudnienia.

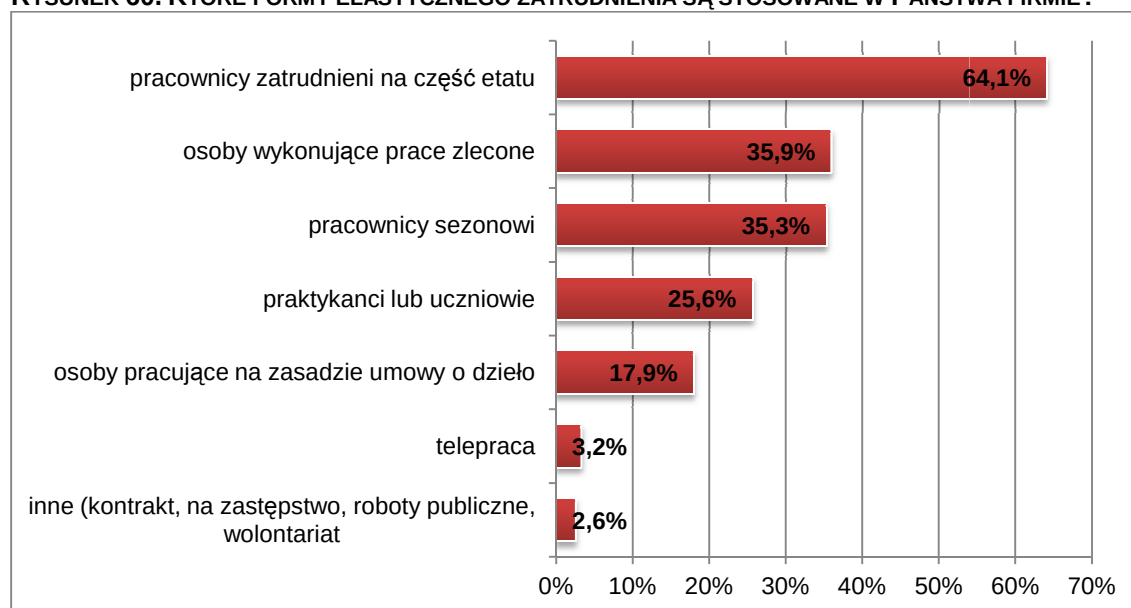
Badanie wykazało, iż około połowa badanych (52%) zatrudnia pracowników z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia, z czego najbardziej popularne są zatrudnienie na część etatu (64,1% wskazań), prace zlecone (35,9%) oraz zatrudnienie sezonowe (35,3%) (rysunki 59 i 60).

RYSUNEK 59. CZY PAŃSTWA FIRMA ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW W ELASTYCZNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYSUNEK 60. KTÓRE FORMY ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA SĄ STOSOWANE W PAŃSTWA FIRMIE?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż stosują elastyczne formy zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie przewidywanego poziomu zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż w większości przypadków przedsiębiorcy nie planują znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. 72% respondentów zadeklarowało, iż liczba osób pracujących w najbliższym czasie pozostanie bez zmian.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 9,3% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym, biorąc przy tym pod uwagę fakt, iż respondentami były firmy uznane na potrzeby badania jako liderzy zatrudnienia na rynku pracy. Natomiast niewątpliwie pozytywnym jest fakt, iż jeszcze mniejszy odsetek przedsiębiorców przewiduje w ciągu najbliższego roku redukcję etatów – takie rozwiązanie wskazało niecałe 5% pracodawców (tabela 38).

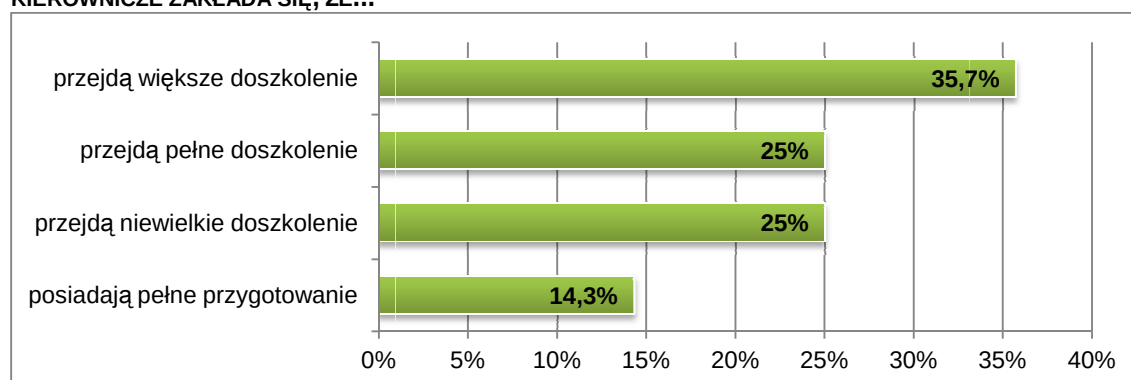
TABELA 39. CZY POZIOM ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE BĘDZIE:

		od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej osób	ogółem
wyższy niż obecnie	n	9	15	3	1	28
	%	6,4%	11,5%	11,1%	33,3%	9,3%
na tym samym poziomie	n	107	90	17	2	216
	%	76,4%	69,2%	63%	66,7%	72%
niższy niż obecnie	n	9	3	2	0	14
	%	6,4%	2,3%	7,4%	0%	4,7%
nie wiem/trudno powiedzieć	n	15	22	5	0	42
	%	10,7%	16,9%	18,5%	0%	14%
ogółem	n	140	130	27	3	300
	%	100%	100%	100%	100%	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku będzie wyższy niż obecnie zostali poproszeni o wskazanie jak duża zmiana zatrudnienia nastąpi w ich firmach. Analiza pozyskanego materiału badawczego wykazała, iż zgodnie z odpowiedziami respondentów, w badanych firmach łącznie planuje się przyjąć około 243 pracowników. Jak zostało wspomniane wyżej, dane te nie są zadowalające biorąc pod uwagę sytuację na zachodniopomorskim rynku pracy.

Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić osoby na wolne stanowiska pracy nie oczekują, iż osoby te, będą w pełni przygotowywane do wykonywania swych obowiązków. Większość, bo 35,7% badanych zamierza dla nowozatrudnionych osób przeprowadzić większe doszkolenie, zaś 25% zadeklarowało, iż osoby te przejdą pełne, bądź niewielkie doszkolenie. Pełnego przygotowania zawodowego od potencjalnych pracowników wymaga jedynie 14,3% respondentów (rysunek 61).

RYСУNEK 61. CZY WOBEC NOWO PRZYJMOWANYCH OSÓB DO PRACY NA STANOWISKA INNE NIŻ KIEROWNICZE ZAKŁADA SIĘ, ŻE...

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy zostali poproszeni również o wymienienie stanowisk/zawodów, na które szukać będą pracowników w ciągu najbliższego roku. Z racji tego, iż w badaniu udział wzięły firmy reprezentujące różne branże w regionie, nie można było przeprowadzić stricte statystycznej analizy podawanych przez respondentów zawodów. *Tabela 40* przedstawia wszystkie wskazywane przez przedsiębiorców zawody/stanowiska na które planują oni zatrudnić pracowników.

TABELA 40. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKO, NA KTÓRE SZUKAĆ BĘDĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	5
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	3
7212	Spawacze i pokrewni	3
7222	Ślusarze i pokrewni	3
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	2
3322	Przedstawiciele handlowi	2
4321	Magazynierzy i pokrewni	2
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	2
3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	1
3331	Spedytorzy i pokrewni	1
3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
5153	Gospodarze budynków	1
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
6113	Ogrodnicy	1
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1
7221	Kowale i operatorzy pras kuźniczych	1
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	1
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	1
7321	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	1
7322	Drukarze	1
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	1
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	1
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
7534	Tapicerzy i pokrewni	1
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1
8171	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	1
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1

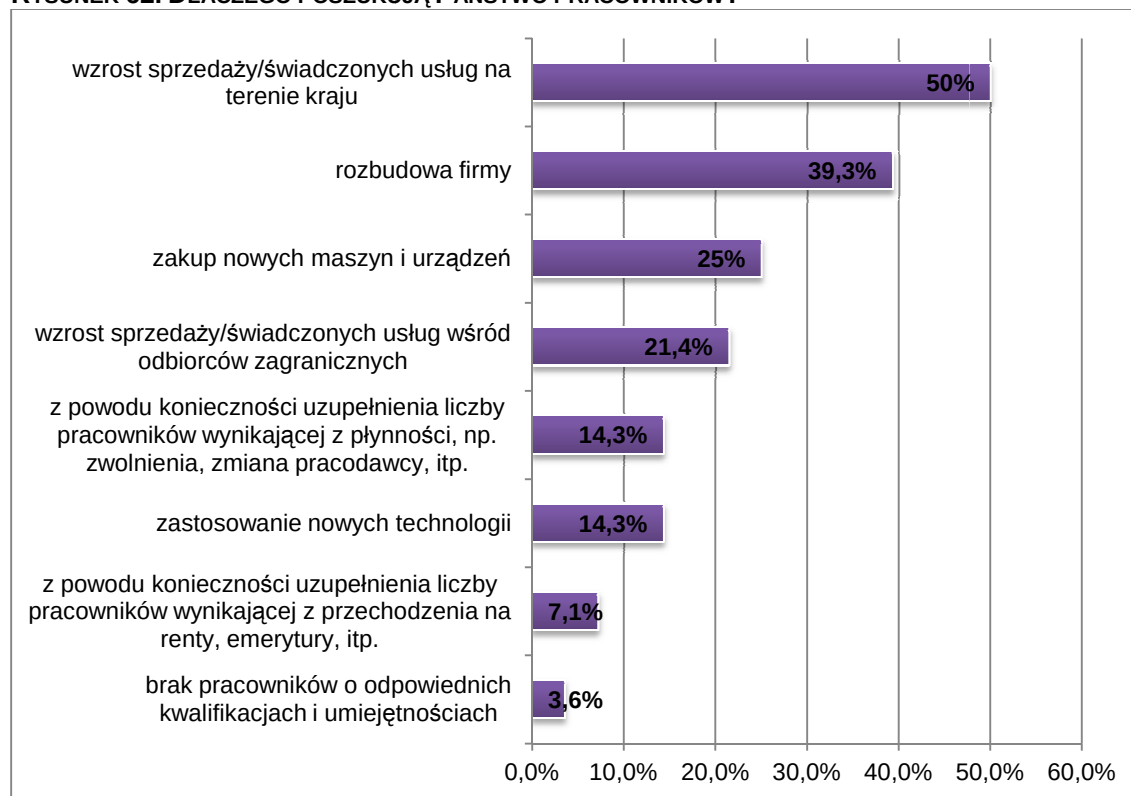
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	1
9611	Ładowacze nieczystości	1
9612	Sortowacze odpadów	1
9613	Zamiatacze i pokrewni	1

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPIPS, Warszawa 2010 r.)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym powodem, dla którego badani przedsiębiorcy planują zwiększyć liczbę zatrudnienia jest wzrost sprzedaży, bądź świadczonych usług na terenie kraju. W ten sposób odpowiedziała połowa badanych firm, uznanych za liderów zatrudnienia w regionie w regionie. Następnym najczęściej podawanym powodem jest rozbudowa firmy (39,3% wskazań) (rysunek 62).

RYСУNEK 62. DLACZEGO POSZUKUJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu dotyczyły tych przedsiębiorców, którzy w najbliższym czasie planują redukcje etatów.

Analiza zebranych danych wykazała, iż planowane zwolnienia dotyczyć będą w badanych firmach około 95 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest o około 2,5 razy więcej przyjęć niż zwolnień pracowników.

Przedsiębiorcy, którzy w ciągu kolejnych 12 miesięcy będą redukować personel, również zostali poproszeni o wskazanie, w jakich zawodach, bądź na jakich stanowiskach planują zwolnienia. Odpowiedzi respondentów przedstawia tabela 41.

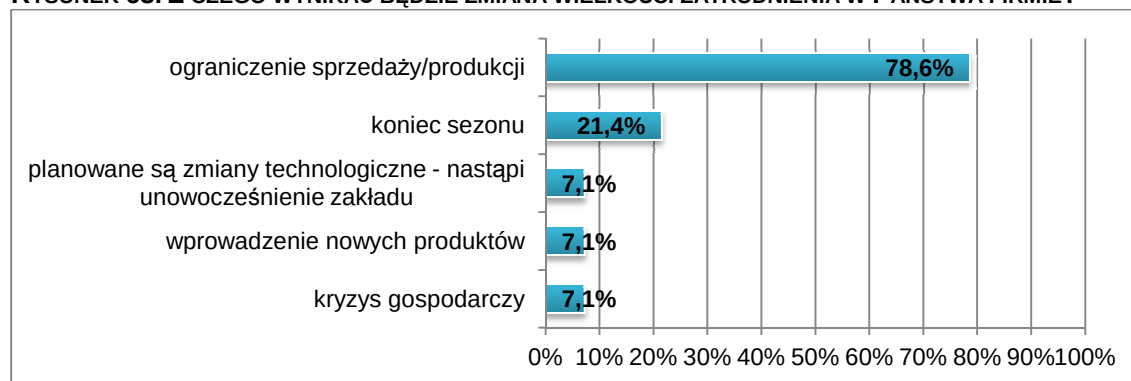
TABELA 41. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKA, NA KTÓRYCH NASTĄPI ZMNIEJSZENIE LICZBY PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	N
5131	Kelnerzy	4
5120	Kucharze	3
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	3
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	1
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
7131	Malarze i pokrewni	1
8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1
9412	Pomoce kuchenne	1

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku zmniejszy się; do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.)
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika, iż planowane zmniejszenie zatrudniania w badanych firmach spowodowane jest w głównej mierze tym, iż badane przedsiębiorstwa planują ograniczyć sprzedaż, bądź produkcję. W ten sposób odpowiedziało 78,6% tych podmiotów gospodarczych (rysunek 63).

RYСУNEK 63. Z CZEGO WYNIKAĆ BĘDZIE ZMIANA WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3. Zawody kluczowe w badanych firmach oraz oczekiwania pracodawców odnośnie pracowników zatrudnionych w tych zawodach

Kolejna kwestia poruszona podczas bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych dotyczyła zawodów kluczowych w badanych firmach oraz oczekiwań pracodawców odnośnie osób zatrudnionych w tych zawodach. Ta część badania posłużyć miała do znalezienia odpowiedzi na pytania:

- ◆ jakie zdaniem pracodawców są najważniejsze kwalifikacje i kompetencje z punktu widzenia pracy zawodowej?
- ◆ jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

W pierwszej kolejności przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie zawodów, bądź stanowisk kluczowych dla firm, w których jest lub będzie zatrudnionych najwięcej pracowników.

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym przez pracodawców zawodem kluczowym był sprzedawca sklepowy (ekspedient). Następnie najczęściej wskazywanymi zawodami były: kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, pracownicy obsługi biurowej, przedstawiciele handlowi, mechanicy pojazdów samochodowych, pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne oraz pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani. Pozostałe wskazywane zawody przedstawia *tabela 42*.

