

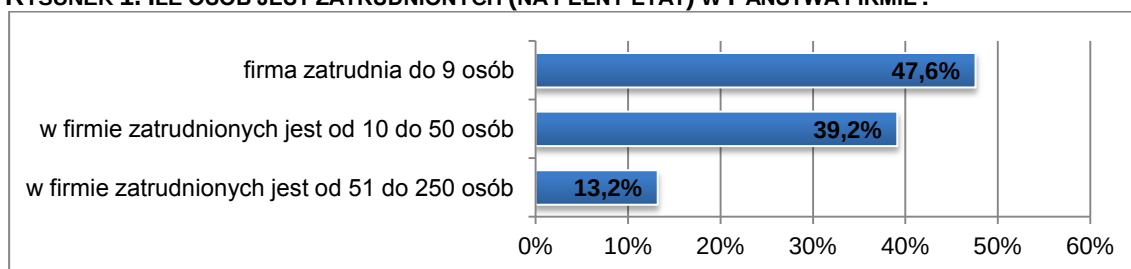
I. SYTUACJA W POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

Powiat białogardzki

1. Charakterystyka badanych podmiotów

Badanie w powiecie białogardzkim zostało przeprowadzone metodą badań ilościowych CATI, na próbie 189 przedsiębiorstw. Wśród ogółu respondentów najliczniejszą grupę stanowili przedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników (47,6%). Drugą najliczniejszą grupę w populacji badanych stanowili przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 50 pracowników (39,2%), natomiast najmniej liczną grupą badanych byli przedsiębiorcy zatrudniający od 51 do 250 osób (13,2%) (rysunek 1).

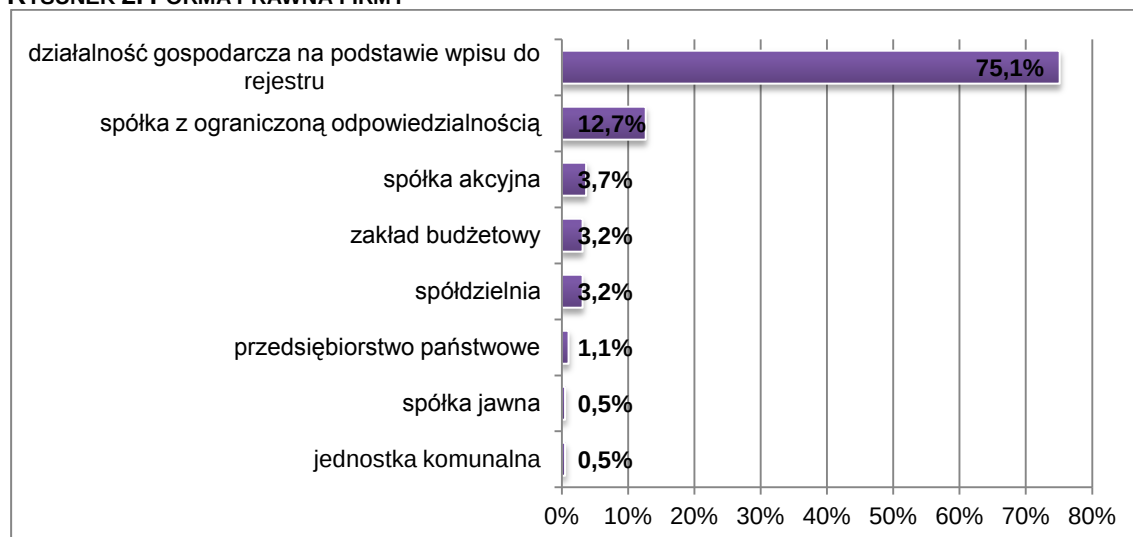
RYСУNEK 1. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Poniższa tabela przedstawia podział badanych przedsiębiorstw pod względem formy prawnej. Najczęściej występującą formą prawną wśród przedsiębiorstw objętych badaniem w powiecie białogardzkim jest osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą (71,5%). Drugą najliczniejszą reprezentację respondentów stanowili przedstawiciele spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (12,7%). Najmniej liczną grupą badanych były przedstawiciele spółek jawnych (0,5%), oraz jednostek komunalnych (0,5%) (rysunek 2).

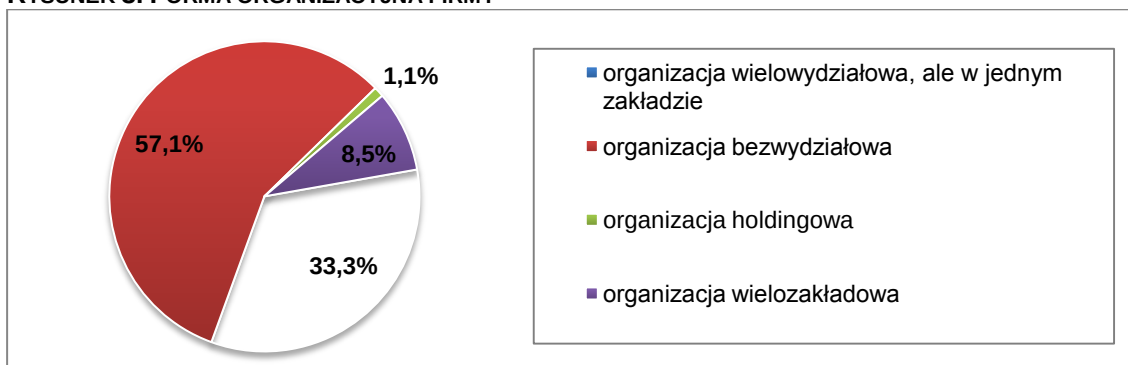
RYSUNEK 2. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na kolejnym rysunku zaprezentowano podział badanych przedsiębiorstw pod względem formy organizacyjnej. Wyniki badania wskazują, że najczęściej występującymi formami organizacyjnymi badanych przedsiębiorstw są: organizacja bezwydziałowa (57,1%) oraz organizacja wielowydziałowa zlokalizowana w jednym zakładzie pracy. Najrzadziej natomiast występują organizacje holdingowe (1,1%) (rysunek 3).

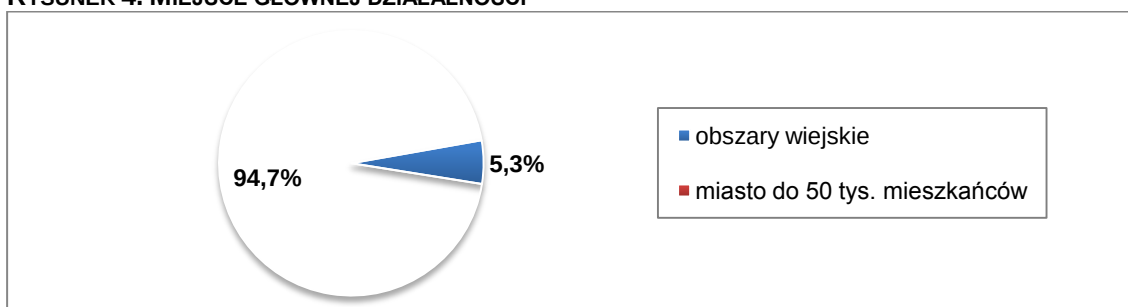
RYSUNEK 3. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na poniższym wykresie przedstawiono główne miejsca prowadzenia działalności gospodarczej badanych przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa objęte badaniem najczęściej prowadzą działalność gospodarczą na obszarach miejskich do 50 tys. mieszkańców. Wśród ogółu objętych badaniem odnotowano 94,7% takich przedsiębiorstw (rysunek 4).

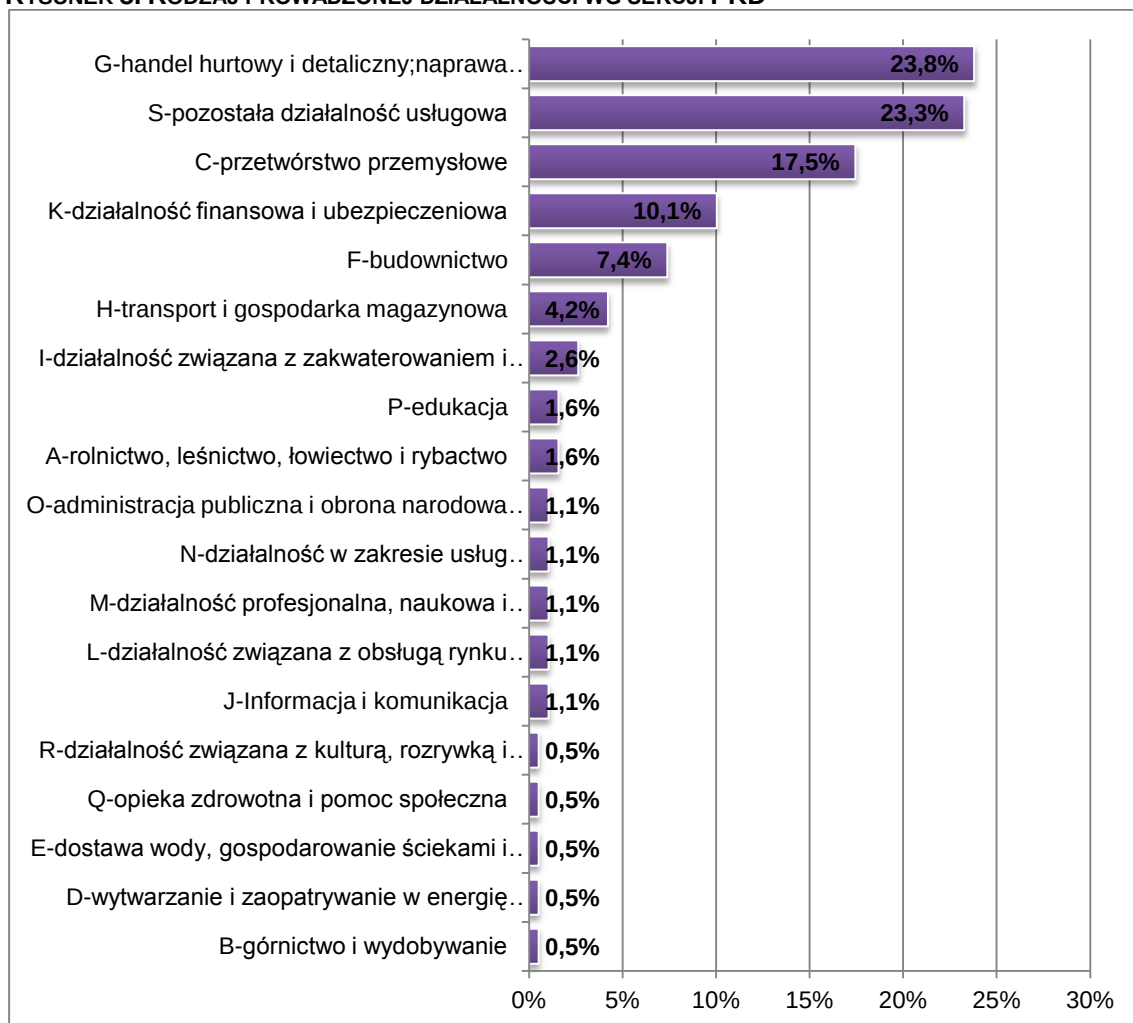
RYSUNEK 4. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Poniższy wykres przedstawia podział badanych przedsiębiorstw ze względu na sekcje PKD. Jak wynika z wartości zaprezentowanych na wykresie, najliczniej występujące sekcje PKD stanowią: sekcja G –handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle (23,8%), sekcja S –pozostała działalność usługowa 23,3%, sekcja C –przetwórstwo przemysłowe (17,5%), sekcja K -działalność finansowa i ubezpieczeniowa (10,1%), sekcja F- budownictwo (7,4%). Rozkład pozostałych branż przedstawia *rysunek 5*.

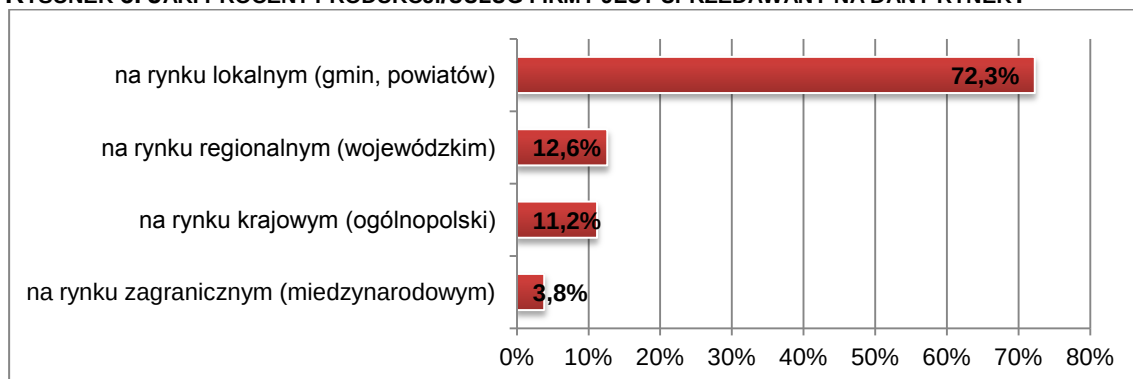
RYSUNEK 5. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród ogółu badanych przedsiębiorstw 72,3% wskazało, że ich produkcja/usługi są sprzedawane na lokalnym rynku (gmin, powiatów), 12,6% zadeklarowało, że ich produkcja/usługi sprzedawane są na rynku regionalnym (wojewódzkim), 11,2% - na rynku krajowym, natomiast tylko 3,8% przedsiębiorstw sprzedaje produkcję/usługi na rynku zagranicznym (międzynarodowym) (rysunek 6).

