

PROFIL POŻĄDANEGO PRACOWNIKA – BADANIE PRACODAWCÓW

Spis treści

Spis wykresów	4
Spis tabel	6
1.1 Cel badania	7
1.2 Metodologia badania	8
1.3 Opis nadzoru i kontroli badań	12
1.4 Sprawozdanie z realizacji badań	13
2. Podsumowanie	14
3. Raport z badań	18
3.1 Kryteria doboru oraz sposoby poszukiwania kadry pracowniczej	19
3.1.1 Ilość kadry pracowniczej	19
3.1.2. Formy poszukiwania kadry pracowniczej	20
3.1.3 Bariery ograniczające możliwości zwiększenia zatrudnienia w firmach	24
3.1.4 Ocena trudności pozyskiwania nowych pracowników	25
3.2 Zagadnienia relacji pracodawca - pracownik	27
3.2.1 Oczekiwane umiejętności	27
3.2.3 Dynamika poziomu zatrudnienia	33
3.2.4 Poszukiwane zawody	34
3.2.5 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów szkół	35
3.2.6 Preferowany profil osobowościowy oraz cechy idealnego pracownika	36
3.2.7 Formy nagradzania pracowników	41
3.2.8 Formy motywowania pracowników	42
3.2.9 System awansu pracowników	43
3.2.10 Podnoszenie kwalifikacji pracowników	44
3.2.11 Struktura zatrudnienia	46
3.2.12 Struktura zatrudnienia a płęć	47

3.2.13 Ocena relacji w firmie i rynku pracy	49
3.2.14 Wpływ otoczenia społecznego na pracowników	51
3.3 Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy	54
3.3.1 Korzystanie z usług PUP	54
3.3.2 Oczekiwania względem PUP	55
3.3.3 Ocena działalności PUP	57
3.3.4 Oczekiwania względem zmian działania PUP	58
3.4.1 Ocena kondycji finansowej firmy oraz jej sektora gospodarki	59
3.4.2 Korzystanie z zewnętrznych form wsparcia biznesu	60
3.4.3 Główne problemy lokalnego rynku pracy	62
3.4 Załączniki	63
3.4.1 Kwestionariusz wywiadu	63

Spis wykresów

1. Charakterystyka badanych podmiotów (wg sektorów gospodarki)	9
2. Lokalizacja firm wg wielkości miejscowości	9
3. Okres funkcjonowania firmy na rynku	10
4. Forma prawna firmy	10
5. Ilość zatrudnionych pracowników (na etacie)	11
6. Ocena ilości kadry pracowniczej	20
7. Bariery ograniczające możliwość zwiększenia zatrudnienia	24
8. Ocena trudności pozyskiwania nowego pracownika	25
9. Oczekiwania względem kwalifikacji kandydatów (stanowiska dyrektorskie)	28
10. Oczekiwania względem kwalifikacji kandydatów (stanowiska kierownicze)	29
11. Oczekiwania względem kwalifikacji kandydatów (stanowiska szeregowie)	30
12. Wymagana znajomość języka	31
13. Wymagana znajomość programów	31
14. Wymagane kursy	32
15. Dynamika poziomu zatrudnienia	34
16. Poszukiwane zawody	35
17. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół	36
18. Preferowany profil osobowościowy pracownika (dyrektorzy)	37
19. Preferowany profil osobowościowy pracownika (kierownicy)	38
20. Preferowany profil osobowościowy pracownika (pracownicy szeregowi)	39
21. Formy nagradzania pracowników	40
22. Formy motywacji pracowników	41
23. System awansu pracowników	42
24. Podnoszenie kwalifikacji pracowników	43
25. Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników	44
26. Powody niestosowania metod podnoszenia kwalifikacji pracowników	45

27. Szkolenia dla nowych pracowników.....	45
28. Struktura zatrudnienia	46
29. Struktura zatrudnienia a płeć.....	47
30. Cechy idealnego pracownika.....	48
31. Ocena firmy i rynku pracy.....	50
32. Problemy osobiste a efektywność pracy.....	51
33. Stosunek do osób pochodzących z miasta i ze wsi.....	52
34. Stan cywilny a efektywność pracy.....	53
35. Korzystanie z usług PUP.....	54
36. Obecne oczekiwania względem PUP.....	56
37. Ocena działalności PUP.....	57
38. Oczekiwania względem zmian działania PUP.....	58
39. Ocena kondycji branży firmy.....	59
40. Ocena kondycji firmy.....	60
41. Korzystanie z zewnętrznych form wsparcia biznesu.....	61
42. Formy zewnętrznego wsparcia biznesu.....	61
43. Głównego problemy lokalnego rynku pracy.....	62

Spis tabel

1. Główne sposoby poszukiwania pracowników.....	21
2. Inne sposoby poszukiwania pracowników (dyrektorzy).....	22
3. Inne sposoby poszukiwania pracowników (kierownicy).....	22
4. Inne sposoby poszukiwania pracowników (pracownicy szeregowi).....	23
5. Korelacja pytania 3 i pytania 7 – (dyrektorzy).....	26
6. Korelacja pytania 3 i pytania 7 – (kierownicy).....	26
7. Korelacja pytania 3 i pytania 7 – (pracownicy liniowi).....	27
8. Korelacja pytania 13 z pytaniem 20 – (dyrektorzy).....	48
9. Korelacja pytania 13 z pytaniem 20 – (kierownicy).....	49
10. Korelacja pytania 13 z pytaniem 20 – (pracownicy liniowi).....	49

1.1. Cel badania

Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, w ramach projektu Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy finansowanego przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu Państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

Celem badania było opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy; w wyniku przeprowadzenia badania zostały uzyskane informacje na temat społecznych i osobowościowych czynników mogących mieć wpływ na dobór personelu pracowniczego przez pracodawców.

Badanie obejmowało następujące zagadnienia szczegółowe:

- Kryteria doboru kadry pracowniczej
- Znaczenie płci podczas rekrutacji
- Wpływ otoczenia społecznego pracownika na jakość świadczonej pracy
- Oczekiwania pracodawcy wobec pracownika
- Możliwości nagradzania i motywowania pracownika
- Możliwości awansu w firmie
- Cechy osobowościowe dobrego pracownika
- Oczekiwane kwalifikacje i umiejętności praktyczne
- Kwestia zaufania pracodawców wobec pracowników
- Kwestia dostosowania oferty PUP do potrzeb personalnych pracodawców
- Dane metryczkowe

1.2. Metodologia badania

Badanie zostało przeprowadzone wśród firm zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego i objęło 403 pracodawców zatrudniających powyżej 10 osób. Próba badawcza została dobrana proporcjonalnie do udziału przedsiębiorstw z poszczególnych sektorów PKD. Jednocześnie obejmowała wszystkie powiaty województwa a jej rozkład odzwierciedla ilość podmiotów w poszczególnych powiatach. Badanie zostało zrealizowane w dniach od 3 listopada do 23 listopada 2006 r.

Obliczenia dokonano w pakiecie do obliczeń statystycznych SPSS. W celu zbadania zależności pomiędzy zmiennymi niezależnymi, metryczkowymi (forma prawna firmy, lokalizacja oraz okres funkcjonowania na rynku) a zmiennymi zależnymi posłużono się testem istotności Chi-kwadrat Pearsona (istotność na poziomie 0,05).

Badanie zrealizowano metodą wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). Ankieterzy za pomocą telefonu, zadawali widoczne na ekranie monitora, pytania kwestionariusza wywiadu i zapisywali (i nagrywali) odpowiedzi respondentów, które były automatycznie wprowadzane do pamięci komputera. Na bieżąco kontrolowane były postępy badania oraz sprawdzana praca tele-ankieterów. W wyniku zastosowania tej techniki zebrano dane bez błędów ankieterskich i jakichkolwiek nadużyć.

Poniżej prezentujemy charakterystykę badanej próby.

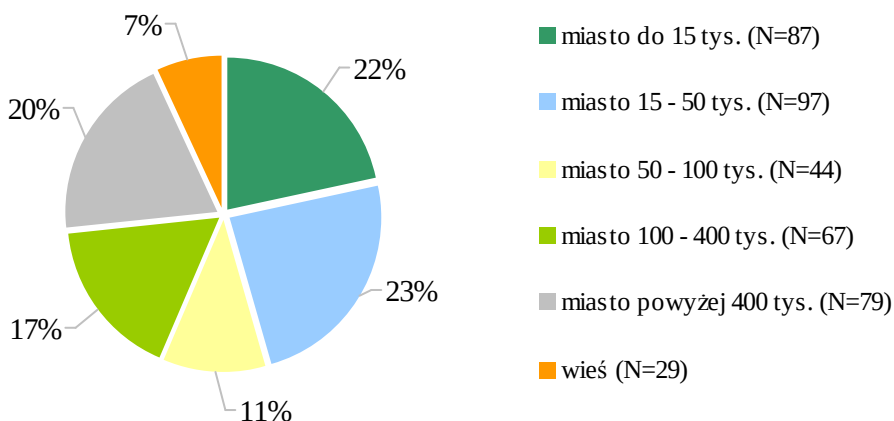
Najwięcej, bo niespełna co trzecia badana firma (32%) należy do sekcji G (handel i naprawa pojazdów/ artykułów użytku osobistego), 15% firm to podmioty gospodarcze działające w ramach sekcji K (nieruchomości oraz usługi z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej). Co dziesiąta badana firma działa w ramach: przetwórstwa przemysłowego (11%), budownictwa (10%) oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej (9%). Pozostałe firmy funkcjonujące w innych sekcjach stanowią mniejszy odsetek badanej populacji w tym: transport 5%, usługi 5%, hotelarstwo i gastronomia 5%, rolnictwo/ łowiectwo/ leśnictwo 4%, podmioty z obszaru edukacji 2%, firmy finansowe 1%.

Wykres 1. Charakterystyka badanych podmiotów (wg sektorów gospodarki)



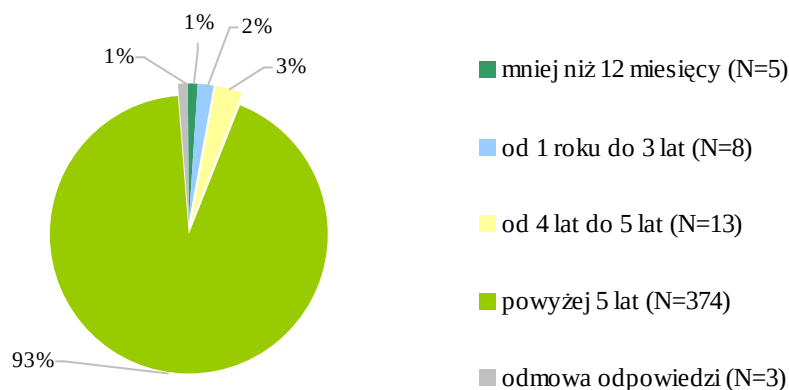
Prawie połowa (45%) badanych firm jest ulokowana w miejscowościach do 50 tysięcy mieszkańców, 28% w miastach 50 – 400 tysięcy mieszkańców, dokładnie co piąta (20%) działa w Szczecinie. Najmniej, bo zaledwie 7% badanych podmiotów gospodarczych działa na terenach wiejskich.

Wykres 2. Lokalizacja firm wg wielkości miejscowości (liczba mieszk. w tys.).



Zdecydowana większość firm uczestniczących w badaniu działa na rynku ponad 5 lat (93%).

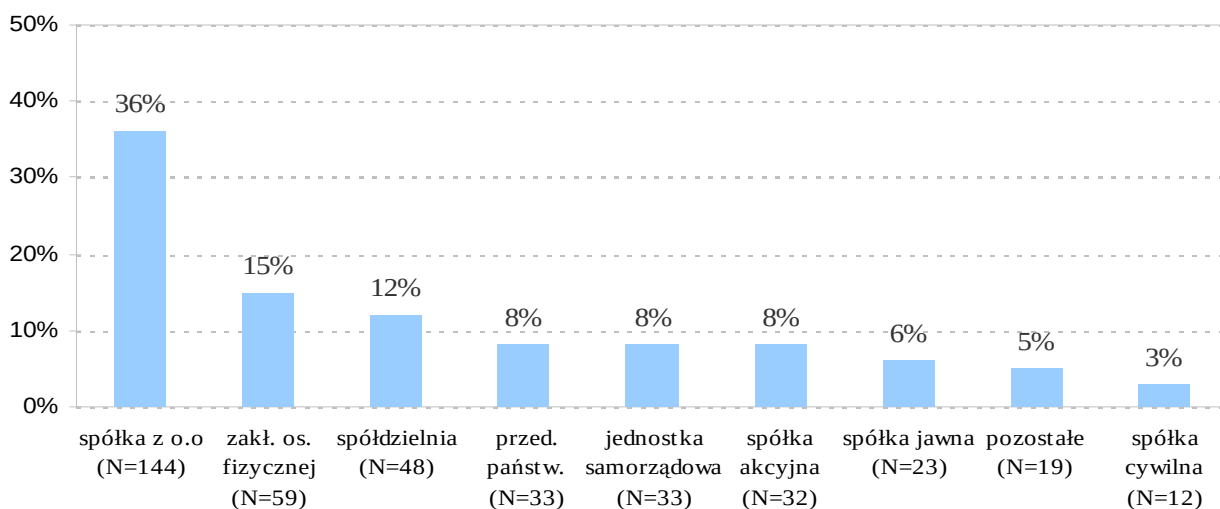
Wykres 3. Okres funkcjonowania firm na rynku (N=403)



Najwięcej spośród badanych firm działa jako spółka z o.o (36%). Powyżej 10% badanej próby stanowią jeszcze: zakłady osoby fizycznej (15%) oraz spółdzielnie (12%). Pozostałe formy prawne stanowią każdorazowo poniżej jednej dziesiątej spośród badanej populacji (przedsiębiorstwa państwowe, spółki akcyjne/ jawne/ cywilne oraz pozostałe).

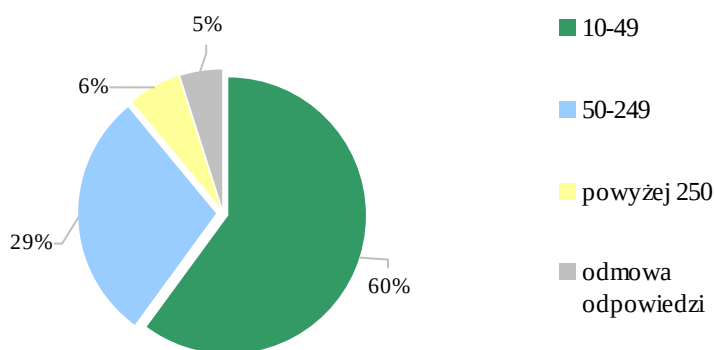
Istnieje zależność pomiędzy wielkością zatrudnienia a formą prawną firmy. Test istotności statystycznej wykazał, że firmy poniżej skali 50 osób zatrudnionych to częściej spółdzielnie, zakłady osoby fizycznej oraz spółki cywilne. Firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników to głównie spółki z o.o oraz przedsiębiorstwa państwowe. Podmioty, które zatrudniają 250 i więcej osób to w dużej mierze spółki akcyjne.

Wykres 4. Forma prawna firmy (N=403)



Biorąc pod uwagę ilość pracowników na pełnym etacie najczęściej, bo 60% spośród badanych firm to takie, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników. Prawie co trzecia badana firma (29%) zatrudnia od 50 do 249 pracowników, 6% to podmioty, które wykazują zatrudnienie na poziomie 250 osób lub więcej.

Wykres 5. Ilość zatrudnionych pracowników (na etacie)



1.3. Opis nadzoru i kontroli badań

Projekt ze względu na technikę realizacji – Metodą Telefonicznego wywiadu Kwestionariuszowego (CATI) podlegało bieżącej kontroli podczas trwania procesu badawczego. Zlokalizowanie ankietów w sali badań telefonicznych oraz zastosowanie systemu CADAS (Computer Aided Data Acquisition System) pozwoliło na kontrolowanie i ocenę przebiegu realizowania wywiadu ankietera z respondentem. Dodatkowo, prowadzenie badań metodą CATI, w przypadku wykrycia błędów, nieścisłości pozwala na natychmiastową korektę wszelkich pomyłek.

Kontroli zostało poddane 15% wywiadów - polegała na odsłuchiwaniu rozmowy telefonicznej ankietera z respondentem.

1.4. Sprawozdanie z realizacji badań

W dniach 25.10.2006 – 26.10.2006 przygotowywano kwestionariusz ankietowy do badania, który w dniu 31.10.2006 został zaakceptowany przez Zleceniodawcę. W tych samych dniach przygotowywano bazę respondentów, zgodnie z zaleceniami Zleceniodawcy.

W dniu 31.12.2006 rozpoczęto proces realizacji badania w studiu telefonicznym, który trwał do 23.11.2006. Podczas badania zrealizowano 403 wywiady kwestionariuszowe.

W dniu 24.11.2006 rozpoczęto obliczenia statystyczne, które trwały do 28.11.2006.

Od dnia 29.11.2006 rozpoczęto pisanie raportu końcowego z w/w badania.

Termin zakończenia pisania raportu to 4.12.2006, w tym dniu Zleceniodawca otrzymał pocztą e-mail przygotowany raport badawczy oraz tego dnia został on wysłany do Zleceniodawcy listem poleconym priorytetowym z potwierdzeniem odbioru. Tego samego dnia raport został przesłany do niezależnego eksperta w celu dokonania ewaluacji.

2. Podsumowanie

W wyniku badań telefonicznych przeprowadzonych w instytucjach rynku pracy można wysunąć następujące wnioski:

KWESTIE DOBORU ORAZ SPOSOBY POZYSKIWANIA KADRY PRACOWNICZEJ

Firmy odczuwają brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników, jednakże dotyczy to w największym stopniu pracowników szeregowych (40%). Problem ten dotyczy w mniejszym zakresie niższej kadry zarządzającej (23%) i w najmniejszym stopniu szczebla dyrektorskiego (15%).

Najpopularniejszymi źródłami pozyskiwania pracowników (na wszystkie szczeble) są:

- ogłoszenia w prasie (poziom 29 – 36% wskazań),
- informacje z Urzędów Pracy (poziom 20% - 52%), co w największym stopniu dotyczy pracowników szeregowych,
- sieć znajomości obecnych pracowników danej firmy (poziom 13% - 20%).

Ponad połowa badanych podmiotów gospodarczych (58%) zauważa bariery hamujące zwiększenie liczby zatrudnionych. Wśród głównych powodów takiego stanu rzeczy wymieniano: odpowiednie kwalifikacje (19%), brak środków finansowych (19%), a co z tym się wiąże – wysokie koszty pracy (14%).

ZAGADNIENIA RELACJI PRACODAWCA - PRACOWNIK

Biorąc pod uwagę najważniejsze, **wskazywane kwalifikacje** widać, iż oczekiwania pracodawców są bardzo podobne niezależnie od stanowiska na jakie poszukiwany jest pracownik, choć większe znaczenie, w niektórych kwalifikacjach przypisuje się stanowiskom dyrektorów oraz kierowników, niż w przypadku pracowników szeregowych / liniowych.

Wśród najważniejszych, poszukiwanych predyspozycji kandydatów podkreślano głównie cechy wrodzone: samodzielność, dobrą organizację pracy, komunikatywność, umiejętność kontaktowania się z innymi, szybkość wdrażania się w nowe obowiązki.

W przypadku kandydatów na dyrektorów i niższej kadry zarządzającej niezbędne okazują się również cechy wyuczone: umiejętności analityczne oraz znajomość obsługi komputera.

Odnosnie **pożądanych zawodów**, na które przedstawiciele firm deklarują poszukiwanie pracowników, można stwierdzić, iż najwięcej wskazań dotyczy:

- handlu i finansów (handlowiec 14%, księgowy 6%, ekonomista 4%),
- prac fizycznych (m in. robotnik 13%, kierowca 10%, budowlaniec 10%),
- 7% deklaracji dotyczy pracowników szczebla kadry zarządzającej.

Opinie badanych odnośnie wybranych zagadnień związanych z **preferowanym profilem pracowniczym** pokrywają się zasadniczo na trzech badanych szczeblach (pracownicy szeregowi, kierownicy, dyrektorzy).