TABELA 42. PROSZĘ WYMIENIĆ ZAWODY KLUCZOWE DLA PAŃSTWA FIRMY, W KTÓRYCH JEST LUB BĘDZIE ZATRUDNIONYCH NAJWIĘCEJ PRACOWNIKÓW?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)	78
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	35
4110	Pracownicy obsługi biurowej	15
3322	Przedstawiciele handlowi	12
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	12
9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	11
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	11
4321	Magazynierzy i pokrewni	9
5120	Kucharze	9
7212	Spawacze i pokrewni	9
5131	Kelnerzy	7
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	6
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	6
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	6

4224	Recepcjoniści hotelowi	5
5153	Gospodarze budynków	5
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	5
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	5
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	5
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	5
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	5
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	5
2283	Fizjoterapeuci	4
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	4
7112	Murarze i pokrewni	4
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	4
7222	Ślusarze i pokrewni	4
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	4
8182	Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	4
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	4
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	3
3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	3
3313	Księgowi	3
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	3
7123	Tynkarze i pokrewni	3
7131	Malarze i pokrewni	3
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	3
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	3
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	3
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych	3
9611	Ładowacze nieczystości	3
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	2
1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	2
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	2
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	2
2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	2
3112	Technicy budownictwa	2
3113	Technicy elektrycy	2
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	2
3321	Agenci ubezpieczeniowi	2
3359	Urzednicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	2

3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	2
4120	Sekretarki (ogólne)	2
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	2
5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów	2
6113	Ogrodnicy	2
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	2
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	2
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	2
8212	Monterzy sprzętu elektrycznego	2
9412	Pomoce kuchenne	2
9612	Sortowacze odpadów	2
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1
2144	Inżynierowie mechanicy	1
2212	Lekarze specjaliści	1
2222	Pielęgniarki specjalistki	1
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	1
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	1
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3115	Technicy mechanicy	1
3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie	1
3132	Operatorzy maszyn do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1
3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)	1
3144	Technicy technologii żywności	1
3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	1
3254	Technicy fizjoterapii i masażyści	1
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	1
3324	Pośrednicy handlowi	1
3331	Spedytorzy i pokrewni	1
3344	Sekretarze medyczni i pokrewni	1
3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	1
4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	1
4412	Listonosze i pokrewni	1
5132	Barmani	1

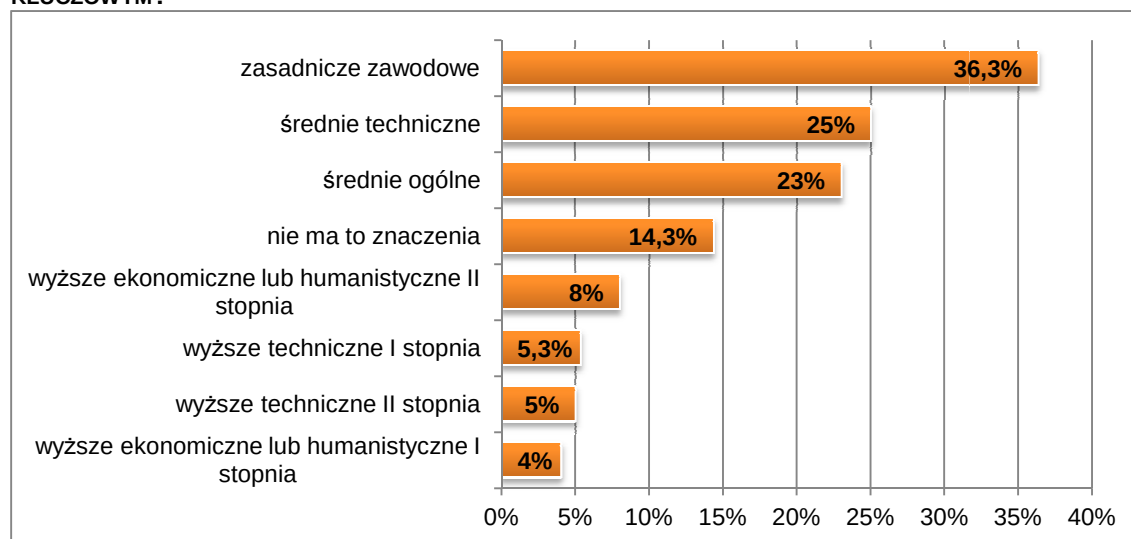
5141	Fryzjerzy	1
5142	Kosmetyczki i pokrewni	1
5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych	1
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5311	Opiekunowie dziecięcy	1
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	1
5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1
6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	1
6221	Hodowcy ryb	1
6223	Rybacy morscy	1
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1
7121	Dekarze	1
7221	Kowale i operatorzy pras kuźniczych	1
7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7322	Drukarze	1
7323	Introligatorzy i pokrewni	1
7413	Monterzy linii elektrycznych	1
7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	1
7534	Tapicerzy i pokrewni	1
7536	Obuwnicy i pokrewni	1
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1
8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1
8181	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych	1
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	1
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	1
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	1
8350	Marynarze i pokrewni	1
9122	Czyściciele pojazdów	1
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	1
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1
9321	Pakowacze	1
9613	Zamiatacze i pokrewni	1

* do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek badanych przedsiębiorców zadeklarował, iż osoby zatrudnione w ich firmach powinny posiadać wykształcenie zawodowe. W ten sposób odpowiedziało 36,3% pracodawców. Następnie często wskazywane było wykształcenie średnie techniczne (25%) oraz średnie ogólne (23%). Dla nieco ponad 14% respondentów poziom wykształcenia nie ma znaczenia (rysunek 64).

RYСУNEK 64. JAKIE WYKSZTAŁCENIE POWINNA MIEĆ OSOBA ZATRUDNIONA W ZAWODZIE KLUCZOWYM?



* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę branże badanych przedsiębiorstw wg Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 można zauważyć, że wykształcenie zasadnicze zawodowe wymagane jest z firmach, które prowadzą działalność gospodarczą w ramach takich sekcji jak rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybołówstwo (sekcja A), dostawa wody, gospodarowanie odpadami i ściekami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), a także budownictwo (sekcja F). Wykształcenie średnie techniczne wskazał największy odsetek przedsiębiorców reprezentujących firmy związane z branżą działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) oraz pozostała działalność usługowa (sekcja S).

Zachodniopomorscy pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą w ramach takich branż jak: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G), informacja i komunikacja (sekcja I), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R), w większości deklarowali, iż w głównej mierze od swych pracowników wymagają wykształcenia średniego ogólnego.

Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (pierwszego, bądź drugiego stopnia) wymagane jest przez większą część pracodawców, którzy prowadzą swe firmy w ramach sekcji administracja publiczna i obrona

narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), edukacja (sekcja P), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q), a także gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T). Natomiast wykształcenie wyższe techniczne (pierwszego, bądź drugiego stopnia) wymagane jest przez znaczną część przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L).

W firmach, które reprezentują sekcje:

- ◆ górnictwo i wydobywanie (sekcja B) wymaga się różnego rodzaju wykształcenia – badanie wykazało, iż w sekcji tej każdy poziom wykształcenia jest pożądany. Jednocześnie żaden przedsiębiorca z tej sekcji nie wskazał, iż oczekuje od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego;
- ◆ przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) wymaga się wykształcenia technicznego – respondenci reprezentujący te branże wskazywali najczęściej na wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie techniczne;
- ◆ działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) wymaga się najczęściej wykształcenia średniego ogólnego, bądź zasadniczego zawodowego;
- ◆ transport i gospodarka magazynowa (sekcja H) część pracodawców zadeklarowało, iż nie mają wymagań odnośnie wykształcenia, bądź oczekują od pracowników wykształcenia średniego zawodowe; (tabela 43).

TABELA 43. WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD

	Wyższe techniczne II stopnia		Wyższe techniczne I stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne II stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne I stopnia		Średnie techniczne		Średnie ogólne		Zasadnicze zawodowe		Nie ma to znaczenia		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	5,6%	0	0%	0	0%	0	0%	1	5,6%	2	11,1%	12	66,7%	2	11,1%	18
B-górnictwo i wydobywanie	1	25%	0	0%	1	25%	0	0%	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%	4
C-przetwórstwo przemysłowe	3	5,4%	1	1,8%	0	0%	0	0%	18	32,1%	3	5,4%	26	46,4%	5	8,9%	56
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0%	1	9,1%	0	0%	0	0%	4	36,4%	1	9,1%	4	36,4%	1	9,1%	11
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14,3%	0	0%	4	57,1%	2	28,6%	7
F-budownictwo	2	6,1%	5	15,2%	1	3%	1	3%	3	9,1%	2	6,1%	15	45,5%	4	12,1%	33

G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	0,8%	4	3,3%	5	4,1%	0	0%	29	23,8%	39	32%	26	21,3%	18	14,8%	122
H-transport i gospodarka magazynowa	2	8,3%	2	8,3%	2	8,3%	0	0%	4	16,7%	2	8,3%	6	25%	6	25%	24
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	0	0%	1	5,3%	3	15,8%	3	15,8%	5	26,3%	5	26,3%	2	10,5%	19
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	1	14,3%	1	14,3%	1	14,3%	1	14,3%	3	42,9%	0	0%	0	0%	7
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	40%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	5
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	5
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	5
P-edukacja	1	11,1%	1	11,1%	5	55,6%	2	22,2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	12,5%	0	0%	3	37,5%	1	12,5%	1	12,5%	2	25%	0	0%	0	0%	8

R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	2	50%	1	25%	0	0%	4
S-pozostała działalność usługowa	1	4,3%	1	4,3%	0	0%	0	0%	7	30,4%	5	21,7%	7	30,4%	2	8,7%	23
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
ogółem	15	4,1%	16	4,4%	24	6,6%	12	3,3%	75	20,7%	69	19%	109	30%	43	11,8%	363

* liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 300, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

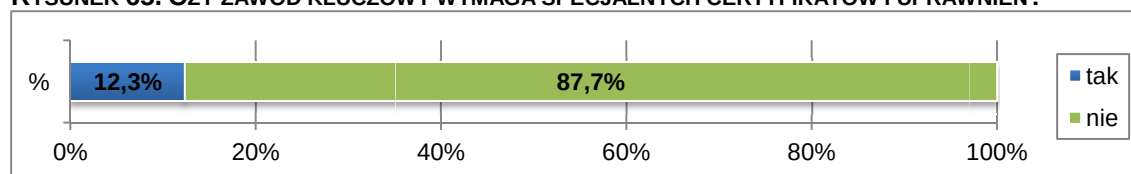
Jedynie 12,3% przedstawicieli badanych podmiotów gospodarczych, zadeklarowało, iż zawody kluczowe w ich firmach wymagają dodatkowych certyfikatów i uprawnień (*rysunek 65*).

Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia w głównej mierze wymagane są od pracowników zatrudnionych w branżach: górnictwo i wydobywanie, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, transport i gospodarka magazynowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (*tabela 44*).

Najwięcej, bo niecałe 19% respondentów wskazało, iż wymaga od swych pracowników posiadania prawo jazdy. Ponadto dodatkowo 5,4% wskazało, iż wymaga prawo jazdy „kategorii C+E”, 5,4% „kategorii C”, bądź „D”, 2,7% wskazało prawo jazdy „C+E+D” oraz prawo jazdy na ciągnik rolniczy.

W dalszej kolejności respondenci wskazywali na uprawnienia spawacza (8,1%), obsługę kas fiskalnych oraz uprawnienia budowlane (po 5,4%) (*tabela 45*).

RYСУNEK 65. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 44. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	1	100%	1
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	33,3%	4	66,7%	6
H-transport i gospodarka magazynowa	13	59,1%	9	40,9%	22
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	60%	2	40%	5
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	66,7%	2	33,3%	6
S-pozostała działalność usługowa	16	84,2%	3	15,8%	19
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	85,7%	1	14,3%	7
F-budownictwo	20	87%	3	13%	23
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7	87,5%	1	12,5%	8
C-przetwórstwo przemysłowe	44	93,6%	3	6,4%	47
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	15	93,8%	1	6,3%	16
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	97	94,2%	6	5,8%	103

I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	17	94,4%	1	5,6%	18
J-Informacja i komunikacja	1	100%	0	0%	1
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	100%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	100%	0	0%	4
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3	100%	0	0%	3
P-edukacja	7	100%	0	0%	7
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	100%	0	0%	2
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	100%	0	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 45. JAKICH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ WYMAGA SIĘ W OD OSÓB W KLUCZOWYM ZAWODZIE?

	n	%
Prawo jazdy	7	18,9%
Uprawnienia spawacza	3	8,1%
Prawo jazdy kat. C+E	3	8,1%
Obsługa kas fiskalnych	2	5,4%
Prawo jazdy kat. C	2	5,4%
Prawo jazdy kat. D	2	5,4%
Uprawnienia budowlane	2	5,4%
Do projektowania	1	2,7%
Elektryczne	1	2,7%
Karta kierowcy	1	2,7%
Kurs kosmetyki powypadkowej	1	2,7%
Kurs operatora koparki	1	2,7%
Licencja zarządcy	1	2,7%
Obsługa urządzeń-pola jonizujące	1	2,7%
Opiekun osoby starszej	1	2,7%
Pielęgniarka	1	2,7%
Prawo jazdy kat. C,D, E	1	2,7%
Prawo jazdy na ciągnik rolniczy	1	2,7%
Prawo wykonywania zawodu	1	2,7%
Rzecznik	1	2,7%
Sep	1	2,7%
Uprawnienia energetyczne	1	2,7%
Uprawnienia pośrednika ubezpieczeniowego	1	2,7%
Uprawnienia ubezpieczeniowe i kredytowe	1	2,7%
Obsługa Totolotka	1	2,7%

Opiekun medyczny	1	2,7%
Uprawnienia ślusarza	1	2,7%
Uprawnienia do przewoży rzeczy	1	2,7%
Świadectwo kwalifikacji	1	2,7%

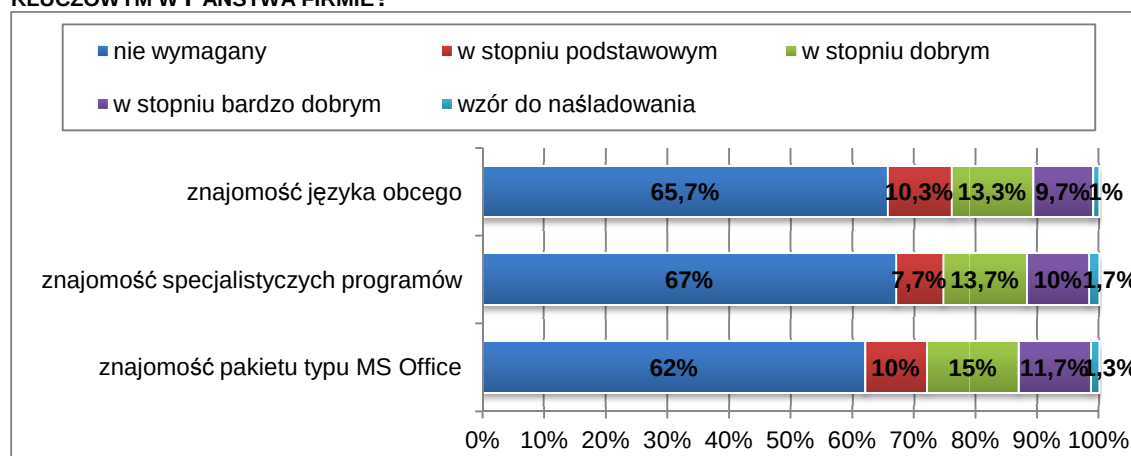
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kluczowy zawód w firmie, którą reprezentują wymaga specjalnych certyfikatów i uprawnień; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż przedstawiciele wiodących branż w regionie w większości nie wymagają znajomości pakietu typu MS Office, specjalistycznych programów, czy znajomości języka obcego.

Zgodnie z odpowiedziami ankietowanych 26,7% oczekuje od swych pracowników znajomości języka angielskiego w stopniu dobrym, bądź bardzo dobrym. Znajomości pakietu MS Office oraz specjalistycznych programów oczekuje około 23% pracodawców (rysunek 66).

RYСУNEK 66. JAKI POZIOM WIEDZY WYMAGANY JEST W STOSUNKU DO PRACOWNIKA W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując rozkład odpowiedzi dotyczących wymagania znajomości pakietu typu MS Office, można zauważyć, iż jego znajomość co najmniej w stopniu dobrym wymagana jest wśród przedsiębiorstw reprezentujących sekcje: gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O), informacja i komunikacja (sekcja J), górnictwo i wydobywanie (sekcja B) oraz w mniejszym stopniu działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K). W pozostałych branżach w głównej mierze nie wymaga się znajomości pakietu typu MS Office (tabela 46).

Znajomość specjalistycznych programów najczęściej wymagana jest wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach następujących sekcji: górnictwo i wydobywanie (sekcja B), informacja i komunikacja (sekcja J), administracja publiczna i obrona narodowa,

obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T), a także w mniejszym stopniu działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) oraz działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L). W pozostałych branżach w głównej mierze nie wymaga się znajomości specjalistycznych programów (*tabela 47*).

Znajomość języka obcego najczęściej wymagana jest wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach następujących sekcji: górnictwo i wydobywanie (sekcja B), informacja i komunikacja (sekcja J), edukacja (sekcja P), a także w mniejszym stopniu transport i gospodarka magazynowa (sekcja H), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R). W przypadku pozostałych branż znajomość języka obcego jest rzadziej wymagana (*tabela 48*).