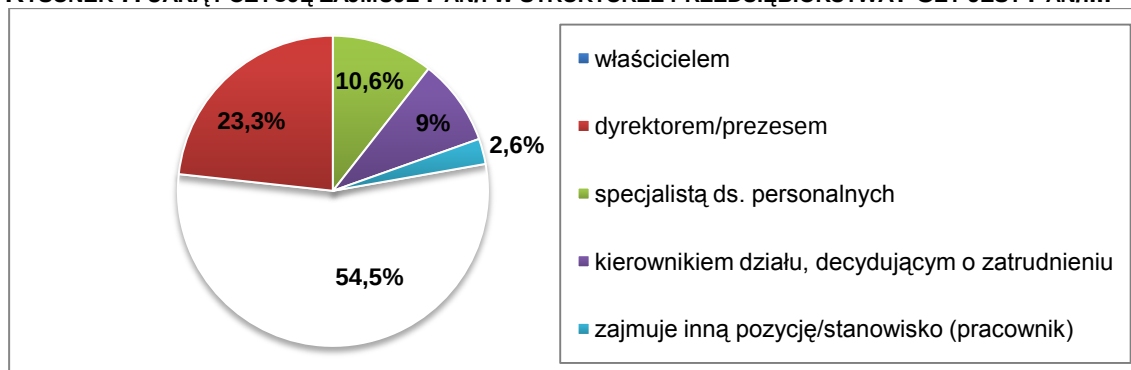
RYSUNEK 6. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród ogółu przeprowadzonych wywiadów telefonicznych najliczniejszą grupą respondentów byli właściciele przedsiębiorstw (54,5%) oraz dyrektorzy/prezesi (23,3%) (rysunek 7).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

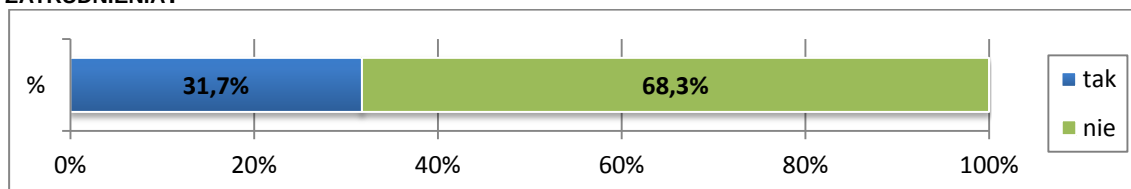
2. Polityka zatrudnieniowa

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 z czego będzie wynikać zmiana wielkości zatrudnienia. Ponadto respondenci zostali poproszeni o wskazanie, jakie ich zdaniem są potrzeby szkoleniowe nowo przyjmowanych osób.

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

Wśród wszystkich badanych przedsiębiorstw tylko 31,7% stosuje politykę zatrudnieniową uwzględniającą elastyczne formy zatrudnienia (rysunek 8).

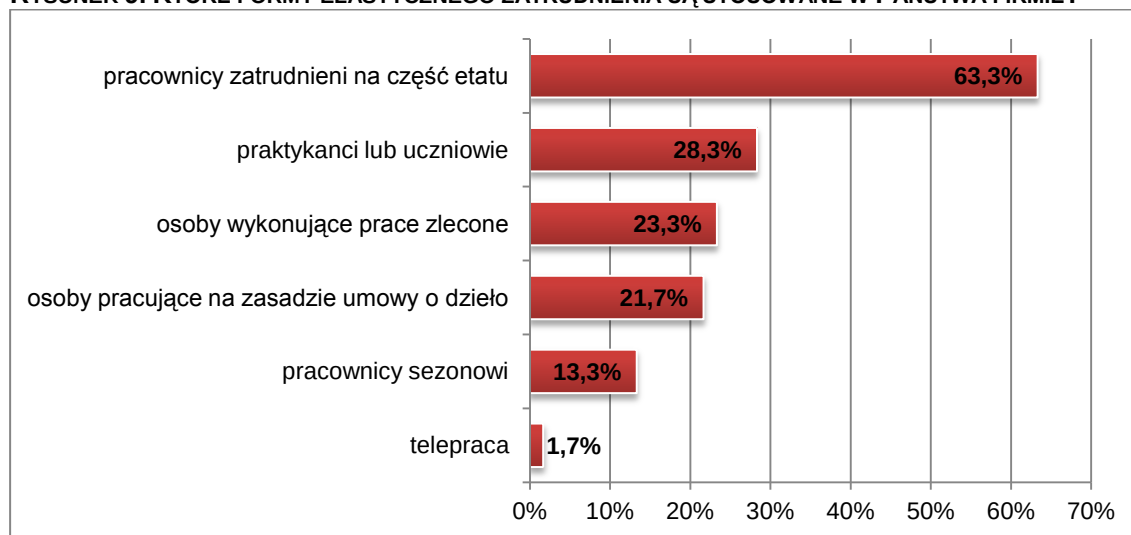
RYSUNEK 8. CZY PAŃSTWA FIRMA ZATRUDNIA PRACOWNIKÓW W ELASTYCZNYCH FORMACH ZATRUDNIENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród najczęściej stosowanych elastycznych form zatrudnienia odnotowano: zatrudnianie pracowników na część etatu (63,3%), zatrudnianie praktykantów lub uczniów (28,3%), zlecanie usług (23,3%), zawieranie umów o dzieło (21,7%), prace sezonowe (13,3%), telepraca (1,7%) (rysunek 9).

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



* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż stosują elastyczne formy zatrudnienia; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W poniższej tabeli zaprezentowano prognozę zatrudnienia w perspektywie czasowej najbliższego roku.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż w większości przypadków przedsiębiorcy nie planują znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. 73,5% respondentów zadeklarowało, iż liczba osób zatrudnionych w najbliższym czasie pozostanie bez zmian.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 7,4% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym. Niewątpliwym pozytywem jest natomiast fakt, iż jeszcze mniejszy odsetek przedsiębiorców przewiduje z ciągu najbliższego roku redukcję etatów – takie rozwiązanie wskazało niecałe 2,6% pracodawców (tabela 1).

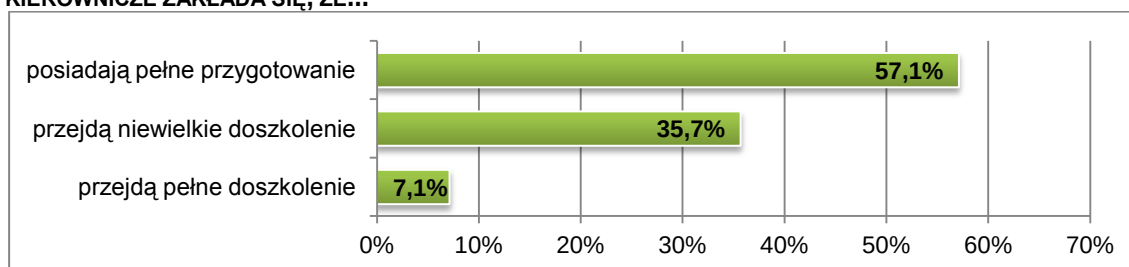
TABELA 1. CZY POZIOM ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE BĘDZIE:

		Do 9 osób	Od 10 do 50 osób	Od 51 do 250 osób	Ogółem
Wyższy niż obecnie	n	2	8	4	14
	%	2,2%	10,8%	16%	7,4%
Na tym samym poziomie	n	75	43	21	139
	%	83,3%	58,1%	84%	73,5%
Niższy niż obecnie	n	1	4	0	5
	%	1,1%	5,4%	0%	2,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	n	12	19	0	31
	%	13,3%	25,7%	0%	16,4%
Ogółem	n	90	74	25	189
	%	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 41 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 w większości oczekują, iż osoby te będą w pełni przygotowane do wykonywania swych obowiązków. 35,7% badanych zamierza dla nowozatrudnionych osób przeprowadzić niewielkie doszkolenie, zaś 7,1% zadeklarowało, iż osoby te przejdą pełne doszkolenie. Pełnego przygotowania zawodowego od potencjalnych pracowników wymaga 57,1% respondentów (*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 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 2* przedstawia wszystkie

wskazywane przez przedsiębiorców zawody/stanowiska, na które planują oni zatrudnić pracowników.

TABELA 2. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKO, NA KTÓRE SZUKAĆ BĘDĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY.

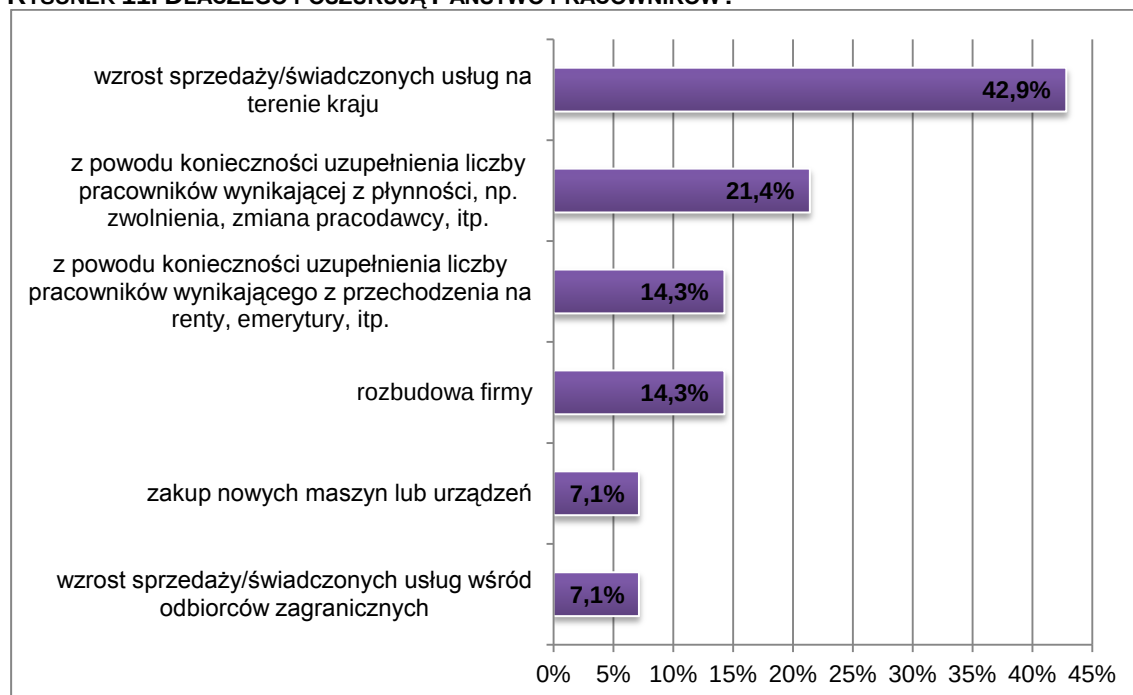
Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	2
7533	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	2
3112	Technicy budownictwa	1
3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	1
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	1
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7115	Cieśle i stolarze budowlani	1
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1
7212	Spawacze i pokrewni	1
7512	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1
8332	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1
9613	Tapicerzy i pokrewni	1
7223	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1
7534	Kierowcy samochodów ciężarowych	1
8322	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 niemalże połowa badanych firm (42,9%). Firmy uznane za wiodące w regionie często poszukują pracowników także w związku z koniecznością uzupełnienia liczby pracowników, wynikającą z rotacji pracowników (21,4% wskazań) (rysunek 11).

RYSUNEK 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 11 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest o 30 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 3.

TABELA 3. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKA, NA KTÓRYCH NASTĄPI ZMNIEJSZENIE LICZBY PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY?

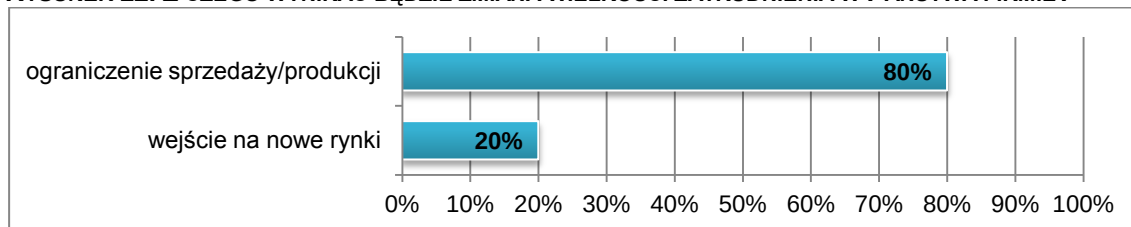
Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	2
7112	Murarze i pokrewni	2
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	1

* 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 zatrudnienia w badanych firmach spowodowane jest w głównej mierze tym, iż badane przedsiębiorstwa planują ograniczyć sprzedaż, bądź produkcję. W ten sposób odpowiedziało 80% podmiotów gospodarczych (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 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 jest sprzedawca sklepowy (ekspedient). Następnie najczęściej wskazywanymi zawodami były: kasjerzy bankowi i pokrewni, mechanicy pojazdów samochodowych, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, przedstawiciele handlowi, pracownicy obsługi biurowej, elektromechanicy i elektromonterzy, stolarze meblowi i pokrewni, kasjerzy i sprzedawcy biletów, pracownicy stacji obsługi pojazdów, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, spawacze i pokrewni, piekarze, cukiernicy i pokrewni, robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym, robotnicy pracujący przy przeładunku towarów. Pozostałe wskazywane zawody przedstawia tabela 4.

