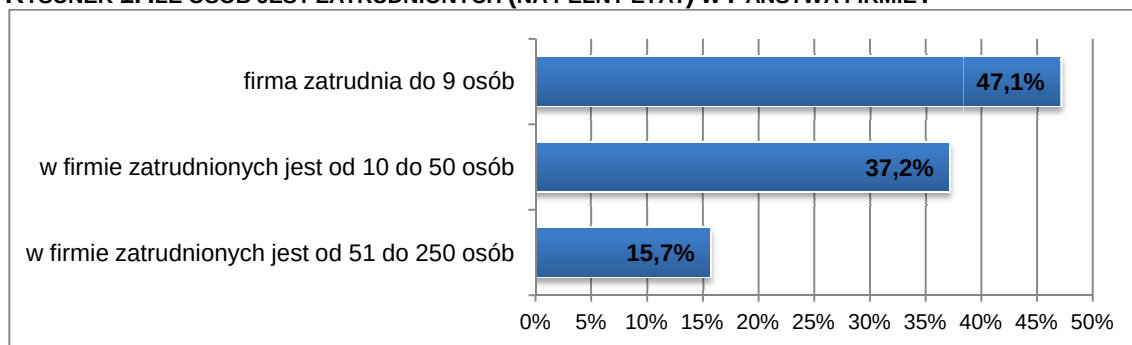


1. Charakterystyka badanych podmiotów

Wywiady w głównej mierze zostały przeprowadzone wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników, które stanowiły w badanej populacji 47,1%. Kolejną najczęściej reprezentowaną grupą były firmy małe, zatrudniające od 10 do 50 pracowników (37,2%). Ponadto w badaniu udział wzięli również przedstawiciele firm średnich - zatrudniających od 51 do 250 pracowników (15,7%) (rysunek 1).

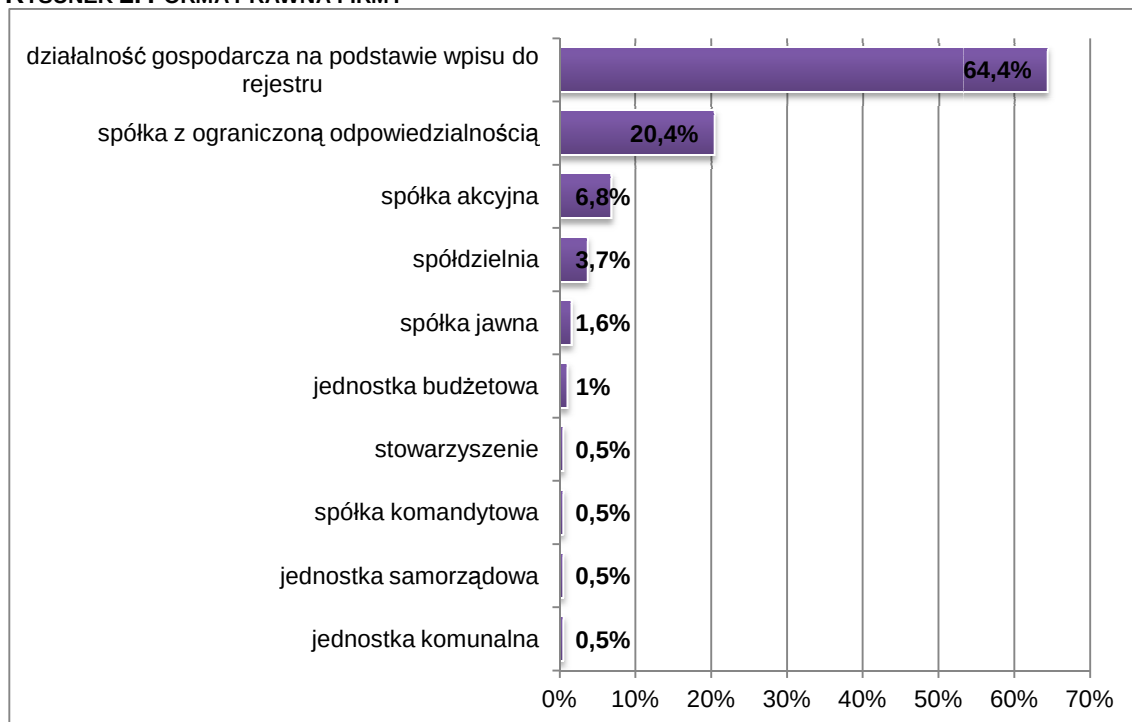
RYСУNEK 1. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę formę prawną badanych firm można zauważyć, że dominującą grupę stanowiły firmy prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (64,4%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (20,4%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 2.

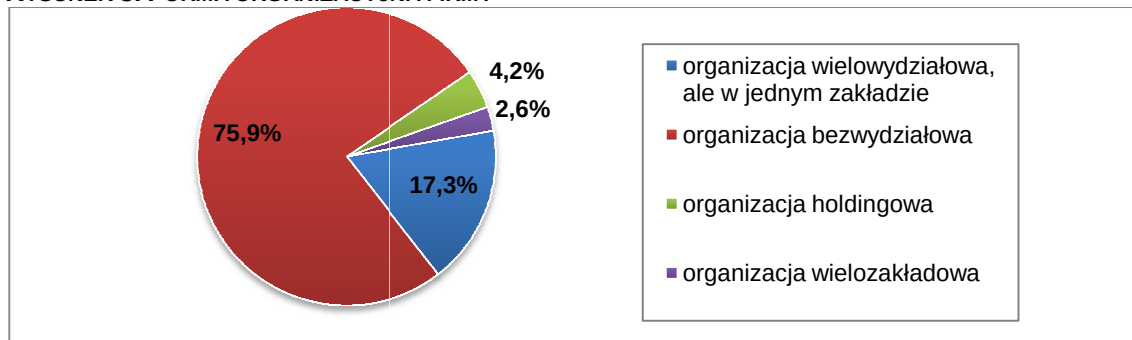
RYSUNEK 2. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość firm, które wzięły udział w badaniu posiadała bezwydziałową strukturę organizacyjną (75,9%) oraz wielowydziałową, ale w jednym zakładzie (17,3%). Przedsiębiorstwa wielozakładowe oraz holdingowe stanowiły jedynie 6,8% badanej populacji (rysunek 3).

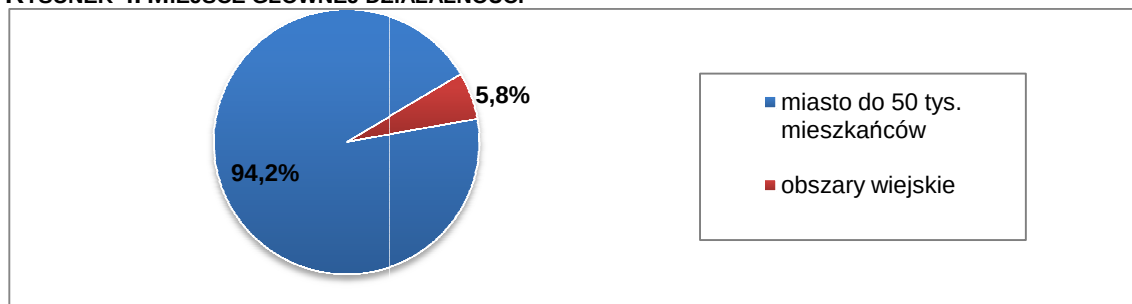
RYSUNEK 3. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



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 94,2% respondentów. Następną grupą były firmy, które prowadzą działalność na terenie obszarów wiejskich (5,8%) (rysunek 4).

RYSUNEK 4. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorstwa, które wzięły udział w badaniu funkcjonowały w ramach różnych sekcji PKD. Najwięcej spośród nich związanych było z „handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle” (22%), „budownictwem” (13,6%) oraz z „przetwórstwem przemysłowym” (13,1%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 5.

RYSUNEK 5. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD

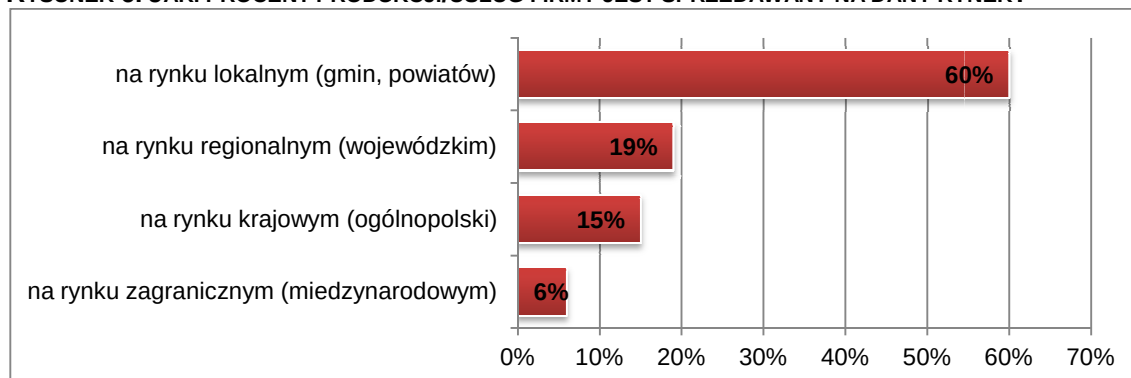


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm zadeklarował, iż oferowane przez nich usługi, bądź produkty w większości sprzedawane są na rynku lokalnym (gmin, powiatów).

Taką odpowiedź wskazało 60% firm. Pozostałe odpowiedzi rozkładały się następująco: rynek regionalny (wojewódzki) – 19%, rynek krajowy (ogólnopolski) – 15% oraz rynek zagraniczny (międzynarodowy) – 6%, (rysunek 6).

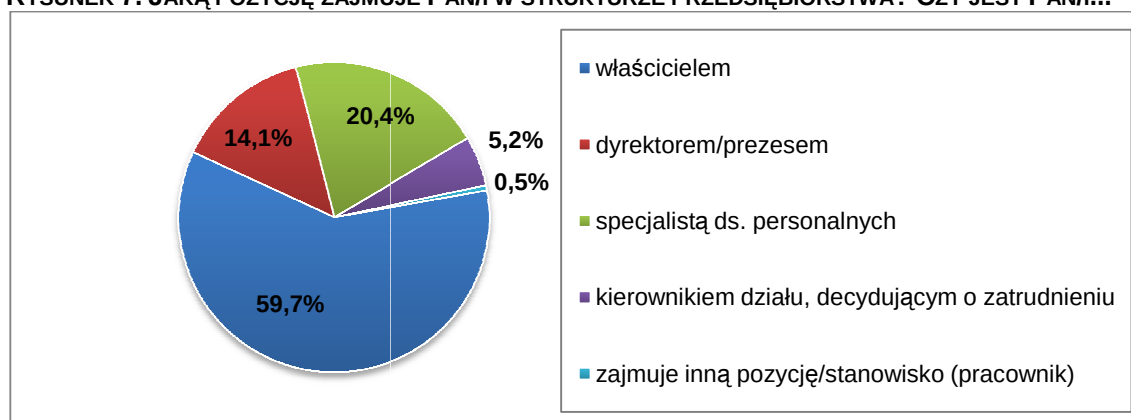
RYСУNEK 6. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm, które wzięły udział w niniejszym badaniu reprezentowanych było przez właścicieli (59,7%), bądź przez specjalistów ds. personalnych (20,4%) (rysunek 7).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

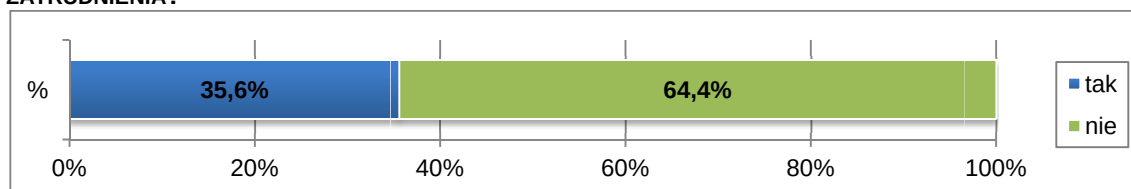
2. Polityka zatrudnieniowa

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

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

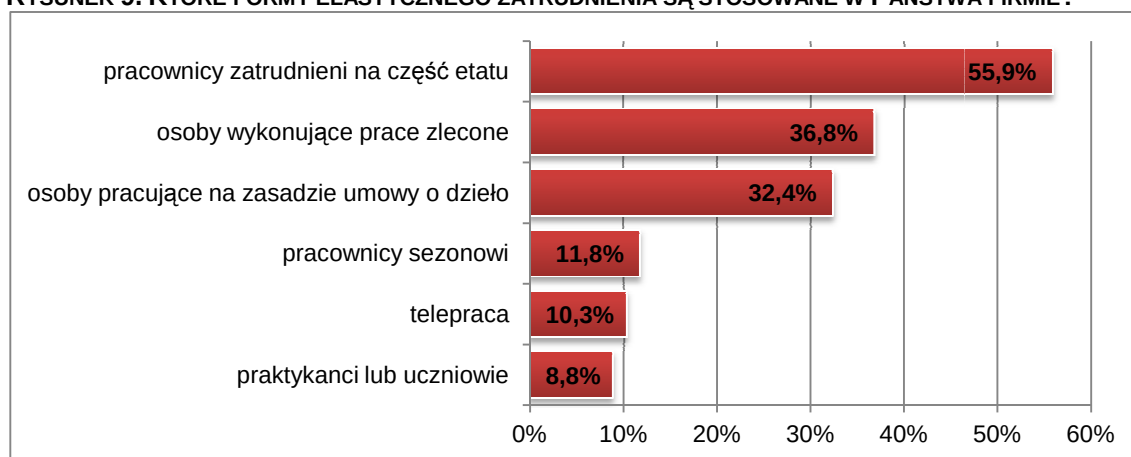
Badanie wykazało, iż zdecydowana większość respondentów (64,4%) nie zatrudnia pracowników z wykorzystaniem elastycznych formach zatrudnienia. Spośród przedsiębiorców korzystających z takich form zatrudnienia największy procent z nich stosuje zatrudnienie na część etatu (55,9%) oraz prace zlecone (36,8%) (rysunki 8 i 9).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie przewidywanego poziomu zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż w większości przypadków przedsiębiorcy nie planują znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. 58,1% respondentów zadeklarowało, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w najbliższym czasie nie ulegnie zmianie.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 7,9% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym. Pozytywnym natomiast jest fakt, iż odsetek przedsiębiorców planujących redukcję etatów jest niższy i wynosi 6,3% (tabela 1).