TABELA 46. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI PAKIETU MS OFFICE

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	15	93,8%	0	0%	0	0%	1	6,3%	0	0%	16
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	39	83%	3	6,4%	1	2,1%	3	6,4%	1	2,1%	47
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	62,5%	2	25%	1	12,5%	0	0%	0	0%	8
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
F-budownictwo	18	78,3%	1	4,3%	2	8,7%	2	8,7%	0	0%	23
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53	51,5%	14	13,6%	25	24,3%	11	10,7%	0	0%	103
H-transport i gospodarka magazynowa	13	59,1%	4	18,2%	1	4,5%	3	13,6%	1	4,5%	22
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12	66,7%	0	0%	3	16,7%	3	16,7%	0	0%	18
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	1	16,7%	2	33,3%	2	33,3%	1	16,7%	6
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	40%	0	0%	1	20%	1	20%	1	20%	5

M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	25%	2	50%	1	25%	0	0%	0	0%	4
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	3
P-edukacja	0	0%	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	0	0%	7
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	50%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
S-pozostała działalność usługowa	15	78,9%	0	0%	2	10,5%	2	10,5%	0	0%	19
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0%	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 47. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW

	nie wymagany		stopień podstawowy		stopień dobry		stopień bardzo dobry		wzór do naśladowania		ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	15	93,8%	0	0%	0	0%	1	6,3%	0	0%	16
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	35	74,5%	6	12,8%	3	6,4%	2	4,3%	1	2,1%	47

D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	62,5%	1	12,5%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	8
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	7
F-budownictwo	19	82,6%	2	8,7%	0	0%	2	8,7%	0	0%	23
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	63	61,2%	6	5,8%	20	19,4%	14	13,6%	0	0%	103
H-transport i gospodarka magazynowa	13	59,1%	2	9,1%	5	22,7%	1	4,5%	1	4,5%	22
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	83,3%	0	0%	3	16,7%	0	0%	0	0%	18
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	1	16,7%	6
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	40%	0	0%	1	20%	1	20%	1	20%	5
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	50%	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%	4

O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	3
P-edukacja	1	14,3%	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	7
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
S-pozostała działalność usługowa	14	73,7%	2	10,5%	0	0%	3	15,8%	0	0%	19
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 48. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH

	nie wymagany		w stopniu podstawowym		w stopniu dobrym		w stopniu bardzo dobrym		wzór do naśladowania		ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	16	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	16
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	37	78,7%	2	4,3%	5	10,6%	3	6,4%	0	0%	47

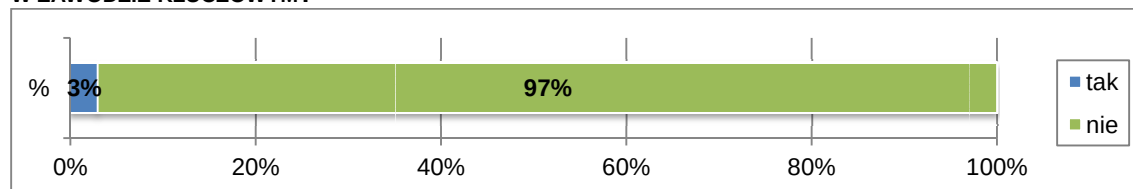
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6	75%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	0	0%	8
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
F-budownictwo	22	95,7%	0	0%	0	0%	1	4,3%	0%	0%	23
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	64	62,1%	11	10,7%	16	15,5%	11	10,7%	1	1%	103
H-transport i gospodarka magazynowa	8	36,4%	6	27,3%	4	18,2%	3	13,6%	1	4,5%	22
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	27,8%	5	27,8%	4	22,2%	4	22,2%	0	0%	18
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	50%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	5
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	75%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	4

O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	66,7%	0	0%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3
P-edukacja	3	42,9%	1	14,3%	1	14,3%	1	14,3%	1	14,3%	7
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
S-pozostała działalność usługowa	12	63,2%	1	5,3%	2	10,5%	4	21,1%	0	0%	19
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu, jedynie 3% wskazało, iż ma dodatkowe oczekiwania w stosunku do potencjalnych pracowników (*rysunek 67*). Poszczególne odpowiedzi respondentów odnośnie wymagań pracodawców w stosunku do osób zatrudnionych w kluczowych zawodach przedstawia *tabela 49*.

RYСУNEK 67. CZY POSIADAJĄ PAŃSTWO JESZCZE JAKIEŚ INNE WYMAGANIA W STOSUNKU DO OSÓB W ZAWODZIE KLUCZOWYM?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 49. JAKIE SĄ TO WYMAGANIA?

	n	%
Kurs operatora oczyszczalni ścieków	1	11,1%
Montera instalacji sanitarnych	1	11,1%
Obsługa kasy fiskalnej	1	11,1%
Podstawowa wiedza z zakresu elektroniki	1	11,1%
Technika budowy maszyn	1	11,1%
W zakresie umiejętności pracy z maszynami rolniczymi	1	11,1%
Wiedza techniczna	1	11,1%
Znajomość przepisów	1	11,1%
Znajomość ustawy o czasie pracy kierowcy	1	11,1%
Wiedza zawodowa	1	11,1%
Znajomość branży budowlanej	1	11,1%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż co do pracowników w kluczowym zawodzie, mają dodatkowe wymagania; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

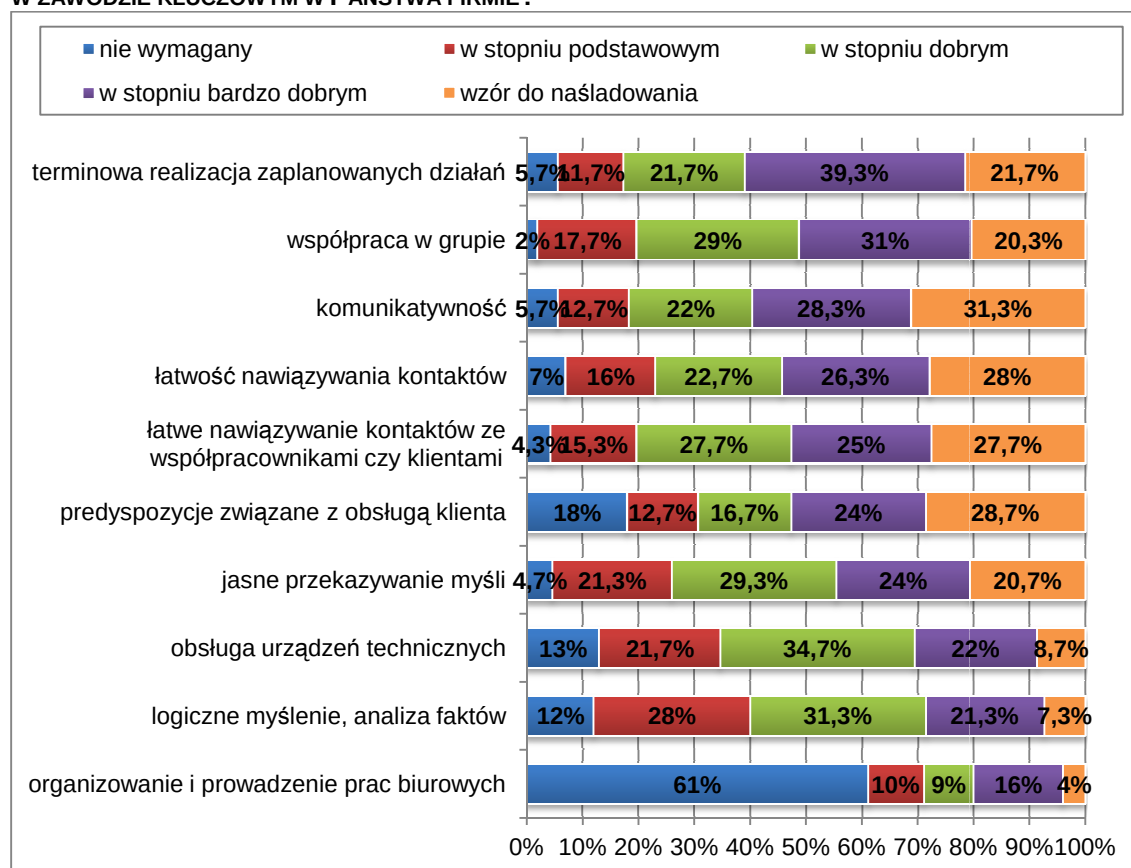
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie zachodniopomorscy pracodawcy reprezentujący wiodące branże w regionie, zostali poproszeni o wskazanie umiejętności, które wymagane są w stosunku do pracowników zatrudnionych w zawodzie kluczowym oraz o określenie w jakim stopniu.

Na poniższym *rysunku 68* wskazanych zostało 10 najbardziej wymaganych umiejętności pracowników. Najważniejsze z nich są to:

- ◆ terminowa realizacja zaplanowanych działań,
- ◆ współpraca w grupie,
- ◆ komunikatywność,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów ze współpracownikami czy klientami,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą klienta.

RYСУNEK 68. JAKI POZIOM UMIEJĘTNOŚCI WYMAGANY JEST W STOSUNKU DO PRACOWNIKA W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

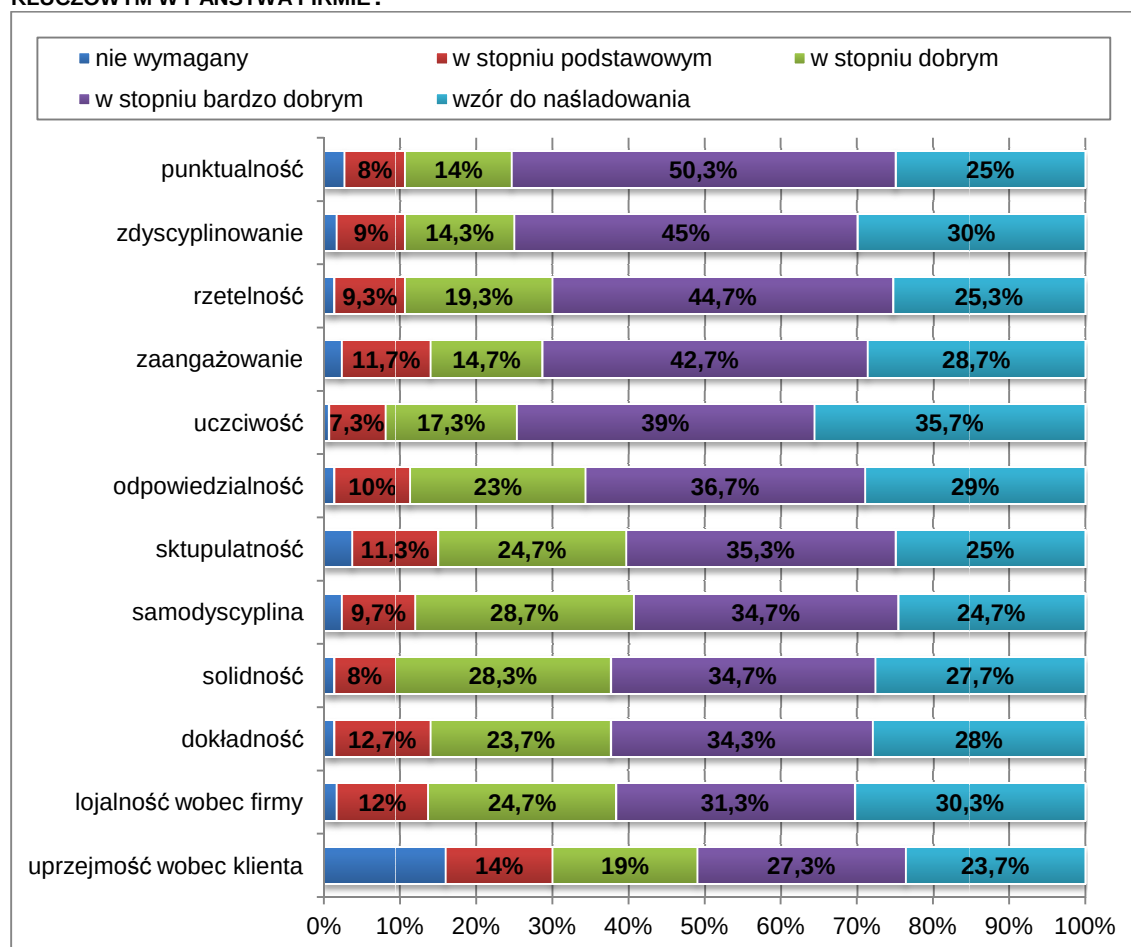
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie cech psychofizycznych, które powinien posiadać pracownik w zawodzie kluczowym w badanych firmach.

Rysunek 69 przedstawia najbardziej cenione przez pracodawców cechy – są to przede wszystkim;

- ◆ punktualność,
- ◆ zdyscyplinowanie,
- ◆ rzetelność,
- ◆ zaangażowanie,
- ◆ uczciwość.

RYСУNEK 69. JAKI ZAKRES CECH PSYCHOFIZYCZNYCH POWINIEN POSIADAĆ PRACOWNIK W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

4. Wymagania stawiane pracownikom w zawodach kluczowych w badanych firmach

Analiza materiału badawczego wykazała, iż wśród wiodących firm w regionie, za kluczowe zawody można uznać:

- ◆ sprzedawcy sklepowi (ekspedienty),
- ◆ kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
- ◆ przedstawiciel handlowi,
- ◆ mechanicy pojazdów samochodowych,
- ◆ pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej niesklasyfikowani,
- ◆ pracownicy obsługi biurowej,
- ◆ spawacze i pokrewni (tabela 50).

TABELA 50. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych		Przedstawiciele handlowi		Mechanicy pojazdów samochodowych		Pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej niesklasyfikowani		Pracownicy obsługi biurowej		Spawacze i pokrewni	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	22,2%	0	0%	0	0%
C-przetwórstwo przemysłowe	4	6,1%	1	4,8%	0	0%	0	0%	2	22,2%	0	0%	6	85,7%
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	1,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	2	9,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
F-budownictwo	2	3%	0	0%	1	9,1%	0	0%	3	33,3%	0	0%	0	0%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53	80,3%	2	9,5%	10	90,9%	10	90,9%	2	22,2%	2	25%	1	14,3%
H-transport i gospodarka magazynowa	1	1,5%	14	66,7%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	0	0%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	4,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

J-Informacja i komunikacja	1	1,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	37,5%	0	0%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	0	0%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	1	1,5%	2	9,5%	0	0%	1	9,1%	0	0%	0	0%	0	0%
Ogółem	66	100%	21	100%	11	100%	11	100%	9	100%	8	100%	7	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż badani przedstawiciele firm, najczęściej deklarowali, że:

- ◆ pracodawcy w większości nie wymagają od pracowników zatrudnionych w kluczowych zawodach wykształcenia wyższego (zarówno technicznego, jak i ekonomicznego, bądź humanistycznego),
- ◆ osoby zatrudnione na stanowisku sprzedawca sklepowy (ekspedient) w opinii większości badanych powinny posiadać wykształcenie średnie ogólne, następnie średnie techniczne, bądź zasadnicze zawodowe,
- ◆ w stosunku do osób zatrudnionych w zawodzie kierowca samochodu osobowego i dostawczego wymagania odnośnie oczekiwanego poziomu wykształcenia są najmniejsze. Największy odsetek przedsiębiorców, którzy wskazali ten zawód jako kluczowy dla firmy, zadeklarował, iż od wykształcenie osób zatrudnionych w zawodzie nie ma dla nich znaczenie. Jednocześnie część pracodawców uważa, iż osoby na tym stanowisku powinny posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ od przedstawicieli handlowych oraz od mechaników pojazdów samochodowych zazwyczaj oczekuje się wykształcenia średniego technicznego,
- ◆ w opinii większości pracodawców w osoby zatrudnione w zawodach takich jak pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej niesklasyfikowani oraz spawacze i pokrewni, powinny odznaczać się wykształceniem zasadniczym zawodowym,
- ◆ od pracowników zatrudnionych na stanowiskach biurowych najczęściej oczekuje się wykształcenia średniego ogólnego (*tabela 51*).

TABELA 51. WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW DLA NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCYCH ZAWODÓW KLUCZOWYCH

	Wyższe techniczne II stopnia		Wyższe techniczne I stopnia		Wyższe ekonomiczne Lub humanistyczne II stopnia		Wyższe ekonomiczne Lub humanistyczne I stopnia		Średnie techniczne		Średnie ogólne		Zasadnicze zawodowe		Nie ma to znaczenia		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	0	0%	4	5,2%	4	5,2%	1	1,3%	16	20,8%	26	33,8%	16	20,8%	10	13%	77
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0	0%	1	4,3%	0	0%	0	0%	4	17,4%	3	13%	7	30,4%	8	34,8%	23
Przedstawiciele handlowi	1	7,1%	0	0%	2	14,3%	0	0%	6	42,9%	4	28,6%	0	0%	1	7,1%	14
Mechanicy pojazdów samochodowych	0	0	2	14,3%	0	0%	0	0%	8	57,1%	1	7,1%	3	21,4%	0	0%	14
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	7,7%	2	15,4%	0	0%	0	0%	1	7,7%	0	0%	9	69,2%	0	0%	13
Pracownicy obsługi biurowej	0	0%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	2	25%	4	50%	0	0%	0	0%	8
Spawacze i pokrewni	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	37,5%	0	0%	5	62,5%	0	0%	8

* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców zadeklarowało również, iż nie mają wymagań odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych. Zawód kierowcy samochodów osobowych i dostawczych został uznany jako ten, co do którego najczęściej pracodawców oczekuje od pracowników dodatkowych certyfikatów i uprawnień (*tabela 52*).

TABELA 52. WYMAGANIA ODNOŚNIE DODATKOWYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ W ZAWODY KLUCZOWE W BADANYCH FIRMACH

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	n
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	12	57,1%	9	42,9%	21
Spawacze i pokrewni	5	71,4%	2	28,6%	7
Mechanicy pojazdów samochodowych	10	90,9%	1	9,1%	11
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	62	93,9%	4	6,1%	66
Przedstawiciele handlowi	11	100%	0	0%	11
Pracownicy obsługi biurowej	8	100%	0	0%	8
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	9	100%	0	0%	9

* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Znajomość pakietu typu MS Office nie jest wymagana od pracowników zatrudnionych w zawodach: spawacze i pokrewni, pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani oraz w mniejszym stopniu od osób zatrudnionych w zawodzie kierowca samochodów osobowych i dostawczych. Umiejętność ta w stopniu co najmniej dobrym oczekiwana jest w większości firm, od osób zatrudnionych na stanowiskach przedstawiciele handlowi, pracownicy obsługi biurowej. W przypadku zawodów sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) oraz mechanicy pojazdów samochodowych w części przedsiębiorstw umiejętność ta nie jest wymaga, a w pozostałych przypadkach wymagana w stopniu co najmniej podstawowym (*tabela 53*).