TABELA 4. PROSZĘ WYMIENIĆ ZAWODY KLUCZOWE DLA PAŃSTWA FIRMY, W KTÓRYCH JEST LUB BĘDZIE ZATRUDNIONYCH NAJWIĘCEJ PRACOWNIKÓW?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	45
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	9
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	8
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	8
3322	Przedstawiciele handlowi	5
4110	Pracownicy obsługi biurowej	5
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	5
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	5
3321	Agenci ubezpieczeniowi	4
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	4
5245	Pracownicy stacji obsługi pojazdów	4
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4
7212	Spawacze i pokrewni	4
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	4
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	3
5120	Kucharze	3
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	3
7112	Murarze i pokrewni	3
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	3
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	3
3115	Technicy mechanicy	2
3313	Księgowi	2
4213	Pracownicy lombardów i instytucji pożyczkowych	2
4224	Recepcjoniści hotelowi	2
7123	Tynkarze i pokrewni	2
7222	Ślusarze i pokrewni	2
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	2
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	2
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	2
7534	Tapicerzy i pokrewni	2
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	2
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	2
9321	Pakowacze	2
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	2
1346	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych	1
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	1
2283	Fizjoterapeuci	1
2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	1
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	1
2353	Lektorzy języków obcych	1

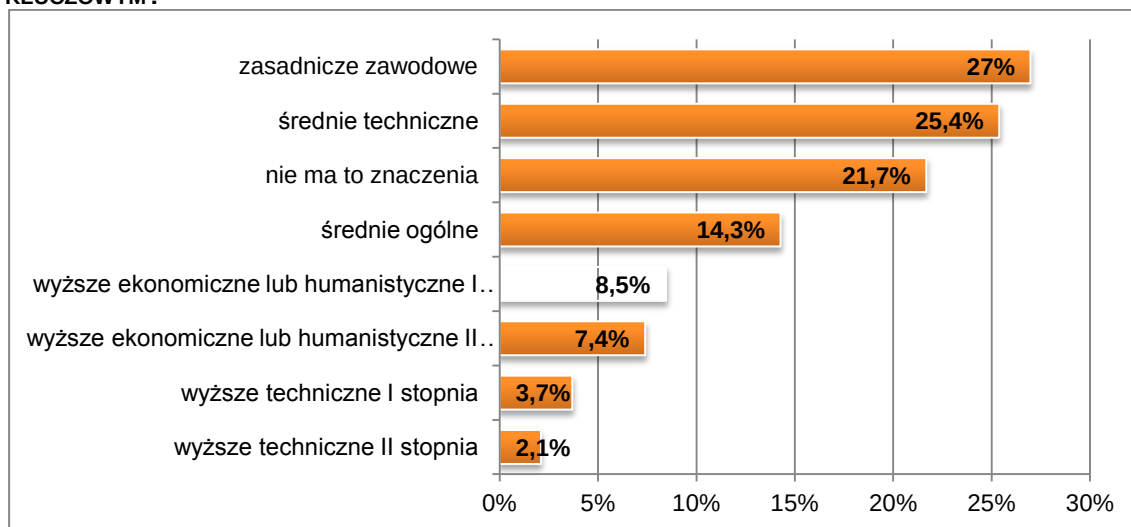
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1
2514	Programiści aplikacji	1
3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	1
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	1
3359	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	1
4120	Sekretarki (ogólne)	1
4225	Pracownicy biur informacji	1
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1
4321	Magazynierzy i pokrewni	1
4412	Listonosze i pokrewni	1
5151	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	1
5153	Gospodarze budynków	1
5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych	1
5165	Instruktorzy nauki jazdy	1
5311	Opiekunowie dziecięcy	1
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	1
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1
7115	Cieśle i stolarze budowlani	1
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7131	Malarze i pokrewni	1
7132	Lakiernicy	1
7213	Blacharze	1
7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	1
7322	Drukarze	1
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	1
7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	1
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1
8213	Monterzy sprzętu elektronicznego	1
8321	Kierowcy motocykli	1
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	1
9212	Robotnicy pomocniczy przy hodowli zwierząt	1
9613	Zamiatacze i pokrewni	1

* do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.); respondent mógł wskazać więcej niż jeden kluczowy zawód
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Osoba zatrudniona w zawodach kluczowych w większości badanych firm powinna posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe. W ten sposób odpowiedziało 27% pracodawców. Następnie często wskazywane było

wykształcenie średnie techniczne (25,4%). Dla 21,7% respondentów poziom wykształcenia nie ma znaczenia (rysunek 13).

RYSUNEK 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 zasadnicze zawodowe wymagane jest w firmach, które prowadzą działalność gospodarczą w ramach takich sekcji jak przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), dostawa wody, gospodarowanie odpadami i ściekami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) oraz opieka zdrowotna i pomoc medyczna (sekcja Q).

Wykształcenie średnie techniczne wskazał największy odsetek przedsiębiorców reprezentujących firmy związane z branżą pozostała działalność usługowa (sekcja S), branżą rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), a także gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (sekcja T).

Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (pierwszego, bądź drugiego stopnia) wymagane jest przez większą część pracodawców, którzy prowadzą swe firmy w ramach sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) administracja i sekcja edukacja (sekcja P). Natomiast wykształcenie wyższe techniczne (pierwszego, bądź drugiego stopnia) wymagane jest przez znaczną część przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność związaną z transportem i gospodarką magazynową (sekcja H), działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) lub

administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O).

W firmach, które reprezentują sekcje:

- ◆ górnictwo i wydobywanie (sekcja B) wymaga się wykształcenia średniego oraz zasadniczego zawodowego. Część pracodawców zadeklarowała, iż nie ma wymagań odnośnie wykształcenia.
- ◆ działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) - wskazywano na wykształcenie średnie techniczne i wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne I stopnia.
- ◆ działalność w zakresie usług administrowania (sekcja N) – w opinii pracodawców w tej sekcji pożądane są wykształcenie średnie ogólne i wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne II stopnia.
- ◆ budownictwo (sekcja F) – respondenci reprezentujący te branże wskazywali najczęściej, na wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie techniczne oraz odpowiedź, iż wykształcenie nie ma znaczenia.
- ◆ informacja i komunikacja (sekcja J) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) – wymaga się wykształcenia średniego ogólnego lub technicznego.
- ◆ handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) – pracodawcy najczęściej wskazywali odpowiedź, iż wykształcenie nie ma znaczenia (*tabela 5*).

TABELA 5. 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	0	0%	1	1,9%	1	1,9%	2	3,7%	18	33,3%	15	27,8%	11	20,4%	6	11,1%	54
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	1	2,2%	3	6,7%	11	24,4%	2	4,4%	13	28,9%	15	33,3%	45
C-przetwórstwo przemysłowe	1	2,9%	1	2,9%	0	0%	0	0%	9	25,7%	4	11,4%	11	31,4%	9	25,7%	35
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0%	0	0%	8	42,1%	9	47,4%	0	0%	1	5,3%	0	0%	1	5,3%	19
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	2	11,8%	0	0%	0	0%	3	17,6%	2	11,8%	8	47,1%	2	11,8%	17
F-budownictwo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	25%	0	0%	3	37,5%	3	37,5%	8

G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	4	80%	5
H-transport i gospodarka magazynowa	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	66,7%	1	33,3%	3
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
P-edukacja	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1

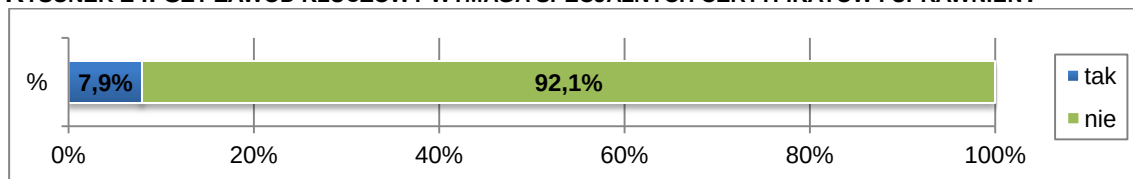
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0%	1	1,9%	1	1,9%	2	3,7%	18	33,3%	15	27,8%	11	20,4%	6	11,1%	54
ogółem	0	0%	0	0%	1	2,2%	3	6,7%	11	24,4%	2	4,4%	13	28,9%	15	33,3%	45

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jedynie 7,9% przedstawicieli badanych podmiotów gospodarczych, zadeklarowało, iż zawody kluczowe w ich firmach wymagają dodatkowych certyfikatów i uprawnień (rysunek 14).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia w głównej mierze wymagane są od pracowników zatrudnionych w branżach: transport i gospodarka magazynowa, pozostała działalność usługowa, przetwórstwo przemysłowe oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (tabela 6).

TABELA 6. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
H-transport i gospodarka magazynowa	5	62,5%	3	37,5%	8
S-pozostała działalność usługowa	36	81,8%	8	18,2%	44
C-przetwórstwo przemysłowe	31	93,9%	2	6,1%	33
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	18	94,7%	1	5,3%	19
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	44	97,8%	1	2,2%	45
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	100%	0	0%	3
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	1
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	100%	0	0%	1
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	1
F-budownictwo	14	100%	0	0%	14
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	100%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	2	100%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	100%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	100%	0	0%	2
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	100%	0	0%	2
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	100%	0	0%	2
P-edukacja	3	100%	0	0%	3
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	100%	0	0%	1
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	100%	0	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najwięcej respondentów (18,9%) wskazało, iż wymaga od swych pracowników posiadania prawa jazdy. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na posiadanie uprawnień spawacza (8,1%) oraz prawa jazdy kat. C+E (8,1%) (tabela 7).

TABELA 7. 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%
Rzeczoznawcy	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*

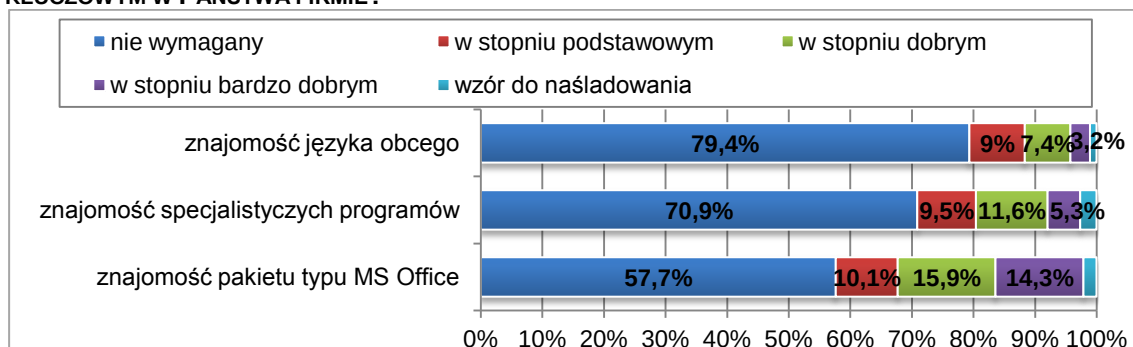
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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 16,4% oczekuje od swych pracowników znajomości języka obcego w stopniu podstawowym lub dobrym.

Znajomości pakietu MS Office oraz specjalistycznych programów oczekuje około 36% pracodawców (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

Przedstawiciele pracodawców należących do branży informacja i komunikacja sekcja (sekcja J) i działalność związana z kulturą, rozrywką rekreacją (sekcja R) wskazali, iż od pracowników wymagają znajomości pakietu MS Office w stopniu bardzo dobrym. Pracodawcy z branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M), administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) i edukacja (sekcja P) oprócz stopnia bardzo dobry, często wskazywali także stopień dobry. Natomiast dla większości przedstawicieli pozostałych branż stopień znajomości pakietu MS Office u pracowników nie miał znaczenia (tabela 8).

TABELA 8. 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	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	26	78,8%	2	6,1%	0	0%	4	12,1%	1	3%	33
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	11	78,6%	1	7,1%	2	14,3%	0	0%	0	0%	14
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	23	51,1%	9	20%	10	22,2%	3	6,7%	0	0%	45
H-transport i gospodarka magazynowa	6	75%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	0	0%	8
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	5,3%	0	0%	6	31,6%	11	57,9%	1	5,3%	19
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2
N-działalność w zakresie usług	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2

administrowania i działalność											
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2
P-edukacja	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	3
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	30	68,2%	4	9,1%	4	9,1%	4	9,1%	2	4,5%	44
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy reprezentujący poszczególne branże najczęściej wskazywali, iż nie wymagają od pracowników znajomości specjalistycznych programów. Inne odpowiedzi pojawiały się rzadko. Dotyczyły m.in.: branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), w której najwięcej wskazań uzyskał stopień dobry znajomości specjalistycznych programów, w branży informacja i komunikacja (sekcja J) – stopień bardzo dobry; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M) – stopień dobry oraz administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) – stopień bardzo dobry i podstawowy (*tabela 9*).