Około $\frac{3}{4}$ badanych uznaje nagradzanie pracowników wszystkich szczebli jako wymierny czynnik zwiększający ich wydajność. Nieco mniej niż $\frac{3}{4}$ respondentów uznało staże zawodowe jako atut, który podnosi szanse osoby na zdobycie pracy w firmie. Ponad połowa badanych zgadza się, iż problemy osobiste pracownika średnich i wyższych szczebli wpływają na spadek jego efektywności w pracy. Ten czynnik natomiast nie ma większego wpływu na wykonywaną pracę przez pracowników fizycznych. W tym kontekście istotne wydaje się, iż zaledwie co 10% ankietowany uznaje, iż w pracy sprawdzają się bardziej osoby bez własnej rodziny – co świadczy

o prorodzinnym nastawieniu większości pracodawców. Biorąc pod uwagę **profil socjo – demograficzny** pracowników (płeć, pochodzenie, wykształcenie) widać, iż w przeważającej części badani nie traktują go, jako istotny czynnik wpływający na ocenę postawy pracowników względem wykonywanej pracy, a co za tym idzie – pracodawca w niewielkim stopniu bierze pod uwagę w procesie rekrutacji wspomniane cechy socjo – demograficzne. Warto jednak zaznaczyć, że istnieją sektory gospodarki, gdzie zatrudnienie wg płci osoby bywa typowe (kobiety częściej niż mężczyźni znajdują zatrudnienie w ramach edukacji, ochrony zdrowia, podczas gdy mężczyźni przeważają w budownictwie, transporcie, produkcji oraz handlu).

Od **idealnego pracownika** badani oczekują przede wszystkim pracowitości, uczciwości i lojalności (każde wskazanie powyżej 50%). Co ciekawe, cechy jak: wykształcenie, komunikatywność oraz zaangażowanie były wskazywane rzadziej (poniżej 50% wskazań). Świadczy to, że ze strony pracodawców istnieje potrzeba stabilności kadry – ważniejsze wydają się więc przymioty, które to gwarantują niż poziom kwalifikacji zawodowych.

Relacje pracodawca – pracownik:

Wspomnianą wyżej potrzebę trwałych relacji z pracownikami potwierdza fakt, iż większość badanych podziela pogląd, iż atmosfera, jak i stosunki panujące w ich firmie są pozytywne. Wyraża się to zarówno poprzez lojalność pracowników, ich zaangażowanie w „wewnętrzne” życie firmy (imprezy integracyjne, uroczystości jubileuszowe) oraz swobodną komunikację/ mówienie sobie po imieniu (rzadziej dotyczy to przedsiębiorstw państwowych). Tak pozytywny pogląd na temat firmy dopełnia również przekonanie, że pracownicy firmy nie zamierzają zmieniać obecnego pracodawcy.

Nagrody/ system motywacyjny/ awanse/ szkolenia:

Zaledwie 16% badanych podmiotów gospodarczych nie stosuje żadnych form **nagradzania** swoich pracowników. Spośród praktykowanych form uznania pracowników w ramach badanej populacji firm najpowszechniejszą są premie uznaniowe (67%). Firmy z województwa zachodniopomorskiego rzadziej, niż w przypadku nagradzania, stosują **formy motywacji** swoich pracowników – działania w tym zakresie prowadzi 60% firm. Podobnie, jak w przypadku nagród – główny element motywacji to czynnik finansowy (32%). Potrzeba trwałych relacji z pracownikami nie znajduje potwierdzenia w systemie awansów. Tylko niespełna 1/3 firm

(27%) posiada sprecyzowany system awansu, a odsetek osób, które w ciągu ostatnich 3 lat zmieniły stanowisko w ramach firmy wynosi około 10%. 77% firm deklaruje prowadzenie działań szkoleniowych w celu podnoszenia kwalifikacji swojej kadry.

WSPÓŁPRACA Z PAŃSTWOWYMI URZĘDAMI PRACY

Ponad ¾ firm współpracuje z jednostkami Powiatowych Urzędów Pracy (77%).

Odnosnie **oczekiwań** względem oferty oddziałów Powiatowych Urzędów Pracy - okazuje się, że najczęściej osoby odpowiedzialne za personel w firmie chcą dzięki współpracy z tą instytucją:

- pozyskiwać pracowników na staż (56%),
- wysyłać swoich pracowników na kursy/ szkolenia organizowane przez PUP (53%),
- pomocy w znalezieniu pracowników poza miejscem działania firmy, ale w obrębie powiatu (50%),
- pomocy finansowej przy zatrudnianiu nowego pracownika (39%).

Badane firmy postrzegają PUP jako organ wsparcia w wymiarze lokalnym, z ograniczonym wachlarzem możliwości: niewielu badanych spodziewa się, że PUP pomoże nowym przedsiębiorcom w rozpoczęciu działalności gospodarczej (14%) lub w znalezieniu pracowników za granicą (7%).

PUP jest przede wszystkim odbierany jako instytucja, w której klient styka się z profesjonalną obsługą (45%), w której można uzyskać potrzebne informacje (45%), gdzie można uzyskać dane na temat rynku pracy na terenie powiatu (39%) oraz otrzymać ogólnie pomoc (39%). Najniżej oceniono PUP pod względem optymalizacji działań do potrzeb powiatowego rynku pracy (20%) oraz oferty szkoleniowej (19%). Warto jednak dodać, że w tym względzie około 1/3 badanych firm nie udzieliła żadnej odpowiedzi, co może świadczyć o tym, że nie mają styczności z PUP lub działaniami w tych obszarach.

Optymalizacja działań PUP – w tym zakresie pojawiło się relatywnie niewiele uwag:

- przedsiębiorcom najbardziej zależy na usprawnieniu systemu szkoleń/ kursów (10%)
- 8% respondentów oczekuje, że PUP będzie ściślej współpracował z zakładami pracy oraz
- będzie bardziej uwzględniał problemy pracodawców – 7%

KONDYCJA FIRM

Firmy deklarują trudności w zakresie pozyskiwania pracowników w ramach każdego szczebla pracowniczego na poziom 39% - 47% wskazań.

Odnośnie **dynamiki poziomu zatrudnienia**, 40% firm deklaruje zwiększenie liczby pracowników w ciągu ostatniego roku. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż poziom planowanego zwiększenia liczby pracowników ciągu najbliższego roku jest wyraźnie niższy w stosunku do dynamiki ostatnich 12 miesięcy.

Ponad połowa (62%) badanych oceniła kondycję swojej branży jako bardzo dobrą i dobrą. Tylko 6% respondentów wypowiada się negatywnie na ten temat. Co ciekawe korzystniej oceniono kondycję swojej firmy niż branży.

Co trzecia firma korzystała z zewnętrznej pomocy finansowej (33%), przeważnie ze środków Unii Europejskiej. Okazuje się, że największy odsetek przedsiębiorstw w badanej próbie nigdy nie sięgał po pomoc finansową i nie jest także zainteresowany korzystaniem z zewnętrznych form wsparcia w przyszłości (44%). 17% stwierdza, że nigdy nie korzystało z pomocy finansowej, ale zamierza to zrobić w przyszłości.

Nieznaczny odsetek firm wskazuje jakiegokolwiek problemy na lokalnym rynku pracy. Mniej więcej co dziesiąta firma spontanicznie stwierdziła, że głównym problemem jest brak dostatecznej ilości miejsc pracy (12%), jak i trudności wynikające ze znalezieniem fachowców (10%).

Szczegółowe omówienie wyników znajduje się w dalszej części raportu.

3. Raport z badań

3.1. Kryteria doboru oraz sposoby poszukiwania kadry pracowniczej

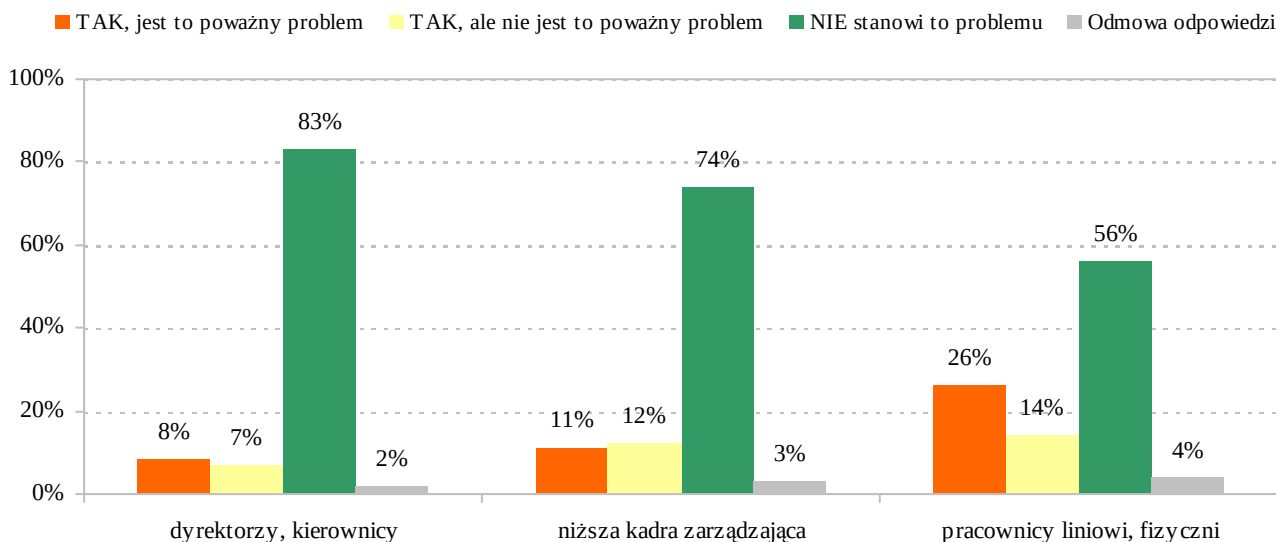
3.1.1 Ilość kadry pracowniczej

Na wstępie badania poproszono respondentów o odpowiedź na pytanie, czy ich firma odczuwa brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników na różne szczeblach (dyrektorsko-kierowniczych, kadry zarządzającej oraz w zakresie pracy fizycznej). Okazuje się, że problem niewystarczającej ilości dotyczy w największym stopniu pracowników szeregowych (40%). Jako poważny problem traktuje to 26% przedstawicieli badanych firm. Brak pracowników jest mniejszym stopniu odczuwany w przypadku niższej kadry zarządzającej (23% wskazań) oraz w najmniejszym stopniu wysokiego szczebla managementu (15% wskazań).

Istnieje zależność pomiędzy możliwością zatrudnienia odpowiedniej ilości wykwalifikowanych pracowników fizycznych/ liniowych a formą prawną firmy oraz sektorem działalności. Test istotności statystycznej wykazał, że:

- największą stabilność w zakresie ilości zatrudnianych pracowników fizycznych/ liniowych cechuje:
 - państwowe sektory gospodarki (leśnictwo, ochrona zdrowia, usługi komunalne i społeczne), handel, nieruchomości/ usługi,
 - podmioty posiadające ‘upaństwowioną’ formę prawną (spółdzielnie, przedsiębiorstwa państwowe, jednostki budżetowe/ samorządowe),
- najmniejsza stabilność w zakresie ilości zatrudnianych pracowników fizycznych/ liniowych dotyczy:
 - branży budowlanej, hotelarstwa i gastronomii,
 - spółek akcyjnych i jawnych.

Wykres 6. Czy Pana / i firma odczuwa brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników? N=403



3.1.2. Formy poszukiwania kadry pracowniczej

Następnym zagadnieniem badawczym było określenie form poszukiwania pracowników na poszczególne szczeble zatrudnienia. Okazuje się, że najpopularniejszymi źródłami pozyskiwania kadry pracowniczej w odniesieniu do wszystkich szczebli są:

- ogłoszenia w prasie (odsetek wskazań 29% - 36%),
- informacje z urzędów pracy (przy czym poziom korzystania z tego źródła jest zróżnicowany: najwyższy w przypadku pracowników szeregowych - 52%, nieco mniejszym w przypadku kierowników – 37%, a najniższy w przypadku dyrektorów – 20%),
- sieć znajomości obecnych pracowników danej firmy (poziom 13% – 20%).

Inne możliwości wymieniane były relatywnie rzadziej, co w pewnym sensie może tłumaczyć brak ufności w skuteczność każdej z nich. W tym kontekście może dziwić fakt małego stopnia wykorzystywania internetu (12% - 13% wskazań).

Tabela 1. W jaki sposób poszukują lub poszukiwali Państwo pracowników w Państwa firmie na: ?

SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW	STANOWISKA		
	dyrektorskie i kierownicze, N=403	niższej kadry zarządzającej, N=403	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni, N=403
ogłoszenia w prasie	29%	34%	36%
urząd pracy	20%	37%	52%
inne*	28%*	15%*	9%*
odmowa	21%	14%	9%
ogłoszenia w internecie	10%	12%	10%
polecenie osób już zatrudnionych w firmie	7%	10%	13%
bazy danych osób, które same złożyły oferty pracy w firmie	7%	10%	11%
sieć znajomych kierownictwa firmy	6%	7%	7%
oferta na stronie internetowej www	2%	1%	2%
agencje zatrudnienia headhunterzy	2%	1%	1%
ogłoszenia w radiu	2%	2%	3%
uczelniane biura karier	1%	1%	1%
przyjmując stażystów, praktykantów	1%	2%	4%

Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%)

Tabela 2. W jaki inny sposób poszukują lub poszukiwali Państwo pracowników w Państwa firmie na stanowiska dyrektorskie i kierownicze?

INNE SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW*	Stanowiska dyrektorskie i kierownicze N=114**
konkurs	25%
nie było zmian/ nie poszukiwaliśmy/nie było takiej potrzeby	16%
awans pracowników w firmie/ wewnętrzna rekrutacja	11%
powoływany przez jednostkę nadrzędną/ centralę	11%
właściciele to dyrektorzy	11%
osoby z polecenia/ znajomi/ poczta pantoflowa	4%
z polecenia kadry zarządzającej/ rady nadzorczej	4%
mianowany przez burmistrza	3%
sami się zgłaszali/ indywidualnie	3%

** Uwzględniono odpowiedzi ze wskazaniem powyżej 3%

Tabela 3. W jaki inny sposób poszukują lub poszukiwali Państwo pracowników w Państwa firmie na stanowiska kadry zarządzającej?

INNE SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW*	Stanowiska kadry zarządzającej N=61**
awans pracowników w firmie/ wewnętrzna rekrutacja	20%
konkurs	15%
nie było zmian/ nie poszukiwaliśmy/nie było takiej potrzeby	11%
biuletyn informacji publicznej	7%
centrum kariery/ doradztwo personalne	7%
osoby z polecenia/ znajomi/ poczta pantoflowa	7%
powoływany przez jednostkę nadrzędną/ centralę	7%
sami się zgłaszali/ indywidualnie	7%
kadra zarządzająca/ rada nadzorcza	5%

** Uwzględniono odpowiedzi ze wskazaniem powyżej 3%

Tabela 4. W jaki inny sposób poszukują lub poszukiwali Państwo pracowników w Państwa firmie na pracowników liniowych, fizycznych, produkcyjnych?

INNE SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW*	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni N=37**
sami się zgłaszali/ indywidualnie	19%
nie było zmian/ nie poszukiwaliśmy/nie było takiej potrzeby	11%
konkurs	8%
osoby z polecenia/ znajomi/ poczta pantoflowa	8%
ulotki/ ogłoszenia	5%
na zasadzie przekupstwa/ przeszli z innej firmy	5%
ogłoszenie na witrynie sklepu	5%
awans pracowników w firmie/ wewnętrzna rekrutacja	5%
telewizja regionalna/ kablowa	5%
centrum kariery/ doradztwo personalne	5%
ogłoszenie w urzędzie miasta/ gminy	5%

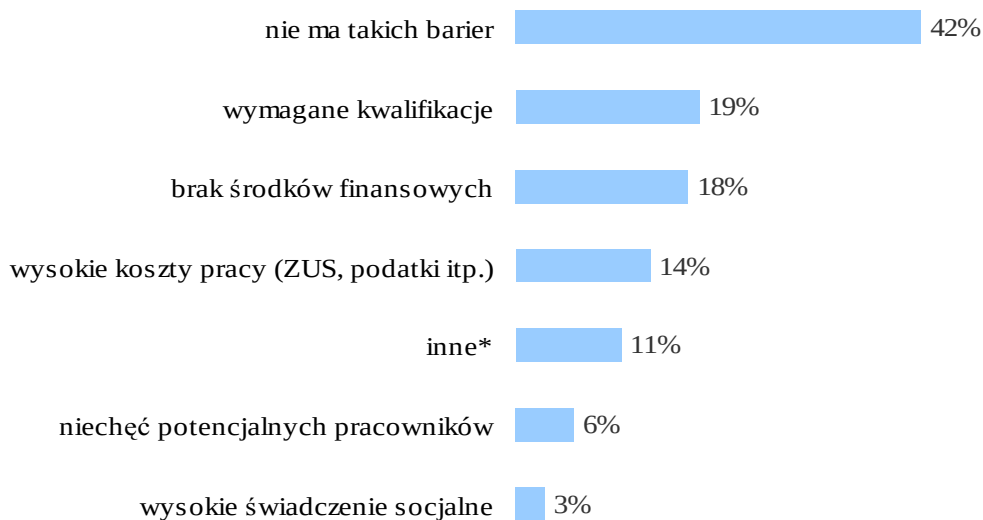
** Uwzględniono odpowiedzi ze wskazaniem powyżej 5%

3.1.3 Bariery ograniczające możliwości zwiększenia zatrudnienia w firmach

Ważnym zagadnieniem badawczym było również określenie głównych barier, które zdaniem respondentów ograniczają możliwości zwiększenia liczby zatrudnionych osób.

Nieco mniej niż połowa badanych (42%) nie zauważa żadnych niedogodności w tym zakresie. Jednakże 58% respondentów wymienia przynajmniej jedną barierę uniemożliwiającą zwiększenie zatrudnienia. Co piąty (19%) przedstawiciel firm biorących udział w projekcie wskazywał na brak wymaganych kwalifikacji wśród potencjalnych pracowników, jako czynnik utrudniający zwiększenia zatrudnienia. Podobny lub nieco niższy poziom wskazań dotyczy również niewystarczających środków finansowych (18%) a co z tym się wiąże – wysokich kosztów pracy (14%). Dwie ostatnie przyczyny, czyli brak środków oraz wysokie koszty pracy, wskazywali głównie pracownicy sektora edukacji oraz jednostek państwowych.

Wykres 7 Na jakie bariery / kłopoty / problemy ograniczające możliwości zwiększenia zatrudnienia zgodnie z potrzebami napotyka Pana/i firma? N=403



Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%)

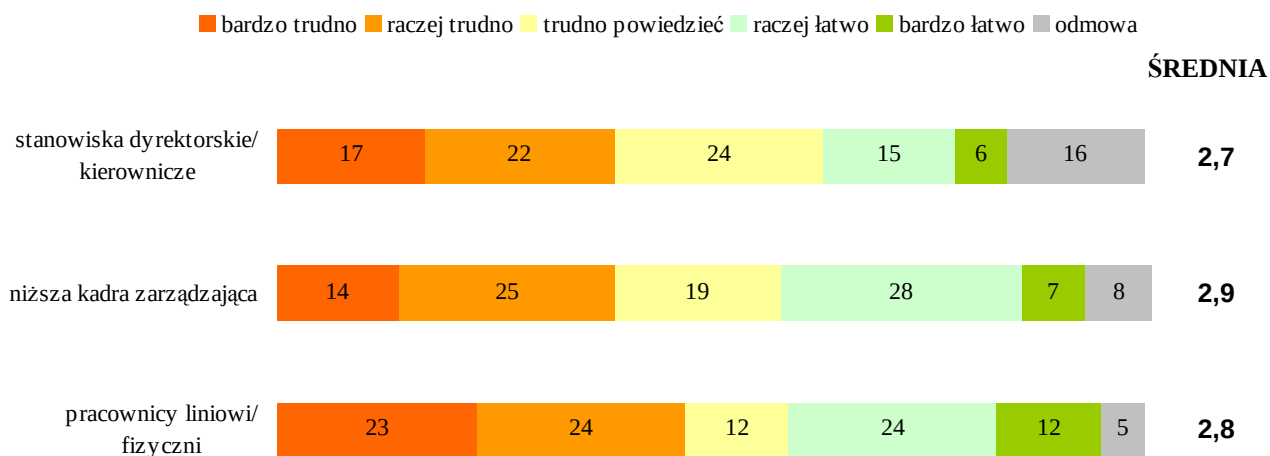
*Inne: brak ludzi chętnych do pracy (30%), brak kwalifikacji u pracowników (14%), limit zatrudnionych pracowników (11%), brak środków/ pieniędzy (7%), narzucanie decyzji przez górę/ centralę (7%)

3.1.4 Ocena trudności pozyskiwania nowych pracowników

W dalszej części respondenci zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, czy jest łatwo znaleźć nowe osoby na wybrane stanowisko. Porównując zebrane dane (wykres 14) widać, iż firmy deklarują trudności w tym zakresie w ramach każdego szczebla pracowniczego (poziom 39% - 47% wskazań).

