RAPORT KOŃCOWY

Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych

ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW PRZEPROWADZONYCH BADAŃ PRACODAWCÓW

Szczecin 2011

Wojewódzki Urząd Pracy, ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin
tel. +48 91 42 56 120/179 • www.zorp.wup.pl • zorp@wup.pl

Projekt "Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

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

Copyright 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Korekta językowa: Jarema Piekutowski

Badanie i raport opracowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie (Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie), przez:
Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie przy ścisłej merytorycznej i technicznej współpracy warszawskiego konsorcjanta – firmy PSDB sp. z o.o.

W skład zespołu badawczego weszły następujące osoby: Jacek Batóg (CRSG), Barbara Batóg (CRSG), Ryszard Czyszkiewicz (CRSG), Sławomir Doburzyński (CRSG), Włodzimierz Durka (CRSG), Mariusz Frankiewicz (PSDB), Natalia Jaworska (PSDB), Jordan Klimek (CRSG), Paweł Klimek (CRSG), Magdalena Mojsiewicz (CRSG), Jarema Piekutowski (CRSG), Monika Rozkrut (CRSG), Antoni Sobolewski (CRSG), Anna Wrona (PSDB).

Spis treści

1. Wprowadzenie ... 8
1.1. Opis przedmiotu badania ... 8
1.2. Opis metodyki badania ... 8
1.2.1. Wywiady telefoniczne (CATI) ... 8
1.2.2. Metoda doboru próby do badania CATI ... 8
1.2.3. Wywiady indywidualne (IDI) ... 10
1.2.4. Metoda doboru próby do badania IDI ... 10
1.2.5. Wywiady grupowe (FGI) ... 11
1.2.6. Metoda doboru próby do badania FGI ... 11
2. Sytuacja w powiatach województwa zachodniopomorskiego ... 12
2.1. Powiat białogardzki ... 12
2.1.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 12
2.1.2. Główne zawody w powiecie ... 19
2.1.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 20
2.1.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 23
2.1.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 26
2.1.6. Podsumowanie ... 28
2.2. Powiat choszczeński ... 30
2.2.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 30
2.2.2. Główne zawody w powiecie ... 36
2.2.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 37
2.2.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 40
2.2.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 43
2.2.6. Podsumowanie ... 45
2.3. Powiat drawski ... 47
2.3.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 47
2.3.2. Główne zawody w powiecie ... 52
2.3.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 53
2.3.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 56
2.3.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 60
2.3.6. Podsumowanie ... 62
2.4. Powiat goleniowski ... 64
2.4.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 64
2.4.2. Główne zawody w powiecie ... 69
2.4.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 70
2.4.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 74
2.4.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 77
2.4.6. Podsumowanie ... 79
2.5. Powiat gryficki ... 81
2.5.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 81
2.5.2. Główne zawody w powiecie ... 86
2.5.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 87
2.5.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 91
2.5.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 94
2.5.6. Podsumowanie ... 95
2.6. Powiat gryfiński ... 97
2.6.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 97
2.6.2. Główne zawody w powiecie ... 102
2.6.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 103
2.6.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 107

2.6.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 110
2.6.6. Podsumowanie ... 112
2.7. Powiat kamieński ... 114
2.7.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 114
2.7.2. Główne zawody w powiecie ... 119
2.7.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 120
2.7.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 124
2.7.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 127
2.7.6. Podsumowanie ... 128
2.8. Powiat kołobrzeski ... 130
2.8.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 130
2.8.2. Główne zawody w powiecie ... 135
2.8.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 136
2.8.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 140
2.8.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 143
2.8.6. Podsumowanie ... 145
2.9. Powiat koszaliński ... 147
2.9.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 147
2.9.2. Główne zawody w powiecie ... 153
2.9.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 154
2.9.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 157
2.9.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 160
2.9.6. Podsumowanie ... 161
2.10. Powiat łobeski ... 163
2.10.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 163
2.10.2. Główne zawody w powiecie ... 169
2.10.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 170
2.10.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 173
2.10.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 176
2.10.6. Podsumowanie ... 178
2.11. Powiat m. Koszalin ... 180
2.11.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 180
2.11.2. Główne zawody w powiecie ... 185
2.11.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 187
2.11.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 190
2.11.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 193
2.11.6. Podsumowanie ... 195
2.12. Powiat m. Świnoujście ... 198
2.12.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 198
2.12.2. Główne zawody w powiecie ... 203
2.12.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 204
2.12.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 207
2.12.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 210
2.12.6. Podsumowanie ... 212
2.13. Powiat myśliborski ... 215
2.13.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 215
2.13.2. Główne zawody w powiecie ... 221
2.13.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 222
2.13.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 225
2.13.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 228
2.13.6. Podsumowanie ... 230
2.14. Powiat policki ... 232
2.14.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 232

2.14.2. Główne zawody w powiecie ... 238
2.14.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 239
2.14.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 242
2.14.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 245
2.14.6. Podsumowanie ... 247
2.15. Powiat pyrzycki ... 249
2.15.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 249
2.15.2. Główne zawody w powiecie ... 254
2.15.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 255
2.15.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 258
2.15.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 261
2.15.6. Podsumowanie ... 263
2.16. Powiat sławieński ... 265
2.16.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 265
2.16.2. Główne zawody w powiecie ... 271
2.16.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 272
2.16.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 275
2.16.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 278
2.16.6. Podsumowanie ... 280
2.17. Powiat stargardzki ... 281
2.17.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 281
2.17.2. Główne zawody w powiecie ... 286
2.17.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 288
2.17.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 291
2.17.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 294
2.17.6. Podsumowanie ... 296
2.18. Powiat m. Szczecin ... 299
2.18.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 299
2.18.2. Główne zawody w powiecie ... 305
2.18.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 306
2.18.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 309
2.18.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 312
2.18.6. Podsumowanie ... 314
2.19. Powiat szczecinecki ... 317
2.19.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 317
2.19.2. Główne zawody w powiecie ... 323
2.19.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 324
2.19.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 327
2.19.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 331
2.19.6. Podsumowanie ... 333
2.20. Powiat świdwiński ... 336
2.20.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 336
2.20.2. Główne zawody w powiecie ... 342
2.20.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 343
2.20.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 346
2.20.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 349
2.20.6. Podsumowanie ... 351
2.21. Powiat wałecki ... 354
2.21.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie ... 354
2.21.2. Główne zawody w powiecie ... 360
2.21.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 361
2.21.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 364
2.21.5. Charakterystyka badanych podmiotów ... 367

2.21.6. Podsumowanie ... 369
3. Podsumowanie – sytuacja i oczekiwania pracodawców w województwie ogółem ... 371
3.1. Próba realna a próba ważona ... 371
3.1.1. Charakterystyka badanych podmiotów ... 373
3.2. Zatrudnienie i jego zmiany ... 376
3.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc. ... 386
3.4. Postawy wobec szkoleń i firm szkoleniowych ... 389
3.5. Ocena oferty instytucji szkoleniowych ... 394
4. Załączniki ... 397
4.1. Załącznik 1. Tabele krzyżowe zmiennej „przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia" ze zmiennymi „branża" oraz „wielkość przedsiębiorstwa" – dane dla całego województwa zachodniopomorskiego ... 397
4.2. Załącznik 2. Kwestionariusz badań pracodawców metodą CATI ... 400
5. Spis tabel ... 407
6. Spis rysunków ... 420

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi wynik prac związanych z realizacją badania „Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Przewidywanie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji, kompetencji i usług szkoleniowych". Badanie zostało przeprowadzone w okresie od września do listopada 2010 roku w ramach projektu „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy".

Niniejszy raport zawiera dane z badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych wśród pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Badanie przeprowadzono na próbie 4044 pracodawców województwa zachodniopomorskiego. Próba ta była warstwowana wielkością zatrudnienia oraz lokalizacją. Przyjmując poziom istotności 95% oraz błąd szacunkowy w wysokości 7%, wyznaczono dla powiatów minimalną liczebność próby na poziomie 189-194 pracodawców. Jako metodę badawczą zastosowano sondaż telefoniczny (CATI). Respondentów pytano o ocenę sytuacji firmy, plany wzrostu lub redukcji zatrudnienia, pożądane kwalifikacje pracowników. Poproszono ich także o ocenę oferty instytucji szkoleniowych.

Raport podzielony jest na podrozdziały dotyczące poszczególnych powiatów, a każdy z tych podrozdziałów dzieli się z kolei na części dotyczące poszczególnych aspektów badania. Informacje z badań telefonicznych przedsiębiorców zostały uzupełnione o dane z przeprowadzonych w każdym powiecie wywiadów indywidualnych pogłębionych z członkami organizacji pracodawców, a także wywiadów grupowych z pracodawcami, przeprowadzonych w podregionach.

1.1. Opis przedmiotu badania

Niniejsze badanie dotyczyło planów w zakresie zatrudnienia, kluczowych zawodów w firmie, weryfikacji i podnoszenia kwalifikacji pracowników, oceny oferty instytucji szkoleniowych, a także ogólnej charakterystyki badanych przedsiębiorstw.

1.2. Opis metodyki badania

Badanie zostało przeprowadzone następującymi metodami:

1) wywiady telefoniczne (CATI),
2) wywiady indywidualne (IDI),
3) wywiad grupowy (FGI).

1.2.1.Wywiady telefoniczne (CATI)

Zgodnie z zaleceniami Zleceniodawcy, badania właściwe dotyczące pracodawców winny odnosić się w sposób reprezentatywny do wszystkich powiatów województwa w taki sposób, aby możliwe było wskazanie odrębności i specyfiki badanych powiatów. Takie zalecenie przy krótkim okresie realizacji badań wskazało na konieczność przeprowadzenia wywiadów właśnie tą metodą.

CATI (Computer Assisted Telephone Interview), czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny, jest jedną z metod zbierania informacji w ilościowych badaniach rynku i opinii publicznej. W przypadku tej techniki wywiad z respondentem prowadzony jest przez telefon, a ankieter odczytuje pytania i notuje uzyskiwane odpowiedzi, korzystając ze specjalnego skryptu komputerowego. Skrypt pozwala na pewne zautomatyzowanie kwestionariusza – np. poprzez zarządzanie filtrowaniem zadawanych pytań lub losowanie kolejności, w jakiej określone kwestie będą odczytywane respondentowi.

1.2.2. Metoda doboru próby do badania CATI

Minimalną liczebność próby określono na 4007 pracodawców oraz przedsiębiorców działających na obszarze województwa zachodniopomorskiego. Ostatecznie badaniem objęto 4044 osoby. W badaniach zastosowano losowanie warstwowe. Zmienną warstwującą była liczba pracowników przedsiębiorstwa. Założono, zgodnie z oczekiwaniem Zamawiającego, że co najmniej 10% respondentów z każdego powiatu stanowić będą pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników, a więc średni, duzi i bardzo duzi, jakkolwiek w populacji ich odsetek jest znacznie niższy – bliski 0,5%[1]. W przypadku niektórych powiatów nie było możliwe zrealizowanie udziału próby średnich i dużych przedsiębiorstw w zakładanym odsetku, ponieważ ich liczba w powiecie była niższa aniżeli 10% założonej liczebności próby z danego powiatu. W takich przypadkach zrealizowane zostały badania dopełniające wśród mikro- i małych przedsiębiorstw.

Poprzez nadreprezentację pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników zaburzono strukturę próby, która powinna być jak najbliższa strukturze populacji generalnej. W związku z tym analizę wyników poprzedzono procedurą ważenia danych. Na poziomie każdego powiatu pojawiały się dwie wartości wag (odpowiadające warstwom respondentów zatrudniających do 50 lub powyżej 50 pracowników), natomiast w analizach dotyczących całego województwa wagi przyjęły 42 wartości (liczba warstw wyodrębnionych ze względu na poziom zatrudnienia pomnożona przez liczbę powiatów w województwie zachodniopomorskim). Wynika to z faktu, że powiat należy na tym poziomie analizy traktować jako zmienną warstwującą. Dzieje się tak dlatego, że liczebność próby dobieranej w danym powiecie nie była proporcjonalna do odsetka, jaki pracodawcy z danego powiatu stanowią wśród wszystkich pracodawców w województwie (co z kolei wynikało z potrzeby traktowania każdego powiatu jako populacji generalnej).

Należy też zwrócić uwagę, że choć wielkość pracodawcy (mierzona liczbą pracowników) była zmienną warstwującą, a w trakcie losowania respondentów pod uwagę brano tylko dwie warstwy, to w analizach przedstawionych w dalszej części raportu brano pod uwagę bardziej szczegółową klasyfikację, składającą się z sześciu kategorii – tak jak to ilustruje tabela 1. Zamieszczono w niej ostateczne liczebności poszczególnych kategorii wielkości badanych jednostek w podziale na powiaty województwa zachodniopomorskiego.

Tabela 1. Liczebność próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia oraz powiatu

powiat	Warstwa 1 (do 50 pracowników włącznie)			Warstwa 2 (powyżej 50 pracowników)		
	1 osoba	1- 9 osób	10-50 osób	51-250	251-999	1000 i więcej
białogardzki	4	104	67	13	2	1
choszczeński	9	91	73	14	0	0
drawski	6	85	81	17	1	1
goleniowski	38	79	56	16	3	0
gryficki	33	93	47	15	3	1
gryfiński	37	78	59	18	1	0
kamieński	30	91	58	12	0	0
kołobrzeski	37	79	58	18	1	1
koszaliński	10	97	67	18	0	1
łobeski	6	97	71	11	2	0
m. Koszalin	34	84	57	17	2	0
m. Szczecin	5	96	75	20	5	1

[1] Za: www.stat.gov.pl, baza REGON, dane na koniec 2009 r., data dostępu: 20.12.2010 r.

powiat	Warstwa 1 (do 50 pracowników włącznie)			Warstwa 2 (powyżej 50 pracowników)		
	1 osoba	1- 9 osób	10-50 osób	51-250	251-999	1000 i więcej
m. Świnoujście	4	102	66	20	6	0
myśliborski	5	96	73	19	0	0
policki	38	76	58	17	2	1
pyrzycki	14	87	68	17	1	1
sławieński	6	108	60	19	0	0
stargardzki	39	76	60	16	1	2
szczecinecki	32	89	52	19	0	0
świdwiński	6	100	68	15	1	0
wałecki	10	96	69	19	3	0
ogółem	403	1904	1343	350	34	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Oprócz pracodawców badaniami zostali objęci przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, którzy w perspektywie najbliższych 5 lat planują zatrudnienie nowych pracowników.

Jak wspomniano, w obliczeniach każdy powiat traktowany był jako populacja generalna, co pozwoliło uzyskać reprezentatywność wyników badań na poziomie powiatu. Jednak należy nadmienić, że przy liczebności próby dla powiatu wahającej się od 189 do 194 przedsiębiorstw, nie odnosi się to do wszystkich potencjalnie możliwych do zastosowania statystyk. Dość wysoką wiarygodnością cechują się rozkłady odpowiedzi na pytania, które zadawano wszystkim respondentom z danego powiatu. Jeśli natomiast chodzi o badanie zależności między zmiennymi, kiedy dzielimy badanych na znacznie większą liczbę kategorii, liczących po kilka osób, reprezentatywność wyników spada.

1.2.3. Wywiady indywidualne (IDI)

Indywidualny wywiad pogłębiony to klasyczna technika badań jakościowych. Badacz, dysponujący listą pytań, ma w trakcie rozmowy możliwość dopasowania jej przebiegu do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione bądź uzupełniające informacje, rozszerzające obszar badawczy. Zastosowanie wywiadów pogłębionych pozwala na uzyskanie większej ilości informacji odnoszących się do poszczególnych pytań badawczych niż w przypadku innych technik badań terenowych. Technika ta pozwala również na pozyskanie pogłębionych opinii respondentów.

Wywiady z respondentami były prowadzone na podstawie scenariusza, odpowiadającego specyfice każdego z powiatów. Scenariusz nie stanowił sztywnego narzędzia, a raczej swego rodzaju przewodnik dla eksperta prowadzącego wywiad, dopuszczający jego elastyczne stosowanie w zależności od przebiegu danego wywiadu tak, aby maksymalnie wykorzystać każdą rozmowę dla uzyskania danych przydatnych do badania.

1.2.4.Metoda doboru próby do badania IDI

Zgodnie z ofertą, realizacja badania objęła przeprowadzenie 21 wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami powiatowych organizacji pracodawców/przedsiębiorców. Zastosowano dobór celowy – kryterium doboru była aktywność lokalna i liczba członków weryfikowana na poziomie analizy *web research* stron internetowych lokalnych organizacji pracodawców/przedsiębiorców

z terenu województwa zachodniopomorskiego i rozmów telefonicznych z pracownikami wydziałów ds. rozwoju gospodarczego powiatu wybranych starostw powiatowych.

1.2.5. Wywiady grupowe (FGI)

Wywiad grupowy zogniskowany to technika badawcza, w ramach której mała grupa osób badanych odpowiada na pytania zadawane przez moderatora, jednocześnie wchodząc w interakcje i dyskusje między sobą. Wywiad nagrywany jest najczęściej na taśmie audio lub video. Tego typu badanie oparte jest na scenariuszu, zawierającym cele badania i zarys pytań (nie ma konieczności ścisłego trzymania się pytań – najważniejsze jest, by rozmowa odpowiadała tematycznie celom badania). Uzyskane wyniki pozwalają na wyjaśnienie oraz wzbogacenie interpretacji danych ilościowych uzyskanych innymi metodami badawczymi.

1.2.6.Metoda doboru próby do badania FGI

Moderatorzy, bazując na standardowym scenariuszu realizacji FGI, mieli za zadanie różnicować dyskusję w poszczególnych gremiach. Wywiady objęły:

- obszar doskonalenia powiązań systemu edukacyjnego z branżą IT i zaawansowanych technologii,
- sektor usług turystycznych i wypoczynkowo-rekreacyjnych,
- powiązanie systemu edukacyjnego z branżą spożywczą i rolną.

Respondenci zostali dobrani w sposób celowy. Przy doborze kierowano się reprezentatywnością branżową w wymienionych powyżej obszarach.

Zgodnie z założeniami metodycznymi, udział w wywiadzie grupowym powinno wziąć około 6-8 osób. Na wywiad organizowany w Szczecinie zaproszono dziewiętnaścioro respondentów z terenu miasta Szczecina i subregionu szczecińskiego. Spotkanie badawcze, zgodnie z założeniami, ogniskowało się w obrębie branż IT i zaawansowanych technologii. Ostatecznie w wywiadzie uczestniczyło pięcioro respondentów.

Na wywiad FGI organizowany w Stargardzie Szczecińskim zaproszono osiemnaścioro respondentów z terenu subregionu stargardzkiego. Spotkanie to miało na celu pogłębienie wiedzy na temat branży rolno-spożywczej. W przeprowadzonym wywiadzie uczestniczyło ostatecznie dwoje respondentów. Do udziału w trzecim zaplanowanym wywiadzie w Koszalinie zaproszonych zostało trzynaście osób z terenu subregionu koszalińskiego. Wywiad, zgodnie z przyjętymi założeniami, miał pogłębić wiedzę o specyfice branży turystycznej. Wobec obecności na spotkaniu tylko jednego zaproszonego uczestnika, w porozumieniu z Zamawiającym, powtórzono organizację tego wywiadu w Szczecinie w późniejszym terminie. Na spotkanie to zaproszono dwadzieścioro respondentów ze Szczecina oraz subregionów szczecińskiego i koszalińskiego. Ostatecznie w tym wywiadzie grupowym wzięło udział czworo respondentów.

2. Sytuacja w powiatach województwa zachodniopomorskiego

2.1. Powiat białogardzki

Badanie sytuacji i oczekiwań pracodawców w powiecie białogardzkim przeprowadzone zostało na próbie 191 respondentów. Na grupie takiej wielkości przeprowadzano też większość przedstawionych niżej analiz. Jeśli jednak pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w podpisie wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest odmienna liczebność próby.

2.1.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

Zdecydowana większość pracodawców badanych w powiecie białogardzkim to przedsiębiorstwa zatrudniające do 50 osób, a spośród tej grupy – mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające do 9 osób. Dane na temat liczby osób zatrudnionych w firmie wśród respondentów z powiatu białogardzkiego przedstawia tabela 2[2].

Tabela 2. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie białogardzkim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	2,3%
do 9 osób	59,0%
od 10 do 50 osób	38,0%
od 51 do 250 osób	0,6%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd statystyczny równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek wśród organizacji zajmujących się działalnością finansową i ubezpieczeniową (25%). Zatrudniający od 2 do 9 osób stanowią największy odsetek w instytucjach z branży związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (100%), informacją i komunikacją (100%), działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%) oraz pozostałą działalnością usługową (100%). Pracodawcy zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek wśród badanych z branży zajmującej się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%) oraz działalnością w zakresie usług administrowania i działalnością wspierającą (100%). Można zatem zauważyć, że większe są organizacje z branż zdominowanych przez własność państwową i samorządową.

Organizacje, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich pracodawców w powiecie białogardzkim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 3 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie białogardzkim. Może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu. Niekiedy zaś liczba

[2] Po zastosowaniu procedury ważenia rozkład zmiennej warstwującej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" przedstawia się tak, jak prezentuje to tabela 2. Wartości wag wynoszą 0,084 dla pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników i 1,084 dla podmiotów mniejszych.

podmiotów z danej branży i danej wielkości jest w powiecie białogardzkim tak mała, że stanowią one niemalże zerowy odsetek pracodawców.

Tabela 3. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie białogardzkim (% obserwacji)

Branże wg PKD[3]	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	48,1%	51,9%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	4,3%	65,2%	30,4%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,6%	74,2%	24,2%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	14,3%	57,1%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	71,4%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	15,0%	85,0%	0,0%	0,0%	0,0%

[3] Klasyfikacja PKD wykorzystywana w raporcie na podstawie: http://stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd_07/pkd_07.html, dostęp 2010.12.20.

Branże wg PKD[3]	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Wśród pracodawców z powiatu białogardzkiego nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są dość pozytywne. Jedynie 8,5% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy 31,4% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak wskazuje tabela nr 4, niemal połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (44,1%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (16,0%). Porównując te dane z odpowiedziami w skali całego województwa zachodniopomorskiego (37% spodziewa się wzrostu zatrudnienia, 6,2% redukcji), należy dojść do wniosku, że kondycja i/lub poziom optymizmu pracodawców w powiecie białogardzkim jest niższy niż przeciętnie. Jednak, biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 4. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie białogardzkim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	31,4%
na tym samym poziomie	44,1%
niższy niż obecnie	8,5%
nie wiem/trudno powiedzieć	16,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie białogardzkim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się edukacją oraz przetwórstwem przemysłowym. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się stabilnością zatrudnienia.

Tabela 5. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie białogardzkim[4]

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/ trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia[5]	N	N	Średnia	N	N	
E. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12,5	2	0	.	0	0	2
F. Edukacja	10,6	5	10	2	2	3	20
C. Przetwórstwo przemysłowe	8,47	13	10	5	1	3	27
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	3	1	.	0	0	4
F. Budownictwo	4,6	5	11	11	1	5	22
H. Transport i gospodarka magazynowa	3,75	4	1	.	1	3	9
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,5	3	3	.	1	0	7
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,82	13	28	2,57	10	11	62
J. Informacja i komunikacja	2,5	2	0	.	0	1	3
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	1	2	.	0	0	3
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	1	2	.	0	1	4
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	2	5	.	0	0	7
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	1	0	.	0	1	2
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	1	7	.	0	0	8
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów	.	0	1	.	0	0	1

[4] Trzeba w tym miejscu wyjaśnić, że pojawianie się w tabeli liczebności (N) wynoszących 0 nie zawsze oznacza brak w próbie respondentów klasyfikujących się do danej kategorii. Pamiętać należy, że po zastosowaniu procedury ważenia używana w obliczeniach „liczebność" pojedynczej obserwacji nie wynosi już 1, lecz równa jest wartości wagi, która z kolei zależy od tego, czy dany respondent należał do kategorii pracodawców zatrudniających do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Pracodawcy należący do grupy średnich i dużych stanowią nieznaczny odsetek populacji, byli zaś dość liczni w próbie. W związku z tym, w wyniku ważenia ich „liczebność" spadła do wartości bliskich zeru, a po zaokrągleniu osiągnęła wręcz 0. Wciąż jednak przypisane są im wartości zmiennych kwestionariuszowych i wciąż na podstawie tychże zmiennych można obliczać średnią. Stąd właśnie pojawiają się w niektórych kategoriach wartości średnie, mimo że liczebność pozornie wynosi 0. Tam, gdzie rzeczywiście nie pojawił się żaden respondent, średnia nie jest podana (pojawia się tylko kropka).

[5] Średnia zmiana zatrudnienia (w etatach).

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/ trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia[5]	N	N	Średnia	N	N	
klimatyzacyjnych							
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	1	0	.	0	0	1
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	0	.	0	1	1
S. Pozostała działalność usługowa	.	0	2	.	0	0	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=185, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie białogardzkim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Jako dość wiarygodne można również traktować dane o wzroście zatrudnienia wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników), ponieważ realnie przebadano w tej kategorii 13, a nie jednego respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 6. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie białogardzkim

	Wyższe niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższe niż obecnie		Nie wiem/ trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2	4	0	.	0	0	4
firma zatrudnia do 9 osób	4,38	30	47	1,33	12	24	113
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	7,48	25	37	7	4	7	73
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	10	0	1	.	0	0	1
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	15	0	0	.	0	0	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy zapowiadający w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średni spadek zatrudnienia równy 3,6 etatu), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Analizując wartość mediany i kwartyli można zaobserwować, iż 75% pracodawców spodziewa się zwolnienia osób wykonujących maksymalnie 6 etatów.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia równa jest 5,58. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, że 75% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o 5 etatów. Jeden z pracodawców deklarował zwiększenie zatrudnienia o 35 etatów. Tak duży wzrost zatrudnienia spowodowany jest na ogół otwarciem przez firmę nowego oddziału lub zakładu.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 1,6 do 5,6 etatu.

Tabela 7. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie białogardzkim – statystyki

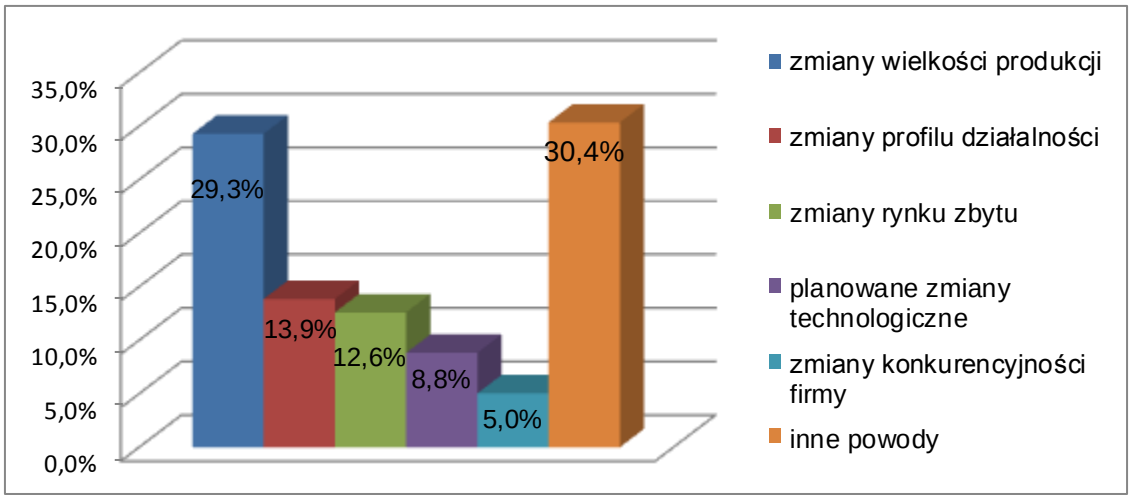
Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	55	11
średnia	5,58	3,60
dominanta	2	1
minimum	1	1
maksimum	35	11
kwartyl 1	2,00	1,00
mediana	3,00	2,00
kwartyl 3	5,00	6,04

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,8 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji wynosi on 2 etaty.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=55/N=11, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji (29,3%). Ogólnie jednak przeważała grupa osób wskazująca na „inne powody". Analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala stwierdzić, że w przypadku organizacji planujących rozwój są to przede wszystkim zmiany wielkości produkcji (jej rozszerzenie), zaś w przypadku organizacji planujących zmniejszenie zatrudnienia – głównie problemy na rynkach zbytu.

Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany profilu działalności są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany na rynku zatrudnienia i w zakresie technologii.

Rysunek 1. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie białogardzkim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 9,7 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=76, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu białogardzkiego wskazał na zawody zagrożone redukcją, przedstawiono jedynie zawody rozwojowe, choć i w tym przypadku najpopularniejsze profesje wymieniane są przez maksymalnie 6 osób. Dominują profesje usługowe, zwłaszcza związane z handlem.

Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych w populacji generalnej (w całym powiecie) może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 8. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie białogardzkim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	6	8,8%	11,3%
sprzedawca	4	5,9%	7,5%
handlowiec[6]	3	4,4%	5,7%
stolarz	3	4,4%	5,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,2 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

[6] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu ich stosowania (Dz. U. z 2004 r., nr 265, poz. 2644) traktuje zawody handlowca i sprzedawcy jako rozdzielne.

2.1.2. Główne zawody w powiecie

Zdecydowanie najczęściej wskazywany przez białogardzkich pracodawców zawód kluczowy to sprzedawca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje 40,3% wskazanych zawodów, choć i tak to dużo w stosunku do sytuacji w innych powiatach. Pozostałe zawody wskazywane były nie częściej niż cztery razy, nie zostały więc one przedstawione w tabeli nr 9. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 9. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie białogardzkim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	30	15,3%	15,7%
kierowca	17	8,7%	8,9%
nauczyciel	14	7,1%	7,3%
pracownik produkcji	7	3,6%	3,7%
mechanik samochodowy	6	3,1%	3,1%
ekonomista	5	2,6%	2,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania obok zawodu kluczowego również innych zawodów, w których zatrudniona jest duża część pracowników. Najczęściej wskazano ponownie na zawód sprzedawcy oraz kierowcy. Podobnie też jak w wypadku zawodu kluczowego, w tabeli nr 10 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może w populacji generalnej (w całym powiecie) nieco różnić się od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie dość wysokiego błędu statystycznego.

Tabela 10. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie białogardzkim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	10	7,4%	8,9%	7	5,9%	6,3%
kierowca	9	6,7%	8,0%	9	7,6%	8,0%
księgowy	6	4,4%	5,4%	4	3,4%	3,6%
pracownik administracji	5	3,7%	4,4%	6	5,0%	5,4%
piekarz	4	3,0%	3,6%	6	5,0%	5,4%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.1.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu białogardzkiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (80,7%). Ponad połowa badanych uważa testy wiedzy i umiejętności (59,6%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (57,8%) za ważne wskazówki. Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Prawie 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

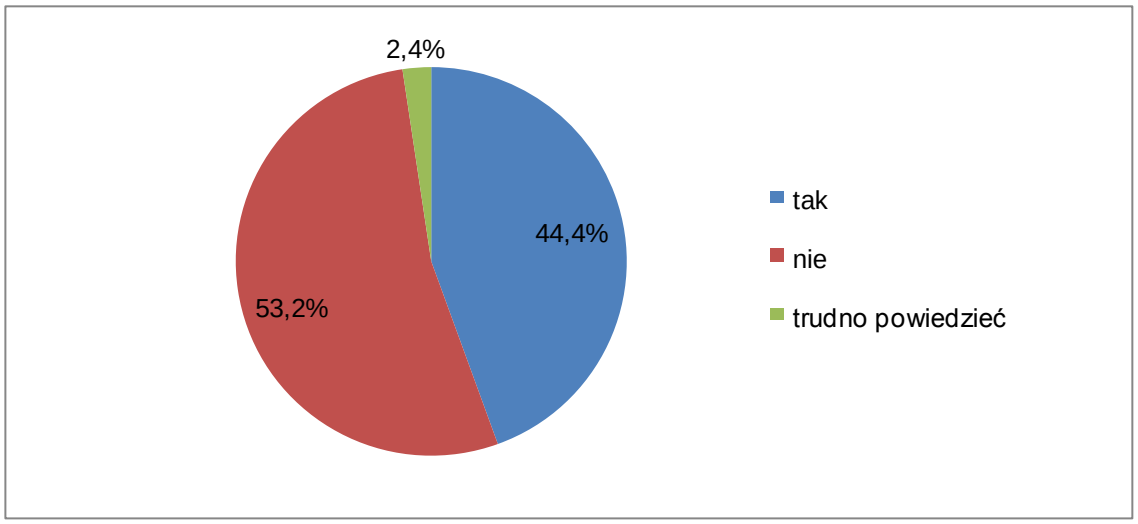
Tabela 11. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie białogardzkim (% obserwacji)

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	21,6%	12,9%	7,1%	3,5%	13,0%
2	15,1%	12,8%	9,3%	3,5%	7,5%
3	19,9%	28,5%	25,8%	12,3%	19,9%
4	20,5%	21,8%	31,5%	23,0%	25,1%
5 – bardzo przydatne	22,8%	24,1%	26,3%	57,7%	34,5%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Podobnie jak w wielu innych analizowanych powiatach, nieznaczna większość pracodawców z powiatu białogardzkiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (53,2%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca więcej niż połowę badanych podmiotów, grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż kwalifikacje pracowników należy podnosić.

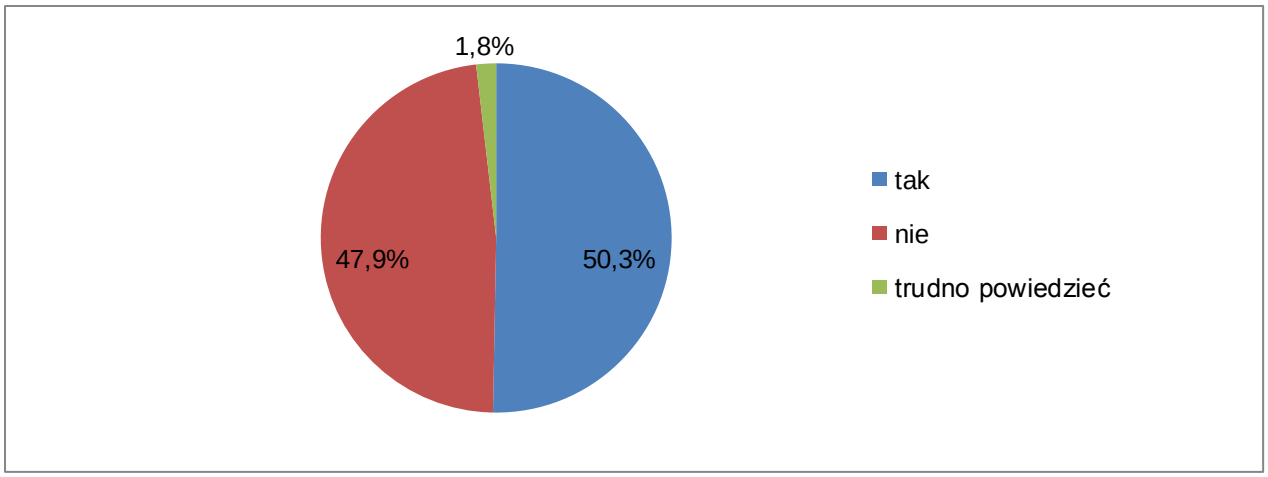
Rysunek 2. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie białogardzkim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że połowa badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (50,3%). Może to oznaczać, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że to sami pracownicy wywierają nacisk na swoich przełożonych w celu uzyskania skierowania na szkolenia, nawet mimo ich (pracodawców) niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie białogardzkim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 3. Odpowiedzi pracodawców z powiatu białogardzkiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 12, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej troje pracowników (mediana), 75% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziewięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 5,7 do 7,9 osoby.

Tabela 12. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie białogardzkim

Statystyki	Wartości
N	94
średnia	6,80
dominanta	2
odchylenie standardowe	8,139
minimum	1
maksimum	45
kwartyl 1	2,00
mediana	3,79
kwartyl 3	9,21

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,1.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=94, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 53,9% pracodawców. Natomiast ponad dwie trzecie badanych nigdy nie udziela pracownikom urlopów szkoleniowych (71,9%). Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 13. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie białogardzkim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	53,9%	71,9%	45,4%	29,2%	38,7%	18,8%
bardzo rzadko	8,8%	4,6%	5,9%	3,5%	5,2%	6,4%
raczej rzadko	25,7%	12,4%	29,3%	12,8%	11,1%	30,4%
raczej często	7,0%	5,3%	10,7%	24,1%	11,7%	29,8%
bardzo często	1,2%	2,9%	2,9%	19,3%	28,0%	7,0%
trudno powiedzieć	3,5%	2,9%	5,9%	11,1%	5,3%	7,6%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.1.4.Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w ponad 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 14, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają zakres merytoryczny – zgodność z profilem działalności. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane przedstawiają się dość wiarygodnie.

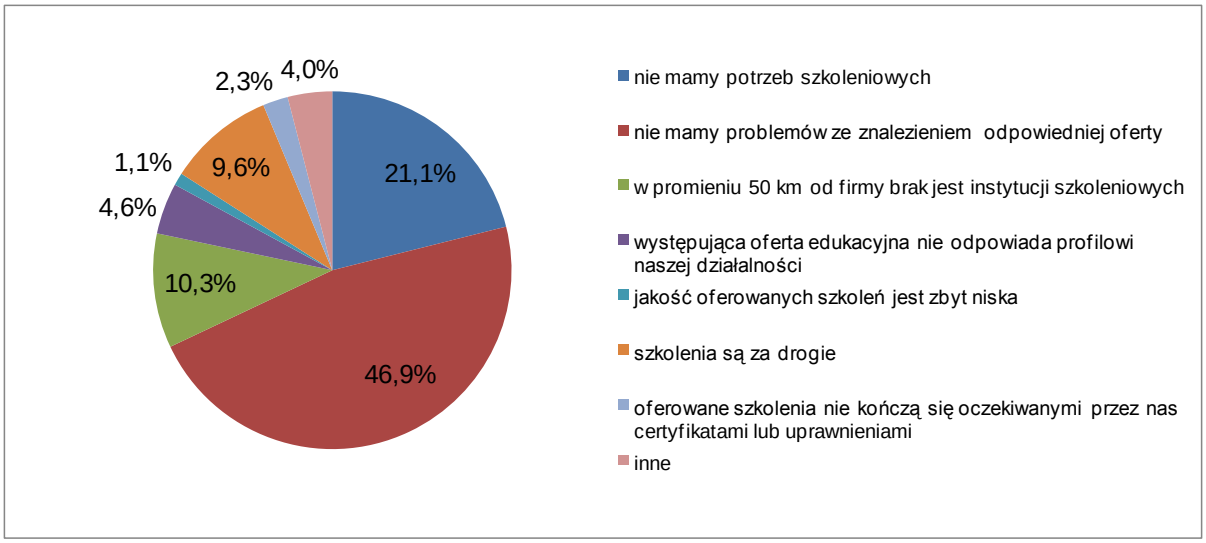
Tabela 14. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie białogardzkim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	6,3%	10,2%	31,4%	26,5%	25,7%	100,0%
niską cenę	13,1%	20,4%	32,6%	24,7%	9,2%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	2,8%	7,4%	39,4%	29,9%	20,6%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	3,4%	14,2%	32,6%	31,4%	18,4%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	2,3%	7,9%	35,9%	35,0%	18,9%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	10,8%	10,9%	38,3%	21,1%	18,9%	100,0%
formalne certyfikaty	6,2%	9,6%	36,0%	32,6%	15,5%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	18,9%	16,5%	46,3%	12,6%	5,8%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, badani najczęściej wskazywali odpowiedź mówiącą, że „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb" (46,9% badanych), i nawet wysoki błąd statystyczny nie jest w stanie poddać w wątpliwość dominacji tej odpowiedzi. Duża część pozostałych respondentów (21,1%) wskazuje, że nie ma potrzeb szkoleniowych. Ważną barierą jest odległość firmy od potencjalnych instytucji szkoleniowych (10,3%).

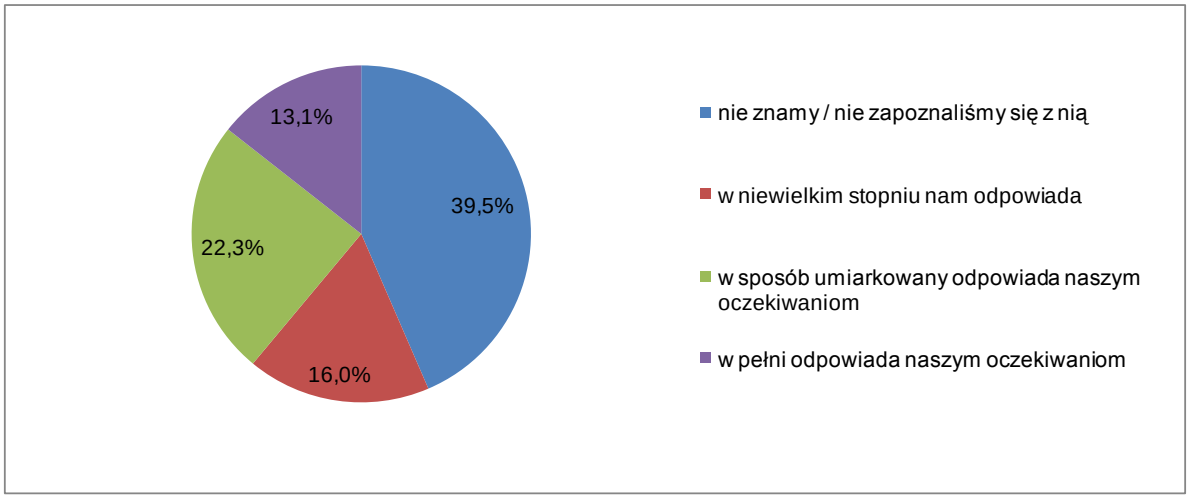
Rysunek 4. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu białogardzkiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, w wielu wypadkach przyznają, że nie znają ich oferty (39,5%), co wydaje się sprzeczne z wcześniej wyrażaną opinią, iż nie mają problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty. Można zatem przypuszczać, że opinie kształtowane są na bieżąco, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje pojawiają się z innymi częstościami.

Rysunek 5. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe z terenu powiatu wśród pracodawców z powiatu białogardzkiego (% obserwacji)

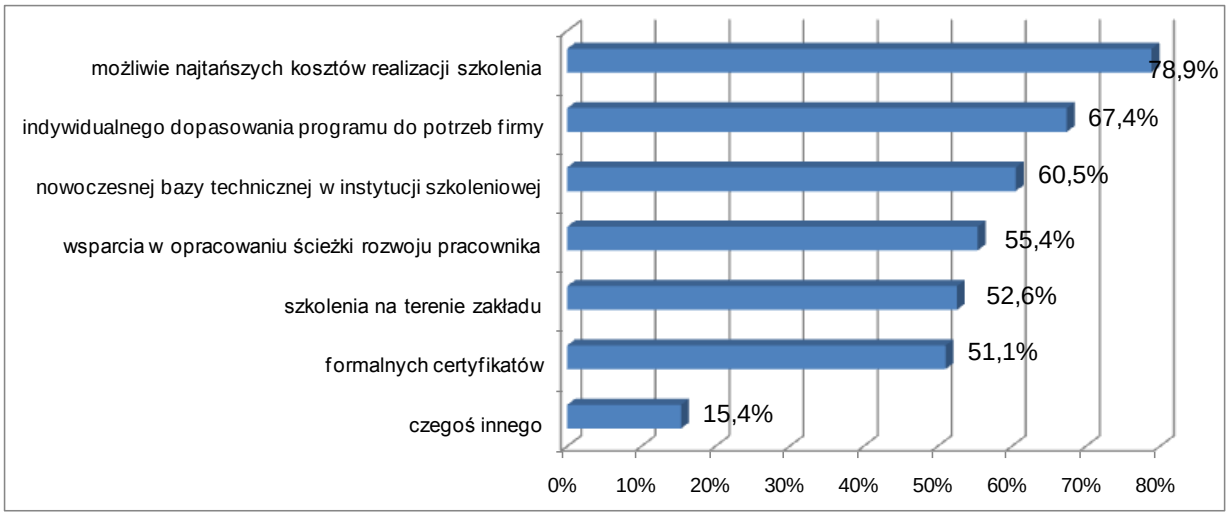


Maksymalny błąd oszacowania równy 10 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację

szkoleń po możliwie najniższych cenach (78,9%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (67,4%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (60,5%). Te dwa ostatnie czynniki podnoszą jednak cenę szkolenia. Ponadto ponad połowa badanych oczekuje wsparcia w opracowaniu ścieżki rozwoju pracownika (55,4%), realizacji szkolenia na terenie zakładu (52,6%) oraz formalnych certyfikatów (51,1%). Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 6 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

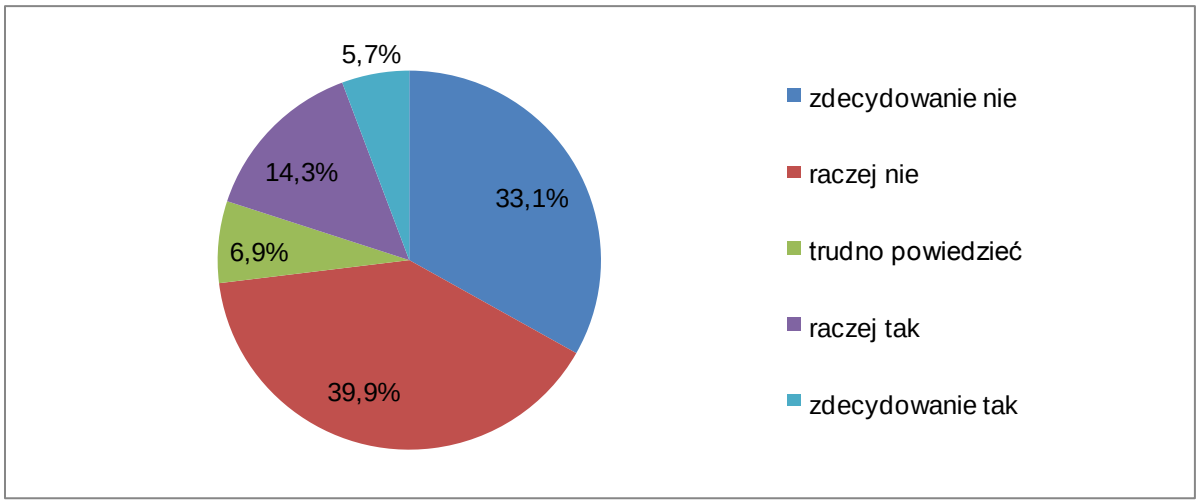
Rysunek 6. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie białogardzkim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu białogardzkiego w niewielkim stopniu (20,0%) są zainteresowani nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Niemal 3/4 badanych nie jest zainteresowanych tym systemem kształcenia i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników.

Rysunek 7. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie białogardzkim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.1.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie białogardzkim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność na podstawie wpisu do rejestru (53,9%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 21,1% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 15. Forma prawna pracodawców w powiecie białogardzkim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,7%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	11,7%
przedsiębiorstwo państwowe	1,7%
zakład budżetowy	6,3%
spółdzielnia	3,4%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	53,9%
firma rodzinna	1,2%
inne	21,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w powiecie białogardzkim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 14,6%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe. Brakuje organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 16. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie białogardzkim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	76,0%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	14,6%
organizacja wielozakładowa	9,4%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców, i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 17. Miejsce głównej działalności pracodawców w powiecie białogardzkim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	10,4%
miasto do 50 tys. mieszkańców	80,4%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	4,5%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	4,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Niemal połowa organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu białogardzkiego działa na rynku lokalnym (46,7%) bądź rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (21,0%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tych dwóch odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Oznacza to, iż badani pracodawcy stawiają na nieodległe rynki zbytu, choć należy podkreślić fakt, że 11,2% badanych wciąż deklaruje rynek międzynarodowy jako podstawowy dla ich działalności.

Tabela 18. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu białogardzkiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	46,7%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	21,0%
rynek wojewódzki	9,6%
rynek ogólnopolski	11,4%
rynek międzynarodowy	11,2%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.1.6. Podsumowanie

Istotną cechą charakterystyczną nastrojów panujących (a przynajmniej wyraźnie się zaznaczających) wśród przedsiębiorców z terenu powiatu białogardzkiego jest **optymizm w zakresie możliwości zwiększenia zatrudnienia w okresie najbliższych 5 lat**. Nie mniej niż 1/3 pracodawców spodziewa się wzrostu liczby swoich pracowników. Jest to wielkość znacząca zważywszy na nieco peryferyjne położenie powiatu i względny brak firm dużych (zatrudniających już znaczącą liczbę pracowników).

Co więcej, **przewidywane spadki zatrudnienia są stosunkowo niewielkie i oscylują w granicach jednego etatu** (jednego pracownika), natomiast przewidywane zwiększenia zatrudnienia sięgają nawet sześciu etatów (pracowników) i dotyczy to aż 3/4 badanych przedsiębiorców. Optymizm ten zaburzyć jednak mogą wypowiedzi pracodawców uzyskane w trakcie wywiadów IDI. Jeden z respondentów w następujący sposób scharakteryzował stan obecny i przyszłość swojej branży:

> *Tak mi się wydaje, że [firmy] będą padać. [Wybudują] moloch taki, który będzie karmić, tak jak Unia karmi, byle czym. (...) Ja mam taki sklepik mały. (...) Ja pójdę do Netto. Kupię taniej. Pójdę do Biedronki. (...) To jest niejadalne, aby napchać się. I ludzie będą byle co jedli, i byle jak będą wyglądali, według mnie.*

Wskazuje to na perspektywę upadku niewielkich przedsiębiorstw przy jednoczesnym rozwoju dużych firm, zakładanych zwłaszcza przez inwestorów z zewnątrz.

Pod innymi względami postawy pracodawców białogardzkich nie różnią się znacząco od postaw charakteryzujących pracodawców z innych obszarów (powiatów) regionu (województwa). Zdecydowana **większość z nich dokonuje oceny pracowników w trakcie pracy**, ceniąc sobie ich praktyczne doświadczenia. **Dokumenty formalne (certyfikaty, świadectwa itp.) nie cieszą się specjalnym uznaniem** i wydają się być nieistotne przy orzekaniu o przydatności pracownika lub kandydata na pracownika. Dowodzi tego także wypowiedź pracodawcy dotycząca sprawdzania umiejętności pracownika:

> *No, przypuśćmy na razie ten okres próbny, nie? Dzień, dwa, trzy, cztery. To widzi, że facet dobry, kapuje się w tym, no to jak potrzebuje, to go bierze, nie? Przeważnie się bierze z biura pracy* [urzędu pracy – przyp. autorów], *nie? Jakichś stażystów, czy tam takie, bo to mniej troszkę kosztuje.*

Mimo tego, przy ocenie współpracy z instytucjami szkoleniowymi pracodawcy podkreślają konieczność **wystawiania certyfikatów** świadczących o nabytych przez szkolącego się umiejętnościach. Wydaje się (a jest to oczekiwanie powszechne właściwie w każdym miejscu),

że certyfikat jest wymagany jako formalne świadectwo uczestnictwa pracowników w szkoleniach i wykonania swoich obowiązków przez instytucję szkoleniową. Jest to bardziej kwestia rytuału, niż rzeczywistego dowodu opanowania nowych umiejętności przez skierowanych na szkolenie. Podstawowym kryterium decydowania o przydatności pracownika jest praktyczny sprawdzian na stanowisku pracy. Z kolei głównym kryterium orzekania o opłacalności kontaktów z instytucjami szkoleniowymi pozostaje (tak jak i gdzie indziej) przede wszystkim **cena świadczonej usługi**, a dopiero w drugim rzędzie merytoryczna zgodność programu szkolenia z profilem działalności firmy i treścią pracy pracownika.

Kierowanie na szkolenia odbywa się w dużej mierze **pod naciskiem samych pracowników**. Wydają się oni znacznie bardziej zainteresowani uczestnictwem w przedsięwzięciach szkoleniowych niż ich pracodawcy. Pod wpływem tego nacisku nie tylko są kierowani na szkolenia, ale także uzyskują możliwość skorzystania z urlopu szkoleniowego, który właściwie jest jedynym udogodnieniem (jeśli nie nagrodą), na jakie mogą liczyć.

2.2. Powiat choszczeński

2.2.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 19 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby.

Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw – z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,128), czy poniżej tej granicy (waga 1,069). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 19 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 19. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie choszczeńskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	5,1%
do 9 osób	50,9%
od 10 do 50 osób	43,0%
od 51 do 250 osób	0,9%
od 251 do 999 osób	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w transporcie i gospodarce magazynowej (20%). Zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży pozostałej działalności usługowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). Przedsiębiorstwa, które mają ponad 50 pracowników, stanowią znikomą część wszystkich firm w powiecie choszczeńskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 20 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie choszczeńskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 20. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie choszczeńskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,5%	12,5%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	7,1%	50,0%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7,7%	80,8%	11,5%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	12,5%	50,0%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	30,0%	60,0%	10,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	6,7%	93,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	69,2%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu choszczeńskiego nastroje, co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 8,1% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 26,0% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 21, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (50,4%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (15,5%). Dane te obarczone są dość poważnym błędem statystycznym, jednak można z dużą pewnością powiedzieć, że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 21. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie choszczeńskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	26,0%
na tym samym poziomie	50,4%
niższy niż obecnie	8,1%
nie wiem/trudno powiedzieć	15,5%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=180, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę kategorii w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie choszczeńskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o branżach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się opieką zdrowotną, przetwórstwem przemysłowym i budownictwem. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie zanotować wzrost zapotrzebowania na pracowników w nieco mniejszej skali. Stabilnością zatrudnienia cechować się ma sektor edukacyjny.

Tabela 22. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie choszczeńskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/ trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9,75	4	2	.	0	0	6
C. Przetwórstwo przemysłowe	7	4	7	.	0	3	14
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,5	2	9	.	0	2	13
F. Budownictwo	3,33	6	4	.	0	4	14
H. Transport i gospodarka magazynowa	3	3	2	.	0	0	5
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	1	9	1	1	1	12
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	2	6	.	0	0	8
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,44	18	24	2	4	6	52
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	1	3	.	0	2	6
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe	2	2	3	.	1	3	9

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/ trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
zabezpieczenia społeczne							
P. Edukacja	2	1	11	2	1	2	15
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	2	1	3,67	4	1	8
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	1	0	.	0	0	1
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	1	.	0	0	1
J. Informacja i komunikacja	.	0	0	1	1	1	2
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	3	.	0	0	3
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	6	.	0	0	6
S. Pozostała działalność usługowa	.	0	3	1	1	1	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie choszczeńskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się nieco większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W tej pierwszej grupie większa jest skala spodziewanych redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia.

Tabela 23. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie choszczeńskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,78	10	0	.	0	0	10
firma zatrudnia do 9 osób	4,23	26	51	1,5	7	13	97
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	4,58	14	43	3,25	6	15	78
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	.	0	1	.	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=186, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, iż organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 2,09), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty).

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest równa 3,81. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż 75% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o nie więcej niż 4 osoby/etaty.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 0,39 do 3,79 etatu.

Tabela 24. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie choszczeńskim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	46	12
średnia	3,81	2,09
dominanta	1	1
minimum	1	1
maksimum	36	5
kwartyl 1	1,00	1,00
mediana	2,00	2,00
kwartyl 3	4,00	3,00

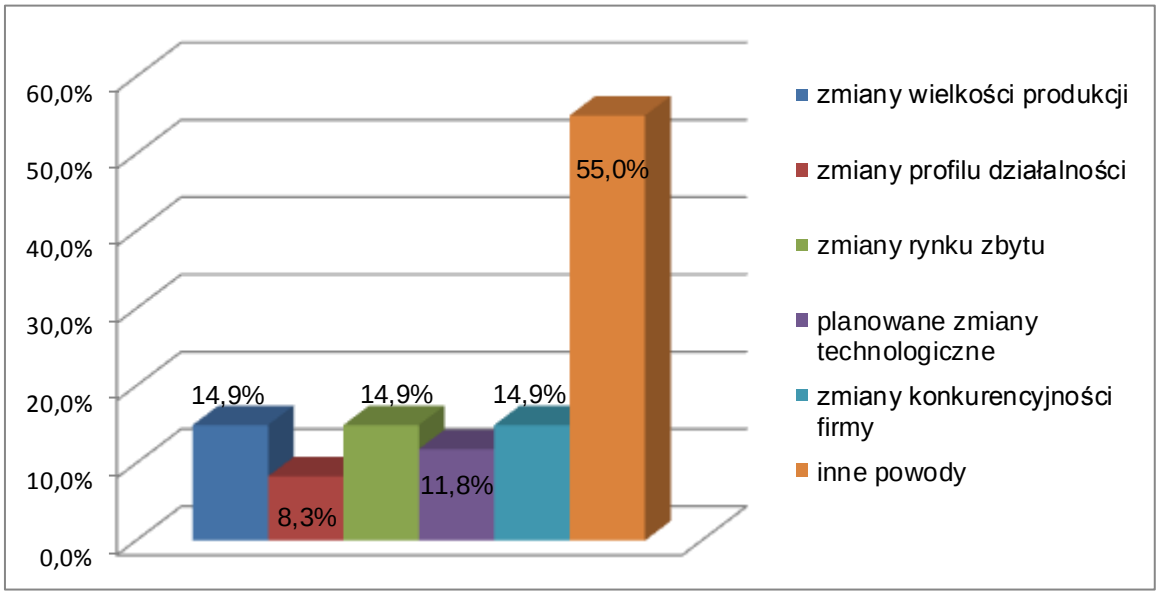
Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,7 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji jest to 1,7 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=46/N=12, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazywali najczęściej na odpowiedź „inne", choć *de facto* wymieniane przez nich powody redukcji liczby stanowisk to głównie zmiany na rynku zbytu, które wymuszają ograniczenie produkcji. Gdy zaś odpowiedzi udzielały osoby przewidujące zwiększenie zatrudnienia, wskazywały

one przede wszystkim na potrzebę wsparcia nowymi pracownikami rozwijającej się działalności, wynikającej najprawdopodobniej ze zwiększenia wielkości produkcji.

Ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno wnioskować, która z przyczyn występuje najczęściej, pominąwszy oczywiście niebudzącą wątpliwości dominację odpowiedzi „inne".

Rysunek 8. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd statystyczny równy 9 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=58, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu choszczeńskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano tu zawód kierowcy. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych w populacji generalnej (w całym powiecie) może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 25. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie choszczeńskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	4	6,9%	9,5%
kelner	3	5,2%	7,1%
księgowy	3	5,2%	7,1%
kucharz	3	5,2%	7,1%
sprzedawca	3	5,2%	7,1%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.2.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz nauczyciel. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 36,1% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się maksymalnie cztery razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 26, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 26. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie choszczeńskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	22	12,0%	12,6%
nauczyciel	17	9,3%	9,8%
pracownik biurowy	6	3,3%	3,5%
pracownik socjalny	6	3,3%	3,5%
kierowca	5	2,7%	2,8%
leśniczy	5	2,7%	2,8%
pracownik fizyczny	5	2,7%	2,8%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na dwa inne zawody, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano zawód kierowcy oraz sprzątacza. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 27 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może natomiast w populacji generalnej (w całym powiecie) różnić się nieco od podanej tutaj ze względu na dość wysoką wartość błędu statystycznego.

Tabela 27. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie choszczeńskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	częstość	procent odpowiedzi	procent pracodawców	częstość	procent odpowiedzi	procent pracodawców
kierowca	13	7,7%	11,6%	12	7,9%	10,7%
sprzątacz	11	6,5%	9,8%	10	6,6%	8,9%
kucharz	8	4,7%	7,1%	7	4,6%	6,3%
magazynier	8	4,7%	7,1%	8	5,3%	7,1%
sprzedawca	8	4,7%	7,1%	8	5,3%	7,1%

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	częstość	procent odpowiedzi	procent pracodawców	częstość	procent odpowiedzi	procent pracodawców
pracownik administracji	6	3,6%	5,4%	4	2,6%	3,6%
pracownik biurowy	6	3,6%	5,4%	5	3,3%	4,5%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.2.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu choszczeńskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (78,1%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (60,7%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

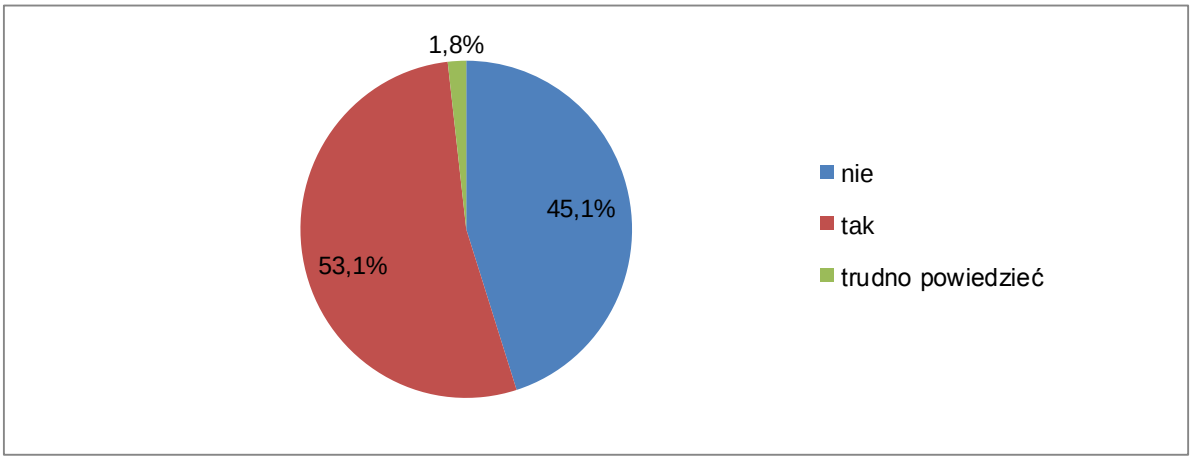
Tabela 28. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie choszczeńskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	17,7%	7,8%	5,5%	1,9%	13,2%
2	12,7%	13,8%	11,5%	4,8%	6,0%
3	23,0%	27,2%	22,4%	15,1%	24,1%
4	21,3%	25,9%	28,2%	29,5%	21,8%
5 – bardzo przydatne	25,3%	25,3%	32,5%	48,6%	34,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość spośród pracodawców z powiatu choszczeńskiego uważa, że w ich organizacji konieczne jest podnoszenie kwalifikacji pracowników (53,1%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca nieco ponad połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Jednakże aż 45,1% badanych nie uważa, by podobne działania były konieczne. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż nie ma potrzeby podnosić kwalifikacji pracowników.

Rysunek 9. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie choszczeńskim

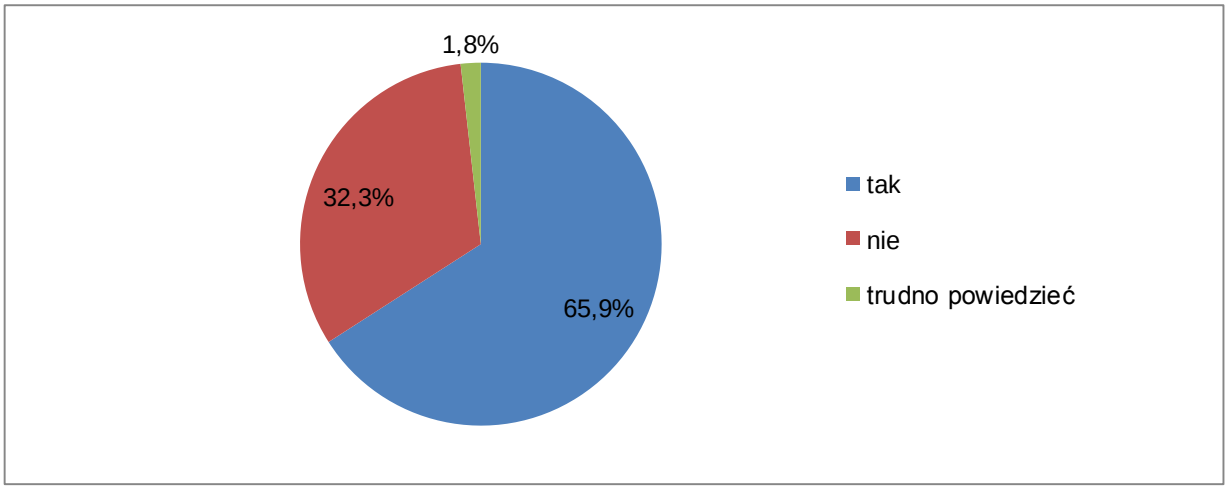


Maksymalny błąd oszacowania równy 11,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

W kontekście tych danych nie zaskakuje fakt, że na szkolenia wysłało swoich pracowników w ostatnim roku 65,9% pracodawców, a zatem również część spośród tych, którzy nie uznali tego za potrzebne. Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające.

Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że to sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są na tyle wyraźne, iż pomimo dość wysokiego błędu statystycznego można z dużą pewnością stwierdzić, że rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie choszczeńskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 10. Odpowiedzi pracodawców z powiatu choszczeńskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 29, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana), 75% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziewięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę przeszkolonych osób.

Tabela 29. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie choszczeńskim

Statystyki	Wartości
N	118
średnia	7,39
dominanta	2
odchylenie standardowe	8,925
minimum	1
maksimum	60
kwartyl 1	2,00
mediana	4,00
kwartyl 3	9,28

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,8.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=118, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż mimo wszystko wielu (choć nie większość) pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 57,9% pracodawców, oraz urlopy szkoleniowe, z których nigdy nie skorzystało 65,1% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż ponad połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (52,0%), co prawda 31,7% nie robi tego nigdy. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 30. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	57,9%	65,1%	37,1%	35,5%	31,7%	26,5%
bardzo rzadko	7,8%	6,1%	7,8%	5,4%	3,1%	7,8%
raczej rzadko	22,3%	15,6%	20,7%	9,8%	8,5%	20,0%
raczej często	7,8%	7,2%	23,3%	20,4%	16,2%	25,9%
bardzo często	3,6%	4,8%	5,5%	13,3%	35,8%	10,1%
trudno powiedzieć	0,6%	1,2%	5,6%	15,6%	4,8%	9,8%

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.2.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4 wypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście całkiem dużej liczby (ponad 40%) pracodawców, którzy są mało zainteresowani kierowaniem pracowników na szkolenia. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 31, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają wyposażenie materialne firm szkoleniowych. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

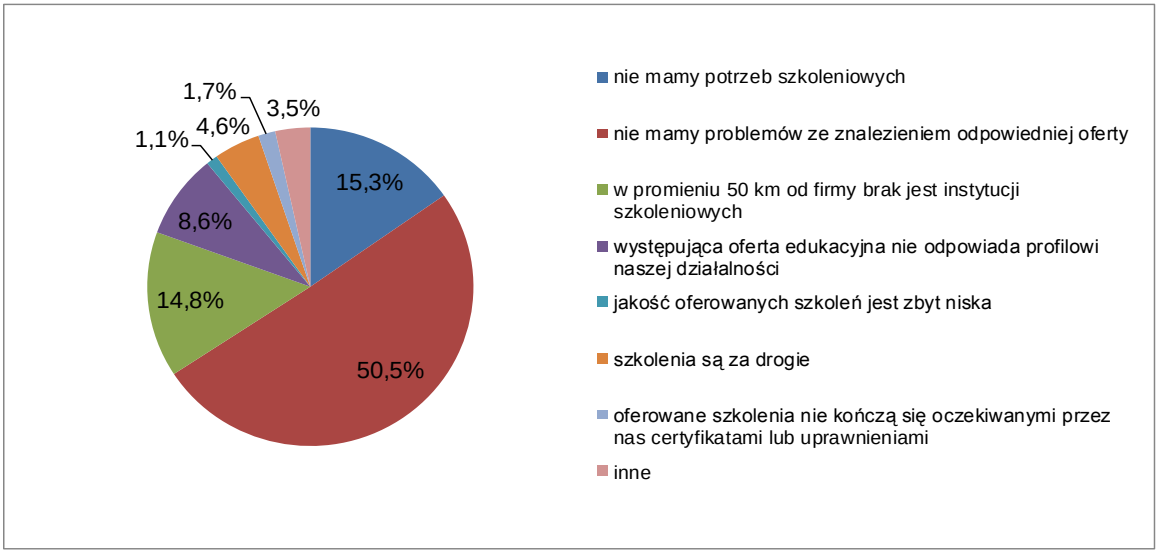
Tabela 31. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	5,7%	10,9%	30,2%	26,3%	26,9%	100,0%
niską cenę	8,6%	17,3%	40,1%	23,5%	10,5%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	3,4%	5,4%	36,6%	32,7%	22,0%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	9,7%	12,2%	26,3%	32,2%	19,6%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	1,1%	4,6%	32,1%	34,9%	27,2%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	10,9%	7,4%	32,2%	27,5%	22,0%	100,0%
formalne certyfikaty	6,3%	6,3%	37,9%	27,7%	21,8%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	18,4%	12,7%	43,5%	16,6%	8,9%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Gdy pytano o możliwość znalezienia oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb danego pracodawcy, połowa badanych (50,5%) uznawała, że nie ma problemu ze znalezieniem odpowiedniej oferty i nawet wysoki błąd statystyczny nie jest w stanie podać w wątpliwość dominacji tej odpowiedzi. Jeśli wskazywano na jakieś problemy, najczęściej była to zbyt duża odległość do instytucji szkoleniowych (14,8%) oraz niska jakość oferowanych szkoleń (15,3%).

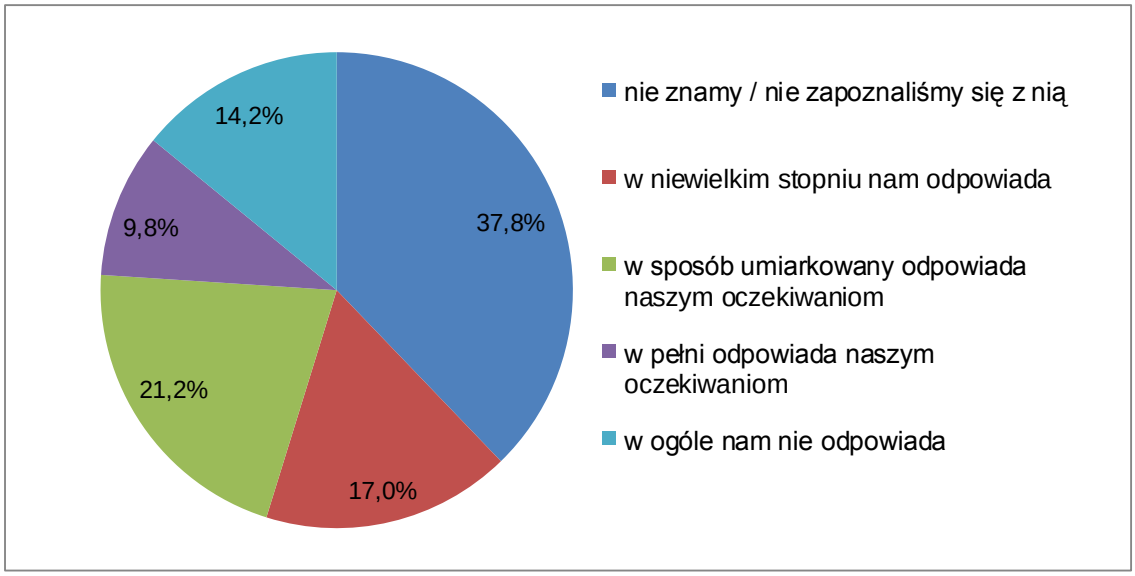
Rysunek 11. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu choszczeńskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że 37,7% badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Można zatem przypuszczać, iż opinie kształtowane są na bieżąco, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

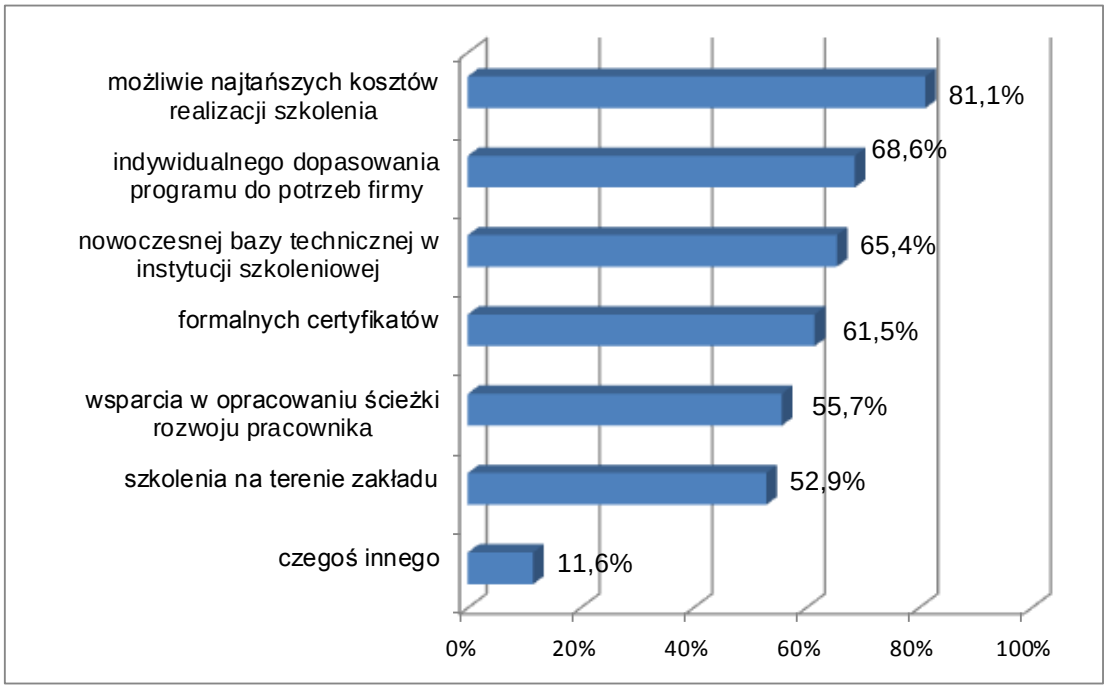
Rysunek 12. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu choszczeńskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 8,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (81,1%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (68,8%) czy nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (65,4%), które podnoszą cenę szkolenia. Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 13 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

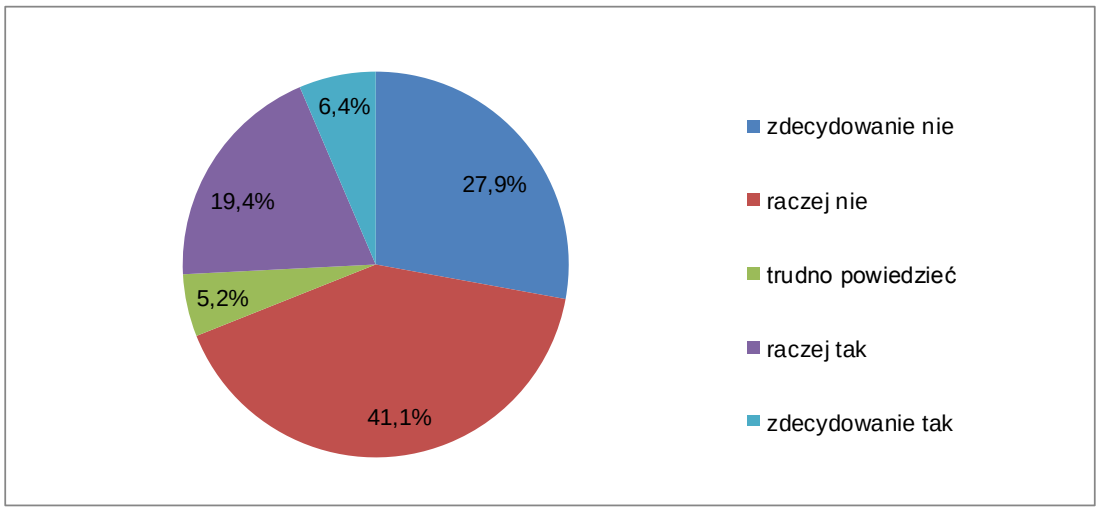
Rysunek 13. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu choszczeńskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani prowadzeniem szkoleń poprzez e-learning (25,8%) i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź z przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 14. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.2.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie choszczeńskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (43,1%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 20,8% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 32. Forma prawna pracodawców w powiecie choszczeńskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	2,3%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	10,3%
przedsiębiorstwo państwowe	4,0%
zakład budżetowy	13,1%
spółdzielnia	3,5%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	43,1%
firma rodzinna	2,8%
inne	20,8%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w powiecie choszczeńskim to małe organizacje bezwydziałowe. Organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 17,9%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe oraz holdingowe. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 33. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie choszczeńskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	74,0%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	17,9%
organizacja wielozakładowa	7,6%
organizacja holdingowa	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 34. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie choszczeńskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	12,7%
miasto do 50 tys. mieszkańców	82,1%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	2,8%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	2,3%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu choszczeńskiego działa na rynku lokalnym (48,8%). Ponadto 1/4 badanych działa na rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tych dwóch odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Stosunkowo duży odsetek stanowią firmy działające na rynku międzynarodowym (11,5%).

Tabela 35. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu choszczeńskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	48,4%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	25,8%

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek wojewódzki	9,7%
rynek ogólnopolski	4,6%
rynek międzynarodowy	11,5%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.2.6. Podsumowanie

Firmy zlokalizowane na terenie powiatu choszczeńskiego charakteryzują się wieloma podobieństwami do tych, które działają na terenach innych powiatów, ale równocześnie posiadają pewne unikatowe cechy. Do tych pierwszych należy **skupienie działalności na rynku lokalnym**, z raczej niewielkimi dążeniami ekspansywnymi pozwalającymi działać np. na rynku ogólnopolskim. Są to też firmy małe. Jak stwierdza jeden z pracodawców (wywiad IDI):

> *Dużych firm jest tutaj niewiele, zaledwie kilka (...). Duże jednostki to są sporadyczne sprawy. (...) Nie jest to zagłębie przemysłowe.*

Zapewne, jako jeden z efektów tego stanu rzeczy występują tutaj **niewielkie oczekiwania co do ruchu zatrudnienia**. Zaledwie co trzeci pracodawca (34,1%) spodziewa się w najbliższym czasie jakichkolwiek zmian w zatrudnieniu w swojej firmie i to niezależnie od tego, czy miałoby to być zmniejszenie liczby pracowników (opcja wskazywana rzadziej), czy też jej zwiększenie (opcja wskazywana zdecydowanie częściej). Dodatkowo zmiany w zatrudnieniu, jeśli już musiałoby do nich dojść, byłyby stosunkowo niewielkie i raczej w nieznacznym stopniu wpływające na ostateczną wielkość firmy. O pracowników solidnych, przynajmniej w ocenie pracodawców, wcale nie jest łatwo:

> *To jest ten paradoks, o którym nieraz słyszałam. Z jednej strony jest bezrobocie, a z drugiej problem ze znalezieniem dobrych, uczciwych, rzetelnych pracowników, (...) ze znalezieniem ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami i w ogóle takich ludzi, którzy będą pracować rzetelnie. Pracownicy okazują się niekompetentni, nieuczciwi, nierzetelni, leniwi. Po prostu pracodawcy nie są zadowoleni z jakości pracy pracowników. Pracownicy są bardzo często wybredni. Pracodawcy skarżą się, że (...) zbyt wygórowane stawiają wymagania.*

Do następnych wyróżniających cech należy przede wszystkim **większe niż na terenie innych powiatów opowiadanie się za kierowaniem pracowników na szkolenia**. Tendencję taką wykazuje więcej niż połowa badanych pracodawców z terenu powiatu choszczeńskiego – w innych powiatach wielkość takiej grupy jest z reguły mniejsza niż 50%. Dzieje się tak m.in. wskutek nacisków wywieranych przez samych pracowników oraz konieczności organizowania szkoleń obowiązkowych.

Mimo tego, że firmy w istocie kierują swoich pracowników na szkolenia, certyfikaty wystawiane przez firmy szkoleniowe przegrywają w rywalizacji o miano najlepszego świadectwa kwalifikacji pracowników z praktycznym sprawdzianem na stanowisku pracy. Cenione są również świadectwa i rekomendacje wystawiane przez poprzednich pracodawców. Instytucja szkoleniowa jawi się tutaj jako zajmująca się jakiś czas pracownikiem, dająca mu świadectwo uczestniczenia w szkoleniach, ale prawdziwą przydatność pracownika i jego nowych umiejętności poświadczy dopiero praktyka. Potwierdza to następująca wypowiedź pracodawcy (wywiad IDI):

Spotykałam się z przyjęciem osób o równych albo porównywalnych kwalifikacjach i przyjęto dwie osoby na próbę, ponieważ te „papierki", pierwsze rozmowy nie dały rozstrzygnięcia, kto jest lepszy, kto się będzie bardziej nadawał. Osoby różniły się cechami osobowościowymi: dla mnie – o sto osiemdziesiąt stopni. No i tak, obie osoby zostały przyjęte na okres próbny i tak, obie, daj Boże, może ponad rok pracują. Także to są sprawy indywidualne bardzo.

Firmy szkoleniowe muszą być w pierwszym rzędzie niedrogie, blisko położone i w miarę nowocześnie wyposażone. Ale z odpowiedzi pracodawców wynika jeszcze jeden wniosek – powinny samodzielnie docierać do pracodawców z informacjami o swojej ofercie, gdyż ci niespecjalnie sami się nimi interesują. Rozwój usług szkoleniowych zależy właściwie od aktywności samych instytucji szkoleniowych i dążenia pracowników do uczestniczenia w szkoleniach, w mniejszym stopniu od nacisków wywieranych przez środowiska pracodawców.

Gdyby tu, na miejscu, funkcjonowała jakaś taka firma, to z pewnością łatwiej docierałaby z ofertą i łatwiej byłoby ich znaleźć, i dotrzeć do nich.

2.3. Powiat drawski

2.3.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 36 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby. Liczby zawarte w tabeli nr 36 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 36. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie drawskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	3,4%
do 9 osób	48,5%
od 10 do 50 osób	47,4%
od 51 do 250 osób	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 16,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (33,3%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży transportu i gospodarki magazynowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w górnictwie i wydobywaniu, dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami, działalności związanej z rekultywacją, działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (100%), zaś firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie drawskim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 37 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie drawskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców potrzebna, byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 37. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie drawskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	8,3%	66,7%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	23,5%	76,5%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
związana z rekultywacją						
F. Budownictwo	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5,5%	63,6%	30,9%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6,7%	46,7%	46,7%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	18,2%	81,8%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	14,3%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu drawskiego nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są raczej pozytywne. Jedynie 7,0% z nich obawia się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy 21,8% spodziewa się w tym zakresie czasu zwiększenia liczby etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 38, ponad połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (52,8%), zaś liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (18,4%). Dane te obarczone są dość poważnym błędem statystycznym, można jednak z dużą pewnością stwierdzić, że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 38. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie drawskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	21,8%
na tym samym poziomie	52,8%
niższy niż obecnie	7,0%
nie wiem/trudno powiedzieć	18,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 16,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie drawskim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, a które największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się budownictwem oraz przetwórstwem przemysłowym. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się mniejszą dynamiką zatrudnienia, podobnie jak edukacja czy hotelarstwo i gastronomia.

Tabela 39. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie drawskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5	3	6	3	2	1	12
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	1	.	0	0	1
C. Przetwórstwo przemysłowe	6,67	7	8	10	0	3	18
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	2	3	.	0	0	5
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	0	1	.	0	2	3
F. Budownictwo	10,57	8	2	10	0	4	14
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,6	1	30	1,4	7	8	56
H. Transport i gospodarka magazynowa	1,24	1	1	.	0	2	4
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,4	6	3	.	0	6	15

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
J. Informacja i komunikacja	2	2	0	.	0	1	3
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	.	0	4	.	0	1	5
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	4	.	0	0	4
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	.	0	9	.	0	1	10
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	2	.	0	0	2
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	.	0	8	.	0	3	11
P. Edukacja	1	1	8	1,41	3	2	14
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0	2	20	1	0	3
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	6	.	0	0	6
S. Pozostała działalność usługowa	.	0	1	.	0	1	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie drawskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia.

Tabela 40. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie drawskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,17	7	0	.	0	0	7
firma zatrudnia do 9 osób	2,75	18	47	1,4	7	22	94
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	8,53	17	52	5,4	7	14	90
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	4,5	0	1	8,33	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że pracodawcy przewidujący w okresie najbliższych 5 lat spadek zatrudnienia spodziewają się niewielkich zmian (średnia równa 3,49), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden

etat (wartość dominanty). Analizując wartość mediany i kwartyli można zaobserwować, iż 75% pracodawców spodziewa się zwolnienia maksymalnie 3 etatów.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest równa 5,00, zaś dominanta to 2. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż co czwarty (25%) pracodawca planuje zwiększyć zatrudnienie o 6 etatów lub więcej.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że liczba etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, znajduje się w przedziale od 3,9 do 6,1, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 1 do 6 etatów.

Tabela 41. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie drawskim – statystyki

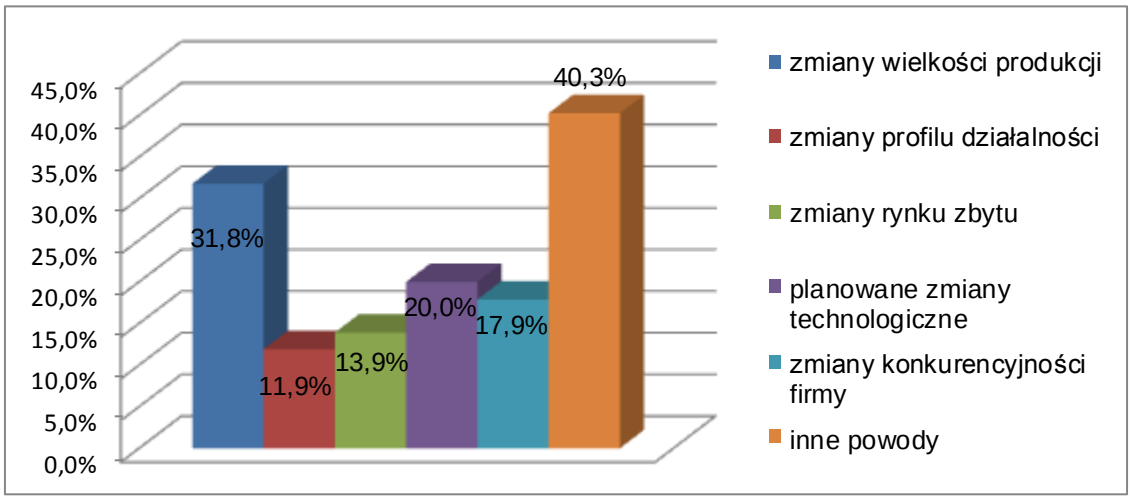
Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	41	11
średnia	5,00	3,49
dominanta	2	1
minimum	1	1
maksimum	45	20
kwartyl 1	2,00	1,00
mediana	3,00	1,00
kwartyl 3	6,32	3,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,1 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 2,5.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=44/N=11, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich firmach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji firmy (31,8%). Ogólnie jednak przeważała grupa osób wskazująca na „inne powody". Jednak analiza wskazywanych odpowiedzi pozwala stwierdzić, iż w przypadku firm planujących rozwój są to przede wszystkim zmiany wielkości produkcji i zmiany rynku zbytu (polegające na ich rozszerzeniu), zaś w przypadku firm planujących zmniejszenie zatrudnienia powodem będą przede wszystkim problemy na rynkach zbytu.

Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany profilu działalności są rzadziej występującą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany na rynku zatrudnienia i w zakresie technologii.

Rysunek 15. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie drawskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=52, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu drawskiego wskazał na zawody zagrożone redukcją, przedstawiono jedynie zawody „rozwojowe", choć i w tym przypadku te najczęściej wymieniane nie są bardzo licznie reprezentowane. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych w populacji generalnej (w całym powiecie) może się nieco różnić od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 42. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie drawskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	7	12,5%	17,5%
sprzedawca	6	10,7%	15,0%
handlowiec	3	5,4%	7,5%
ślusarz	3	5,4%	7,5%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11 pkt. procentowych. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=41, październik-listopad 2010 r.

2.3.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywany zawód kluczowy to sprzedawca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje jedynie 26,4% wskazanych zawodów. Pozostałe zawody wskazywane były nie częściej niż cztery razy – nie są one przedstawione w tabeli nr 43. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 43. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie drawskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	29	14,7%	15,8%
nauczyciel	13	6,6%	7,1%
kierowca	10	5,1%	5,5%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano zawód kierowcy, sprzątacza oraz „pracownika gospodarczego". Zwracają uwagę te dwie ostatnie pozycje, gdyż znamionują one zainteresowanie pracownikami o niewielkich kwalifikacjach i poziomach formalnego wykształcenia. Podobnie też, jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 44 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może natomiast w populacji generalnej (w całym powiecie) różnić się nieco od podanej tutaj ze względu na dość wysoką wartość błędu statystycznego.

Tabela 44. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie drawskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	12	7,7%	11,9%	13	9,8%	12,9%
sprzątacz	7	4,5%	6,9%	4	3,0%	4,0%
pracownik gospodarczy	6	3,8%	5,9%	6	4,5%	5,9%
monter	5	3,2%	5,0%	6	4,5%	5,9%
informatyk	5	3,2%	5,0%	5	3,8%	5,0%
sprzedawca	4	2,6%	4,0%	5	3,8%	5,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.3.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu drawskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (74,3%). Ponad połowa badanych traktuje referencje od poprzedniego pracodawcy (59,9%) oraz testy wiedzy i umiejętności (59,7%) jako ważne wskazówki. Do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 17% badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

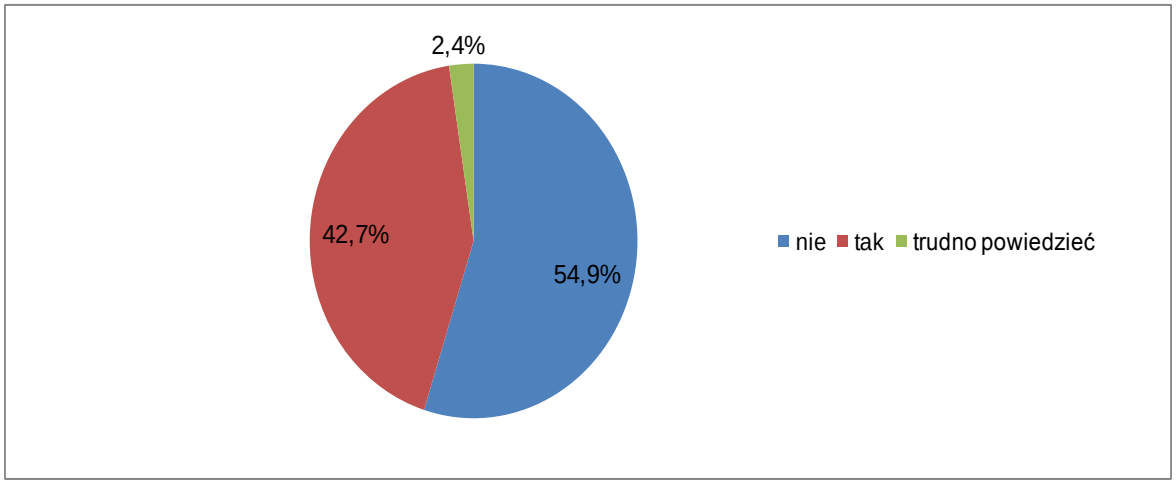
Tabela 45. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie drawskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	17,3%	10,2%	10,2%	6,6%	13,2%
2	11,9%	13,1%	11,4%	1,8%	6,1%
3	28,6%	29,8%	18,6%	17,3%	20,9%
4	21,5%	25,8%	30,0%	22,2%	31,1%
5 – bardzo przydatne	20,8%	21,0%	29,9%	52,1%	28,6%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość spośród pracodawców z powiatu drawskiego uważa, że w ich firmach nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (54,9%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca więcej niż połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż kwalifikacje pracowników należy podnosić.

Rysunek 16. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie drawskim

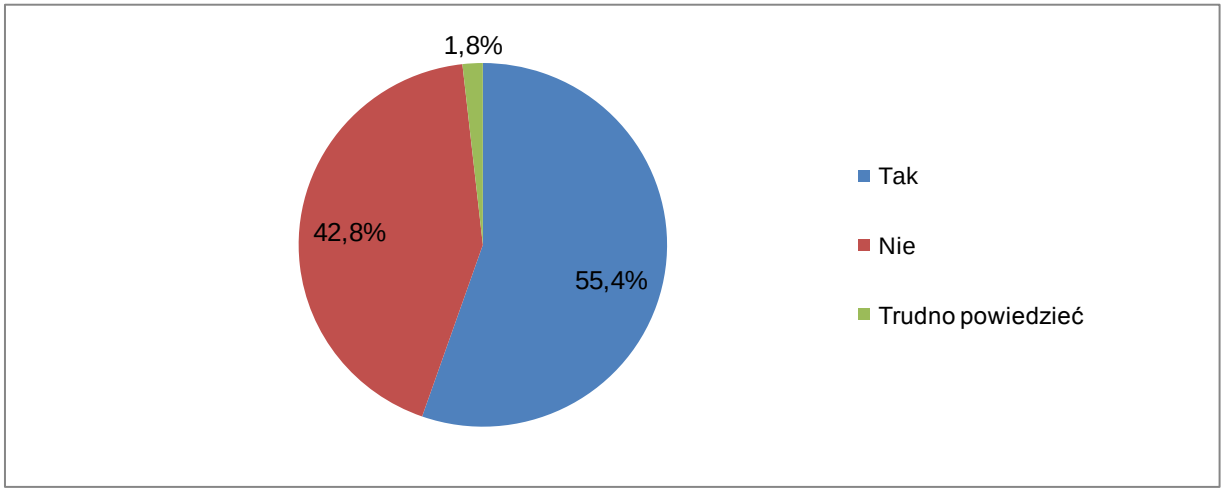


Maksymalny błąd oszacowania równy 16,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (55,4%). Może to oznaczać, iż niektórzy

pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Powody mogą być zróżnicowane i niekoniecznie wynikające z własnych potrzeb pracodawców. Wiele do powiedzenia może mieć chęć wykorzystywania nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Jest również możliwe, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy (tak dzieje się w wielu innych powiatach; można wysnuć ogólny wniosek, że szkolenia odpowiadają na potrzeby pracowników zyskujących w ten sposób dodatkowe „karty przetargowe" na rynku pracy, nie interesuje to natomiast pracodawców, polegających i tak przede wszystkim na własnej ocenie pracowników na konkretnym stanowisku pracy). Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie drawskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 17. Odpowiedzi pracodawców z powiatu drawskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 16,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 46, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej pięcioro pracowników (mediana), 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziewięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 6,29 do 8,89 osoby.

Tabela 46. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie drawskim

Statystyki	Wartości
N	100
średnia	7,59
dominanta	2
odchylenie standardowe	9,233
minimum	1
maksimum	60
kwartyl 1	2,00

Statystyki	Wartości
mediana	5,00
kwartyl 3	9,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,3.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczy o tym przede wszystkim unikanie udzielania urlopów szkoleniowych – od takiej formy wspomagania szkolących się pracowników odżegnało się 60,3% pracodawców. Nie motywuje się też pracowników poprzez specjalne premie szkoleniowe. „Raczej często" bądź „często" korzysta z tego narzędzia zaledwie 13,1% pracodawców. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 47. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie drawskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	43,3%	60,3%	39,4%	30,4%	28,0%	21,5%
bardzo rzadko	10,8%	12,6%	9,5%	6,0%	6,6%	9,6%
raczej rzadko	29,2%	18,1%	22,9%	12,6%	12,5%	20,5%
raczej często	9,5%	2,5%	18,1%	25,2%	15,6%	32,8%
bardzo często	3,6%	1,8%	1,8%	15,6%	30,7%	6,7%
trudno powiedzieć	3,6%	4,8%	8,4%	10,2%	6,5%	8,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 16 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.3.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do ofert firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty takich ofert, w ponad 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 48, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają formalne certyfikaty (co jest sprawą o tyle dziwną, że certyfikaty nie są wskazywane jako wystarczające świadectwo przydatności pracownika do pracy – w tym świetle jawią się one tylko jako potwierdzenie odbycia szkolenia i nic więcej). Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

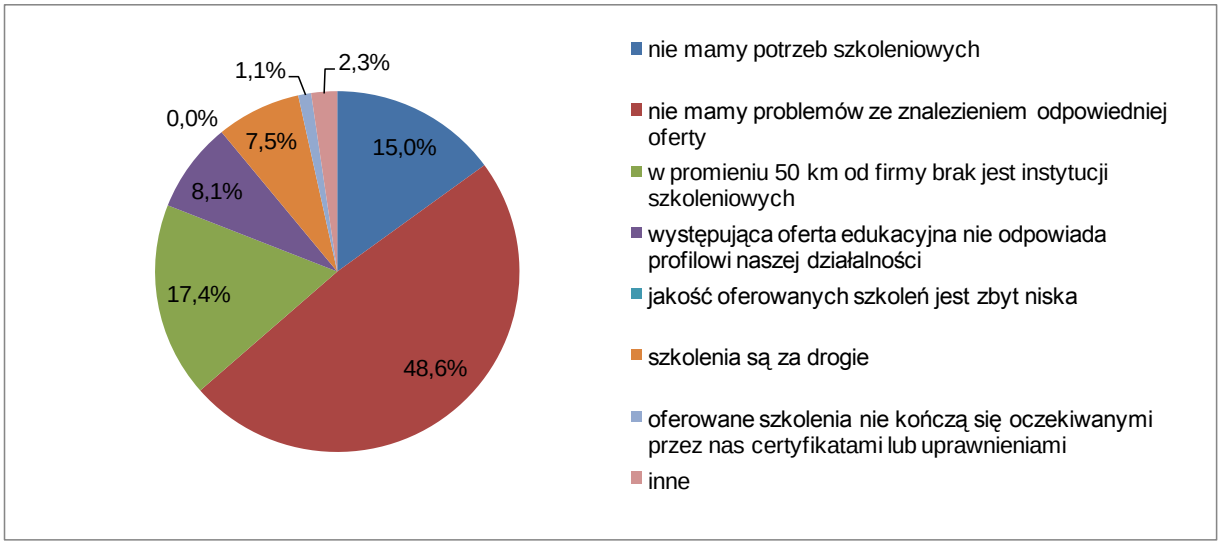
Tabela 48. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie drawskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	6,9%	8,6%	29,3%	32,5%	22,6%	100,0%
niską cenę	6,9%	17,5%	32,3%	32,3%	10,9%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	4,0%	6,9%	36,8%	33,7%	18,6%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	7,5%	13,3%	26,6%	35,8%	16,9%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	1,7%	2,9%	38,6%	34,2%	22,6%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	10,4%	12,1%	32,3%	27,7%	17,5%	100,0%
formalne certyfikaty	4,6%	4,0%	32,8%	39,3%	19,3%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	22,5%	12,7%	35,2%	21,4%	8,1%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 15,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, badani najczęściej wskazywali opcję „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb" (48,6%) i nawet wysoki błąd statystyczny nie jest w stanie podać w wątpliwość dominacji tej odpowiedzi. Ważną barierę, gdy ta już jest wskazywana, stanowi odległość firmy od potencjalnych instytucji szkoleniowych (17,4%).

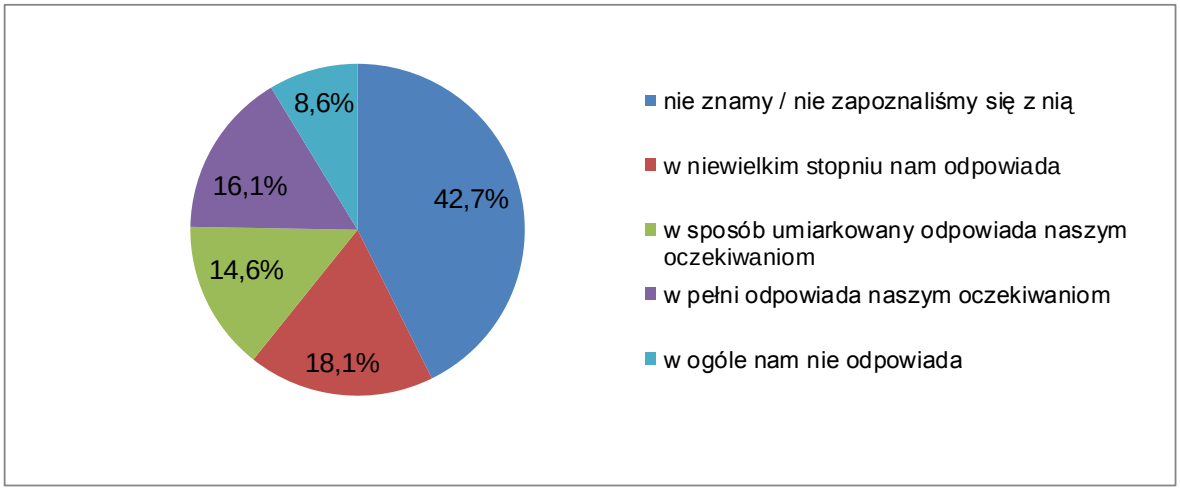
Rysunek 18. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu drawskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 16,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni byli o ocenę instytucji szkoleniowych, przyznawali, iż nie znają oferty tych instytucji (42,7%), co wydaje się sprzeczne z wcześniej zaznaczonym przekonaniem, że nie ma problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty. Wydaje się zatem, iż opinie tworzone są w oparciu o ogólne przekonanie, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

Rysunek 19. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe z terenu powiatu wśród pracodawców z powiatu drawskiego (% obserwacji)

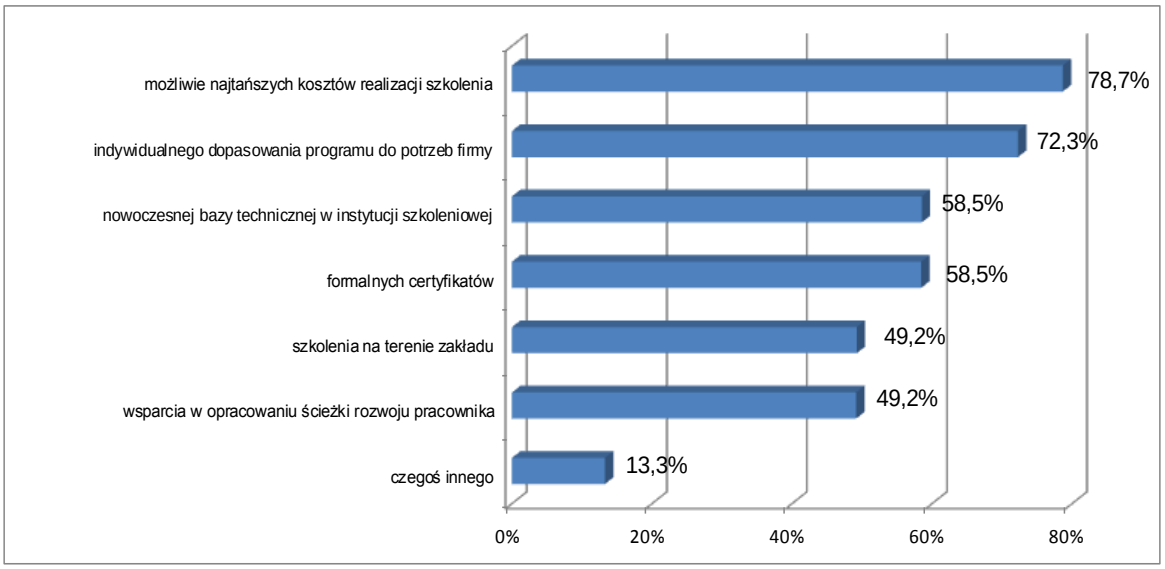


Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (78,7%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego

dopasowania programu do potrzeb firmy (72,3%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej i formalnych certyfikatów (58,5%). Należy jednak zauważyć, że dwa ostatnie warunki wyraźnie kłócą się z najczęściej wskazywaną kwestią niskiej ceny. Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 20 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

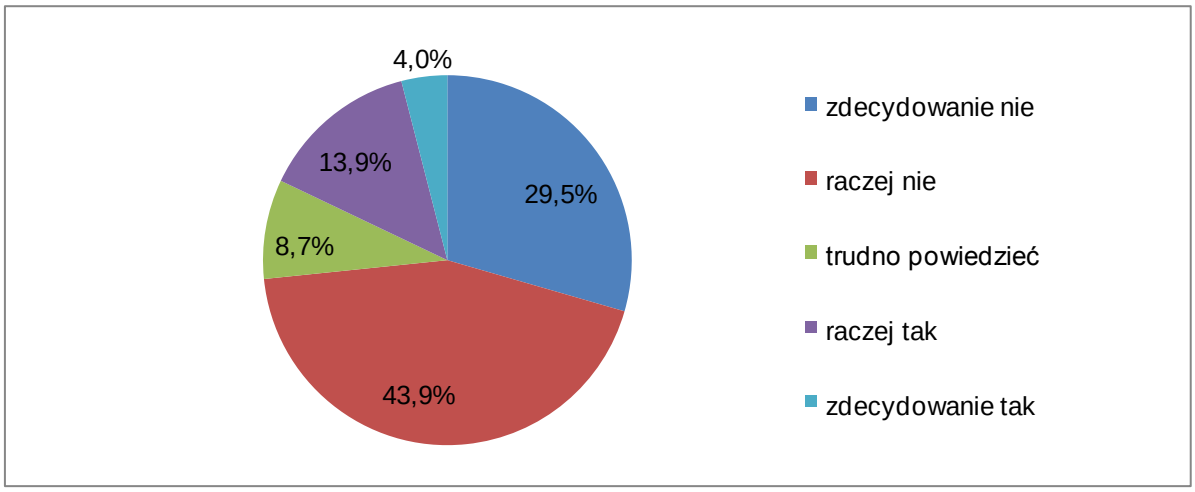
Rysunek 20. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie drawskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 16,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu drawskiego w większym niż na ogół stopniu (33,5%) są zainteresowani nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning, i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak większego zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 21. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie drawskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 14,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.3.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie drawskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (50,0%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 16,9% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 49. Forma prawna pracodawców w powiecie drawskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,3%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	13,9%
przedsiębiorstwo państwowe	3,5%
zakład budżetowy	7,5%
spółdzielnia	4,6%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	50,0%
firma rodzinna	2,3%
inne	16,9%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 16,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość pracodawców w powiecie drawskim to małe organizacje bezwydziałowe (68,0%); organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 20,4%. Stosunkowo duży odsetek populacji pracodawców stanowią także organizacje wielozakładowe (11,6%). Brakuje organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 50. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie drawskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	68,0%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	20,4%
organizacja wielozakładowa	11,6%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 15,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 51. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie drawskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	16,7%
miasto do 50 tys. mieszkańców	79,1%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	2,9%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	1,2%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu białogardzkiego działa na rynku lokalnym (42,7%) bądź rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (24,3%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tych dwóch odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Oznacza to, iż badani pracodawcy stawiają na okoliczne rynki zbytu, choć należy podkreślić fakt, że 11,7% badanych deklaruje rynek międzynarodowy jako główny dla ich działalności.

