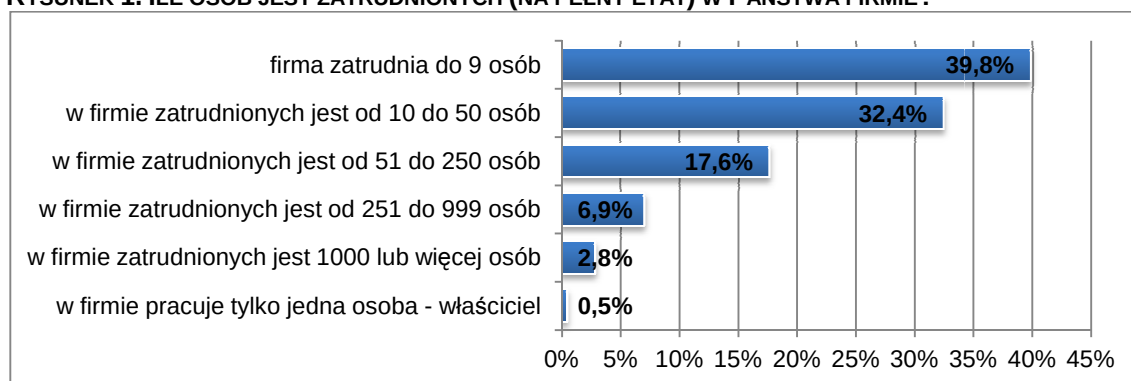


1. Charakterystyka badanych podmiotów

Wywiady w głównej mierze zostały przeprowadzone wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników, które stanowiły w badanej populacji 39,8%. Kolejną najczęściej reprezentowaną grupą były firmy małe, zatrudniające od 10 do 50 pracowników (32,4%). Ponadto w badaniu udział wzięli również przedstawiciele firm średnich - zatrudniających od 51 do 250 pracowników (17,6%), firm dużych (6,9%), w których na dzień przeprowadzenia badania pracowało od 251 do 999 pracowników, oraz przedstawiciele firm wielkich, zatrudniających powyżej 1000 pracowników (2,8%). Niewielki odsetek (0,5%) stanowiły również firmy, w których pracuje tylko jedna osoba (samozatrudnienie) (*rysunek 1*).

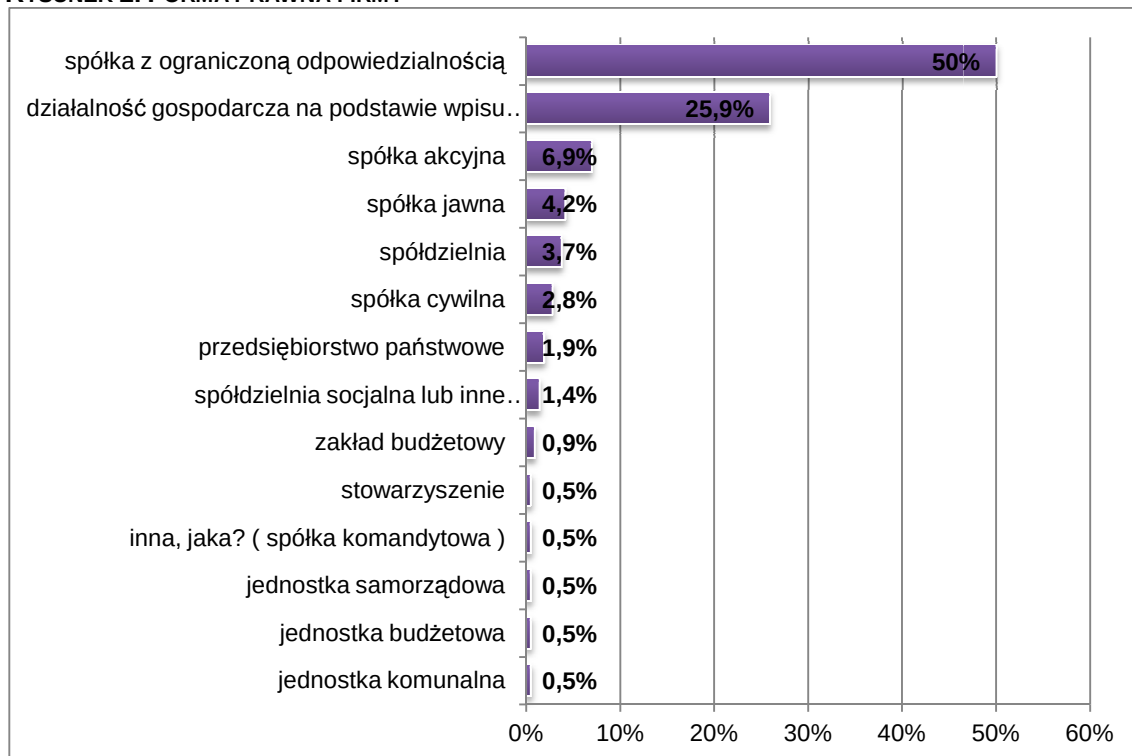
RYСУNEK 1. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę formę prawną badanych firm można zauważyć, że dominującą grupę stanowiły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (50%) oraz firmy prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (25,9%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia *rysunek 2*.

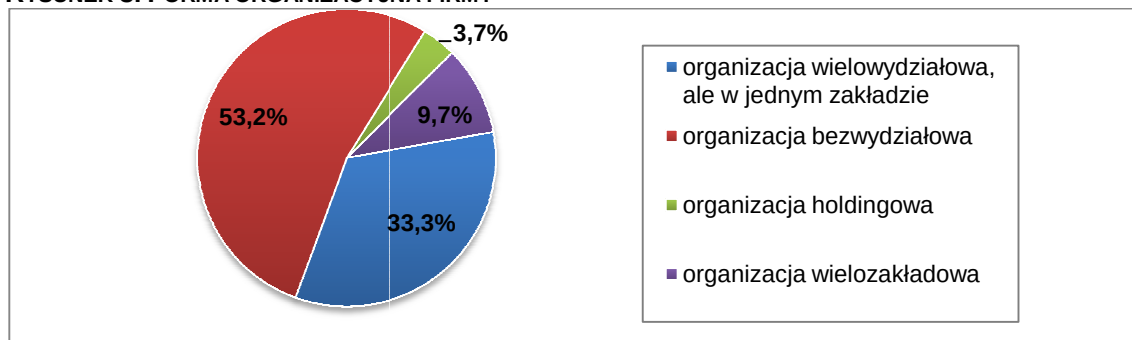
RYSUNEK 2. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość firm, które wzięły udział w badaniu posiadała bezwydziałową strukturę organizacyjną (53,2%) oraz wielowydziałową, ale w jednym zakładzie (33,3%). Przedsiębiorstwa wielozakładowe oraz holdingowe stanowiły 13,4% badanej populacji (rysunek 3).

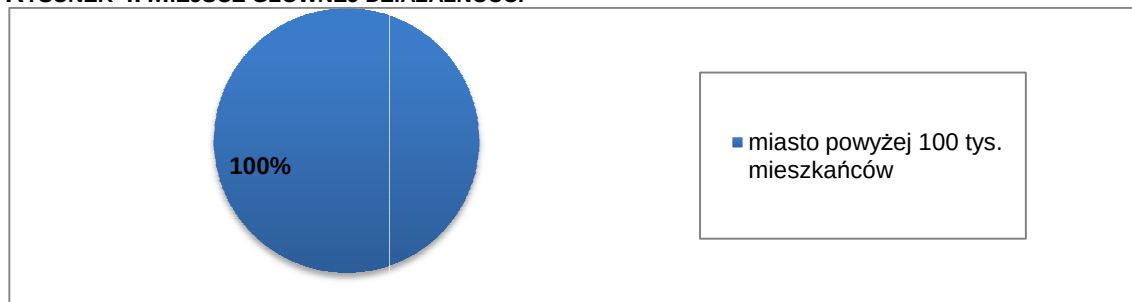
RYSUNEK 3. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wszystkie badane podmioty prowadziły swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego liczącego do 50 tys. mieszkańców (rysunek 4).

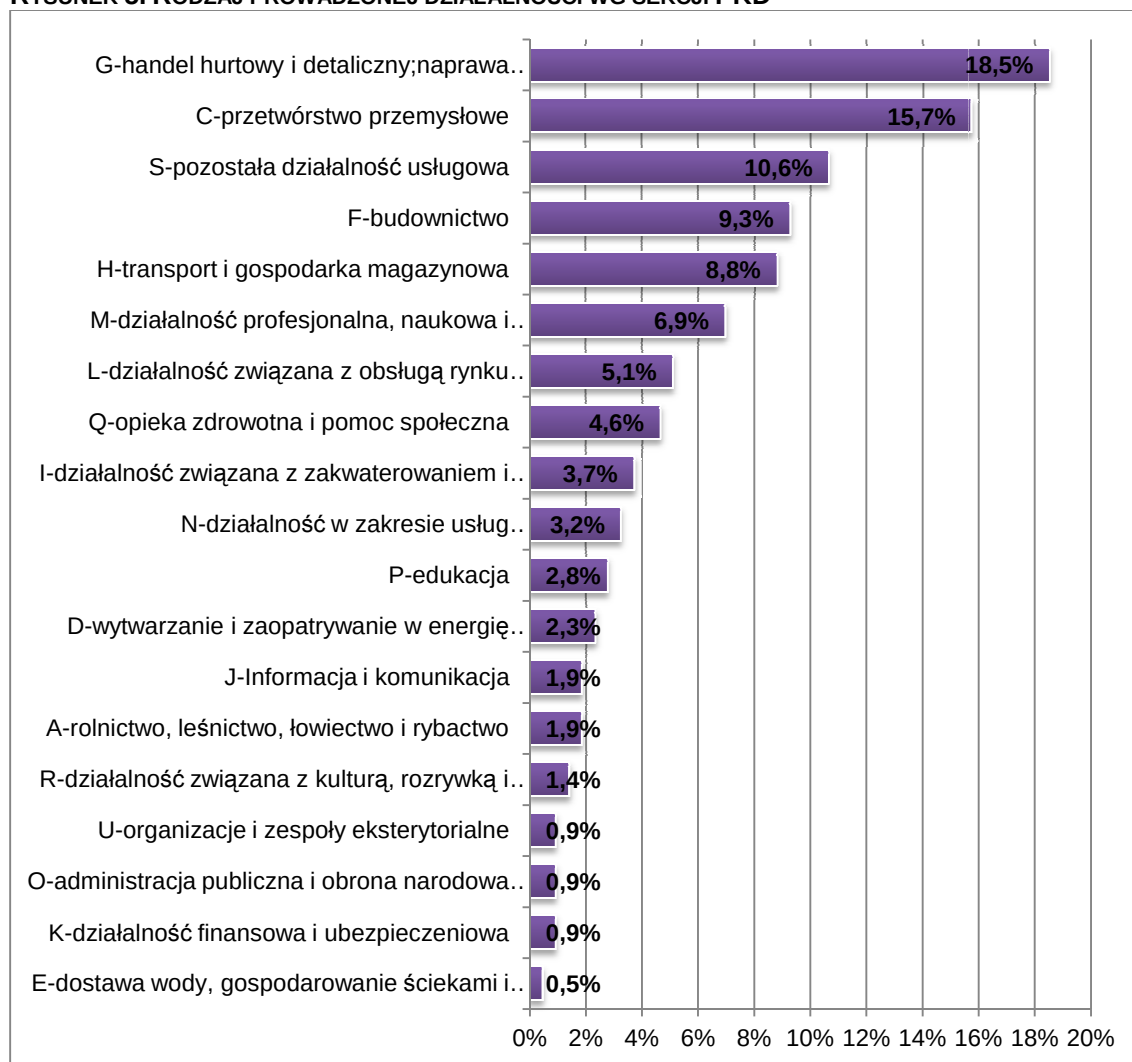
RYSUNEK 4. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI



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” (18,5%) „przetwórstwem przemysłowym” (15,7%) oraz z „pozostałą działalnością usługową” (10,6%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 5.

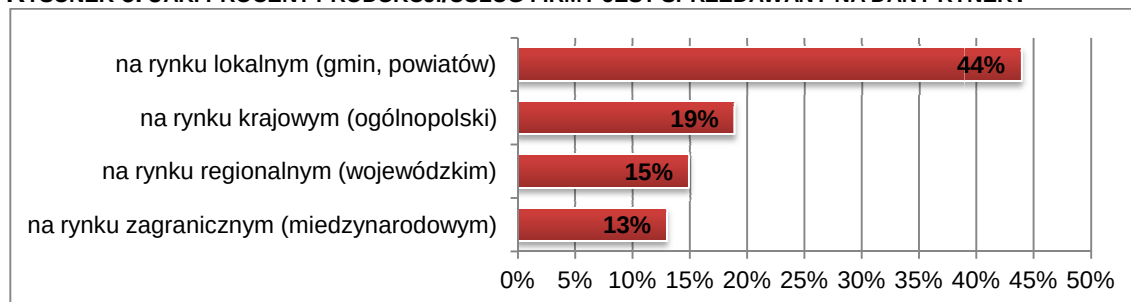
RYSUNEK 5. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD



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). Tą odpowiedź wskazało 44% firm. Pozostałe odpowiedzi rozkładały się następująco: rynek krajowy (ogólnopolski) – 19%, rynek regionalny (wojewódzki) – 15% oraz rynek zagraniczny (międzynarodowy) – 13% (rysunek 6).