Istnieje zależność pomiędzy możliwością pozyskiwania nowych pracowników szeregowych a formą prawną oraz sektorem gospodarki, w której działa firma. Test istotności statystycznej wykazał, że sektor edukacji oraz przedsiębiorstwa państwowe, relatywnie najrzadziej deklarują problemy w pozyskaniu nowych pracowników szeregowych. Warto jednak zaznaczyć, iż w tych jednostkach występują deklarowane wcześniej bariery natury finansowej, które hamują lub wręcz uniemożliwiają zwiększenie zatrudnienia w ich obrębie.

Wykres 8. Czy w razie potrzeby zatrudnienia pracowników, łatwo jest znaleźć pracownika na poniższe stanowiska spełniającego oczekiwania firmy? (skala 1-5) dane w %, N=403



Test korelacji wykazał, że istnieje zależność pomiędzy brakiem odpowiednio przygotowanych pracowników na stanowiska dyrektorskie w firmie, z trudnością w ich poszukiwaniu. 80,6% respondentów stwierdziło, że odczuwa poważny brak w firmie pracowników oraz, że takich pracowników trudno znaleźć.

Tabela 5. Korelacja pytania 3 i pytania 7 - Dyrektorzy

Dyrektorzy		pyt. 3. Brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników		
		tak, jest to poważny problem	tak, ale nie jest to poważny problem	nie
Pyt.7 Łatwość znalezienia pracownika	trudno (1,2)	80,6%	66,7%	40,9%
	trudno powiedzieć	9,7%	18,5%	31,2%
	łatwo (4,5)	9,7%	14,8%	27,9%

Test korelacji wykazał, również że istnieje zależność pomiędzy brakiem odpowiednio przygotowanych pracowników na stanowiska kierownicze w firmie, z trudnością w ich poszukiwaniu. W tym wypadku 63,6% respondentów twierdzi, że są braki w firmie pracowników kadry kierowniczej oraz że odpowiednich ludzi na takie stanowiska trudno znaleźć.

Tabela 6. Korelacja pytania 3 i pytania 7 – Niższa kadra

Niższa kadra		pyt. 3. Brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników		
		tak, jest to poważny problem	tak, ale nie jest to poważny problem	nie
Pyt.7 Łatwość znalezienia pracownika stanowiska	trudno (1,2)	63,6%	71,4%	32,8%
	trudno powiedzieć	18,2%	10,2%	22,5%
	łatwo (4,5)	18,2%	18,4%	44,6%

W przypadku pracowników linowych, podobnie jak w dwóch poprzednich przypadkach, test korelacji potwierdza zależność pomiędzy brakiem pracowników linowych w firmie a trudnością w ich pozyskaniu. 86,4% respondentów stwierdziło, że odczuwa poważny brak w firmie pracowników linowych oraz, że takich pracowników trudno znaleźć.

Tabela 7. Korelacja pytania 3 i pytania 7 – Pracownicy liniowi

Pracownicy liniowi		pyt. 3. Brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników		
		tak, jest to poważny problem	tak, ale nie jest to poważny problem	nie
Pyt.7 Łatwość znalezienia pracownika stanowiska	trudno (1,2)	86,4%	70,2%	27,4%
	trudno powiedzieć	6,8%	10,5%	15,3%
	łatwo (4,5)	6,8%	19,3%	57,2%

3.2. Zagadnienia relacji pracodawca - pracownik

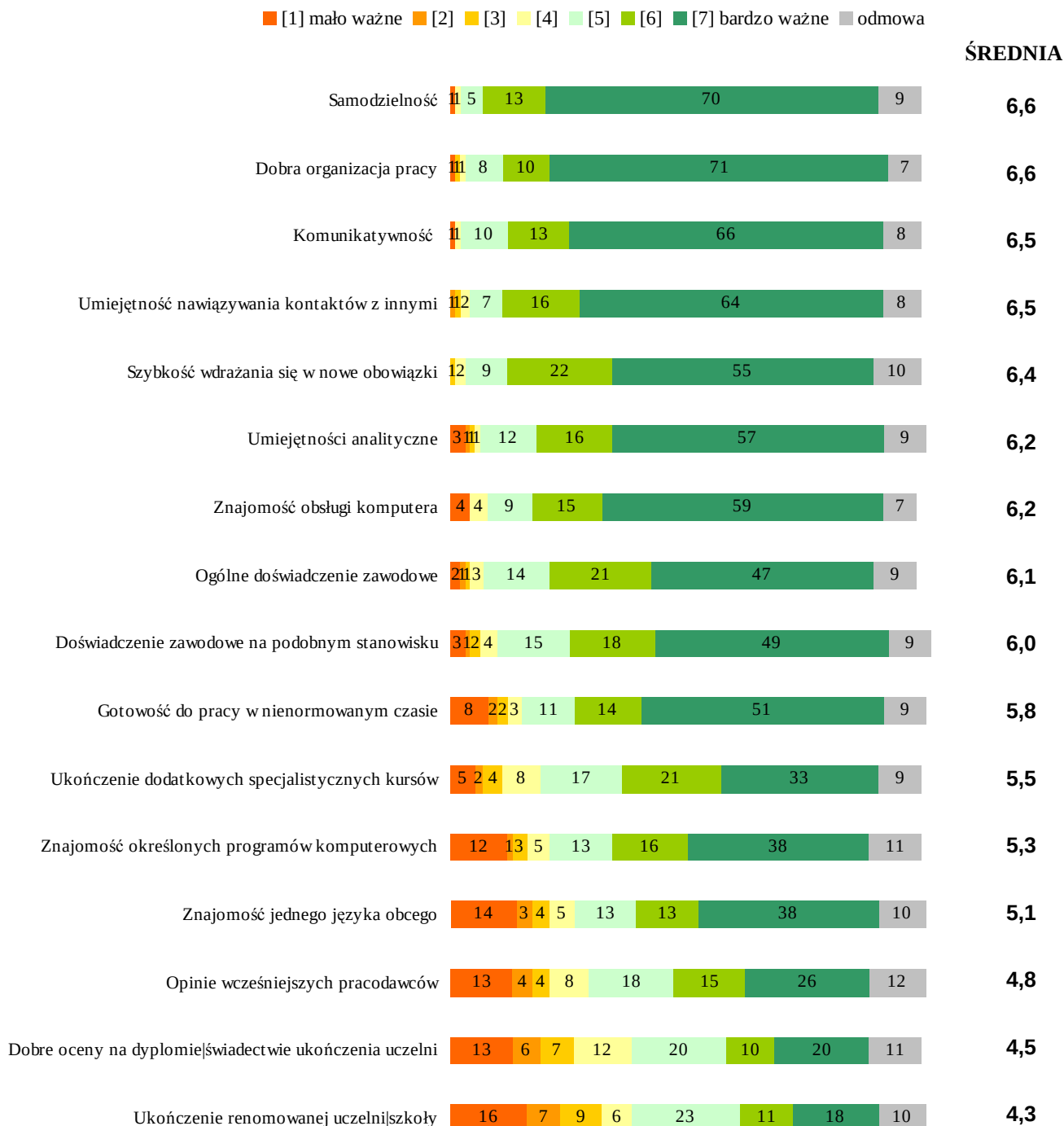
3.2.1 Oczekiwane umiejętności

W kolejnej części badania respondenci zostali poproszeni o wskazanie pożądaných kwalifikacji, którymi powinni się charakteryzować kandydaci do pracy w ich firmach.

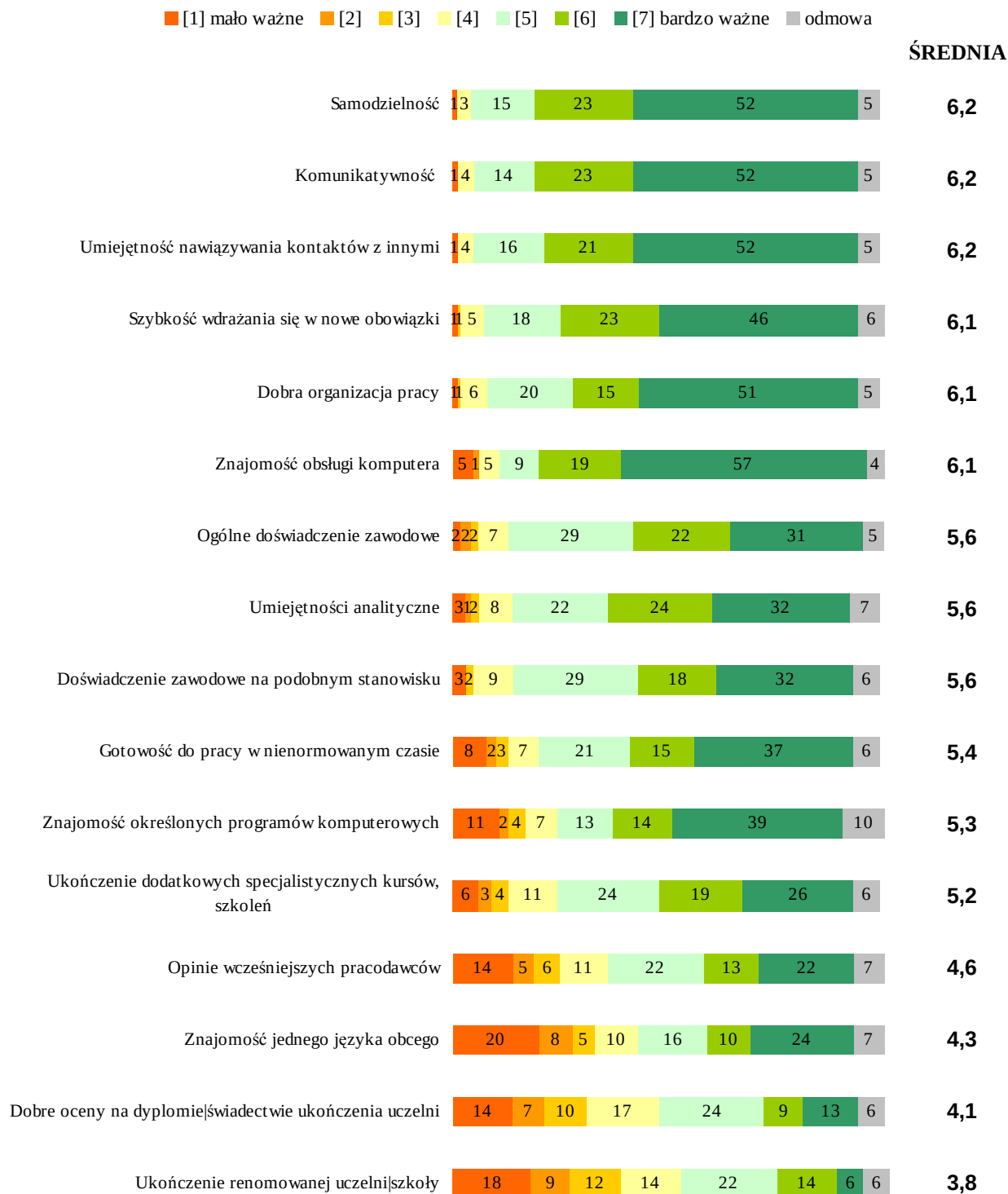
Należy zaznaczyć, że niezależnie od stanowiska badani wymieniali te same wiodące cechy, niemniej ważność poszczególnych cech miała różną wartość w zależności od szczebla pracy.

Wśród głównych pożądaných predyspozycji kandydatów podkreślano głównie cechy z obszaru osobowościowego: samodzielność, dobrą organizację pracy, komunikatywność, umiejętność kontaktowania się z innymi, szybkość wdrażania się w nowe obowiązki. W przypadku kandydatów na dyrektorów i niższej kadry zarządzającej niezbędne okazują się również umiejętności analityczne oraz znajomość obsługi komputera.

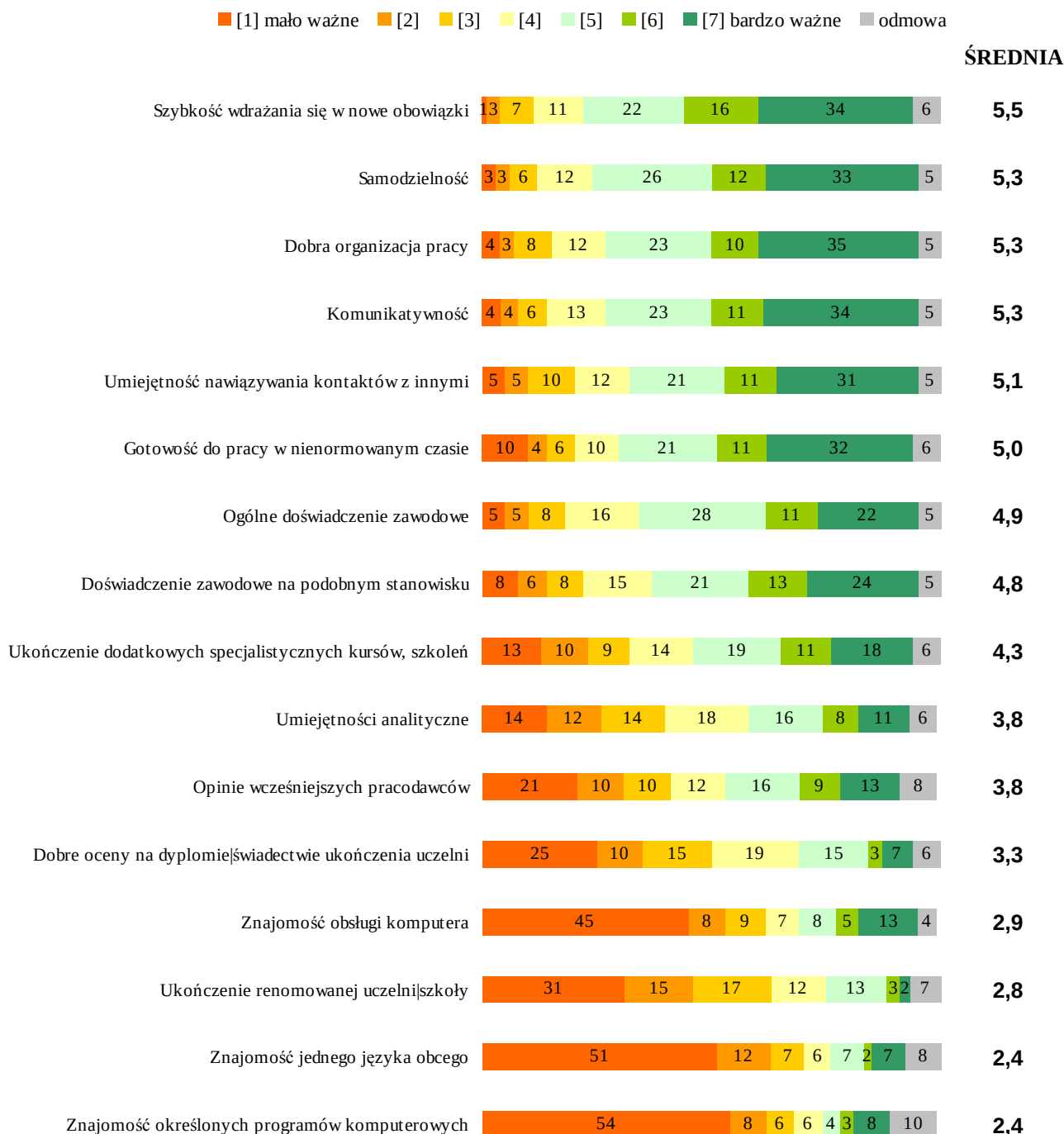
Wykres 9. Jakich umiejętności, kwalifikacji, predyspozycji oczekuje się od kandydatów do pracy w Pana(i) firmie na STANOWISKA DYREKTORSKIE I KIEROWNICZE? Skala 1 – 7, N=403 (dane w %)



Wykres 10. Jakich umiejętności, kwalifikacji, predyspozycji oczekuje się od kandydatów do pracy w Pana(i) firmie na STANOWISKA NIŻSZEJ KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ? Skala 1 – 7, N=403 (dane w %)



Wykres 11. Jakich umiejętności, kwalifikacji, predyspozycji oczekuje się od kandydatów do pracy w Pana(i) firmie na stanowiska PRACOWNIKÓW LINIOWYCH, FIZYCZNYCH? (dane w %)

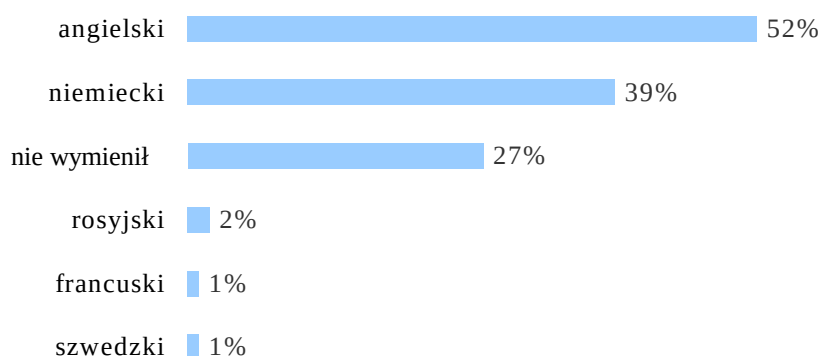


* Spośród innych wymaganych kwalifikacji wskazywano głównie: prawo jazdy (5%), kwalifikacje/fachowość/uprawnienia (2%)

Spośród znajomości języków obcych, które są wskazywane jako jedna pożądaną cech pracowników w badanych firmach, wskazywano najczęściej język angielski (52%) oraz język niemiecki (39%). Warto zaznaczyć, że język angielski wymieniali częściej przedsiębiorstwa państwowe zlokalizowane w Szczecinie, podczas gdy język niemiecki – podmioty z branży hotelarskiej i gastronomicznej.

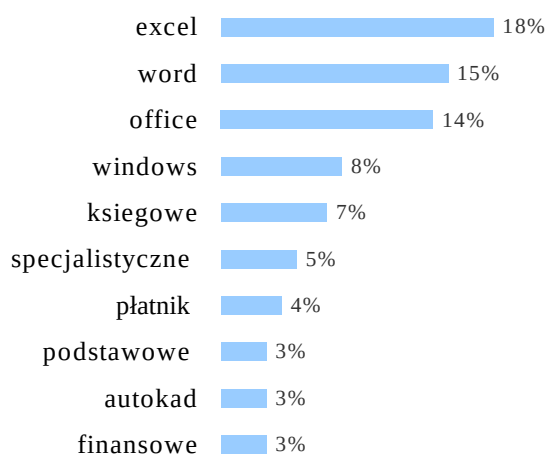
Jeśli chodzi o wymaganą znajomość programów komputerowych – wskazywano głównie standardowe programy wchodzące w skład MS Office (Excel, Word, Office) oraz szereg programów finansowych.

