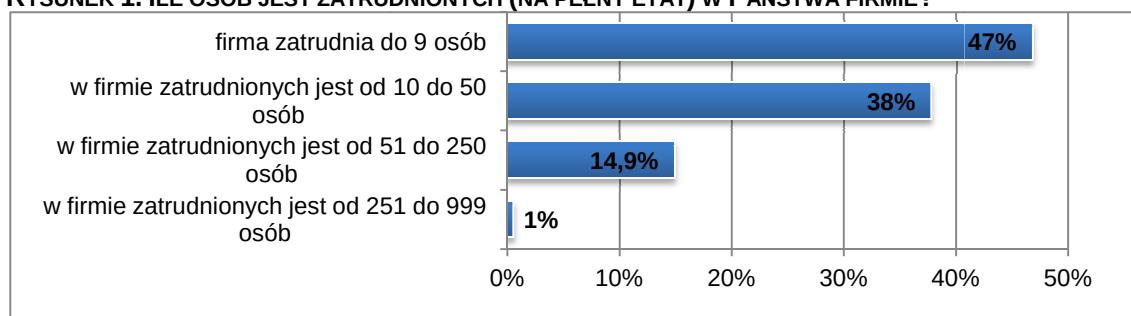


Powiat choszczeński

1. Charakterystyka badanych podmiotów

Badanie w powiecie choszczeńskim zostało przeprowadzone metodą badań ilościowych CATI, na próbie 188 przedsiębiorstw. Wśród ogółu respondentów najliczniejszą grupę stanowili przedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników (47%). Drugą najliczniejszą grupę populacji badanych stanowili przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 50 pracowników (38%), natomiast najmniej liczną grupą badanych byli przedsiębiorcy zatrudniający 1000 i więcej osób (1%) (rysunek 1).

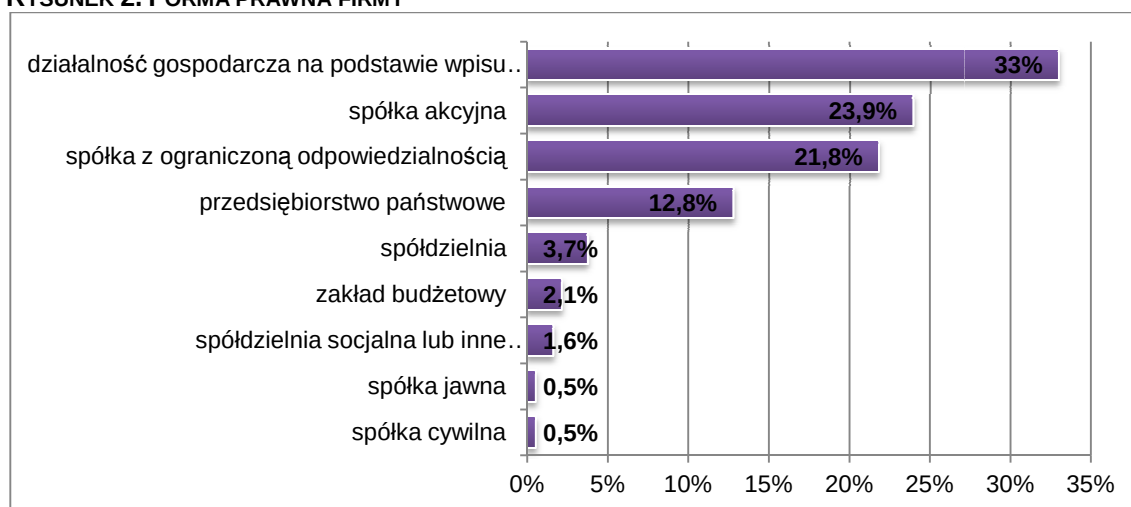
RYSUNEK 1. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIE?



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 (33%) oraz spółki akcyjne (23,9%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 2.

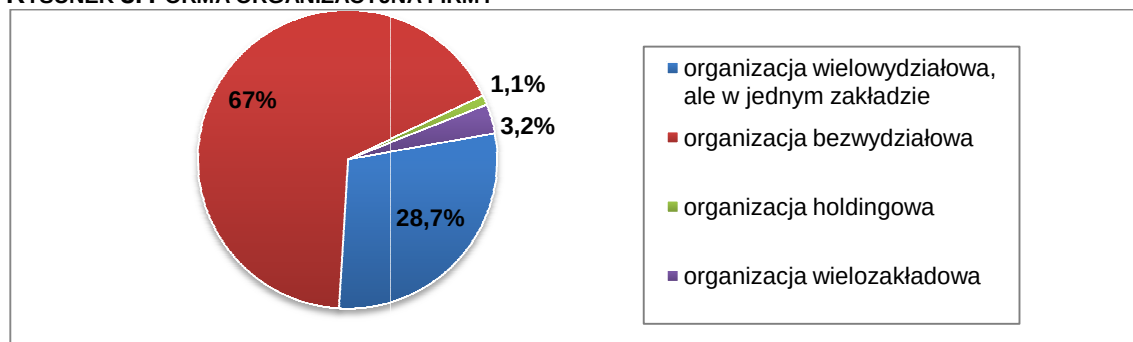
RYSUNEK 2. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa firm, które wzięły udział w badaniu posiadała bezwydziałową strukturę organizacyjną (67%) oraz wielowydziałową, ale w jednym zakładzie (28,7%). Przedsiębiorstwa wielozakładowe oraz holdingowe stanowiły jedynie 4,3% badanej populacji (rysunek 3).

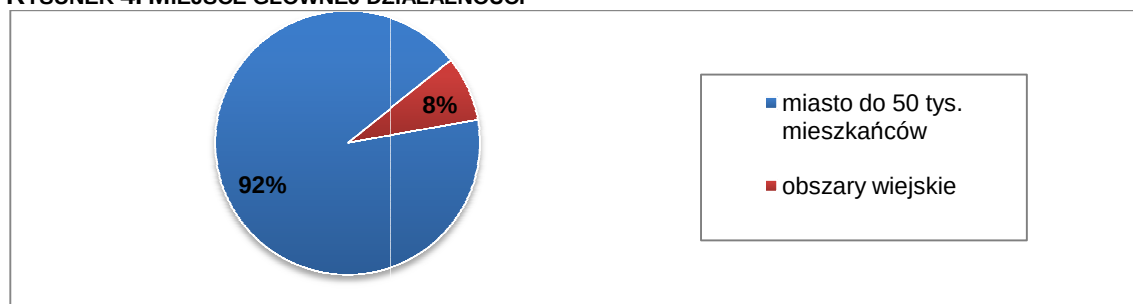
RYСУNEK 3. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



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 92%. Drugą grupę stanowiły firmy, które prowadzą działalność na terenie obszarów wiejskich (8%) (rysunek 4).

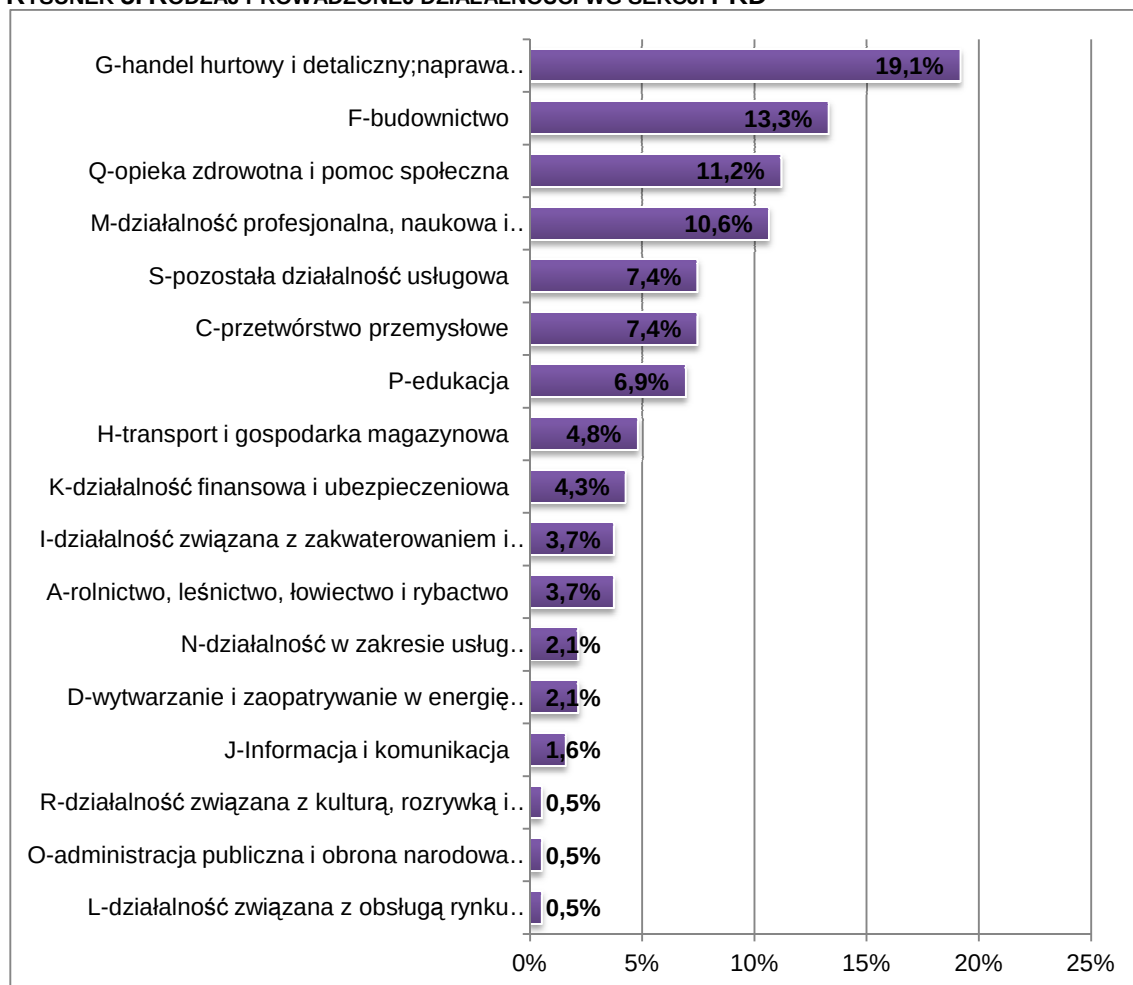
RYСУNEK 4. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI



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” (19,1%). 13,3% firm, działa w sekcji „budownictwo”. Rozkład pozostałych branż przedstawia rysunek 5.

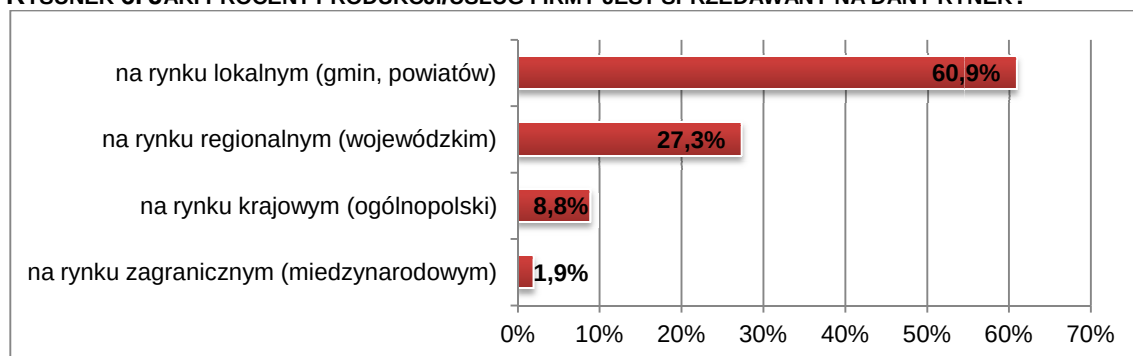
RYSUNEK 5. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD



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). Tę odpowiedź wskazało ponad 60% firm. Pozostałe odpowiedzi rozkładały się następująco: rynek regionalny (wojewódzki) – 27,3%, rynek krajowy – 8,8%, rynek zagraniczny – 1,9% (rysunek 6).