Tabela 52. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu drawskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	42,7%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	24,3%
rynek wojewódzki	9,2%
rynek ogólnopolski	12,1%
rynek międzynarodowy	11,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 16,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.3.6. Podsumowanie

Firmy z terenu powiatu drawskiego koncentrują działalność gospodarczą głównie na **rynkach lokalnych**, ale nieco więcej niż piąta ich część (23,8%) rozszerza swą działalność na rynki krajowe i międzynarodowe. Wiele spośród nich to przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 10 pracowników (a dokładniej – mieszczące się w przedziale 10-50 zatrudnionych). W badanej próbie stanowią one prawie 50% całego składu zbiorowości – nie są to mikroprzedsiębiorstwa, ale firmy co najmniej średnich rozmiarów.

Mimo tego przewidywane ruchy kadrowe nie przekraczają granic rysujących się także na terenie innych powiatów. **Zarówno zwolnienia, jak i przyjęcia do pracy będą dotyczyły nie więcej niż trzeciej części badanych przedsiębiorstw**, w dodatku zmiany te (wzrost liczby zatrudnionych lub jej spadek) nie będą znaczące. Jeśli już będą zachodziły, nawet w tak ograniczonym zakresie, ich głównym powodem będzie zwiększanie produkcji lub rozszerzanie jej wolumenu. Oznacza to, że przynajmniej pewna (raczej niewielka) liczba przedsiębiorstw z terenu powiatu drawskiego zamierza podjąć działania ekspansywne i zwiększać swój udział na rynkach.

Analiza list zawodów kluczowych w pierwszym i drugim rzędzie, a także list zawodów, na które w firmach będzie rosło zapotrzebowanie, prowadzi do wniosku, iż ekspansja ta nie będzie miała charakteru przełomowego. Będzie ona natomiast raczej próbą wykorzystania nadarzających się okazji, nie zaś dokonania zmiany jakościowej w swej działalności. Poszukiwani są pracownicy na stanowiska, które nie stanowią dla firmy żadnej nowości, i nie muszą oni posiadać szczególnych kwalifikacji czy umiejętności. Problemem w nie mniejszym stopniu jest często niska ocena potencjalnych kandydatów do pracy. Mówi o tym jeden z pracodawców (wywiad IDI):

> *Są problemy... (...) Następna sprawa to jest zatrudnianie uczniów. (...) dyrektor mówi, [że] on posiada zaplecze do szkolenia uczniów (...) i nie wysyła do rzemieślników na praktykę, tylko u siebie w szkole szkoli. Okazuje się, że jednak po tej praktyce nie można przyjąć ucznia do warsztatu jako pracownika, bo za małą ma praktykę – trzy czwarte siedzą na ławeczkach, nic nie robią i nie mają wiedzy, (...) a jednak do rzemieślników nie przychodzą, bo nie są skierowani ze szkoły.*

Z tego powodu (między innymi) oferty firm szkoleniowych nie są specjalnie poszukiwane i analizowane. Firmy kierują swoich pracowników na różnorodne szkolenia, ale nie wykonują żadnych działań mogących znacząco ułatwić im uczestnictwo (wynagrodzenia, urlopy szkoleniowe itp. – korzysta się z tych form stymulowania pracowników raczej nieczęsto). Jeden z pracodawców stwierdza też wyraźnie (wywiad IDI), iż firmy nie mają po prostu pieniędzy na gratyfikacje finansowe szkolących się pracowników oraz w ogóle finansowanie szkoleń:

Są za małe pieniądze na tych usługach i nie ma z czego (...) wysyłać na te szkolenia. Bo jakby nie było, kurs na mistrza i egzamin wychodzi gdzieś chyba tysiąc czterysta złotych, także dosyć duże koszty są i (...) każdy unika tego.

2.4. Powiat goleniowski

2.4.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W powiecie goleniowskim w badaniu wzięło udział 192 przedsiębiorców. W tabeli nr 53 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby.

Dane dotyczące badanych firm zostały poddane procedurze ważenia według kryterium wielkości przedsiębiorstwa – waga dla przedsiębiorstw zatrudniających do 50 osób wyniosła 1,1, a dla przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 osób – 0,1. Liczby zawarte w tabeli nr 53 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 53. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie goleniowskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	21,8%
do 9 osób	45,2%
od 10 do 50 osób	32,1%
od 51 do 250 osób	0,8%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (50%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży pozostałej działalności usługowej (87,5%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją, a także administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie goleniowskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 54 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie goleniowskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 54. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie goleniowskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	9,5%	47,6%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	23,6%	54,5%	21,8%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	18,2%	45,5%	36,4%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10,0%	80,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	12,5%	87,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu goleniowskiego nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są pozytywne. Ponad 45% badanych deklaruje, że poziom zatrudnienia w ich firmie w ciągu najbliższych 5 lat zwiększy się, natomiast tylko 8,8% badanych przewiduje, że w ich przedsiębiorstwie nastąpią zwolnienia. Blisko 40% respondentów uważa, że poziom zatrudnienia pozostanie taki sam. Najmniej liczną grupę (6,3%) stanowią osoby, którym trudno określić, jak będzie wyglądało zatrudnienie w ich firmie w przyszłości. Jednak, biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 55. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie goleniowskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	45,4%
na tym samym poziomie	39,5%
niższy niż obecnie	8,8%
nie wiem/trudno powiedzieć	6,3%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie goleniowskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się nieco mniejszym wzrostem zatrudnienia, podobnie budownictwo.

Tabela 56. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie goleniowskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6,75	4	1	3	1	0	6
C. Przetwórstwo przemysłowe	5,27	10	7	16	3	1	21
P. Edukacja	4,33	3	7	4,5	0	0	10
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	2	2	.	0	0	4
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,5	3	3	.	0	0	6
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	2	5	3	1	1	9
H. Transport i gospodarka magazynowa	2,75	4	4	.	1	2	11
S. Pozostała działalność usługowa	2,33	3	3	1	1	0	7
F. Budownictwo	2,31	18	7	1,72	1	8	34
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,28	27	22	2,65	6	0	55
J. Informacja i komunikacja	2	2	1	1	1	0	4
K. Działalność finansowa	1,6	5	1	.	0	0	6

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
i ubezpieczeniowa							
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	1	.	0	0	1
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	3	.	0	0	3
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0	3	.	0	0	3
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	.	0	3	1	1	0	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=184, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie goleniowskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 16, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 57. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie goleniowskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,5	42	0	.	0	0	42
firma zatrudnia do 9 osób	2,08	27	42	1,78	10	8	87
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	4,86	18	33	10,4	7	4	62
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	10	0	1	14,75	0	0	1
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	115	0	0	.	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się niewielkich zmian (średnia równa 5,1), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Warto zwrócić uwagę, że w przynajmniej połowie przypadków spadek zatrudnienia będzie nie większy niż 1,69 etatu.

W powiecie goleniowskim przedsiębiorcy, którzy zapowiadają zwiększenie zatrudnienia, średnio przewidują wzrost o 3 etaty. Wartość przeciętna jest jednak zawyżana przez jedno z przedsiębiorstw, które wskazało, że chce zwiększyć zatrudnienie o 130 etatów, dlatego też analiza kwartyli daje rzetelniejszy obraz sytuacji w powiecie goleniowskim. Co najmniej połowa przedsiębiorców zamierza przyjąć do pracy nie więcej niż dwie osoby, natomiast tylko jedna czwarta – co najmniej 3 etaty.

Można wnioskować, że zwolnienia odbędą się w mniejszej liczbie przedsiębiorstw, jednakże przeciętnie będą dotyczyć większej liczby etatów niż w przypadku przyjęć. Zwiększanie zatrudnienia nastąpi natomiast, jak deklarują badani, w większej liczbie przedsiębiorstw, jednak przeciętnie w jednym przedsiębiorstwie pracę znajdzie mniej osób.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 3,4 do 6,8 etatu.

Tabela 58. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie goleniowskim-statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	85	16
średnia	3,05	5,10
dominanta	2	1
minimum	1	1
maksimum	130	40
kwartyl 1	1,00	1,00
mediana	2,00	1,69
kwartyl 3	3,00	3,78

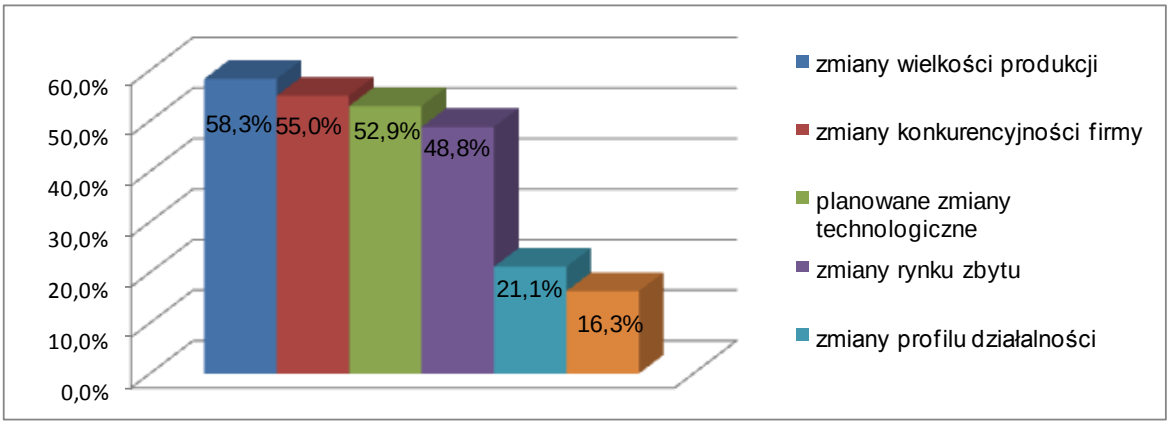
Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,6 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 1,7.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=85/N=16, październik-listopad 2010 r.

Wśród wymienianych przez przedsiębiorców powiatu goleniowskiego powodów zmian w zatrudnieniu najczęściej wskazywaną odpowiedzią były zmiany w wielkości produkcji (58,3%). W dalszej kolejności badani wskazywali na zmiany konkurencyjności firmy (55%), planowane zmiany technologiczne (53%) i zmiany na rynku zbytu (49%). Wśród innych przyczyn zatrudniania pracowników warto zauważyć, że badani wskazywali ogólnie na rozwój firmy jako na istotny czynnik zwiększenia liczby etatów w organizacji.

Niewielka liczba pracodawców, którzy zadeklarowali, że zamierzają w ciągu najbliższych 5 lat redukować zatrudnienie, sprawia, że wskazanie zawodów zagrożonych zwolnieniami obarczone jest dużym błędem. Jednakże warto zauważyć, że wśród wskazywanych zawodów częściej wymieniani są robotnicy niewykwalifikowani, robotnicy fizyczni, robotnicy produkcji, itp.

Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany wielkości produkcji są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany konkurencyjności firmy, zmiany na rynku zatrudnienia czy zmiany technologiczne.

Rysunek 22. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie goleniowskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=101, październik-listopad 2010 r.

W przypadku zawodów, które można uznać za rozwojowe, najczęściej wymieniany był zawód sprzedawcy. W dalszej kolejności badani wskazywali mechanika, spawacza i pracownika administracyjno-biurowego. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 59. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie goleniowskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	11	10%	13,9%
mechanik	8	7%	10,1%
spawacz	6	6%	7,6%
pracownik administracyjno-biurowy	5	5%	6,3%
ślusarz	4	4%	5,1%
handlowiec	4	4%	5,1%
elektryk	4	4%	5,1%
operator koparki/ ładowarki	4	4%	5,1%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.4.2. Główne zawody w powiecie

W przebadanych firmach powiatu goleniowskiego zawodem najczęściej wskazywanym jako kluczowy dla przedsiębiorstwa był zawód sprzedawcy – wskazało na niego 14% badanych. Jeśli zaś zauważymy, że pokrewny zawód handlowca został wskazany jako kluczowy przez 5% badanych, można śmiało stwierdzić, że handel i zawody z nim związane są istotne na goleniowskim rynku pracy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od kolejności wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego. Wymienione profesje z pewnością jednak należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 60. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie goleniowskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	20	14%	13,1%
kierowca	10	7%	6,5%
nauczyciel	9	6%	5,9%
handlowiec	8	5%	5,2%
kucharz	5	3%	3,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy byli również proszeni o wymienienie zawodów, w których pracują inni ważni z perspektywy firmy pracownicy. Warto zauważyć, że sprzedawca jest tutaj również wymieniany na pierwszej pozycji, co potwierdza wagę zawodów związanych z handlem na goleniowskim rynku. Sprzedawca jest również wskazywany jako istotny dla firmy zawód w niedalekiej przyszłości.

Tabela 61. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie goleniowskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	15	9,0%	12,9%	11	5,0%	9,5%
księgowy	11	6,0%	9,5%	11	5,0%	9,5%
kierowca	7	4,0%	6,0%	14	7,0%	12,1%
pracownik administracji	7	4,0%	6,0%	10	5,0%	8,6%
magazynier	5	3,0%	4,3%	4	2,0%	3,5%
kelner	4	2,0%	3,5%	3	1,0%	2,6%
kucharz	4	2,0%	3,5%	5	2,0%	4,3%
mechanik	4	2,0%	3,5%	6	3,0%	5,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.4.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu goleniowskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (suma odpowiedzi „raczej przydatne" i „bardzo przydatne" wynosi 82,2%). W odczuciu badanych w podobnym stopniu skuteczne jest przeprowadzanie testów wiedzy i umiejętności, sprawdzanie referencji z poprzednich miejsc pracy oraz analizowanie życiorysu zawodowego. Certyfikaty natomiast są oceniane przez badanych w skrajny sposób. Ponad 1/4 uznaje je za bardzo przydatne przy weryfikacji kwalifikacji pracowników, ponad 21% uważa je za zupełnie nieprzydatne, natomiast 27% respondentów ma wobec nich ambiwalentne uczucia. Można się domyślać, że certyfikaty są bardzo

pożądane w tych zawodach, w których ich posiadanie umożliwia wykonywanie pewnych czynności. W części zawodów certyfikaty są jedynie potwierdzeniem uczestnictwa w szkoleniu, co niekoniecznie świadczy o nabyciu ważnych umiejętności.

Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

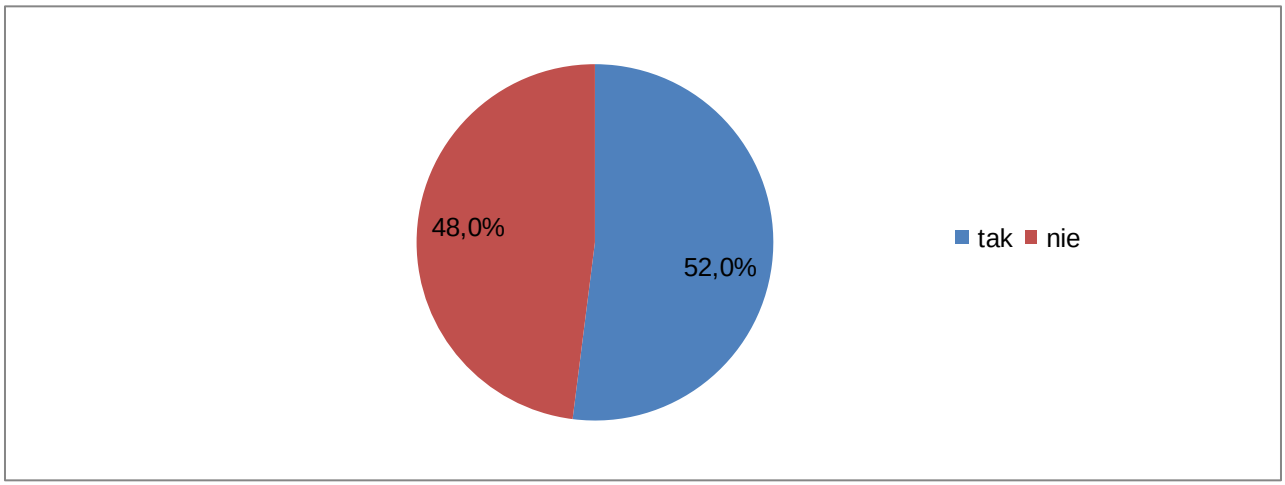
Tabela 62. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie goleniowskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	21,5%	8,9%	9,6%	2,9%	11,1%
2	10,5%	12,5%	10,3%	2,2%	10,4%
3	27,4%	25,3%	24,1%	12,7%	21,5%
4	14,9%	22,0%	30,9%	27,3%	28,9%
5 – bardzo przydatne	25,7%	31,3%	25,1%	54,9%	28,1%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Wśród pracodawców z powiatu goleniowskiego nieznacznie przeważają ci, którzy sądzą, iż podniesienie kwalifikacji jest konieczne z punktu widzenia firmy. 48% badanych wskazuje, że podnoszenie kwalifikacji nie jest konieczne. Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż nie ma potrzeby podnosić kwalifikacji pracowników.

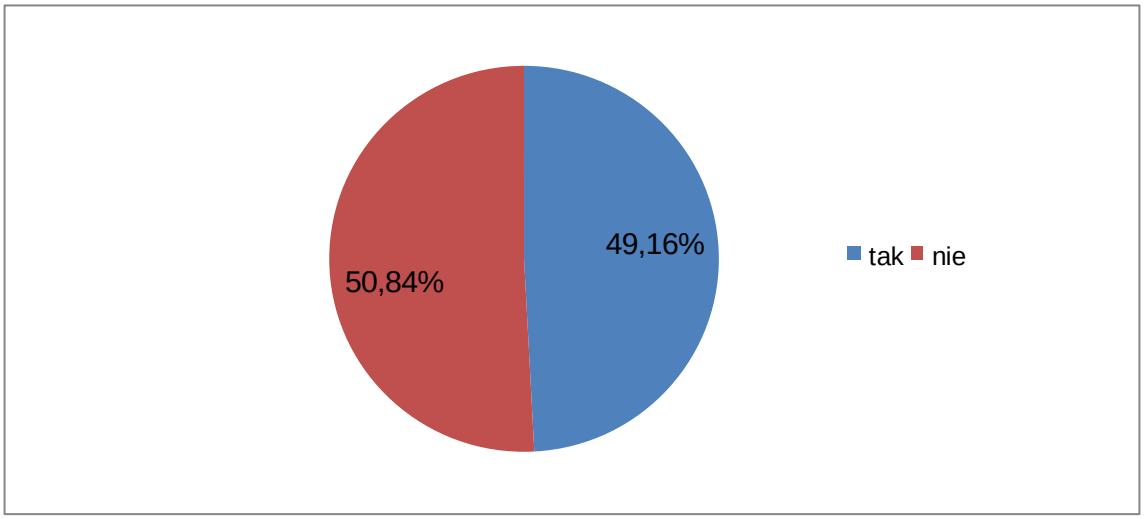
Rysunek 23. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie goleniowskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Połowa badanych pracodawców powiatu goleniowskiego w ciągu ostatnich 12 miesięcy wysłała swoich pracowników na szkolenie. Częściej byli to przedsiębiorcy, którzy widzą konieczność podwyższania kwalifikacji przez swoich pracowników. Wydaje się interesujące, że niemal 40% pracodawców, zdaniem których podwyższanie kwalifikacji nie jest konieczne z punktu widzenia ich firmy, wysłało swoich pracowników na szkolenia. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że to sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy pracownicy większości pracodawców w powiecie goleniowskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania nie brali udziału w szkoleniach.

Rysunek 24. Odpowiedzi pracodawców z powiatu goleniowskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazują dane pochodzące z ankiety, co najmniej połowa pracodawców wysłała na szkolenie nie więcej niż troje pracowników. Jak wynika z deklaracji badanych, w 1/4 przypadków w szkoleniach udział bierze co najmniej dziewięć osób. Należy zauważyć, że są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę strukturę firm według wielkości zatrudnienia. Można się jednak spodziewać, że część szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy, była szkoleniami obowiązkowymi, np. BHP. Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 6,51 do 8,91 osoby.

Tabela 63. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie goleniowskim

Statystyki	Wartości
N	76
średnia	7,71
dominanta	1
minimum	1
maksimum	400
kwartyl 1	2,00
mediana	3,00
kwartyl 3	9,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,2.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=76, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczy o tym przede wszystkim rzadkie premiowanie podwyższania kwalifikacji – stosowanie premii szkoleniowych, a nawet urlopów szkoleniowych ma miejsce rzadko lub jest nieobecne w polityce kadrowej goleniowskich przedsiębiorców. Dość często jednak pracodawcy zwracają swoim pracownikom koszty szkolenia. Częściej wskazywanymi formami motywowania są podwyżki czy też możliwości awansu. Co istotne, ponad 57% badanych wskazuje, że formą motywowania jest możliwość przedłużenia umowy o pracę. Może to sugerować, że pracodawcy zatrudniają pracowników na określony czas i wykorzystują niepewność zatrudnienia jako sposób mobilizacji do lepszego wykonywania obowiązków. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 64. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie goleniowskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	49,1%	59,1%	28,5%	13,2%	32,9%	12,6%
bardzo rzadko	5,9%	4,6%	12,4%	3,8%	1,5%	10,2%
raczej rzadko	34,8%	22,9%	30,6%	12,7%	18,4%	31,8%
raczej często	8,8%	9,6%	22,4%	31,8%	19,5%	36,4%
bardzo często	0,7%	3,1%	4,5%	26,8%	27,0%	5,2%

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
trudno powiedzieć	0,7%	0,7%	1,5%	11,7%	0,7%	3,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.4.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Ocena oferty instytucji szkoleniowych okazała się trudna dla pracodawców powiatu goleniowskiego. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4 wypadków wybierają opcję „trudno powiedzieć". Sytuacja nie jest zaskakująca w kontekście wskazanego wyżej braku zainteresowania tą tematyką. Zwraca uwagę przewaga ocen pozytywnych nad negatywnymi niemal we wszystkich ocenianych aspektach, poza dofinansowaniem ze środków unijnych. Można więc sądzić, że wśród pracodawców powiatu goleniowskiego mało rozpowszechniona jest wiedza o możliwości korzystania z darmowych szkoleń współfinansowanych z UE. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

Tabela 65. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie goleniowskim (% obserwacji)

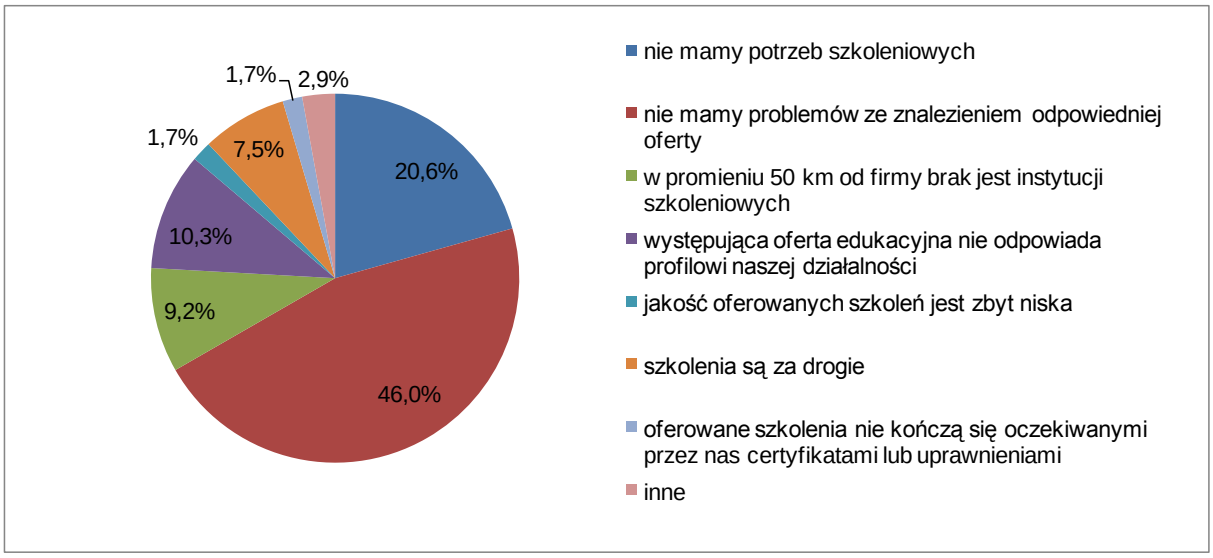
Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	10%	13%	29%	30%	18%	100,0%
niską cenę	10%	19%	39%	24%	7%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	6%	8%	37%	30%	19%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	7%	13%	29%	36%	15%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	3%	6%	33%	38%	20%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	9%	19%	28%	30%	15%	100,0%
formalne certyfikaty	10%	10%	29%	32%	19%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	32%	20%	25%	12%	11%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy byli również pytani o problemy, na jakie natrafiają podczas poszukiwania odpowiedniej oferty szkoleniowej. Najczęściej (29%) badani deklarują, że nie mają problemów w odnalezieniu takiej

oferty, choć wysoki błąd statystyczny podaje w wątpliwość dominację tej odpowiedzi. Wśród problemów wymieniane są najczęściej takie jak: brak firmy szkoleniowej w odległości do 50 km (29%), wysoka cena szkoleń (20%), oferta nieodpowiadająca profilowi firmy (13%). Co wydaje się istotne, 12% respondentów wskazuje, że ich firma nie ma potrzeb szkoleniowych. Powyższe informacje, w połączeniu z brakiem wiedzy o szkoleniach dofinansowywanych z Unii Europejskiej, wskazują, że na terenie powiatu goleniowskiego informacja na temat form wsparcia oferowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest niewystarczająca. Wysoka wartość błędu statystycznego przy niewielkich różnicach w częstości pojawiania się dwóch najpopularniejszych odpowiedzi nie pozwala na ocenę, która z nich dominuje w populacji.

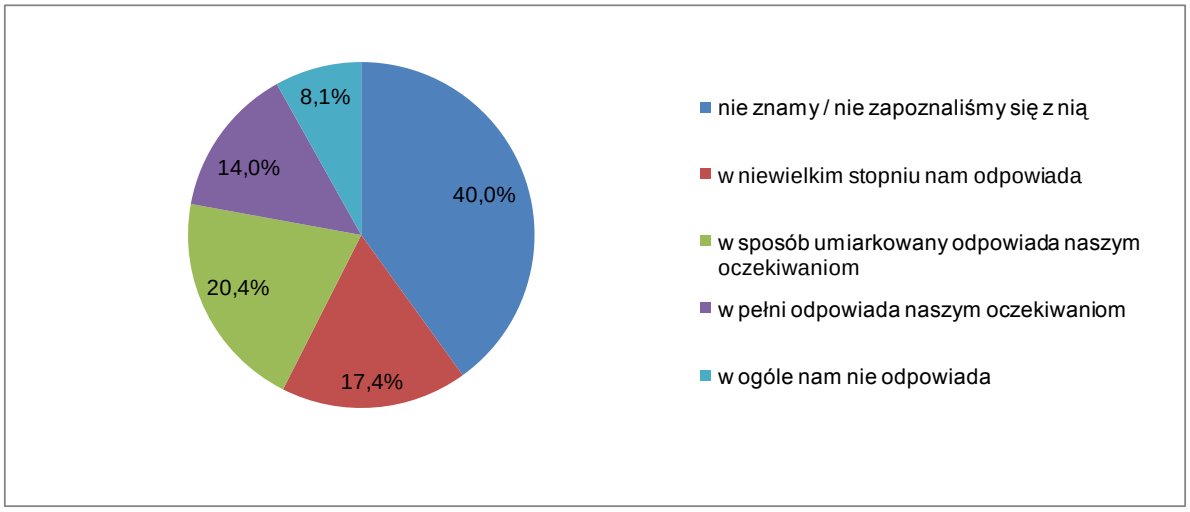
Rysunek 25. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu goleniowskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badani w kolejnym pytaniu podkreślają, że ich wiedza o ofertach szkoleniowych jest niewielka – 29% respondentów deklaruje, że nie zapoznała się z propozycjami, jakie przedstawiają instytucje szkoleniowe. 38% badanych sądzi natomiast, że to, co mogą im zaoferować instytucje szkoleniowe, nie trafia w ich potrzeby. Można zatem przypuszczać, iż opinie kształtowane są na bieżąco, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

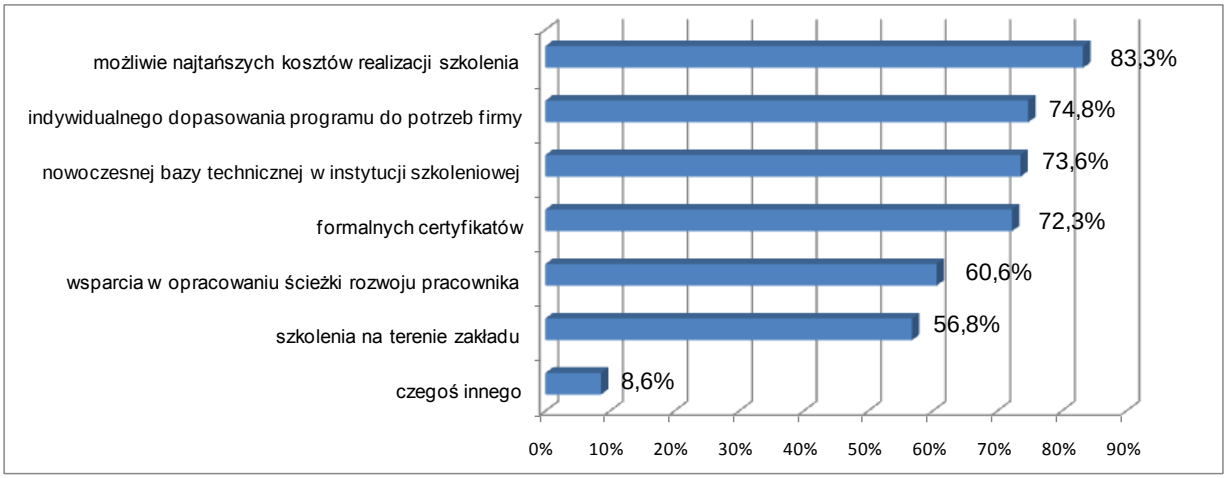
Rysunek 26. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu goleniowskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (83,3%), a jednocześnie oczekuje nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (74,8%), która podnosi cenę szkolenia. Ponadto oczekuje się indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (71,6%) oraz wystawiania formalnych certyfikatów (72,3%). Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 27 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

Rysunek 27. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie goleniowskim (% obserwacji

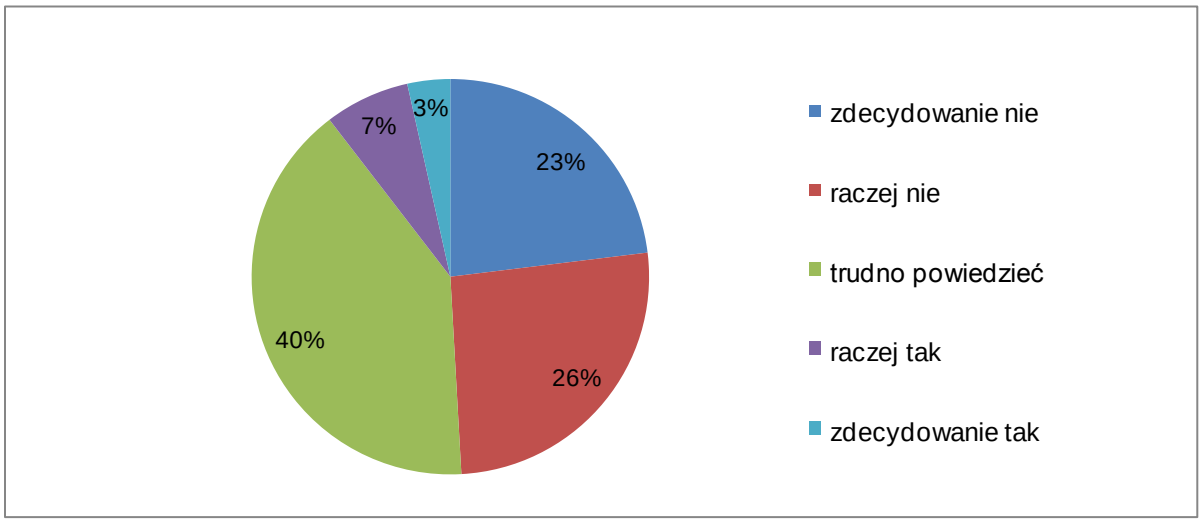


Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Zainteresowanie e-learningiem jako nowoczesną metodą szkoleń jest niewielkie wśród pracodawców powiatu goleniowskiego i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych

wyników. Tylko 10% badanych jest „zdecydowanie zainteresowanych” bądź „raczej zainteresowanych” takim sposobem doszkalania pracowników.

Rysunek 28. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie goleniowskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Podsumowując, należy zwrócić uwagę, że pracodawcy powiatu goleniowskiego w dużej mierze nie są zainteresowani szkoleniem swoich pracowników. Można jednak sądzić, że taka postawa wynika przede wszystkim z niewiedzy o możliwościach, jakie mają w tym zakresie. Można wnioskować, że powiat goleniowski jest obszarem, gdzie szkolenia współfinansowane z Unii Europejskiej powinny być bardziej promowane. Uczestnictwo pracowników w szkoleniach mogłoby pokazać pracodawcom, że przynosi to firmie realne korzyści.

2.4.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie goleniowskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (55,6%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Na drugim miejscu znalazły się spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (10,8%).

Tabela 66. Forma prawna pracodawców w powiecie goleniowskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,6%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	10,8%
przedsiębiorstwo państwowe	0,1%
jednostka komunalna	0,6%
zakład budżetowy	5,8%
spółdzielnia	1,7%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	55,6%

Typ	Procent obserwacji
firma rodzinna	6,3%
inne	0,6%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W zdecydowanej większości badane przedsiębiorstwa mają charakter bezwydziałowy (82%). W nieco ponad 14% przypadków organizacja jest wielowydziałowa, jednak mieści się w strukturze jednego zakładu. Forma wielozakładowa dotyczy jedynie 3,6% badanych przedsiębiorstw. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 67. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie goleniowskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	82,1%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	14,3%
organizacja wielozakładowa	3,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego do 50 tys. mieszkańców (64,6%) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. W 24% przypadków działalność jest prowadzona na terenach wiejskich.

Tabela 68. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu goleniowskiego

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	24,2%
miasto do 50 tys. mieszkańców	64,6%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	5,3%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	5,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badane przedsiębiorstwa działają głównie na rynku lokalnym (44,8%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tej i innych odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Rynek obejmujący kilka gmin/powiatów lub całe

województwo został wskazany przez odpowiednio 17,4% i 15% badanych. Najrzadziej wskazywaną odpowiedzią był rynek międzynarodowy, na którym działa niecałe 10% badanych przedsiębiorców.

Tabela 69. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu goleniowskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	44,8%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	17,4%
rynek wojewódzki	15,0%
rynek ogólnopolski	12,8%
rynek międzynarodowy	9,9%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.4.6. Podsumowanie

Powiat goleniowski jest zlokalizowany w bliskim sąsiedztwie miasta Szczecina, a przy tym jest z nim dobrze skomunikowany (połączenia drogowe i kolejowe). Mimo to **przedsiębiorczość w powiecie goleniowskim skupiona jest na rynku lokalnym**, a biorąc pod uwagę fakt, że ponad 60% firm działa na rynku miast do 50 tysięcy mieszkańców, oznacza to, że są one aktywne przede wszystkim na terenie miasta Goleniowa. Jest to miejscowość o **dość prężnie rozwijającej się przedsiębiorczości**, stosunkowo niskim poziomie bezrobocia (co może być miarą siły nabywczej konsumentów), zdolne do wytworzenia wystarczająco chłonnego rynku wewnętrznego. Mimo wszystko jednym z największych problemów, z jakimi borykają się goleniowskie firmy (a zatem i ich pracownicy), są **nieregularne płatności za wykonaną pracę**:

> *Jedyny mankament, to po prostu jest to, że (...) są problemy z płynnością zapłat (...). No, w tym momencie, no nie mamy aż tak, żeby jakaś tam firma, w naszym tutaj cechu, uległa czy likwidacji, czy nie dawała sobie rady.*

Znacznie wyższy niż w innych powiatach jest poziom optymizmu w kwestii rozwoju własnego przedsiębiorstwa, mierzony oceną ruchu zatrudnienia w niedalekiej przyszłości. Prawie połowa (45,0%) badanych przedsiębiorców jest przekonana, iż będzie w stanie zwiększyć zatrudnienie, a tylko co dziesiąty (8,8%) dopuszcza możliwość zmniejszenia jego poziomu.

Zmiany w zatrudnieniu ani w pierwszym przypadku (przyjęcia do pracy), ani w drugim (zwolnienia) nie będą zbyt duże i **ograniczą się średnio do 1-2 etatów**. Może to świadczyć o tym, że firmy nie będą się gwałtownie rozwijać, ale dowodzi także przekonania, że nie czeka ich zapaść i wyeliminowanie z rynku. Szczególną rolę w świecie przedsiębiorczości na terenie powiatu goleniowskiego odgrywa handel, co jest charakterystyczne dla wszystkich rynków skupionych na obsłudze wewnętrznego (własnego) rynku konsumentów i odbiorców usług. Jako najważniejszy wymieniany jest **zawód sprzedawcy**, nie tylko w pierwszej, ale także i w drugiej kolejności. Sprzedawcy są także kategorią zawodową, która będzie poszukiwana na rynku pracy w następnych latach.

Przedsiębiorcy z terenu powiatu goleniowskiego są niezwykle podzieleni w swoim stosunku do firm szkoleniowych. Niemal takie same frakcje pracodawców uznają potrzebę szkoleń swoich pracowników i, z drugiej strony, nie mają do takiej konieczności przekonania. Argumenty przemawiające na korzyść szkoleń są następujące (wywiad IDI):

Znaczy się, wie Pan, teraz, jeżeli nie będzie wysyłany pracownik, nowe technologie wchodzą, szczególnie tutaj budownictwo, elektryka, elektromechanika, a jeżeli ten pracownik będzie przyjęty, a nie będzie wysłany na kurs, czy bez żadnego przygotowania, to praktycznie, no, mija się z celem zatrudnienie takiego pracownika, bo on nic nie wnosi do pracy. No, on musi stanąć na swoim stanowisku i pracować, a nie, żeby ktoś go tam uczył...

Argumenty przeciwne podkreślają konieczność ponoszenia kosztów przy jednoczesnym braku możliwości utrzymania wyszkolonego pracownika w zakładzie. Niechęć do finansowania szkoleń wiąże się z obawą przed odejściem wyszkolonego pracownika. Część firm zabezpiecza się wewnętrznymi oświadczeniami o kontynuowaniu zatrudnienia w zakładzie.

Podobna ambiwalencja dotyczy oceny certyfikatów oraz samego faktu kierowania pracowników na szkolenia. Certyfikaty wcale nie są najważniejszym kryterium oceny przydatności pracownika na jego stanowisku pracy (ta opinia występuje w każdym powiecie), ale mimo wszystko są przez pracodawców wymagane przynajmniej jako formalne poświadczenia odbycia szkolenia. Wyraża to, między innymi, następująca opinia wypowiedziana w trakcie wywiadu IDI:

Wie Pan co, u nas jest tak, no mały zasięg tego, co my tutaj mamy. Mi się wydaje, że z tego, co tutaj nasi rzemieślnicy mówią, że najlepiej, to te wszystkie certyfikaty, wszystkie tam uprawnienia, najlepiej sprawdzić po miesiącu, jak pracownik przyjdzie do pracy, bo tak raczej mają bardzo dobre oceny, a praktycznie, no, w pracy nie wynika, no, nie przekłada to się na pracę.

Firmy szkoleniowe powinny być względnie tanie, nowocześnie wyposażone i ulokowane w niewielkiej raczej odległości od firmy. Pracodawcy sami jednak przyznają, że oferty szkoleniowe, z których mogliby skorzystać, nie są im znane, lub też nie zawsze odpowiadają profilowi ich działalności. Biorąc pod uwagę fakt skupienia przedsiębiorców na obsłudze rynku wewnętrznego oraz względny optymizm w kwestii utrzymania się na rynku, stosunkowo słabo rozwinięta współpraca z firmami szkoleniowymi jawi się jako wyraźny niedostatek – wymaga ona wyraźnych impulsów pobudzających.

2.5. Powiat gryficki

2.5.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 70 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby.

Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna służąca tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma znajduje się powyżej (waga 0,065), czy poniżej tej granicy (waga 1,103). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama, jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 70 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 70. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie gryfickim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	19,0%
do 9 osób	53,4%
od 10 do 50 osób	27,0%
od 51 do 250 osób	0,5%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży informacji i komunikacji (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). Przedsiębiorstwa, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie gryfickim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 71 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie gryfickim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 71. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfickim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	36,8%	31,6%	31,6%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,1%	71,0%	12,9%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14,8%	51,9%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14,3%	42,9%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	22,2%	66,7%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu gryfickiego nastroje odnośnie rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 6,4% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 46,1% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 72, blisko połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (42,3%), zaś stosunkowo nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (5,2%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 72. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfickim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	46,1%
na tym samym poziomie	42,3%
niższy niż obecnie	6,4%
nie wiem/trudno powiedzieć	5,2%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie gryfickim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, budownictwem oraz hotelarstwem i gastronomią. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się większą stabilnością zatrudnienia.

Tabela 73. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie gryfickim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,5	2	0	.	0	0	2
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
C. Przetwórstwo przemysłowe	3,5	7	6	.	0	0	13
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	1	0	10	0	0	1
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5	0	1	.	0	0	1
F. Budownictwo	3,45	12	6	.	0	0	18
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,89	24	20	1,78	11	7	62
H. Transport i gospodarka magazynowa	4	1	3	.	0	0	4

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,36	12	15	.	0	0	27
J. Informacja i komunikacja	2	1	0	.	0	0	1
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,35	3	3	.	0	0	6
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1	7	.	0	1	9
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	4	2	.	0	0	6
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	2	3	1	1	1	7
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,29	4	2	5	0	0	6
P. Edukacja	2	1	6	3	0	1	8
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,5	2	3	.	0	0	5
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	3	0	.	0	0	3
S. Pozostała działalność usługowa	1,2	6	3	.	0	0	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie gryfickim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na wyższym niż wśród mikropracodawców poziomie znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. W grupie pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 15, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 74. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie gryfickim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,94	36	0	.	0	0	36
firma zatrudnia do 9 osób	2,38	38	49	1,67	11	6	104
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	4,83	14	32	2	1	4	51
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	10,75	0	0	6,5	0	0	–
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	.	0	0	5	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą bardzo małe (średnia równa 1,77), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Gdy brać przede wszystkim pod uwagę wartości mediany i kwartyli, wynika z nich, iż 50% pracodawców deklarujących redukcje zatrudnienia spodziewa się zwolnienia tylko jednego etatu.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest równa 2,59. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż 75% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o trzy lub więcej etatów.

Analizując wysokość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 0 do 3,77 etatu.

Tabela 75. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfickim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	87	11
średnia	2,59	1,77
dominanta	1	1
minimum	1	1
maksimum	30	10
kwartyl 1	1,00	1,00
mediana	2,00	1,00
kwartyl 3	3,00	2,34

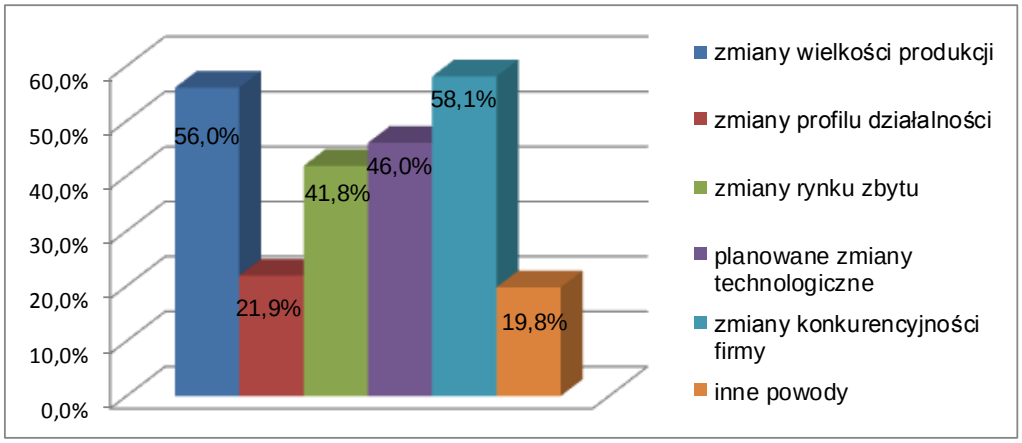
Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,6 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 2,0.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=87/N=11, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany konkurencyjności firmy (58,1%) oraz zmiany wielkości

produkcji (56,0%). Gdy mówiono o innych powodach, posługiwano się ogólnymi pojęciami jak rozwój firmy czy zapotrzebowanie na pracowników.

Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany technologiczne są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia, niż zmiany rynku zbytu.

Rysunek 29. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie gryfickim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=98, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu gryfickiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód sprzedawcy oraz sprzątacza. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na konieczność uwzględnienia błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 76. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie gryfickim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	11	8,9%	14,7%
sprzątacz	7	5,6%	9,3%
kelner	6	4,8%	8,0%
kucharz	6	4,8%	8,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,5 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.5.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz handlowiec. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 28,0% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie jeden, dwa lub trzy razy, nie są więc one przedstawione w tabeli nr 77, gdyż ich

układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 77. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie gryfickim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	30	18,10%	19,1%
nauczyciel	8	4,80%	5,1%
kucharz	7	4,20%	4,5%
kierowca	6	3,60%	3,8%
mechanik	6	3,60%	3,8%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano na zawód kierowcy oraz kucharza. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 78 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może się natomiast w populacji generalnej (w całym powiecie) nieco różnić od podanej tutaj ze względu na dość wysoką wartość błędu statystycznego.

Tabela 78. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie gryfickim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	14	7,1%	12,6%	18	7,6%	16,2%
kucharz	14	7,1%	12,6%	16	6,8%	14,4%
kelner	9	4,6%	8,1%	9	3,8%	8,1%
konserwator	9	4,6%	8,1%	9	3,8%	8,1%
sprzątacz	8	4,1%	7,2%	11	4,7%	9,9%
operator maszyn	7	3,6%	6,3%	9	3,8%	8,1%
księgowy	6	3,0%	5,4%	8	3,4%	7,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.5.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument weryfikowania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu gryfickiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (82,8%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (68,4%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Prawie 1/5 badanych

uznaje takie dokumenty za nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

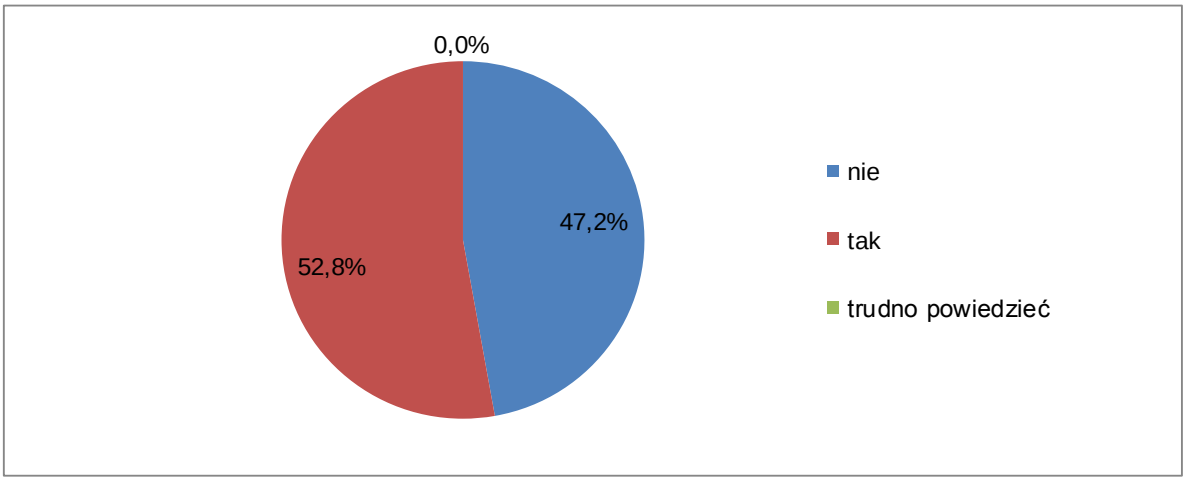
Tabela 79. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie gryfickim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	18,0%	10,7%	7,8%	1,4%	10,8%
2	15,8%	12,1%	7,1%	5,0%	7,9%
3	27,8%	24,2%	16,6%	10,8%	22,1%
4	14,2%	20,0%	25,6%	17,8%	26,3%
5 – bardzo przydatne	24,2%	33,0%	42,8%	65,0%	32,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu gryfickiego uważa, że w ich organizacji konieczne jest podnoszenie kwalifikacji pracowników (52,8%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż nie ma potrzeby podnosić kwalifikacji pracowników.

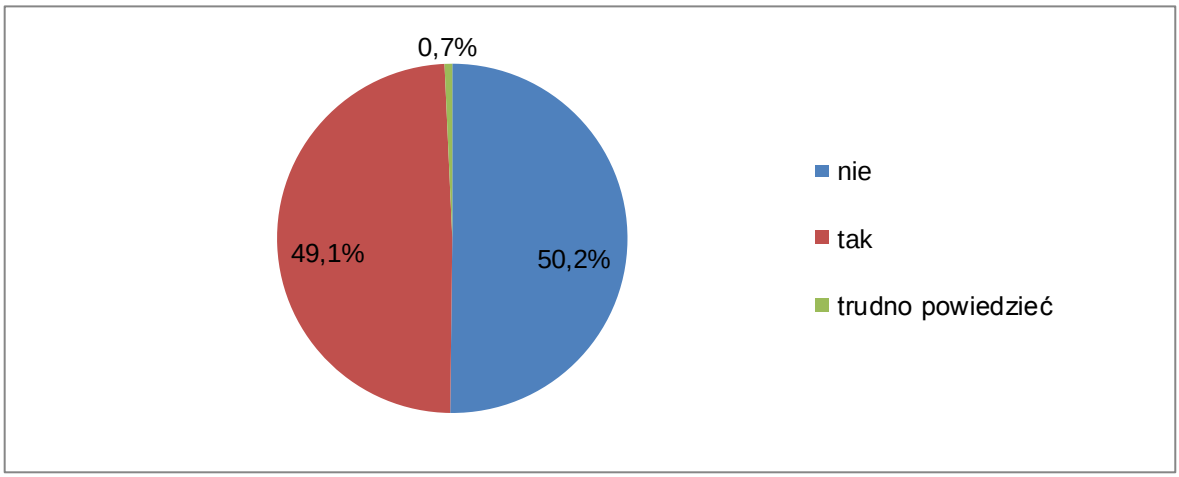
Rysunek 30. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie gryfickim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nie zaskakuje fakt, że połowa badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (49,1%). Gdy przeanalizować deklarowaną przez pracodawców potrzebę dokształcania i rzeczywiście podejmowane przez nich działania, można zauważyć, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników, kierują jednak podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że to sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie gryfickim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 31. Odpowiedzi pracodawców z powiatu gryfickiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 80, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej troje pracowników (mediana). 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej pięcioro pracowników (kwartyl 3). Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w organizacjach z powiatu gryfickiego. Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 4,83 do 7,23 osoby.

Tabela 80. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie gryfickim

Statystyki	Wartości
N	78
średnia	6,03
dominanta	2
minimum	1
maksimum	500
kwartyl 1	2,00
mediana	3,00
kwartyl 3	5,69

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,2.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=78, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim urlopy szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 55,4% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż ponad połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (44,5%), co prawda 29,8% nie robi tego nigdy. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 81. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie gryfickim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	37,4%	55,4%	31,2%	20,0%	29,8%	10,8%
bardzo rzadko	10,0%	11,5%	7,1%	2,2%	8,5%	5,7%
raczej rzadko	38,3%	22,3%	35,0%	18,6%	15,0%	36,3%
raczej często	13,5%	10,0%	21,6%	26,4%	15,9%	35,8%
bardzo często	0,7%	0,1%	4,3%	27,2%	28,6%	7,8%
trudno powiedzieć	0,0%	0,7%	0,7%	5,7%	2,1%	3,6%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.5.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w około 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 82, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne. Pracodawcy wysoko oceniają wyposażenie, łatwość dojazdu, jakość szkolenia (profesjonalizm trenerów) oraz zakres merytoryczny rozumiany jako zgodność z profilem prowadzonej działalności. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne oraz „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

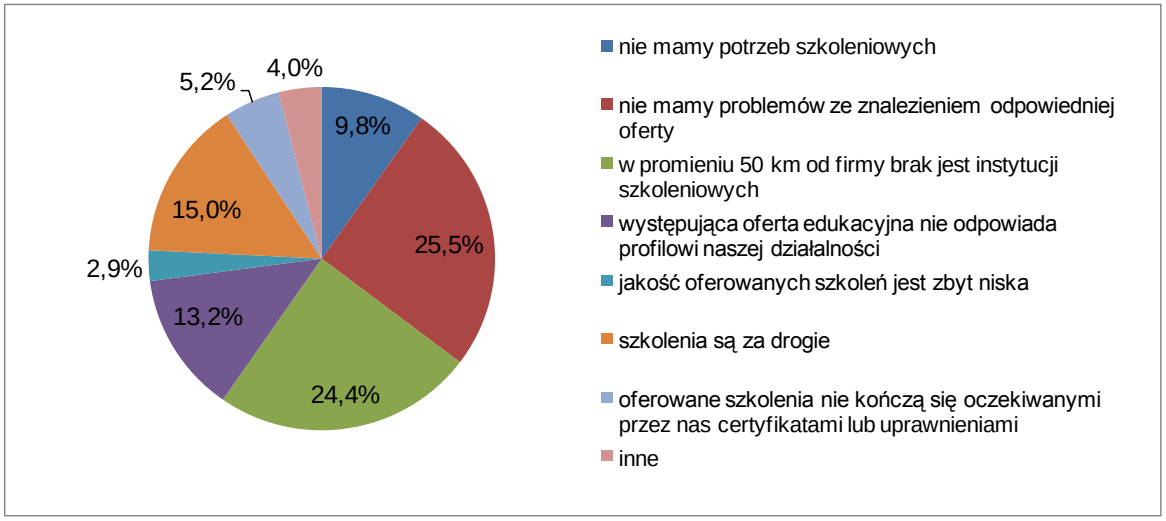
Tabela 82. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie gryfickim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,6%	9,8%	36,3%	29,0%	16,3%	100,0%
niską cenę	15,6%	20,2%	38,7%	17,4%	8,1%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	5,8%	6,3%	42,7%	30,2%	15,1%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	10,4%	13,4%	29,9%	30,6%	15,7%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	5,8%	4,6%	39,8%	35,2%	14,6%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	19,0%	19,1%	29,3%	22,1%	10,5%	100,0%
formalne certyfikaty	9,2%	13,8%	29,5%	34,6%	12,9%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	33,4%	13,9%	23,2%	20,2%	9,3%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (25,5%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Ważną barierą jest odległość od instytucji szkoleniowych (24,4%), cena szkoleń (15%) oraz niedostosowanie oferty do profilu prowadzonej działalności (13,2%). Wysoka wartość błędu statystycznego przy niewielkich różnicach w częstości pojawiania się dwóch najpopularniejszych odpowiedzi nie pozwala na ocenę, która z nich dominuje w populacji.

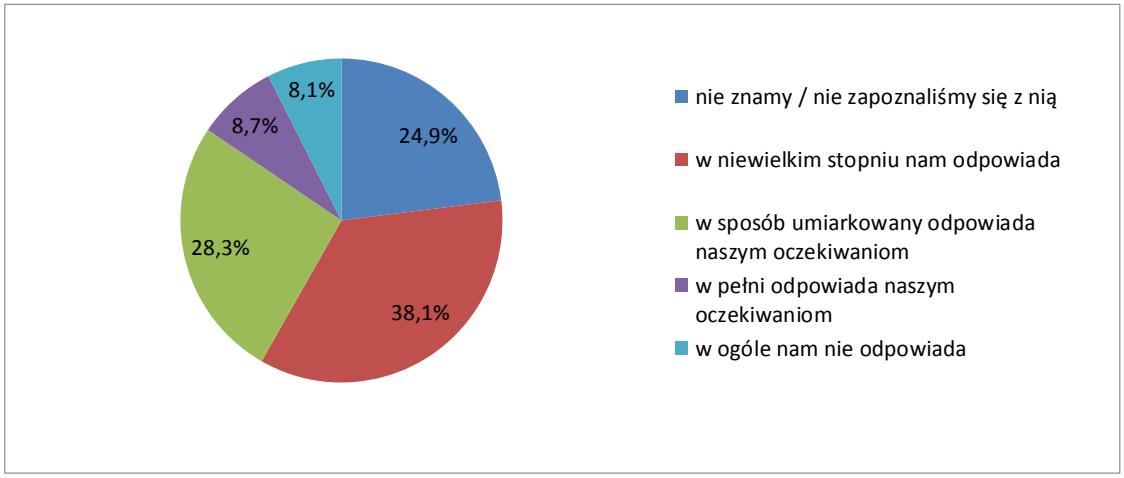
Rysunek 32. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu gryfickiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 38,1% badanych wskazuje, iż oferta szkoleniowa w znacznym stopniu im nie odpowiada. Można zatem przypuszczać, że opinie kształtowane są na bieżąco, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

Rysunek 33. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu gryfickiego (% obserwacji)

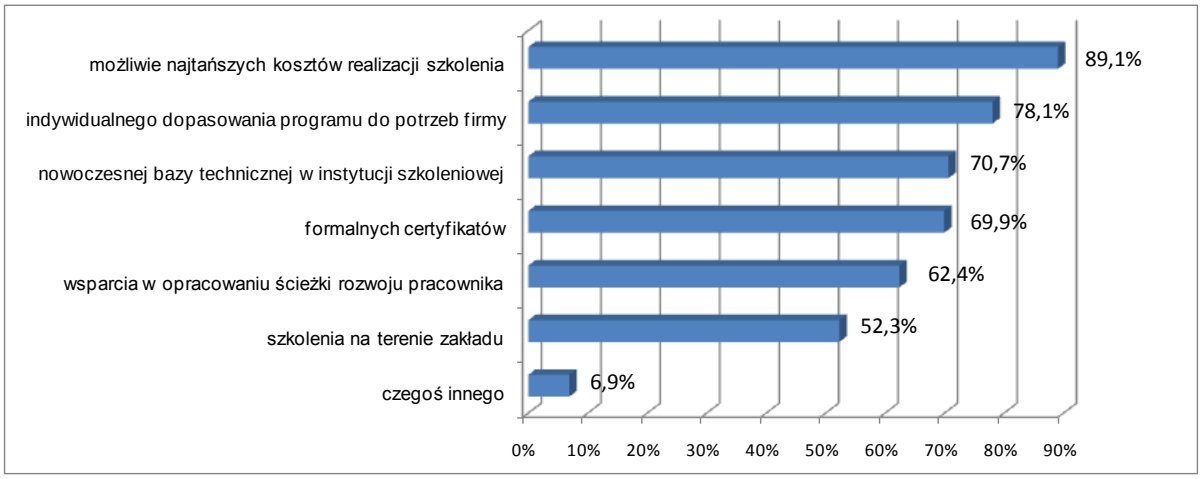


Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (89,1%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (78,1%) i nowoczesnej bazy technicznej w instytucji

szkoleniowej (70,7%). Oba te kryteria bardzo podnoszą cenę. Dodatkowo zwraca się uwagę na formalne certyfikaty, które powinny być wręczane uczestnikom szkoleń po ich ukończeniu (69,9%). Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, możliwa jest natomiast teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 34 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

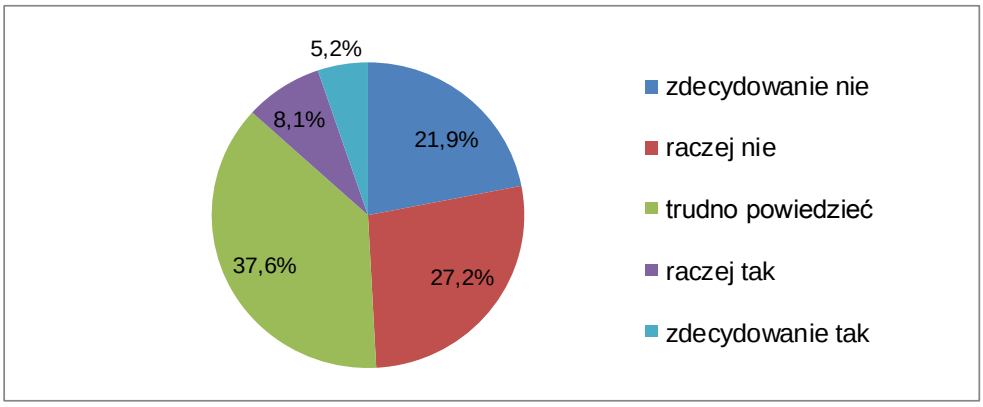
Rysunek 34. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie gryfickim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu gryfickiego w niewielkim stopniu są zainteresowani nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning (13,3%), i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 35. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie gryfickim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.5.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie gryfickim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (52,9%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 15,1% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu. Ważną formą prowadzenia działalności okazały się firmy rodzinne (12,6%).

Tabela 83. Forma prawna pracodawców w powiecie gryfickim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,1%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	9,4%
przedsiębiorstwo państwowe	1,2%
jednostka komunalna	0,0%
zakład budżetowy	5,3%
spółdzielnia	2,4%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	52,9%
firma rodzinna	12,6%
inne	15,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w powiecie gryfickim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 11,9%, natomiast odsetek w populacji pracodawców organizacji wielozakładowych i holdingowych jest bardzo niewielki. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 84. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie gryfickim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	78,9%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	11,9%
organizacja wielozakładowa	8,7%
organizacja holdingowa	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie miasta poniżej 50 tys. mieszkańców (62,3%) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim

znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Znaczny odsetek badanych działa też na terenach wiejskich (29,5%).

Tabela 85. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie gryfickim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	29,5%
miasto do 50 tys. mieszkańców	62,3%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	2,9%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	5,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu gryfickiego działa na rynku lokalnym (38,1%) bądź obejmującym kilka gmin lub powiatów (23,1%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tych dwóch odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Najmniej badanych przedsiębiorstw działa na rynku międzynarodowym (9,8%), a niewiele więcej na wojewódzkim (13,3%).

Tabela 86. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu gryfickiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	38,1%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	23,1%
rynek wojewódzki	13,3%
rynek ogólnopolski	15,6%
rynek międzynarodowy	9,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.5.6. Podsumowanie

Firmy zlokalizowane w powiecie gryfickim nie mają większych ambicji w kierunku wychodzenia poza własny, lokalny rynek. Zdecydowana większość z nich koncentruje się na najbliższych okolicach (razem 61,2%), ze szczególnym uwzględnieniem miasta-siedziby, którym najczęściej są same Gryfice. W przypadku firm o stosunkowo niewielkiej obsadzie personalnej, 72,4% przedsiębiorstw nie zatrudnia więcej niż 9 pracowników – jest to najbardziej racjonalna strategia działalności. Zawodami wiodącymi w tych firmach są zresztą **zawody związane z handlem (sprzedawca) i usługami (kierowca, kucharz)**, co jest oczywiste w rejonie graniczącym z wybrzeżem morskim. Te same zawody będą także należały do poszukiwanych w przyszłości – ale nie tylko one, jak wynika z wypowiedzi pracodawcy (wywiad IDI):

Z tego, co ostatnio słyszałem, to takie zawody jak (...) opiekun dzieci na koloniach (...). A takie zawody typowo rzemieślnicze... no, to myślę, że te zawody, które związane są z budownictwem, czyli elektryk, popularny hydraulik – to fachowo jest nazywany: monter instalacji i urządzeń sanitarnych – malarz-tapeciarz, murarz.

Usytuowanie wielu firm na wybrzeżu, ale także ich główny sektor aktywności mają jednak pewien wpływ na stabilność działania. Wpływ ten jest wzmacniany **sezonowością zamówień**. Jeden z pracodawców ocenia sytuację w następujący sposób (wywiad IDI):

Generalnie to są takie skoki związane z porami roku. Tu się nie ma co dziwić. Branża budowlana w zimie potrzebuje mniej osób, w lato więcej, bo jest więcej pracy, szczególnie przed sezonem letnim tutaj na naszym wybrzeżu. (…) Tak poza tym raczej nie.

Sytuacja zatrudnieniowa w przedsiębiorstwach ulokowanych na terenie powiatu gryfickiego wydaje się ustabilizowana, z tendencjami raczej do wzrostu zatrudnienia niż do jego spadku. Aż 88,4% firm oczekuje bądź zwiększenia, bądź utrzymania obecnego stanu zatrudnienia, przy czym relacje między obu tymi grupami są wyrównane z niewielką przewagą spodziewających się możliwości **zatrudniania nowych pracowników**. Nie będą to być może znaczące ilości (średnio około 2,5 nowego etatu w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo), są one jednak i tak większe niż możliwe zwolnienia (średnio o jeden etat). Tak ustabilizowana sytuacja zatrudnieniowa charakteryzująca firmy z terenu powiatu gryfickiego nie występuje na terenie innych powiatów.

Kontakty z firmami szkoleniowymi owocują kierowaniem pracowników na szkolenia. Taki krok podejmuje jednak stosunkowo mało firm, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę, że wiele z nich jako bodziec do zwiększania zatrudnienia wskazuje na poprawę konkurencyjności oraz zwiększanie produkcji. Mniej niż połowa (49,1%) pracodawców z powiatu gryfickiego wysłała swoich pracowników na szkolenia, co dziesiąty z pracodawców (9,8%) w ogóle nie odczuwa potrzeb szkoleniowych. Sytuacja ta jest być może skutkiem tego, że 2/3 pracodawców albo w ogóle nie zapoznało się z dostępnymi ofertami szkoleniowymi, albo też uznało je za mało odpowiadające ich (i pracowników) potrzebom. Dla pewnej części pracodawców firmy szkoleniowe są zbyt drogie, albo zbyt oddalone – to również może być powodem, dla którego, mimo optymistycznych planów zatrudnieniowych, pracodawcy nie są skłonni nawiązywać szerszej współpracy z firmami szkoleniowymi. Niektórzy pracodawcy w ogóle narzekają na kontakty z firmami szkoleniowymi, wskazując właściwie tylko na współpracę z OHP (wywiad IDI):

Sprawy wszystkie związane z uczniami... (...) Nic naszych rzemieślników w zasadzie nie interesuje, jeżeli chodzi o te papierkowe sprawy, (…) taki mały rzemieślnik, to się raczej takimi rzeczami nie ma czasu zajmować, bo to trzeba organizować pracę, zlecenia załatwiać. (...) Czyli współpraca z OHP-em, szczególnie z OHP-em. Refundacje wynagrodzeń uczniowskich to jest taka bolączka i te firmy, które nie mają wsparcia takich stowarzyszeń, tudzież jakiegoś takiego naprawdę profesjonalnego biura rachunkowego, mają poważne kłopoty z tym, gdyż, no, te przepisy nasze niektóre są bzdurne i się zmieniają za często, i nie są wprowadzane do obiegu tak, żeby się można było zapoznać odpowiednio. To, że tam gdzieś w Dzienniku Ustaw czy Monitorze Polskim się ukaże.... no, kto z nas czyta Dzienniki Ustaw czy Monitor Polski? Tutaj media raczej mają pole do popisu, ale nie widać, żeby coś w tym temacie się poprawiało.

2.6. Powiat gryfiński

2.6.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 87 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby. Liczby zawarte w tabeli nr 87 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 87. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie gryfińskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	21,1%
do 9 osób	44,5%
od 10 do 50 osób	33,6%
od 51 do 250 osób	0,8%
od 251 do 999 osób	0,0%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (100%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży transportu i gospodarki magazynowania (66,7%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%), a także w dziedzinie kultury, rozrywki i rekreacji (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie gryfińskim. Warto nadmienić, że umieszczone w tabeli zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie gryfińskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 88. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfińskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,5%	37,5%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	11,8%	35,3%	52,9%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	38,5%	38,5%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	26,8%	53,6%	19,6%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	8,3%	66,7%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11,1%	22,2%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	10,0%	60,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu gryfińskiego nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są pozytywne. Jedynie 4,7% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 45,7% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jak pokazuje tabela nr 89, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (43,2%), a stosunkowo nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (6,4%). Jednak, biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 89. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfińskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	45,7%
na tym samym poziomie	43,2%
niższy niż obecnie	4,7%
nie wiem/trudno powiedzieć	6,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie gryfińskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się transportem i magazynowaniem, budownictwem oraz przetwórstwem przemysłowym. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się mniejszą dynamiką zatrudnienia, choć respondenci spodziewają się tu wyraźnego trendu zwyżkowego.

Tabela 90. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie gryfińskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	2	7	.	0	0	9
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	0	6	1	1	0	7
H. Transport i gospodarka magazynowa	4,83	7	3	5	1	1	12
F. Budownictwo	3,79	15	9	7	1	0	25
C. Przetwórstwo przemysłowe	3,67	7	9	.	0	1	17
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	1	6	.	0	3	10
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	2	0	.	0	0	2
P. Edukacja	3	1	3	3	1	0	5
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,57	34	15	5,35	2	4	55
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,5	2	2	4	0	0	4

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,33	7	7	1	1	0	15
S. Pozostała działalność usługowa	2,33	3	6	1	1	0	10
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,21	1	6	.	0	0	7
J. Informacja i komunikacja	2	1	0	.	0	0	1
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,75	4	2	.	0	2	8
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	-
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	1	.	0	0	1
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	2	.	0	0	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie gryfińskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, choć w mniejszym zakresie planują zwiększać zatrudnienie, to spodziewają się większej dynamiki zmian na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. Na wyższym poziomie niż u mikropracodawców znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 18, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 91. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie gryfińskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
W firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,27	41	0	.	0	0	41
Firma zatrudnia do 9 osób	3,43	33	42	1	4	7	86
W firmie pracuje od 10 do 50 osób	4,54	14	41	5	4	6	65
W firmie pracuje od 51 do 250 osób	6,67	0	1	7	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się podobnych zmian, co pracodawcy mówiący o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia równa jest 3,37 i odpowiednio 3,07. O ile w przypadku zwolnień najczęściej mówi się o jednym etacie, o tyle w przypadku zwiększenia zatrudnienia najczęściej pojawiają się dwa.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 1 do 5,8 etatu.

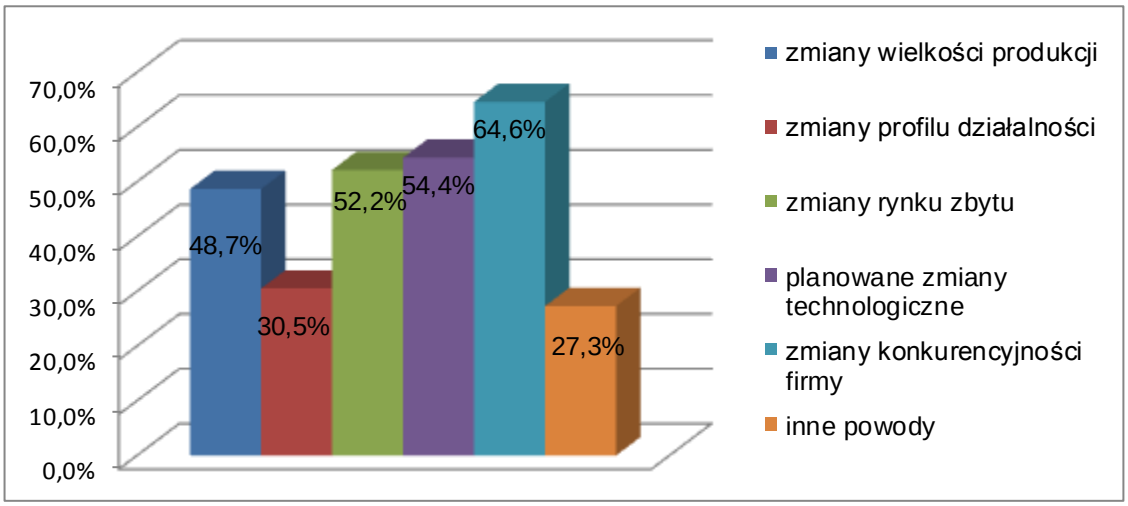
Tabela 92. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfińskim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	86	8
średnia	3,07	3,37
dominanta	2	1
minimum	1	1
maksimum	12	10
kwartyl 1	2,00	1,00
mediana	2,00	3,40
kwartyl 3	4,00	5,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,6 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 2,4.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=86/N=8, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany konkurencyjności firmy (64,6%). Rzadziej, choć wciąż często, pojawiały się kwestie zmian technologicznych (54,4%) oraz zmian na rynku zbytu (52,2%). Trzeba jednak odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany konkurencyjności firmy są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany na rynku zbytu czy zmiany technologiczne.

Rysunek 36. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie gryfińskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,
N=94, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu gryfińskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód kierowcy oraz montera i operatora maszyn i urządzeń. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 93. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie gryfińskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	12	9,4%	15,2%
mechanik	7	5,5%	8,9%
operator maszyn i urządzeń	7	5,5%	8,9%
sprzedawca	6	4,7%	7,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.6.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz kierowca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 35,6% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie rzadko, nie są one przedstawione w tabeli nr 94, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 94. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie gryfińskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	25	15,6%	16,1%
kierowca	15	9,4%	9,7%
księgowy	9	5,6%	5,8%
nauczyciel	8	5,0%	5,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano zawód księgowego oraz kierowcy. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 95 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów.

Tabela 95. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie gryfińskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
księgowy	17	8,2%	14,3%	17	7,2%	14,3%
kierowca	13	6,3%	10,9%	19	8,1%	16,0%
kucharz	13	6,3%	10,9%	8	3,4%	6,7%
mechanik	13	6,3%	10,9%	13	5,5%	10,9%
operator maszyn i urządzeń	9	4,3%	7,6%	9	3,8%	7,6%
sprzedawca	7	3,4%	5,9%	7	3,0%	5,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.6.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument weryfikowania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu gryfińskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (85,8%) oraz test wiedzy i umiejętności (59,7%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

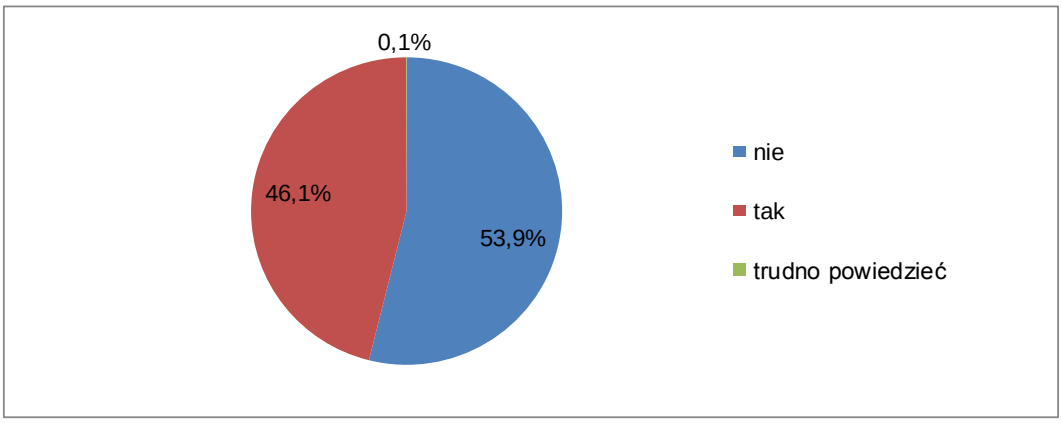
Tabela 96. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie gryfińskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	27,6%	10,1%	16,1%	1,5%	9,4%
2	7,9%	13,1%	9,5%	3,0%	8,8%
3	27,2%	26,2%	21,0%	9,7%	22,0%
4	17,5%	19,7%	18,3%	23,3%	24,7%
5 – bardzo przydatne	19,8%	30,9%	35,1%	62,5%	35,0%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu gryfińskiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (53,9%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż kwalifikacje pracowników należy podnosić.

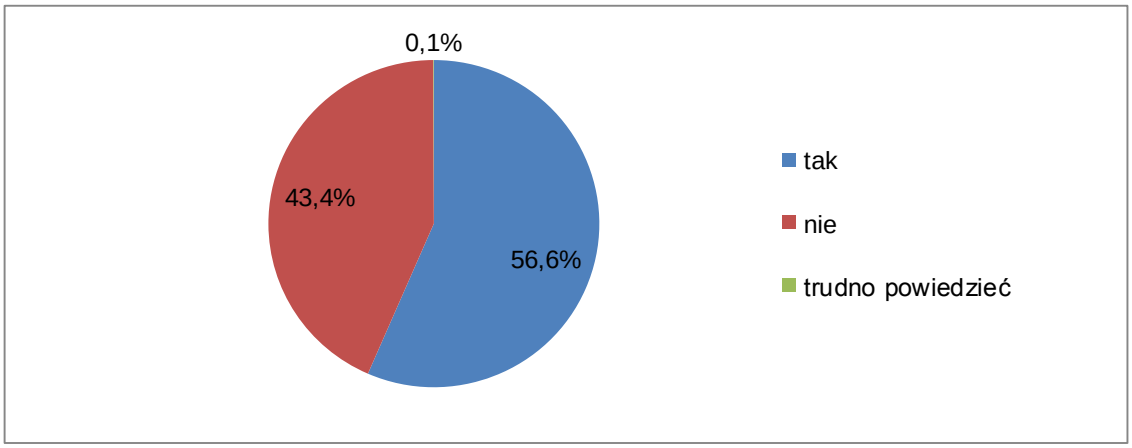
Rysunek 37. Odpowiedzi pracodawców z powiatu gryfińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nie zaskakuje fakt, że 56,6% badanych pracodawców wysłało w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia. Co jednak istotne, istnieje liczna grupa osób niewidzących potrzeb szkoleniowych, a pomimo to wysyłających pracowników na szkolenia. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że to sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie gryfińskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 38. Odpowiedzi pracodawców z powiatu gryfińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 97, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej troje pracowników (mediana), 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej sześcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 5,02 do 7,42 osoby.

Tabela 97. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie gryfińskim

Statystyki	Wartości
N	85
średnia	6,22
dominanta	2
minimum	1
maksimum	200
kwartyl 1	2
mediana	3
kwartyl 3	6

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,2.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=85, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim urlopy szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 58,1% pracodawców oraz specjalne premie szkoleniowe, nigdy nie wykorzystanych przez 45,6% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż niemal połowa badanych zwraca pracownikom koszty szkolenia bądź ich część (47,7%), choć 34,8% nie robi tego nigdy. Najpopularniejszym motywatorem jest zaś podwyżka płac, której stosowanie deklaruje ponad 85% podmiotów. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 98. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie gryfińskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	45,6%	58,1%	28,2%	16,7%	34,8%	13,7%
bardzo rzadko	6,5%	11,0%	10,3%	6,5%	4,3%	5,8%
raczej rzadko	32,6%	15,6%	32,6%	13,9%	11,8%	37,3%
raczej często	11,0%	9,5%	17,2%	32,1%	17,5%	32,9%
bardzo często	3,6%	3,0%	6,6%	22,2%	30,2%	9,6%
trudno powiedzieć	0,7%	2,9%	5,1%	8,7%	1,4%	0,8%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.6.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4 wypadków odpowiadają: „trudno określić". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 99, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a wyżej niż pozostałe aspekty ocenia się wyposażenie oraz formalne certyfikaty czy jakość szkolenia. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych oraz szkolenia na terenie zakładu. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

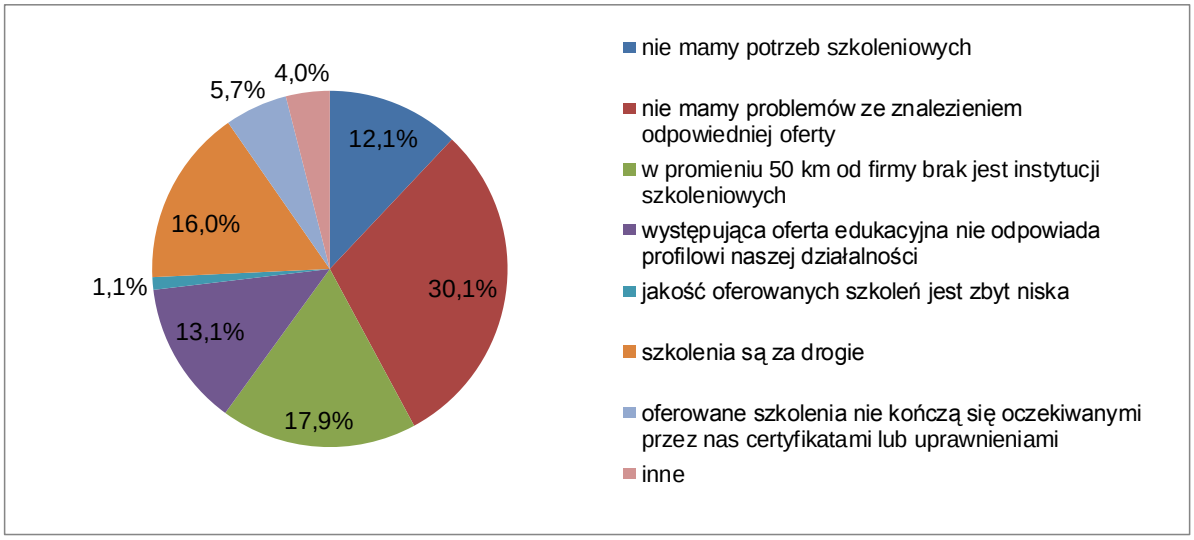
Tabela 99. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie gryfińskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,5%	6,8%	37,4%	29,9%	17,3%	100,0%
niską cenę	8,0%	16,2%	47,0%	21,3%	7,5%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	4,0%	8,5%	34,4%	38,1%	15,0%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	8,5%	14,3%	26,3%	35,3%	15,5%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	4,6%	7,5%	32,6%	38,1%	17,2%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	15,5%	17,2%	26,3%	25,4%	15,6%	100,0%
formalne certyfikaty	8,5%	6,3%	31,5%	34,6%	19,0%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	25,3%	15,6%	21,2%	23,7%	14,3%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, najczęściej wskazywano na odpowiedź „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb" (30,1%), choć błąd statystyczny jest tu na tyle wysoki, że nie da się z całą pewnością utrzymywać, iż w całej populacji sytuacja przedstawia się podobnie. Ważną barierą wydaje się brak instytucji szkoleniowej w promieniu 50 km (17,9%), a zatem powraca problem potrzeby organizacji kursów na terenie zakładu.

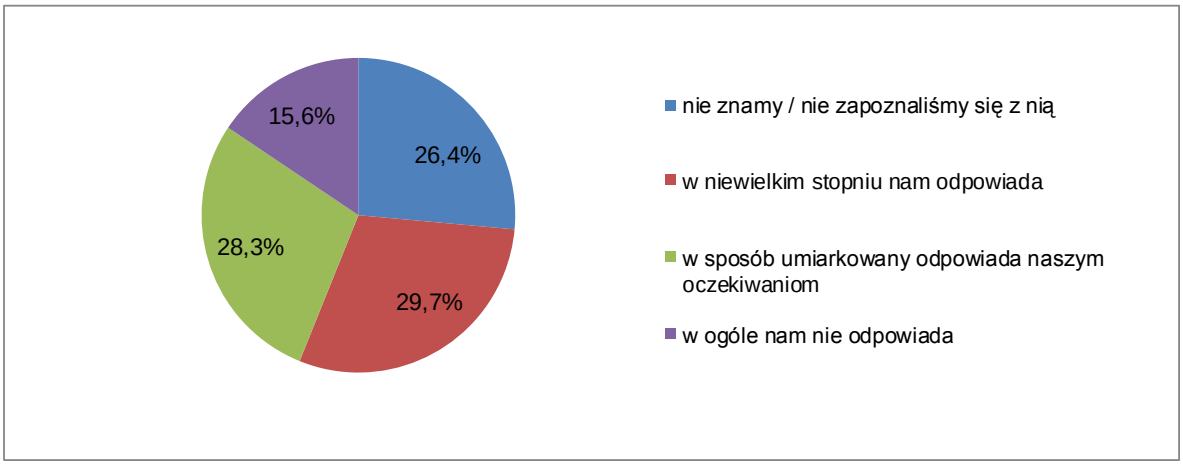
Rysunek 39. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu gryfińskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są wprost o ocenę instytucji szkoleniowych, podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Nikt nie jest w pełni usatysfakcjonowany ofertą szkoleniową, zaś w sposób umiarkowany odpowiada ona 28,3% badanych. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

Rysunek 40. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu gryfińskiego (% obserwacji)

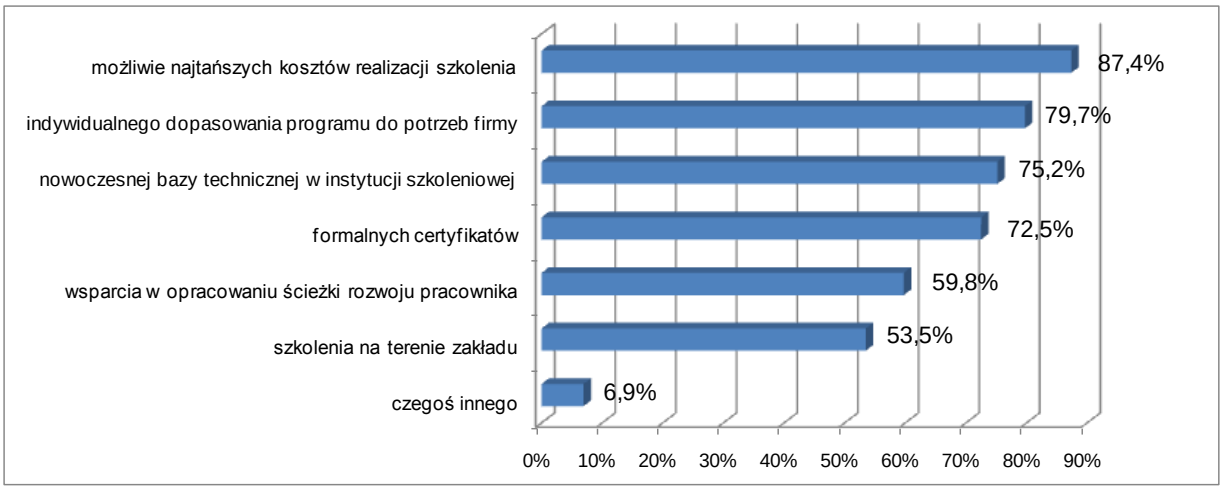


Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (87,4%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (79,7%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (75,2%), które to cenę szkolenia podnoszą. Ponadto ponad połowa badanych oczekuje

wystawiania formalnych certyfikatów (72,5%). Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 41 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

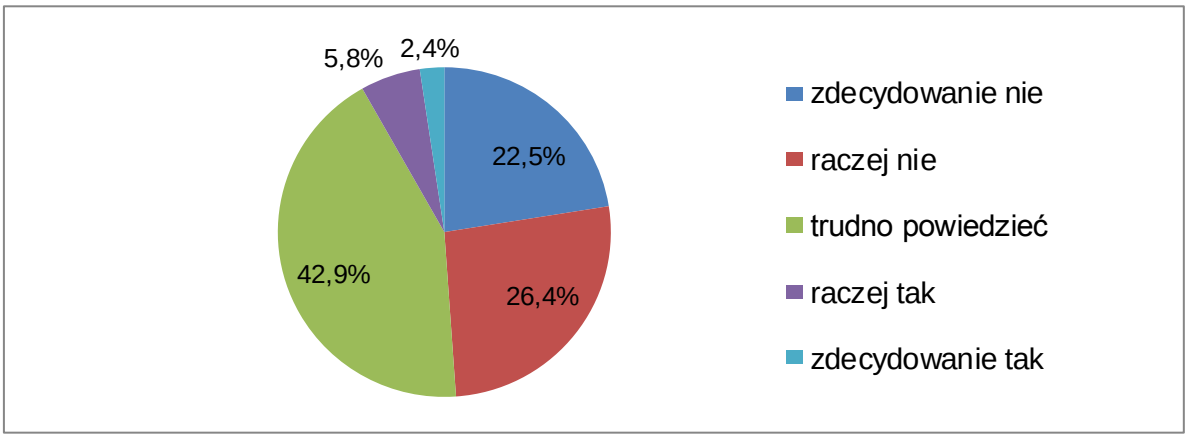
Rysunek 41. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie gryfińskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu gryfińskiego w niewielkim stopniu (8,2%) są zainteresowani nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning, i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Co jednak szczególnie ważne, wielu pracodawców nie potrafi określić, czy formuła e-learningu sprawdziłaby się w ich zakładach pracy.

Rysunek 42. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie gryfińskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.6.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie gryfińskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (51,9%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 20,8% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 100. Forma prawna pracodawców z powiatu gryfińskiego

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	2,3%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	12,7%
przedsiębiorstwo państwowe	0,0%
jednostka komunalna	0,6%
zakład budżetowy	4,8%
spółdzielnia	2,9%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	51,9%
firma rodzinna	4,0%
inne	20,8%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców z powiatu gryfińskiego to małe organizacje bezwydziałowe. Organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 20,3%. Bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe oraz holdingowe. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 101. Forma organizacyjna pracodawców z powiatu gryfińskiego

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	73,8%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	20,3%
organizacja wielozakładowa	4,2%
organizacja holdingowa	1,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie miasta liczącego poniżej 50 tys. mieszkańców (54,1%) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Wiele zakładów prowadzi też swoją działalność na obszarach wiejskich (30,3%).

Tabela 102. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu gryfińskiego

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	30,3%
miasto do 50 tys. mieszkańców	54,1%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	4,6%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	11,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu gryfińskiego działa na rynku lokalnym (42,4%). Niecałe 20% badanych przedsiębiorstw działa na rynku wojewódzkim (19,5%), a niewiele mniej na rynku obejmującym kilka powiatów lub gmin (16,2%). Stosunkowo duży odsetek stanowią pracodawcy, których rynek zbytu ma charakter międzynarodowy.

Tabela 103. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu gryfińskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	42,4%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	16,2%
rynek wojewódzki	19,5%

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek ogólnopolski	9,7%
rynek międzynarodowy	12,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.6.6. Podsumowanie

Firmy zlokalizowane na terenie powiatu gryfińskiego w dużej mierze działają na rynkach: wojewódzkim, ogólnopolskim i międzynarodowym. Prowadzi to do dość optymistycznej oceny kondycji gryfińskich przedsiębiorstw (wywiad IDI):

> *(...) firm powstaje coraz więcej, a te, które funkcjonują, nie są zamykane. Czyli, inaczej mówiąc, błędem jest ocena kondycji MŚP poprzez pryzmat składanych PIT-ów, czyli deklaracji o podatku dochodowym, ponieważ wiadomo, że nagminne jest zaniżanie dochodów, bo nikt nie lubi płacić podatków, więc PIT, według mnie, nie stanowi podstawy do oceny kondycji finansowej przedsiębiorcy.*

Niemniej większość działających firm stanowią mikroprzedsiębiorstwa, mieszczące się zwłaszcza w obrębie granic miasta Gryfina, położonego stosunkowo niedaleko od Szczecina, dobrze z nim skomunikowanego i mającego także powiązania komunikacyjne z obszarami położonymi już w Niemczech. Wiele innych firm zlokalizowanych na terenie powiatu nie ma takich możliwości z uwagi na jego rozległość i skupia się na obsłudze rynku lokalnego, w dużej mierze wiejskiego.

Prawie połowa pracodawców wyraża optymizm co do szans na zwiększenie zatrudnienia. **Tylko 4,7% – jeden z najniższych wskaźników w województwie – jest przekonanych o tym, iż przyjdzie im zmniejszać zatrudnienie** (wielkość ta pozostaje jednak poniżej progu błędu statystycznego, co nasuwa przynajmniej przypuszczenie, iż optymizm gryfińskich pracodawców nie musi być oparty na solidnych postawach). W obu wypadkach (zatrudnianie lub zwalnianie) wchodzące w grę wielkości nie są znaczące, dotyczą nie więcej niż jednego do dwóch etatów (w większości przypadków). Świadczy to o pewnej stabilizacji osiągniętej na tym lokalnym rynku pracy. Sytuacja może się jednak zmienić, i to korzystnie dla przedsiębiorców. Większość z nich (64,6%) uważa, iż zwiększanie zatrudnienia będzie powodowane **zwiększaniem się konkurencyjności ich firm na rynkach, na których są obecni**. Zwiększenie konkurencyjności może się dokonywać głównie poprzez unowocześnianie procesów pracy oraz różnicowanie przedstawianej oferty.

Szkolenia pracowników nie muszą jednak odgrywać w tych procesach wiodącej roli. Nieznaczna większość (56,6%) pracodawców kieruje swoich pracowników na szkolenia, ale nie wydaje się, żeby oczekiwali po tym fakcie istotnego przełomu. Oczekiwania wobec firm szkoleniowych są tradycyjne – **niska cena świadczonych usług oraz możliwe jak najbliższe usytuowanie w stosunku do zakładu pracy**. W ślad za tym idą oczekiwania dotyczące indywidualizacji ofert szkoleniowych tzn. jak najściślejsze powiązanie treści szkolenia z profilem działalności gospodarczej firmy. Oczekiwania tego rodzaju są w tym przypadku bardziej powszechne niż ma to miejsce na terenach innych powiatów. Większość szkoleń i tak odbywa się jednak w zakładzie pracy (przynajmniej w samym Gryfinie) – wypowiedź pracodawcy z wywiadu IDI:

> *W powiecie gryfińskim, a przynajmniej w gminie Gryfino, to jest ciekawy system, że szkolenie młodocianych, tak zwane zdobycie zawodu czeladnika odbywa się poprzez naukę praktyki w warsztatach rzemieślniczych, czyli nie w szkołach, bo w Chojnie na przykład to jest w szkole. A u nas w gminie*

Gryfino, to w szkole uczniowie mają zajęcia teoretyczne, natomiast już zajęcia praktyczne odbywają w zakładach rzemieślniczych, które są u nas zrzeszone.

Można też wysnuć wniosek, iż przedsiębiorcy oceniają firmy szkoleniowe oraz przedstawiane przez nich oferty przede wszystkim w kontekście ponoszonych kosztów. Według wypowiedzi z wywiadu IDI, na szkolenia wysyłają pracowników głównie duże zakłady, gdyż jedynie one mogą pozwolić sobie na sytuację, w której pracownik nie wykonuje przez pewien czas swoich zadań.

Gryfino jest położone w niewielkiej odległości od Szczecina, dość bogatego w firmy szkoleniowe, ale mimo to pragnieniem pracodawców jest, aby firmy te były jednak jak najbliżej usytuowane. Pewien wpływ na tak pożądaną bliskość (terytorialną) firm szkoleniowych mogą mieć jednakże głosy firm z najbardziej oddalonych (od Szczecina) gmin powiatu – Chojny, Cedyni, Mieszkowic czy Morynia.

2.7. Powiat kamieński

2.7.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 104 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach". Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby.

Tabela 104. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie kamieńskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	17,2%
do 9 osób	50,6%
od 10 do 50 osób	31,7%
od 51 do 250 osób	0,5%
od 251 do 999 osób	17,2%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności, pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (50%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (50%) oraz pozostałej działalności usługowej (50%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie kamieńskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 105 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie kamieńskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 105. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie kamieńskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	12,5%	50,0%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,0%	74,4%	11,6%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	22,6%	41,9%	35,5%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	13,3%	86,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu kamieńskiego nastroje odnoszące się do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 6,8% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 35,9% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 106, ponad połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (52,9%), zaś stosunkowo nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (4,5%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 106. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kamieńskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	35,9%
na tym samym poziomie	52,9%
niższy niż obecnie	6,8%
nie wiem/trudno powiedzieć	4,5%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie kamieńskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz budownictwem. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się względną stabilnością zatrudnienia.

Tabela 107. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie kamieńskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	6	1	1	1	8
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	0
C. Przetwórstwo przemysłowe	5,65	3	5	.	0	0	8
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	10	0	0	.	0	0	0
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	3	.	0	0	3
F. Budownictwo	3,4	14	8	2	2	0	24
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,89	11	28	2,13	3	2	44
H. Transport i gospodarka magazynowa	2,33	3	2	2	1	0	6
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,1	11	17	.	0	3	31

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
J. Informacja i komunikacja	.	0	0	.	0	0	0
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	1	1	.	0	0	2
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	1	2	.	0	0	3
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,8	5	5	.	0	0	10
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,8	5	3	.	0	0	8
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	1	3	2	1	1	6
P. Edukacja	3,71	2	10	1,6	2	1	15
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	4	2	.	0	0	6
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8,5	2	2	.	0	0	4
S. Pozostała działalność usługowa	3,38	3	1	5,5	2	0	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=184, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie kamieńskim. Widać jednak, że pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników. W grupie tej mniejsza jest co prawda średnia liczba nowych etatów, jednak wyższa może być zarówno skala redukcji, jak i odsetek podmiotów zwiększających zatrudnienie. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 12, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 108. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie kamieńskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,97	32	0	.	0	0	32
firma zatrudnia do 9 osób	3,9	22	58	2,71	8	7	95
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	5,38	13	42	1,5	4	1	60
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	9	1	0	17	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się niewielkich zmian (średnia równa 2,49), najczęściej zaś wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Analizując wartości mediany i kwartyli, można zaobserwować, że co najmniej 25% pracodawców zapowiadających redukcję zatrudnienia spodziewa się zwolnienia trzech etatów bądź więcej.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia równa jest 3,14, przy czym, podobnie jak w przypadku zwolnień, z wartości kwartyli wynika, że co najmniej 25% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o trzy etaty bądź więcej.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 0,6 do 4,39 etatu.

Tabela 109. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kamieńskim – statystyki

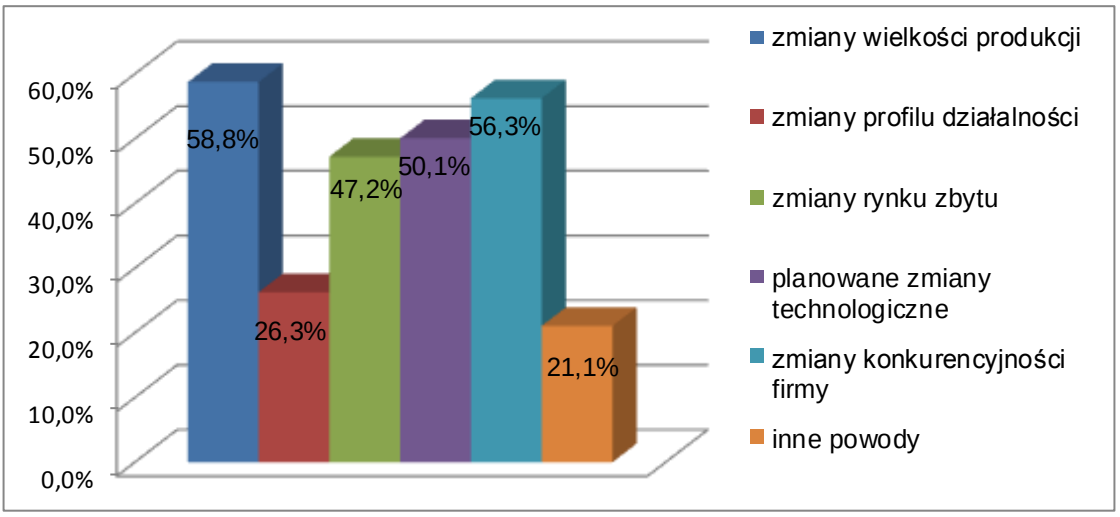
Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	64	12
średnia	3,14	2,49
dominanta	2	1
minimum	1	1
maksimum	15	30
kwartyl 1	2	1
mediana	2	2
kwartyl 3	3	3

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,7 w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 1,9.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=64/N=12, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji (58,8%) oraz zmiany konkurencyjności firmy (56,3%). Często również wskazywano na planowane zmiany technologiczne (50,1%) czy zmiany rynku zbytu (47,2%). Odpowiedzi „inne powody" udzieliło 21,1% badanych i przede wszystkim korzystali oni z pojęć takich jak rozwój firmy, nie uszczegóławiając odpowiedzi.

Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany wielkości produkcji są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany konkurencyjności firmy, zmiany na rynku zatrudnienia czy zmiany technologiczne.

Rysunek 43. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie kamieńskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=76, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu kamieńskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód montera oraz sprzedawcy. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 110. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie kamieńskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	10	8,6%	15,4%
kucharz	9	7,8%	13,8%
kelner	5	4,3%	7,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.7.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz handlowiec. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 37,6% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie rzadziej niż pięć razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 111, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 111. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie kamieńskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	28	17,0%	17,6%
kucharz	12	7,3%	7,5%
nauczyciel	11	6,7%	6,9%
kierowca	6	3,6%	3,8%
traktorzysta	5	3,0%	3,1%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód kierowcy oraz sprzedawcy. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 112 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może natomiast w populacji generalnej (w całym powiecie) różnić się nieco od podanej tutaj ze względu na dość wysoką wartość błędu statystycznego.