Wykres 12. Wymagana znajomość języka, N=403



Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%)

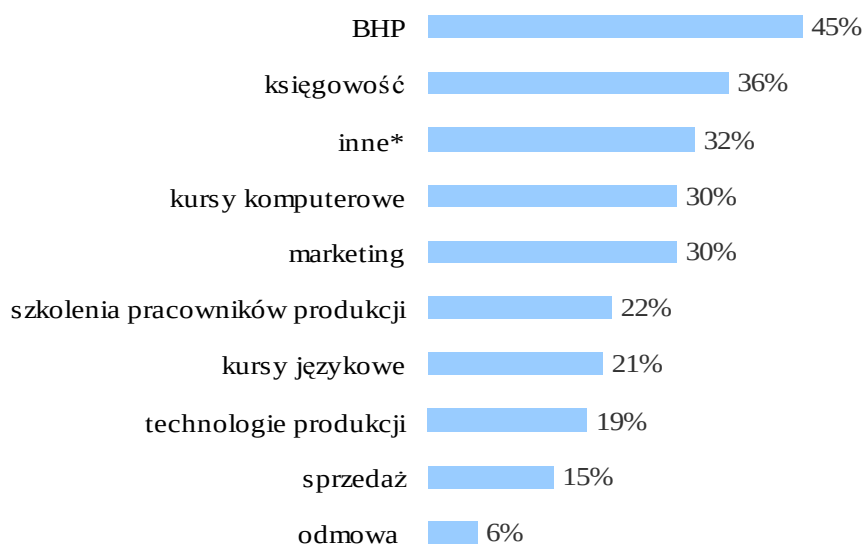
Wykres 13. Wymagana znajomość programów, N=403



Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%)

W tej części badania respondenci zostali również poproszeni o określenie, jakie kursy specjalistyczne powinien ukończyć poszukiwany przez nich pracownik. Okazuje się, że najczęściej wskazywanym kursem jest szkolenie BHP (45%). Około 1/3 wskazań dotyczy: kursów księgowości (36%), obsługi komputera (30%), marketingu (30%). Nieco mniej, bo około 20% wskazań dotyczy: specjalistycznych szkoleń pracowników produkcji, kursów językowych. Pozostałe formy szkoleń uzyskały wyraźnie niższy poziom wskazań od wyżej wymienionych.

Wykres 14. Wskazał Pan(i) ukończenie kursów, szkoleń proszę powiedzieć jakich? N=340



* Inne: specjalistyczne (14%), personalne/ public relation (9%), zarządzanie (7%), z zakresu prawa (7%) w zależności od stanowiska (6%), pedagogiczne (5%), ekonomiczne/ księgowe (5%), ubezpieczenia społeczne (4%)

3.2.3 Dynamika poziomu zatrudnienia

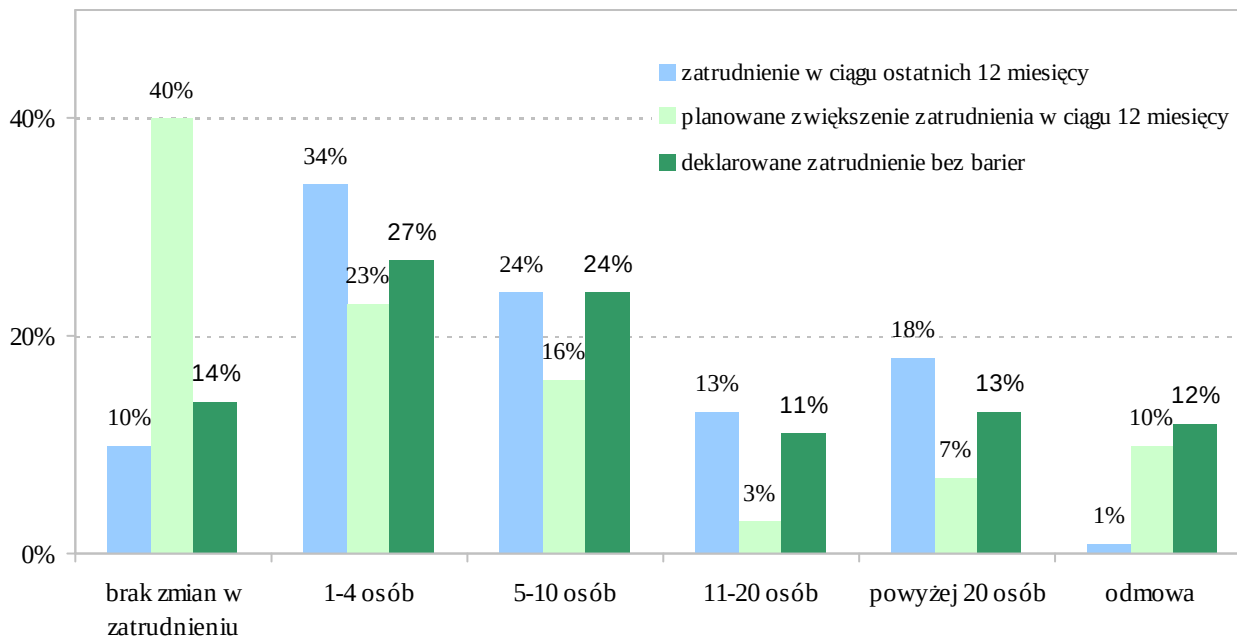
Jednym z kluczowych zagadnień było również określenie poziomu zwiększenia zatrudnienia w ostatnim okresie (zeszłe 12 miesięcy) oraz planowanego zatrudnienia, jak też możliwości zwiększenia liczby pracowników, przy założeniu, że nie istnieją obecne bariery w zatrudnieniu.

Analiza danych wykazuje, iż co dziesiąta badana firma (10%) nie zwiększyła liczby pracowników w przeciągu ostatniego roku, niemniej 40% firm deklaruje chęć powiększenia liczby pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Co ciekawe 14% badanych stwierdza, że nie zwiększyłoby zatrudnienia nawet w sytuacji, gdyby wyeliminować wszelkie bariery.

W ciągu ostatniego roku najwięcej, bo 1/3 firm (34%) zwiększyła zatrudnienie o 1 – 4 osoby. Testy istotności wykazały, że dotyczy to przeważnie spółdzielni. Prawie co czwarta firma (24%) zwiększyła zatrudnienie w ciągu ostatniego roku o 5 – 10 osób. Najmniej firm, w ciągu ostatniego roku zatrudniło powyżej 20 osób.

Planowane zwiększenie liczby pracowników w ciągu najbliższego roku jest wyraźnie niższe aniżeli poziom zatrudnienia w ostatnich 12-u miesiącach. 40% nie zamierza zatrudniać nikogo. Prawie co czwarta firma (23%) planuje zwiększyć liczbę zatrudnienia o 1 – 4 osoby (na podstawie testów można dodać, że dotyczy to w większym stopniu spółdzielni zlokalizowanych w miastach do 15 tys. mieszkańców). Tylko 16% firm planuje w najbliższym roku zwiększyć zatrudnienie o 5 – 10 osób. Plany zatrudnienia więcej niż 20 osób ma 135 firm.

Wykres 15. Ilu pracowników zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Ilu pracowników planuje się zatrudnić w Państwa firmie ciągu najbliższych 12 miesięcy? A ilu zatrudniono by, jeśli nie istniałyby wcześniej wskazane bariery zatrudniania? N=403

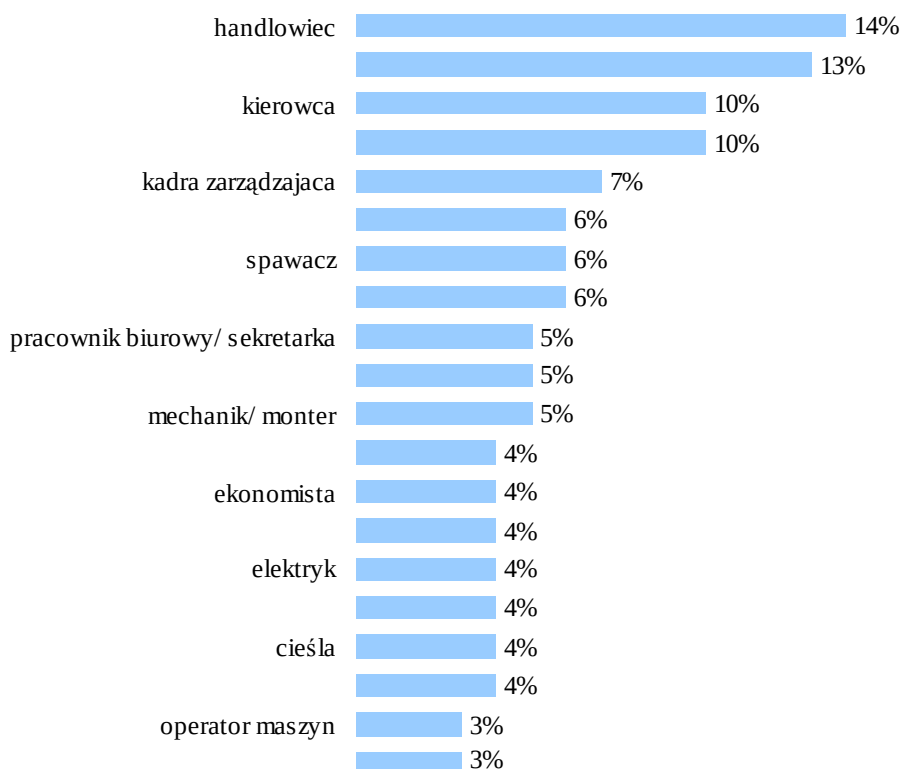


3.2.4 Poszukiwane zawody

Firmy, które planują zwiększenie zatrudnienia poszukują pracowników w takich branżach jak:

- handel i finanse (handlowiec 14%, księgowy 6%, ekonomista 4%),
- prace fizyczne (m. in. robotnik 13%, kierowca 10%, budowlaniec 10%),
- 7% deklaracji dotyczy pracowników szczebla kadry zarządzającej.

Wykres 16. W jakich zawodach firma będzie poszukiwała pracowników? N=200

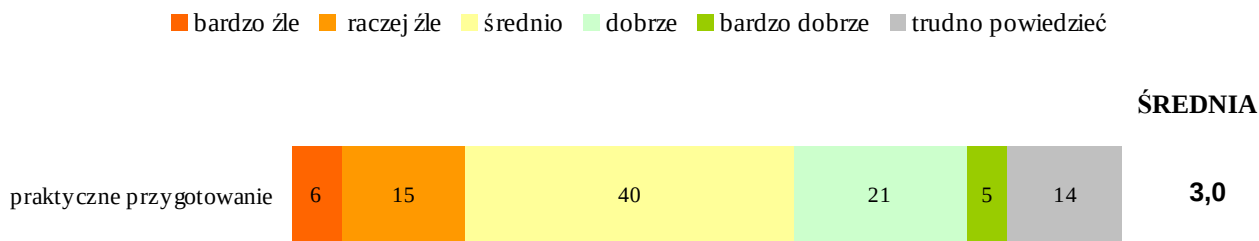


Na wykresie uwzględniono stanowiska, które uzyskały co najmniej 3%

3.2.5 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów szkół

W kontekście zatrudnienia badani zostali również poproszeni o ocenę praktycznego poziomu przygotowania absolwentów szkół do pracy zawodowej. Najwięcej, 40% badanych ocenia to przygotowanie jako przeciętne. Mniej więcej co czwarta firma ocenia poziom przygotowania zawodowego albo negatywnie (21%). Podobnie, (26%) uważa absolwentów za pozytywnie przygotowanych do pracy (26%).

Wykres 17. Jak ocenia Pan/ i praktyczne przygotowanie absolwentów szkół i uczelni do przyszłej pracy zawodowej? Dane w %, N=403

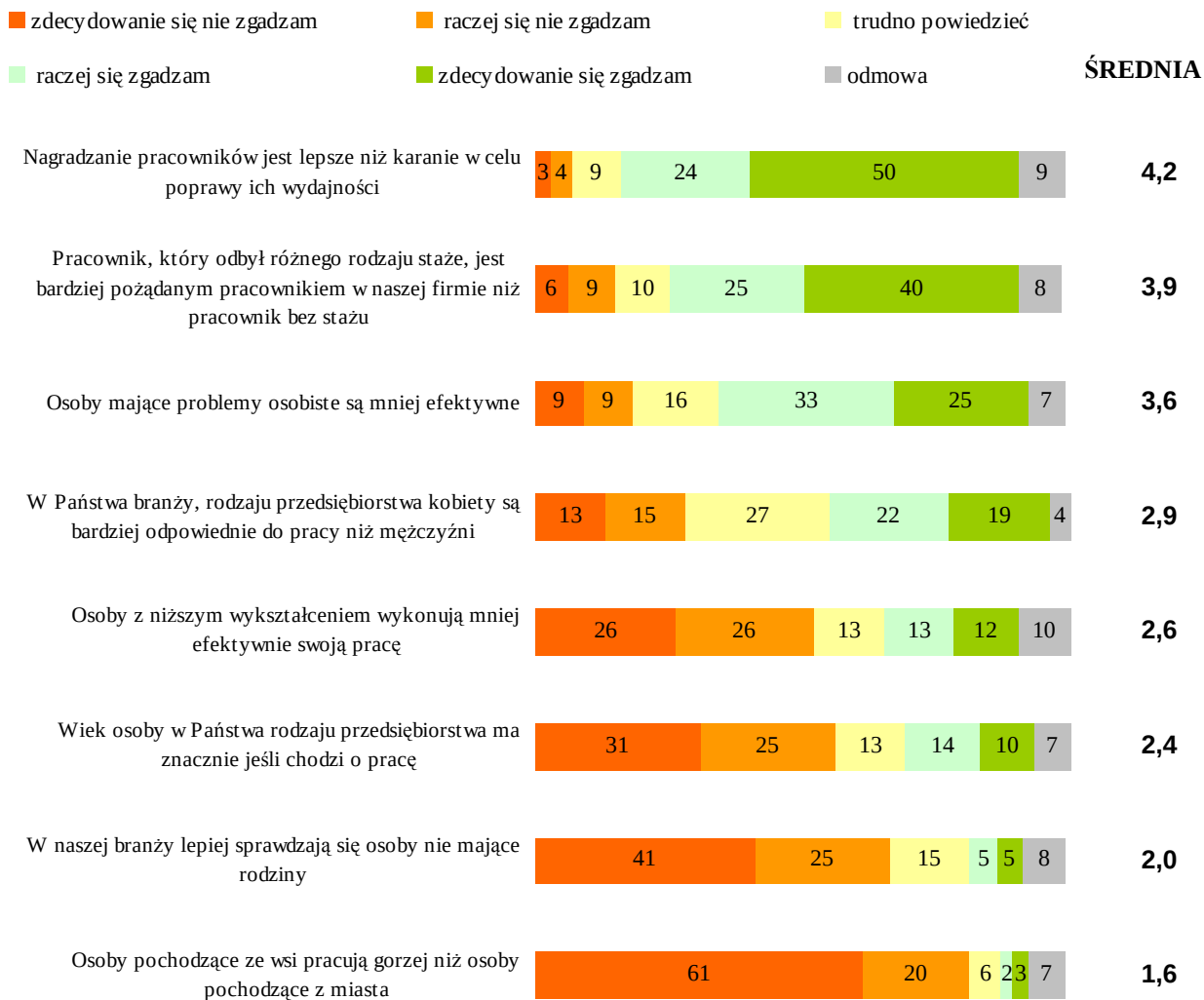


3.2.6 Preferowany profil osobowościowy oraz cechy idealnego pracownika

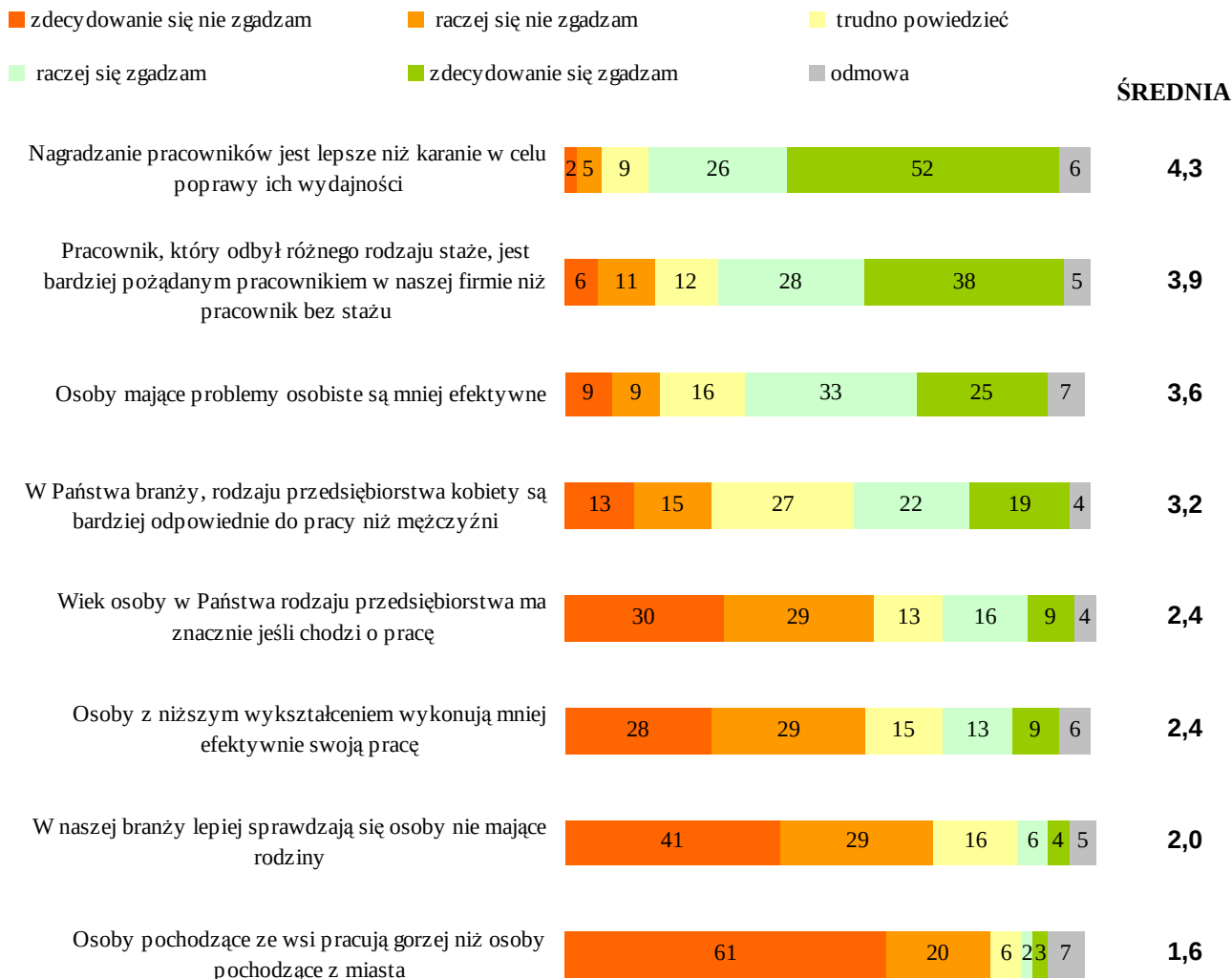
W dalszym etapie badania respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do wybranych stwierdzeń odnośnie zagadnień związanych z preferowanym profilem pracowniczym w odniesieniu do poszczególnych szczebli. Opinie badanych nie różnią się zasadniczo pod względem szczebla zatrudnienia.

Około $\frac{3}{4}$ badanych uznaje nagradzanie pracowników wszystkich szczebli jako wymierny czynnik zwiększający wydajność. Nieco mniej niż $\frac{3}{4}$ respondentów uznało staże zawodowe jako atut, który podnosi szanse osoby na zdobycie pracy w firmie. Ponad połowa badanych zgadza się, iż problemy osobiste pracownika średnich i wyższych szczebli wpływają na spadek jego efektywności w pracy. Ten czynnik, według respondentów, nie ma większego wpływu na wykonywaną pracę przez pracowników fizycznych. Zaledwie co 10% ankietowany uznaje, iż w pracy sprawdzają się bardziej osoby samotne, bez rodziny, co świadczyć może o parorodzinnym nastawieniu większości pracodawców. Biorąc pod uwagę profil socjo – demograficzny pracowników (płeć, pochodzenie, wykształcenie) widać, iż w przeważającej części badani nie traktują go, jako istotny czynnik wpływający na postawę pracowników względem wykonywanej pracy.