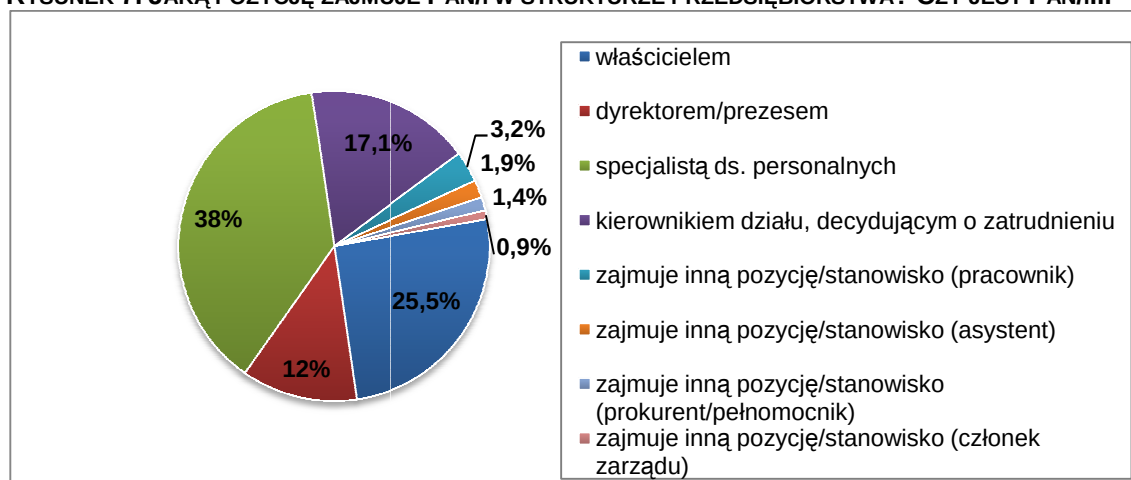
RYСУNEK 6. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm, które wzięły udział w niniejszym badaniu reprezentowanych było przez specjalistów do spraw personalnych (38%) oraz przez właścicieli (25,5%) (rysunek 7).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

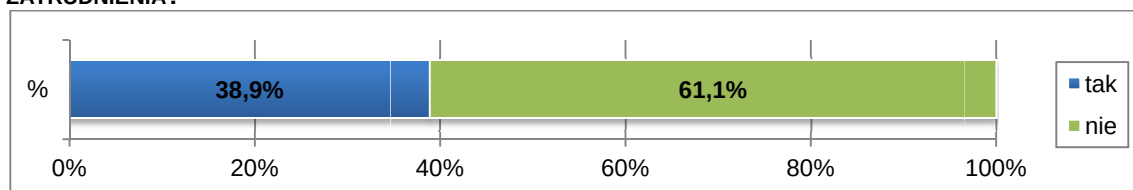
2. Polityka zatrudnieniowa

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.

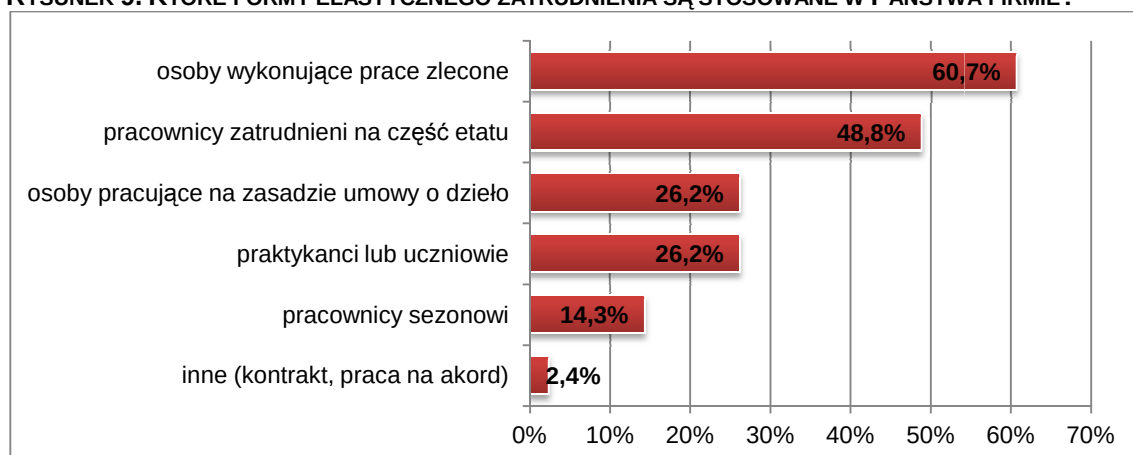
Badanie wykazało, iż zdecydowana większość respondentów (61,1%) nie zatrudnia pracowników z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. Spośród przedsiębiorców korzystających z takich form zatrudnienia, największy procent z nich stosuje prace zlecane (60,7%) oraz zatrudnienie na część etatu (48,8%) (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. 73,5% respondentów zadeklarowało, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w najbliższym czasie nie ulegnie zmianie.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 7,4% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym. Pozytywnym natomiast jest fakt, iż odsetek przedsiębiorców planujących redukcję etatów jest niski i wynosi zaledwie 2,6% (tabela 1).

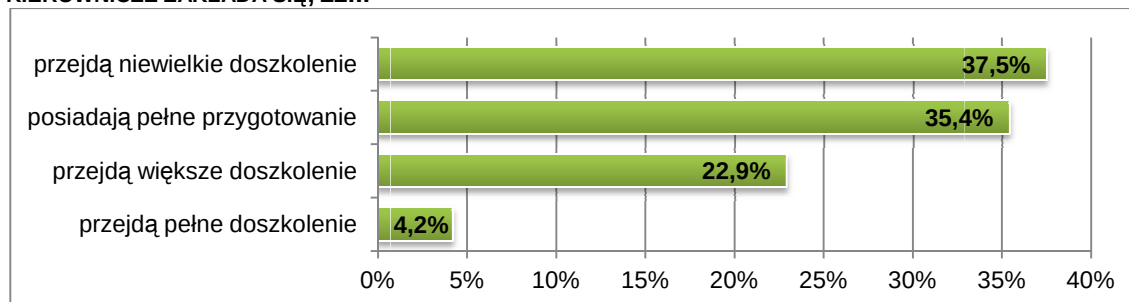
TABELA 1. CZY POZIOM ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE BĘDZIE:

		Firma zatrudnia tylko jedną osobę - właściciel	Do 9 osób	Od 10 do 50 osób	Od 51 do 250 osób	Od 251 do 999 osób	Ogółem
Wyższy niż obecnie	n	0	13	15	8	11	14
	%	0%	15,1%	21,4%	21,1%	73,3%	7,4%
Na tym samym poziomie	n	1	61	49	20	2	139
	%	100%	70,9%	70%	52,6%	13,3%	73,5%
Niższy niż obecnie	n	0	6	2	2	1	5
	%	0%	7%	2,9%	5,3%	6,7%	2,6%
Nie wiem/trudno powiedzieć	n	0	6	4	8	1	31
	%	0%	7%	5,7%	21,1%	6,7%	16,4%
Ogółem	n	1	86	70	38	15	189
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku będzie wyższy niż obecnie, zostali poproszeni o wskazanie, jak duża zmiana zatrudnienia nastąpi w ich firmach. Analiza pozyskanego materiału badawczego wykazała, iż zgodnie z odpowiedziami respondentów, w badanych firmach łącznie planuje się przyjąć około 532 pracowników.

Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić pracowników na wolne stanowiska oczekują, iż osoby te, przejdą niewielkie doszkolenie (37,5%), przejdą większe doszkolenie (22,9%), bądź przejdą pełne doszkolenie (4,2%). Pełnego przygotowywania do wykonywania swych obowiązków oczekuje 35,4% 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.

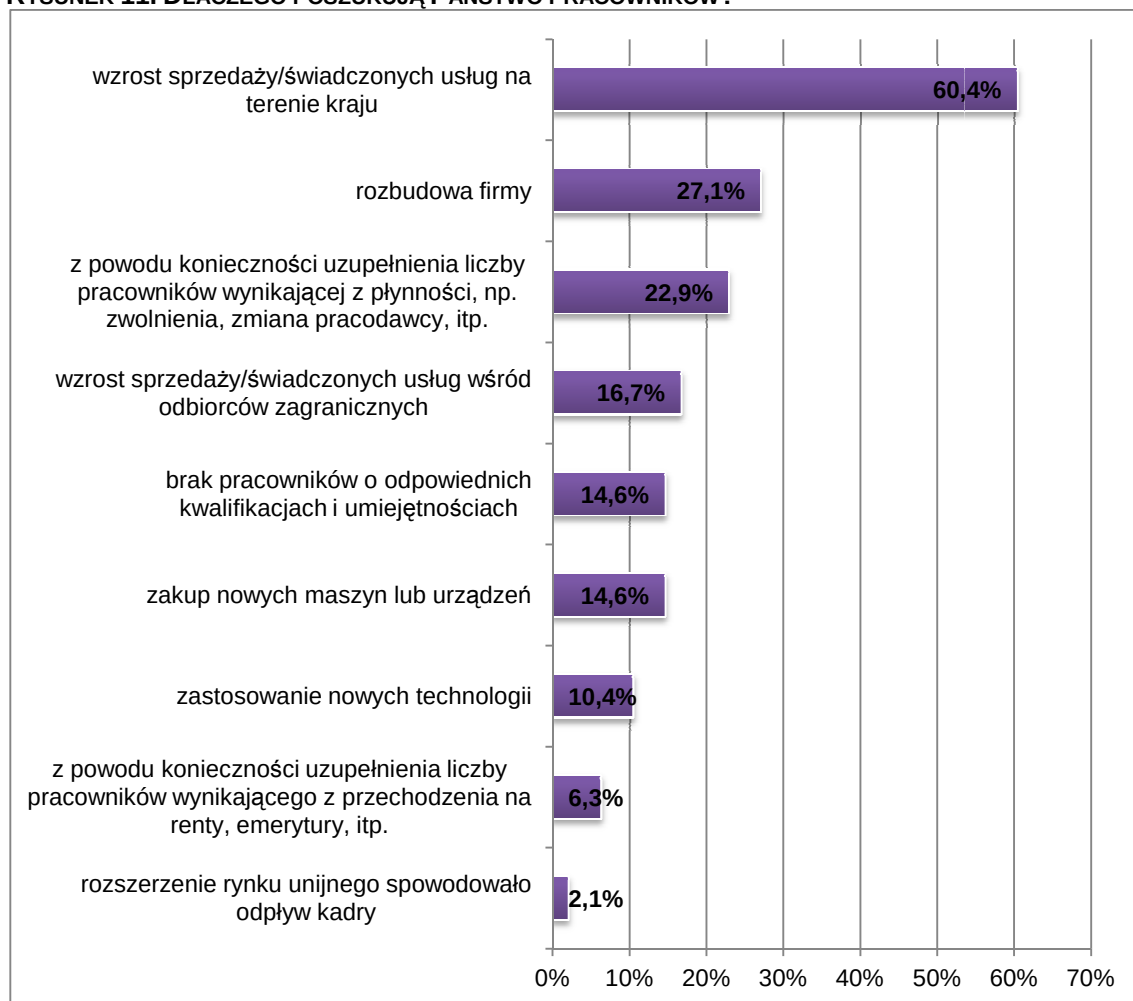
Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	7
3322	Przedstawiciele handlowi	6
4321	Magazynierzy i pokrewni	5
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	4
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	3
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	2
2262	Lekarze dentyści specjaliści	2
3313	Księgowi	2
3331	Spedytorzy i pokrewni	2
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	2
7212	Spawacze i pokrewni	2
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	2
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	2
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	1
1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	1
2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1
2353	Lektorzy języków obcych	1
2356	Instruktorzy technologii informatycznych	1
2413	Analitycy finansowi	1
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	1
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	1
2514	Programiści aplikacji	1
3113	Technicy elektrycy	1
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	1
3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	1
3251	Asystenci dentystyczni	1
3254	Technicy fizjoterapii i masażyści	1
3324	Pośrednicy handlowi	1
4110	Pracownicy obsługi biurowej	1
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	1
5131	Kelnerzy	1
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1
5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7112	Murarze i pokrewni	1
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1

7123	Tynkarze i pokrewni	1
7125	Szklarze	1
7131	Malarze i pokrewni	1
7222	Ślusarze i pokrewni	1
7322	Drukarze	1
7323	Introligatorzy i pokrewni	1
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	1
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	1
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	1
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	1
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	1
9321	Pakowacze	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

Głównymi powodami, dla których badani przedsiębiorcy planują zwiększyć zatrudnienie jest wzrost sprzedaży/świadczonych usług na terenie kraju (60,4%) oraz rozbudowa firmy (27,1%) (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 37 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest 14-sto 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
2142	Inżynierowie budownictwa	1
2161	Architekci	1
3214	Technicy medyczni i dentystyczni	1

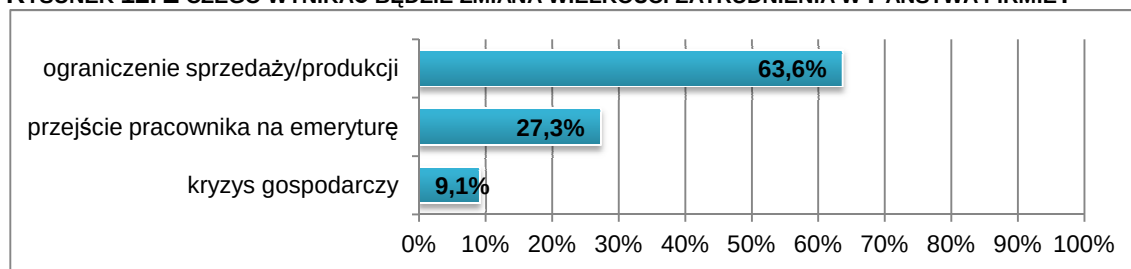
3313	Księgowi	1
4321	Magazynierzy i pokrewni	1
4415	Gospodarze budynków	1
5153	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1
5223	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
5249	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1
7126	Blacharze	1
7213	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	1
8343	Pracownicy działów kadr	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 63,6% 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 były: księgowy, kierowca samochodów osobowych i dostawczych, architekt, spedytor i pokrewni oraz pracownik obsługi biurowej. 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 (ekspedienci)	33
3313	Księgowi	10
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	10
2161	Architekci	7
3331	Spedytorzy i pokrewni	7
4110	Pracownicy obsługi biurowej	7
7212	Spawacze i pokrewni	7
2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	6
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	6
4321	Magazynierzy i pokrewni	6
5120	Kucharze	6
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	6
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	6
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	6
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	5
3322	Przedstawiciele handlowi	5
7222	Ślusarze i pokrewni	5
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	5
2212	Lekarze specjaliści	4
5131	Kelnerzy	4
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	4
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	4
8343	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	4
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	4
2142	Inżynierowie budownictwa	3
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	3
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3
3112	Technicy budownictwa	3
5141	Fryzjerzy	3
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	3
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	3
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	3
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	3
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	3