Znajomość specjalistycznych programów nie jest wymagana od pracowników zatrudnionych w zawodach: spawacze i pokrewni, pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani oraz w mniejszym stopniu od osób zatrudnionych w zawodzie kierowca samochodów osobowych i dostawczych. W przypadku pozostałych zawodów umiejętność ta wymagana w stopniu co najmniej podstawowym (*tabela 54*).

Znajomość języków obcych nie jest wymagana od pracowników zatrudnionych w zawodach: spawacze i pokrewni, pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani oraz w mniejszym stopniu od osób zatrudnionych w zawodach mechanicy pojazdów samochodowych oraz kierowcy samochodów osobowych i dostawczych. Pracownicy obsługi biurowej

powinni umieć posługiwać się językiem obcym w większości badanych firm co najmniej w stopniu dobrym, natomiast w przypadku pozostałych zawodów umiejętność ta wymagana w stopniu co najmniej podstawowym (*tabela 55*).

TABELA 53. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI PAKIETU MS OFFICE W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	34	51,5%	9	13,6%	13	19,7%	10	15,2%	0	0%	66
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	15	71,4%	1	4,8%	1	4,8%	3	14,3%	1	4,8%	21
Przedstawiciele handlowi	0	0%	2	18,2%	7	63,6%	2	18,2%	0	0%	11
Mechanicy pojazdów samochodowych	5	45,5%	4	36,4%	2	18,2%	0	0%	0	0%	11
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	8	88,9%	1	11,1%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Pracownicy obsługi biurowej	1	12,5%	2	25%	2	25%	1	12,5%	2	25%	8
Spawacze i pokrewni	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7

* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 54. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	39	59,1%	6	9,1%	11	16,7%	10	15,2%	0	0%	66
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	15	71,4%	1	4,8%	2	9,5%	2	9,5%	1	4,8%	21
Przedstawiciele handlowi	4	36,4%	0	0%	5	45,5%	2	18,2%	0	0%	11
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	36,4%	1	9,1%	2	18,2%	4	36,4%	0	0%	11
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	8	88,9%	1	11,1%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Pracownicy obsługi biurowej	2	25%	2	25%	1	12,5%	1	12,5%	2	25%	8
Spawacze i pokrewni	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7

* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 55. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKA OBCEGO W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	33	50%	8	12,1%	15	22,7%	9	13,6%	1	1,5%	66
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	12	57,1%	1	4,8%	3	14,3%	4	19%	1	4,8%	21
Przedstawiciele handlowi	5	45,5%	2	18,2%	2	18,2%	2	18,2%	0	0%	11
Mechanicy pojazdów samochodowych	7	63,6%	1	9,1%	1	9,1%	2	18,2%	0	0%	11
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	9	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Pracownicy obsługi biurowej	1	12,5%	2	25%	3	37,5%	2	25%	0	0%	8
Spawacze i pokrewni	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7

* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów

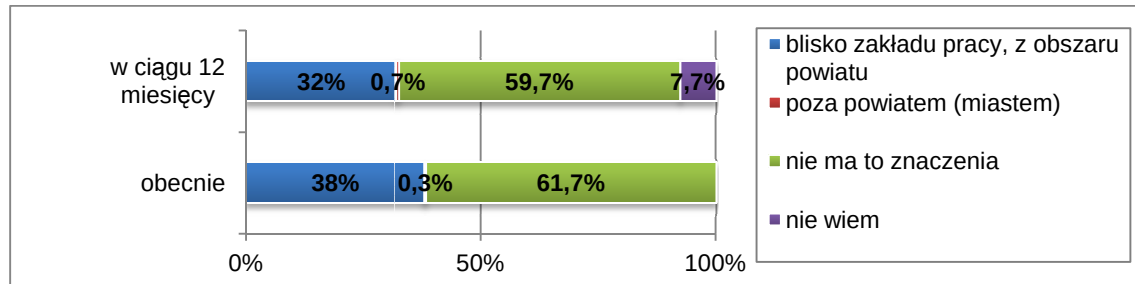
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

Zdaniem większości respondentów (około 60%) miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia ani obecnie, ani w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 38% badanych zadeklarowało, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy (rysunek 70).

RYSUNEK 70. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?

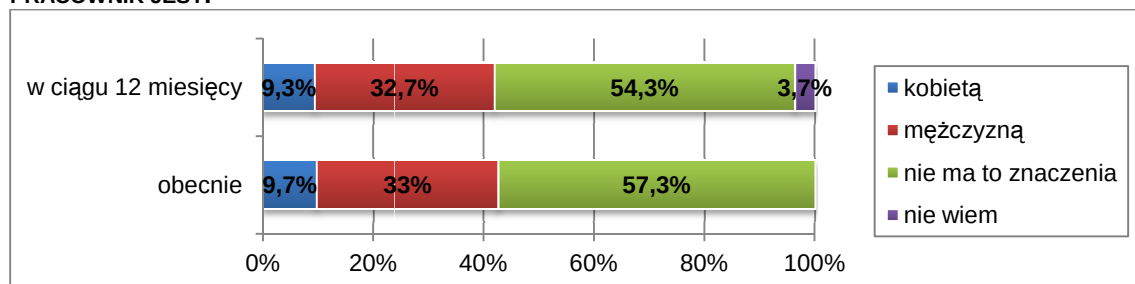


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla większości zachodniopomorskich pracodawców również nie mają znaczenia takie cechy jak płeć i wiek pracowników. Jednakże wśród tych przedstawicieli badanych firm, dla których płeć osób zatrudnionych jest istotna, częściej pojawiały się odpowiedzi, iż z punktu widzenia kluczowego zawodu firmy, lepiej jest gdy pracownik jest mężczyzną. W ten sposób odpowiedziało 33% respondentów (rysunek 71).

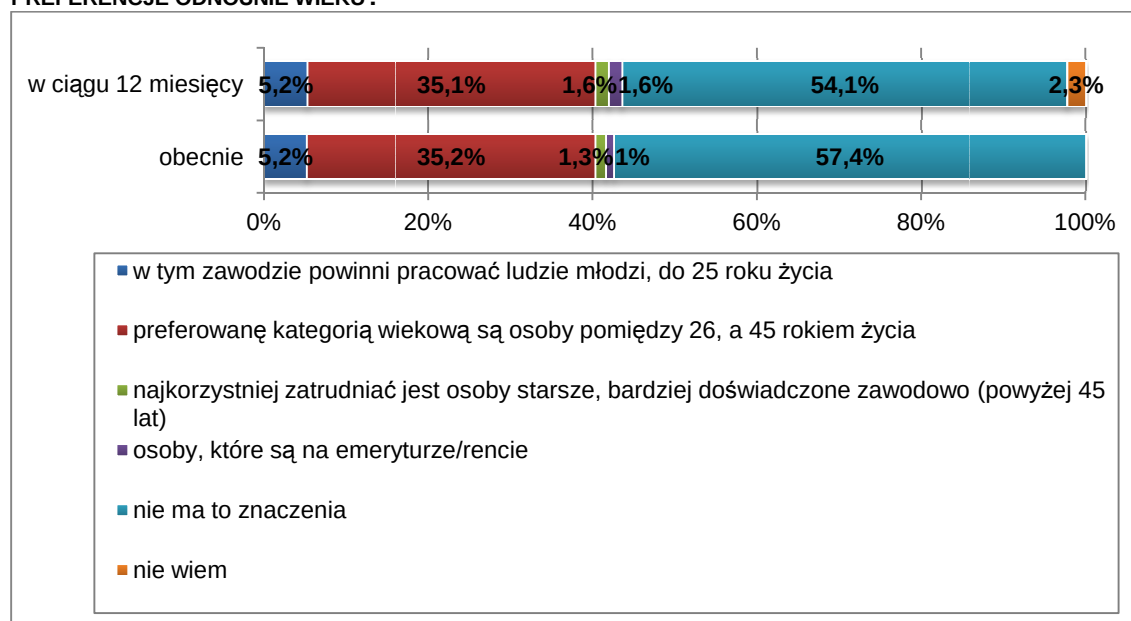
Natomiast ci przedsiębiorcy, dla których wiek pracownika jest ważny, najczęściej wskazywali, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26, a 45 rokiem życia (rysunek 72).

RYSUNEK 71. CZY Z PUNKTU WIDZENIA KLUCZOWEGO ZAWODU PAŃSTWA FIRMY LEPIJ JEST GDY PRACOWNIK JEST:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

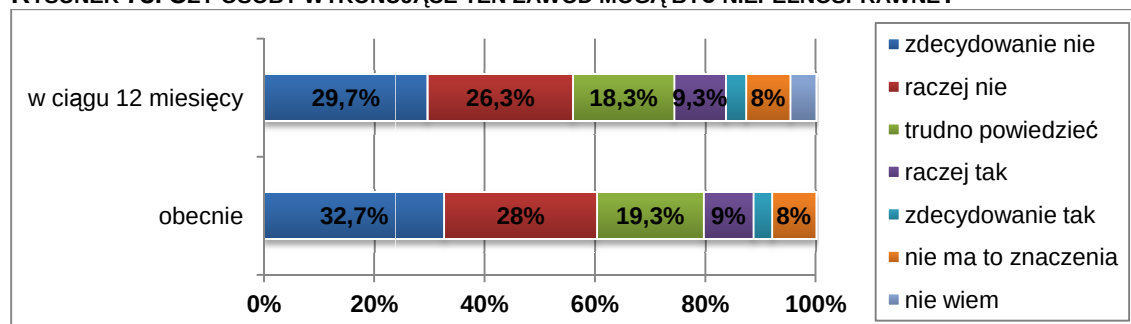
RYСУNEK 72. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy w większości nie zatrudniają osób niepełnosprawnych (32,7% „zdecydowanie nie” oraz 28% „raczej nie”), a także nie planują zatrudnić ich w ciągu najbliższych 12 miesięcy (rysunek 73).

RYСУNEK 73. CZY OSOBY WYKONUJĄCE TEN ZAWÓD MOGĄ BYĆ NIEPEŁNOSPRAWNE?

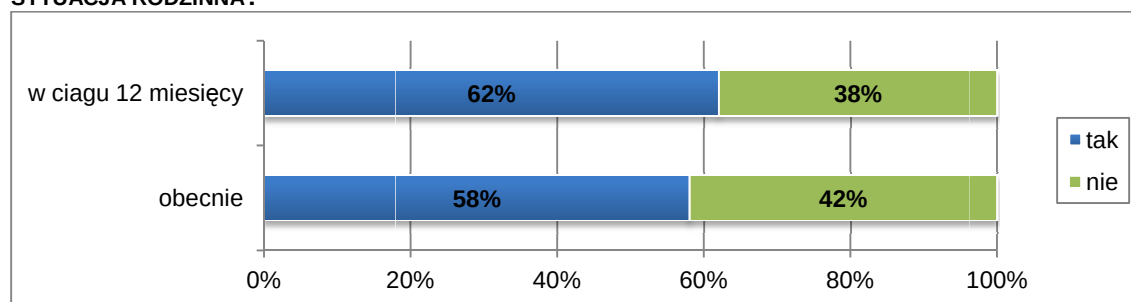


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie badani przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie, czy w wykonywaniu zawodów kluczowych w ich firmach lepiej będzie, gdy pracownicy będą mieli ustabilizowaną sytuacją rodzinną.

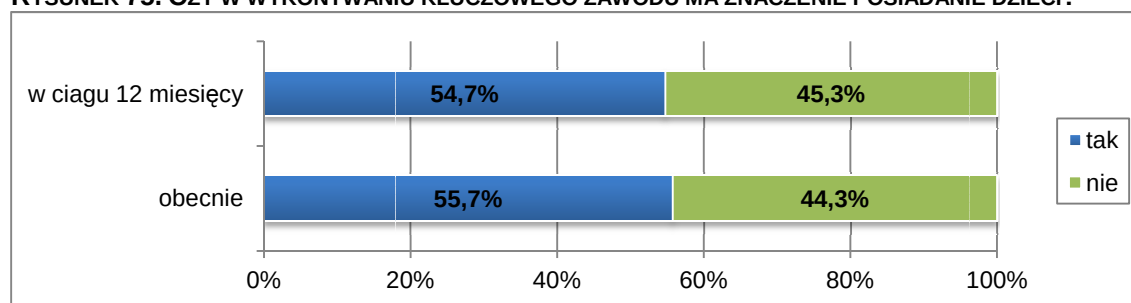
Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż zdania na ten temat są podzielone. Mimo to, można zauważyć, iż większy odsetek uważa, iż ustabilizowana sytuacja rodzinna (małżeństwo, stały związek) oraz posiadanie dzieci są istotne w procesie rekrutacji (rysunek 74 i 75).

RYСУNEK 74. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE USTABILIZOWANA SYTUACJA RODZINNA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

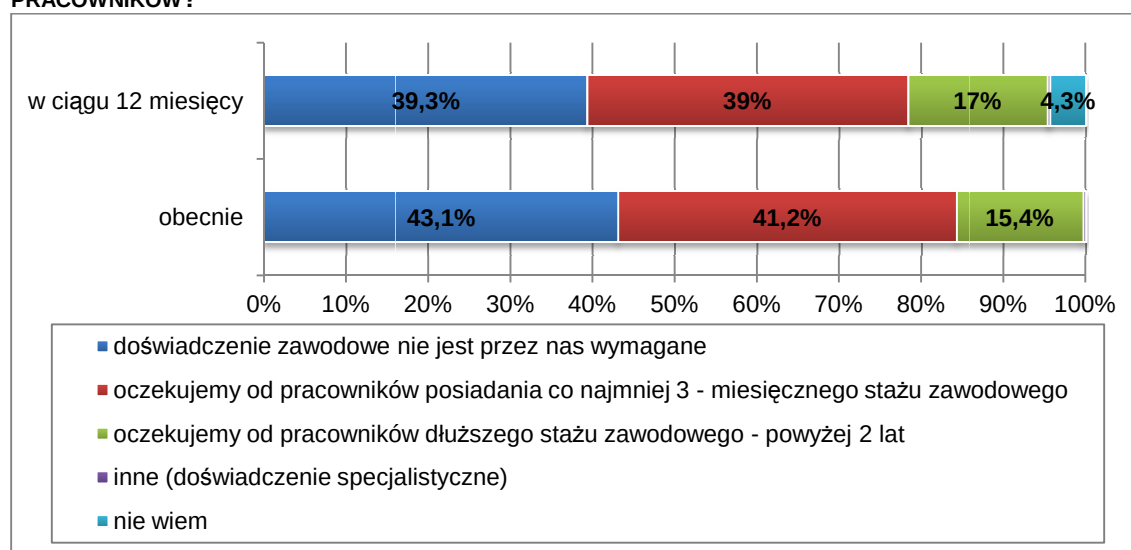
RYСУNEK 75. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejną kwestią poruszoną podczas badania były oczekiwania pracodawców odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników. Analiza materiału badawczego wykazała, iż znaczna część pracodawców nie wymaga doświadczenia zawodowego (43,1%), jednakże mniej więcej taki sam odsetek respondentów wymaga posiadania co najmniej 3 miesięcznego stażu zawodowego (41,2%) (rysunek 76).

RYСУNEK 76. JAKIEGO DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO OCZEKUJĄ PAŃSTWO OD SWOICH PRACOWNIKÓW?

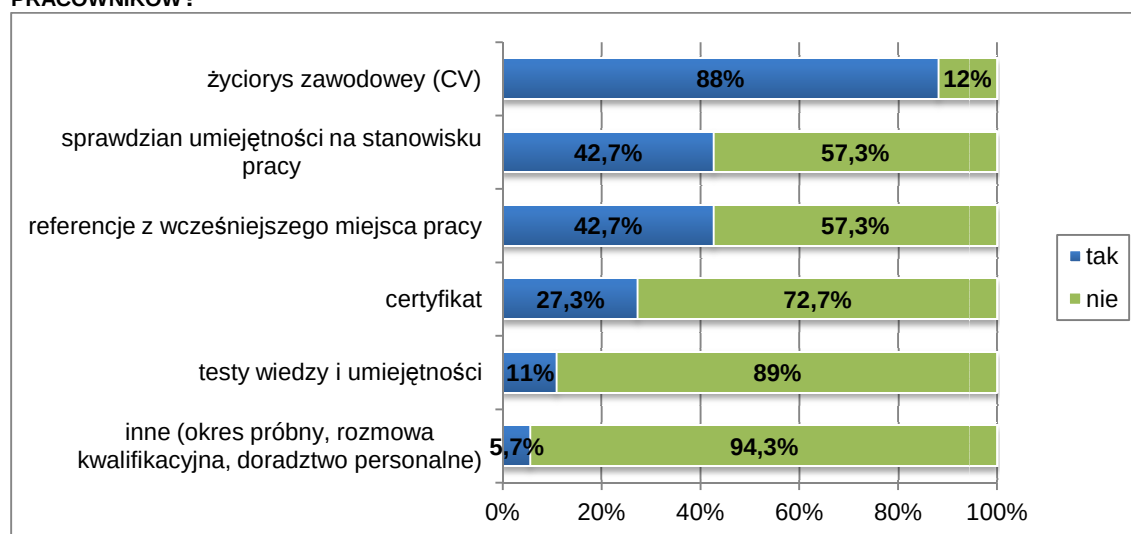


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy najczęściej sprawdzają kwalifikacje swoich pracowników, wykorzystując w tym celu życiorys zawodowy kandydata. Jest to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników, na który wskazało 88% respondentów. Mimo to, sposób ten nie został uznany jako najbardziej skuteczny wśród wszystkich stosowanych przez pracodawców metod.