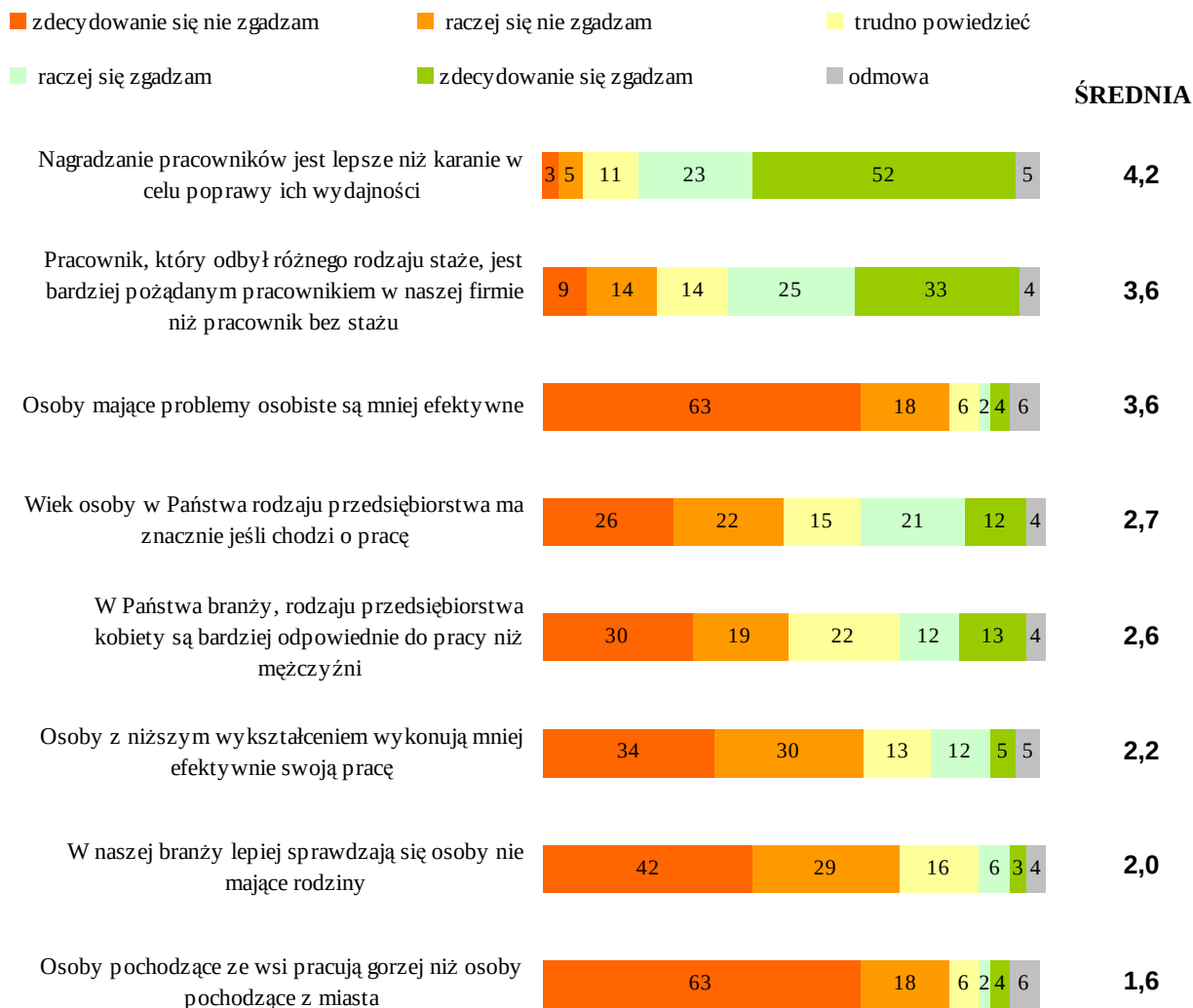
Wykres 18. Przeczytałem Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy - STANOWISKA DYREKTORSKIE I KIEROWNICZE, proszę odpowiedzieć na nie w skali od 1 do 5 gdzie 1 to Zdecydowanie zgadzam się 2 – raczej zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej nie zgadzam się, 5 – zdecydowanie nie zgadzam się Dane w %, N=403



Wykres 19. Przeczytam Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy - STANOWISKA NIŻSZEJ KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ, proszę odpowiedzieć na nie w skali od 1 do 5 gdzie 1 to Zdecydowanie zgadzam się 2 – raczej zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej nie zgadzam się, 5 – zdecydowanie nie zgadzam się Dane w %, N=403

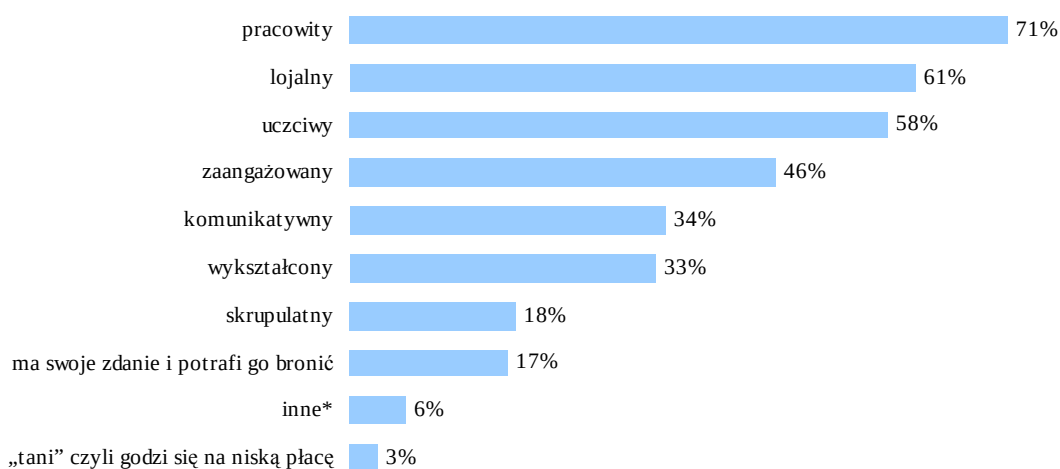


Wykres 20. Przeczytam Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy - PRACOWNICY LINIOWI, FIZYCZNI, PRODUKCYJNI, proszę odpowiedzieć na nie w skali od 1 do 5 gdzie 1 to Zdecydowanie zgadzam się 2 – raczej zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej nie zgadzam się, 5 – zdecydowanie nie zgadzam się Dane w %, N=403



Określając idealnego pracownika na podstawie wybranych cech, respondenci przypisywali mu głównie pracowitość (71%), uczciwość (58%) i lojalność (61%). Co ciekawe, takie cechy jak wykształcenie, komunikatywność czy zaangażowanie były wskazywane wyraźnie rzadziej (poniżej 50% wskazań).

Wykres 21. Według Pana(i), w obecnej sytuacji na rynku pracy, dobry pracownik to taki który jest: (proszę o wskazanie 3 najważniejszych cech) N=403



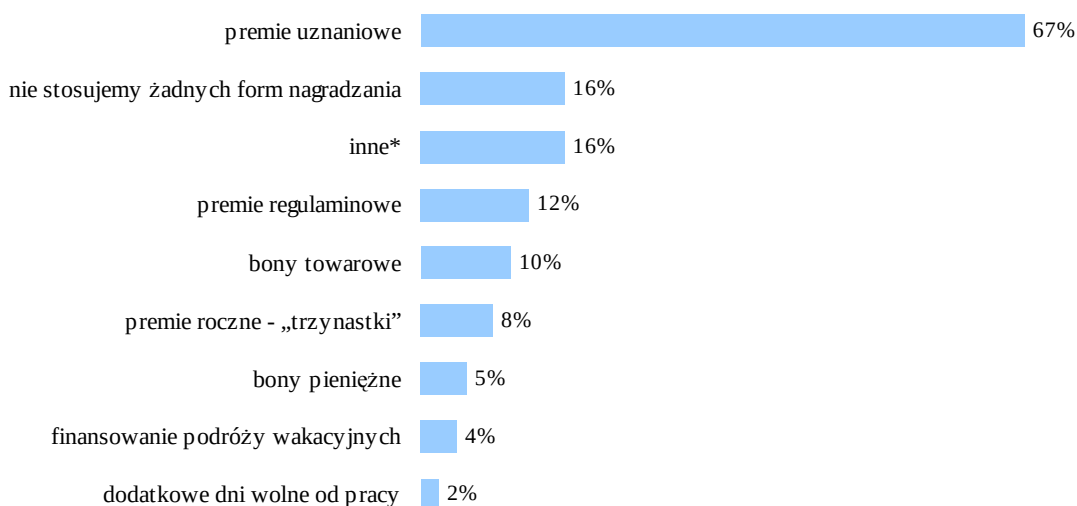
Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%).

* Do innych zalicza się przede wszystkim: wykwalifikowany/ wykształcony (29%), dobrze zorganizowany (13%), rzetelny/ solidny (13%).

3.2.7 Formy nagradzania pracowników

Spośród praktykowanych form nagradzania pracowników w ramach badanej populacji firm, najpowszechniejsze są premie uznaniowe (67%). Poza tym firmy stosują również premie regulaminowe (12%) oraz przekazują pracownikom bony towarowe (10%). Rzadziej praktykowana formą nagrody bywa „trzynastka” (8%), bon pieniężny, opłacenie wakacji czy przekazanie dodatkowych dni wolnych od pracy. Zaledwie 16% badanych podmiotów gospodarczych nie stosuje żadnych form nagradzania swoich pracowników.

Wykres 22. Czy w Państwa firmie stosuje się jakieś formy nagradzania pracowników, poza wynagrodzeniem zasadniczym? Jeśli tak to jakie? N=403



Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%)

* Wśród innych wymieniono przede wszystkim: nagrody pieniężne (22%), nagrody roczne (19%), szkolenia/imprezy integracyjne (11%), nagrody (za całokształt; 11%), prowizje od wykonywanych zadań (10%), premie okolicznościowe (jubileuszowe – 10%).

3.2.8 Formy motywowania pracowników

Firmy województwa zachodniopomorskiego rzadziej, niż w przypadku nagradzania, stosują jakiekolwiek formy motywacji swoich pracowników – działania w tym zakresie prowadzi 60% firm. Podobnie, jak w przypadku nagród – główny element motywacji to czynnik finansowy (32%). Dokładnie 10% firm praktykuje też system spotkań i wyjazdów motywacyjnych. W mniejszym stopniu firmy jako sposób motywacji pracowników oferują inne dodatki (samochód służbowy 7%, telefon komórkowy 9%, szkolenia 9%, komputer 4%, bilety na imprezy kulturalne 3%, zwrot kosztów dojazdów 3%).

Wykres 23. Czy w Państwa firmie stosuje się jakieś formy motywacji pracowników? Jeśli tak to jakie ?* N=403



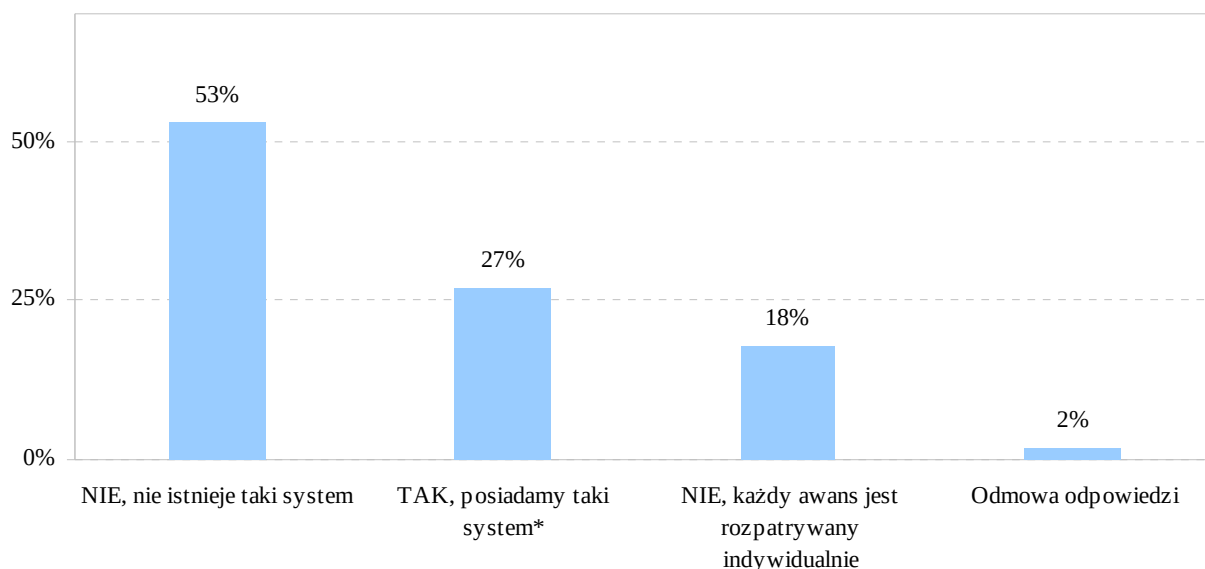
* Na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały co najmniej 3%.

** Inne: finansowe (13%), premia (9%), ustne/ słowne formy motywacji (9%), awans (7%), fundusz socjalny (7%), paczki świąteczne (7%).

3.2.9 System awansu pracowników

Ponad połowa badanych firm (53%) nie posiada sprecyzowanego systemu awansu. W przypadku 27% firm funkcjonuje określony system w tym obszarze, na który składają się przede wszystkim: staż pracy, doświadczenie, wykształcenie oraz wydajność. W przypadku co piątej firmy (18%) każdy awans jest rozpatrywany indywidualnie.

Wykres 24. Czy w Państwa firmie istnieje jasno sprecyzowany system awansu zawodowego? N=339



* Wśród czynników branych pod uwagę wymieniano głównie: staż pracy (25%), doświadczenie/umiejętności/kwalifikacje (23%), wykształcenie (20%), efektywność/ wydajność (18%), zaangażowanie/ dobrą organizację pracy (17%), zapis w regulaminie (16%), osiągane wyniki/ sukcesy w pracy (9%), szkolenia/ kursy/ kształcenia (7%), strukturę organizacyjną (4%), jakość pracy (4%), ocenę przełożonego (3%).

3.2.10 Podnoszenie kwalifikacji pracowników

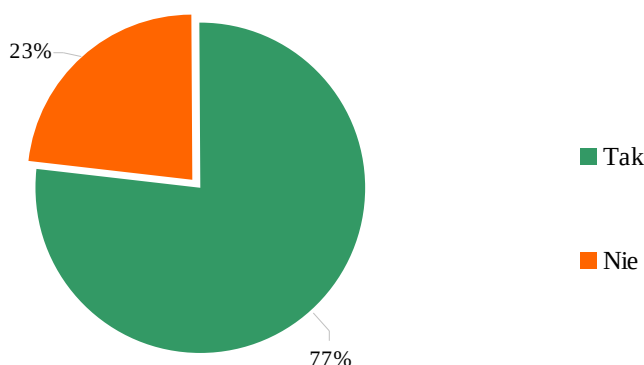
Poza aktywizowaniem działań ogółu pracowników (w oparciu o nagrody i inne metody motywacyjne), ponad $\frac{3}{4}$ badanych firm (77%) deklaruje prowadzenie działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry pracowniczej (wykres 24). W przeważającej mierze są to szkolenia, (63%) oraz kursy (40%) bez wskazania określonego typu. W mniejszym zakresie działalność szkoleniowa firm opiera się dofinansowaniu regularnych studiów magisterskich, dyplomowych, podyplomowych oraz innych form uzupełnienia wykształcenia (7% wskazań), jak też specjalistycznych seminariów (4%).

Firmy, które deklarują brak prowadzenia jakichkolwiek działań szkoleniowych pracowników (23%) uzasadniają ten fakt brakiem potrzeb w tym zakresie (47%), jak też poszukiwaniem wykwalifikowanych, czyli już przeszkolonych, pracowników (16%).

Jak wykazały testy istotności istnieje zależność pomiędzy formą prawną firmy a prowadzeniem działań w zakresie szkolenia kadry. Wsparcie w postaci jakichkolwiek szkoleń dotyczy częściej spółek z o.o, spółdzielni i przedsiębiorstw państwowych, podczas gdy rzadziej – spółdzielni.

Prawie połowa badanych firm (48%) jest zobowiązana prowadzić szkolenia dla nowych pracowników.

Wykres 25. Czy Państwa firma stosuje jakieś metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych swoich pracowników? N=339



Wykres 26. W jakich formach firma stosuje podnoszenie kwalifikacji pracowników? N=257*



Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%).

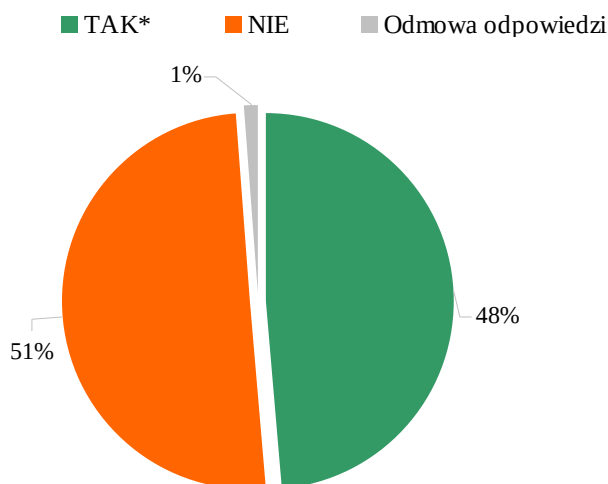
* Na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały co najmniej 3%.

Wykres 27. Dlaczego nie stosują Państwo żadnych metod podnoszenie kwalifikacji pracowników? N=70



* Na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały co najmniej 3%

Wykres 28. Czy Państwa firma musiała przeprowadzać dodatkowe szkolenia zawodowe dla nowo przyjętych pracowników? N=339



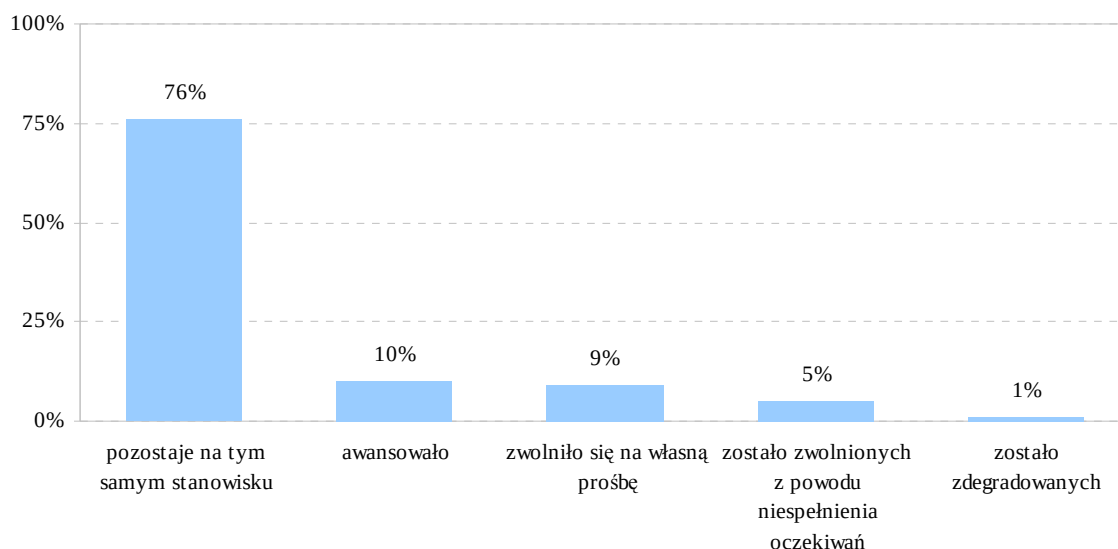
*Dodatkowe szkolenia w formie: szkolenia (ogólnie) (24%), kurs BHP (16%), kursy 10%, przyuczenie do zawodu (7%), kurs/ szkolenie stanowiskowe (6%), szkolenia wewnętrzne (5%), kursy komputerowe (5%), szkolenia specjalistyczne (4%), wykład/ seminaria (4%), nie wiem/ trudno powiedzieć (3%), obsługa sprzętu/ maszyn (3%).

3.2.11 Struktura zatrudnienia

Z deklaracji badanych osób wynika, że struktura pracownicza firm w przeważającej części nie uległa zmianie w ciągu ostatnich 3 lat (wykres 28). Ponad ¾ zatrudnionych osób (76%) pozostała na tym stanowisku. Średnio 10% osób w tym okresie awansowało i prawie tyle samo (9%) zwolniło się na własną prośbę 5% osób straciło pracę ze względu na niskie kwalifikacje.

Na podstawie przeprowadzonych testów można stwierdzić, iż 'stagnacyjny' układ zatrudnienia w większej mierze charakteryzuje jednostki budżetowe/ samorządowe.