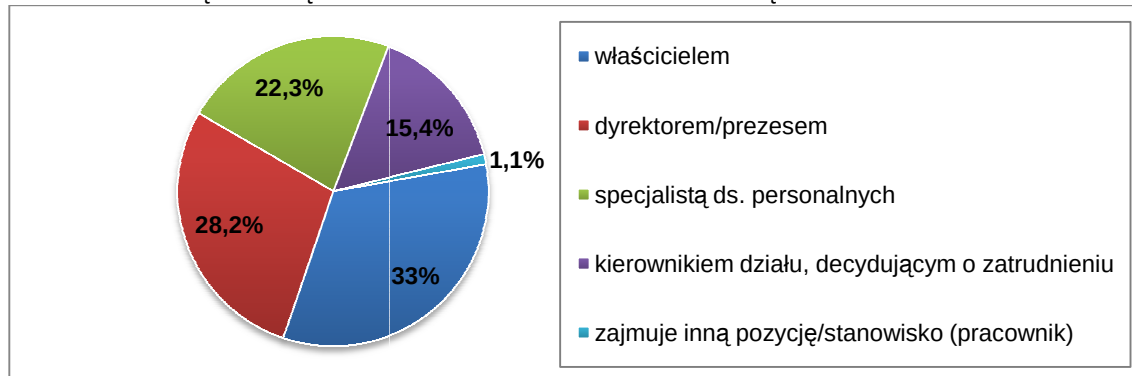
RYSUNEK 6. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm, które wzięły udział w niniejszym badaniu reprezentowanych było przez właścicieli (33%), bądź przez dyrektorów/prezesów (28,2%) (rysunek 7).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

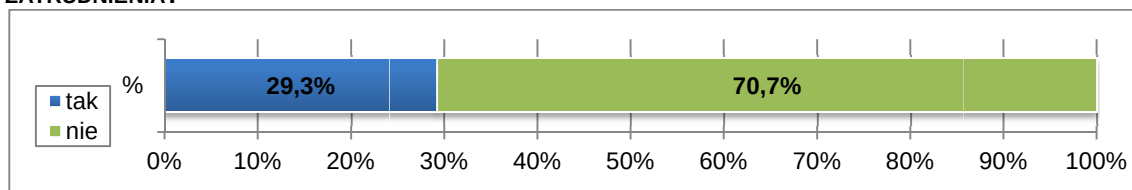
2. Polityka zatrudnieniowa

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.

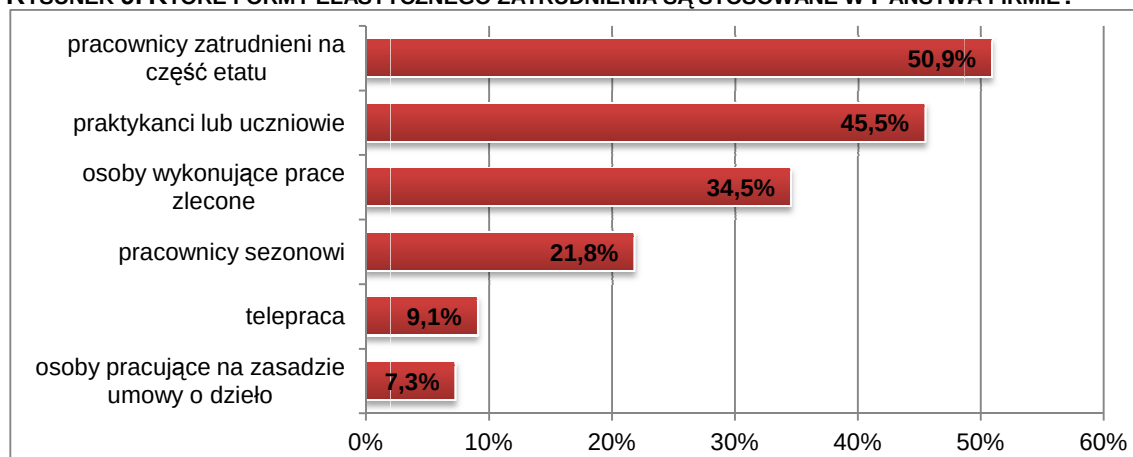
Pierwsze pytanie kwestionariusza wywiadu, skierowane do przedsiębiorców, dotyczyło korzystania z takiej możliwości zatrudniania pracowników, jaką są tzw. elastyczne formy zatrudnienia.

Badanie wykazało, iż 29,3% badanych zatrudnia pracowników z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia, z czego najbardziej popularne są: zatrudnienie na część etatu (50,9% wskazań), praktykanci lub uczniowie (45,5%), oraz wykonywanie prac zleconych (34,5%) (rysunki 8 i 9).

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

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. 75,5% respondentów zadeklarowało, iż liczba osób pracujących w najbliższym czasie pozostanie bez zmian.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 8,5% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym. Natomiast niewątpliwie pozytywnym jest fakt, iż jeszcze mniejszy odsetek przedsiębiorców przewiduje w ciągu najbliższego roku redukcję etatów – takie rozwiązanie wskazało 8% 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	Od 251 do 999 osób	Ogółem
Wyższy niż obecnie	n	4	8	4	0	16
	%	4,5%	11,3%	14,3%	0%	8,5%
Na tym samym poziomie	n	70	54	18	0	142
	%	79,5%	76,1%	64,3%	0%	75,5%
Niższy niż obecnie	n	6	5	4	0	15
	%	6,8%	7%	14,3%	0%	8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	n	8	4	2	1	15
	%	9,1%	5,6%	7,1%	100%	8%
Ogółem	n	88	71	28	1	188
	%	100%	100%	100%	100%	100%

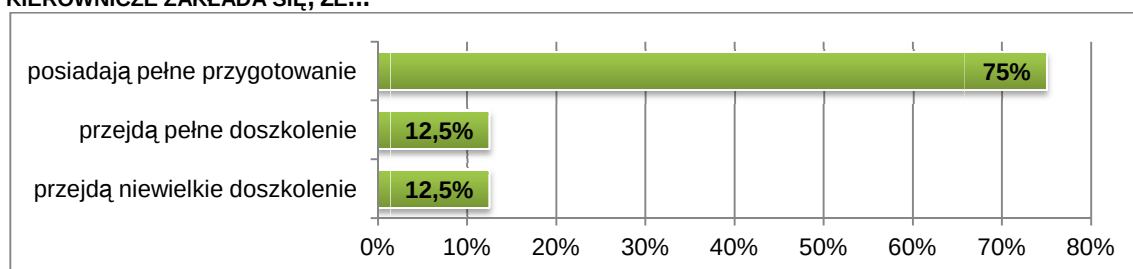
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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 69 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 przygotowywane do wykonywania swych obowiązków (75%). 12,5% badanych zamierza dla nowozatrudnionych osób przeprowadzić niewielkie doszkolenie, taki sam odsetek badanych zadeklarował, iż osoby te przejdą pełne doszkolenie (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
2212	Lekarze specjaliści	4
2352	Nauczyciele szkół specjalnych	3
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	2
3322	Przedstawiciele handlowi	2
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	2
2642	Dziennikarze	1
3313	Księgowi	1
3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	1
6113	Ogrodnicy	1
7124	Monterzy izolacji	1
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1

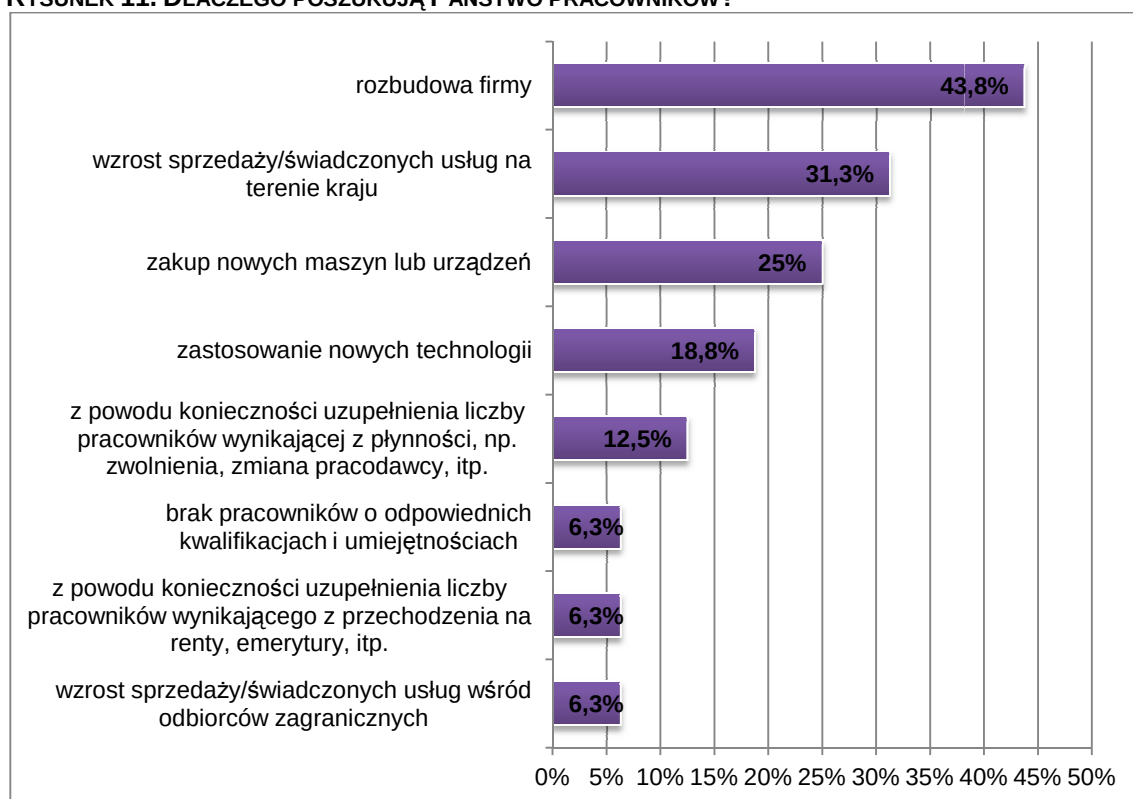
7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	1
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	1
7534	Tapicerzy i pokrewni	1
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	1

* 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 rozbudowa firmy (43,8% wskazań). Następnym, najczęściej podawanym powodem jest wzrost sprzedaży, bądź świadczonych usług na terenie kraju (31,3% wskazań) (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 43 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest o 26 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.

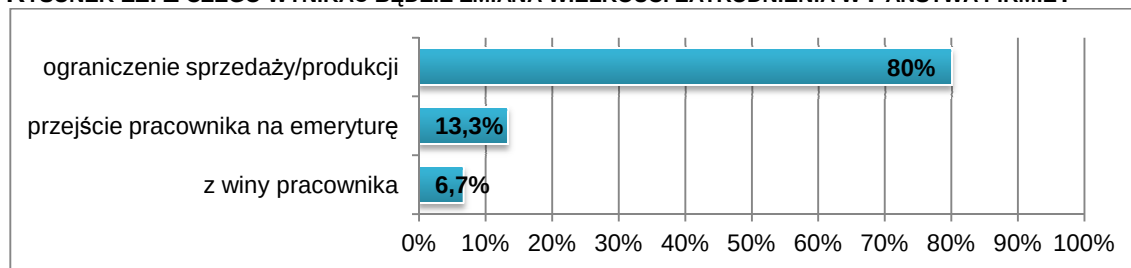
TABELA 3. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKA, NA KTÓRYCH NASTĄPI ZMNIEJSZENIE LICZBY PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY?