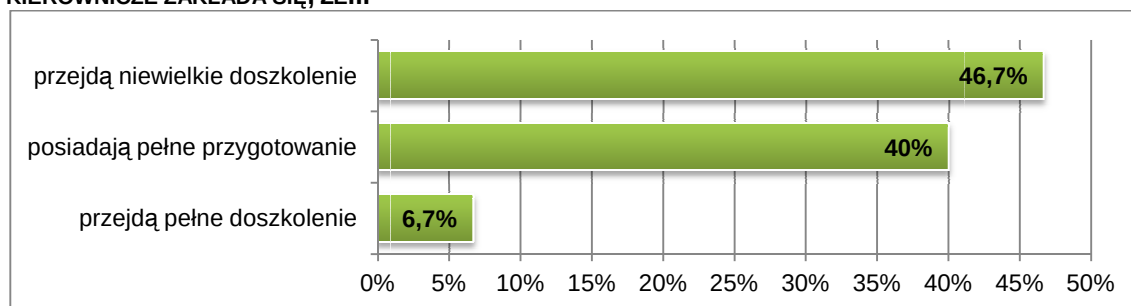
TABELA 1. CZY POZIOM ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE BĘDZIE:

		Do 9 osób	Od 10 do 50 osób	Od 51 do 250 osób	Ogółem
Wyższy niż obecnie	n	2	12	1	15
	%	2,2%	16,9%	3,3%	7,9%
Na tym samym poziomie	n	59	45	7	111
	%	65,6%	63,4%	23,3%	58,1%
Niższy niż obecnie	n	2	5	5	12
	%	2,2%	7%	16,7%	6,3%
Nie wiem/trudno powiedzieć	n	27	9	17	53
	%	30%	12,7%	56,7%	27,7%
Ogółem	n	90	71	30	191
	%	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 44 pracowników.

Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić pracowników na wolne stanowiska oczekują, iż osoby te, przejdą niewielkie doszkolenie (46,7%), bądź przejdą pełne doszkolenie (6,7%). Pełnego przygotowywania do wykonywania swych obowiązków oczekuje 40% 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 poszukiwać będą pracowników w ciągu najbliższego roku. Z racji tego, iż w badaniu udział wzięły firmy reprezentujące różne branże w regionie, nie można było przeprowadzić stricte statystycznej analizy podawanych przez respondentów zawodów. Tabela 2 przedstawia wszystkie wskazywane przez przedsiębiorców zawody/stanowiska, w których poszukiwać będą w przyszłości pracowników.

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

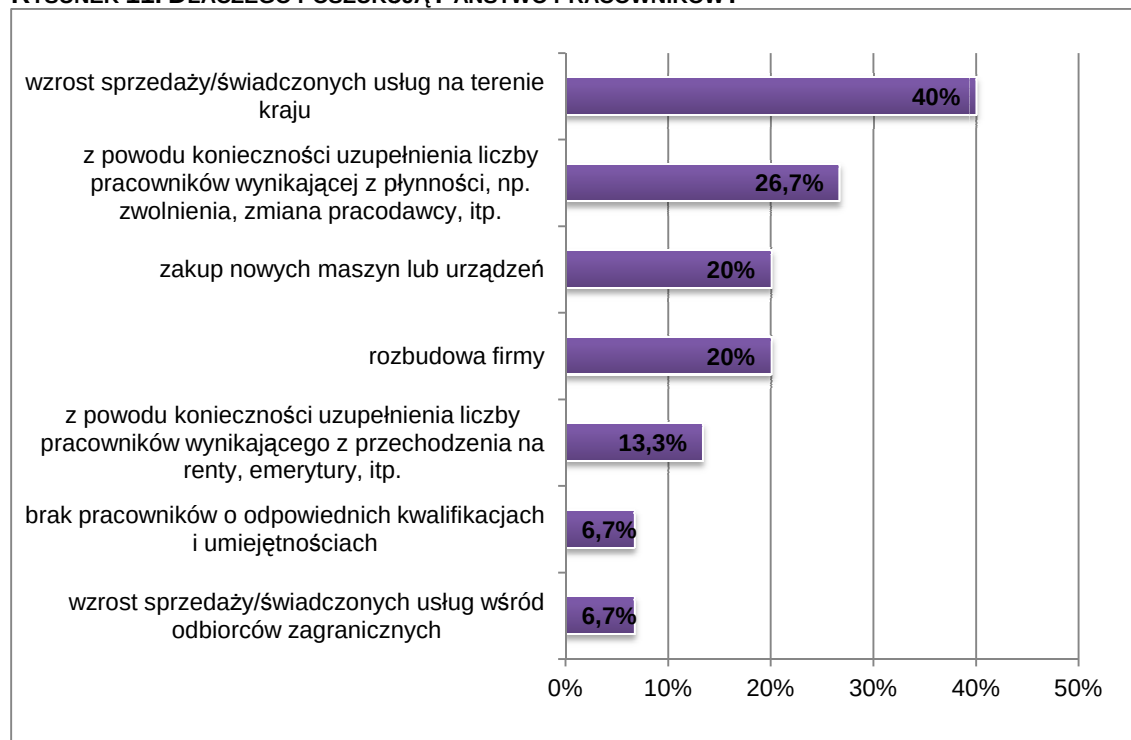
Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
3313	Księgowi	2
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2
7212	Spawacze i pokrewni	2
3122	Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym	1
3322	Przedstawiciele handlowi	1
4110	Pracownicy obsługi biurowej	1
4224	Recepcjoniści hotelowi	1
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1
6113	Ogrodnicy	1
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	1
7132	Lakiernicy	1
7213	Blacharze	1
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	1
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	1
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	1
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym powodem, dla którego badani przedsiębiorcy planują zwiększyć zatrudnienie jest wzrost sprzedaży/świadczonych usług na terenie kraju oraz konieczność uzupełnienia liczby pracowników spowodowany m.in. zwolnieniami, bądź zmianami pracodawcy. W ten sposób odpowiedziała ponad połowa badanych firm, odpowiednio 40% oraz 26,7% (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 29 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest ponad 1,5 krotnie więcej przyjęć niż zwolnień pracowników.

Przedsiębiorcy, 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
3313	Księgowi	2
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	2
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	1
4120	Sekretarki (ogólne)	1
5131	Kelnerzy	1
5141	Fryzjerzy	1

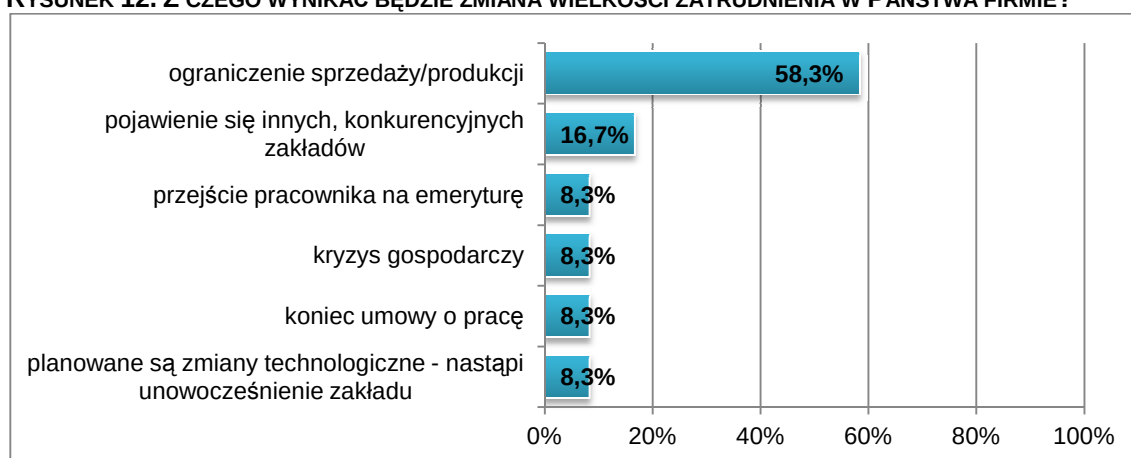
7131	Malarze i pokrewni	1
7212	Spawacze i pokrewni	1
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	1
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z badania wynika, iż planowane zmniejszenie zatrudniania w badanych firmach spowodowane jest w głównej mierze tym, iż badane przedsiębiorstwa planują ograniczyć sprzedaż, bądź produkcję. W ten sposób odpowiedziało 58,3% 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 wywiadów kwestionariuszowych dotyczyła zawodów kluczowych w badanych firmach oraz oczekiwań pracodawców odnośnie osób zatrudnionych w tych zawodach. Ta część badania posłużyła do znalezienia odpowiedzi na pytania:

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

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

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym przez pracodawców zawodem kluczowym był sprzedawca sklepowy (ekspedient). Następnie najczęściej wskazywanymi zawodami byli: pracownicy obsługi biurowej, kucharze, mechanicy, pojazdów samochodowych, księgowi. 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)	26
4110	Pracownicy obsługi biurowej	12
5120	Kucharze	11
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	10
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	8
3313	Księgowi	6
4321	Magazynierzy i pokrewni	6
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	6
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	5
5131	Kelnerzy	5
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	5
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	5
3322	Przedstawiciele handlowi	4
3514	Technicy sieci internetowych	4
4224	Recepcjoniści hotelowi	4
7212	Spawacze i pokrewni	4
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	4
8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	4
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	4
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	3
2161	Architekci	3
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	3
3334	Agenci do spraw rynku nieruchomości	3
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	3
5141	Fryzjerzy	3
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	3
5329	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	3
7112	Murarze i pokrewni	3
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	3
7131	Malarze i pokrewni	3
7132	Lakiernicy	3
7213	Blacharze	3

2142	Inżynierowie budownictwa	2
2166	Projektanci grafiki i multimediiów	2
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	2
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	2
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	2
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	2
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2
3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	2
4412	Listonosze i pokrewni	2
5142	Kosmetyczki i pokrewni	2
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	2
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	2
7129	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	2
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	2
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	2
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	2
8171	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	2
8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	2
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych	2
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	2
2113	Chemicy	1
2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2165	Kartografowie i geodeci	1
2212	Lekarze specjaliści	1
2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1
2281	Farmaceuci	1
2353	Lektorzy języków obcych	1
2631	Ekonomiści	1
2643	Filolodzy i tłumacze	1
3113	Technicy elektrycy	1
3115	Technicy mechanicy	1
3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	1
3251	Asystenci dentystyczni	1
3253	Optycy okularowi	1
3255	Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1
3315	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)	1
3321	Agenci ubezpieczeniowi	1
3331	Spedytorzy i pokrewni	1
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	1
3411	Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	1
3422	Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	1
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	1
3513	Operatorzy sieci i systemów komputerowych	1

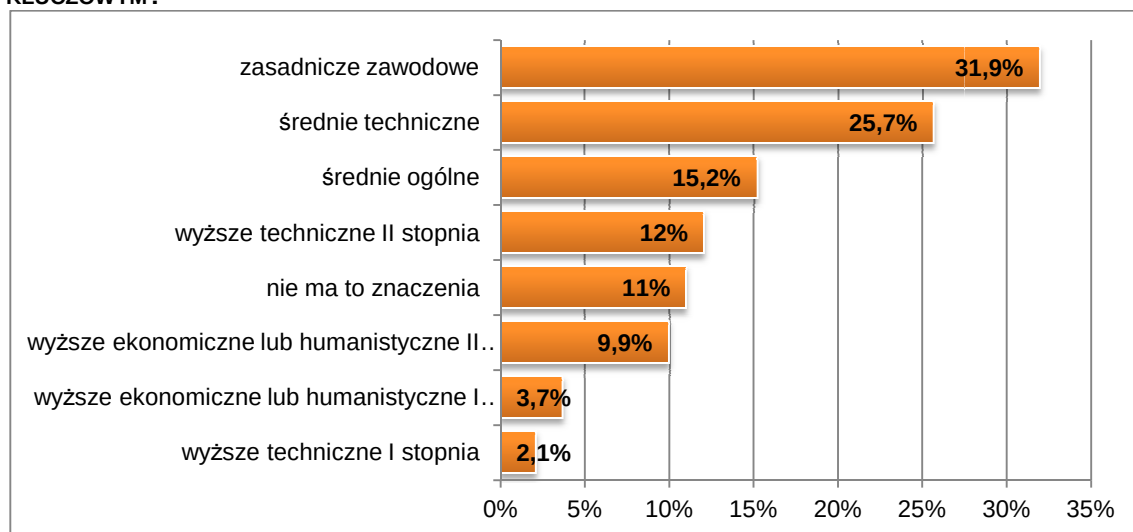
4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	1
4312	Pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	1
5132	Barmani	1
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5411	Strażacy	1
6113	Ogrodnicy	1
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	1
7121	Dekarze	1
7124	Monterzy izolacji	1
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1
7222	Ślusarze i pokrewni	1
7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	1
7313	Jubilerzy, złotnicy i pokrewni	1
7322	Drukarze	1
7412	Elektromechanicy i elektrycy	1
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	1
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1
8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	1
8143	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	1
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1
8183	Operatorzy urządzeń pakujących, do napełniania butelek i urządzeń znakujących	1
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
9122	Czyściciele pojazdów	1
9321	Pakowacze	1
9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	1
9611	Ładowacze nieczystości	1
9612	Sortowacze odpadów	1
9613	Zamiatacze i pokrewni	1

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 31,9% respondentów osoby zatrudnione w zawodach kluczowych dla ich firmy powinny posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe. W dalszej kolejności respondenci wskazali wykształcenie średnie techniczne (25,7%) oraz średnie ogólne (15,2%). Dla 11% respondentów poziom wykształcenia nie ma znaczenia (rysunek 13).