Tabela 112. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie kamieńskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	13	6,6%	11,0%	13	5,6%	11,0%
sprzedawca	13	6,6%	11,0%	15	6,5%	12,7%
kelner	12	6,1%	10,2%	16	6,9%	13,6%
pracownik administracji	10	5,1%	8,5%	7	3,0%	5,9%
sprzątacz	9	4,6%	7,6%	8	3,4%	6,8%
księgowy	8	4,1%	6,8%	12	5,2%	10,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

2.7.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument weryfikowania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu kamieńskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (84,5%). Referencje od poprzedniego pracodawcy (60,2%) oraz testy wiedzy i umiejętności (56,9%) również są uznawane za skuteczne narzędzia. Badani pracodawcy podchodzą nieufnie do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności. Aż 20,2% badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

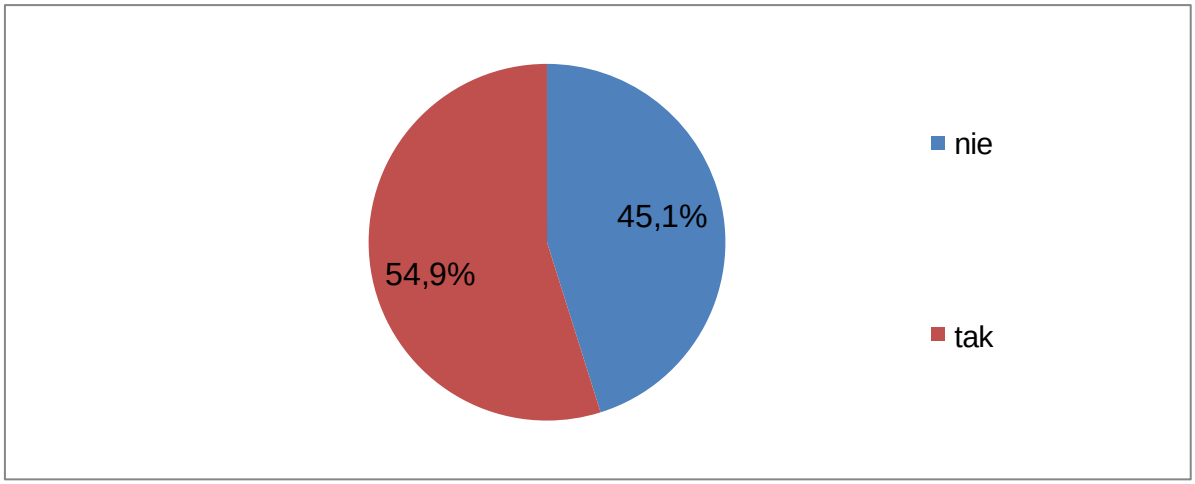
Tabela 113. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie kamieńskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	20,2%	11,4%	10,2%	2,0%	10,1%
2	14,2%	11,4%	8,1%	0,7%	9,5%
3	28,3%	29,1%	21,5%	12,9%	23,6%
4	13,6%	22,2%	30,4%	22,9%	22,4%
5 – bardzo przydatne	23,7%	25,8%	29,8%	61,6%	34,5%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu kamieńskiego uważa, że w ich organizacji konieczne jest podnoszenie kwalifikacji pracowników (54,9%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji zatrudnionych. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż nie ma potrzeby podnosić kwalifikacji pracowników.

Rysunek 44. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie kamieńskim

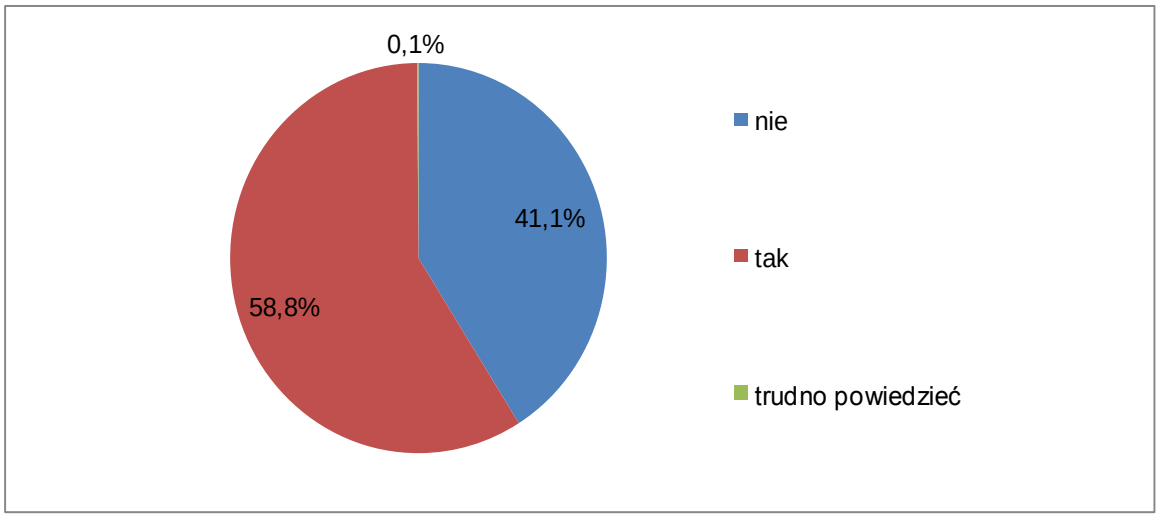


Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (58,8%). Jak wynika z analizy, wielu pracodawców nie wskazuje na potrzeby szkoleniowe w zakładzie pracy, a mimo że nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje

się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że to sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z całą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie kamieńskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 45. Odpowiedzi pracodawców z powiatu z kamieńskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 114, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana), 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej ośmioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 5,51 do 7,71 osoby.

Tabela 114. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie kamieńskim

Statystyki	Wartości
N	93
średnia	6,61
dominanta	2
minimum	1
maksimum	50
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	8

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,1.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=93, październik-listopad 2010 r.

Pomimo stosunkowo negatywnego stosunku do kwestii szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników aż 50,7% badanych przyznaje, że szkolenia i kursy najczęściej odbywają się w godzinach pracy. Nawet uwzględniając potencjalne różnice spowodowane błędem statystycznym, ta odpowiedź pozostaje najczęstsza.

Tabela 115. Czas, kiedy pracownicy najczęściej podnoszą swoje kwalifikacje w powiecie kamieńskim

	Procent
nie słyszałem o tym, aby pracownicy naszej firmy podnosili swoje kwalifikacje	17,5%
podnoszenie kwalifikacji odbywa się poza godzinami pracy	25,2%
najczęściej szkolenia i kursy odbywają się w godzinach pracy	50,7%
Inaczej	6,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 39,9% pracodawców czy urlopy szkoleniowe, z których nie skorzystało nigdy 55,9% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż ponad połowa badanych zwraca pracownikom koszty szkolenia bądź ich część (56,1%). Co prawda 26,4% pracodawców nie robi tego nigdy, zaś najważniejszym deklarowanym motywatorem jest podwyżka płac, stosowana – choć niekoniecznie często – przez niemal 90% badanych. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 116. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie kamieńskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	39,9%	55,9%	25,5%	20,1%	26,4%	7,4%
bardzo rzadko	8,7%	6,2%	8,8%	3,4%	3,4%	5,4%
raczej rzadko	31,9%	25,7%	30,6%	10,9%	12,8%	33,1%
raczej często	12,1%	6,8%	25,7%	28,4%	14,9%	37,2%
bardzo często	6,0%	5,4%	8,8%	30,5%	41,2%	13,5%
trudno powiedzieć	1,3%	0,1%	0,7%	6,8%	1,3%	3,4%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

2.7.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w około 30% przypadków odpowiadają: „trudno określić". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na stosunkowo niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 117, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają wyposażenie instytucji szkoleniowych. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania szkoleń ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

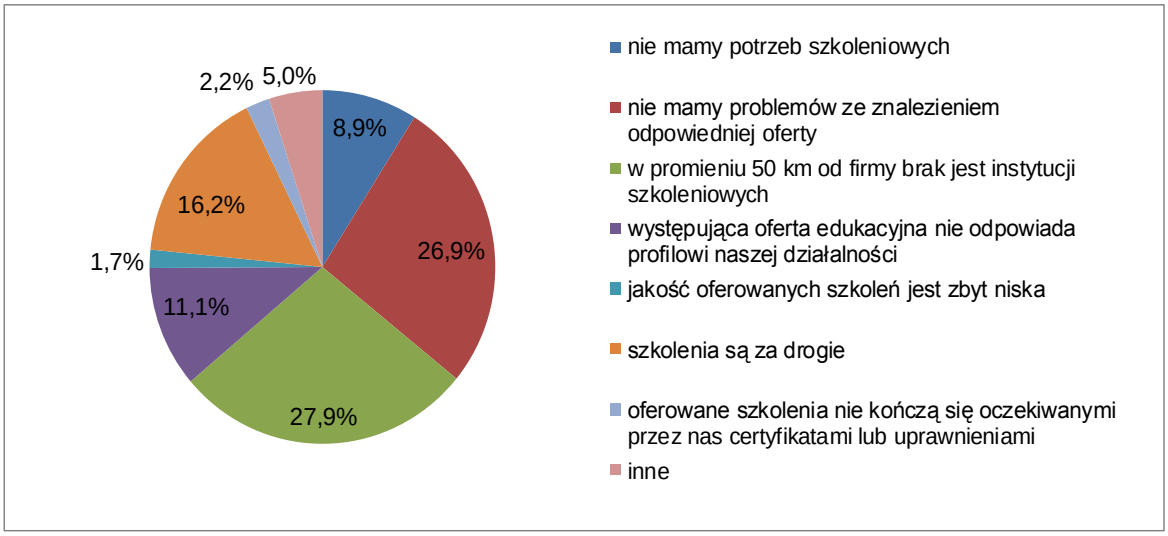
Tabela 117. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie kamieńskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	6,7%	7,8%	36,7%	29,2%	19,6%	100,0%
niską cenę	10,6%	17,4%	42,4%	21,3%	8,4%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	5,6%	8,9%	35,1%	30,2%	20,2%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	8,9%	16,8%	25,7%	33,0%	15,7%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	6,1%	7,3%	28,4%	40,2%	18,0%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	16,8%	18,9%	20,6%	28,0%	15,7%	100,0%
formalne certyfikaty	9,5%	13,9%	27,8%	35,8%	12,9%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	29,0%	17,8%	25,7%	17,9%	9,7%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (27,9%) to problem z odległością od instytucji szkoleniowych, choć – biorąc pod uwagę błąd statystyczny – możliwe jest teoretycznie, że nie jest to opcja dominująca w populacji. Inna wskazywana bariera to niedostosowanie oferty edukacyjnej do profilu działalności pracodawcy (11,1%).

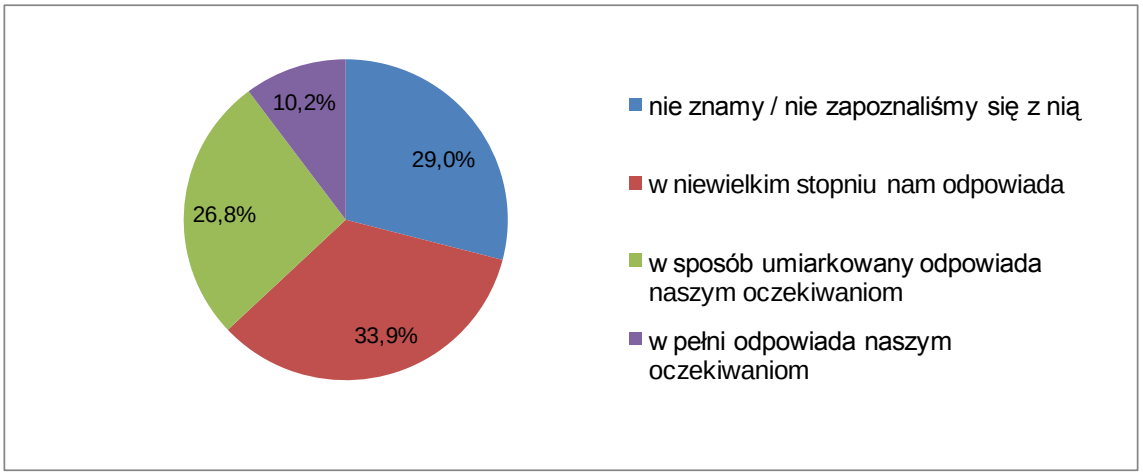
Rysunek 46. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu kamieńskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie pojawia się problem nieznajomości oferty szkoleń. Mimo wcześniej sygnalizowanego problemu niedostosowania do profilu działalności, nikt nie wskazał odpowiedzi, że oferta szkoleniowa zupełnie mu nie odpowiada, a 37% uznało ją za satysfakcjonującą. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

Rysunek 47. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu kamieńskiego (% obserwacji)

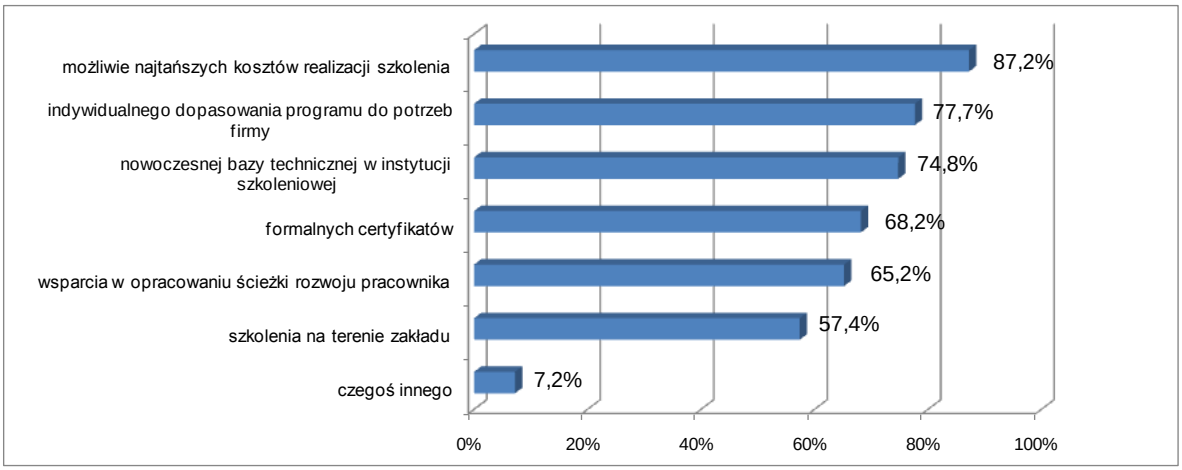


Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać trzy najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (87,2%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (77,7%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji

szkoleniowej (74,8%). Dwa ostatnie oczekiwania wydają się być zatem sprzeczne z pierwszym, możliwie najniższą ceną. Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 48 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

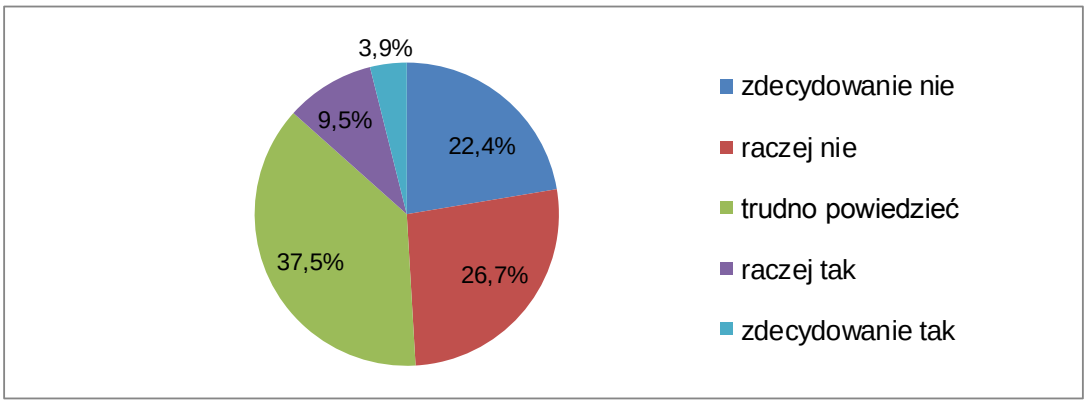
Rysunek 48. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie kamieńskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu kamieńskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (13,4%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning, i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 49. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie kamieńskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

2.7.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie kamieńskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (53,9%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 20,7% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 118. Forma prawna pracodawców w powiecie kamieńskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,6%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	5,6%
przedsiębiorstwo państwowe	1,2%
jednostka komunalna	0,6%
zakład budżetowy	9,0%
spółdzielnia	2,3%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	53,9%
firma rodzinna	6,1%
inne	20,7%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w powiecie kamieńskim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 20,1%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe. Brakuje organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 119. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie kamieńskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	81,3%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	16,4%
organizacja wielozakładowa	2,3%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców (69,8%) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział,

w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Wiele z nich działa też na obszarach wiejskich (24,5%).

Tabela 120. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu kamieńskiego

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	24,5%
miasto do 50 tys. mieszkańców	69,8%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	2,2%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	3,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu kamieńskiego działa na rynku lokalnym (41,8%) oraz na rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (25,7%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tych dwóch odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 121. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu kamieńskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	41,8%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	25,7%
rynek wojewódzki	11,3%
rynek ogólnopolski	11,1%
rynek międzynarodowy	10,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

2.7.6. Podsumowanie

Powiat kamieński to obszar graniczący z wybrzeżem morskim. Występuje w nim szczególne nagromadzenie firm obsługujących rynek związany z turystyką i wypoczynkiem. Wśród zawodów kluczowych, zarówno w pierwszym, jak i drugim rzędzie dominują zawody związane z handlem (sprzedawca) lub transportem (kierowca). Firmy z reguły są niewielkie (ponad 67% zatrudnia nie więcej niż dziewięcioro pracowników), a ich aktywność skupiona jest wokół rynku lokalnego i regionalnego (razem 67,5%). Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *Nie, jest przewaga małych, kilkuosobowych, czyli takich mikro, można powiedzieć, do dziesięciu. Potem, to będzie jakieś 50-60% zrzeszonych, 20% będzie takich od dziesięciu do pięćdziesięciu no i kilka procent jest jeszcze od tych... ponad 70% będzie tych małych, bardzo małych? (…) Takich do dziesięciu.*

Opinia o kondycji kamieńskich firm nie jest jednak najbardziej optymistyczna. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *...a to różnie jest. Było bogato w branży budowlanej, [potem] dosyć wyraźny spadek, chociaż niektóre firmy trzymają się bardzo dobrze, właśnie z budowlanki. Ale to tylko te, które mają jakiś tam pakiet czy portfel zleceń i jakichś stałych, można powiedzieć, pracowników, których utrzymują, trzymają cały czas i szkolą, (…) a teraz jakoś, jak zaistnieli na rynku porządnie, to teraz mają też łatwiejszy dostęp do portfela zleceń. Na tym to właśnie polega, a tak ogólnie, no to niestety nie najweselej jest w tej chwili.*

Przedsiębiorcy z terenu powiatu kamieńskiego wydają się być zdecydowanie ostrożni w prognozowaniu zmian na rynku pracy w aspekcie zatrudnienia w swoich firmach. Więcej niż połowa z nich nie przewiduje żadnych przepływów zatrudnienia. Co trzeci z nich sądzi, iż będzie mógł zwiększyć zatrudnienie, a tylko nieco powyżej 6% obawia się konieczności dokonywania zwolnień. Ta ostatnia wielkość, niższa niż granice błędu statystycznego, może jednak wskazywać, że pozytywne podejście do kwestii ruchu zatrudnienia może być optymizmem na wyrost. Niezależnie od tego wszakże, czy przewidywane są zwolnienia, czy przyjęcia do pracy, zmiany w zatrudnieniu dotyczą niewielkiej skali – wskazywane są redukcje albo nowe przyjęcia do pracy w granicach 1-3 osób. Wielkości te doskonale mieszczą się w osiągniętych przez większość firm przedziałach zatrudnienia (więcej niż połowa z nich zatrudnia do 9 pracowników). Ruch zatrudnienia, jakkolwiek może być motywowany zwiększeniem obrotów, produkcji, unowocześnianiem się zakładów czy opanowywaniem nowych rynków zbytu (na takie motywy kładli nacisk sami pracodawcy), równie dobrze może być efektem zastępowania jednych pracowników (odchodzących) przez drugich (przychodzących) lub pewnych korekt dostosowujących firmy do nowych sytuacji. W żadnym jednak przypadku nie należy liczyć na to, iż ruch kadrowy zmieni oblicze przedsiębiorstw – tak w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym (przewidywane jest zatrudnianie w zasadzie takich samych pracowników kluczowych, jacy już w firmie pracują).

Rola szkoleń w doskonaleniu pracowników jest dostrzegana, co więcej – jest także realizowana. Ponad połowa pracodawców skierowała swych pracowników na szkolenia, co prawda najczęściej w godzinach pracy. Można sądzić, iż szkolenia odbywały się również na terenie zakładu albo w jego bezpośrednim sąsiedztwie. Jednym z postulatów wysuwanych pod adresem firm szkoleniowych jest to, aby zlokalizowane były one w pobliżu kierującej firmy. Najczęstszą formą stymulowania pracowników do odbywania szkoleń i wynagradzania im poniesionego trudu jest podnoszenie wynagrodzeń – działanie nie tak często spotykane w przypadku pracodawców z innych powiatów. Mimo woli kierowania pracowników na szkolenia, wiedza pracodawców o ofertach firm szkoleniowych nie wydaje się być imponująca (29,0% z nich przyznało, że nie zna żadnej oferty, a dalszych 33,9% uznaje, że znane im oferty nieszczególnie odpowiadają potrzebom firmy). Poza tradycyjnym postulatem jak najniższej ceny proponowanych szkoleń, aktualne i mocno akcentowane jest zatem oczekiwanie indywidualizacji programów względem potrzeb zarówno firmy, jak i szkolącego się. Mimo wszystko współpraca między przedsiębiorstwami i firmami szkoleniowymi nie układa się idealnie, i to z winy obu stron. Świadczy o tym następująca wypowiedź pracodawcy udzielona w trakcie wywiadu IDI:

> *...a ogólnie narzekają do mnie pracodawcy cały czas właśnie na to, tu jeszcze mówię, (…) mam skargi (…) na szkolenia – bardzo niski poziom, a wręcz powiedziałbym, że zerowy poziom, przykładów bardzo dużo; jeżeli trzeba, to mogę podać. Na rozdysponowanie pieniędzy, odbywa się to w bardzo dziwny sposób, czyli są zastrzeżenia, wręcz wskazania, że to dużo idzie (…), a nie po potrzebach i po możliwościach pracodawców.*

2.8. Powiat kołobrzeski

2.8.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 122 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby.

Jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw. W trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50 (waga 1,109), czy też powyżej 50 pracowników (waga 0,049). Liczby zawarte w tabeli nr 122 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 122. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie kołobrzeskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	21,2%
do 9 osób	45,2%
od 10 do 50 osób	33,2%
od 51 do 250 osób	0,5%
od 251 do 999 osób	0,0%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (66,7%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej (75%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie kołobrzeskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 123 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie kołobrzeskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 123. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie kołobrzeskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	9,1%	36,4%	54,5%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	30,0%	40,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,4%	54,5%	29,1%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14,8%	40,7%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	15,4%	69,2%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	41,2%	58,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	20,0%	0,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10,0%	10,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	28,6%	57,1%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu kołobrzeskiego nastroje odnoszące się do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 6,3% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 39,0% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 124, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (47,2%), zaś nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (7,5%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 124. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kołobrzeskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	39,0%
na tym samym poziomie	47,2%
niższy niż obecnie	6,3%
nie wiem/trudno powiedzieć	7,5%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie kołobrzeskim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców z branży handlowej i naprawy pojazdów samochodowych oraz zajmujących się hotelarstwem i gastronomią.

Tabela 125. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie kołobrzeskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,5	2	4	.	0	0	6
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
C. Przetwórstwo przemysłowe	1,79	2	5	12,5	2	2	11
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	-
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2,5	2	0	.	0	0	2
F. Budownictwo	2,67	3	7	3	1	0	11
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,49	19	31	1,5	2	2	54
H. Transport i gospodarka magazynowa	16,5	2	2	.	0	0	4
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,9	9	12	7,33	2	4	27
J. Informacja i komunikacja	5	1	2	.	0	0	3

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,5	2	2	.	0	0	4
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,33	3	8	5	2	0	13
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,13	9	6	.	0	2	17
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,75	4	1	.	0	1	6
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,69	3	1	.	0	0	4
P. Edukacja	4	1	1	.	1	2	5
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,67	3	6	1	1	0	10
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,5	2	1	.	0	0	3
S. Pozostała działalność usługowa	2,2	6	2	.	0	0	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie kołobrzeskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) przebadano w tej kategorii 18, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 126. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie kołobrzeskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,27	41	0	.	0	0	41
firma zatrudnia do 9 osób	2,13	19	54	2,5	4	10	87
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6,31	16	37	8	8	4	65
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	9,67	0	1	60	0	0	1
w firmie pracuje 1000 lub więcej osób	45	0	0	.	0	0	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą wyraźne (średnia równa 5,55), a najczęściej wymienianą liczbą było 5 etatów (wartość dominanty). Wartość średnia jest jednak w dużej części zdeterminowana przez dosyć wysoką wartość maksymalną (60 osób), a zatem należy brać przede wszystkim pod uwagę wartości mediany i kwartyli. Wynika z nich, iż w co najmniej 25% zakładów spodziewane redukcje nie obejmą więcej niż 5 etatów.

Mniejsze zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia zwiększonej liczby etatów wynosi 3,07, a zatem jest o prawie połowę mniejsza niż średnia wielkość zwolnień. Z wartości kwartyli wynika, że 75% pracodawców spodziewających się zwiększenia zatrudnienia ma na myśli co najwyżej 3 etaty.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 3,25 do 7,85 etatu.

Tabela 127. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kołobrzeskim – statystyki

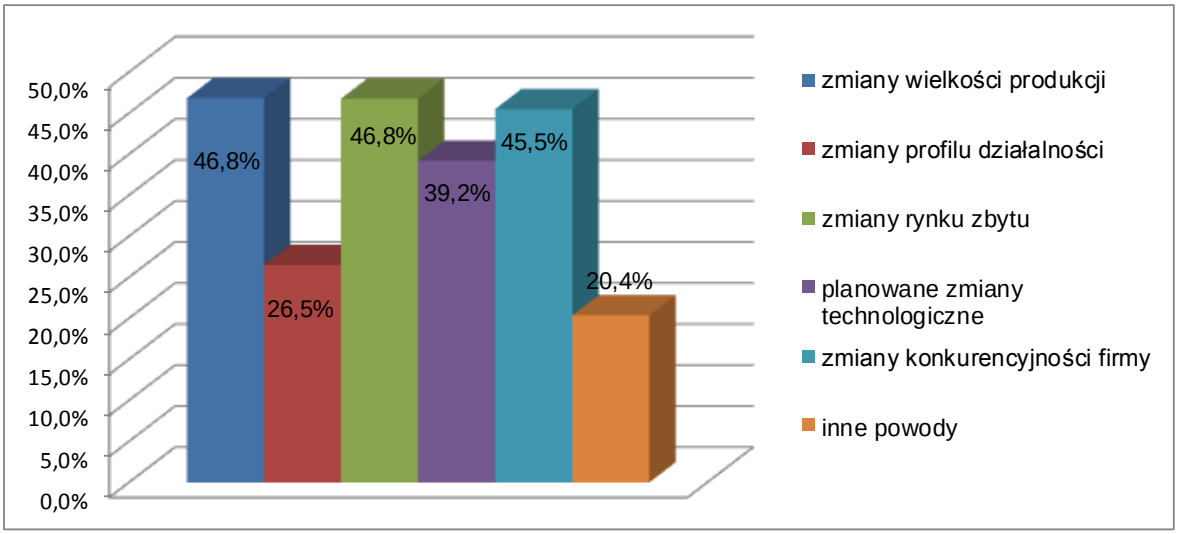
Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	73	9
Średnia	3,07	5,55
dominanta	2	5
odchylenie standardowe	3,879	7,495
minimum	1	1
maksimum	45	60
kwartyl 1	1	1
mediana	2	4
kwartyl 3	3	5

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,7 w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 2,3.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=73/N=9, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy najczęściej wskazują na zmiany wielkości rynku zbytu (46,8%) oraz zmiany wielkości produkcji (46,8%), a także na zmiany konkurencyjności firmy (45,5%). Dosyć często ruchy w poziomie zatrudnienia związane są z planowanymi zmianami technologicznymi (39,2%). Stosunkowo dużo badanych (20,4%) udzieliło odpowiedzi „inne powody", wśród których przeważają takie ogólnikowe stwierdzenia jak „rozwój firmy". Pracodawcy spodziewający się zmniejszenia liczby zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach w szczególności wskazywali na zmianę wielkości produkcji oraz inne powody. Ogólnie jednak liczba osób wskazujących na zmniejszenie liczby zatrudnienia jest bardzo mała, a na pytanie: „Inne – jakie?" odpowiedzi udzieliły w tej grupie zaledwie dwie osoby.

Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany wielkości produkcji i zmiany rynku zbytu są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany konkurencyjności firmy, zmiany na rynku zatrudnienia czy zmiany technologiczne.

Rysunek 50. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.
Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=82, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu kołobrzeskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano handlowca oraz kucharza. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 128. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie kołobrzeskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
handlowiec	7	6,7%	9,9%
kucharz	7	6,7%	9,9%
kelner	6	5,7%	8,4%
sprzedawca	5	4,8%	7,0%
kierowca	4	3,8%	5,6%
projektant	4	3,8%	5,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.8.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz nauczyciel. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 29,8% wskazanych profesji, pozostałe pojawiają się w próbie co najwyżej pięć razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 129, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może

się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 129. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie kołobrzeskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	18	11,2%	11,8%
kucharz	15	9,3%	9,9%
księgowy	8	5,0%	5,3%
nauczyciel	7	4,3%	4,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano zawód kelnera, księgowego oraz kucharza. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 130 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może natomiast w populacji generalnej (w całym powiecie) różnić się nieco od podanej tutaj ze względu na dość wysoką wartość błędu statystycznego.

Tabela 130. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie kołobrzeskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kelner	14	6,8%	11,6%	15	6,5%	12,4%
księgowy	13	6,3%	10,7%	12	5,2%	9,9%
kucharz	12	5,9%	9,9%	13	5,6%	10,7%
sprzątacz	11	5,4%	9,1%	10	4,3%	8,3%
kierowca	8	3,9%	6,6%	12	5,2%	9,9%
sprzedawca	8	3,9%	6,6%	10	4,3%	8,3%
magazynier	9	4,4%	7,4%	8	3,4%	6,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

2.8.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu kołobrzeskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (81,1%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (61,9%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Prawie 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne,

że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

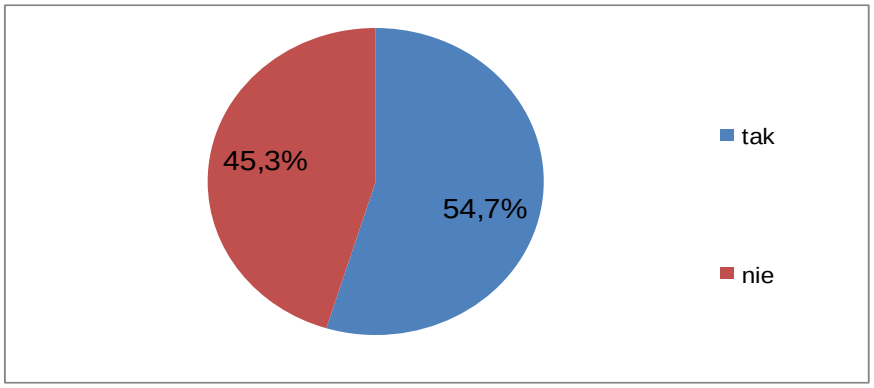
Tabela 131. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie kołobrzeskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	22,5%	8,1%	7,4%	2,9%	11,7%
2	12,5%	11,8%	12,5%	3,7%	14,5%
3	24,8%	32,7%	18,3%	12,4%	19,7%
4	20,4%	22,5%	24,8%	28,5%	29,2%
5 – bardzo przydatne	19,7%	24,9%	37,1%	52,6%	24,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość spośród pracodawców z powiatu kołobrzeskiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (54,7%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż nie ma potrzeby podnosić kwalifikacji pracowników.

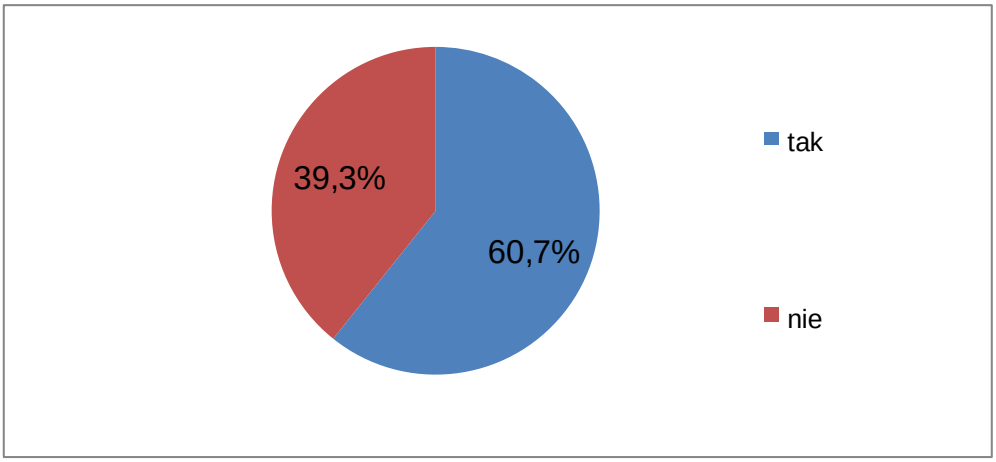
Rysunek 51. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie kołobrzeskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (60,7%). Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak wciąż na tyle nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, że nie można z całą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie kołobrzeskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 52. Odpowiedzi pracodawców z powiatu kołobrzeskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela 132, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej czworo pracowników (wartość dominanty), zaś 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej siedmioro pracowników (kwartyl 3). Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w kołobrzeskich organizacjach. Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 5,31 do 7,51 osoby.

Tabela 132. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie kołobrzeskim

Statystyki	Wartości
N	93
średnia	6,41
dominanta	4
minimum	1
maksimum	500
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	7

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,1.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=93, październik-listopad 2010 r.

Z odpowiedzi badanych wynika, że szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy (48,2%) i nawet z uwzględnieniem potencjalnych różnic spowodowanych błędem statystycznym ta odpowiedź pozostaje najczęstsza. Rzadziej szkolenia mają miejsce poza godzinami pracy (29,9%). Natomiast 21,8% badanych odpowiedziało, że nie słyszało o tym, by ich pracownicy podnosili kompetencje. Inne odpowiedzi były bardzo rzadkie, a dotyczyły szkoleń zarówno w trakcie pracy, jak i po pracy.

Tabela 133. Czas, kiedy pracownicy najczęściej podnoszą swoje kwalifikacje w powiecie kołobrzeskim

	Procent całości
nie słyszałem o tym, aby pracownicy naszej firmy podnosili kwalifikacje	21,8%
podnoszenie kwalifikacji odbywa się poza godzinami pracy	29,9%
najczęściej szkolenia i kursy odbywają się w godzinach pracy	48,2%
inaczej	0,1%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 48,3% pracodawców albo urlopy szkoleniowe, z których nigdy nie skorzystało 56,9% badanych. Najczęściej deklarowanym motywatorem jest podwyżka płac. Ponad 85% badanych przyznaje się do jej przyznawania pracownikom podnoszącym swoje kompetencje. Pocieszający wydaje się fakt, iż prawie połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (34,2%), co prawda 32,2% nie robi tego nigdy. Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 134. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	48,3%	56,9%	24,7%	20,3%	32,2%	10,2%
bardzo rzadko	12,4%	8,0%	13,9%	1,5%	7,3%	7,3%
raczej rzadko	28,4%	19,6%	29,9%	16,7%	13,1%	30,7%
raczej często	7,3%	8,0%	23,5%	28,6%	13,2%	36,6%
bardzo często	2,9%	5,2%	4,4%	26,3%	31,3%	10,9%
trudno powiedzieć	0,7%	2,2%	3,6%	6,5%	2,9%	4,4%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

2.8.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, średnio w 35% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 135, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają zakres merytoryczny oraz możliwość szkoleń na terenie zakładów pracy. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych. Ponownie trzeba pamiętać o wysokim błędzie statystycznym, w znacznym stopniu zmniejszającym dokładność estymacji. Jednak regularność, z jaką powtarzają się zarówno odpowiedzi pozytywne, jak też „trudno powiedzieć", sprawia, że dane prezentują się dość wiarygodnie.

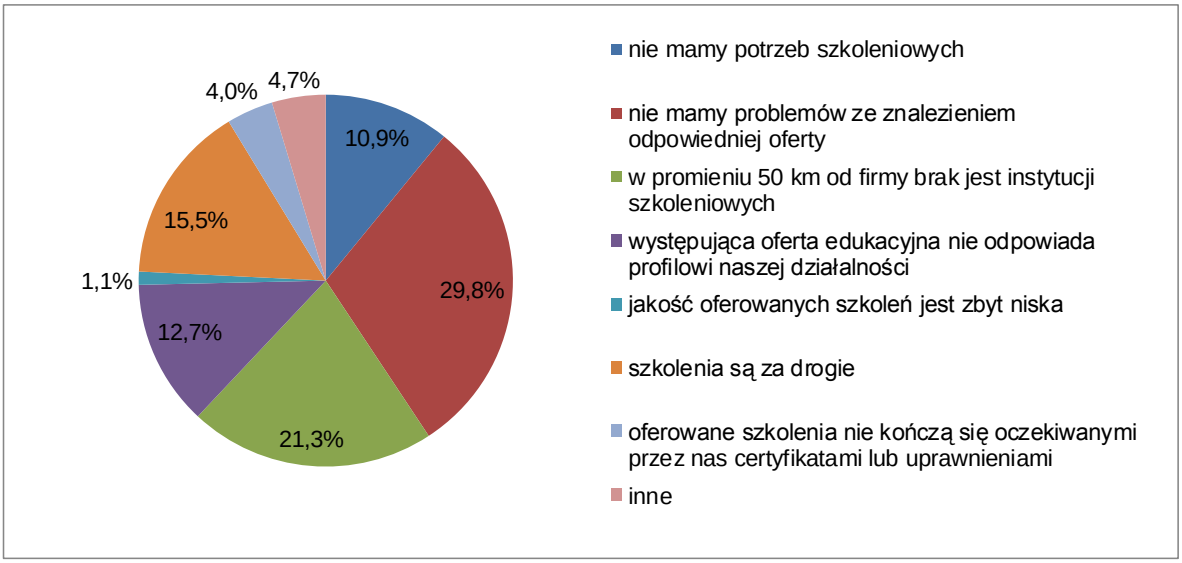
Tabela 135. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	5,1%	8,0%	37,4%	28,7%	20,7%	100,0%
niską cenę	8,0%	15,0%	52,2%	17,3%	7,5%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	4,6%	10,3%	38,5%	33,4%	13,2%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	7,5%	13,8%	33,3%	28,2%	17,3%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	2,9%	6,3%	36,8%	38,5%	15,5%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	12,0%	18,4%	23,0%	25,9%	20,6%	100,0%
formalne certyfikaty	6,3%	10,3%	31,0%	38,5%	13,9%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	28,1%	12,1%	29,4%	21,2%	9,2%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb" (29,8%). Biorąc pod uwagę błąd statystyczny, trzeba zdawać sobie sprawę, że w populacji może to nie być opcja dominująca. Kolejne 16,5% pracodawców stwierdza, że nie ma potrzeb szkoleniowych. Wśród problemów najczęstszym jest duża odległość do najbliższych firm szkoleniowych (21,3%). Ważną barierą jest cena szkoleń oraz brak zgodności z profilem działalności firmy, natomiast rzadko respondenci narzekają na jakość szkoleń. Wśród innych odpowiedzi (4,7%) badani wskazywali, że jeszcze nie korzystali z żadnych szkoleń albo mają szkolenia wewnętrzne.

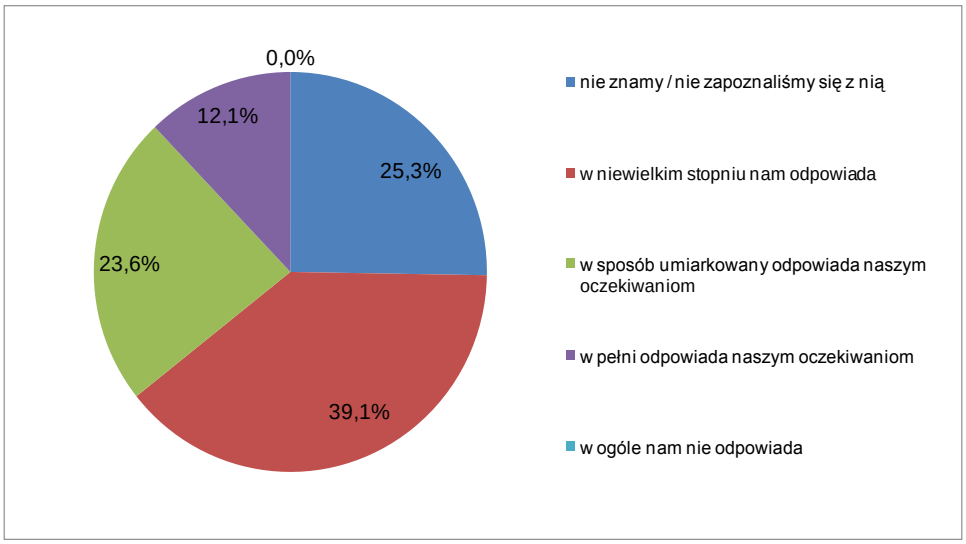
Rysunek 53. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu kołobrzeskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Co prawda nikt z badanych nie stwierdził, że oferta w ogóle im nie odpowiada, za to aż 39,1% stwierdziło, że oferta jest zgodna z oczekiwaniami firmy jedynie w niewielkim stopniu. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 1/4 badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Można zatem przypuszczać, iż opinie kształtowane są na bieżąco, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Poza tym, wnioskując na podstawie błędu statystycznego, należy brać pod uwagę możliwość, że wśród wszystkich pracodawców z terenu powiatu poszczególne opcje mogą pojawiać się z innymi częstościami.

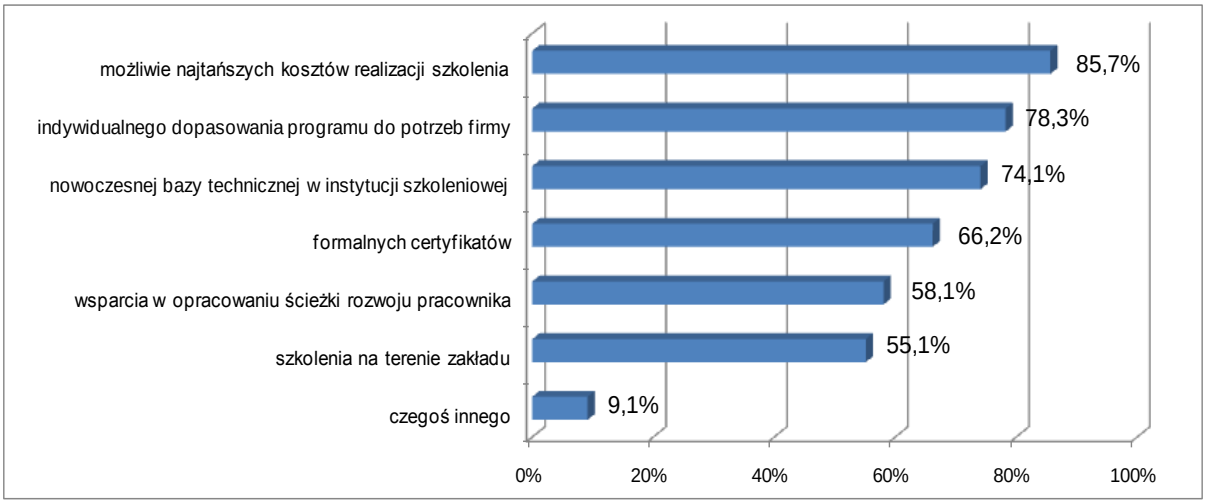
Rysunek 54. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu kołobrzeskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać kilka najważniejszych warunków, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (85,7%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (78,3%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (74,1%), co podnosi cenę szkolenia. Ponadto prawie dwie trzecie badanych oczekuje wystawiania formalnych certyfikatów (66,2%). Część badanych odpowiedziała, że oczekuje czegoś innego, lecz najczęściej chodziło o brak oczekiwań związany z brakiem potrzeb szkoleniowych, zaś kilku pracodawców zwróciło uwagę na oczekiwania wobec jakości szkoleń, kompetencji trenerów, znajomości aktualnych przepisów prawnych i bycia przygotowanym na udzielanie odpowiedzi na szczegółowe pytania. Różnica w częstościach pojawiania się najpopularniejszych i najrzadziej wymienianych odpowiedzi jest na tyle duża, że nie mieści się w granicach błędu statystycznego i należy uznać ją za istotną, natomiast możliwa jest teoretycznie sytuacja, iż w całej populacji sąsiadujące ze sobą na rysunku 55 odpowiedzi pojawiają się w innej kolejności.

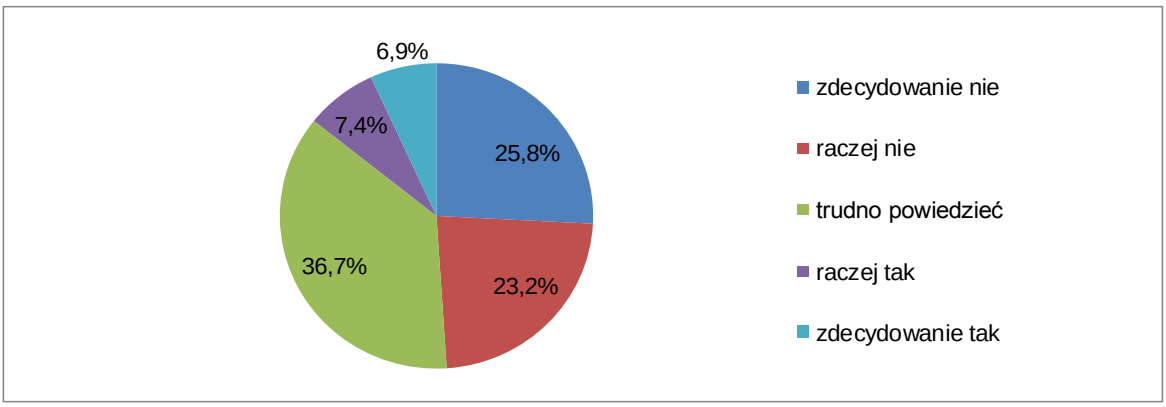
Rysunek 55. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu kołobrzeskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (14,3%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning, i błąd statystyczny nie zmienia w zasadniczy sposób interpretacji tych wyników. Narzędzie to zarówno niweluje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z braku wiedzy na jej temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 56. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

2.8.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie kołobrzeskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (52,7%) oraz jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (14,1%). Dominacji w powiecie tej pierwszej kategorii podmiotów nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 23,5% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu; wśród nich pojawiały się takie jak: spółka cywilna, spółka jawna, jednostka organizacyjna samorządu terytorialnego, jednostka samorządu terytorialnego, agencja rządowa.

Tabela 136. Forma prawna pracodawców z powiatu kołobrzeskiego

Typ	Procent
spółka akcyjna	2,3%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	14,1%
przedsiębiorstwo państwowe	0,6%
zakład budżetowy	1,2%
spółdzielnia	3,4%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	52,7%
firma rodzinna	2,3%
inne	23,5%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Ponad 3/4 pracodawców w powiecie kołobrzeskim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 16,9%. Natomiast bardzo niewielki odsetek

populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe, a jeszcze mniejszy – holdingowe. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 137. Forma organizacyjna pracodawców z powiatu kołobrzeskiego

Typ	Procent
organizacja bezwydziałowa	77,9%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	16,8%
organizacja wielozakładowa	4,7%
organizacja holdingowa	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie małych miast (poniżej 50 tys. mieszkańców) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 138. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu kołobrzeskiego

Wielkość miejscowości	Procent
obszary wiejskie	17,9%
miasto do 50 tys. mieszkańców	60,2%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	16,1%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	5,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu kołobrzeskiego działa na rynku lokalnym (41,3%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tej i innych odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Niecałe 20% badanych przedsiębiorstw działa głównie na rynku obejmującym odpowiednio kilka gmin, powiatów (18,9%) lub ogólnopolskim (15,6%) czy międzynarodowym (15,6%).

Tabela 139. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu kołobrzeskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent
rynek lokalny	41,3%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	18,9%
rynek wojewódzki	8,6%
rynek ogólnopolski	15,6%

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent
rynek międzynarodowy	15,6%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

2.8.6. Podsumowanie

Prawie ⅔ firm (60,2%) z terenu powiatu kołobrzeskiego skupia się w swojej działalności gospodarczej wokół samego miasta i najbliższego regionu. Są to firmy w dużym stopniu nastawione na obsługę ruchu turystycznego i wypoczynkowego – jako zawody kluczowe w pierwszym i drugim rzędzie wskazuje się kucharzy, kelnerów, ale także i księgowych, niewątpliwie potrzebnych do prowadzenia spraw finansowych małych i średnich przedsiębiorstw.

Nastroje związane z perspektywami rozwoju firmy, rozpatrywane w kontekście możliwości zwiększania zatrudnienia bądź konieczności jego redukowania, nie napawają zbytnim optymizmem. Świadczy o tym m.in. następująca wypowiedź uzyskana w trakcie wywiadu IDI:

> *No, tak. Można powiedzieć tak: Kołobrzeg do tego kryzysu, to był takim terenem bardzo dynamicznej wytwórczości. Ten kryzys, który nas... który się odczuło w 2009 roku, początek może w 2008, spowodował, że firmy jak gdyby przysiadły z rozwojem, a bardziej się skupiły [na tym], jak przetrwać ten trudny czas. Z tej racji, że to jest Kołobrzeg, to są możliwości trochę większe, bo to jest miasto nieduże, ale jakieś tam dynamiczne, więc firmy jakoś sobie radzą, ale wiem, że jest bardzo trudno. Niektóre branże mają ciężką, bardzo ciężką sytuację. Wydaje mi się, branża budowlana, bo tych robót jest jednak... W takiej trudnej sytuacji oszczędza się zwłaszcza na inwestowaniu, też na wypoczynku, czy też firmy turystyczne też mają kłopoty. Nie ma już takiego optymizmu, jaki był wcześniej.*

Co prawda ponad 1/3 (39,0%) badanych przedsiębiorców uważa, że możliwe jest w ich firmach zwiększenie zatrudnienia, a tylko 6,3% (co może być wielkością zaniżoną z uwagi na błąd statystyczny) obawia się konieczności dokonywania zwolnień, jednak skala ewentualnych zwolnień jest wyższa niż skala ewentualnych przyjęć do pracy. Na podstawie odpowiedzi badanych można założyć, że na 1 osobę przyjętą do pracy mogą przypadać nawet 3 osoby zwolnione. Jednym z motywów dokonywania zmian w zatrudnieniu są ewentualne zmiany technologiczne w działalności gospodarczej firm. Nie muszą one jednak koniecznie przekładać się na wzrost zatrudnienia. Równie dobrze mogą przyczyniać się do jego redukcji.

Przygotowując się lub nawet dokonując owych zmian technologicznych, wychodząc na szersze rynki i poszerzając swoją produkcję, firmy korzystają z usług instytucji szkoleniowych. Powiat kołobrzeski jest jednym z nielicznych, w których żaden przedsiębiorca nie stwierdził, iż nie zna aktualnej oferty przedstawianej przez firmy szkoleniowe. Co prawda nieco ponad 10% deklaruje, że nie posiada żadnych potrzeb szkoleniowych, a 25,3% przyznało, że mimo wszystko z ofertami się nie zapoznało, jednak ponad 60% z nich wysyła swych pracowników na szkolenia. Są one wynagradzane głównie zwiększaniem pensji. Dodatkowa stymulacja w postaci np. urlopów szkoleniowych itp. nie wydaje się być specjalnie potrzebna, chociażby z uwagi na to, że wiele z tych szkoleń odbywa się w zakładzie pracy (i zapewne w godzinach pracy). Realizacji takiego modelu szkoleń sprzyjać może odpowiednio bliska lokalizacja firmy szkoleniowej, i taki jest jeden z głównych postulatów wysuwanych pod adresem tych firm – poza innymi, oczywistymi, jak możliwie najniższa cena oraz zindywidualizowane podejście do szkolącego się pracownika oraz dostosowywanie programów i ofert szkoleniowych do konkretnych potrzeb pracownika i zakładu.

Być może powszechna znajomość ofert przygotowywanych przez firmy szkoleniowe wpływa na ich niezbyt pozytywną ocenę. Pracodawcy narzekają przede wszystkim na niewielki nacisk kładziony na naukę praktycznych umiejętności (wywiad IDI):

> *No wie Pan, tu akurat mam bardzo krytyczne zdanie, ponieważ jest mnóstwo źle ustawionych [szkoleń]. Bo wie Pan, jak ja obserwowałem w branży budowlanej: chłop 50-letni idzie na szkolenie, przeszkoli się na cieślę na przykład. Ma tam 3-4 godziny praktyki dziennie, potem się ubiera i leci na naukę języka angielskiego czy czegoś tam. Ja się pytam: po co mu to? Po to, żebyśmy go wyszkolili, wyjechał sobie do Szwecji na przykład? To nie o to chodzi. Niech on przesiedzi 7-8 godzin i praktycznie... Ja być może mam taką nawet naleciałość, bo jestem budowlańcem. Jeżeli budowlańcowi się rano zorganizuje stanowisko, no, to on musi jak najdłużej być czynny, ponieważ do zlikwidowania tego stanowiska zdąży on. Ma dość czasu. Rano jak się zorganizuje, a po trzech godzinach zbiera to wszystko, to to jest bez sensu, więc te szkolenia są po prostu źle ustawione i... Ale to jest problem programowania. Ci ludzie, którzy te szkolenia ustalają, moim zdaniem dbają o maksimum zatrudnienia, i kasa ma być wśród instruktorów, a bez efektów, są jakby nic niewarci.*

2.9. Powiat koszaliński

2.9.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 140 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Podane dane w skali całego powiatu opierają się na pełnej próbie badanych, którą przedstawia tabela nr 1. Jeśli pytanie było zadane tylko pewnej grupie badanych, w tytule wykresu i/lub tabeli przedstawiającej te dane podana jest liczebność próby.

Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko to, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,054), czy poniżej tej granicy (waga 1,103). W niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 140 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 140. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie koszalińskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	5,7%
do 9 osób	55,5%
od 10 do 50 osób	38,3%
od 51 do 250 osób	0,5%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (100%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży usług administrowania i działalności wspierającej, a także działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie koszalińskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 141 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie koszalińskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 141. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie koszalińskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	65,0%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	3,8%	42,3%	53,8%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	13,3%	60,0%	26,7%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,7%	81,1%	16,2%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	7,7%	69,2%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12,0%	60,0%	28,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	22,2%	77,8%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	7,7%	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	63,6%	36,4%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu koszalińskiego nastroje na temat rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są raczej pozytywne. Jedynie 4,1% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy ponad 1/4 planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 142, niemal połowa pracodawców nie spodziewa się w ciągu najbliższych 5 lat zmian w stanie zatrudnienia (48,8%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (19,5%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 142. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie koszalińskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	27,6%
na tym samym poziomie	48,8%
niższy niż obecnie	4,1%
nie wiem/trudno powiedzieć	19,5%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie koszalińskim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, budownictwem oraz działalnością związaną z zakwaterowaniem i gastronomią. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych, jak również rolnictwo, rybactwo i łowiectwo oraz opieka zdrowotna i społeczna, powinny w tym okresie cechować się stabilnością zatrudnienia.

Tabela 143. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie koszalińskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	4	11	.	0	4	19
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
C. Przetwórstwo przemysłowe	9,19	12	7	2,14	1	7	27
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	-
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	2	.	0	1	3
F. Budownictwo	4,71	7	7	.	0	2	16
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,43	8	15	2,25	4	9	36
H. Transport	2	4	6	.	0	3	13

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
i gospodarka magazynowa							
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	9	12	.	0	4	25
J. Informacja i komunikacja	2	1	0	.	0	0	1
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	1	2	.	0	1	4
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	3	2	1	0	4
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	1	1	.	0	0	2
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	1	.	0	0	1
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3	2	6	.	0	1	9
P. Edukacja	.	0	12	2	0	1	13
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	2	8	.	0	1	11
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	0	.	0	1	2
S. Pozostała działalność usługowa	.	0	1	1	1	1	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie koszalińskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się podobnej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań, co pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 18, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia.

Tabela 144. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie koszalińskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	3,3	11	0	.	0	0	11
firma zatrudnia do 9 osób	4,7	25	52	2	6	24	107
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	5,79	17	42	2	2	13	74
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	9,75	0	0	3,5	0	0	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że przedsiębiorcy zapowiadający w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 2,02), zaś najczęściej wymienianą liczbą były dwa etaty (wartość dominanty). Analizując wartość mediany i kwartyli, można zaobserwować, iż 75% pracodawców spodziewa się zwolnienia maksymalnie 2 etatów.

Większe zmiany przewidywane są w przypadku zwiększania zatrudnienia. Wartość średnia jest równa 4,74, zaś dominanta to 2. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, możemy wyciągnąć wniosek, iż 25% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o 5 etatów lub więcej.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 0 do 4,44 etatu.

Tabela 145. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie koszalińskim – statystyki

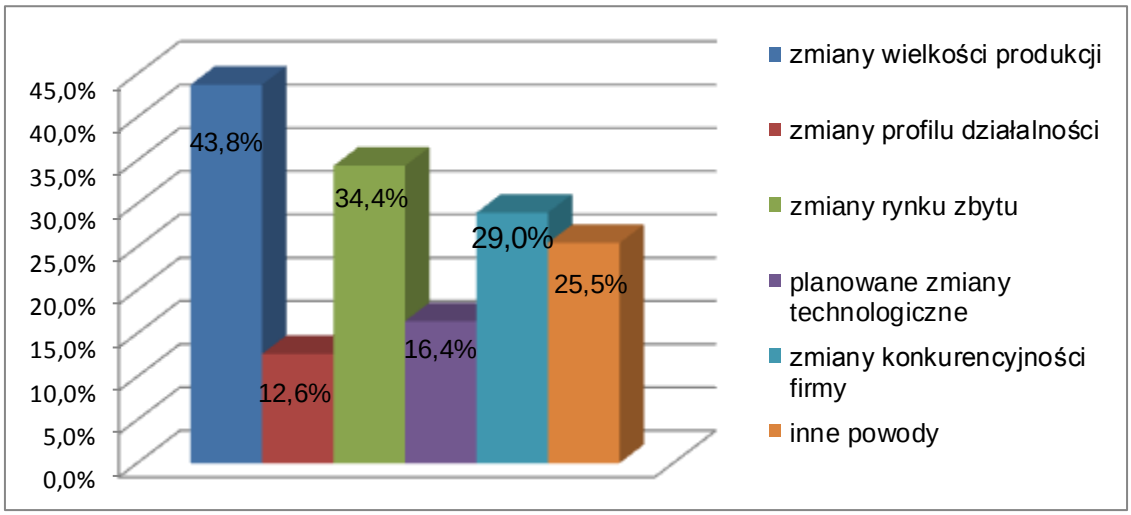
Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	52	8
średnia	4,74	2,02
dominanta	2	2
minimum	1	1
maksimum	30	5
kwartyl 1	2,00	1,00
mediana	3,00	2,00
kwartyl 3	5,00	2,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,8 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia, zaś w przypadku redukcji 2,4.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=52/N=8, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich firmach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji firmy (43,8%). Ponadto ważnym czynnikiem wpływającym na zatrudnienie są zmiany na rynku zbytu (34,4%) oraz zmiany

konkurencyjności firmy (29,0%). Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany wielkości produkcji są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany na rynku zbytu.

Rysunek 57. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie koszalińskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=60, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu koszalińskiego wskazał zawody zagrożone redukcją, przedstawiono jedynie zawody rozwojowe, choć i te rzadko się powtarzały w deklaracjach respondentów. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 146. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie koszalińskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	6	9,1%	13,3%
mechanik	4	6,1%	8,9%
pracownik fizyczny	4	6,1%	8,9%
sprzedawca	4	6,1%	8,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.9.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywany zawód kluczowy to sprzedawca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 31,6% wymienionych zawodów. Pozostałe zawody wskazywane były nie częściej niż pięć razy, nie są więc przedstawiane w tabeli nr 147. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 147. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie koszalińskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	23	12,1%	12,6%
kierowca	16	8,4%	8,7%
nauczyciel	12	6,3%	6,6%
kucharz	9	4,7%	4,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód kierowcy, kelnera oraz księgowego i sprzedawcy. Podobnie też, jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 148 ujęto tylko najczęściej wskazywane przez respondentów odpowiedzi. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów może natomiast w populacji generalnej (w całym powiecie) różnić się nieco od podanej tutaj ze względu na dość wysoką wartość błędu statystycznego.

Tabela 148. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie koszalińskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	14	8,2%	13,1%	13	9,2%	12,2%
kelner	10	5,9%	9,4%	10	7,0%	9,4%
księgowy	9	5,3%	8,4%	8	5,6%	7,5%
sprzedawca	8	4,7%	7,5%	7	4,9%	6,5%
kucharz	7	4,1%	6,5%	5	3,5%	4,7%
pracownik administracji	7	4,1%	6,5%	5	3,5%	4,7%
sprzątacz	7	4,1%	6,5%	6	4,2%	5,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.9.3.Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji, badane podmioty z powiatu koszalińskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (84,1% badanych). Ponad połowa badanych uważa referencje od poprzedniego pracodawcy (61,5%) oraz testy wiedzy i umiejętności (54,8%) za ważne wskazówki przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności badani podchodzą nieufnie. Aż 17,7% badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie mogą świadczyć o niezbyt wysokiej ocenie wystawianej przez pracodawców instytucjom szkoleniowym i na pewno nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Co interesujące, pomimo ogólnie dobrych opinii na temat testów wiedzy i umiejętności, można wyróżnić grupę osób (15,9%) bardzo nieufnie do nich podchodzących. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

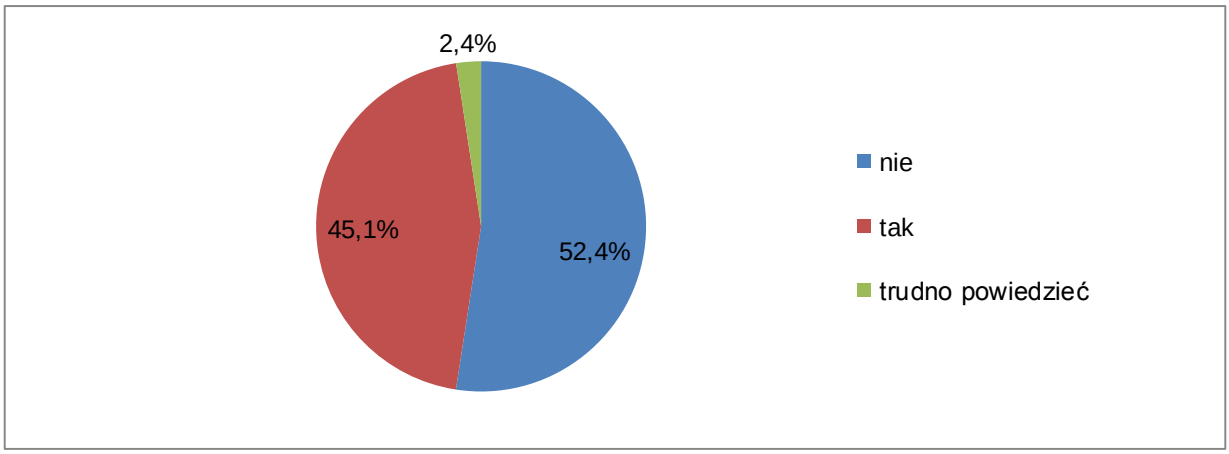
Tabela 149. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie koszalińskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	17,7%	6,8%	9,2%	1,9%	15,9%
2	15,9%	11,5%	9,2%	1,8%	4,3%
3	26,2%	32,3%	20,1%	12,2%	24,9%
4	21,9%	32,2%	35,3%	28,6%	29,8%
5 – bardzo przydatne	18,2%	17,2%	26,2%	55,5%	25,0%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość spośród pracodawców z powiatu koszalińskiego uważa, że w ich firmach nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (52,4%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca więcej niż połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż kwalifikacje pracowników należy podnosić.

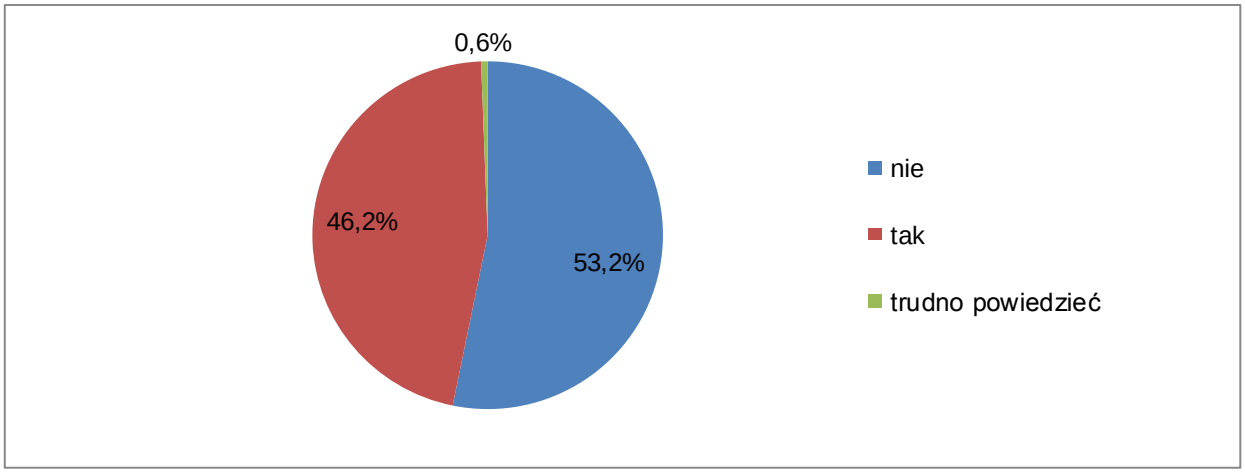
Rysunek 58. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie koszalińskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nie zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców nie wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (53,2%). Co jednak zastanawiające, gdy porównać opinie o konieczności podnoszenia kwalifikacji u pracowników z deklaracjami o wysyłaniu ich na szkolenia, można zaobserwować, iż nie ma między nimi zależności. Pracodawcy dostrzegający potrzebę podnoszenia kwalifikacji pracowników praktycznie równie często wysyłali ich na szkolenia, co osoby ich niedostrzegające. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie koszalińskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania nie brali udziału w szkoleniach.

Rysunek 59. Odpowiedzi pracodawców z powiatu koszalińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 150, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo

pracowników (mediana), 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziesięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 5,78 do 7,98 osoby.

Tabela 150. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie koszalińskim

Statystyki	Wartości
N	97
średnia	6,88
dominanta	2
minimum	0
maksimum	96
kwartyl 1	2,00
mediana	4,00
kwartyl 3	10,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,1.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=97, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim urlopy szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 65,8% pracodawców. Nie motywuje się też pracowników przez specjalne premie szkoleniowe. „Raczej często" bądź „często" korzysta z tego narzędzia zaledwie 9,1% pracodawców. Natomiast wielu badanych pracodawców „często" bądź „raczej często" refunduje koszty szkolenia, przynajmniej w pewnym stopniu (43,3%). Błąd statystyczny przy tym pytaniu jest również dość poważny. Nie zaburza on jednak w zasadniczy sposób wyników.

Tabela 151. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie koszalińskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	51,3%	65,8%	40,8%	28,0%	36,6%	21,4%
bardzo rzadko	10,4%	8,5%	7,9%	3,7%	5,5%	5,5%
raczej rzadko	26,8%	13,4%	24,5%	8,5%	10,3%	24,4%
raczej często	6,7%	6,2%	17,1%	25,6%	11,6%	31,1%
bardzo często	2,4%	3,0%	5,5%	15,8%	31,7%	7,9%
trudno powiedzieć	2,4%	3,0%	4,2%	18,2%	4,2%	9,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.9.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w 30% przypadków odpowiadają: „trudno określić". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 152, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają wyposażenie. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych.

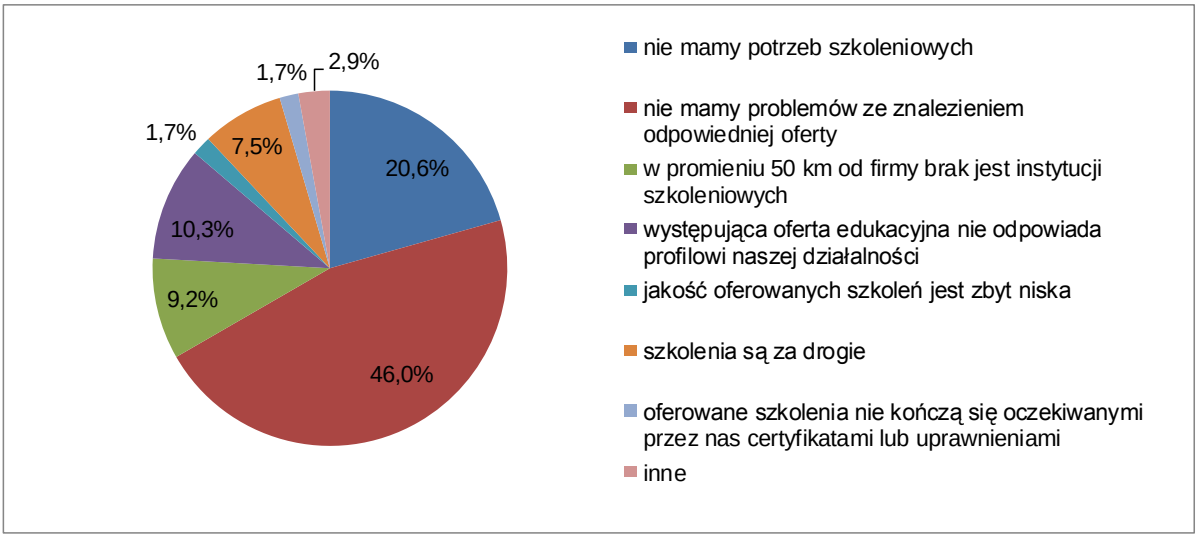
Tabela 152. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie koszalińskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	7,49%	10,29%	27,7%	37,9%	16,7%	100,0%
niską cenę	12,72%	16,66%	35,6%	25,8%	9,2%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	4,60%	7,49%	36,2%	35,7%	16,1%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	6,34%	14,32%	28,2%	30,4%	20,7%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	4,60%	10,29%	27,7%	40,8%	16,7%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	12,06%	11,49%	31,6%	33,9%	11,0%	100,0%
formalne certyfikaty	6,32%	9,15%	32,8%	34,5%	17,3%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	29,75%	9,23%	32,3%	20,6%	8,1%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, badani najczęściej wskazywali odpowiedź „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb" (48,6%). Wśród wskazywanych barier, najważniejszą jest odległość firmy od potencjalnych instytucji szkoleniowych (17,4%), a te, które działają, nie oferują usług odpowiadających profilowi danego przedsiębiorstwa (10,2%).

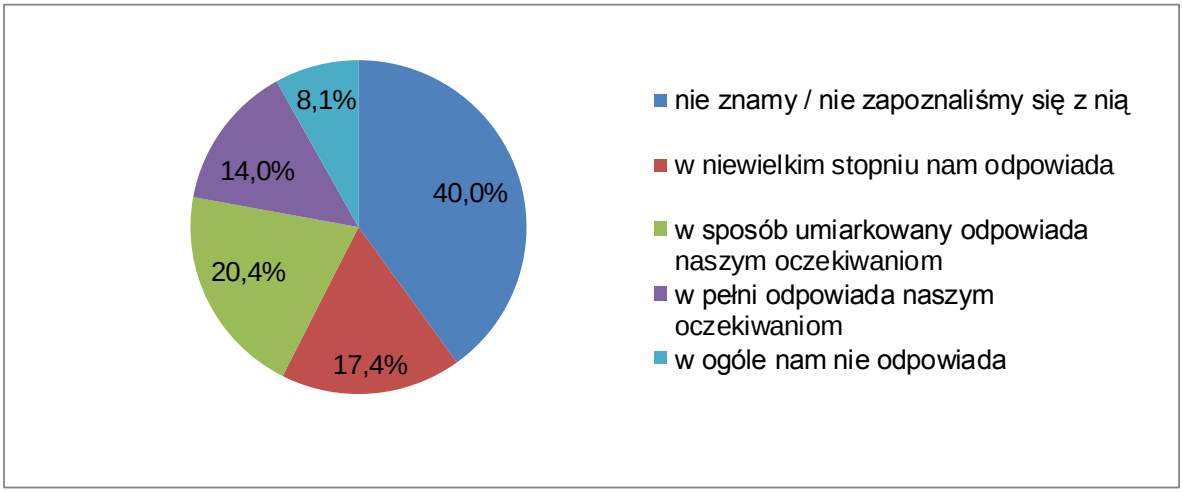
Rysunek 60. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu koszalińskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Gdy badani proszeni byli o ocenę instytucji szkoleniowych, najczęściej deklarowali, iż nie mają problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty (46,0%). Równocześnie 40,0% badanych przyznaje, że nie zna oferty, a kolejnych 17,4% – że w niewielkim stopniu odpowiada ona ich potrzebom.

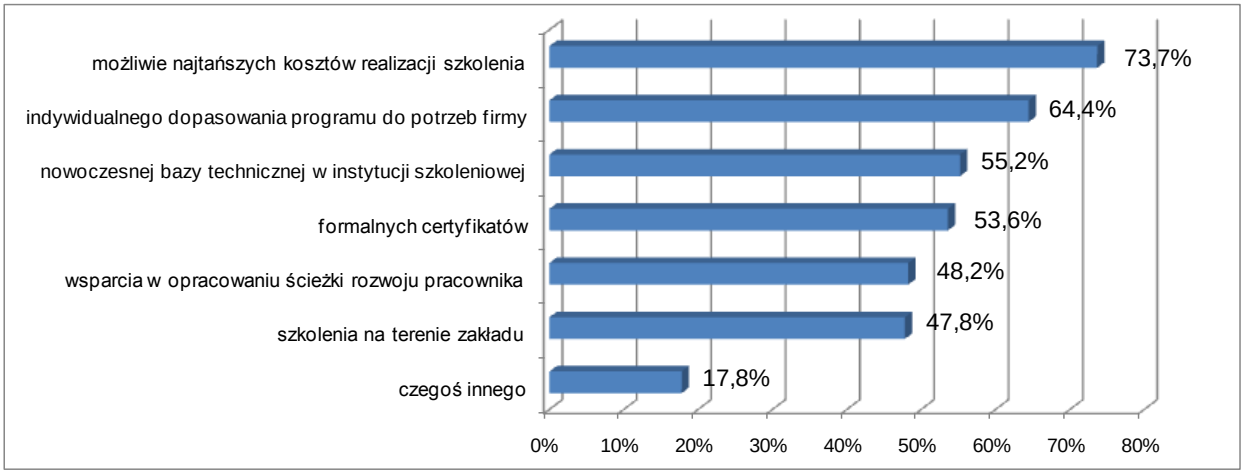
Rysunek 61. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu koszalińskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 9,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (73,7%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (64,4%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (55,2%) i formalnych certyfikatów (53,6%).

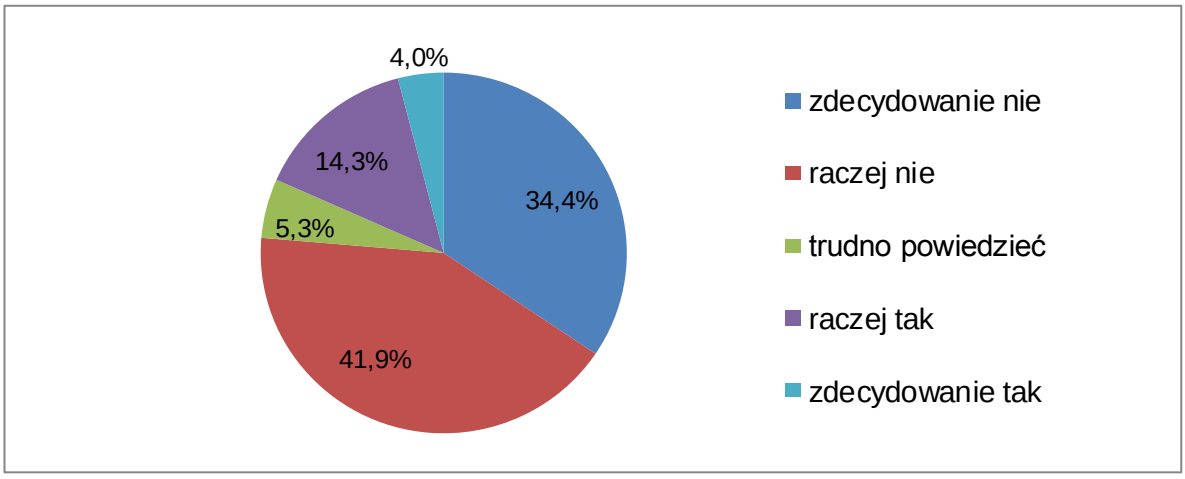
Rysunek 62. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie koszalińskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu koszalińskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (18,3%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 63. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie koszalińskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.9.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie koszalińskim, najliczniej reprezentowane są firmy prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (57,8%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 13,9% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 153. Forma prawna pracodawców w powiecie koszalińskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,8%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	11,0%
przedsiębiorstwo państwowe	2,3%
jednostka komunalna	1,7%
zakład budżetowy	5,8%
spółdzielnia	2,3%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	57,8%
firma rodzinna	3,4%
inne	13,9%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość pracodawców w powiecie koszalińskim to małe organizacje bezwydziałowe (75,2%); organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 17,3% badanych. Organizacje wielozakładowe i holdingowe stanowią mniej niż 10,0% badanych przedsiębiorstw. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 154. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie koszalińskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	75,2%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	17,3%
organizacja wielozakładowa	6,3%
organizacja holdingowa	1,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenach wiejskich i ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców. Łącznie stanowią 93,1% badanych przedsiębiorstw. Choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 155. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie koszalińskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	55,1%
miasto do 50 tys. mieszkańców	38,0%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	4,6%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	2,3%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu koszalińskiego działa na rynku lokalnym (46,4% – pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tej i innych odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne) bądź rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (15,5%). Oznacza to, iż badani pracodawcy stawiają na okoliczne rynki zbytu, choć należy podkreślić fakt, że 17,9% badanych deklaruje rynek międzynarodowy jako podstawowy dla ich działalności.

Tabela 156. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu koszalińskiego

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	46,4%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	15,5%
rynek wojewódzki	4,6%
rynek ogólnopolski	15,5%
rynek międzynarodowy	17,9%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.9.6. Podsumowanie

Powiat koszaliński jest powiatem ziemskim z niedużą liczbą miast, a i to raczej niewielkich (do 3-5 tys. mieszkańców). Dlatego głównym polem działalności firm z jego terenu są obszary wiejskie i rynek lokalny. Mimo to więcej niż trzecia część wszystkich badanych firm potrafi odnaleźć się na rynkach ogólnopolskich i międzynarodowych. Większość tych firm (ponad połowa) zatrudnia ponad 9 pracowników – mikroprzedsiębiorstw jest wśród nich stosunkowo niewiele. Przewidywany ruch zatrudnienia (ewentualne zwolnienia lub przyjęcia do pracy) obejmuje nieco ponad trzecią część badanych przedsiębiorstw. Uwagę zwraca jednak fakt, iż co piąty pracodawca przewiduje wzrost

zatrudnienia nawet o 5 i więcej pracowników. Przyczyną będą przede wszystkim zwiększone obroty firm, co świadczy o sporej dozie optymizmu w ocenie przyszłych warunków gospodarowania.

Nie idą za tym żadne szczególne starania o głębsze i częstsze kontakty z firmami szkoleniowymi. Istnieje w zasadzie dostateczna wiedza o ofertach szkoleniowych, nie występują też większe problemy w znajdowaniu w swoim otoczeniu firmy szkoleniowej gotowej świadczyć odpowiednie usługi. Pracownicy są nawet kierowani do takich firm, ale nie świadczy to wcale o tym, iż strategie rozwojowe opierane są właśnie na stałym podnoszeniu kwalifikacji zatrudnionych. Ledwie połowa badanych przedsiębiorców uważa za konieczne, aby oferta firmy szkoleniowej, z którą współpracują, była merytorycznie zgodna z profilem ich działalności. Oznacza to, że co najmniej co drugi z badanych nie przywiązuje właściwie większej wagi do tego, czego jego pracownicy mogą się nauczyć uczestnicząc w szkoleniach i w jakim stopniu przyda się im to na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy w firmie. Tymczasem jest to cecha bardzo ceniona przez pracodawców – wypowiedź z wywiadu IDI:

> *To zależy wszystko od wykładowców, których się ściągnie. Jest pewna grupa wykładowców, która robi to w sposób wspaniały i my się wśród tych ludzi obracamy. Nie robimy tego na pęczki, bo mamy tutaj wiele innych jeszcze czynności, ale jeżeli już robimy szkolenie, to angażujemy wykładowców z prawdziwego zdarzenia i w związku z tym te szkolenia... No, jeżeli szkolenie się kończy np. oklaskami ze strony... uczestników, to też o czymś świadczy, nie?*

2.10. Powiat łobeski

2.10.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 157 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,058), czy poniżej tej granicy (waga 1,070). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 157 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 157. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie łobeskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	3,4%
do 9 osób	55,5%
od 10 do 50 osób	40,6%
od 51 do 250 osób	0,4%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (50%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (85,7%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami, działalności związanej z rekultywacją oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie łobeskim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 158 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie łobeskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 158. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie łobeskim

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	4,8%	42,9%	52,4%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,6%	76,8%	19,6%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14,3%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	10,0%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	69,2%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu łobeskiego nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 4,0% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 1/4 planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 159, ponad połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (52,8%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (18,5%). Dane te obarczone są dość poważnym błędem statystycznym, jednak można z dużą pewnością powiedzieć, że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 159. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych podmiotach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie łobeskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	24,6%
na tym samym poziomie	52,8%
niższy niż obecnie	4,0%
nie wiem/trudno powiedzieć	18,5%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie łobeskim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się handlem i naprawą samochodów oraz budownictwem i przetwórstwem przemysłowym. Natomiast administracja publiczna powinna w tym okresie cechować się stabilnością zatrudnienia.

Tabela 160. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie łobeskim

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	1	3	5	1	2	7
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
C. Przetwórstwo przemysłowe	2,5	4	11	3	0	5	20
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	2	.	0	0	2
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	4	4	1	0	5
F. Budownictwo	5,75	5	4	.	0	3	12
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4,81	18	24	1,33	3	11	56
H. Transport i gospodarka magazynowa	1,67	4	1	.	0	1	6

Branże wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	0	2	.	0	3	5
J. Informacja i komunikacja	2	1	1	.	0	0	2
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	1	3	1	1	1	6
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	4	.	0	0	4
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,5	2	5	.	0	0	7
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	0	.	0	1	1
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	3	8	1	1	3	15
P. Edukacja	2	1	9	.	0	0	10
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,33	3	7	.	0	2	12
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	3	.	0	1	5
S. Pozostała działalność usługowa	.	0	6	.	0	0	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=181, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie łobeskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 11, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 161. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie łobeskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2	6	0	.	0	0	6
firma zatrudnia do 9 osób	2,77	25	57	1,33	3	19	104
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6	15	42	2,75	4	15	76
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	5	0	0	3	0	0	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=186, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 3,57), zaś najczęściej wymienianą liczbą były dwa etaty (wartość dominanty). Średnia jest w dużym stopniu zależna od wartości maksymalnej (która wynosi tu 23), a zatem należy brać przede wszystkim pod uwagę wartości mediany i kwartyli. Wynika z nich, iż 75% pracodawców zapowiadających ograniczenie zatrudnienia spodziewa się zwolnienia maksymalnie 3 etatów.

Nieco mniejsze zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia równa jest 2,15, a gdy spojrzymy na wartości kwartyli, zauważymy, iż co najmniej 25% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o 3 lub więcej etatów.

Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, to znajduje się ona w przedziale od 0,8 do 6,27 etatu, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 0 do 4,45 etatu.

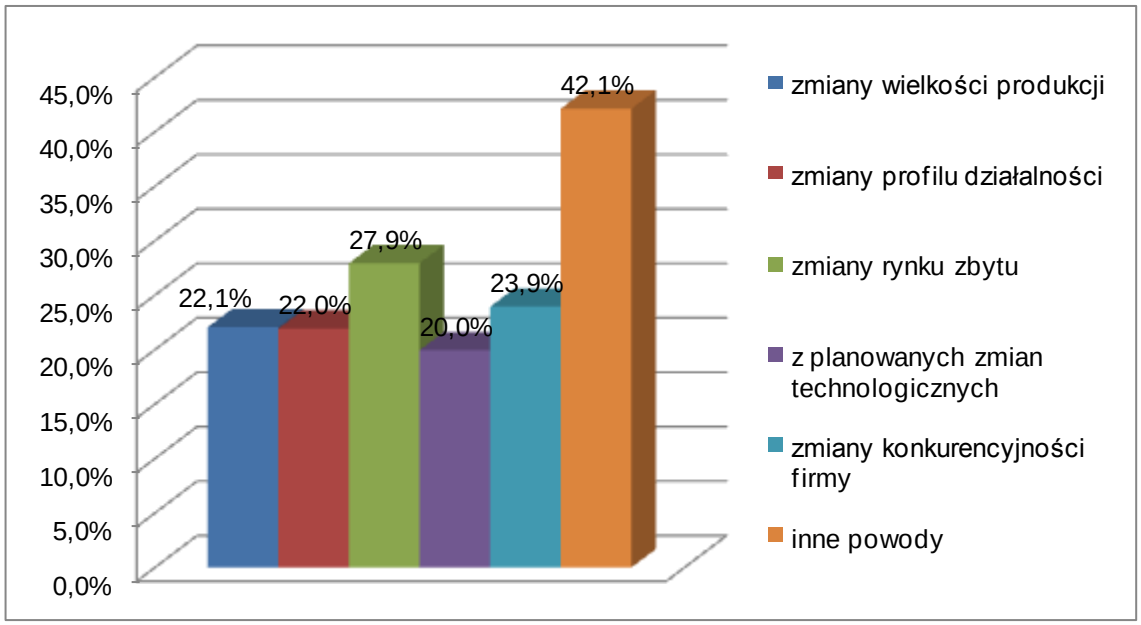
Tabela 162. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie łobeskim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	42	8
średnia	3,57	2,15
dominanta	2	1
odchylenie standardowe	4,765	1,661
minimum	1	1
maksimum	23	5
kwartyl 1	1	1
mediana	2	1
kwartyl 3	3	4

Maksymalny błąd oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 2,7 etatu, zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 2,3 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=42/N=8, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na powody niewymienione w kwestionariuszu, tzn. ogólnie ujęty rozwój firmy i poszerzenie działalności, jeśli chodzi o wzrost zatrudnienia, oraz specyficzne czynniki sytuacyjne tam, gdzie mowa o ograniczeniu liczby pracowników. Wszystkie wymienione w kwestionariuszu przyczyny były wskazywane przez podobną liczbę badanych, ale największy odsetek z nich wybrał odpowiedź „zmiany rynku zbytu" (27,9%). Ze względu jednak na wysoką wartość błędu statystycznego, trudno wnioskować, która z przyczyn występuje najczęściej.

Rysunek 64. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie łobeskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 24,7 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=54, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu łobeskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód sprzedawcy oraz mechanika. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 163. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie łobeskim

Najczęściej wymieniane zawody	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	8	4,3%	20,0%
mechanik	7	3,7%	17,5%
magazynier	3	1,6%	7,5%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,6 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.10.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe w firmie to sprzedawca, nauczyciel oraz kierowca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 38,9% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie jeden, dwa lub trzy razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 164, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania, ze względu na występowanie błędu statystycznego. Wymienione profesje z pewnością należą jednakże do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 164. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie łobeskim

Zawód kluczowy	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	33	18,0%	18,2%
kierowca	10	5,5%	5,5%
nauczyciel	10	5,5%	5,5%
lekarz	6	3,3%	3,3%
mechanik	6	3,3%	3,3%
pracownik socjalny	6	3,3%	3,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano na pracowników biurowo-administracyjnych oraz kierowców. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 165 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów.

Tabela 165. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie łobeskim

Najczęściej wymieniane zawody	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
pracownik biurowo-administracyjny	19	12,9%	19,0%	18	13,6%	18,0%
kierowca	12	8,2%	12,0%	12	9,1%	12,0%
sprzedawca	9	6,1%	9,0%	7	5,3%	7,0%
magazynier	7	4,8%	7,0%	7	5,3%	7,0%
mechanik	7	4,8%	7,0%	6	4,5%	6,0%
księgowy	6	4,1%	6,0%	8	6,1%	8,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.10.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji, badane podmioty z powiatu łobeskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (85,7%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (61,9%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą bardziej nieufnie. Niemal 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Różnice pomiędzy odsetkami respondentów wskazujących najlepiej i najgorzej oceniane sposoby weryfikacji kompetencji są na tyle wyraźne, że nawet dość wysoka wartość błędu statystycznego nie wpływa znacząco na interpretację odpowiedzi badanych.

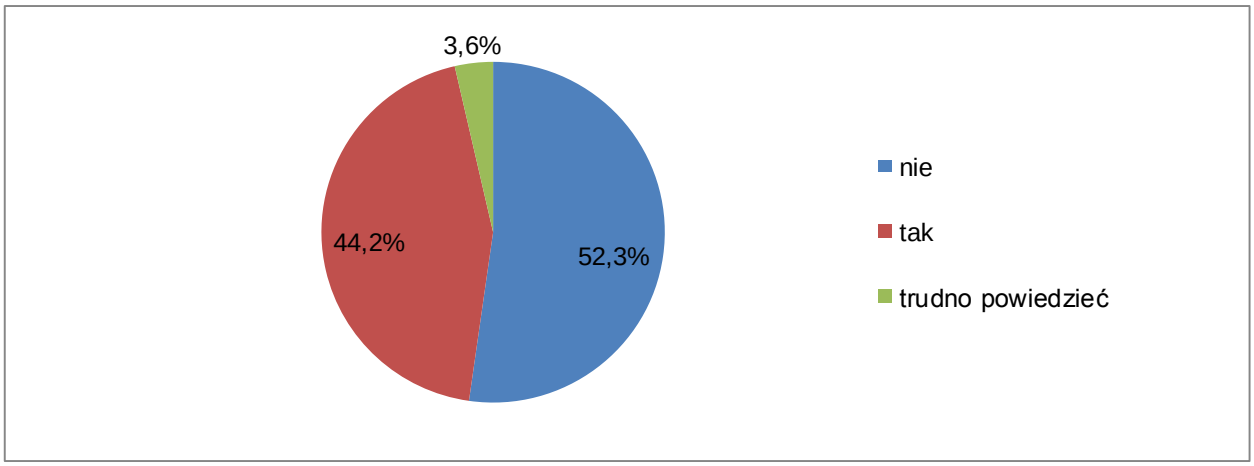
Tabela 166. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie łobeskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	24,5%	8,3%	7,7%	3,0%	14,3%
2	8,9%	8,3%	6,6%	2,4%	7,2%
3	30,3%	29,6%	23,8%	9,0%	25,5%
4	18,4%	23,3%	24,5%	27,4%	25,0%
5 – bardzo przydatne	17,9%	30,4%	37,4%	58,2%	28,0%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu łobeskiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (52,3%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca ponad połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Ze względu jednak na wysokość błędu statystycznego możliwa jest teoretycznie sytuacja, że większość członków badanej populacji jest zdania, iż kwalifikacje pracowników należy podnosić.

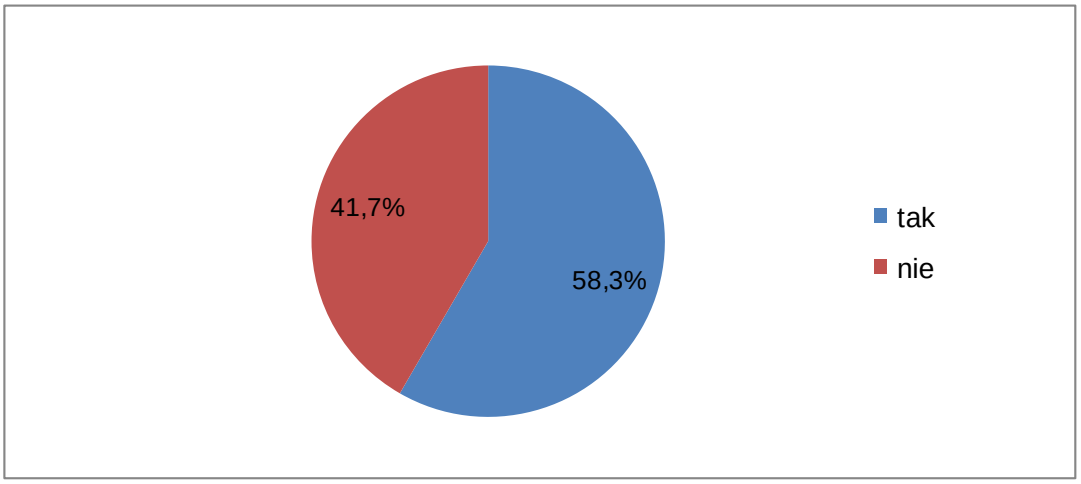
Rysunek 65. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie łobeskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (58,3%). Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są jednak nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy rzeczywiście pracownicy większości pracodawców w powiecie łobeskim na przestrzeni 12 miesięcy przed realizacją badania brali udział w szkoleniach.

Rysunek 66. Odpowiedzi pracodawców z powiatu łobeskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 167, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana); 75% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziesięcioro pracowników (kwartyl 3). Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w zakładach pracy powiatu łobeskiego. Analizując wartość błędu statystycznego dla średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynosić od 6,5 do 11,1 osoby.

Tabela 167. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie łobeskim

Statystyki	Wartości
N	104
średnia	8,80
dominanta	2
odchylenie standardowe	15,349
minimum	1
maksimum	100
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	10

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 2,3 osoby
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=104, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 59,4% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż niemal 2/3 respondentów deklaruje, że nagradza podnoszenie przez podwładnych kwalifikacji poprzez podwyżkę płac, a ponad połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (57,4%). Niemal 40% nie robi tego nigdy.

Tabela 168. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie łobeskim

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	59,4%	70,0%	48,3%	40,5%	38,8%	26,9%
bardzo rzadko	8,9%	4,8%	7,2%	4,2%	1,8%	9,0%
raczej rzadko	19,7%	12,0%	18,7%	8,5%	8,9%	21,0%
raczej często	8,4%	7,2%	14,4%	19,2%	10,8%	27,6%
bardzo często	0,6%	3,6%	6,1%	19,2%	36,0%	8,4%
trudno powiedzieć	3,0%	2,4%	5,4%	8,3%	3,6%	7,2%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.10.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4, a często i w połowie przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 169, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają łatwość dojazdu oraz odpowiednie wyposażenie. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dostępności szkoleń na terenie zakładu oraz dofinansowania ze środków unijnych.

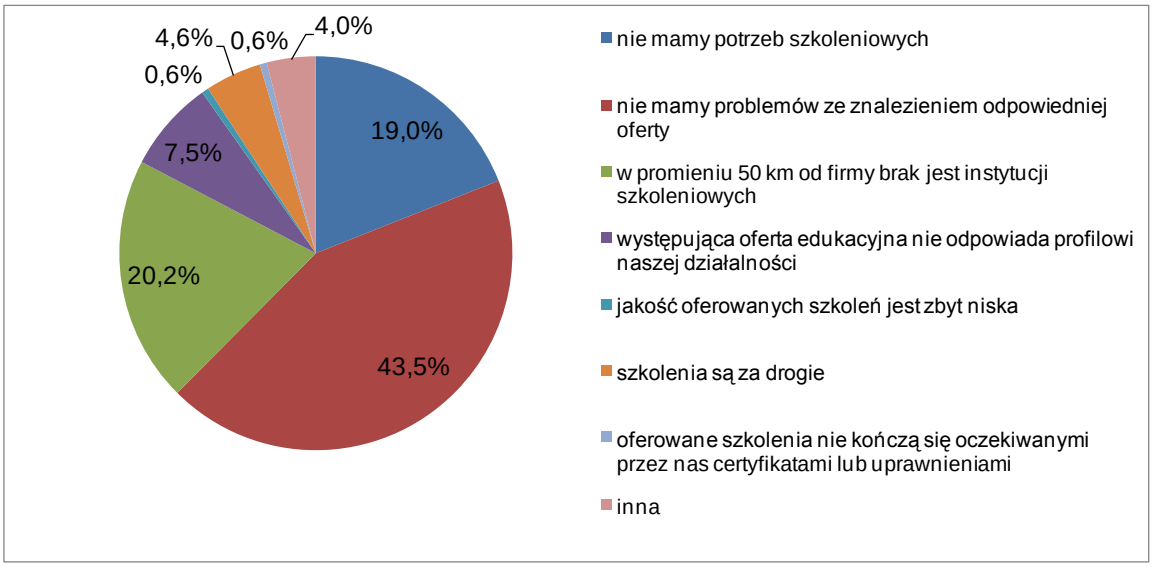
Tabela 169. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie łobeskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	5,2%	11,6%	29,9%	30,7%	22,6%	100,0%
niską cenę	5,8%	14,6%	43,2%	25,4%	11,0%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	1,2%	4,6%	40,9%	31,8%	21,5%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	4,6%	12,8%	27,7%	31,8%	23,2%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	1,7%	4,6%	35,1%	35,8%	22,6%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	9,2%	10,4%	39,2%	23,2%	17,9%	100,0%
formalne certyfikaty	5,8%	4,7%	42,6%	25,6%	21,4%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	24,2%	10,4%	46,1%	9,4%	9,8%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (43,5%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Jedynie 7,5% respondentów wskazuje, że występująca oferta edukacyjna nie odpowiada ich profilowi działalności. Ważną barierą jest brak ośrodków szkoleniowych w promieniu 50 km od badanego zakładu pracy (20,2%), natomiast zdecydowana większość respondentów nie narzeka na ich jakość ani nawet na wysokie ceny.

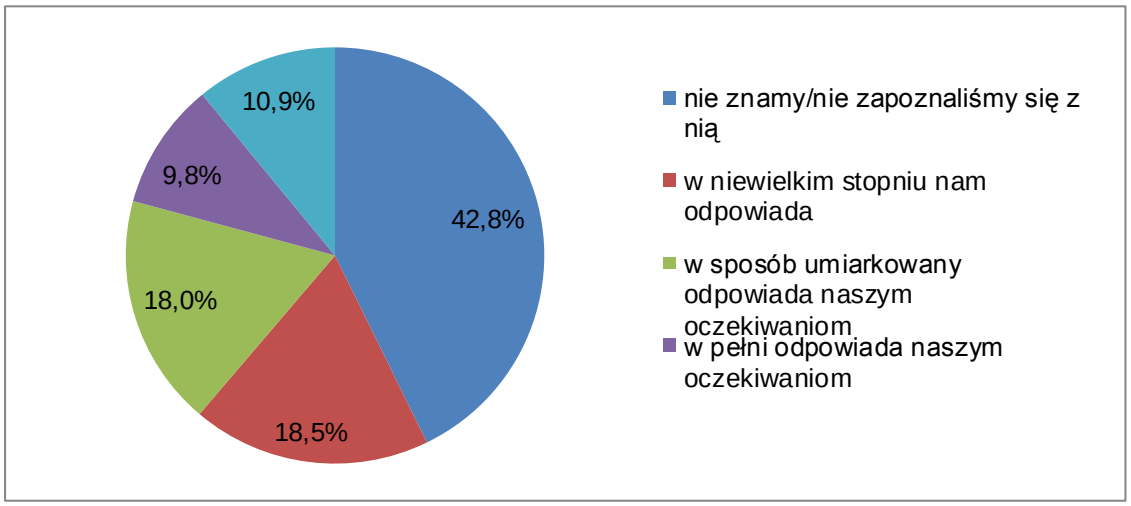
Rysunek 67. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu łobeskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, pojawia się w 1/4 przypadków problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 2/5 badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie.

Rysunek 68. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie łobeskim

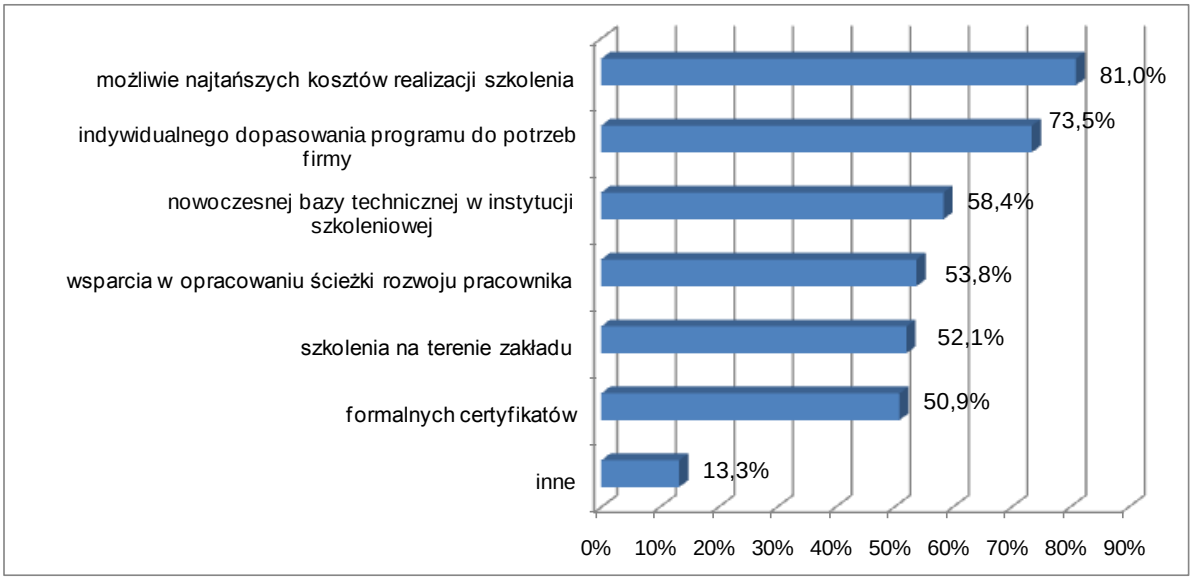


Maksymalny błąd oszacowania równy 10,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać dwa główne warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców z powiatu łobeskiego. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (81,0%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego

dopasowania programu do potrzeb firmy (73,5%). Ważna jest też nowoczesność bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (58,4%).

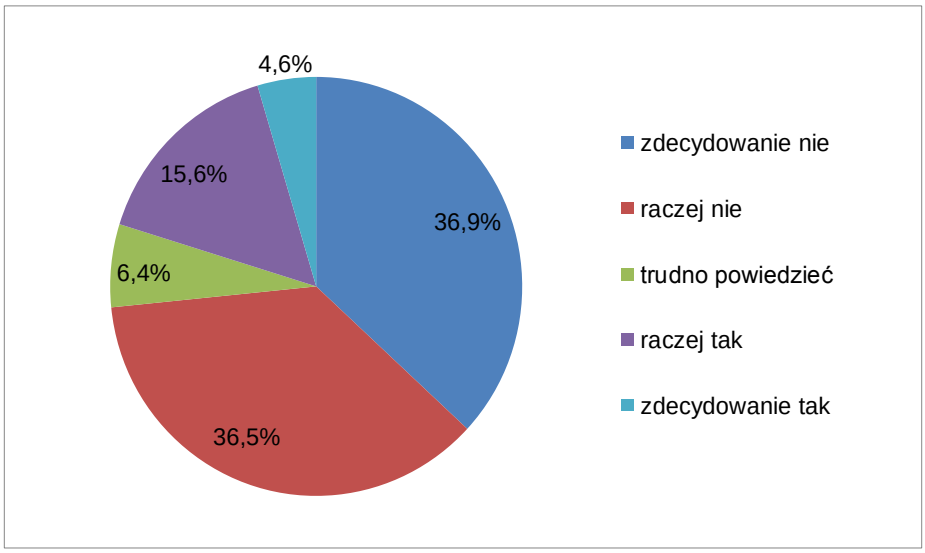
Rysunek 69. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie łobeskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu łobeskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (20,2%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników.