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2
2353	Lektorzy języków obcych	1
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	1
3313	Księgowi	1
4321	Magazynierzy i pokrewni	1
5120	Kucharze	1
7112	Murarze i pokrewni	1
7124	Monterzy izolacji	1
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	1
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	1
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	1
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	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 był sprzedawca sklepowy (ekspedient). Następnie najczęściej wskazywanymi zawodami były: inżynierowie budownictwa, lekarze specjaliści oraz psycholodzy i pokrewni. 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 (ekspedient)	28
2142	Inżynierowie budownictwa	18
2212	Lekarze specjaliści	10
2634	Psycholodzy i pokrewni	10
2151	Inżynierowie elektrycy	7
2222	Pielęgniarki specjalistki	7
2283	Fizjoterapeuci	7
5120	Kucharze	7
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	7
2642	Dziennikarze	6
3322	Przedstawiciele handlowi	6
4110	Pracownicy obsługi biurowej	6
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	6
2285	Audiofonolodzy i logopedzi	5
2166	Projektanci grafiki i multimediów	4
3112	Technicy budownictwa	4
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	4
2152	Inżynierowie elektronicy	3
2252	Lekarze weterynarii specjaliści	3
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem	3

	nauczycieli kształcenia zawodowego)	
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	3
2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	3
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	3
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	3
3313	Księgowi	3
5141	Fryzjerzy	3
7112	Murarze i pokrewni	3
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	3
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	3
2161	Architekci	2
2165	Kartografowie i geodeci	2
2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2
2271	Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2
2352	Nauczyciele szkół specjalnych	2
2413	Analitycy finansowi	2
2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	2
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2
2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	2
3240	Technicy weterynarii	2
3254	Technicy fizjoterapii i masażyści	2
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	2
4321	Magazynierzy i pokrewni	2
7121	Dekarze	2
7212	Spawacze i pokrewni	2
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	2
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	2
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	2
8182	Maszyści silników, kotłów parowych i pokrewni	2
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	2
2232	Położne specjalistki	1
2262	Lekarze dentyści specjaliści	1
2272	Specjaliści diagnostyki laboratoryjnej	1
2281	Farmaceuci	1
2310	Nauczyciele akademicki	1
2353	Lektorzy języków obcych	1
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	1
2511	Analitycy systemowi	1
2631	Ekonomiści	1
3115	Technicy mechanicy	1
3211	Operatorzy aparatury medycznej	1
3213	Technicy farmaceutyczni	1
3251	Asystenci dentystyczni	1
3253	Optycy okularowi	1

3256	Ratownicy medyczni	1
3321	Agenci ubezpieczeniowi	1
3431	Fotografowie	1
3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	1
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	1
5132	Barmani	1
5142	Kosmetyczki i pokrewni	1
5153	Gospodarze budynków	1
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5411	Strażacy	1
6113	Orodnicy	1
6122	Hodowcy drobiu	1
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	1
7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7123	Tynkarze i pokrewni	1
7124	Monterzy izolacji	1
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1
7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	1
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7131	Malarze i pokrewni	1
7132	Lakiernicy	1
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	1
7213	Blacharze	1
7311	Mechanicy precyzyjni	1
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	1
7534	Tapicerzy i pokrewni	1
8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1
8157	Operatorzy maszyn do prania	1
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	1
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	1
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	1
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	1

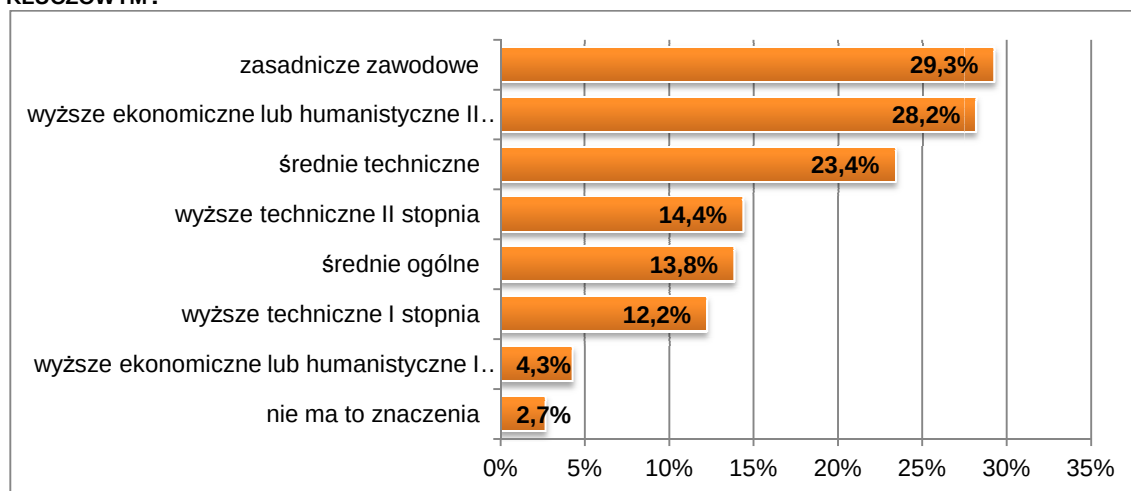
* do analizy wykorzystana została „Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy” (MPiPS, Warszawa 2010 r.)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek badanych przedsiębiorców zadeklarował, iż osoby zatrudnione w ich firmach powinny posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe. W ten sposób odpowiedziało 29,3% pracodawców. Następnie często wskazywane było wykształcenie ekonomiczne lub humanistyczne II

stopnia (28,2%) oraz średnie techniczne (23,4%). Dla 2,7% 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 zasadnicze zawodowe w głównej mierze wymagane jest w firmach, które prowadzą działalność gospodarczą w ramach takich sekcji jak: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C), budownictwo (sekcja F), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I), a także pozostała działalność usługowa (sekcja S). Zachodniopomorscy pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą w ramach sekcji handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G) oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A) deklarowali, iż w głównej mierze od swych pracowników wymagają wykształcenia średniego ogólnego oraz zasadniczego zawodowego.

Wykształcenie średnie techniczne wskazał największy odsetek przedsiębiorców reprezentujących firmy związane z branżą transport i gospodarka magazynowa (sekcja H).

Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne (pierwszego, bądź drugiego stopnia) wymagane jest przede wszystkim przez pracodawców, którzy prowadzą swoje firmy w ramach sekcji: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), 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), działalność w zakresie usług administrowania

i działalność wspierająca (sekcja N), edukacja (sekcja P), a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q).

Natomiast wykształcenie wyższe techniczne (pierwszego stopnia) wymagane jest przede wszystkim przez przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność w ramach sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A), informacja i komunikacja (sekcja J) oraz administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O).

W firmach, które reprezentują sekcję R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, pracodawcy nie wymagają od pracowników konkretnego wykształcenia (*tabela 5*). Natomiast ponad 20% przedstawicieli badanych podmiotów gospodarczych, zadeklarowało, iż zawody kluczowe w ich firmach wymagają dodatkowych certyfikatów i uprawnień (*rysunek 14*). Najwięcej, bo niecałe 72% respondentów wskazało, iż wymaga od swych pracowników posiadania uprawnień w wymaganym zakresie, w tym 15,4% wskazało na prawo jazdy wymaganej kategorii (*tabela 6*).

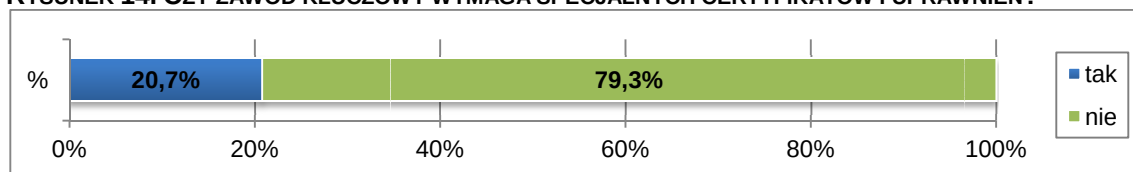
TABELA 5. WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD

	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	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	28,6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%	7
C-przetwórstwo przemysłowe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9	39,1%	2	8,7%	11	47,8%	1	4,3%	23
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0%	0	0%	3	75%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	4
F-budownictwo	6	18,8%	6	18,8%	3	9,4%	0	0%	7	21,9%	0	0%	10	31,3%	0	0%	32
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	2%	3	6%	1	2%	1	2%	12	24%	16	32%	16	32%	0	0%	50
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	53,8%	2	15,4%	3	23,1%	1	7,7%	13

I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	2	28,6%	0	0%	4	57,1%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	2	33,3%	1	16,7%	2	33,3%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	0	0%	6
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	5	45,5%	3	27,3%	1	9,1%	2	18,2%	0	0%	0	0%	11
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	10%	8	40%	10	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	20
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	25%	2	25%	3	37,5%	1	12,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
P-edukacja	4	23,5%	2	11,8%	10	58,8%	1	5,9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	17
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	22,7%	0	0%	16	72,7%	0	0%	1	4,5%	0	0%	0	0%	0	0%	22
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1
S-pozostała działalność usługowa	1	5,6%	1	5,6%	0	0%	1	5,6%	4	22,2%	2	11,1%	9	50%	0	0%	18

* liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 188, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 6. JAKICH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ WYMAGA SIĘ W OD OSÓB W KLUCZOWYM ZAWODZIE?

	n	%
Uprawnienia w wymaganym zakresie	28	71,8%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	6	15,4%
Ukończony wymagany kurs	3	7,7%
Zdobycie wymaganej licencji	2	5,1%
Specjalizacja	1	2,6%
Studia podyplomowe	1	2,6%
Uprawnienia na wózki widłowe	1	2,6%

* 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

Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia w głównej mierze wymagane są od pracowników zatrudnionych w branżach: transport i gospodarka magazynowa (sekcja H) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) (tabela 7).

TABELA 7. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
H-transport i gospodarka magazynowa	3	33,3%	6	66,7%	9
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	38,1%	13	61,9%	21
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	75%	2	25%	8
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15	75%	5	25%	20
P-edukacja	10	76,9%	3	23,1%	13
F-budownictwo	21	84%	4	16%	25
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	85,7%	1	14,3%	7
C-przetwórstwo przemysłowe	12	85,7%	2	14,3%	14
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	33	91,7%	3	8,3%	36
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	100%	0	0%	4
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7	100%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	3	100%	0	0%	3
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	100%	0	0%	1

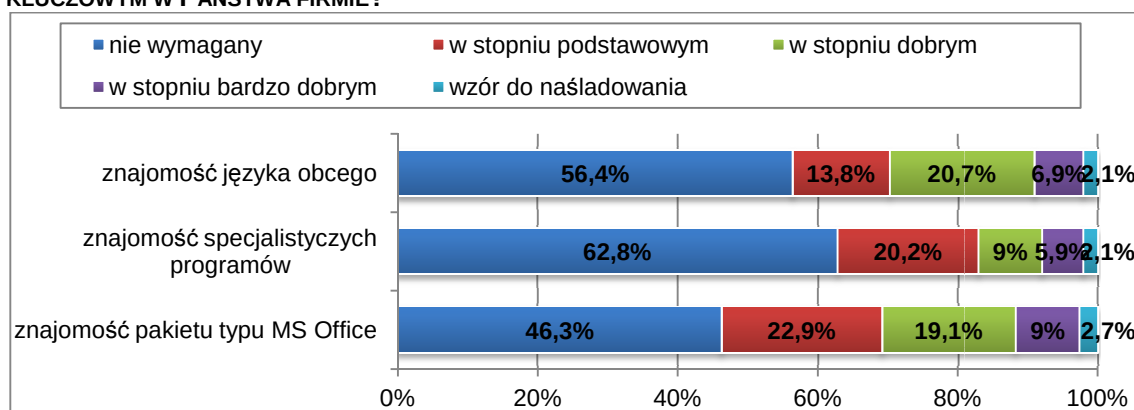
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	100%	0	0%	4
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100%	0	0%	1
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	100%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	14	100%	0	0%	14

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 43,6% oczekuje od swych pracowników znajomości języka angielskiego. Znajomości pakietu MS Office oczekuje 53,7%, natomiast znajomości specjalistycznych programów oczekuje około 37,2% 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

W większości badanych branż, respondenci nie wymagają od pracowników znajomości pakietu MS Office. Reprezentanci takich branż jak: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), 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), działalność w zakresie usług administrowania i działalność (sekcja N), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) w głównej mierze oczekują od swoich pracowników znajomości pakietu MS Office - odpowiednio w stopniu: dobrym (sekcja D), bardzo dobrym (sekcja J), dobrym (sekcja K), bardzo dobrym (sekcja L), podstawowym i dobrym (sekcja M), dobrym i bardzo dobrym (sekcja N), podstawowym (sekcja Q) oraz bardzo dobrym (sekcja R) (tabela 8).

Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku oczekiwań pracodawców odnośnie znajomości specjalistycznych programów. Podstawowej znajomości

specjalistycznych programów w głównej mierze wymagają pracodawcy działający w sekcjach: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D), informacja i komunikacja (sekcja J), działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) (*tabela 9*).

W większości badanych branż respondenci nie wymagają znajomości języków obcych. Ich bardzo dobrej oraz dobrej znajomości wymagają przede wszystkim przedsiębiorcy z sekcji: informacja i komunikacja (sekcja J), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (sekcja M). Podstawowej znajomości języków obcych zaś wymagają pracodawcy z branży wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (sekcja D) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R) (*tabela 10*).