TABELA 9. 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	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	3
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	28	84,8%	2	6,1%	1	3%	1	3%	1	3%	33
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	11	78,6%	2	14,3%	1	7,1%	0	0%	0	0%	14
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	32	71,1%	6	13,3%	5	11,1%	1	2,2%	1	2,2%	45
H-transport i gospodarka magazynowa	7	87,5%	1	12,5%	0	0%	0	0%	0	0%	8
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	10,5%	3	15,8%	10	52,6%	3	15,8%	1	5,3%	19

L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	2
P-edukacja	2	66,7%	0	0%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	37	84,1%	1	2,3%	2	4,5%	2	4,5%	2	4,5%	44
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	3

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W ramach branży działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) wskazano, iż od pracowników wymaga się znajomości języków obcych w stopniu bardzo dobrym. Przedstawiciele branż administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz edukacja (sekcja P) w przeważającej większości wymagają znajomości języków obcych w stopniu podstawowym. Przedstawiciele pozostałych branż zadeklarowali w większości, iż nie wymagają od pracowników znajomości języków obcych (*tabela 10*).

TABELA 10. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH

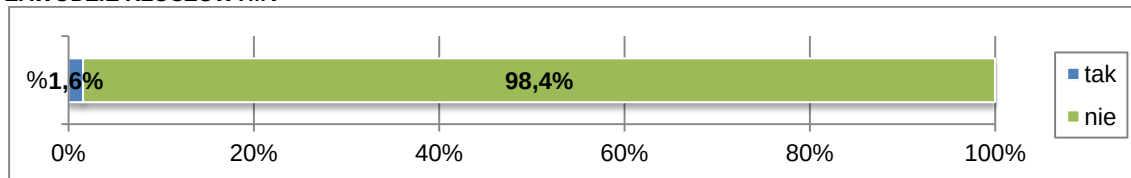
	Nie wymagany		W stopniu podstawowym		W stopniu dobrym		W stopniu bardzo dobrym		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	3
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	26	78,8%	2	6,1%	4	12,1%	1	3%	0	0%	33
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	13	92,9%	0	0%	0	0%	1	7,1%	0	0%	14
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	34	76%	6	13,3%	4	8,9%	1	2,2%	0	0%	45
H-transport i gospodarka magazynowa	5	62,5%	0	0%	1	12,5%	1	12,5%	1	12,5%	8
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2

K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16	84,2%	2	10,5%	1	5,3%	0	0%	0	0%	19
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
P-edukacja	1	33,3%	2	66,7%	0	0%	0	0%	0	0%	3
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	38	86,4%	1	2,3%	3	6,8%	1	2,3%	1	2,3%	44
T-gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	3

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich pracodawców 1,6% wskazało, iż oczekuje innych kompetencji, niż te wyszczególnione na *rysunku 16*. Rozkład odpowiedzi przedstawia *tabela 11*.

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 11. JAKIE SĄ TO WYMAGANIA?

	n	%
Doświadczenie i praktyka zawodowa	1	33,3%
Uprawnienia i umiejętności zawodowe	1	33,3%
Znajomość przepisów prawa	1	33,3%

* 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

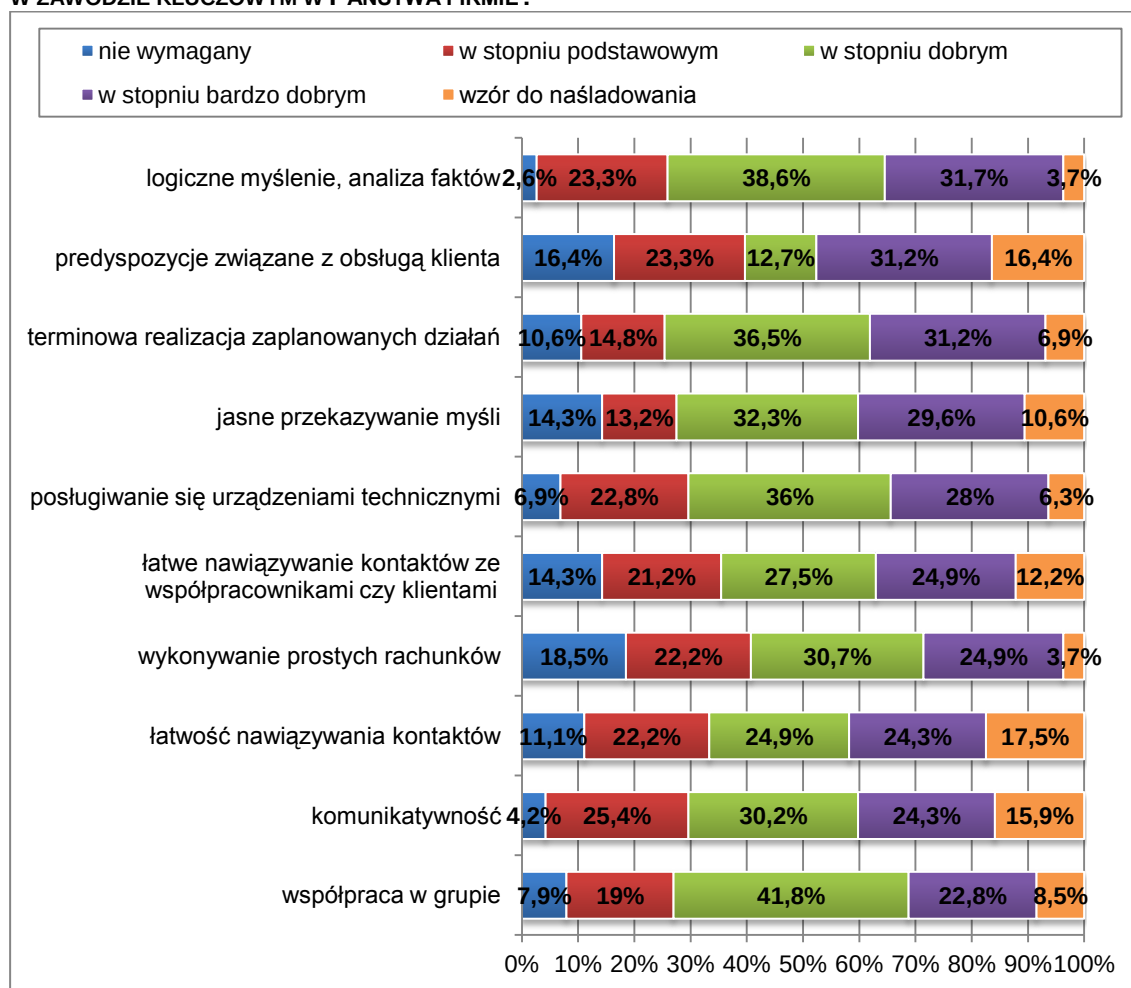
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie białogardzcy pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie umiejętności, które wymagane są w stosunku do pracowników zatrudnionych w zawodzie kluczowym oraz wskazać w jakim stopniu.

Na poniższym *rysunku 17* wskazanych zostało 10 najbardziej wymaganych umiejętności pracowników. Najważniejsze z nich są to:

- ◆ logiczne myślenie, analiza faktów,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą komputera,
- ◆ terminowa realizacja zaplanowanych działań,
- ◆ jasne przekazywanie myśli,
- ◆ posługiwanie się urządzeniami technicznymi,
- ◆ łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami,
- ◆ wykonywanie prostych rachunków,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów,
- ◆ komunikatywność,
- ◆ współpraca w grupie.

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



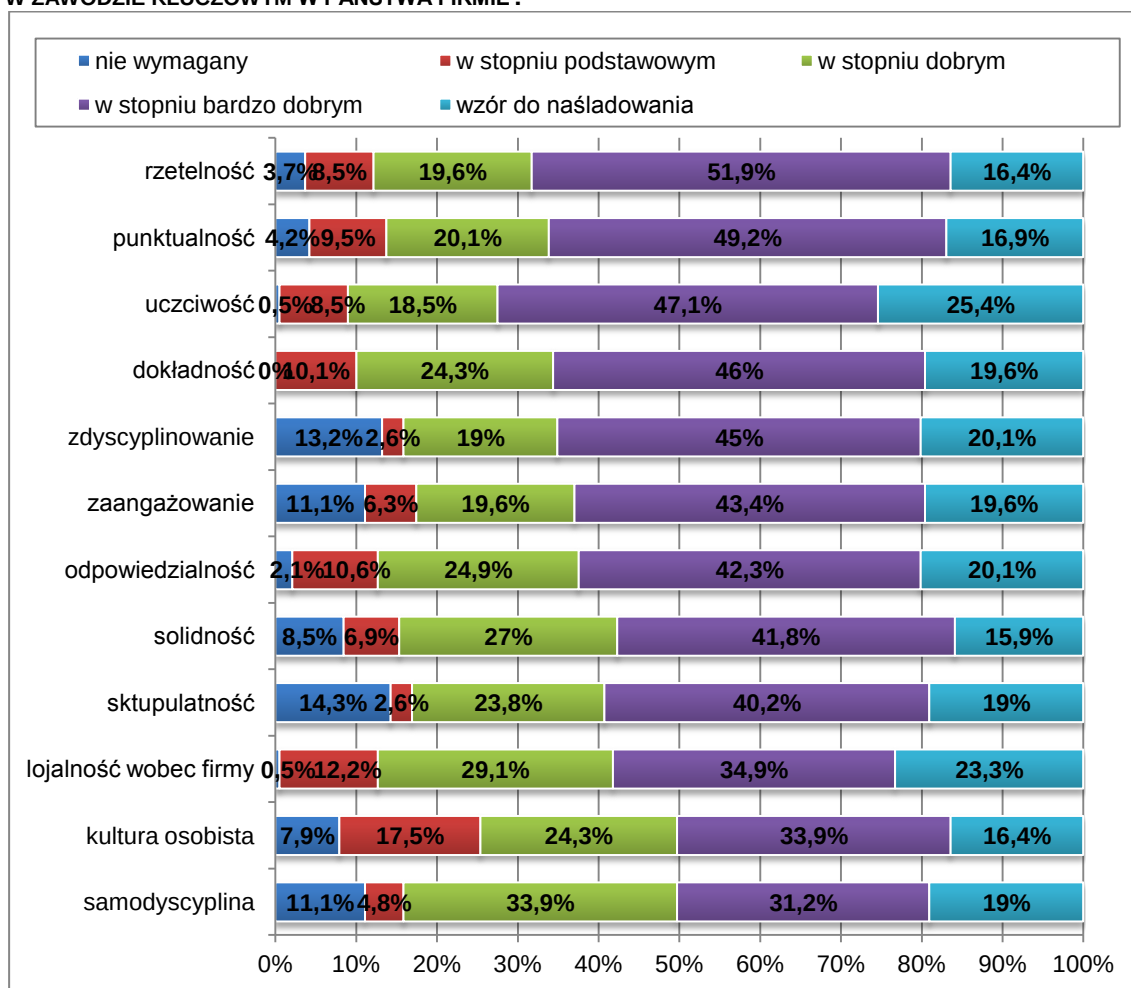
* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, najczęściej wymaganych przez respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

Rysunek 18 przedstawia najbardziej cenione przez pracodawców cechy – są to przede wszystkim;

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

RYСУNEK 18. 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 firm w powiecie białogardzkim, za kluczowe zawody można uznać:

- ◆ sprzedawcy sklepowi (ekspedienty),
- ◆ kasjerzy bankowi i pokrewni,
- ◆ kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
- ◆ mechanicy pojazdów samochodowych,
- ◆ przedstawiciele handlowi,
- ◆ elektromechanicy i elektrycy,
- ◆ agenci ubezpieczeniowi,
- ◆ pracownicy obsługi biurowej,
- ◆ pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,

- ◆ spawacze i pokrewni,
- ◆ piekarze, cukiernicy i pokrewni,
- ◆ stolarze meblowi i pokrewni,
- ◆ robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (*tabela 12 i 13*).

TABELA 12. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)		Kasjerzy bankowi i pokrewni		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych		Mechanicy pojazdów samochodowych		Przedstawiciele handlowi		Elektromechanicy i elektromonterzy		Agenci ubezpieczeniowi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
C-przetwórstwo przemysłowe	6	14,3%	0	0%	4	50%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	29	69%	0	0%	1	12,5%	5	83,3%	4	80%	2	40%	0	0%
H-transport i gospodarka magazynowa	1	2,4%	0	0%	1	12,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	2,4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
J-Informacja i komunikacja	0	0%	2	25%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	5	62,5%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	3	75%
S-pozostała działalność usługowa	5	11,9%	1	12,5%	2	25%	1	16,7%	0	0%	1	20%	1	25%
Ogółem	42	100%	8	100%	8	100%	6	100%	5	100%	5	100%	4	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 13. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA- C.D.