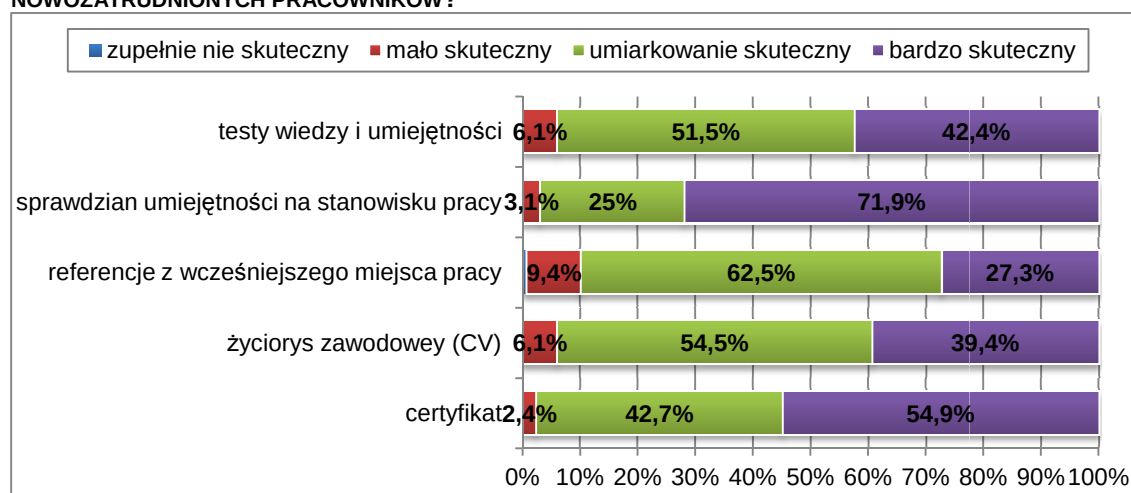
Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy stosowany jest w 42,7% badanych firm. Mimo, że wskazań tej metody jest o połowę mniej niż wskazań CV, został on uznany jako najbardziej skuteczny (rysunki 77 i 78).

RYСУNEK 77. W JAKI SPOSÓB SPRAWDZAJĄ PAŃSTWO KWALIFIKACJE NOWOZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 78. PROSZĘ OCENIĆ SKUTECZNOŚĆ SPOSOBÓW SPRAWDZANIA KWALIFIKACJI NOWOZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

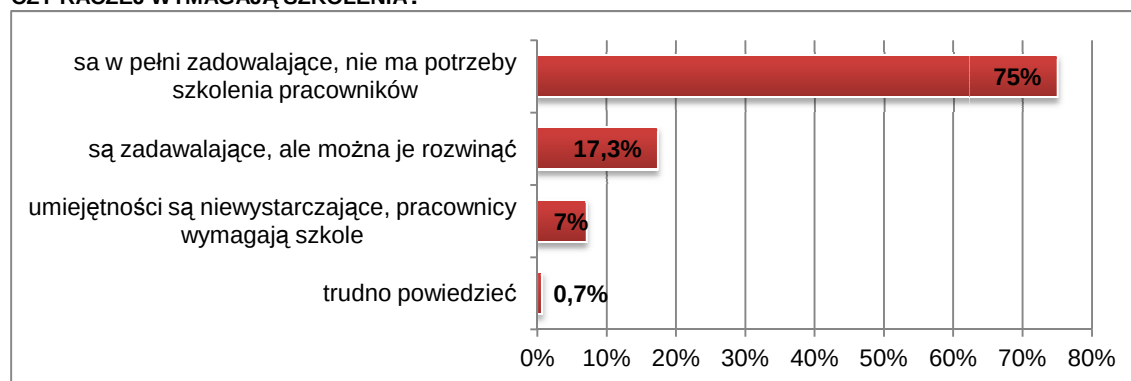
6. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników badanych firm

Kolejna część skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza wywiadu, dotyczyła kwalifikacji pracowników w badanych firmach. Pytania posłużyły do znalezienia odpowiedzi na pytania:

- ◆ jak pracodawcy oceniają przygotowanie zawodowe potencjalnych pracowników?
- ◆ jakie zdaniem pracowników są ich potrzeby szkoleniowe?
- ◆ jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

W odczuciu 3/4 respondentów, kwalifikacje pracowników, są w pełni zadowalające, tak więc nie ma potrzeby szkolenia osób zatrudnionych w badanych firmach (*rysunek 79*). Jednocześnie 17,3% uważa, iż mimo że kwalifikacje pracowników są zadowalającego, można je rozwinąć, zdaniem 7% umiejętności są niewystarczające, a pracowników należy przeszkolić.

RYСУNEK 79. CZY W PANA/I ODCZUCIU KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW SĄ W PEŁNI ZADOWALAJĄCE, CZY RACZEJ WYMAGAJĄ SZKOLENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy reprezentujący wiodące branże w regionie w większości zadeklarowali, iż są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników. Wśród pracodawców reprezentujących branże gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T) oraz administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O). Pracodawcy reprezentujący pozostałe branże w większości uważają, że kwalifikacje pracowników są zadowalające i nie ma potrzeby doszkolenia (*tabela 56*).

Jeśli zaś chodzi o zawody kluczowe, to analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż w opinii badanych przedstawicieli wiodących firm w regionie również kwalifikacje osób w nich zatrudnionych są zadowalające i nie wymagają dodatkowego szkolenia, bądź są zadowalające, ale można by było je rozwinąć (*tabela 57*).

Tabela 56. Zadowolenie pracodawców z kwalifikacji pracowników (w podziale na branże)

	są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia		są zadowalające, ale można je rozwinąć		umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkolenia		trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12	75%	3	18,8%	0	0%	1	6,3%	16
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	30	63,8%	11	23,4%	6	12,8%	0	0%	47
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7	87,5%	0	0%	1	12,5%	0	0%	8
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	57,1%	2	28,6%	1	14,3%	0	0%	7
F-budownictwo	18	78,3%	3	13%	2	8,7%	0	0%	23
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	79	76,7%	14	13,6%	10	9,7%	0	0%	103
H-transport i gospodarka magazynowa	16	72,7%	5	22,7%	0	0%	1	4,5%	22
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	16	88,9%	2	11,1%	0	0%	0	0%	18
J-Informacja i komunikacja	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	83,3%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6

L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	5
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	4
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	33,3%	2	66,7%	0	0%	0	0%	3
P-edukacja	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%	0	0%	7
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
S-pozostała działalność usługowa	16	84,2%	3	15,8%	0	0%	0	0%	19
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 57. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH

	są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia		są zadowalające, ale można je rozwinąć		umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkole		trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n
sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	50	75,8%	12	18,2%	4	6,1%	0	0%	66
kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	15	71,4%	5	23,8%	0	0%	1	4,8%	21
przedstawiciele handlowi	10	90,9%	1	9,1%	0	0%	0	0%	11
mechanicy pojazdów samochodowych	8	72,7%	1	9,1%	2	18,2%	0	0%	11
pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	9	100%	0	0%	0	0%	0	0%	9
pracownicy obsługi biurowej	8	100%	0	0%	0	0%	0	0%	8
spawacze i pokrewni	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%	0	0%	7

* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ci przedsiębiorcy, którzy zgłaszali, że pracownicy zatrudnieni w ich firmach powinni rozwijać swoje umiejętności, zostali poproszeni o wskazanie jakich kwalifikacji im brakuje.

Najczęściej pracodawcy wskazywali, iż pracownikom brakuje po prostu wiedzy zawodowej (12%). 9,3% uznało, że pracownikom nie brakuje żadnych kwalifikacji. Rozkład wszystkich odpowiedzi przedstawia *tabela 58*.

Tabela 58. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?

	n	%
Wiedzy zawodowej	9	12%
Nie brakuje	7	9,3%
Dotyczących interpretacji przepisów/zmian w przepisach	5	6,7%
Obsługi klienta	5	6,7%
Organizacja czasu pracy	5	6,7%
Radzenie sobie ze stresem	4	5,3%
Obsługi technicznej maszyn	3	4%
Produktowych	3	4%
Techniki sprzedaży	3	4%
Uprawnień na wózki widłowe	3	4%
Odpowiednich kursów zawodowych	2	2,7%
Obsługi kasy fiskalnej	2	2,7%
Obsługi komputera	2	2,7%
Umiejętności negocjacyjnych	2	2,7%
Umiejętności technicznych	2	2,7%
Aktywności zawodowej - własnej inicjatywy	1	1,3%
Asertywności	1	1,3%
Doświadczenia	1	1,3%
Odpowiedniej specjalizacji	1	1,3%
Wymaganych uprawnień	1	1,3%
Związanych z komunikacją interpersonalną	1	1,3%
Kwalifikacji do nauczania drugiego przedmiotu	1	1,3%
Umiejętności menadżerskie	1	1,3%
Ogólnobudowlanych	1	1,3%
Pracy z osobami niepełnosprawnymi	1	1,3%
Prawo jazdy kat. C	1	1,3%
Rozwijanie już posiadanych kwalifikacji	1	1,3%
Sanitarnych	1	1,3%
Skrupulatności	1	1,3%
Skupienia	1	1,3%
Związanymi z nowościami technicznymi	1	1,3%
Umiejętności handlowych	1	1,3%
Umiejętności interpersonalnych	1	1,3%
Umiejętność wdrażania nowych technologii	1	1,3%
Uprawnień do pracy z maszynami rolniczymi	1	1,3%
Uprawnień operatora koparki	1	1,3%
Wiedzy dotyczącej higieny na stanowisku pracy	1	1,3%
Wiedzy mechanicznej	1	1,3%

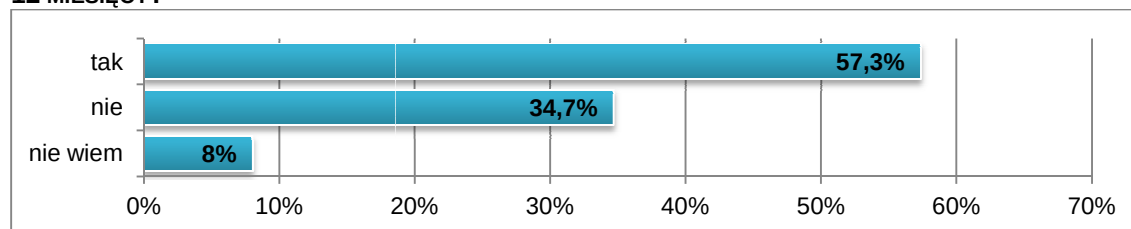
Wiedzy w dziedzinie elektro-energetycznej	1	1,3%
Związanych z zagrożeniami fizycznymi, chemicznymi, mikrobiologicznymi według HACAP	1	1,3%
Zasady kultury osobistej	1	1,3%
Znajomości branży	1	1,3%
Trudno powiedzieć	1	1,3%
Podstawowej wiedzy	1	1,3%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość badanych przedsiębiorstw, zadeklarowało iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swoich pracowników na szkolenia (57,3%) (rysunek 80). Z analizy danych wynika, iż firmy te na szkolenia wysłały około 1310 osób.

RYСУNEK 80. CZY SKIEROWALI PAŃSTWO SWOICH PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia, w których udział wzięli pracownicy z badanych firm, najczęściej dotyczyły tematyki związanej z obsługą klienta (14%). Kolejnym często wskazywanym był kurs na operatora wózków widłowych (11,6%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 59.

TABELA 59. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?

	n	%
Obsługa klienta	6	14%
Wózki widłowe	5	11,6%
Bhp	3	7%
Prawo pracy	3	7%
Produktowe	3	7%
Szkolenia specjalistyczne	3	7%
Zamówienia publiczne	3	7%
Język angielski	2	4,7%
Obowiązujące przepisy prawne	2	4,7%
Szkolenie z kredytów	2	4,7%
Techniki sprzedaży	2	4,7%
Administracja nieruchomościami	1	2,3%
Audytor wewnętrzny	1	2,3%
Budownictwo/kosztorysowanie	1	2,3%

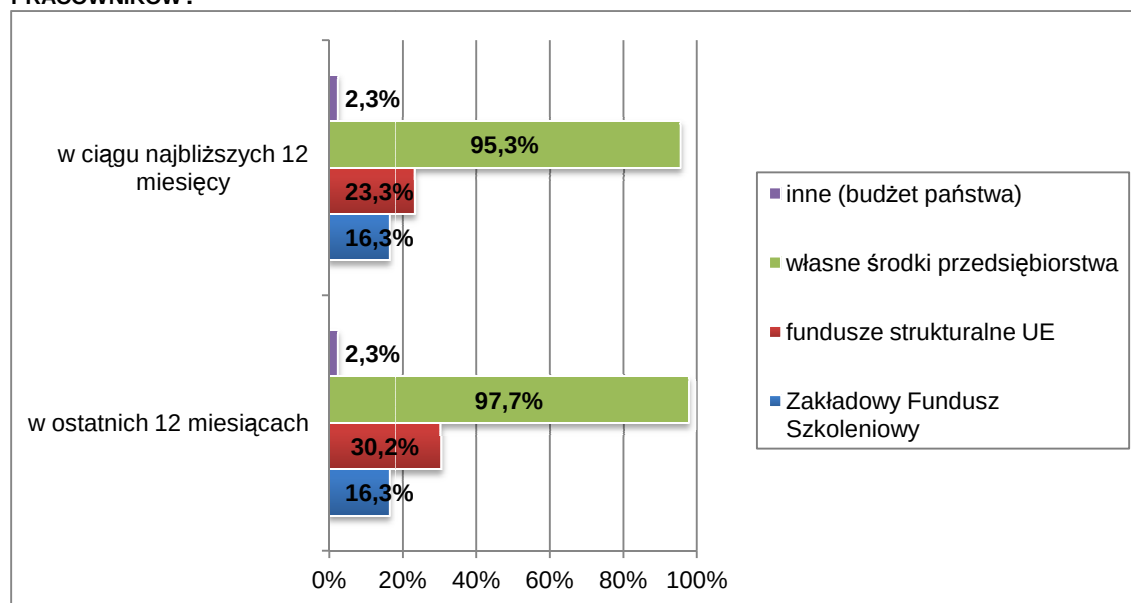
Dla tokarzy	1	2,3%
Doskonalenie systemu zarządzania	1	2,3%
Egzekucje administracyjne	1	2,3%
Elektryka samochodowa	1	2,3%
HACAP	1	2,3%
Higiena	1	2,3%
Kodeks postępowania administracyjnego	1	2,3%
Kontrola czasu pracy kierowców	1	2,3%
Kursy menadżerskie	1	2,3%
Matematyka	1	2,3%
Mechanika samochodowa	1	2,3%
Menadżerskie - inplantacja towaru	1	2,3%
MS Office	1	2,3%
Obsługa kasy fiskalnej	1	2,3%
Obsługa koparko - ładowarki	1	2,3%
Obsługa maszyn	1	2,3%
Obsługa MDS	1	2,3%
Ochrona danych osobowych	1	2,3%
Odporność na stres	1	2,3%
Operatorzy ładowarki jednonaczyniowej	1	2,3%
Podatek VAT we wspólnotach	1	2,3%
Podatki	1	2,3%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	1	2,3%
Praca z maszynami rolniczymi	1	2,3%
Praca zespołu opiekuńczo-teoretycznego	1	2,3%
Prawa, obowiązki wierzycieli	1	2,3%
Prawo jazdy kat. C	1	2,3%
Przepisy podatkowe dotyczące wspólnot mieszkaniowych	1	2,3%
Przyroda	1	2,3%
Rozliczanie czasu pracy kierowców	1	2,3%
Rozliczenie państwowe wspólnot	1	2,3%
Rozwiązywanie konfliktów	1	2,3%
Rozwój zaawansowanych kompetencji biznesowych	1	2,3%
Sanitarne - higiena miejsca pracy	1	2,3%
SEP - E i D	1	2,3%
Szkolenia zawodowe	1	2,3%
Ubezpieczenia społeczne	1	2,3%
Umiejętności techniczne	1	2,3%
Vat	1	2,3%
Z zakresu eksploatacji sieci wodociągowych oczyszczalni	1	2,3%
Zarządzanie sklepem	1	2,3%
Zawodowe	1	2,3%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia dotychczas organizowane, jak i te planowane najczęściej finansowane są ze środków własnych przedsiębiorstwa (rysunek 81). Część pracodawców koszty szkoleń pokrywa za pośrednictwem funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Z badań wynika, iż w przyszłości zmniejszy się odsetek firm (choć nieznacznie), które będą koszty szkoleń pokrywać z własnych funduszy na rzecz środków pochodzących z programów unijnych.