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	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
C-przetwórstwo przemysłowe	12	85,7%	1	7,1%	0	0%	1	7,1%	0	0%	14
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0%	0	0%	3	75%	1	25%	0	0%	4
F-budownictwo	13	52%	3	12%	5	20%	3	12%	1	4%	25
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18	50%	8	22,2%	6	16,7%	2	5,6%	2	5,6%	36
H-transport i gospodarka magazynowa	6	66,7%	3	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	9
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	2	66,7%	1	33,3%	3
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	12,5%	1	12,5%	3	37,5%	2	25%	1	12,5%	8
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	15%	8	40%	8	40%	1	5%	0	0%	20

N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0%	0	0%	2	50%	2	50%	0	0%	4
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
P-edukacja	7	53,8%	2	15,4%	3	23,1%	1	7,7%	0	0%	13
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	14,3%	13	61,9%	5	23,8%	0	0%	0	0%	21
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	9	64,3%	4	28,6%	1	7,1%	0	0%	0	0%	14

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
C-przetwórstwo przemysłowe	11	78,6%	0	0%	3	21,4%	0	0%	0	0%	14
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	0	0%	4
F-budownictwo	15	60%	7	28,0%	0	0%	1	4%	2	8%	25
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15	41,7%	10	27,8%	7	19,4%	3	8,3%	1	2,8%	36
H-transport i gospodarka magazynowa	7	77,8%	2	22,2%	0	0%	0	0%	0	0%	9

I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	0	0%	2	66,7%	0	0%	0	0%	1	33,3%	3
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	37,5%	0	0%	2	25%	3	37,5%	0	0%	8
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10	50%	7	35%	2	10%	1	5%	0	0%	20
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	0	0%	4
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
P-edukacja	10	76,9%	2	15,4%	1	7,7%	0	0%	0	0%	13
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	19	90,5%	1	4,8%	0	0%	1	4,8%	0	0%	21
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	10	71,4%	1	7,1%	2	14,3%	1	7,1%	0	0%	14

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

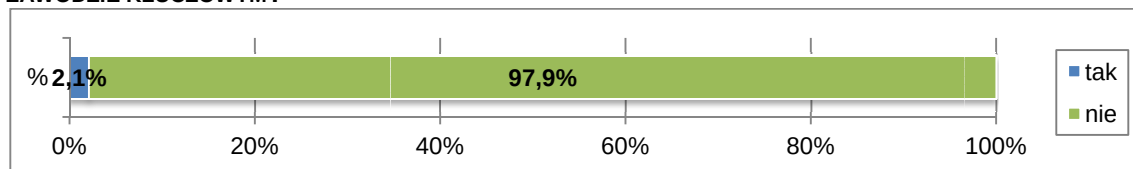
	Nie wymagany		W stopniu podstawowym		W stopniu dobrym		W stopniu bardzo dobrym		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	85,7%	0	0%	1	14,3%	0	0%	0	0%	7
C-przetwórstwo przemysłowe	13	92,9%	0	0%	0	0%	1	7,1%	0	0%	14
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	0	0%	4
F-budownictwo	15	60%	2	8%	6	24%	1	4%	1	4%	25
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20	55,6%	9	25%	5	13,9%	1	2,8%	1	2,8%	36
H-transport i gospodarka magazynowa	4	44,4%	3	33,3%	2	22,2%	0	0%	0	0%	9
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	85,7%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	1	33,3%	0	0%	0	0%	2	66,7%	0	0%	3
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	50%	0	0%	4	50%	0	0%	0	0%	8
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	15%	0	0%	14	70%	2	10%	1	5%	20
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	4

O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
P-edukacja	8	61,5%	2	15,4%	0	0%	2	15,4%	1	7,7%	13
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13	61,9%	1	4,8%	6	28,6%	1	4,8%	0	0%	21
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	11	78,6%	2	14,3%	0	0%	1	7,1%	0	0%	14

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu, jedynie 2,1% wskazało, iż ma dodatkowe oczekiwania w stosunku do potencjalnych pracowników (*rysunek 16*). Poszczególne odpowiedzi respondentów odnośnie wymagań pracodawców w stosunku do osób zatrudnionych w kluczowych zawodach 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	%
Uprawnienia i umiejętności zawodowe	1	25%
Wiedza zawodowa/branżowa	4	100%

* 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

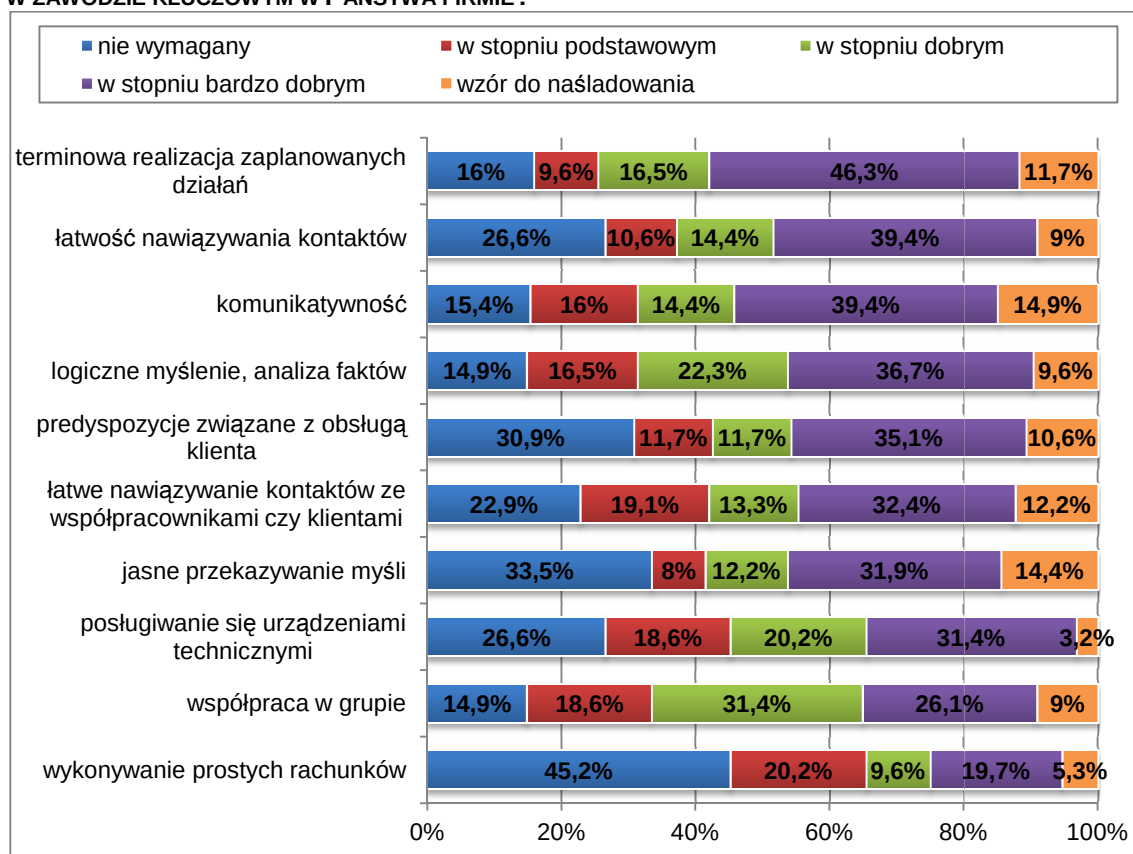
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie zachodniopomorscy pracodawcy 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 17* wskazanych zostało 10 najbardziej wymaganych umiejętności pracowników. Najważniejsze z nich są to:

- ◆ terminowa realizacja zaplanowanych działań,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów,
- ◆ komunikatywność,
- ◆ logiczne myślenie, analiza faktów,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą klienta,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów ze współpracownikami czy klientami.

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



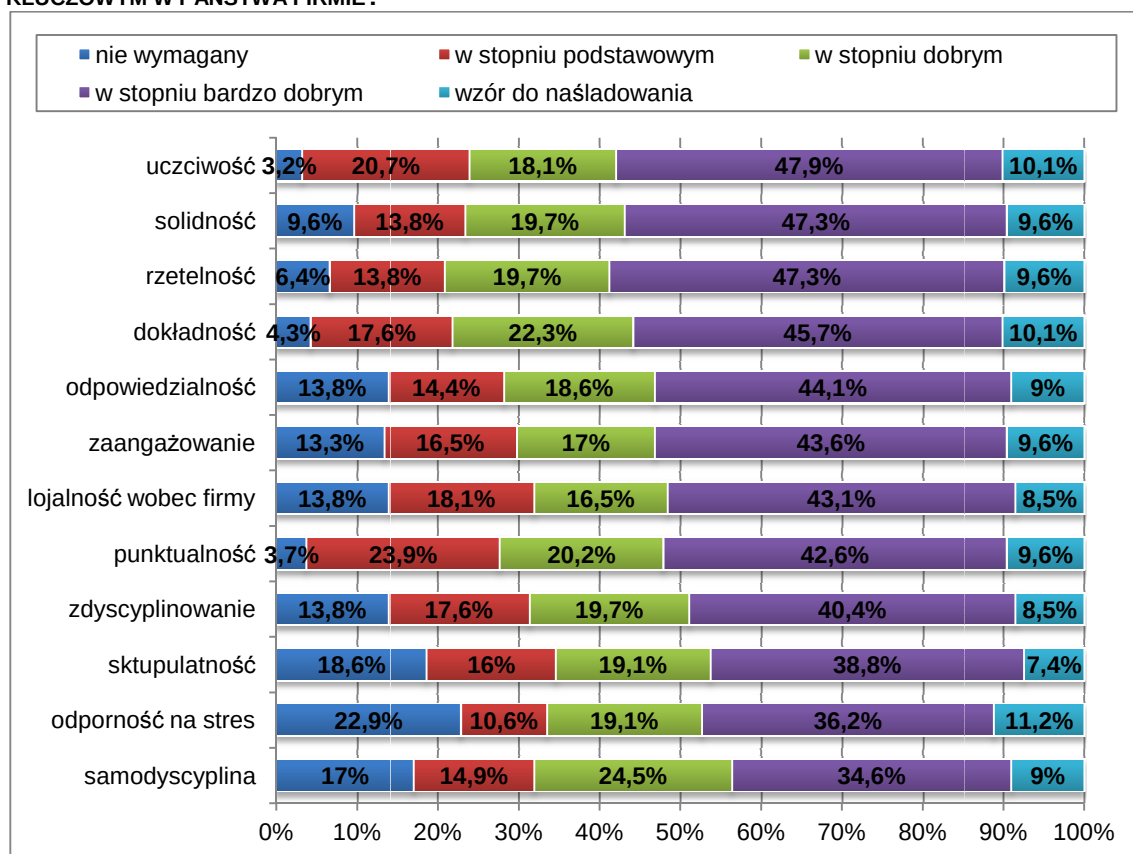
* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, najczęściej wymaganych przez respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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;

- ◆ uczciwość,
- ◆ solidność
- ◆ rzetelność,
- ◆ dokładność,
- ◆ odpowiedzialność,
- ◆ zaangażowanie,
- ◆ lojalność wobec firmy.

RYСУNEK 18. JAKI ZAKRES CECH PSYCHOFIZYCZNYCH POWINIEN POSIADAĆ PRACOWNIK W ZAWODZIE KLUCZOWYM W PAŃSTWA FIRMIE?



* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których wymaganych 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 choszczeńskim, za kluczowe zawody można uznać takie jak:

- ◆ sprzedawcy sklepowi (ekspedienty),
- ◆ mechanicy pojazdów samochodowych,
- ◆ psycholodzy i pokrewni,
- ◆ przedstawiciele handlowi,
- ◆ kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
- ◆ kucharze,
- ◆ stolarze meblowi i pokrewni (tabela 12).

TABELA 12. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)		Mechanicy pojazdów samochodowych		Psycholodzy i pokrewni		Przedstawiciele handlowi		Kierowcy samocho- dów i osobowych i dostawczych		Kucharze		Stolarze meblowi i pokrewni	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0%	1	14,3%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
C-przetwórstwo przemysłowe	1	3,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	50%
F - budownictwo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	25	92,6%	6	85,7%	0	0%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	75%	0	0%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	3,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	1	25%	1	25%
ogółem	27	100%	7	100%	5	100%	5	100%	5	100%	4	100%	4	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

- ◆ poziom wykształcenia osób zatrudnionych w kluczowych zawodach w powiecie ma znaczenie,
- ◆ według respondentów wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne II stopnia powinni posiadać pracownicy na stanowisku psycholog i pokrewny,
- ◆ wykształcenie średnie techniczne jest najbardziej preferowane wśród pracodawców zatrudniających pracowników w zawodach mechanik pojazdów samochodowych, a także kierowca samochodów osobowych i dostawczych,
- ◆ zdaniem respondentów pracownicy zatrudnieni w zawodach stolarz meblowy i pokrewny, kucharz oraz mechanik pojazdów samochodowych w głównej mierze powinni posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach sprzedawca sklepowy (ekspedient) oraz przedstawiciel handlowy, największy odsetek respondentów oczekuje wykształcenia średniego ogólnego (*tabela 13*).