	Pracownicy obsługi biurowej		Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani		Spawacze i pokrewni		Piekarze, cukiernicy i pokrewni		Stolarze meblowi i pokrewni		Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%
C-przetwórstwo przemysłowe	0	0%	0	0%	2	50%	1	25%	2	50%	0	0%
F-budownictwo	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	3	75%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	25%	2	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	1	25%	1	25%	1	25%	2	50%	2	50%	0	0%
Ogółem	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza materiału badawczego wykazała, iż badani przedstawiciel firmy, 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, a następnie 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 kasjerów bankowych i pokrewnych, a także od agentów ubezpieczeniowych oczekuje się głównie wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego I stopnia,
- ◆ od pracowników zatrudnionych na stanowisku przedstawiciel handlowy oczekuje się wykształcenia wyższego ekonomicznego lub humanistycznego I stopnia, a następnie wykształcenia średniego ekonomicznego,
- ◆ od osób zatrudnionych na stanowisku mechanik pojazdów samochodowych wymaga się najczęściej wykształcenia średniego technicznego oraz zasadniczego zawodowego biurowych,
- ◆ wykształcenie średnie techniczne jest najczęściej wymagane od elektromechaników i elektromonterów, a także od spawaczy,
- ◆ na stanowisko pracownik biurowy poszukiwani są głównie ludzie z wykształceniem średnim technicznym
- ◆ wykształcenie zawodowe jest najczęściej wymagane w stosunku do osób zatrudnionych jako: piekarze, cukiernicy, stolarze meblowi i pokrewni oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (*tabela 14*).

TABELA 14. 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%	2	4,1%	1	2%	0	0%	12	24%	15	30,6%	10	20,4%	9	18%	49
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	11%	1	11,1%	2	22,2%	5	56%	9
Kasjerzy bankowi i pokrewni	0	0%	0	0%	2	25%	4	50%	1	13%	1	12,5%	0	0%	0	0%	8
Przedstawiciele handlowi	0	0%	0	0%	0	0%	3	50%	2	33%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Mechanicy pojazdów samochodowych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%	2	33,3%	1	17%	6
Elektromechanicy i elektrycy	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	67%	0	0%	1	16,7%	1	17%	6
Pracownicy obsługi biurowej	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Agenci ubezpieczeniowi	0	0%	0	0%	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4

Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0%	1	25%	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	4
Spawacze i pokrewni	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%	1	25%	1	25%	4
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	3	75%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	100%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	75%	1	25%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców zadeklarowało, iż nie mają wymagań odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych (tabela 15).

TABELA 15. WYMAGANIA ODNOŚNIE DODATKOWYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ W ZAWODY KLUCZOWE W BADANYCH FIRMACH

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	6	75%	2	25%	8
Agenci ubezpieczeniowi	3	75%	1	25%	4
Spawacze i pokrewni	3	75%	1	25%	4
Mechanicy pojazdów samochodowych	5	83,3%	1	16,7%	6
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	42	100%	0	0%	42
Kasjerzy bankowi i pokrewni	8	100%	0	0%	8
Przedstawiciele handlowi	5	100%	0	0%	5
Elektromechanicy i elektrycy	5	100%	0	0%	5
Pracownicy obsługi biurowej	4	100%	0	0%	4
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4	100%	0	0%	4
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4	100%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	4	100%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4	100%	0	0%	4

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

Poziom znajomości pakietu MS Office w stopniu bardzo dobrym jest wymagany głównie w zawodach kasjer bankowy, agent ubezpieczeniowy oraz pracownik biurowy. W pozostałych zawodach kluczowych znajomość pakietu MS Office według odpowiedzi większości respondentów nie jest wymagana. Natomiast w zawodzie pracownik sprzedaży i pokrewni nie widać zróżnicowania odnośnie wymagań znajomości tego pakietu (tabela 16).

TABELA 16. 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	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	24	57,1%	8	19%	6	14,3%	4	9,5%	0	0%	42
Kasjerzy bankowi i pokrewni	1	12,5%	0	0%	2	25%	4	50%	1	12,5%	8
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	7	87,5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	8
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Przedstawiciele handlowi	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	5
Elektromechanicy i elektromonterzy	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Agenci ubezpieczeniowi	0	0%	0	0%	1	25%	3	75%	0	0%	4
Pracownicy obsługi biurowej	0	0%	0	0%	2	50%	2	50%	0	0%	4
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	25%	1	25%	1	25%	1	25%	0	0%	4
Spawacze i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W zawodach takich jak kasjer bankowy, agent ubezpieczeniowy, pracownik obsługi biurowej, a także przedstawiciel handlowy znajomość specjalistycznych programów jest wymagana od pracowników na poziomie bardzo dobrym lub dobrym. W pozostałych zawodach kluczowych większość respondentów wskazała, że nie wymaga znajomości specjalistycznych programów. Natomiast w zawodzie pracownik sprzedaży i pokrewni nie widać zróżnicowania odnośnie znajomości specjalistycznych programów (*tabela 17*).

TABELA 17. 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	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	24	57,1%	8	19%	6	14,3%	4	9,5%	0	0%	42
Kasjerzy bankowi i pokrewni	1	12,5%	0	0%	2	25%	4	50%	1	12,5%	8
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	7	87,5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	8
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Przedstawiciele handlowi	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	5
Elektromechanicy i elektromonterzy	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Agenci ubezpieczeniowi	0	0%	0	0%	1	25%	3	75%	0	0%	4
Pracownicy obsługi biurowej	0	0%	0	0%	2	50%	2	50%	0	0%	4
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	25%	1	25%	1	25%	1	25%	0	0%	4
Spawacze i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W zawodzie przedstawiciel handlowy, agent ubezpieczeniowy oraz pracownik obsługi biurowej poziom znajomości języka obcego jest wymagany od pracowników na poziomie bardzo dobrym lub dobrym. W pozostałych zawodach kluczowych większość respondentów wskazała, że nie wymaga znajomości języków obcych. Natomiast w zawodzie pracownik sprzedaży i pokrewni nie widać zróżnicowania odnośnie znajomości języków obcych (*tabela 18*).

TABELA 18. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH 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	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	24	57,1%	8	19%	6	14,3%	4	9,5%	0	0%	42
Kasjerzy bankowi i pokrewni	1	12,5%	0	0%	2	25%	4	50%	1	12,5%	8
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	7	87,5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	8
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Przedstawiciele handlowi	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	5
Elektromechanicy i elektromonterzy	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Agenci ubezpieczeniowi	0	0%	0	0%	1	25%	3	75%	0	0%	4
Pracownicy obsługi biurowej	0	0%	0	0%	2	50%	2	50%	0	0%	4
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	25%	1	25%	1	25%	1	25%	0	0%	4
Spawacze i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4

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

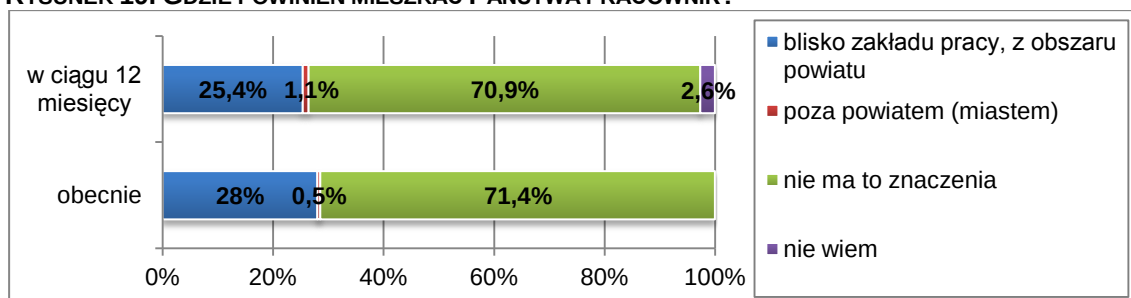
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

Zdaniem większości respondentów (około 71%) miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia ani obecnie, ani w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Średnio (obecnie oraz w ciągu najbliższych 12 miesięcy) 26,7% badanych zadeklarowało, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy (rysunek 19).

RYСУNEK 19. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?

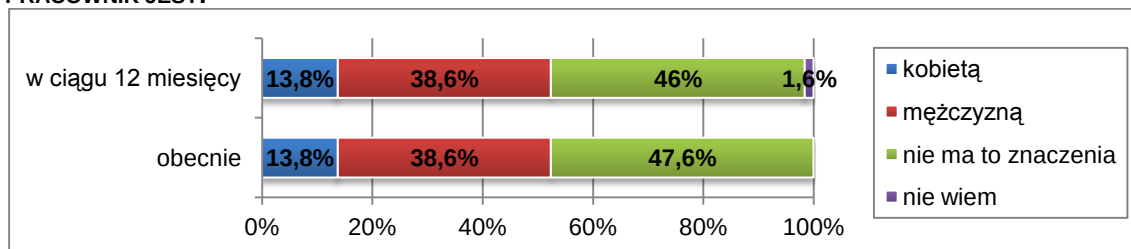


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla większości pracodawców z powiatu białogardzkiego istotne znaczenie mają takie cechy jak płeć i wiek pracowników. Jednakże wśród tych przedstawicieli badanych firm, dla których płeć osób zatrudnionych jest istotna, częściej zatrudniają mężczyzn (rysunek 20).

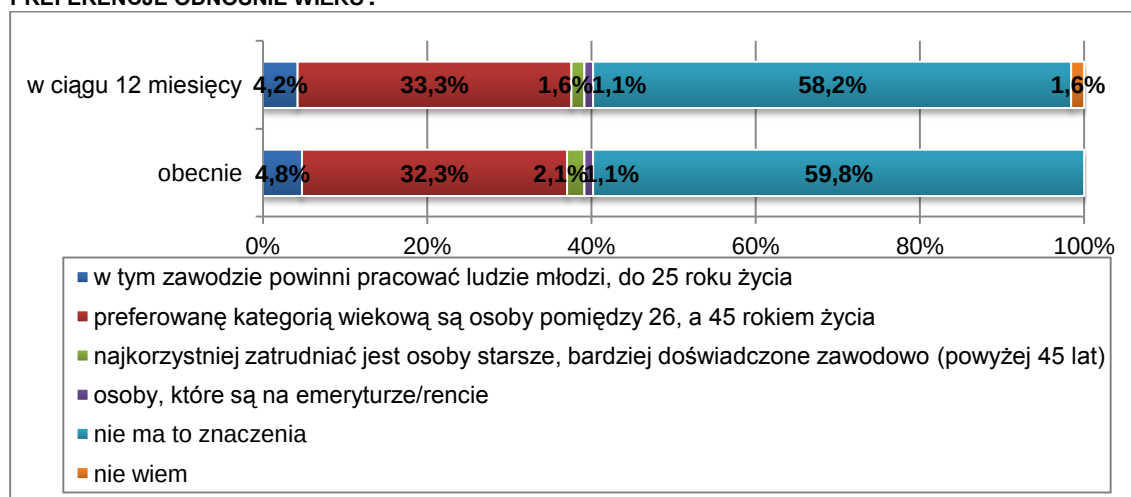
Natomiast ci przedsiębiorcy, dla których wiek pracownika jest ważny, najczęściej wskazywali, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby do 25 roku życia (rysunek 21).

RYСУNEK 20. CZY Z PUNKTU WIDZENIA KLUCZOWEGO ZAWODU PAŃSTWA FIRMY LEPIJ JEST GDY PRACOWNIK JEST:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

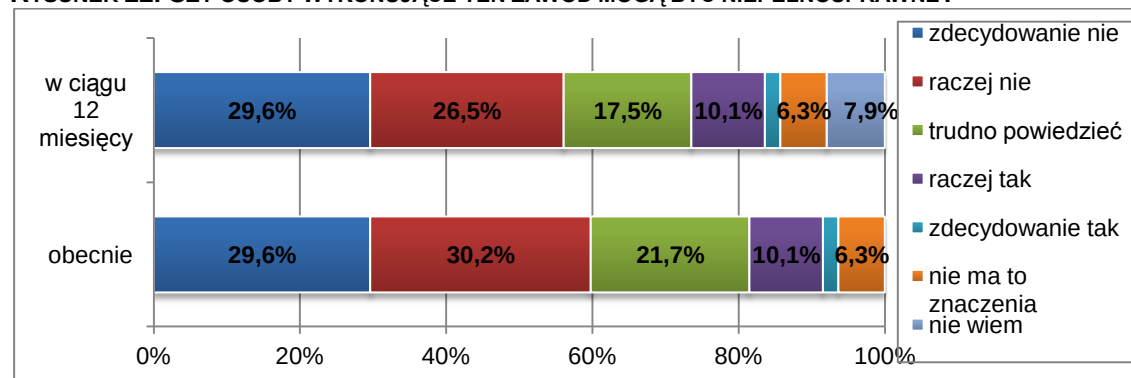
RYСУNEK 21. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci zostali również zapytani, czy w ich firmach obowiązki osób zatrudnionych w zawodach kluczowych dla firmy mogą być powierzone osobom niepełnosprawnym. Zdecydowana większość z nich zadeklarowała, że osoby niepełnosprawne nie mogą wykonywać tych czynności obecnie. Wyniki badań pokazują również, iż badani nie planują w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudniać osób niepełnosprawnych na stanowiska kluczowe (29,6% „zdecydowanie nie” oraz 26,5% „raczej nie”) (rysunek 22).

RYСУNEK 22. CZY OSOBY WYKONUJĄCE TEN ZAWÓD MOGĄ BYĆ NIEPEŁNOSPRAWNE?