RYСУNEK 81. Z JAKICH ŹRÓDEŁ POCHODZĄ ŚRODKI, KTÓRE PRZEZNACZAJĄ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW?

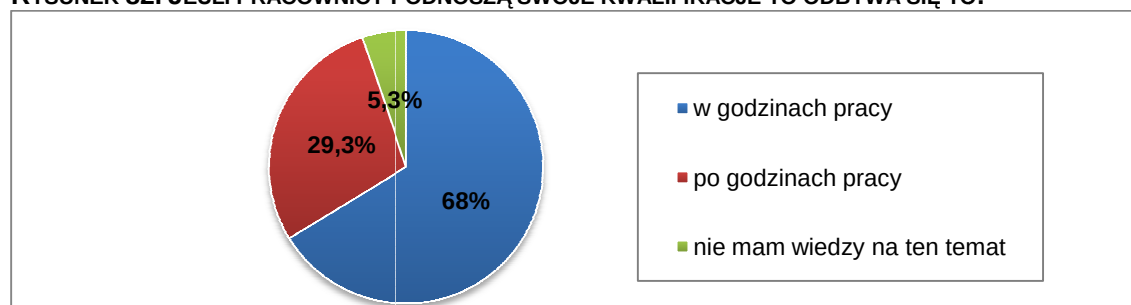


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy. W ten sposób odpowiedziało 68% przedstawicieli badanych firm (rysunek 82).

RYСУNEK 82. JEŚLI PRACOWNICY PODNOSZĄ SVOJE KWALIFIKACJE TO ODBYWA SIĘ TO:



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Prawie połowa przedsiębiorców zadeklarowała, iż nie stosuje żadnych metod zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje. Natomiast pozostali pracodawcy wskazywali, iż najczęściej motywowali

pracowników, tym iż będą refundować część lub całość poniesionych kosztów szkoleń (28%), bądź będą podwyższać wysokość wynagrodzenia (24%) (rysunek 83).

RYСУNEK 83. CZY STOSUJĄ PAŃSTWO W FIRMIE JAKIEŚ METODY ZACHĘTY W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW, ABY PODWYŻSZALI SWOJE KWALIFIKACJE?



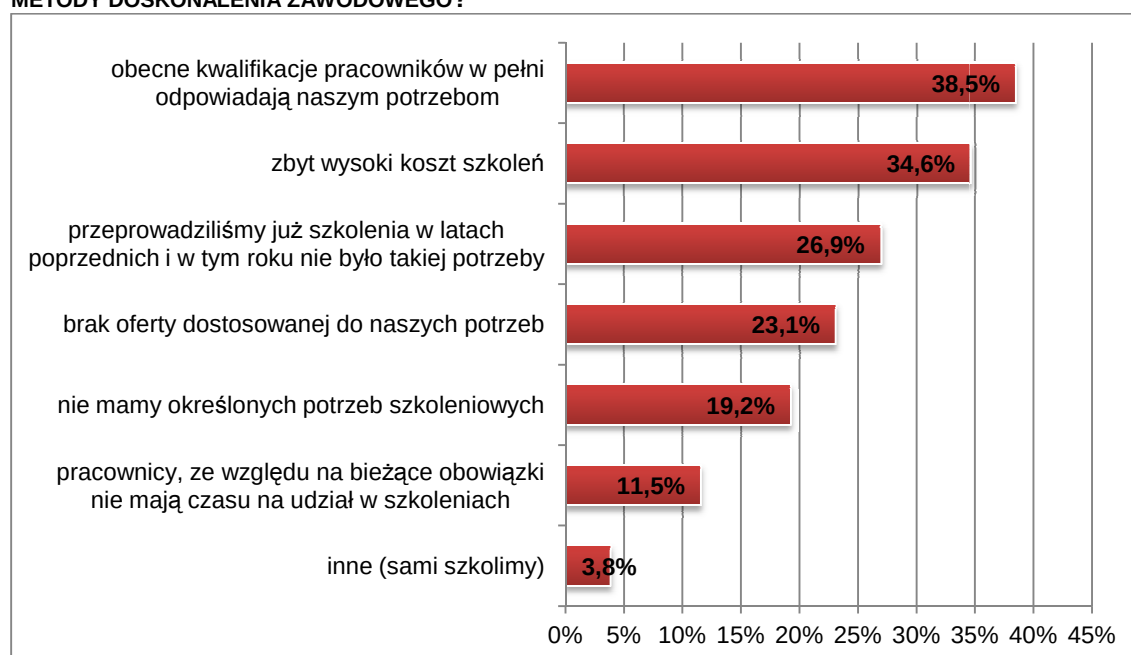
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następne pytanie zawarte w kwestionariuszu wywiadu skierowane było do tych przedsiębiorców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali swych pracowników na szkolenia. Zostali oni poproszeni o podanie powodów, dla których nie skorzystali z tej możliwości.

Badani pracodawcy wskazywali, iż nie zdecydowali się na szkolenia pracowników z racji tego, iż ich obecne kwalifikacje w pełni odpowiadają ich potrzebom (38,5%), bądź uważają, iż szkolenia są zbyt drogie (34,6%) (rysunek 84).

RYСУNEK 84. DLACZEGO NIE ZDECYDOWALI SIĘ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW CZY INNE METODY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO?

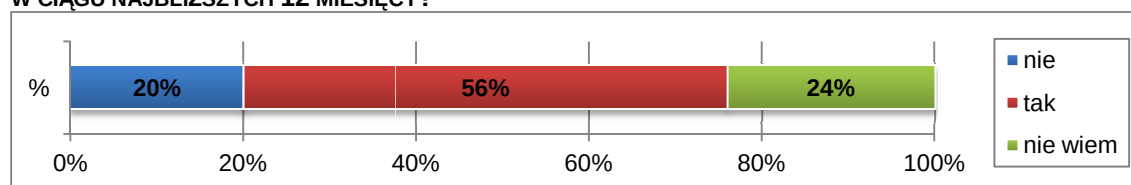


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa (56%) przedstawicieli badanych firm zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy skierować swych pracowników na szkolenia. Jednocześnie 1/4 na dzień prowadzenia badania, nie jest w stanie określić, czy podejmie się tego przedsięwzięcia (rysunek 85). Z badania wynika, iż przedsiębiorcy, uznani jako liderzy zatrudnienia w regionie, zadeklarowali, iż w najbliższym czasie skierują na szkolenia około 890 pracowników.

RYСУNEK 85. CZY ZAMIERZACIE PAŃSTWO SKIEROWAĆ SWOICH PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 60 przedstawia tematykę szkoleń, na które będą kierowani pracownicy z badanych firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

TABELA 60. JAKA BĘDZIE TEMATYKA PLANOWANYCH SZKOLEŃ?

	n	%
Obsługa klienta	6	7,6%
Wózki widłowe	5	6,3%
BHP	3	3,8%
Prawo pracy	3	3,8%
Szkolenia specjalistyczne	3	3,8%
Zamówienia publiczne	3	3,8%
Język angielski	2	2,5%
Obowiązujące przepisy prawne	2	2,5%
Produktowe	2	2,5%
Techniki sprzedaży	2	2,5%
Administracja nieruchomościami	1	1,3%
Audytor wewnętrzny	1	1,3%
Budownictwo-kosztorysowanie	1	1,3%
Doskonalenie systemu zarządzania	1	1,3%
Egzekucje administracyjne	1	1,3%
Elektryka samochodowa	1	1,3%
HACAP	1	1,3%
Higiena	1	1,3%
Kodeks postępowania administracyjnego	1	1,3%
Kursy menadżerskie	1	1,3%
Kontrola czasu pracy kierowców	1	1,3%
Kurs dla tokarzy	1	1,3%
Kurs operatora ładowarki jednoznaczyniowej	1	1,3%
Matematyka	1	1,3%
Mechanika samochodowa	1	1,3%
Menadżerskie - inplantacja towaru	1	1,3%
MS Office	1	1,3%
Na temat kredytów	1	1,3%
Na kierownika sklepu - zarządzanie sklepem	1	1,3%
Obsługa kasy fiskalnej	1	1,3%
Obsługa koparko - ładowarki	1	1,3%
Obsługa maszyn	1	1,3%
Ochrona danych osobowych	1	1,3%
Odporność na stres	1	1,3%
Podatek VAT we wspólnotach	1	1,3%
Podatki	1	1,3%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	1	1,3%
Praca zespołu opiekuńczo-teoretycznego	1	1,3%
Prawa, obowiązki wierzycieli	1	1,3%
Praca z maszynami rolniczymi	1	1,3%
Prawo jazdy kat. C	1	1,3%
Produktowe	1	1,3%
Obsługa MDS	1	1,3%
Przepisy podatkowe dotyczące wspólnot mieszkaniowych	1	1,3%
Przyroda	1	1,3%

Rozliczenie państwowe wspólnot	1	1,3%
Sanitarne - higiena miejsca pracy	1	1,3%
SEP - E i D	1	1,3%
Szkolenie z kredytów	1	1,3%
Rozliczanie czasu pracy kierowców	1	1,3%
Rozwiązywanie konfliktów	1	1,3%
Rozwój zaawansowanych kompetencji biznesowych	1	1,3%
Szkolenia zawodowe	1	1,3%
Ubezpieczenia społeczne	1	1,3%
Umiejętności techniczne	1	1,3%
Vat	1	1,3%
Z zakresu eksploatacji sieci wodociągowych oczyszczalni	1	1,3%
Zawodowe	1	1,3%
Ogółem	79	100%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zamierzają skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

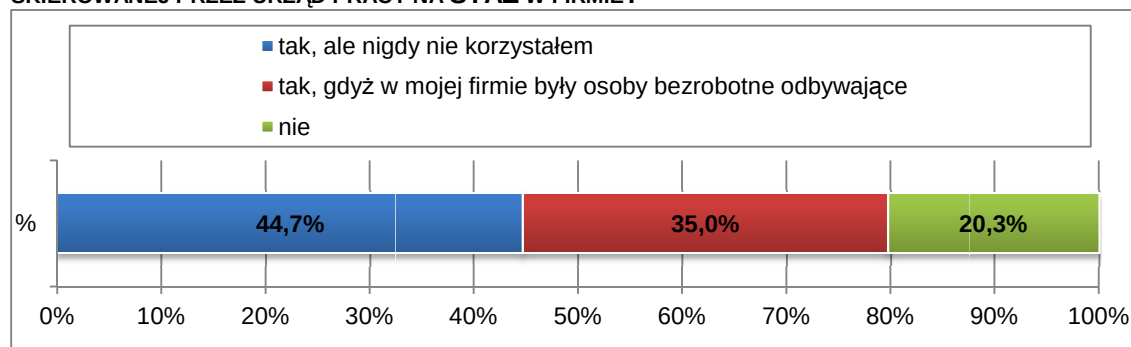
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

7. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne mogą być kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy na staże zawodowe do przedsiębiorstw z terenu powiatu. Świadomość tego faktu ma aż 79,7% pracodawców.

Z możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej na staż skorzystało dotychczas jedynie 35% badanych podmiotów (rysunek 86).

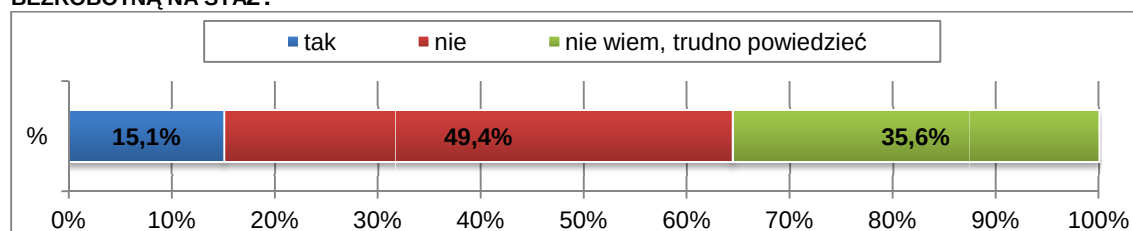
RYSUNEK 86. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA OSOBY BEZROBOTNEJ, SKIEROWANEJ PRZEZ URZĄD PRACY NA STAŻ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród tych przedsiębiorców, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia na staż osoby bezrobotnej, tylko 15,1% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje przyjąć stażystów. Ponad 1/3 badanych (35,5%) nie podjęła jeszcze decyzji, czy skorzysta z takiej możliwości (rysunek 87).

RYСУNEK 87. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBЛИŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBĄ BEZROBOTNĄ NA STAŻ?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie osoby, które są zainteresowane organizowaniem staży zawodowych zostały poproszone o wskazanie, ilu bezrobotnych, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach zamierzają przyjąć w ramach praktycznej nauki zawodu.

Analiza materiału badawczego wykazała, iż w najbliższym czasie w badanych firmach na staż zostanie przyjętych około 207 bezrobotnych. Najczęściej przyjmowani będą oni na następujące stanowiska: kierowca oraz pracownik biurowy lub administracyjny. Rozkład odpowiedzi respondentów przedstawia tabela 61.

TABELA 61. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

	n	%
Kierowca	5	10,4%
Pracownik biurowy	4	8,3%
Pracownik administracyjny	3	6,3%
Laborant	2	4,2%
Mechanik	2	4,2%
Pracownik ogólnobudowlany	2	4,2%
Sekretarka	2	4,2%
Spawacz	2	4,2%
Sprzedawca	2	4,2%
Asystent	1	2,1%
Asystent bankowości	1	2,1%
Chemik	1	2,1%
Elektromechanik	1	2,1%
Konserwator	1	2,1%
Kontroler jakości	1	2,1%
Ładowacz	1	2,1%
Magazynier	1	2,1%
Monter	1	2,1%
Monter stolarki budowlanej	1	2,1%
Murarz	1	2,1%
Operator koparki	1	2,1%
Operator maszyn	1	2,1%
Pomoc księgowej	1	2,1%

Pracownik do obróbki druku	1	2,1%
Pracownik do przygotowania druku	1	2,1%
Specjalista ds. Sprzedaży	1	2,1%
Spedytor	1	2,1%
Sprzątaczką	1	2,1%
Stolarz	1	2,1%
Szwaczka	1	2,1%
Ślusarz	1	2,1%
Technik budowlany	1	2,1%
Urzędnik	1	2,1%
Ogółem	48	100%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pracodawcy najczęściej wskazywali, iż od kandydatów na staż wymagają wykształcenia średniego (20,7%), bądź technicznego (10,3%) (tabela 62).

TABELA 62. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

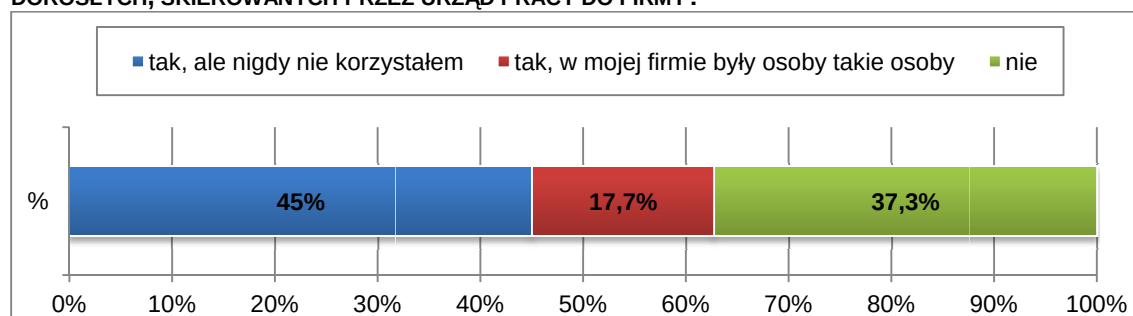
	n	%
Średnie wykształcenie	6	20,7%
Techniczne	3	10,3%
Brak wymagań	2	6,9%
Prawo jazdy	2	6,9%
Uprawnienia	2	6,9%
Wiedza techniczna	2	6,9%
Zawodowe	2	6,9%
Ekonomiczne	1	3,4%
Kadry	1	3,4%
Język obcy + komputer	1	3,4%
Murarz	1	3,4%
Ogólne, ze wskazaniem ekonomicznym, prawniczym, administracyjnym	1	3,4%
Prawo jazdy C+E	1	3,4%
Prawo jazdy kat. C	1	3,4%
Szkoła mechaniczna	1	3,4%
Uprawnienia spawacza	1	3,4%
Wykształcenie wyższe	1	3,4%
Ogółem	29	100%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców (62,7%) zadeklarowało również, iż wiedzą, że istnieje możliwość zatrudniania osób bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy, w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Mimo to, jedynie 17,7% zadeklarowało, iż w ich firmach zatrudniane były takie osoby (rysunek 88).