8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	3
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	3
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	3
2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska	2
2151	Inżynierowie elektrycy	2
2353	Lektorzy języków obcych	2
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2
3113	Technicy elektrycy	2
3152	Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	2
3251	Asystenci dentystyczni	2
3512	Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	2
4224	Recepcjoniści hotelowi	2
5132	Barmani	2
5142	Kosmetyczki i pokrewni	2
5153	Gospodarze budynków	2
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	2
7112	Murarze i pokrewni	2
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	2
7131	Malarze i pokrewni	2
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	2
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	2
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	2
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	2
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	2
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	2
8212	Monterzy sprzętu elektrycznego	2
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	2
8350	Marynarze i pokrewni	2
9321	Pakowacze	2
1213	Kierownicy do spraw strategicznych i planowania	1
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	1
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	1
1411	Kierownicy w hotelarstwie	1
1412	Kierownicy w gastronomii	1
1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	1
2113	Chemicy	1
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1
2149	Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2153	Inżynierowie telekomunikacji	1
2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1
2222	Pielęgniarki specjalistki	1
2261	Lekarze dentyści bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1
2262	Lekarze dentyści specjaliści	1
2289	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	1

2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	1
2356	Instruktorzy technologii informatycznych	1
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	1
2413	Analitycy finansowi	1
2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	1
2431	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	1
2521	Projektanci i administratorzy baz danych	1
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	1
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	1
2631	Ekonomiści	1
2635	Specjaliści do spraw społecznych	1
2643	Filolodzy i tłumacze	1
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	1
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	1
3115	Technicy mechanicy	1
3214	Technicy medyczni i dentystyczni	1
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	1
3353	Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	1
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	1
4120	Sekretarki (ogólne)	1
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	1
4226	Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	1
4323	Pracownicy do spraw transportu	1
5152	Pracownicy usług domowych	1
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	1
5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1
6114	Rolnicy upraw mieszanych	1
7115	Cieśle i stolarze budowlani	1
7123	Tynkarze i pokrewni	1
7124	Monterzy izolacji	1
7125	Szklarze	1
7213	Blacharze	1
7323	Introligatorzy i pokrewni	1
7422	Monterzy i serwisanci sieci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	1
7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	1
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1
8112	Operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin	1
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1
8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	1
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1
8172	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	1
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	1
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	1
9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	1

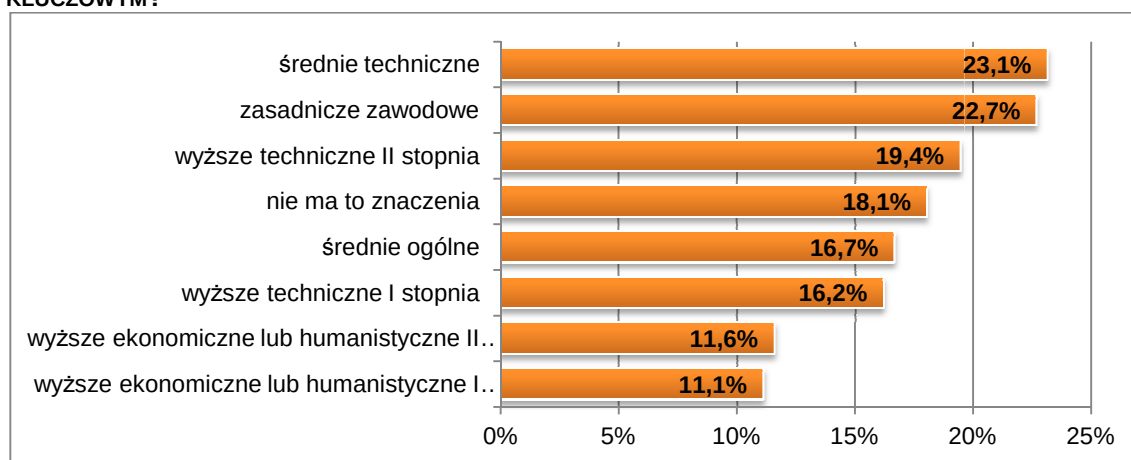
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1
9611	Ładowacze nieczystości	1

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 23,1% respondentów osoby zatrudnione w zawodach kluczowych dla ich firmy powinny posiadać wykształcenie średnie techniczne. W dalszej kolejności respondenci wskazali wykształcenie zasadnicze zawodowe (22,7%) oraz wyższe techniczne II stopnia (19,4%). Dla 18,1% 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 w Szczecinie tylko w niewielkim stopniu w sekcjach: J-Informacja i komunikacja, M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz U-organizacje i zespoły eksterytorialne.

Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne jest natomiast najbardziej popularne w sekcjach: K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa, O - administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – edukacja oraz sekcja U - organizacje i zespoły eksterytorialne. Oczekiwanie wykształcenia zasadniczego zawodowego jest powszechne w sekcjach C – przetwórstwo przemysłowe, sekcji E - dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, sekcji S – pozostała działalność usługowa oraz w budownictwie (sekcja F).

Wykształcenie średnie techniczne w głównej mierze oczekiwane jest w przedsiębiorstwach działających w ramach sekcji C – przetwórstwo

przemysłowe oraz w handlu (sekcja G). Natomiast wykształcenie średnie ogólne jest wymagane od pracowników w sekcjach PKD: G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, sekcji K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz sekcji O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

W przypadku pozostałych branż oczekiwany jest różny poziom wykształcenia, jest to:

- ◆ w sekcji A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oczekuje się od pracowników zróżnicowanego wykształcenia, ale równie często poziom wykształcenia nie ma znaczenia;
- ◆ w sekcji D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych także pracodawcy mają różnorodne wymagania względem wykształcenia pracowników, jednakże największy odsetek wymagań koncentruje się wokół wykształcenia na poziomie średnim bądź zasadniczym zawodowym;
- ◆ w sekcji H – transport i gospodarka magazynowa największy odsetek odpowiedzi dotyczył braku wymagań co do poziomu i profilu wykształcenia, pozostałe odpowiedzi były zróżnicowane pod tym względem;
- ◆ w sekcji I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi wymagania pracodawców co do wykształcenia w tej sekcji są równie zróżnicowane, począwszy od oczekiwania wykształcenia wyższego licencjackiego, a skończywszy na zasadniczym zawodowym. Podobnie sytuacja przedstawiała się w przypadku oczekiwań pracodawców z sekcji L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna (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	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	1	25%	1	25%	4
C-przetwórstwo przemysłowe	4	8,7%	4	8,7%	2	4,3%	2	4,3%	10	21,7%	3	6,5%	14	30,4%	7	15,2%	46
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	3	23,1%	3	23,1%	3	23,1%	0	0%	13
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	1
F-budownictwo	4	15,4%	5	19,2%	0	0%	0	0%	4	15,4%	0	0%	8	30,8%	5	19,2%	26
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	5,6%	5	9,3%	1	1,9%	3	5,6%	15	27,8%	14	25,9%	5	9,3%	8	14,8%	54
H-transport i gospodarka magazynowa	5	18,5%	4	14,8%	3	11,1%	2	7,4%	3	11,1%	0	0%	2	7,4%	8	29,6%	27

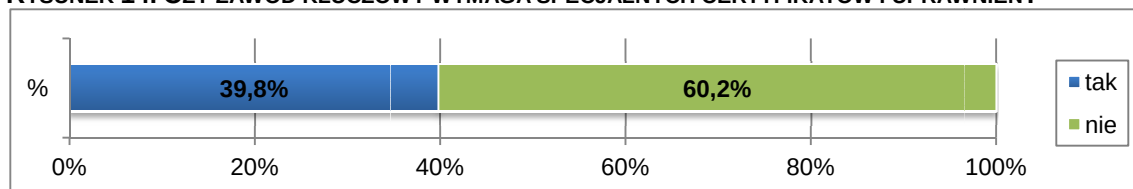
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	0	0%	0	0%	2	22,2%	2	22,2%	2	22,2%	2	22,2%	1	11,1%	9
J-Informacja i komunikacja	3	50%	2	33,3%	1	16,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	20%	3	15%	4	20%	3	15%	1	5%	2	10%	2	10%	1	5%	20
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	33,3%	4	19%	3	14,3%	1	4,8%	4	19%	1	4,8%	0	0%	1	4,8%	21
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	20%	1	10%	2	20%	1	10%	1	10%	1	10%	1	10%	1	10%	10
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
P-edukacja	1	10%	2	20%	3	30%	3	30%	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%	10
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	20%	1	6,7%	2	13,3%	2	13,3%	3	20%	4	26,7%	0	0%	0	0%	15
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	3
S-pozostała działalność usługowa	2	7,1%	3	10,7%	1	3,6%	2	7,1%	3	10,7%	3	10,7%	9	32,1%	5	17,9%	28
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	33,3%	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3

* liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 216, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość respondentów (60,2%) zapytanych, czy osoby aspirujące na stanowiska kluczowe w ich firmach powinny posiadać specjalne certyfikaty i uprawnienia, zadeklarowała, że nie wymaga tego typu zaświadczeń (*rysunek 14*). Spośród badanych, którzy wskazali, iż wymagają certyfikatów, większość (54,7%) oczekuje, iż będą to uprawnienia w wymaganym na dane stanowisko zakresie. Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia (*tabela 6*).

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	47	54,7%
Odpowiednie kwalifikacje	16	18,6%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	15	17,4%
Ukończony wymagany kurs	9	10,5%
Uprawnienia na wózki widłowe	6	7%
Zdobycie wymaganej licencji	6	7%
Zaświadczenie o niekaralności	2	2,3%
Doktorat	1	1,2%
Doświadczenie i praktyka zawodowa	1	1,2%
Specjalizacja	1	1,2%
Studia podyplomowe	1	1,2%

* 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

TABELA 7. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	1	100%	1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	28,6%	5	71,4%	7
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	36,4%	7	63,6%	11
H-transport i gospodarka magazynowa	7	36,8%	12	63,2%	19
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	40%	6	60%	10
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	50%	2	50%	4
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	50%	1	50%	2
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	1	50%	2

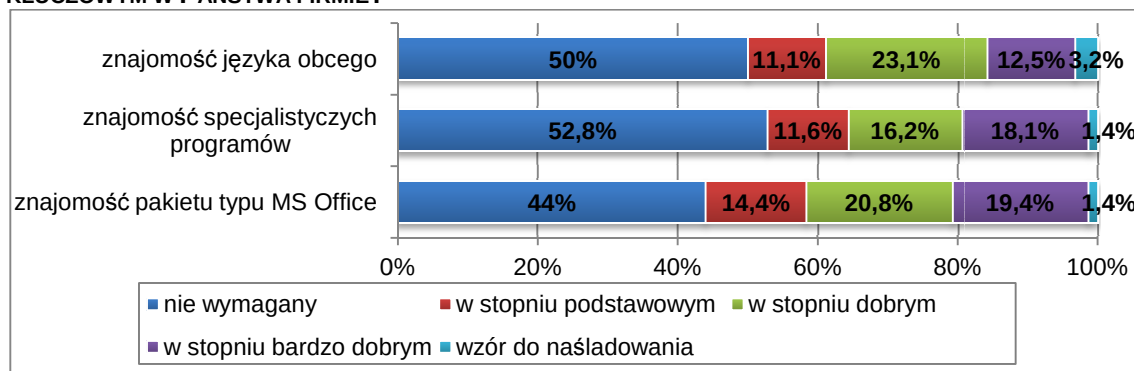
S-pozostała działalność usługowa	12	52,2%	11	47,8%	23
F-budownictwo	11	55%	9	45%	20
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9	60%	6	40%	15
P-edukacja	4	66,7%	2	33,3%	6
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	66,7%	1	33,3%	3
C-przetwórstwo przemysłowe	25	73,5%	9	26,5%	34
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	30	75%	10	25%	40
J-Informacja i komunikacja	3	75%	1	25%	4
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	80%	1	20%	5
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7	87,5%	1	12,5%	8
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	100%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

Zgodnie z odpowiedziami ankietowanych 23,1% oczekuje od swych pracowników znajomości języka obcego w stopniu dobrym, bądź w stopniu bardzo dobrym (12,5%). Znajomości pakietu MS Office w stopniu dobrym oczekuje 20,8% respondentów, zaś 18,1% wymaga bardzo dobrej znajomości specjalistycznych programów (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

Znajomość pakietu typu MS Office jest wymagana w stopniu przynajmniej dobrym głównie w sekcjach: G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, J - informacja i komunikacja, L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz w sekcji P – edukacja. Natomiast

odnośnie pozostałych branż w powiecie najczęściej umiejętność ta nie jest wymagana (*tabela 8*).

Jeśli chodzi o umiejętność obsługi programów specjalistycznych, w większości branży nie jest ona wymagana. Wyjątek stanowią sekcje: J - informacja i komunikacja, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, w których znajomość specjalistycznych programów jest wymagana w stopniu bardzo dobrym (*tabela 9*).

Znajomość języka obcego również przez większość przedsiębiorców nie jest wymagana. Jedynie w przypadku sekcji H - transport i gospodarka magazynowa, sekcji J - informacja i komunikacja oraz sekcji M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, wymagana jest dosyć często znajomość języka obcego w stopniu dobrym czy bardzo dobrym.