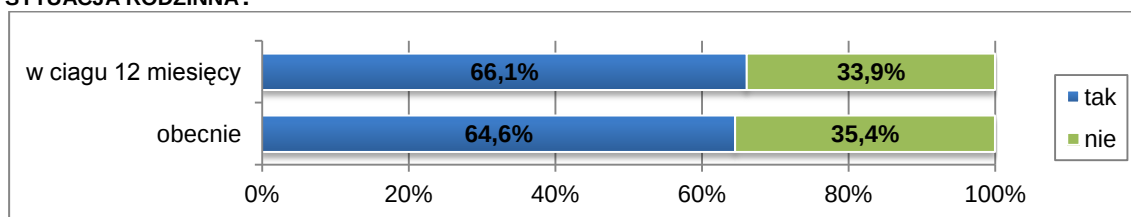


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

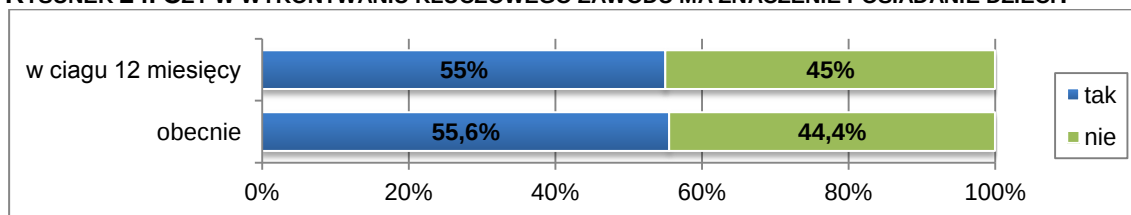
Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż zdania na ten temat są podzielone. Mimo to, można zauważyć, iż większy odsetek badanych wskazuje, iż ustabilizowana sytuacja oraz posiadanie dzieci są istotne w wykonywaniu zawodów kluczowych (rysunki 23 i 24).

RYСУNEK 23. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE USTABILIZOWANA SYTUACJA RODZINNA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

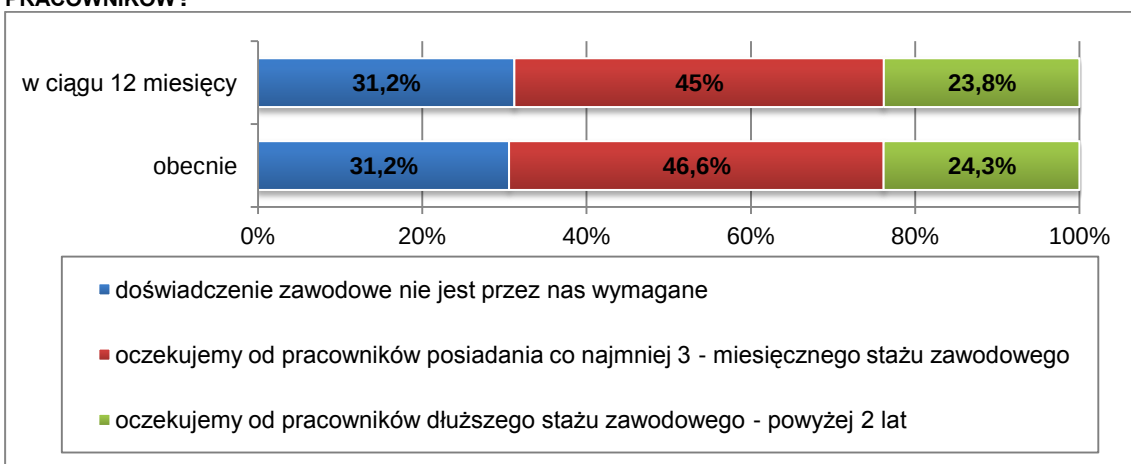
RYСУNEK 24. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W około 45% badanych firm, posiadanie co najmniej 3 miesięcznego stażu zawodowego jest najbardziej istotnym czynnikiem, który ma decydujący wpływ na zdobycie zatrudnienia. Mimo to, zbliżony odsetek badanych wskazał, iż nie wymaga od pracowników posiadania doświadczenia zawodowego (rysunek 25).

RYСУNEK 25. JAKIEGO DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO OCZEKUJĄ PAŃSTWO OD SWOICH PRACOWNIKÓW?

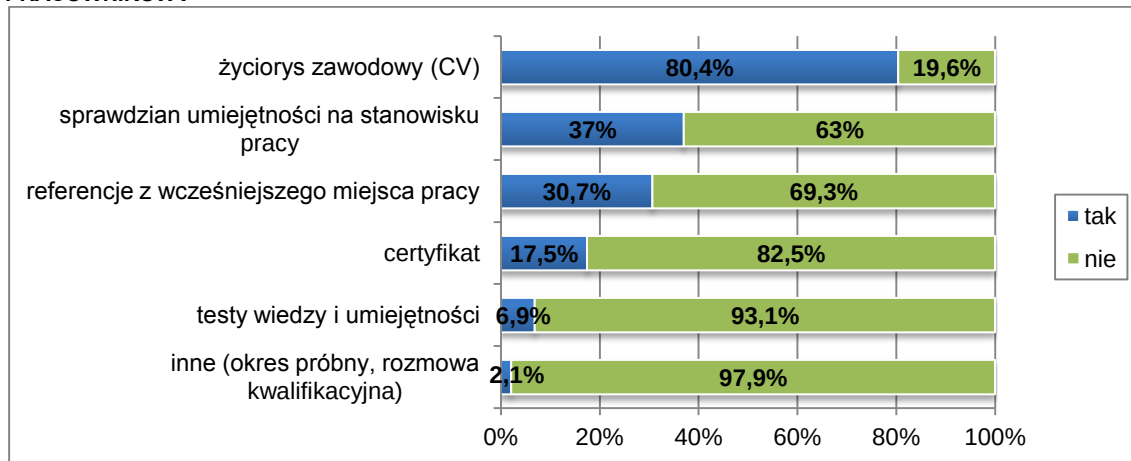


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy najczęściej sprawdzają kwalifikacje swoich pracowników, wykorzystując w tym celu dostarczony im życiorys zawodowy kandydata. Jest to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników, na który wskazało 80,4% respondentów. Mimo to, sposób ten nie został uznany za najbardziej skuteczny wśród wszystkich stosowanych przez pracodawców metod.

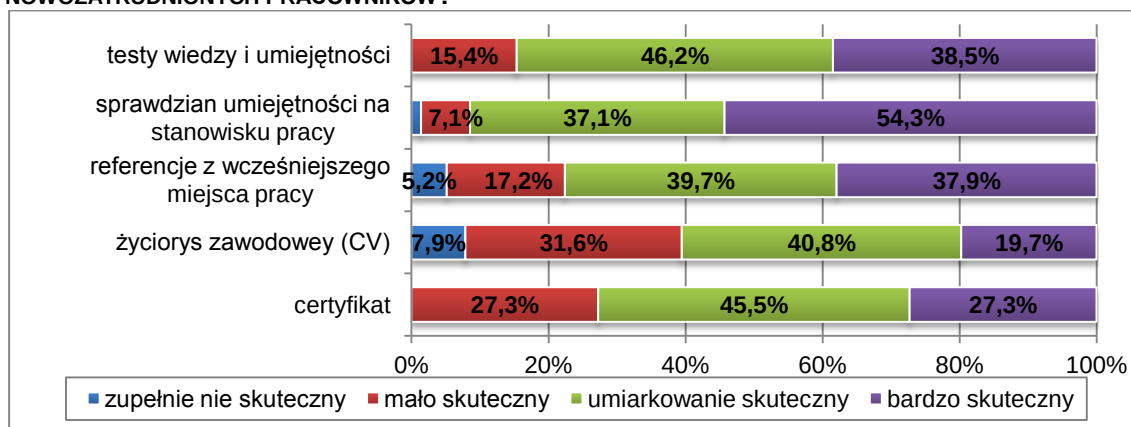
Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy stosowany jest w 37% badanych firm. Mimo, że wskazań tej metody jest mniej niż wskazań CV, został on uznany za najbardziej skuteczny (rysunki 26 i 27).

RYСУNEK 26. W JAKI SPOSÓB SPRAWDZAJĄ PAŃSTWO KWALIFIKACJE NOWOZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 27. PROSZĘ OCENIĆ SKUTECZNOŚĆ SPOSOBÓW SPRAWDZANIA KWALIFIKACJI NOWOZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

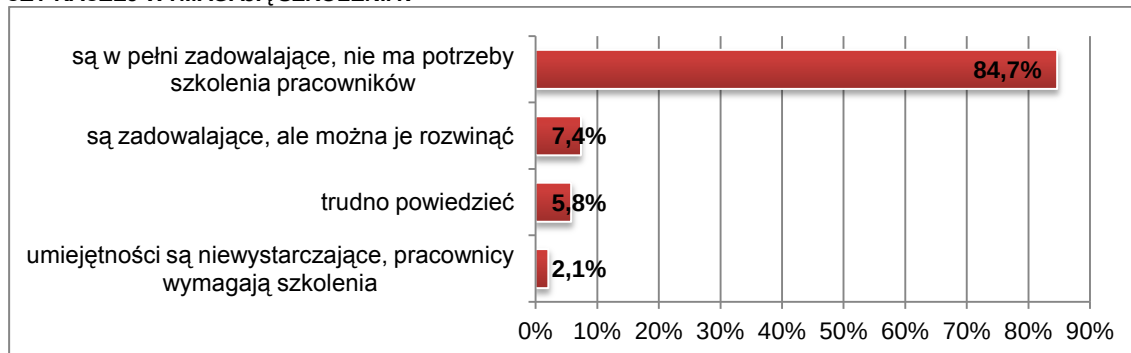
6. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników badanych firm

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 84,7% respondentów, kwalifikacje pracowników, są w pełni zadowalające, tak więc nie ma potrzeby szkolenia osób zatrudnionych w badanych firmach (rysunek 28).

RYСУNEK 28. CZY W PANA/I ODCZUCIU KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW SĄ W PEŁNI ZADOWALAJĄCE, CZY RACZEJ WYMAGAJĄ SZKOLENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdaniem większości pracodawców z powiatu białogardzkiego reprezentujących branże:

- ◆ handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G),
- ◆ pozostała działalność usługowa (sekcja S),
- ◆ przetwórstwo przemysłowe (sekcja C),
- ◆ działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K),
- ◆ budownictwo (sekcja F),
- ◆ transport i gospodarka magazynowa (sekcja H),
- ◆ działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I),
- ◆ rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A),
- ◆ edukacja (sekcja P),
- ◆ działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L),
- ◆ działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M),
- ◆ opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q),
- ◆ działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R)

kwalifikacje pracowników są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby przeprowadzania dodatkowych szkoleń.

Szkolenia w opinii badanych respondentów są potrzebne przede wszystkim w branży dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E), a także górnictwo i wydobywanie (sekcja B). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 19.

TABELA 19. 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	%	
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	40	88,9%	2	4,4%	2	4,4%	1	2,2%	45
S-pozostała działalność usługowa	40	90,9%	3	6,8%	0	0%	1	2,3%	44
C-przetwórstwo przemysłowe	27	81,8%	4	12,1%	0	0%	2	6,1%	33
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15	78,9%	0	0%	0	0%	4	21,1%	19
F-budownictwo	12	85,7%	1	7,1%	1	7,1%	0	0%	14
H-transport i gospodarka magazynowa	8	100%	0	0%	0	0%	0	0%	8
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	5
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	66,7%	0	0%	0	0%	1	33,3%	3
P-edukacja	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3
J-Informacja i komunikacja	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2

B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość pracodawców z powiatu białogardzkiego biorących udział w badaniu nie widzi potrzeby rozwijania kwalifikacji pracowników zatrudnionych w zawodach kluczowych. Ich zdaniem kwalifikacje pracowników są one w pełni zadowalające. Odpowiedzi typu „kwalifikacje są zadowalające ale można je rozwinać” pojawiały się zdecydowanie rzadziej i dotyczyły zawodów kluczowych takich jak: kasjer bankowy, mechanik samochodowy, elektromechanik i elektryk, sprzedawca i pokrewny gdzie indziej niesklasyfikowany, spawacz, piekarz, cukiernik i pokrewny, stolarz meblowy, robotnik pomocniczy w budownictwie ogólnym oraz sprzedawca (*tabela 20*).

TABELA 20. 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)	39	92,9%	1	2,4%	2	4,8%	0	0%	42
Kasjerzy bankowi i pokrewni	6	75%	1	12,5%	0	0%	1	12,5%	8
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	8	100%	0	0%	0	0%	0	0%	8
Mechanicy pojazdów samochodowych	5	83,3%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Przedstawiciele handlowi	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	5
Elektromechanicy i elektrycy	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Agenci ubezpieczeniowi	3	75%	0	0%	0	0%	1	25%	4
Pracownicy obsługi biurowej	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	4
Spawacze i pokrewni	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4

* 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.

Aż 37,9% uznało, że pracownikom nie brakuje żadnych kwalifikacji. Najczęściej pracodawcy wskazywali, iż pracownikom brakuje po prostu doświadczenia zawodowego (10,3%) i umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń (10,3%). Rozkład wszystkich odpowiedzi przedstawia tabela 21.

TABELA 21. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?