Rysunek 70. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie łobeskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.10.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie łobeskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (43,0%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (15,0%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 26,4% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 170. Forma prawna pracodawców w powiecie łobeskim

typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,7%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	15,0%
przedsiębiorstwo państwowe	1,8%
jednostka komunalna	0,6%
zakład budżetowy	7,5%
spółdzielnia	2,9%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	43,0%
firma rodzinna	1,1%
inne	26,4%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w powiecie łobeskim to małe organizacje bezwydziałowe, natomiast organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 16,3%. Niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe. Brakuje natomiast organizacji holdingowych.

Tabela 171. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie łobeskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	72,3%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	16,3%
organizacja wielozakładowa	11,4%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego do 50 tys. mieszkańców, czyli w większości przypadków w samym Łobzie. Choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 172. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie łobeskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	22,9%
miasto do 50 tys. mieszkańców	70,1%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	1,2%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	5,8%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowanie największa grupa organizacji z terenu powiatu łobeskiego skupia swoją działalność na rynku lokalnym (48,2%), kolejna duża grupa – na terytorium kilku gmin lub powiatów (22,4%). W sumie niecałe 20% badanych przedsiębiorstw działa na rynku międzynarodowym lub ogólnopolskim. Oznacza to, iż pracodawcy z opisywanego powiatu zorientowani są na najbliższe im rynki zbytu. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 173. Główny rynek zbytu produktów i usług firm w powiecie łobeskim

Główny rynek zbytu produktów i usług	Procent obserwacji
rynek lokalny	48,2%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	22,4%
rynek wojewódzki	12,0%
rynek ogólnopolski	8,1%
rynek międzynarodowy	9,3%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.10.6. Podsumowanie

Pracodawcy z powiatu łobeskiego (usytuowanego centralnie w regionie) prowadzą z reguły firmy niewielkie i nastawione na zaspokajanie rynku lokalnego, a i to przy sporej konkurencji ze strony szarej strefy. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *Znaczy, mi się wydaje, że najlepiej to stoją branże budowlane na dzień dzisiejszy. Jak się ma to do pozostałych branż, no... trudno mi się wypowiedzieć... o innych branżach poza tą, którą ja prowadzę. Jeśli chodzi o moją branżę, ja prowadzę branżę samochodową, czyli prowadzę serwis samochodowy... robimy dość szeroki zakres usług, bo od montażu instalacji gazowej do aut poprzez serwisowanie tej instalacji na gwarancji, po gwarancji, naprawy innych instalacji aniżeli my montujemy, naprawiamy tez klimatyzację, diagnostyka silnika, podwozia, zawieszenia, hamulce itd. Żeby się w ogóle utrzymać tu na tym rynku, to... no, musi być szeroki wachlarz tych usług, dlatego że, jeżeli chodzi – dalej mówię – o branżę samochodową, jest dużo zakładów. Jak na tak małe miasto to jest 35 zakładów oficjalnych i ok. 500 zakładów... czyli tak powiem, „garażowiczów", czyli takich punktów, które świadczą usługi po cichu sobie tam, nie? Albo są na jakichś kuroniówkach, zasiłkach albo po pracy to robią. No zabierają trochę klientów, niestety.*

Jest to rynek nieobiecujący gwałtownego i znaczącego rozwoju, ale za to zapewniający swego rodzaju stabilność. Zagrożenia widziane są najczęściej w kontekście wydarzeń niespodziewanych, zaskakujących i często niezależnych od jakichkolwiek działań człowieka. Świadczy o tym, między innymi, wypowiedź jednego z pracodawców z powiatu łobeskiego, wskazująca na przyczyny naturalne jako na źródło największych kłopotów (wywiad IDI):

> *To znaczy trudności zawsze występują. A są to trudności przede wszystkim finansowe jakieś. Przedsiębiorcy czy rzemieślnicy, którzy świadczą jakieś usługi dla ludności, oczekiwaliby może większej pomocy ze strony władz. Władz gminnych przede wszystkim. A jaka to może być pomoc? To może być pomoc, że tak powiem, jakaś ulga w podatkach w sytuacjach, kiedy dotyka jakiś kryzys na przykład. No, była sytuacja, mieliśmy klęskę żywiołową jakieś trzy miesiące temu, było gradobicie silne, gdzie wybijało szyby, poniszczyło dachy, dziury porobiło itd. W tym momencie jest przestój w zakładzie, nie można świadczyć usług ani dla klienta, ani żadnej produkcji robić, tylko trzeba się zająć remontem danego obiektu. Nie dość, że nie zarabia się żadnych pieniążków, to się je wydaje i to jest taki problem. Więc taka gmina, gdyby np. jakąś ulgę zastosowała w podatku, no, jest to nieraz bardzo znaczące. Czyli to może być czasem tak znaczące, że albo dana firma przetrwa, albo nie przetrwa. Bo może być taka sytuacja, że wcześniej poniosła jakieś inwestycje na doposażenie w sprzęt... Czyli nabyła kredyt, bo liczyła, że ta produkcja czy ta usługa pójdzie i będzie w stanie spłacać, a tutaj masz. Gradobicie. I trzeba wydać pieniążki te, które na spłatę kredytu były itd., na remont obiektów, i w tym czasie też nie pracujemy, bo nie możemy świadczyć usług, bo są obiekty niesprawne.*

Cechą charakterystyczną oczekiwań łobeskich pracodawców pod adresem perspektyw rozwojowych jest znacznie częstsze wskazywanie na możliwości zwiększenia zatrudnienia niż zmniejszenia. Jest to element odróżniający pracodawców z tego powiatu od pracodawców (i ich oczekiwań) z wielu innych, także sąsiadujących powiatów. Dobrych pracowników się wręcz poszukuje i usiłuje zatrzymać, a nie jest to prostą sprawą (wypowiedź z wywiadu IDI):

Znaczy tutaj właściwie tak nie zauważyłem, żeby były jakieś cięcia etatowe, żeby jakieś tam większe zwolnienia. No, przyjąć bym zawsze z chęcią przyjął dobrego pracownika, dobrego mechanika. (…) Myślę, że w innych zawodach też, jeśli byłby dobry fachowiec... Ale sporo dobrych fachowców właśnie wyjechało poza granice kraju, ponieważ mają lepsze warunki finansowe.

Niczego nie zmienia tutaj fakt, iż skala możliwych przyjęć i zwolnień do i z pracy jest identyczna, i obraca się (w obu wypadkach) wokół trzech etatów (pracowników). Istnieje wyraźnie zaznaczający się nacisk pracowników wywierany na pracodawców w kierunku uzyskania skierowania na szkolenia. Pracodawcy kierują na nie swoich pracowników, aczkolwiek, tradycyjnie już niemal, za najważniejszy sprawdzian przydatności pracownika uważają praktyczny sprawdzian na stanowisku pracy; znacznie mniej cenią sobie formalne świadectwa i certyfikaty. Istotna jest jednak pewna różnica między „strategią" przyjmowaną przez łobeskich pracodawców w stosunku do nagradzania szkolących się pracowników (w odróżnieniu od pracodawców z wielu innych powiatów). Otóż znacznie częściej nagradza się szkolących się pracowników podwyżką uposażenia. Interesujące jest również to, że akurat w tym powiecie pracodawcy najrzadziej wskazują na cenę jako kryterium użyteczności kontaktowania się z firmami szkoleniowymi i kierowania doń swoich pracowników. Większą wagę przykłada się do trafności oferty i wyposażenia technicznego, którym powinny dysponować firmy szkoleniowe. Ogólna ocena szans szkolenia nowych pracowników – szczególnie młodych, kończących szkoły – nie jest jednak zbyt optymistyczna. Wypowiedź z wywiadu IDI:

Znaczy, jeśli chodzi w ogóle o kształcenie, o szkolenie uczniów, czy to w zawodzie tym, który ja prowadzę, czyli mechanik samochodowy, czy w innych zawodach, muszę powiedzieć, że... jest bardzo źle. A mam na myśli to, gdzie ten temat był już wcześniej poruszany na kongresie, gdzie był dyrektor departamentu z wydziału oświaty i szkolnictwa z Warszawy, że w swoim czasie został bardzo zaniżony poziom do szkół średnich. Do liceum... no i do innych. Jak tam został bardzo zaniżony poziom, to dla nas, że tak powiem brzydko, zostały... ta młodzież została taka, no, nie do końca rozgarnięta. Czyli jest to młodzież, która około 40% nie umie czytać ani pisać. (...) A niestety w zawodzie mechanika, tak jak wspomniałem wcześniej, no, wymaga się trochę więcej. Dzisiaj to nie jest mechanik, który tam młotek i przecinak, tylko no, musi, no, orientować się w komputerze, w elektronice. Tak że wymagania tutaj rosną. A my nie mamy kogo szkolić, bo ta młodzież nie bardzo się nadaje. Na dziesięciu uczni [sic!], których przyjmę, to może jeden (...) a reszta... to powinna być szkoła jakaś specjalna. Aż tak. No, bo jeśli skończy gimnazjum, no bo nie wiem, może są takie założenia państwa, żeby wszyscy pokończyli to podstawowe wykształcenie, to tak wypychają, wypychają, wypychają – no i taki absolwent po tym gimnazjum, no nie mówię, że każdy, ale 40% to nie potrafi pisać.

2.11. Powiat m. Koszalin

2.11.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 174 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,074), czy poniżej tej granicy (waga 1,100). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji.

Tabela 174. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w m. Koszalinie

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	19,3%
do 9 osób	47,6%
od 10 do 50 osób	32,3%
od 51 do 250 osób	0,7%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (50%), a także pozostałej działalności usługowej (50%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w rolnictwie, leśnictwie łowiectwie i rybactwie, a także wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w mieście Koszalin. Warto nadmienić, że zerowe odsetki wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w mieście Koszalin, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 175. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w m. Koszalinie

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	12,5%	33,3%	54,2%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	33,3%	35,7%	31,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13,5%	61,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	16,7%	33,3%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	25,0%	62,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z Koszalina nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są zdecydowanie pozytywne. Jedynie 5,1% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy ponad 46,6% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. 41,9% badanych nie spodziewa się zmian w zatrudnieniu. Stosunkowo nieliczni (6,4%) nie mają zdania. Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących

w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 176. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w m. Koszalinie

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	46,6%
na tym samym poziomie	41,9%
niższy niż obecnie	5,1%
nie wiem/trudno powiedzieć	6,4%
Ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w Koszalinie trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się budownictwem oraz przetwórstwem przemysłowym. Również branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się wzrostem poziomu zatrudnienia.

Tabela 177. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w m. Koszalinie

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	1	.	0	0	1
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
C. Przetwórstwo przemysłowe	5,82	12	9	2	2	1	24
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	1	.	0	0	1
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	1	1	.	0	0	2
F. Budownictwo	3,15	26	11	3,5	2	3	42
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,7	19	25	7	3	4	51
H. Transport i gospodarka magazynowa	4,67	3	6	5	1	0	10

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,67	4	2	.	0	0	6
J. Informacja i komunikacja	2	1	2	.	0	0	3
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,5	2	2	.	0	0	4
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,5	2	3	.	0	1	6
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,71	8	7	1	1	1	17
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	1	1	.	0	0	2
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	.	0	0	.	0	0	-
P. Edukacja	3	3	4	.	0	0	7
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	4	1	.	0	1	6
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	3	.	0	0	3
S. Pozostała działalność usługowa	1	1	1	.	0	0	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Koszalinie. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 19, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 178. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w m. Koszalinie

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,15	37	0	.	0	0	37
firma zatrudnia do 9 osób	2,48	34	46	2,25	4	8	92
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	7,33	19	34	5,8	6	4	63
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	20	0	1	.	0	0	1

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	20	0	0	.	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się raczej niewielkich zmian (średnia równa 3,31). Maksymalnie, według deklaracji badanych przedsiębiorców, zwolnionych zostanie 12 osób, jednak w co najmniej 75% przypadków nie będzie to więcej niż 5 etatów.

Pracodawcy deklarujący zwiększenie zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach przeciętnie w ciągu najbliższych 5 lat planują przyjąć 3,31 etatu. Największa liczba pracodawców zamierza zwiększyć zatrudnienie o 2 etaty. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 1,1 do 5,5 etatu.

Tabela 179. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w m. Koszalinie – statystyki

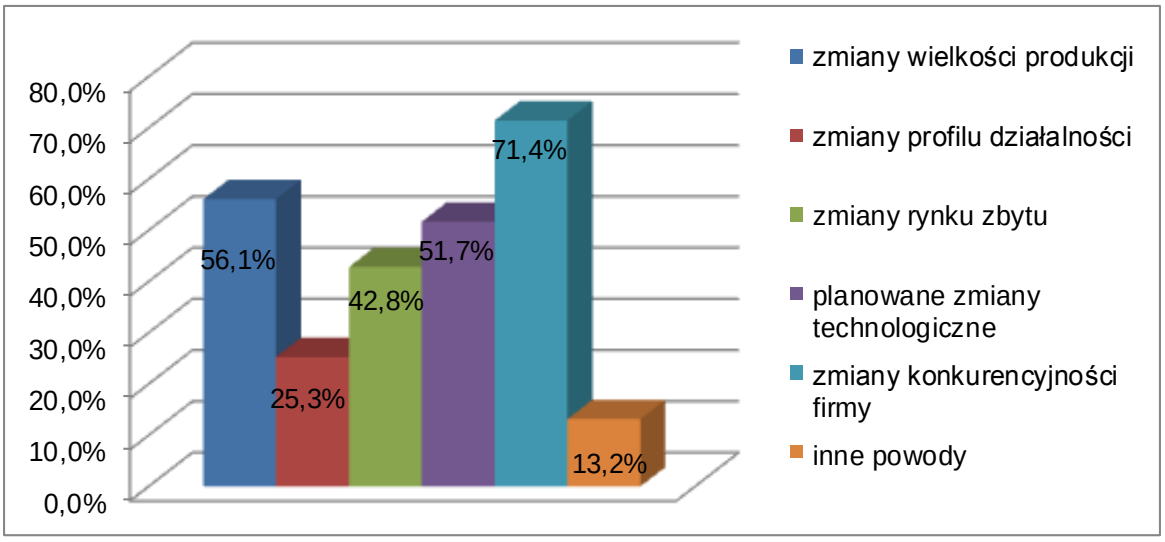
Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się	Zatrudnienie zmniejszy się
N	87	10
średnia	3,31	3,31
dominanta	2	1[7]
odchylenie standardowe	3,52	3,25
minimum	1	1
maksimum	25	12
kwartyl 1	1,03	2,05
mediana	2	4
kwartyl 3	4	5

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 0,6 etatu w przypadku wzrostu zatrudnienia i 2,2 etatu w przypadku redukcji.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=87/N=10, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich przedsiębiorstwach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany konkurencyjności firmy (71,4%) oraz zmiany wielkości produkcji (56,1%). Ponad połowa badanych wskazała również na planowane zmiany technologiczne (51,7%). Wśród odpowiedzi o innych powodach przeważały ogólnikowe wypowiedzi o rozwoju firmy i zapotrzebowaniu na nowe miejsca pracy. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany konkurencyjności firmy są częstszą przyczyną niż zmiany wielkości produkcji czy planowane zmiany technologiczne.

[7] Dominanta przyjęła więcej niż jedną wartość.

Rysunek 71. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w m. Koszalinie (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,
N=100, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z Koszalina planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniane zawody zostały przedstawione w tabeli nr 180. Warto zwrócić uwagę na obecność dwóch spokrewnionych zawodów – handlowca i sprzedawcę. Wskazuje to, że w gospodarce Koszalina duże znaczenie odgrywa handel. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 180. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w m. Koszalinie

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	9	7%	11,0%
handlowiec	8	6%	9,8%
informatyk	5	4%	6,1%
sprzedawca	5	4%	6,1%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.11.2. Główne zawody w powiecie

W badanych przedsiębiorstwach najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz handlowiec, co potwierdza, że handel na terenie miasta Koszalin jest jedną z ważniejszych branż. Należy jednak pamiętać, że lista z tabeli nr 181 obejmuje jedynie 35% ogółu wymienianych zawodów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej

z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 181. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w m. Koszalinie

Zawód	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	18	12%	11,4%
handlowiec	12	8%	7,6%
mechanik	9	6%	5,7%
robotnik ogólnobudowlany	8	5%	5,1%
ekonomista	7	4%	4,4%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których pracują zatrudnione przez nich osoby. Najczęściej wymieniano zawód magazyniera oraz sprzedawcy. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 182 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność najczęściej podawanych zawodów ważnych dla firm może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 182. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w m. Koszalinie

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
magazynier	9	8,0%	7,4%	11	5,0%	9,1%
sprzedawca	8	7,0%	6,6%	10	4,0%	8,3%
pracownik biurowy	7	6,0%	5,8%	9	4,0%	7,4%
ekonomista	4	4,0%	3,3%	4	2,0%	3,3%
handlowiec	4	4,0%	3,3%	11	5,0%	9,1%
informatyk	4	4,0%	3,3%	2	1,0%	1,7%
kierowca	4	4,0%	3,3%	21	9,0%	17,4%
księgowy	3	3,0%	2,5%	12	5,0%	9,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.11.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z Koszalina uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (78,6%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (58,2%). Badani pracodawcy za najmniej przydatne uważają certyfikaty – blisko 1/3 badanych uznała je za całkiem nieprzydatne. Warto jednak zauważyć, że certyfikaty są skuteczne w ocenie blisko 1/5 badanych. Pokazuje to, że certyfikaty weryfikują kwalifikacje tylko w niektórych obszarach zawodowych.

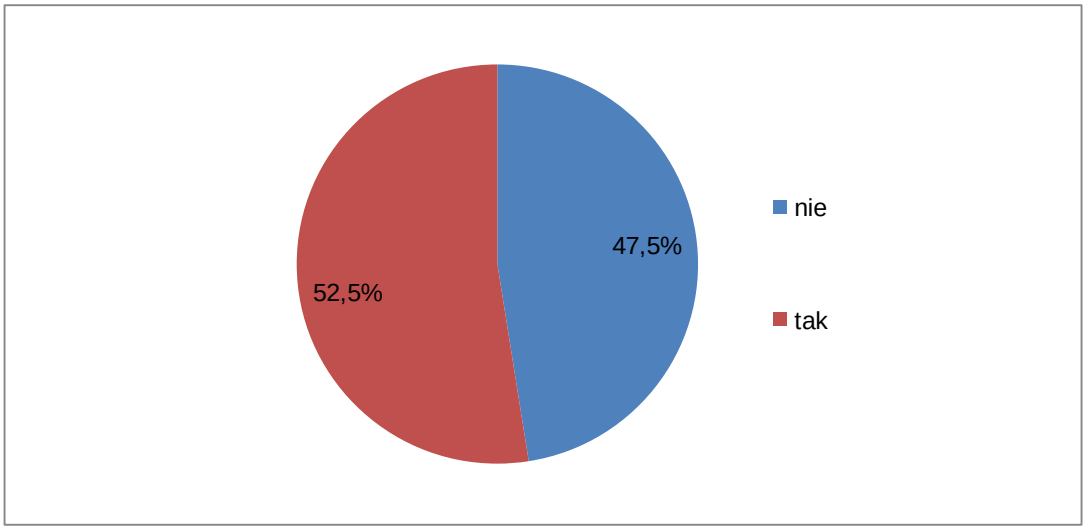
Tabela 183. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w m. Koszalinie

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	30,5%	5,7%	12,1%	6,4%	11,4%
2	7,2%	11,3%	12,0%	2,2%	13,6%
3	24,1%	34,0%	17,9%	12,8%	26,3%
4	19,0%	22,7%	26,8%	24,7%	25,3%
5 – bardzo przydatne	19,3%	26,3%	31,3%	53,9%	23,3%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość spośród pracodawców z Koszalina uważa, że w ich organizacji jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (52,5%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym mieście. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

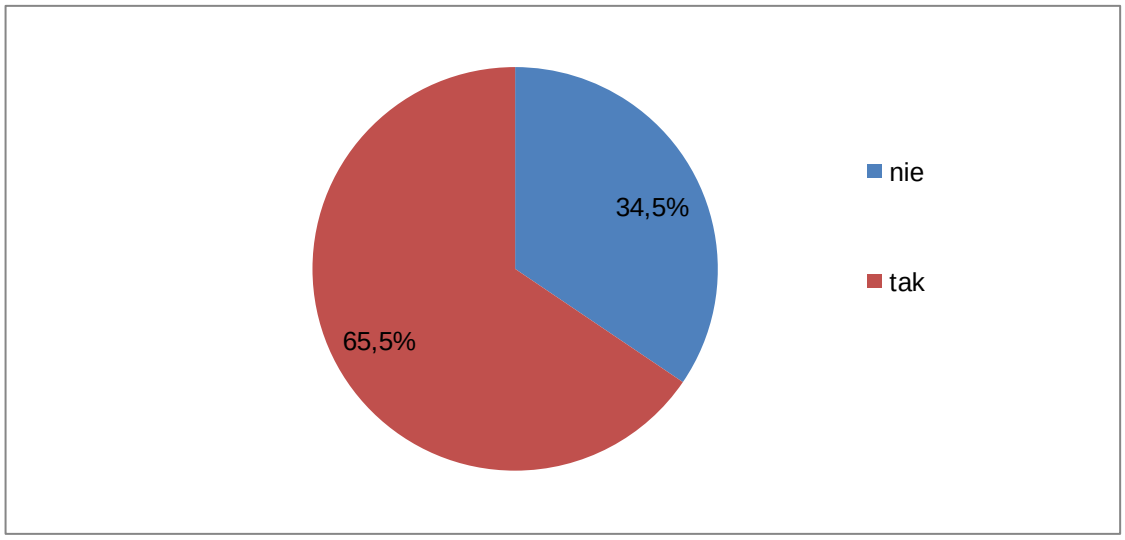
Rysunek 72. Odsetek badanych pracodawców z m. Koszalina, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (65,5%). Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Taki rozkład może jednak również wynikać z uczestniczenia w szkoleniach obowiązkowych, np. BHP. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są bardzo duże i mimo, że obarczone są wysokim błędem statystycznym, pozwalają z dużą pewnością stwierdzić, iż pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 73. Odpowiedzi pracodawców z m. Koszalina na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 184, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej troje pracowników (mediana), nie mniej niż 75% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej sześcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę przeszkolonych osób.

Tabela 184. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w Koszalinie

Statystyki	Wartości
N	101
średnia	6,47
dominanta	2
odchylenie standardowe	9,137
minimum	1
maksimum	120
kwartyl 1	2
mediana	3
kwartyl 3	6

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,1.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=101, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 51,3% pracodawców. Stosunkowo rzadko pracodawcy z Koszalina refundują swoim pracownikom część lub całość kosztów szkolenia. Najczęściej wykorzystywanym sposobem motywowania jest podwyżka płac.

Tabela 185. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w m. Koszalinie

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	51,3%	57,2%	27,5%	24,8%	19,1%	9,3%
bardzo rzadko	9,9%	7,1%	9,8%	6,4%	7,1%	5,7%
raczej rzadko	27,6%	19,3%	33,6%	7,1%	17,0%	30,6%
raczej często	8,4%	9,3%	22,0%	31,3%	17,7%	38,9%
bardzo często	1,4%	6,4%	5,0%	24,1%	34,9%	13,4%
trudno powiedzieć	1,4%	0,8%	2,2%	6,3%	4,2%	2,1%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.11.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/5 wypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 186, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne (poza możliwością szkolenia na terenie zakładu).

Szczególnie wysoko pracodawcy oceniają zakres merytoryczny, łatwość dojazdu oraz wyposażenie instytucji szkoleniowych.

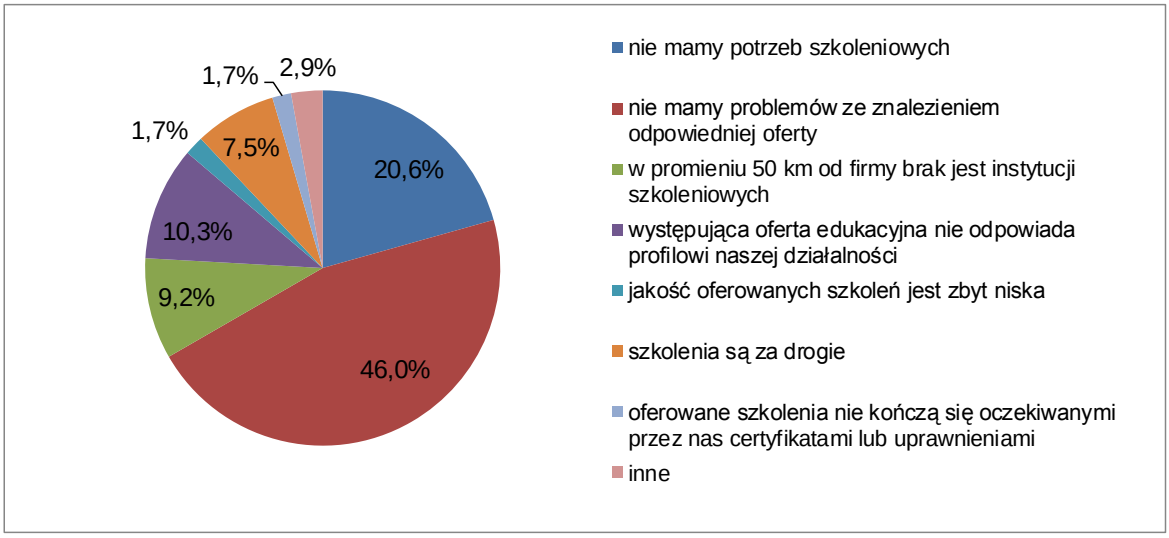
Tabela 186. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w m. Koszalinie (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	7,4%	13,1%	31,9%	28,7%	18,9%	100,0%
niską cenę	10,9%	14,4%	50,3%	18,3%	6,2%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	1,7%	9,2%	39,9%	35,4%	13,8%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	5,1%	12,6%	33,1%	32,0%	17,2%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	2,3%	6,3%	37,7%	37,1%	16,7%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	21,6%	18,4%	22,8%	25,2%	12,0%	100,0%
formalne certyfikaty	9,6%	10,9%	30,8%	34,3%	14,3%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	25,6%	17,3%	31,4%	18,3%	7,4%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (32,6%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Jedynie 14,9% respondentów wskazuje, że występująca oferta edukacyjna nie odpowiada ich profilowi działalności. Ważną barierą jest cena szkoleń, natomiast zdecydowana większość respondentów nie narzeka na ich jakość. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest częściej wskazywaną odpowiedzią niż brak firmy szkoleniowej w promieniu 50 km, niedopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb firmy, zbyt wysoka cena szkoleń czy brak potrzeb szkoleniowych.

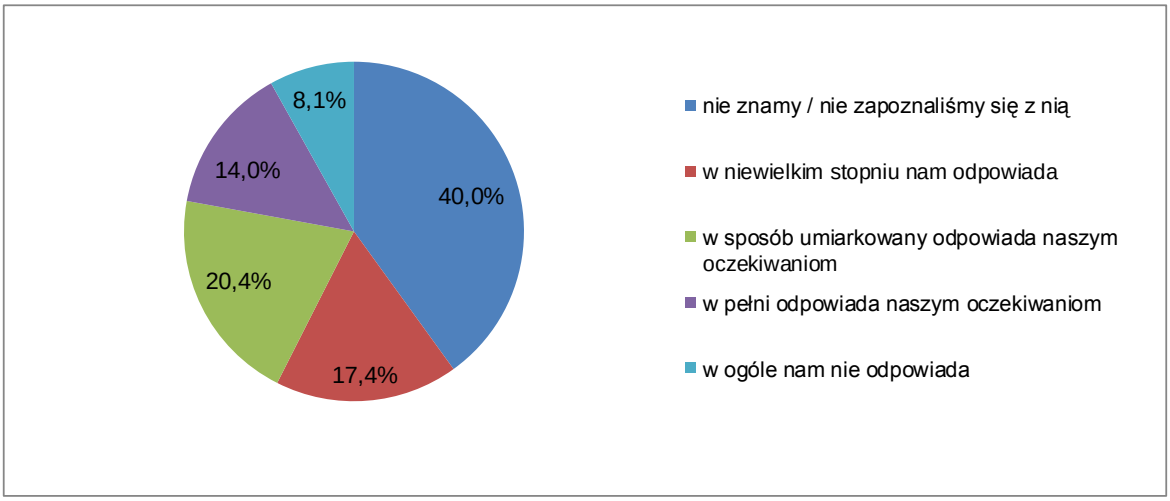
Rysunek 74. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z m. Koszalina (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 1/5 badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi, trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej oferta w niewielkim stopniu odpowiada pracodawcom. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w sposób umiarkowany bądź w ogóle nie znają oni oferty szkoleń.

Rysunek 75. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w m. Koszalinie

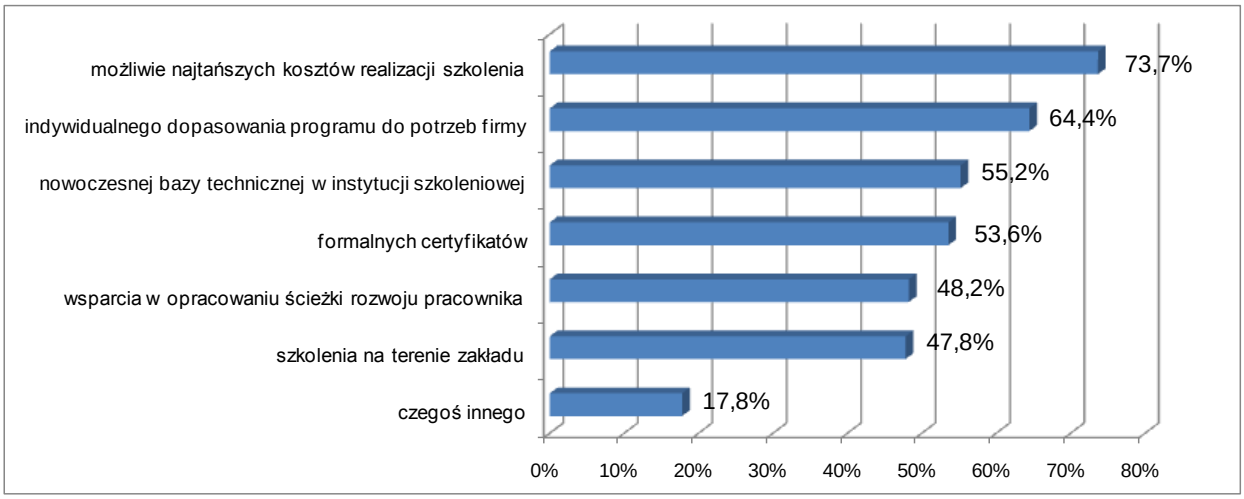


Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację

szkoleń po możliwie najniższych cenach (84,6%), z drugiej oczekuje się szkoleń „szytych na miarę" – dostosowanych do indywidualnych potrzeb firmy. Dodatkowym atutem jest nowoczesna baza techniczna oraz możliwość uzyskania formalnych certyfikatów. Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami, można jednak wskazać ważniejsze i mniej, w opinii pracodawców, istotne oczekiwania względem instytucji szkoleniowych.

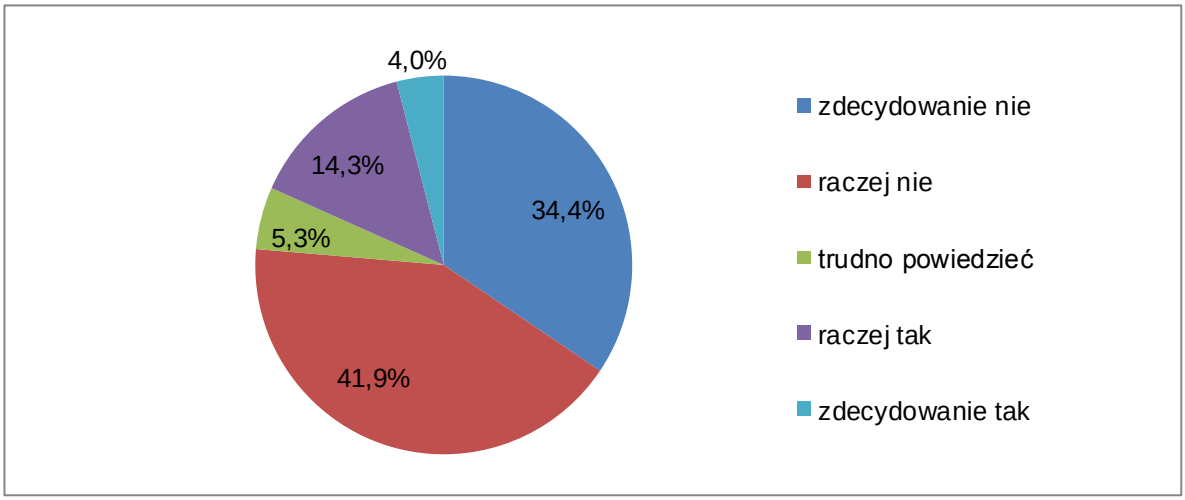
Rysunek 76. Oczekiwania badanych pracodawców m. Koszalina wobec firm szkoleniowych



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z Koszalina w niewielkim stopniu są zainteresowani (15,5%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno niweluje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na dużą wartość błędu statystycznego nie można z całą pewnością powiedzieć, iż dominują odpowiedzi wskazujące na brak opinii w kwestii e-learningu czy też odpowiedzi „zdecydowanie nie" bądź raczej nie". Z danych tych wynika jednak jednoznacznie, iż bardzo niewielu pracodawców jest tą metodą zainteresowanych.

Rysunek 77. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w m. Koszalinie (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.11.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w Koszalinie, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (53,9%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Drugą w kolejności formą prawną są spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, które prowadzi nieco ponad 20% badanych. Ponadto 18,8% respondentów wskazało inną formę prawną – w większości spółkę cywilną.

Tabela 187. Forma prawna pracodawców w m. Koszalinie

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	3,5%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	20,2%
przedsiębiorstwo państwowe	0,6%
zakład budżetowy	0,6%
spółdzielnia	0,6%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	53,9%
firma rodzinna	1,7%
inne	18,8%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w Koszalinie to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 22,5%. Bardzo niewielki odsetek badanych pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe – jedynie 3,6%. Brakuje natomiast organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 188. Forma organizacyjna pracodawców w m. Koszalinie

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	73,9%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	22,5%
organizacja wielozakładowa	3,6%
organizacja holdingowa	0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,0 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego powyżej 100 tys. mieszkańców, czyli zapewne w samym Koszalinie. I choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 189. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w m. Koszalinie

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	6,3%
miasto do 50 tys. mieszkańców	6,3%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	22,8%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	64,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Organizacje w Koszalinie skupiają swoją działalność bądź na rynku lokalnym (29,7%), bądź ogólnopolskim (24,6%). Rynek obejmujący kilka gmin lub powiatów oraz rynek wojewódzki jest obszarem działania 17% badanych pracodawców. Około 11% przedsiębiorstw działa na rynku międzynarodowym. Oznacza to, iż badani pracodawcy bardzo różnią się ze względu na swoje rynki zbytu. Dane mogą się różnić od rzeczywistych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 190. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z m. Koszalina

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	29,7%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	17,2%
rynek wojewódzki	17,1%
rynek ogólnopolski	24,6%
rynek międzynarodowy	11,5%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.11.6. Podsumowanie

Miasto Koszalin jest drugim co do wielkości (i znaczenia gospodarczego) ośrodkiem miejskim w województwie. Znajduje to swoje odzwierciedlenie między innymi w zakresie działalności ulokowanych w tym mieście firm. Tylko 46,9% z nich (choć to blisko połowa z badanych, to jednak jest to jeden z najniższych wskaźników w województwie) lokuje swoje produkty (towary, usługi) na rynku lokalnym. Co czwarta z firm operuje na rynku ogólnopolskim, a ogółem na rynkach przekraczających barierę lokalności działa 53,2% przedsiębiorstw. Sytuacja tych firm jest złożona i nie zawsze oceniania pozytywnie, jak dowodzi wypowiedź uzyskana w trakcie wywiadu IDI:

Ta struktura wygląda podobnie. Jakby przenosi się z miasta na powiat. Mamy ponad 70 procent firm usługowych, pozostałe 30 procent to jest administracja publiczna, szkolnictwo, szpitale i tak dalej. Niewielki ułamek stanowią firmy przemysłowe. Więc mamy taka strukturę. Kiedy spada kondycja finansowa, czy gospodarstwa domowe, firmy mniej wydają. To te usługi odczuwają jakby mocniej spadek podaży na swoje usługi [sic!] i od razu deklarują, że jest niedobrze. Może inaczej. Kondycja nie byłaby zła, gdyby nie przepływ pieniądza. To, co się dzieje ostatnio – i to bankowcy podkreślają, że są duże blokady na poziomie ruchu pieniężnego między firmami – i to powoduje, że firmy maja mniej pieniędzy, mniej ludzi zatrudniają czy wprowadzają jakby więcej ograniczeń. Czyli sytuacja ogólna jakby nie jest przyczyną, czy na przykład mniej produkują, czy na przykład specjalnie pogorszyła się makrosytuacja. Nie. Gdzieś jest problem z przepływem pieniądza. To się zrobiło wręcz zwyczajowe w tym powiecie i w tym regionie, że ludzie sobie nawzajem nie płacą lub płacą z opóźnieniem. Właściwie to nie ma żadnego uzasadnienia. Właściwie to wszyscy a priori przyjmują, że jak jest czternastodniowy okres płatności, to wszyscy wiedzą, że będą czekać minimum trzy miesiące. Coś niezwykłego tu się dzieje. Jakby wszystkie branże mówią o tym samym, a firmy usługowe odczuwają to najmocniej, bo one najwięcej mają takiego pieniążka w obiegu.

Znaczną winę za tę sytuację ponosi kryzys – wypowiedź z wywiadu IDI:

Ja myślę, że [rozpoczniemy] od tego hasła zeszłorocznego pod tytułem „kryzys". Poza branżą budowlaną i samochodową niespecjalnie to ktokolwiek odczuwał. Producenci części i szyb ewentualnie mogli w jakiś sposób odczuć, jeśli chodzi o dostawę do producentów aut. Budowlańcy, bo kredyty hipoteczne mogły być obwarowane. W tej chwili wszystko nabiera rozpędu i budownictwo zaczyna się powoli ożywiać. Ale gdzieś te historie zeszłego

roku... Aha, kryzys... To, to. To będziemy mniej płacić. Myślę, że to jakoś mentalnie gdzieś zadziałało. Na pewno, poniekąd, w usługach problemy z przepływami w budżetowych jednostkach, w szpitalach, czyli przepływ pieniądza między ministerstwem, Narodowym Funduszem Zdrowia właściwie, a szpitalami – dosyć długo przeciągane są terminy płatności. Wszystkie firmy, które sprzątają, żywią, chronią – wszystkie zgłaszają problemy, że są jakieś problemy długie z przepływem pieniędzy.

Zdecydowana większość z nich jest pewna bądź utrzymania stanu zatrudnienia (41,9%), bądź jego zwiększenia (46,6%). Tylko 5,1% pracodawców obawia się możliwej redukcji zatrudnienia. Wypowiedź z wywiadu IDI:

...w firmach tendencji do zwalniania, to już w tej chwili nie ma. Myślę, że to, co dało się wyczyścić, zostało wyczyszczone w zeszłym roku. Pod wpływem strachu przed kryzysem. Nie dostrzegam wśród znanych mi firm dużych ruchów kadrowych. Poszukują zwykle pojedynczych osób do pracy.

Tylko w Koszalinie wielkości ewentualnych zwolnień i przyjęć do pracy są doskonale równe – w obu przypadkach może tu chodzić o średnio 3,31 etatu. Zmiany na rynku pracy w Koszalinie będą zatem związane bardziej z zastępowaniem jednych pracowników przez drugim. W mniejszym stopniu będą związane z rozwojem przedsiębiorstw. I niewiele zmienia tu fakt, iż bodźcem do zwalniania (a jeszcze bardziej – zatrudniania) będzie zwiększanie konkurencyjności przedsiębiorstw (71,4%). Wśród zawodów kluczowych oraz tych, które będą poszukiwane w niedalekiej przyszłości, oprócz zawodu informatyka znajdują się przeważnie dalece bardziej „tradycyjne" – takie jak: kierowca, sprzedawca, handlowiec czy księgowy. Na ruch kadrowy wpływa także sezonowość wielu zajęć. Wypowiedź z wywiadu IDI:

Na dzień dzisiejszy nawet to widać po ofertach pracy. Zawsze jest stały problem z kadrą w sezonie. Nie mówię o branży turystycznej czy o tym pasie nadmorskim. To samo jest nad jeziorami. Brakuje wykwalifikowanej kadry dla branży turystycznej i to jest niewątpliwe. Zresztą nie ma szkoły, która by kształciła większe ilości kadry dla turystyki. Gdzieś tam raczkują jakieś przymiarki... Ale menadżerów do branży turystycznej, z tego, co zgłaszają przedsiębiorcy, zupełnie inne uczelnie dostarczają niż nasze lokalne. Jeżeli chodzi o takie przedmioty... Znaczy, o ludzi z wykształceniem zawodowym, też nie jest to za bardzo różowe. Brakuje dobrych kucharzy. Dobry kucharz to nie znaczy ten, który kończy szkołę. Musi nabrać doświadczenia. Ale generalnie zgłaszają braki w personelu odpowiednio ukształtowanym – na przykład pokojowa, recepcjonistka. Brakuje ludzi ze znajomością języków, co tu jest wymagane. Jest dużo klienta niemieckojęzycznego. Kołobrzeg i okolice. U nas też jest teraz coraz więcej. Ciągle kadry tej brakuje, to na pewno. Jeśli chodzi o branżę budowlaną, to znowu jest sezonowość. Myślę, że takiego boomu i zapotrzebowania na fachową siłę roboczą, jak trzy lata temu, na fachowców na dzień dzisiejszy nie ma aż tak. Nie ma aż tak dużego zapotrzebowania. Jeśli chodzi o zakłady przemysłowe, są pojedyncze z racji tego, że nie ma tutaj żadnej wiodącej branży; bardzo trudno wykształcić na przykład grupę większą pracowników. Pod jakąś konkretną branżę, bo jakby na przykład pięć zakładów zajmowało się obróbką metalu, no to wtedy kierunek w szkole zawodowej – obróbka skrawaniem – można by utworzyć. Tu jest tylko kierunek budowlany, fryzjer, kosmetyczka, coś takiego, bo najszerzej można upchnąć tych ludzi. Sprzedawca, tutaj szukają pojedynczych osób, najlepiej już przygotowanych, wykształconych, żeby na dzień dobry nie trzeba inwestować w szkolenie. Gotowy pracownik poszukiwany. Najchętniej dostosowany do stanowiska.

Nieco więcej niż połowa pracodawców z Koszalina uznaje wagę i wartość podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia. W rzeczywistości na szkolenia wysłało swoich pracowników 65,5% pracodawców. Kontakty z firmami szkoleniowymi, pod adresem których zgłasza się postulaty niższych cen, indywidualizacji programów szkoleniowych, lepszego wyposażenia technicznego

i materiałowego, nie wydają się jednak przebiegać bez pewnych zakłóceń. 1/3 przedsiębiorców nie ma żadnych problemów z docieraniem i do instytucji szkoleniowych, i do ich ofert, ale 21% w ogóle się tym nie zainteresowało. Ci, którzy dokonali takiego trudu, w wielu przypadkach stwierdzali, iż oferta jest nieprzystająca do podstawowych potrzeb zakładu (36% stwierdzało, że odpowiada w niewielkim stopniu, a 33%, że odpowiada w stopniu umiarkowanym). Co najciekawsze jednak, to fakt, iż 15,4% przedsiębiorców stwierdziło, że w promieniu 50 km brakuje firm szkoleniowych. Jest to stwierdzenie z całą pewnością nieprawdziwe, jako że Koszalin jest siedzibą bardzo wielu instytucji szkoleniowych. Bardziej odpowiednia byłaby interpretacja takich stwierdzeń idąca w kierunku ich rozszerzenia – brakuje firm szkoleniowych (i ofert) najbardziej odpowiadających profilowi działalności danej firmy. Wypowiedzi z wywiadu IDI:

> *Firmy organizujące takie szkolenia nie są zainteresowane, czy to się komuś przydaje, czy nie przydaje. Kierują się potrzebą rynku. Jeżeli na szkolenie przyjdzie, powiedzmy, dwadzieścia osób, to oni takie szkolenie zorganizują. To są firmy komercyjne. Jeżeli jest na przykład dwadzieścia osób chętnych na naukę języka włoskiego, to proszę bardzo. Zorganizują taki kurs. Jeżeli jest trzydzieści osób chętnych na naukę języka hiszpańskiego, to zorganizują taki kurs. Tak to działa. To jest rynek, taki sam jak każdy inny rynek usługowy. (...) W tej chwili rynek szkoleń komercyjnych jest tak rozbudowany, że to nie problem ze znalezieniem. Bierzemy dowolną wyszukiwarkę i mamy od razu kilkaset ofert. Firmy prowadzą też własne akcje e-mailingowe, promocyjne, gdzie bezpośrednio kontaktują się z przedsiębiorcą.*

Oznacza to jednak, że same przedsiębiorstwa mogą być mało aktywne w poszukiwaniu takich ofert.

2.12. Powiat m. Świnoujście

2.12.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 191 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników, podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,035), czy poniżej tej granicy (waga 1,168). Tak więc w niniejszej próbie proporcja podmiotów gospodarujących średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 191 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 191. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w m. Świnoujściu

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	2,3%
do 9 osób	59%
od 10 do 50 osób	38,2%
od 51 do 250 osób	0,4%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (10%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży informacji i komunikacji oraz administracji publicznej i obronie narodowej, a także obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, a także dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w mieście Świnoujściu. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 192 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w mieście Świnoujściu, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 192. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w m. Świnoujściu

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,0%	82,0%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	47,6%	52,4%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,7%	84,6%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	11,1%	88,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10,0%	40,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	9,1%	81,8%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców ze Świnoujścia nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie niewiele ponad 5% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 1/5 planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 193, większość pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia, zaś całkiem liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem. Dane te obarczone są błędem

statystycznym, jednak można z dużą pewnością powiedzieć, że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 193. Oczekiwany poziom zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w badanych firmach w m. Świnoujściu

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	18,6%
na tym samym poziomie	58,1%
niższy niż obecnie	5,3%
nie wiem/trudno powiedzieć	18,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w Świnoujściu trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się zakwaterowaniem i gastronomią oraz przetwórstwem przemysłowym i handlem wraz z mechaniką.

Tabela 194. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w m. Świnoujściu

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	79,5	2	0	.	0	0	2
H. Transport i gospodarka magazynowa	15	1	5	15	0	1	7
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5,86	8	27	.	0	7	42
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4,67	4	5	10	1	0	10
C. Przetwórstwo przemysłowe	2,47	4	2	.	0	5	11
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,25	9	29	2	4	8	50
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	1	4	1	1	1	7
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,5	2	8	2	1	1	12
S. Pozostała działalność usługowa	1,5	2	5	1	1	4	12
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1	4	.	0	1	6
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	0	.	0	0	-
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	-
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę	.	0	1	.	0	0	1

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych							
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	1	.	0	0	1
F. Budownictwo	.	1	7	.	0	1	9
J. Informacja i komunikacja	.	0	4	.	0	0	4
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	.	0	2	60	0	0	2
P. Edukacja	.	1	8	2	2	7	18
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	6	.	0	0	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=198, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Świnoujściu. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 20, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 195. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w m. Świnoujściu

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,5	5	0	.	0	0	5
firma zatrudnia do 9 osób	3,63	23	68	1,5	8	20	119
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	26,71	9	49	6,5	2	16	76
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	50	0	0	2	0	0	–
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	.	0	0	37,5	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=200, październik-listopad 2010 r.

Zarówno organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach wzrost zatrudnienia, jak i deklarujące jego spadek spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie. Najczęściej wymienianą liczbą były dwa etaty (wartość dominanty), taka też jest mediana, a zatem co najmniej połowa badanych nie spodziewa się zmniejszenia ani zwiększenia zatrudnienia o więcej niż 2 etaty. Są jednak organizacje, które planują zwiększyć liczbę etatów aż o 150 lub zmniejszyć o 60 i właśnie te odpowiedzi podnoszą wartość średniej, podczas gdy wartości trzeciego kwartyla świadczą, że co najmniej 75% pracodawców, którzy zadeklarowali wzrost zatrudnienia, nie spodziewa się zwiększenia go o więcej niż 4,25 etatu oraz, że co najmniej 75% spośród pracodawców deklarujących spadek zatrudnienia spodziewa się, iż nie sięgnie on 3 etatów. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości

średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 1,4 do 5,2 etatu. W wypadku zakładów planujących zwiększenie zatrudnienia waha się ona od 0,1 do 17,5.

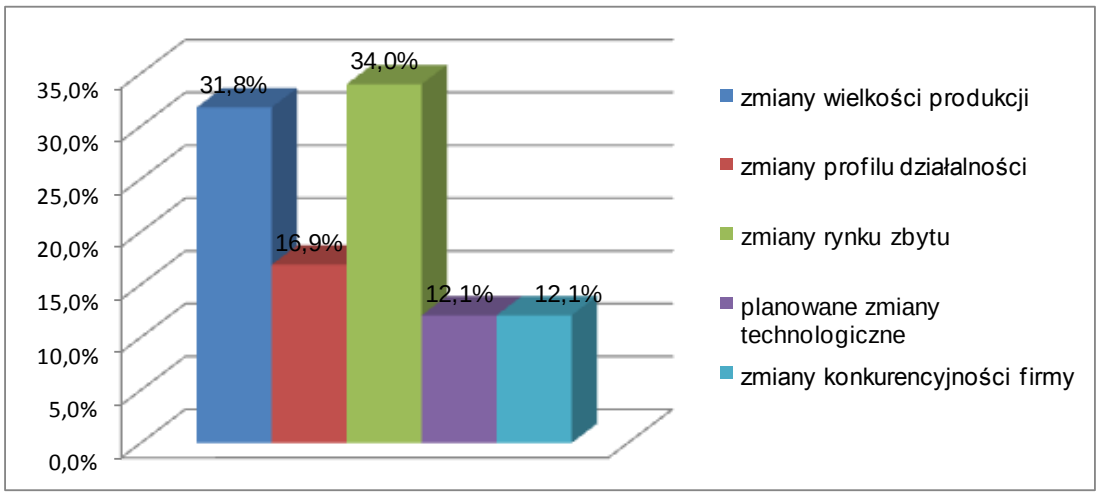
Tabela 196. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w m. Świnoujściu – statystyki

Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	35	10
średnia	8,82	3,28
dominanta	2	2
odchylenie standardowe	26,92	5,96
minimum	1	1
maksimum	150	60
kwartyl 1	2	1
mediana	2	2
kwartyl 3	4,22	2,85

Maksymalny błąd oszacowania średniego wzrostu zatrudnienia równy 8,7 etatu. Maksymalny błąd oszacowania średniego spadku zatrudnienia równy 1,9 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=35/N=10, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach może się w najbliższych 5 latach zmienić, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji oraz zmiany rynku zbytu. Często również wskazywano na ogólny rozwój firmy w przypadku wzrostu liczby pracowników oraz na reorganizację czy też odchodzenie na emeryturę w przypadku zmniejszającej się liczby etatów. Trzeba również odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany rynku zbytu są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż inne wskazane w kwestionariuszu warianty. Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 78. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w m. Świnoujściu (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=48, październik-listopad 2010 r.

Wśród pracowników zagrożonych redukcją znajdują się przedstawiciele bardzo zróżnicowanych profesji: od nauczycieli, ekonomisty i księgowej po sprzedawców, sprzątaczki i dozorców. Znaleźli się wśród nich nawet technicy oraz operatorzy sprzętu, czyli zawody robotnicze, uznawane w ostatnich latach za deficytowe na polskim rynku pracy.

Znacznie dłuższa jest lista zawodów rozwojowych. Najliczniej reprezentowane są wśród nich zawody związane z handlem (sprzedawca, handlowiec, magazynier), gastronomią (kelner, kucharz, barman), administracyjne (recepcjonista, pracownik biurowy) oraz profesje okołomedyczne (protetyk, analityk). Generalnie pracodawcy wskazują na pracowników z wykształceniem do pracy w usługach oraz robotników wykwalifikowanych, co każe myśleć o rozwijaniu w Świnoujściu kształcenia na poziomie zasadniczych szkół zawodowych i techników. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 197. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe w m. Świnoujściu

Zawód	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kelner	4	11,4%	11,8%
recepcjonista	4	11,4%	11,8%
kucharz	3	8,6%	8,8%
pomoc kuchenna	3	8,6%	8,8%
robotnik wykwalifikowani, technik	3	8,6%	8,8%
sprzątacz	3	8,6%	8,8%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=34, październik-listopad 2010 r.

2.12.2. Główne zawody w powiecie

Pracodawcy wylosowani do udziału w badaniu reprezentowali bardzo zróżnicowane branże, jednak dominowali wśród nich właściciele sklepów i lokali gastronomicznych. W związku z tym wśród reprezentowanych w tabeli nr 198 zawodów uważanych przez badanych za rozwojowe najliczniej występuje sprzedawca i kucharz. Liczną kategorię stanowią również placówki edukacyjne, w związku z czym 12 razy wskazywano na nauczycieli. Pojawiały się jednak również tak wyspecjalizowane zawody jak serwisant kas fiskalnych czy makler okrętowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 198. Główne zawody w m. Świnoujściu

Zawód	Liczebność	Procent obserwacji	Procent pracodawców
sprzedawca	28	13,9%	82,35%
kucharz	22	10,9%	64,71%
nauczyciel	12	5,9%	35,29%

Zawód	Liczebność	Procent obserwacji	Procent pracodawców
recepcjonista	10	5,0%	29,41%
kierowca	6	3,0%	17,65%
pracownik biurowy	5	2,5%	14,71%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Pracodawcy nie spodziewają się też zmian pod tym względem, ponieważ zapytani o zawody, które będą kluczowe w ich instytucji za 5 lat, podają niemal zawsze taką samą odpowiedź, jak ta odnosząca się do ich sytuacji obecnej. Reguła ta odnosi się zresztą nie tylko do zawodów kluczowych, ale również do innych ważnych dla funkcjonowania badanych podmiotów profesji, co ilustruje tabela nr 199. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 199. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w m. Świnoujściu

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kelner	15	13,2%	12,9%	16	15,7%	13,8%
sprzątacz	12	10,5%	10,3%	11	10,8%	9,5%
księgowy	9	7,9%	7,8%	6	5,9%	5,2%
kucharz	8	7,0%	6,9%	7	6,9%	6,0%
recepcjonista	8	7,0%	6,9%	8	7,8%	6,9%
pomoc kuchenna	7	6,1%	6,0%	6	5,9%	5,2%
woźny	5	4,4%	4,3%	5	4,9%	4,3%
kierowca	4	3,5%	3,5%	6	5,9%	5,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

2.12.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji pracodawcy ze Świnoujścia uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy oraz referencje od poprzedniego pracodawcy. Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w sprawdzaniu kwalifikacji. Takie opinie świadczą o nieufnym nastawieniu kierownictwa organizacji do instytucji szkoleń i nie ułatwiają działalności instytucjom obecnym na tym rynku.

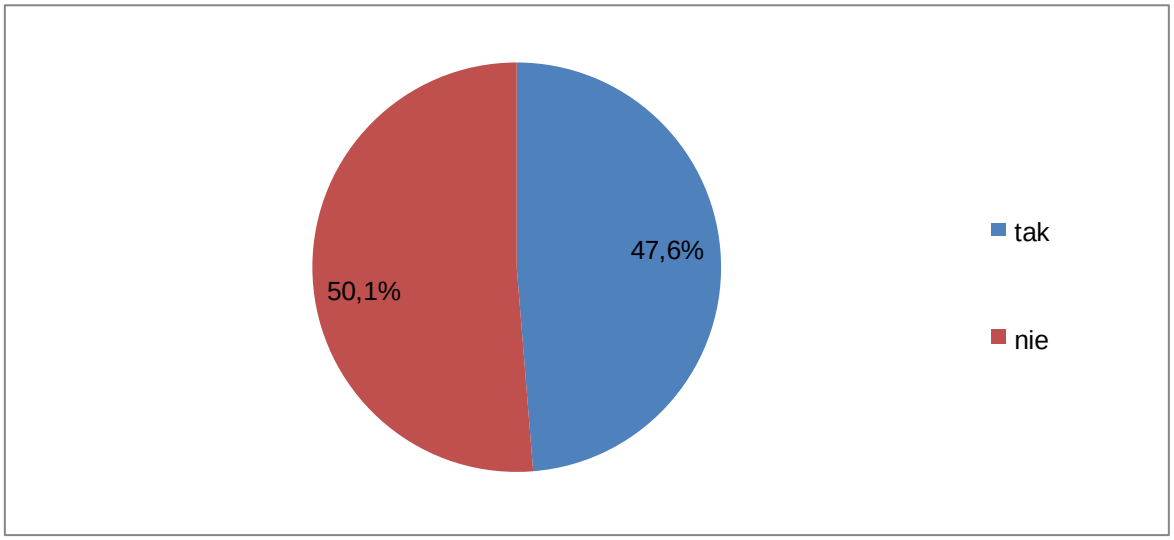
Tabela 200. Ocena przydatności sposobów oceny kwalifikacji nowo zatrudnionych w m. Świnoujściu

	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	27,34	11,32	11,34	5,38	19,66
2	8,88	13,69	5,97	4,18	7,12
3	25,06	24,36	17,44	10,12	20,19
4	18,42	23,82	32,62	18,52	24,44
5 – bardzo przydatne	20,29	26,78	32,62	61,80	28,58
ogółem	100	100	100	100	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Niemal połowa pracodawców ze Świnoujścia uważa też, że w ich organizacji podnoszenie kwalifikacji pracowników nie jest konieczne, choć nieznaczna większość z nich dostrzega taką potrzebę. Istnienie tak dużej grupy pracodawców, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników może być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej organizacje w badanym powiecie. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

Rysunek 79. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w m. Świnoujściu

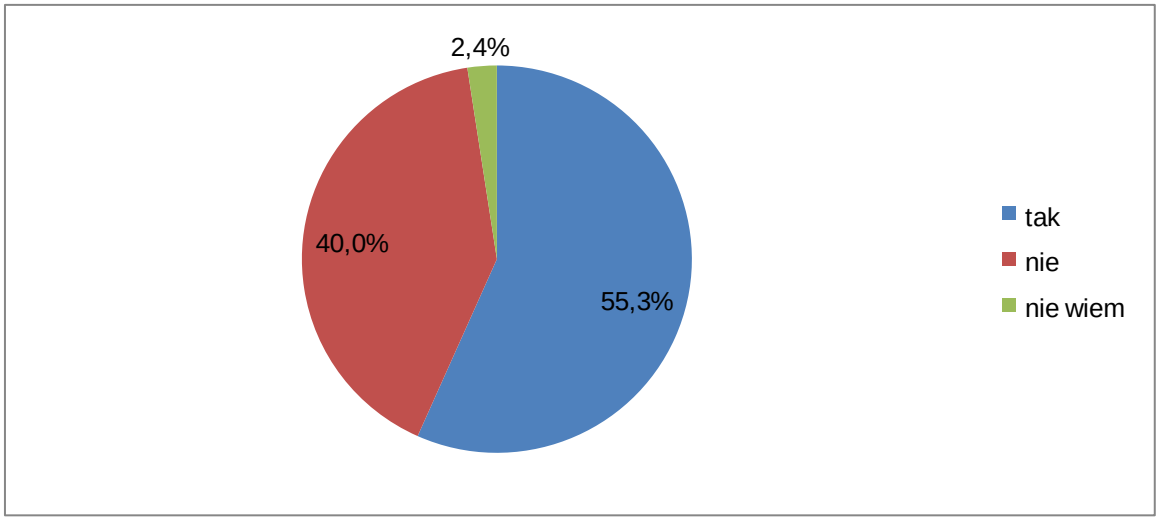


Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że wyraźna większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia, a nie zrobiło tego tylko nieco ponad 2/5 badanych. Wynika z tego, że choć pracodawcy nie widzą potrzeby dokształcania swoich

pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Być może chodzi o wykorzystanie nadarzających się możliwości uczestnictwa w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są stosunkowo duże, i choć obarczone są błędem statystycznym, z dużą pewnością pozwalają stwierdzić, że pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 80. Odpowiedzi pracodawców z m. Świnoujścia na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Najczęściej pracodawcy kierowali na szkolenie tylko jednego pracownika, jednak 75% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej dwoje pracowników, a 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziewięcioro pracowników. Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w świnoujskich organizacjach. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 5,3 do 7,7 osoby.

Tabela 201. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w m. Świnoujściu

Statystyki	Wartości
N	112
średnia	6,49
dominanta	1
odchylenie standardowe	11,56
minimum	0
maksimum	500
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	9

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,2 etatu
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=112, październik-listopad 2010 r.

Z faktem, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, wiąże się zapewne to, że stosowane przez nich metody motywowania podwładnych do podnoszenia kwalifikacji

są stosunkowo mało zróżnicowane i występują relatywnie rzadko. Co prawda niemal połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia, ale ponad 1/3 nie robi tego nigdy. Nawet najczęściej występujący motywator – podwyżka płac – jest stosowany „często" przez niewiele więcej niż 1/3 pracodawców.

Tabela 202. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w m. Świnoujściu

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	49,5%	71,8%	50,5%	41,6%	35,6%	25,6%
bardzo rzadko	10,1%	6,6%	8,9%	1,2%	1,8%	6,5%
raczej rzadko	21,4%	12,0%	14,3%	3,6%	7,2%	24,4%
raczej często	15,4%	6,0%	17,3%	23,8%	10,8%	27,4%
bardzo często	1,2%	1,2%	4,8%	18,5%	38,8%	8,3%
trudno powiedzieć	2,4%	2,4%	4,2%	11,3%	5,9%	7,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

2.12.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty usług firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4 wypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście powyższych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, jak widać w tabeli nr 203, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają wyposażenie, profesjonalizm trenerów, zgodność z profilem działalności organizacji i łatwość dojazdu. Wyraźnie gorsze opinie panują jednak na temat cen, a pracodawcom doskwiera zwłaszcza brak dofinansowania ze środków Unii Europejskiej.

Tabela 203. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w m. Świnoujściu (% obserwacji)

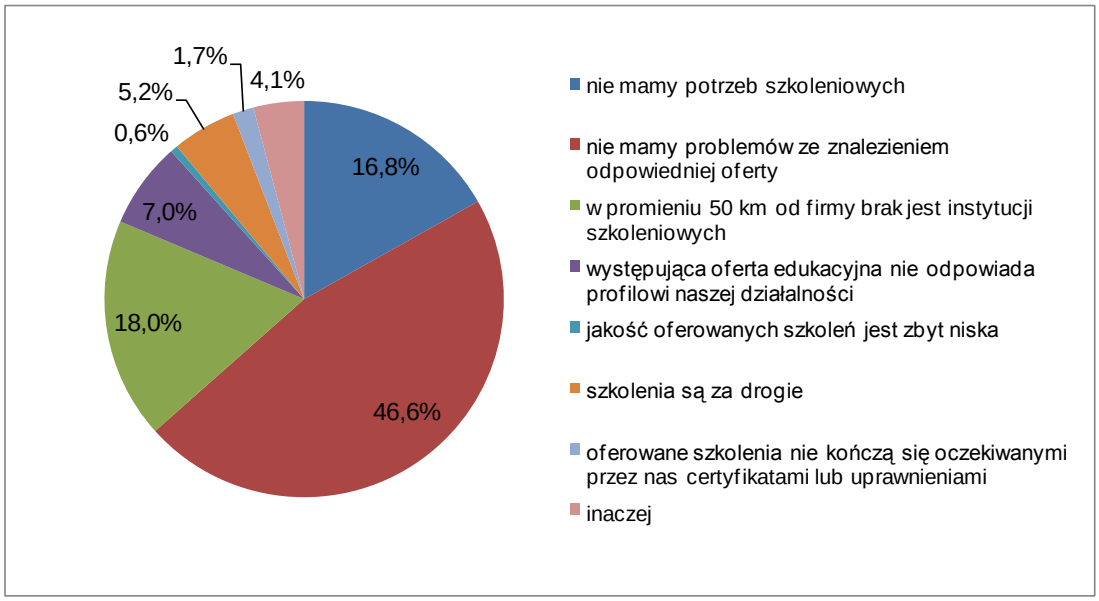
Czy oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem działalności pracodawcy	9,9%	7,5%	24,4%	30,9%	27,3%	100,0%
niską cenę	13,3%	14,5%	38,3%	25,0%	8,7%	100,0%
jakość szkolenia (wysoki profesjonalizm trenerów)	6,4%	4,6%	29,6%	36,1%	23,2%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	12,2%	15,1%	25,5%	22,8%	24,4%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	4,6%	7,0%	27,3%	31,4%	29,6%	100,0%

Czy oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
dofinansowanie ze środków unijnych	29,1%	12,8%	39,5%	9,3%	9,3%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Biorąc pod uwagę (względną) izolację geograficzną Świnoujścia (choć niewielka odległość od Szczecina niweluje ten problem), pracodawcy wysoko oceniają dostępność potrzebnych im usług szkoleniowych. Co prawda znaczna część z nich zadeklarowała, że nie ma potrzeb szkoleniowych, lecz spośród pozostałych wyraźna większość nie ma problemu ze znalezieniem odpowiedniej oferty. Stosunkowo niewielki odsetek wskazuje zaś na cenę jako na główną barierę w kierowaniu pracowników na szkolenia. Trzeba też odnotować, że ze względu na bardzo dużą przewagę odpowiedzi wskazujących na brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty oraz stosunkowo niedużą (w porównaniu do innych powiatów) wartość błędu statystycznego można z dużą pewnością stwierdzić, że jest to najczęściej wskazywana odpowiedź na to pytanie.

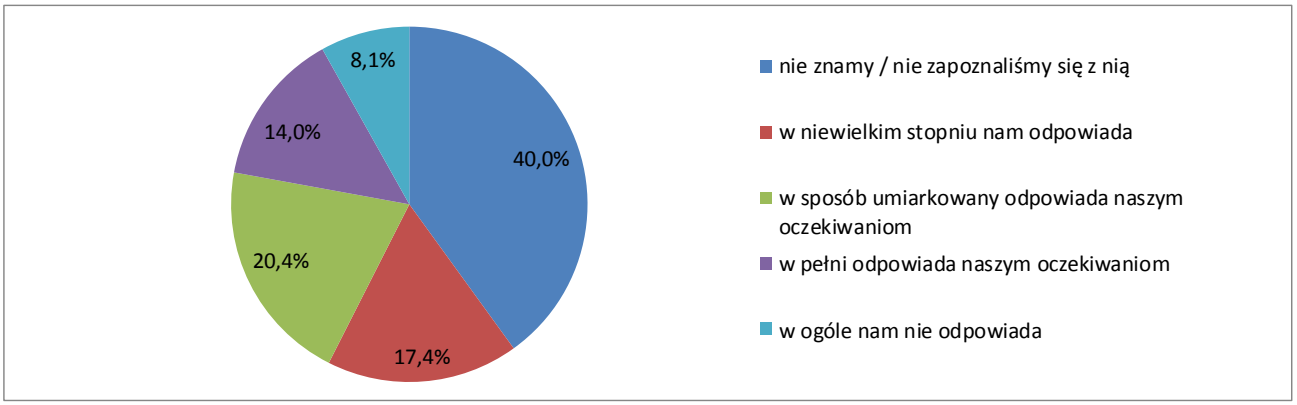
Rysunek 81. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z m. Świnoujścia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Jednak odpowiedzi powyższe traktować należy z dużą dozą ostrożności, ponieważ 2/5 pracodawców z terenu Świnoujścia nie orientuje się w ofercie działających w powiecie ośrodków szkoleniowych. W znacznym stopniu rzutuje to na wiarygodność odpowiedzi dotyczących problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty. Spośród tych pracodawców, którzy z ofertą szkoleniową się zapoznali, opinie są dość rozproszone, choć grupa osób zdecydowanie niezadowolonych stanowi tylko 8% badanej populacji. Nawet po uwzględnieniu wartości błędu statystycznego można z dużą pewnością stwierdzić, że najczęściej oferta firm szkoleniowych jest w ogóle nieznana pracodawcom.

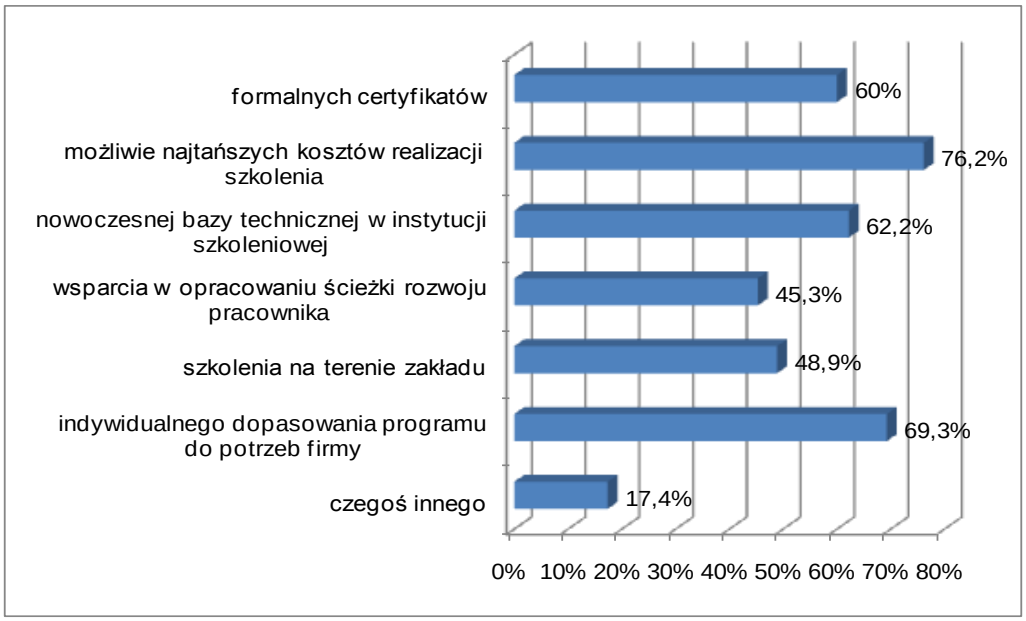
Rysunek 82. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w m. Świnoujściu



Maksymalny błąd oszacowania równy 5,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Trudno też wyodrębnić warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Spośród wymienionych poniżej propozycji wszystkie uzyskały znaczną liczbę wskazań, a niektóre opcje wzajemnie się wykluczają. Widać jednak, że największa grupa badanych wskazuje przystępną cenę jako istotne kryterium oceny oferty szkoleniowej. Mniej zależy im natomiast na szkoleniach w miejscu pracy tudzież na indywidualnym traktowaniu pracownika. Dane te obarczone są błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

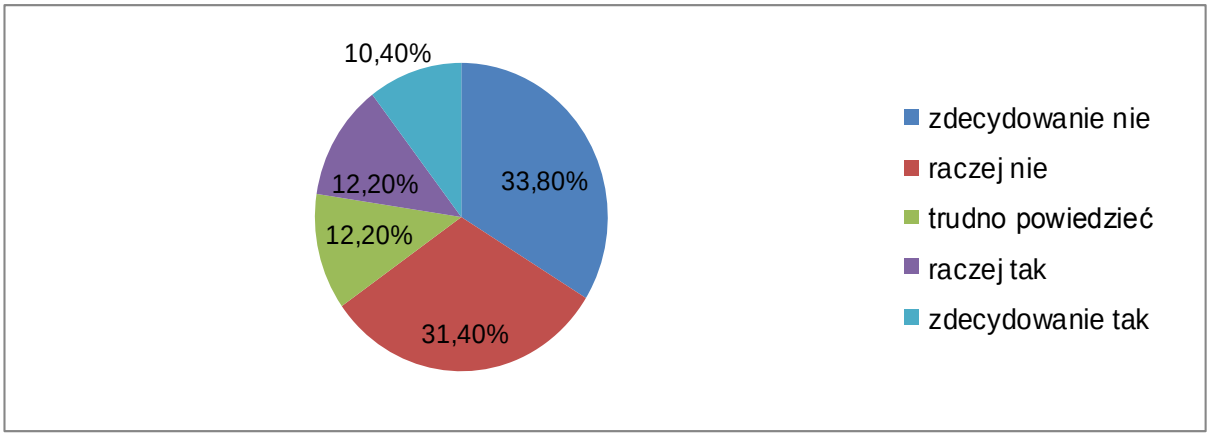
Rysunek 83. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w m. Świnoujściu (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 6,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Niewielkie jest też zainteresowanie pracodawców ze Świnoujścia nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning, który jest narzędziem zarówno likwidującym barierę przestrzenną, jak też obniżającym koszty i umożliwiającym wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się więc zapewne z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji. Ze względu na wartość błędu statystycznego nie można jednoznacznie określić, która z negatywnych odpowiedzi dominuje: „zdecydowanie nie" czy „raczej nie"; można jednak z dużą pewnością powiedzieć, iż pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami metodą e-learningu.

Rysunek 84. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w m. Świnoujściu (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 6,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

2.12.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w Świnoujściu, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru. Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Wyraźna jest grupa spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, nie znalazła się natomiast w próbie żadna spółdzielnia. W kategorii „inne" zawierają się jednostki budżetowe i samorządowe, szkoła niepubliczna czy fundacja.

Tabela 204. Forma prawna pracodawców w m. Świnoujściu

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	3,0%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	13,4%
przedsiębiorstwo państwowe	3,0%
zakład budżetowy	5,4%
spółdzielnia	0,0%

Typ	Procent obserwacji
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	50,5%
firma rodzinna	1,0%
spółka jawna	1,0%
spółka jawna	0,5%
spółka jawna	0,5%
spółka cywilna	2,5%
spółka cywilna	0,5%
spółka cywilna	4,5%
stowarzyszenie	2,5%
osoba fizyczna	2,5%
inne	10,4%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w Świnoujściu to małe organizacje bezwydziałowe, po kilkanaście procent stanowią też organizacje wielozakładowe i wielowydziałowe. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje holdingowe. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 205. Forma organizacyjna pracodawców w m. Świnoujściu

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	73,6%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	12,4%
organizacja wielozakładowa	13,4%
organizacja holdingowa	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka mniejszego niż 50 tys. mieszkańców, czyli w samym Świnoujściu, i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Natomiast wyraźna grupa 10% pracodawców zorientowana jest głównie na klientów z miasta większego niż 100 tys. mieszkańców, a zatem najprawdopodobniej Szczecina.

Tabela 206. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w m. Świnoujściu

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
miasto do 50 tys. mieszkańców	84,2%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	5,8%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	10,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie Świnoujścia działa też na rynku ponadlokalnym. Ponad 40% pracodawców kieruje bowiem swoją główną sprzedaż na rynek regionalny, wojewódzki czy też ogólnopolski, zaś co siódmy sprzedaje najwięcej na rynku międzynarodowym (co nie dziwi, zważywszy na przygraniczne położenie miejscowości i ruchliwy port morski w niej zlokalizowany). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 207. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z m. Świnoujścia

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	56,9%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	9,8%
rynek wojewódzki	6,4%
rynek ogólnopolski	11,7%
rynek międzynarodowy	15,2%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

2.12.6. Podsumowanie

Rynek świnoujski, mimo iż jest to miasto o statusie powiatowym (choć nie liczy sobie więcej niż 50 tys. mieszkańców) jest typowym rynkiem średniomiasteczkowym, o dominacji liczebnej podmiotów gospodarujących z wykorzystaniem miejscowych zasobów (kandydaci do pracy) i odpowiadających na miejscowe potrzeby (produktu, usługi). Specyfika Świnoujścia może mieć jednak swój wyraz chociażby w postaci funkcjonowania nielicznych wielkich zakładów pracy takich jak np. zespół portowy. Poza tym jest to miejscowość o charakterze sanatoryjno-uzdrowiskowym, co również ma wpływ zarówno na wielkość zatrudnienia w poszczególnych takich obiektach, jak i charakter (zawodowy) zatrudnianych. Wyniki badań przynoszą jednak kilka istotnych wniosków, wymienionych w dalszej części tekstu. Większość firm zatrudnia do 9 pracowników, czyli lokuje się w przedziale mikroprzedsiębiorstw. Ich kondycja ekonomiczna jest zróżnicowana. Wypowiedź z wywiadu IDI:

Radzą sobie dobrze, bo istnieją na rynku, a to jest sukces, ale przeszkód jest bardzo, bardzo dużo (...) Brak jakiejkolwiek pomocy, na przykład ze strony miasta, brak jakiejkolwiek pomocy dla… ja mówię o małych, średnich firmach oczywiście, z podkreśleniem na" jakiejkolwiek", ze strony powiatu czy, czy województwa już. Nie znam ani jednego programu skierowanego do małych, średnich firm. Tylko zwiększa nam się obciążenia, chociażby ostatnio obciążenie podatku od dzierżaw wieczystych, które drastycznie wzrosło, zresztą zgodnie z prawem, bo kiedyś były takie stawki i dla (…) dzisiaj płacenie 3% od kwoty, jaką jest bieżąca wartość nieruchomości, jest po prostu dla niektórych firm dobijające.

Wynika z tego skoncentrowanie się (poza wyjątkami) na obsłudze rynku lokalnego (w pewnych tylko wypadkach ponadlokalnego).

Ruch zatrudnienia (zwiększenie/zmniejszenie) nie jest postrzegany jako znaczący (w perspektywie najbliższych 5 lat). Wynika to z samego charakteru firm – te o najmniejszym zatrudnieniu z reguły uzupełniają skład pracowników o tych, którzy się „wykruszają" i nie podejmują decyzji o znaczącym rozwoju firmy, która to decyzja musiałaby przynieść rezultat w postaci m.in. znaczącego naboru nowych pracowników. Dominują starania o zachowanie stanu już osiągniętego, o czym świadczy wypowiedź uzyskana w trakcie wywiadu IDI:

Firmy małe i średnie starają się utrzymać status quo zatrudnienia Mimo że tak zwanego kryzysu u nas nie było, to skutki firmy odczuwają coraz mocniej i już oficjalnie się o tym nie mówi, że jest kryzys, natomiast firmy zaczynają to odczuwać w przychodach. Wszystkie firmy na przykład zrzeszone u nas odczuwają mniejsze przychody, łączenie z tymi sztandarowymi firmami, które się przez ostatnie lata w naszym mieście rozwijały, tak jak fryzjerstwo. (…) Oprócz tego, że jest mało pracowników, to jeszcze zrobił się kryzys branż.

Fakt ten decyduje również o tym, że poszukiwani nowi pracownicy nie różnią się w zasadzie swoją charakterystyką zawodową od tych, którzy mogą w międzyczasie odejść. Mobilność na rynku pracy ma prawie całkowicie (poza niektórymi przypadkami) charakter zastępowania.

Z tego punktu widzenia należy spoglądać na rolę instytucji szkoleniowych, które są wykorzystywane w procesach pozyskiwania i doskonalenia pracowników, choć nie przez wszystkich pracodawców (przez blisko połowę). To, co jednak zwraca uwagę, to wyraźna ambiwalencja dotycząca oceny znaczenia certyfikatu wystawianego kończącemu szkolenie. Wystawienia takiego certyfikatu domaga się ponad połowa pracodawców, ale ceni je zaledwie co czwarty z nich. Pracownik kończący szkolenie powinien legitymować się jakimś tego dowodem (certyfikat), ale prawdziwym sprawdzianem są dopiero umiejętności wykazywane na stanowisku pracy. Wypowiedź z wywiadu IDI:

Tak, jeśli chodzi o… ona się przejawia na jednym poziomie, to znaczy nam bardzo zależy na tym, żeby uczniowie kończący szkoły zawodowe mieli dyplom czeladniczy, bo to dla rzemieślnika jest jakimś wyznacznikiem tego, że ten człowiek coś umie, bo jednak zostanie skontrolowany... oceniony, przepraszam, nie skontrolowany, no, ale na tym mi się wydaje ta współpraca… ona jest. Może za mała, ja nie mówię tutaj, że to jest wina szkoły, nie. Dlatego, że szkoła ma też swoje obowiązki wyznaczone ustawą. My mamy swoje obowiązki jako pracodawcy i taka (…) współpraca może jest zbyt, zbyt mała. Ale jest.

Oznacza to m.in. dalszą ambiwalencję w ocenie współpracy z firmami szkoleniowymi. Wielu pracodawców nie ma pełnego rozeznania, co do ich oferty szkoleniowej, jeszcze więcej chciałoby, aby kursy były w jak największym stopniu zindywidualizowane, ale forma, która taką właśnie indywidualizację zapewnia (e-learning) nie jest ani zbytnio znana, ani popularna.
Ambiwalencja w stosunkach pracodawców i firm szkoleniowych wyraża się także w następującej wypowiedzi uzyskanej w trakcie wywiadu IDI:

No, są na terenie naszego powiatu dwie drogi. Na pewno nie korzystają z Urzędu Pracy, dlatego że to jest ich jakby pracownik już, więc on nie ma możliwości przecież zwolnić swojego pracownika i szkolić go w Urzędzie Pracy, bo to takich kursów nie ma, takich przeszkoleń nie ma. Czyli tak: po pierwsze zgłaszają ci, co zgłaszają się do nas (…) zorganizować kurs. Jeżeli ta grupa jest większa niż ileś osób, to my taki kurs zrobimy. A druga możliwość, no, szukają na rynku ogłoszeń i sami robią. Modne jest korzystanie z tak zwanych szkoleń firmowych – czy w dekarstwie, czy fryzjerstwie. Natomiast już też widzę, że pracodawcy od tego odchodzą, dlatego że te szkolenia przekształcają się bardziej w reklamę tego, co produkuje dana firma, niż rzeczywiście przy szkoleniu pracownika. Ja nie chcę jakichś firm tu wymieniać, ale nie wiem, czy miesięczny kurs zrobi z człowieka dobrego fryzjera, do którego Pan czy ja chcielibyśmy swoją głowę dać (...) sytuacja ekonomiczna czy sytuacja (…) przedsiębiorców małych i średnich jest taka, że tak naprawdę stwierdzenie, że oni szukają szkoleń, to jest troszeczkę na wyrost. Oni szukają pracowników. Oni szukają ludzi już wyszkolonych.

2.13. Powiat myśliborski

2.13.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 208 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników, podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,070), czy poniżej tej granicy (waga 1,102). Tak więc w niniejszej próbie proporcja przedsiębiorstw średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 208 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 208. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie myśliborskim

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	2,9%
do 9 osób	54,7%
od 10 do 50 osób	41,6%
od 51 do 250 osób	0,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (20%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz pozostałej działalności usługowej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie myśliborskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 209 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie myśliborskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 209. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie myśliborskim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	0,0%	61,9%	38,1%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,3%	67,2%	26,6%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	20,0%	60,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	22,2%	77,8%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu myśliborskiego nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są raczej pozytywne. Jedynie 8,0% z nich spodziewa się w przeciągu najbliższych 5 lat spadku zatrudnienia, podczas gdy 26,9% planuje w tym czasie zwiększenie liczby etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 210, niemal połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (46,1%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej firmy pod tym względem (19,0%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 210. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie myśliborskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	26,9%
na tym samym poziomie	46,1%
niższy niż obecnie	8,0%
nie wiem/trudno powiedzieć	19,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie myśliborskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców z branży handlowej i naprawy pojazdów samochodowych, jak również przetwórstwa przemysłowego i budownictwa.

Tabela 211. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie myśliborskim

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	3	.	0	0	3
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
C. Przetwórstwo przemysłowe	8,67	7	11	3	2	6	26
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	–
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	3	6	1	1	5
F. Budownictwo	6,21	7	10	.	1	3	21
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,95	22	30	2	3	9	64
H. Transport i gospodarka magazynowa	6	1	4	.	0	3	8
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami	1	2	2	6	1	0	5

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
gastronomicznymi							
J. Informacja i komunikacja	.	0	2	.	0	3	5
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	3	2	1	1	2	8
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	3	.	0	0	3
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	.	0	3	.	0	2	5
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	10	2	0	.	0	0	2
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	2	2	.	0	4	8
P. Edukacja	.	2	5	2,67	4	1	12
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0	2	2	1	0	3
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,5	3	1	.	0	0	4
S. Pozostała działalność usługowa	.	0	3	.	0	1	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=186, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie myśliborskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano w tej kategorii 19, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 212. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie myśliborskim

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,6	6	0	.	0	0	6
firma zatrudnia do 9 osób	1,9	25	50	2,13	9	22	106

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	8,88	21	39	4,5	7	14	81
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	6	0	1	3	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=194, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że przedsiębiorcy zapowiadający w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się niewielkich zmian (średnia równa 2,92), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Analizując wartość mediany i kwartyli można zaobserwować, iż 75% pracodawców spodziewa się zwolnienia maksymalnie 5 etatów.

Podobne zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Co prawda średnia wartość wynosi aż 4,65, ale wynika ona z tego, że 3 pracodawców zamierza zwiększyć zatrudnienie od 20 do 30 nowych etatów. Natomiast wartości kwartyli oraz dominanta są takie same jak w przypadku redukcji zatrudnienia. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego powiększenie wynosi od 1,15 do 8,15, a w tych, które przewidują jego redukcję, może wynieść od 0,6 do 5,2 etatu.

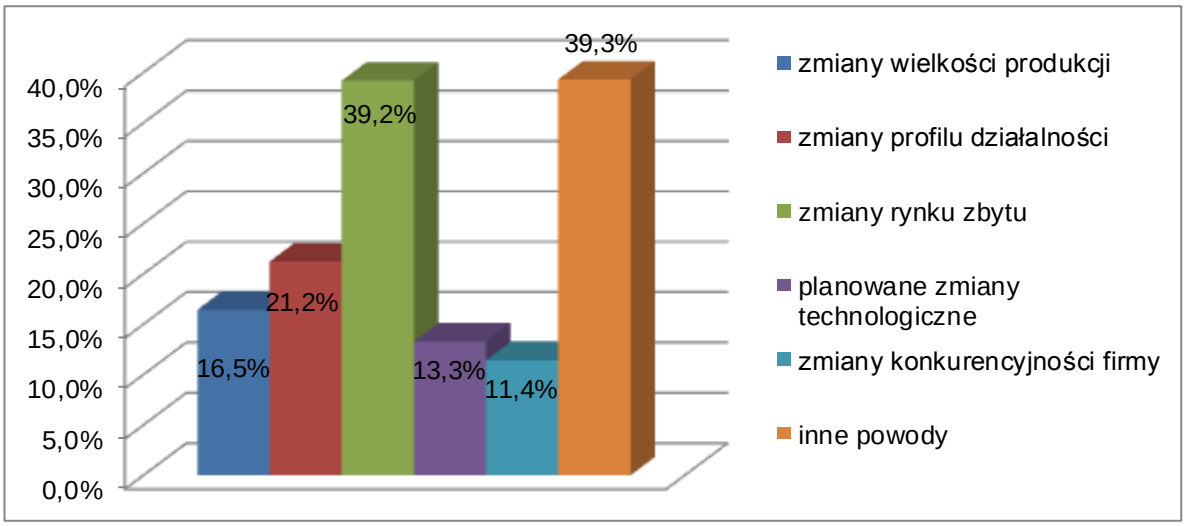
Tabela 213. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie myśliborskim – statystyki

Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	46	13
średnia	4,65	2,92
dominanta	1	1
odchylenie standardowe	6,291	2,177
minimum	1	1
maksimum	30	6
kwartyl 1	1	1
mediana	2	2
kwartyl 3	5	5

Maksymalny błąd oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 3,5 etatu. Zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 2,3.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=46/N=13, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji firmy (31,8%). Ogólnie jednak przeważała grupa osób wskazująca na „inne powody". Jednak analiza wskazywanych odpowiedzi dotyczących natury „innych powodów" pozwala stwierdzić, iż w przypadku organizacji planujących rozwój są to przede wszystkim zmiany wielkości produkcji i zmiany rynku zbytu w postaci ich rozszerzenia, zaś w przypadku firm planujących zmniejszenie zatrudnienia powodem mogą być przede wszystkim problemy na rynkach zbytu. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy „inne powody" są częstszą przyczyną zmian niż pozostałe wymienione w kwestionariuszu. Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 85. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie myśliborskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 25,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=67, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu myśliborskiego wskazał na zawody zagrożone redukcją, przedstawiono jedynie zawody rozwojowe, choć i w tym przypadku te najczęściej wymieniane nie występują szczególnie często. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od kolejności wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 214. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie myśliborskim

Najczęściej wymieniane	Liczebność	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	9	24,3%	20,0%
handlowiec	4	10,8%	8,9%
pracownik socjalny	3	8,1%	6,7%
robotnik ogólnobudowlany	3	8,1%	6,7%
stolarz	3	8,1%	6,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.13.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywany zawód kluczowy to sprzedawca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje 62,6% wskazanych zawodów. Były one więc stosunkowo skoncentrowane w porównaniu z sytuacją występującą w innych powiatach. Na podstawie tych danych można domniemywać, że różnorodność gospodarki powiatu myśliborskiego jest relatywnie niewielka. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 215. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie myśliborskim

Najczęściej wymieniane	Liczebność	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	32	32,3%	17,0%
kierowca	15	15,2%	8,0%
nauczyciel	8	8,1%	4,3%
robotnik ogólnobudowlany	7	7,1%	3,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód sprzedawcy, kierowcy, magazyniera i pracownika biurowego. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 216 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 216. Najczęściej wskazywane inne zawody w powiecie myśliborskim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	9	9,6%	8,7%	8	9,1%	7,8%
kierowca	7	7,4%	6,8%	8	9,1%	7,8%
magazynier	7	7,4%	6,8%	7	8,0%	6,8%
pracownik biurowy	7	7,4%	6,8%	7	8,0%	6,8%
konserwator	6	6,4%	5,8%	5	5,7%	4,9%
księgowy	6	6,4%	5,8%	6	6,8%	5,8%
sprzątacz	5	5,3%	4,9%	6	6,8%	5,8%
spawacz	5	5,3%	4,9%	4	4,5%	3,9%

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
stolarz	5	5,3%	4,9%	4	4,5%	3,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.13.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu myśliborskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (80,4%). Ponad połowa badanych uważa referencje od poprzedniego pracodawcy (60,7%) oraz testy wiedzy i umiejętności (60,2%) za ważne wskazówki. Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Prawie 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji.

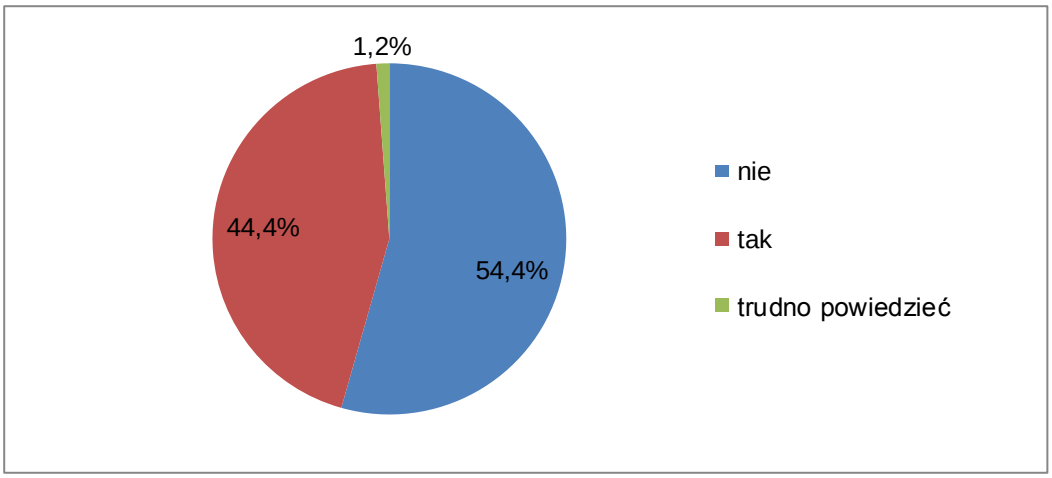
Tabela 217. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie myśliborskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	24,1%	13,0%	12,0%	6,0%	10,2%
2	10,1%	10,6%	6,0%	0,0%	8,8%
3	27,2%	25,0%	21,2%	13,6%	20,8%
4	16,6%	27,2%	28,3%	30,0%	36,5%
5 – bardzo przydatne	21,9%	24,2%	32,4%	50,4%	23,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu myśliborskiego uważa, że w ich firmach nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji przez pracowników (54,4%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca więcej niż połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

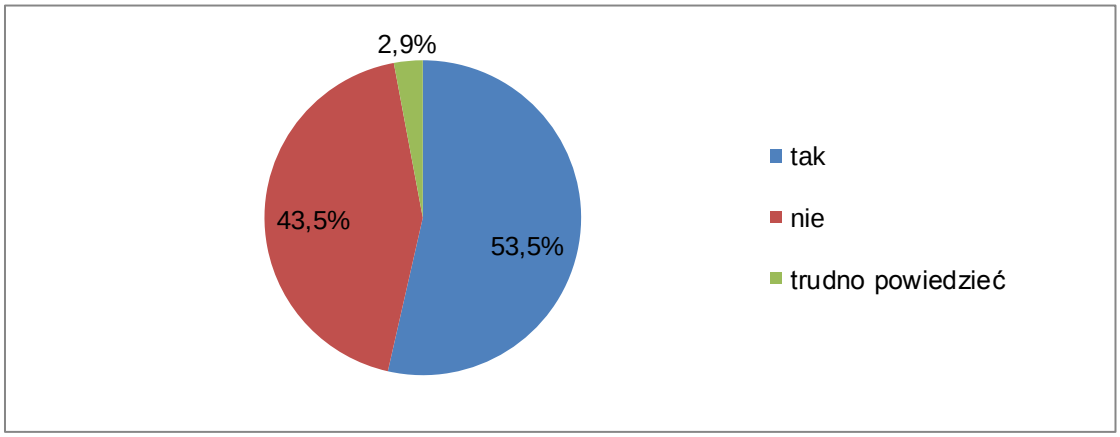
Rysunek 86. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie myśliborskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (53,5%). Może to oznaczać, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", choć stosunkowo duże, obarczone są wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 87. Odpowiedzi pracodawców z powiatu myśliborskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 218, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej jednego pracownika (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana), 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej

ośmioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średniej, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 3,66 do 11,86 osoby.

Tabela 218. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie myśliborskim

Statystyki	Wartości
N	98
średnia	7,76
dominanta	1
minimum	1
maksimum	80
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	8

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 4,1 osoby
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=100, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczy o tym przede wszystkim niewykorzystanie takiej formy stymulowania pracowników chcących odbyć szkolenie, jak urlopy szkoleniowe – nigdy do takiego środka wsparcia nie sięgnęło 66,0% pracodawców. Nie motywuje się też pracowników poprzez specjalne premie szkoleniowe. „Raczej często" bądź „często" korzysta z tego narzędzia zaledwie 4,8% pracodawców. Najczęściej pracownicy mogą liczyć jedynie na refundację kosztów szkolenia (37,1%) oraz przedłużenie umowy o pracę (32,7%).

Tabela 219. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie myśliborskim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	48,0%	66,0%	44,4%	26,2%	35,5%	21,3%
bardzo rzadko	14,2%	5,4%	8,9%	5,9%	5,3%	6,0%
raczej rzadko	30,7%	14,9%	25,1%	9,0%	8,9%	28,0%
raczej często	4,1%	7,7%	15,7%	26,2%	13,2%	27,4%
bardzo często	0,7%	3,6%	3,0%	14,3%	31,7%	8,4%
trudno powiedzieć	2,3%	2,3%	3,0%	18,4%	5,4%	8,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.13.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w ponad 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 220, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle.

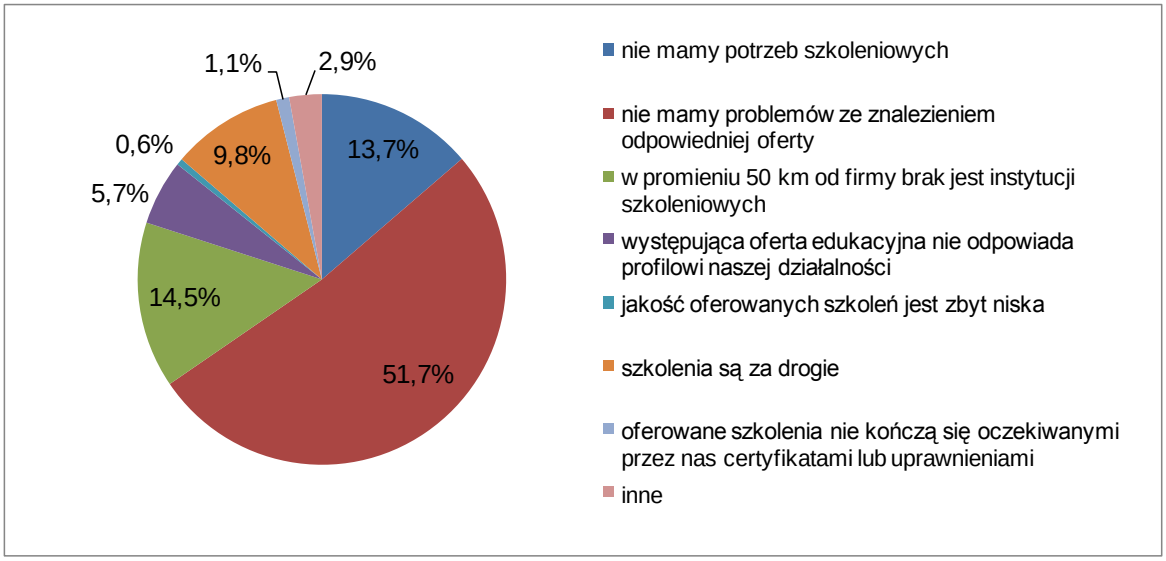
Tabela 220. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie myśliborskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,1%	7,5%	27,0%	34,7%	22,7%	100,0%
niską cenę	7,5%	20,3%	38,1%	23,7%	10,4%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	1,8%	3,4%	35,6%	36,0%	23,2%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	5,2%	11,5%	26,4%	33,7%	23,1%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	0,6%	4,6%	32,1%	40,6%	22,0%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	13,8%	12,3%	28,1%	29,6%	16,2%	100,0%
formalne certyfikaty	5,2%	8,0%	29,3%	35,5%	22,0%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	24,8%	13,8%	37,4%	16,3%	7,6%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, badani najczęściej wskazywali odpowiedź (51,7%) „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Ważną barierą ograniczającą gotowość do korzystania z usług firm szkoleniowych jest odległość firmy od potencjalnych instytucji szkoleniowych (14,5%). Pomimo wysokiej wartości błędu statystycznego można z dużą pewnością stwierdzić, że brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest najczęściej wskazywaną odpowiedzią.

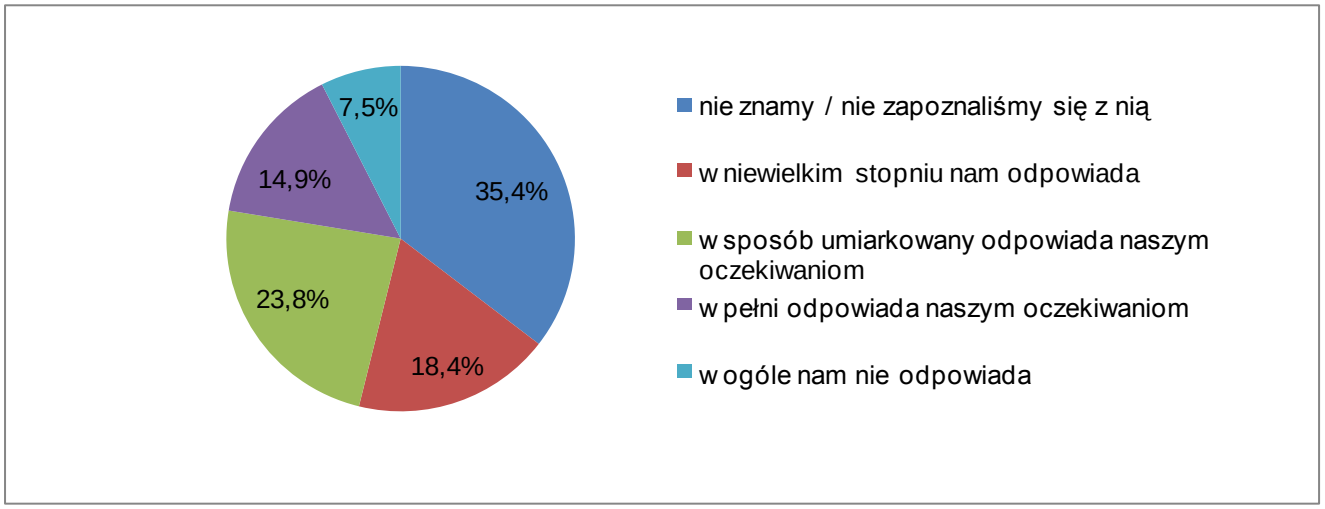
Rysunek 88. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu myśliborskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni byli o ocenę instytucji szkoleniowych, przyznawali, iż nie znają ich oferty (35,4%), co wydaje się sprzeczne z wcześniejszymi stwierdzeniami o braku problemów ze znalezieniem szkoleń o odpowiednim profilu merytorycznym. Wydaje się zatem, iż opinie tworzone są w oparciu o ogólne przekonanie, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej pracodawcy nie znają oferty szkoleniowej. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w stopniu umiarkowanym bądź niewielkim, a nawet, że w pełni odpowiada ich potrzebom.

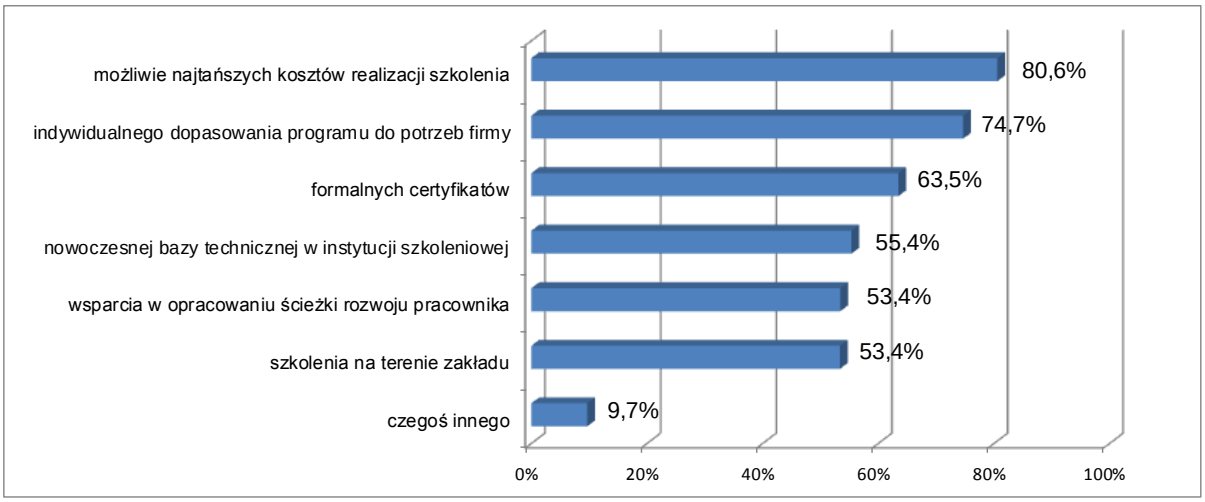
Rysunek 89. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie myśliborskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Przede wszystkim zwraca się uwagę na koszty i oczekuje realizacji szkoleń po możliwie najniższych cenach (80,6%). Jednocześnie oczekuje się indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (74,7%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (55,4%) i formalnych certyfikatów (63,5%), czyli w gruncie rzeczy czynników wpływających na wzrost cen. Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

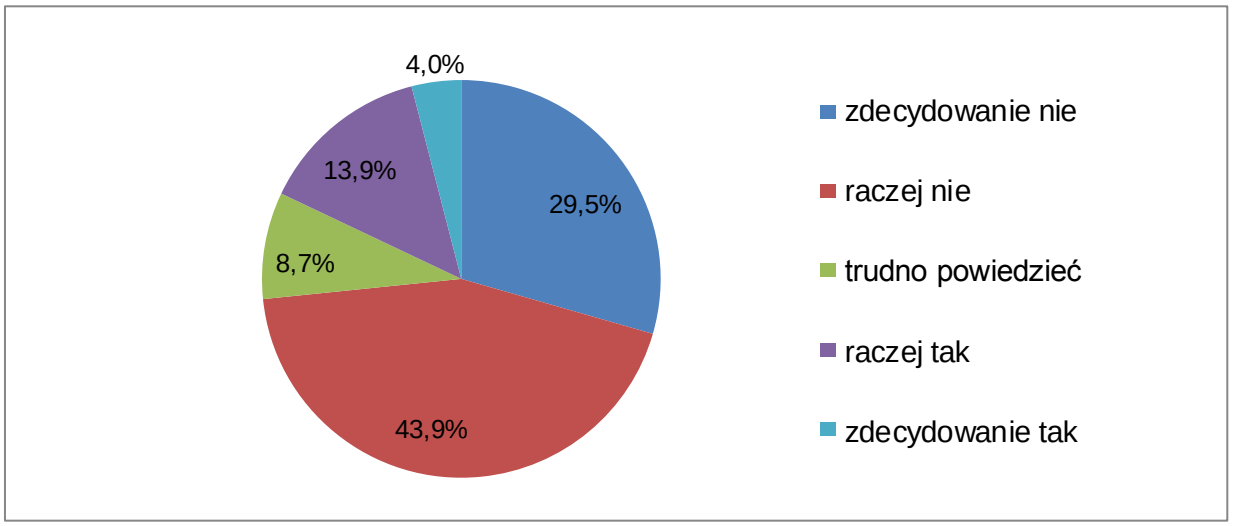
Rysunek 90. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie myśliborskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu myśliborskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (29,5%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na wartość błędu statystycznego nie można jednoznacznie określić, która z negatywnych odpowiedzi dominuje, „zdecydowanie nie" czy „raczej nie", można jednak z dużą pewnością powiedzieć, iż pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami metodą e-learningu.