W pozostałych sekcjach wg PKD 2007 w powiecie m. Szczecin 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	25%	1	25%	1	25%	1	25%	0	0%	4
C-przetwórstwo przemysłowe	22	64,7%	3	8,8%	4	11,8%	5	14,7%	0	0%	34
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	5
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	14	70%	2	10%	0	0%	4	20%	0	0%	20
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10	25%	8	20%	12	30%	9	22,5%	1	2,5%	40
H-transport i gospodarka magazynowa	10	52,6%	2	10,5%	5	26,3%	2	10,5%	0	0%	19
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	75%	0	0%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	8
J-Informacja i komunikacja	0	0%	1	25%	0	0%	3	75%	0	0%	4
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	9,1%	2	18,2%	5	45,5%	2	18,2%	1	9,1%	11
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	6,7%	5	33,3%	4	26,7%	5	33,3%	0	0%	15
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	42,9%	0	0%	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	7
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2

P-edukacja	1	16,7%	0	0%	1	16,7%	4	66,7%	0	0%	6
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	40%	2	20%	4	40%	0	0%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	66,7%	0	0%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3
S-pozostała działalność usługowa	15	65,2%	4	17,4%	2	8,7%	2	8,7%	0	0%	23
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2

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	25%	1	25%	1	25%	1	25%	0	0%	4
C-przetwórstwo przemysłowe	23	67,6%	3	8,8%	4	11,8%	4	11,8%	0	0%	34
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	40%	1	20%	1	20%	0	0%	1	20%	5
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	10	50%	1	5%	3	15%	6	30%	0	0%	20
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20	50%	5	12,5%	8	20%	7	17,5%	0	0%	40
H-transport i gospodarka magazynowa	14	73,7%	0	0%	3	15,8%	1	5,3%	1	5,3%	19

I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	62,5%	1	12,5%	2	25%	0	0%	0	0%	8
J-Informacja i komunikacja	0	0%	2	50%	0	0%	2	50%	0	0%	4
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	63,6%	0	0%	0	0%	4	36,4%	0	0%	11
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	20%	3	20%	2	13,3%	7	46,7%	0	0%	15
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	42,9%	2	28,6%	1	14,3%	0	0%	1	14,3%	7
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2
P-edukacja	3	50%	0	0%	2	33,3%	1	16,7%	0	0%	6
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	50%	3	30%	2	20%	0	0%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3
S-pozostała działalność usługowa	13	56,5%	2	8,7%	6	26,1%	2	8,7%	0	0%	23
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

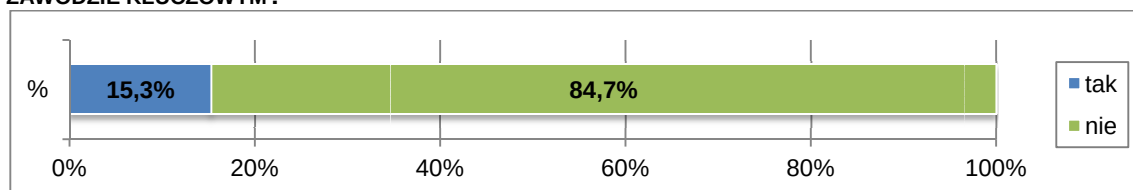
	Nie wymagany		W stopniu podstawowym		W stopniu dobrym		W stopniu bardzo dobrym		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	0	0%	4
C-przetwórstwo przemysłowe	21	61,8%	1	2,9%	8	23,5%	3	8,8%	1	2,9%	34
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	5
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	16	80%	3	15%	0	0%	1	5%	0	0%	20
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17	42,5%	4	10%	11	27,5%	7	17,5%	1	2,5%	40
H-transport i gospodarka magazynowa	5	26,3%	3	15,8%	4	21,1%	6	31,6%	1	5,3%	19
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	37,5%	1	12,5%	3	37,5%	1	12,5%	0	0%	8
J-Informacja i komunikacja	1	25%	0	0%	1	25%	2	50%	0	0%	4
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	63,6%	0	0%	2	18,2%	1	9,1%	1	9,1%	11

M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	33,3%	3	20%	6	40%	1	6,7%	0	0%	15
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	42,9%	1	14,3%	2	28,6%	1	14,3%	0	0%	7
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2
P-edukacja	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	0	0%	2	33,3%	6
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	50%	1	10%	3	30%	0	0%	1	10%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	66,7%	0	0%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3
S-pozostała działalność usługowa	12	52,2%	4	17,4%	5	21,7%	2	8,7%	0	0%	23
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu, 15,3% wskazało, iż ma dodatkowe oczekiwania w stosunku do potencjalnych pracowników (*rysunek 16*). Niemalże połowa respondentów (42,4%), która wskazała, iż ma w stosunku do kandydatów do pracy dodatkowe wymagania odpowiedziała, iż są to uprawnienia i umiejętności zawodowe. W dalszej kolejności ankietowani wymieniali: wiedza zawodowa/branżowa (24,2%), doświadczenie i praktyka zawodowa (15,2%). 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	14	42,4%
Wiedza zawodowa/branżowa	8	24,2%
Doświadczenie i praktyka zawodowa	5	15,2%
Obsługa kasy fiskalnej	2	6,1%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	2	6,1%
Studia podyplomowe	2	6,1%
Znajomość przepisów prawa	1	3%
Obsługa komputera	1	3%
Obsługa wózków widłowych	1	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

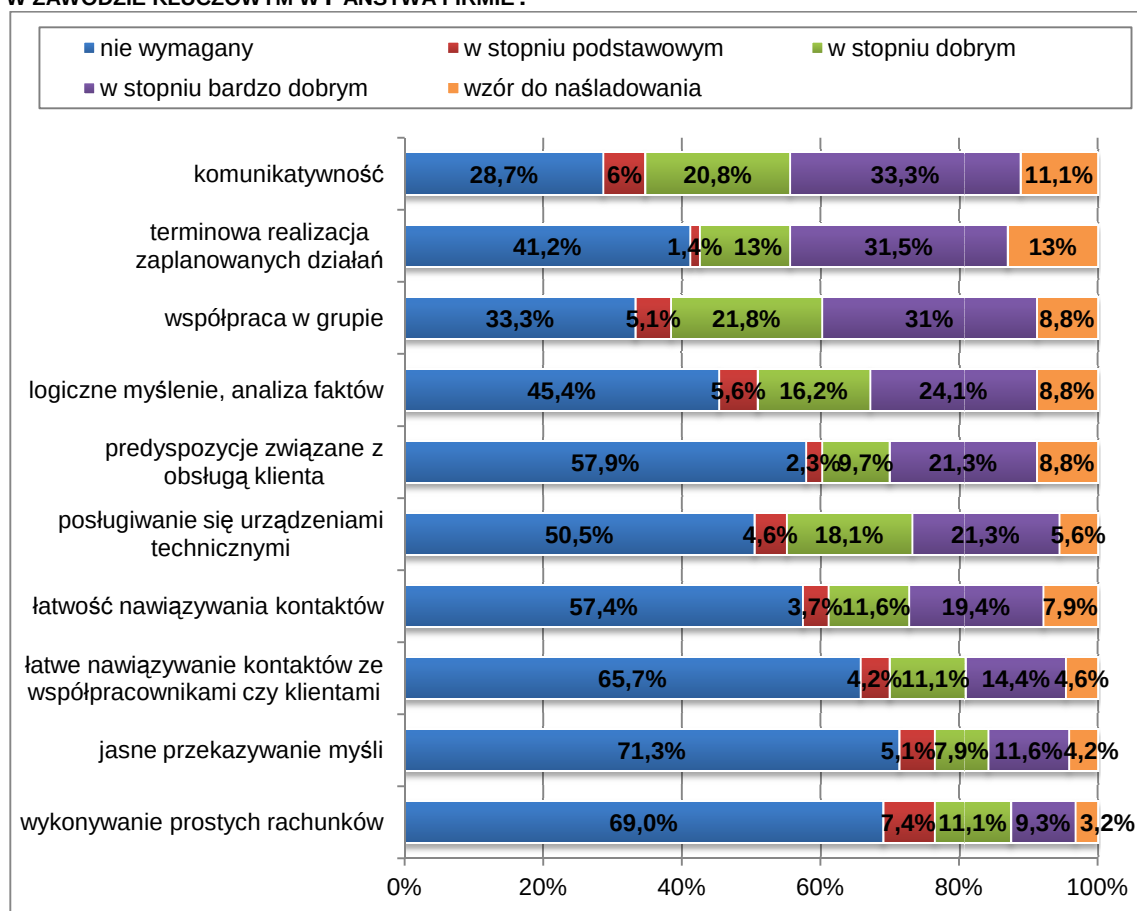
W dalszej części kwestionariusza wywiadu przedstawiciele badanych przedsiębiorstw zostali poproszeni o wskazanie, jakich umiejętności wymagają w stosunku do pracowników zatrudnionych w zawodach kluczowym dla ich firm.

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

- ◆ komunikatywność,
- ◆ terminowa realizacja zaplanowanych działań,
- ◆ współpraca w grupie,
- ◆ logiczne myślenie, analiza faktów,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą klienta.

Pozostały rozkład odpowiedzi prezentuje poniższy rysunek.

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

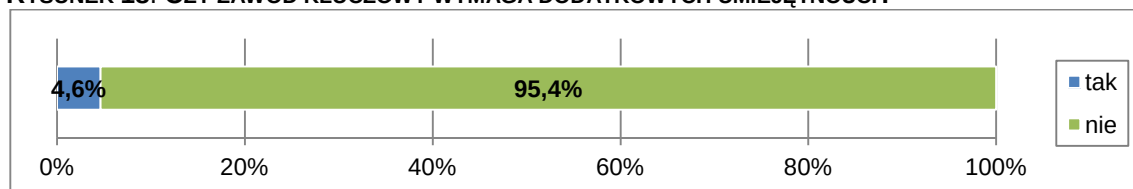


* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów (95,4%) nie oczekuje od kandydatów na stanowiska kluczowe w ich firmach dodatkowych umiejętności (rysunek 18). Spośród badanych, którzy zadeklarowali, iż posiadają takie wymogi, pojawiły się następujące odpowiedzi: cechy charakteru (40%) oraz wiedza i doświadczenie (60%) (tabela 12).

RYСУNEK 18. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA DODATKOWYCH UMIEJĘTNOŚCI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 12. JAKIE SĄ TO UMIEJĘTNOŚCI?

	n	%
Cechy charakteru	4	40%
Wiedza i doświadczenie	6	60%

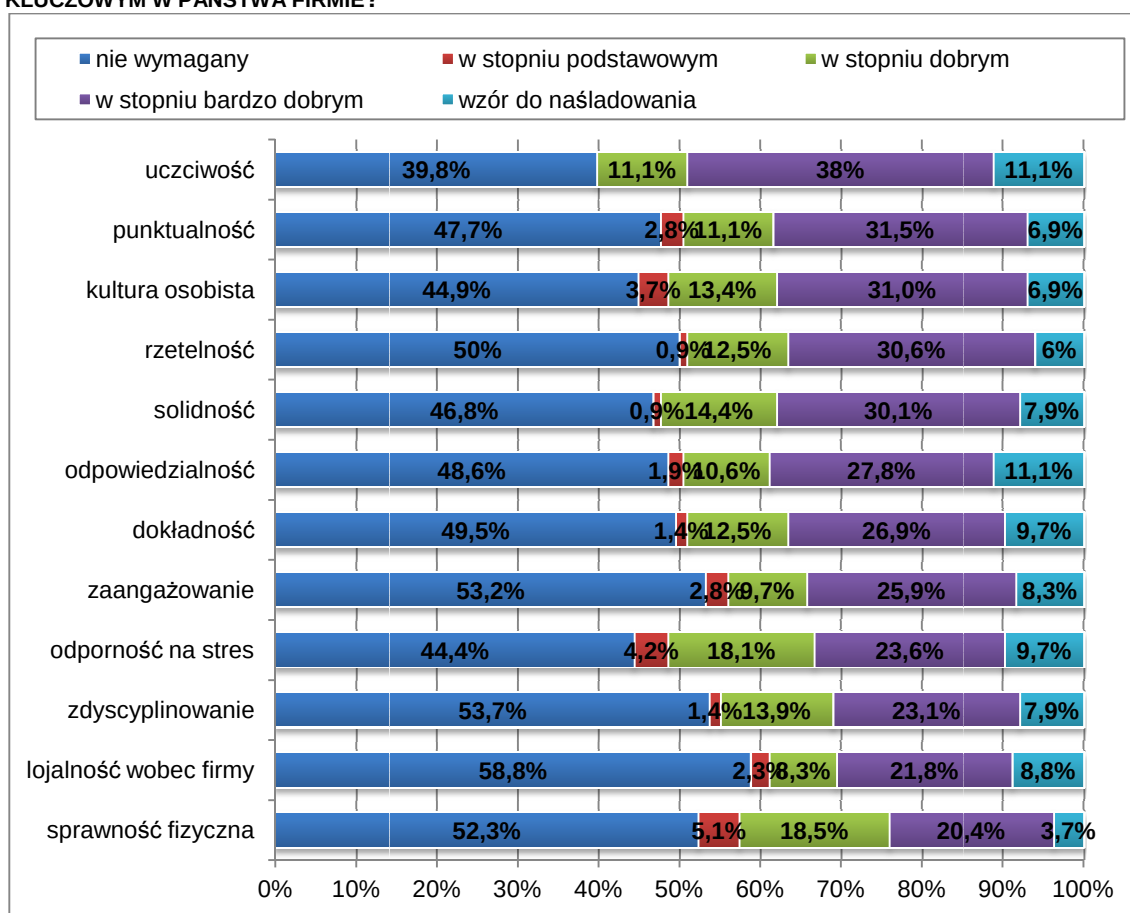
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

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

- ◆ uczciwość,
- ◆ punktualność,
- ◆ kultura osobista,
- ◆ rzetelność,
- ◆ solidność.