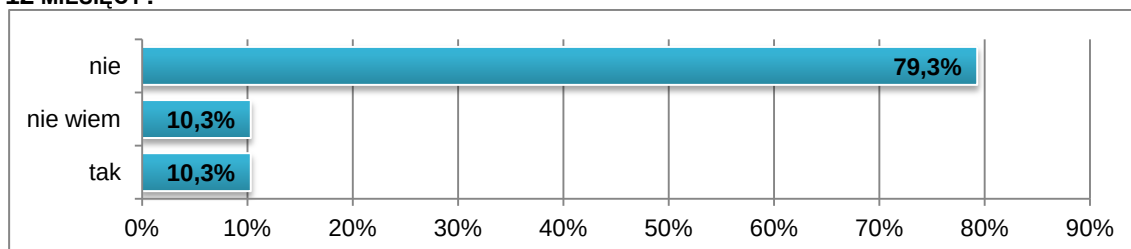
	n	%
Nie brakuje, ale można rozwijać	11	37,9%
Trudno powiedzieć	5	17,2%
Brak doświadczenia zawodowego	3	10,3%
Brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń	3	10,3%
Brak znajomości najnowszych technologii	2	6,9%
Brak znajomości przepisów bhp	2	6,9%
Brak aktualnej wiedzy na temat prawa i konkretnych przepisów dotyczących branży	1	3,4%
Brak umiejętności biegłej obsługi komputera	1	3,4%
Brak wiedzy na temat danej branży	1	3,4%
Niewielkie zainteresowanie podnoszeniem wiedzy na temat nowych produktów w branży	1	3,4%

* 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

Wśród ogółu badanych pracodawców, tylko 10,3% z nich w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowało swoich pracowników na szkolenia. Łącznie na szkolenia skierowanych zostało 84 pracowników. Dominującą tematykę szkoleń stanowiły szkolenia z zakresu prawa (66,7%), następnie z podatku VAT, podwyższanie kwalifikacji zawodowych oraz szkolenia branżowe z zakresu księgowości (po 33,3% wskazań) (rysunek 29 i tabela 22).

RYСУNEK 29. 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

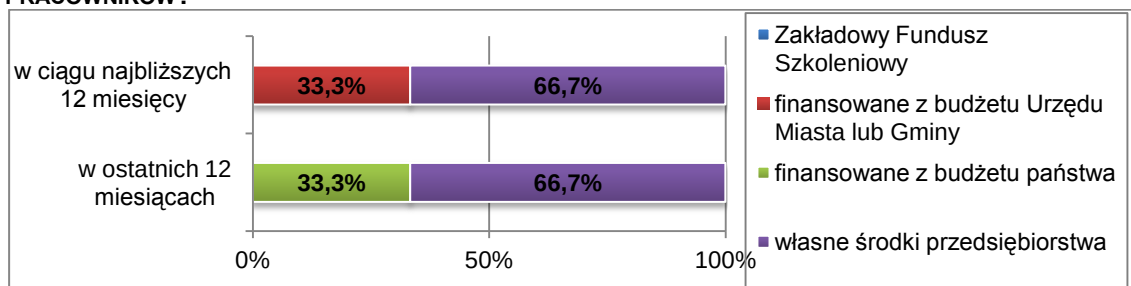
TABELA 22. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?

	n	%
Podatek VAT	1	33,3%
Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	1	33,3%
Szkolenie branżowe - księgowość	1	33,3%
Szkolenia z zakresu prawa	2	66,7%
Administracja	1	33,3%

* 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

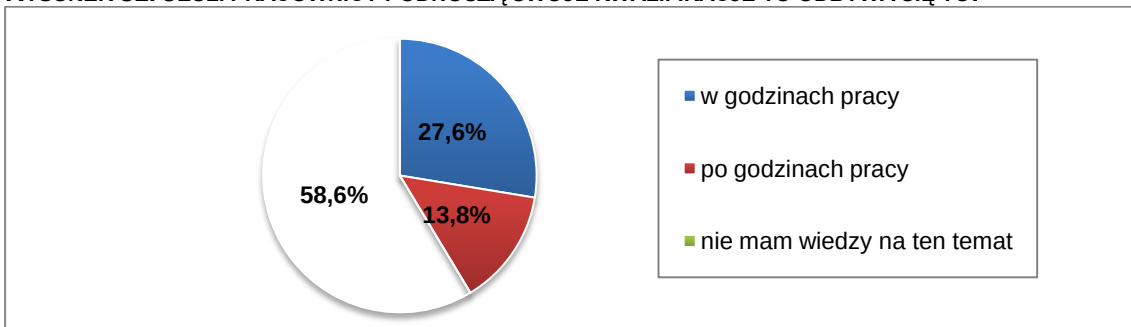
Zdecydowana większość szkoleń (66,7%) finansowana była ze środków własnych przedsiębiorstw. Jedna trzecia badanych, w ciągu ostatnich 12 miesięcy oddelegowywała pracowników na szkolenia finansowane ze środków budżetu państwa, taki sam odsetek badanych zadeklarował, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje sfinansować szkolenia pracowników z budżetu Urzędu Miasta lub Gminy (rysunek 30).

RYСУNEK 30. 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

Zdaniem 27,6% pracodawców, pracownicy podnoszą kwalifikacje zawodowe w godzinach pracy, natomiast według 13,8% badanych odbywa się to po godzinach pracy (rysunek 31).

RYСУNEK 31. JEŚLI PRACOWNICY PODNOSZĄ SWOJE KWALIFIKACJE TO ODBYWA SIĘ TO:

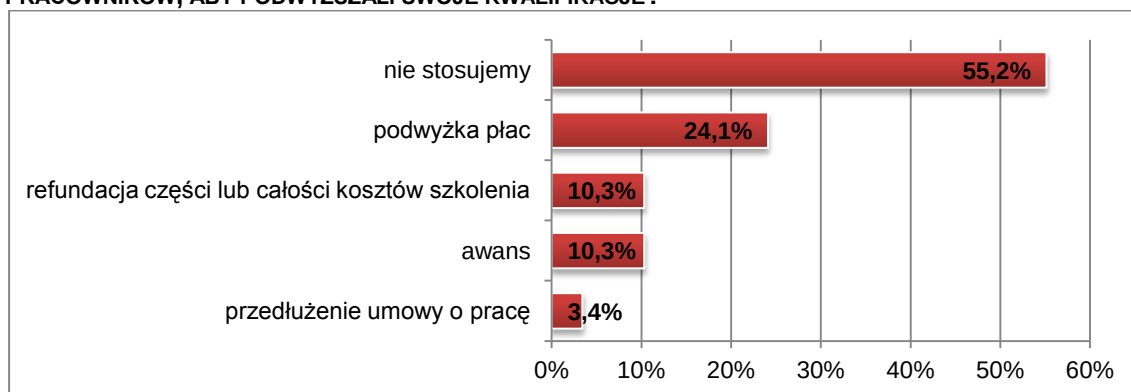
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jedynie 44,8% pracodawców stosuje wobec swoich pracowników metody zachęty, aby podwyższali swoje kwalifikacje. Są to najczęściej:

- ◆ podwyżka płac (24,1%),
- ◆ refundacja części lub całości kosztów szkolenia (10,3%),
- ◆ awans (10,3%),
- ◆ przedłużenie umowy o pracę (3,4%) (rysunek 32).

RYСУNEK 32. CZY STOSUJĄ PAŃSTWO W FIRMIE JAKIEŚ METODY ZACHĘTY W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW, ABY PODWYŻSZALI SWOJE KWALIFIKACJE?



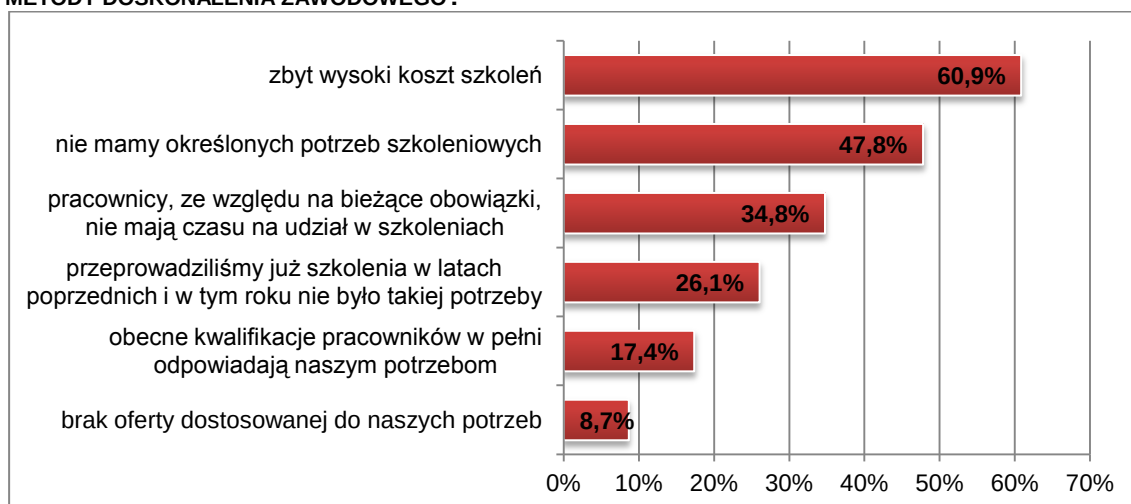
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia, zapytano o powody takiej decyzji. Najczęściej wskazywano następujące odpowiedzi:

- ◆ zbyt wysoki koszt szkoleń (60,9%),
- ◆ nie mamy określonych potrzeb szkoleniowych (47,8%),
- ◆ pracownicy, ze względu na bieżące obowiązki, nie mają czasu na udział w szkoleniach (34,8%),
- ◆ przeprowadziliśmy już szkolenia w latach poprzednich i w tym roku nie było takiej potrzeby (26,1%),
- ◆ obecne kwalifikacje pracowników w pełni odpowiadają naszym potrzebom (17,4%),
- ◆ brak oferty dostosowanej do naszych potrzeb (8,7%) (rysunek 33).

RYСУNEK 33. DLACZEGO NIE ZDECYDOWALI SIĘ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW CZY INNE METODY DOSKONAŁENIA ZAWODOWEGO?

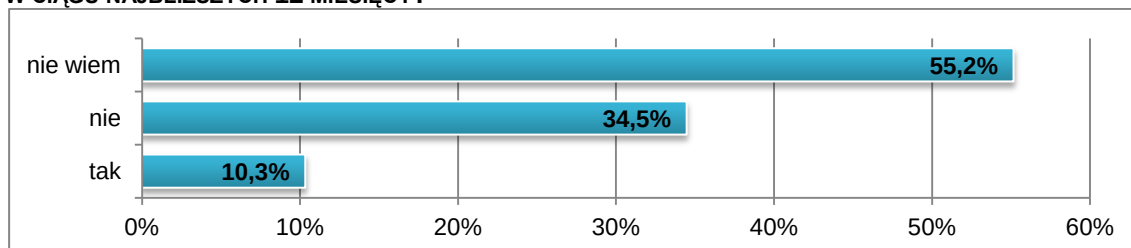


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W perspektywie najbliższych 12 miesięcy, jedynie 10,3% pracodawców planuje skierować swoich pracowników na szkolenia. Łącznie planuje się skierować 28 pracowników (rysunek 34).

RYСУNEK 34. 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

Pracodawców zamierzających skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy zapytano o planowaną ich tematykę. Najczęściej wskazywaną tematykę planowanych szkoleń stanowią:

- ◆ księgowość i kadry (66,7%),
- ◆ szkolenia specjalistyczne (33,3%),
- ◆ szkolenie branżowe – przetwórstwo przemysłowe (33,3%).

TABELA 23. JAKA BĘDZIE TEMATYKA PLANOWANYCH SZKOLEŃ?

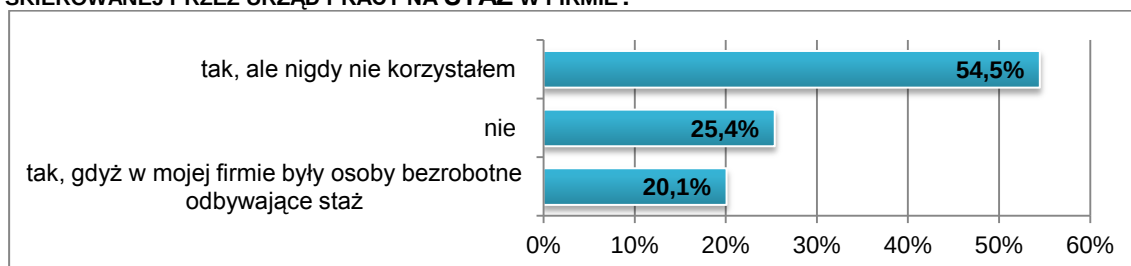
	n	%
Księgowość i kadry	2	66,7%
Szkolenia specjalistyczne	1	33,3%
Szkolenie branżowe- przetwórstwo przemysłowe	1	33,3%
Trudno powiedzieć	1	33,3%

* 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

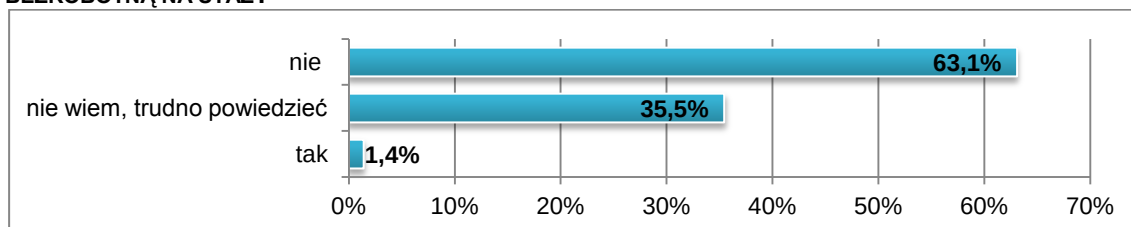
7. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne mogą być kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy na staże zawodowe do przedsiębiorstw z terenu powiatu. Świadomość tego faktu ma aż 74,6% pracodawców. Wśród nich jednak tylko 20,1% skorzystało z takiej możliwości (rysunek 35).