TABELA 13. 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	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	6	18,2%	13	39,4%	12	36,4%	1	3%	33
Przedstawiciele handlowi	1	9,1%	1	9,1%	1	9,1%	2	18,2%	2	18,2%	3	27,3%	1	9,1%	0	0%	11
Mechanicy pojazdów samochodowych	0	0%	1	9,1%	0	0%	0	0%	5	45,5%	0	0%	5	45,5%	0	0%	11
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	55,6%	2	22,2%	2	22,2%	0	0%	9
Stolarze meblowi i pokrewni	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	33,3%	0	0%	4	66,7%	0	0%	6
Psycholodzy i pokrewni	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Kucharze	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	3	60%	0	0%	5

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców zadeklarowała, iż nie ma wymagań odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień w stosunku do osób zatrudnionych w zawodach kluczowych. Dodatkowych certyfikatów w głównej mierze wymagają respondenci zatrudniający pracowników w zawodzie kierowca samochodów osobowych i dostawczych (*tabela 14*).

TABELA 14. WYMAGANIA ODNOŚNIE DODATKOWYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ W ZAWODY KLUCZOWE W BADANYCH FIRMACH

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2	40%	3	60%	5
Mechanicy pojazdów samochodowych	5	71,4%	2	28,6%	7
Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)	25	92,6%	2	7,4%	27
Psycholodzy i pokrewni	5	100%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	5	100%	0	0%	5
Kucharze	4	100%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	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*

Zdecydowana większość respondentów nie wymaga od pracowników znajomości pakietu MS Office. Jego znajomość zaś wymagana jest głównie od psychologów i pokrewnych (w stopniu dobrym), mechaników pojazdów samochodowych (w stopniu podstawowym) oraz przedstawicieli handlowych (w stopniu bardzo dobrym) (*tabela 15*).

Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do znajomości specjalistycznych programów. W większości respondenci, którzy zatrudniają pracowników w zawodach kluczowych zadeklarowali, że nie wymagają od nich znajomości specjalistycznych programów. Ich znajomości w głównej mierze badani oczekują od mechaników pojazdów samochodowych (w stopniu bardzo dobrym) oraz przedstawicieli handlowych (w stopniu dobrym) (*tabela 16*).

Znajomość języka obcego również przez większość przedsiębiorców nie jest wymagana. Rozkład odpowiedzi przedstawia *tabela 17*.

TABELA 15. 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)	15	55,6%	6	22,2%	4	14,8%	1	3,7%	1	3,7%	27
Mechanicy pojazdów samochodowych	3	42,9%	3	42,9%	1	14,3%	0	0%	0	0%	7
Psycholodzy i pokrewni	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	1	20%	1	20%	1	20%	2	40%	0	0%	5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Kucharze	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	3	75%	1	25%	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

TABELA 16. 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)	12	44,4%	10	37%	5	18,5%	0	0%	0	0%	27
Mechanicy pojazdów samochodowych	3	42,9%	0	0%	1	14,3%	3	42,9%	0	0%	7
Psycholodzy i pokrewni	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	0	0%	5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Kucharze	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	2	50%	1	25%	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

TABELA 17. 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)	15	55,6%	7	25,9%	2	7,4%	2	7,4%	1	3,7%	27
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	57,1%	3	42,9%	0	0%	0	0%	0	0%	7
Psycholodzy i pokrewni	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	1	20%	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Kucharze	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

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

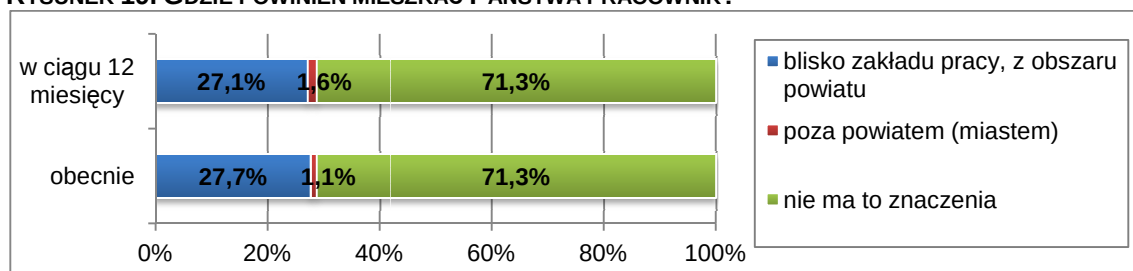
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

Zdaniem większości respondentów (71,3%) miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia ani obecnie, ani w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 27,1% badanych zadeklarowało, że pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy (rysunek 19).

RYСУNEK 19. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?

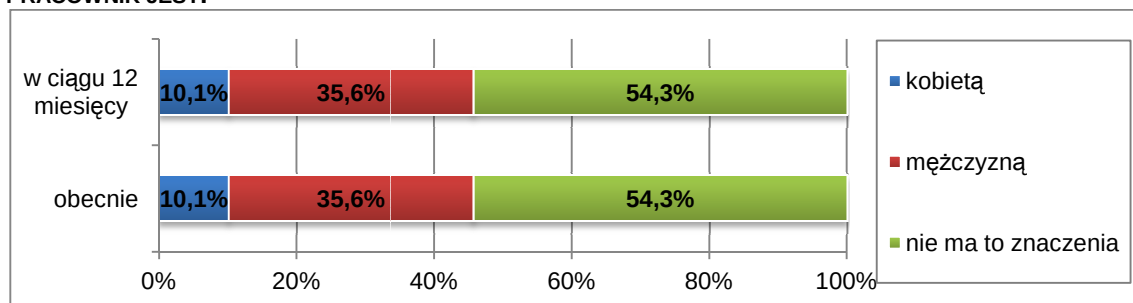


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla większości 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 35,6% respondentów (rysunek 20).

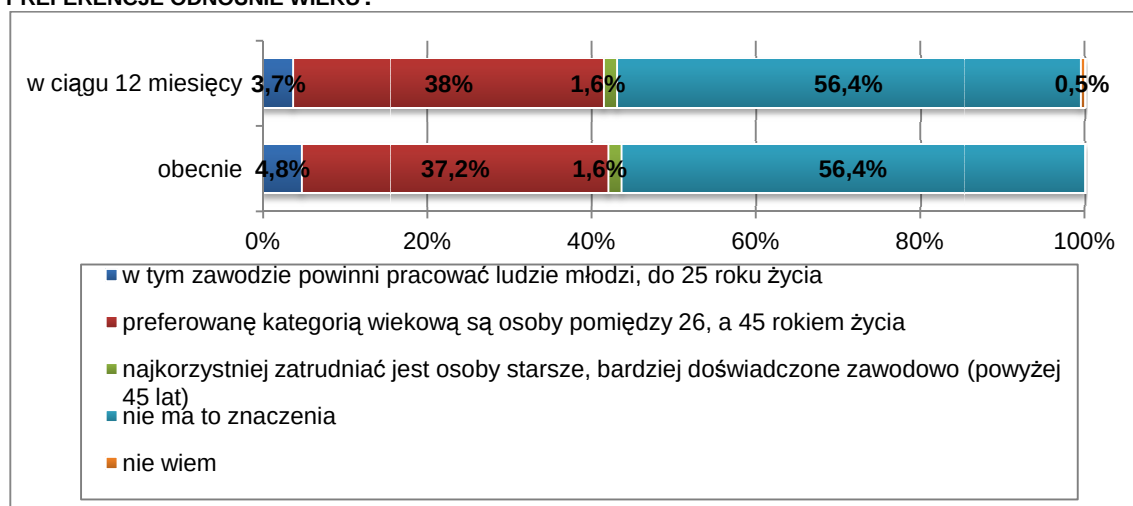
Natomiast ci przedsiębiorcy, dla których wiek pracownika jest ważny, najczęściej wskazywali, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26, a 45 rokiem życia (rysunek 21).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

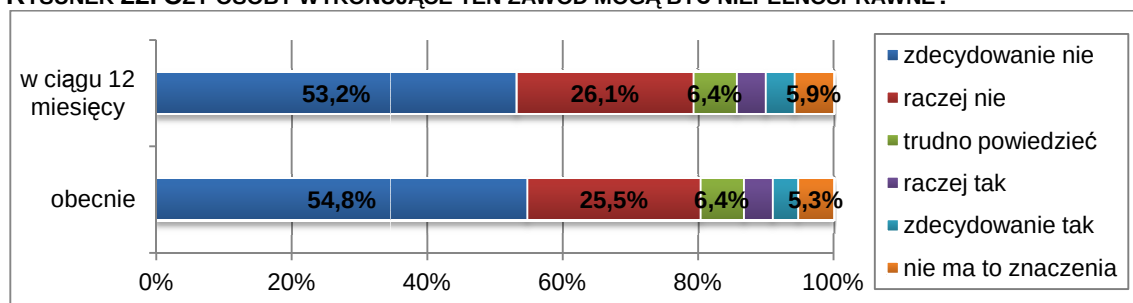
RYСУNEK 21. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?



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 (ponad 50% „zdecydowanie nie” oraz około 1/4 „raczej nie”) (rysunek 22).

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

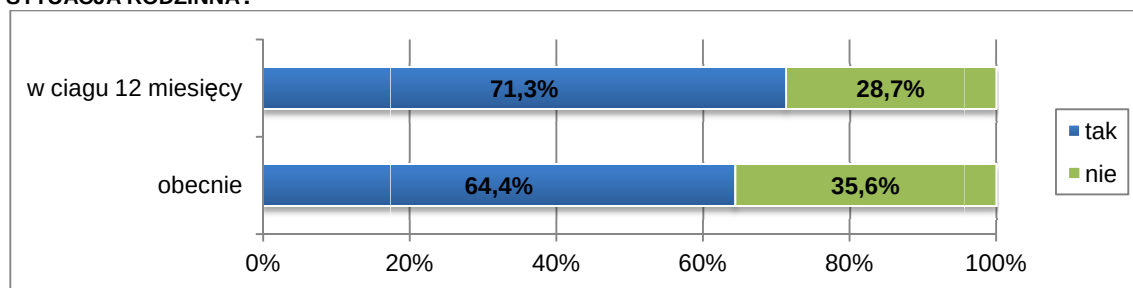


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

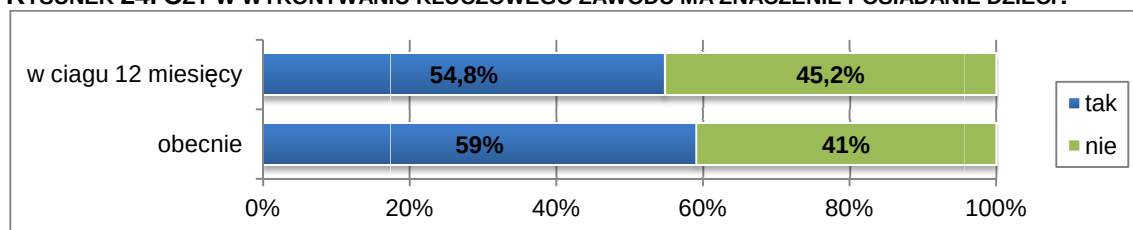
Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż zdania na ten temat są podzielone. Mimo to, można zauważyć, iż większy odsetek uważa, iż ustabilizowana sytuacja rodzinna (małżeństwo, stały związek) oraz posiadanie dzieci są istotne w procesie rekrutacji (rysunki 23 i 24).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