Rysunek 91. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie myśliborskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.13.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie myśliborskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (49,6%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 24,2% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 221. Forma prawna pracodawców w powiecie myśliborskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,7%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	11,0%
przedsiębiorstwo państwowe	0,6%
zakład budżetowy	5,4%
spółdzielnia	3,5%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	49,6%
firma rodzinna	4,0%
inne	24,2%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość pracodawców w powiecie myśliborskim to małe organizacje bezwydziałowe (79,5%); organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 14,2%. Stosunkowo duży odsetek populacji pracodawców stanowią jeszcze organizacje wielozakładowe (6,3%). Brakuje

organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 222. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie myśliborskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	79,5%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	14,2%
organizacja wielozakładowa	6,3%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów (79,5%) prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 223. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie myśliborskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	16,0%
miasto do 50 tys. mieszkańców	79,5%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	0,6%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	4,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu myśliborskiego działa na rynku lokalnym (39,7%) bądź rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (25,8%). Oznacza to, iż badani pracodawcy stawiają na okoliczne rynki zbytu, choć należy podkreślić fakt, że 11,6% badanych deklaruje rynek międzynarodowy jako główny dla ich działalności. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 224. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu myśliborskiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	39,7%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	25,8%
rynek wojewódzki	6,9%

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek ogólnopolski	16,0%
rynek międzynarodowy	11,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad, 2010 r.

2.13.6. Podsumowanie

Firmy powiatu myśliborskiego są w dużym stopniu skoncentrowane na działalności na rynkach lokalnych. Mimo to więcej niż 1/4 z nich dociera także na rynki ogólnopolskie, a nawet międzynarodowe. Sytuacja zatrudnieniowa firm wydaje się być w zasadzie stabilna. Nie są oczekiwane wielkie zmiany ani w zakresie przyjmowania nowych pracowników (zwiększanie zatrudnienia), ani w zakresie ich zwalniania (zmniejszanie zatrudnienia). Ewentualne zmiany mogą być podyktowane „umiarkowaną" ekspansją firm – zwiększaniem obrotów. Są jednak firmy radzące sobie lepiej oraz firmy napotykające trudności. Jedną z tych trudności są problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Wypowiedź uzyskana w trakcie wywiadu IDI:

> *W powiecie jest kilkanaście dużych firm – ich sytuacja jest dobra, potem jest przepaść, następnie wiele firm średnich i małych w umiarkowanej kondycji. Są to firmy, które powstały w ostatnim dwudziestoleciu, głównym problemem jest brak dobrych, wykształconych pracowników – ukryte bezrobocie (ludzie pracują w Niemczech). Kryzys światowy nie był odczuwalny, może trochę w firmach budowlanych, które dużo działają poza powiatem (Dębno, Szczecin) (...) Brakuje pracowników w dziale produkcji i usług, np. szwaczek (niedawno jeszcze były duże zakłady, ale nie można ich ponownie odtworzyć, ponieważ dawni pracownicy „rozeszli się").*

Nie należy się jednak spodziewać znaczących zmian w profilach działalności firm. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *Rynek będzie się raczej stabilizował, chyba że powstaną tereny inwestycyjne („parki inwestycyjne"), które pomogą przyciągnąć inwestorów zewnętrznych. Ale potrzebni są wykwalifikowani pracownicy, ponieważ inwestor nie będzie chciał otworzyć tu zakładu, jeśli pracowników będzie musiał sprowadzać z innych miast – zainwestuje tam, gdzie będą odpowiedni pracownicy, np. gdy stworzy się 500 miejsc pracy, mniej niż połowę z nich uda się „zapełnić" odpowiednimi pracownikami. Jest duży odpływ ludzi młodych, którzy zostają w większych miastach po zakończeniu studiów – te miasta oferują ciekawszy, w ich mniemaniu, styl życia, możliwości konsumpcji. Walory małych miejscowości takich jak Myślibórz są doceniane dopiero przez ludzi powyżej czterdziestego roku życia, więc ci młodzi pewnie będą chcieli tu wrócić, ale w późniejszym wieku.*

Jest to widoczne także w strukturze zawodów wskazywanych jako podstawowe, ale przede wszystkim w tym, iż w najbliższej przyszłości w firmach będą potrzebne te same zawody, które i obecnie odgrywają w przedsiębiorstwach wiodącą rolę. Podobnie jak ma to miejsce w innych powiatach, o skierowania na szkolenia starają się głównie sami pracownicy lub też firmy szkoleniowe przysyłają swoje oferty. Wypowiedź pochodząca z wywiadu IDI:

> *Z reguły pracodawca jest atakowany ofertami szkoleń (e-mail), które trafiają do kosza. Może się zdarzyć, że razem z innymi do kosza trafi naprawdę dobra oferta. Gdy pracodawca potrzebuje coś konkretnego, ma w głowie kierunek, może wyłowić z tego natłoku jedną, dwie interesujące oferty, ale i tak szuka na własną rękę, zbiera opinie innych.*

Pracodawcy nie wydają się szczególnie zmotywowani do samodzielnego kierowania pracowników na szkolenia – reagują raczej na wysuwane postulaty (bądź żądania) i są raczej umiarkowani w swoich działaniach na rzecz złagodzenia lub wynagrodzenia trudu ponoszonego przez pracowników. Podstawowym sprawdzianem przydatności pracowników i tak pozostaje praktyczny sprawdzian na stanowisku pracy. Firmy szkoleniowe oceniane są przede wszystkim poprzez pryzmat ceny, oferty merytorycznej oraz stosunkowo niewielkiej odległości od miejsca usytuowania firmy.

2.14. Powiat policki

2.14.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 225 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników, podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,058), czy poniżej tej granicy (waga 1,103). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji generalnej, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 225 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 225. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie polickim

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	21,8%
do 9 osób	43,7%
od 10 do 50 osób	33,9%
od 51 do 250 osób	0,5%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (75%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (75%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie polickim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 226 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie polickim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 226. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie polickim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	9,7%	41,9%	48,4%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	37,5%	37,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,0%	52,0%	28,0%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12,5%	75,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20,0%	70,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	37,5%	37,5%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu polickiego nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są zdecydowanie pozytywne. Jedynie 4,7% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 53,5% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jak pokazuje tabela nr 227, 36,5% pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia, zaś stosunkowo nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (5,3%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek

pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 227. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie polickim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	53,5%
na tym samym poziomie	36,5%
niższy niż obecnie	4,7%
nie wiem/trudno powiedzieć	5,3%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie polickim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, budownictwem i handlem lub naprawą pojazdów samochodowych.

Tabela 228. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie polickim

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,5	2	0	.	0	0	2
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	9	2	1	.	0	0	3
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	2	4	.	0	0	6
C. Przetwórstwo przemysłowe	5,4	16	16	65	0	1	33
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,81	1	1	.	0	0	2
F. Budownictwo	4,44	23	4	2	2	2	31
P. Edukacja	3,5	4	3	7	1	0	8
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,48	25	20	2	2	3	50
I. Działalność związana	3,25	6	1	.	0	1	8

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi							
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	1	1	.	0	0	2
J. Informacja i komunikacja	2,67	3	1	.	0	0	4
S. Pozostała działalność usługowa	2,17	7	2	.	0	0	9
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	1	2	3	1	1	5
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,67	4	6	.	0	0	10
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	1	2	1	1	0	4
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	2	2	.	0	0	4
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	–
H. Transport i gospodarka magazynowa	.	0	2	15	1	1	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=185, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie polickim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 17, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 229. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie polickim

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,86	42	0	.	0	0	42
firma zatrudnia do 9 osób	3,97	35	36	2,75	4	8	83
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6,55	24	33	5,75	4	2	63
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	11,67	0	0	30	0	0	–
w firmie pracuje 1000 lub więcej osób	.	0	0	100	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie – najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Wartość średnia wynika z wysokiej wartości maksymalnej (100), a zatem należy brać przede wszystkim pod uwagę wartości mediany i kwartyli. Wynika z nich, iż 50% pracodawców spodziewa się zredukowania zatrudnienia o nie więcej niż 2,6 etatu.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest co prawda równa 4,19, a zatem podobna jak w przypadku zwolnień, lecz gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż 75% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o 5 etatów. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie wynosi od 2,5 do 5,9. Gdy zaś planuje się jego redukcję, może ona wynieść od 0 do 11 etatów.

Tabela 230. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie polickim – statystyki

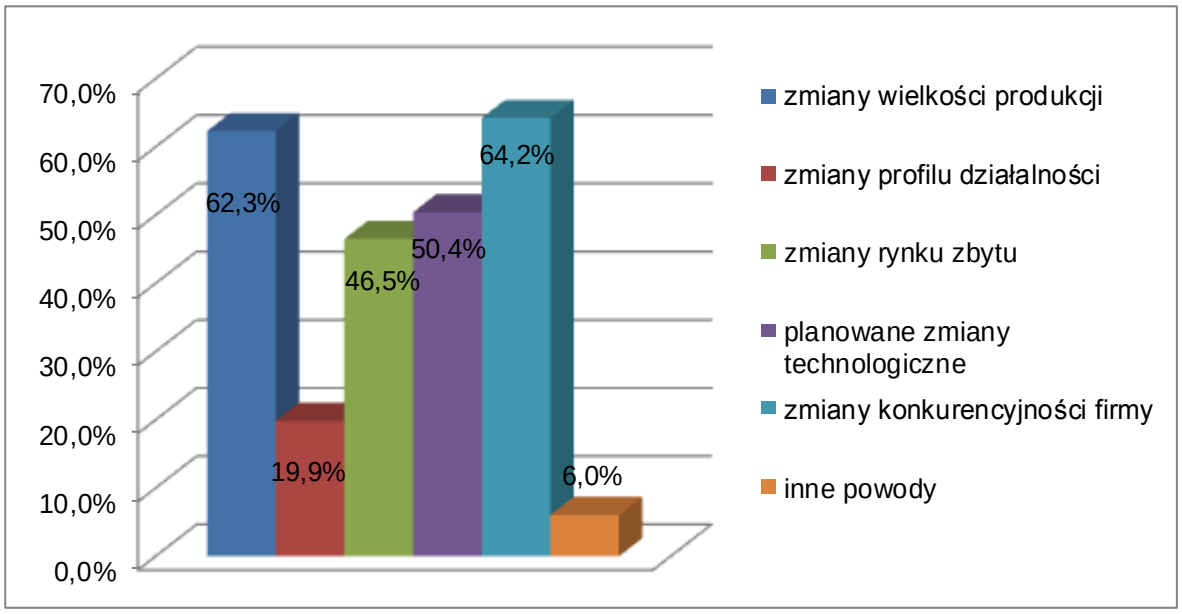
Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	95	9
średnia	4,19	5,04
dominanta	2	1
odchylenie standardowe	4,32	9,64
minimum	1	1
maksimum	25	100
kwartyl 1	2,0	1,3
mediana	3,0	2,6
kwartyl 3	5,0	6,4

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 1,7 etatu. Zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 6 etatów.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=195/N=9, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy powiatu polickiego wskazują najczęściej na zmiany konkurencyjności firmy (64,2%) oraz zmiany wielkości rynku produkcji (62,3%). Często również wskazywano na planowane zmiany technologiczne. Pracodawcy planujący redukcje wskazywali na zmiany w profilu działalności i zmiany

rynku zbytu. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany konkurencyjności firmy są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż zmiany wielkości produkcji, planowane zmiany technologiczne i zmiany na rynku zbytu.

Rysunek 92. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie polickim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 18,8 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=111, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu polickiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawody handlowca i sprzedawcy, co może sugerować, że badani przedsiębiorcy widzą rozwój swoich firm w handlu. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 231. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie polickim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
handlowiec	12	7,7%	13,2%
sprzedawca	7	4,5%	7,7%
spawacz	7	4,5%	7,7%
mechanik	6	3,8%	6,6%
elektryk	5	3,2%	5,5%
elektronik	5	3,2%	5,5%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad, 2010 r.

2.14.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz handlowiec. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 40% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie jeden, dwa lub trzy razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 232, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 232. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie polickim

Zawód	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	22	15,3%	14,67%
handlowiec	11	7,6%	7,33%
nauczyciel	8	5,6%	5,33%
księgowy	6	4,2%	4,00%
spawacz	4	2,8%	2,67%
kierowca	4	2,8%	2,67%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano na pracownika biurowo-administracyjnego oraz kierowcę. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 233 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 233. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie polickim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
pracownik biurowo-administracyjny	13	7,3%	10,9%	14	6,5%	11,8%
kierowca	11	6,2%	9,2%	9	4,1%	7,6%
księgowy	11	6,2%	9,2%	12	5,5%	10,1%
kierownik	7	4,0%	5,9%	10	4,6%	8,4%
handlowiec	5	2,8%	4,2%	9	4,1%	7,6%
magazynier	4	2,3%	3,4%	5	2,3%	4,2%
nauczyciel	4	2,3%	3,4%	4	1,8%	3,4%
pracownik fizyczny	4	2,3%	3,4%	3	1,4%	2,5%
sprzedawca	4	2,3%	3,4%	8	3,7%	6,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.14.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument weryfikowania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu polickiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (86%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (53%). Warto zauważyć, że 1/3 badanych nieufnie podchodzi do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

Tabela 234. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie polickim

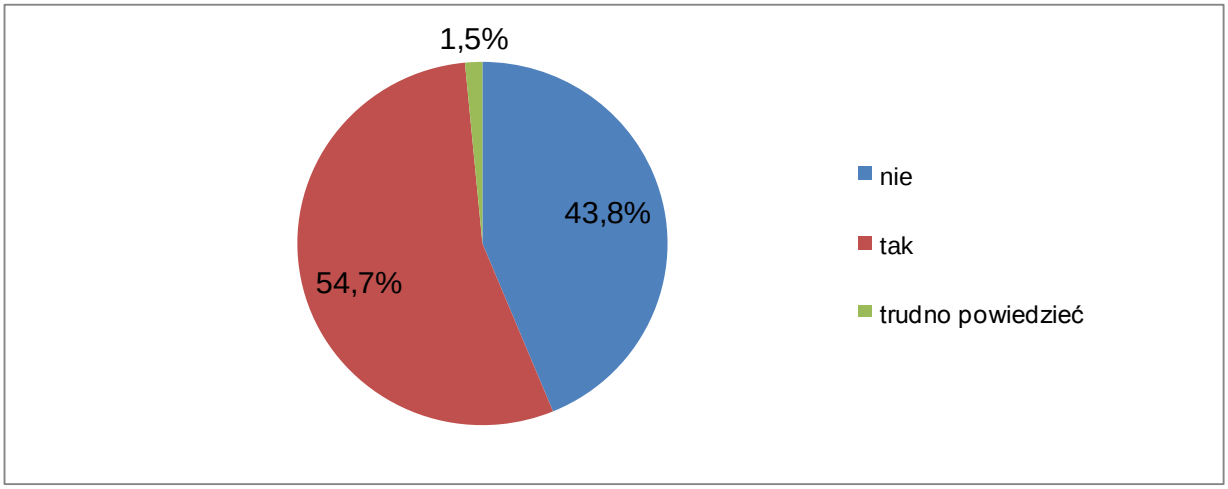
Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	33,3%	8,9%	10,3%	0,7%	17,0%
2	8,9%	11,9%	6,7%	2,2%	7,4%
3	20,7%	28,1%	29,5%	11,2%	27,4%
4	14,1%	20,0%	19,4%	23,7%	26,0%
5 – bardzo przydatne	23,0%	31,1%	34,0%	62,2%	22,3%

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W powiecie polickim większość (54,7%) badanych uważa, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników. Należy jednak zwrócić uwagę na dość liczną kategorię pracodawców, którzy takiej potrzeby nie widzą (43,8%). Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

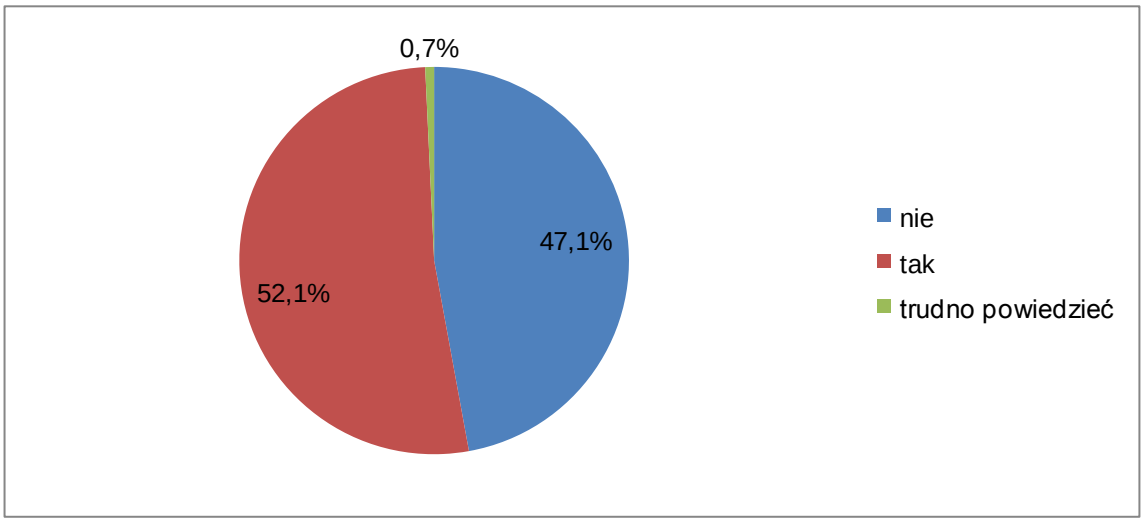
Rysunek 93. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie polickim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W powiecie polickim nieznaczna większość badanych pracodawców wysłała swoich pracowników na szkolenie w ciągu ostatniego roku (52,1%). Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są nieznaczne, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 94. Odpowiedzi pracodawców z powiatu polickiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 235, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej troje pracowników (wartość dominanty); 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej ośmioro pracowników (kwartyl 3). Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w polickich organizacjach. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 2,1 do 12,9 osoby.

Tabela 235. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie polickim

Statystyki	Wartości
N	78
średnia	7,48
dominanta	3
odchylenie standardowe	14,52
minimum	1
maksimum	100
kwartyl 1	2
mediana	3
kwartyl 3	8

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 5,4 osoby.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=78, październik-listopad 2010 r.

Policcy pracodawcy wykorzystują przede wszystkim klasyczne formy motywowania, jak podwyżka czy możliwość awansu. Często również refundują swoim pracownikom część lub całość szkolenia, znacznie rzadziej udzielają urlopów szkoleniowych i premii szkoleniowych (odpowiednio 51% i 49,8% pracodawców nie robi tego nigdy).

Tabela 236. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie polickim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	49,8%	51,9%	30,2%	26,0%	33,2%	14,8%
bardzo rzadko	12,5%	10,3%	6,7%	2,2%	3,0%	10,3%
raczej rzadko	27,4%	20,0%	34,0%	7,4%	12,6%	28,9%
raczej często	4,5%	10,4%	20,9%	28,1%	16,4%	31,8%
bardzo często	3,0%	5,2%	5,2%	28,9%	31,9%	10,4%
trudno powiedzieć	2,9%	2,2%	2,9%	7,4%	2,9%	3,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.14.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 237, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne. Jedynie w kontekście dofinansowania szkolenia ze środków unijnych ocena jest znacznie niższa. Sugeruje to, że do pracodawców z powiatu polickiego nie dociera oferta szkoleń realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Tabela 237. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie polickim (% obserwacji)

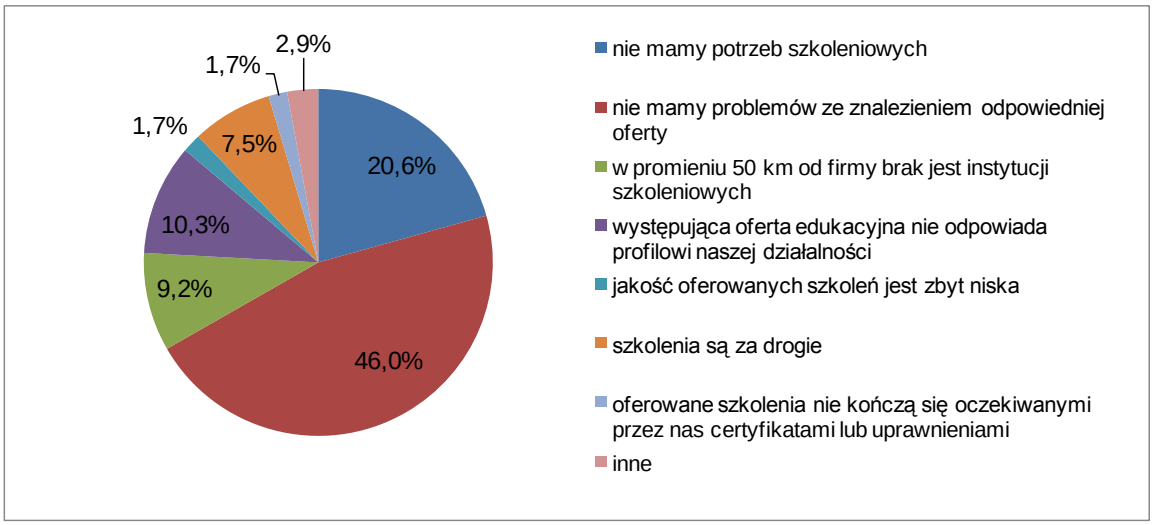
Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,7%	12,1%	35,3%	27,2%	16,8%	100,0%
niską cenę	12,1%	21,9%	42,1%	18,6%	5,3%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	8,7%	6,3%	42,7%	30,1%	12,3%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	8,0%	8,1%	37,5%	33,0%	13,4%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	4,6%	6,3%	38,7%	35,4%	15,0%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	15,0%	19,6%	31,1%	22,7%	11,6%	100,0%
formalne certyfikaty	8,0%	10,4%	32,8%	33,7%	15,0%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	27,1%	12,2%	33,9%	18,0%	8,7%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (34,3%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych

potrzeb". Jak wskazują wyniki, istotnymi barierami jest cena szkoleń (niemal 17% badanych uważa, ze są za drogie) oraz dojazd, gdyż zdaniem 13,2% respondentów w promieniu 50 km od nich nie ma instytucji szkoleniowej. Ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest częściej wskazywaną odpowiedzią niż zbyt wysoka cena szkoleń, brak firmy szkoleniowej w promieniu 50 km, niedopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb firmy czy brak potrzeb szkoleniowych.

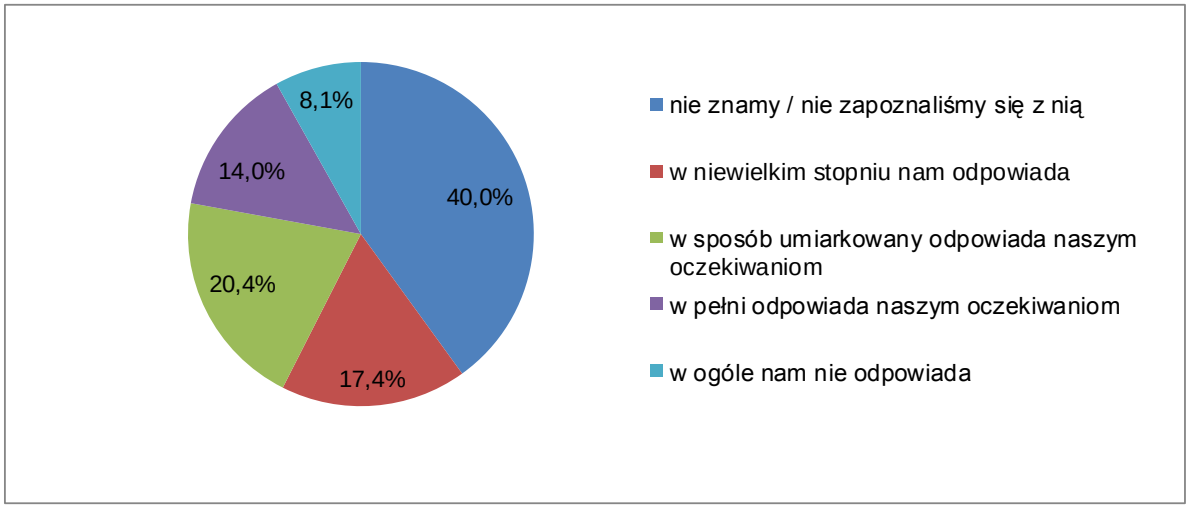
Rysunek 95. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu polickiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że niemal 1/3 badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi, trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej oferta w niewielkim stopniu odpowiada pracodawcom. Możliwe jest, że częściej wskazywane były inne odpowiedzi z kafeterii.

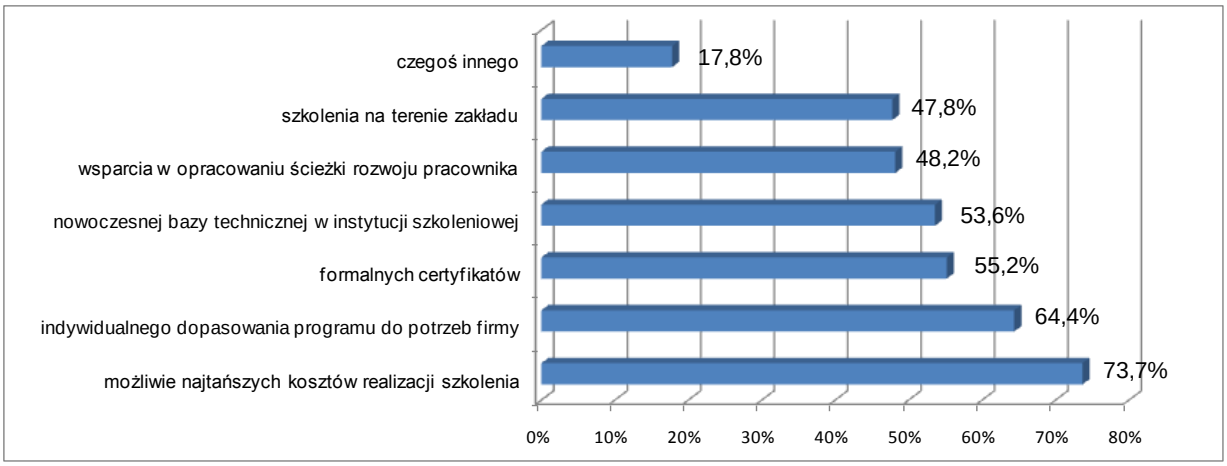
Rysunek 96. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie polickim



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę, aby szkolenia były jak najtańsze (83,9%) a jednocześnie oczekuje nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (74,0%), która podnosi cenę szkolenia. Ponadto większość badanych chciałaby indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (73,5%) oraz wystawiania formalnych certyfikatów (67,7%). Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

Rysunek 97. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie polickim

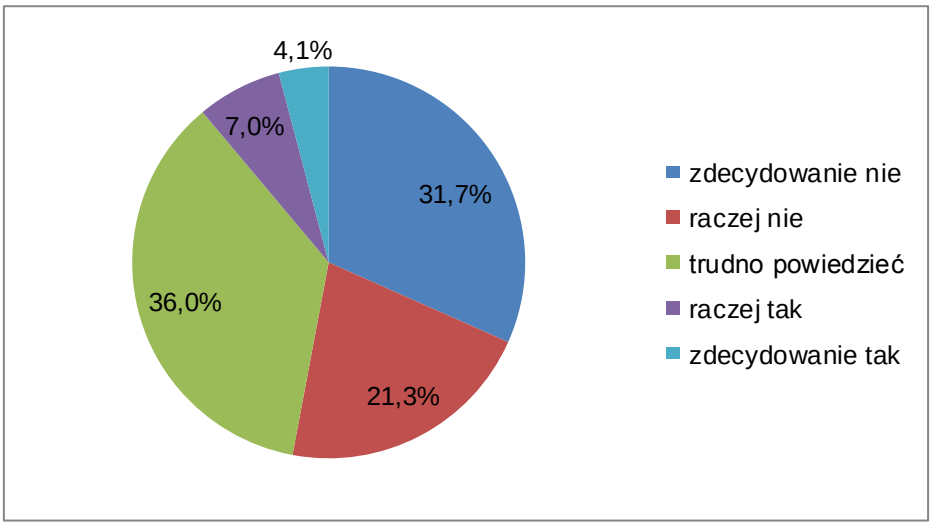


Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu polickiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (11,1%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno niweluje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla

poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na dużą wartość błędu statystycznego, nie można z całą pewnością powiedzieć, iż dominują odpowiedzi wskazujące na brak opinii w kwestii e-learningu czy też odpowiedzi „zdecydowanie nie" bądź „raczej nie". Z danych tych wynika jednak jednoznacznie, iż bardzo niewielu pracodawców jest tą metodą zainteresowanych.

Rysunek 98. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie polickim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.14.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie polickim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (53,5%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (20,9%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 18,5% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu, z czego większość to spółki jawne lub cywilne.

Tabela 238. Forma prawna pracodawców w powiecie polickim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,2%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	20,9%
jednostka komunalna	1,1%
przedsiębiorstwo państwowe	0,6%
zakład budżetowy	1,2%
spółdzielnia	1,1%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	53,5%

Typ	Procent obserwacji
firma rodzinna	4,0%
inne	18,5%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Niemal 80% pracodawców w powiecie polickim to małe organizacje bezwydziałowe. Organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 17,1%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe oraz holdingowe (po 1,8%). Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 239. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie polickim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	79,4%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	17,1%
organizacja wielozakładowa	1,8%
organizacja holdingowa	1,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego do 50 tys. mieszkańców, czyli zapewne w samych Policach i innych ośrodkach miejskich powiatu, i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Po 1/4 badanych prowadzi swoje przedsiębiorstwa na obszarach wiejskich lub na terenie miast powyżej 100 tys. mieszkańców.

Tabela 240. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie polickim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	25,4%
miasto do 50 tys. mieszkańców	41,1%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	8,7%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	24,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Przedsiębiorstwa powiatu polickiego działają przede wszystkim na rynkach lokalnych (36,4% odpowiedzi). W drugiej kolejności wskazywany był rynek ogólnopolski (20%) oraz wojewódzki (16%).

Co ciekawe, więcej przedsiębiorstw deklaruje działania na rynku międzynarodowym niż na rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (odpowiednio 15,7% i 11,6%), a wynika to zapewne z przygranicznego położenia powiatu. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 241. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu polickiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	36,4%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	11,6%
rynek wojewódzki	16,1%
rynek ogólnopolski	20,2%
rynek międzynarodowy	15,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

2.14.6. Podsumowanie

Powiat policki znajduje się w bliskim sąsiedztwie największego miasta województwa (i zarazem jego centrum gospodarczego) – Szczecina. Wpływa to na rozwój gospodarczy powiatu, ale także na wiele innych zjawisk niepoddających się łatwej interpretacji. Miejscem głównej działalności wielu (66,5%) firm z powiatu polickiego jest teren własnego powiatu, ale dla 1/4 jest nim miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców (czyli właśnie Szczecin). Głównym rynkiem zbytu produkcji i usług nie jest jednak rynek lokalny – i to w największym stopniu różni firmy polickie od firm operujących na prawie wszystkich pozostałych obszarach województwa – lecz rynki: wojewódzki, ogólnopolski i międzynarodowy.

Szeroki zakres działania pozwala firmom polickim z dużym optymizmem patrzeć w przyszłość w kontekście rozwoju rynku, a także utrzymania bądź zwiększenia zatrudnienia. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *...w każdej dziedzinie są firmy, które prosperują bardzo dobrze, i są firmy, które są na granicy upadku czy likwidacji. Myślę, że głównym czynnikiem rozwoju firm w powiecie polickim są Zakłady Chemiczne „Police" i obsługa tych Zakładów. W zakładzie trzeba dostarczyć materiały, robić remonty, dowieźć ludzi, trzeba świadczyć usługi w zasadzie w każdym zakładzie rzemieślniczym i to jest podstawowe kryterium, czy firma dobrze funkcjonuje, czy źle. Są firmy, które od lat świadczą te usługi, w przypadku obcinania kosztów przez Z.Ch. „Police" zaczyna brakować zleceń i w tym momencie firmy mają problem. Nie ma zleceń, to i przychodu, stąd problem utrzymania pracowników. Przebranżawiają się, zmieniają obszary produkcji, nawet poprzez ograniczenie zatrudnienia próbują utrzymać tą swoją firmę, bo w zasadzie nie mają innego wyjścia. Generalnie trzeba patrzeć przez pryzmat, czy Z.Ch.„Police" będą funkcjonowały, czy nastąpi ich likwidacja.*

Ogółem 90,0% z tych firm (czyli prawie wszystkie – i jest to jeszcze jeden z czynników odróżniających przedsiębiorców z tego powiatu od przedsiębiorców z innych regionów województwa) jest przekonanych, iż zatrudnienie utrzyma się na dotychczasowym poziomie lub zwiększy się. Co więcej, znaczące są proporcje między planami zwiększenia zatrudnienia i obawami przed zwolnieniami. W pierwszym przypadku wchodzi w grę średnio 4,19 nowo przyjętych pracowników, w drugim – średnio 2,6 zwolnionych. Różnica jest zatem prawie dwukrotna.

Wśród zawodów kluczowych, ale i jednocześnie najbardziej poszukiwanych w przyszłości, znajdują się przede wszystkim handlowiec i sprzedawca. Wśród poszukiwanych zawodów (w najbliższej przyszłości) znajduje się także pracownik administracyjno-biurowy. Powiat policki jest jedynym powiatem, którego pracodawcy zgłaszają zainteresowanie takim zawodem.

Współpraca z instytucjami szkoleniowymi nie przebiega jednak najlepiej. Dość dziwnym wydaje się stwierdzenie wielu (13,2% przy dość wysokim jednak błędzie statystycznym) pracodawców z terenu tego powiatu, iż w promieniu 50 km od ich lokalizacji nie ma żadnych firm szkoleniowych, z którymi mogliby współpracować. Promień 50 km obejmuje także Szczecin, całkiem zasobny w instytucje i oferty szkoleniowe. Nie ma problemu z dotarciem do firm szkoleniowych i ich ofert „zaledwie" 34,3% przedsiębiorców. Tylko nieznaczna większość badanych pracodawców wysłała swoich pracowników na szkolenie w ciągu ostatniego roku (52,1%). Nieznaczna większość (54,7%) badanych uważa, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników. Wiele jest w tym winy samych pracowników i kandydatów do pracy, o czym przekonuje wypowiedź udzielona w trakcie wywiadu IDI:

> *Potrzeby pracodawców się zmieniają. Mali przedsiębiorcy czy rzemieślnicy bardzo szybko reagują na brak oferty pracy w swoich zawodach i się przebranżawiają. Szkoły zawodowe z powrotem zaczynają być doceniane przez rodziców i młodzież. Gmina w zasadzie w każdym zawodzie, gdzie jest miejsce, to prowadzi szkolenie, chociaż nie do końca to się później ma [sic!] z podjęciem pracy. Podczas egzaminów, które są u nas przeprowadzane do zawodów, generalnie 30% kończy naukę i zdaje egzamin czeladniczy, i idzie do pracy w swoim zawodzie. Z powiatu polickiego z 40 osób tylko 10 idzie do pracy w swoim zawodzie. Pozostali wyjeżdżają na teren UE lub do pracy nad morzem. Myślę, że to wynika z nie do końca właściwego wyboru zawodu i dwa, że aby swoją firmę otworzyć, to trzeba mieć środki. PUP ma środki pomocowe dla osób, które chcą otworzyć swoją działalność gospodarczą.*

2.15. Powiat pyrzycki

2.15.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 242 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,079), czy poniżej tej granicy (waga 1,104). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama, jak w populacji generalnej, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 242 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 242. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie pyrzyckim

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	8,2%
do 9 osób	51,1%
od 10 do 50 osób	39,9%
od 51 do 250 osób	0,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (50%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży górnictwa i wydobywania (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%), a także w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie pyrzyckim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 243 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie pyrzyckim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 243. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie pyrzyckim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,5%	37,5%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	10,0%	50,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7,1%	69,6%	23,2%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	14,3%	57,1%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14,3%	42,9%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	16,7%	33,3%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9,1%	81,8%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	6,7%	6,7%	86,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu pyrzyckiego nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są raczej pozytywne. Jedynie 4,7% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy aż 23,0% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 244, niemal połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (55,5%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (16,8%). Dane te obarczone są dość poważnym błędem statystycznym, jednak można z dużą pewnością powiedzieć, że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 244. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie pyrzyckim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	23,0%
na tym samym poziomie	55,5%
niższy niż obecnie	4,7%
nie wiem/trudno powiedzieć	16,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie pyrzyckim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się budownictwem oraz przetwórstwem przemysłowym. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się większą stabilnością poziomu zatrudnienia.

Tabela 245. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie pyrzyckim

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	1	7	.	0	1	9
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	1	.	0	0	1
C. Przetwórstwo przemysłowe	8,05	3	7	.	1	2	13
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	–
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	1	.	0	0	1
F. Budownictwo	4,5	9	9	.	0	2	20
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,89	11	28	1,67	3	14	56
H. Transport i gospodarka magazynowa	3	1	6	.	0	1	8
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	4	0	.	0	0	4
J. Informacja i komunikacja	2	1	1	.	0	0	2
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	1	7	.	0	0	8
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1	4	3	1	0	6

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,33	3	7	.	0	1	11
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	0	.	0	1	1
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0	4	8	2	1	7
P. Edukacja	2	1	13	.	0	1	15
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	1	7	.	0	2	10
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	2	2	2	1	3	8
S. Pozostała działalność usługowa	6	1	2	.	0	0	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=183, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie pyrzyckim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano w tej kategorii 17, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 246. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie pyrzyckim

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,69	15	0	.	0	0	15
firma zatrudnia do 9 osób	2,5	18	56	1	2	20	96
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6,56	10	47	4,8	7	11	75
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	6	0	1	.	0	1	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 3,71), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Analizując wartość mediany i kwartyli można zaobserwować, iż 75% pracodawców spodziewa się zwolnienia maksymalnie 5 etatów.

Mniejsze zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia równa jest 3,19, zaś dominanta to 2. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż 50% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o maksymalnie 2 etaty lub więcej. Zmiany mają

być zatem łagodniejsze niż w przypadku zwolnień. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie wynosi od 1,1 do 5,3. Gdy zaś planuje się jego redukcję, może ona wynieść od 0 do 8,4 etatu.

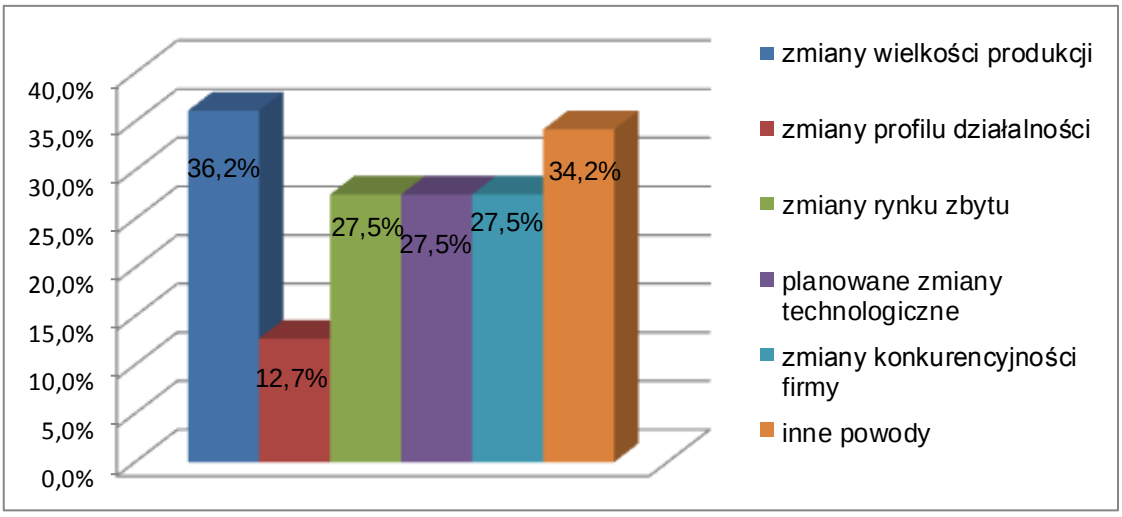
Tabela 247. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie pyrzyckim – statystyki

Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	42	8
średnia	3,19	3,71
dominanta	2	1
odchylenie standardowe	3,705	3,471
minimum	1	1
maksimum	20	11
kwartyl 1	1,00	1,00
mediana	2,00	3,00
kwartyl 3	3,24	5,00

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 2,1 etatu, zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 4,7 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=42/N=8, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji firmy (31,8%). Bardzo często wskazywano również na „inne powody". Jednak analiza wskazywanych odpowiedzi o naturę „innych powodów", pozwala stwierdzić, iż w przypadku organizacji planujących rozwój są to przede wszystkim zmiany wielkości produkcji i zmiany rynku zbytu (jego rozszerzenie), zaś w przypadku organizacji planującej zmniejszenie zatrudnienia wskazuje się na problemy na rynkach zbytu i reorganizację pracy w firmie. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany wielkości produkcji są częstszą przyczyną zmian wielkości zatrudnienia niż inne wskazane w kwestionariuszu warianty. Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 99. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 26,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=52, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu pyrzyckiego wskazał na zawody zagrożone redukcją, przedstawiono jedynie zawody rozwojowe, choć i w tym przypadku te najpowszechniej wymieniane nie są bardzo częste. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 248. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie pyrzyckim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	4	6,5%	9,8%
elektryk	3	4,8%	7,3%
księgowy	3	4,8%	7,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.15.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywany zawód kluczowy to sprzedawca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 23,9% wskazanych zawodów, choć to i tak dużo w stosunku do sytuacji w innych powiatach. Pozostałe zawody wskazywane były nie częściej niż cztery razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 249. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 249. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie pyrzyckim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	19	10,6%	10,9%
nauczyciel	14	7,8%	8,0%
kierowca	10	5,6%	5,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód kierowcy oraz księgowego. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 250 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność najczęściej innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 250. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie pyrzyckim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	11	6,8%	11,0%	11	7,7%	11,0%
księgowy	9	5,6%	9,0%	6	4,2%	6,0%
sprzątacz	9	5,6%	9,0%	7	4,9%	7,0%
pracownik administracji	8	4,9%	8,0%	8	5,6%	8,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.15.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu pyrzyckiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (84,5%). Ponad połowa badanych uważa referencje od poprzedniego pracodawcy (59,3%) oraz testy wiedzy i umiejętności (58,0%) za ważne wskazówki. Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 16,0% badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku. Stosunkowo nieufnie podchodzi się również do CV – zapewne wynika to z łatwości, z jaką można manipulować zawartymi w nim informacjami.

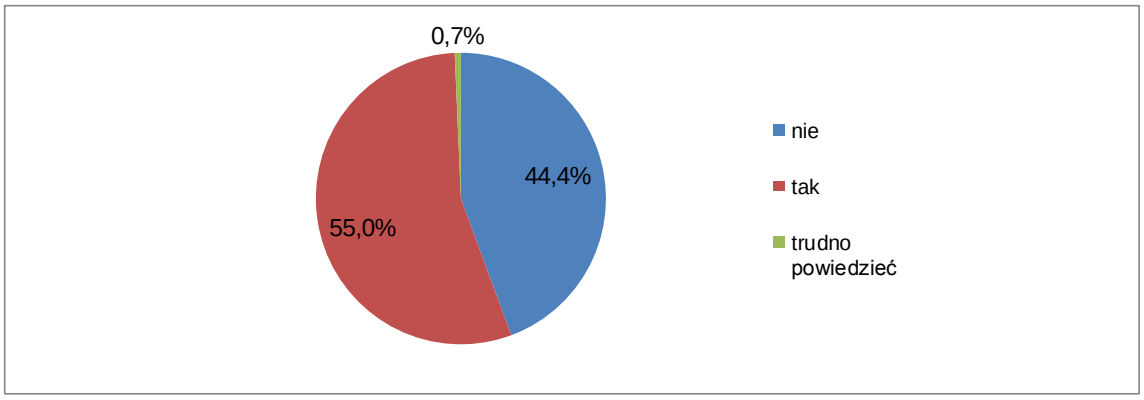
Tabela 251. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie pyrzyckim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	16,0%	11,5%	8,5%	0,6%	8,4%
2	15,4%	10,3%	9,0%	2,6%	7,2%
3	28,4%	25,7%	23,2%	12,3%	26,5%
4	18,1%	28,3%	30,9%	25,2%	25,7%
5 – bardzo przydatne	22,0%	24,2%	28,4%	59,3%	32,3%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu pyrzyckiego uważa, że w ich organizacji jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (55,0%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów, grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

Rysunek 100. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie pyrzyckim

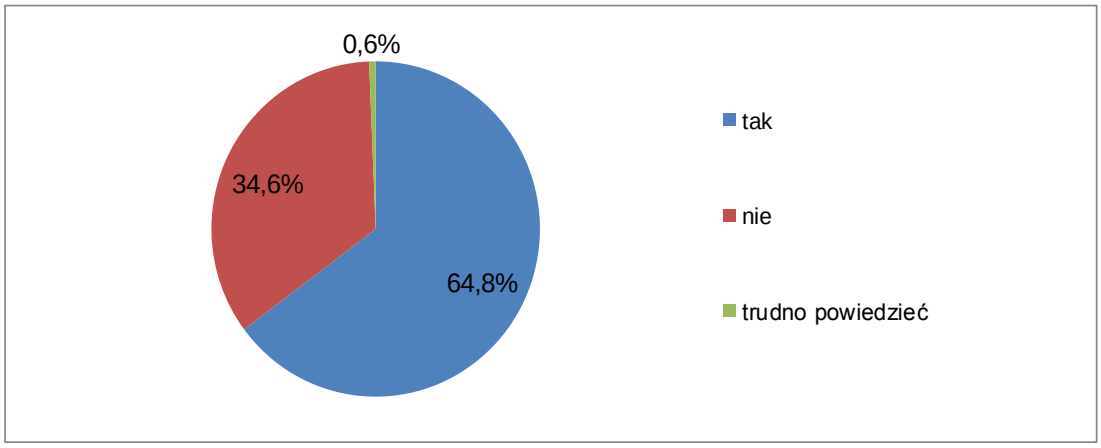


Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (64,8%). Może to oznaczać, iż niektórzy

pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są bardzo duże i mimo iż obarczone są wysokim błędem statystycznym, pozwalają z dużą pewnością stwierdzić, że pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 101. Odpowiedzi pracodawców z powiatu pyrzyckiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 252, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej troje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej pięcioro pracowników (mediana). 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej ośmioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 4,7 do 10,3 osoby.

Tabela 252. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie pyrzyckim

Statystyki	Wartości
N	112
średnia	7,53
dominanta	3
odchylenie standardowe	18,980
minimum	0
maksimum	650
kwartyl 1	2,00
mediana	5,00
kwartyl 3	8,40

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 2,8.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=112, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim urlopy szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 61,3% pracodawców. Nie motywuje się też pracowników przez specjalne premie szkoleniowe. Co jednak ważne, aż 51,5% badanych wskazuje, że „często" bądź „bardzo często" refunduje część lub całość kosztów szkolenia.

Tabela 253. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie pyrzyckim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	49,8%	61,3%	36,0%	34,8%	27,1%	11,9%
bardzo rzadko	9,0%	9,0%	13,5%	5,8%	5,1%	11,0%
raczej rzadko	27,6%	15,4%	22,6%	9,0%	11,1%	24,9%
raczej często	7,1%	5,2%	12,4%	22,7%	12,8%	30,4%
bardzo często	2,6%	4,6%	7,1%	14,9%	38,7%	10,3%
trudno powiedzieć	3,9%	4,5%	8,4%	12,9%	5,2%	11,6%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.15.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w około 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na stosunkowo niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 254, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają formalne certyfikaty, jakość szkoleniową (profesjonalizm trenerów) oraz odpowiednie wyposażenie. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle.

Tabela 254. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)

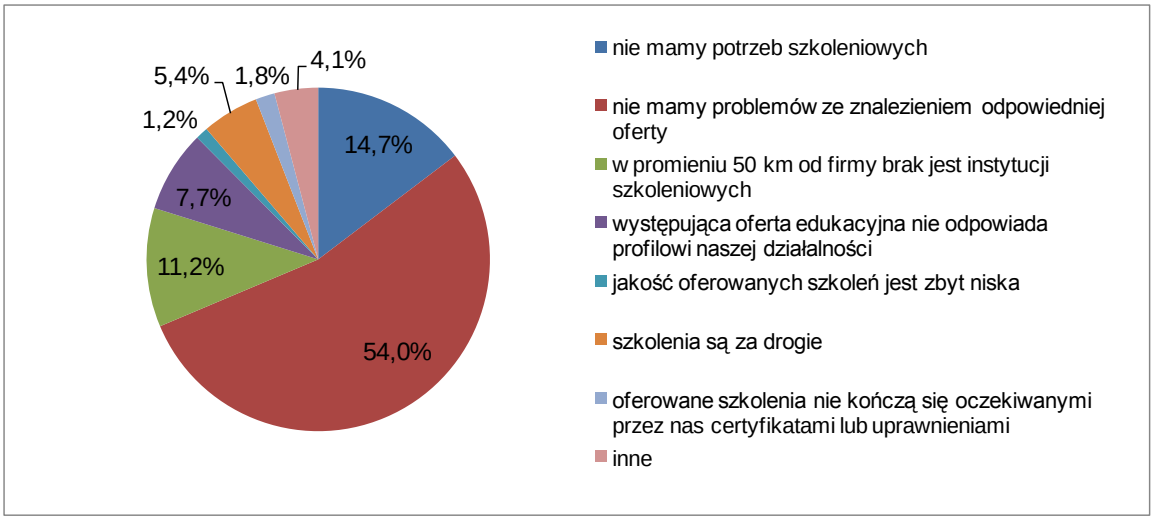
Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	6,5%	7,6%	30,6%	33,2%	22,1%	100,0%
niską cenę	12,4%	11,3%	34,1%	33,2%	9,0%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	2,9%	2,9%	33,0%	44,0%	17,1%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	4,1%	2,9%	30,0%	39,7%	23,2%	100,0%

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
odpowiednie wyposażenie	7,6%	5,4%	27,7%	39,7%	19,7%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	2,9%	3,5%	32,4%	40,3%	20,8%	100,0%
formalne certyfikaty	12,3%	12,4%	31,3%	28,0%	16,0%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	23,0%	15,4%	34,8%	18,9%	7,9%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, badani najczęściej (54,0%) wskazywali odpowiedź „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Ważną barierą, gdy ta już jest wskazywana, jest odległość firmy od potencjalnych instytucji szkoleniowych (11,2%). Trzeba też odnotować, że pomimo wysokiej wartości błędu statystycznego z dużą pewnością można stwierdzić, że brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest najczęściej wskazywaną odpowiedzią.

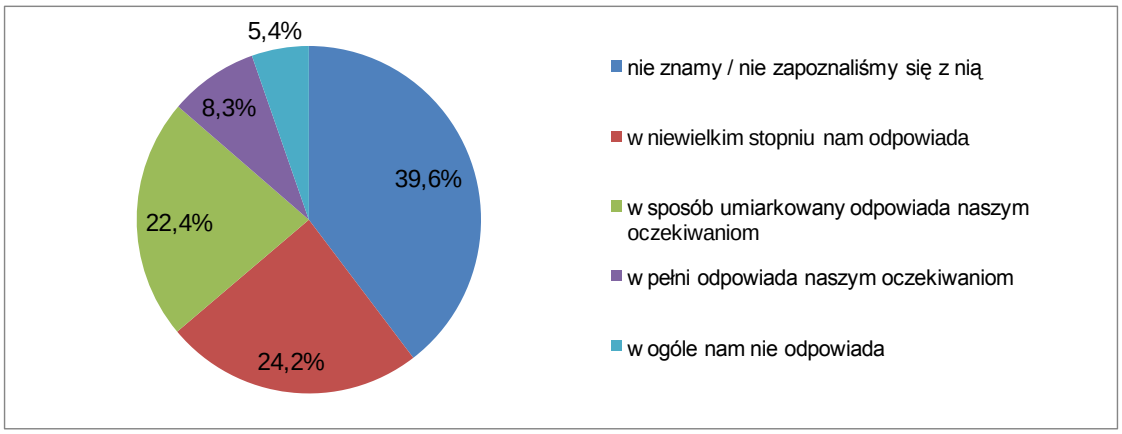
Rysunek 102. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu pyrzyckiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, przyznają, iż nie znają oferty tych instytucji (39,6%), co wydaje się sprzeczne z wcześniej zaznaczoną opinią, że nie ma problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty. Wydaje się zatem, iż opinie tworzone są w oparciu o ogólne przekonanie, nie są zaś poparte rzeczywistym rozeznaniem w kwestii oferty szkoleniowej. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej pracodawcy nie znają oferty szkoleniowej. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w niewielkim stopniu bądź w sposób umiarkowany.

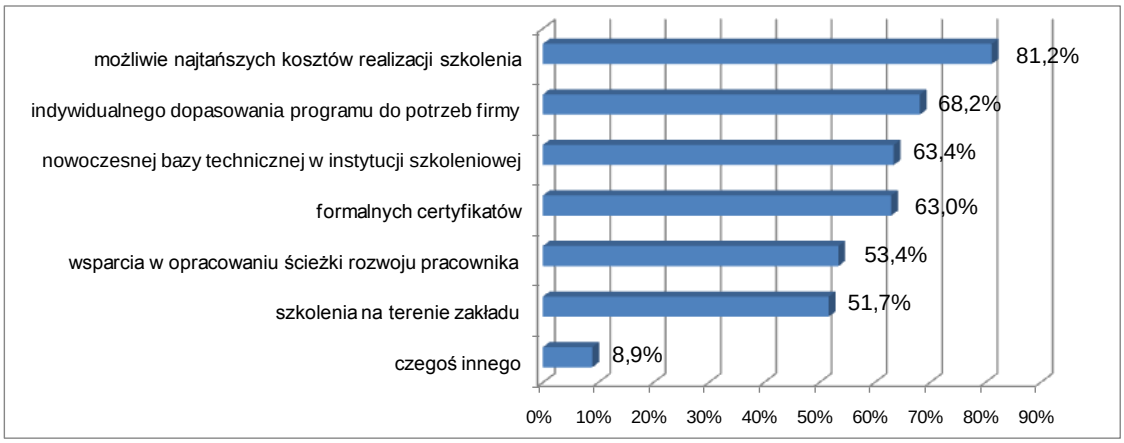
Rysunek 103. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie pyrzyckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (81,2%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (68,2%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (63,4%), jak również formalnych certyfikatów (63,0%). Kolejne, po niskiej cenie, oczekiwania wydają się kłócić z najczęściej wskazywanym warunkiem. Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami, można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

Rysunek 104. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie pyrzyckim

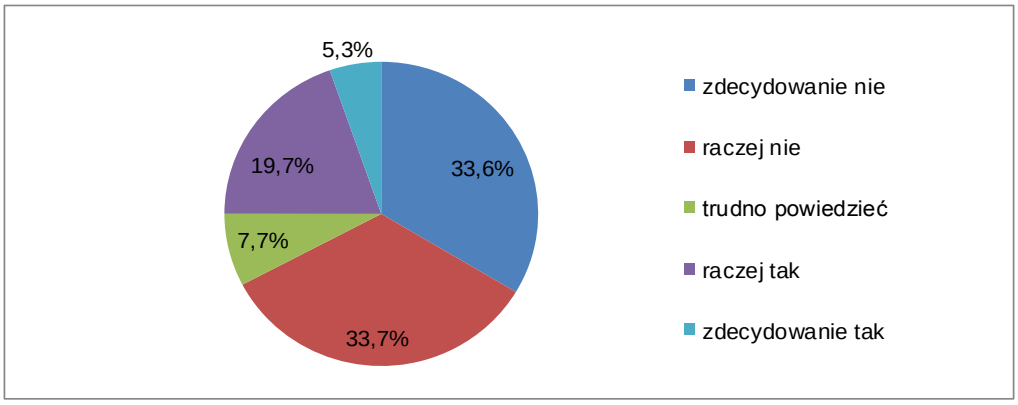


Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu pyrzyckiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (25,0%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na wartość błędu statystycznego nie można jednoznacznie określić, która z negatywnych odpowiedzi dominuje, „zdecydowanie nie" czy

„raczej nie”, można jednak z dużą pewnością powiedzieć, iż pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami metodą e-learningu.

Rysunek 105. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie pyrzyckim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

2.15.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie pyrzyckim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (45,2%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 23,8% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 255. Forma prawna pracodawców w powiecie pyrzyckim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	2,3%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	11,3%
przedsiębiorstwo państwowe	1,3%
jednostka komunalna	1,2%
zakład budżetowy	9,0%
spółdzielnia	4,2%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	45,2%
firma rodzinna	1,8%
Inne	23,8%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość pracodawców w powiecie pyrzyckim to małe organizacje bezwydziałowe (79,9%); organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 9,9%. Podobny odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe (9,6%). Organizacje holdingowe to jedynie 0,6%. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 256. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie pyrzyckim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	79,9%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	9,9%
organizacja wielozakładowa	9,6%
organizacja holdingowa	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Wiele firm działa również na obszarach wiejskich (31,2%).

Tabela 257. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie pyrzyckim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	31,2%
miasto do 50 tys. mieszkańców	59,3%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	1,9%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	7,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu pyrzyckiego działa na rynku lokalnym (43,1%) bądź rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (18,5%). Oznacza to, iż badani pracodawcy stawiają na okoliczne rynki zbytu, choć należy podkreślić fakt, że 10,7% badanych deklaruje rynek międzynarodowy jako główny dla ich działalności. Zbliżony odsetek badanych deklaruje też ogólnopolski rynek zbytu jako główny. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 258. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu pyrzyckiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	43,1%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	18,5%
rynek wojewódzki	17,1%
rynek ogólnopolski	10,6%
rynek międzynarodowy	10,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=187, październik-listopad, 2010 r.

2.15.6. Podsumowanie

Powiat pyrzycki jest doskonale skomunikowany z większymi miastami województwa (Szczecin i Stargard Szczeciński), co może być jednym z powodów, dla których większość (54,0%) pracodawców twierdzi, iż nie ma żadnych (a przynajmniej większych) problemów z dotarciem do firm szkoleniowych (te zaś z reguły są zlokalizowane w większych miastach).

Znakomita większość badanych firm skupiona jest w samych Pyrzycach i na terenach niezbyt odległych. Ogółem dla 90,5% firm (i jest to ponownie jeden z najwyższych wskaźników) terenem działalności jest miasto do 50 tysięcy mieszkańców (czyli właśnie Pyrzyce) oraz tereny wiejskie, które są w powiecie całkiem rozległe. Głównym rynkiem zbytu produktów i usług staje się w takiej sytuacji rynek lokalny (obszar aktywności 61,6% firm z terenu powiatu), przy niewielkiej aktywności na rynkach zewnętrznych (aczkolwiek ujmując je wszystkie razem, otrzymujemy wielkość 38,4% firm zaangażowanych na rynkach wojewódzkim, ogólnopolskim i krajowym). Wywiad IDI przynosi jednak informację o nie najlepszej kondycji firm oraz ich dość jednostronnym skoncentrowaniu wokół sfery usługowej:

> *W zasadzie u nas jest przewaga usług, bo w Pyrzycach, nawet i w całym powiecie nie ma po prostu żadnego przemysłu. Zakładów przemysłowych jako takich nie ma. W samych Pyrzycach praktycznie w tej chwili to jest jeden, (…) a innych zakładów przemysłowych nie ma. Same usługi.*

Pracodawcy z terenu powiatu pyrzyckiego nie przewidują szczególnych zmian w poziomie zatrudnienia. Ogółem 72,3% z nich jest przekonanych, iż zatrudnienie pozostanie na obecnym poziomie, lub też nie wie (nie umie powiedzieć) nic konkretnego na ten temat. Liczba tych, którzy sądzą, iż bardziej prawdopodobne jest zwiększenie zatrudnienia, jest większa niż liczba tych, którzy liczą się z koniecznością redukowania zatrudnienia. W obu jednak wypadkach w grę wchodzą niewielkie liczebności zwalnianych lub przyjmowanych pracowników. Warto jednak podkreślić, iż w znacznie większej skali przewidywane są konieczności zwolnień. Prawie 3/4 z tych, którzy się z tym liczą, przewiduje, iż redukcja może sięgnąć nawet 5 pracowników. Plany zatrudniania nowych pracowników ograniczają się co najwyżej do dwóch etatów.

Więcej niż połowa pracodawców (55,0%) dostrzega wagę ciągłego doskonalenia zawodowego pracowników. Jeszcze większa część (64,8%) wysłała lub wysyła swoich pracowników na szkolenia. W rzeczywistości jednak sytuacja pod tym względem może być różna, o czym świadczy wypowiedź udzielona w trakcie wywiadu IDI:

> *Uzależnione jest, (…) by była, na pewno by była większa potrzeba, żeby zrzeszenie było większe, bo w tej chwili jest dobrowolność. Każdy, kto otwiera zakład, nie musi być... należeć do cechu ani do żadnej organizacji po prostu. Przychodzą wtedy, kiedy coś potrzeba. Ale w tej chwili cech ma za mało ludzi, nie ma zatrudnienia stałego po prostu, by musiało być w biurze cechu zatrudnienie stałe, to wtedy może działać więcej.*

Tylko 11,2% pracodawców twierdzi, iż istotną przeszkodą w nawiązywaniu kontaktów z firmami szkoleniowymi jest ich oddalenie od powiatu pyrzyckiego. Problemem natomiast są (jak wszędzie) koszty szkoleń. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *No, bo szkolenie... Żeby szkolić, trzeba przynajmniej 15 osób, żeby kurs otworzyć. No, bo to jest... koszty. Jeżeli ja mam 20-30 rzemieślników, którzy są wyszkoleni, to trudno jest zebrać, żeby grupa była. To mówię, to jak jest pojedynczo, to wtedy wysyła się tam i oni zbierają grupę z części województwa, i wtedy się robi.*

2.16. Powiat sławieński

2.16.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 259 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw. W trakcie dobierania próby brano pod uwagę to, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. W związku z tym organizacje powyżej tej granicy otrzymały wagę 0,059, zaś te poniżej 50 pracowników wagę 1,103. Liczby zawarte w tabeli nr 259 mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 259. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie sławieńskim

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	3,4%
do 9 osób	61,7%
od 10 do 50 osób	34,3%
od 51 do 250 osób	0,6%
Ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (20%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży informacji i komunikacji (100%) oraz działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie sławieńskim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 260 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie sławieńskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 260. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie sławieńskim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	0,0%	63,2%	36,8%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,6%	80,6%	17,7%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	17,6%	41,2%	41,2%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	18,8%	81,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	72,7%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	8,3%	91,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu sławieńskiego nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 5,7% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 16,5% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 261, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (52,4%), zaś liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (22,4%). Dane te obarczone są dość poważnym błędem statystycznym, jednak można z dużą pewnością powiedzieć, że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 261. Poziom zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w zakładach powiatu sławieńskiego

	Procent
wyższy niż obecnie	19,5%
na tym samym poziomie	52,4%
niższy niż obecnie	5,7%
nie wiem/trudno powiedzieć	22,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie sławieńskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców branży handlowej i naprawy pojazdów samochodowych oraz budownictwa.

Tabela 262. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie sławieńskim

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	3	.	0	0	3
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
C. Przetwórstwo przemysłowe	3	2	6	.	0	2	10
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	1	0	2	1	0	2
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	0	.	0	0	–
F. Budownictwo	3	8	7	.	0	4	19
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,36	12	30	1,25	6	14	62
H. Transport i gospodarka magazynowa	7,5	2	1	.	1	2	6
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,75	4	10	.	0	2	16
J. Informacja i komunikacja	.	0	1	.	0	0	1
K. Działalność finansowa	1,57	2	2	.	0	1	5

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
i ubezpieczeniowa							
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	3	.	0	0	3
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	.	0	6	.	1	2	9
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	20	1	1	.	0	0	2
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	.	0	3	.	0	3	6
P. Edukacja	.	0	10	2	1	6	17
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0	7	.	0	4	11
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	1	3	.	0	1	5
S. Pozostała działalność usługowa	1,67	3	8	2	1	0	12

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie sławieńskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 13, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 263. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie sławieńskim

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2	7	0	.	0	0	7
firma zatrudnia do 9 osób	2,5	21	66	1,4	9	23	119
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6,67	10	34	2	2	20	66
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	4	0	1	.	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 1,57), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Analizując wartości mediany i kwartyli można zaobserwować, że co najmniej 25% pracodawców spodziewa się zwolnienia dwóch lub większej liczby etatów.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia równa jest 3,55, a zatem podobna jak w przypadku zwolnień, lecz gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż co najmniej 25% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o pięć etatów bądź więcej. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zredukować zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie może wynieść od 1,2 do 5,8 etatu.

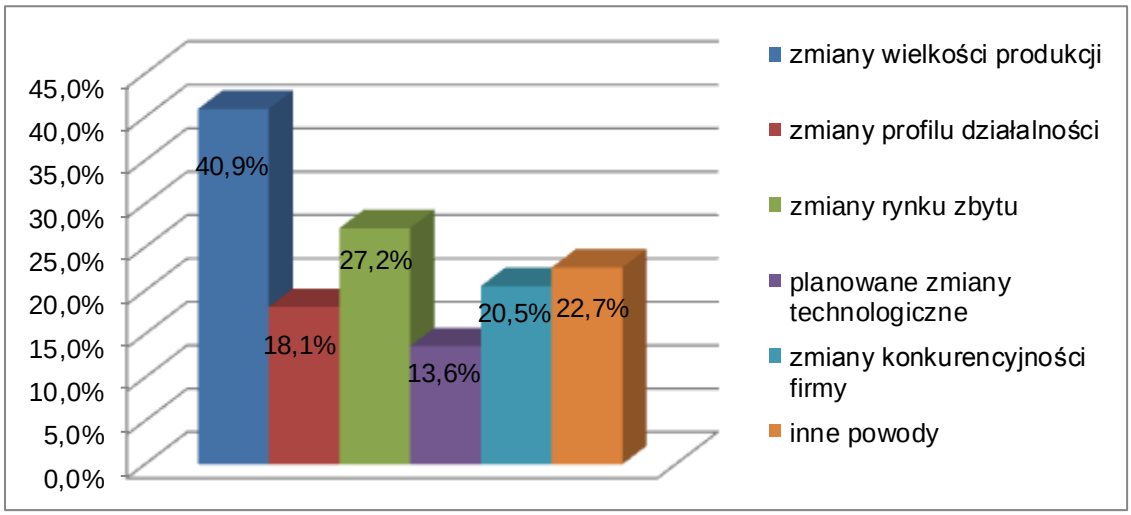
Tabela 264. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie sławieńskim – statystyki

Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	36	8
średnia	3,55	1,57
dominanta	2	2
odchylenie standardowe	3,615	,530
minimum	1	1
maksimum	20	2
kwartyl 1	2	1
mediana	2	2
kwartyl 3	5	2

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 2,3 etatu, zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 0,7 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=36/N=8, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany wielkości produkcji (40,9%), Stosunkowo często podnoszono też kwestię zmian na rynku zbytu (27,2%). Odpowiedzi „inne powody" udzieliło 22,7% badanych i przede wszystkim korzystali oni z pojęć takich, jak rozwój firmy czy rozszerzenie działalności, nie uszczegóławiając odpowiedzi. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany wielkości produkcji są częstszą przyczyną zmian niż pozostałe wymienione w kwestionariuszu. Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 106. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie sławieńskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.

Maksymalny błąd oszacowania równy 26,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=49, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu sławieńskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód kierowcy oraz kucharza. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 265. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie sławieńskim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	6	12,5%	17,6%
kucharz	5	10,4%	14,7%
sprzedawca	4	8,3%	11,8%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193 październik-listopad 2010 r.

2.16.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz nauczyciel. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 33,0% wskazanych profesji, pozostałe pojawiają się w próbie rzadziej niż pięć razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 266, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 266. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie sławieńskim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	38	19,0%	20,4%
nauczyciel	17	8,5%	9,1%
księgowy	11	5,5%	5,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód kierowcy oraz pracownika administracji. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 267 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 267. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie sławieńskim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	16	9,8%	15,8%	16	11,0%	15,8%
pracownik administracji	14	8,6%	13,9%	12	8,2%	11,9%
księgowy	13	8,0%	12,9%	12	8,2%	11,9%
kucharz	8	4,9%	7,9%	8	5,5%	7,9%
sprzedawca	8	4,9%	7,9%	7	4,8%	6,9%
kelner	7	4,3%	6,9%	4	2,7%	4,0%
sprzątacz	7	4,3%	6,9%	5	3,4%	5,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.16.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu sławieńskiego uznają weryfikowanie umiejętności na miejscu pracy (87,5%). Testy wiedzy i umiejętności (62,4%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (61,2%) również uznawane są za skuteczne narzędzia. Badani pracodawcy do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Aż 19,0% badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

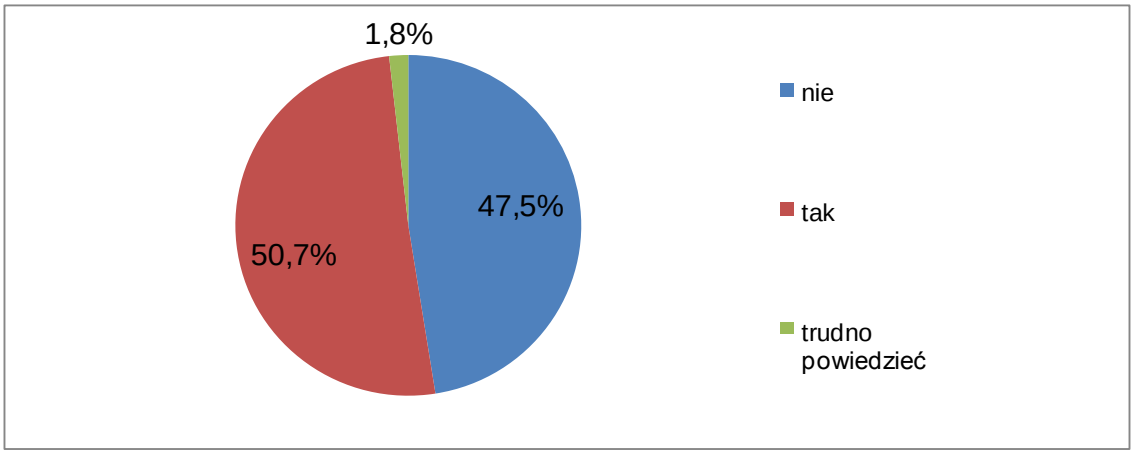
Tabela 268. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie sławieńskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	19,0%	8,3%	9,6%	1,8%	11,9%
2	10,2%	10,2%	6,0%	1,8%	6,5%
3	20,8%	22,0%	23,2%	9,0%	19,1%
4	19,7%	29,1%	22,6%	26,2%	29,7%
5 – bardzo przydatne	30,3%	30,4%	38,6%	61,3%	32,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość spośród pracodawców z powiatu sławieńskiego uważa, że w ich organizacji konieczne jest podnoszenie kwalifikacji pracowników (50,7%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca prawie połowę badanych podmiotów, grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

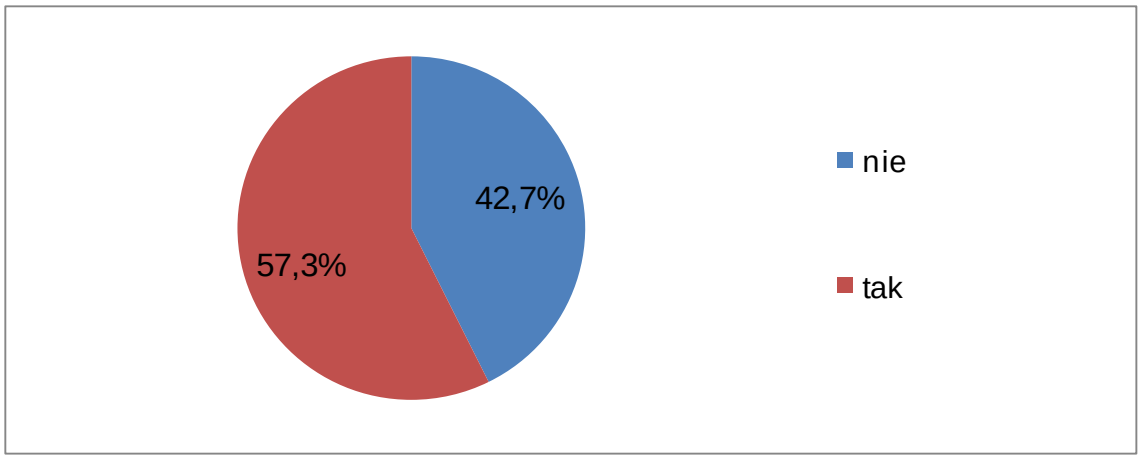
Rysunek 107. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie sławieńskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (57,3%). Jak wynika z analizy, wielu pracodawców nie wskazuje na potrzeby szkoleniowe w zakładzie pracy, a mimo że nie widzą oni potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są stosunkowo duże, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy większość pracowników brała udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 108. Odpowiedzi pracodawców z powiatu sławieńskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 269, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak nie mniej niż 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej

troje pracowników (mediana), a przynajmniej 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej siedmioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 3,3 do 8,1 osoby.

Tabela 269. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie sławieńskim

Statystyki	Wartości
N	104
średnia	5,74
dominanta	2
odchylenie standardowe	7,423
minimum	0
maksimum	120
kwartyl 1	2
mediana	3
kwartyl 3	7

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej liczby przeszkolonych osób wynosi 2,4.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=104, październik-listopad 2010 r.

Pomimo dość negatywnego stosunku do kwestii szkoleń i podnoszenia kwalifikacji pracowników aż 46,4% badanych przyznaje, że szkolenia i kursy najczęściej odbywają się w godzinach pracy. Nawet w świetle potencjalnych różnic spowodowanych błędem statystycznym ta odpowiedź pozostaje najczęstsza.

Tabela 270. Czas podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w powiecie sławieńskim

	Procent
nie słyszałem o tym, aby pracownicy naszej firmy podnosili swoje kwalifikacje	22,5%
podnoszenie kwalifikacji odbywa się poza godzinami pracy	22,7%
najczęściej szkolenia i kursy odbywają się w godzinach pracy	46,4%
inaczej	8,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim urlopy szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 60,0% pracodawców, czy specjalne premie szkoleniowe, z których nie skorzystało nigdy 45,2%. Ponad 80,0% badanych z powiatu sławieńskiego twierdzi natomiast, że podnoszenie przez zatrudnionego kwalifikacji jest nagradzane podwyżką wynagrodzeń, a ponad połowa respondentów zwraca pracownikom koszty szkolenia bądź ich część (44,8%). 34,9% pracodawców jednakże nie robi tego nigdy.

Tabela 271. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie sławieńskim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	45,2%	60,0%	46,3%	32,7%	34,9%	19,7%
bardzo rzadko	7,2%	10,1%	6,5%	3,0%	2,4%	7,2%
raczej rzadko	30,4%	19,1%	20,2%	11,4%	14,9%	28,0%
raczej często	13,1%	6,0%	16,8%	24,4%	15,5%	27,3%
bardzo często	3,0%	4,2%	6,0%	13,8%	29,3%	8,3%
trudno powiedzieć	1,2%	0,6%	4,2%	14,8%	3,0%	9,5%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.16.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w około 30-35% przypadków odpowiadają: „trudno określić". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 272, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a wysoko pracodawcy oceniają jakość szkolenia, formalne certyfikaty oraz zakres merytoryczny. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania szkoleń ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle.

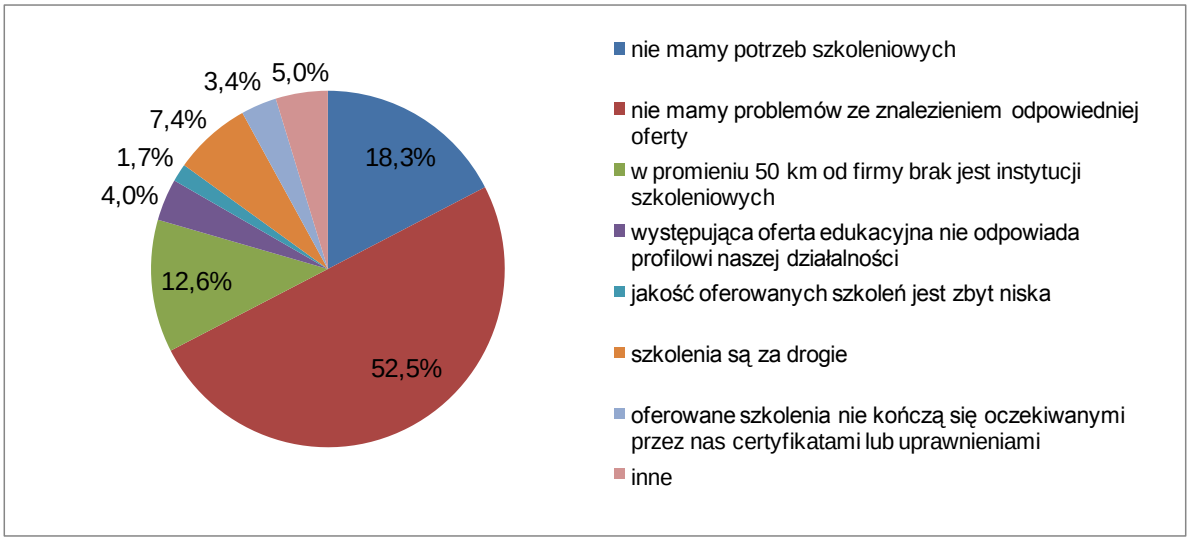
Tabela 272. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie sławieńskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	5,1%	8,0%	29,2%	27,7%	29,9%	100,0%
niską cenę	12,0%	18,4%	37,9%	18,0%	13,7%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	1,1%	5,7%	34,4%	39,0%	19,7%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	6,3%	14,3%	32,1%	28,3%	19,0%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	1,7%	5,1%	37,3%	36,3%	19,6%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	13,2%	15,5%	30,5%	24,7%	16,1%	100,0%
formalne certyfikaty	2,9%	8,0%	30,9%	40,9%	17,4%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	21,8%	11,5%	44,8%	12,2%	9,7%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi wskazują na zadowolenie z tejże oferty. O braku problemów w tym zakresie mówi 52,5% badanych. Gdy już pojawiają się problemy, wskazuje się na takie kwestie, jak odległość instytucji szkoleniowych od firmy (12,6%) oraz wysoka cena (7,4%). Pomimo wysokiej wartości błędu statystycznego z dużą pewnością można stwierdzić, że brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest najczęściej wskazywaną odpowiedzią.

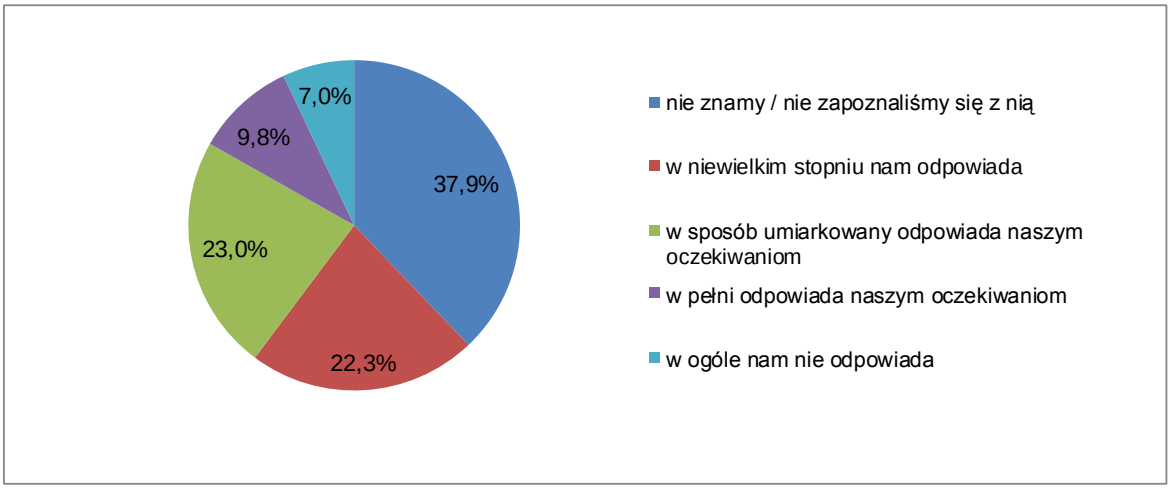
Rysunek 109. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu sławieńskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, wielu badanych deklaruje brak znajomości oferty szkoleń (37,9%). Omawiany powyżej problem niedostosowania kursów do potrzeb konkretnego pracodawcy tu również nie pojawia się jako poważna bariera w podwyższaniu kwalifikacji. Oferta ośrodków szkoleniowych w niewielkim stopniu bądź zupełnie nie odpowiada 30% badanych. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej pracodawcy nie znają oferty szkoleniowej. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w niewielkim stopniu bądź w sposób umiarkowany.

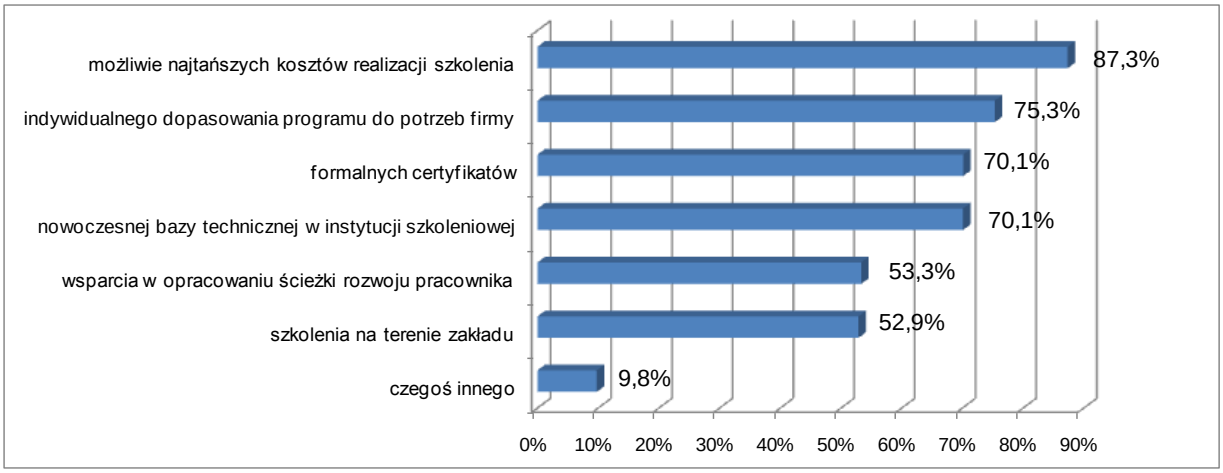
Rysunek 110. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie sławieńskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać trzy najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na ceny i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych kosztach (87,3%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (75,3%), nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej i formalnych certyfikatów (70,1%). Oczekiwania dotyczące indywidualnego dopasowania oraz nowoczesnego zaplecza wydają się być zatem sprzeczne z pierwszym oczekiwaniem (możliwie najniższą ceną). Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami, można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

Rysunek 111. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie sławieńskim

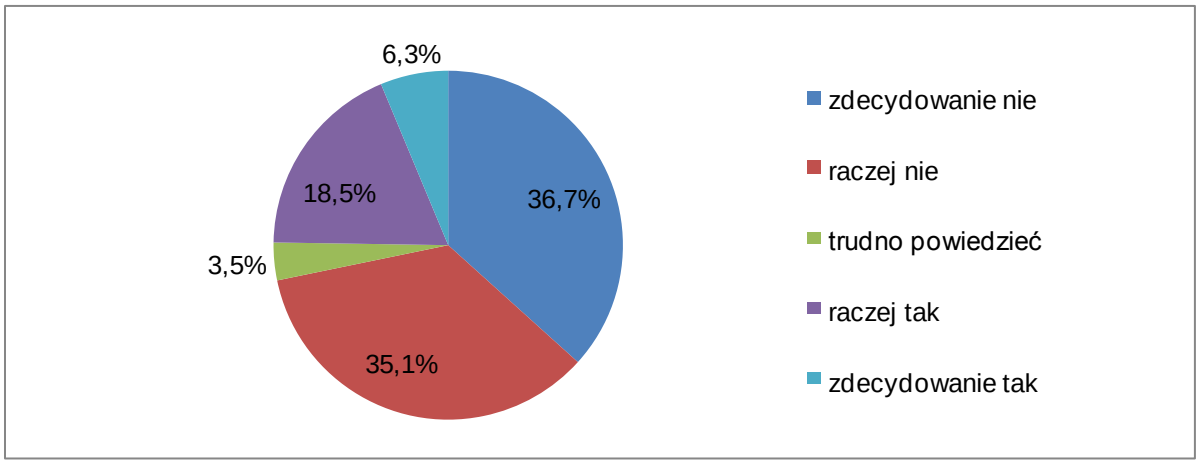


Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad, 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu sławieńskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (24,8%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z braku wiedzy na jej temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na wartość błędu statystycznego nie można

jednoznacznie określić, która z negatywnych odpowiedzi dominuje, „zdecydowanie nie” czy „raczej nie”, można jednak z dużą pewnością powiedzieć, iż pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami metodą e-learningu.

Rysunek 112. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie sławieńskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.16.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie sławieńskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (61,8%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 18,9% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 273. Forma prawna pracodawców w powiecie sławieńskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,6%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	7,6%
przedsiębiorstwo państwowe	0,7%
jednostka komunalna	1,1%
zakład budżetowy	6,9%
spółdzielnia	0,7%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	61,8%
firma rodzinna	1,7%
inne	18,9%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w powiecie sławieńskim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 12,3%. Bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe. Brakuje natomiast organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 274. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie sławieńskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	78,5%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	12,3%
organizacja wielozakładowa	9,3%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego poniżej 50 tys. mieszkańców (86,8%) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Niewielka część spośród nich działa na obszarach wiejskich (6,9%) bądź w miastach liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców (5,7%).

Tabela 275. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie sławieńskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	6,9%
miasto do 50 tys. mieszkańców	86,8%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	5,7%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	0,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu sławieńskiego działa na rynku lokalnym (53,4%) oraz na rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (24,8%).

Tabela 276. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu sławieńskiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	53,4%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	24,8%
rynek wojewódzki	2,9%
rynek ogólnopolski	12,1%
rynek międzynarodowy	6,9%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.16.6. Podsumowanie

Powiat sławieński i działające na jego terenie firmy są typowym przykładem rynku oddalonego od centrum, skupionego na obsłudze własnego obszaru (razem 78,2%) z niewielkim udziałem na rynkach ogólnopolskich i międzynarodowych. Są to firmy stosunkowo małe: 65,1% z nich zatrudnia nie więcej niż 9 pracowników. Są to z reguły mikroprzedsiębiorstwa, dbające w pierwszym rzędzie o utrzymanie osiągniętej pozycji. Zaledwie 5,7% pracodawców obawia się zmniejszania poziomu zatrudnienia w najbliższej przyszłości, co mogłoby dobrze świadczyć o osiągniętej stabilności (ale wielkość ta może być podważona z uwagi na niespełnienie kryterium błędu statystycznego). Z drugiej strony tylko 16,5% deklaruje optymizm co do możliwości zwiększenia zatrudnienia. Oznacza to, że pozostali (74,8%) albo nie przewidują żadnych ruchów zatrudnienia, albo też nie mają wyraźnych planów w tym zakresie. Wynika z tego wniosek, iż firmy z terenu powiatu sławieńskiego nie są pewne szans na rozwój, zadowalając się pewnością obecnego istnienia.

Dostrzegana jest rola szkoleń w procesie doskonalenia pracowników, ale postawą taką charakteryzuje się właściwie tylko połowa pracodawców (50,7%). Niemniej 57,3% w istocie skierowało swych pracowników na szkolenia, w czym pomocne były na pewno swobodne możliwości kontaktowania się z firmami szkoleniowymi i w miarę dostępne formy przeprowadzania szkoleń – w godzinach pracy pracowników. Do firm szkoleniowych adresowane są dość powszechne i oczywiste oczekiwania. Mają być tanie, blisko położone (pod względem terytorialnym), a ich oferta ma odpowiadać potrzebom pracodawcy. Firmy z powiatu sławieńskiego, biorąc pod uwagę wszystkie wypowiedzi udzielone przez pracodawców, liczą najczęściej na zwiększenie obrotów w najbliższej przyszłości, ale ma to służyć bardziej utrwaleniu pozycji osiągniętej na rynku niż rozwojowi (choćby w oparciu o lepiej wykwalifikowanych i przeszkolonych pracowników).

2.17. Powiat stargardzki

2.17.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 277 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,087), czy poniżej tej granicy (waga 1,100). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 277 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 277. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie stargardzkim

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	22,2%
do 9 osób	42,7%
od 10 do 50 osób	34,2%
od 51 do 250 osób	0,7%
od 251 do 999 osób	0,1%
1000 lub więcej osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (66,7%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (72,7%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (75%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie stargardzkim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 278 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie stargardzkim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 278. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie stargardzkim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	44,4%	22,2%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	7,7%	30,8%	57,7%	3,8%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	29,6%	37,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22,6%	52,8%	24,5%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	10,0%	30,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9,1%	72,7%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	50,0%	37,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	30,0%	70,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu stargardzkiego nastroje dotyczące rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są bardzo pozytywne. Jedynie 6,3% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 46,3% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jak pokazuje tabela nr 279, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (40,3%). Bardzo nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (7,1%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek

pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 279. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie stargardzkim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	46,3%
na tym samym poziomie	40,3%
niższy niż obecnie	6,3%
nie wiem/trudno powiedzieć	7,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie stargardzkim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym i budownictwem. Natomiast branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych, jakkolwiek również zanotują wzrost potrzeb kadrowych, powinny w tym okresie cechować się stabilnością zatrudnienia.

Tabela 280. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie stargardzkim

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,67	4	6	.	0	0	10
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
C. Przetwórstwo przemysłowe	14,24	12	11	13	2	0	25
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	0	–
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	1	2	.	0	0	3
F. Budownictwo	3,41	17	8	.	0	2	27
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2	21	21	2,33	4	7	53
H. Transport i gospodarka magazynowa	2,75	4	6	.	0	0	10
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	3	3	1	3	1	10
J. Informacja i komunikacja	1	1	1	.	0	0	2

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8,33	3	3	.	0	0	6
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	1	2	.	0	0	3
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,45	12	2	.	0	1	15
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,67	3	0	.	0	0	3
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	1	1	2	1	1	4
P. Edukacja	.	0	9	.	0	1	10
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	1	1	1	1	0	3
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	0	.	0	0	–
S. Pozostała działalność usługowa	2,33	3	1	.	0	0	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie stargardzkim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 16, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 281. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie stargardzkim

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,26	43	0	.	0	0	43
firma zatrudnia do 9 osób	5,7	33	35	1	4	10	82
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6,83	13	42	6,8	8	3	66
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	.	0	1	.	0	0	1
w firmie pracuje 1000 lub więcej osób	102,5	0	0	.	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą rzędu 4,63 osoby, zaś najczęściej wymienianą liczbą były jeden etat (wartość dominanty). Analizując wartości mediany i kwartyli, można zaobserwować, że 25% pracodawców spodziewa się zwolnienia pięciu lub większej liczby etatów.

Gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia, wartość średnia równa jest 4,57, a zatem jest podobna jak w przypadku zwolnień, lecz gdy spojrzymy na wartości dominanty, wynika z niej, że najczęściej wskazywano zwiększanie zatrudnienia o dwa etaty, zaś maksymalna wartość równa jest 200. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie wynosi od 0,0 do 9,3. Gdy zaś planuje się jego redukcję, może ona wynieść od 0,0 do 12,8 etatu.

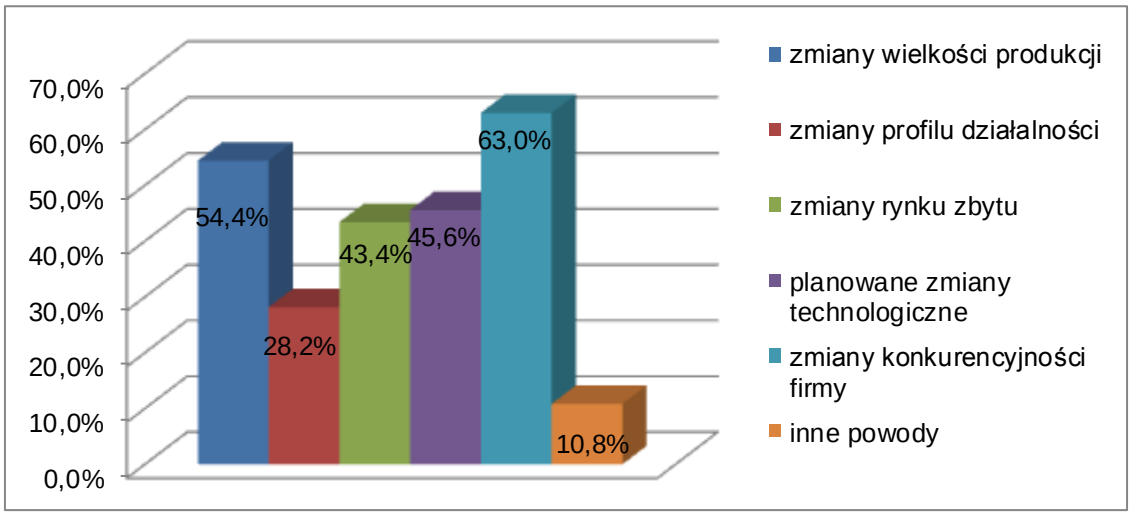
Tabela 282. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie stargardzkim – statystyki

Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	88	9
średnia	4,57	4,63
dominanta	2	1
minimum	1	1
maksimum	200	20
kwartyl 1	1	1
mediana	2	2
kwartyl 3	3	5

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 4,7. Zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 8,2.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=88/N=9, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany konkurencyjności firmy (63,0%). Często podnoszono też kwestię zmiany wielkości produkcji (54,4%), planowanych zmian technologicznych (45,6%) oraz zmian na rynku zbytu (43,3%). Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany konkurencyjności firmy są częstszą przyczyną zmian niż pozostałe wymienione w kwestionariuszu (z wyłączeniem opcji „inne”). Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 113. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie stargardzkim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 19,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=101, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu stargardzkiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód sprzedawcy oraz mikrobiologa. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 283. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie stargardzkim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	12	8,9%	15,8%
mikrobiolog	6	4,4%	7,9%
informatyk	5	3,7%	6,6%
pracownik ogólnobudowlany	5	3,7%	6,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.17.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz kierowca. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 31,4% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie rzadziej niż osiem razy i nie są one przedstawiane w tabeli nr 284, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu

na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 284. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie stargardzkim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	19	12,4%	12,6%
kierowca	13	8,5%	8,6%
nauczyciel	8	5,2%	5,3%
operator maszyn	8	5,2%	5,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód mechanika oraz kierowcy. Podobnie też, jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 285 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 285. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie stargardzkim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
mechanik	17	8,4%	14,2%	17	7,0%	14,2%
kierowca	12	5,9%	10,0%	16	6,6%	13,3%
magazynier	11	5,4%	9,2%	10	4,1%	8,3%
sprzedawca	11	5,4%	9,2%	12	4,9%	10,0%
księgowy	9	4,4%	7,5%	8	3,3%	6,7%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.17.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu stargardzkiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (80,4%). Testy wiedzy i umiejętności (55,3%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (54,0%) również są uznawane za skuteczne narzędzia. Badani pracodawcy podchodzą nieufnie do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności. Aż 26,8% badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

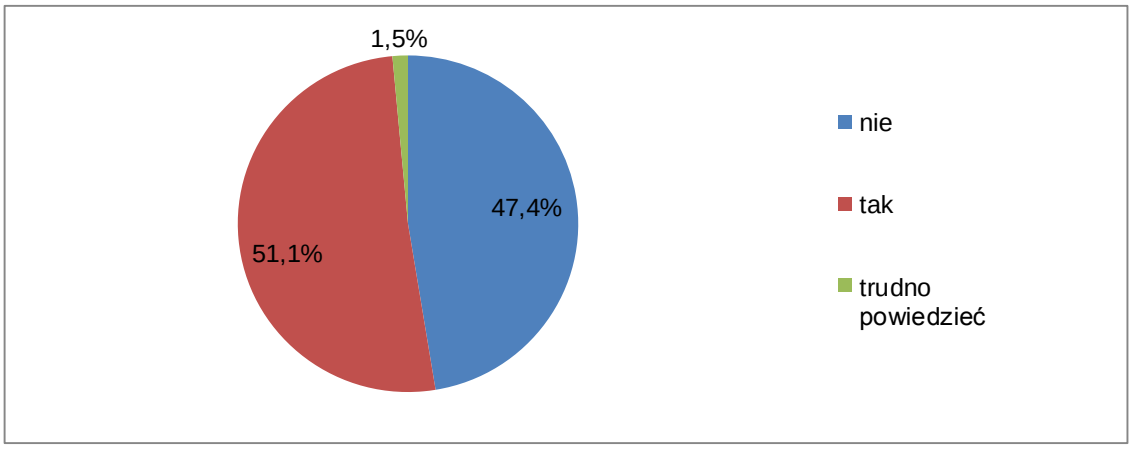
Tabela 286. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie stargardzkim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	26,8%	8,8%	10,5%	2,3%	11,3%
2	10,4%	15,6%	8,1%	1,5%	9,6%
3	18,4%	25,3%	27,5%	15,8%	23,7%
4	17,0%	21,5%	17,8%	23,7%	24,5%
5 – bardzo przydatne	27,3%	28,8%	36,2%	56,7%	30,8%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu stargardzkiego uważa, że w ich organizacji konieczne jest podnoszenie kwalifikacji pracowników (51,1%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów, grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

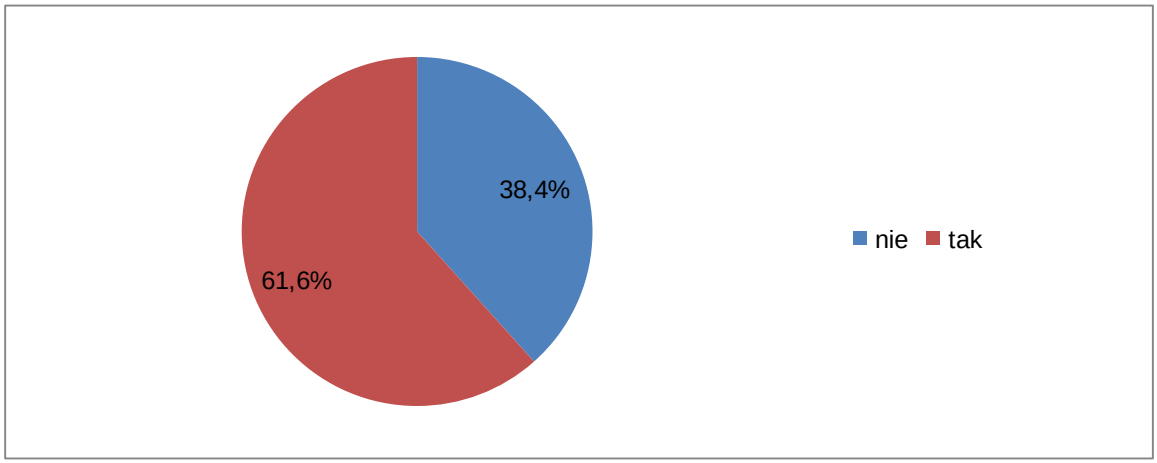
Rysunek 114. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie stargardzkim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (61,6%). Jak wynika z analizy, wielu pracodawców nie wskazuje na potrzeby szkoleniowe w zakładzie pracy, a mimo że nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są duże, lecz obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 115. Odpowiedzi pracodawców z powiatu stargardzkiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 287, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana). 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziewięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich,

dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 4,9 do 13,1 osoby.

Tabela 287. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie stargardzkim

Statystyki	Wartości
N	92
średnia	9,05
dominanta	2
odchylenie standardowe	24,104
minimum	1
maksimum	700
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	9

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej liczby przeszkolonych osób wynosi 4,1.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,
N=92, październik-listopad 2010 r.

Pomimo stosunkowo negatywnego stosunku do kwestii szkoleń i podnoszenia w ten sposób kwalifikacji pracowników aż 54,1% badanych przyznaje, że szkolenia i kursy najczęściej odbywają się w godzinach pracy. Nawet po uwzględnieniu potencjalnych różnic spowodowanych błędem statystycznym ta odpowiedź pozostaje najczęstsza.

Tabela 288. Czas podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w powiecie stargardzkim

	Procent
nie słyszałem o tym, aby pracownicy naszej firmy podnosili swoje kwalifikacje	16,1%
podnoszenie kwalifikacji odbywa się poza godzinami pracy	26,8%
najczęściej szkolenia i kursy odbywają się w godzinach pracy	54,1%
inaczej	2,9%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców,
N=193, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim urlopy szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 54,8% pracodawców, czy specjalne premie szkoleniowe, z których nie skorzystało nigdy 46,1%. Pocieszający wydaje się fakt, iż ponad 85% podmiotów podnosi pensje dokształcającym się zatrudnionym, a prawie połowa badanych zwraca pracownikom koszty szkolenia bądź ich część (46,2%). Jednakże 30,8% nie robi tego nigdy.

Tabela 289. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie stargardzkim

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	46,1%	54,8%	30,2%	28,7%	30,8%	13,2%
bardzo rzadko	12,5%	13,2%	14,7%	5,2%	7,3%	8,8%
raczej rzadko	26,0%	20,7%	35,6%	12,0%	14,9%	32,5%
raczej często	11,8%	4,5%	14,9%	24,6%	20,2%	37,9%
bardzo często	3,7%	6,8%	4,5%	26,5%	26,0%	6,7%
trudno powiedzieć	0,0%	0,0%	0,1%	2,9%	0,7%	0,8%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.17.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w około 30% przypadków odpowiadają: „trudno określić". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 290, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a wysoko pracodawcy oceniają dostępność (rozumianą jako łatwość dojazdu) oraz wyposażenie. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania szkoleń ze środków unijnych. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle.