RYСУNEK 35. 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 ogółu badanych 189 przedsiębiorców tylko 1,4% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje przyjąć osobę bezrobotną na staż zawodowy. Planuje się zatem przyjąć 26 osób (w tym 2 osoby na stanowisko pracownika administracyjno-biurowego). Ponad 1/3 badanych (35,5%) nie podjęła jeszcze decyzji, czy skorzysta z takiej możliwości (rysunek 36, tabela 24).

RYСУNEK 36. 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

TABELA 24. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	2	100%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wymagania dotyczące kwalifikacji zawodowych (poziomu wykształcenia) potencjalnych stażystów skonkretyzowało jedynie dwóch pracodawców. Preferują oni osoby posiadające wykształcenie średnie ogólne lub wykształcenie średnie techniczne (tabela 25).

TABELA 25. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

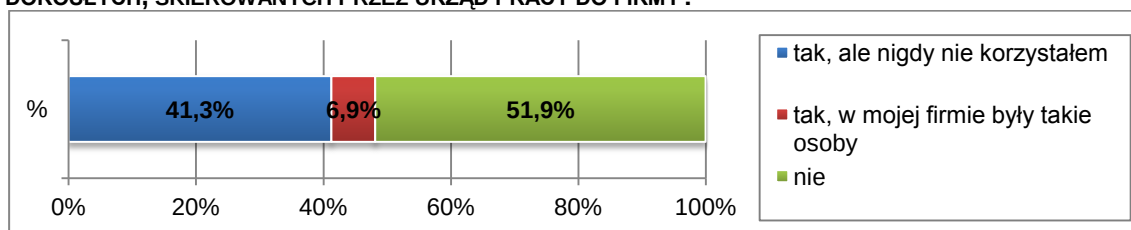
	n	%
Wykształcenie średnie ogólne	1	50%
Wykształcenie średnie techniczne	1	50%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

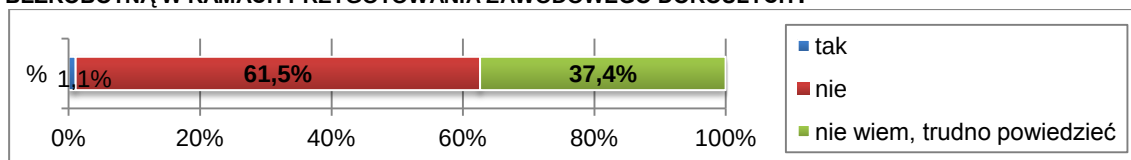
Przygotowanie zawodowe organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy mogą odbywać także osoby dorosłe. Świadomość tego faktu ma tylko 48,2% pracodawców. Wśród nich jednak tylko 6,9% skorzystało z takiej możliwości. W ciągu najbliższego roku, tylko 1,1% planuje przyjąć osobę bezrobotną w ramach przygotowania zawodowego dorosłych (rysunek 37 i 38).

RYСУNEK 37. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 38. 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

Z przedstawionych powyżej danych wynika, iż pracodawcy planują przyjąć 2 osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Jeden

pracodawca wskazał, iż osobę tę przyjmie na stanowisko pracownika biurowego. Pracodawcy dokonali tylko jednego konkretnego wyboru preferowanego wykształcenia osoby bezrobotnej i jest to wykształcenie średnie techniczne (tabele 26 i 27).

TABELA 26. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	1	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

TABELA 27. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Wykształcenie średnie techniczne	1	50%

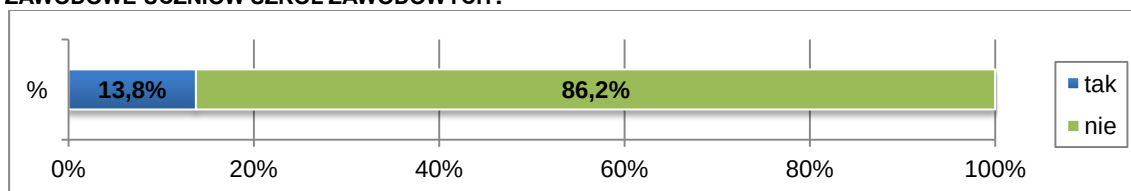
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Wśród ogółu badanych pracodawców, tylko 13,8% w ciągu ostatnich 5 lat organizowało praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (rysunek 28).

RYСУNEK 28. CZY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT W PAŃSTWA FIRMIE ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?

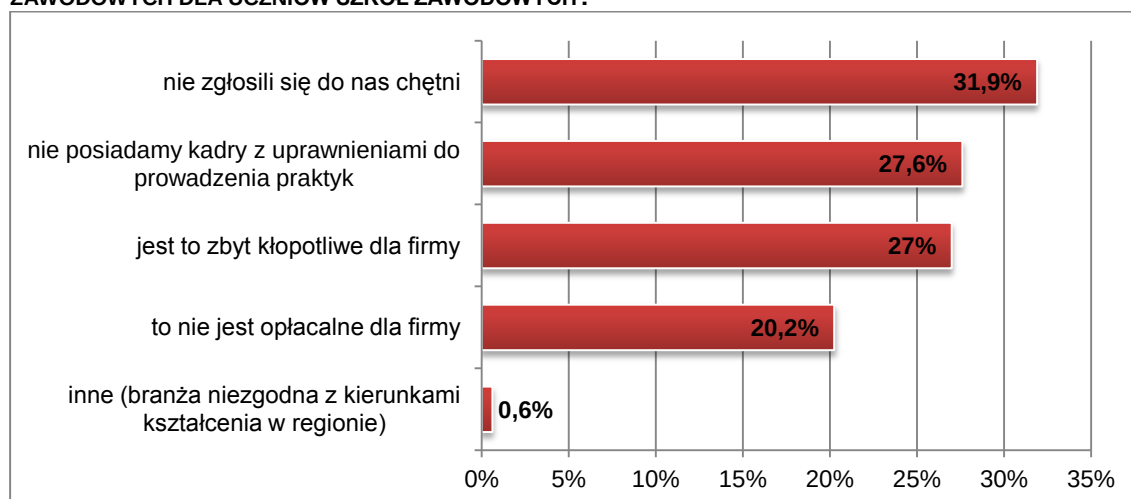


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród najczęstszych przyczyn braku praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych przedsiębiorcy wskazywali:

- ◆ nie zgłosili się do nas chętni (31,9%),
- ◆ nie posiadamy kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk (27,6%),
- ◆ jest to zbyt kłopotliwe dla firmy (27%),
- ◆ nie jest to opłacalne dla firmy (20,2%) (rysunek 39).

RYСУNEK 39. 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

Wśród ogółu badanych pracodawców, którzy organizowali praktyki zawodowe w ciągu ostatnich 5 lat, najczęściej przyjmowano na praktykę uczniów następujących szkół zawodowych:

- ◆ ekonomista (15,4%),
- ◆ kasjer/sprzedawca (15,4%),
- ◆ informatyk (11,5%),
- ◆ mechanik (11,5%).

TABELA 29. W JAKICH ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?

	n	%
Ekonomista	4	15,4%
Kasjer/sprzedawca	4	15,4%
Informatyk	3	11,5%
Mechanik	3	11,5%
Murarz	2	7,7%
Pracownik administracyjno-biurowy	2	7,7%
Spawacz	2	7,7%
Cukiernik	1	3,8%
Elektryk	1	3,8%
Krawiec	1	3,8%
Leśnik	1	3,8%
Nauczyciel	1	3,8%
Pracownik ogólnobudowlany	1	3,8%
Stolarz	1	3,8%
Księgowy	1	3,8%
Magazynier	1	3,8%
Piekarz	1	3,8%

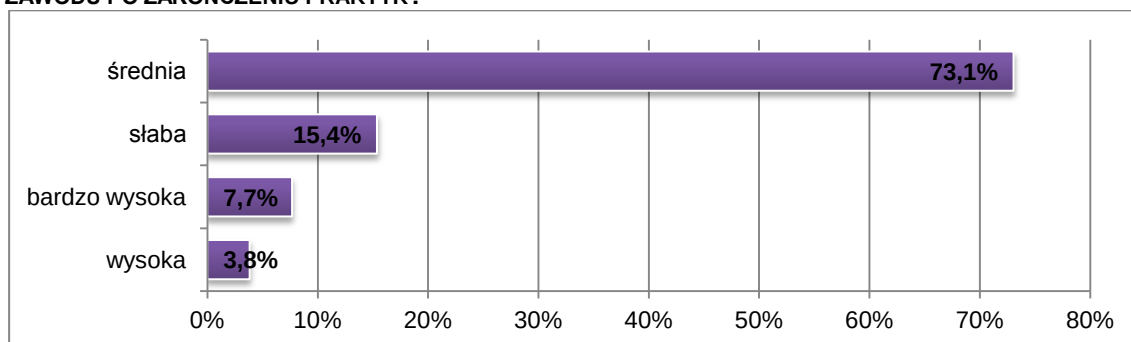
Tokarz	1	3,8%
Zbrojarz - betoniarz	1	3,8%

* 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

Wśród badanych pracodawców zdecydowana większość (73,1%) średnio ocenia praktyczne przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk. Powołując się na wyniki badania, średnia ocena przygotowania praktycznego uczniów wystawiona przez pracodawców wynosi 3,04, natomiast średnia ocena przygotowania teoretycznego uczniów wynosi 2,85 (rysunek 40 i 41).

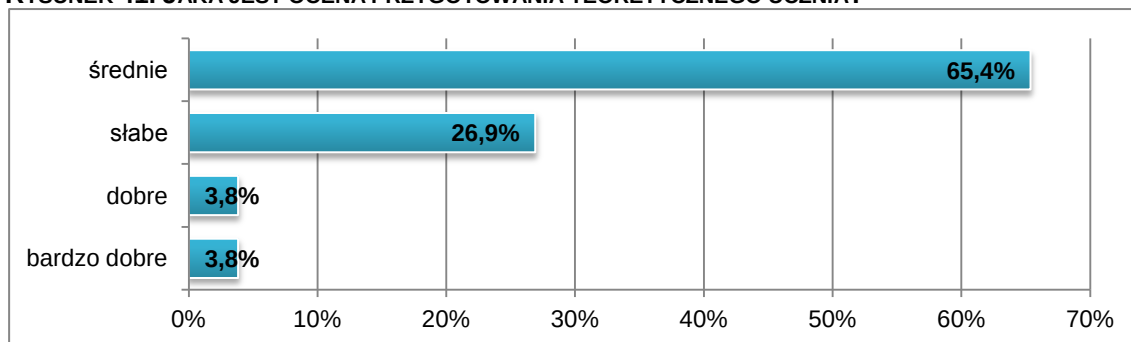
RYСУNEK 40. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIA DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 41. 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 powiecie białogardzkim w większości badanych przedsiębiorstw 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),
 - kasjerzy bankowi i pokrewni,
 - mechanicy pojazdów samochodowych,
 - kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
 - przedstawiciele handlowi,
 - pracownicy obsługi biurowej,
 - elektromechanicy i elektrycy,
 - stolarze meblowi i pokrewni.
- ◆ w większości białogardzkich firm oczekuje się od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracowników powinni posiadać takie umiejętności jak:
 - logiczne myślenie, analiza faktów,
 - predyspozycje związane z obsługą komputera,
 - terminowa realizacja zaplanowanych działań,
 - jasne przekazywanie myśli,
 - posługiwanie się urządzeniami technicznymi,
 - łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami,
 - wykonywanie prostych rachunków,
 - łatwość nawiązywania kontaktów,
 - komunikatywność,
 - współpraca w grupie.
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
 - rzetelność,
 - punktualność,
 - uczciwość,
 - dokładność,
 - zdyscyplinowanie,
 - zaangażowanie,
 - odpowiedzialność,
 - solidność.
- ◆ przedstawiciele białogardzkich firm w większości zadeklarowali, iż nie ma znaczenia 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 o 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,
- ◆ białogardzcy 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 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 białogardzkich 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 badanie i uzyskane wyniki oraz szczegółowe rozpoznanie sytuacji i oczekiwań pracodawców w powiecie białogardzkim 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.	Przeprowadzanie na większą skalę szkoleń pracowników 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.	Dostosowanie oferty szkoleniowej Powiatowego Urzędu Pracy oraz instytucji szkoleniowych do oczekiwań branżowych zgłaszanych przez lokalnych i regionalnych pracodawców, 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.	Szersza promocja szkolnictwa zawodowego oraz specjalistycznego w regionie, 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).
5.	Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy, 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.