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



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę branże badanych przedsiębiorstw wg Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 można zauważyć, że wykształcenie wyższe techniczne jest wymagane głównie w branży informatycznej (J) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (sekcja M).

Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne jest natomiast najbardziej popularne w sekcjach: K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz sekcji P-edukacja.

Oczekiwanie wykształcenia zasadniczego zawodowego jest powszechne w sekcjach: A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, F-budownictwo, G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz w sekcji S-pozostała działalność usługowa.

Wykształcenie średnie techniczne w głównej mierze oczekiwane jest w przedsiębiorstwach działających w ramach sekcji: B-górnictwo i wydobywanie, C-przetwórstwo przemysłowe, G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H-transport i gospodarka magazynowa oraz sekcji Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Natomiast wykształcenie średnie ogólne jest preferowane w sekcjach: G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

W przypadku pozostałych branż oczekiwany jest zróżnicowany poziom wykształcenia, a mianowicie:

- ♦ w sekcji E - dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, większość pracodawców przyznała, że posiadane przez pracowników wykształcenie nie ma znaczenia;

- ♦ w sekcji N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca występuje najbardziej zróżnicowana postawa względem poziomu i rodzaju wykształcenia pracowników. Mianowicie ten sam odsetek pracodawców przyznał, iż oczekuje, że jego pracownicy będą posiadać wykształcenie wyższe ekonomiczne bądź średnie ogólne, a równie często pracodawcy przyznawali, że 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	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	4	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	11	39,3%	1	3,6%	10	35,7%	2	7,1%	28
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	2
F-budownictwo	5	16%	0	0%	0	0%	0	0%	6	19,4%	4	12,9%	14	45,2%	2	6%	31
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	2,3%	1	2,3%	0	0%	1	2,3%	12	27,3%	12	27,3%	12	27,3%	5	11%	44
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	50%	2	13%	5	31,3%	1	6,3%	16

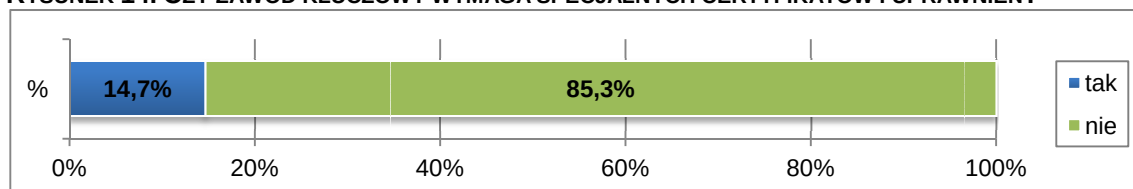
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	18,8%	9	56,3%	4	25%	16
J-Informacja i komunikacja	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	12	92%	0	0%	0	0%	1	8%	0	0%	0	0%	13
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	9%	0	0%	1	9%	1	9%	2	18%	3	27%	2	18%	1	9%	11
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	60%	1	10%	1	10%	1	10%	1	10%	0	0%	0	0%	0	0%	10
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0%	0	0%	1	25%	1	25%	0	0%	1	25%	0	0%	1	25%	4
P-edukacja	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	29%	1	14%	1	14%	0	0%	3	43%	0	0%	0	0%	0	0%	7
S-pozostała działalność usługowa	3	13%	1	4%	0	0%	1	4%	5	22%	2	9%	8	35%	3	13%	23

* liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 191, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich przedsiębiorstw jakie wzięły udział w niniejszym badaniu, certyfikatów i uprawnień od pracowników najczęściej wymagają pracodawcy prowadzący działalność w ramach sekcji H-transport i gospodarka magazynowa, L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz sekcji P-edukacja (tabela 6).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 6. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
H-transport i gospodarka magazynowa	6	46,2%	7	53,8%	13
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	71,4%	2	28,6%	7
P-edukacja	3	75%	1	25%	4
F-budownictwo	20	76,9%	6	23,1%	26
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10	76,9%	3	23,1%	13
S-pozostała działalność usługowa	16	80%	4	20%	20
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9	90%	1	10%	10
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	39	92,9%	3	7,1%	42
C-przetwórstwo przemysłowe	24	96%	1	4%	25
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	100%	0	0%	1
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	1
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	2
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	100%	0	0%	15
J-Informacja i komunikacja	1	100%	0	0%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	100%	0	0%	4
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	100%	0	0%	7

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 7. JAKICH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ WYMAGA SIĘ W OD OSÓB W KLUCZOWYM ZAWODZIE?

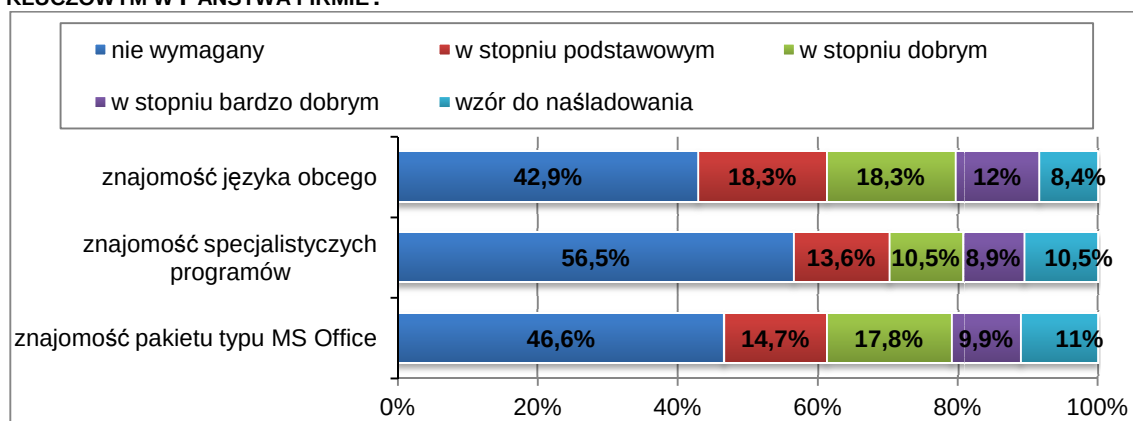
	n	%
Uprawnienia w wymaganym zakresie	19	67,9%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	9	32,1%
Ukończony wymagany kurs	3	10,7%
Zdobycie wymaganej licencji	2	7,1%
Odpowiednie kwalifikacje	1	3,6%
Studia podyplomowe	1	3,6%
Uprawnienia na wózki widłowe	1	3,6%

* 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

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż przedstawiciele badanych przedsiębiorstw często wymagają znajomości pakietu typu MS Office, specjalistycznych programów, czy znajomości języka obcego.

Zgodnie z odpowiedziami ankietowanych 18,3% oczekuje od swych pracowników znajomości języka obcego w stopniu podstawowym, bądź w stopniu dobrym (18,3%). Znajomości pakietu MS Office w stopniu dobrym oczekuje 17,8% respondentów, zaś 13,6% wymaga podstawowej znajomości specjalistycznych programów (rysunek 15).

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Znajomość pakietu typu MS Office w większości sektorów nie jest wymagana. Jest natomiast wymagana głównie w sekcjach: P-edukacja oraz Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna w stopniu podstawowym bądź dobrym, natomiast w sekcjach: J-Informacja i komunikacja, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna w stopniu bardzo dobrym, a jeszcze częściej perfekcyjnym (tabela 8).

Podobnie przedstawia się sytuacja jeśli chodzi o umiejętność obsługi programów specjalistycznych, gdyż w większości branży nie jest ona

wymagana. Wyjątek stanowią, tak jak w przypadku obsługi pakietu MS Office, sekcje: J-Informacja i komunikacja oraz M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w których wymaga się biegłej znajomości programów specjalistycznych (*rysunek 9*).

Znajomość języka obcego również przez większość przedsiębiorców nie jest wymagana. Jedynie w przypadku sekcji: H-transport i gospodarka magazynowa, I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, P-edukacja oraz Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna wymagana jest dosyć często znajomość języka obcego w stopniu podstawowym, rzadziej dobrym. Tylko w przypadku branży informatycznej oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej od pracowników wymaga się bardzo dobrej znajomości języka obcego.

W pozostałych sekcjach wg PKD 2007 w powiecie koszalińskim nie wymaga się znajomości języka obcego (*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	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	17	68%	0	0%	1	4%	4	16%	3	12%	25
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	18	69,2%	2	7,7%	3	11,5%	0	0%	3	11,5%	26
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16	38,1%	11	26,2%	12	28,6%	3	7,1%	0	0%	42
H-transport i gospodarka magazynowa	10	76,9%	1	7,7%	2	15,4%	0	0%	0	0%	13
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8	53,3%	2	13,3%	4	26,7%	1	6,7%	0	0%	15
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	1	7,7%	2	15,4%	6	46,2%	4	30,8%	13
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	2	28,6%	1	14,3%	7
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	10%	1	10%	0	0%	1	10%	7	70%	10
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	25%	1	25%	0	0%	1	25%	1	25%	4
P-edukacja	0	0%	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	4
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0%	3	42,9%	3	42,9%	1	14,3%	0	0%	7
S-pozostała działalność usługowa	12	60%	3	15%	4	20%	0	0%	1	5%	20

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	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	15	60%	2	8%	3	12%	2	8%	3	12%	25
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	18	69,2%	2	7,7%	2	7,7%	0	0%	4	15,4%	26
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22	52,4%	10	23,8%	7	16,7%	3	7,1%	0	0%	42
H-transport i gospodarka magazynowa	12	92,3%	0	0%	1	7,7%	0	0%	0	0%	13
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11	73,3%	2	13,3%	1	6,7%	1	6,7%	0	0%	15
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	7,7%	4	30,8%	0	0%	4	30,8%	4	30,8%	13
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	42,9%	1	14,3%	1	14,3%	2	28,6%	0	0%	7
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	30%	0	0%	0	0%	0	0%	7	70%	10
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	50%	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%	4

P-edukacja	1	25%	0	0%	1	25%	2	50%	0	0%	4
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	28,6%	3	42,9%	2	28,6%	0	0%	0	0%	7
S-pozostała działalność usługowa	14	70%	2	10%	2	10%	1	5%	1	5%	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

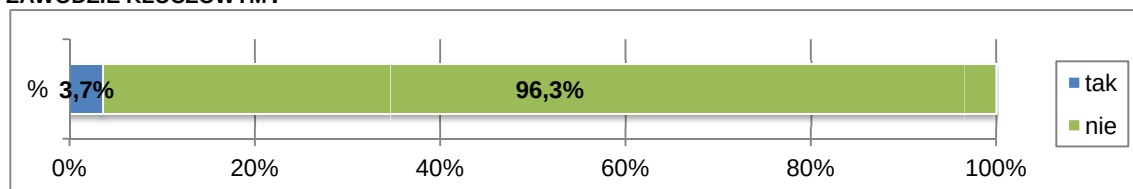
	Nie wymagany		W stopniu podstawowym		W stopniu dobrym		W stopniu bardzo dobrym		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	18	72%	0	0%	1	4%	2	8%	4	16%	25
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	19	73,1%	4	15,4%	1	3,8%	0	0%	2	7,7%	26
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17	40,5%	16	38,1%	5	11,9%	4	9,5%	0	0%	42
H-transport i gospodarka magazynowa	4	30,8%	2	15,4%	5	38,5%	2	15,4%	0	0%	13
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	13,3%	5	33,3%	4	26,7%	3	20%	1	6,7%	15
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	23,1%	2	15,4%	4	30,8%	2	15,4%	2	15,4%	13