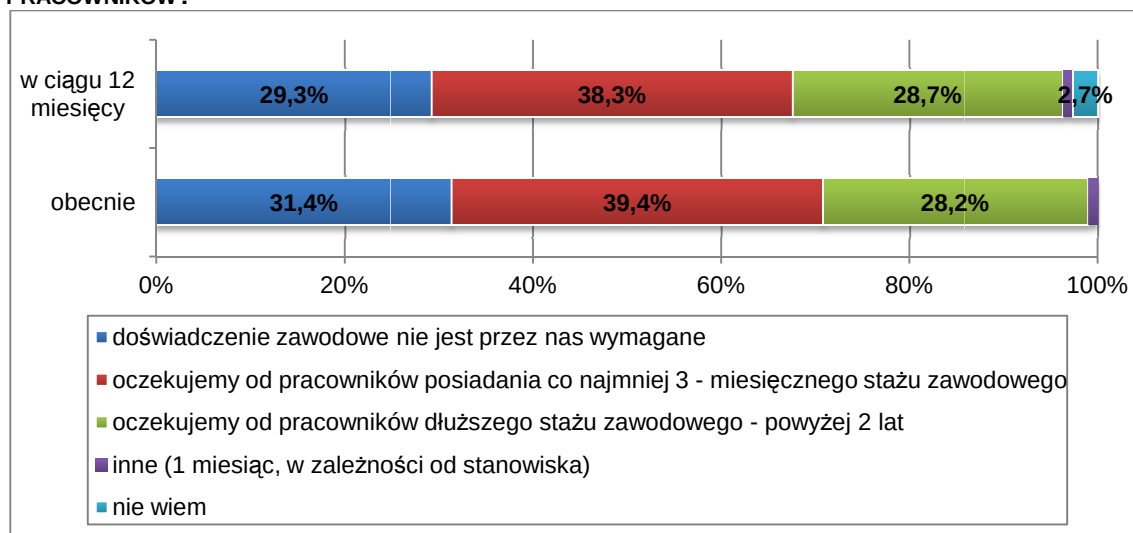
RYСУNEK 24. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejną kwestią poruszoną podczas badania były oczekiwania pracodawców odnośnie doświadczenia zawodowego pracowników. Analiza materiału badawczego wykazała, iż znaczna część pracodawców wymaga od pracowników 3-miesięcznego doświadczenia zawodowego (około 39%) (rysunek 25).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

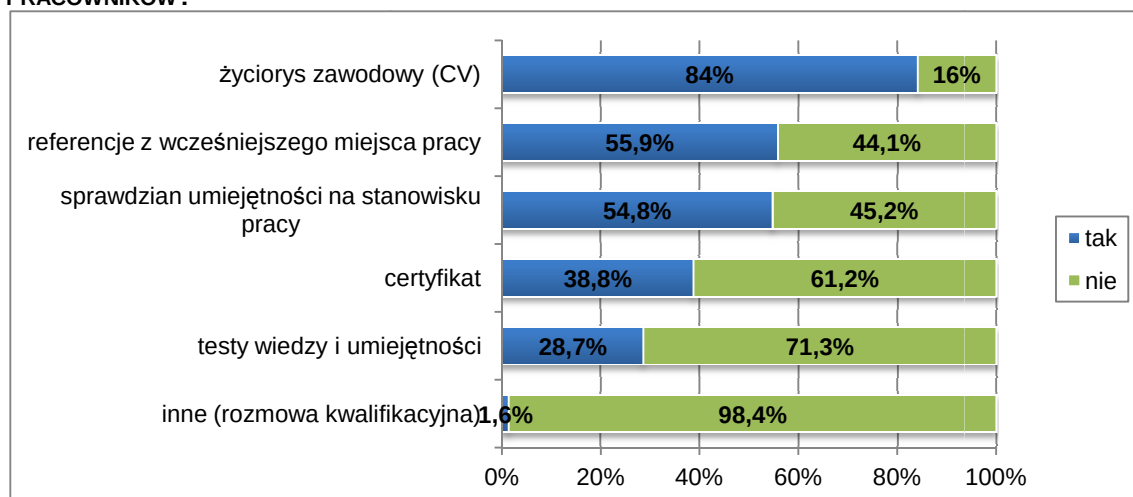
Badani przedsiębiorcy najczęściej sprawdzają kwalifikacje swoich pracowników, wykorzystując w tym celu życiorys zawodowy kandydata. Jest to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników,

na który wskazało 84% respondentów. Mimo to, sposób ten nie został uznany za najbardziej skuteczny wśród wszystkich stosowanych przez pracodawców metod.

Referencje z wcześniejszego miejsca pracy oraz sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy stosowane są w ponad połowie badanych firm.

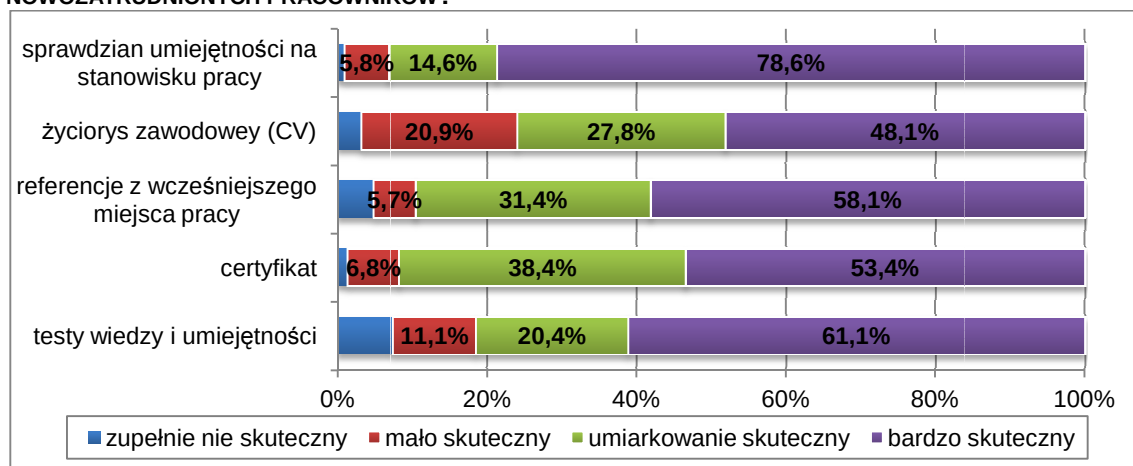
Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy został uznany za najbardziej skuteczny (78,6%) (rysunki 26 i 27).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 27. PROSZĘ OCENIĆ SKUTECZNOŚĆ SPOSÓBÓW SPRAWDZANIA KWALIFIKACJI NOWOZATRUDNIIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

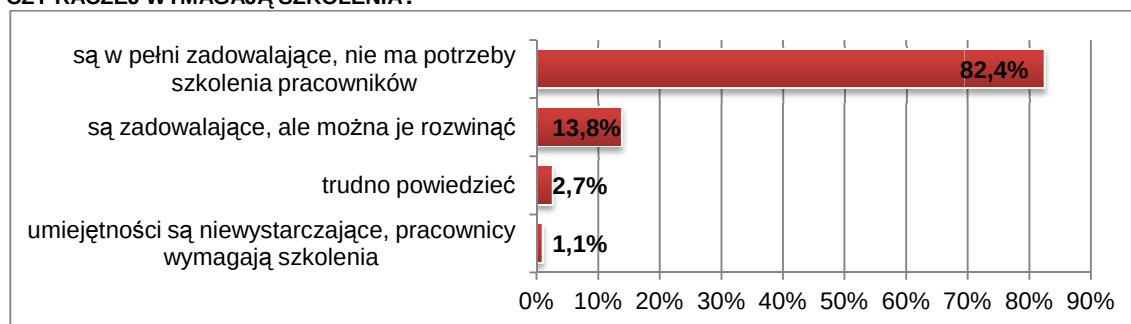
6. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników badanych firm

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 82,4% respondentów, kwalifikacje pracowników, są w pełni zadowalające, tak więc nie ma potrzeby szkolenia osób zatrudnionych w badanych firmach (*rysunek 28*). Jednocześnie 13,8% uważa, iż mimo, że kwalifikacje pracowników są zadowalające, można je rozwinąć. Zdaniem 1,1% badanych umiejętności są niewystarczające, a pracowników należy przeszkolić.

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zadowolenia choszczeńskich pracodawców z kwalifikacji pracowników pod względem branż, w ramach których działają badane przedsiębiorstwa, nie wykazała znaczących zależności. Zdecydowana większość respondentów jest zadowolona z kwalifikacji posiadanych przez pracowników i uważają, że nie ma potrzeby ich doszkalać. Większość przedsiębiorców, którzy wskazali, że są zadowoleni z kwalifikacji swoich pracowników, jednak można by je było rozwinąć najczęściej działają w branżach: informacja i komunikacja (sekcja J), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O) oraz edukacja (sekcja P) (*tabela 18*).

Jeśli zaś chodzi o zawody kluczowe dla powiatu choszczeńskiego, to analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż w większości 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 19*).

TABELA 18. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW POD WZGLĘDEM BRANŻ

	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	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	85,7%	1	14,3%	0	0%	0	0%	7
C-przetwórstwo przemysłowe	10	71,4%	1	7,1%	2	14,3%	1	7,1%	14
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	4
F-budownictwo	23	92%	1	4%	0	0%	1	4%	25
G-handel hurtowy i detaliczny;naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	33	91,7%	2	5,6%	0	0%	1	2,8%	36
H-transport i gospodarka magazynowa	8	88,9%	1	11,1%	0	0%	0	0%	9
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	71,4%	2	28,6%	0	0%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	1	33,3%	3
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	62,5%	3	37,5%	0	0%	0	0%	8
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	18	90%	2	10%	0	0%	0	0%	20
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	4

O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1
P-edukacja	6	46,2%	6	46,2%	0	0%	1	7,7%	13
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21	100%	0	0%	0	0%	0	0%	21
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
S-pozostała działalność usługowa	9	64,3%	5	35,7%	0	0%	0	0%	14

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 19. 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 (ekspedienci)	25	92,6%	2	7,4%	0	0%	0	0%	27
Mechanicy pojazdów samochodowych	6	85,7%	0	0%	0	0%	1	14,3%	7
Psycholodzy i pokrewni	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Kucharze	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Stolarze meblowi i pokrewni	4	100%	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

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 zaangażowania w wykonywaną pracę, lub znajomości najnowszych technologii (po 24,2% wskazań). Rozkład wszystkich odpowiedzi przedstawia *tabela 20*.

TABELA 20. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?

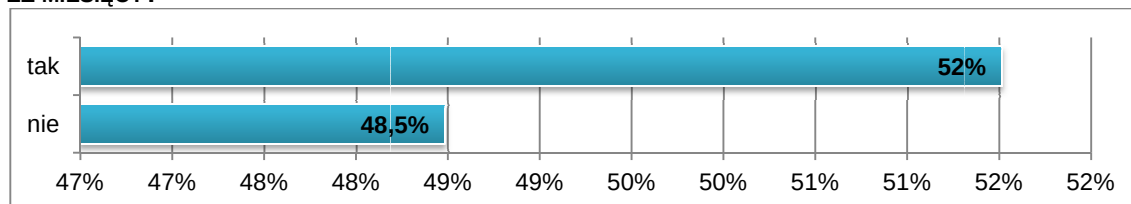
	n	%
Brak chęci do podnoszenia swojej wiedzy	2	6,1%
Brak doświadczenia zawodowego	4	12,1%
Brak kwalifikacji zawodowych	2	6,1%
Brak specjalistycznych uprawnień potrzebnych w danej branży	1	3%
Brak umiejętności biegłej obsługi komputera	2	6,1%
Brak umiejętności manualnych	1	3%
Brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń	1	3%
Brak umiejętności profesjonalnej obsługi klienta	1	3%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	8	24,2%
Brak znajomości najnowszych technologii	8	24,2%
Brak znajomości przepisów bhp	2	6,1%
Nie brakuje, ale można rozwijać	1	3%
Brak umiejętności wykorzystywania zdolności interpersonalnych	1	3%
Brak znajomości języków obcych	1	3%
Niewielkie zainteresowanie podnoszeniem wiedzy na temat nowych produktów w branży	4	12,1%

* 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

Większość badanych przedsiębiorstw, zadeklarowało, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swoich pracowników na szkolenia. Z analizy danych wynika, iż firmy te na szkolenia wysłały około 148 osób.

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

Szkolenia, w których udział wzięli pracownicy z badanych firm, najczęściej dotyczyły tematyki związanej ze szkolnictwem (47,1%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia *tabela 21*.