Tabela 290. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie stargardzkim

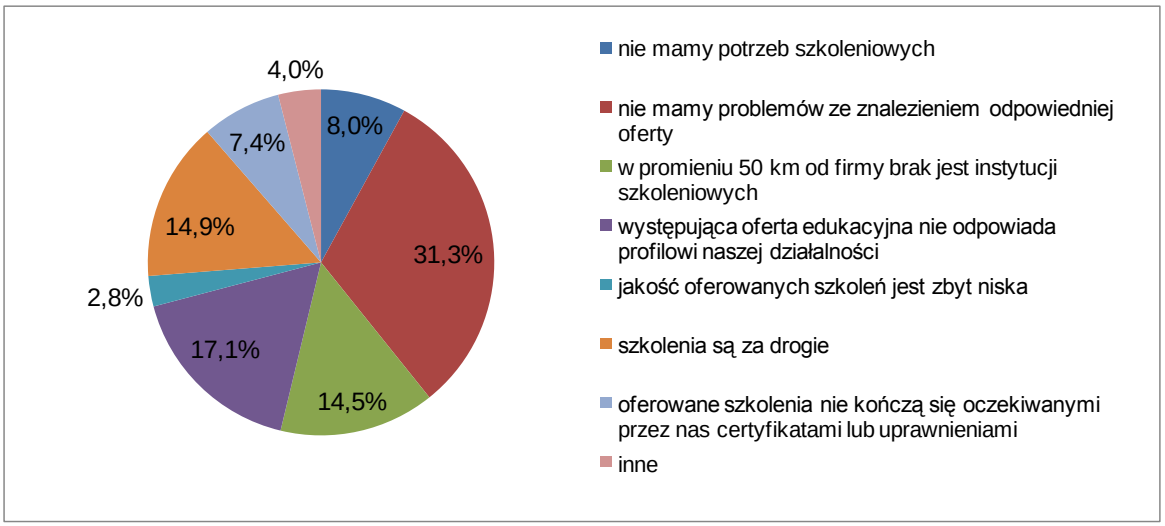
Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,5%	8,7%	38,4%	28,2%	16,2%	100,0%
niską cenę	12,6%	17,8%	46,4%	16,2%	6,9%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	7,5%	6,3%	37,3%	32,9%	16,0%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	8,0%	13,8%	22,9%	36,8%	18,5%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	5,1%	7,5%	32,3%	37,8%	17,3%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	17,3%	14,8%	24,2%	28,8%	14,9%	100,0%
formalne certyfikaty	14,9%	7,0%	30,9%	30,5%	16,7%	100,0%

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
dofinansowanie ze środków unijnych	29,8%	11,7%	29,9%	17,2%	11,4%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi wskazują na zadowolenie z oferty szkoleniowej. O braku problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty mówi 31,3% badanych. Gdy już mowa o problemach, wskazuje się na takie kwestie jak niedostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawcy i jego profilu działalności (17,1%) oraz zbyt wysokich cenach (14,9%), a także zbyt dużej odległość instytucji szkoleniowych od firmy (14,5%). Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest częściej wskazywaną odpowiedzią niż niedopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb firmy, zbyt wysoka cena szkoleń, brak firmy szkoleniowej w promieniu 50 km czy brak potrzeb szkoleniowych.

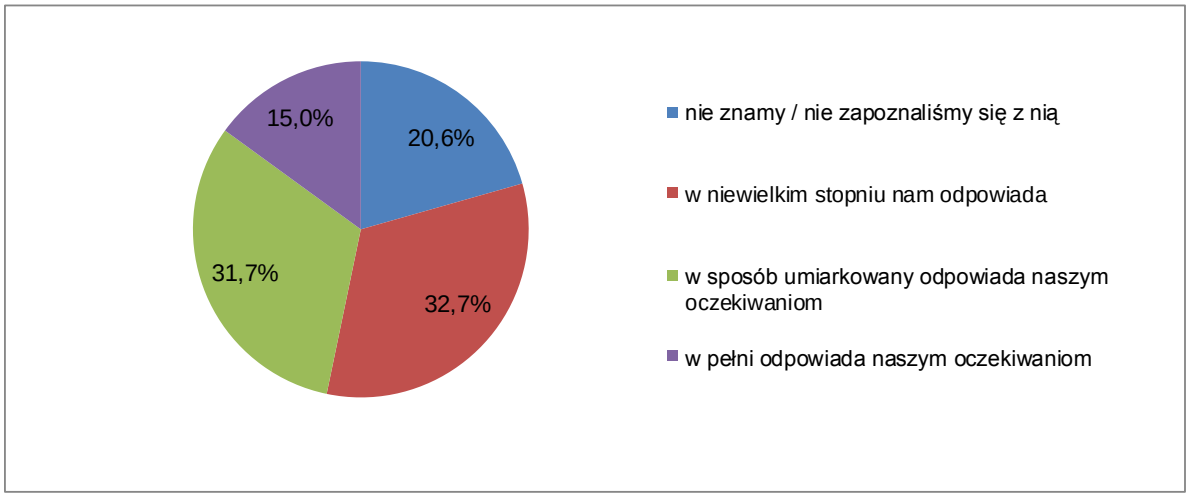
Rysunek 116. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu stargardzkiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie pojawia się problem nieznajomości oferty szkoleń (20,6%). Co ważne, nikt nie uznał, iż oferta zupełnie nie odpowiada potrzebom jego firmy, lecz aż 32,7% badanych przyznało, że odpowiada im w tylko niewielkim stopniu. W pełni jest ona dostosowana do 15,0% badanych. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi, trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że oferta szkoleniowa odpowiada pracodawcom w niewielkim stopniu. Możliwe jest, że najczęściej występuje inna możliwa odpowiedź.

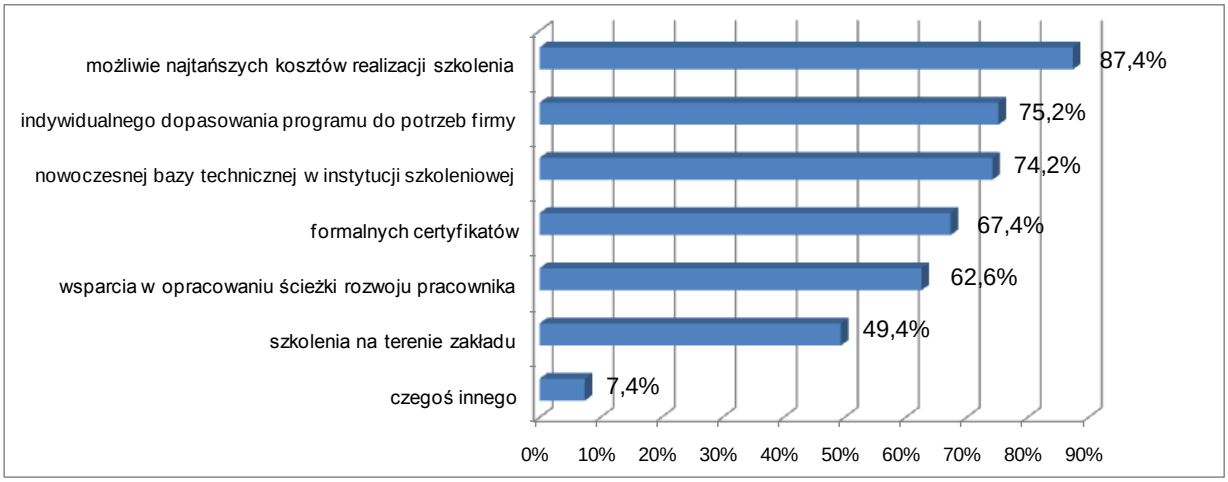
Rysunek 117. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie stargardzkim



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać trzy najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych dla pracodawcy kosztach (87,4%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (75,2%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej i formalnych certyfikatów (74,2%). Oczekiwania dotyczące indywidualnego dopasowania oraz nowoczesnego zaplecza wydają się być sprzeczne z pierwszym (możliwie najniższą ceną). Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami, można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

Rysunek 118. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie stargardzkim

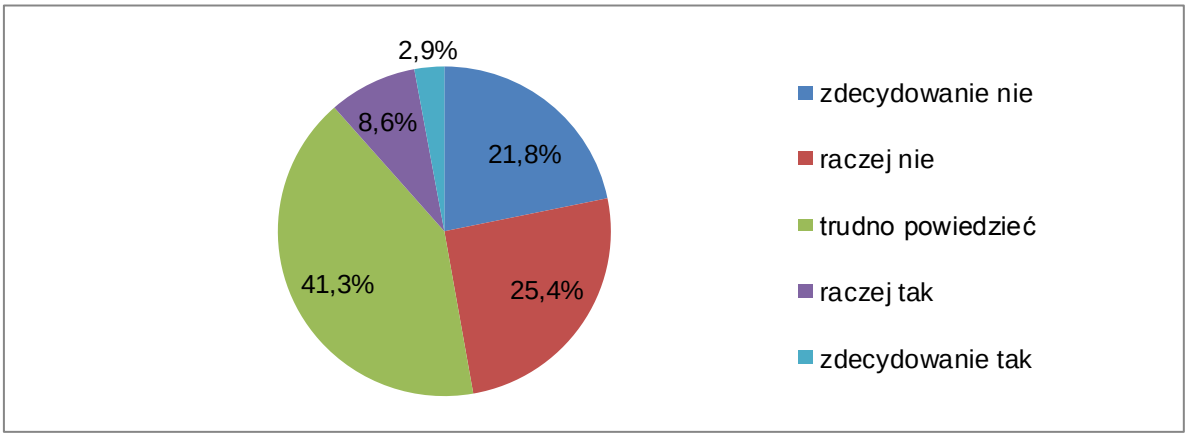


Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu stargardzkiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (11,5%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno niweluje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji

informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na dużą wartość błędu statystycznego, nie można z całą pewnością powiedzieć, iż dominują odpowiedzi wskazujące na brak opinii w kwestii e-learningu, czy też odpowiedzi „zdecydowanie nie" bądź raczej nie". Z danych tych wynika jednak jednoznacznie, iż bardzo niewielu pracodawców jest tą metodą zainteresowanych.

Rysunek 119. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie stargardzkim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.17.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie stargardzkim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (43,4%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 23,8% badanych wskazało na formę działalności gospodarczej, jaką jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Tabela 291. Forma prawna pracodawców w powiecie stargardzkim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,6%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	23,8%
przedsiębiorstwo państwowe	1,2%
zakład budżetowy	3,5%
spółdzielnia	2,8%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	43,4%
firma rodzinna	2,8%
inne	21,7%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Ponad 80% pracodawców w powiecie stargardzkim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 13,5%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe oraz holdingowe. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 292. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie stargardzkim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	82,8%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	13,5%
organizacja wielozakładowa	3,6%
organizacja holdingowa	0,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego liczącego między 50 a 100 tys. mieszkańców (53,0%) i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Niewielka część spośród nich działa na obszarach wiejskich (19,9%) bądź w miastach liczących poniżej 50 tys. mieszkańców (14,9%).

Tabela 293. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie stargardzkim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	19,9%
miasto do 50 tys. mieszkańców	14,9%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	53,0%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	12,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu stargardzkiego działa na rynku lokalnym (38,4%). Należy jednak zwrócić uwagę na stosunkowo duże zróżnicowanie w przypadku pozostałych rynków zbytu. Niewiele ponad 17% badanych wskazało odpowiednio rynek wojewódzki i ogólnopolski, a 14,6% – rynek międzynarodowy. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 294. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu stargardzkiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	38,4%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	12,0%
rynek wojewódzki	17,8%
rynek ogólnopolski	17,2%
rynek międzynarodowy	14,6%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=193, październik-listopad 2010 r.

2.17.6. Podsumowanie

Powiat stargardzki jest jednym z najbardziej rozległych terytorialnie w województwie zachodniopomorskim. Sam Stargard Szczeciński jest trzecim co do wielkości miastem w regionie. Istnieje zatem dość bogaty rynek wewnętrzny, dający spore pole do działania dla miejscowych firm. Więcej niż połowa z nich skupiona jest wokół terenu samego miasta (53,0%), a klientów dla swoich towarów i usług poszukuje na rynkach lokalnych i regionalnych (łącznie 50,4%). Niemniej 49,6% z badanych pracodawców wskazuje rynki: wojewódzki, ogólnopolski i międzynarodowy jako podstawowe dla swojej aktywności. Nie oznacza to, że sytuacja ekonomiczna wszystkich firm jest doskonała czy nawet dobra. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *...z firm, które należą do Izby, w mojej ocenie dwie albo trzy w przeciągu ostatniego roku wypisały się ze względu na upadłość, natomiast pozostałe firmy mają oczywiście większe lub mniejsze kłopoty. Natomiast większość firm nie zgłasza do nas większych kłopotów. Te, które zgłaszają, ich kłopoty polegają... To są firmy eksportowe, te, o których myślę, to są trzy, cztery firmy, które należą do Izby, są wśród nich firmy eksportowe, które bazują na byłych zakładach przemysłu dziewiarskiego Luxpol. One powstały jako małe spółeczki i w tej chwili te firmy... Ich kłopoty polegają na problemach z odbiorem towarów, w sensie zapotrzebowania, a dwa, teraz może już mniejsze, z kursem euro w stosunku do kursu złotego.*

Cechą charakterystyczną firm obecnych na terenie powiatu stargardzkiego (a dokładniej samego Stargardu Szczecińskiego) jest skład zawodowy pracowników. Zaznacza się w tym wyraźna różnica w porównaniu z firmami ulokowanymi w obszarze sąsiednich powiatów. Jako zawody, które będą szczególnie poszukiwane w niedalekiej przyszłości, wymienia się m.in. mikrobiologów i informatyków obok takich, jak sprzedawca czy pracownik ogólnobudowlany. Rynek stargardzki jest – jak można wnosić – bardziej zróżnicowany niż rynki pracy w innych powiatach.

Niemal połowa (46,3%) pracodawców z powiatu stargardzkiego planuje zwiększenie liczby zatrudnionych pracowników w przyszłości i tylko 13,4% obawia się konieczności przeprowadzania zwolnień lub w ogóle nie potrafi zająć w tej sprawie stanowiska. Istotne jest jednak to, że plany zwiększenia zatrudnienia nie są specjalnie ambitne (średnio 2 nowe osoby). Chodzi przede wszystkim o utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia. Wypowiedź z wywiadu IDI:

Ja bym to określił, że nie ma takiego „hurraoptymizmu", jeśli chodzi o zatrudnianie. Natomiast firmy starają się utrzymać kadrę. Mamy w Izbie przypadek taki: firma z kapitałem szwedzkim faktycznie zwolniła chyba trzydzieści procent załogi. Natomiast bardzo krótko to trwało. Teraz firma dostała bardzo duże zamówienia i sięgnęła po tę kadrę, którą zwolniła wcześniej, czując się lojalna w stosunku do tych swoich pracowników, i oprócz tego zatrudniła jeszcze kilka osób dodatkowo, które nie były dawniej pracownikami, a więc takie przypadki też się zdarzają.

W tym kontekście zaniepokojenie musi budzić fakt, iż znacznie wyższe liczby padają przy prognozach zwolnień. Aż 25% z tych pracodawców, którzy liczą się z taką koniecznością, deklaruje zwolnienie co najmniej 5 pracowników. Pracodawcy z powiatu stargardzkiego, jako jedni z nielicznych, przewidują większe rozmiary zwolnień (określone liczbą zwalnianych pracowników z zakładu redukującego zatrudnienie) niż przyjęć do pracy.

Odsetek pracodawców dostrzegających konieczność i potrzebę kierowania pracowników na szkolenia przekracza połowę (51,1%) uczestniczących w badaniach. Odsetek posyłających swych pracowników na szkolenia należy do jednych z wyższych w województwie i wynosi 61,6%. Zainteresowanie szkoleniami wcale nie jest małe, o czym świadczy wypowiedź pochodząca z wywiadu IDI:

Natomiast, co jest bardzo ciekawe i pocieszające, to, że jako Izba uczestniczyliśmy w kilku programach, sami organizowaliśmy, współorganizowaliśmy, udostępnialiśmy pomieszczenia na różne szkolenia kadry. Były darmowe szkolenia, lekko odpłatne tylko i to jest pocieszające, że uczestnictwo w tych szkoleniach było bardzo duże. A więc wszystkie szkolenia były jakby w pełni obsadzone, ludzie w tym uczestniczyli, firmy... Nawet były takie sytuacje, że nie mogliśmy wszystkich przyjąć, bo już nie było miejsc. To świadczy o tym, że firmy czują potrzebę szkolenia ludzi, doszkalania ludzi. Natomiast nie było potrzeb... Ja nie przypominam sobie sytuacji, że firmy same zgłaszały potrzeby na ludzi, na jakąś kadrę. Wręcz odwrotnie: do nas, do Izby zgłaszały się osoby fizyczne i zostawiały CV, że gdyby ktoś potrzebował, no to my tu u was złożymy coś takiego – i biuro Izby tym się zajmuje, i rozsyła do wszystkich naszych członków, i czasami... Z tego, co z kolegami rozmawiam, członkami rady, to czasami korzystają z tej bazy danych i kogoś tam proszą na rozmowę, ale efektów nie znam, szczegółów, czy to odnosi jakiś skutek.

Kontakt z firmami szkoleniowych jest oceniany w miarę pozytywnie, świadczy o tym m.in. wypowiedź uzyskana w trakcie wywiadu IDI:

To wszystko zależy, bo jest dużo firm lokalnych i one... Szczególnie o te kursy typu obowiązkowego, BHP, przeszkoleń takich energetycznych. Mówię o swojej firmie. I my tutaj najczęściej korzystamy ze stargardzkich firm. Natomiast również... Ponieważ bliskość Szczecina i Stargardu, więc tutaj bardzo dużo, z tego, co ja wiem, firm ze Szczecina prowadzi szkolenia.

Podejście do użyteczności zarówno samych firm szkoleniowych, jak i przedstawianej przez nich oferty w niczym nie odbiega od oczekiwań pracodawców z innych powiatów województwa. Instytucje szkoleniowe powinny być względnie tanie, nowocześnie wyposażone, zlokalizowane w pobliżu firmy, i same także powinny powiadamiać przedsiębiorstwa o swoich ofertach – wypowiedź z wywiadu IDI:

Oczywiście te gotowe potrzeby to są historie wynikające z mocy prawa, że trzeba szkolić co jakiś czas – raz na 3 czy 5 lat. Natomiast bardzo często jest tak, że firmy zewnętrzne przysyłają swoje oferty szkoleniowe, że właśnie organizują jakieś szkolenie dotyczące takiej, czy innej tematyki. Bardzo często pracodawcy wysyłają ludzi na te szkolenia, które się okazują [sic!], i znów najbliższa ciału koszula, i muszę odwołać się do mojej firmy: my w budżecie rezerwujemy pewną kwotę środków finansowych co roku na szkolenia. Mniej

więcej wiemy, jakie to są, bo zmienia się to prawo ekonomiczne, zmienia się prawo podatkowe, różne inne takie historie i wtedy właśnie w ciągu roku korzystamy z ofert, które tu do nas przychodzą w różnej postaci e-mailowej, pisemnej: że za miesiąc, za dwa, za trzy jest jakieś szkolenie, i wtedy pracowników wysyłamy w zależności od potrzeb w danym momencie.

Koniecznie też instytucje szkoleniowe powinny wystawiać certyfikaty poświadczające udział pracowników w szkoleniach oraz nabyte przez nich umiejętności. Przekonuje o tym wypowiedź z wywiadu IDI:

To jest wymóg formalny, żeby taki dokument mieć, że człowiek został przeszkolony. I wtedy, jeżeli nie ma ofert, to oczywiście sami szukamy. To bezwzględnie robimy.

W końcowym rezultacie same certyfikaty i tak niezbyt się liczą, gdyż pracodawcy ponad nie stawiają praktyczne testy i sprawdziany na stanowisku pracy. Wypowiedź pochodząca z wywiadu IDI:

To jest różnie. To jest to... Znaczy, kiedy jest kilku kandydatów, no to z tego, co ja się orientuję, przeprowadzane są rozmowy z tymi kandydatami. Oczywiście te rozmowy dużo dają, ale mogą być złudne. Myślę, że pracodawca, a na pewno tu u nas w firmie, no, jest pewien element tej rozmowy, który sprawia, że człowiek przekonuje się do przyjęcia danej konkretnej osoby. A więc ta rozmowa jest istotna. Co za człowiek, jak się zaprezentuje. A ostateczną weryfikacją pracownika jest ten okres próbny. Nikt teraz nie zatrudnia ludzi na umowę na czas nieokreślony, tylko na umowę czasową. Zresztą kodeks pracy dopuszcza tego typu zatrudnienie i po pierwszej czy drugiej ocenie kierowników, mistrzów, bezpośrednich przełożonych są pozytywne, to taka osoba jest zatrudniona. Natomiast to nie jest automatyczne. A więc jak gdyby ta selekcja jest z kilku osób. Potem ta jedna musi przejść tę drogę praktyczną i sama do siebie przekonać to najniższe, najbliższe kierownictwo. W każdym razie ja zawsze tak postępuję. Jest umowa czasowa, wtedy zasięgam opinii mistrzów, kierowników, czy dana osoba jest... i zdarza się, że niestety musimy rezygnować, bo dana osoba nie spełnia oczekiwań. Mimo, że przeszła jakąś tam selekcję i być może miała jakieś szkolenia. No, charakter danej osoby, zaangażowanie jest takie, a nie inne, i musimy rezygnować.

2.18. Powiat m. Szczecin

2.18.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 295 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,043), czy poniżej tej granicy (waga 1,204). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 295 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 295. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w m. Szczecinie

w firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	2,8%
do 9 osób	54,3%
od 10 do 50 osób	42,4%
od 51 do 250 osób	0,4%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (8,3%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (100%), działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (100%), informacji i komunikacji (100%), działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej(100%) oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w Szczecinie. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 296 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w Szczecinie, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 296. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w m. Szczecinie

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	5,3%	36,8%	57,9%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,6%	60,9%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,3%	66,7%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców ze Szczecina nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 5,2% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 32,4% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 297, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (50,5%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (12,0%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość,

iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 297. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w m. Szczecinie

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	32,4%
na tym samym poziomie	50,5%
niższy niż obecnie	5,2%
nie wiem/trudno powiedzieć	12,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w Szczecinie, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, budownictwem, handlem oraz przetwórstwem przemysłowym.

Tabela 298. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w m. Szczecinie

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	1	.	0	0	1
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
C. Przetwórstwo przemysłowe	12,8	8	16	19	1	5	30
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	0	.	0	1	1
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	0	.	0	0	–
F. Budownictwo	3,88	12	21	1	1	5	39
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,38	17	36	4,16	2	8	63
H. Transport i gospodarka magazynowa	2,33	7	6	2,97	2	2	17

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	.	0	4	.	0	0	4
J. Informacja i komunikacja	3	1	2	.	0	0	3
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	.	0	0	.	0	0	–
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	5	.	0	0	5
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,27	14	7	1	1	1	23
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	2	4	.	0	1	7
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	.	0	0	.	0	0	–
P. Edukacja	3	4	2	1,5	2	0	8
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0	0	.	0	0	–
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,07	1	0	.	0	0	1
S. Pozostała działalność usługowa	100	1	4	.	0	1	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w Szczecinie. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 20, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 299. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w m. Szczecinie

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,8	6	0	.	0	0	6
firma zatrudnia do 9 osób	3,19	37	55	1	5	18	115
w firmie pracuje od 10 do 50	7,06	25	52	6,75	6	7	90

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	Średnia	N	N	Średnia	N	N	
osób							
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	6	0	0	2	0	0	–
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	100	0	0	125	0	0	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=202, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 4,4), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Wartość średnia wynika z wysokiej wartości maksymalnej (125), a zatem należy brać przede wszystkim pod uwagę wartości mediany i kwartyli. Wynika z nich, iż 75% pracodawców spodziewa się zwolnienia maksymalnie 3 etatów.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest co prawda równa 4,46, a zatem podobna jak w przypadku zwolnień, lecz gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż 75% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o 5 etatów. Jest to zatem wciąż więcej niż w przypadku zwolnień. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie wynosi od 0,8 do 8,2. Gdy zaś planuje się jego redukcję, może ona wynieść od 0,0 do 12,3 etatu.

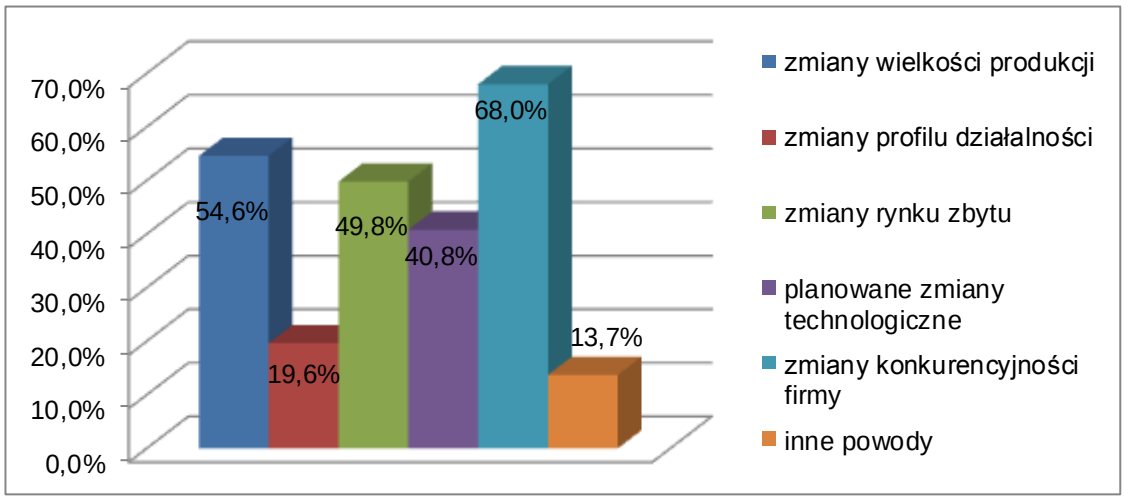
Tabela 300. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w m. Szczecinie

Statystyka	zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	59	10
średnia	4,46	4,40
dominanta	2	1
odchylenie standardowe	7,571	10,437
minimum	1	1
maksimum	100	125
kwartyl 1	2,00	1,00
mediana	3,00	1,54
kwartyl 3	5,00	3,00

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 3,7. Zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 7,9.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=59/N=10, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na zmiany konkurencyjności firmy (68,0%) oraz zmiany wielkości rynku zbytu (54,6%). Często również wskazywano na zmiany na rynku zbytu. Pracodawcy spodziewający się zmniejszenia liczby zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach w szczególności wskazywali na zmianę konkurencyjności firmy oraz „inne powody". Ogólnie jednak liczba osób wskazujących na zmniejszenie liczby zatrudnionych jest bardzo mała, a na pytanie „Inne – jakie?" odpowiedzi udzieliły w tej grupie zaledwie cztery osoby. Ze względu na niską wartość błędu statystycznego z dużą pewnością można stwierdzić, że zmiany wielkości produkcji są rzeczywiście najczęstszą przyczyną zmian.

Rysunek 120. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w m. Szczecinie (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.
Maksymalny błąd oszacowania równy 2,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=80, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców ze Szczecina planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód montera oraz sprzedawcy. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 301. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w m. Szczecinie

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
monter	6	6,5%	10,3%
sprzedawca	6	6,5%	10,3%
handlowiec	4	4,3%	6,9%
informatyk	4	4,3%	6,9%
kierowca	4	4,3%	6,9%
magazynier	4	4,3%	6,9%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.18.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz handlowiec. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 28,0% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie jeden, dwa lub trzy razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 302, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 302. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w m. Szczecinie

Zawód	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	19	9,4%	9,8%
handlowiec	15	7,4%	7,7%
kierowca	9	4,4%	4,6%
monter	7	3,4%	3,6%
pracownik biurowy	7	3,4%	3,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód księgowego oraz magazyniera. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 303 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 303. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w m. Szczecinie

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
księgowy	23	8,9%	15,0%	21	8,2%	13,7%
magazynier	19	7,4%	12,4%	18	7,1%	11,8%
kierowca	13	5,1%	8,5%	14	5,5%	9,2%
sprzedawca	12	4,7%	7,8%	10	3,9%	6,5%
handlowiec	9	3,5%	5,9%	11	4,3%	7,2%
pracownik biurowy	8	3,1%	5,2%	11	4,3%	7,2%

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
monter	7	2,7%	4,6%	7	2,7%	4,6%
ślusarz	7	2,7%	4,6%	7	2,7%	4,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

2.18.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji, badane podmioty ze Szczecina uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (82,4%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (67,1%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

Tabela 304. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w m. Szczecinie

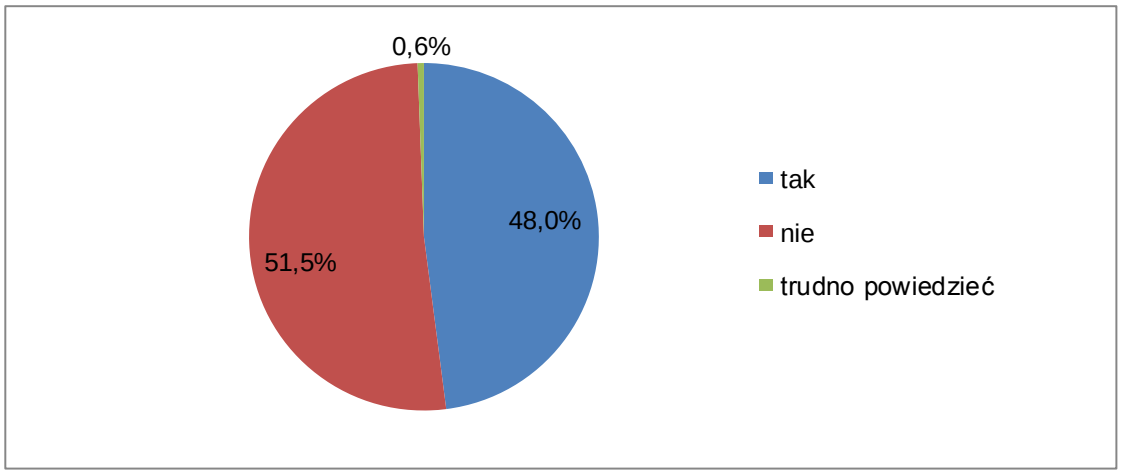
Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	26,3%	7,7%	5,9%	3,5%	12,9%
2	14,1%	12,9%	10,0%	4,7%	8,8%
3	24,5%	23,9%	17,1%	9,4%	22,9%
4	15,2%	30,4%	36,2%	24,0%	24,5%
5 – bardzo przydatne	19,9%	25,2%	30,9%	58,4%	30,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 7,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców ze Szczecina uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (51,5%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca niemal połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone

błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

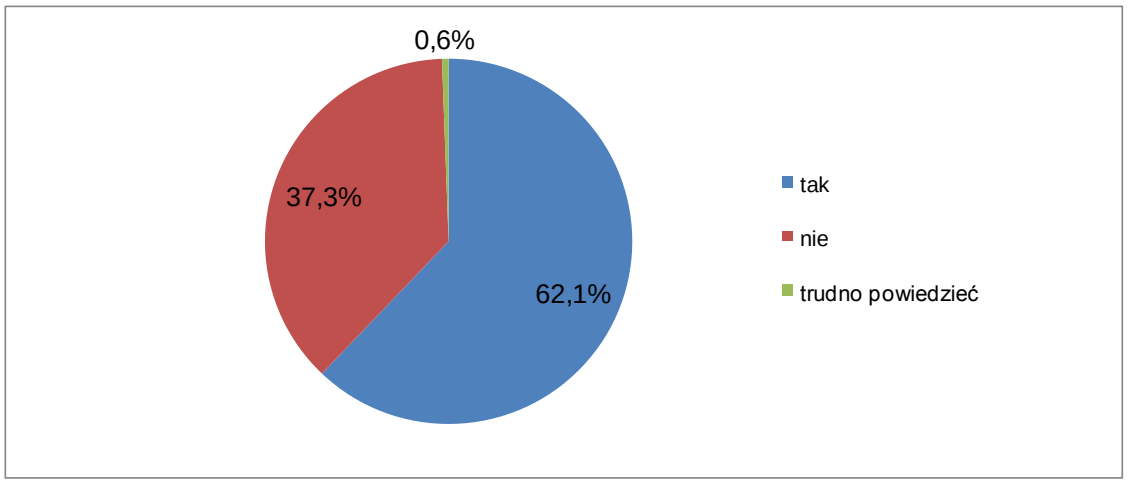
Rysunek 121. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w m. Szczecinie



Maksymalny błąd oszacowania równy 7,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (62,1%). Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są duże, lecz obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy większość pracowników brała udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 122. Odpowiedzi pracodawców z m. Szczecina na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 305, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej troje pracowników (mediana), 75% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej sześcioro pracowników (kwartyl 3). Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w szczecińskich przedsiębiorstwach. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 3,6 do 7,4 osoby.

Tabela 305. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w m. Szczecinie

Statystyki	Wartości
N	126
średnia	5,47
dominanta	2
odchylenie standardowe	15,237
minimum	1
maksimum	550
kwartyl 1	2,00
mediana	3,00
kwartyl 3	6,00

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 1,9.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=126, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 51,5% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż ponad połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (56,2%). Jednakże 28,6% nie robi tego nigdy.

Tabela 306. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w m. Szczecinie

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	51,5%	60,1%	31,4%	25,1%	28,6%	12,9%
bardzo rzadko	12,8%	14,0%	6,5%	1,8%	2,4%	5,9%
raczej rzadko	28,6%	19,4%	32,2%	11,7%	12,3%	31,6%
raczej często	4,1%	2,9%	21,1%	25,3%	17,0%	36,8%
bardzo często	1,8%	2,4%	7,0%	28,0%	39,2%	9,9%
trudno powiedzieć	1,2%	1,2%	1,7%	8,2%	0,6%	2,9%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

2.18.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4 wypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 307, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają łatwość dojazdu oraz niską cenę. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą zakresu merytorycznego i jego zgodności z profilem działalności. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle.

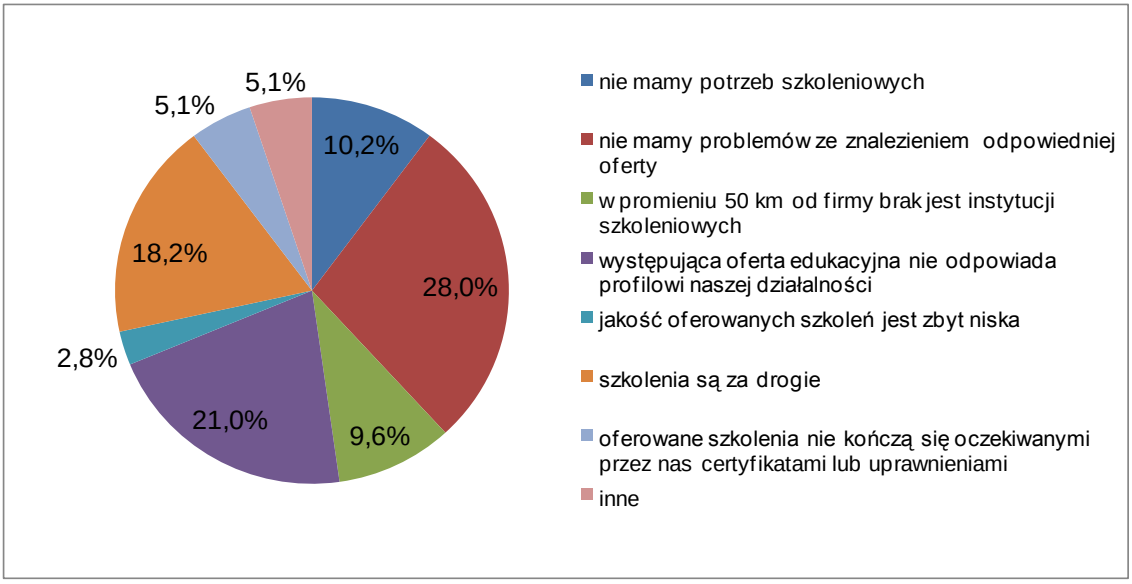
Tabela 307. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w m. Szczecinie (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	21,6%	16,5%	27,3%	17,6%	17,0%	100,0%
niską cenę	7,4%	8,5%	23,2%	35,9%	25,0%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	22,1%	15,4%	28,3%	21,1%	13,0%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	3,4%	2,3%	27,7%	46,7%	19,9%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	4,5%	10,8%	27,8%	39,3%	17,6%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	2,8%	8,0%	34,6%	37,6%	17,1%	100,0%
formalne certyfikaty	9,6%	21,5%	37,5%	21,7%	9,7%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	5,7%	8,5%	28,3%	39,3%	18,2%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (28,0%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Jedynie 21,0% respondentów wskazuje, że występująca oferta edukacyjna nie odpowiada ich profilowi działalności. Ważną barierą jest cena szkoleń, natomiast zdecydowana większość respondentów nie narzeka na ich jakość. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest częściej wskazywaną odpowiedzią niż pozostałe warianty wyróżnione w kafeterii (z wyjątkiem zbyt niskiej jakości szkoleń).

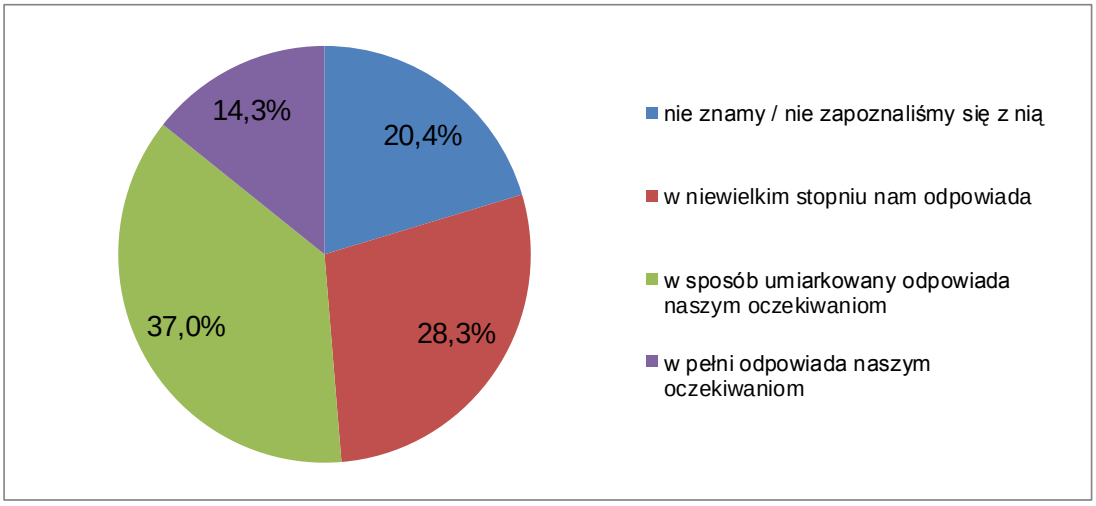
Rysunek 123. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z m. Szczecina (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 1/5 badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi, trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej oferta szkoleniowa odpowiada im w sposób umiarkowany. Możliwe jest, że częściej pracodawcy wskazują na jedną z pozostałych możliwości.

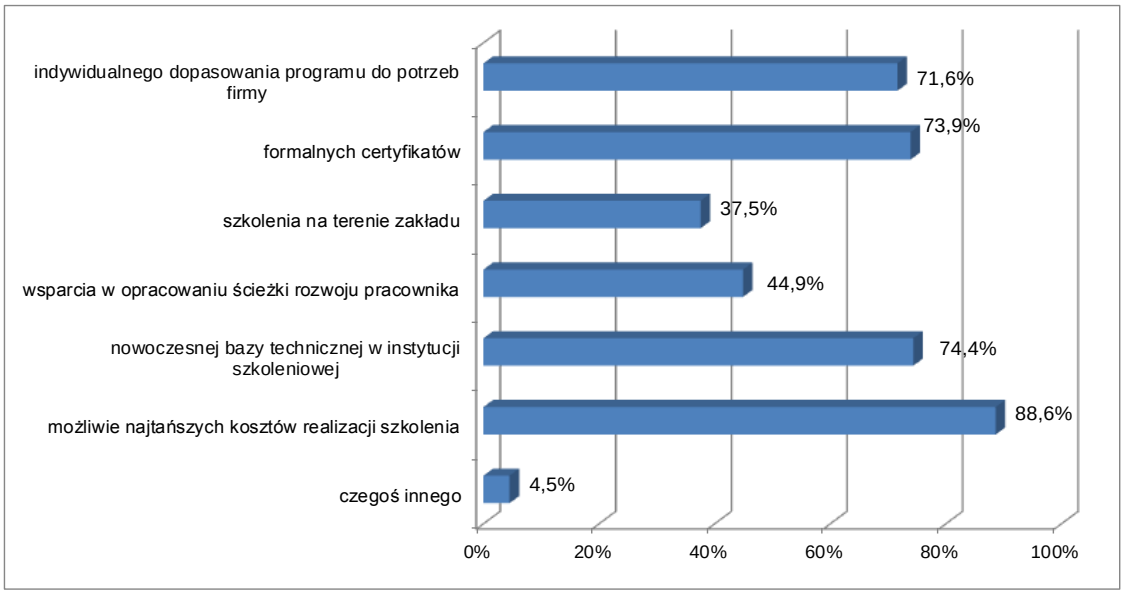
Rysunek 124. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w m. Szczecinie



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (88,6%), a jednocześnie oczekuje nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (74,4%), która podnosi cenę szkolenia. Ponadto oczekuje się wystawiania formalnych certyfikatów (73,9%) oraz indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (71,6%). Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

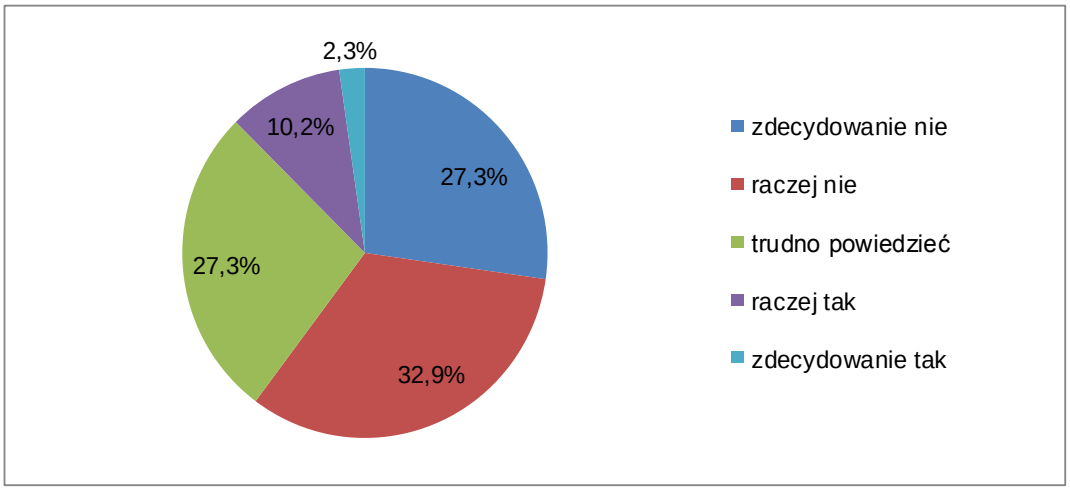
Rysunek 125. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w m. Szczecinie



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy ze Szczecina w niewielkim stopniu są zainteresowani (12,5%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na dużą wartość błędu statystycznego nie można z całą pewnością powiedzieć, czy dominują odpowiedzi wskazujące na brak zdania w kwestii e-learningu, czy też opinie negatywne – „zdecydowanie nie" bądź „raczej nie". Z danych tych wynika jednak jednoznacznie, iż bardzo niewielu pracodawców jest tą metodą zainteresowanych.

Rysunek 126. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w m. Szczecinie (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

2.18.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w Szczecinie, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (43,2%) oraz na podstawie wpisu do rejestru (31,1%). Ponadto 20,4% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu. Dane mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 308. Forma prawna pracodawców w m. Szczecinie

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,6%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	43,2%
przedsiębiorstwo państwowe	0,0%
zakład budżetowy	0,0%
spółdzielnia	2,3%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	31,1%
firma rodzinna	2,3%
inne	20,4%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców w Szczecinie to małe organizacje bezwydziałowe, organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 20,1%. Natomiast bardzo niewielki odsetek

populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe. Brakuje organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 309. Forma organizacyjna pracodawców w m. Szczecinie

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	74,2%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	20,1%
organizacja wielozakładowa	5,7%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego powyżej 100 tys. mieszkańców, czyli zapewne w samym Szczecinie. Wystąpiło kilka innych odpowiedzi – oznaczają one prawdopodobnie prowadzenie działalności poza Szczecinem mimo siedziby firmy w tym mieście. Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 310. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w m. Szczecinie

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	2,8%
miasto do 50 tys. mieszkańców	4,0%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	7,4%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	85,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie Szczecina działa na rynku ogólnopolskim (28,9%) oraz lokalnym (26,1%). Niecałe 20% badanych przedsiębiorstw działa na rynku międzynarodowym (19,4%) lub wojewódzkim (19,3%). Oznacza to, iż badani pracodawcy bardzo różnią się ze względu na swoje rynki zbytu. Dane mogą się różnić od rzeczywistych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 311. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z m. Szczecina

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	26,1%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	6,3%
rynek wojewódzki	19,3%

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek ogólnopolski	28,9%
rynek międzynarodowy	19,4%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=213, październik-listopad 2010 r.

2.18.6. Podsumowanie

Szczecin jest największym miastem regionu, jego centrum politycznym, ale także społecznym i gospodarczym. Z tego m.in. względu zasięg działania wielu firm wykracza poza ramy regionalne i lokalne. Na tym ostatnim obszarze rozwija swoją działalność zaledwie co czwarty badany podmiot (26,1%). Pozostałe aktywne są co najmniej na rynku regionalnym (wojewódzkim), a blisko połowa badanych (48,3%) działa na rynkach krajowych oraz międzynarodowych. Jest to cecha wyróżniająca szczeciński rynek przedsiębiorczości na tle wszystkich pozostałych rynków regionalnych (powiatowych) w województwie i jest to jednocześnie świadectwo „metropolitalnej" (uwzględniając wszelkie możliwe proporcje) funkcji spełnianej przez miasto Szczecin. Nie zmienia tego fakt, że podobnie jak ma to miejsce w innych powiatach regionu, większość firm to przedsiębiorstwa stosunkowo niewielkie, jednowydziałowe i o zatrudnieniu nieprzekraczającym 9 osób. Stosunkowo dużo jest jednak firm o zatrudnieniu sięgającym do 50 osób i bardzo niewiele firm jedno- i dwuosobowych.

Istnieje wyraźny optymizm co do szans na zwiększanie zatrudnienia w okresach przyszłych – w perspektywie co najmniej 5-letniej. Tylko około 5% pracodawców obawia się konieczności dokonywania redukcji zatrudnienia, ale co trzeci z nich spodziewa się, że będzie w stanie zwiększyć zatrudnienie. Co więcej, skala przewidywanych ewentualnych nowych zatrudnień jest o wiele wyższa niż skala dopuszczanych zwolnień. Charakter miasta, jego wielkość, a także zróżnicowanie działalności gospodarczej sprawiają, że firmy nie muszą odczuwać problemów ze znalezieniem odpowiednich kadr pracowniczych i są w dużym stopniu pełne optymizmu pod tym względem, o czym świadczy poniższa wypowiedź pochodząca z wywiadu IDI:

„Popyt na specjalistów branży IT jest pochodną kilku czynników: megatrendy, które dzieją się w gospodarce światowej, a więc w kierunku cyfryzacji w zasadzie we wszystkich obszarach naszego życia, nieważne, czy dotyczą stricte IT, czy branży motoryzacyjnej, czy procesów zarządzania. Popyt na specjalistów IT cały czas będzie rósł. Niestety ten popyt spotyka odpowiednią podaż, wprawdzie w Szczecinie realizowany jest nabór na poziomie satysfakcjonującym o tyle, myślę, że potrzeby biznesowe są znacznie wyższe. To, co jest znakiem czasu, to poziom edukacji czy wyniki edukacji młodzieży, zaczynając od poziomu gimnazjalnego, kończąc na wyższym – niestety w kierunkach ścisłych nie jest chyba satysfakcjonujący, co przekłada się na jakość rekrutowanych na studia osób i ich ilość. W Szczecinie tego problemu nie ma, natomiast ten problem obserwujemy w innych miastach Polski. Wytworzyło się w Polsce wiele prywatnych szkół o kierunkach „Informatyka", gdzie poziom jest niesatysfakcjonujący. Natomiast cieszymy się, że w Szczecinie możemy współpracować z wydziałami ZUT, bo od nich rekrutujemy pracowników do pracy. Po drugie Polska zyskuje w walce konkurencyjnej z gigantami światowymi typu Chiny i Indie. My [...] przyglądając się, bo mamy tę wewnętrzną konkurencję z [oddziałami w innych krajach] widzimy, że nasze strachy były przedwczesne. Wynika to z różnych względów – raz z różnic czasowych, które wiążą się z pracą na projekcie i zarządzaniem projektami we współpracy z klientem. Poza tym zespoły projektowe często są tworzone przez grupy mieszane z pracowników naszej firmy i pracowników klienta. Organizacja wideokonferencji, pracy w różnych strefach czasowych, to już jest problem. Niekoniecznie do podjęcia przez klientów. Po drugie rotacja w personelu jest bardzo wysoka, w Chinach,"

Indiach pracownik w branży IT spędza rzadko kiedy 2 lata [w tym samym zakładzie pracy]. Rotacja w tych krajach jest na poziomie 20-35%, podczas gdy u nas – na poziomie 8%. U nas pracownicy IT należą do lojalnych pracowników, którzy nieczęsto zmieniają pracę. Jeżeli im się zapewni odpowiedni komfort tej pracy, ciekawe projekty, to są wtedy bardzo lojalni pracownicy. Więc drugi ten czynnik, który będzie powodował, że wcale nie będzie jakiegoś takiego w najbliższym czasie znaczącego, w mojej opinii, odwrotu do zleceń dużych korporacji, naszych klientów do Chin czy Indii, tego aż tak mocno się nie boimy. Więc popyt na specjalistów IT na pewno będzie. Po trzecie przywiązanie do naszych kompetencji – nasi klienci, światowe korporacje typu MSN, Nokia, Ericsson, cenią kompetencje naszych inżynierów. Kompetencje w zakresie zarządzania projektami, ale też te stricte techniczne, związane z wytwarzaniem oprogramowania – C++, Java, inne technologie. Oczywiście istnieje pewna luka w tym, co my zgłaszamy, a tym, co uczelnie dostarczają, natomiast myślę, że w takiej platformie współpracy, jaką wspólnie np. w Szczecinie pomiędzy dwoma wydziałami zaczęliśmy, że to jest bardzo dobra droga do wypełnienia tej luki. Panowie dziekani, pracownicy naukowi na ZUT, naprawdę nas słuchają i są bardzo pomocni, chociażby w tym, że zaczęliśmy konsultować np. sylabusy, z naszej strony zgłaszać propozycje. Jeżeli jeszcze zniknie ten obowiązek czy te ograniczenia instytucjonalne związane z tym, że poszczególne wydziały czy uczelnie będą mogły swobodnie kształtować program nauczania i jednocześnie oferować przedmioty oczekiwane, to jeszcze będzie lepiej, po prostu będzie bardziej elastycznie. I to, co my teraz zauważamy, oczywiście istnieją pewne braki związane z tym, że na uczelniach katedry nadal wąsko się specjalizują w pewnych obszarach, niekoniecznie obserwujemy taki przepływ wiedzy i współpracy pomiędzy katedrami. (…) Nie rekrutujemy już programisty, czyli tak zwanego „klepacza kodu", tylko specjalistów ds. wytwarzania software – to coś więcej niż tylko samo klepanie kodu. Tutaj trzeba już bardziej holistycznego podejścia, którego jeszcze niekoniecznie dostarczają uczelnie. Ale myślę, że to jest na dobrej drodze do zmiany. Pojawiają się nowe technologie, które jeszcze niekoniecznie weszły w proces edukacji. Symbian wprawdzie nowy już nie jest, Android tudzież jeszcze jakieś nowe wytwory, których specjalistów potrzebujemy już teraz. Do nich jest ograniczony dostęp. Ale to wynika z tego, że istnieje pewna inercja, pewne opóźnienie, które zanim zostanie zrealizowane w podaży, trochę się rozmija z tym popytem.

Zwraca jednak uwagę to, że zawody decydujące o obrazie i profilu działania firmy, zawody uznawane za kluczowe (w pierwszym rzędzie, ale także i w drugim) nie różnią się bardzo od zawodów wskazywanych jako kluczowe przez przedsiębiorców z innych rejonów województwa. Różnica między Szczecinem a innymi terenami rozwijania przedsiębiorczości w województwie nie jest odzwierciedleniem wyjątkowości, unikatowości i specjalizacji właściwej dla środowiska wielkiego miasta, jest raczej różnicą skali podejmowanych przedsięwzięć i kontaktami ze środowiskami przekraczającymi granice regionalne.

Podstawowym testem przydatności pracowników do pracy jest praktyczny sprawdzian na stanowisku pracy oraz rekomendacje ze strony innych pracodawców, które są niczym innym, jak tylko potwierdzeniem zdania takiego praktycznego egzaminu w innym miejscu pracy. Mimo to pracodawcy z terenu Szczecina wydają się być chętni do kierowania swych pracowników na dalsze szkolenia zawodowe. I mimo że cena takiego szkolenia odgrywa poważną rolę w podejmowaniu decyzji o skierowaniu pracownika, to nie jest to tak istotne, jak w innych rejonach województwa. Na to miejsce znacznie częściej wkracza ocena jakości oferowanego szkolenia (jego metod i treści) oraz zgodność z podstawowym profilem działalności firmy i treści pracy pracownika. Istotną sprawą jest również posiadanie przez firmy edukacyjne możliwie najnowocześniejszego oprzyrządowania i materiałów szkoleniowych. Wciąż wymagane jest wystawianie certyfikatów, świadczących o przeprowadzeniu szkolenia oraz nabyciu (przynajmniej nominalnie) nowych umiejętności przez pracownika. Dzieje się tak nawet mimo przykładania niewielkiej wagi do znaczenia certyfikatów jako powodu do zatrudnienia nowego pracownika. Certyfikat pełni rolę rytualną albo, jeszcze bardziej, rolę formalnego uzasadnienia poniesionych wydatków. Należy podkreślić, że decyzje o kierowaniu pracowników na szkolenia są w dużej mierze wywoływane presją samych pracowników lub też możliwością skorzystania ze środków, które nie obciążają bezpośrednio samych pracodawców (np. środki z funduszy strukturalnych i pomocowych UE). Pracodawca musi się jednak liczyć i z tym, że dokształcając pracownika działa na korzyść kogoś innego, o czym świadczy taka wypowiedź z wywiadu IDI:

W każdej firmie jest to indywidualnie, jednej firmie uda się to finansować, bo wiedzą, że pracownik będzie lojalny i te pieniądze spożytkuje, ale też jest druga strona, że pracownik czeka tylko, żeby gdzieś uciec.

To może również tłumaczyć tak silnie kładziony nacisk na wystawienie odpowiedniego świadectwa czy certyfikatu po zakończeniu szkolenia. Certyfikat traktowany jest również jako bodziec, zachęta do podjęcia trudu szkoleniowego przez pracowników – mówi o tym wypowiedź pochodząca z wywiadu IDI:

To, co może pomóc w skorzystaniu z drogich szkoleń: jakaś forma subwencjonowania, dotowania, niektóre „Microsoftowe" certyfikaty czy innych firm są po prostu drogie i myślę, że warto rozpatrzyć taką formę wsparcia. Jeżeli chodzi o zaciekawienie studentów, my w czasach, kiedy potrzebowaliśmy ludzi, żeby przyjąć kogoś, to te szkolenia, które organizowaliśmy, były płatne przez nas, opłacaliśmy studentom [sic!], żeby do nas przyszli i my ich czegoś nauczymy.

Ale certyfikat nie tylko potwierdza zdobycie nowej wiedzy i umiejętności, jest także dowodem na wydanie funduszy zgodnie z ich podstawowym przeznaczeniem. Stosownie do konieczności wywiązania się z podstawowego obowiązku (wydanie funduszy na szkolenia, zadbanie o to, aby pracownicy rzeczywiście w nich uczestniczyli i uzyskali potwierdzenie tego faktu) pracodawcy znacznie częściej udzielają pracownikom urlopów szkoleniowych niż gratyfikują ich w inny sposób (np. poprzez premie pieniężne). Sprawdzian przydatności nowej wiedzy i umiejętności i tak nastąpi w trakcie wykonywania zadań na stanowisku pracy.

2.19. Powiat szczecinecki

2.19.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 312 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,075), czy poniżej tej granicy (waga 1,102). Liczby zawarte w poniższej tabeli mogą się różnić od prawdziwych w zakresie błędu statystycznego.

Tabela 312. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie szczecineckim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	18,4%
do 9 osób	51,1%
od 10 do 50 osób	29,8%
od 51 do 250 osób	0,7%
od 251 do 999 osób	0,0%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w transporcie i gospodarce magazynowej (60%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w administracji publicznej i obronie narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (87,5%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie szczecineckim. Warto nadmienić, że zerowe odsetki w tabeli nr 313 wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie szczecineckim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 313. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie szczecineckim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	59,1%	36,4%	4,5%	0,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	20,0%	35,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22,2%	62,2%	15,6%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15,4%	76,9%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10,0%	80,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	42,9%	50,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	12,5%	87,5%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	13,3%	20,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	27,3%	63,6%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu szczecineckiego nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 8,2% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 42,7% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 314, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (43,9%), zaś nieliczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (5,2%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 314. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie szczecineckim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	42,7%
na tym samym poziomie	43,9%
niższy niż obecnie	8,2%
nie wiem/trudno powiedzieć	5,2%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie szczecineckim, trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się budownictwem oraz przetwórstwem przemysłowym. Również branża handlowa i naprawy pojazdów samochodowych powinny w tym okresie cechować się wzrostem poziomu zatrudnienia.

Tabela 315. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie szczecineckim

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	.	0	3	.	0	0	3
C. Przetwórstwo przemysłowe	3,61	14	6	10	0	1	21
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	2	2	.	0	0	4
F. Budownictwo	4,56	10	4	.	2	3	19
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,29	13	21	3,46	7	3	44
H. Transport i gospodarka magazynowa	2,25	4	1	15	0	0	5
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	2	3	.	0	1	6
J. Informacja i komunikacja	1,67	3	0	.	0	1	4
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	8	6	.	0	0	14
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	2	8	.	0	0	10
M. Działalność	2	7	4	1,5	2	0	13

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
profesjonalna, naukowa i techniczna							
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	1	0	.	0	0	1
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,57	1	6	1	1	0	8
P. Edukacja	2	6	8	2,94	2	0	16
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	1	6	.	0	0	7
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	2	.	0	0	3
S. Pozostała działalność usługowa	1,2	6	4	1	1	0	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=189, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie szczecineckim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się podobnej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań jak pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 19, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 316. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie szczecineckim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,94	35	0	.	0	0	35
firma zatrudnia do 9 osób	3,29	36	50	1,86	8	4	98
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	3,78	10	34	3,75	8	6	58
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	14,4	0	1	10,5	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 2,74), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Z wartości kwartyli wynika, iż 75% spodziewanych zwolnień nie obejmie więcej niż 3 etatów.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia liczby dodatkowych etatów wynosi 2,8 i jest zbliżona do średniej wielkości zwolnień.

Co prawda wartość dominanty wynosi 2, ale już wartości kwartyli są takie same. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie wynosi od 1,5 do 4,1. Gdy zaś planuje się jego redukcję, może ona wynieść od 0,0 do 5,6 etatu.

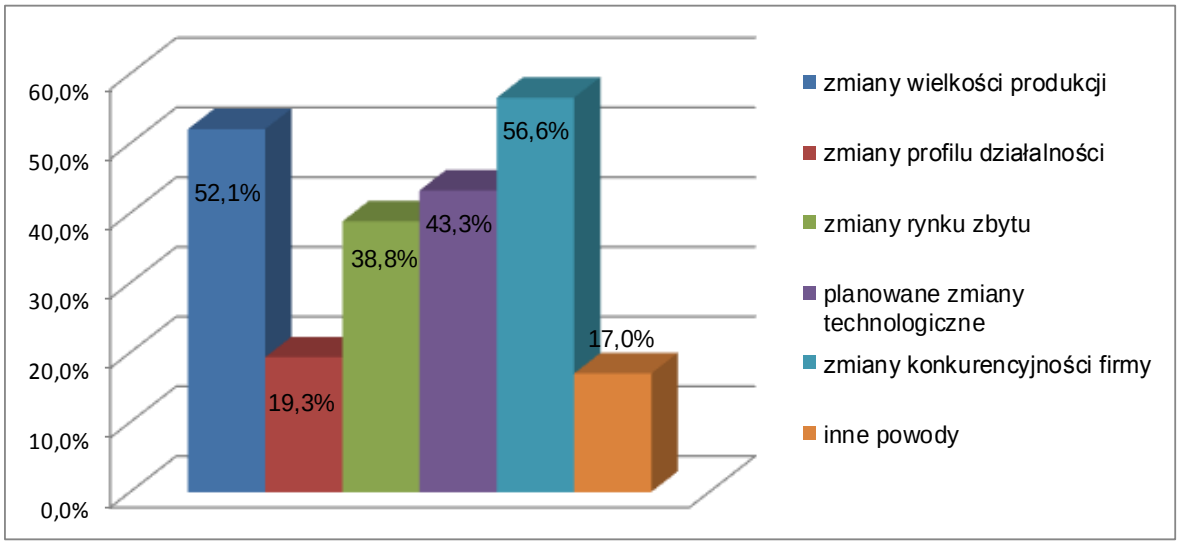
Tabela 317. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie szczecineckim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	80	12
średnia	2,80	2,74
dominanta	2	1
odchylenie standardowe	3,239	3,031
minimum	1	1
maksimum	30	15
kwartyl 1	1,00	1,00
mediana	2,00	2,00
kwartyl 3	3,00	3,00

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 1,3 etatu, zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 2,9 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=80/N=12, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy najczęściej wskazują na zmiany konkurencyjności firmy (56,6%) oraz zmiany wielkości produkcji (52,1%). Nieco rzadziej wskazują na planowane zmiany technologiczne (43,3%) oraz zmiany rynku zbytu (38,8%). Rzadko wskazywano na zmiany profilu działalności (19,3%). Dosyć duża grupa badanych (17,0%) udzieliła odpowiedzi „inne powody", wśród których przeważają takie ogólnikowe stwierdzenia jak „rozwój firmy"; część pracodawców motywuje chęć zatrudnienia kolejnej osoby nadmiarem własnych obowiązków w firmie, niektórzy zwracają uwagę na to, że przyczyną zmian w zatrudnieniu są uchwalane ustawy. Pracodawcy spodziewający się zmniejszenia liczby zatrudnionych w szczególności wskazywali na zmianę profilu działalności oraz inne powody. Ogólnie jednak liczba osób wskazujących na zmniejszenie liczby zatrudnionych jest bardzo mała, a na pytanie „Inne – jakie?" odpowiedzi udzieliły w tej grupie zaledwie cztery osoby. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy zmiany konkurencyjności firmy są częstszą przyczyną zmian niż pozostałe wymienione w kwestionariuszu. Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 127. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie szczecineckim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru.

Maksymalny błąd oszacowania równy 20,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=98, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu szczecineckiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano handlowca oraz mechanika. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 318. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie szczecineckim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
handlowiec	7	5,8%	9,5%
mechanik	6	5,0%	8,1%
ślusarz	6	5,0%	8,1%
informatyk	5	4,2%	6,8%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.19.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz księgowy. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 23,4% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie co najwyżej pięć razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 319, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 319. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie szczecineckim

Zawód	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	12	7,2%	7,6%
księgowy	11	6,6%	7,0%
handlowiec	8	4,8%	5,1%
nauczyciel	8	4,8%	5,1%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również na inne profesje, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód księgowego oraz handlowca. Podobnie też jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 320 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 320. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie szczecineckim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
księgowy	10	5,3%	8,8%	11	5,1%	9,7%
handlowiec	9	4,8%	7,9%	7	3,3%	6,1%
kierowca	5	2,6%	4,4%	9	4,2%	7,9%
sprzedawca	8	4,2%	7,0%	6	2,8%	5,3%
magazynier	7	3,7%	6,1%	6	2,8%	5,3%
pracownik biurowy	7	3,7%	6,1%	6	2,8%	5,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,8 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.19.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu szczecineckiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (81,4%), nieco rzadziej zaś wymieniane były testy wiedzy i umiejętności (66,8%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (66,5%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności pracodawcy podchodzą nieufnie. Prawie 1/5 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

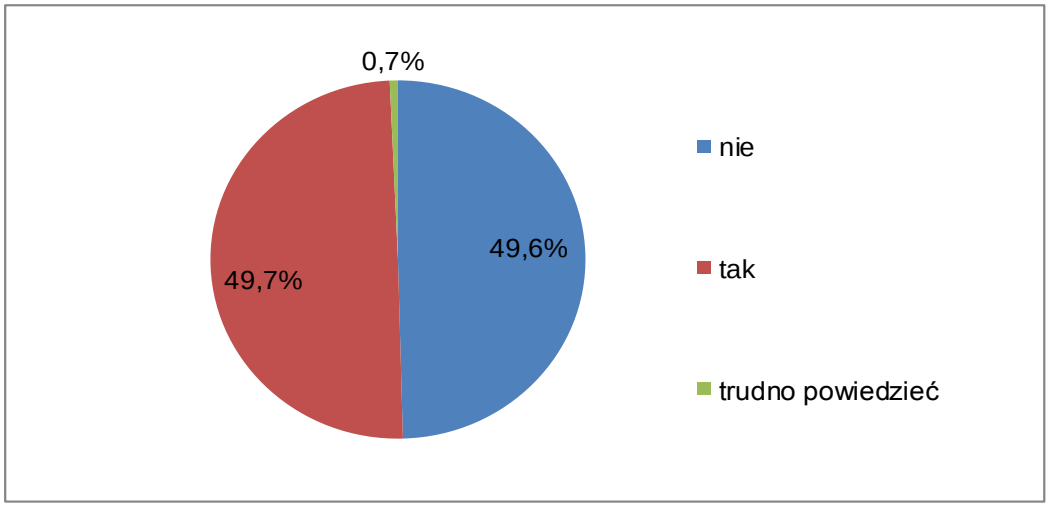
Tabela 321. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie szczecineckim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	18,4%	9,1%	7,8%	2,1%	9,3%
2	12,7%	14,1%	6,5%	4,2%	7,8%
3	25,0%	19,8%	19,2%	12,3%	14,3%
4	19,1%	30,4%	34,0%	23,4%	38,7%
5 – bardzo przydatne	24,7%	26,6%	32,5%	58,0%	29,8%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,9 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Niemal połowa pracodawców z powiatu szczecineckiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (49,6%). Oznacza to, że istnieje duża grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

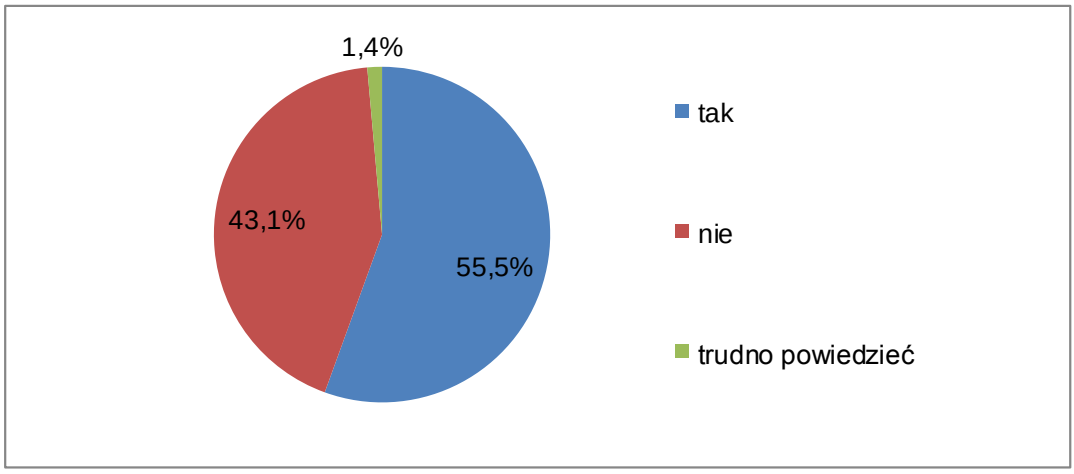
Rysunek 128. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie szczecineckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (55,5%). Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są stosunkowo niewielkie, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 129. Odpowiedzi pracodawców z powiatu szczecineckiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 322, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), zaś nie mniej niż 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział

co najmniej pięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 2,9 do 8,1 osoby.

Tabela 322. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie szczecineckim

Statystyki	Wartości
N	87
średnia	5,51
dominanta	2
odchylenie standardowe	7,580
minimum	1
maksimum	100
kwartyl 1	2
mediana	3
kwartyl 3	5

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 2,6.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=87, październik-listopad 2010 r.

Z odpowiedzi badanych wynika, że szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy (52,7%), i nawet po uwzględnieniu potencjalnych różnic spowodowanych błędem statystycznym ta odpowiedź pozostaje najczęstsza. Rzadziej szkolenia mają miejsce poza godzinami pracy (25,5%). Natomiast 17,6% badanych odpowiedziało, że nie słyszało o tym, by ich pracownicy podnosili kompetencje. Inne odpowiedzi były bardzo rzadkie, a dotyczyły głównie szkoleń zarówno w trakcie, jak i po pracy.

Tabela 323. Czas podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w powiecie szczecineckim

Najczęściej wymieniane	Procent całości
nie słyszałem o tym, aby pracownicy naszej firmy podnosili swoje kwalifikacje	17,6%
podnoszenie kwalifikacji odbywa się poza godzinami pracy	25,5%
najczęściej szkolenia i kursy odbywają się w godzinach pracy	52,7%
inaczej	4,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 44,1% pracodawców, albo urlopy szkoleniowe, których nigdy nie udzieliło 53,2% badanych. Pocieszający wydaje się fakt, iż około 80% respondentów nagradza (według swoich deklaracji) podwładnych podnoszących kwalifikacje, a prawie połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (33,5%). Jednakże 33,9% nie robi tego nigdy.

Tabela 324. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie szczecineckim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
nigdy	44,1%	53,2%	35,2%	27,5%	33,9%	17,0%
bardzo rzadko	12,0%	14,2%	11,9%	6,4%	6,3%	6,4%
raczej rzadko	31,2%	21,9%	32,8%	9,9%	12,7%	31,9%
raczej często	9,8%	7,9%	12,9%	29,7%	13,6%	36,1%
bardzo często	1,4%	0,7%	4,3%	19,5%	32,8%	5,0%
trudno powiedzieć	1,4%	2,1%	2,8%	7,1%	0,7%	3,6%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.19.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/5 wypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 325, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają zakres merytoryczny, odpowiednie wyposażenie oraz jakość szkoleń. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych oraz możliwości przeprowadzenia szkoleń na terenie zakładu.

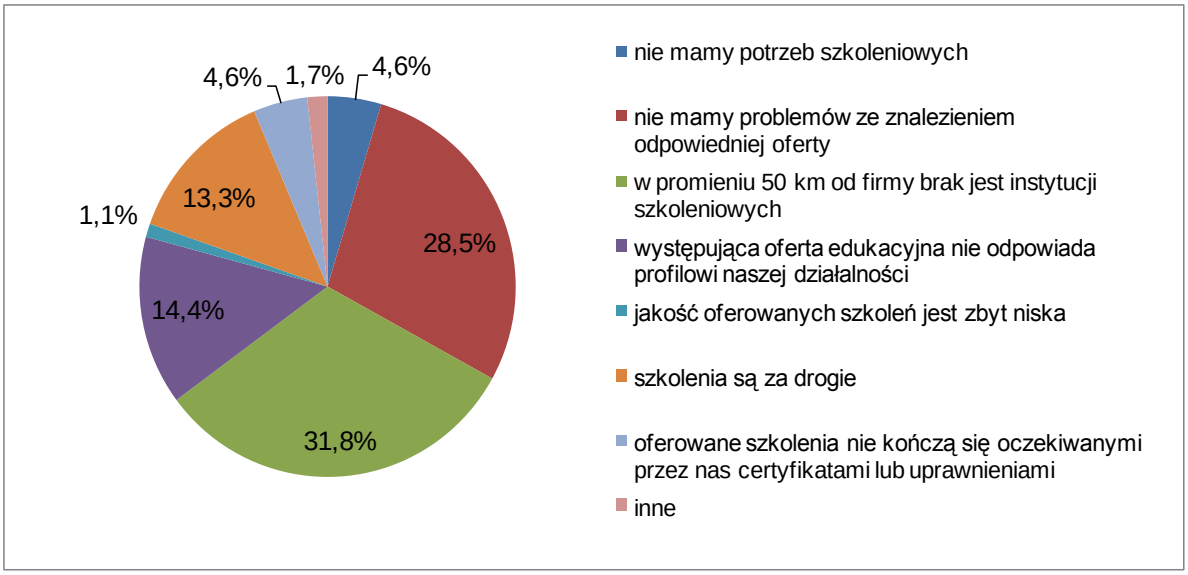
Tabela 325. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie szczecineckim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,6%	9,8%	25,9%	32,4%	23,3%	100,0%
niską cenę	8,1%	23,1%	36,3%	23,2%	9,3%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	3,4%	8,6%	32,4%	36,5%	19,1%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	8,6%	16,8%	25,4%	35,2%	14,0%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	1,7%	6,3%	30,1%	42,8%	19,0%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	20,1%	22,5%	20,9%	21,5%	15,0%	100,0%
formalne certyfikaty	8,6%	12,1%	26,6%	36,3%	16,3%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	31,7%	15,6%	22,5%	17,4%	12,8%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Często wskazywana odpowiedź to „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb" (28,5%). Kolejne 4,6% pracodawców stwierdza, że nie ma potrzeb szkoleniowych. Wśród problemów najczęstszym jest duża odległość od najbliższych firm szkoleniowych (31,8%). Ważną barierą jest cena szkoleń oraz zgodność z profilem działalności firmy, natomiast rzadko respondenci narzekają na jakość szkoleń. Wśród innych odpowiedzi (1,7%) badani wskazywali, że jeszcze nie korzystali z żadnych szkoleń albo podają odpowiedź „różne czynniki". Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi, trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy brak firmy szkoleniowej w promieniu 50 km jest częściej wskazywaną odpowiedzią niż brak problemów ze znalezieniem właściwej oferty, niedostosowanie oferty do profilu działalności firmy lub zbyt wysokie ceny szkoleń.

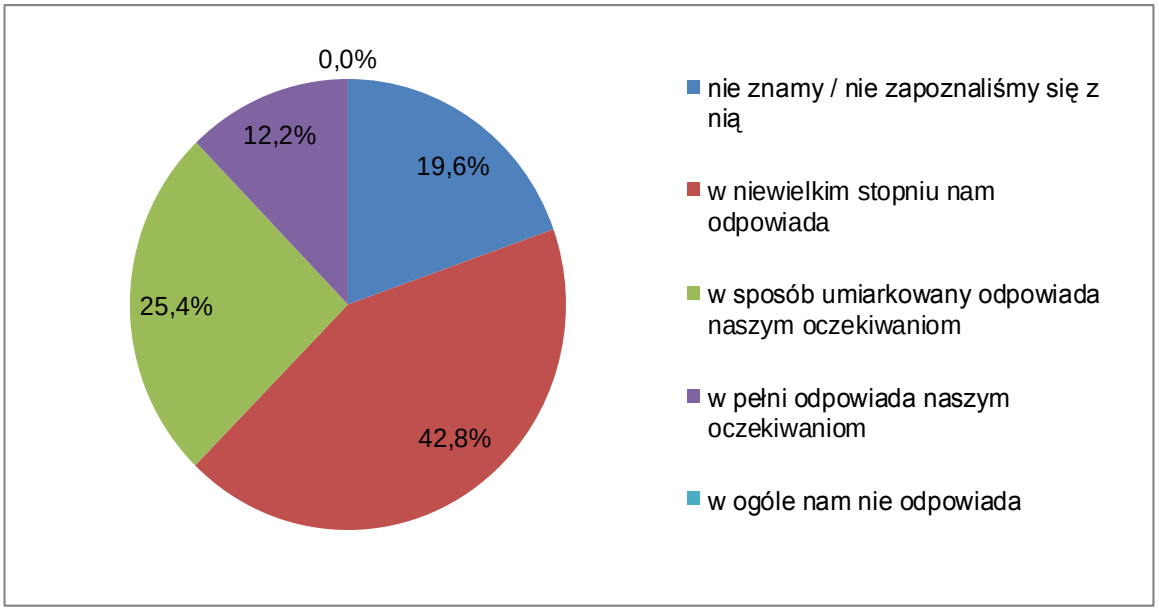
Rysunek 130. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu szczecineckiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Co prawda nikt z badanych nie stwierdził, że oferta w ogóle im nie odpowiada, jednak aż 42,8% podało, że oferta jest zgodna z oczekiwaniami firmy jedynie w niewielkim stopniu. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż 19,6% badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej oferta szkoleniowa odpowiada pracodawcom w niewielkim stopniu. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w sposób umiarkowany bądź w ogóle jej nie znają.

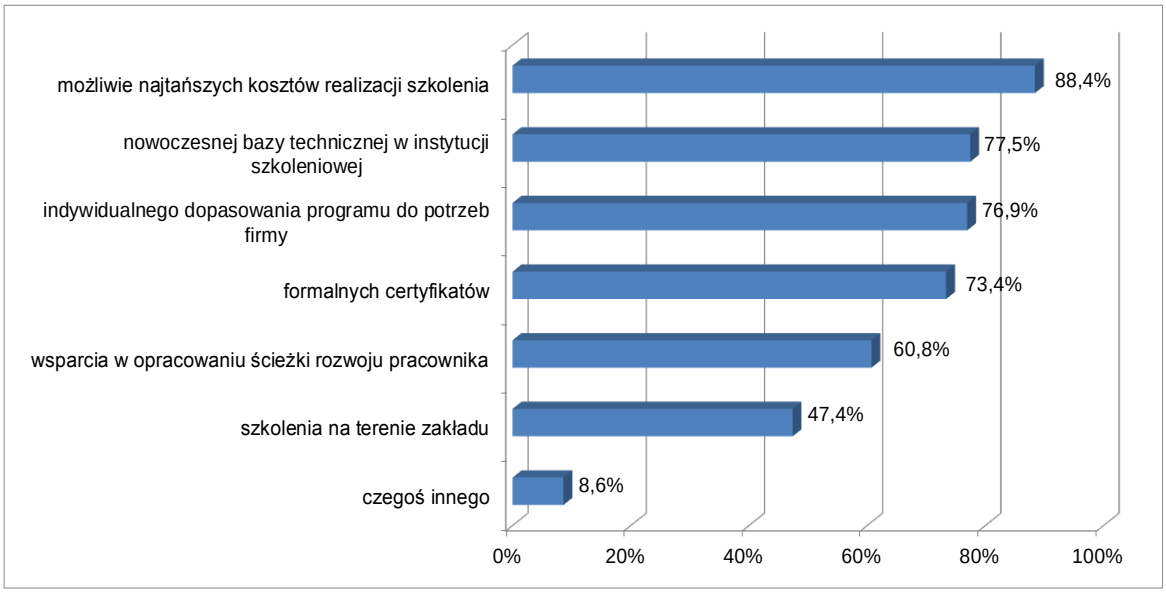
Rysunek 131. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie szczecineckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać kilka najważniejszych warunków, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (88,4%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (76,9%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (77,5%), które cenę szkolenia podnoszą. Ponadto prawie trzy czwarte badanych oczekuje wystawiania formalnych certyfikatów (73,4%). Część badanych odpowiedziała, że oczekuje czegoś innego, lecz najczęściej chodziło o brak oczekiwań związany z brakiem potrzeb szkoleniowych. Kilku pracodawców zwróciło uwagę na oczekiwania wobec jakości i efektywności szkoleń, dogodnego dojazdu oraz znajomości aktualnych przepisów wśród trenerów. Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

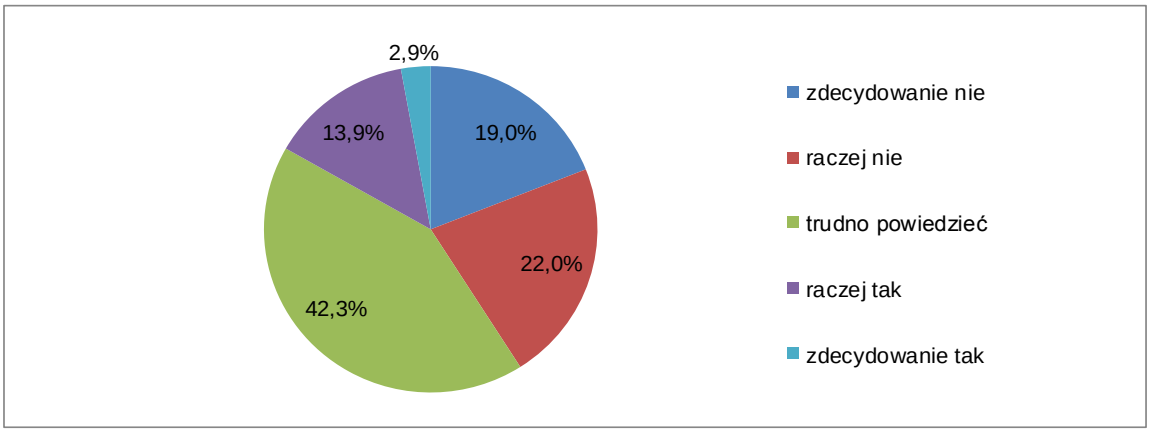
Rysunek 132. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie szczecineckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu szczecineckiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (16,8%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na dużą wartość błędu statystycznego nie można z całą pewnością powiedzieć, czy dominują odpowiedzi wskazujące na brak opinii w kwestii e-learningu, czy też odpowiedzi negatywne: „zdecydowanie nie" bądź „raczej nie". Z danych tych wynika jednak jednoznacznie, iż bardzo niewielu pracodawców jest tą metodą zainteresowanych.

Rysunek 133. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie szczecineckim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.19.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie szczecineckim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (47,7% – dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny) oraz jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (16,9%). Ponadto 23,2% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu, wśród nich pojawiały się takie jak: spółka cywilna, spółka jawna, jednostka organizacyjna samorządu terytorialnego, agencja rządowa, jednostka budżetowa, jednostka kościelna, fundacja, stowarzyszenie.

Tabela 326. Forma prawna pracodawców w powiecie szczecineckim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	0,1%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	16,9%
przedsiębiorstwo państwowe	0,1%
zakład budżetowy	4,6%
spółdzielnia	4,1%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	47,7%
firma rodzinna	3,4%
inne	23,2%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Ponad 3/4 pracodawców w powiecie szczecineckim to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 13,6%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe, brakuje zaś organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 327. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie szczecineckim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	82,9%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	13,6%
organizacja wielozakładowa	3,5%
organizacja holdingowa	0,0%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie małych miast poniżej 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim

znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 328. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie szczecineckim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	15,0%
miasto do 50 tys. mieszkańców	77,5%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	4,6%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	2,9%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu szczecineckiego działa na rynku lokalnym (46,2%). Spora część prowadzi głównie działalność ogólnopolską (20,8%). Niecałe 15% badanych przedsiębiorstw działa głównie na rynku obejmującym kilka gmin lub powiatów (13,3%) albo międzynarodowym (11,1%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 329. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu szczecineckiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	46,2%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	13,3%
rynek wojewódzki	8,6%
rynek ogólnopolski	20,8%
rynek międzynarodowy	11,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=192, październik-listopad 2010 r.

2.19.6. Podsumowanie

Powiat szczecinecki leży na obrzeżach województwa i jest dość oddalony od głównych miejskich i gospodarczych centrów regionu. Nie oznacza to jednak, iż jest wyłącznie peryferyjny. Co prawda 92,5% wszystkich badanych firm jako miejsce głównej działalności wskazuje samo miasto Szczecinek i przyległe tereny (głównie wiejskie), ale jednocześnie na terenie tego powiatu znajduje się wiele przedsiębiorstw, dla których główny rynek zbytu ma charakter ogólnopolski i międzynarodowy (razem 31,9%). Jest to wielkość raczej nienotowana na terenie powiatów równie oddalonych od gospodarczych i administracyjnych centrów w województwie. Sytuacja przedsiębiorstw jest zróżnicowana, jak jednak wskazuje jedna z wypowiedzi udzielonych w trakcie wywiadu IDI, liczni pracodawcy wykazują wiele determinacji, aby utrzymać swoje firmy:

> *O pracodawcach, czyli mówimy w tej chwili o rzemieślnikach, którzy ewentualnie się zrzeszają na zasadzie dobrowolności w cechach... Więc muszę powiedzieć, że jest w naszym przynajmniej cechu kilku rzemieślników, którzy przez wiele lat wypracowali sobie odpowiednie metody pracy, i posiadając odpowiednie zasoby finansowe, radzą sobie bardzo dobrze. Natomiast takie, no, że tak powiem, drobne, które, no, nie korzystały z żadnych doradców finansowych, które się jakby mało... osoby... rozwijały, musiały ten zakład zamknąć. A jeszcze w tym, no… trochę… rzemieślników odeszło na emerytury, także już też nie prowadzą, chociaż mamy jedną panią emerytkę, która ma siedemdziesiąt lat i jeszcze na dzień dzisiejszy prowadzi zakład fryzjerski, zatrudniając tam swoją rodzinę najbliższą. Uprawnioną oczywiście do wykonywania tego zawodu. To takie, takie są, no, moje spostrzeżenia tutaj, tak że nie wszystkim rzemieślnikom jest ciężko, chociaż muszę powiedzieć, że będąc też członkiem na posiedzeniach Rady Zatrudnienia w Szczecinku zawsze skrupulatnie przeglądałam i wsłuchiwałam się w pomoc, którą udziela Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku dla tych małych i większych, i wszystkich, którzy się zgłoszą z pomocą [sic!]. Ta pomoc udzielana była dla naszych rzemieślników cechu też w postaci czy to skierowania na staż, czy dofinansowania, zorganizowania nowego stanowiska pracy, tak że jest bardzo duża pomoc, bo dosyć duże pieniążki wpływały.*

Również zawody kluczowe w zakładach nie są prostym powieleniem wzorów dominujących w innych powiatach. Znajdują się wśród nich handlowcy (często spotykani w innych powiatach), ale też i informatycy, i jest to rzadki przypadek wskazania takiego właśnie zawodu w regionie.

Ogółem 96,6% pracodawców jest przekonanych, iż obecne zatrudnienie uda się utrzymać lub nawet zwiększyć (proporcje między tymi dwoma grupami są wyrównane: pierwsza grupa – 43,9%, druga grupa – 42,7%). Tylko 8,2% obawia się redukcji zatrudnienia, ale redukcja ta nie jest postrzegana jako znacząca – nie więcej niż jeden lub dwa etaty. Bodźcem dla zwiększania zatrudnienia ma być natomiast zwiększanie konkurencyjności i wielkości produkcji (w obu wypadkach wskazuje na to ponad połowa pytanych przedsiębiorców). Sytuacja na rynku pracy jest jednak zróżnicowana. Świadczy o tym następująca wypowiedź z wywiadu IDI:

> *Jeżeli chodzi o Szczecinek, to były zatrudnienia. Bo wie Pan, nie mam tutaj informacji takiej z Powiatowego Urzędu Pracy, że ileś osób czasami na tamtych spotkaniach tej rady powiatu jest informowane, że jakaś duża firma po prostu przystępuje do likwidacji etatów. Z kolei i wczoraj, może tak podpierając się tymi słowami tej pani z Powiatowego Urzędu Pracy, na tym spotkaniu, to mówiła, że jest zapotrzebowanie z dużych firm czasami, ale to są takie z reguły przez kierowane osoby do tych firm, to wie Pan, nie spełniają jakichś warunków, bo pracodawcy stawiają za wysokie poprzeczki, a za niskie wynagrodzenie dla tych ludzi, i ci ludzie tak bez przerwy wędrują. Idą do tego, tego pracodawcy, do tej firmy, a za chwilę znowu wracają do urzędu pracy, bo fizjonomia się nie podoba, jakiś tam wygląd zewnętrzny i tak dalej.*

Nie jest do końca jasne, jaką rolę miałyby odegrać w tym szkolenia organizowane dla pracowników. Tylko 49,6% pracodawców uznaje potrzebę kierowania swych pracowników na szkolenia, a w rzeczywistości posłało ich na nie niewielu więcej, bo 55,5% badanych. Co prawda, zupełny brak zainteresowania szkoleniami deklaruje tylko 4,6% z nich (wielkość poniżej granicy błędu statystycznego, zatem musi ona budzić ostrożność), ale 31,8% uważa, że w pobliżu (w promieniu 50 km) nie ma odpowiednich dla firm szkoleniowych (a właściwie – nie ma żadnych). Nieco mniej – 28,5% – uważa, że nie ma żadnych kłopotów z docieraniem do firm szkoleniowych, niemniej 19,6% nie zna żadnej oferty szkoleniowej (i nie interesowało się nimi), a aż 42,8% uważa, że przedstawiane im oferty po prostu nie spełniały oczekiwań (i kryterium zgodności z profilem działalności firmy). Oznacza to, że ponad połowa przedsiębiorstw nie współpracuje z instytucjami szkoleniowymi, albo nie będąc tym zainteresowana, albo nie znajdując odpowiedniej merytorycznie (ale także cenowo) propozycji. Formalne certyfikaty i świadectwa ukończenia szkoleń nie liczą się w dużym stopniu, ale uznaje się konieczność ich wystawiania. Stosunek pracodawców do instytucji szkoleniowych, szkół oraz potrzeb kształcenia pracowników doskonale wyraża następująca wypowiedź (wywiad IDI):

„

To znaczy, te uprawnienia czeladnicze, bo taki jest [sic!] (…), to muszę panu powiedzieć, że tak, słyszałam o tym, chociaż jest to konkurencja dla, do przepisów Ministerstwa Edukacji Narodowej, i to taka rywalizacja tutaj w Szczecinku jest (...), bo tam są długoletni pedagodzy i oni jak gdyby pierwsi mają kontakt, to znaczy, nie powiedziała mi dyrektorka, bo byłam zaproszona na spotkanie, kilku naszych rzemieślników tam było, ale to w tamtym roku, na zawodówce, i ona mówi, że w pierwszej kolejności to młodzież się zgłasza do wychowawców i od nich oczekuje jak gdyby pokierowania dalszymi ich losami. A że, wie pan, ja nie znam tej procedury, bo poprzez szkołę próbowałam wysondować od młodzieży, to nie bardzo się dowiedziałam, czy to były jakieś naciski, że akurat tam musieli jechać do Poznania, na te egzaminy, a nie tutaj do Słupska, bo mam wrażenie, że to, wie pan, te cechy i ta izba – to dla niektórych jest takim przeżytkiem i oni starają się to wyprzeć. W ogóle, żeby zginęło to z rynku, bo żeby tylko i tak w tych propozycjach Ministerstwa, to ostatnio, co czytałam, pani Hall [proponuje], żeby jak gdyby zmniejszyć to zdawanie egzaminów, z jakimiś ważnymi uprawnieniami, certyfikatami, tylko zrobić to wszystko w ramach szkolnictwa, czyli jak gdyby Ministerstwo chciałoby mieć monopol na to, tak, albo uważają, że oni dobrze wykształcą i na pewno ta młodzież w pierwszej kolejności to będzie się garnęła tam do tych swoich wychowawców i tych opiekunów, którzy są w szkole, a potem dopiero u naszych pracodawców, jeżeli mają praktyki, to zawsze nasz pracodawca twierdzi. Bo on jest zainteresowany materialnie tym, żeby ten młody skończył szkołę i żeby jednocześnie podjął się tego egzaminu czeladniczego, bo wówczas jest to podstawa do uzyskania zwrotów tych kosztów poniesionych wykształcenia i ten pracodawca dostaje jednorazowo, na dzień dzisiejszy, już od paru lat ta sama kwota – siedem tysięcy sześćset czterdzieści pięć złotych. Ja to przeliczyłam, to jest pokrycie na wynagrodzenie i ZUS-u, który opłaca pracodawca za młodego, plus trochę bym tam jeszcze dołożyła kosztów, że jakieś napoje musi dać latem, zawsze mówię o tych, gdzie muszą mieć odzież roboczą, więc to też… na warsztatach i tak dalej, chociaż różnie to bywa. A powiedziałam, że jak nie dają ciucha roboczego, to przynajmniej niech ekwiwalent wypłaci młodemu, no, ale wynagrodzenie tych młodych to jest tak niskie, że to właściwie zero tego wynagrodzenia. Bo co to można powiedzieć, taki młody to ze wsi gdzieś dojeżdża, a dostanie w trzecim roku nauki sto siedemdziesiąt dziewięć złotych brutto, to on na rękę gdzieś dostanie sto pięćdziesiąt, sto dwadzieścia złotych. Chyba że go pracodawca doceni i na czarno, ale to nigdzie w papierach nie ma, natomiast nasi pracodawcy zawsze dążą do…[tego, żeby] jak najwięcej zdawało im, i muszę powiedzieć, że też zrobiłam się otwarta, chociaż mnie na początku pogoniono w tym cechu, że dlaczego ja na początku wydzwaniałam po różnych piekarzach, różnych pracodawcach, o których wiedziałam, że przychodziła tutaj młodzież i chcieli też zdawać te egzaminy, bo wiedzieli o tym, że oni się z tym dokumentem wszędzie poruszą i przez to mają stawki wyższe płacone, bo to są honorowane te certyfikaty, a nie tylko tych zrzeszonych cechów, więc ja to, wie pan, kto się zgłosił, to ja mówię, nie ma problemu, proszę jakąś tam opłatę za przygotowanie tych dokumentów, bo taka jest taryfa i lepiej zapłacić te dwadzieścia czy pięćdziesiąt złotych, ja tam to wszystko wypełnię, wysyłam ich na te egzaminy, tak co roku od mojego tu od 5 lat pobytu, to gdzieś dwadzieścia tych dzieciaków, co nie

„

znaczy, że oni wszyscy są tutaj zrzeszeni u nas, bo… Ja, wie pan, wyszłam elastycznie, bo co mi za różnica, że to jest konkurencja dla tego drugiego, który do cechu należy, piekarza? (...) Ci młodzi, co tu przychodzą, ci chłopcy, to pytali, czy tam też dziewczyny były, proszę pani, no, chcemy starać się, czy możemy, a dlaczego nie możecie? Kto wam tu zabroni? Nikt was stąd nie wyrzuci.

2.20. Powiat świdwiński

2.20.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 330 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,093), czy poniżej tej granicy (waga 1,083). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji generalnej, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 330 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 330. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie świdwińskim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	3,4%
do 9 osób	57,0%
od 10 do 50 osób	38,8%
od 51 do 250 osób	0,7%
od 251 do 999 osób	0,0%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w handlu hurtowym i detalicznym oraz naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle (7,1%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w branży wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%), transporcie i gospodarce magazynowej (100%), informacji i komunikacji (100%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie świdwińskim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 331 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie świdwińskim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 331. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie świdwińskim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	3,8%	30,8%	65,4%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	5,9%	58,8%	35,3%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7,1%	73,2%	19,6%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	55,6%	44,4%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu świdwińskiego nastroje co do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 7,5% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 21,2% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 332, połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (50,2%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (21,1%). Dane te obarczone są dość poważnym błędem statystycznym, jednak można z dużą pewnością powiedzieć,

że odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest niższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 332. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie świdwińskim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	21,2%
na tym samym poziomie	50,2%
niższy niż obecnie	7,5%
nie wiem/trudno powiedzieć	21,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie świdwińskim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym oraz handlem hurtowym, detalicznym i naprawą pojazdów samochodowych.

Tabela 333. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie świdwińskim

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7	2	3	.	1	2	8
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
C. Przetwórstwo przemysłowe	5,25	6	13	2	1	6	26
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	0	1	.	0	0	1
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8,5	2	1	.	0	0	3
F. Budownictwo	1,67	3	8	1,5	3	3	17

Branża wg PKD	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,08	15	24	3	5	12	56
H. Transport i gospodarka magazynowa	.	0	1	.	0	1	2
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	4	2	.	0	4	10
J. Informacja i komunikacja	.	0	1	.	0	0	1
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	1	3	.	0	0	4
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	1	1	.	0	0	2
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	1	10	.	0	3	14
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	0	.	0	0	–
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	2	8	4,5	2	0	12
P. Edukacja	2,16	1	7	2	1	1	10
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	.	0	4	.	0	5	9
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	.	0	2	.	0	0	2
S. Pozostała działalność usługowa	2	1	5	.	0	1	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=184, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie świdwińskim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych (od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 15, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 334. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia, a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie świdwińskim

	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,83	6	0	.	0	0	6
firma zatrudnia do 9 osób	2,29	19	58	1,33	6	24	107
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	5	14	36	4,6	8	16	74
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	12	0	1	2	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=188, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 2,81), zaś najczęściej wymienianą liczbą były dwa etaty (wartość dominanty). Analizując wartości mediany i kwartyli, można stwierdzić, iż tylko 25% pracodawców spodziewa się zwolnienia 4 osób lub więcej.

Większe zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest co prawda równa 3,24, a zatem niewiele więcej niż w przypadku zwolnień. Gdy spojrzymy na wartości kwartyli, wynika z nich, iż 25% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie o co najmniej cztery etaty. Jest to zatem podobny rząd wielkości, co w przypadku zwolnień. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego zwiększenie wynosi od 1,5 do 4,9. Gdy zaś planuje się jego redukcję, może ona wynieść od 0,0 do 5,7 etatu.

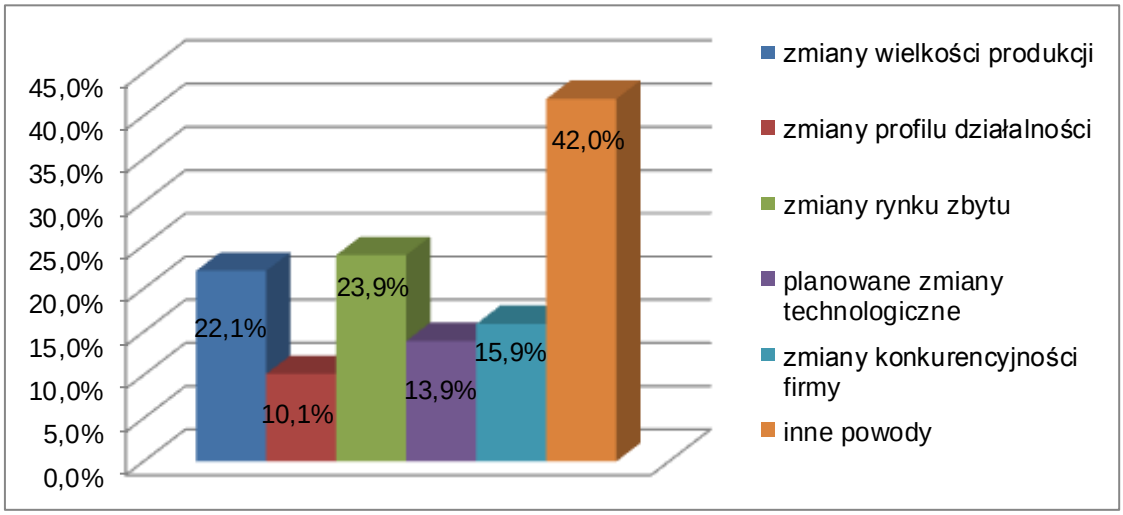
Tabela 335. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie świdwińskim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	39	12
średnia	3,24	2,81
dominanta	2	2
odchylenie standardowe	2,927	2,693
minimum	1	1
maksimum	20	10
kwartyl 1	2,00	1,00
mediana	2,00	2,00
kwartyl 3	4,80	4,00

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 1,7 etatu. Zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 2,9 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=39/N=12, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy wskazują najczęściej na takie odpowiedzi, jak zmiany rynku zbytu (23,9%) czy zmiany wielkości produkcji (22,1%). Bardzo często wskazywano na „inne powody". Analiza odpowiedzi udzielonych na pytanie o naturę „innych powodów" pozwala stwierdzić, iż w przypadku organizacji planujących rozwój są to przede wszystkim zmiany wielkości produkcji i zmiany rynku zbytu (rozszerzenie) zaś w przypadku organizacji planującej zmniejszenie zatrudnienia wskazuje się na problemy na rynkach zbytu i reorganizację pracy w firmie. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy niewymienione w kwestionariuszu powody są rzeczywiście wskazywane przez pracodawców częściej niż pozostałe (wymienione w kwestionariuszu). Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 134. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie świdwińskim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 24,5 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=154, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu świdwińskiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało też zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawód sprzedawcy. Pozostałe zawody, ujęte w tabeli nr 336, powtarzały się tylko dwa razy. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 336. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie świdwińskim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	4	12,5%	12,5%
kierowca	2	6,3%	6,2%
księgowy	2	6,3%	6,2%
mechanik	2	6,3%	6,2%
monter	2	6,3%	6,2%

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
pracownik fizyczny	2	6,3%	6,2%
stolarz	2	6,3%	6,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, październik-listopad 2010 r.

2.20.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz handlowiec. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 28,0% wskazanych profesji, pozostałe pojawiają się w próbie jeden, dwa lub trzy razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 337, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 337. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie świdwińskim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	35	18,2%	19,0%
nauczyciel	10	5,2%	5,4%
księgowy	8	4,2%	4,3%
pracownik produkcji	8	4,2%	4,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona duża część pracowników. Najczęściej wskazano zawód księgowego oraz magazyniera. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 338 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 338. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kierowca	18	12,4%	19,4%	17	12,4%	18,3%
księgowy	9	6,2%	9,7%	8	5,8%	8,6%
mechanik	8	5,5%	8,6%	8	5,8%	8,6%
operator maszyn i urządzeń	7	4,8%	7,5%	6	4,4%	6,5%

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
kucharz	5	3,4%	5,4%	4	2,9%	4,3%
pracownik biurowy	5	3,4%	5,4%	5	3,6%	5,4%
sprzątacz	5	3,4%	5,4%	4	2,9%	4,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,2 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

2.20.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu świdwińskiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (81,5%). Ważne w procesie rekrutacji okazują się również testy wiedzy i umiejętności (66,0%) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (61,6%). Najwięcej opinii o nieprzydatności zebrały certyfikaty poświadczające ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

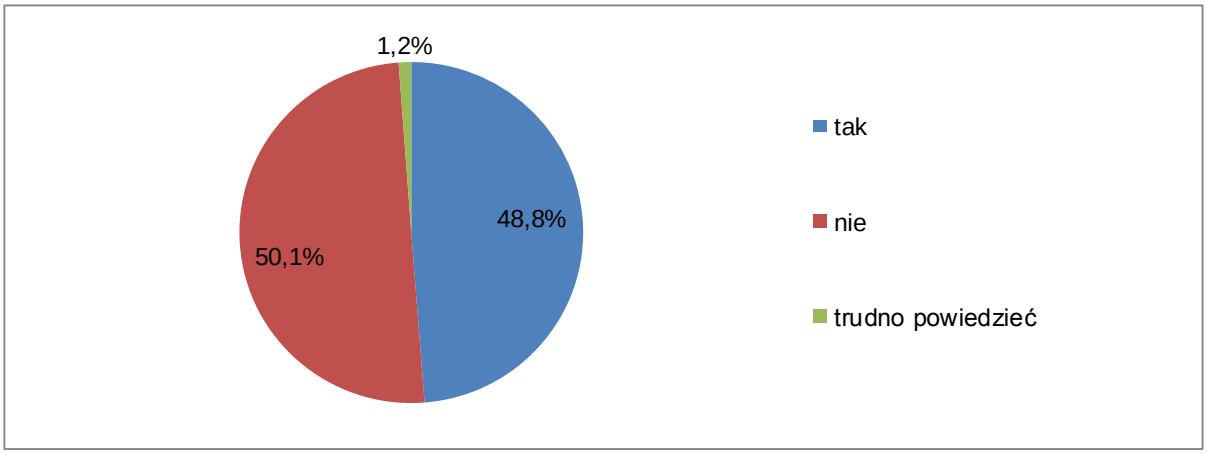
Tabela 339. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie świdwińskim

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	19,7%	7,8%	8,5%	1,9%	10,9%
2	11,4%	11,2%	10,8%	3,1%	8,9%
3	31,4%	21,4%	19,1%	13,6%	14,3%
4	20,2%	29,1%	26,1%	23,9%	26,8%
5 – bardzo przydatne	17,3%	30,5%	35,5%	57,6%	39,2%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu świdwińskiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (50,1%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego stanowi to ogromną barierę dla osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie", dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

Rysunek 135. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie świdwińskim

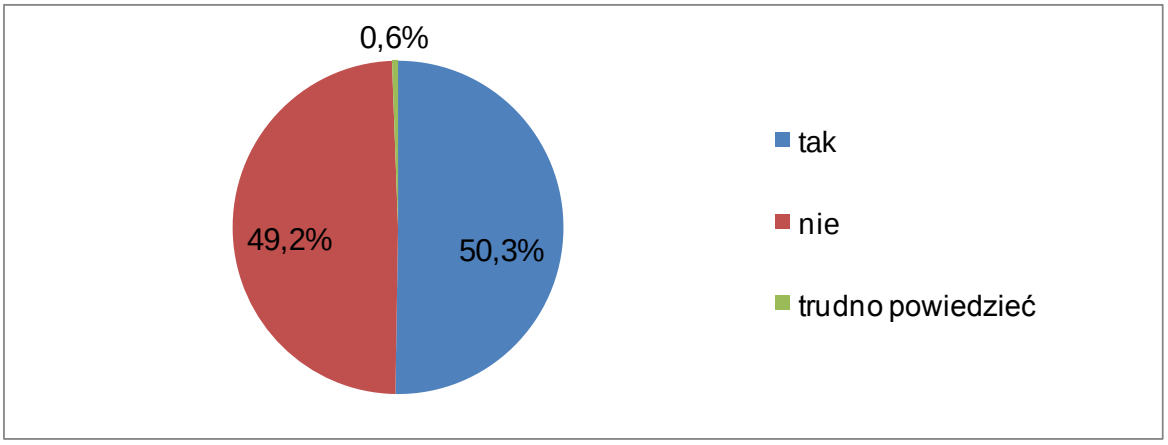


Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nie zaskakuje fakt, że połowa badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (50,3%). Jest to podobna pod względem wielkości grupa osób do tej, która deklarowała, iż widzi potrzebę podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników. Co jednak zastanawiające, gdy porównać opinie o konieczności podnoszenia kwalifikacji u pracowników z wysyłaniem ich na szkolenia, można zaobserwować, iż nie ma między nimi zależności. Pracodawcy niedostrzegający potrzeby podnoszenia kwalifikacji pracowników również wysyłali swoich podwładnych na szkolenia.

Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak" i „nie" są nieznaczne, a dodatkowo obarczone są wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy większość pracowników brała udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 136. Odpowiedzi pracodawców z powiatu świdwińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 340, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana), 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej dziewięcioro pracowników (kwartyl 3). Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 4,5 do 13,9 osoby.

Tabela 340. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie świdwińskim

Statystyki	Wartości
N	91
średnia	9,24
dominanta	2
odchylenie standardowe	14,003
minimum	1
maksimum	180
kwartyl 1	2,00
mediana	4,00
kwartyl 3	9,47

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 4,7.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=91, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 50,1% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż znaczna część badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (43,6%), jednakże 38,5% nie robi tego nigdy. Najczęściej stosowanym motywatorem jest zaś podwyżka płac.

Tabela 341. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie świdwińskim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
Nigdy	50,1%	64,2%	42,6%	32,7%	38,5%	20,2%
bardzo rzadko	7,2%	7,7%	7,8%	5,9%	3,0%	7,9%
raczej rzadko	30,2%	17,3%	24,6%	7,8%	9,6%	34,0%
raczej często	9,4%	5,5%	16,7%	24,0%	13,7%	26,1%
bardzo często	0,6%	3,6%	4,8%	20,8%	29,9%	7,2%
trudno powiedzieć	2,4%	1,8%	3,5%	8,9%	5,3%	4,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

2.20.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, w ponad 30% przypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 342, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają formalne certyfikaty i zakres merytoryczny, rozumiany jako zgodność z profilem działalności pracodawcy. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą ceny i dofinansowania ze środków unijnych, co należy interpretować jako jego niewystarczający udział w pokrywaniu kosztów szkoleń. Podobne przekonanie może tłumaczyć fakt niskiego zainteresowania ofertą szkoleniową w ogóle.

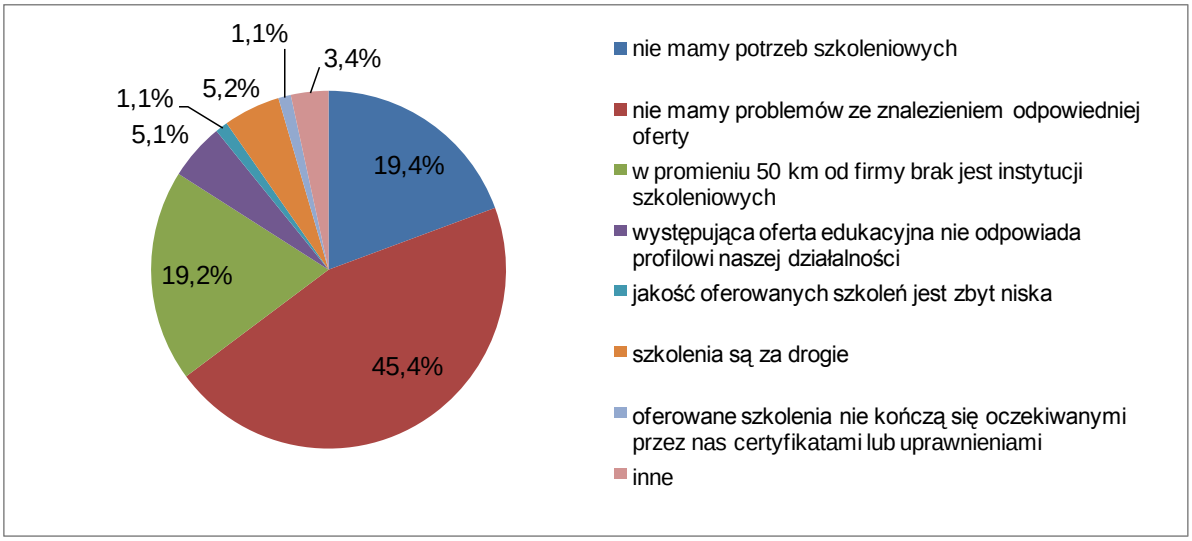
Tabela 342. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie świdwińskim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	8,7%	6,4%	30,5%	32,5%	22,0%	100,0%
niską cenę	12,7%	15,7%	39,8%	23,7%	8,1%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	1,7%	5,3%	43,2%	30,8%	19,0%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	4,1%	8,1%	36,9%	31,3%	19,6%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	6,9%	10,5%	31,6%	30,6%	20,3%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	0,6%	1,2%	39,6%	39,6%	19,0%	100,0%
formalne certyfikaty	11,6%	10,5%	36,8%	26,1%	15,1%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	23,6%	11,0%	40,2%	18,1%	7,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (45,4%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Kolejnych 19,4% badanych stwierdza, że nie ma potrzeb szkoleniowych. Jedynie 19,2% respondentów wskazuje na problem, jakim jest brak instytucji szkoleniowych w pobliżu zakładów pracy. Choć tabela nr 343 wskazuje na niezadowolenie z oferty instytucji szkoleniowych pod kątem ceny oferowanych przez nie usług, jedynie 5,2% badanych twierdzi, że najważniejszym problemem jest cena. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest częściej wskazywaną odpowiedzią niż brak potrzeb szkoleniowych czy brak firmy szkoleniowej w promieniu 50 km.

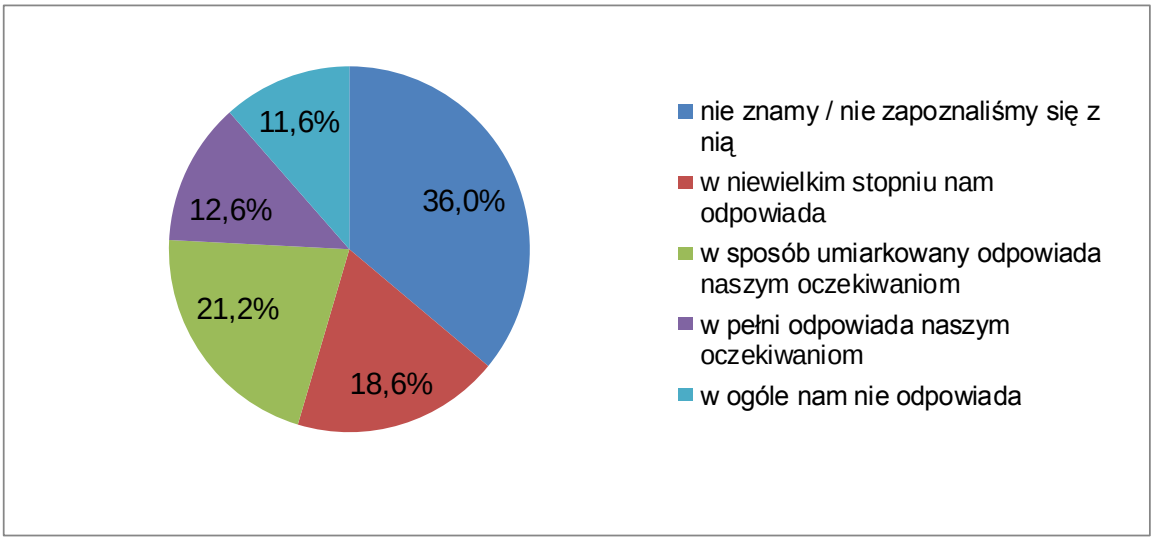
Rysunek 137. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej wskazywane przez pracodawców w powiecie świdwińskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem nieznajomości oferty szkoleń. Choć wcześniej aż 45,4% badanych uznawało, że nie ma problemów ze znalezieniem oferty odpowiedniej dla ich potrzeb, w dalszym pytaniu jedynie 33,8% wskazuje, że oferta opowiada ich oczekiwaniom w pełni bądź w umiarkowanym stopniu. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi, trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że pracodawcy nie znają oferty szkoleniowej z terenu ich powiatu. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w sposób umiarkowany lub w niewielkim stopniu.

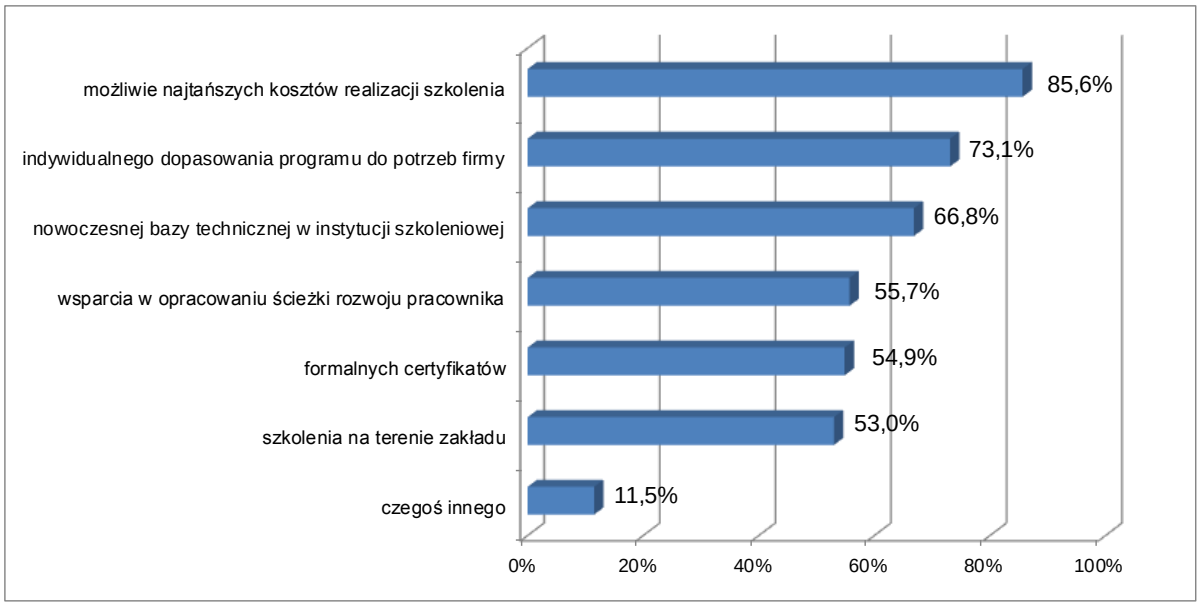
Rysunek 138. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu świdwińskiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać trzy najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na koszty i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych cenach (85,6%), a jednocześnie oczekuje się indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (73,1%) i nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (66,8%), które cenę szkolenia podnoszą. Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

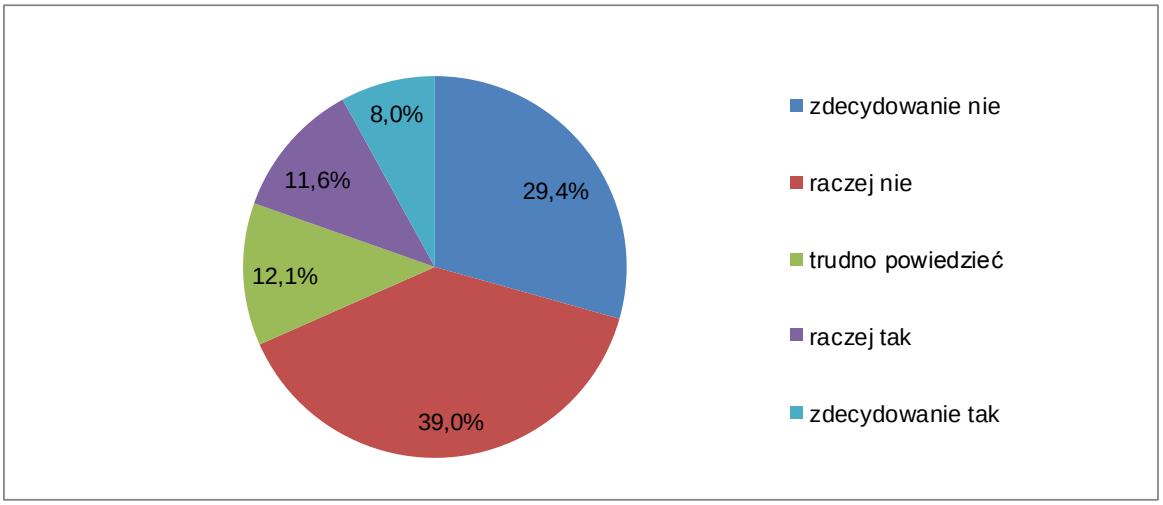
Rysunek 139. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie świdwińskim



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu świdwińskiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (19,6%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno likwiduje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na wartość błędu statystycznego nie można jednoznacznie określić, która z negatywnych odpowiedzi dominuje, „zdecydowanie nie" czy „raczej nie", można jednak z dużą pewnością powiedzieć, iż pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami metodą e-learningu.

Rysunek 140. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie świdwińskim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 12,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

2.20.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w powiecie świdwińskim, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (53,1%). Dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny. Ponadto 23,1% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 343. Forma prawna pracodawców w powiecie świdwińskim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,8%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	8,2%
przedsiębiorstwo państwowe	1,8%
jednostka komunalna	0,6%
zakład budżetowy	3,5%
spółdzielnia	3,5%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	53,1%
firma rodzinna	4,6%
Inne	23,1%
Ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców z powiatu świdwińskiego to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 18,0%. Natomiast bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe oraz holdingowe. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 344. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie świdwińskim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	73,2%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	18,0%
organizacja wielozakładowa	8,2%
organizacja holdingowa	0,6%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją działalność na terenie miasta liczącego do 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości. Znaczący odsetek (14,4%) prowadzi działalność na terenach miejskich.

Tabela 345. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie świdwińskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	14,4%
miasto do 50 tys. mieszkańców	81,0%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	1,8%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	2,9%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 10,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu świdwińskiego działa na rynku lokalnym (49,2%). Ponadto 17,9% działa na rynku obejmującym kilka gmin bądź powiatów. Niewiele ponad 10% badanych przedsiębiorstw działa na rynku wojewódzkim (11,4%) i ogólnopolskim (12,7%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne.

Tabela 346. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu świdwińskiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	49,2%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	17,9%
rynek wojewódzki	11,4%
rynek ogólnopolski	12,7%
rynek międzynarodowy	8,8%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=190, październik-listopad 2010 r.

2.20.6. Podsumowanie

Firmy z terenu powiatu świdwińskiego stanowią typowy (charakterystyczny także dla wielu innych powiatów) przykład skoncentrowania się na własnym obszarze. Dla 95,4% terenem głównej działalności jest miasto „stołeczne" (Świdwin) i okalające je obszary wiejskie. Rynkiem zbytu są dla nich rynki lokalne (ogółem 64,1%). Warto jednak odnotować, iż wśród badanych firm z terenu powiatu świdwińskiego aż 38,8% stanowią przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 9 pracowników – jest to wskaźnik nieczęsto spotykany na obszarach pozostałych powiatów. Sytuacja firm w ocenie niektórych przedsiębiorców nie jest najlepsza. W dużej mierze przyczynił się do tego ogólnoświatowy kryzys. Jeden z pracodawców tak opisał tę sytuację w wywiadzie IDI:

> *Jeśli chodzi o cały powiat, to trudno mi będzie powiedzieć, bo jesteśmy organizacją lokalną działającą w mieście Świdwin, które jest stolicą naszego powiatu. Dlatego odniósłbym się do firm działających w mieście Świdwin. W związku z powyższym należałoby tutaj powiedzieć, że jeśli chodzi o sytuację finansową i kondycję tychże firm, to w chwili obecnej po jakimś tam spadku, kryzysie, który dał się odczuć na rynku, to nie jest bardzo dobrze. Oczywiście są branże, które radzą sobie bardzo dobrze. Jest to branża, która działa w plastikach i tak dalej. Natomiast pozostałe: mechaniczne czy też inne, to muszą się gimnastykować. Struktura podatków, która poszła w górę, użytkowania wieczystego i własności gruntów, podatki lokalne – to wszystko odbija się negatywnie na kondycji finansowej poszczególnych firm.*

Nie najlepiej także oceniane jest wsparcie, a raczej brak wsparcia ze strony lokalnych samorządów (wywiad IDI):

> *Zgłaszają przede wszystkim braki znamiennych ulg (...) z tytułu prowadzonej działalności. Brak jest jasnych, klarownych i dalekosiężnych rozwiązań, które by dawały jakieś ulgi z tytułu rozwoju tych firm czy rozbudowy, zatrudniania dodatkowych ludzi. Są określone ulgi, ale są one krótkotrwałe i nie pozwalają przedsiębiorcy merytorycznie określić swojej gry rozwojowej.*

Większość pracodawców (71,4%) jest pewna utrzymania swego stanu zatrudnienia lub nawet zwiększenia. W tym ostatnim przypadku nadzieje takie wyraża 21,4% firm. Nie jest to oczywiście wartość najwyższa w województwie, niemniej jest to i tak trzykrotnie więcej niż wynosi liczba firm

obawiających się zwolnień (7,5%). Wielkości ewentualnych zwolnień i przyjęć są w miarę zbilansowane, ale jednak z pewną korzyścią na rzecz zwiększania zatrudnienia. Średnio może ono wzrosnąć o 3,24 etaty, zwolnienia zaś obejmą średnio 2 etaty. Zwiększanie zatrudnienia nie pozostaje także bez związku (jak zauważa pracodawca w trakcie wywiadu IDI) z poziomem zasiłków i innych świadczeń, którymi potencjalni pracownicy mogą zastąpić wynagrodzenie z pracy:

> *Trzeba popatrzeć na różne dziedziny, branże firm. Są firmy, które dobrze sobie u nas radzą, którzy do tych zwykłych prac produkcyjnych zatrudniają. Odczuwają potrzeby pracowników. Natomiast patrząc na strukturę płac, jaka tam jest, nie jest to (...) atrakcyjna praca (...). Wynika to stąd, że struktura zasiłków i pomocy państwa jest na tyle atrakcyjna, że nie stają się oni ani mobilni, ani chętni do pracy, bo potrafią nie pracować i otrzymać status zasiłkowy z tego tytułu, żeby nie pracować.*

Dokładnie połowa (50,1%) pracodawców z terenu powiatu świdwińskiego uznaje potrzebę organizowania szkoleń dla swoich pracowników i dokładnie tylu (50,3%) rzeczywiście skierowało ich na takie formy doskonalenia zawodowego. Rzeczą charakterystyczną – i raczej rzadko spotykaną wśród pracodawców z terenów innych powiatów – jest to, że firmy świdwińskie nie skarżą się w zasadzie na niedostępność firm szkoleniowych z uwagi na ich oddalenie w przestrzeni. Zastrzeżenia takie wysuwa zaledwie 5,2% świdwińskich pracodawców. Jest to jeden z najniższych wskaźników w województwie. Jeśli już takie zastrzeżenia się pojawiają, to przybierają m.in. postać taką jak w poniższej wypowiedzi z wywiadu IDI:

> *Nie ma lokalnej firmy szkoleniowej. Natomiast jakieś firmy zewnętrzne organizują szkolenia w różnych aspektach. Było coś takiego niedawno. To z BHP, to samorząd, to w ramach jakiegoś programu unijnego. Natomiast generalnie rzecz biorąc, każdy z pracodawców sam stara się pozyskać i przeszkolić pracowników.*

Być może jest to wynikiem centralnego (w sensie terytorialnym) położenia powiatu w obrębie całego województwa i łatwiejszego dostępu do głównych centrów regionu – Szczecina i Koszalina. Znacznie więcej zastrzeżeń (i jest to zbliżone do „normy" wojewódzkiej) budzi trafność oferty szkoleniowej oraz ceny proponowanych kursów. Czynnikami ograniczającymi zainteresowanie szkoleniami jest oczywiście cena:

> *Powiem tak, to jest tak. Takie szkolenia to odbywają się... BHP, to, co pracodawca musi obligatoryjnie zrobić. Natomiast specjalistyczne dla poszczególnych menadżerów czy specjalistów, to na ogół firmy same wysyłają pracowników na takie szkolenia dokształcające. Natomiast nie znam przypadków, żeby było tak, że pracodawca starałby się sfinansować zmianę kierunku kształcenia. Ale może takie są, kiedy pracownicy otrzymują od pracodawców w takiej formie. Natomiast nie znam tego.*

W tym momencie istotne jest to, że pracownicy sami niejako „wymuszają" na pracodawcach skierowania na szkolenia:

> *Dzisiaj jest tak, że pracownicy wychodzą z inicjatywą do pracodawcy, że czują potrzebę doszkalania się, żeby byli bardziej efektywnymi pracownikami i też [po to], żeby byli bardziej przydatnymi w danej firmie, organizacji. Ale też dobre firmy zainteresowane są tym, żeby wysyłać swoich pracowników.*

Jest to element „szkoleniowej strategii”, przyjmowanej przez wielu pracodawców (w wielu innych powiatach również, nie tylko w świdwińskim), który nie powinien zostać w żadnym razie pominięty.

2.21. Powiat wałecki

2.21.1. Zatrudnienie i jego zmiany w powiecie

W tabeli nr 347 przedstawiono rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach" już po zastosowaniu procedury ważenia. Należy zwrócić uwagę, że jest to zmienna, która służyła tworzeniu warstw, z tym, że w trakcie dobierania próby brano pod uwagę tylko, czy pracodawca zatrudnia do 50, czy też powyżej 50 pracowników. Podobnie też w trakcie ważenia brano pod uwagę tylko to, czy firma jest powyżej (waga 0,065), czy poniżej tej granicy (waga 1,118). Tak więc w niniejszej próbie proporcja organizacji średnich i dużych do małych, mikro i jednoosobowych jest taka sama jak w populacji, natomiast liczby zawarte w tabeli nr 347 mogą się różnić od prawdziwych w ramach błędu statystycznego.

Tabela 347. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie wałeckim

W firmie pracuje:	Procent obserwacji
tylko jedna osoba – właściciel	5,7%
do 9 osób	54,5%
od 10 do 50 osób	39,1%
od 51 do 250 osób	0,6%
od 251 do 999 osób	0,1%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na branżę wg Polskiej Klasyfikacji Działalności pracodawcy niezatrudniający żadnych pracowników stanowią największy odsetek w informacji i komunikacji (100%). Natomiast zatrudniających od 2 do 9 osób jest stosunkowo najwięcej w działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (100%). Zatrudniający od 10 do 50 osób stanowią największy odsetek w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (100%) a także w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (100%). Firmy, które mają ponad 50 pracowników, stanowią w każdej branży znikomą część wszystkich firm w powiecie wałeckim. Warto nadmienić, że przedstawione w tabeli nr 348 zerowe odsetki pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników nie zawsze muszą oznaczać brak przedsiębiorców w danej branży w powiecie wałeckim, gdyż może to być związane z procedurą ważenia i z dużym rozproszeniem częstości pomiędzy branżami. Aby zbadać dokładnie średnich i dużych przedsiębiorców, potrzebna byłaby większa próba na poziomie powiatu.

Tabela 348. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie wałeckim

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4,3%	70,0%	25,7%	0,0%	0,0%	0,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7,1%	42,9%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15,4%	76,9%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%
P. Edukacja	0,0%	22,2%	77,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
S. Pozostała działalność usługowa	9,1%	81,8%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Badanie metodą CATI wskazuje, że wśród pracodawców z powiatu wałeckiego nastroje odnoszące się do rozwoju kadrowego ich przedsiębiorstw są umiarkowanie pozytywne. Jedynie 5,1% z nich spodziewa się w najbliższych 5 latach spadku zatrudnienia, podczas gdy blisko 29,2% planuje w tym czasie zwiększyć liczbę etatów. Jednak, jak pokazuje tabela nr 349, prawie połowa pracodawców nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian w stanie zatrudnienia (45,6%), zaś stosunkowo liczna grupa nie jest w stanie określić przyszłości swojej organizacji pod tym względem (20,1%). Biorąc pod uwagę wartość błędu statystycznego dla tych danych, należy też zauważyć, że teoretycznie istnieje

możliwość, iż odsetek pracodawców planujących w nadchodzących 5 latach zwiększyć zatrudnienie jest wyższy niż odsetek tych, którzy nie spodziewają się żadnych zmian w tym względzie.

Tabela 349. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie wałeckim

	Procent obserwacji
wyższy niż obecnie	29,2%
na tym samym poziomie	45,6%
niższy niż obecnie	5,1%
nie wiem/trudno powiedzieć	20,1%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na dużą liczbę branż w stosunku do wielkości próby wylosowanej w powiecie wałeckim trudno jest w sposób miarodajny wnioskować o kategoriach PKD, które odnotują największy wzrost, względnie największy spadek zatrudnienia. Patrząc jednak na kategorie, w których mieści się kilkanaścioro bądź kilkadziesięcioro respondentów, można prognozować w najbliższych 5 latach poważny wzrost potrzeb kadrowych wśród pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, handlem i naprawą pojazdów samochodowych oraz gastronomią i hotelarstwem.

Tabela 350. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie wałeckim

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	1	2	.	0	2	5
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0	0	.	0	0	–
C. Przetwórstwo przemysłowe	3,48	5	6	.	0	8	19
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorąca wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	.	1	0	.	0	0	1
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	.	0	2	.	0	0	2
F. Budownictwo	2	2	9	.	0	4	15

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie		Na tym samym poziomie	Niższy niż obecnie		Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,65	21	30	2	3	16	70
H. Transport i gospodarka magazynowa	1	2	1	.	0	1	4
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,25	6	7	.	0	1	14
J. Informacja i komunikacja	2	1	0	.	0	0	1
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	3	1	2	1	0	5
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	.	0	1	4	1	0	2
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,5	4	7	1,5	2	0	13
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	.	0	1	.	0	0	1
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5	1	6	25	2	3	12
P. Edukacja	10	1	7	.	0	1	9
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,5	2	3	.	0	0	5
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	2	.	0	0	3
S. Pozostała działalność usługowa	1	4	4	.	0	2	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=191, październik-listopad 2010 r.

Trudno również na podstawie zgromadzonych danych wnioskować o zmianach wielkości zatrudnienia we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw w powiecie wałeckim. Widać jednak, że pracodawcy mali, czyli zatrudniający od 10 do 50 pracowników, spodziewają się większej dynamiki zatrudnienia na przestrzeni 5 lat od momentu realizacji badań niż pracodawcy mikro, czyli zatrudniający maksymalnie 9 osób. W grupie tej większa jest zarówno średnia liczba nowych etatów, jak i skala redukcji. Na podobnym poziomie, co u mikropracodawców, znajduje się natomiast odsetek zakładów zapowiadających utrzymanie aktualnego stanu zatrudnienia. Wśród pracodawców dużych

(od 51 do 250 pracowników) realnie przebadano 19, a nie 1 respondenta, która to liczebność jest wynikiem procedury ważenia. Trzeba jednak nadmienić, że w grupie tej zdecydowanie największa liczba respondentów zapowiedziała utrzymanie poziomu zatrudnienia bez zmian.

Tabela 351. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie wałeckim

	wyższy niż obecnie		na tym samym poziomie	niższy niż obecnie		nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
	średnia	N	N	średnia	N	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	1,5	11	0	.	0	0	11
firma zatrudnia do 9 osób	1,96	30	51	1	2	23	106
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	3,92	16	38	7,2	8	16	78
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	10	1	0	.	0	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=196, październik-listopad 2010 r.

Można zaobserwować, że organizacje zapowiadające w najbliższych 5 latach spadek zatrudnienia spodziewają się, że zmiany te będą niewielkie (średnia równa 5,44), zaś najczęściej wymienianą liczbą był jeden etat (wartość dominanty). Wartość średnia wynika z dosyć wysokiej wartości maksymalnej (25 osób), a zatem należy brać przede wszystkim pod uwagę wartości mediany i kwartyli. Wynika z nich, iż 75% spodziewanych zwolnień nie obejmie więcej niż 4 etaty.

Jeszcze mniejsze zmiany przewidywane są, gdy pracodawcy mówią o zwiększeniu zatrudnienia. Wartość średnia jest równa zwiększonej liczby etatów i wynosi 2,46, a zatem jest o ponad połowę mniejsza niż średnia wielkość zwolnień. Z wartości kwartyli wynika, że 75% pracodawców spodziewających się zwiększenia zatrudnienia ma na myśli co najwyżej 3 etaty. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że otrzymane dane są precyzyjne, jeśli chodzi o liczbę etatów, o którą pracodawcy chcą zwiększać zatrudnienie, natomiast przeciętna zmiana stanu zatrudnienia w zakładach planujących jego redukcję może wynieść od 0,0 do 17,2 etatu.

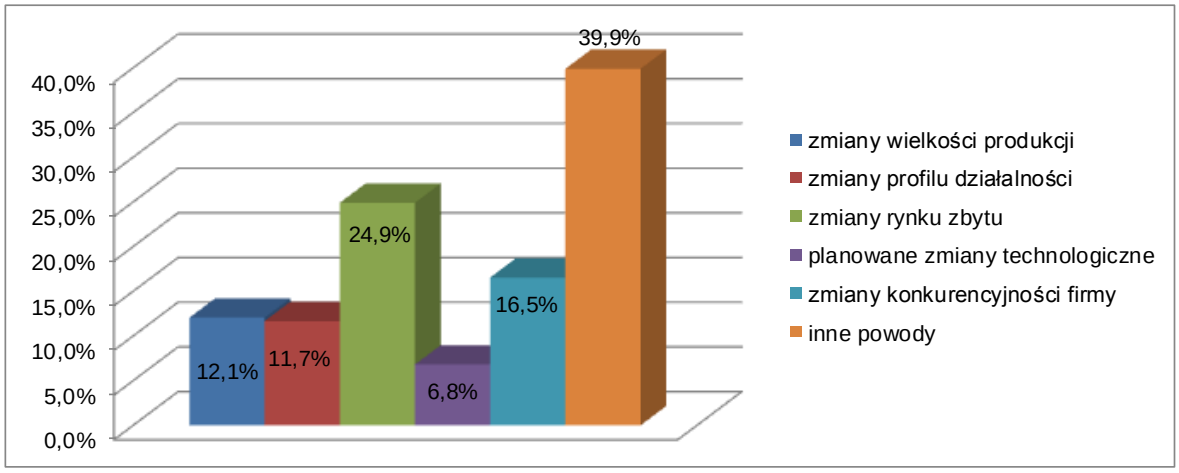
Tabela 352. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie wałeckim – statystyki

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	54	8
średnia	2,46	5,43
dominanta	1	1
odchylenie standardowe	2,170	8,620
minimum	1	1
maksimum	20	25
kwartyl 1	1,00	1,00
mediana	2,00	2,00
kwartyl 3	3,00	4,00

Maksymalna wartość błędu oszacowania średniej wzrostu zatrudnienia wynosi 1 etat. Zaś w przypadku spadku zatrudnienia jest to 11,8 etatu.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=54/N=8, październik-listopad 2010 r.

Zapytani o powody, dla których zatrudnienie w ich organizacjach zmieni się w najbliższych 5 latach, pracodawcy często wskazują na „inne powody", które zazwyczaj nie były doprecyzowane. Zdarzały się też odpowiedzi pasujące do „zmiany profilu działalności". Z innych odpowiedzi często padały ogólnikowe odpowiedzi typu „rozwój firmy", niektórzy zaś wskazywali na istniejący już obecnie w ich firmie niedostatek liczby zatrudnionych. Pracodawcy spodziewający się zmniejszenia liczby zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach wskazywali w szczególności na zmianę konkurencyjności firmy. Ogólnie jednak liczba osób wskazujących na zmniejszenie liczby zatrudnionych jest bardzo mała, a na pytanie: „Inne – jakie?" odpowiedzi udzieliły w tej grupie zaledwie cztery osoby. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego trudno jest z całą pewnością stwierdzić, czy niewymienione w kwestionariuszu powody są rzeczywiście wskazywane przez pracodawców częściej niż pozostałe (wymienione w kwestionariuszu). Wynika to z bardzo wysokiej wartości maksymalnego błędu oszacowania.

Rysunek 141. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie wałeckim (% obserwacji)



Wykres nie sumuje się do 100%, ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Maksymalny błąd oszacowania równy 23,1 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=68, październik-listopad 2010 r.

Ze względu na fakt, że niewielki odsetek pracodawców z powiatu wałeckiego planuje zmniejszać zatrudnienie, niewielu badanych wskazało na zawody zagrożone redukcją. Więcej informacji udało się zebrać o zawodach rozwojowych. Najczęściej wymieniano zawody sprzedawcy, spawacza oraz ekonomisty. Kolejność najczęściej wymienianych zawodów rozwojowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 353. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie wałeckim

Najczęściej wymieniane	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	8	10,4%	14,0%
spawacz	4	5,2%	7,0%
ekonomista	3	3,9%	5,3%
mechanik	3	3,9%	5,3%
stolarz	3	3,9%	5,3%

Maksymalny błąd oszacowania równy 8,4 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=196, październik-listopad 2010 r.

2.21.2. Główne zawody w powiecie

Najczęściej wskazywane zawody kluczowe to sprzedawca oraz nauczyciel. Należy jednak pamiętać, iż lista najpopularniejszych zawodów obejmuje zaledwie 35,6% wskazanych zawodów, pozostałe pojawiają się w próbie co najwyżej pięć razy, nie są więc one przedstawiane w tabeli nr 354, gdyż ich układ jest, ze względu na niewielki rozmiar próby, w znacznym stopniu losowy. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych, kolejność najczęściej wymienianych zawodów kluczowych może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 354. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie wałeckim

Zawód	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	36	18,6%	19,3%
nauczyciel	11	5,7%	5,9%
kierowca	8	4,1%	4,3%
księgowy	8	4,1%	4,3%
spawacz	6	3,1%	3,2%

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Respondenci mieli możliwość wskazania, obok zawodu kluczowego, również innych zawodów, w których jest zatrudniona większość pracowników. Najczęściej wskazano zawód księgowego, kierowcy oraz pracownika administracji. Podobnie jak w poprzednim przypadku, w tabeli nr 355 ujęto tylko najczęściej występujące odpowiedzi respondentów. Podobnie jak w przypadku zawodów rozwojowych i kluczowych, kolejność innych ważnych dla firm zawodów może się nieco różnić w populacji generalnej (w całym powiecie) od tej wynikającej z badania ze względu na występowanie błędu statystycznego, jednak wymienione profesje z pewnością należą do najczęściej występujących w powiecie.

Tabela 355. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie wałeckim

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
księgowy	9	5,6%	8,2%	8	5,7%	7,3%
kierowca	8	5,0%	7,3%	6	4,3%	5,5%
pracownik administracji	7	4,4%	6,4%	7	5,0%	6,4%
sprzątacz	7	4,4%	6,4%	5	3,6%	4,6%
mechanik	6	3,8%	5,5%	6	4,3%	5,5%

Najczęściej wymieniane	Obecnie			W ciągu 5 lat		
	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców	Częstość	Procent odpowiedzi	Procent pracodawców
sprzedawca	5	3,1%	4,6%	6	4,3%	5,5%
kucharz	5	3,1%	4,6%	5	3,6%	4,6%

Maksymalny błąd oszacowania równy 4 pkt. procentowe
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

2.21.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

Za najskuteczniejszy instrument sprawdzania kwalifikacji pracowników w trakcie rekrutacji badane podmioty z powiatu wałeckiego uznają sprawdzanie umiejętności na miejscu pracy (77,6%) oraz testy wiedzy i umiejętności (67,2%). Natomiast do certyfikatów poświadczających ukończenie kursów i nabycie określonych umiejętności podchodzą nieufnie. Ponad 1/4 badanych uznaje takie dokumenty za zupełnie nieprzydatne w procesie sprawdzania kwalifikacji. Takie opinie świadczą o niezbyt wysokim mniemaniu pracodawców o instytucjach szkoleniowych i nie ułatwiają działalności podmiotom aktywnym na tym rynku.

Tabela 356. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie wałeckim

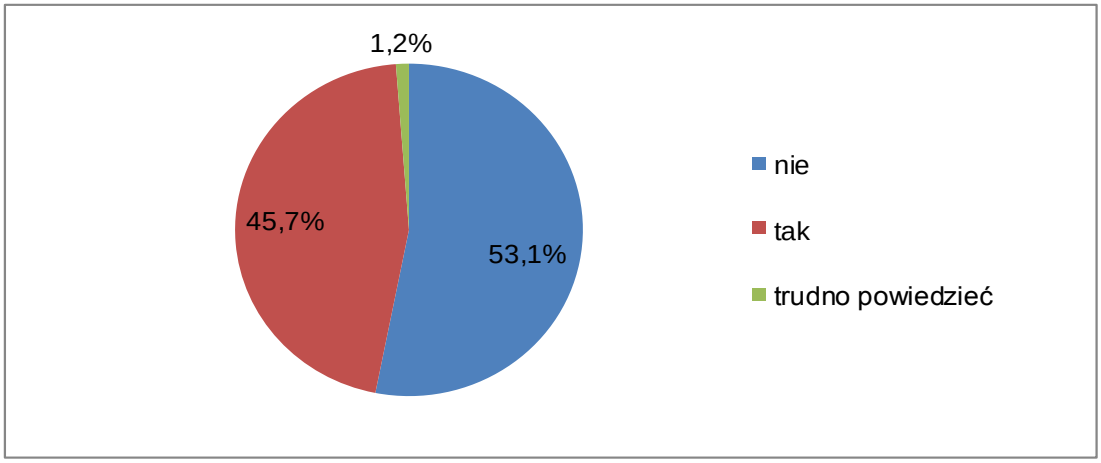
Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	27,2%	9,7%	7,9%	5,5%	9,2%
2	10,4%	7,3%	8,5%	3,0%	6,8%
3	23,2%	27,3%	22,5%	13,9%	16,9%
4	15,7%	21,8%	26,1%	27,9%	26,1%
5 – bardzo przydatne	23,6%	33,9%	35,0%	49,7%	41,1%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,4 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Nieznaczna większość pracodawców z powiatu wałeckiego uważa, że w ich organizacji nie jest konieczne podnoszenie kwalifikacji pracowników (53,1%). Oznacza to, że istnieje duża, obejmująca więcej niż połowę badanych podmiotów grupa respondentów, którzy nie dostrzegają potrzeby rozwijania kompetencji pracowników. Może to być sygnałem świadczącym o niezbyt wielkiej innowacyjności cechującej pracodawców w analizowanym powiecie. Co więcej, w obliczu małej chęci zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego stanowi to ogromną barierę dla osób młodych,

wchodzących na rynek pracy. Nieznaczne różnice pomiędzy odpowiedziami „tak” i „nie”, dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, wskazują, iż nie można z dużą pewnością stwierdzić, które opinie o konieczności podniesienia kwalifikacji są dominujące wśród pracodawców.

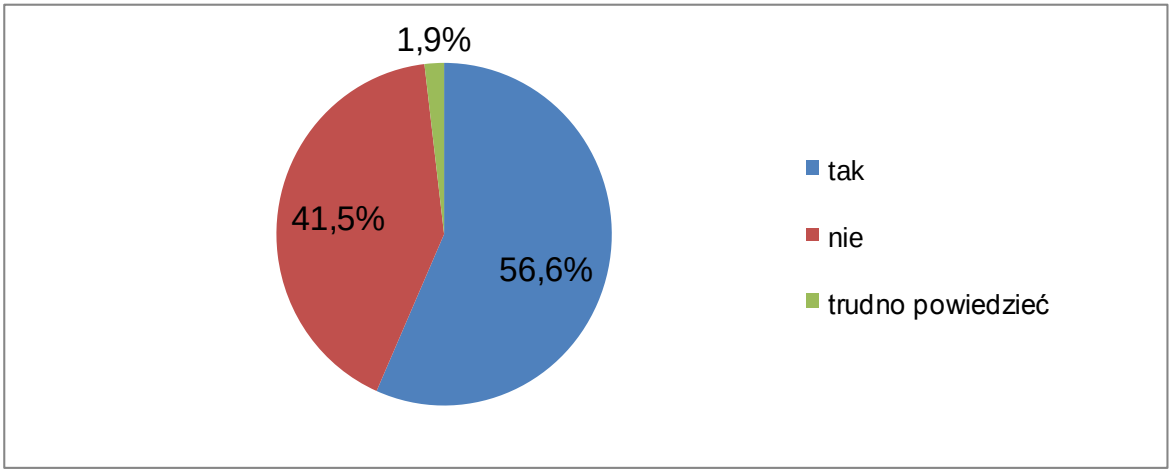
Rysunek 142. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie wałeckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

W kontekście powyższych danych nieco zaskakuje fakt, że większość badanych pracodawców wysłała w ostatnim roku swoich pracowników na szkolenia (56,6%). Oznacza to, iż niektórzy pracodawcy, choć nie widzą potrzeby dokształcania swoich pracowników i nie cenią dokumentów poświadczających ukończenie szkoleń, to jednak kierują podwładnych na kursy doszkalające. Wydaje się prawdopodobne, że celem podobnych działań jest wykorzystanie nadarzających się możliwości wzięcia udziału w szkoleniach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Możliwe również, że sami pracownicy wymuszają na swoich przełożonych skierowanie na szkolenia, nawet mimo ich niechętnej postawy. Różnice pomiędzy odpowiedziami „tak” i „nie” są stosunkowo nieduże, a dodatkowo obarczone wysokim błędem statystycznym, przez co nie można z dużą pewnością stwierdzić, czy pracownicy brali udział w szkoleniach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy.

Rysunek 143. Odpowiedzi pracodawców z powiatu wałeckiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 357, badani pracodawcy kierowali na szkolenie najczęściej dwoje pracowników (wartość dominanty), jednak 50% z nich wysłało na kursy dokształcające co najmniej czworo pracowników (mediana). 25% badanych deklaruje, że w szkoleniach wzięło udział co najmniej ośmioro pracowników (kwartyl 3). Są to liczby relatywnie duże, biorąc pod uwagę niewielki na ogół stan zatrudnienia w organizacjach w powiecie wałeckim. Analizując wartość błędu statystycznego dla wartości średnich, dojść należy do wniosku, że przeciętna liczba przeszkolonych osób może wynieść od 3,6 do 10,2 osoby.

Tabela 357. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie wałeckim

Statystyki	Wartości
N	105
średnia	6,94
dominanta	2
odchylenie standardowe	10,290
minimum	1
maksimum	200
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	8

Maksymalny błąd oszacowania średniej wynosi 3,3.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=105, październik-listopad 2010 r.

Fakt, iż wielu pracodawców nie widzi potrzeby dokształcania swoich pracowników, współgra ze stosunkowo mało nowatorskim podejściem do sposobów motywowania. Świadczą o tym przede wszystkim specjalne premie szkoleniowe, których nigdy nie wykorzystało 55,7% pracodawców. Pocieszający wydaje się fakt, iż prawie połowa badanych zwraca pracownikom jakąś część kosztów szkolenia (47,5%), jednak 39,8% nie robi tego nigdy. Najczęściej stosowanym motywatorem jest podwyżka płac.

Tabela 358. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie wałeckim

Stosowane sposoby motywowania	specjalne premie szkoleniowe	urlopy szkoleniowe	możliwość awansu	przedłużenie umowy o pracę	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	podwyżka płac
Nigdy	55,7%	65,9%	40,3%	39,8%	33,8%	16,9%
bardzo rzadko	5,5%	6,7%	9,1%	3,0%	3,6%	9,7%
raczej rzadko	24,8%	13,4%	29,1%	9,7%	9,2%	27,9%
raczej często	9,1%	8,5%	11,7%	19,4%	8,0%	27,9%
bardzo często	4,2%	3,0%	2,5%	15,3%	39,5%	9,2%
trudno powiedzieć	0,6%	2,5%	7,2%	12,7%	6,0%	8,4%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,3 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

2.21.4. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Duża część badanych pracodawców ma problemy z odniesieniem się do oferty firm szkoleniowych. Pytani o poszczególne aspekty tejże oferty, co najmniej w 1/4 wypadków odpowiadają: „trudno powiedzieć". Nie zaskakuje to zresztą w kontekście wyżej opisanych danych, wskazujących na niskie zainteresowanie pracodawców tą tematyką. Generalnie jednak, co przedstawia tabela nr 359, odpowiedzi pozytywne pojawiają się częściej niż negatywne, a szczególnie wysoko pracodawcy oceniają zgodność z profilem działalności oraz jakość szkoleń. Wyraźnie gorsze opinie dotyczą dofinansowania ze środków unijnych.

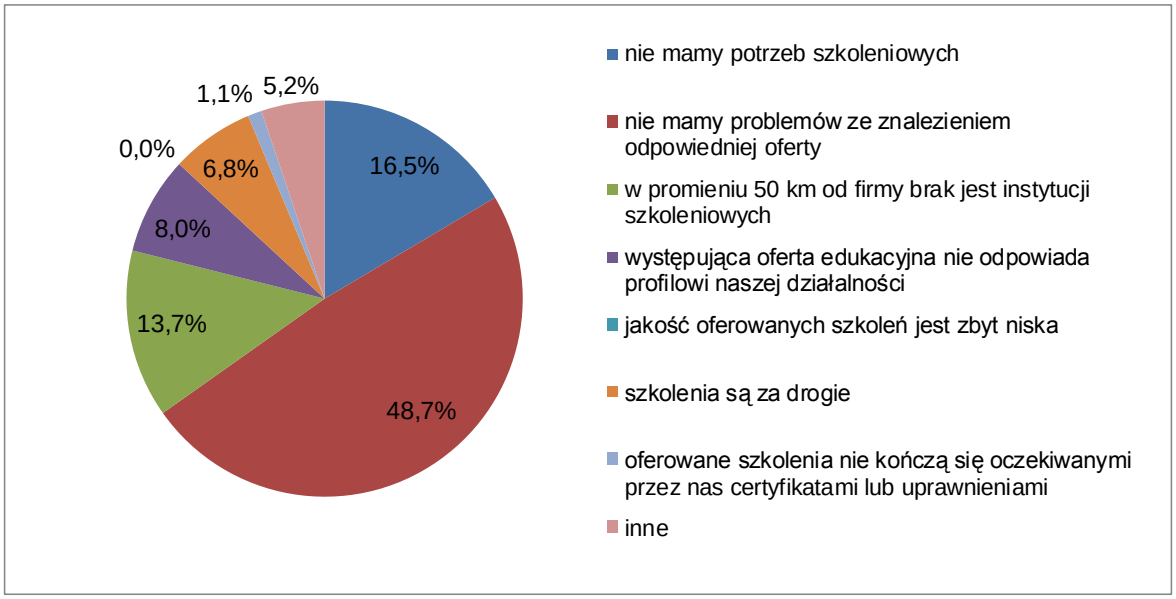
Tabela 359. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie wałeckim (% obserwacji)

Oferta firm świadczących usługi szkoleniowe jest zadowalająca, jeśli chodzi o:	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Ogółem
zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	5,1%	6,3%	35,3%	24,7%	28,7%	100,0%
niską cenę	9,6%	8,1%	46,2%	21,2%	14,8%	100,0%
jakość szkoleniową (wysoki profesjonalizm trenerów)	2,3%	1,2%	39,3%	29,3%	28,0%	100,0%
dostępność (łatwość dojazdu)	5,1%	8,6%	31,3%	32,2%	22,8%	100,0%
odpowiednie wyposażenie	1,7%	3,4%	38,2%	32,2%	24,5%	100,0%
szkolenia na terenie zakładu	8,5%	9,8%	43,9%	18,9%	18,9%	100,0%
formalne certyfikaty	6,8%	8,0%	35,9%	30,3%	19,0%	100,0%
dofinansowanie ze środków unijnych	26,1%	7,4%	48,0%	12,0%	6,4%	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym problemów ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb pracodawcy, otrzymane odpowiedzi nie są równie jednoznaczne. Najczęściej wskazywana odpowiedź (48,7%) to: „nie mamy problemów ze znalezieniem oferty dostosowanej do naszych potrzeb". Kolejnych 16,5% pracodawców stwierdza, że nie ma potrzeb szkoleniowych. Wśród problemów najczęstszym jest duża odległość do najbliższych firm szkoleniowych (13,7%). Ważną barierą jest cena szkoleń, natomiast niemal nikt z respondentów nie narzekał na ich jakość. Trzeba też odnotować, że pomimo wysokiej wartości błędu statystycznego można z dużą pewnością stwierdzić, że brak problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty jest najczęściej wskazywaną odpowiedzią.

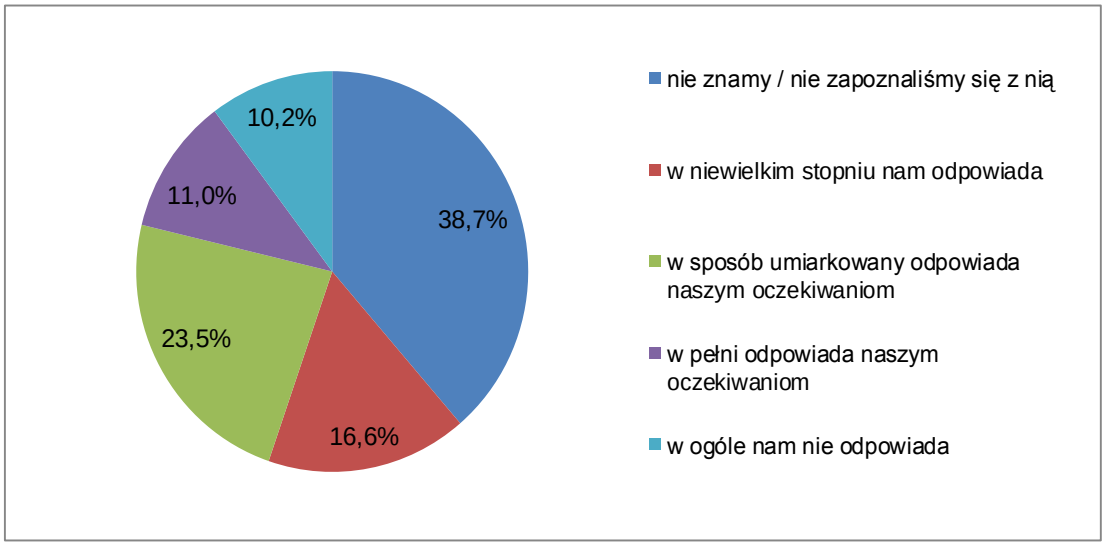
Rysunek 144. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu wałeckiego (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Gdy jednak badani proszeni są o ocenę instytucji szkoleniowych, ponownie podkreślany jest problem niedostosowania szkoleń do ich potrzeb. Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 1/3 badanych w ogóle nie orientuje się w tej ofercie. Trzeba też odnotować, że ze względu na wysoką wartość błędu statystycznego i duże zróżnicowanie udzielanych odpowiedzi trudno jest z całą pewnością stwierdzić, że najczęściej pracodawcy nie znają oferty szkoleniowej. Możliwe jest, że częściej odpowiada im ona w sposób umiarkowany.

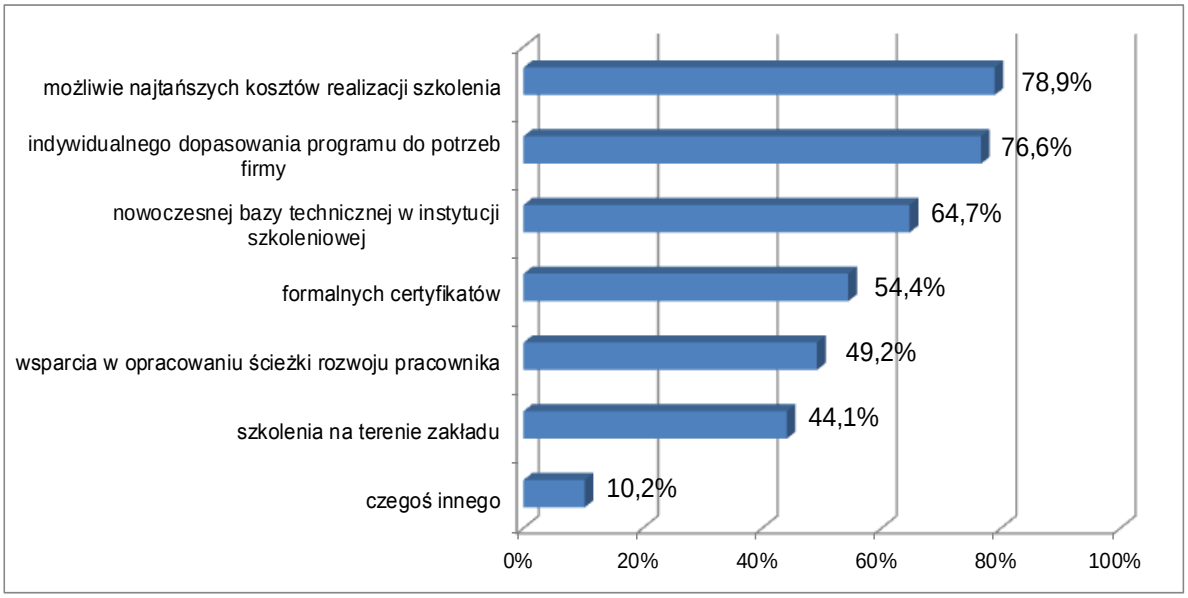
Rysunek 145. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie wałeckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 10,1 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Można wskazać cztery najważniejsze warunki, jakie powinna spełniać organizacja szkoleniowa, aby zyskać uznanie pracodawców. Z jednej strony zwraca się uwagę na cenę i postuluje realizację szkoleń po możliwie najniższych kosztach (78,9%), a jednocześnie oczekuje indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy (76,6%) oraz nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (64,7%), która podnosi cenę szkolenia. Ponadto ponad połowa badanych oczekuje wystawiania formalnych certyfikatów (54,4%). Dane te obarczone są dużym błędem statystycznym. Ze względu na duże różnice pomiędzy najczęściej i najrzadziej wskazywanymi odpowiedziami, można jednak wskazać ważniejsze i mniej istotne oczekiwania pracodawców względem instytucji szkoleniowych.

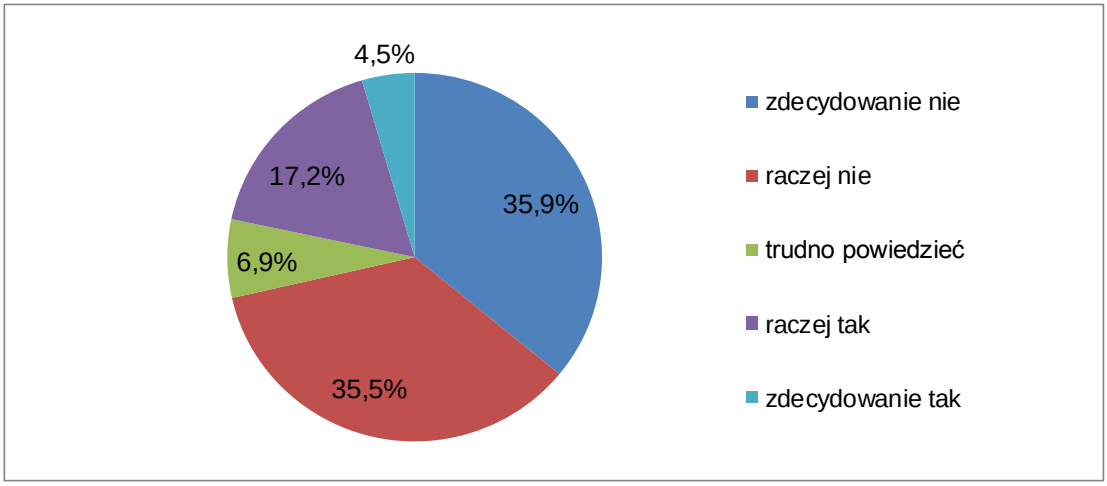
Rysunek 146. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie wałeckim



Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy z powiatu wałeckiego w niewielkim stopniu są zainteresowani (21,7%) nowoczesną metodą prowadzenia szkoleń, jaką jest e-learning. Narzędzie to zarówno niweluje barierę przestrzenną, jak i obniża koszty oraz umożliwia wybór indywidualnej ścieżki nauki dla poszczególnych uczestników. Brak zainteresowania tą metodą bierze się prawdopodobnie z niedostatecznej wiedzy na ten temat w badanej populacji bądź przekonania o braku kompetencji informatycznych wśród potencjalnych uczestników. Ze względu na wartość błędu statystycznego, nie można jednoznacznie określić, która z negatywnych odpowiedzi dominuje, „zdecydowanie nie" czy „raczej nie", można jednak z dużą pewnością powiedzieć, iż pracodawcy nie są zainteresowani szkoleniami metodą e-learningu.

Rysunek 147. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie wałeckim (% obserwacji)



Maksymalny błąd oszacowania równy 13 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

2.21.5. Charakterystyka badanych podmiotów

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy z powiatu wałeckiego, najliczniej reprezentowane są organizacje prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (48,3% – dominacji tego typu podmiotów w powiecie nie zakłóca nawet wysoki błąd statystyczny) oraz jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (13,4%). Ponadto 18,9% badanych wskazało na inną formę działalności gospodarczej niż te wymienione w kwestionariuszu.

Tabela 360. Forma prawna pracodawców w powiecie wałeckim

Typ	Procent obserwacji
spółka akcyjna	1,1%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	13,4%
przedsiębiorstwo państwowe	1,7%
zakład budżetowy	5,8%
spółdzielnia	4,0%
działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru	48,3%
firma rodzinna	6,8%
inne	18,9%
ogółem	100,0%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Niemal 3/4 pracodawców z powiatu wałeckiego to małe organizacje bezwydziałowe; organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 16,9%. Bardzo niewielki odsetek populacji pracodawców stanowią organizacje wielozakładowe. Brakuje natomiast organizacji holdingowych. Różnice pomiędzy częstościami występowania poszczególnych odpowiedzi są istotne statystycznie.

Tabela 361. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie wałeckim

Typ	Procent obserwacji
organizacja bezwydziałowa	73,2%
organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie	16,9%
organizacja wielozakładowa	9,8%
organizacja holdingowa	0,0%
Ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 12 pkt. procentowych.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie małych miast poniżej 50 tys. mieszkańców i choć wyznaczany przez błąd statystyczny przedział, w jakim znajduje się rzeczywisty odsetek takich zakładów, jest szeroki, to ich dominacja w populacji nie budzi wątpliwości.

Tabela 362. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie wałeckim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	9,1%
miasto do 50 tys. mieszkańców	85,2%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	4,0%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	1,7%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 9,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

Wiele organizacji zlokalizowanych na terenie powiatu wałeckiego działa na rynku lokalnym (44,9%). Pomimo dość znacznego zakresu błędu statystycznego, duże różnice w częstościach występowania tej i innych odpowiedzi sprawiają, że należy uważać dane za wiarygodne. Niecałe 20% badanych przedsiębiorstw działa na rynku obejmującym kilka gmin bądź powiatów (19,4%) lub ogólnopolskim (17,8%).

Tabela 363. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu wałeckiego

Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:	Procent obserwacji
rynek lokalny	44,9%
rynek obejmujący kilka gmin, powiatów	19,4%
rynek wojewódzki	8,0%
rynek ogólnopolski	17,8%
rynek międzynarodowy	9,8%
ogółem	100%

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=197, październik-listopad 2010 r.

2.21.6. Podsumowanie

Pracodawcy z powiatu wałeckiego stanowią zbiorowość silnie skupioną w „stołecznym" dla powiatu mieście; zorientowani są oni w swojej działalności na obsługę przede wszystkim rynku lokalnego (razem 63,3%). Wiele mówi wyliczenie zawodów kluczowych oraz tych, w których oczekuje się zwiększenia zatrudnienia – znaczące miejsce zajmuje tutaj (i w jednym, i w drugim przypadku) zawód sprzedawcy. Firmy wałeckie w dużej mierze koncentrują się na działalności handlowej, która z reguły zresztą nastawiona jest na obsługiwanie najbliższych, lokalnych rynków. W trakcie wywiadu IDI poruszono także ważny problem konkurencji zewnętrznej (występuje on na pewno także w innych powiatach), korzystającej ze słabości ekonomicznej firm miejscowych:

> *Natrafiają na trudności, a trudności jeszcze bardziej wynikają z tego, że powstały tam jakieś firmy prawnicze, które wygrywają przetargi, mają pieniądze, wchodzą na przetargi, a później powynajmują naszych rzemieślników, bo swoich ludzi jako firmy produkcyjne to oni nie mają, to są firmy papierowe, i podnajmują naszych rzemieślników którym później płacą, nie płacą, zaniżają im stawki, tym podwykonawcom i tak dalej (…). Nasi rzemieślnicy mają problem z tym, co by [sic!] w ogóle jakiś przetarg wygrać, a potem jeszcze mają, nie wygrają i są zatrudnieni u tych, co wygrają, to jeszcze mają problem z zapłatami… często.*

Trudno spodziewać się w najbliższym czasie ożywionego ruchu kadrowego w powiecie wałeckim. Tylko 1/3 pracodawców w ogóle przewiduje konieczność dokonania redukcji zatrudnienia bądź możliwość zwiększenia liczby pracujących. Przeważają poglądy optymistyczne (zwiększanie zatrudnienia), ale niezależnie od tego, czy chodzi o przyjęcia, czy o zwolnienia, wchodzące w grę liczby pracowników są niewielkie i nie mogą one radykalnie zmienić sytuacji w firmie. Na uwagę zwraca fakt, iż pracodawcy z powiatu wałeckiego właściwie nie umieją uzasadnić przewidywanego ruchu kadrowego. Nie będą go wymuszały zmiany wielkości rynku zbytu (tylko 24,9% wskazań – niewiele na tle wypowiedzi udzielanych przez pracodawców z innych powiatów) ani zmiany w konkurencyjności firmy (16,5%). Powiat wałecki z całą pewnością nie jest terenem ożywionej i rozwijającej się działalności gospodarczej, a zastój na rynku pracy jest tego wyraźnym dowodem. Problemem, jak się okazuje, nie jest tylko niemożność zdobycia pracy. Okazuje się nim też terminowe i pełne otrzymywanie wynagrodzenia za pracę (wypowiedź z wywiadu IDI):

> *Z pracownikami dzisiaj nie ma większych kłopotów. Jest problem tylko z dostaniem pracy i z wypłatą potem po tej pracy.*

Więcej niż połowa badanych (56,6%) wysyłała swoich pracowników na szkolenia. Pracodawcy z tego powiatu nie mają problemów z dotarciem do firm szkoleniowych i zapoznaniem się z ich ofertą (choć 1/3 badanych przyznaje, iż w ogóle nie orientuje się w takich ofertach). Problemem staje się przystosowanie ofert szkoleniowych do potrzeb pracodawców. Te mogą być inne niż propozycje przedkładane przez instytucje szkoleniowe. Wypowiedź z wywiadu IDI:

> *No, chyba taka podstawowa luka się stworzyła. Nie ma ludzi obsługujących obrabiarki różnego typu, komputerowe teraz, bo akurat powstała taka luka, bo tamci starsi nie bardzo byli do tego przygotowywani, bo nie było tej techniki. Dziś technika powstała, a ci ludzie nie są wyszkoleni do tego, a więc tu jest taka luka w tych technicznych sprawach, obrabiarkach i urządzeniach...*

Od firm szkoleniowych oczekuje się spełnienia pewnego standardu – niskich cen, korzystnej lokalizacji, oferty dostosowanej do profilu działalności przedsiębiorstwa zamawiającego szkolenia. W wypowiedziach udzielanych w trakcie wywiadu IDI zwrócono także uwagę na pewien ogólny walor organizowania szkolenia, niezależnie od tego, czy później szkolący się znajdą pracę, czy też nie. Warto i to mieć na uwadze, rozpatrując problemy szkoleniowe firm i całych społeczności lokalnych:

> *Odpowiedziałbym w ten sposób. Dobrze, że oni ich tam przeszkolą, bo tę pracę później nie wszyscy dostają, a ich tak przeszkolą, a ci mają taki charakter, że ich nie bardzo ludzi chcą przyjąć. Jak już jest w jakimś kierunku przeszkolony, to jak nie pracuje u nas, to wyjedzie i tam się załapie, i też już pracuje. Więc tu bym uważał, że chyba te szkolenia – należałoby temu człowiekowi dać tę wędkę, wędkę bym widział, to szkolenie, coś mu tam zostanie trochę z tego, a później jak się gdzieś zahaczy, to trochę go doszkolą następni pracownicy, i już tam coś jest. Tak więc uważałbym, że takie szkolenia, ale bardziej zawodowe, bym uważał, a nie jakieś tam takie, te ogólne, tylko że on tam będzie zaraz jakiś tam menadżerem, bo to jest chyba mrzonką. A w takich tam podstawowych pracach: czy budowlanych, czy ślusarskich, czy sprzedawca, czy jakiś tam fryzjer, no to uważam, [że] nie wszyscy chcą pracować. Są na bezrobociu, na kurs wysyłają, to idzie potem, i tak o tę pracę niewielu ich się tam stara, ci, co się starają, to coś tam potrafią i mają ułatwione, jak nie tu, to wyjadą, ktoś go weźmie, bo już trochę umie, to weźmie nawet kolega czy tam ktoś.*

3. Podsumowanie – sytuacja i oczekiwania pracodawców w województwie ogółem

W niniejszej sekcji poruszone zostały te same kwestie, jakie opisywano w raportach cząstkowych dla poszczególnych powiatów, jednak, jako że analizy prowadzone były na pełnej próbie badawczej z całego województwa zachodniopomorskiego (a więc 4044 osób), uzyskano możliwość znacznie głębszego wglądu w zależności pomiędzy poszczególnymi zmiennymi – cechami rynku pracy w badanym województwie – co było niemożliwe do osiągnięcia, kiedy operowano na próbach mniejszych niż 200 osób. **Maksymalny błąd oszacowania w tak dużej próbie wynosi zaledwie 0,002 punktu procentowego przy poziomie istotności 0,05 i jest tak niewielki, że nie był podawany przy rozkładach częstości zmiennych w poniższej sekcji.**

3.1. Próba realna a próba ważona

Tabela nr 364 prezentuje faktyczny udział respondentów z poszczególnych klas wielkości organizacji[8] w próbie badawczej. Warto zwrócić uwagę na kategorię firm jednoosobowych. Ich udział jest niższy niż w populacji, ponieważ sondażowi poddano tylko te z nich, które planują w przyszłości zatrudnić dodatkowych pracowników, a zatem staną się pracodawcami. Liczba respondentów z grupy pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników jest równa 397, czyli 9,8% próby realnej. Jest to więc wielkość nieco niższa od założonych w ofercie 10%. Różnica ta wynika z faktu, iż nie w każdym powiecie województwa zachodniopomorskiego występuje dostateczna liczba pracodawców dużych i średnich, by dało się zrealizować wymaganą kwotę. Lektura zawartości tabeli nr 364 pozwala na zauważenie różnic pomiędzy strukturą próby realnej i próby poddanej ważeniu, a więc po przywróceniu takiej jak w populacji struktury wielkości przedsiębiorstw.

Tabela 364. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w próbie realnej i przeważonej w województwie zachodniopomorskim

Liczba zatrudnionych	Procent obserwacji przed ważeniem	Procent obserwacji po ważeniu
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	10,0%	14,1%
firma zatrudnia do 9 osób	47,0%	49,0%
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	33,2%	36,2%
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	8,7%	0,6%
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	0,9%	0,1%
w firmie pracuje 1000 lub więcej osób	0,2%	0,0%
ogółem	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W trakcie ważenia brano pod uwagę dwa czynniki:

- odsetek pracodawców z danego powiatu wśród pracodawców z całego województwa,
- wielkość pracodawcy (czy firma zatrudnia powyżej, czy też nie więcej niż 50 pracowników).

[8] W kwestionariuszu CATI zadawano pytanie o liczbę zatrudnionych „w firmie", jednak badaniem objęte były nie tylko przedsiębiorstwa, stąd też rozbieżności pomiędzy terminologią stosowaną w tekście, a tą z tytułów tabel i wykresów.

Tak więc układ wartości wag w próbie dla całego województwa jest dość skomplikowany i składa się z 42 pozycji (iloczyn liczby powiatów i liczby branych pod uwagę kategorii wielkości organizacji). Warto też zdawać sobie sprawę, że procedura ważenia pozwala przywrócić oryginalną strukturę tylko pomiędzy kategoriami pracodawców zatrudniających do 50 i powyżej 50 pracowników, natomiast przedstawione poniżej odsetki podmiotów mających np. do 9 pracowników lub od 51 do 250 pracowników są obarczone błędem losowym i nieco odbiegają od danych dla populacji podawanych przez GUS. W trakcie dobierania próby badawczej w sposób nieproporcjonalny potraktowano również poszczególne powiaty. Zgodnie z założeniami badania w każdym z nich poddano sondażowi od 187 do 202 podmiotów, podczas gdy według danych Głównego Urzędu Statystycznego, liczebność pracodawców przedstawia się jak w tabeli 365.

Tabela 365. Struktura liczebności jednostek gospodarczych w powiatach województwa zachodniopomorskiego

Powiat	Liczba jednostek gospodarczych	Procent w skali województwa
białogardzki	4 853	2,30%
choszczeński	3 986	1,90%
drawski	5 798	2,70%
goleniowski	8 497	4,00%
gryficki	7 658	3,60%
gryfiński	8 231	3,80%
kamieński	7 054	3,30%
kołobrzeski	13 542	6,30%
koszaliński	6 905	3,20%
łobeski	3 223	1,50%
m. Koszalin	18 542	8,60%
m. Szczecin	64 373	29,90%
m. Świnoujście	6 895	3,20%
myśliborski	6 491	3,00%
policki	8 699	4,00%
pyrzycki	3 750	1,70%
sławieński	6 061	2,80%
stargardzki	11 988	5,60%
szczecinecki	8 184	3,80%
świdwiński	4 450	2,10%
wałecki	5 900	2,70%
ogółem	215 080	100,00%

Źródło: www.stat.gov.pl, baza REGON, dane na koniec 2009 r.
Data dostępu: 16.09.2010

Jak widać, wkład poszczególnych powiatów w gospodarkę województwa jest niezwykle zróżnicowany, a połowa wszystkich jednostek gospodarczych regionu lokuje się w 4 powiatach: miastach Szczecinie i Koszalinie oraz powiatach kołobrzeskim i stargardzkim. Tak więc w tym przypadku procedura ważenia prowadziła do poważniejszych zmian w strukturze próby niż to było w przypadku zmiennej „liczba zatrudnionych".

3.1.1. Charakterystyka badanych podmiotów

Zanim przeanalizowane zostaną główne zmienne informujące o postawach pracodawców z województwa zachodniopomorskiego w zakresie polityki kadrowej, warto opisać pokrótce strukturę badanej populacji pod względem takich cech, jak forma prawna i organizacyjna, miejsce działalności i główne rynki zbytu.

Jeśli chodzi o formę prawną, w oparciu o którą działają pracodawcy w województwie zachodniopomorskim, zdecydowanie przeważają jednostki prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru, które stanowią niemal połowę (47,9%) badanych. Znacznie mniej liczne są spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (17,6%). Takie typy jak spółka akcyjna, przedsiębiorstwo państwowe, spółdzielnie, spółki akcyjne i zakłady budżetowe stanowią od 1% do 5% wszystkich objętych badaniem, zaś najmniej liczne jednostki komunalne to jedynie 0,2% respondentów. Warto odnotować, że aż 20,9% badanych nie potrafiło się zaklasyfikować do żadnej z podanych w kwestionariuszu kategorii. Najczęściej deklarowali oni wówczas, iż reprezentują spółkę jawną, spółkę cywilną, firmę rodzinną lub też jednostkę samorządu terytorialnego.

Ponieważ, jak pokazano wyżej, w województwie zachodniopomorskim zdecydowanie dominują organizacje małe i mikro, niemal 78% pracodawców określiło swoje zakłady jako organizacje bezwydziałowe. Organizacje wielowydziałowe w jednym zakładzie pracy stanowią 15,7%. Natomiast organizacje wielozakładowe stanowią 6,1%, zaś najmniej liczne organizacje holdingowe zaledwie 0,3%.

Można co prawda przypuszczać, że dwie ostatnie grupy to przedsiębiorstwa duże i w związku z tym mają większy wpływ na zachodniopomorski rynek pracy niż mogłoby wynikać z powyższych liczb, jednak okazuje się, że pracodawcy mikro stanowią większy odsetek (36,7%) wśród organizacji wielozakładowych niż wielowydziałowych (30,2%). Odwrotnie ma się sprawa z małymi pracodawcami (odpowiednio 58,1% i 64,8%).

Zdecydowanie największa grupa (niemal 46%) badanych podmiotów prowadzi swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego do 50 tys. mieszkańców, czyli zapewne w samych miastach powiatowych. Biorąc pod uwagę rozkład częstości pracodawców w różnych powiatach, interesujące wydaje się, że jedynie niecałe 16% badanych koncentruje aktywność w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców (zapewne głównie w Szczecinie i Koszalinie), podczas gdy same tylko organizacje z miasta wojewódzkiego stanowią ponad 1/4 wszystkich podmiotów gospodarczych na Pomorzu Zachodnim. Oznacza to, że poważna część (a nawet większość) instytucji zlokalizowanych w dużych miastach kieruje swoją działalność w przeważającej mierze na bardziej prowincjonalne rynki.

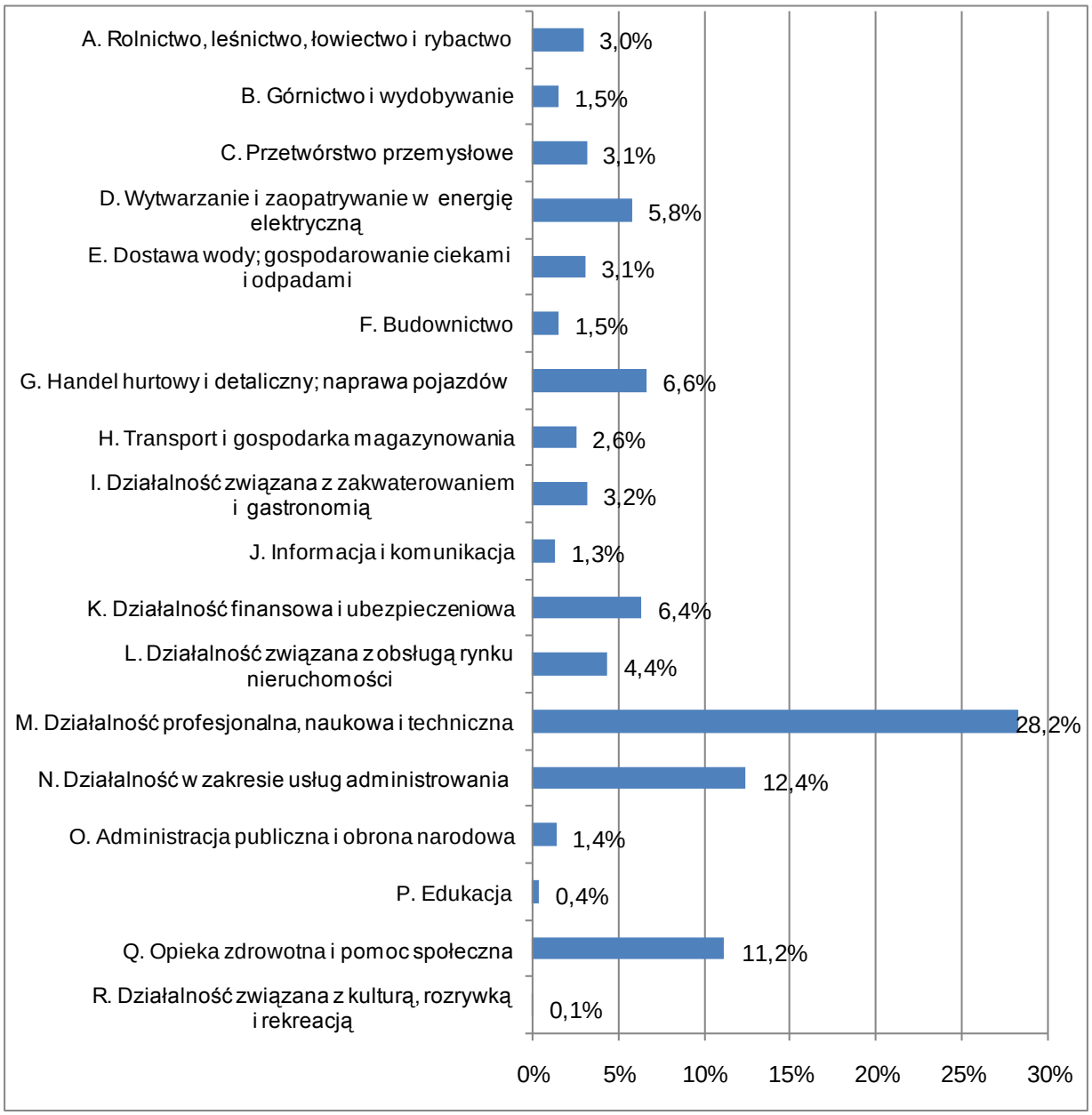
Tabela 366. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w województwie zachodniopomorskim

Wielkość miejscowości	Procent obserwacji
obszary wiejskie	18,1%
miasto do 50 tys. mieszkańców	45,8%
miasto 50-100 tys. mieszkańców	20,5%
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	15,6%
ogółem	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Powyższe wnioski da się pogodzić z danymi dotyczącymi rynków, na jakich poszczególni badani operują. W skali lokalnej działa nieco ponad 40% respondentów, pozostali zaś najczęściej aktywni są na rynkach subregionalnych (16,6%) i ogólnopolskim (15,9%). Sprzedaż dóbr i usług co ósmej spośród badanych organizacji lokuje się na rynku międzynarodowym, co jest odsetkiem znacznym, ale nie dziwi po uwzględnieniu granicznej lokalizacji województwa.

Rysunek 148. Odsetek pracodawców w podziale na branże w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Biorąc pod uwagę podział na branże wg PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), najwięcej pracodawców prowadzi działalność w handlu hurtowym i detalicznym oraz naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle (28,3%). Innymi popularnymi branżami są: budownictwo (12,4%) oraz przetwórstwo przemysłowe (11,2%).

Tabela nr 367 prezentuje rozkład wielkości przedsiębiorstw (mierzonej liczbą pracowników) ze względu na poszczególne branże wg klasyfikacji PKD. Jak widać, udział organizacji mikro największy jest wśród podmiotów zajmujących się informacją i komunikacją, profesjonalną działalnością naukową i techniczną oraz budownictwem, a więc w branżach relatywnie młodych, związanych raczej z sektorem prywatnym, gdzie licznie reprezentowane są tzw. wolne zawody. Natomiast duże zakłady pracy związane są przede wszystkim z administracją publiczną czy ogólnie sektorem państwowym oraz z przemysłem ciężkim.

Tabela 367. Liczba zatrudnionych pracowników w podziale na branże wg PKD w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej	Ogółem
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	30,8%	53,8%	9,6%	3,8%	0,0%	1,9%	100,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	21,9%	65,6%	10,2%	1,9%	0,5%	0,0%	100,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	17,4%	42,7%	33,9%	5,3%	0,5%	0,2%	100,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	14,3%	63,6%	14,3%	6,4%	1,4%	0,0%	100,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12,4%	56,2%	23,1%	7,4%	0,0%	0,8%	100,0%
F. Budownictwo	11,8%	48,5%	27,9%	10,3%	1,5%	0,0%	100,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,5%	40,6%	39,1%	9,0%	0,8%	0,0%	100,0%
H. Transport i gospodarka magazynowania	10,5%	65,1%	21,3%	2,7%	0,4%	0,1%	100,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10,5%	47,1%	39,1%	2,9%	0,4%	0,0%	100,0%
J. Informacja i komunikacja	7,7%	47,3%	32,5%	10,7%	0,6%	1,2%	100,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6,8%	47,3%	44,6%	1,4%	0,0%	0,0%	100,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6,5%	50,0%	37,0%	6,5%	0,0%	0,0%	100,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,2%	41,9%	42,6%	8,4%	1,9%	0,0%	100,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%	32,7%	42,3%	17,1%	2,8%	0,9%	100,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe	4,0%	20,0%	44,0%	28,0%	4,0%	0,0%	100,0%

Branże wg PKD	Tylko właściciel	od 2 do 9 osób	od 10 do 50 osób	od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej	Ogółem
zabezpieczenia społeczne							
P. Edukacja	3,3%	16,7%	56,7%	21,7%	1,7%	0,0%	100,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,9%	15,3%	63,3%	18,5%	0,0%	0,0%	100,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
S. Pozostała działalność usługowa	0,0%	13,7%	54,1%	30,6%	1,6%	0,0%	100,0%

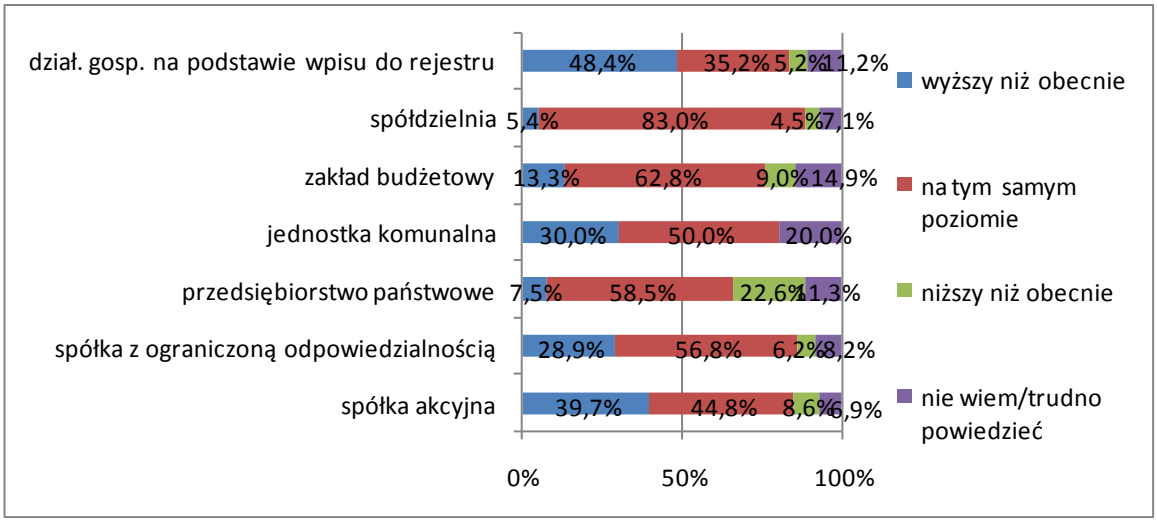
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

3.2. Zatrudnienie i jego zmiany

Przechodząc do bezpośredniej analizy wyników badania CATI, należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na kwestię najistotniejszą z punktu widzenia instytucji odpowiedzialnej za kształtowanie rynku pracy, a więc na plany pracodawców dotyczące przyszłej wielkości zatrudnienia w ich zakładach. Dane ogólne dla całego województwa zachodniopomorskiego wskazują, że największa grupa respondentów (45,7%) nie spodziewa się w najbliższych 5 latach zmian pod tym względem. Odsetek badanych, którzy deklarują, że poziom zatrudnienia w ich organizacjach po upływie tego okresu będzie wyższy niż obecnie, zdecydowanie przeważa nad procentem badanych, którzy spodziewają się spadku zatrudnienia. Różnica pomiędzy nimi wynosi 30,7 punktu procentowego.

Wielkości te świadczą o optymizmie i dość dobrej kondycji zachodniopomorskich pracodawców. Może to być również odzwierciedleniem poprawy nastrojów związanej z wychodzeniem kraju z okresu spowolnienia gospodarczego, wywołanego globalnym kryzysem ekonomicznym. Trudno jednak zweryfikować, na ile te deklaracje przełożą się na rzeczywiste poszukiwanie nowych pracowników. Pozostaje nam więc zaufać w tym wypadku ocenom respondentów.

Rysunek 149. Poziom zatrudnienia a forma prawna pracodawcy w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

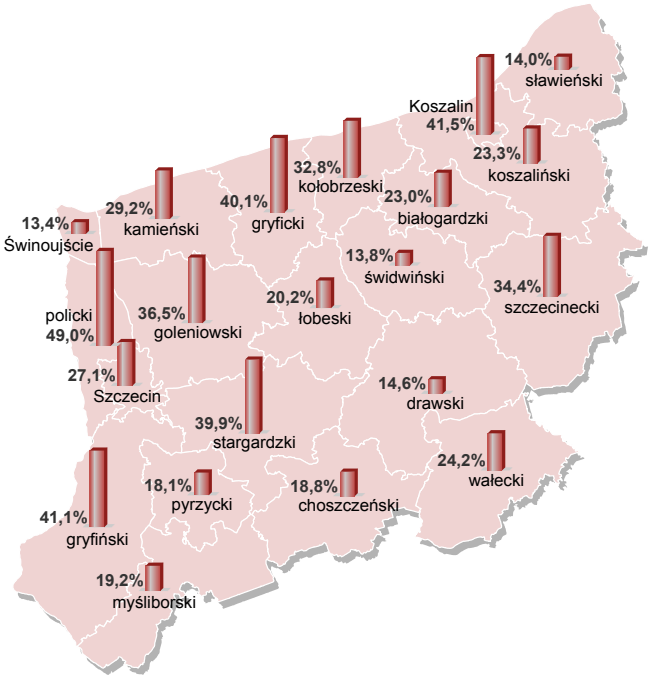


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Warto odnotować różnice pomiędzy ocenami pracodawców z poszczególnych powiatów, które uwidocznione zostały na rysunku nr 150. Wartości na nim zamieszczone to różnice pomiędzy odsetkiem pracodawców zapowiadających wzrost liczby zatrudnionych a częstością badanych, którzy spodziewają się jego spadku. Im wyższy więc słupek (i większa liczba), tym bardziej optymistycznie badani z danej jednostki samorządowej nastawieni są co do przyszłego stanu zatrudnienia w swoich zakładach.

Jak widać, z samego rozkładu geograficznego trudno jest wnioskować o jakichś czynnikach wpływających na odsetek netto pracodawców planujących zatrudnianie dodatkowych osób. Co prawda, wartości tego „miernika optymizmu" wyższe są na ogół w lepiej rozwiniętych powiatach nadmorskich (miasto Koszalin – 41,5%, powiat gryficki – 40,1%), oraz nadgranicznych (powiaty: policki – 49,0% i gryfiński – 41,1%), jednak najniższy jest on w portowym i granicznym Świnoujściu, zaś w położonym bliżej centrum kraju powiecie szczecineckim przyjmuje on relatywnie wysoki poziom.

Rysunek 150. Różnica pomiędzy odsetkiem pracodawców planujących zwiększać i zmniejszać zatrudnienie w województwie zachodniopomorskim (pkt. procentowe obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Wracając ponownie na poziom całego województwa, przekonać się można, że zmiany w wielkości zatrudnienia przewidywane przez pracodawców są podobne zarówno w odniesieniu do redukcji, jak i do wzrostu liczby pracowników. A zatem organizacje planujące w perspektywie najbliższych 5 lat zwiększać zatrudnienie spodziewają się, że średnio przybędą im niemal 4 (dokładnie 3,95) etaty, natomiast podmioty planujące redukcję zatrudnienia szacują ją średnio na 3,85 etatu. Kompilując te dane z przedstawionymi powyżej informacjami o odsetkach pracodawców planujących zwiększać lub zmniejszać liczbę pracowników, jesteśmy w stanie oszacować **liczbę etatów, o jaką** zgodnie z opiniami pracodawców **wzrośnie poziom zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim.** Wartość tę otrzymujemy dzięki obliczeniom przeprowadzonym zgodnie z poniższym wzorem:

$$y = [(E(a) \times P(x=a)) - (E(b) \times P(x=b))] \times N$$ [9]

Określona w ten sposób **liczba dodatkowych pracowników**, którzy zgodnie z szacunkami badanych zostaną zatrudnieni w ciągu najbliższych 5 lat, **wynosi 262 150**.[10] Jest to wartość niezwykle duża, biorąc pod uwagę, że w chwili obecnej w liczącym 1,7 mln (1,16 mln w wieku produkcyjnym) mieszkańców województwie zachodniopomorskim zatrudnione jest ok. 940 tys. osób[11]. Nie wydaje się zatem prawdopodobne, aby pracodawcy byli w stanie zrealizować swoje plany zatrudnieniowe, ponieważ potencjał województwa nie pozwala na tak poważny wzrost liczby pracowników. Trudno się zaś spodziewać w ciągu 5 nadchodzących lat napływu do regionu tak poważnej fali imigrantów, tym bardziej, że nie widać przesłanek dla opinii, iż województwo zachodniopomorskie będzie się w pierwszej połowie obecnej dekady rozwijać dynamiczniej niż reszta kraju. Poza tym, patrząc z makroekonomicznego punktu widzenia, jest czymś niespotykanym wzrost liczby zatrudnionych o ponad 25% w okresie tak krótkim jak 5 lat.

W związku z tym na powyższe dane spojrzeć możemy z dwóch perspektyw.

Po pierwsze, prognozowanie w kwestiach społecznych, nawet stosunkowo łatwo kwantyfikowalnych, a do takich należy problematyka ekonomiczna, jest niezwykle trudne. W związku z tym niezwykle ostrożnie należy podejść do kompetencji badanych w tej dziedzinie (pamiętajmy, że w dużej części są to drobni przedsiębiorcy, niekoniecznie posiadający nawet podstawowe wykształcenie ekonomiczne, jak choćby właściciele rodzinnych sklepów, zakładów fryzjerskich, majstrowie budowlani itp.). Trudno też oczekiwać od badanej grupy precyzyjnego oszacowywania wskaźników, z którymi problem mają uznani ekonomiści, tym bardziej, że zgodnie ze znanym prawidłem psychologicznym ludzie mają skłonność do projektowania swoich aktualnych nastrojów i myśli na przeszłość i przyszłość. Ludzkie prognozy mają też często charakter nieświadomej, prostej analizy trendu, która opiera się na założeniu, że aktualnie występujące na rynku tendencje utrzymają się w długiej perspektywie czasu, co jest często założeniem nieuzasadnionym. Tak więc można domniemywać, że na fali poprawiającej się koniunktury gospodarczej i, w związku z tym, optymistycznych nastrojów wśród przedsiębiorców badani gotowi są w danej chwili zwiększać zatrudnienie, co nie oznacza, że za kilka lat, kiedy stan rynku ponownie może się zmienić, te nastroje się utrzymają.

Z drugiej jednak strony, pewnym nadużyciem byłoby odmawianie badanym pracodawcom znajomości własnych zakładów pracy i specyfiki rynków, na których operują. A zatem, przyjmując, że prognozy respondentów są trafne, dojść musimy do wniosku, że popyt na pracę w województwie zachodniopomorskim będzie w najbliższych 5 latach zdecydowanie wyższy aniżeli podaż pracowników. W pewnym stopniu z takim zjawiskiem w skali kraju mamy do czynienia już w chwili obecnej, a wiąże się ono z niedostatkiem osób posiadających kwalifikacje i jednocześnie motywację do pracy w zawodach związanych z przemysłem czy, generalnie, z niedostatkiem techników. W związku z niedopasowaniem profilów kształcenia w polskich szkołach ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy należy się spodziewać, że problem ten będzie w przyszłości narastał oraz że deklaracje pracodawców o zwiększeniu w najbliższych latach stanu zatrudnienia powodowane są nadzieją, że jednak w przyszłości podaż pracowników na potrzebne im stanowiska wzrośnie.

Możliwe jest oczywiście, że faktycznie kondycja zachodniopomorskich pracodawców wzrośnie w najbliższych 5 latach tak znacznie, że potrzebować będą oni dodatkowych 262 150 pracowników. Oznacza to jednak, że ich potrzeby trudno będzie zaspokoić, co z kolei stanowić może poważną barierę w rozwoju gospodarczym Pomorza Zachodniego.

---

[9] gdzie:

y – liczba dodatkowych etatów
E(a) – średnia liczba etatów, o jakie zwiększy się zatrudnienie w zakładach przewidujących jego wzrost (3,95)
E(b) – średnia liczba etatów, o jakie zmniejszy się zatrudnienie w zakładach przewidujących jego redukcję (3,85)
P(x=a) – odsetek próby, który przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia (36,9%)
P(x=b) – odsetek próby, który przewiduje redukcję zatrudnienia (6,2%)
N – liczebność populacji według bazy REGON z 2009 r. (215 080)

Wzór stanowi opracowanie własne.

[10] W tym miejscu zwrócić jednak należy uwagę, że ze względu na specyfikę niniejszego badania, w porównaniu z bazą REGON, w oparciu o którą oszacowano N, w niniejszym sondażu niedoreprezentowani są przedsiębiorcy jednoosobowi, co może wpływać na rzetelność prognoz.

[11] Za: http://www.stat.gov.pl, dane na okres styczeń-październik 2010, dostęp 19.12.2010 r.

Trzeba w tym miejscu jeszcze odnotować, że na średnią w próbie – czyli podstawowy dla niniejszej analizy estymator oczekiwań pracodawców – poważny wpływ wywarło kilkanaście podmiotów, gotowych zatrudnić (bądź zwolnić) kilkadziesięcioro lub nawet ponad 100 pracowników. Kiedy bowiem popatrzymy na przedstawione w tabeli nr 368 wartości kwartyli, okazuje się, że nawet trzeci z nich jest mniejszy lub niewiele większy niż średnia. Wartość mediany, czyli kwartyla 2 oznacza liczbę etatów, o którą planuje zwiększyć lub zmniejszyć zatrudnienie pracodawca znajdujący się w połowie rozkładu. A więc, jeśli mediana wynosi 2, to jednocześnie co najmniej 50% pracodawców chce zwiększyć lub zmniejszyć zatrudnienie o co najmniej 2 etaty i co najmniej 50% pracodawców chce zwiększyć lub zmniejszyć zatrudnienie o co najwyżej 2 etaty. Przewidywany błąd oszacowania średniej przy tej zmiennej wynosi 0,6 etatu.

Tabela 368. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w województwie zachodniopomorskim

Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
N	1443	204
średnia	3,95	3,85
dominanta	2	1
odchylenie standardowe	9,34	5,81
minimum	1	1
maksimum	200	125
kwartyl 1	1	1
mediana	2	2
kwartyl 3	3	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=1443/N=204, październik-listopad 2010 r.

Okazuje się wręcz, że pracodawcy, którzy spodziewają się zatrudnić w najbliższych 5 latach więcej niż 3 dodatkowych pracowników (stanowią oni niecałe 9% całej próby) odpowiadają za niemal 2/3 wszystkich planowanych zatrudnień. Podobnie też badani, którzy spodziewają się zwolnienia więcej niż 3 pracowników (nieco ponad 1% próby) odpowiedzialni są za 67% wszystkich planowanych zwolnień. Tak więc 10% podmiotów odpowiadać ma za większość zmian na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego.

Warto zatem sprawdzić, czy wielkość planowanych zmian zatrudnienia jest powiązana z aktualną liczbą pracowników danego pracodawcy. Jak pokazuje tabela nr 369, związek taki istnieje, nie jest on jednak bardzo wyraźny. Co ciekawe, wśród podmiotów wykazujących największą dynamikę zdecydowanie wyższy niż w całej próbie jest odsetek pracodawców małych (od 10 do 50 pracowników), natomiast mniejszy – podmiotów mikro (do 9 pracowników). Większe różnice w stosunku do rozkładu w całej próbie wykazują też częstości w kategorii pracodawców planujących duże redukcje niż wśród tych, którzy zapowiadają liczne nowe etaty.

Tabela 369. Wielkość planowanych zmian zatrudnienia a wielkość organizacji w województwie zachodniopomorskim

Wielkość organizacji	Procent pracodawców		
	ogółem	planujący zatrudnienie co najmniej 4 osób	planujący redukcję co najmniej 4 pracowników
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	14,1%	20,2%	0,0%
firma zatrudnia do 9 osób	49,0%	28,1%	12,9%
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	36,2%	50,6%	84,7%
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	0,6%	0,7%	1,9%
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	0,1%	0,1%	0,5%
w firmie pracuje 1000 lub więcej osób	0,0%	0,3%	0,1%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Biorąc pod uwagę zróżnicowane możliwości, jakie daje poszczególnym powiatom województwa zachodniopomorskiego ich położenie geograficzne oraz cechy demograficzne, można się było spodziewać, że znajdzie to odzwierciedlenie również w planach kadrowych badanych podmiotów. Pod uwagę wzięto 3 czynniki:

a. przygraniczne położenie powiatu,

b. nadmorskie położenie powiatu,

c. dominacja ludności wiejskiej bądź miejskiej.

Jako podstawowy estymator potraktowano, jak i poprzednio, ważoną średnią w próbie.

Faktycznie, można dostrzec, że wymienione wyżej czynniki mają pewne przełożenie na plany pracodawców dotyczące rozwoju zatrudnienia. Jednak ich wpływ nie jest zbyt silny. I tak, podmioty z powiatów przygranicznych planują wzrost zatrudnienia przeciętnie o 0,71 etatu wyższy niż ich odpowiedniki z powiatów położonych z dala od granicy, organizacje z powiatów nadmorskich spodziewają się zaś mniejszej o 0,88 redukcji etatów w porównaniu z pracodawcami z terenów odleglejszych od morza. Co ciekawe, jeśli już badani z powiatów miejskich deklarują zwolnienia, to mają być one przeciętnie o ponad 1/2 etatu większe niż w powiatach wiejskich, jednocześnie zaś średnia liczba osób, które mają zostać zatrudnione przez pracodawców planujących dodatkowe angaże jest również większa w bardziej zurbanizowanych jednostkach samorządowych. Wynika z tego, że na miejskich obszarach województwa pracodawcy wykazują większą dynamikę (bądź mniejszą stabilność) kadrową niż to ma miejsce w powiatach słabo zurbanizowanych.

Tabela 370. Średnia liczba etatów do redukcji/zatrudnienia a charakter powiatu w województwie zachodniopomorskim

Powiaty	Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
Wewnętrzne	Średnia	3,87	3,88
	N	1283	179
	Odchylenie standardowe	9,00	5,81
Przygraniczne	Średnia	4,58	3,62
	N	160	25
	Odchylenie standardowe	11,72	5,89
Śródlądowe	Średnia	3,94	3,98
	N	1262	174

Powiaty	Statystyka	Zatrudnienie zwiększy się o ... etatów	Zatrudnienie zmniejszy się o ... etatów
	Odchylenie standardowe	9,08	5,88
Nadmorskie	Średnia	4,04	3,10
	N	181	30
	Odchylenie standardowe	10,99	5,42
Wiejskie	Średnia	3,91	3,77
	N	1216	172
	Odchylenie standardowe	9,14	5,50
Miejskie	Średnia	4,20	4,29
	N	227	32
	Odchylenie standardowe	10,38	7,33

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=1443/N=204, październik-listopad 2010 r.

Niezależnie od opisanych wcześniej wątpliwości dotyczących wiarygodności oszacowanych przez respondentów zmian, jakie nastąpią w poziomie zatrudnienia, warto przedstawić listę najbardziej poszukiwanych i najbardziej zagrożonych redukcją profesji. Analizując tabele nr 371 i nr 372, które przedstawiają najważniejsze (takie, na które wskazało co najmniej 10 respondentów) zawody rozwojowe i zagrożone redukcjami, nasuwa się przede wszystkim spostrzeżenie, że te listy profesji nie są rozłączne. I tak, zawód sprzedawcy znajduje się na pierwszym miejscu zarówno wśród zawodów zagrożonych redukcją, jak i pomiędzy profesjami uznawanymi za rozwojowe, analogicznie przedstawia się sytuacja drugiego najczęściej wskazywanego zawodu – kierowcy. A zatem „bycie narażonym na redukcję" często nie jest w sposób bezpośredni powiązane z samym charakterem zawodu. Profesje dominujące na dwóch listach w tabeli nr 371 są po prostu najczęściej wykonywanymi zawodami, co pokaże jeszcze w dalszej części raportu analiza zawodów kluczowych dla badanych organizacji. W związku z ich dużą obecnością na rynku pracy można zaobserwować wśród nich również duże fluktuacje wykonujących je pracowników.

Osoba wykonująca zawód zagrożony redukcjami w jej zakładzie nie powinna żywić poważnych obaw o swoją przyszłość zawodową i nie jest skazana na przekwalifikowanie, ponieważ w innych (liczniejszych) organizacjach jej kompetencje okazują się poszukiwane. Poniższe dane ukazują więc, że większość przepływu pracowników w województwie zachodniopomorskim w najbliższych 5 latach związana będzie ze zmianami kondycji poszczególnych przedsiębiorstw, a nie ze zmianami w zapotrzebowaniu rynku pracy na poszczególne zawody. Stawia to w dosyć komfortowej sytuacji instytucje rynku pracy, które nie będą zmuszone do prowadzenia na dużą skalę akcji związanych z przekwalifikowywaniem pracowników.

Tabela 371. Lista zawodów zagrożonych redukcjami w województwie zachodniopomorskim

Zawód	Wszyscy planujący zmniejszać zatrudnienie		Planujący zmniejszać zatrudnienie o więcej niż 3 osoby[12]	
	Liczba wskazań	Procent wskazań*	Liczba wskazań	Procent wskazań*
sprzedawca	55	13,5%	5	4,2%
kierowca	24	6,0%	9	7,9%
księgowy	24	5,8%	15	13,5%
pracownik fizyczny	19	4,8%	5	4,4%

[12] Kolumny 4 i 5 nie zawierają listy 7 najczęściej wskazywanych zawodów zagrożonych, lecz pokazują, jakie są grupie pracodawców planujących duże zwolnienia częstości występowania tych zawodów, które były najczęściej wymieniane w skali całej próby.

Zawód	Wszyscy planujący zmniejszać zatrudnienie		Planujący zmniejszać zatrudnienie o więcej niż 3 osoby[12]	
robotnik ogólnobudowlany	19	4,6%	4	3,4%
pracownik biurowy	15	3,7%	4	3,3%
sprzątacz	10	2,4%	0	0,1%

*** Wartości procentowe obliczone zostały w oparciu o łączną liczbę odpowiedzi otrzymanych na pytanie. Ponieważ niektórzy respondenci wskazali na więcej niż jeden zawód, liczba ta jest większa niż liczba respondentów.**
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=166/N=42, październik-listopad 2010 r.

Analizując dane dotyczące zawodów rozwojowych i zagrożonych redukcjami, warto też zwrócić uwagę na wyróżnione wcześniej grupy pracodawców przewidujących w swoich przedsiębiorstwach dużą[13] dynamikę zatrudnienia, czyli tych, którzy planują zatrudnić lub zwolnić więcej niż 3 pracowników. Z zamieszczonych tabel nie wynika to jasno, ale wśród tej grupy respondentów entropia zawodów rozwojowych i zagrożonych jest nieco mniejsza niż w populacji generalnej. I tak na przykład, lista powyższa (profesji, w których przeprowadzone mają być zwolnienia) gromadzi 40,7% wskazań, jeśli chodzi o dane dla całej próby, natomiast 7 najczęściej wskazywanych zawodów zagrożonych w grupie pracodawców planujących zwolnienie więcej niż 3 pracowników obejmuje łącznie 52,9% odpowiedzi. Trzeba w tym miejscu pamiętać, że ta kategoria badanych odpowiadać ma za ponad 2/3 planowanych zwolnień. Informacja ta wskazuje więc zainteresowanym, w jakich zawodach można się spodziewać w najbliższych 5 latach zwolnień grupowych, bądź mających te same społeczne efekty, co zwolnienia grupowe.