L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	28,6%	1	14,3%	3	42,9%	0	0%	1	14,3%	7
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	10%	1	10%	0	0%	4	40%	4	40%	10
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	25%	0	0%	2	50%	0	0%	1	25%	4
P-edukacja	1	25%	0	0%	2	50%	0	0%	1	25%	4
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	14,3%	1	14,3%	4	57,1%	1	14,3%	0	0%	7
S-pozostała działalność usługowa	9	45%	3	15%	4	20%	4	20%	0	0%	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu, 3,7% wskazało, iż ma dodatkowe oczekiwania w stosunku do potencjalnych pracowników (*rysunek 16*). Część respondentów od kandydatów do pracy oczekuje uprawnień i umiejętności zawodowych (57,1%), obsługi kasy fiskalnej (14,3%), bądź prawa jazdy wymaganej kategorii (14,3%). 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	%
Uprawnienia i umiejętności zawodowe	4	57,1%
Obsługa kasy fiskalnej	1	14,3%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	1	14,3%
Wiedza zawodowa/branżowa	1	14,3%

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

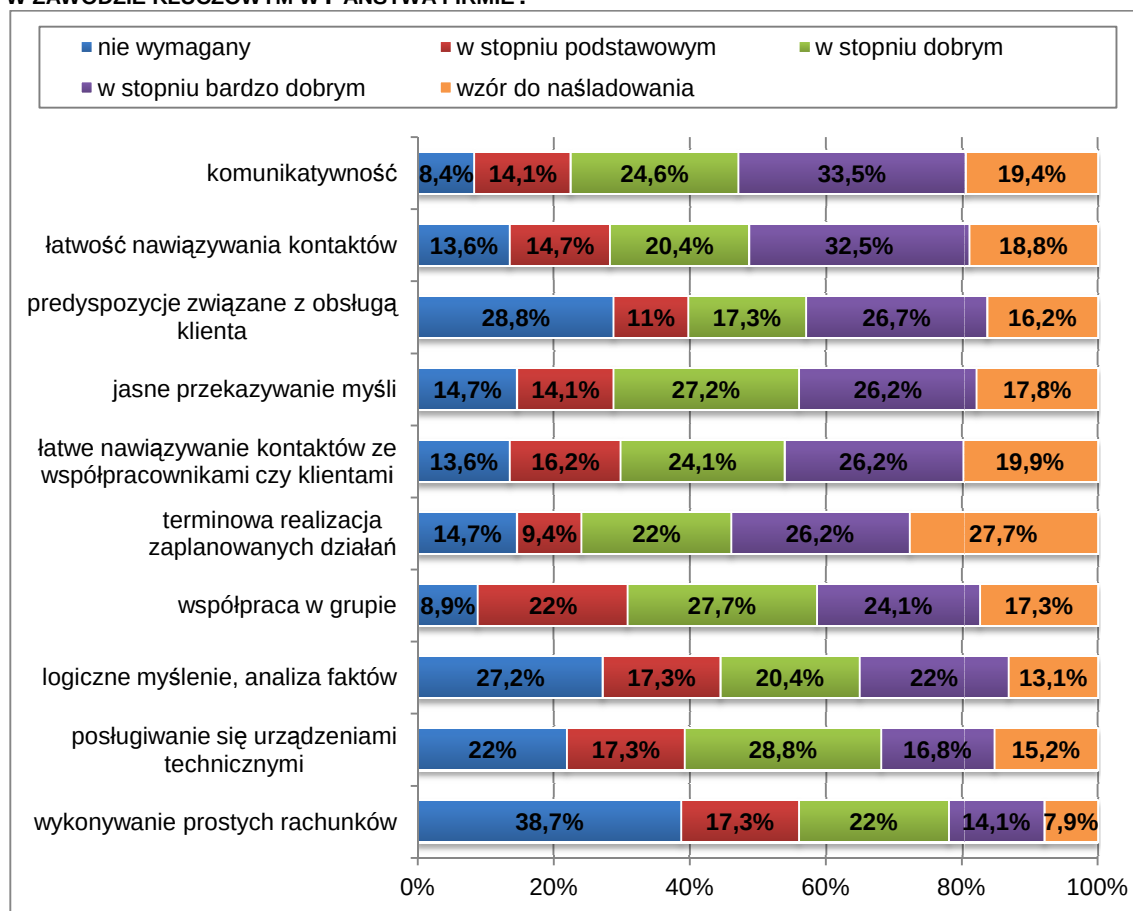
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

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

- ◆ komunikatywność,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą klienta,
- ◆ jasne przekazywanie myśli,
- ◆ łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami.

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

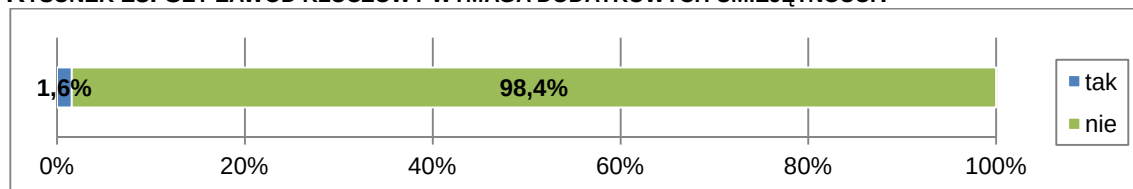


* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów (98,4%) nie oczekuje od kandydatów na stanowiska kluczowe w ich firmach dodatkowych umiejętności (rysunek 18). Spośród badanych, którzy zadeklarowali, iż posiadają takie wymogi, najczęściej pojawiały się następujące odpowiedzi: zdolności manualne (100%) oraz cechy charakteru (33%) (tabela 12).

RYСУNEK 18. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA DODATKOWYCH UMIEJĘTNOŚCI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 12. JAKIE SĄ TO UMIEJĘTNOŚCI?

	n	%
Zdolności manualne	3	100%
Cechy charakteru	1	33%

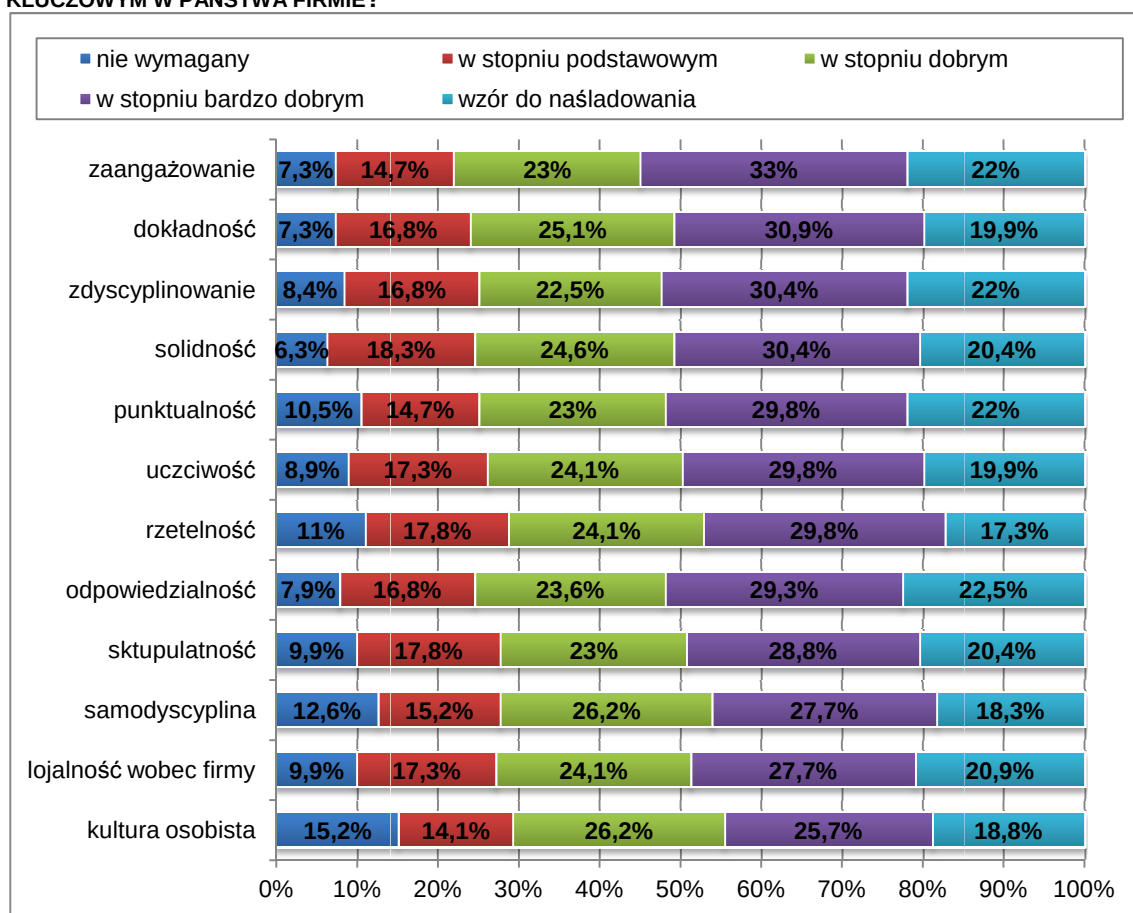
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

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

- ◆ zaangażowanie,
- ◆ dokładność,
- ◆ zdyscyplinowanie,
- ◆ solidność,
- ◆ punktualność.

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

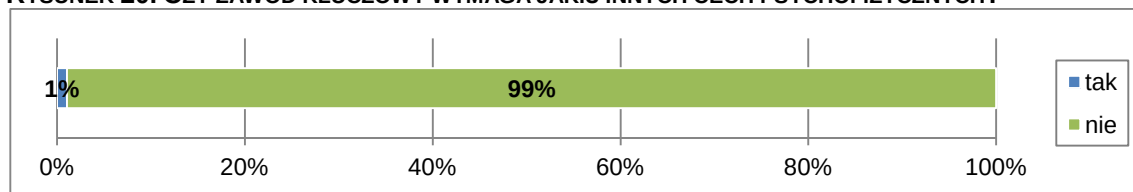


* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów (99%) nie wymaga od kandydatów na stanowiska kluczowe w ich firmach dodatkowych cech psychofizycznych (rysunek 20). Spośród badanych, którzy zadeklarowali, iż posiadają takie wymogi, pojawiła się odpowiedź „dbałość o higienę” (tabela 13).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 13. JAKIE SĄ TO CECHY?

	n	%
dbałość o higienę	1	50%

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 koszalińskim za kluczowe zawody można uznać zwłaszcza następujące kategorie zawodowe:

- ◆ sprzedawcy sklepowi (ekspedienci),
- ◆ kucharze,
- ◆ księgowi,
- ◆ kierowcy samochodów osobowych i dostawczych oraz
- ◆ kasjerzy bankowi i pokrewni (*tabele 14 i 15*).

TABELA 14. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)		Kucharze		Księgowi		Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych		Kasjerzy bankowi i pokrewni	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	23	96%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	0	0%	0	0%	5	83%	0	0%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	4	67%	0	0%	4	80%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	1	4%	0	0%	1	17%	1	17%	1	20%
ogółem	24	100%	7	100%	6	100%	6	100%	5	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 15. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA

	Kierowcy samochodów ciężarowych		Przedstawiciele handlowi		Mechanicy pojazdów samochodowych		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
C-przetwórstwo przemysłowe	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	4	100%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	20%	4	100%	3	75%	3	75%	0	0%
H-transport i gospodarka magazynowa	4	80%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%
ogółem	5	100%	4	100%	4	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,
- ◆ pracodawcy w powiecie koszalińskim nie wymagają wykształcenia na poziomie wyższym technicznym od pracowników w zawodach kluczowych;
- ◆ pracodawcy wymagają wykształcenia na poziomie wyższym humanistycznym bądź ekonomicznym, zwłaszcza w zawodach kluczowych, jakimi są księgowy oraz kasjer bankowy i pokrewni;
- ◆ wykształcenie średnie na poziomie technicznym jest wymagane zwłaszcza od pracowników w zawodach kluczowych jakimi są kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, kierowcy samochodów ciężarowych oraz mechanicy pojazdów samochodowych;
- ◆ wykształcenie średnie ogólne jest wymagane zwłaszcza od pracowników w zawodach kluczowych jakimi są sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) oraz przedstawiciele handlowi;
- ◆ wykształcenie zasadnicze zawodowe jest preferowane zwłaszcza od pracowników w zawodach kluczowych jakimi są kucharze, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych oraz operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych (*tabela 16*).

TABELA 16. 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%	0	0%	0	0%	0	0%	4	16,7%	9	37,5%	8	33,3%	3	12,5%	24
Kucharze	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	6	75%	1	12,5%	8
Księgowi	0	0%	1	12,5%	4	50%	2	25%	1	12,5%	0	0%	0	0%	0	0%	8
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57,1%	1	14,3%	2	28,6%	0	0%	7
Kierowcy samochodów ciężarowych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	42,9%	1	14,3%	3	42,9%	0	0%	7
Mechanicy pojazdów samochodowych	1	16,7%	0	0%	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%	2	33,3%	0	0%	6
Kasjerzy bankowi i pokrewni	0	0%	0	0%	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%	0	0%	3	60%	0	0%	5

Przedstawiciele handlowi	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	2	50%	0	0%	1	25%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	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. Dodatkowe certyfikaty czy uprawnienia są najczęściej wymagane w przypadku zawodów z grup: kierowcy samochodów ciężarowych oraz kierowcy samochodów osobowych i dostawczych.