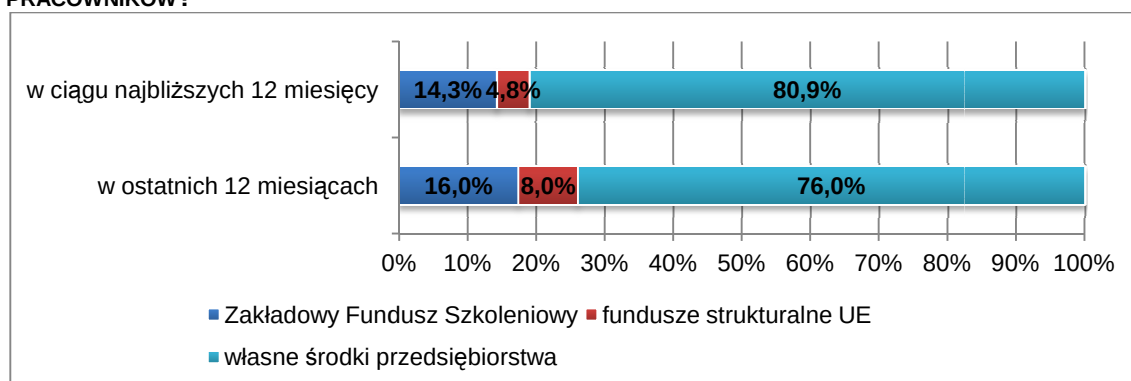
TABELA 21. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?

	n	%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	8	47,1%
Szkolenie branżowe - gastronomia	2	11,8%
Szkolenie branżowe - przetwórstwo przemysłowe	2	11,8%
Szkolenia dla operatorów maszyn	2	11,8%
Szkolenia marketingowe	2	11,8%
Język migowy	1	5,9%
Kurs operatora wózka widłowego	1	5,9%
Menadżerskie	1	5,9%
Obsługa klienta	1	5,9%
Szkolenia produktowe	1	5,9%
Szkolenie branżowe - budownictwo	1	5,9%
Szkolenie branżowe - kosmetyka	1	5,9%
Szkolenie branżowe - księgowość	1	5,9%
Szkolenie branżowe - ubezpieczenia	1	5,9%
Techniki sprzedaży	1	5,9%
Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	1	5,9%

* 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 30).

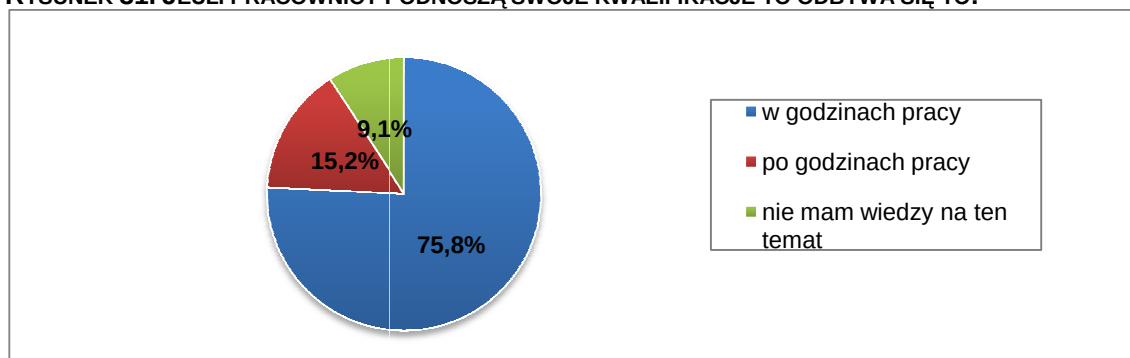
RYСУNEK 30. Z JAKICH ŹRÓDEŁ POCHODZĄ ŚRODKI, KTÓRE PRZEZNACZAJĄ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW?

* 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

Szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy. W ten sposób odpowiedziało 75,8% przedstawicieli badanych firm (rysunek 31).

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

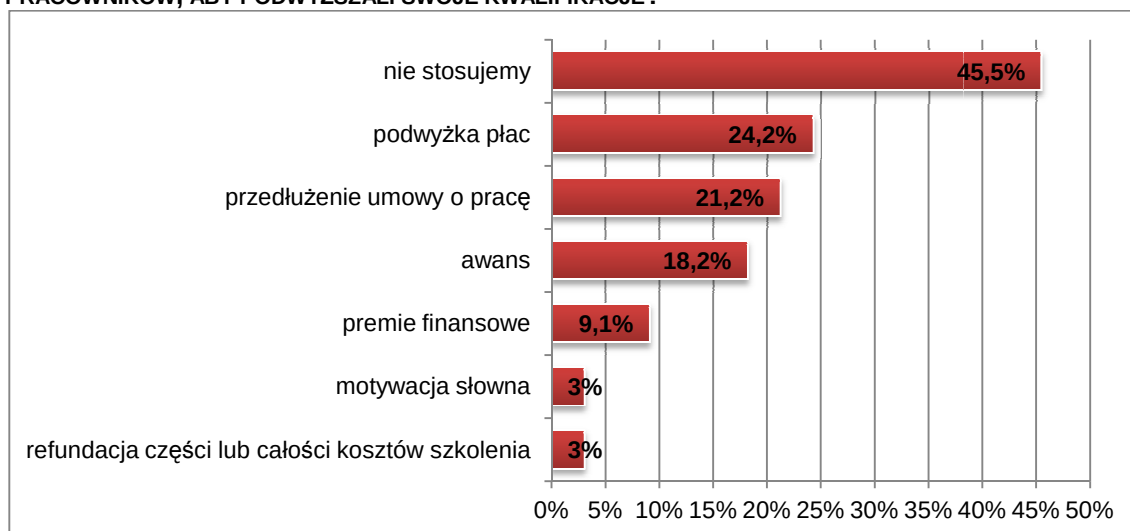


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Prawie połowa przedsiębiorców zadeklarowała, iż nie stosuje żadnych metod zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje. Natomiast pozostali pracodawcy wskazywali, iż najczęściej motywują pracowników podwyżką płac (24,2%), lub przedłużeniem umowy o pracę (21,2%) (rysunek 32).

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



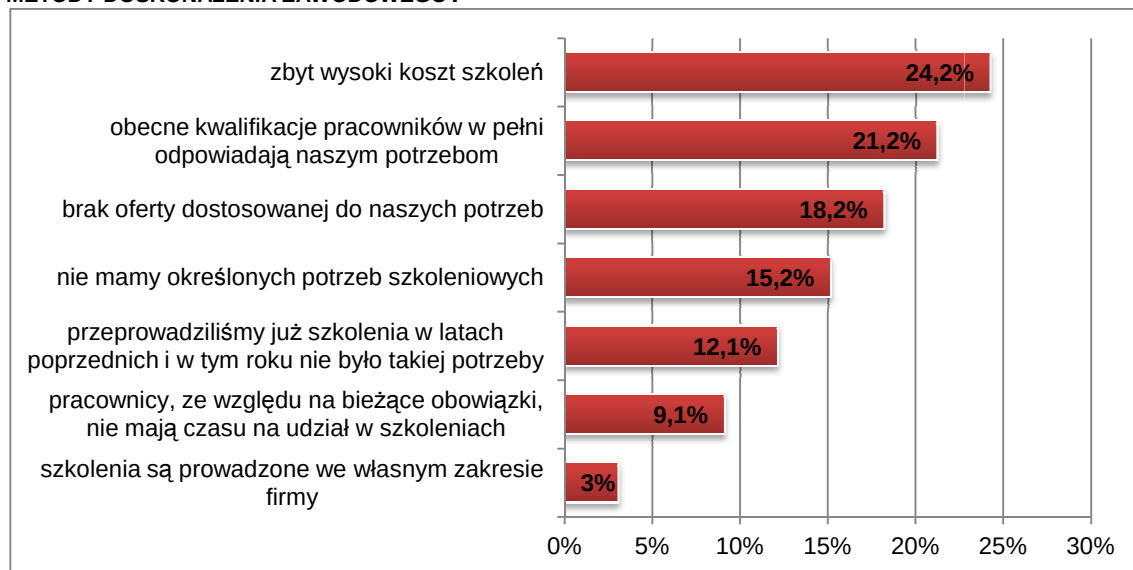
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

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 koszt szkoleń jest zbyt wysoki (24,2%), lub ich obecne kwalifikacje w pełni odpowiadają ich potrzebom (21,2%) (rysunek 33).

RYSUNEK 33. DLACZEGO NIE ZDECYDOWALI SIĘ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW CZY INNE METODY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO?

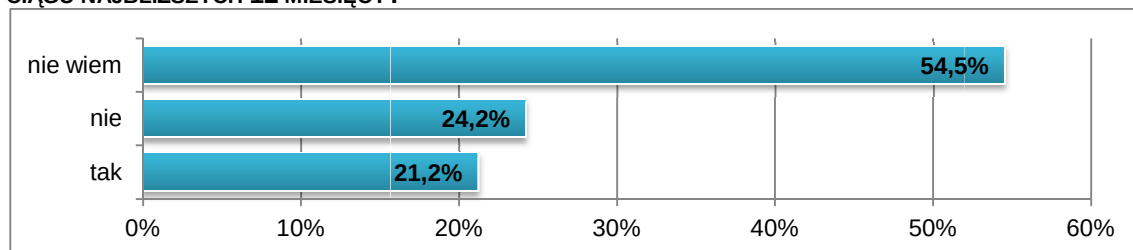


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa (54,5%) przedstawicieli badanych firm nie zdecydowała jeszcze, czy zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy skierować swych pracowników na szkolenia (rysunek 34). Z badania wynika, iż przedsiębiorcy, których działalność gospodarcza uznana została za wiodącą, zadeklarowali, iż w najbliższym czasie skierują na szkolenia około 44 pracowników.

RYSUNEK 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

Tabela 22 przedstawia tematykę szkoleń, na które będą kierowani pracownicy z badanych firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

TABELA 22. JAKA BĘDZIE TEMATYKA PLANOWANYCH SZKOLEŃ?

	n	%
Szkolenie branżowe - przetwórstwo przemysłowe	3	42,9%
Szkolenia branżowe - handel	2	28,6%
Trudno powiedzieć	2	28,6%
Kursy językowe	1	14,3%

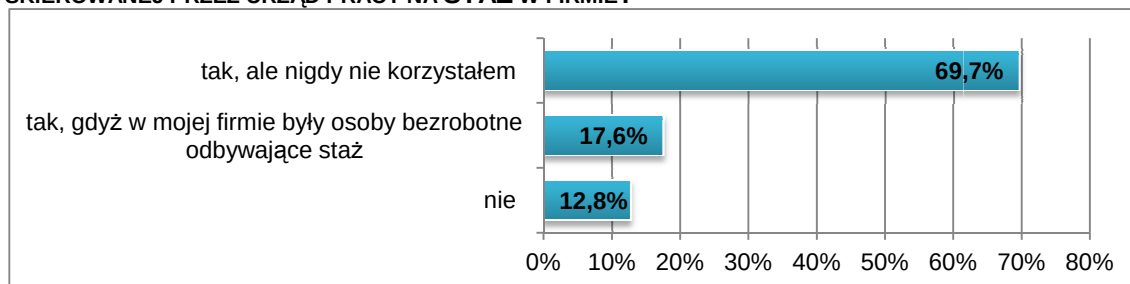
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zamierzają skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

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 87,3% pracodawców. Wśród nich tylko 17,6% skorzystało z takiej możliwości (rysunek 35).

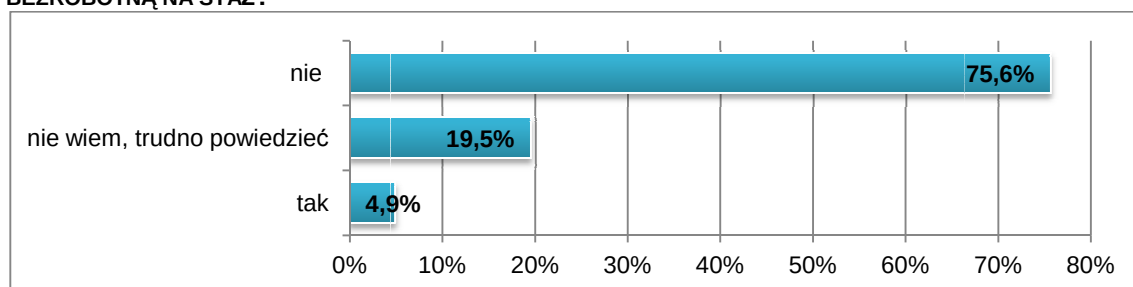
RYСУNEK 35. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA OSOBY BEZROBOTNEJ, SKIEROWANEJ PRZEZ URZĄD PRACY NA STAŻ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród tych przedsiębiorców, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia na staż osoby bezrobotnej, tylko 4,9% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje przyjąć osobę bezrobotną na staż zawodowy (w tym m.in. 3 osoby na stanowisko pracownika biurowego oraz 2 osoby na stanowisko kucharza). Planuje się zatem przyjąć około 8 osób. Ponad 19,5% badanych nie podjęło jeszcze decyzji, czy skorzysta z takiej możliwości (rysunek 36, tabela 23).