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

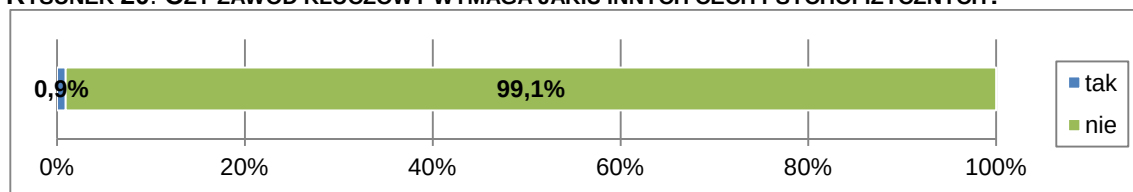


* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów (99,1%) nie oczekuje od kandydatów na stanowiska kluczowe w ich firmach innych, niż wymienione powyżej, cech psychicznych (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	2	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

4. Wymagania stawiane pracownikom w zawodach kluczowych w badanych firmach

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?

Analiza materiału badawczego wykazała, iż wśród firm w powiecie miasta Szczecin za kluczowe zawody można uznać zwłaszcza następujące kategorie zawodowe:

- ♦ sprzedawcy sklepowi (ekspedienci),
- ♦ architekci oraz
- ♦ księgowi (tabela 14).

TABELA 14. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)		Architekci		Księgowi		Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani		Kierownicy samochodów osobowych i dostawczych		Specjaliści do spraw rynku nieruchomości		Spedytorzy i pokrewni		Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
C-przetwórstwo przemysłowe	2	8%	1	14,3%	0	0%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	1	20%
F-budownictwo	0	0%	3	42,9%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17	68%	0	0%	0	0%	4	66,7%	3	50%	0	0%	0	0%	1	20%
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	0	0%	0	0%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	5	100%	0	0%
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	0	0%
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	4%	0	0%	2	28,6%	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	1	14,3%	3	42,9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
P-edukacja	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	1	14,3%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	2	8%	0	0%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	40%
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Ogółem	25	100%	7	100%	7	100%	6	100%	6	100%	5	100%	5	100%	5	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 wymagają wykształcenia na poziomie wyższym technicznym od pracowników w zawodach kluczowych: architekci oraz specjaliści do spraw rynku nieruchomości;
- ◆ pracodawcy wymagają wykształcenia na poziomie wyższym humanistycznym bądź ekonomicznym zwłaszcza w zawodzie kluczowym jakim jest księgowy.
- ◆ wykształcenie średnie na poziomie technicznym jest wymagane zwłaszcza od pracowników w zawodzie kluczowym jakim są kierowcy samochodów osobowych i dostawczych;
- ◆ wykształcenie średnie ogólne jest wymagane zwłaszcza od pracowników w zawodzie kluczowym jakim są sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) oraz pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani;
- ◆ osobną kategorię stanowią kluczowe zawody jakimi są: spedytorzy i pokrewni oraz monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych. W przypadku pierwszej grupy zawodowej wymagane jest na ogół wykształcenie na poziomie wyższym, przy czym profil/ kierunek tego wykształcenia może być zróżnicowany, natomiast w przypadku monterów i serwisantów urządzeń elektronicznych głównym wymaganiem jest techniczny profil/ kierunek kształcenia, a dopuszczalny poziom tegoż wykształcenia to zarówno średni, jak i wyższy (*tabela 15*).

TABELA 15. 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)	4	11,1%	2	5,6%	1	2,8%	3	8,3%	6	16,7%	11	30,6%	4	11,1%	5	13,9%	36
Księgowi	0	0%	1	10%	4	40%	2	20%	1	10%	0	0%	1	10%	1	10%	10
Spedytorzy i pokrewni	2	22,2%	2	22,2%	2	22,2%	2	22,2%	0	0%	0	0%	0	0%	1	11,1%	9
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1	11,1%	1	11,1%	0	0%	1	11,1%	2	22,2%	3	33,3%	0	0%	1	11,1%	9
Architekci	5	62,5%	3	37,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	3	37,5%	2	25%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	0	0%	0	0%	1	12,5%	8
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	2	25%	3	37,5%	0	0%	0	0%	3	37,5%	0	0%	0	0%	0	0%	8
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	37,5%	1	12,5%	2	25%	2	25%	8

* 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 mają wymagań odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych. W przypadku zawodów z grup: specjaliści do spraw rynku nieruchomości oraz architektki, dodatkowe certyfikaty czy uprawnienia są najczęściej wymagane. W przypadku pozostałych zawodów jakiegokolwiek dodatkowe wymagania występują rzadko (*tabela 16*).

TABELA 16. WYMAGANIA ODNOŚNIE DODATKOWYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ W ZAWODY KLUCZOWE W BADANYCH FIRMACH

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	0	0%	5	100%	5
Architekci	3	42,9%	4	57,1%	7
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	50%	3	50%	6
Spedytorzy i pokrewni	3	60%	2	40%	5
Księgowi	5	71,4%	2	28,6%	7
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	4	80%	1	20%	5
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	5	83,3%	1	16,7%	6
Sprzedawcy sklepowi (ekspedientzi)	21	84%	4	16%	25

* 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 w szczecińskich firmach jest relatywnie często wymagana w minimum podstawowym zakresie zwłaszcza od: sprzedawców sklepowych (ekspedientów), księgowych, specjalistów do spraw rynku nieruchomości, spedytorów i pokrewnych oraz monterów i serwisantów urządzeń elektronicznych. Natomiast odnośnie pozostałych zawodów kluczowych w powiecie najczęściej umiejętność ta nie jest wymagana (*tabela 17*). W odniesieniu do znajomości specjalistycznych programów, wymaga się ich w znacznym stopniu od architektów oraz księgowych, co wiąże się ze specyfiką pracy obu zawodów, w przypadku architektów niezbędna jest znajomość programów do projektowania, natomiast w przypadku księgowych są to programy z zakresu księgowości (*tabela 18*). Znajomość języka obcego również przez większość przedsiębiorców nie jest wymagana. Jedynie w przypadku spedytorów i pokrewnych, sprzedawców sklepowych (ekspedientów) oraz architektów badani pracodawcy oczekują, że osoby na tych stanowiskach kluczowych powinny znać język obcy w stopniu dobrym. Natomiast od monterów i serwisantów urządzeń elektronicznych oczekuje się znajomości języka obcego przynajmniej w stopniu podstawowym.

Od pozostałych zawodów kluczowych w powiecie miasta Szczecin nie wymaga się znajomości języka obcego (*tabela 19*).

TABELA 17. 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)	5	20%	6	24%	8	32%	6	24%	0	0%	25
Architekci	2	28,6%	2	28,6%	2	28,6%	0	0%	1	14,3%	7
Księgowi	0	0%	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	0	0%	7
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	3	50%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2	33,3%	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	0	0%	6
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	0	0%	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	5
Spedytorzy i pokrewni	0	0%	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%	5
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	1	20%	5

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 18. 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)	11	44%	4	16%	5	20%	5	20%	0	0%	25
Architekci	1	14,3%	1	14,3%	1	14,3%	3	42,9%	1	14,3%	7
Księgowi	1	14,3%	1	14,3%	2	28,6%	3	42,9%	0	0%	7
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	5	83,3%	0	0%	0	0%	1	16,7%	0	0%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	50%	2	33,3%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	5

Spedytorzy i pokrewni	3	60%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	5

* 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 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)	6	24%	6	24%	7	28%	4	16%	2	8%	25
Architekci	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	0	0%	0	0%	7
Księgowi	4	57,1%	1	14,3%	2	28,6%	0	0%	0	0%	7
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4	66,7%	0	0%	2	33,3%	0	0%	0	0%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	5	83,3%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2	40%	0	0%	2	40%	1	20%	0	0%	5
Spedytorzy i pokrewni	0	0%	0	0%	2	40%	3	60%	0	0%	5
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	0	0%	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	5

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

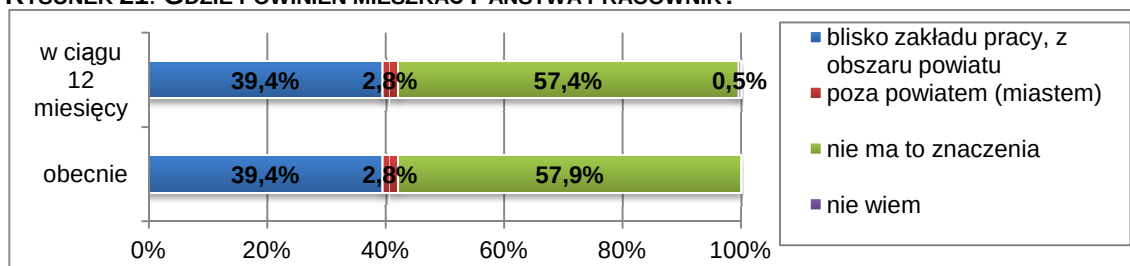
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

Zdaniem większości respondentów (około 57,4%) miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia, zarówno obecnie, jak i w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Około 40% badanych wołałoby, aby miejsce zamieszkania pracowników znajdowało się blisko zakładu pracy, na terenie powiatu (rysunek 21).

RYСУNEK 21. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?

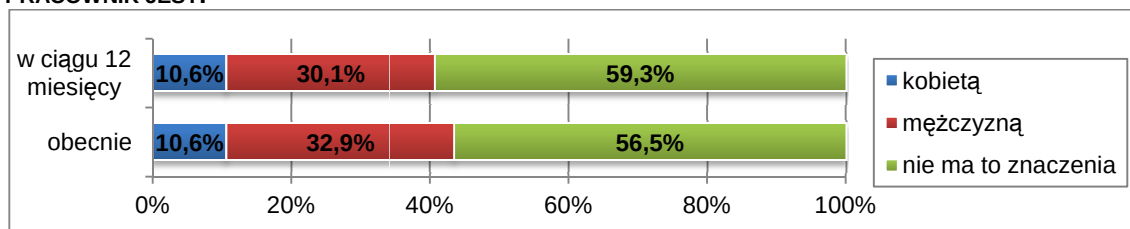


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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).

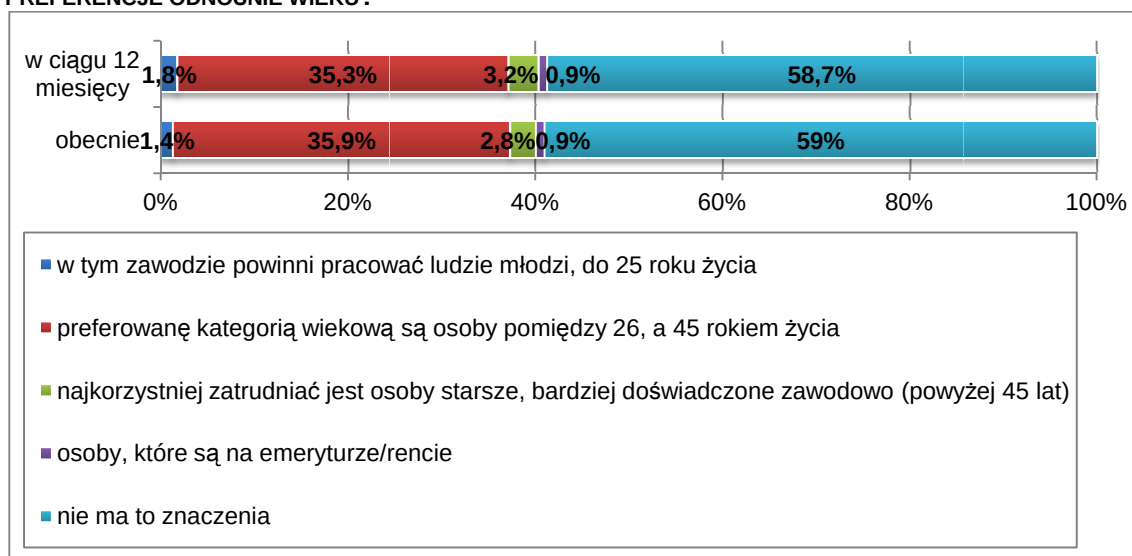
Z kolei przedsiębiorcy, dla których wiek pracownika jest ważny, najczęściej wskazywali, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26, a 45 rokiem życia (rysunek 23).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

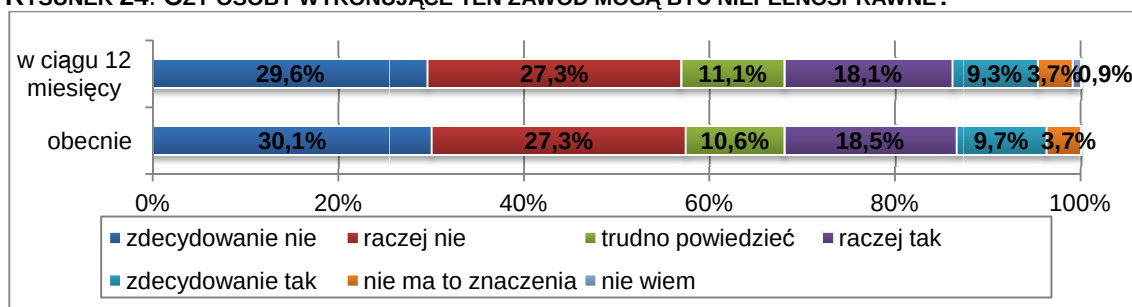
RYСУNEK 23. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?



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” – 30,1%, „raczej nie” – 27,3%). Wyniki badań pokazują również, iż badani w większości przypadków nie planują w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudniać osób niepełnosprawnych na stanowiska kluczowe („zdecydowanie nie” – 29,6% oraz „raczej nie” – 27,3%) (rysunek 24).

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

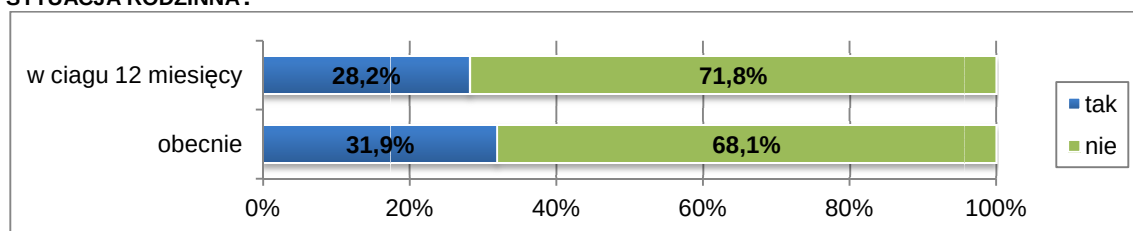


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości przypadków (68,1%) wskazywali, że sytuacja rodzinna osób kandydujących na objęcie kluczowego stanowiska w ich firmie nie ma znaczenia (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 28,2%.