W przypadku pozostałych zawodów jakiegokolwiek dodatkowe wymagania występują rzadko (tabela 17).

TABELA 17. WYMAGANIA ODNOŚNIE DODATKOWYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ W ZAWODY KLUCZOWE W BADANYCH FIRMACH

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
Kierowcy samochodów ciężarowych	2	40%	3	60%	5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	50%	3	50%	6
Przedstawiciele handlowi	3	75%	1	25%	4
Mechanicy pojazdów samochodowych	3	75%	1	25%	4
Kasjerzy bankowi i pokrewni	4	80%	1	20%	5
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	23	95,8%	1	4,2%	24
Kucharze	7	100%	0	0%	7
Księgowi	6	100%	0	0%	6
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	4	100%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	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

Znajomość pakietu typu MS Office jest wymagana tylko w niewielkim stopniu:

- ◆ od sprzedawców sklepowych (ekspedientów) w stopniu podstawowym;
- ◆ od przedstawicieli handlowych w stopniu dobrym;
- ◆ od kasjerów bankowych i pokrewnych w stopniu bardzo dobrym oraz
- ◆ od księgowych w stopniu dobrym bądź perfekcyjnym, w zależności od zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy.

Natomiast odnośnie pozostałych zawodów kluczowych w powiecie najczęściej umiejętność ta nie jest wymagana (tabela 18).

Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do znajomości specjalistycznych programów – również wymaga się ich w znacznym stopniu od księgowych czy kasjerów bankowych i pokrewnych (tabela 19).

Znajomość języka obcego jest wymagana w większym stopniu. W przypadku sprzedawców sklepowych (ekspedientów), kucharzy, księgowych, kierowców samochodów ciężarowych oraz przedstawicieli handlowych, niektórzy badani pracodawcy oczekują, że osoby na tym stanowisku powinny znać język obcy w stopniu przynajmniej podstawowym. Natomiast od kasjerów

bankowych i pokrewnych oczekuje się znajomości języka obcego w stopniu dobrym oraz bardzo dobrym.

Od pozostałych zawodów kluczowych w powiecie koszalińskim nie wymaga się znajomości języka obcego (*tabela 20*).

TABELA 18. 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)	8	33,3%	10	41,7%	5	20,8%	1	4,2%	0	0%	24
Kucharze	6	85,7%	0	0%	1	14,3%	0	0%	0	0%	7
Księgowi	0	0%	1	16,7%	2	33,3%	1	16,7%	2	33,3%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
Kasjerzy bankowi i pokrewni	0	0%	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	5
Kierowcy samochodów ciężarowych	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	0	0%	0	0%	3	75%	1	25%	0	0%	4
Mechanicy pojazdów samochodowych	3	75%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	3	75%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 19. 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	50%	8	33,3%	2	8,3%	2	8,3%	0	0%	24
Kucharze	6	85,7%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	7
Księgowi	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6

Kasjerzy bankowi i pokrewni	1	20%	1	20%	0	0%	2	40%	1	20%	5
Kierowcy samochodów ciężarowych	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	2	50%	0	0%	2	50%	0	0%	0	0%	4
Mechanicy pojazdów samochodowych	2	50%	0	0%	1	25%	1	25%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	3	75%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 20. 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)	9	37,5%	11	45,8%	2	8,33%	2	8,3%	0	0%	24
Kucharze	2	28,6%	3	42,9%	1	14,29%	1	14,3%	0	0%	7
Księgowi	1	16,7%	2	33,3%	1	16,67%	1	16,7%	1	16,7%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	50%	0	0%	3	50%	0	0%	0	0%	6
Kasjerzy bankowi i pokrewni	1	20%	0	0%	2	40%	2	40%	0	0%	5
Kierowcy samochodów ciężarowych	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	0	0%	2	50%	1	25%	1	25%	0	0%	4
Mechanicy pojazdów samochodowych	3	75%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4

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

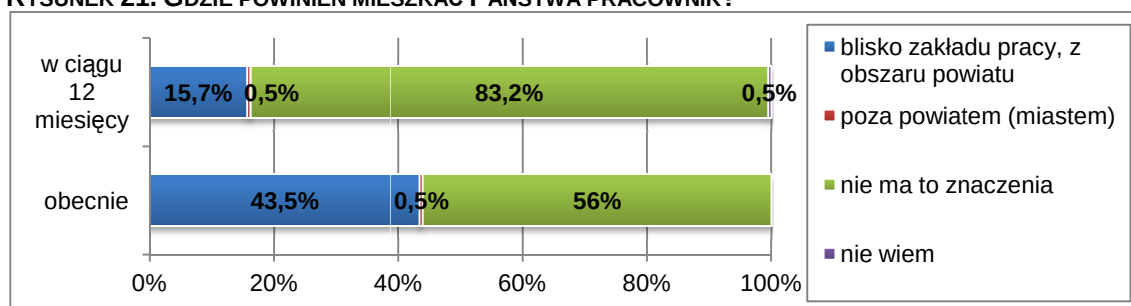
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

Zdaniem większości respondentów (56%) miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia, zarówno obecnie, jak i w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Ponad 40% badanych wołałoby aby miejsce zamieszkania pracowników znajdowało się blisko zakładu pracy, na terenie powiatu (rysunek 21).

RYСУNEK 21. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?

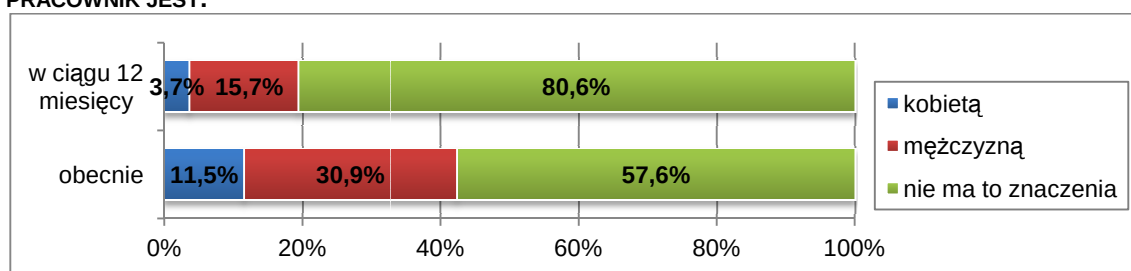


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla większości lokalnych pracodawców również nie mają znaczenia takie cechy jak płeć i wiek przyjmowanych pracowników. Jednakże wśród tych przedstawicieli badanych firm, dla których płeć osób zatrudnionych jest istotna, najczęściej zatrudnianą grupą są mężczyźni (rysunek 22).

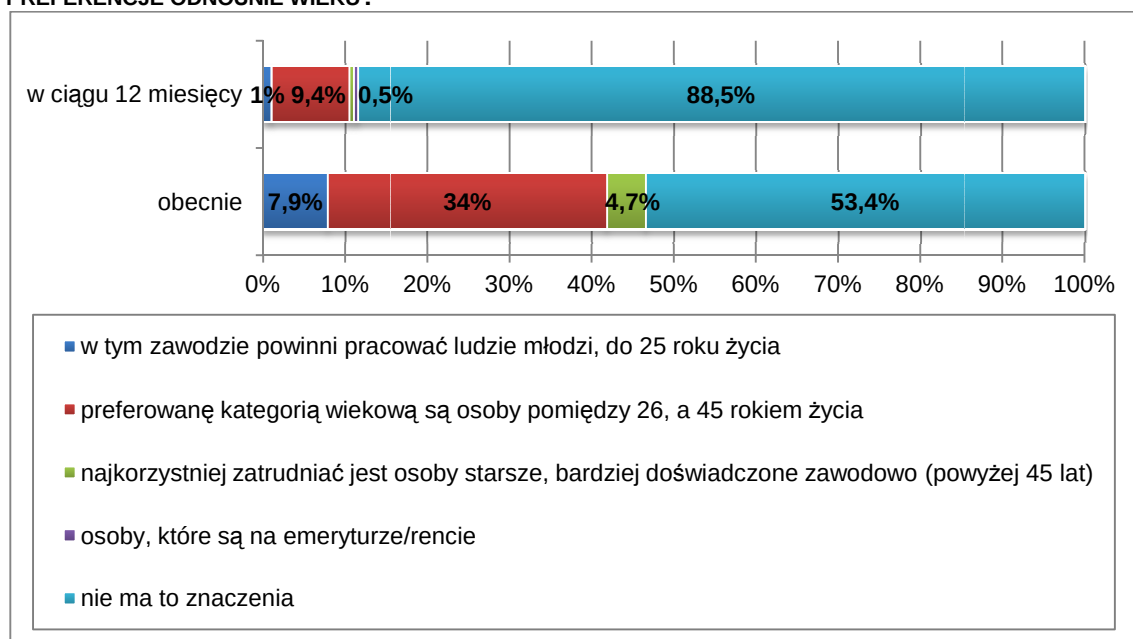
Z kolei przedsiębiorcy, dla których wiek pracownika jest ważny, najczęściej wskazywali, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26, a 45 rokiem życia (rysunek 23).

RYСУNEK 22. CZY Z PUNKTU WIDZENIA KLUCZOWEGO ZAWODU PAŃSTWA FIRMY LEPIEJ JEST GDY PRACOWNIK JEST:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 23. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?

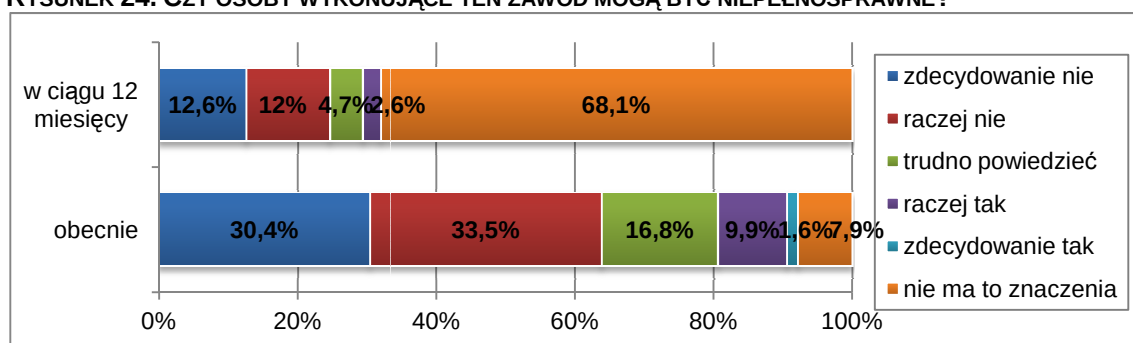


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci zostali również zapytani, czy w ich firmach obowiązki osób zatrudnionych w zawodach kluczowych dla firmy mogą być powierzone osobom niepełnosprawnym. Większość z nich zadeklarowała, że osoby niepełnosprawne nie mogą wykonywać tych czynności obecnie („zdecydowanie nie”-30,4%, „raczej nie”-33,5%).

Wyniki badań pokazują, iż podejście to zmieni się w ciągu najbliższych 12 miesięcy, ponieważ zdecydowana większość respondentów (68,1%) zadeklarowała, iż nie będzie to miało znaczenia (rysunek 24).

RYСУNEK 24. CZY OSOBY WYKONUJĄCE TEN ZAWÓD MOGĄ BYĆ NIEPEŁNOSPRAWNE?

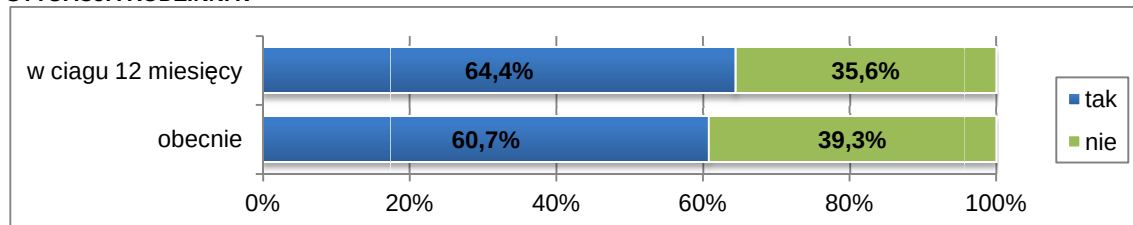


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości przypadków (60,7%) wskazywali, że sytuacja rodzinna osób kandydujących na objęcie kluczowego stanowiska w ich firmie ma znaczenie (rysunek 25 i 26). Odsetek ankietowanych, którzy przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu danej osoby do pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą zwracali uwagę na sytuację rodzinną wynosi 64,4%.