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

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	3	37,5%
Kucharz	2	25%
Pracownik ogólnobudowlany	1	13%
Kierowca	1	12,5%
Mechanik	1	12,5%

* 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 przedstawia poniższa tabela 24.

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

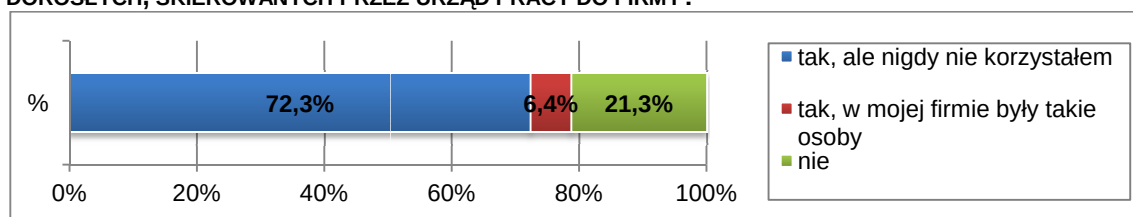
	n	%
Wykształcenie średnie techniczne	4	50%
Nie ma to znaczenia	1	12,5%
Prawo jazdy	1	12,5%
Wykształcenie wyższe techniczne	1	12,5%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców (78,7%) zadeklarowało również, iż wiedzą, że istnieje możliwość przyjmowania osób bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy, w ramach przygotowania zawodowego dorosłych, z czego jedynie 6,4% skorzystało z tej możliwości (rysunek 37).

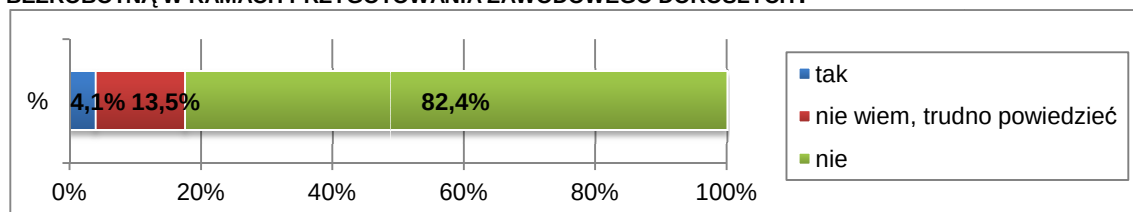
RYСУNEK 37. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż pracodawcy w większości nie są zainteresowani przyjmowaniem osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. W ten sposób odpowiedziało niecałe 83% respondentów. Jedynie 4,1% pracodawców ma w planach skorzystanie z tej możliwości (rysunek 38). Planuje się zatem przyjąć około 3 osób (w tym 2 na stanowisko pracownika administracyjno-biurowego) (tabela 25).

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

TABELA 25. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	2	33,3%
Brak odpowiedzi	1	16,7%
Ekonomista	1	16,7%
Kierowca	1	16,7%
Kucharz	1	16,7%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według zdecydowanej większości badanych (83,3%) kwalifikacje zawodowe (poziom wykształcenia) potencjalnych stażystów nie mają znaczenia (tabela 26).

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

	n	%
nie ma to znaczenia	5	83,3%
wykształcenie średnie techniczne	1	16,7%

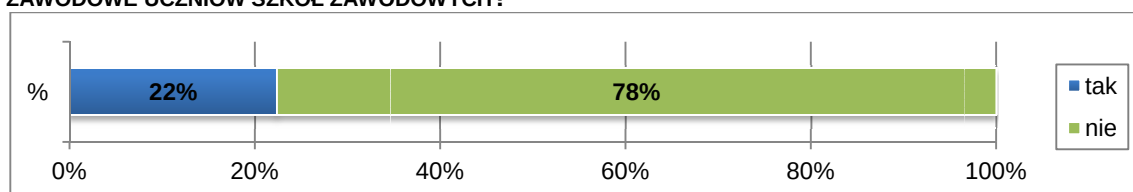
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Wśród ogółu badanych pracodawców, w ciągu ostatnich 5 lat jedynie 22% organizowało praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (rysunek 39).

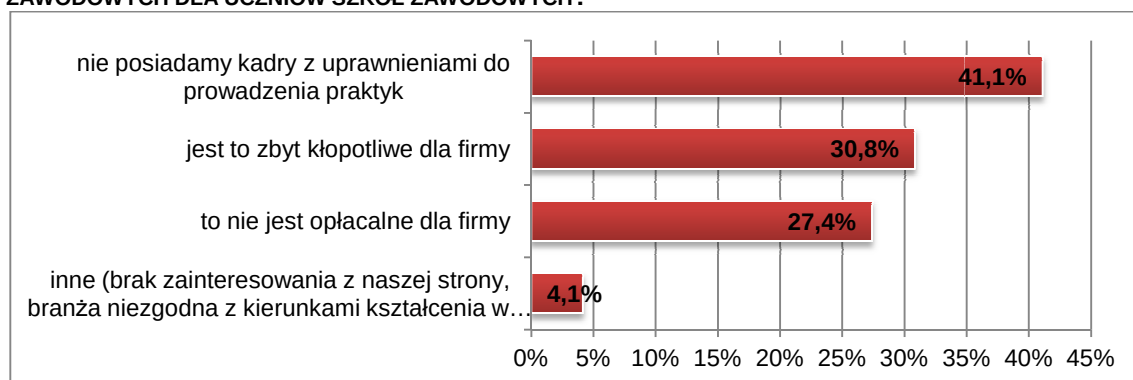
RYСУNEK 39. CZY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT W PAŃSTWA FIRMIE ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?



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 (41,1% wskazań). Część przedsiębiorców nie podejmowała takiej działalności, ze względu na fakt, iż jest to zbyt kłopotliwe dla firmy (30,8%), lub nieopłacalne (27,4%) (rysunek 40).

RYСУNEK 40. 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: mechanik, kucharz, nauczyciel, kasjer/sprzedawca, pracownik ogólnobudowlany. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia *tabela 27*.

TABELA 27. W JAKICH ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?

	n	%
Mechanik	8	19%
Kucharz	7	16,7%
Nauczyciel	7	16,7%
Kasjer/sprzedawca	3	7,1%
Pracownik ogólnobudowlany	3	7,1%
Elektryk	2	4,8%
Krawiec	2	4,8%
Lekarz	2	4,8%
Piekarz	2	4,8%
Spawacz	2	4,8%
Stolarz	2	4,8%
Pedagog	2	4,8%
Architekt	1	2,4%
Ekonomista	1	2,4%
Geodeta	1	2,4%
Logistyk	1	2,4%
Murarz	1	2,4%
Ogrodnik	1	2,4%
Szwaczka	1	2,4%
Trudno powiedzieć	1	2,4%
Blacharz	1	2,4%
Cukiernik	1	2,4%
Krawcowa	1	2,4%
Lakiernik	1	2,4%
Pielęgniarka	1	2,4%

** 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*

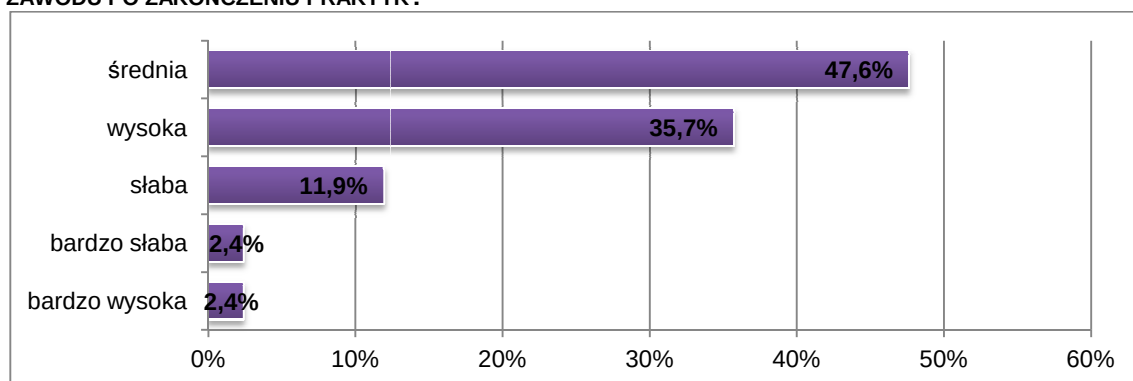
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród badanych pracodawców większość średnio ocenia praktyczne oraz teoretyczne przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk.

Powołując się na wyniki badania, średnia ocena przygotowania praktycznego uczniów wystawiona przez pracodawców wynosi 3,24, natomiast średnia ocena przygotowania teoretycznego uczniów wynosi 3,02¹ (*rysunek 41 i 42*).

¹na pięcio-punktowej skali, gdzie 1 oznacza „bardzo słabe”, a 5 „bardzo wysokie”

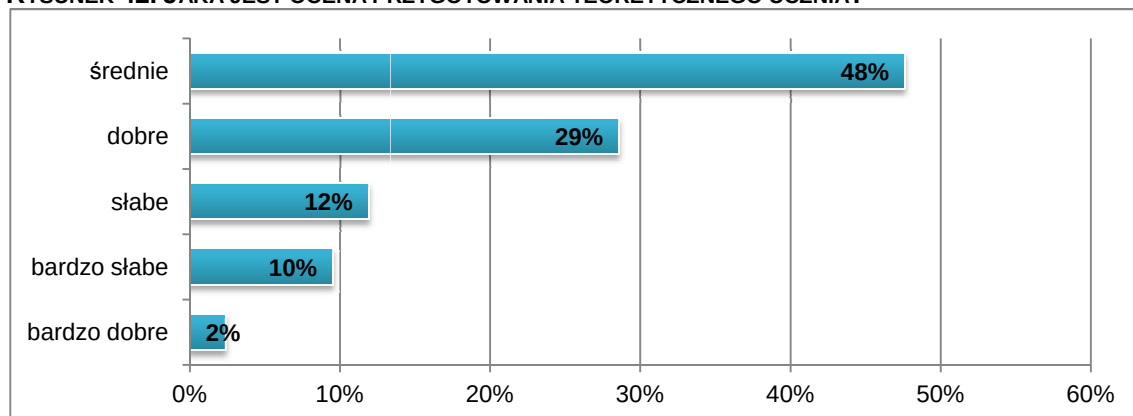
RYСУNEK 41. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIA DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 42. 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 choszczeńskim w większości badanych przedsiębiorstwach nie planuje się 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),
 - mechanicy pojazdów samochodowych,
 - psychologowie i pokrewni,
 - przedstawiciele handlowi,
 - kierowcy samochodów osobowych i dostawczych,
 - kucharze,
 - stolarze meblowi i pokrewni.

- ◆ w większości choszczeńskich firm oczekuje się od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź wyższego ekonomicznego lub humanistycznego II stopnia,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracownicy powinni posiadać takie umiejętności jak:
 - terminowa realizacja zaplanowanych działań,
 - łatwość nawiązywania kontaktów,
 - komunikatywność,
 - logiczne myślenie, analiza faktów,
 - predyspozycje związane z obsługą klienta,
 - łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami.
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
 - uczciwość,
 - solidność,
 - rzetelność,
 - dokładność,
 - odpowiedzialność,
 - zaangażowanie,
 - lojalność wobec firmy.
- ◆ przedstawiciele choszczeńskich 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 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,
- ◆ choszczeńscy pracodawcy w większości są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników, choć pojawiały się opinie, iż można by było je rozwinąć,
- ◆ większość przedsiębiorców z badanego powiatu zadeklarowała, iż w ciągu ostatniego roku nie kierowali swych pracowników na szkolenia, czego głównym powodem był zbyt wysoki koszt szkoleń, bądź brak

potrzeby organizowania szkoleń ze względu na fakt, iż posiadane kwalifikacje pracowników są pełni zadowalające,

- ♦ 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 choszczeńskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest brak kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk, bądź jest to zbyt kłopotliwe dla firmy.

Przeprowadzone badanie i uzyskane wyniki oraz szczegółowe rozpoznanie sytuacji i oczekiwań pracodawców w powiecie choszczeńskim 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.	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.