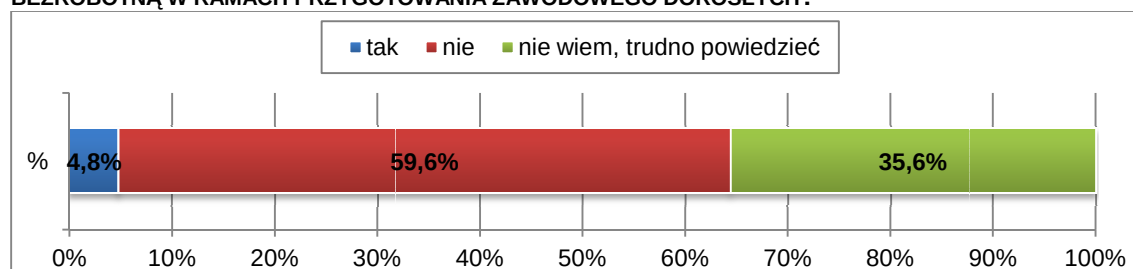
RYСУNEK 88. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż jedynie 4,82% respondentów zainteresowanych jest przyjęciem osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Niecałe 60% badanych zadeklarowało, iż nie zamierza skorzystać z tej możliwości, a 35,6% na dzień prowadzenia badania, nie było zdecydowanych (rysunek 89).

RYСУNEK 89. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBA BEZROBOTNĄ W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie osoby, które są zainteresowane przyjęciem osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych, zostały poproszone o wskazanie, ilu bezrobotnych, w jakich zawodach i o jakich kwalifikacjach zamierzają przyjąć.

Analiza materiału badawczego wykazała, iż w najbliższym czasie w badanych firmach przyjętych zostanie około 31 bezrobotnych (jest to około 7 razy mniej niż w przypadku staży zawodowych).

Tabela 63 ukazuje wskazywane przez respondentów zawody, w jakich zamierza się przyjąć osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych.

TABELA 63. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Pracownik biurowy	2	20%
Spawacz	2	20%
Kierowca	1	10%

Ogrodnik	1	10%
Opiekun	1	10%
Pracownik ogólnobudowlany	1	10%
Pracownik produkcji	1	10%
Ślusarz	1	10%
Ogółem	10	100%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pracodawcy najczęściej wskazywali, iż od bezrobotnych, których będą przyjmować w ramach przygotowania zawodowego, nie mają żadnych wymagać (37,55) (tabela 64).

TABELA 64. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Brak wymagań	3	37,5%
Uprawnienia spawacza	2	25%
Wykształcenie średnie	2	25%
Prawo jazdy kat. D	1	12,5%
Ogółem	8	100%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

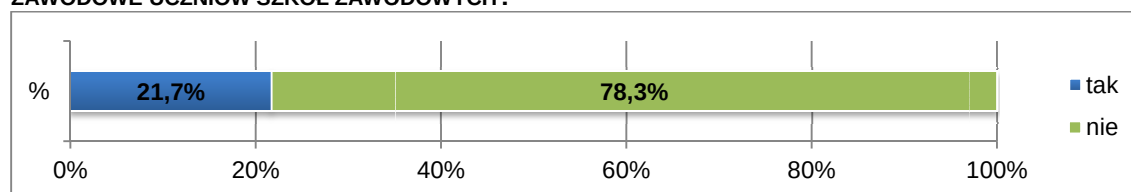
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Ostatnią poruszoną w badaniu kwestią były praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych. Pracodawcy zostali poproszeni udzielenie informacji odnośnie realizowania praktyk zawodowych, a także o ocenienie przygotowania teoretycznego oraz praktycznego uczniów, którzy odbywali w firmach praktyki.

Wśród ogółu badanych pracodawców w ciągu ostatnich 5 lat jedynie 21,7% organizowało praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (rysunek 90).

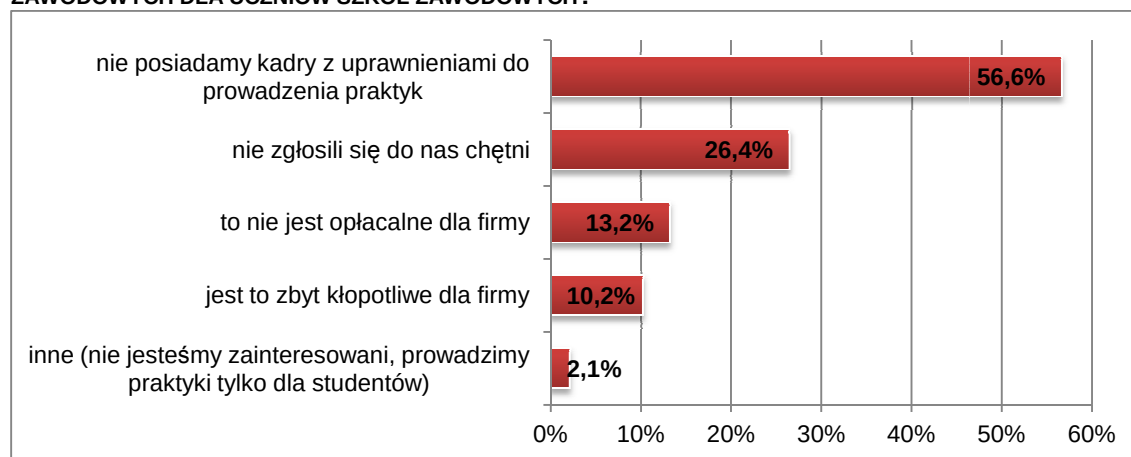
RYСУNEK 90. CZY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT W PAŃSTWA FIRMIE ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęstszą przyczyną nieorganizowania praktyk zawodowych w opinii respondentów jest fakt, iż nie posiadają oni kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk (56.6% wskazań). Część przedsiębiorców nie podejmowała takiej działalności, ze względu na to, iż nikt chętny się nie zgłaszał (26,4%). Pozostałe osoby uważają, iż praktyki zawodowe są dla firm nieopłacalne (13,2%), bądź kłopotliwe (10,2%) (rysunek 91).

RYСУNEK 91. PROSZĘ WSKAZAĆ DLACZEGO W PAŃSTWA FIRMIE NIE ORGANIZOWANO PRAKTYK ZAWODOWYCH DLA UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach nie odbywały się praktyki zawodowe; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Praktyki zawodowe uczniów najczęściej odbywają się w takich zawodach jak: sprzedawca, mechanik, kelner, kucharz, ekonomista. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 65.

TABELA 65. W JAKICH ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?

	n	%
Sprzedawca	10	15,4%
Mechanik	8	12,3%
Kelner	7	10,8%
Kucharz	7	10,8%
Ekonomista	7	10,8%
Kasjer	4	6,2%
Monter	3	4,6%
Ślusarz	3	4,6%
Cukiernik	2	3,1%
Hotelarz	2	3,1%
Informatyk	2	3,1%
Nauczyciel	2	3,1%
Piekarz	2	3,1%
Recepcjonista	2	3,1%
Stolarz	2	3,1%
Tokarz	2	3,1%
Asystent	1	1,5%
Barman	1	1,5%
Eksploatacja pocztowa	1	1,5%
Elektronik	1	1,5%
Fizjoterapeuta	1	1,5%
Fryzjer	1	1,5%
Grafik komputerowy	1	1,5%
Inżynier budownictwa	1	1,5%
Laborant	1	1,5%
Murarz	1	1,5%
Ogrodnik	1	1,5%
Operator maszyn	1	1,5%
Opiekun kwalifikowany	1	1,5%
Pielęgniarka	1	1,5%
Pomoc kuchenna	1	1,5%
Pracownik biurowy	1	1,5%
Pracownik fizyczny	1	1,5%
Rehabilitant	1	1,5%
Rzeźnik-masarz	1	1,5%
Sekretarka	1	1,5%
Spawacz	1	1,5%
Specjalista ds. Turystyki	1	1,5%
Technik automatyk	1	1,5%
Technik hotelarstwa	1	1,5%

* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę przygotowania praktycznego ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk. Najczęściej pracodawcy przygotowanie to oceniali jako „średnie”. W ten sposób odpowiedziało 53,8% badanych. Jednocześnie zdaniem 24,6% przygotowanie uczniów można ocenić jako wysokie (rysunek 92).

Jeśli zaś chodzi o przygotowanie teoretyczne uczniów, to w opinii 55,4% jest ono średnie, a zdaniem 24,6% słabe (rysunek 93).

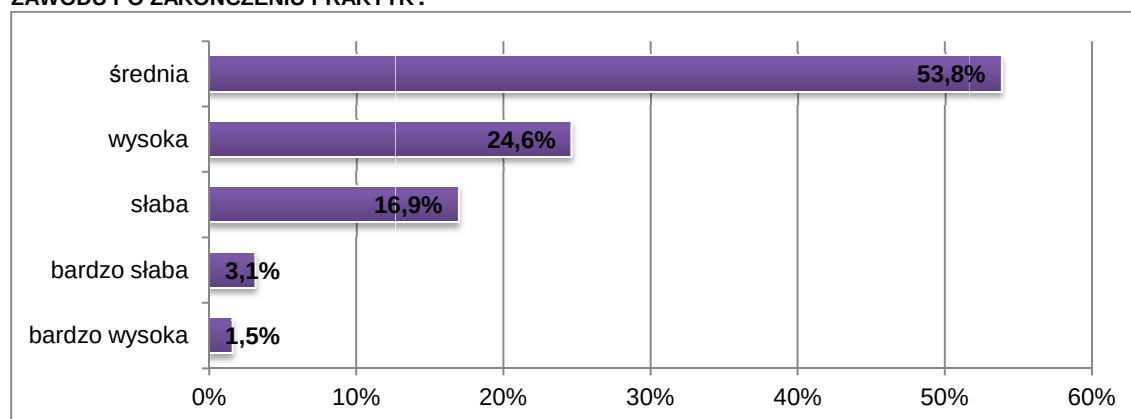
Następnie powołując się na wyniki badania, obliczona została średnia ocen zarówno dla przygotowania teoretycznego, jaki i praktycznego uczniów. Respondentom do oceny posłużyła skala od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo słabe, a 5 bardzo wysokie przygotowanie.

Następnie obliczona została średnia arytmetyczna ocen. Dokonując grupowania czynników na podstawie wyliczonej średniej nadano im określenia: bardzo słabe przygotowanie (od 1 do 1,74), słabe przygotowanie (od 1,75 do 2,49), średnie przygotowanie (od 2,5 do 3,24), dobre przygotowanie (od 3,25 do 3,99), bardzo dobre przygotowanie (od 4 do 5).

Zgodnie z powyższymi ustaleniami:

- ♦ przygotowanie praktyczne ucznia do wykonywania zawodu po ukończeniu praktyka ocenione zostało jako średnie (średnia wynosi 3,05),
- ♦ przygotowanie teoretyczne ucznia zostało ocenione jako średnie (średnia wynosi 2,77).

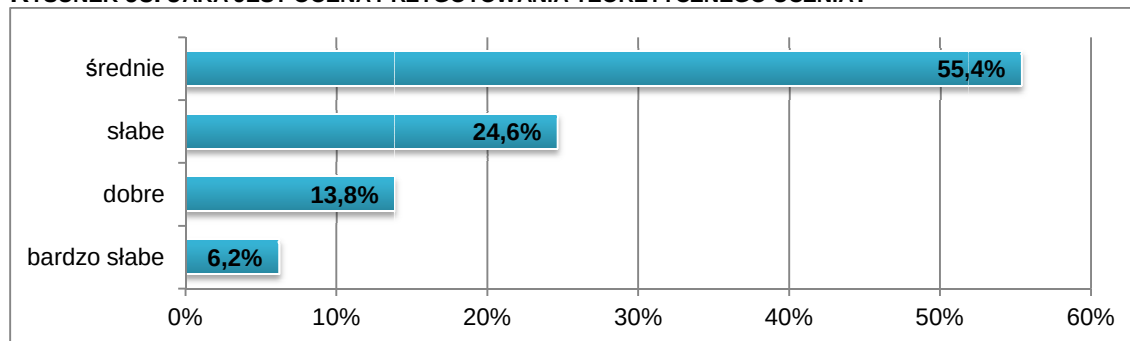
RYСУNEK 92. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIA DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYSUNEK 93. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA TEORETYCZNEGO UCZNIA?



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Podsumowanie

- ◆ analiza materiału badawczego wykazała, iż w większości wiodących firm w województwie zachodniopomorskim nie planuje się znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. Mimo to zauważyć można, że przedsiębiorcy częściej planują zwiększenie zatrudniania, niż redukcję etatów,
- ◆ do zawodów kluczowych w powiecie można zaliczyć :
 - sprzedawcy sklepowi (ekspedienty),
 - kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
 - pracownicy obsługi biurowej,
 - przedstawiciele handlowi,
 - mechanicy pojazdów samochodowych,
 - pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne,
 - pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani,
- ◆ w większości wiodących firm w regionie oczekuje się od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracownicy powinni posiadać takie umiejętności jak:
 - terminowa realizacja zaplanowanych działań,
 - współpraca w grupie,
 - komunikatywność,
 - łatwość nawiązywania kontaktów ze współpracownikami czy klientami,
 - predyspozycje związane z obsługą klienta,
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
 - punktualność,
 - zdyscyplinowanie,
 - rzetelność,

- zaangażowanie,
- uczciwość,
- ◆ przedstawiciele wiodących firm w województwie zachodniopomorskim w większości zadeklarowali, iż nie ma znaczenie miejsce zamieszkania pracowników, bądź pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy. Jeśli zaś chodzi o płeć pracowników, to z badania wynika, iż cecha ta uzależniona jest od profilu działalności danej firmy – w badanych firmach płeć pracownika albo nie ma znaczenia, bądź preferuje się zatrudnianie mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawia się biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników – w większości przypadków wiek osób zatrudnionych w badanych firmach nie ma znaczenia, bądź preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia. Badanie wykazało również, iż w opinii większego odsetka badanych ma znaczenie ustabilizowana sytuacja rodzinna, choć na podstawie zebranego materiału badawczego nie można jednoznacznie stwierdzić, że życie osobiste pracowników wpływa na ich sytuację zawodową,
- ◆ w większości badanych firm pracodawcy oczekują, aby potencjalni pracownicy posiadali co najmniej 3 – miesięczny staż zawodowy. Jednocześnie ten sam odsetek badanych zadeklarował, iż doświadczenie zawodowe nie jest wymagane,
- ◆ zachodniopomorscy pracodawcy w większości są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników, choć pojawiały się opinie, iż można by było je rozwinąć,
- ◆ większość przedsiębiorców z badanego powiatu zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku nie kierowali swych pracowników na szkolenia, czego głównym powodem był fakt, iż są oni zadowoleni z kwalifikacji pracowników. Część pracodawców wskazywała również, iż ze względu na wysoki koszt, nie organizuje szkoleń pracowników.
- ◆ większość pracodawców, mimo iż wiedzą, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy na staż, bądź przygotowanie zawodowe w firmie, nie korzysta z takiej możliwości. Ponadto badanie wykazało, iż w większości zachodniopomorskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest brak odpowiednio przygotowanej kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk.

Przeprowadzone badania i uzyskane wyniki oraz szczegółowe rozpoznanie sytuacji i oczekiwań przedstawicieli wiodących firm w województwie zachodniopomorskim pozwoliły na stworzenie rekomendacji, które wynikają z różnego rodzaju danych zdobytych w trakcie procedury badawczej:

Lp.	Wnioski i rekomendacje
1.	<i>Współpraca na większą skalę Powiatowego Urzędu Pracy z lokalnymi i regionalnymi pracodawcami</i> w zakresie pozyskiwania informacji dotyczących oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Współpraca ta miałaby polegać głównie na obustronnej wymianie informacji niezbędnych do sprawnego i efektywnego działania zarówno instytucji rynku pracy, jak i pracodawców (np. internetowa platforma komunikacji między PUP a pracodawcami, newsletter, bieżące sprawozdania z zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje czy szkolenia zawodowe, itp.)
2.	<i>Przeprowadzanie na większą skalę szkoleń pracowniczych</i> jako instrumentu motywowania oraz podnoszenia kwalifikacji zasobów ludzkich oraz jako element promocji kształcenia ustawicznego stanowiącego dobrą praktykę. Ma to na celu spowodowanie elastycznego podejścia do kariery zawodowej przez zachodniopomorskich pracowników i natychmiastowe reagowanie na zmiany zapotrzebowania lokalnego/regionalnego rynku pracy. Ponadto ważne jest aby uświadamiać osoby starające się o przyjęcie do pracy, jak ważne dla współczesnych pracodawców są cechy interpersonalne.
3.	<i>Dostosowanie oferty szkoleniowej Powiatowego Urzędu Pracy oraz instytucji szkoleniowych do oczekiwań branżowych zgłaszanych przez lokalnych i regionalnych pracodawców</i> , bowiem ofertę szkoleniową należy konstruować m.in. w oparciu o potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy. Natomiast w województwie zachodniopomorskim brak jest szerszej współpracy między pracodawcami, a instytucjami rynku pracy w tym zakresie.
4.	<i>Szersza promocja szkolnictwa zawodowego oraz specjalistycznego w regionie</i> , w celu uzupełnienia niedoborów kwalifikacyjnych związanych w dużej mierze z deficytowymi zawodami technicznymi (m.in. wsparcie szkół zawodowych w rozwoju ich relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym; większy nacisk na przeprowadzanie praktyk zawodowych w celu nabycia zwłaszcza wiedzy i kompetencji miękkich przez potencjalnych pracowników już na etapie ich edukacji na poziomie średnim).
6.	<i>Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy</i> , w celu sprawnego ustalania trendów i tendencji popytowych, mające na celu jak najlepsze rozpoznanie specyfiki danego rynku, a tym samym rzetelne rozplanowanie podejmowanych na lokalnych rynkach działań związanych m.in. z inwestycjami czy rozszerzaniem działalności niektórych firm.