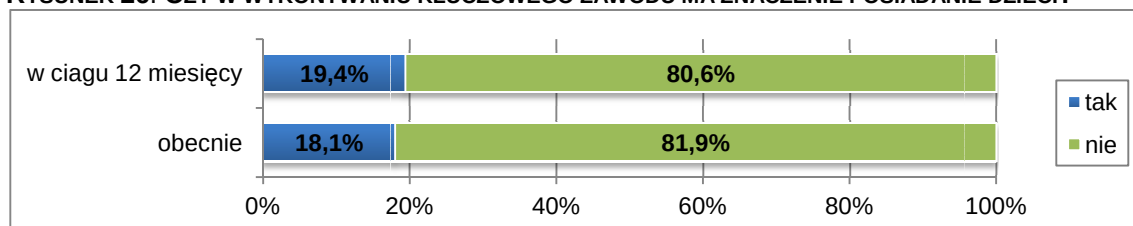
Z analizy danych wynika zatem, że procent pracodawców zwracających uwagę na sytuację rodzinną przy zatrudnianiu nowych pracowników w najbliższym czasie zmniejszy się od stanu obecnego o 3,7%.

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

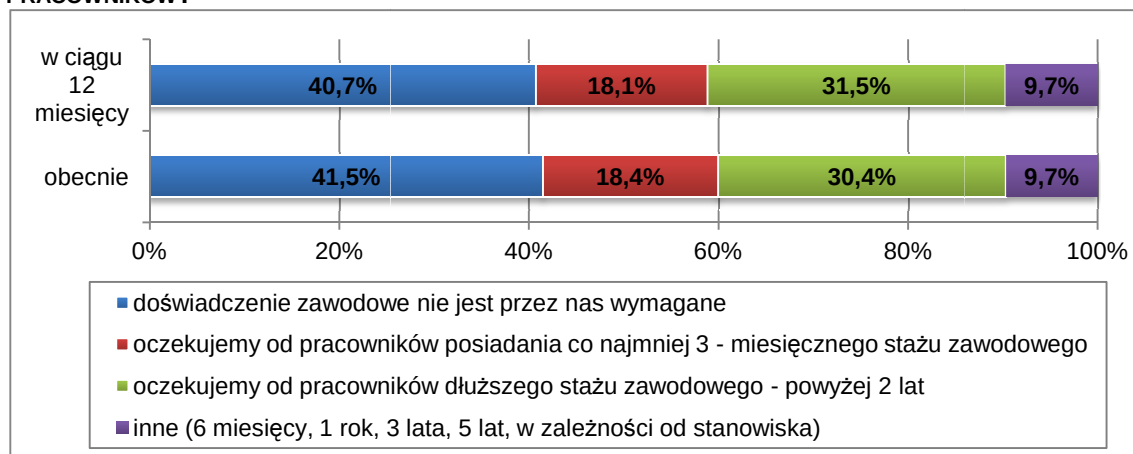
RYСУNEK 26. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla 41,5% respondentów doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników nie ma znaczenia. W pozostałych przypadkach pracodawcy przy rekrutacji oczekują od kandydatów stażu zawodowego powyżej dwóch lat (30,4%), lub co najmniej 3 miesięcznego stażu pracy (18,4%). Według deklaracji respondentów sytuacja ta w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie ulegnie znaczącym zmianom (rysunek 27).

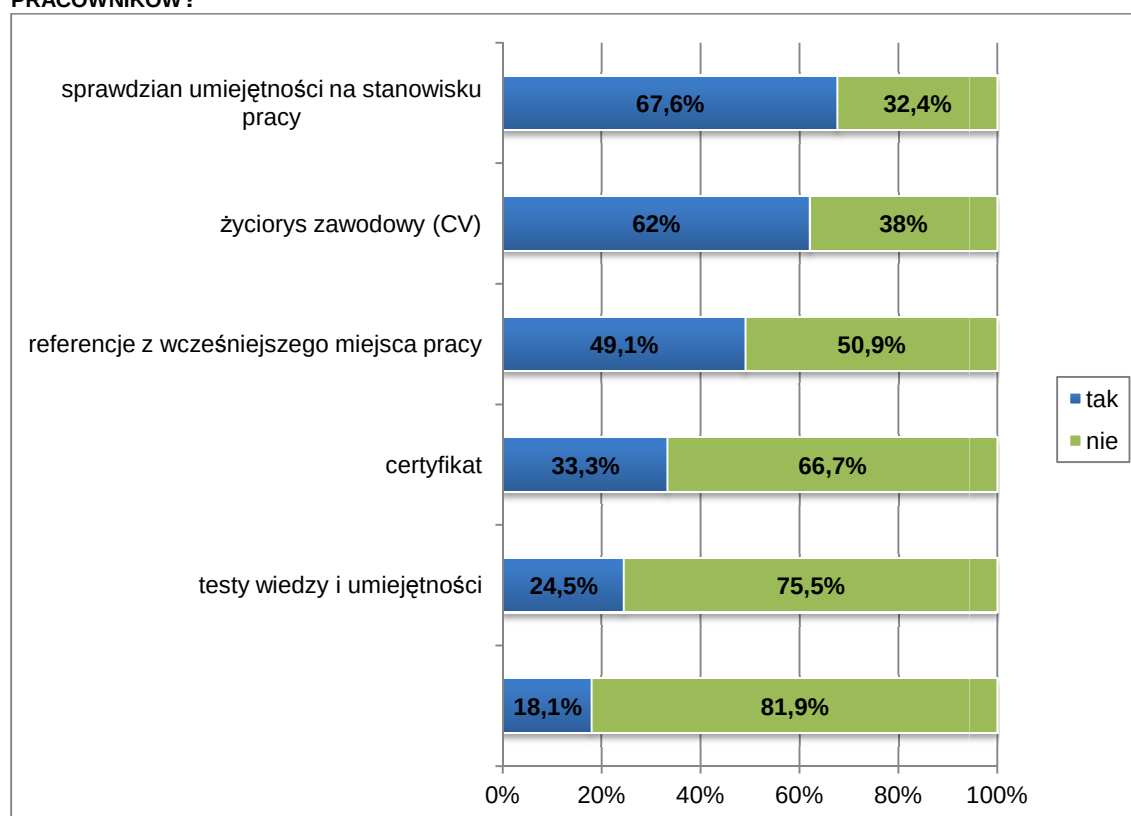
RYСУNEK 27. JAKIEGO DOŚWIADCZENIE ZAWODOWEGO OCZEKUJĄ PAŃSTWO OD SWOICH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

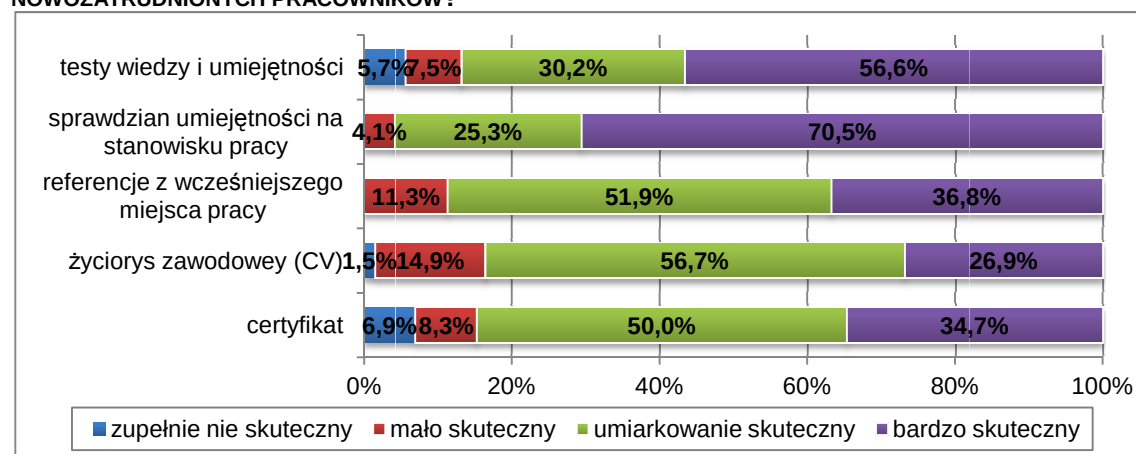
Badani przedsiębiorcy najczęściej weryfikują umiejętności swoich nowoprzyjętych pracowników podczas wykonywania przez nich powierzonych im czynności na stanowisku pracy. Jest to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników, na który wskazało 67,6% respondentów. Sposób ten został uznany za najbardziej skuteczny wśród wszystkich stosowanych przez pracodawców metod (70,5%) (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 przez pracowników badanych firm

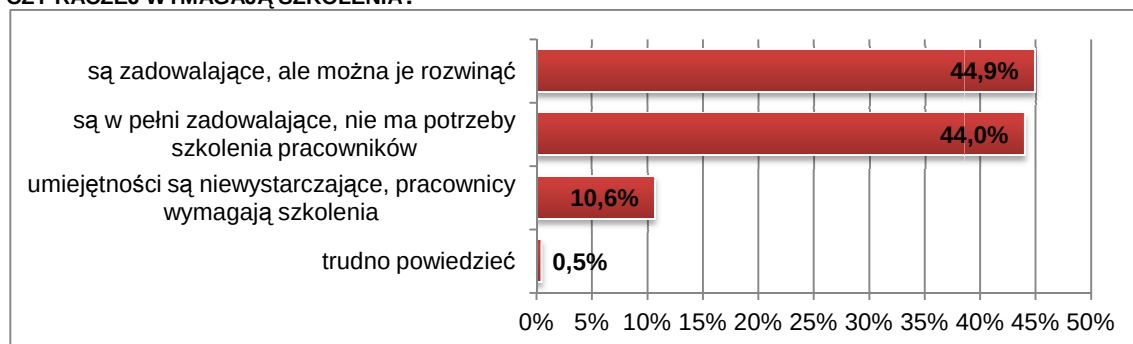
W odczuciu niemalże połowy respondentów (44,9%), kwalifikacje pracowników, są zadowalające, ale można je rozwinąć. Dla 10,6% respondentów umiejętności pracowników są niewystarczające, zatem pracownicy wymagają szkoleń.

Wśród kwalifikacji, jakich najczęściej brakuje kadrze, pracodawcy wskazywali:

- ◆ brak znajomości najnowszych technologii (17,4%),
- ◆ brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń (15,7%),
- ◆ brak aktualnej wiedzy na temat prawa i konkretnych przepisów dotyczących branży (10,7%).

Zadowolonych z posiadanych kwalifikacji swoich pracowników jest 44% badanych (rysunek 30, tabela 20).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 20. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?

	n	%
Brak znajomości najnowszych technologii	21	17,4%
Brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń	19	15,7%
Brak aktualnej wiedzy na temat prawa i konkretnych przepisów dotyczących branży	13	10,7%
Brak wiedzy na temat danej branży	13	10,7%
Brak znajomości języków obcych	13	10,7%
Brak doświadczenia zawodowego	12	9,9%
Brak umiejętności profesjonalnej obsługi klienta	11	9,1%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	9	7,4%
Brak specjalistycznych uprawnień potrzebnych w danej branży	6	5%
Niewielkie zainteresowanie podnoszeniem wiedzy na temat nowych produktów w branży	5	4,1%
Brak umiejętności manualnych	4	3,3%
Brak chęci do podnoszenia swojej wiedzy	3	2,5%
Brak umiejętności wykorzystywania zdolności interpersonalnych	3	2,5%
Brak dokumentów potwierdzających umiejętności	2	1,7%
Brak znajomości przepisów bhp	2	1,7%
Nie brakuje, ale można rozwijać	2	1,7%
Trudno powiedzieć	2	1,7%

* 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

Analiza zadowolenia szczecińskich pracodawców z kwalifikacji pracowników pod względem branż, w ramach których działają badane przedsiębiorstwa, nie wykazała znaczących zależności. Pracodawcy ze Szczecina w zdecydowanej większości są zadowoleni z kwalifikacji pracowników zatrudnionych w ich firmach. Pracodawcy, którym w pełni odpowiadały kwalifikacje zatrudnianych osób reprezentowali następujące sekcje PKD 2007: C-przetwórstwo przemysłowe, D–wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, F-budownictwo, M-działalność profesjonalną, naukową i techniczną, Q-opiekę zdrowotną i pomoc społeczną, R-działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz S-pozostałą działalność usługową. Natomiast pracodawcy, którzy pomimo względnego zadowolenia uważali, że ich pracownicy powinni zostać doszkoleni prowadzili działalność w ramach sekcji: A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H-transport i gospodarka magazynowa, P-edukacja, N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości. Niezadowoleni z kwalifikacji pracowników byli pracodawcy z branży administracji publicznej (sekcja O) (*tabela 21*).