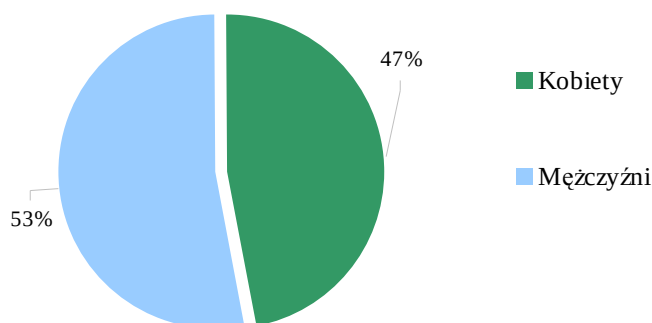
Wykres 29. Proszę o określenie, ile osób w ostatnich 3 latach...? N=403



3.2.12 Struktura zatrudnienia a płeć

Pod względem płci w układzie zatrudnienia w badanych firmach (wykres 29) nieznacznie przeważają mężczyźni (53%) nad kobietami (47%). Wyniki przeprowadzonych testów potwierdzają, iż istnieje zależność pomiędzy zatrudnieniem poszczególnych płci a sektorem gospodarki oraz formą prawną firmy. Okazuje się, że występuje pewna polaryzacja, której wynikiem jest zgrupowanie zatrudnienia kobiet w ramach podmiotów państwowych/budżetowych, a więc w obrębie takich sektorów jak: edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna. Jak widać potwierdza to obiegowa opinia o zawodach takich jak nauczyciel, pielęgniarka, pedagog, jako typowo kobiece. Tak więc mężczyźni częściej znajdują zatrudnienie w ramach prywatnych jednostek, które działają również w tzw. 'męskich' sektorach (budownictwo, leśnictwo, transport, produkcja przemysłowa czy handel).

Wykres 30. Proszę określić procentowy stosunek mężczyzn i kobiet w Pana(i) firmie?



Wynik testów korelacji dowodzi, że jest zależność pomiędzy stwierdzeniem że w firmie potrzebne są kobiety bardziej niż mężczyźni z procentowym udziałem kobiet w firmie. Im większa ilość kobiet pracujących w przedsiębiorstwie, tym większy procent odpowiedzi potwierdzających, że kobiety w firmie są bardziej potrzebne niż mężczyźni.

Korelacja ta ma miejsce w przypadku wszystkich stanowisk, przy czym największa korelacja zachodzi jeśli mówimy o pracownikach liniowych.

Tabela 8. Korelacja pytania 13 z pytaniem 20 - Dyrektorzy

DYREKTORZY	W Państwa branży, rodzaju przedsiębiorstwa kobiety są bardziej odpowiednie do pracy niż mężczyźni				
	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
% kobiet w firmie	43,2	42,5	42,8	53,3	56,8

Tabela 9. Korelacja pytania 13 z pytaniem 20 – Niższa kadra

NIZSZA KADRA	W Państwa branży, rodzaju przedsiębiorstwa kobiety są bardziej odpowiednie do pracy niż mężczyźni				
	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
% kobiet w firmie	40,6	42,2	46,3	48,9	56,2

Tabela 10. Korelacja pytania 13 z pytaniem 20 – Pracownicy liniowi

PRACOWNICY	W Państwa branży, rodzaju przedsiębiorstwa kobiety są bardziej odpowiednie do pracy niż mężczyźni				
	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam
	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia	Średnia
% kobiet w firmie	32,4	44,1	52,6	57,7	63,8

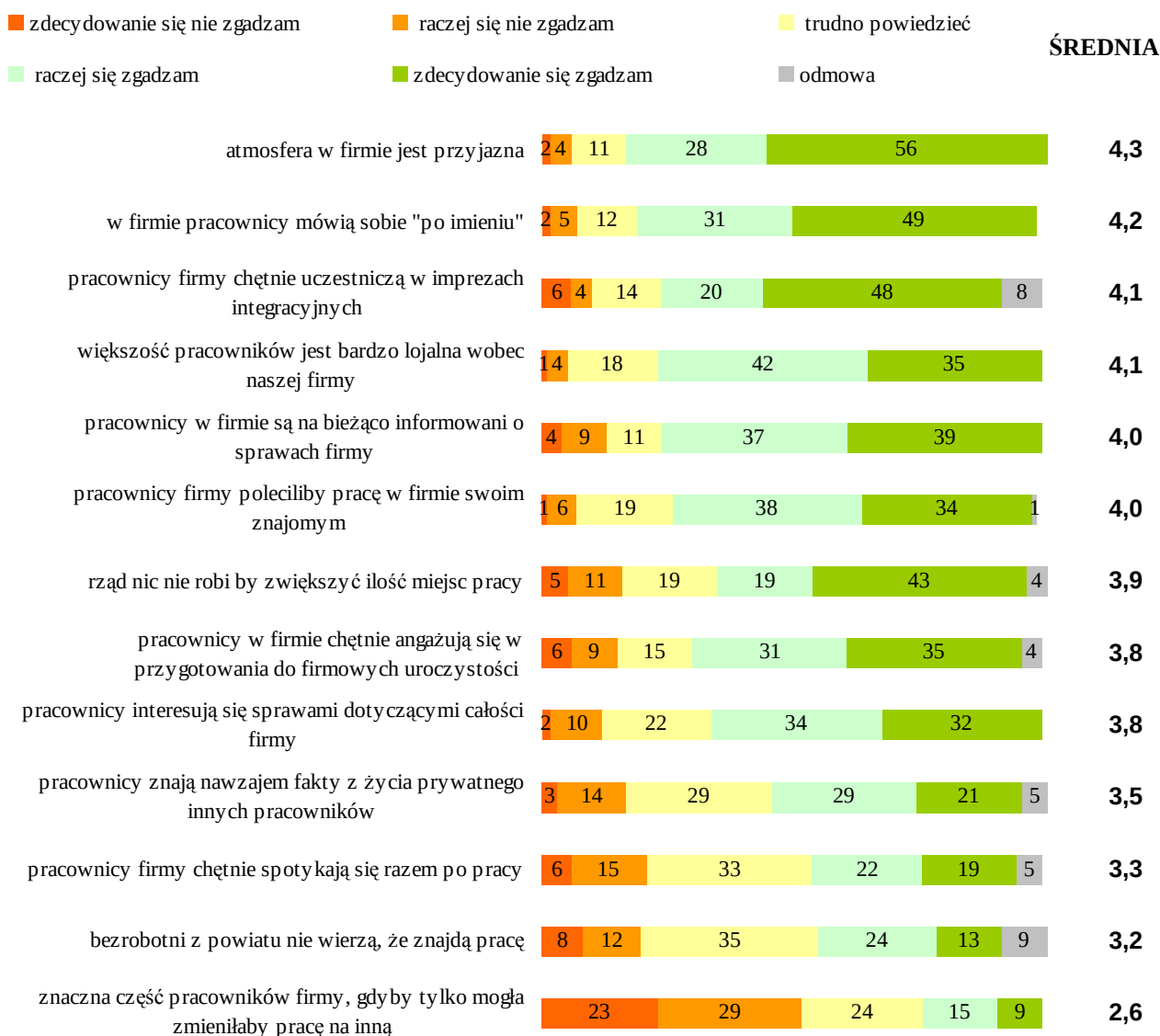
3.2.13 Ocena relacji w firmie i rynku pracy

W trakcie wywiadu badanych zapytano również o ocenę atmosfery pracy, stosunków między pracownikami oraz rynku pracy (wykres 31). Większość badanych podziela pogląd, iż atmosfera, jak i stosunki panujące w ich firmie są pozytywne. Wyraża się to zarówno poprzez lojalność pracowników, ich zaangażowanie w ‘wewnętrzne’ życie firmy (imprezy integracyjne, uroczystości jubileuszowe) oraz swobodną komunikację/ mówienie sobie po imieniu (rzadziej dotyczy to przedsiębiorstw państwowych). Tak pozytywny pogląd na temat firmy dopełnia również przekonanie, że pracownicy firmy, według opinii respondentów, nie zamierzają zmieniać obecnego pracodawcy. Znaczna część badanych (62%) jest również zdania, że państwo nie robi nic, aby obniżyć bezrobocie (opinia częściej wyrażana przez przedstawicieli sektora budownictwa, rzadziej sektora finansowego).

Poziom zaufania pracodawców do pracowników można określić na podstawie odpowiedzi na pytanie o lojalność oraz na podstawie stwierdzenia o informowaniu o sprawach firmy. 77% ankietowanych uważa że pracownicy ich firm są wobec niej lojalni. Dodatkowo 76% przedsiębiorstw informuje swoich pracowników o sprawach firmy. Na tej podstawie można

wnioskować, że zaufanie do podwładnych, w firmach w województwie zachodniopomorskim, kształtuje się na wysokim poziomie.

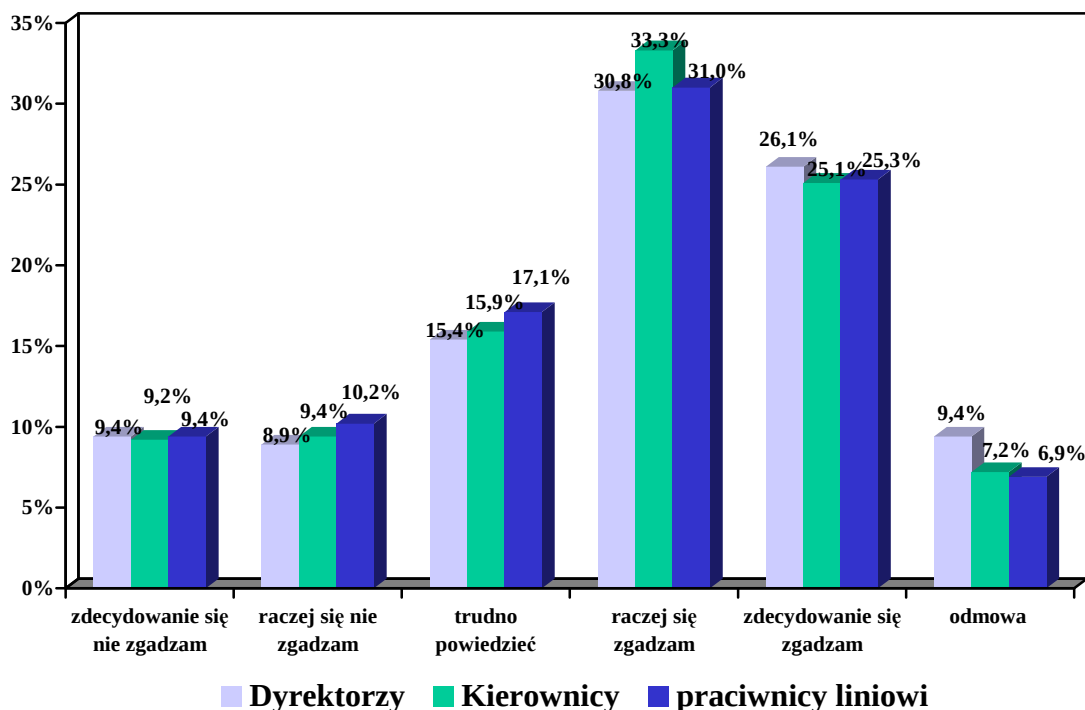
Wykres 31. Przeczytam teraz Panu(i) kilka stwierdzeń dotyczących atmosfery pracy, stosunków pomiędzy pracownikami i oceny rynku pracy proszę odpowiedzieć na nie w skali (dane w %), N=403



3.2.14 Wpływ otoczenia społecznego na pracowników

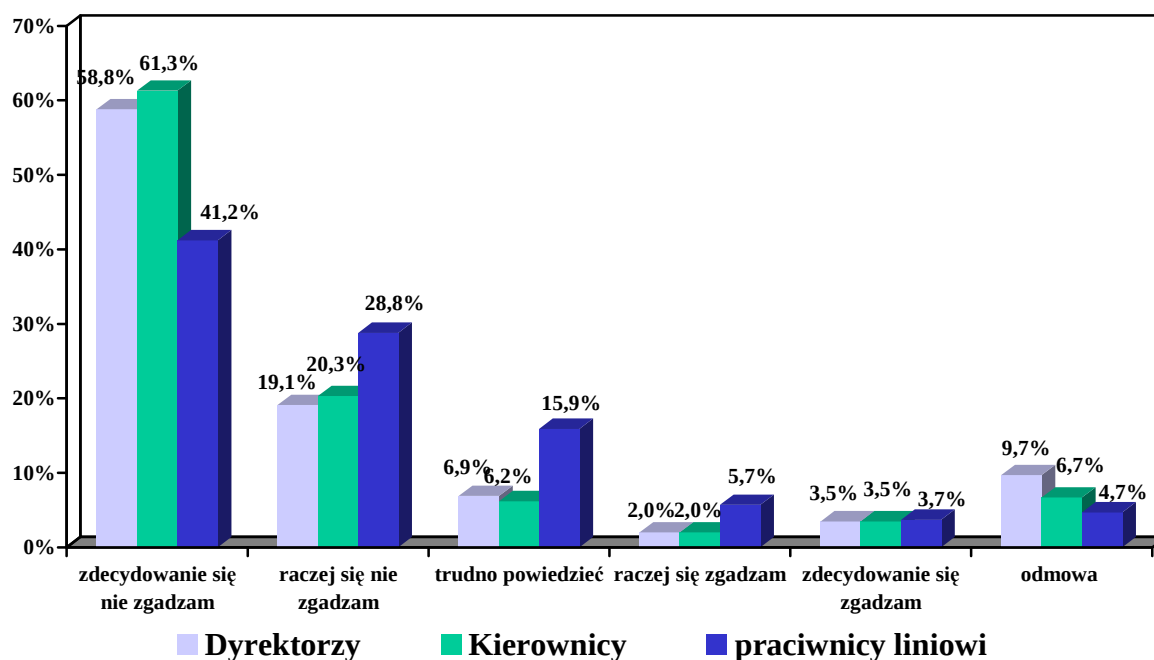
W opinii respondentów problemy osobiste pracowników mają znaczenie na efektywność ich pracy. 64,9% przedstawicieli firm zgadza się z tą opinią. W przypadku kłopotów natury osobistej nie ma znaczenia stanowisko na którym osoba pracuje. Różnice akceptacji tego stwierdzenia, w zależności do stanowiska są nieznaczne (+/-3%).

Wykres 32. Przeczytam Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy, stwierdzenie: osoby mające problemy osobiste są mniej efektywne w pracy (dane w %), N=403



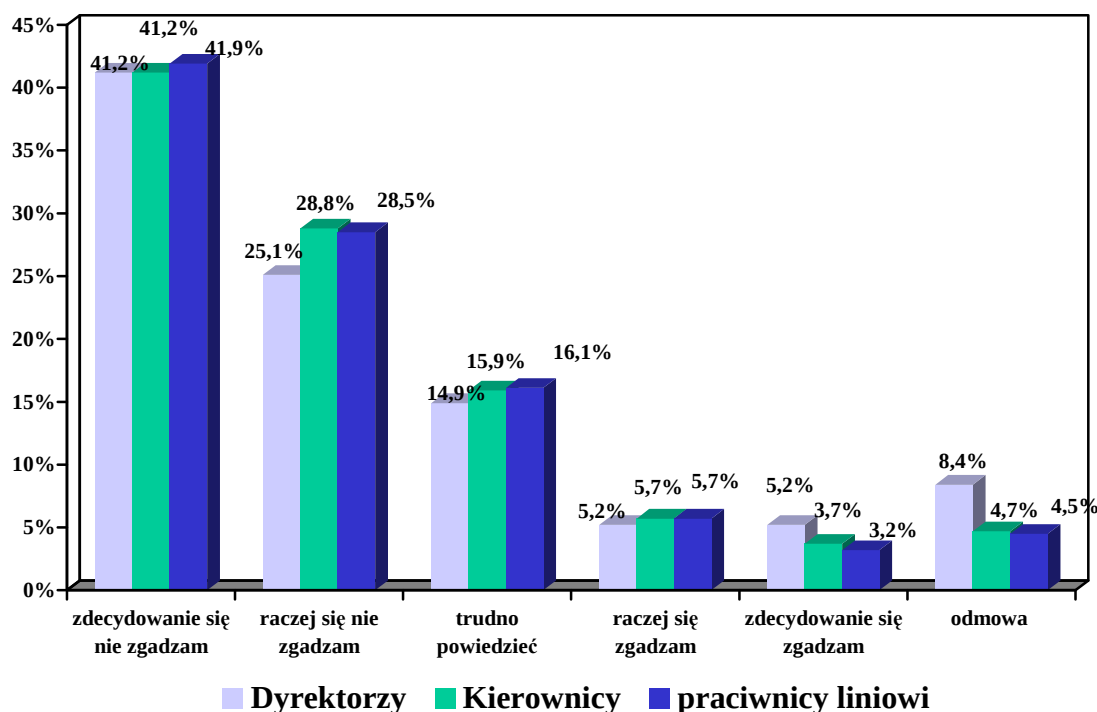
Większość respondentów (77,9%) nie rozróżnia pracowników pochodzących z miasta i ze wsi jeśli chodzi o osoby pracujące na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych. Pochodzenie pracownika zaczyna mieć znaczenie jeśli chodzi o pracowników liniowych. Poziom akceptacji w/w stwierdzenia w przypadku pytania o pracowników liniowych spada o około 20% w porównaniu do kierowników.

Wykres 33. Przeczytałem Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy:
stwierdzenie: osoby pochodzące ze wsi pracują gorzej niż osoby pochodzące z miasta (dane w %), N=403



Dla respondentów nie ma znaczenia sytuacja rodzinna pracowników. 67,3% ankietowanych nie zgadza się z stwierdzeniem, że osoby samotne pracują lepiej. Tylko 10% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Nie ma też znaczących różnic dotyczących stanu cywilnego w zależności od stanowiska pracy. Jedynie w przypadku stanowisk dyrektorskich zanotowano większą liczbę odmów.

Wykres 34. Przeczytałem Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy:
stwierdzenie: w naszej branży lepiej sprawdzają się osoby nie mające rodziny (dane w %), N=403



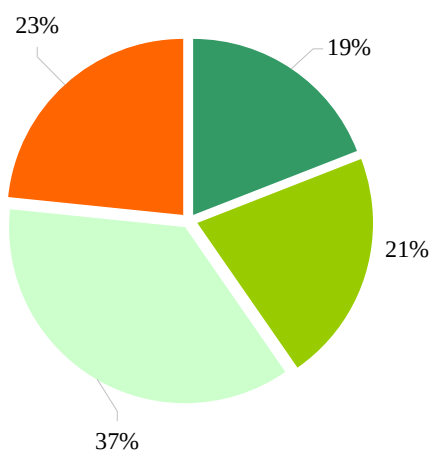
3.3 Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy

3.3.1 Korzystanie z usług PUP

Kolejnym celem badania była ocena dostosowywania oferty Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) do potrzeb personalnych pracodawców. Przede wszystkim zapytano respondentów czy badane przedsiębiorstwa korzystają z usług PUP. Generalnie ponad $\frac{3}{4}$ firm współpracuje z jednostkami PUP, z czego 19% instytucji bardzo często, 21% raczej często, natomiast największy odsetek firm, które znalazły się w próbie – 37% rzadko korzysta z ofert Powiatowych Urzędów Pracy.