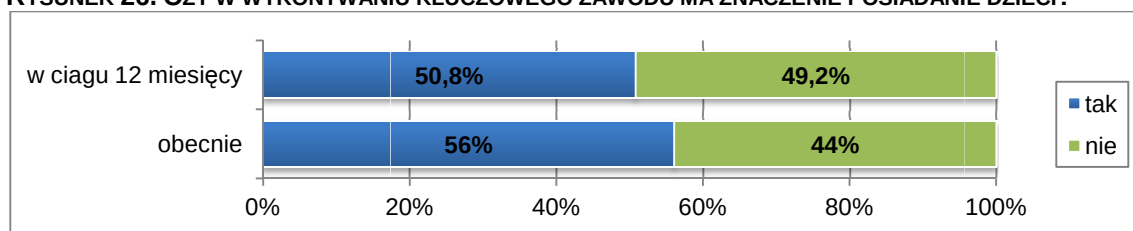
Z analizy danych wynika zatem, że procent pracodawców zwracających uwagę na sytuację rodzinną przy zatrudnianiu nowych pracowników w najbliższym czasie zwiększy się od stanu obecnego o 3,7%.

RYСУNEK 25. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE USTABILIZOWANA SYTUACJA RODZINNA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

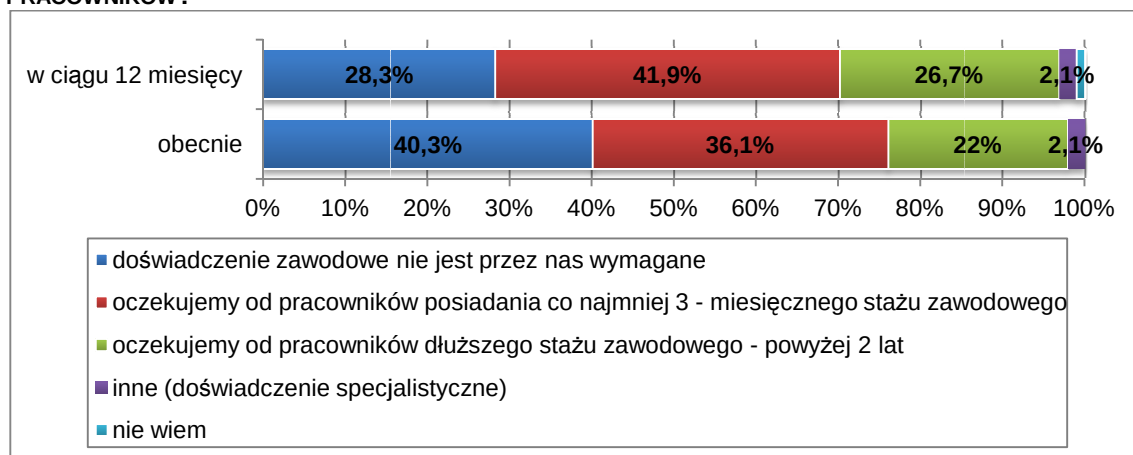
RYСУNEK 26. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla około 40% badanych doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników nie ma znaczenia. W pozostałych przypadkach pracodawcy przy rekrutacji oczekują od kandydatów co najmniej 3 miesięcznego stażu pracy (36,1%) lub stażu zawodowego powyżej dwóch lat (22%). Według deklaracji respondentów sytuacja ta w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie ulegnie znaczącym zmianom (rysunek 27).

RYСУNEK 27. JAKIEGO DOŚWIADCZENIE ZAWODOWEGO OCZEKUJĄ PAŃSTWO OD SWOICH PRACOWNIKÓW?

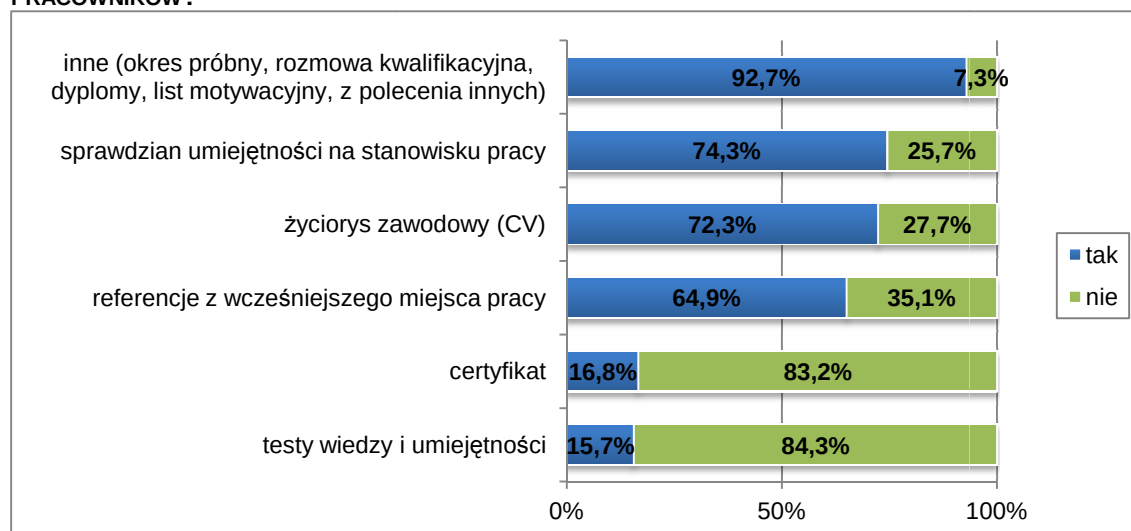


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy najczęściej weryfikują umiejętności swoich nowoprzyjętych pracowników podczas wykonywania przez nich powierzonych

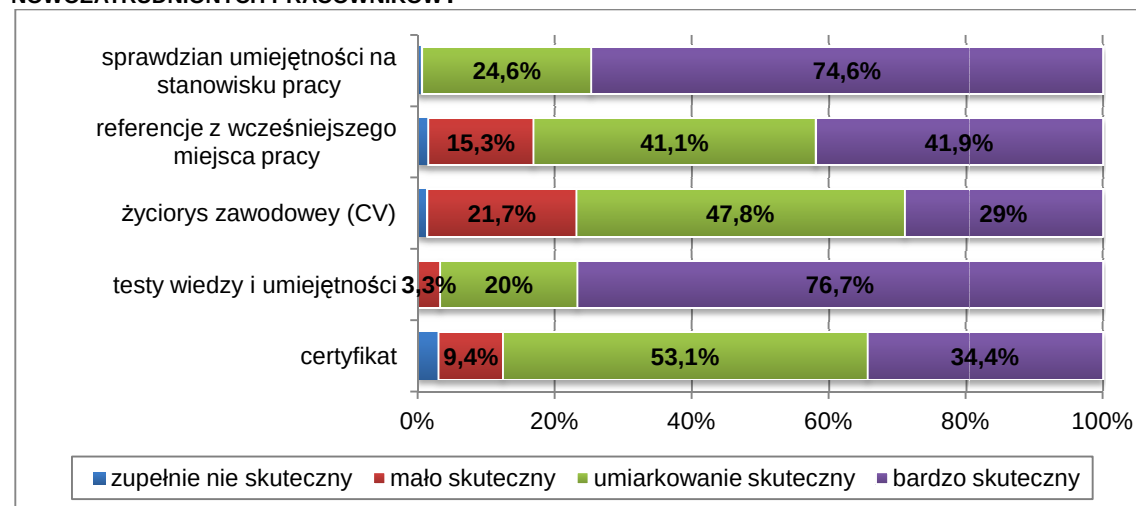
im czynności na stanowisku pracy na okresie próbnym, poprzez rozmowę kwalifikacyjną, list motywacyjny lub poprzez polecenie. Jest to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników, na który wskazało 92,7% respondentów. Za najbardziej skuteczny sposób sprawdzenia kwalifikacji nowozatrudnionych pracowników respondenci wskazali wykonywanie przez nich powierzonych im czynności na stanowisku pracy (74,6%) (rysunki 28 i 29).

RYСУNEK 28. W JAKI SPOSÓB SPRAWDZAJĄ PAŃSTWO KWALIFIKACJE NOWOZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 29. PROSZĘ OCENIĆ SKUTECZNOŚĆ SPOSOBÓW SPRAWDZANIA KWALIFIKACJI NOWOZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

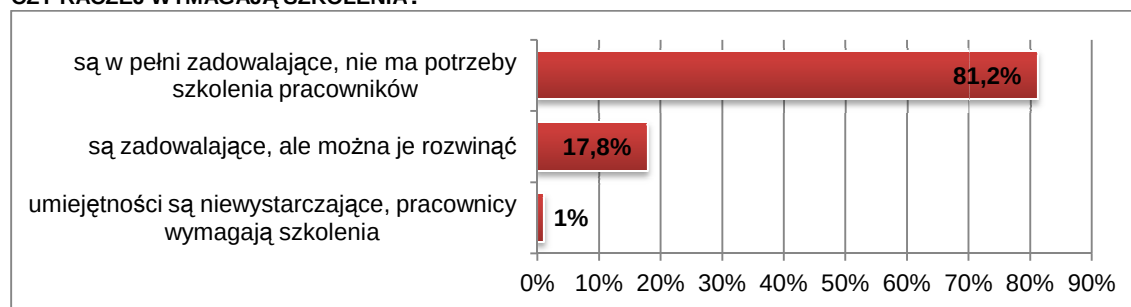
6. Podnoszenie kwalifikacji pracowników

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?
- ◆ Jakim zdaniem pracowników są ich potrzeby szkoleniowe?
- ◆ Jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

W odczuciu większości respondentów (81,2%), kwalifikacje pracowników są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby szkolenia ich. Ponad 17% respondentów zadeklarowało, że umiejętności pracowników są zadowalające, jednak można byłoby je rozwinąć (rysunek 30).

RYСУNEK 30. CZY W PANA/I ODCZUCIU KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW SĄ W PEŁNI ZADOWALAJĄCE, CZY RACZEJ WYMAGAJĄ SZKOLENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zadowolenia koszalińskich pracodawców z kwalifikacji pracowników pod względem branż, w ramach których działają badane przedsiębiorstwa, nie wykazała znaczących zależności.

Większość badanych pracodawców z powiatu koszalińskiego, bez względu na sekcję działalności według PKD 2007 wskazała, iż kwalifikacje osób zatrudnionych w firmach, które reprezentują, są w pełni zadowalające i nie wymagają uzupełniania dodatkowymi szkoleniami. Oznacza to, że koszalińscy pracodawcy są zadowoleni z poziomu reprezentowanego przez pracowników zatrudnianych w kluczowych zawodach oraz kwalifikacji jakie posiadają.

Na potrzebę rozwinięcia kwalifikacji swoich pracowników, np. poprzez przeprowadzenie szkoleń pracowniczych wskazali w istotnym stopniu jedynie pracodawcy z branży P - edukacja (tabela 21).

Przy czym równie dobrze wypada ocena zadowolenia z kwalifikacji pracowników w kluczowych zawodach. Bowiem większość pracodawców jest w pełni zadowolona z kwalifikacji osób zatrudnianych w kluczowych zawodach, natomiast zdaniem badanych przedsiębiorców, jedynie kwalifikacje mechaników pojazdów samochodowych wymagają uzupełnienia (tabela 22).

TABELA 21. 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	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
B-górnictwo i wydobywanie	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
C-przetwórstwo przemysłowe	17	68%	8	32%	0	0%	0	0%	25
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	21	80,8%	5	19,2%	0	0%	0	0%	26
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	35	83,3%	6	14,3%	1	2,4%	0	0%	42
H-transport i gospodarka magazynowa	11	84,6%	2	15,4%	0	0%	0	0%	13
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14	93,3%	1	6,7%	0	0%	0	0%	15
J-Informacja i komunikacja	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	61,5%	5	38,5%	0	0%	0	0%	13
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	71,4%	2	28,6%	0	0%	0	0%	7
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	80%	1	10%	1	10%	0	0%	10
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4
P-edukacja	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	4

Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	7
S-pozostała działalność usługowa	19	95%	1	5%	0	0%	0	0%	20

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 22. 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)	21	87,5%	3	12,5%	0	0%	0	0%	24
Kucharze	6	85,7%	1	14,3%	0	0%	0	0%	7
Księgowi	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	6
Kasjerzy bankowi i pokrewni	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Kierowcy samochodów ciężarowych	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Przedstawiciele handlowi	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Mechanicy pojazdów samochodowych	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	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

Wśród kwalifikacji, jakich najczęściej brakuje kadrze, pracodawcy wskazywali:

- ◆ brak znajomości najnowszych technologii (19,4%),
- ◆ brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń (13,9%),
- ◆ brak specjalistycznych uprawnień potrzebnych w danej branży (8,3%)
(tabela 23).

TABELA 23. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?