Aby uzmysłowić sobie dokładniej, co dane takie oznaczają, warto wyjaśnić, że 10 wskazań na daną profesję (czyli minimum w zamieszczonych tu tabelach dla danych z całej populacji) oznacza, że około 531 zakładów pracy w województwie zachodniopomorskim planuje przeprowadzić redukcję zatrudnienia obejmującą pracowników z tego właśnie zawodu. Tak więc około 2291 zakładów pracy planuje w ciągu najbliższych lat zmniejszyć liczbę zatrudnionych sprzedawców, około 1274 ma zamiar zredukować liczbę kierowców i księgowych itd.

Podobnie wygląda sytuacja w grupie zawodów rozwojowych. Ponieważ znacznie większy odsetek badanych zadeklarował wzrost zatrudnienia niż jego spadek, lista zawodów rozwojowych jest jednak dużo dłuższa. W tabeli nr 372 zamieszczono te profesje, które zostały wskazane przez minimum 10 respondentów. A zatem, jeżeli zawód sprzedawcy wskazało jako rozwojowy 129 respondentów, to aż około 6852 zakłady pracy z terenu województwa chcą zwiększyć liczbę wykonujących go pracowników.

Tabela 372. Lista zawodów rozwojowych w województwie zachodniopomorskim

Zawód	Wszyscy planujący zwiększać zatrudnienie		Planujący zwiększać zatrudnienie o więcej niż 3 osoby	
	Liczba wskazań	Procent wskazań*	Liczba wskazań	Procent wskazań*
sprzedawca	129	5,6%	14	2,3%
kierowca	106	4,6%	26	4,0%
mechanik	83	3,6%	15	2,4%
handlowiec	75	3,3%	17	2,7%
informatyk	64	2,8%	17	2,6%
stolarz	53	2,3%	18	2,9%

[13] Słowem „duża" posługujemy się tutaj nie biorąc pod uwagę niejednoznaczności tego pojęcia w różnych klasach wielkości organizacji. Oczywiście dla pracodawcy zatrudniającego powyżej 250 pracowników, zmiana zatrudnienia o 4 etaty jest niemal nieodczuwalna, jednak z punktu widzenia rynku pracy ta „względność" jest mało istotna. Liczy się przede wszystkim bezwzględna liczba miejsc pracy, jaka pozostaje do dyspozycji osób starających się o zatrudnienie.

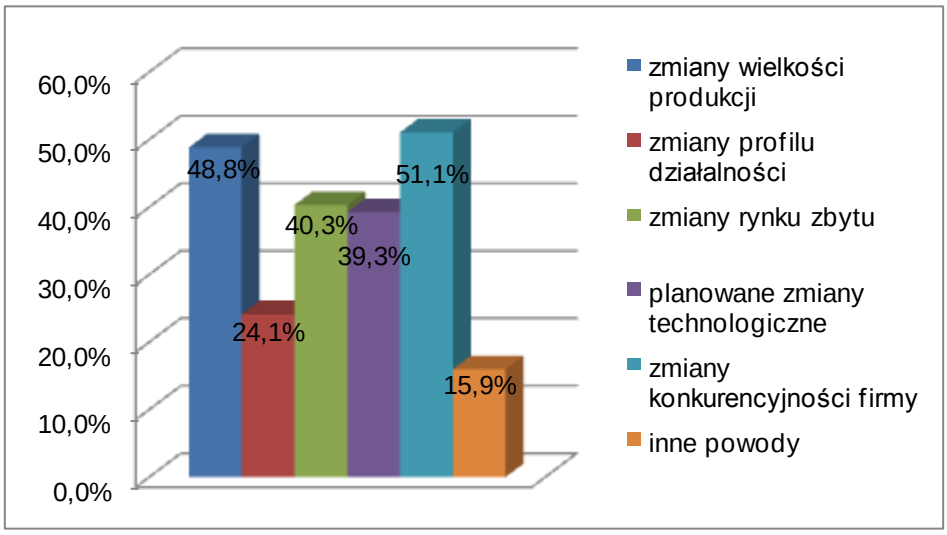
Zawód	Wszyscy planujący zwiększać zatrudnienie		Planujący zwiększać zatrudnienie o więcej niż 3 osoby	
	Liczba wskazań	Procent wskazań*	Liczba wskazań	Procent wskazań*
magazynier	51	2,2%	23	3,5%
kucharz	50	2,2%	23	3,6%
spawacz	44	1,9%	31	4,8%
elektryk	42	1,8%	14	2,2%
księgowy	42	1,8%	2	0,2%
pracownik fizyczny	41	1,8%	14	2,2%
kelner	39	1,7%	18	2,9%
monter instalacji elektrycznych i sanitarnych	38	1,7%	30	4,7%
ślusarz	34	1,5%	21	3,2%
pracownik ogólnobudowlany	34	1,5%	11	1,7%
sprzątacz	33	1,4%	10	1,5%
pracownik biurowo-administracyjny	31	1,4%	22	3,5%
grafik	31	1,3%	1	0,2%
robotnik ogólnobudowlany	30	1,3%	11	1,7%
cieśla	28	1,2%	10	1,5%
elektronik	26	1,2%	3	0,4%
hydraulik	24	1,0%	5	0,8%
automatyk	22	1,0%	0	0,0%
szwaczka	20	0,9%	2	0,3%
architekt	20	0,9%	1	0,2%
recepcjonista	20	0,9%	9	1,4%
elektromechanik	19	0,8%	1	0,1%
pracownik produkcji	19	0,8%	13	2,0%
manager	19	0,8%	1	0,2%
specjalista ds. marketingu	18	0,8%	10	1,6%
lakiernik	18	0,8%	5	0,8%
pracownik socjalny	17	0,7%	1	0,1%
agent ubezpieczeniowy	17	0,7%	8	1,2%
ogrodnik	16	0,7%	0	0,0%
murarz	15	0,7%	7	1,0%
inżynier	15	0,6%	2	0,3%
operator obrabiarek	14	0,6%	7	1,1%
specjalista ds. obsługi klienta	14	0,6%	1	0,1%
elektrotechnik	14	0,6%	0	0,0%
goniec	14	0,6%	7	1,1%

Zawód	Wszyscy planujący zwiększać zatrudnienie		Planujący zwiększać zatrudnienie o więcej niż 3 osoby	
	Liczba wskazań	Procent wskazań*	Liczba wskazań	Procent wskazań*
programista	14	0,6%	0	0,0%
operator ciężkiego sprzętu budowlanego	14	0,6%	5	0,8%
serwisant	13	0,6%	0	0,0%
krawiec	13	0,6%	1	0,1%
lekarz	12	0,5%	0	0,0%
elektromonter	12	0,5%	1	0,1%
kierownik	11	0,5%	10	1,5%
brukarz	11	0,5%	9	1,4%
konserwator	11	0,5%	1	0,1%
cukiernik	11	0,5%	3	0,4%
ekonomista	11	0,5%	3	0,4%
geodeta	11	0,5%	3	0,5%
rehabilitant	10	0,5%	3	0,4%
pracownik administracji	10	0,4%	1	0,2%
kierownik budowy	10	0,4%	1	0,1%
dekarz	10	0,4%	5	0,7%
instruktor	10	0,4%	0	0,0%

*** Wartości procentowe obliczone zostały w oparciu o łączną liczbę odpowiedzi otrzymanych na pytanie.**
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=1443/N=204, październik-listopad 2010 r.

Badanych, którzy zadeklarowali, że poziom zatrudnienia w ich zakładach w ciągu najbliższych 5 lat ulegnie zmianie, zapytano o przyczyny tego stanu rzeczy. Najczęściej wybieraną odpowiedzią były zmiany rynku zbytu, na które wskazała ponad połowa badanych i zmiany wielkości produkcji, które zadeklarowało niemal 49% respondentów. W 24% przypadków jedną z przyczyn są zmiany profilu działalności. Znaczna grupa – niemal 16% badanych – powołała się też na inne przesłanki, trudne do zaklasyfikowania w którejś z pięciu zaproponowanych im możliwości. Wśród tych odpowiedzi przeważały dość ogólne stwierdzenia typu: rozwój firmy, jej reorganizacja, nadmiar pracy u obecnych pracowników lub też brak zamówień, planowane odejście na emeryturę itp.

Rysunek 151. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

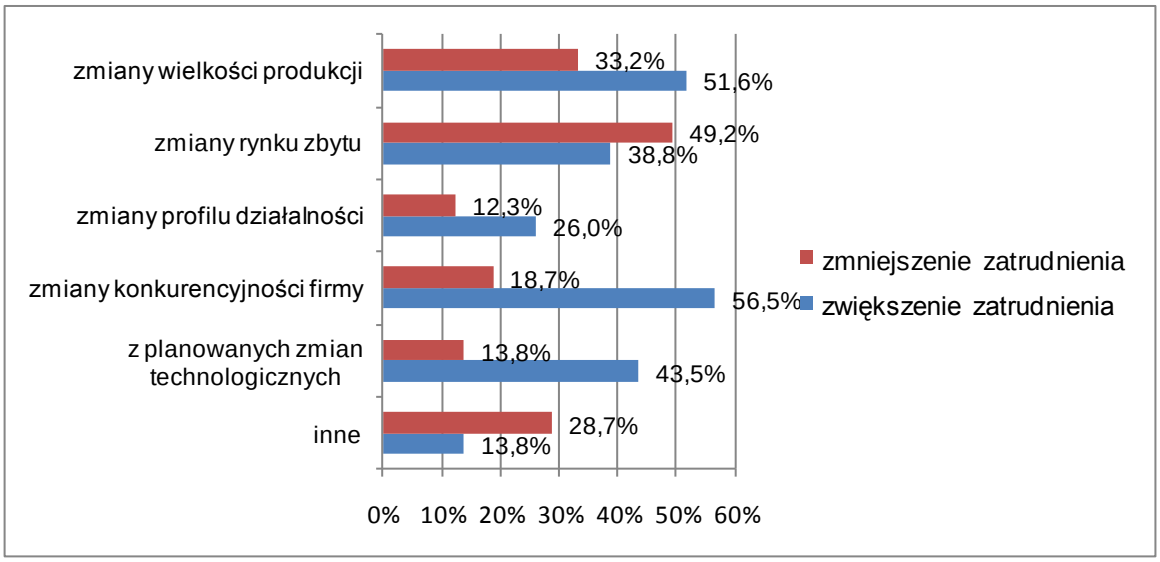


Wykres nie sumuje się do 100% ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=1647, październik-listopad 2010 r.

Pamiętać należy, iż rysunek nr 151 prezentuje odpowiedzi zbiorcze, uzyskane zarówno od pracodawców planujących redukcję, jak i wzrost poziomu zatrudnienia. Dość intuicyjne wydaje się jednak, że powody zwalniania i zatrudniania pracowników mogą być odmienne. Okazuje się, że dla podmiotów przewidujących redukcję zatrudnienia najczęstszymi przesłankami do tych działań są zmiany konkurencyjności firmy (56,5%) (mało istotne, gdy mowa o zatrudnianiu dodatkowych pracowników) oraz zmiany wielkości produkcji (51,6%) i, co jest pozytywną informacją, zmiany technologiczne (43,5%).

Respondenci zapowiadający redukcje zatrudnienia najczęściej wskazują na nowe rynki zbytu (49,2%), wzrost wielkości produkcji (33,2%) i inne przyczyny (28,7%). Warto zauważyć, iż badani przewidujący zatrudnienie dodatkowych pracowników wskazują na mniejszą niż druga grupa liczbę przyczyn zmiany potrzeb kadrowych. Można się tu zastanawiać, czy jest to dowód mniejszego, czy też większego zrozumienia dla tych procesów. Częste wybieranie odpowiedzi „inne" przez rozwojowo nastawionych badanych zdaje się świadczyć, iż trudniej jednak rozpoznać przyczyny rosnących niż malejących potrzeb kadrowych. Jak już bowiem wspomniano, odpowiedzi klasyfikowane jako „inne" są na ogół dość ogólnikowe („dużo pracy", „brakuje ludzi", „dodatkowe obowiązki") i nie wnoszą wielu istotnych z badawczego punktu widzenia informacji.

Rysunek 152. Przyczyny zmian zatrudnienia a ich kierunek w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

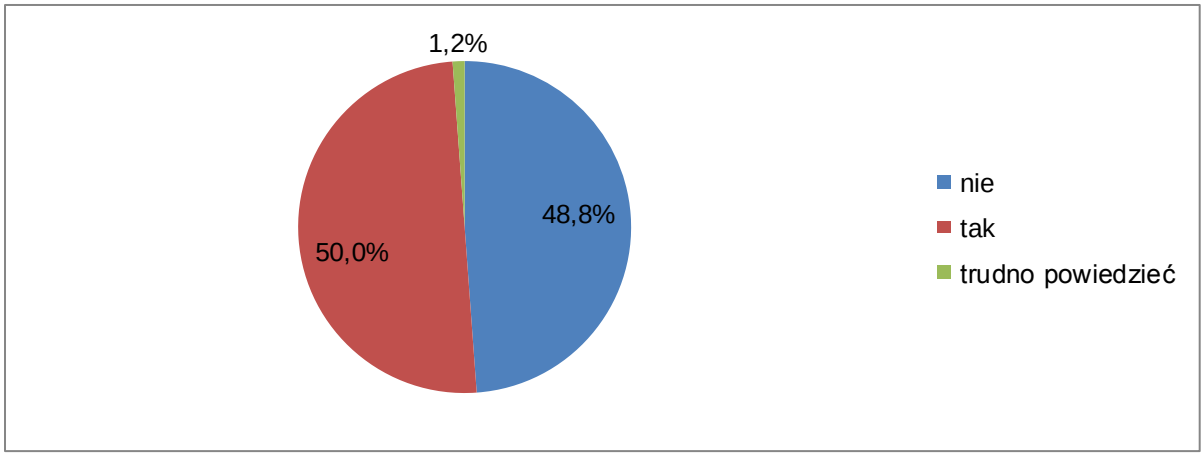


Wykres nie sumuje się do 100% ponieważ przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru. Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=1647, październik-listopad 2010 r.

3.3. Kwalifikacje pracowników – sprawdzanie, podnoszenie etc.

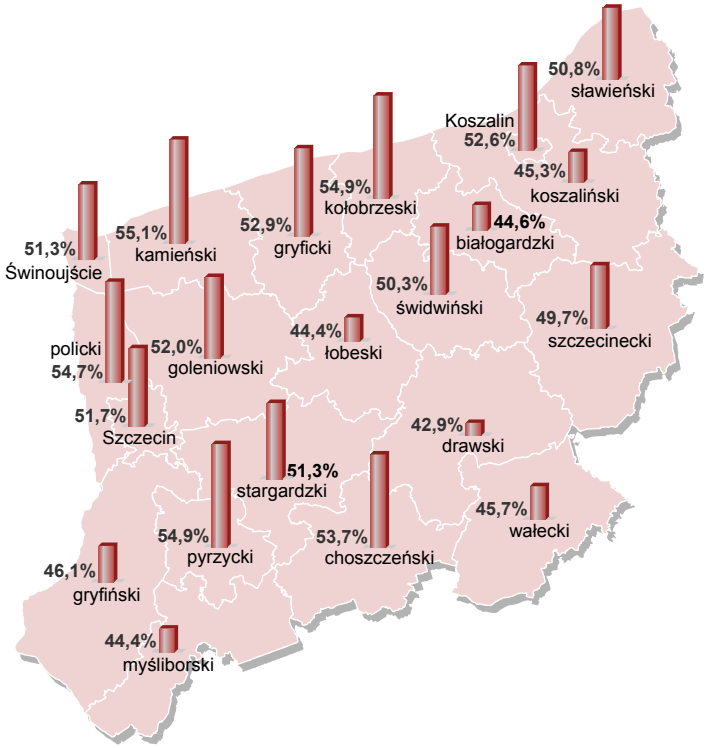
Poza próbą oceny wielkości i kierunku zmian stanu zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim, niniejsze badanie miało za cel sprawdzenie, jak pracodawcy z regionu oceniają stan zasobów ludzkich, kwalifikacje pracowników i sposoby ich podnoszenia. W związku z tym zadano respondentom pytanie, czy w ich organizacjach potrzebne jest podnoszenie kwalifikacji pracowników. Jak pokazuje rysunek nr 153, badani podzieleni są w ocenie sytuacji niemal pół na pół. 50% z nich dostrzega potrzebę dokształcania swojej kadry, natomiast niemal 49% takiej konieczności nie widzi. Jest też niewielka grupa osób niezdecydowanych. Wydawać by się mogło, że tak poważny odsetek podmiotów niedostrzegających potrzeby podnoszenia kwalifikacji pracowników świadczy o niskim poziomie innowacyjności zachodniopomorskich pracodawców. Trzeba jednak pamiętać, że, jak to było widać przy okazji analizy zawodów kluczowych i rozwojowych, znaczny odsetek badanych zakładów specjalizuje się w prostych usługach (np. handlu na małą skalę), niewymagających od pracowników wysokich kwalifikacji, a zatem również kształcenia ustawicznego.

Rysunek 153. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w województwie zachodniopomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Rysunek 154. Odsetek badanych uznających za konieczne podniesienie kwalifikacji pracowników w powiatach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.)

Daje się jednak zauważyć różnice pomiędzy postawami pracodawców z poszczególnych powiatów wobec konieczności dokształcania pracowników. Zdecydowanie najczęściej taką potrzebę deklarują pracodawcy z powiatu kamieńskiego (55,1%), najmniejszą zaś – z drawskiego (42,9%). Wyraźnie

widać różnicę między powiatami, w których stopa bezrobocia jest stosunkowo wysoka[14] (łobeski, białogardzki, drawski, koszaliński – głównie dawne obszary popegeerowskie) – w tych powiatach stosunkowo mniej pracodawców uznaje za konieczne podnoszenie kwalifikacji niż w powiatach o niższej stopie bezrobocia (m. Szczecin, m. Koszalin, powiat kamieński i kołobrzeski). Wskazywałoby to na inny profil gospodarczy w powiatach popegeerowskich i szczególnie istotny problem w rozwoju kwalifikacji na tych terenach.

Pewien związek z omawianą tu zmienną wykazuje taka cecha pracodawców, jak forma organizacyjna firmy. Okazuje się bowiem, że poczucie, iż konieczne jest dokształcanie kadry, jest najsłabsze wśród organizacji jednowydziałowych (uważa tak ponad 51% badanych z tej grupy), silniejsze wśród podmiotów wielowydziałowych, ale mieszczących się w jednym zakładzie (57%), natomiast najsilniejsze wśród pracodawców wielozakładowych (61%). W ten trend nie wpisują się co prawda organizacje holdingowe, spośród których aż 55% nie widzi potrzeby podnoszenia kwalifikacji pracowników, ale ich liczba w próbie wynosi 9, więc możemy tu mieć do czynienia po prostu z błędem losowym. Zależność pomiędzy formą organizacyjną a potrzebą dokształcania kadr nie jest może zbyt silna, ale jednak wyraźna (współczynnik gamma jest równy 0,213 w skali od -1 do 1, zaś po wyłączeniu organizacji holdingowych wzrasta do 0,218).

Zanim opisane zostanie nastawienie badanych pracodawców do szkoleń jako głównej metody podnoszenia kwalifikacji pracowników, warto przyjrzeć się sposobom, w jaki respondenci te kwalifikacje oceniają. W kwestionariuszu sondażu telefonicznego zawarte zostało pytanie o poglądy badanych na instrumenty weryfikowania kompetencji pracowników w trakcie rekrutacji. Wśród przedstawionych im możliwości badane podmioty za najskuteczniejsze uznają: sprawdzanie umiejętności pracownika już na miejscu pracy (81,1% wskazało tu oceny 4 lub 5; średnia ocen 4,29) oraz referencje od poprzedniego pracodawcy (59,1% ocen 4 i 5; średnia 3,64) niemal na równi z wewnętrznymi testami wiedzy i umiejętności (57%; 3,55). Certyfikaty, stanowiące główne poświadczenie umiejętności nabywanych przez pracowników w trakcie szkoleń uzyskały zdecydowanie najniższą średnią ocen (3,05) i budzą skrajnie negatywne opinie u niemal 1/4 badanych.

Tabela 373. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

Ocena	Certyfikat	Życiorys zawodowy – CV	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	Testy wiedzy i umiejętności
1 – zupełnie nieprzydatne	23,8%	9,1%	9,7%	3,2%	11,8%
2	11,1%	12,7%	8,9%	2,4%	8,8%
3	24,1%	26,6%	22,4%	13,3%	22,4%
4	17,9%	24,2%	25,7%	24,5%	26,6%
5 – bardzo przydatne	23,1%	27,3%	33,4%	56,6%	30,4%

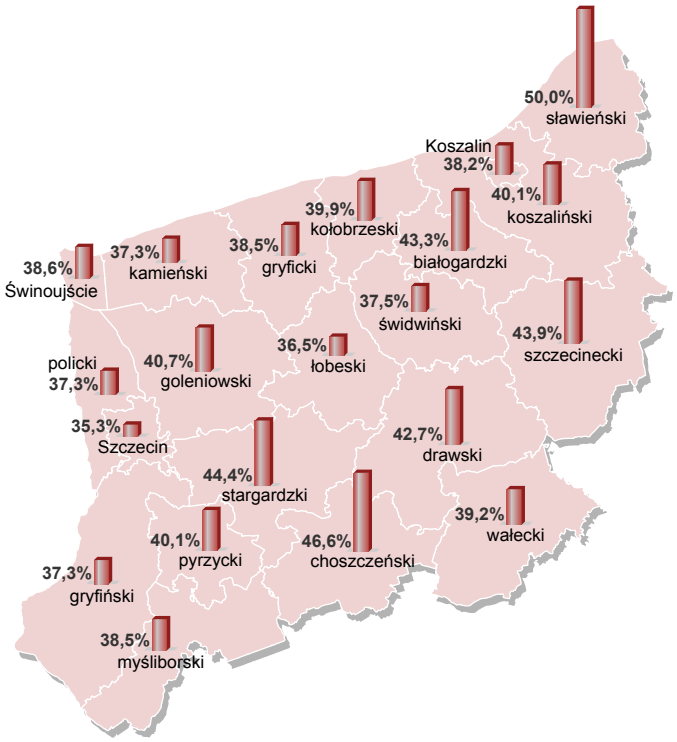
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Są jednak w województwie zachodniopomorskim powiaty, w których pracodawcy są w miarę pozytywnie nastawieni do certyfikatów jako narzędzia oceny kwalifikacji. Jak widać z rysunku nr 155, najwięcej takich badanych znalazło się w powiatach: sławieńskim (50%), choszczeńskim (46,6%), stargardzkim (44,4%), szczecineckim i białogardzkim, w których odpowiednio 43,9% i 43,3% przyznało certyfikatom jako narzędziom weryfikacji kompetencji oceny 4 i 5. Statystycznie najniżej

[14] http://www.stat.gov.pl, dane na okres styczeń-październik 2010.

oceniają je zaś pracodawcy z miasta Szczecina (35,3%) i powiatu łobeskiego (36,5%). Ponownie okazuje się przy tym, że kryterium geograficzne w niewielkim stopniu wpływa na deklaracje respondentów, bowiem odpowiedzi pracodawców z powiatów przygranicznych, nadmorskich i silniej zurbanizowanych nie wyróżniają się istotnie spośród ogółu, nie pomaga też w wyjaśnianiu zróżnicowań forma organizacyjna ani inne zmienne metryczkowe. Albo więc oceny rozproszone są losowo, albo też kwestionariusz nie uwzględnił takich kwestii, które pozwoliłyby je wyjaśnić.

Rysunek 155. Odsetek pracodawców, którzy uważają certyfikaty za dobry sposób oceny kwalifikacji w powiatach województwa zachodniopomorskiego

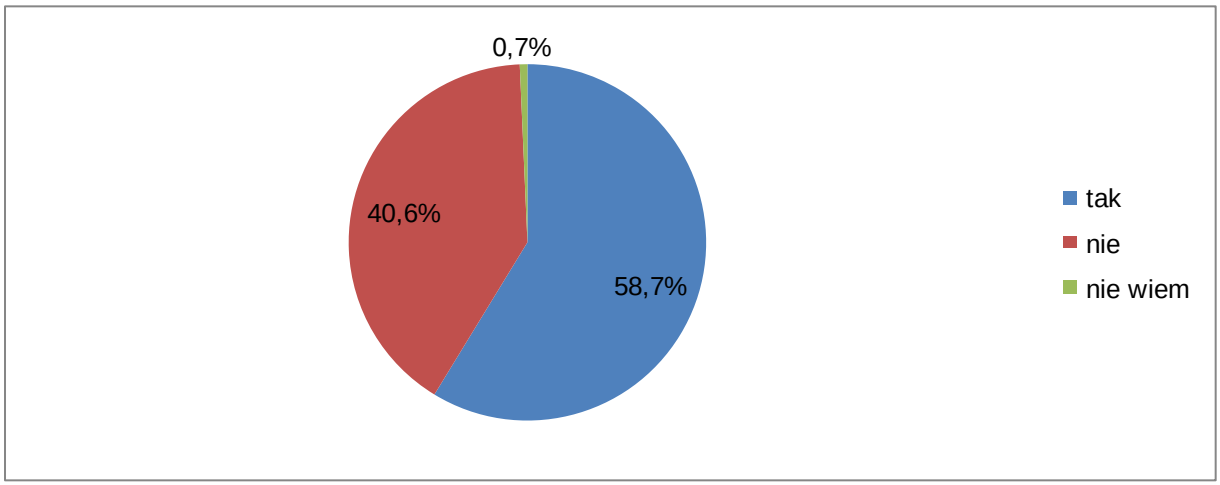


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

3.4. Postawy wobec szkoleń i firm szkoleniowych

Biorąc pod uwagę, że tylko 50% respondentów widzi konieczność podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników, zastanawiać może fakt, że większy odsetek, bo blisko 60% pracodawców z województwa zachodniopomorskiego skierował na szkolenia przynajmniej część swoich pracowników w ciągu roku poprzedzającego badanie.

Rysunek 156. Odpowiedzi badanych z województwa zachodniopomorskiego na pytanie, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy ich pracownicy zostali skierowani na szkolenia (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Jak można się było spodziewać, pracodawcy z grupy, która widzi w swoim zakładzie konieczność podnoszenia kompetencji, kierowali swoich pracowników na szkolenia częściej (71% przypadków) aniżeli robili to ci, którzy takiej potrzeby nie dostrzegają (niecałe 46% z nich skierowało na szkolenia swoich podwładnych). Jednak nie zmienia to faktu, że istnieje kategoria licząca 22,5% wszystkich pracodawców, którzy kierują pracowników na kursy dokształcające, pomimo że nie widzą potrzeby podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych. Fenomen ten wymaga głębszego rozważenia.

Wysunąć można kilka hipotez na wyjaśnienie omawianego zjawiska:

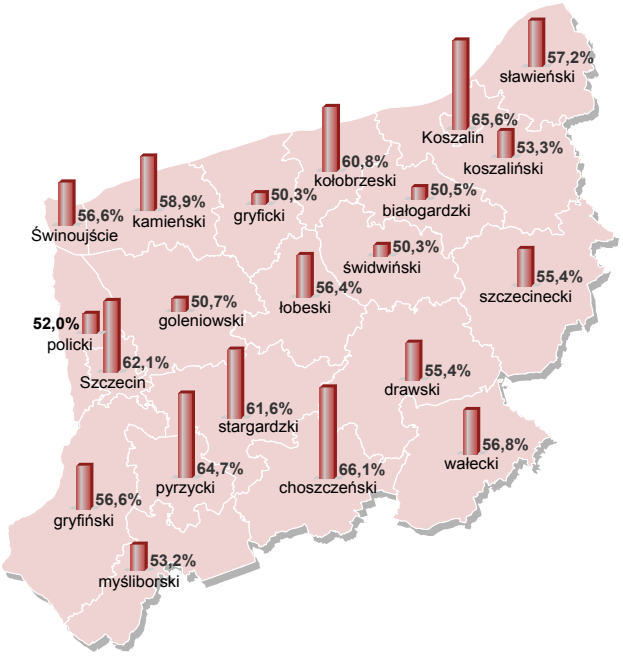
1. Pracodawcy nie są w swoich decyzjach zupełnie autonomiczni, lecz ulegają naciskom ze strony samych pracowników, którzy chcą się dokształcać.
2. Pracodawcy wykorzystują nadarzające się możliwości skierowania pracowników na darmowe szkolenia realizowane ze środków Unii Europejskiej, choć niezbyt wierzą w ich sensowność.
3. Badani nie zawsze dobrze rozumieli zadawane im pytania kwestionariuszowe, pojmując pod pojęciem „rozwijanie kompetencji pracowników" coś innego niż założyli projektanci badania.
4. Respondenci z omawianej grupy kierowali swoich podwładnych na szkolenia z tematyki BHP, przeciwpożarowe itp., których pytanie kwestionariuszowe również dotyczyło, a przynajmniej nigdzie nie zostały one wykluczone.

Posiadany materiał badawczy pozwala na bezpośrednią weryfikację tylko jednej, ostatniej spośród przedstawionych wyżej hipotez, badanych pytano bowiem o tematykę szkoleń, w których uczestniczyli ich pracownicy. Było to pytanie otwarte, na etapie analizy danych zakodowane w kilka kategorii. Na ich podstawie można ustosunkować się do hipotezy 4 negatywnie. Co prawda 27,8% spośród pracodawców, którzy kierują swoich pracowników na szkolenia, deklarując przy tym brak konieczności podnoszenia kwalifikacji kadry, wysłało swoich podwładnych na kursy BHP, przeciwpożarowe i z zakresu ratownictwa, jednak zdecydowana większość respondentów z opisywanej grupy (68,9%) kierowała pracowników na szkolenia z zakresu „miękkich" i „twardych" umiejętności zawodowych. Tak więc w sposób pośredni domniemywać można, że wszystkie z zaproponowanych przyczyn mają swój udział w pojawieniu się owej intrygującej grupy badanych.

Warto również zwrócić uwagę, że odsetek badanych, którzy w ciągu roku przed realizacją badania skierowali swoich pracodawców na szkolenia, różni się do pewnego stopnia w zależności od powiatu. I tak, w powiatach: świdwińskim, goleniowskim, gryfickim i białogardzkim niewiele ponad połowa (mniej niż 51%) badanych delegowała swoich podwładnych na kursy dokształcające, natomiast najchętniej czynili to badani z powiatów choszczeńskiego, miasta Koszalina i powiatu pyrzyckiego, w których niemal 2/3 respondentów wysłało pracowników na szkolenia. To jednak, czy pracodawca decyduje się skierować swoich podwładnych na szkolenia, nie wiąże się bezpośrednio z charakterem

geograficznym powiatu, w którym ma on siedzibę, ale z wielkością i stopniem złożoności organizacji, którą reprezentuje.

Rysunek 157. Odsetek pracodawców, którzy skierowali swoich pracowników na szkolenia w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Jak wskazuje tabela nr 374, odsetek przedsiębiorców, którzy delegowali swoich podwładnych na kursy dokształcające był o 24,3 punktu procentowego wyższy w grupie zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Jest to różnica wyraźna, o czym zaświadcza również dość wysoka wartość współczynnika gamma, wynosząca -0,547.

Tabela 374. Kierowanie pracowników na szkolenia a liczba pracowników w województwie zachodniopomorskim

Skierowali pracowników na szkolenia	Pracodawcy zatrudniający		Ogółem
	poniżej 50 pracowników	co najmniej 50 pracowników	
tak	58,5%	82,8%	58,7%
nie	40,8%	17,2%	40,6%
nie wiem	0,7%	0,0%	0,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Nieco niższa jest wartość gammy dla zależności pomiędzy wysyłaniem pracowników na szkolenia a formą organizacyjną pracodawcy. Wynosi ona w tym wypadku -0,345, a więc im bardziej złożona organizacja, tym wyższe prawdopodobieństwo, że dokształca ona podwładnych – odsetek ten wynosi nieco ponad 54% wśród organizacji bezwydziałowych, a w podmiotach holdingowych aż 78%. Zatem, im większa organizacja, a więc i bardziej złożona, ale też posiadająca większe środki inwestycyjne i planową politykę kadrową, tym częstszy udział jej pracowników w szkoleniach.

Jeśli chodzi o liczbę poddanych szkoleniom pracowników, badani podawali niezwykle zróżnicowane liczby. Maksymalna podana wartość wynosi aż 700 zatrudnionych skierowanych na kursy i nie jest

to sytuacja odosobniona, ponieważ 12 innych podmiotów również zadeklarowało, że tylko w ciągu minionego roku delegowało na szkolenie co najmniej 100 osób. Jednak pracodawcy, którzy wysłali na kursy 8 lub więcej osób stanowią nieco ponad 25% badanych, na co wskazuje wartość kwartyla 3. Co najmniej 50% respondentów skierowało na szkolenie nie więcej niż 2 pracowników, co nie powinno dziwić w świetle struktury wielkości przedsiębiorstw w województwie.

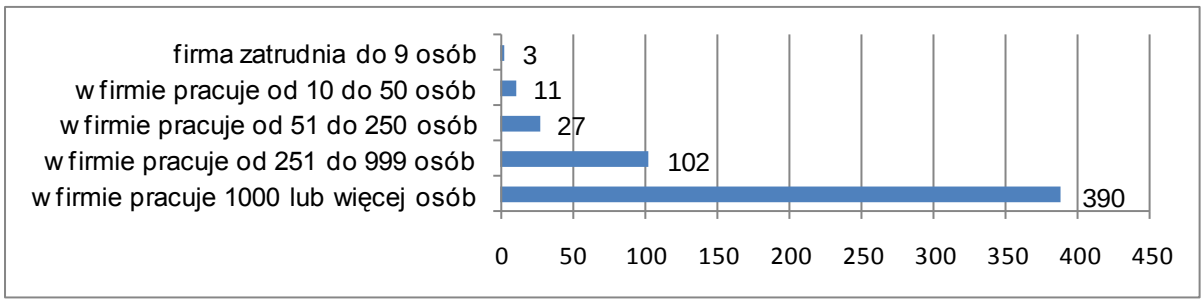
Tabela 375. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w województwie zachodniopomorskim

Statystyki	Wartości
N	2021
średnia	7,45
dominanta	2
minimum	1
maksimum	700
kwartyl 1	2
mediana	4
kwartyl 3	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=2021, październik-listopad 2010 r.

Oczywiście, liczba zatrudnionych w danym podmiocie pracowników ma bardzo silne przełożenie na liczbę osób skierowanych przezeń na szkolenia. Wśród firm bardzo dużych wynosi ona średnio aż 390, natomiast mikroprzedsiębiorstwa w ubiegłym roku wysłały na kursy przeciętnie około 3 osoby, co można uznać za wartość dość wysoką, biorąc pod uwagę, że średnia liczba pracowników w tych jednostkach jest mniejsza niż 9, a zatem pracodawcy ci kierowali na szkolenia więcej niż 1/3 pracowników (a przynajmniej tak deklarują). Należy tylko zdawać sobie sprawę, iż dane na rysunku nr 158 nie dotyczą całej próby, ale jedynie tej części badanych, która twierdzi, że w roku poprzedzającym badanie skierowała na szkolenia swoich pracowników.

Rysunek 158. Średnia liczba skierowanych na szkolenie pracowników a wielkość zatrudnienia w podmiotach w województwie zachodniopomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=2021, październik-listopad 2010 r.

Niezwykle intrygujących informacji dostarcza analiza średniej liczby skierowanych na kursy pracowników ze względu na plany zatrudnieniowe pracodawców. Okazuje się bowiem, że najwięcej osób przeszkolonych zostało w podmiotach, które planują zatrudnienie redukować (średnio 9 skierowanych na szkolenia pracowników), natomiast mniej (przeciętnie 7,67 osoby) w zakładach nieplanujących zmian w poziomie zatrudnienia, zaś średnia liczba skierowanych na szkolenia zatrudnionych osiąga najniższy poziom w grupie przedsiębiorstw spodziewających się wzrostu liczby pracowników. Czyżby więc prowadzenie bardziej intensywnej polityki kadrowej negatywnie wpływało na kondycję przedsiębiorstwa? Wydaje się to być sprzeczne z wszelkimi regułami zarządzania organizacją. Możliwe więc, że dzięki szkoleniom wzrasta efektywność pracowników, co umożliwia pracodawcom redukcję etatów, a tym samym wzrost zysków netto. Bardziej prawdopodobne jest jednak wyjaśnienie tej sytuacji związane z koniecznością podejmowania przez te instytucje wielu

działań obliczonych na dostosowanie do zmian na rynku pracy – część osób musi podlegać zwolnieniom, a część zostaje przeszkolonych.

Nie zaskakuje natomiast fakt, że zakłady sprzedające swoje usługi głównie na rynku międzynarodowym przeprowadzają szkolenia pracowników na większą skalę niż pozostałe (średnio 9,05 osoby skierowanej w ciągu minionych 12 miesięcy na kurs). Najmniejszą średnią liczbę osób przeszkoliły zaś organizację skupiające się na rynku lokalnym (7,03) i – co ciekawe – te, które koncentrują się na rynku ogólnopolskim (7,06). Nie można więc mówić o liniowej zależności pomiędzy zasięgiem rynku zbytu przedsiębiorstwa, a intensywnością prowadzonej przez niego polityki szkoleniowej.

Na koniec tej sekcji warto jeszcze opisać, w jaki sposób pracodawcy z Pomorza Zachodniego motywują do pracy swoich pracowników. Z deklaracji przedstawionych w tabeli nr 376 widać, że zdecydowanie chętniej stosują badani taki motywator, jakim jest podwyżka płac, jednak tylko nieco ponad 8% respondentów stosuje go bardzo często, zaś niecałe 16% nie stosuje nigdy. Najmniej chętnie stosują pracodawcy urlopy szkoleniowe (niemal 60% badanych nie stosuje ich nigdy), choć stoi to w pewnej sprzeczności z deklaracjami pracodawców odnośnie czasu, w którym ich pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje. 61,5% pracodawców, którzy w ogóle odnotowują podnoszenie przez swoich podwładnych kwalifikacji, twierdzi, że dzieje się to w godzinach pracy. Mamy zatem najprawdopodobniej do czynienia ze zjawiskiem niepełnego zrozumienia pytań kwestionariuszowych przez respondentów.

Tabela 376. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)

Stosowane sposoby motywowania	Specjalne premie szkoleniowe	Urlopy szkoleniowe	Możliwość awansu	Przedłużenie umowy o pracę	Refundacja części lub całości kosztów szkolenia	Podwyżka płac
nigdy	48,4%	59,8%	34,9%	28,9%	31,1%	15,8%
bardzo rzadko	10,4%	9,9%	10,8%	4,7%	5,4%	8,0%
raczej rzadko	27,6%	18,2%	29,2%	10,7%	12,8%	29,4%
raczej często	9,6%	6,2%	17,1%	25,5%	15,9%	33,7%
bardzo często	2,6%	4,3%	4,8%	22,0%	31,8%	8,4%
trudno powiedzieć	1,4%	1,6%	3,2%	8,3%	3,1%	4,7%
ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Poszczególne formy motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników są dość słabo skorelowane ze zmiennymi metryczkowymi i geograficznymi cechami powiatów. Stosunkowo najsilniejszy jest związek pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a stosowaniem możliwości awansu jako motywatora (współczynnik gamma równy 0,47). Łatwo jest to zracjonalizować, ponieważ trudno zapewniać pracownikom podniesienie pozycji w hierarchii organizacji zatrudniającej kilka lub kilkanaście osób.

Ta sama zmienna (liczba zatrudnionych pracowników) ma też najsilniejszy związek ze stosowaniem premii szkoleniowych (gamma równe 0,35), przedłużaniem umowy o pracę (gamma 0,22) oraz refundacją kosztów szkolenia (współczynnik równy 0,38). Pracodawcy duzi i średni udzielają bowiem premii szkoleniowych znacznie częściej (w ponad połowie przypadków – 50,2%) niż podmioty małe i mikro (te robią to w 34,5% przypadków). Na przedłużanie umowy osobom podnoszącym kwalifikacje wskazuje 62,7% pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników i 76,7% respondentów z grupy podmiotów mających co najmniej 50 zatrudnionych. Koszty szkolenia refunduje pracownikom (przynamniej niekiedy) 65,7% podmiotów małych i mikro, oraz 86,2% respondentów z grupy dużych i średnich pracodawców.

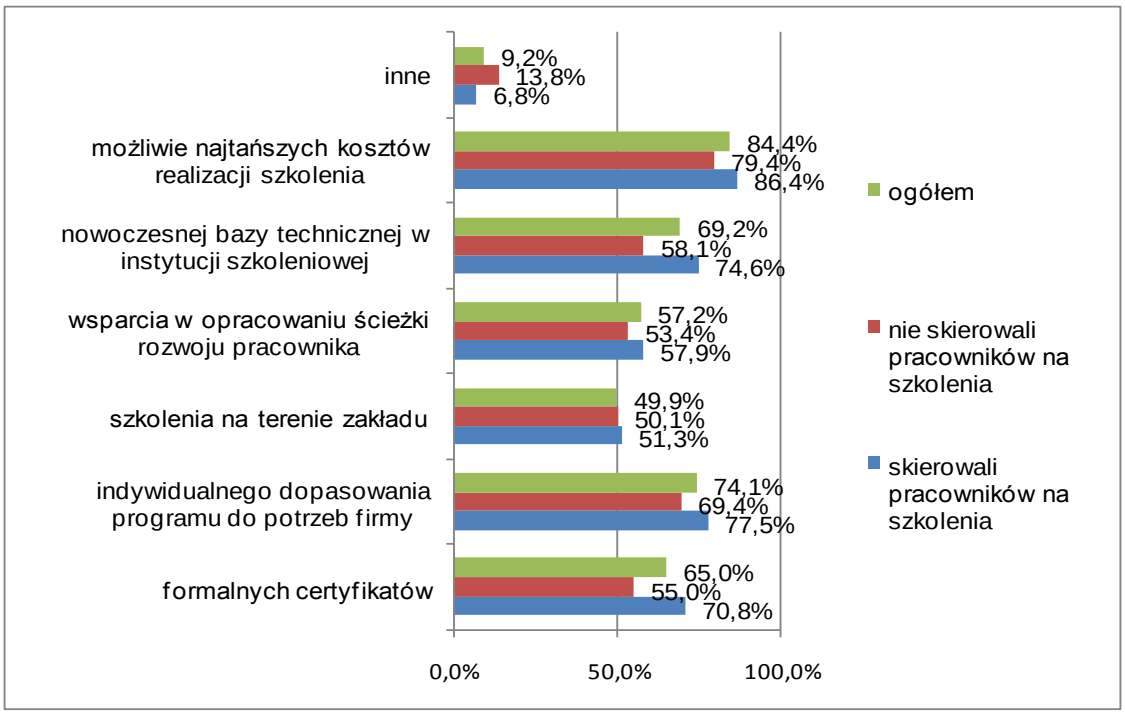
Im większa i bardziej złożona firma, tym bogatsza polityka kadrowa, co nie wydaje się zjawiskiem zaskakującym.

3.5. Ocena oferty instytucji szkoleniowych

Znając już postawy pracodawców z terenu województwa wobec podnoszenia kompetencji przez pracowników, można przejść do ostatniej części niniejszej analizy, a mianowicie wiedzy i poglądów badanych odnośnie oferty instytucji szkoleniowych. Na początek podjęta zostanie kwestia wymagań, jakie tego typu instytucjom stawiają badane podmioty. Generalnie, najczęściej wskazywanym kryterium (przez 84,4% badanych) w pytaniu wielokrotnego wyboru była cena, a więc realizacja szkoleń po możliwie najniższych dla respondenta kosztach. Jest to w sytuacji gospodarki rynkowej wybór, który nie powinien dziwić. W dalszej kolejności zaś badani pracodawcy wymagają indywidualnego dopasowania szkoleń do potrzeb firmy (74,1%) i nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej (69,2%). W najmniejszym stopniu zainteresowani są zaś tym, by szkolenia odbywały się na terenie zakładu, choć i to rozwiązanie znalazło uznanie w oczach niemal połowy badanych.

Wymagania te okazały się także niezależne od geograficznej lokalizacji danej organizacji, jak również od wielkości ankietowanego zakładu pracy. Pewien związek z układem wymagań wobec instytucji szkoleniowych ma fakt, czy respondent wysyłał w okresie 12 miesięcy przed realizacją badania swoich pracowników na szkolenia, czy też nie. W grupie, która jest aktywna na tym polu, zdecydowanie wyżej ceni się wydawanie formalnych certyfikatów po zakończeniu przez pracownika szkolenia oraz jeszcze silniej wymaga się, by instytucja szkoleniowa miała nowoczesną bazę szkoleniową. Pracodawcom, którzy w ostatnim roku nie szkolili swoich podwładnych, nieco trudniej jest „wpasować się" w możliwości zaproponowane w kwestionariuszu i częściej wskazują na odpowiedź „inne", zaś dopytani, jakie to mają być warunki, odpowiadają najczęściej, że ich nie mają, bo nie są daną kwestią zainteresowani.

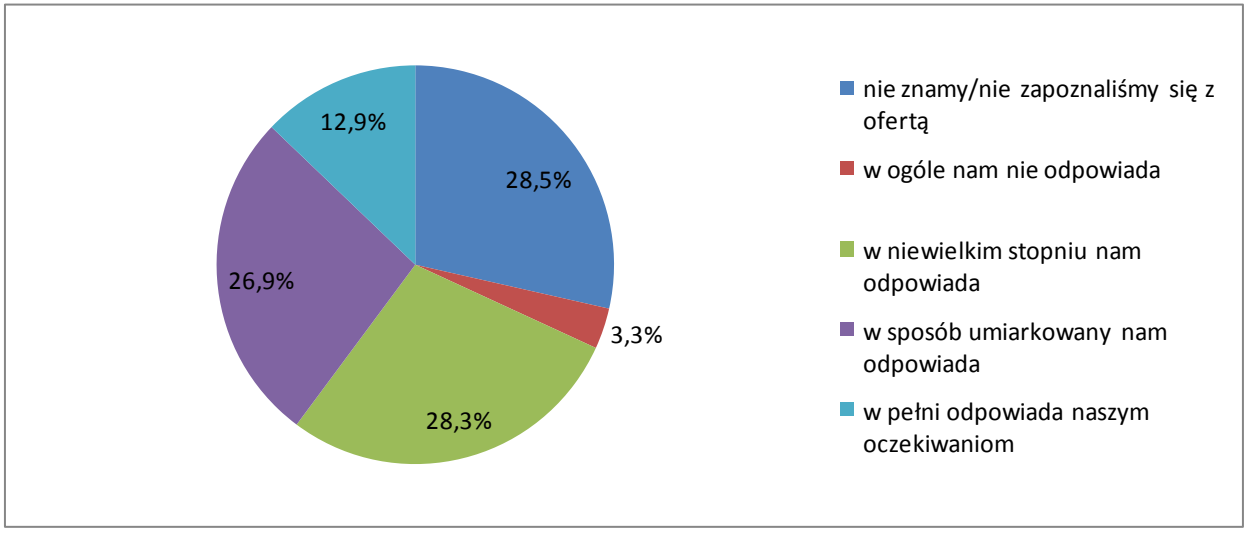
Rysunek 159. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

W odpowiedzi na pytanie o ogólne zadowolenie z oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe z terenu powiatu znaczna grupa odpowiada, że się z nią nie zapoznała. Jednak wśród tych, którzy deklarują pewną orientację w temacie, nieznaczna większość (niemal 56%) ocenia pozytywnie dostępne ich pracownikom szkolenia.

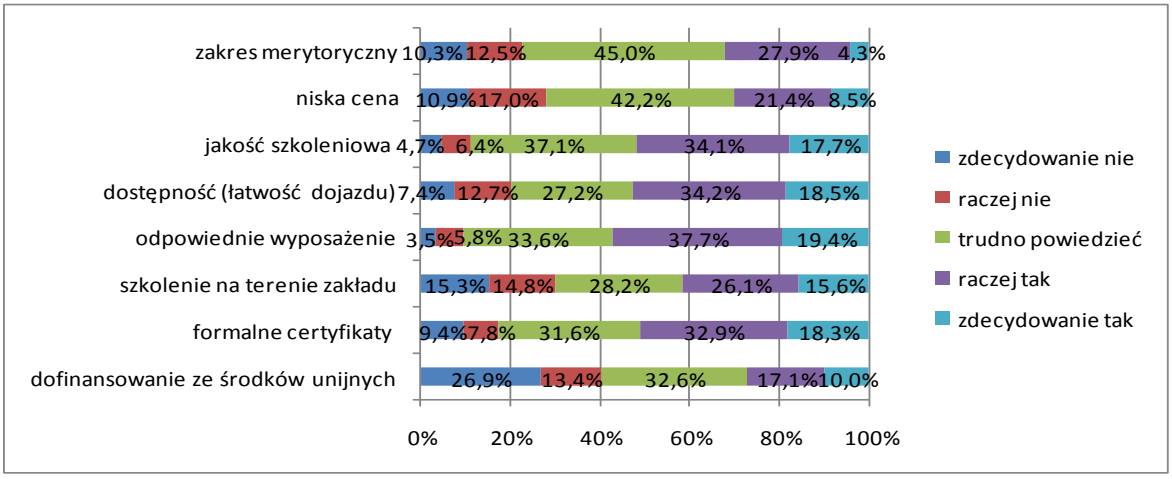
Rysunek 160. Ocena oferty instytucji szkoleniowych przez badanych pracodawców w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Respondentom zadano również bardziej szczegółowe pytania, dotyczące dostępnej oferty instytucji szkoleniowych. Odpowiedzi zostały zilustrowane rysunkiem nr 161. Ponownie okazuje się tu, że poważna (od 27,2% do nawet 42,2%) część badanych ma duży kłopot z odniesieniem się do poszczególnych aspektów oferty firm szkoleniowych i wybiera odpowiedź „trudno powiedzieć". Ci jednak, którzy są w stanie dokonać oceny, przeważnie twierdzą, że oferta firm szkoleniowych jest „raczej" bądź „zdecydowanie" zadowalająca we wszystkich zaproponowanych wymiarach. Zdecydowanie najbardziej pozytywnie oceniane jest wyposażenie ośrodków szkoleniowych. Ponad 57% badanych uznało je za raczej lub zupełnie zadowalające. Możemy więc uznać, że spełniane jest jedno z podstawowych kryteriów oceny oferty instytucji szkoleniowych, opisywanych powyżej.

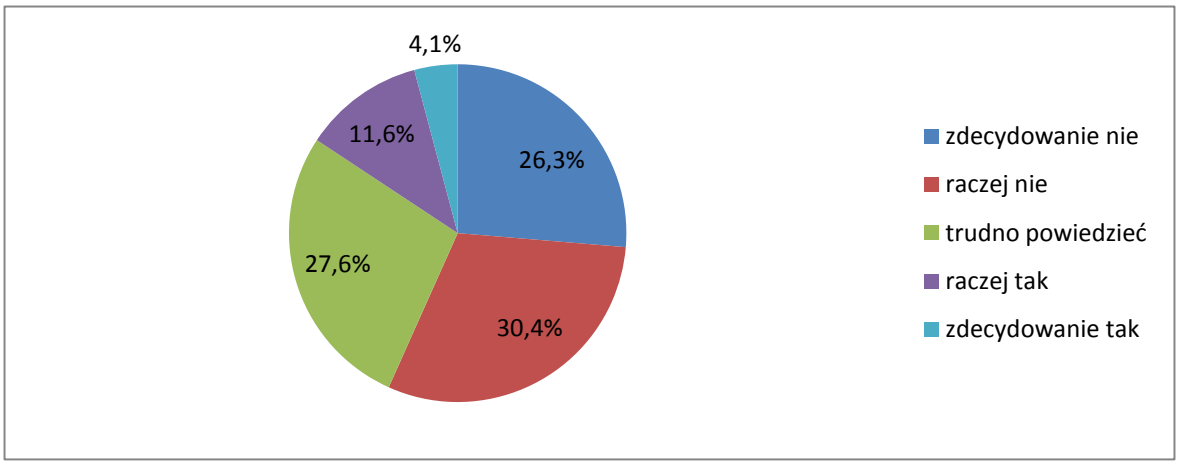
Rysunek 161. Zadowolenie pracodawców z poszczególnych aspektów oferty firm szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Badani pracodawcy nie są też zbytnio zainteresowani szkoleniami dla pracowników realizowanych drogą elektroniczną, głównie przez Internet, czyli e-learningiem. Co więcej, trudno znaleźć zmienną metryczkową czy też związaną z cechami geograficzno-demograficznymi danego powiatu, która miałaby wyraźny związek z poglądami badanych na opisywaną tu kwestię. Nawet podział na miasta na prawach powiatu (czyli z szerszym dostępem do Internetu) i powiaty ziemskie (z mniejszą dostępnością sieci) nie ma tutaj znaczenia. Metoda ta jest więc stosunkowo egzotyczna na wszystkich obszarach województwa zachodniopomorskiego.

Rysunek 162. Zainteresowanie pracodawców szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

4. Załączniki

4.1. Załącznik 1. Tabele krzyżowe zmiennej „przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia” ze zmiennymi „branża” oraz „wielkość przedsiębiorstwa” – dane dla całego województwa zachodniopomorskiego

Tabela 377. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w województwie zachodniopomorskim

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie			Na tym samym poziomie		Niższy niż obecnie			Nie wiem/trudno powiedzieć		% ogółem
	Średnia	% w branży	N	% w branży	N	Średnia	% w branży	N	% w branży	N	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,04	32,2%	48	55,3%	83	3,37	5,6%	8	7,0%	10	100%
B. Górnictwo i wydobywanie	.	0,0%	0	100,0%	3	.	0,0%	0	0,0%	0	100%
C. Przetwórstwo przemysłowe	9,27	41,1%	185	42,5%	192	10,57	6,0%	27	10,4%	47	100%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,80	27,2%	5	65,5%	11	2,89	2,3%	0	5,1%	1	100%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4,61	28,7%	16	61,2%	34	4,90	2,7%	2	7,4%	4	100%
F. Budownictwo	3,80	52,5%	262	32,8%	164	3,31	2,9%	14	11,8%	59	100%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,53	33,8%	386	44,6%	509	2,66	8,2%	94	13,4%	153	100%
H. Transport i gospodarka magazynowania	3,43	39,4%	70	46,5%	82	5,39	4,1%	7	10,1%	18	100%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,33	33,0%	85	42,9%	110	2,03	9,4%	24	14,8%	38	100%
J. Informacja i komunikacja	1,85	45,4%	25	41,3%	22	1,00	2,7%	1	10,6%	6	100%
K. Działalność finansowa	5,24	41,4%	53	51,6%	66	1,20	2,8%	4	4,2%	5	100%

Branża wg PKD	Wyższy niż obecnie			Na tym samym poziomie		Niższy niż obecnie			Nie wiem/trudno powiedzieć		% ogółem
i ubezpieczeniowa											
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,92	20,8%	21	71,3%	73	2,95	4,5%	5	3,4%	4	100%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,52	51,6%	139	37,5%	101	1,32	3,2%	9	7,6%	21	100%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8,08	61,1%	38	30,8%	19	1,00	1,0%	1	7,1%	4	100%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,98	19,4%	24	47,0%	58	4,52	13,1%	16	20,4%	25	100%
P. Edukacja	3,79	13,2%	31	67,4%	158	2,10	8,0%	19	11,5%	27	100%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,64	27,8%	35	51,2%	65	4,39	8,7%	11	12,3%	16	100%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,34	24,9%	15	63,0%	39	2,00	2,1%	1	9,9%	6	100%
S. Pozostała działalność usługowa	2,22	42,6%	51	45,0%	54	1,81	4,8%	6	7,6%	9	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

Tabela 378. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w województwie zachodniopomorskm

Liczba pracowników	wyższy niż obecnie			na tym samym poziomie		niższy niż obecnie			nie wiem/trudno powiedzieć		% ogółem
	Średnia	% w kategorii	N	% w kategorii	N	Średnia	% w kategorii	N	% w kategorii	N	
w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel	2,2	100%	571	0%	0	.	0%	0	0%	0	100%
firma zatrudnia do 9 osób	3,9	31%	604	49%	974	1,56	6%	117	14%	284	100%
w firmie pracuje od 10 do 50 osób	6,93	22%	315	59%	856	5,88	9%	129	11%	163	100%
w firmie pracuje od 51 do 250 osób	11,07	12%	3	56%	14	10,4	8%	2	24%	6	100%
w firmie pracuje od 251 do 999 osób	62,87	0%	0	100%	1	54,12	0%	0	0%	0	100%
w firmie pracuje 1000 lub więcej osób	99,99	100%	1	0%	0	100	0%	0	0%	0	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI pracodawców, N=4044, październik-listopad 2010 r.

4.2. Załącznik 2. Kwestionariusz badań pracodawców metodą CATI

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Dzień dobry. Nazywam się (...) i jestem ankieterem realizującym badania dla Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Zleceniodawcą badań jest Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Pragniemy poznać Państwa opinie na temat lokalnego rynku pracy oraz kwalifikacji, jakie powinni posiadać pracownicy Państwa firmy oraz kandydaci starający się o zatrudnienie w Państwa firmie/instytucji. Wszystkim uczestnikom badania gwarantujemy pełną poufność, prosząc w zamian o szczere odpowiedzi oraz o poświęcenie nam nieco czasu i uwagi. Uzyskane od Państwa informacje zostaną wykorzystane jedynie do celów badawczych. Licząc na Pana(i) życzliwość i współpracę, z góry dziękujemy za okazaną pomoc.

Powiat .....

1. Ile osób jest zatrudnionych w Państwa firmie?

1) w firmie pracuje tylko jedna osoba – właściciel
2) firma zatrudnia do 9 osób
3) w firmie zatrudnionych jest od 10 do 50 osób
4) w firmie zatrudnionych jest od 51 do 250 osób
5) w firmie zatrudnionych jest od 251 do 999 osób
6) w firmie zatrudnionych jest 1000 lub więcej osób

2. Pragniemy zapytać P. o przewidywany poziom zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat. Czy poziom zatrudnienia w P. firmie będzie:

1) wyższy niż obecnie → *Przechodzimy do pyt. 3*
2) na tym samym poziomie
   → jeśli udzielono odpowiedzi1 w Pytaniu 1, to: *Koniec ankiety – odrzucenie respondenta*
   → jeśli udzielono odpowiedzi 2/3/4/5/6 w Pytaniu 1, to *przechodzimy do pyt. 7.*
3) niższy niż obecnie? → *Przechodzimy do pyt. 4*
4) nie wiem / trudno powiedzieć
   → jeśli udzielono odpowiedzi1 w Pytaniu 1, to: *Koniec ankiety – odrzucenie respondenta*
   → jeśli udzielono odpowiedzi 2/3/4/5/6 w Pytaniu 1, to *przechodzimy do pyt. 7.*

3. Jak duża zmiana zatrudnienia nastąpi w Państwa firmie?

1) zatrudnienie zwiększy się o …… etatów → *Przechodzimy do pyt. 5*

4. Jak duża zmiana zatrudnienia nastąpi w Państwa firmie?

1) zatrudnienie zmniejszy się o …… etatów.

5. Z czego będzie wynikać zmiana wielkości zatrudnienia w Państwa firmie?

1) ograniczenie sprzedaży/produkcji
2) wprowadzenie nowych produktów
3) wejście na nowe rynki
4) planowane są zmiany technologiczne – nastąpi unowocześnienie zakładu
5) pojawienie się innych, konkurencyjnych zakładów
6) inne powody, jakie? ……

6. **W jakich zawodach w Państwa firmie nastąpi redukcja zatrudnienia, a jakie zawody będą w ciągu najbliższych 5 lat bardziej pożądane?**
   1) nic się pod tym względem w naszym przedsiębiorstwie nie zmieni
   2) zawody zagrożone redukcją zatrudnienia, to: …….
   3) zawody, w których nastąpi zwiększenie zatrudnienia, to: ……

7. **Proszę wymienić do trzech zawodów, w których jest zatrudnionych lub będzie zatrudnionych najwięcej pracowników?**

Proszę wpisać nazwy zawodów	obecnie (tylko dla pracodawców)	w ciągu najbliższych 5 lat
Zawód kluczowy (najważniejszy)		
Zawód 2		
Zawód 3		

Jakie są Państwa oczekiwania w stosunku do pracowników zatrudnionych w zawodzie kluczowym?

Uwagi dla ankietera:

– poprzez zawód kluczowy rozumiemy tylko jeden zawód wskazany przez respondenta;

– w wypadku, gdy respondent udzielił odpowiedzi 1 w Pytaniu 1 (tylko 1 osoba w firmie) pytamy tylko o plany zatrudnienia w przeciągu 5 lat

W odpowiednie miejsce proszę wstawić „X”			obecnie *(tylko dla firm zatrudniających pracowników)*	w ciągu 5 lat
Komponent wiedzy				
8.	Jakie wykształcenie powinien posiadać Państwa pracownik? *Uwaga: Możliwy wybór wielokrotny.*	wyższe techniczne	□	□
		wyższe ekonomiczne lub humanistyczne	□	□
		średnie techniczne	□	□
		średnie ogólne	□	□
		zasadnicze zawodowe	□	□
		nie ma to znaczenia	□	□
		inaczej, jak?.....		
	Czy zawód ten wymaga specjalnych certyfikatów i uprawnień? Jeśli tak, to proszę podać jakie są to uprawnienia ?		□ ……	□ ……
Komponent umiejętności – umiejętności twarde				
9.	Jakie są najważniejsze umiejętności dla kluczowego zawodu Państwa firmy? *Proszę wskazać wszystkie wymagane cechy.*	umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń	□	□
		dbałość o porządek na stanowisku pracy	□	□
		posiadanie prawa jazdy, jeśli tak, to jakiej kategorii?	□	□
		obsługa oprogramowania biurowego	□	□
		znajomość specjalistycznego oprogramowania	□ ……	□ …….
Umiejętności miękkie				
9.B.	Czy mają Państwo jakieś oczekiwania odnośnie umiejętności osobistych pracowników?	dyspozycyjność	□	□
		komunikatywność		
		gotowość do ciągłego uczenia się		
		zdolności manualne		

W odpowiednie miejsce proszę wstawić „X”			obecnie *(tylko dla firm zatrudniających pracowników)*	w ciągu 5 lat
	Zwłaszcza jeśli chodzi o:	znajomość języków obcych	□	□
		Inne, jakie?	□	□
Profil demograficzny				
10.	A gdzie powinien mieszkać Państwa pracownik?	blisko zakładu pracy, z obszaru powiatu	□	□
		poza powiatem (miastem)	□	□
		nie ma to znaczenia	□	□
	Czy z punktu widzenia kluczowego zawodu Państwa firmy jest lepiej, gdy pracownik jest?	kobietą	□	□
		mężczyzną	□	□
		nie ma to znaczenia	□	□
	Czy występują w odniesieniu do tego zawodu jakieś określone preferencje odnośnie wieku?	w tym zawodzie powinni pracować ludzie młodzi, do 25 lat	□	□
		preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia	□	□
		najkorzystniej zatrudniać jest osoby starsze, bardziej doświadczone zawodowo (powyżej 45 lat)	□	□
		osoby, które są na emeryturze (rencie)	□	□
		nie ma to znaczenia	□	□
	Czy osoby wykonujące ten zawód mogą być niepełnosprawne?	zdecydowanie nie	□	□
		raczej nie	□	□
		trudno powiedzieć	□	□
		raczej tak	□	□
		zdecydowanie tak	□	□
		nie ma to znaczenia	□	□
	Czy w wykonywaniu tego zawodu lepiej, jeśli pracownik będzie:	miał ustabilizowaną sytuację rodzinną (małżeństwo, stały związek)	□ tak □ nie	□ tak □ nie
	Czy za pięć lat będzie to miało takie samo znaczenie, jak obecnie?	posiadał dzieci	□ tak □ nie	□ tak □ nie
	Jakiego doświadczenia zawodowego oczekują Państwo od swoich pracowników?	doświadczenie zawodowe nie jest przez nas wymagane	□ tak □ nie	□ tak □ nie
		oczekujemy od pracowników posiadania co najmniej niewielkiego stażu zawodowego	□ tak □ nie	□ tak □ nie
		oczekujemy od pracowników dłuższego stażu zawodowego –	□ tak □ nie	□ tak □ nie

W odpowiednie miejsce proszę wstawić „X”			obecnie *(tylko dla firm zatrudniających pracowników)*	w ciągu 5 lat
		powyżej dwóch lat		
		inaczej, jak?	……	……
Kompetencje pracowników (zakres odpowiedzialności)				
11.	Jaki stopień samodzielności i odpowiedzialności jest właściwy dla pracowników kluczowego zawodu? *A jaki będzie za pięć lat?*	praca pod bezpośrednim nadzorem	☐	☐
		praca częściowo pod nadzorem, częściowo samodzielna	☐	☐
		praca samodzielna	☐	☐
		nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu	☐	☐
		nadzorowanie pracy dużego zespołu	☐	☐
		samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania	☐	☐

Uwaga: W przypadku respondentów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (odp. 1 na pyt. 1) przechodzimy do pytania 18.

12. Jak oceniają Państwo przydatność podanych poniżej sposobów sprawdzania **kwalifikacji nowozatrudnionych pracowników?** *Proszę posługiwać się skalą od „5” punktów – bardzo przydatne do „1” punkt zupełnie nieprzydatne.*

L.p	Kryterium oceny	5	4	3	2	1
1.	Certyfikat	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Życiorys zawodowy – CV	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Referencje z wcześniejszego miejsca pracy	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Sprawdzian umiejętności na stanowisku pracy	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Testy wiedzy i umiejętności	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Inaczej, jak?	……..				

13. Czy w Państwa firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników?

1) nie → przejdź do pytania 15.
2) tak
3) trudno powiedzieć

14. Jakie kwalifikacje należy podnieść wśród pracowników Państwa firmy?
Uwaga: Pytanie otwarte! Nie należy sugerować odpowiedzi respondentowi.

……

15. Czy skierowali Państwo swoich pracowników na szkolenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

1) nie
2) tak
3) nie wiem

Jeśli tak, to ilu? Proszę wpisać liczbę przeszkolonych osób……..
Jaka była tematyka szkoleń ……

16. Kiedy najczęściej Państwa pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje?

1) nie słyszałem o tym, aby pracownicy naszej firmy podnosili swoje kwalifikacje
2) podnoszenie kwalifikacji odbywa się poza godzinami pracy
3) najczęściej szkolenia i kursy odbywają się w godzinach pracy
4) inaczej, jak? ……

17. Jak często stosujecie Państwo następujące formy motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji? *Proszę podać wszystkie stosowane sposoby oraz ocenić częstość ich stosowania.*

L.p	Formy zachęty	Nigdy	Bardzo rzadko	Raczej rzadko	Raczej często	Bardzo często
1.	specjalne premie szkoleniowe	☐	☐	☐	☐	☐
2.	urlopy szkoleniowe	☐	☐	☐	☐	☐
3.	możliwość awansu	☐	☐	☐	☐	☐
4.	przedłużenie umowy o pracę	☐	☐	☐	☐	☐
5.	refundacja części lub całości kosztów szkolenia	☐	☐	☐	☐	☐
6.	podwyżka płac	☐	☐	☐	☐	☐
7.	inne działania, jakie? ……..……...					
8.	Nie wiem/Trudno powiedzieć	☐	☐	☐	☐	☐

18. W jakim stopniu oferta firm (instytucji) szkoleniowych funkcjonujących w obszarze Państwa działalności jest zadowalająca?

L.p	Kryterium oceny	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Trudno określić	Raczej tak	Zdecydowanie tak
1.	Zakres merytoryczny – zgodność z profilem naszej działalności	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Niska cena	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Jakość szkolenia (wysoki profesjonalizm trenerów))	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Dostępność (łatwość dojazdu)	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Odpowiednie wyposażenie	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Szkolenie na terenie zakładu					
7.	Formalne certyfikaty	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Dofinansowanie ze środków unijnych					
9.	Inne, jakie?	☐	☐	☐	☐	☐

19. Czy natrafiają Państwo na problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do Państwa potrzeb?

Uwaga dla ankietera: Przedstawiamy respondentowi całą kafeterię odpowiedzi.

1) nie mamy potrzeb szkoleniowych
2) nie mamy problemów ze znalezieniem odpowiedniej oferty
3) w promieniu 50 km od firmy brak jest instytucji szkoleniowych
4) występująca oferta edukacyjna nie odpowiada profilowi naszej działalności
5) jakość oferowanych szkoleń jest zbyt niska
6) szkolenia są za drogie
7) oferowane szkolenia nie kończą się oczekiwanymi przez nas certyfikatami lub uprawnieniami
8) inaczej, jak? ……

20. **Jak oceniają Państwo ofertę szkoleniową realizowaną przez instytucje szkoleniowe z terenu powiatu? Czy oferta ta jest:**
    1) nie znamy / nie zapoznaliśmy się z nią
    2) w niewielkim stopniu nam odpowiada
    3) w sposób umiarkowany odpowiada naszym oczekiwaniom
    4) w pełni odpowiada naszym oczekiwaniom
21. **Czego oczekują Państwo od instytucji szkoleniowej obejmującej szkoleniem Państwa pracowników?** *Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.*
    1) formalnych certyfikatów,
    2) indywidualnego dopasowania programu do potrzeb firmy,
    3) szkolenia na terenie zakładu,
    4) wsparcia w opracowaniu ścieżki rozwoju pracownika,
    5) nowoczesnej bazy technicznej w instytucji szkoleniowej,
    6) możliwie najtańszych kosztów realizacji szkolenia,
    7) czegoś innego, czego? ……
22. **Czy są Państwo zainteresowani szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning**
    1) zdecydowanie nie
    2) raczej nie
    3) trudno powiedzieć
    4) raczej tak
    5) zdecydowanie tak

Dane o firmie
Uwaga. Pytania mają na celu jedynie uzyskanie informacji o charakterze statystycznym.

M1. Forma prawna
W odpowiednią rubrykę wstaw znak „x”.
[ ] spółka akcyjna
[ ] spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
[ ] przedsiębiorstwo państwowe
[ ] jednostka komunalna
[ ] zakład budżetowy
[ ] spółdzielnia
[ ] spółdzielnia socjalna lub inne przedsiębiorstwo społeczne
[ ] działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru

M2. Forma organizacyjna firmy
W odpowiednią rubrykę wstaw znak „x”.
[ ] organizacja bezwydziałowa
[ ] organizacja wielowydziałowa, ale w jednym zakładzie
[ ] organizacja wielozakładowa
[ ] organizacja holdingowa

M3. Proszę opisać profil swojej działalności

……..

M4. Miejsce głównej działalności
W odpowiednią rubrykę wstaw znak „x”.

[ ] obszary wiejskie
[ ] miasto do 50 tys. mieszkańców
[ ] miasto 50-100 tys. mieszkańców
[ ] miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

M5. Główna sprzedaż firmy lokuje się na rynku:
W odpowiednią rubrykę wstaw znak „x”.
[ ] rynek lokalny obejmujący obszar powiatu
[ ] rynek obejmujący kilka gmin, powiatów
[ ] rynek wojewódzki
[ ] rynek ogólnopolski

[ ] rynek międzynarodowy

5. Spis tabel

Tabela 1. Liczebność próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia oraz powiatu 9

Tabela 2. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie białogardzkim 12

Tabela 3. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 13

Tabela 4. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie białogardzkim .. 14

Tabela 5. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie białogardzkim..... 15

Tabela 6. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie białogardzkim..... 16

Tabela 7. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie białogardzkim – statystyki 17

Tabela 8. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie białogardzkim 18

Tabela 9. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie białogardzkim 19

Tabela 10. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie białogardzkim 19

Tabela 11. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 20

Tabela 12. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie białogardzkim 22

Tabela 13. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 22

Tabela 14. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 23

Tabela 15. Forma prawna pracodawców w powiecie białogardzkim 26

Tabela 16. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie białogardzkim..... 27

Tabela 17. Miejsce głównej działalności pracodawców w powiecie białogardzkim 27

Tabela 18. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu białogardzkiego 28

Tabela 19. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie choszczeńskim 30

Tabela 20. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie choszczeńskim..... 30

Tabela 21. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie choszczeńskim 32

Tabela 22. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie choszczeńskim..... 32

Tabela 23. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie choszczeńskim 34

Tabela 24. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie choszczeńskim – statystyki 34

Tabela 25. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie choszczeńskim..... 35

Tabela 26. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie choszczeńskim..... 36

Tabela 27. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie choszczeńskim..... 36

Tabela 28. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie choszczeńskim 37

Tabela 29. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie choszczeńskim..... 39

Tabela 30. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) ... 39

Tabela 31. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) ... 40

Tabela 32. Forma prawna pracodawców w powiecie choszczeńskim ... 43

Tabela 33. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie choszczeńskim ... 44

Tabela 34. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie choszczeńskim ... 44

Tabela 35. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu choszczeńskiego ... 44

Tabela 36. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie drawskim ... 47

Tabela 37. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie drawskim ... 47

Tabela 38. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie drawskim ... 49

Tabela 39. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie drawskim ... 49

Tabela 40. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie drawskim ... 50

Tabela 41. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie drawskim – statystyki ... 51

Tabela 42. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie drawskim ... 52

Tabela 43. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie drawskim ... 53

Tabela 44. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie drawskim ... 53

Tabela 45. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie drawskim ... 54

Tabela 46. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie drawskim ... 55

Tabela 47. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie drawskim (% obserwacji) ... 56

Tabela 48. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie drawskim (% obserwacji) ... 57

Tabela 49. Forma prawna pracodawców w powiecie drawskim ... 60

Tabela 50. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie drawskim ... 61

Tabela 51. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie drawskim ... 61

Tabela 52. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu drawskiego ... 62

Tabela 53. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie goleniowskim ... 64

Tabela 54. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie goleniowskim ... 64

Tabela 55. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie goleniowskim ... 66

Tabela 56. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie goleniowskim ... 66

Tabela 57. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie goleniowskim ... 67

Tabela 58. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie goleniowskim-statystyki ... 68

Tabela 59. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie goleniowskim ... 69

Tabela 60. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie goleniowskim ... 70

Tabela 61. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie goleniowskim ... 70

Tabela 62. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie goleniowskim ... 71

Tabela 63. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie goleniowskim ... 73

Tabela 64. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie goleniowskim (% obserwacji) ... 73

Tabela 65. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie goleniowskim (% obserwacji) ... 74

Tabela 66. Forma prawna pracodawców w powiecie goleniowskim ... 77

Tabela 67. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie goleniowskim ... 78

Tabela 68. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu goleniowskiego ... 78

Tabela 69. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu goleniowskiego ... 79

Tabela 70. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie gryfickim ... 81

Tabela 71. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfickim ... 81

Tabela 72. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfickim ... 83

Tabela 73. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie gryfickim ... 83

Tabela 74. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie gryfickim ... 85

Tabela 75. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfickim – statystyki ... 85

Tabela 76. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie gryfickim ... 86

Tabela 77. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie gryfickim ... 87

Tabela 78. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie gryfickim ... 87

Tabela 79. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie gryfickim ... 88

Tabela 80. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie gryfickim ... 90

Tabela 81. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie gryfickim (% obserwacji) ... 90

Tabela 82. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie gryfickim (% obserwacji) ... 91

Tabela 83. Forma prawna pracodawców w powiecie gryfickim ... 94

Tabela 84. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie gryfickim ... 94

Tabela 85. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie gryfickim ... 95

Tabela 86. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu gryfickiego ... 95

Tabela 87. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie gryfińskim ... 97

Tabela 88. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie gryfińskim ... 97

Tabela 89. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfińskim ... 99

Tabela 90. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie gryfińskim ... 99

Tabela 91. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie gryfińskim ... 101

Tabela 92. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie gryfińskim – statystyki ... 101

Tabela 93. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie gryfińskim ... 102

Tabela 94. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie gryfińskim 103
Tabela 95. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie gryfińskim 103
Tabela 96. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie gryfińskim 104
Tabela 97. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie gryfińskim 106
Tabela 98. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie gryfińskim (% obserwacji) 106
Tabela 99. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie gryfińskim (% obserwacji) 107
Tabela 100. Forma prawna pracodawców z powiatu gryfińskiego 110
Tabela 101. Forma organizacyjna pracodawców z powiatu gryfińskiego 111
Tabela 102. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu gryfińskiego 111
Tabela 103. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu gryfińskiego 111
Tabela 104. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie kamieńskim 114
Tabela 105. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie kamieńskim 114
Tabela 106. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kamieńskim 116
Tabela 107. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie kamieńskim 116
Tabela 108. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie kamieńskim 117
Tabela 109. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kamieńskim – statystyki 118
Tabela 110. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie kamieńskim 119
Tabela 111. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie kamieńskim 120
Tabela 112. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie kamieńskim 120
Tabela 113. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie kamieńskim 121
Tabela 114. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie kamieńskim 122
Tabela 115. Czas, kiedy pracownicy najczęściej podnoszą swoje kwalifikacje w powiecie kamieńskim 123
Tabela 116. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie kamieńskim (% obserwacji) 123
Tabela 117. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie kamieńskim (% obserwacji) 124
Tabela 118. Forma prawna pracodawców w powiecie kamieńskim 127
Tabela 119. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie kamieńskim 127
Tabela 120. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu kamieńskiego 128
Tabela 121. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu kamieńskiego 128
Tabela 122. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie kołobrzeskim 130
Tabela 123. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie kołobrzeskim 130
Tabela 124. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kołobrzeskim 132
Tabela 125. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie kołobrzeskim 132

Tabela 126. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie kołobrzeskim 133

Tabela 127. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie kołobrzeskim – statystyki 134

Tabela 128. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie kołobrzeskim 135

Tabela 129. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie kołobrzeskim 136

Tabela 130. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie kołobrzeskim 136

Tabela 131. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie kołobrzeskim 137

Tabela 132. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie kołobrzeskim 138

Tabela 133. Czas, kiedy pracownicy najczęściej podnoszą swoje kwalifikacje w powiecie kołobrzeskim 139

Tabela 134. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) 139

Tabela 135. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) 140

Tabela 136. Forma prawna pracodawców z powiatu kołobrzeskiego 143

Tabela 137. Forma organizacyjna pracodawców z powiatu kołobrzeskiego 144

Tabela 138. Miejsce głównej działalności pracodawców z powiatu kołobrzeskiego 144

Tabela 139. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu kołobrzeskiego 144

Tabela 140. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie koszalińskim 147

Tabela 141. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie koszalińskim 147

Tabela 142. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie koszalińskim 149

Tabela 143. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie koszalińskim 149

Tabela 144. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie koszalińskim 151

Tabela 145. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie koszalińskim – statystyki 151

Tabela 146. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie koszalińskim 152

Tabela 147. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie koszalińskim 153

Tabela 148. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie koszalińskim 153

Tabela 149. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie koszalińskim 154

Tabela 150. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie koszalińskim 156

Tabela 151. Częstotliwość stosowania różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie koszalińskim (% obserwacji) 156

Tabela 152. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie koszalińskim (% obserwacji) 157

Tabela 153. Forma prawna pracodawców w powiecie koszalińskim 160

Tabela 154. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie koszalińskim 160

Tabela 155. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie koszalińskim 161

Tabela 156. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu koszalińskiego 161

Tabela 157. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie łobeskim 163

Tabela 158. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie łobeskim ... 163

Tabela 159. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych podmiotach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie łobeskim ... 165

Tabela 160. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie łobeskim ... 165

Tabela 161. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie łobeskim ... 167

Tabela 162. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie łobeskim – statystyki ... 167

Tabela 163. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie łobeskim ... 168

Tabela 164. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie łobeskim ... 169

Tabela 165. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie łobeskim ... 169

Tabela 166. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie łobeskim ... 170

Tabela 167. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie łobeskim ... 172

Tabela 168. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie łobeskim ... 172

Tabela 169. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie łobeskim (% obserwacji) ... 173

Tabela 170. Forma prawna pracodawców w powiecie łobeskim ... 176

Tabela 171. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie łobeskim ... 176

Tabela 172. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie łobeskim ... 177

Tabela 173. Główny rynek zbytu produktów i usług firm w powiecie łobeskim ... 177

Tabela 174. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w m. Koszalinie ... 180

Tabela 175. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w m. Koszalinie ... 180

Tabela 176. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w m. Koszalinie ... 182

Tabela 177. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w m. Koszalinie ... 182

Tabela 178. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w m. Koszalinie ... 183

Tabela 179. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w m. Koszalinie – statystyki ... 184

Tabela 180. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w m. Koszalinie ... 185

Tabela 181. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w m. Koszalinie ... 186

Tabela 182. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w m. Koszalinie ... 186

Tabela 183. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w m. Koszalinie . 187

Tabela 184. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w Koszalinie ... 189

Tabela 185. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w m. Koszalinie ... 189

Tabela 186. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w m. Koszalinie (% obserwacji) ... 190

Tabela 187. Forma prawna pracodawców w m. Koszalinie ... 193

Tabela 188. Forma organizacyjna pracodawców w m. Koszalinie ... 194

Tabela 189. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w m. Koszalinie 194

Tabela 190. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z m. Koszalina 195

Tabela 191. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w m. Świnoujściu 198

Tabela 192. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w m. Świnoujściu 198

Tabela 193. Oczekiwany poziom zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w badanych firmach w m. Świnoujściu 200

Tabela 194. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w m. Świnoujściu 200

Tabela 195. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w m. Świnoujściu 201

Tabela 196. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w m. Świnoujściu – statystyki 202

Tabela 197. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe w m. Świnoujściu 203

Tabela 198. Główne zawody w m. Świnoujściu 203

Tabela 199. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w m. Świnoujściu 204

Tabela 200. Ocena przydatności sposobów oceny kwalifikacji nowo zatrudnionych w m. Świnoujściu 205

Tabela 201. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w m. Świnoujściu 206

Tabela 202. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w m. Świnoujściu 207

Tabela 203. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w m. Świnoujściu (% obserwacji) 207

Tabela 204. Forma prawna pracodawców w m. Świnoujściu 210

Tabela 205. Forma organizacyjna pracodawców w m. Świnoujściu 211

Tabela 206. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w m. Świnoujściu 212

Tabela 207. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z m. Świnoujścia 212

Tabela 208. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie myśliborskim 215

Tabela 209. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie myśliborskim 215

Tabela 210. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie myśliborskim 217

Tabela 211. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie myśliborskim 217

Tabela 212. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie myśliborskim 218

Tabela 213. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie myśliborskim – statystyki 219

Tabela 214. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie myśliborskim 220

Tabela 215. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie myśliborskim 221

Tabela 216. Najczęściej wskazywane inne zawody w powiecie myśliborskim 221

Tabela 217. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie myśliborskim 222

Tabela 218. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie myśliborskim 224

Tabela 219. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie myśliborskim 224

Tabela 220. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie myśliborskim (% obserwacji) 225
Tabela 221. Forma prawna pracodawców w powiecie myśliborskim 228
Tabela 222. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie myśliborskim 229
Tabela 223. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie myśliborskim 229
Tabela 224. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu myśliborskiego 229
Tabela 225. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie polickim 232
Tabela 226. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie polickim 232
Tabela 227. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie polickim 234
Tabela 228. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie polickim 234
Tabela 229. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie polickim 236
Tabela 230. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie polickim – statystyki 236
Tabela 231. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie polickim 237
Tabela 232. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie polickim 238
Tabela 233. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie polickim 239
Tabela 234. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie polickim 239
Tabela 235. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie polickim 241
Tabela 236. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie polickim 242
Tabela 237. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie polickim (% obserwacji) 242
Tabela 238. Forma prawna pracodawców w powiecie polickim 245
Tabela 239. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie polickim 246
Tabela 240. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie polickim 246
Tabela 241. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu polickiego 247
Tabela 242. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie pyrzyckim 249
Tabela 243. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie pyrzyckim 249
Tabela 244. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie pyrzyckim 251
Tabela 245. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie pyrzyckim 251
Tabela 246. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie pyrzyckim 252
Tabela 247. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie pyrzyckim – statystyki 253
Tabela 248. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie pyrzyckim 254
Tabela 249. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie pyrzyckim 255
Tabela 250. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie pyrzyckim 255

Tabela 251. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie pyrzyckim ... 256

Tabela 252. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie pyrzyckim ... 257

Tabela 253. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie pyrzyckim ... 258

Tabela 254. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) ... 258

Tabela 255. Forma prawna pracodawców w powiecie pyrzyckim ... 261

Tabela 256. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie pyrzyckim ... 262

Tabela 257. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie pyrzyckim ... 262

Tabela 258. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu pyrzyckiego ... 263

Tabela 259. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie sławieńskim ... 265

Tabela 260. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie sławieńskim ... 265

Tabela 261. Poziom zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w zakładach powiatu sławieńskiego ... 267

Tabela 262. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie sławieńskim ... 267

Tabela 263. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie sławieńskim ... 268

Tabela 264. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie sławieńskim – statystyki ... 269

Tabela 265. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie sławieńskim ... 270

Tabela 266. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie sławieńskim ... 271

Tabela 267. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie sławieńskim ... 271

Tabela 268. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie sławieńskim ... 272

Tabela 269. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie sławieńskim ... 274

Tabela 270. Czas podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w powiecie sławieńskim ... 274

Tabela 271. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie sławieńskim ... 275

Tabela 272. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie sławieńskim (% obserwacji) ... 275

Tabela 273. Forma prawna pracodawców w powiecie sławieńskim ... 278

Tabela 274. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie sławieńskim ... 279

Tabela 275. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie sławieńskim ... 279

Tabela 276. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu sławieńskiego ... 280

Tabela 277. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w powiecie stargardzkim ... 281

Tabela 278. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie" w podziale na branże wg PKD w powiecie stargardzkim ... 281

Tabela 279. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie stargardzkim ... 283

Tabela 280. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie stargardzkim ... 283

Tabela 281. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie stargardzkim ... 284

Tabela 282. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie stargardzkim – statystyki ... 285

Tabela 283. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie stargardzkim ... 286

Tabela 284. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie stargardzkim ... 287

Tabela 285. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie stargardzkim ... 287

Tabela 286. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie stargardzkim ... 288

Tabela 287. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie stargardzkim ... 290

Tabela 288. Czas podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w powiecie stargardzkim ... 290

Tabela 289. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie stargardzkim ... 291

Tabela 290. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie stargardzkim ... 291

Tabela 291. Forma prawna pracodawców w powiecie stargardzkim ... 294

Tabela 292. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie stargardzkim ... 295

Tabela 293. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie stargardzkim. 295

Tabela 294. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu stargardzkiego ... 296

Tabela 295. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w m. Szczecinie ... 299

Tabela 296. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w m. Szczecinie ... 299

Tabela 297. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w m. Szczecinie ... 301

Tabela 298. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w m. Szczecinie ... 301

Tabela 299. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w m. Szczecinie ... 302

Tabela 300. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w m. Szczecinie ... 303

Tabela 301. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w m. Szczecinie ... 304

Tabela 302. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w m. Szczecinie ... 305

Tabela 303. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w m. Szczecinie ... 305

Tabela 304. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w m. Szczecinie 306

Tabela 305. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w m. Szczecinie ... 308

Tabela 306. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w m. Szczecinie ... 308

Tabela 307. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w m. Szczecinie (% obserwacji) ... 309

Tabela 308. Forma prawna pracodawców w m. Szczecinie ... 312

Tabela 309. Forma organizacyjna pracodawców w m. Szczecinie ... 313

Tabela 310. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w m. Szczecinie ... 313

Tabela 311. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z m. Szczecina ... 313

Tabela 312. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie szczecineckim ... 317

Tabela 313. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie szczecineckim ... 317

Tabela 314. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie szczecineckim ... 319

Tabela 315. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie szczecineckim 319

Tabela 316. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie szczecineckim 320

Tabela 317. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie szczecineckim – statystyki 321

Tabela 318. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie szczecineckim 322

Tabela 319. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie szczecineckim 323

Tabela 320. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie szczecineckim 323

Tabela 321. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie szczecineckim 324

Tabela 322. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie szczecineckim 326

Tabela 323. Czas podnoszenia kwalifikacji przez pracowników w powiecie szczecineckim 326

Tabela 324. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie szczecineckim 327

Tabela 325. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie szczecineckim (% obserwacji) 327

Tabela 326. Forma prawna pracodawców w powiecie szczecineckim 331

Tabela 327. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie szczecineckim 331

Tabela 328. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie szczecineckim 332

Tabela 329. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu szczecineckiego 332

Tabela 330. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie świdwińskim 336

Tabela 331. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie świdwińskim 336

Tabela 332. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie świdwińskim 338

Tabela 333. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie świdwińskim 338

Tabela 334. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia, a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie świdwińskim 340

Tabela 335. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie świdwińskim – statystyki 340

Tabela 336. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie świdwińskim 341

Tabela 337. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie świdwińskim 342

Tabela 338. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi 342

Tabela 339. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie świdwińskim 343

Tabela 340. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie świdwińskim 345

Tabela 341. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie świdwińskim 345

Tabela 342. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie świdwińskim (% obserwacji) 346

Tabela 343. Forma prawna pracodawców w powiecie świdwińskim 349

Tabela 344. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie świdwińskim 350

Tabela 345. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie świdwińskim . 350

Tabela 346. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu świdwińskiego 351

Tabela 347. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w powiecie wałeckim 354

Tabela 348. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w podziale na branże wg PKD w powiecie wałeckim 354

Tabela 349. Oczekiwana zmiana poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie wałeckim 356

Tabela 350. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w powiecie wałeckim 356

Tabela 351. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w powiecie wałeckim 358

Tabela 352. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w powiecie wałeckim – statystyki 358

Tabela 353. Najczęściej wymieniane zawody rozwojowe dla firm w powiecie wałeckim 359

Tabela 354. Najczęściej wskazywany zawód kluczowy w powiecie wałeckim 360

Tabela 355. Inne zawody ważne dla firm – najczęstsze odpowiedzi w powiecie wałeckim 360

Tabela 356. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w powiecie wałeckim 361

Tabela 357. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w powiecie wałeckim 363

Tabela 358. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w powiecie wałeckim..... 363

Tabela 359. Zadowolenie z oferty firm szkoleniowych w powiecie wałeckim (% obserwacji) 364

Tabela 360. Forma prawna pracodawców w powiecie wałeckim..... 367

Tabela 361. Forma organizacyjna pracodawców w powiecie wałeckim 368

Tabela 362. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w powiecie wałeckim 368

Tabela 363. Główny rynek zbytu produktów i usług pracodawców z powiatu wałeckiego 369

Tabela 364. Rozkład zmiennej „liczba osób zatrudnionych w firmie” w próbie realnej i przeważonej w województwie zachodniopomorskim..... 371

Tabela 365. Struktura liczebności jednostek gospodarczych w powiatach województwa zachodniopomorskiego..... 372

Tabela 366. Miejsce głównej działalności pracodawców zlokalizowanych w województwie zachodniopomorskim..... 373

Tabela 367. Liczba zatrudnionych pracowników w podziale na branże wg PKD w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)..... 375

Tabela 368. Przewidywane zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższych 5 lat w województwie zachodniopomorskim..... 379

Tabela 369. Wielkość planowanych zmian zatrudnienia a wielkość organizacji w województwie zachodniopomorskim..... 380

Tabela 370. Średnia liczba etatów do redukcji/zatrudnienia a charakter powiatu w województwie zachodniopomorskim..... 380

Tabela 371. Lista zawodów zagrożonych redukcjami w województwie zachodniopomorskim..... 381

Tabela 372. Lista zawodów rozwojowych w województwie zachodniopomorskim 382

Tabela 373. Ocena sposobów weryfikacji kwalifikacji zatrudnianych pracowników w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji)..... 388

Tabela 374. Kierowanie pracowników na szkolenia a liczba pracowników w województwie zachodniopomorskim..... 391

Tabela 375. Statystyki – liczba przeszkolonych pracowników w województwie zachodniopomorskim 392

Tabela 376. Częstotliwość stosowania przez badanych różnych form motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 393

Tabela 391. Przewidywane zmiany w wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a branża w województwie zachodniopomorskim..... 397

Tabela 392. Przewidywane zmiany wielkości zatrudnienia (średnia liczba etatów) a wielkość przedsiębiorstwa w województwie zachodniopomorskm 399

6. Spis rysunków

Rysunek 1. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 18

Rysunek 2. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 21

Rysunek 3. Odpowiedzi pracodawców z powiatu białogardzkiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 21

Rysunek 4. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu białogardzkiego (% obserwacji) 24

Rysunek 5. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe z terenu powiatu wśród pracodawców z powiatu białogardzkiego (% obserwacji)..... 24

Rysunek 6. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 25

Rysunek 7. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie białogardzkim (% obserwacji) 26

Rysunek 8. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) 35

Rysunek 9. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie choszczeńskim..... 38

Rysunek 10. Odpowiedzi pracodawców z powiatu choszczeńskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 38

Rysunek 11. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu choszczeńskiego (% obserwacji) 41

Rysunek 12. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu choszczeńskiego (% obserwacji) 41

Rysunek 13. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie choszczeńskim (% obserwacji) 42

Rysunek 14. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie choszczeńskim (% obserwacji)..... 43

Rysunek 15. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie drawskim (% obserwacji) 52

Rysunek 16. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie drawskim..... 54

Rysunek 17. Odpowiedzi pracodawców z powiatu drawskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)..... 55

Rysunek 18. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu drawskiego (% obserwacji) 58

Rysunek 19. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe z terenu powiatu wśród pracodawców z powiatu drawskiego (% obserwacji)..... 58

Rysunek 20. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie drawskim (% obserwacji)..... 59

Rysunek 21. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie drawskim (% obserwacji) 60

Rysunek 22. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie goleniowskim (% obserwacji) 69

Rysunek 23. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie goleniowskim 72

Rysunek 24. Odpowiedzi pracodawców z powiatu goleniowskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 72

Rysunek 25. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu goleniowskiego (% obserwacji) 75

Rysunek 26. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu goleniowskiego (% obserwacji) 76

Rysunek 27. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie goleniowskim (% obserwacji 76

Rysunek 28. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie goleniowskim (% obserwacji) 77

Rysunek 29. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie gryfickim (% obserwacji) 86

Rysunek 30. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie gryfickim 89

Rysunek 31. Odpowiedzi pracodawców z powiatu gryfickiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 89

Rysunek 32. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu gryfickiego (% obserwacji) 92

Rysunek 33. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu gryfickiego (% obserwacji) 92

Rysunek 34. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie gryfickim (% obserwacji) 93

Rysunek 35. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie gryfickim (% obserwacji) 93

Rysunek 36. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie gryfińskim (% obserwacji) 102

Rysunek 37. Odpowiedzi pracodawców z powiatu gryfińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 104

Rysunek 38. Odpowiedzi pracodawców z powiatu gryfińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 105

Rysunek 39. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu gryfińskiego (% obserwacji) 108

Rysunek 40. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu gryfińskiego (% obserwacji) 108

Rysunek 41. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie gryfińskim (% obserwacji) 109

Rysunek 42. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie gryfińskim (% obserwacji) 110

Rysunek 43. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie kamieńskim (% obserwacji) 119

Rysunek 44. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie kamieńskim 121

Rysunek 45. Odpowiedzi pracodawców z powiatu z kamieńskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 122

Rysunek 46. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu kamieńskiego (% obserwacji) 125

Rysunek 47. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu kamieńskiego (% obserwacji) 125

Rysunek 48. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie kamieńskim (% obserwacji) 126

Rysunek 49. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie kamieńskim (% obserwacji) 126

Rysunek 50. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) 135

Rysunek 51. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie kołobrzeskim 137

Rysunek 52. Odpowiedzi pracodawców z powiatu kołobrzeskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 138

Rysunek 53. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu kołobrzeskiego (% obserwacji)..... 141

Rysunek 54. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu kołobrzeskiego (% obserwacji) 141

Rysunek 55. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) 142

Rysunek 56. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie kołobrzeskim (% obserwacji) 143

Rysunek 57. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie koszalińskim (% obserwacji) 152

Rysunek 58. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie koszalińskim..... 155

Rysunek 59. Odpowiedzi pracodawców z powiatu koszalińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 155

Rysunek 60. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu koszalińskiego (% obserwacji) 158

Rysunek 61. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu koszalińskiego (% obserwacji) 158

Rysunek 62. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie koszalińskim (% obserwacji) 159

Rysunek 63. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie koszalińskim (% obserwacji) 159

Rysunek 64. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie łobeskim (% obserwacji) 168

Rysunek 65. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie łobeskim 171

Rysunek 66. Odpowiedzi pracodawców z powiatu łobeskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji)..... 171

Rysunek 67. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu łobeskiego (% obserwacji) 174

Rysunek 68. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie łobeskim 174

Rysunek 69. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie łobeskim 175

Rysunek 70. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie łobeskim (% obserwacji) 175

Rysunek 71. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w m. Koszalinie (% obserwacji) ... 185

Rysunek 72. Odsetek badanych pracodawców z m. Koszalina, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników ... 188

Rysunek 73. Odpowiedzi pracodawców z m. Koszalina na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) ... 188

Rysunek 74. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z m. Koszalina (% obserwacji) ... 191

Rysunek 75. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w m. Koszalinie ... 191

Rysunek 76. Oczekiwania badanych pracodawców m. Koszalina wobec firm szkoleniowych ... 192

Rysunek 77. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w m. Koszalinie (% obserwacji) ... 193

Rysunek 78. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w m. Świnoujściu (% obserwacji) ... 202

Rysunek 79. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w m. Świnoujściu ... 205

Rysunek 80. Odpowiedzi pracodawców z m. Świnoujścia na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) ... 206

Rysunek 81. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z m. Świnoujścia (% obserwacji) ... 208

Rysunek 82.Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w m. Świnoujściu ... 209

Rysunek 83. Oczekiwania pracodawców wobec firm szkoleniowych w m. Świnoujściu (% obserwacji) ... 209

Rysunek 84. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w m. Świnoujściu (% obserwacji) ... 210

Rysunek 85. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie myśliborskim (% obserwacji) ... 220

Rysunek 86. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie myśliborskim ... 223

Rysunek 87. Odpowiedzi pracodawców z powiatu myśliborskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) ... 223

Rysunek 88. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu myśliborskiego (% obserwacji) ... 226

Rysunek 89. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie myśliborskim ... 226

Rysunek 90. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie myśliborskim ... 227

Rysunek 91. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie myśliborskim (% obserwacji) ... 228

Rysunek 92. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie polickim (% obserwacji) ... 237

Rysunek 93. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie polickim ... 240

Rysunek 94. Odpowiedzi pracodawców z powiatu polickiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) ... 241

Rysunek 95. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu polickiego (% obserwacji) 243

Rysunek 96. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie polickim 244

Rysunek 97. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie polickim 244

Rysunek 98. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie polickim (% obserwacji) 245

Rysunek 99. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) 254

Rysunek 100. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie pyrzyckim 256

Rysunek 101. Odpowiedzi pracodawców z powiatu pyrzyckiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 257

Rysunek 102. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu pyrzyckiego (% obserwacji) 259

Rysunek 103. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie pyrzyckim 260

Rysunek 104. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie pyrzyckim 260

Rysunek 105. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie pyrzyckim (% obserwacji) 261

Rysunek 106. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie sławieńskim (% obserwacji) 270

Rysunek 107. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie sławieńskim 273

Rysunek 108. Odpowiedzi pracodawców z powiatu sławieńskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 273

Rysunek 109. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu sławieńskiego (% obserwacji) 276

Rysunek 110. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie sławieńskim 277

Rysunek 111. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie sławieńskim 277

Rysunek 112. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie sławieńskim (% obserwacji) 278

Rysunek 113. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie stargardzkim (% obserwacji) 286

Rysunek 114. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie stargardzkim 289

Rysunek 115. Odpowiedzi pracodawców z powiatu stargardzkiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 289

Rysunek 116. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu stargardzkiego (% obserwacji) 292

Rysunek 117. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie stargardzkim 293

Rysunek 118. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie stargardzkim 293

Rysunek 119. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie stargardzkim (% obserwacji) 294

Rysunek 120. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w m. Szczecinie (% obserwacji) 304

Rysunek 121. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w m. Szczecinie 307

Rysunek 122. Odpowiedzi pracodawców z m. Szczecina na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 307

Rysunek 123. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z m. Szczecina (% obserwacji) 310

Rysunek 124. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w m. Szczecinie 310

Rysunek 125. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w m. Szczecinie ... 311

Rysunek 126. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w m. Szczecinie (% obserwacji) 312

Rysunek 127. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie szczecineckim (% obserwacji) 322

Rysunek 128. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie szczecineckim 325

Rysunek 129. Odpowiedzi pracodawców z powiatu szczecineckiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 325

Rysunek 130. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu szczecineckiego (% obserwacji) 328

Rysunek 131. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie szczecineckim 329

Rysunek 132. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie szczecineckim 330

Rysunek 133. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie szczecineckim (% obserwacji) 330

Rysunek 134. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie świdwińskim (% obserwacji) 341

Rysunek 135. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie świdwińskim 344

Rysunek 136. Odpowiedzi pracodawców z powiatu świdwińskiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 344

Rysunek 137. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej wskazywane przez pracodawców w powiecie świdwińskim (% obserwacji) 347

Rysunek 138. Ocena oferty szkoleniowej realizowanej przez instytucje szkoleniowe wśród pracodawców z powiatu świdwińskiego (% obserwacji) 347

Rysunek 139. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie świdwińskim 348

Rysunek 140. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie świdwińskim (% obserwacji) 349

Rysunek 141. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w powiecie wałeckim (% obserwacji) 359

Rysunek 142. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w powiecie wałeckim 362

Rysunek 143. Odpowiedzi pracodawców z powiatu wałeckiego na pytanie, czy ich pracownicy zostali w ciągu ostatniego roku skierowani na szkolenia (% obserwacji) 362

Rysunek 144. Problemy ze znalezieniem oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb, wskazywane przez pracodawców z powiatu wałeckiego (% obserwacji) 365

Rysunek 145. Ocena oferty instytucji szkoleniowych z terenu powiatu przez badanych pracodawców w powiecie wałeckim 365

Rysunek 146. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w powiecie wałeckim 366

Rysunek 147. Zainteresowanie szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w powiecie wałeckim (% obserwacji) 367

Rysunek 148. Odsetek pracodawców w podziale na branże w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 374

Rysunek 149. Poziom zatrudnienia a forma prawna pracodawcy w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 376

Rysunek 150. Różnica pomiędzy odsetkiem pracodawców planujących zwiększać i zmniejszać zatrudnienie w województwie zachodniopomorskim (pkt. procentowe obserwacji) 377

Rysunek 151. Przyczyny prawdopodobnych zmian w wielkości zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 385

Rysunek 152. Przyczyny zmian zatrudnienia a ich kierunek w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 386

Rysunek 153. Odsetek badanych, którzy uważają, że w ich firmie konieczne jest podniesienie kwalifikacji pracowników w województwie zachodniopomorskim 387

Rysunek 154. Odsetek badanych uznających za konieczne podniesienie kwalifikacji pracowników w powiatach 387

Rysunek 155. Odsetek pracodawców, którzy uważają certyfikaty za dobry sposób oceny kwalifikacji w powiatach województwa zachodniopomorskiego 389

Rysunek 156. Odpowiedzi badanych z województwa zachodniopomorskiego na pytanie, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy ich pracownicy zostali skierowani na szkolenia (% obserwacji) 390

Rysunek 157. Odsetek pracodawców, którzy skierowali swoich pracowników na szkolenia w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego 391

Rysunek 158. Średnia liczba skierowanych na szkolenie pracowników a wielkość zatrudnienia w podmiotach w województwie zachodniopomorskim 392

Rysunek 159. Oczekiwania badanych pracodawców wobec firm szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 394

Rysunek 160. Ocena oferty instytucji szkoleniowych przez badanych pracodawców w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 395

Rysunek 161. Zadowolenie pracodawców z poszczególnych aspektów oferty firm szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 395

Rysunek 162. Zainteresowanie pracodawców szkoleniami realizowanymi poprzez e-learning w województwie zachodniopomorskim (% obserwacji) 396