Najbardziej zadowoleni z posiadanych kwalifikacji pracowników byli pracodawcy zatrudniających pracowników w następujących zawodach kluczowych: monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, architekci oraz księgowi (*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	25%	3	75%	0	0%	0	0%	4
C-przetwórstwo przemysłowe	18	52,9%	14	41,2%	2	5,9%	0	0%	34
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1
F-budownictwo	11	55%	7	35%	1	5%	1	5%	20
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14	35%	20	50%	6	15%	0	0%	40
H-transport i gospodarka magazynowa	6	31,6%	10	52,6%	3	15,8%	0	0%	19
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	50%	4	50%	0	0%	0	0%	8
J-Informacja i komunikacja	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	4
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	18,2%	9	81,8%	0	0%	0	0%	11
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9	60%	5	33,3%	1	6,7%	0	0%	15

N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	0	0%	7
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	2
P-edukacja	2	33,3%	4	66,7%	0	0%	0	0%	6
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	50%	4	40%	1	10%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3
S-pozostała działalność usługowa	13	56,5%	8	34,8%	2	8,7%	0	0%	23
U-organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	2

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 22. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH

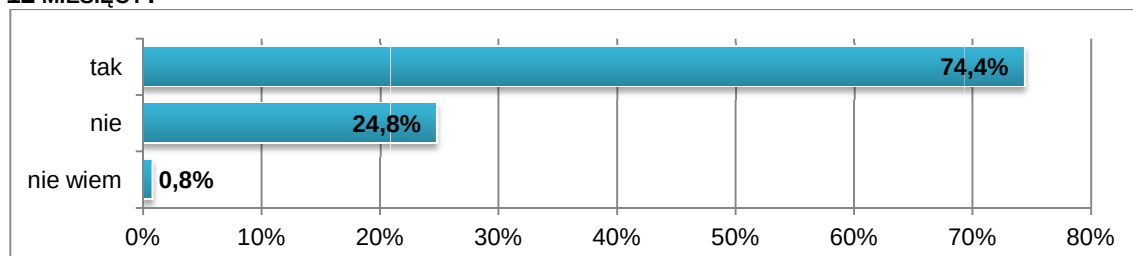
	Są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia		Są zadowalające, ale można je rozwinąć		Umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkole		Trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	13	52%	8	32%	4	16%	0	0%	25
Architekci	4	57,1%	2	28,6%	0	0%	1	14,3%	7
Księgowi	4	57,1%	2	28,6%	1	14,3%	0	0%	7
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2	33,3%	4	66,7%	0	0%	0	0%	6
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	4	66,7%	2	33,3%	0	0%	0	0%	6
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	0	0%	5	100%	0	0%	0	0%	5
Spedytorzy i pokrewni	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw, zadeklarowała 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 2264 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 z BHP (16,7%), szkoleń branżowych - księgowość (14,4%), technik sprzedaży (11,1%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 23.

TABELA 23. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?

	n	%
Szkolenie BHP	15	16,7%
Szkolenie branżowe - księgowość	13	14,4%
Techniki sprzedaży	10	11,1%
Obsługa klienta	9	10%
Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	9	10%
Szkolenie branżowe - przetwórstwo przemysłowe	9	10%
Kurs informatyczny	7	7,8%
Szkolenia z zakresu prawa	7	7,8%
Szkolenie branżowe - transport	6	6,7%
Szkolenia dla operatorów maszyn	6	6,7%
Kurs języka angielskiego	5	5,6%
Menadżerskie	5	5,6%
Szkolenie branżowe - nieruchomości	5	5,6%
Szkolenia produktowe	4	4,4%
Szkolenia marketingowe	4	4,4%
Administracja	3	3,3%
Podatek VAT	3	3,3%
Szkolenie branżowe - budownictwo	3	3,3%
Szkolenie branżowe - montaż urządzeń	3	3,3%
Szkolenie z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych	3	3,3%
Kurs operatora wózka widłowego	2	2,2%
Prawidłowe kierowanie samochodem	2	2,2%
Szkolenie branżowe - fryzjerstwo	2	2,2%

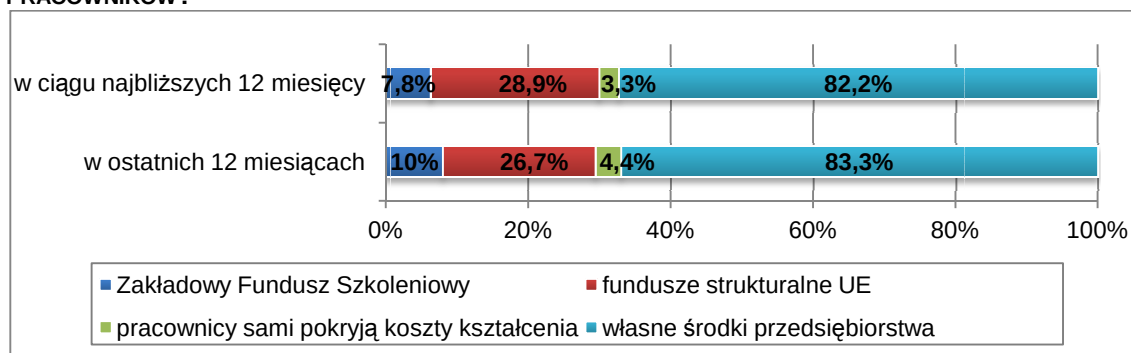
Szkolenie branżowe - gastronomia	2	2,2%
Szkolenia kadrowo-płacowe	2	2,2%
Badanie rynku	1	1,1%
Szkolenie branżowe - farmaceutyka	1	1,1%
Szkolenie branżowe - ubezpieczenia	1	1,1%
Kurs języka niemieckiego	1	1,1%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	1	1,1%
Szkolenie z zakresu ochrony środowiska	1	1,1%

* 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 w ostatnich 12 miesiącach finansowane były ze środków własnych przedsiębiorstwa, a następnie z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Z analizy danych wynika, iż w przeciągu najbliższych 12 miesięcy źródła finansowania nie ulegną znacznym zmianom (rysunek 32).

RYСУNEK 32. Z JAKICH ŹRÓDEŁ POCHODZĄ ŚRODKI, KTÓRE PRZEZNACZAJĄ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW?

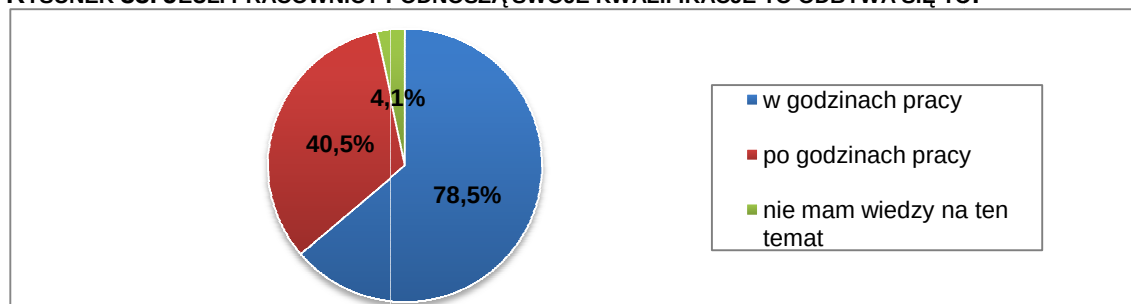


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy. W ten sposób odpowiedziało 78,5% przedstawicieli badanych firm (rysunek 33).

RYСУNEK 33. JEŚLI PRACOWNICY PODNOSZĄ SWOJE KWALIFIKACJE TO ODBYWA SIĘ TO:

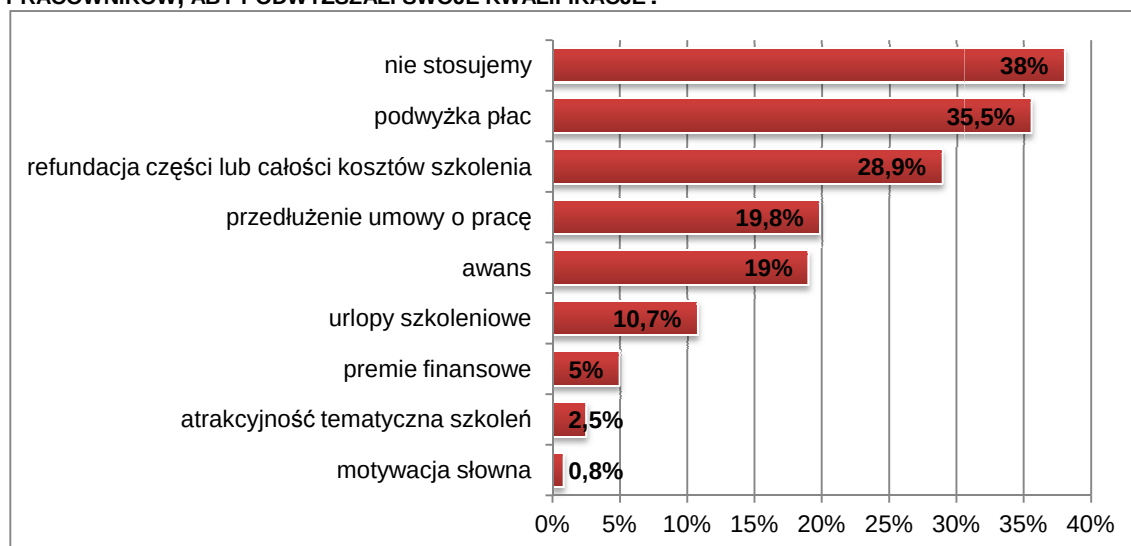


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Prawie 40% 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 podwyższają uczestnikom szkoleń wynagrodzenia (35,5%), bądź refundują częściowo lub w całości koszty związane ze szkoleniem (28,9%) (rysunek 34).

RYСУNEK 34. CZY STOSUJĄ PAŃSTWO W FIRMIE JAKIEŚ METODY ZACHĘTY W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW, ABY PODWYŻSZALI SWOJE KWALIFIKACJE?



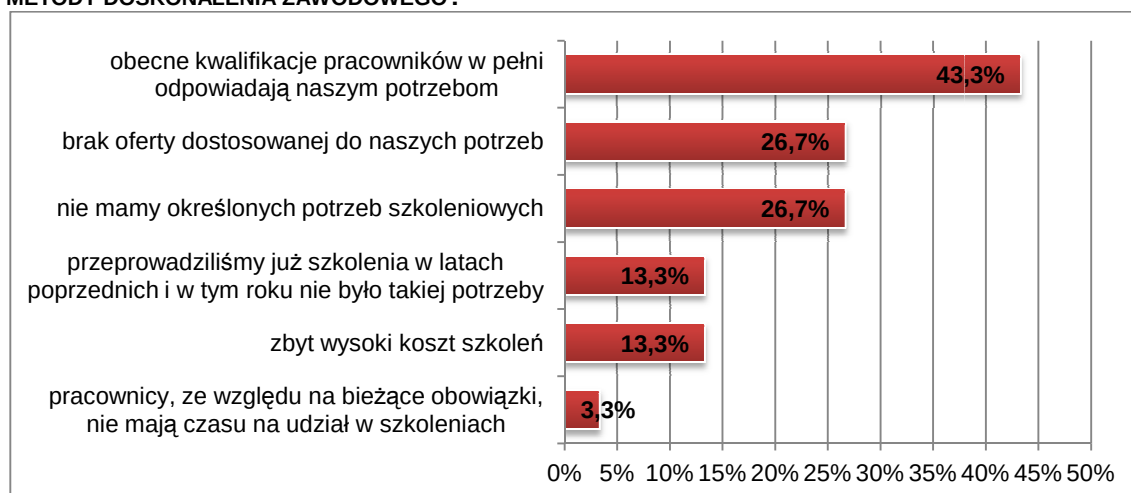
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

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 obecne kwalifikacje pracowników w pełni odpowiadają ich potrzebom (43,3%), nie ma oferty dostosowanej do potrzeb firm (26,7%), bądź nie mają określonych potrzeb szkoleniowych (26,7%) (rysunek 35).

RYСУNEK 35. DLACZEGO NIE ZDECYDOWALI SIĘ PAŃSTWO NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW CZY INNE METODY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO?

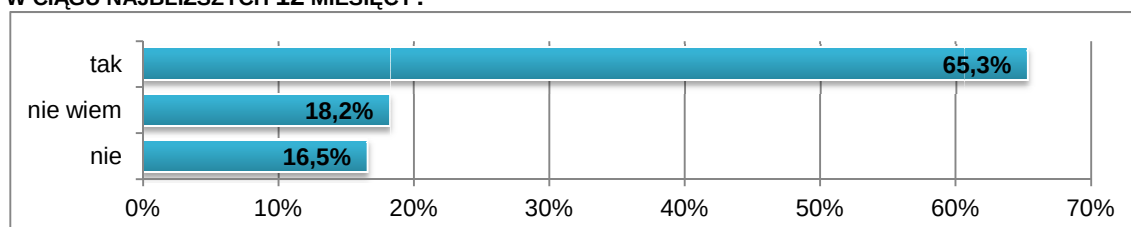


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość (65,3%) przedstawicieli badanych firm zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy skierować swych pracowników na szkolenia. Jednocześnie niemalże 20% na dzień prowadzenia badania, nie jest w stanie określić, czy podejmie się tego przedsięwzięcia (rysunek 36). Z badania wynika, iż przedsiębiorcy w najbliższym czasie skierują na szkolenia około 1958 pracowników.

RYСУNEK 36. 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	%
Księgowość i kadry	20	25,3%
Szkolenie branżowe- przetwórstwo przemysłowe	14	17,7%
Profesjonalna obsługa klienta	11	13,9%
Szkolenie branżowe - budownictwo	10	12,7%
Szkolenie branżowe - transport	8	10,1%

Szkolenia branżowe - handel	7	8,9%
Szkolenia specjalistyczne	5	6,3%
Kursy językowe	3	3,8%
Przepisy prawne	3	3,8%
Szkolenia branżowe - nieruchomości	3	3,8%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	3	3,8%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	3	3,8%
Kurs na wózki widłowe	2	2,5%
Kursy spawalnicze	2	2,5%
Szkolenie branżowe - fryzjerstwo	2	2,5%
Szkolenie branżowe - medyczne	2	2,5%
Szkolenia komputerowe	2	2,5%
Szkolenia branżowe - bankowość	1	1,3%
Szkolenia branżowe - ochrona osób i mienia	1	1,3%
Szkolenia branżowe - ubezpieczenia	1	1,3%

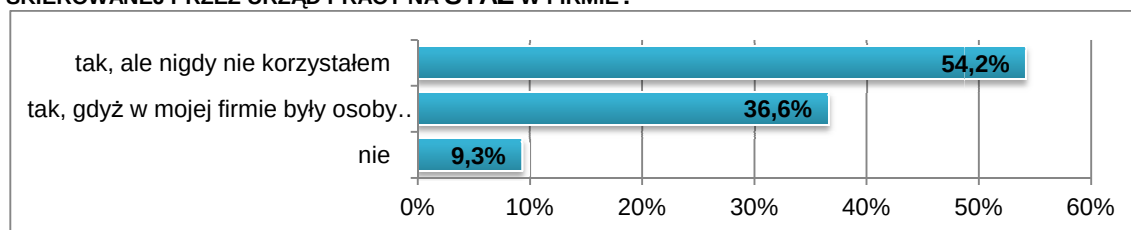
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zamierzają skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

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 (90,8%). Wśród nich 36,6% skorzystało z takiej możliwości (rysunek 37).