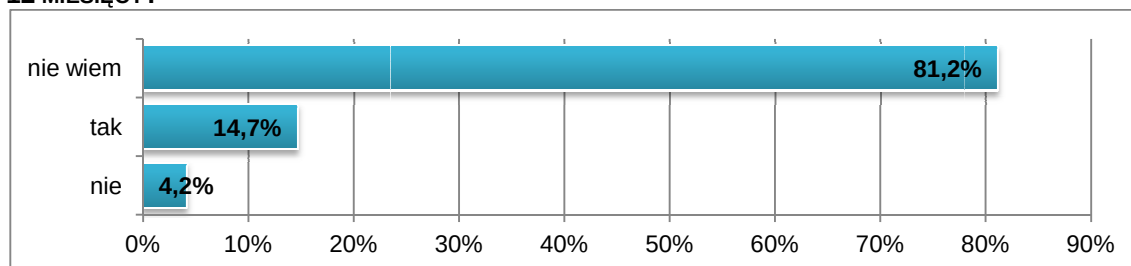
	n	%
Brak znajomości najnowszych technologii	7	19,4%
Brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń	5	13,9%
Brak specjalistycznych uprawnień potrzebnych w danej branży	3	8,3%
Brak znajomości przepisów bhp	3	8,3%
Brak chęci do podnoszenia swojej wiedzy	2	5,6%
Brak kwalifikacji zawodowych	2	5,6%
Brak umiejętności biegłej obsługi komputera	2	5,6%
Brak umiejętności profesjonalnej obsługi klienta	2	5,6%
Brak wiedzy na temat danej branży	2	5,6%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	2	5,6%
Nie brakuje, ale można rozwijać	2	5,6%
Niewielkie zainteresowanie podnoszeniem wiedzy na temat nowych produktów w branży	2	5,6%
Brak aktualnej wiedzy na temat prawa i konkretnych przepisów dotyczących branży	1	2,8%
Brak dokumentów potwierdzających umiejętności	1	2,8%
Brak doświadczenia zawodowego	1	2,8%
Brak umiejętności manualnych	1	2,8%
Brak umiejętności wykorzystywania zdolności interpersonalnych	1	2,8%

* 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

Niespełna 15% badanych przedsiębiorstw, zadeklarowało, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowała swoich pracowników na szkolenia. Z analizy danych wynika, iż firmy te w tym czasie na szkolenia wysłały około 265 osób.

RYСУNEK 31. 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 szkoleniami BHP (17,9%), szkoleniami branżowymi - przetwórstwo przemysłowe (17,9%), kursami operatora wózka widłowego (10,7%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia rysunek 32.

RYСУNEK 32. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?

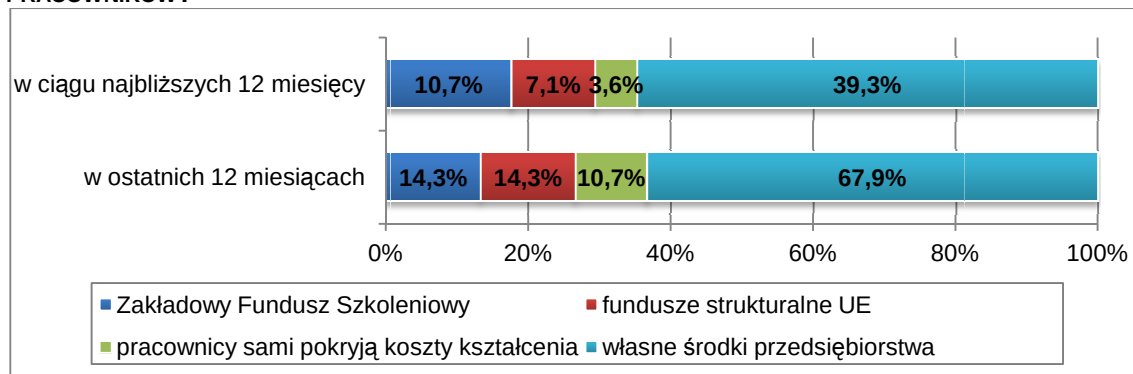
	n	%
Szkolenie BHP	5	17,9%
Szkolenie branżowe - przetwórstwo przemysłowe	5	17,9%
Kurs operatora wózka widłowego	3	10,7%
Szkolenia produktowe	3	10,7%
Kurs informatyczny	2	7,1%
Menadżerskie	2	7,1%
Obsługa klienta	2	7,1%
Szkolenia z zakresu prawa	2	7,1%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	2	7,1%
Techniki sprzedaży	2	7,1%
Szkolenia marketingowe	2	7,1%
Podatek VAT	1	3,6%
Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	1	3,6%
Szkolenie branżowe - księgowość	1	3,6%
Szkolenie branżowe - mechanika pojazdowa	1	3,6%
Szkolenie branżowe - montaż urządzeń	1	3,6%
Szkolenie branżowe - transport	1	3,6%
Szkolenie branżowe - ubezpieczenia	1	3,6%
Warsztaty nauczycielskie	1	3,6%

* 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

Organizowane szkolenia najczęściej finansowane są ze środków własnych przedsiębiorstwa (rysunek 33).

RYСУNEK 33. Z JAKICH ŹRÓDEŁ POCHODZĄ ŚRODKI, KTÓRE PRZEZNACZAJĄ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW?

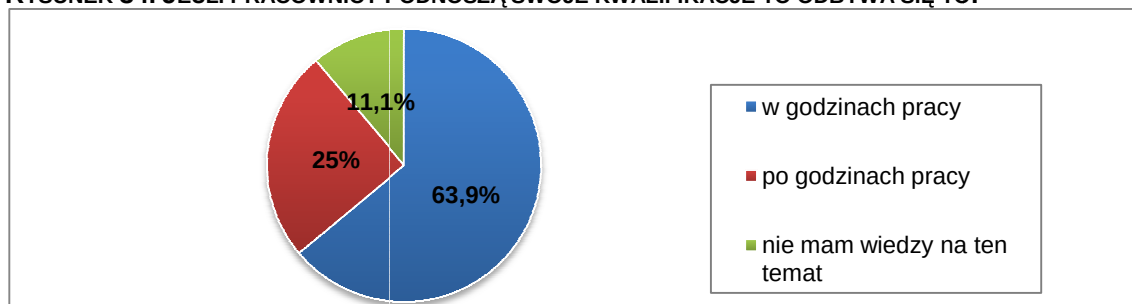


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy. W ten sposób odpowiedziało 63,9% przedstawicieli badanych firm (rysunek 34).

RYSUNEK 34. 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

Ponad 50% przedsiębiorców zadeklarowało, iż nie stosuje żadnych metod zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje. Natomiast pozostali pracodawcy wskazywali, iż najczęściej motywują pracowników, tym iż refundują częściowo lub w całości koszty związane ze szkoleniem (25%) oraz przedłużają umowę o pracę (11,1%) (rysunek 35).

RYSUNEK 35. CZY STOSUJĄ PAŃSTWO W FIRMIE JAKIEŚ METODY ZACHĘTY W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW, ABY PODWYŻSZALI SWOJE KWALIFIKACJE?



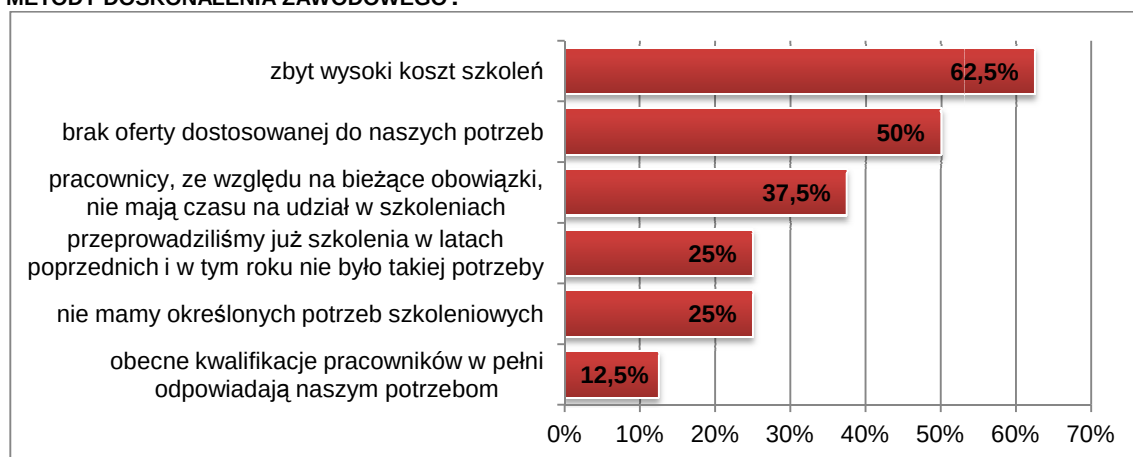
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

Badani pracodawcy wskazywali, iż nie zdecydowali się na szkolenia pracowników z racji tego, iż szkolenia są zbyt drogie (62,5%), bądź brakuje oferty dostosowanej do potrzeb firmy (50%) (rysunek 36).

RYСУNEK 36. DLACZEGO NIE ZDECYDOWALI SIĘ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW CZY INNE METODY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO?

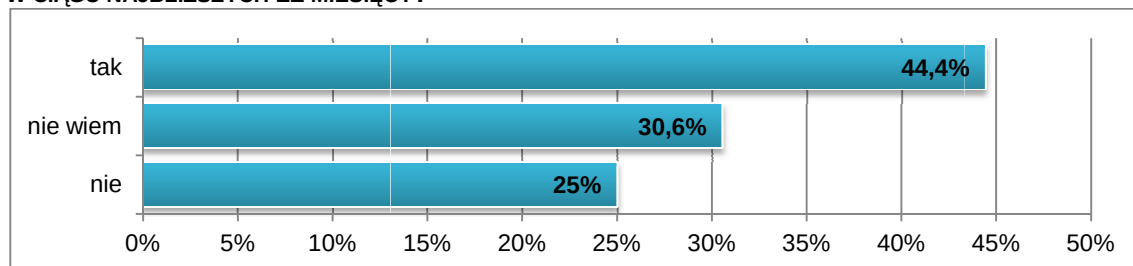


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Niespełna połowa (44,4%) przedstawicieli badanych firm zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy skierować swych pracowników na szkolenia. Jednocześnie 30,6% badanych na dzień prowadzenia badania, nie było w stanie określić, czy podejmie się tego przedsięwzięcia (rysunek 37). Z badania wynika, iż przedsiębiorcy w najbliższym czasie skierują na szkolenia około 145 pracowników.

RYСУNEK 37. 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 24 przedstawia tematykę szkoleń, na które będą kierowani pracownicy z badanych firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

TABELA 24. JAKA BĘDZIE TEMATYKA PLANOWANYCH SZKOLEŃ?

	n	%
Szkolenie branżowe - transport	5	31%
Księgowość i kadry	4	25%
Szkolenia specjalistyczne	4	25%
Kurs na wózki widłowe	2	12,5%
Szkolenie branżowe- przetwórstwo przemysłowe	2	12,5%

Szkolenie branżowe - budownictwo	2	12,5%
Szkolenie branżowe - mechanika pojazdowa	1	6,3%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	1	6,3%
Szkolenia komputerowe	1	6,3%

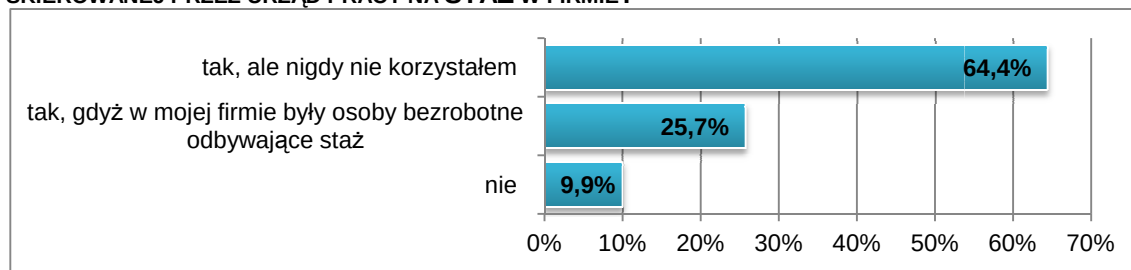
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zamierzają skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

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 zdecydowana większość respondentów (90,1%). Wśród nich 25,7% skorzystało z takiej możliwości (rysunek 38).

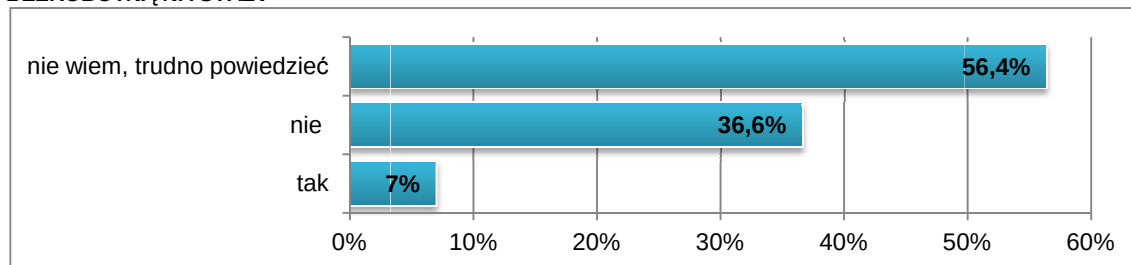
RYСУNEK 38. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA OSOBY BEZROBOTNEJ, SKIEROWANEJ PRZEZ URZĄD PRACY NA STAŻ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród tych przedsiębiorców, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia na staż osoby bezrobotnej 7% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje przyjąć osobę bezrobotną na staż zawodowy. Pracodawcy zamierzają zatem przyjąć około 25 osób. Ponad 50% badanych nie podjęło jeszcze decyzji, czy skorzysta z takiej możliwości (rysunek 39).