Aneks

Bibliografia

1. Profil pożądanego pracownika – badanie przedsiębiorców. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006. <http://www.wup.pl/files/content/pracownik.pdf>
2. Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2009. <http://www.wup.pl/files/content/przeds09.pdf>
3. Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie poświadczonych kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych. Profile demograficzno-zawodowe pracowników w województwie zachodniopomorskim. Raport z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2010. http://www.wup.pl/files/content/zorp/profile_pracownikow.pdf

Spis tabel

Tabela 1. Struktura próby firm mikro, małych i średnich pod względem powiatu i wielkości zatrudnienia	14
Tabela 2. Struktura próby firm dużych i wielkich pod względem powiatu i wielkości zatrudnienia	15
Tabela 3. Struktura próby przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim.....	16
Tabela 4. Struktura próby do badania PAPI.....	17
Tabela 5. Czy poziom zatrudnienia w Państwa firmie będzie:	24
Tabela 6. Proszę wymienić stanowisko, na które szukać będą Państwo pracowników w ciągu 12 miesięcy.....	25
Tabela 7. Proszę wymienić stanowiska, na których nastąpi zmniejszenie liczby pracowników w ciągu 12 miesięcy?	32
Tabela 8. Proszę wymienić zawody kluczowe dla Państwa firmy, w których jest lub będzie zatrudnionych najwięcej pracowników?	36
Tabela 9. Wymagane wykształcenie pracowników pod względem sekcji PKD	48
Tabela 10. Branża przedsiębiorstwa a wymaganie specjalnych certyfikatów i uprawnień	51
Tabela 11. Jakich certyfikatów i uprawnień wymaga się w od osób w kluczowym zawodzie?... 52	
Tabela 12. Branża przedsiębiorstwa, a wymagania odnośnie znajomości pakietu MS Office ... 55	
Tabela 13. Branża przedsiębiorstwa, a wymagania odnośnie znajomości specjalistycznych programów.....	56
Tabela 14. Branża przedsiębiorstwa, a wymagania odnośnie znajomości języków obcych	58
Tabela 15. Jak są to wymagania?	60
Tabela 16. Wymagany poziom umiejętności wg branż	66
Tabela 17. Jak są to umiejętności?	68
Tabela 18. Oczekiwania pracodawców odnośnie cech psychofizycznych wg branż.....	74

Tabela 19. Jakie są to cechy?	76
Tabela 20. Kluczowe zawody wg branż	78
Tabela 21. Zawody kluczowe wg branż	80
Tabela 22. Oczekiwania odnośnie wykształcenia w zawodach kluczowych.....	83
Tabela 23. Wymagania odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień w zawodach kluczowe w badanych firmach.....	84
Tabela 24. Oczekiwania pracodawców odnośnie znajomości pakietu typu MS Office w kluczowych zawodach.....	86
Tabela 25. Oczekiwania pracodawców odnośnie znajomości specjalistycznych programów w zawodach kluczowych.....	87
Tabela 26. Oczekiwania pracodawców odnośnie znajomości języków obcych w zawodach kluczowych	88
Tabela 27. Oczekiwania pracodawców odnośnie cech psychofizycznych względem osób zatrudnionych w zawodach kluczowych.....	91
Tabela 28. Oczekiwania pracodawców odnośnie cech psychofizycznych względem osób zatrudnionych w zawodach kluczowych.....	94
Tabela 29. Zadowolenie pracodawców z kwalifikacji pracowników wg branż	110
Tabela 30. Zadowolenie pracodawców z kwalifikacji pracowników zatrudnionych w zawodach kluczowych	111
Tabela 31. Jakich kwalifikacji najczęściej brakuje pracownikom Państwa firmy?.....	113
Tabela 32. Jaka była tematyka szkoleń?	114
Tabela 33. Jaka będzie tematyka planowanych szkoleń?	118
Tabela 34. W jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach praktycznej nauki zawodu dorosłych?.....	120
Tabela 35. O jakich kwalifikacjach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach praktycznej nauki zawodu dorosłych?.....	121
Tabela 36. W jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych?.....	122
Tabela 37. O jakich kwalifikacjach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych?.....	124
Tabela 38. W jakich zawodach najczęściej odbywały się praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych?.....	125
Tabela 39. Czy poziom zatrudnienia w Państwa firmie będzie:	139
Tabela 40. Proszę wymienić stanowisko, na które szukać będą Państwo pracowników w ciągu 12 miesięcy.....	140
Tabela 41. Proszę wymienić stanowiska, na których nastąpi zmniejszenie liczby pracowników w ciągu 12 miesięcy?	142
Tabela 42. Proszę wymienić zawody kluczowe dla Państwa firmy, w których jest lub będzie zatrudnionych najwięcej pracowników?	143
Tabela 43. Wymagane wykształcenie pracowników pod względem sekcji PKD	149
Tabela 44. Branża przedsiębiorstwa a wymaganie specjalnych certyfikatów i uprawnień	152
Tabela 45. Jakich certyfikatów i uprawnień wymaga się w od osób w kluczowym zawodzie?..	153
Tabela 46. Branża przedsiębiorstwa, a wymagania odnośnie znajomości pakietu MS Office .	156
Tabela 47. Branża przedsiębiorstwa, a wymagania odnośnie znajomości specjalistycznych programów.....	157
Tabela 48. Branża przedsiębiorstwa, a wymagania odnośnie znajomości języków obcych	159
Tabela 49. Jakie są to wymagania?	162
Tabela 50. Zawody kluczowe a branża przedsiębiorstwa.....	165
Tabela 51. Wymagane wykształcenie pracowników dla najczęściej występujących zawodów kluczowych	168
Tabela 52. Wymagania odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień w zawody kluczowe w badanych firmach	169

Tabela 53. Wymagania odnośnie znajomości pakietu MS Office w stosunku do pracowników w zawodach kluczowych	171
Tabela 54. Wymagania odnośnie znajomości specjalistycznych programów w stosunku do pracowników w zawodach kluczowych	171
Tabela 55. Wymagania odnośnie znajomości języka obcego w stosunku do pracowników w zawodach kluczowych	172
Tabela 56. Zadowolenie pracodawców z kwalifikacji pracowników (w podziale na branże)	178
Tabela 57. Zadowolenie pracodawców z kwalifikacji pracowników zatrudnionych w zawodach kluczowych	180
Tabela 58. Jakich kwalifikacji najczęściej brakuje pracownikom Państwa firmy?	181
Tabela 59. Jaka była tematyka szkoleń?	182
Tabela 60. Jaka będzie tematyka planowanych szkoleń?	187
Tabela 61. W jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach praktycznej nauki zawodu dorosłych?	189
Tabela 62. O jakich kwalifikacjach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach praktycznej nauki zawodu dorosłych?	190
Tabela 63. W jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych?	191
Tabela 64. O jakich kwalifikacjach zamierzają Państwo przyjąć osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych?	192
Tabela 65. W jakich zawodach najczęściej odbywały się praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych?	194

Spis rysunków

Rysunek 1. Ile osób jest zatrudnionych (na pełny etat) w Państwa firmie?	18
Rysunek 2. Forma prawna firmy	19
Rysunek 3. Forma organizacyjna firmy	19
Rysunek 4. Miejsce głównej działalności	20
Rysunek 5. Rodzaj prowadzonej działalności wg sekcji PKD	21
Rysunek 6. Jaki procent produkcji/usług firmy jest sprzedawany na dany rynek?	22
Rysunek 7. Jaką pozycję zajmuje Pan/i w strukturze przedsiębiorstwa? Czy jest Pan/i... ..	22
Rysunek 8. Czy Państwa firma zatrudnia pracowników w elastycznych formach zatrudnienia? ..	23
Rysunek 9. Które formy elastycznego zatrudnienia są stosowane w Państwa firmie?	23
Rysunek 10. Czy wobec nowo przyjmowanych osób do pracy na stanowiska inne niż kierownicze zakłada się, że.....	25
Rysunek 11. Dlaczego poszukują Państwo pracowników?	31
Rysunek 12. Z czego wynikać będzie zmiana wielkości zatrudnienia w Państwa firmie?	35
Rysunek 13. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie kluczowym? ..	46
Rysunek 14. Czy zawód kluczowy wymaga specjalnych certyfikatów i uprawnień?	51
Rysunek 15. Jaki poziom wiedzy wymagany jest w stosunku do pracownika w zawodzie kluczowym w Państwa firmie?	53
Rysunek 16. Czy posiadają Państwo jeszcze jakieś inne wymagania w stosunku do osób w zawodzie kluczowym?	60
Rysunek 17. Jaki poziom umiejętności wymagany jest w stosunku do pracownika w zawodzie kluczowym w Państwa firmie?	61
Rysunek 18. Czy zawód kluczowy wymaga dodatkowych umiejętności?	68
Rysunek 19. Jaki zakres cech psychofizycznych powinien posiadać pracownik w zawodzie kluczowym w państwa firmie?	69

Rysunek 20. Czy zawód kluczowy wymaga jakiś innych cech psychofizycznych?	76
Rysunek 21. Gdzie powinien mieszkać Państwa pracownik?.....	95
Rysunek 22. Preferowane miejsce zamieszkania pracownika wg branż.....	96
Rysunek 23. Czy z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy lepiej jest gdy pracownik jest:.....	98
Rysunek 24. Preferowana płeć pracownika wg branż	98
Rysunek 25. Czy występują w odniesieniu do zawodu kluczowego jakieś określone preferencje odnośnie wieku?.....	99
Rysunek 26. Preferowany wiek pracownika wg branż	100
Rysunek 27. Czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne?	101
Rysunek 28. Czy osoby wykonujące zawód kluczowy mogą być niepełnosprawne - wg branż	102
Rysunek 29. Czy w wykonywaniu kluczowego zawodu ma znaczenie ustabilizowana sytuacja rodzinna?	103
Rysunek 30. Preferencje odnośnie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej pracownika wg branż ..	104
Rysunek 31. Czy w wykonywaniu kluczowego zawodu ma znaczenie posiadanie dzieci?.....	105
Rysunek 32. Preferencje odnośnie posiadania przez pracownika dzieci wg branż.....	105
Rysunek 33. Jakiego doświadczenia zawodowego oczekują Państwo od swoich pracowników?	106
Rysunek 34. Preferencje odnośnie doświadczenia zawodowego wg branż.....	107
Rysunek 35. W jaki sposób sprawdzają Państwo kwalifikacje nowozatrudnionych pracowników?	108
Rysunek 36. Proszę ocenić skuteczność sposobów sprawdzania kwalifikacji nowozatrudnionych pracowników?.....	108
Rysunek 37. Czy w Pana/i odczuciu kwalifikacje pracowników są w pełni zadowalające, czy raczej wymagają szkolenia?.....	109
Rysunek 38. Czy skierowali Państwo swoich pracowników na szkolenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy?.....	114
Rysunek 39. Z jakich źródeł pochodzą środki, które przeznaczają Państwo na szkolenia pracowników?.....	115
Rysunek 40. Jeśli pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje to odbywa się to:.....	116
Rysunek 41. Czy stosują Państwo w firmie jakieś metody zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje?.....	116
Rysunek 42. Dlaczego nie zdecydowali się Państwo na szkolenia pracowników czy inne metody doskonalenia zawodowego?	117
Rysunek 43. Czy zamierzacie Państwo skierować swoich pracowników na szkolenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	117
Rysunek 44. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy na STAŻ w firmie?	119
Rysunek 45. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobą bezrobotną na staż?	119
Rysunek 46. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przygotowania zawodowego dorosłych, skierowanych przez urząd pracy do firmy?.....	121
Rysunek 47. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobą bezrobotną w ramach przygotowania zawodowego dorosłych?	122
Rysunek 48. Czy w ciągu ostatnich 5 lat w Państwa firmie odbywały się praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych?.....	125
Rysunek 49. Proszę wskazać dlaczego w Państwa firmie nie organizowano praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych?	125
Rysunek 50. Jaka jest ocena przygotowania praktycznego ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk?	129
Rysunek 51. Jaka jest ocena przygotowania teoretycznego ucznia?	129
Rysunek 52. Ile osób jest zatrudnionych (na pełny etat) w Państwa firmie?	133

Rysunek 53. Forma prawna firmy	134
Rysunek 54. Forma organizacyjna firmy	134
Rysunek 55. Miejsce głównej działalności	135
Rysunek 56. Rodzaj prowadzonej działalności wg sekcji PKD	136
Rysunek 57. Jaki procent produkcji/usług firmy jest sprzedawany na dany rynek?	137
Rysunek 58. Jaka pozycję zajmuje Pan/i w strukturze przedsiębiorstwa? Czy jest Pan/i... ..	137
Rysunek 59. Czy Państwa firma zatrudnia pracowników w elastycznych formach zatrudnienia?	138
Rysunek 60. Które formy elastycznego zatrudnienia są stosowane w Państwa firmie?	138
Rysunek 61. Czy wobec nowo przyjmowanych osób do pracy na stanowiska inne niż kierownicze zakłada się, że.....	139
Rysunek 62. Dlaczego poszukują Państwo pracowników?	141
Rysunek 63. Z czego wynikać będzie zmiana wielkości zatrudnienia w Państwa firmie?	142
Rysunek 64. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie kluczowym?	147
Rysunek 65. Czy zawód kluczowy wymaga specjalnych certyfikatów i uprawnień?	152
Rysunek 66. Jaki poziom wiedzy wymagany jest w stosunku do pracownika w zawodzie kluczowym w Państwa firmie?	154
Rysunek 67. Czy posiadają Państwo jeszcze jakieś inne wymagania w stosunku do osób w zawodzie kluczowym?	162
Rysunek 68. Jaki poziom umiejętności wymagany jest w stosunku do pracownika w zawodzie kluczowym w Państwa firmie?	163
Rysunek 69. Jaki zakres cech psychofizycznych powinien posiadać pracownik w zawodzie kluczowym w państwa firmie?	164
Rysunek 70. Gdzie powinien mieszkać Państwa pracownik?	173
Rysunek 71. Czy z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy lepiej jest gdy pracownik jest:	173
Rysunek 72. Czy występują w odniesieniu do zawodu kluczowego jakieś określone preferencje odnośnie wieku?	174
Rysunek 73. Czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne?	174
Rysunek 74. Czy w wykonywaniu kluczowego zawodu ma znaczenie ustabilizowana sytuacja rodzinna?	175
Rysunek 75. Czy w wykonywaniu kluczowego zawodu ma znaczenie posiadanie dzieci?	175
Rysunek 76. Jakiego doświadczenia zawodowego oczekują Państwo od swoich pracowników?	175
Rysunek 77. W jaki sposób sprawdzają Państwo kwalifikacje nowozatrudnionych pracowników?	176
Rysunek 78. Proszę ocenić skuteczność sposobów sprawdzania kwalifikacji nowozatrudnionych pracowników?	176
Rysunek 79. Czy w Pana/i odczuciu kwalifikacje pracowników są w pełni zadowalające, czy raczej wymagają szkolenia?	177
Rysunek 80. Czy skierowali Państwo swoich pracowników na szkolenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	182
Rysunek 81. Z jakich źródeł pochodzą środki, które przeznaczają Państwo na szkolenia pracowników?	184
Rysunek 82. Jeśli pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje to odbywa się to:	184
Rysunek 83. Czy stosują Państwo w firmie jakieś metody zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje?	185
Rysunek 84. Dlaczego nie zdecydowali się Państwo na szkolenia pracowników czy inne metody doskonalenia zawodowego?	186
Rysunek 85. Czy zamierzacie Państwo skierować swoich pracowników na szkolenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	186
Rysunek 86. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej, skierowanej przez urząd pracy na STAŻ w firmie?	188

Rysunek 87. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobą bezrobotną na staż?	189
Rysunek 88. Czy wiedzą Państwo, że istnieje możliwość przygotowania zawodowego dorosłych, skierowanych przez urząd pracy do firmy?.....	191
Rysunek 89. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjąć osobą bezrobotną w ramach przygotowania zawodowego dorosłych?	191
Rysunek 90. Czy w ciągu ostatnich 5 lat w Państwa firmie odbywały się praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych?.....	193
Rysunek 91. Proszę wskazać dlaczego w Państwa firmie nie organizowano praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych?	193
Rysunek 92. Jaka jest ocena przygotowania praktycznego ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk?	195
Rysunek 93. Jaka jest ocena przygotowania teoretycznego ucznia?	196