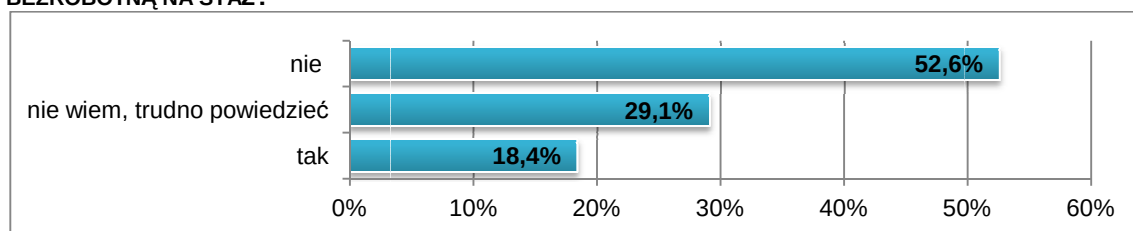
RYСУNEK 37. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA OSOBY BEZROBOTNEJ, SKIEROWANEJ PRZEZ URZĄD PRACY NA STAŻ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród tych przedsiębiorców, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia na staż osoby bezrobotnej, 18,4% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje przyjąć osobę bezrobotną na staż zawodowy. Pracodawcy zamierzają zatem przyjąć około 274 osób. Niemalże 30% badanych nie podjęło jeszcze decyzji, czy skorzysta z takiej możliwości (rysunek 38).

RYСУNEK 38. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBĄ BEZROBOTNĄ NA STAŻ?



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

- ◆ pracownik administracyjno-biurowy,
- ◆ pracownik ogólnobudowlany,
- ◆ mechanik,
- ◆ kasjer/sprzedawca,
- ◆ księgowy.

Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 25.

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

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	11	30,6%
Pracownik ogólnobudowlany	9	25%
Mechanik	6	16,7%
Kasjer/sprzedawca	4	11,1%
Księgowy	3	8,3%
Magazynier	3	8,3%
Elektryk	2	5,6%
Kucharz	2	5,6%
Laborant	2	5,6%
Lekarz	2	5,6%
Sprzątacze	1	2,8%
Kelner	1	2,8%
Nauczyciel	1	2,8%
Opiekun	1	2,8%

* 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:

- ◆ wykształcenie średnie techniczne,
- ◆ doświadczenie,
- ◆ wykształcenie wyższe techniczne,
- ◆ wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ specjalistyczne uprawnienia.

Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia *tabela 26*.

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

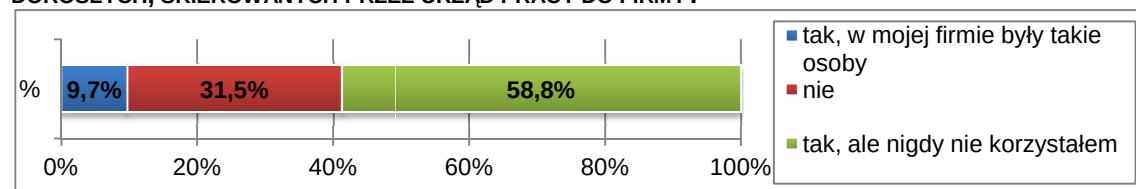
	n	%
Wykształcenie średnie techniczne	11	30,6%
Doświadczenie	7	19,4%
Wykształcenie wyższe techniczne	5	13,9%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	4	11,1%
Specjalistyczne uprawnienia	3	8,3%
Nie ma to znaczenia	2	5,6%
Wykształcenie wyższe humanistyczne	2	5,6%
Znajomość obsługi komputera i urządzeń biurowych	2	5,6%
Prawo jazdy	1	2,8%
Wykształcenie wyższe ekonomiczne	1	2,8%
Wykształcenie średnie zawodowe	1	2,8%
Wykształcenie zawodowe	1	2,8%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców (58,8%) zadeklarowało również, iż wiedzą, że istnieje możliwość przyjmowania osób bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy, w ramach przygotowania zawodowego dorosłych, z czego jedynie 9,7% skorzystało z tej możliwości (*rysunek 39*).

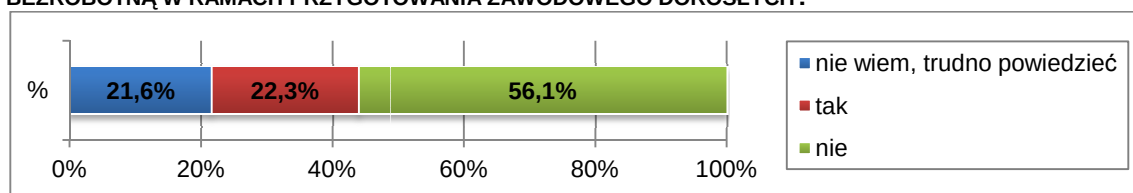
RYSUNEK 39. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż 56,1% pracodawców nie jest zainteresowanych przyjmowaniem osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Taką możliwość w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje wykorzystać 22,3% respondentów (*rysunek 40*).

RYСУNEK 40. 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

Lokalni przedsiębiorcy planują przyjąć 75 osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych w następujących zawodach:

- ◆ pracownik administracyjno-biurowy,
- ◆ księgowy,
- ◆ magazynier,
- ◆ mechanik,
- ◆ ekonomista.

Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 27.

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

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	6	18,2%
Księgowy	4	12,1%
Handlowiec	3	9,1%
Magazynier	3	9,1%
Mechanik	3	9,1%
Ekonomista	2	6,1%
Elektryk	2	6,1%
Kasjer/sprzedawca	2	6,1%
Kucharz	2	6,1%
Pracownik ogólnobudowlany	2	6,1%
Lekarz	1	3%
Pedagog	1	3%
Pracownik fizyczny	1	3%
Rolnik	1	3%
Sprzątac	1	3%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najważniejszymi kwalifikacjami, jakich oczekują pracodawcy od osób bezrobotnych są:

- ◆ doświadczenie,
- ◆ wykształcenie średnie techniczne,
- ◆ wykształcenie wyższe techniczne,
- ◆ cechy charakteru,
- ◆ prawo jazdy (tabela 28).

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

	n	%
Doświadczenie	5	15,2%
Wykształcenie średnie techniczne	3	9,1%
Wykształcenie wyższe techniczne	3	9,1%
Cechy charakteru	1	3%
Prawo jazdy	1	3%
Specjalistyczne uprawnienia	1	3%
Wykształcenie wyższe humanistyczne	1	3%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	1	3%

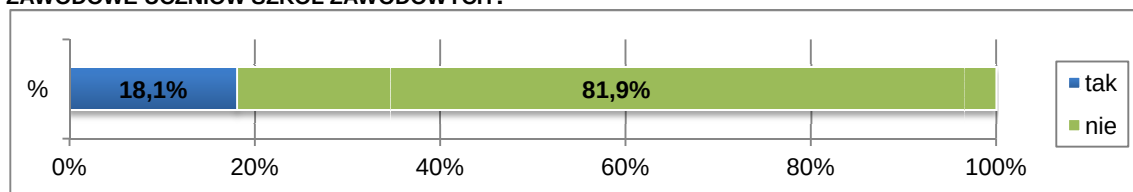
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Wśród ogółu badanych pracodawców w ciągu ostatnich 5 lat jedynie 18,1% organizowało praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (rysunek 41).

RYСУNEK 41. 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 (35% wskazań). Część przedsiębiorców nie podejmowała takiej działalności, ze względu na to, iż nie posiada kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk (29,4%). Pozostałe osoby wskazały, iż jest to zbyt kłopotliwe dla firmy (25,4%), działają w branży niezgodnej z kierunkami kształcenia w regionie (23,2%), bądź jest to nieopłacalne dla firmy (6,8%) (rysunek 42).

RYSUNEK 42. 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, księgowy, pracownik administracyjno-biurowy, kelner, kucharz. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 29.

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

	n	%
Mechanik	7	17,9%
Księgowy	5	12,8%
Pracownik administracyjno-biurowy	4	10,3%
Kelner	3	7,7%
Kucharz	3	7,7%
Ekonomista	2	5,1%
Elektryk	2	5,1%
Farmaceuta	2	5,1%
Logistyk	2	5,1%
Monter	2	5,1%
Architekt	1	2,6%
Barman	1	2,6%
Blacharz	1	2,6%
Cukiernik	1	2,6%
Elektromechanik	1	2,6%
Elektronik	1	2,6%
Grafik komputerowy	1	2,6%
Informatyk	1	2,6%

Inżynier budownictwa	1	2,6%
Kasjer/sprzedawca	1	2,6%
Marynarz	1	2,6%
Monter urządzeń sanitarnych	1	2,6%
Specjalista do spraw marketingu	1	2,6%
Specjalista do spraw turystyki	1	2,6%
Spedytor	1	2,6%
Handlowiec	1	2,6%
Pracownik ogólnobudowlany	1	2,6%
Specjalista do spraw ochrony środowiska	1	2,6%

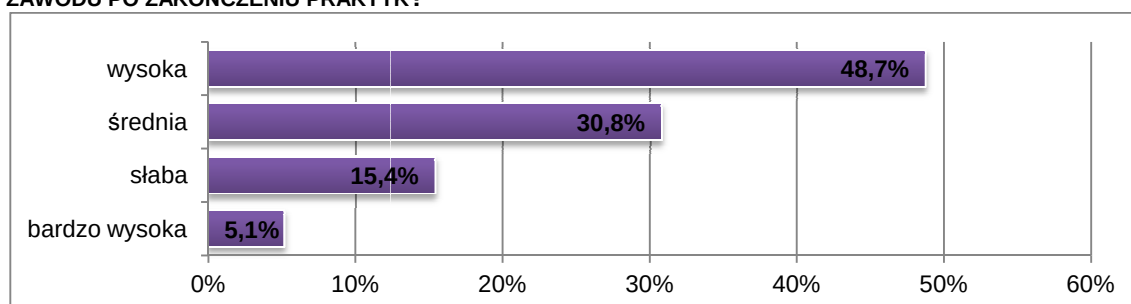
* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród badanych pracodawców niemalże 48,7% oceniło praktyczne przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu po zakończeniu praktyk jako wysokie. W przypadku oceny stopnia przygotowania teoretycznego uczniów niemalże połowa (46,2%) badanych oceniła teoretyczne przygotowanie uczniów jako dobre.

Powołując się na wyniki badania, średnia ocena przygotowania praktycznego uczniów wystawiona przez pracodawców wynosi 3,44, natomiast średnia ocena przygotowania teoretycznego uczniów wynosi 3,26¹ (rysunki 43 i 44).

RYСУNEK 43. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIA DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?

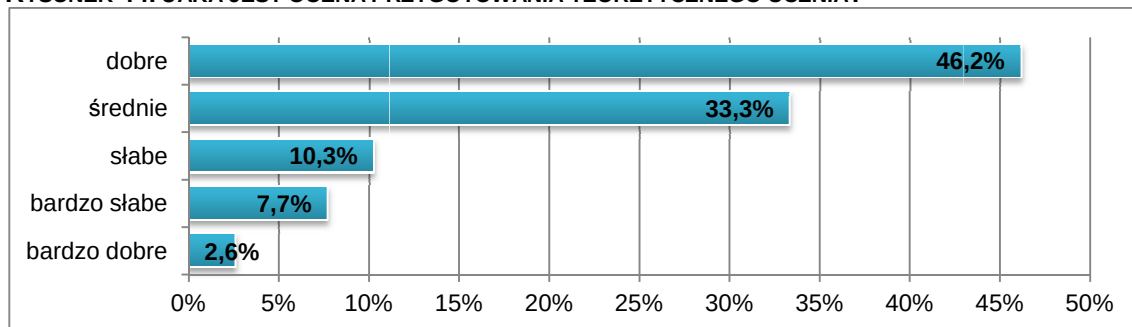


* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w ich firmach odbywały się praktyki zawodowe

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

RYСУNEK 44. 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 mieście Szczecinie 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),
 - architektów,
 - księgowych,
- ◆ w większości szczecińskich firm oczekuje się od pracowników wykształcenia średniego technicznego, bądź zasadniczego zawodowego,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracownicy powinni posiadać takie umiejętności jak:
 - komunikatywność,
 - terminowa realizacja zaplanowanych działań,
 - współpraca w grupie,
 - logiczne myślenie, analiza faktów,
 - predyspozycje związane z obsługą klienta,
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
 - uczciwość,
 - punktualność,
 - kultura osobista,
 - rzetelność,
 - solidność.
- ◆ przedstawiciele szczecińskich 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 nie ma znaczenia 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 2-letnie doświadczenie zawodowe,
- ◆ szczecińscy pracodawcy w większości są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników, choć pojawiały się opinie, iż można by było je rozwinąć,
- ◆ większość przedsiębiorców z miasta Szczecin zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku nie kierowali swych pracowników na szkolenia, ponieważ obecne kwalifikacje pracowników w pełni odpowiadają ich potrzebom, lub nie ma oferty dostosowanej do potrzeb firm,
- ◆ 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 szczecińskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest niezgłoszenie się uczniów zainteresowanych tą formą doskonalenia zawodowego.

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