RYСУNEK 39. 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

Lokalni przedsiębiorcy planują przyjąć osoby bezrobotne w ramach praktycznej nauki zawodu w następujących zawodach:

- ◆ pracownik ogólnobudowlany,

- ◆ kucharz,
- ◆ magazynier,
- ◆ kasjer/sprzedawca,
- ◆ nauczyciel (rysunek 25).

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

	n	%
Pracownik ogólnobudowlany	7	58,3%
Kucharz	2	16,7%
Magazynier	2	16,7%
Kasjer/sprzedawca	1	8,3%
Nauczyciel	1	8,3%
Pracownik administracyjno-biurowy	1	8,3%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najważniejszymi kwalifikacjami, jakich oczekują pracodawcy od osób bezrobotnych są:

- ◆ doświadczenie,
- ◆ wykształcenie średnie techniczne,
- ◆ wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ cechy charakteru,
- ◆ specjalistyczne uprawnienia (tabela 26).

TABELA 26. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?

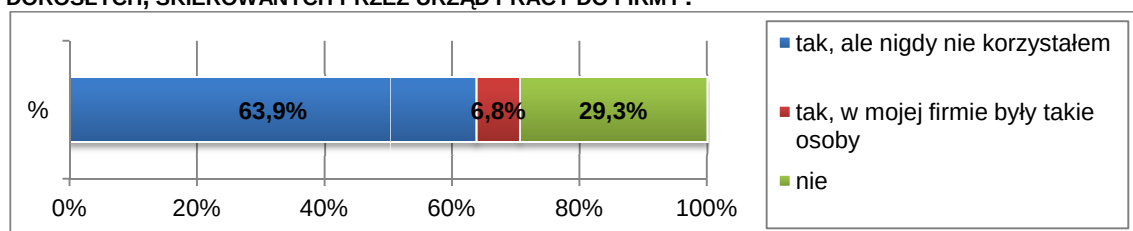
	n	%
Doświadczenie	3	25%
Wykształcenie średnie techniczne	3	25%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	2	16,7%
Cechy charakteru	1	8,3%
Nie ma to znaczenia	1	8,3%
Specjalistyczne uprawnienia	1	8,3%
Wykształcenie wyższe techniczne	1	8,3%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców (70,7%) zadeklarowała również, iż wie, że istnieje możliwość przyjmowania osób bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy, w ramach przygotowania zawodowego dorosłych, z czego jedynie 6,8% skorzystało z tej możliwości (rysunek 40).

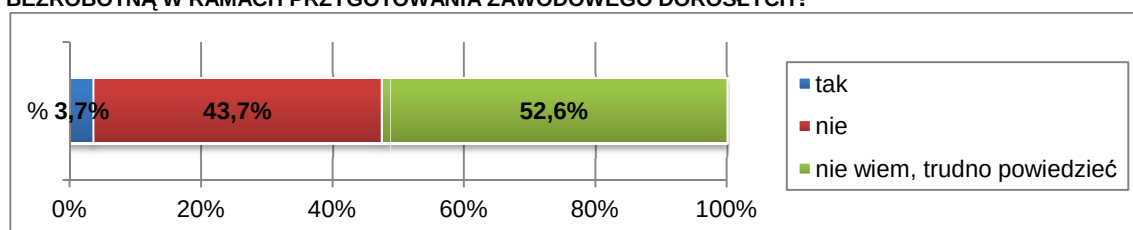
RYСУNEK 40. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż 43,7% pracodawców nie jest zainteresowanych przyjmowaniem osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Taką możliwość w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje wykorzystać 3,7% respondentów (rysunek 41).

RYСУNEK 41. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBĄ 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

Lokalni przedsiębiorcy planują przyjąć 6 osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych w następujących zawodach:

- ◆ ogrodnik,
- ◆ nauczyciel,
- ◆ pracownik administracyjno-biurowy,
- ◆ pracownik fizyczny,
- ◆ pracownik ogólnobudowlany (tabela 27).

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

	n	%
Ogrodnik	1	20%
Nauczyciel	1	20%
Pracownik administracyjno-biurowy	1	20%
Pracownik fizyczny	1	20%
Pracownik ogólnobudowlany	1	20%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani wśród najważniejszych kwalifikacji, jakich oczekują od osób bezrobotnych najczęściej wskazywali:

- ◆ doświadczenie,
- ◆ wykształcenie zasadnicze zawodowe (tabela 28).

TABELA 28. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?

	n	%
Nie ma to znaczenia	3	60%
Doświadczenie	1	20%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	1	20%

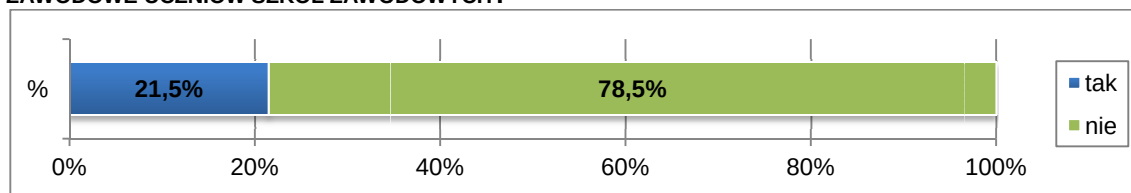
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Wśród ogółu badanych pracodawców, jedynie 21,5% w ciągu ostatnich 5 lat organizowało praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (rysunek 42).

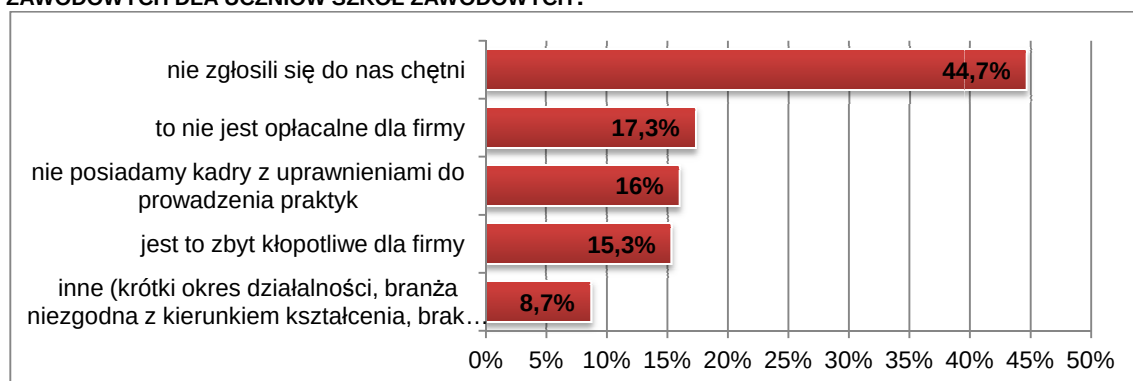
RYСУNEK 42. CZY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT W PAŃSTWA FIRMIE ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęstszą przyczyną nieorganizowania praktyk zawodowych w opinii respondentów jest fakt, iż nie zgłosili się do nich żadni chętni (44,7% wskazań). Część przedsiębiorców nie podejmowała takiej działalności, ze względu na to, iż jest to nieopłacalne dla firmy (17,3%). Pozostałe osoby wskazały, iż nie posiadają kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk (16%), bądź jest to zbyt kłopotliwe dla firmy (15,3%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 43.

RYСУNEK 43. PROSZE 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: kasjer/sprzedawca, handlowiec, kucharz, pracownik administracyjno-biurowy, pracownik ogólnobudowlany. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 29.

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

	n	%
Kasjer/sprzedawca	5	12,2%
Handlowiec	4	9,8%
Kucharz	4	9,8%
Pracownik administracyjno-biurowy	4	9,8%
Pracownik ogólnobudowlany	4	9,8%
Mechanik	3	7,3%
Ekonomista	2	4,9%
Operator maszyn do produkcji papieru	2	4,9%
Pakowacz	2	4,9%
Kelner	2	4,9%
Architekt	1	2,4%
Fryzjer	1	2,4%
Informatyk	1	2,4%
Lakiernik	1	2,4%
Lekarz	1	2,4%
Odlewnik wyrobów z materiałów polimerowych	1	2,4%
Ogrodnik	1	2,4%
Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek	1	2,4%
Operator urządzeń do produkcji żywności	1	2,4%
Piekarz	1	2,4%
Pracownik fizyczny	1	2,4%
Spawacz	1	2,4%
Trudno powiedzieć	1	2,4%
Wulkanizator	1	2,4%

Cukiernik	1	2,4%
Księgowy	1	2,4%
Magazynier	1	2,4%
Recepcjonista	1	2,4%
Tokarz	1	2,4%

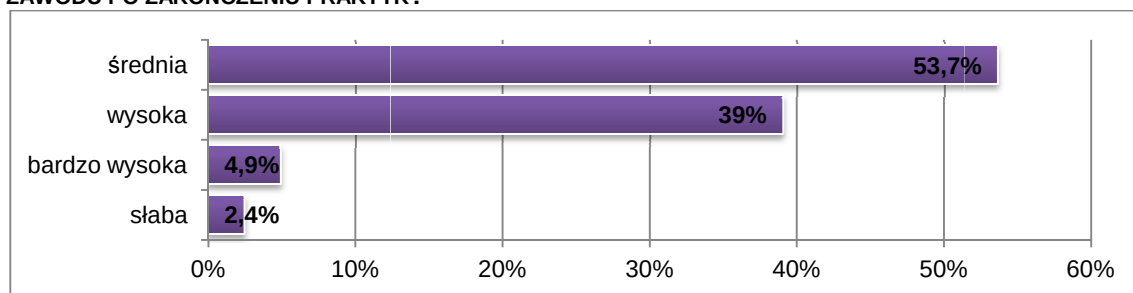
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród badanych pracodawców ponad 50% oceniło praktyczne przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk jako średnie. W przypadku stopnia przygotowania teoretycznego uczniów również respondenci ocenili go jako średni (37%).

Powołując się na wyniki badania, średnia ocena przygotowania praktycznego uczniów wystawiona przez pracodawców wynosi 3,46, natomiast średnia ocena przygotowania teoretycznego uczniów wynosi 2,78¹ (rysunek 44 i 45).

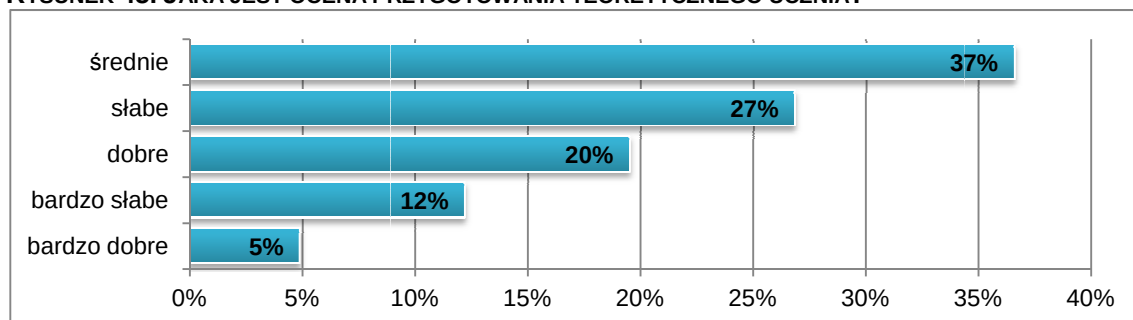
RYSUNEK 44. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIA DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYSUNEK 45. 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

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

Wnioski i rekomendacje

- ◆ analiza materiału badawczego wykazała, iż w powiecie koszalińskim 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 :
 - sprzedawców sklepowych (ekspedientów),
 - kucharzy,
 - księgowych,
 - kierowców samochodów osobowych i dostawczych,
 - kasjerów bankowych i pokrewnych,
- ◆ w większości koszalińskich firm oczekuje się od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracownicy powinni posiadać takie umiejętności jak:
 - komunikatywność,
 - łatwość nawiązywania kontaktów,
 - predyspozycje związane z obsługą klienta,
 - jasne przekazywanie myśli,
 - łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami.
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
 - zaangażowanie,
 - dokładność,
 - zdyscyplinowanie,
 - solidność,
 - punktualność,
- ◆ przedstawiciele koszalińskich 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 od profilu działalności danej firmy – w badanych firmach płeć pracownika albo nie ma znaczenia, bądź preferuje się zatrudnianie mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawia się biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników – w większości przypadków wiek osób zatrudnionych w badanych firmach nie ma znaczenia, bądź preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia. Badanie wykazało również, iż w opinii większego odsetka badanych ma znaczenie ustabilizowana sytuacja rodzinna, choć na podstawie zebranego

materiału badawczego nie można jednoznacznie stwierdzić, że życie osobiste pracowników wpływa na ich sytuację zawodową,

- ◆ w większości badanych firm w których pracodawcy wymagają od potencjalnych pracowników doświadczenia zawodowego, oczekuje się, aby potencjalni pracownicy posiadali co najmniej 3 – miesięczny staż zawodowy,
- ◆ koszalińscy 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 jest oferty dostosowanej do potrzeb przedsiębiorstwa,
- ◆ 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 koszalińskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest brak zainteresowania tą możliwością zarówno ze strony pracodawców, jak i uczniów.

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

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

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