Wykres 35. Czy Państwa firma korzysta, lub korzystała w ciągu ostatnich 2 lat, z usług Powiatowego Urzędu Pracy? N=403

■ Tak, bardzo często ■ Tak, raczej często ■ Tak, ale rzadko ■ Nie



3.3.2 Oczekiwania względem PUP

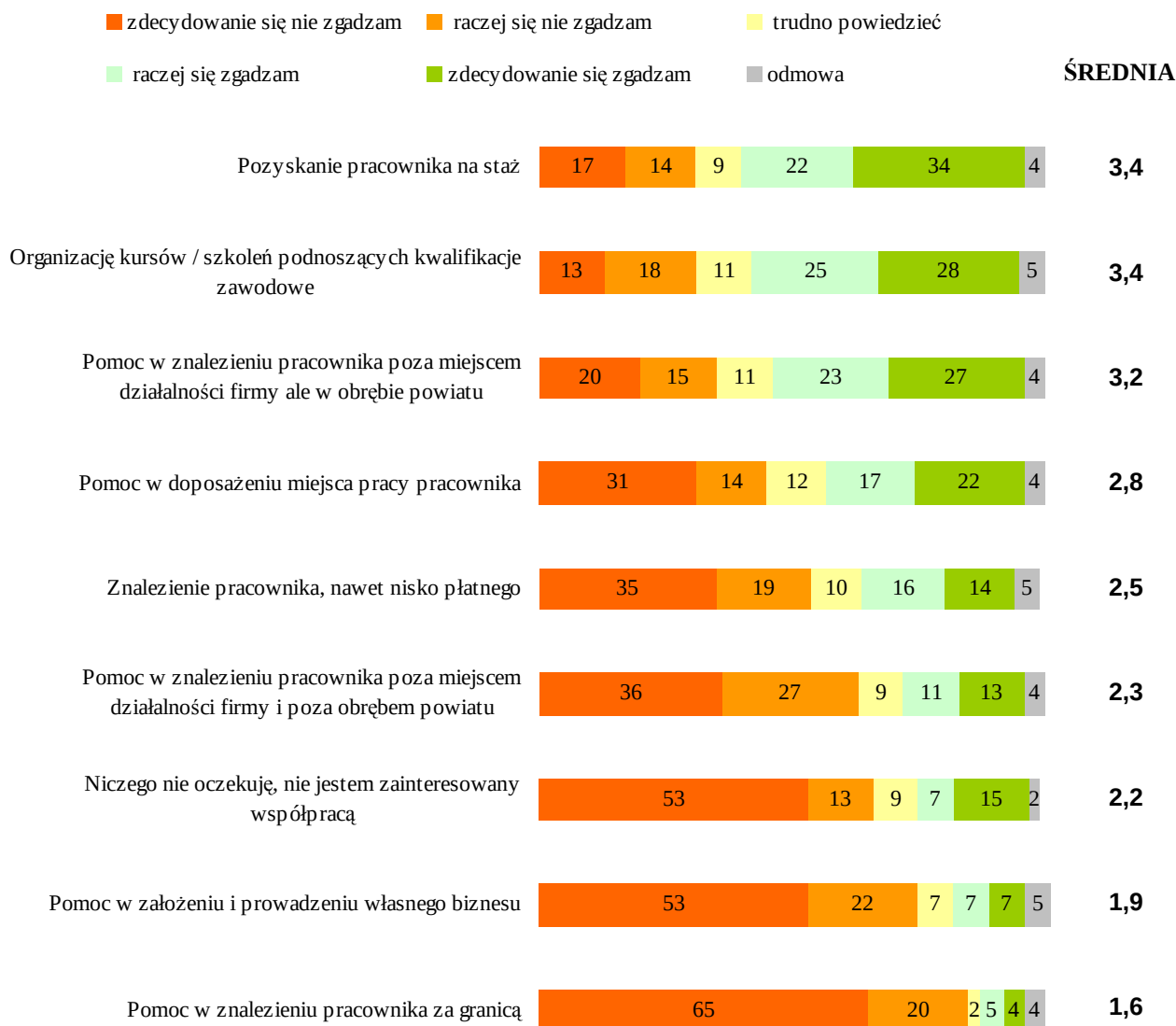
W trakcie wywiadu zapytano respondentów także, czego oczekują badane przedsiębiorstwa od Powiatowych Urzędów Pracy. Okazuje się, że najczęściej osoby odpowiedzialne za personel, w firmie chcą pozyskiwać, przy pomocy PUP, pracowników na staż (56%), wysyłać swoich pracowników na kursy i szkolenia organizowane przez PUP (53%), oczekują pomocy w znalezieniu pracowników poza miejscem działania firmy, ale w obrębie powiatu (50%), oczekują pomocy finansowej przy zatrudnianiu nowego pracownika (39%). Pozostałe wskazania przedstawione są na wykresie 33.

Mały odsetek badanych spodziewa się, że PUP pomoże nowym przedsiębiorcom w rozpoczęciu działalności gospodarczej (14%), a także w znalezieniu pracowników za granicą (7%).

Testy istotności statystycznej wykazały istotne zależności pomiędzy niektórymi stwierdzeniami, a danymi metryczkowymi. Mianowicie zauważa się istotną zależność pomiędzy zainteresowaniem współpracą z PUP, a lokalizacją przedsiębiorstwa. Miasta do 100 tys. mieszkańców częściej niż te większe, oczekują pomocy ze strony PUP. Podobnie test istotności statystycznej wykazał zależność pomiędzy potrzebą organizacji kursów i szkoleń, a lokalizacją przedsiębiorstwa. Miasta do 15 tys. mieszkańców istotnie częściej oczekują takich szkoleń niż miasta powyżej 400 tys. Mieszkańców.

Poza tym test wykazał istotną korelację pomiędzy oczekiwaniem znalezienia pracownika za granicą a formą prawną. Spółdzielnie i zakłady osoby fizycznej rzadziej oczekują wyszukiwania pracowników za granicą.

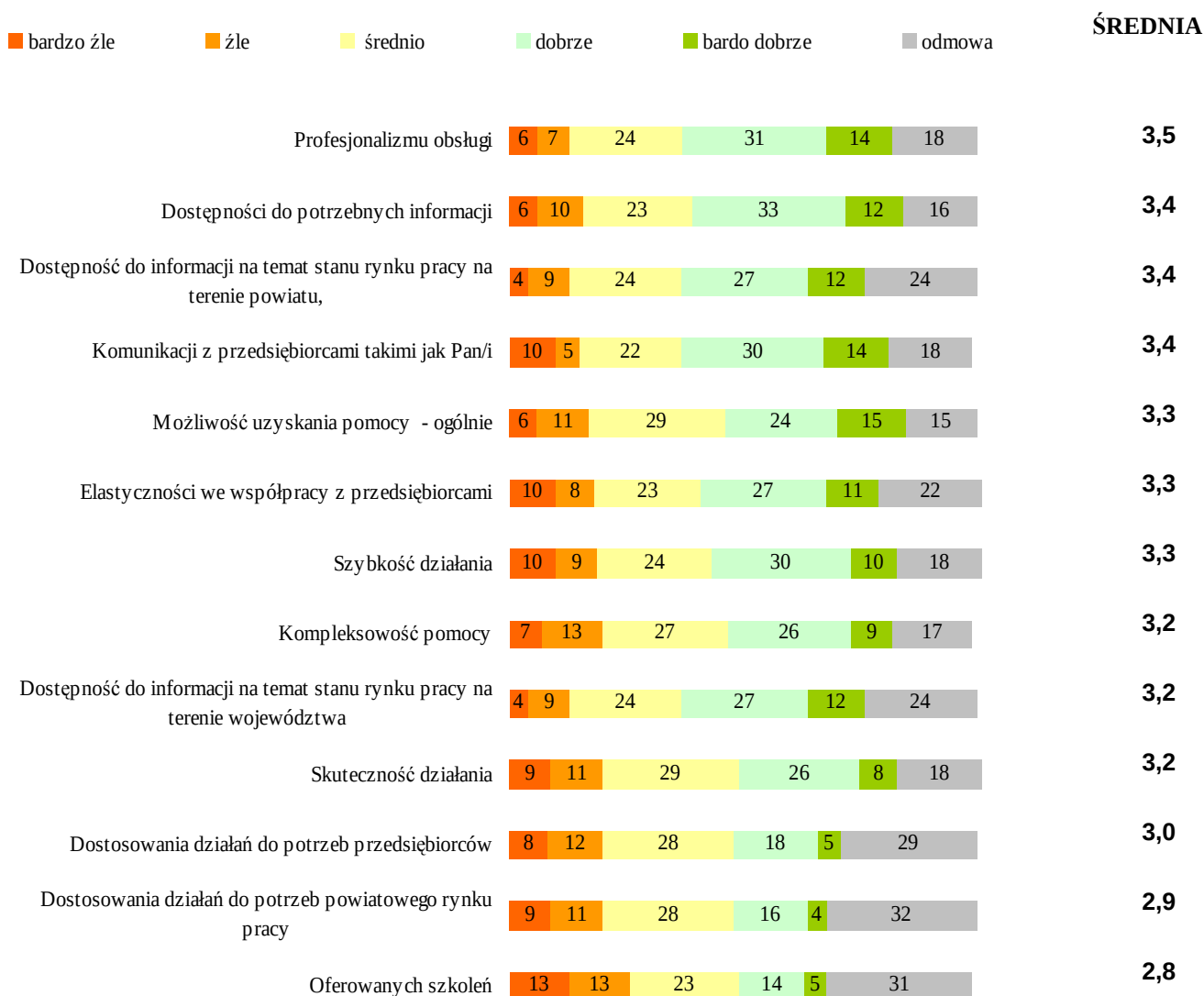
Wykres 36. Czego Państwo oczekują od Powiatowego Urzędu Pracy? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen skali Dane w % N=403



3.3.3 Ocena działalności PUP

Powiatowy Urząd Pracy jest przede wszystkim odbierany jako instytucja, w której klient styka się z profesjonalną obsługą (45%), w której można uzyskać potrzebne informacje (45%), gdzie można uzyskać dane na temat rynku pracy na terenie powiatu (39%) oraz otrzymać ogólnie pomoc (39%). Najniżej oceniono PUP pod względem optymalizacji działań do potrzeb powiatowego rynku pracy (20%) oraz szkoleń (19%). Warto jednak zaznaczyć, że w tych dwóch przypadkach pojawiają się braki odpowiedzi na poziomie około 1/3 wszystkich wskazań, co świadczyć może o tym, że firma nie ma w ogóle kontaktu z PUP lub nie zauważa żadnych działań.

Wykres 37. Jak ocenia Pan/i działalność Powiatowego Urzędu Pracy w poniższym zakresie? N=403



3.3.4 Oczekiwania względem zmian działania PUP

W celu optymalizacji działań Powiatowych Urzędów Pracy do potrzeb pracodawców zapytano respondentów co powinno się zmienić w działaniach publicznych służb zatrudnienia. Blisko 40% respondentów nie było w stanie odpowiedzieć na to pytanie – 31% w ogóle nie odpowiedziało, 10% nie miało żadnego zdania. Z uzyskanych danych wynika, że przedsiębiorcom najbardziej zależy na usprawnieniu systemu szkoleń i kursów (10%). Taki sam odsetek badanych miał problem z odpowiedzią na to pytanie. 8% respondentów oczekuje tego, że PUP będzie bardziej współpracował z zakładami pracy, co wiąże się z kolejnym zagadnieniem – uwzględnianie problemów pracodawców – 7%. Pozostałe odpowiedzi zawarte są na poniższym wykresie.

Wykres 38. Co według Pana(i) PUP powinien poprawić w swoich działaniach, aby były one bardziej dostosowane do potrzeb przedsiębiorców? N=403



Uwaga, możliwość wielokrotnego wyboru (wyniki nie sumują się do 100%).

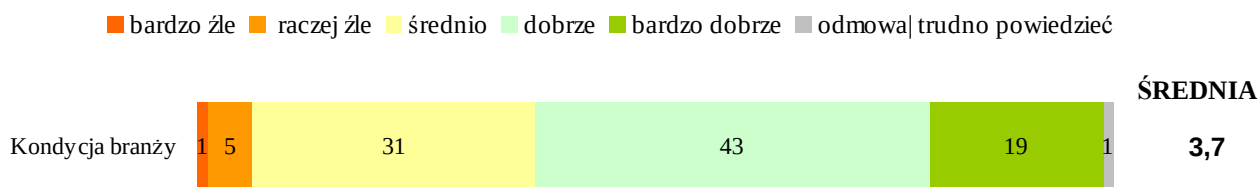
* na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały co najmniej 3%.

3.4. Kondycja firm

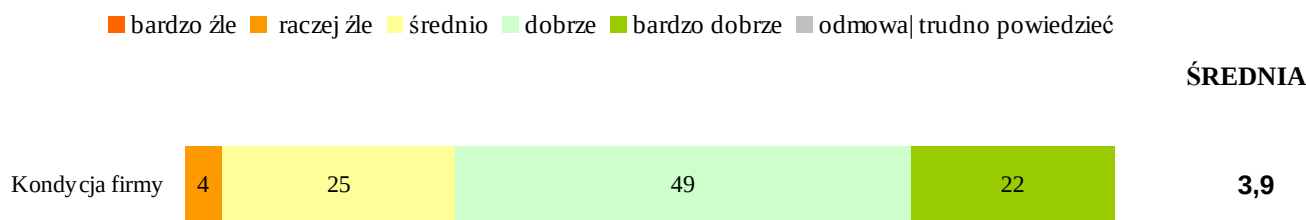
3.4.1 Ocena kondycji finansowej firmy oraz jej sektora gospodarki

Pod koniec badania poproszono respondentów o ocenę kondycji finansowej branży, jaką reprezentują, a także kondycję swojej firmy. Okazuje się, że ponad połowa (62%) oceniła kondycję branży jako bardzo dobrą i dobrą. Tylko 6% respondentów wypowiada się negatywnie na ten temat. Co ciekawe korzystniej oceniono kondycję swojej firmy niż branży. Prawie $\frac{3}{4}$ badanych uważa, że kondycja ich firmy jest bardzo dobra i dobra. Niski odsetek ocenia ją negatywnie, mianowicie 4%. Test istotności statystycznej wykazał zależność pomiędzy formą prawną badanych przedsiębiorstw a oceną kondycji finansowej branży. Okazuje się, że istotnie częściej jednostki budżetowe i samorządowe niż spółki z o.o. narzekają na kondycję finansową swojej branży. Jeśli chodzi o korelacje między zmiennymi zauważa się także zależność pomiędzy oceną kondycji finansowej swojej firmy, a reprezentowanym sektorem gospodarki. Firmy działające w zakresie pośrednictwa kredytowego i obsłudze nieruchomości, wynajmu i usług związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej częściej niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność usługową, komunalną, społeczną i indywidualną są zadowolone ze swojej kondycji finansowej.

Wykres 39. Jak ocenia Pan/Pani kondycję branży, w której działa Państwa firma? Dane w % N=403



Wykres 40. Jak ocenia Pan/Pani kondycję własnej firmy ? N=403

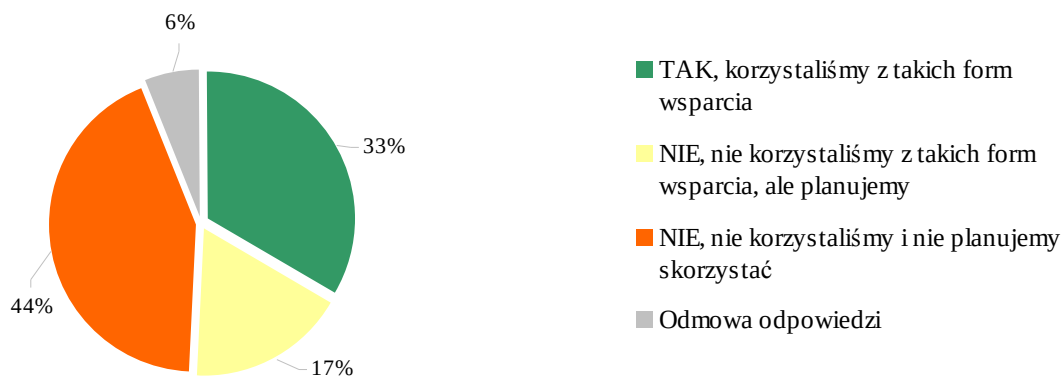


3.4.2 Korzystanie z zewnętrznych form wsparcia biznesu

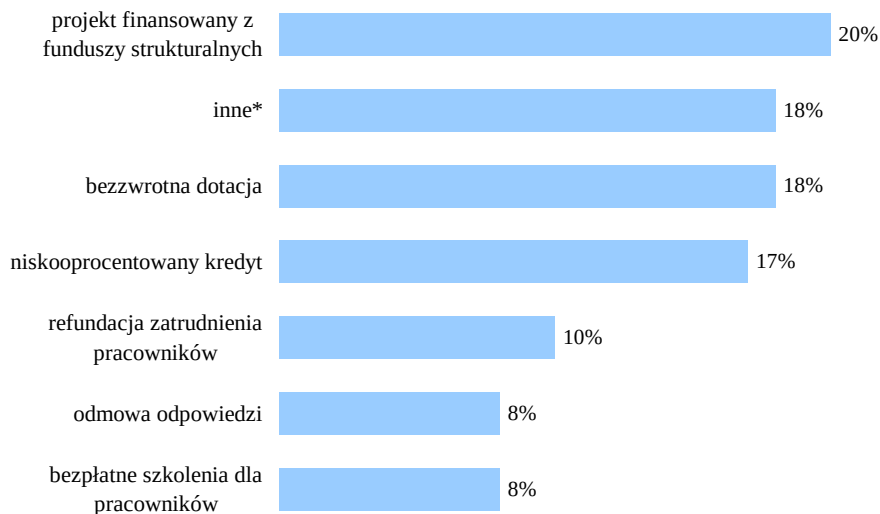
W trakcie wywiadu zdiagnozowano także aktywność przedsiębiorstw w zakresie wykorzystania zewnętrznych form wsparcia. Co trzecia firma korzystała z zewnętrznej pomocy finansowej. Okazuje się, że największy odsetek przedsiębiorstw w badanej próbie nigdy nie sięgał po pomoc finansową i nie jest także zainteresowany korzystaniem z zewnętrznych form wsparcia w przyszłości. 17% stwierdza, że nigdy nie korzystało z pomocy finansowej, ale zamierza to zrobić w przyszłości.

Jeśli chodzi o źródło pomocy najczęściej korzystano z funduszy strukturalnych (20%), z form zaliczonych do kategorii „inne” (18% to przede wszystkim pomoc ze środków Unii Europejskiej, ogólnie wsparcie finansowe, dotacje z urzędu pracy, refundacje wynagrodzenia uczniów). W takiej samej częstotliwości korzystano z bezzwrotnej dotacji (18%). Prawie tak samo często korzystano z usług banków, w zakresie niskoprocentowanego kredytu (17%).

Wykres 41. Czy firma korzystała, bądź planuje skorzystać z zewnętrznych form wsparcia dla prowadzonej działalności? N=403



Wykres 42. Jaki był, będzie rodzaj tego wsparcia? N=203



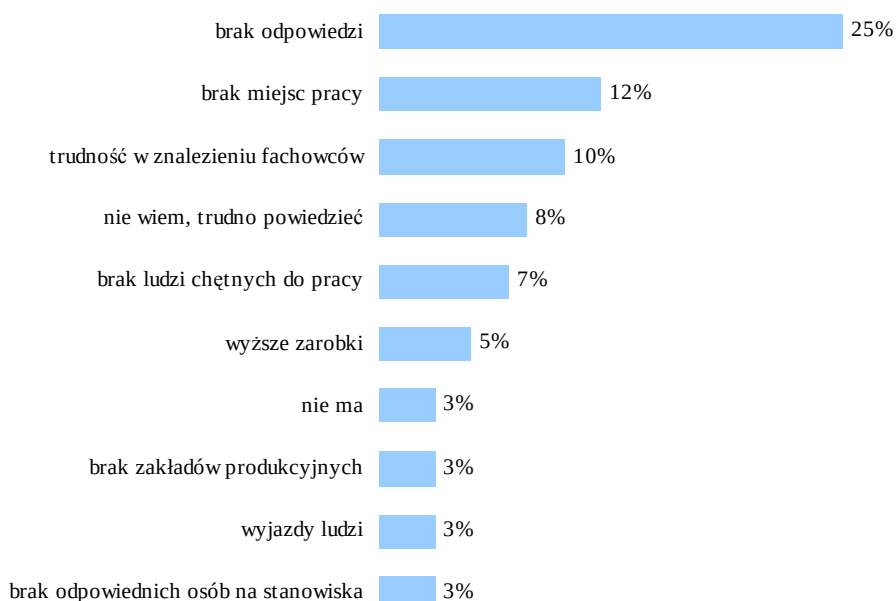
Na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały co najmniej 3%.

* Inne: Unia Europejska (38%), wsparcie finansowe (8%), dotacje rządowe (5%), dotacje z urzędu pracy (5%), refundacja wynagrodzenia uczniów (5%), zatrudnianie stażystów przez urząd pracy (5%), pomoc w umorzeniu podatku (5%).

3.4.3 Główne problemy lokalnego rynku pracy

Jednym z zagadnień badawczych była ocena problemów, na lokalnym – powiatowym rynku pracy, które wymagają rozwiązania. ¼ badanych przedsiębiorstw nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Nieco więcej niż co dziesiąta firma spontanicznie stwierdziła, że głównym problemem jest bezrobocie. W następnej kolejności wskazywano na problemy w znalezieniu wykwalifikowanych fachowców. Pewien odsetek badanych (7%) zauważyła także, że na rynku brakuje osób chętnych do pracy. Problemem są także niskie zarobki (5%), brak zakładów produkcyjnych (3%), wyjazdy ludzi za granicę (3%). Znikomy procent osób nie zauważa żadnych problemów na rynku pracy.

Wykres 43. Jakie są Pana/i zdaniem jako przedsiębiorcy najważniejsze problemy, na lokalnym - powiatowym rynku pracy, wymagające rozwiązania? N=403



* Na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały, co najmniej 3%

3.4. Załączniki

3.4.1 Kwestionariusz wywiadu

Dzień Dobry Nazywam się...i dzwonię do Pana/i z Instytutu badania Opinii i Rynku Research International Pentor. Nasza firma realizuje badanie, którego celem jest poznanie opinii pracodawców na temat profilu pożądanego pracownika. W związku z tym będę wdzięczny(a) za poświęcenie mi kilka minut czasu i udzielenie odpowiedzi na kilkanaście pytań. Pragnę zastrzec, że Pana/i odpowiedzi na pytania ankiety są objęte całkowitą tajemnicą i będą prezentowane tylko i wyłącznie w formie zbiorczych zestawień statystycznych. Numer telefonu firmy, którą Pan/i reprezentuje wylosowaliśmy z książki telefonicznej

KWESTIONARIUSZ REKRUTACYJNY

1. Czy w Pana/i firmie pracuje więcej niż 10 pracowników na pełen etat? Jeśli tak to proszę o doprecyzowanie

Tak.....	1
Ogółem zatrudnionych (wybrać przedział)	
10-49	50-249
Powyżej 250	
Na pełen etat	
Na część etatu	
W innej formie (umowa-zlecenie, umowa o dzieło)	
Nie.....	2

→ zakończyć
wywiad

2. Jaki sektor gospodarki Pana/i firma reprezentuje? Proszę wskazać jedną główną (ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	1
Rybołówstwo i rybactwo	2
Górnictwo i kopalnictwo	3
Przetwórstwo przemysłowe	4
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	5
Budownictwo	6
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	7
Hotele i restauracje	8
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	9
Pośrednictwo finansowe	10
Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	11
Edukacja	12
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	13
Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	14

3. Czy mógłbym rozmawiać z właścicielem/ współwłaścicielem/ kierownikiem/ osobą odpowiedzialną za politykę kadrową w firmie?

Tak.....	1
Nie.....	2

→ umówić się na rozmowę z osobą

ANKIETER: Poprosić do telefonu tą osobę

KWESTIONARIUSZ WŁAŚCIWY

3. Czy Pana / i firma odczuwa brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników?

	Stanowiska dyrektorskie i kierownicze	Stanowiska niższej kadry zarządzającej	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
Tak, jest to poważny problem			
Tak, ale nie jest to poważny problem			
Nie			

4. W jaki sposób poszukują lub wcześniej poszukiwali Państwo pracowników w Państwa firmie na: ?
(ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

	Stanowiska dyrektorskie i kierownicze	Stanowiska niższej kadry zarządzającej	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
Urząd Pracy			
Ogłoszenia w prasie			
Ogłoszenia w radio			
Ogłoszenia w Internecie			
Uczelniane Biura Karier			
Agencje zatrudnienia			
Sieć znajomych kierownictwa firmy			
Korzystając z bazy danych osób, które same złożyły oferty pracy w firmie			
Umieszczając ofertę na stronie internetowej WWW			
Korzystając z polecenia osób już zatrudnionych w firmie			
Przyjmując stażystów, praktykantów			
Inne, jakie			

5. Na jakie bariery / kłopoty / problemy ograniczające możliwości zwiększenia zatrudnienia zgodnie z potrzebami napotyka Pana/i firma? Jeśli tak to proszę je wymienić ? (ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Nie ma takich barier	1
Brak środków finansowych	2
Wysokie świadczenie socjalne	3
Trudności w znalezieniu pracownika o wymaganych kwalifikacjach	4
Niepewność co do przyszłości firmy	5
Niepewność co do ogólnej sytuacji gospodarczej	6
Wysokie koszty pracy (ZUS, podatki itp)	7
Brak zbytu na własne produkty	8
Brak zamówień	9
Zbyt wysokie wymagania finansowe potencjalnych pracowników	10
Niechęć potencjalnych pracowników do pracy w nadgodzinach	11
Ogólna niechęć potencjalnych pracowników do pracy	12
Inne, jakie?	13

Przejsć do pytania 6

6. Jakich umiejętności, kwalifikacji, predyspozycji oczekuje się od kandydatów do pracy w Pana(i) firmie? Proszę ocenić każdą z wymienionych możliwości w skali od 1 do 7, gdzie 1 oznacza umiejętność, kwalifikację, predyspozycję mało ważną, a 7 bardzo ważną
Ankieter: przeczytać pojedynczo kolejne warianty odpowiedzi i przejść do następnego wariantu dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na wcześniejszy

	Stanowiska dyrektorskie i kierownicze	Stanowiska niższej kadry zarządzającej	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
Ogólne doświadczenie zawodowe			
Doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku			
Opinie wcześniejszych pracodawców			
Ukończenie renomowanej uczelni/szkoły			
Dobre oceny na dyplomie/świadectwie ukończenia uczelni/szkoły			
Ukończenie dodatkowych specjalistycznych kursów, szkoleń			
Znajomość jednego języka obcego, jakiego			
Znajomość obsługi komputera			
Znajomość określonych programów komputerowych, jakich			
Samodzielność			
Szybkość wdrażania się w nowe obowiązki			
Komunikatywność			
Dobra organizacja pracy			
Umiejętności analityczne			
Umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi			
Gotowość do pracy w nienormowanym czasie			
Inne, jakie			

Przejsć do pytania 6a

6a Wskazał Pan(i) ukończenie kursów, szkoleń proszę powiedzieć jakich ?

Sprzedaż	1
Księgowość	2
Marketing	3
Szkolenia pracowników produkcji	4
Technologie produkcji	5
Kursy komputerowe	6
Kursy językowe	7
BHP Inne	8
Inne, jakie	9
Inne, jakie	10

7. Czy w razie potrzeby zatrudnienia pracowników, łatwo jest znaleźć pracownika na poniższe stanowiska spełniającego oczekiwania firmy?

	Stanowiska dyrektorskie i kierownicze	Stanowiska niższej kadry zarządzającej	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
Bardzo łatwo.....			
Raczej łatwo.....			
Trudno powiedzieć.....			
Raczej trudno.....			
Bardzo trudno.....			

8. Ilu pracowników zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy (ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Nie zatrudniono żadnego	1
1-4 osób	2
5-10 osób	3
11-20 osób	4
Powyżej 20 osób	5

9. Ilu pracowników planuje się zatrudnić w Państwa firmie ciągu najbliższych 12 miesięcy (ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Nie zatrudniono żadnego	1
1-4 osób	2
5-10 osób	3
11-20 osób	4
Powyżej 20 osób	5

10. A ilu zatrudniono by jeśli nie istniałyby wcześniej wskazane bariery zatrudniania (zadać pytanie jeśli respondent wskazał 2 – 13 w pytaniu 5) (ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Nie zatrudniono by żadnego	1
1-4 osób	2
5-10 osób	3
11-20 osób	4
Powyżej 20 osób	5

11. W jakich zawodach firma będzie poszukiwała pracowników (ankieter – zadać pytanie jeśli respondent wskazał 2 – 5 w pytaniu 9)

1. zawód _____ / ____ / ____ / liczba poszukiwanych ____ / ____ /
2. zawód _____ / ____ / ____ / liczba poszukiwanych ____ / ____ /
3. zawód _____ / ____ / ____ / liczba poszukiwanych ____ / ____ /
4. zawód _____ / ____ / ____ / liczba poszukiwanych ____ / ____ /
5. zawód _____ / ____ / ____ / liczba poszukiwanych ____ / ____ /

12. Jak ocenia Pan /i praktyczne przygotowanie absolwentów szkół i uczelni do przyszłej pracy zawodowej :

Bardzo źle	1
Źle	2
Średnio	3
Dobrze	4
Bardzo dobrze	5
Trudno powiedzieć (Nie odczytywać)	6

13. Przeczytam Panu(i) teraz kilka stwierdzeń dotyczących pracowników i oceny ich pracy, proszę odpowiedzieć na nie w skali od 1 do 5 gdzie 1 to Zdecydowanie zgadzam się 2 – raczej zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej nie zgadzam się, 5 – zdecydowanie nie zgadzam się
Ankieter: przeczytać pojedynczo kolejne warianty odpowiedzi i przejść do następnego wariantu dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na wcześniejszy

	Stanowiska dyrektorskie i kierownicze	Stanowiska niższej kadry zarządzającej	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
W Państwa branży, rodzaju przedsiębiorstwa kobiety są bardziej odpowiednie do pracy niż mężczyźni			
Wiek osoby w Państwa rodzaju przedsiębiorstwa ma znacznie jeśli chodzi o pracę			
Osoby z niższym wykształceniem wykonują mniej efektywnie swoją pracę			
Osoby mające problemy osobiste są mniej efektywne			
Osoby pochodzące ze wsi pracują gorzej niż osoby pochodzące z miasta			
Nagradzanie pracowników jest lepsze niż karanie w celu poprawy ich wydajności			
Pracownik, który odbył różnego rodzaju staże, jest bardziej pożądanym pracownikiem w naszej firmie niż pracownik bez stażu			
W naszej branży lepiej sprawdzają się osoby niemające rodziny			

14. Czy w Państwa firmie stosuje się jakieś formy nagradzania pracowników, poza wynagrodzeniem zasadniczym? Jeśli tak to jakie ? (ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Nie stosujemy żadnych innych form	Przejdź do pytania 15
Premie uznaniowe	1
Premie regulaminowe	2
Premie roczne - „trzynastki”	3
Bony towarowe	4
Bony pieniężne	5
Finansowanie podróży wakacyjnych	6
Dodatkowe dni wolne od pracy	7
Inne, jakie?	8
Inne, jakie?	9

15. Czy w Państwa firmie stosuje się jakieś formy motywacji pracowników ? Jeśli tak to jakie ?
(ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź)

Nie stosujemy żadnych innych form	Przejdź do pytania 16
System wynagradzania zależny od efektów pracy i awansów	1
Wyjazdy integracyjne	2
Zniżki na produkowane usługi lub produkty	3
Dodatkowa opieka medyczna	4
Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie	5
Preferencyjne kredyty	6
Mieszkania służbowe	7
System wynagrodzeń odroczonych (akcje, obligacje, opcje na akcje)	8
Karnety wstępu do kin, teatrów	9
Darmowe korzystanie z bufetu firmy	10
Dofinansowane korzystanie z bufetu firmy	11
Zwrot kosztów dokształcania	12
System kursów doszkalających	13
Przenośny komputer służbowy	14
Możliwość otrzymania samochodu służbowego	15
Zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy	16
Możliwość otrzymania telefonu komórkowego	17
Możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych w ramach limitu	18
Inne, jakie?	19
Inne, jakie?	20

16. Czy Państwa firmie istnieje jasno sprecyzowany system awansu zawodowego?

Nie, nie istnieje taki system	1
Nie, kwestia każdego awansu jest rozpatrywana indywidualnie	2
Tak, posiadamy taki system	3
Jeśli tak, jak on jest skonstruowany i jakie czynniki brane są pod uwagę w przypadku awansowania pracownika?	4

17. Czy Państwa firma stosuje jakieś metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych swoich pracowników?

Nie stosujemy żadnych metod	1
Tak	2
Jeśli nie, to dlaczego?.....	3
Jeśli tak, w jakich formach?.....	4

18. Czy Państwa firma musiała przeprowadzać dodatkowe szkolenia zawodowe dla nowo przyjętych pracowników?

Nie	1
Tak	2
Jeśli tak, w jakich formach?.....	3

19. Przeczytam Panu(i) teraz kilka pytań, proszę o określenie:

Ile % zatrudnionych w ostatnich 3 latach awansowało ?	
Ile % zatrudnionych w ostatnich 3 latach zostało zdegradowanych ?	
Ile % zatrudnionych w ostatnich 3 latach zostało zwolnionych z pracy z powodu niespełnienia oczekiwań ?	
Ile % zatrudnionych w ostatnich 3 latach zwolniło się na własną prośbę	
Ile % zatrudnionych w ostatnich 3 latach pozostaje na tym samym stanowisku	

20. Proszę określić procentowy stosunek mężczyzn i kobiet w Pana(i) firmie ?

kobiety	%
mężczyźni	%

21. Według Pana(i), w obecnej sytuacji na rynku pracy, dobry pracownik to taki który: (proszę o wskazanie 3 najważniejszych cech): (ankieter przeczytać listę poniżej)

Ankieter: przeczytać pojedynczo kolejne warianty odpowiedzi i przejść do następnego wariantu dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na wcześniejszy

Jest lojalny	1
Jest pracowity	2
Jest uczciwy	3
Jest wykształcony	4
Jest zaangażowany	5
Ma swoje zdanie i potrafi go bronić	6
Jest komunikatywny	7
Jest skrupulatny	8
Jest „tani” czyli godzi się na niską płacę	9
Inny, jaki	10

22. Przeczytam teraz Panu(i) kilka stwierdzeń dotyczących atmosfery pracy, stosunków pomiędzy pracownikami, i oceny rynku pracy proszę odpowiedzieć na nie w skali od jednego do 5 gdzie 1 to Zdecydowanie zgadzam się 2 – raczej zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej nie zgadzam się, 5 – zdecydowanie nie zgadzam się

Ankieter: przeczytać pojedynczo kolejne warianty odpowiedzi i przejść do następnego wariantu dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na wcześniejszy

Atmosfera w naszej firmie jest przyjazna	1
Pracownicy naszej firmy chętnie uczestniczą w imprezach integracyjnych	2
Pracownicy naszej firmy chętnie spotykają się razem po pracy	3
Pracownicy znają nawzajem fakty z życia prywatnego innych pracowników	4
Pracownicy Pana(i) firmy poleciliby pracę w firmie swoim znajomym	5
W Państwa firmie pracownicy mówią sobie „po imieniu”	6
Sądzę, że większość pracowników jest bardzo lojalna wobec naszej firmy	7
Pracownicy w Państwa firmie interesują się sprawami dotyczącymi całości firmy	8
Pracownicy w naszej firmie są na bieżąco informowani o sprawach firmy	9
Pracownicy w Państwa firmie chętnie angażują się w przygotowania do firmowych uroczystości (lecie firmy, wigilia itp)	10
Sądzę, że znaczna część pracowników naszej firmy, gdyby tylko mogła zmieniłaby pracę na inną	11
Bezrobotni z mojego powiatu nie wierzą, że znajdą pracę	12
Rząd nic nie robi by zwiększyć ilość miejsc pracy	13

23. Czy Państwa firma korzysta, lub korzystała w ciągu ostatnich 2 lat, z usług Powiatowego Urzędu Pracy?

Tak, bardzo często	
Tak, raczej często	
Tak, ale rzadko	
Nie	

24. Czego Państwo oczekują od Powiatowego Urzędu Pracy? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen skali od jednego do 5 gdzie 1 to zdecydowanie zgadzam się 2 – raczej zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej nie zgadzam się, 5 – zdecydowanie nie zgadzam się, 6 - trudno powiedzieć → Nie odczytywać

Ankieter: przeczytać pojedynczo kolejne warianty odpowiedzi i przejść do następnego wariantu dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na wcześniejszy

Niczego nie oczekuję, nie jestem zainteresowany współpracą	1
Pozyskanie pracownika na staż	2
Organizację kursów / szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe	3
Pomoc w znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy ale w obrębie powiatu	4
Pomoc w znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy i poza obrębem powiatu	5
Pomoc w znalezieniu pracownika za granicą	6
Znalezienie pracownika, nawet niskopłatnego	7
Pomoc w założeniu i prowadzeniu własnego biznesu	8
Pomoc w doposażeniu miejsca pracy pracownika	9
Inne, jakie	10

25. Jak ocenia Pan/i działalność Powiatowego Urzędu Pracy w poniższym zakresie (odczytać kolejne kategorie), Proszę o wskazanie od 1 do 5 gdzie 1- Bardzo źle, 2 – źle, 3 – Średnio, 4 – dobrze, 5 – bardzo dobrze, 6 - trudno powiedzieć → Nie odczytywać

Ankieter: przeczytać pojedynczo kolejne warianty odpowiedzi i przejść do następnego wariantu dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na wcześniejszy

Możliwość uzyskania pomocy - ogólnie	1
Kompleksowość pomocy	2
Dostępności do potrzebnych informacji	3
Dostępność do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie powiatu,	4
Dostępność do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie województwa	5
Profesjonalizmu obsługi	6
Szybkość działania	7
Komunikacji z przedsiębiorcami takimi jak Pan/i	8
Elastyczności we współpracy z przedsiębiorcami	9
Skuteczność działania	10
Oferowanych szkoleń	11
Dostosowania działań do potrzeb powiatowego rynku pracy	12
Dostosowania działań do potrzeb przedsiębiorców	13

26. Co według Pana(i) PUP powinien poprawić w swoich działaniach, aby były one bardziej dostosowane do potrzeb przedsiębiorców?

- 1 _____ / ____ / ____ /
- 2 _____ / ____ / ____ /
- 3 _____ / ____ / ____ /
- 4 _____ / ____ / ____ /
- 5 _____ / ____ / ____ /

27. Jak ocenia Pan/Pani kondycję branży w której działa Państwa firma?

Jest bardzo dobra.....	1
Jest raczej dobra.....	2
Jest ani dobra ani zła.....	3
Jest raczej zła.....	4
Jest bardzo zła.....	5

28. Jak ocenia Pan/Pani kondycję własnej firmy ?

Jest bardzo dobra.....	1
Jest raczej dobra.....	2
Jest ani dobra ani zła.....	3
Jest raczej zła.....	4
Jest bardzo zła.....	5

29. Jakie są Pana/i zdaniem jako przedsiębiorcy najważniejsze problemy, na lokalnym - powiatowym rynku pracy, wymagające rozwiązania:

_____ / ____ / ____ /

_____ / ____ / ____ /

_____ / ____ / ____ /

_____ / ____ / ____ /

30. Czy firma korzystała, bądź planuje skorzystać z zewnętrznych form wsparcia dla prowadzonej działalności?

Tak korzystaliśmy z takich form wsparcia	1
Nie, nie korzystaliśmy z takich form wsparcia, ale planujemy skorzystać	2
Nie, nie korzystaliśmy i nie planujemy skorzystać → ankieter – przejść do metryczki	3

30a Jaki był, będzie rodzaj tego wsparcia?

(ankieter proszę wysłuchać odpowiedzi respondenta i zaznaczyć właściwą odpowiedź, możliwość wyboru więcej niż jednego wariantu odpowiedzi)

Projekt inwestycyjny finansowany z funduszy strukturalnych	1
Niskooprocentowany kredyt	2
Bezzwrotna dotacja	3
Bezpłatne szkolenia dla pracowników	4
Refundacja zatrudnienia pracowników	5
Inne, jakie	

Metryczka

31. Jaka jest forma prawna firmy?

Spółka Z oo	1
Spółka akcyjna	2
Spółdzielnia	3
Zakład osoby fizycznej	4
Przedsiębiorstwo państwowe	5
Inny rodzaj spółki, jaki?	6

32. Lokalizacja firmy

Miasto do 15 tys mieszkańców	1
Miasto do 16 tys do 50 tys Mieszkańców	2
Miasto od 51 do 100 tys Mieszkańców	3
Miasto od 100 tys do 400 tys	4
Miasto powyżej 400 tys mieszkańców	5
Wieś	6

33. Od kiedy firma funkcjonuje na rynku? [uwagi dla ankietera: w razie wątpliwości pytamy o wpis do ewidencji działalności gospodarczej]

Mniej niż 12 miesięcy	1
Od 1 roku do 3 lat	2
Od 4 lat do 5 lat	3
Powyżej 5 lat	4