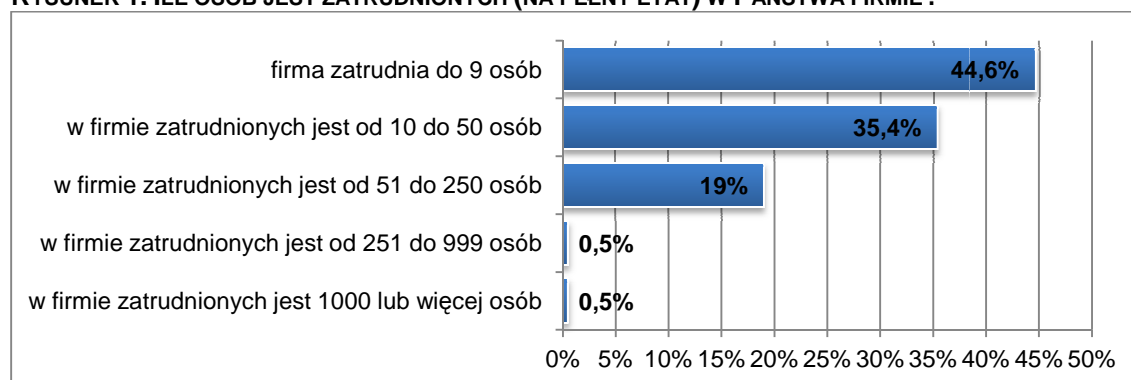


## 1. Charakterystyka badanych podmiotów

Wywiady w głównej mierze zostały przeprowadzone wśród firm mikro, zatrudniających do 9 pracowników, które stanowiły w badanej populacji 44,6%. Kolejną najczęściej reprezentowaną grupą były firmy małe, zatrudniające od 10 do 50 pracowników (35,4%). Ponadto w badaniu udział wzięli również przedstawiciele firm średnich - zatrudniających od 51 do 250 pracowników (19%), firm dużych (0,5%) oraz firm, w których na dzień przeprowadzenia badania było zatrudnionych 1000 lub więcej pracowników (0,5%) (rysunek 1).

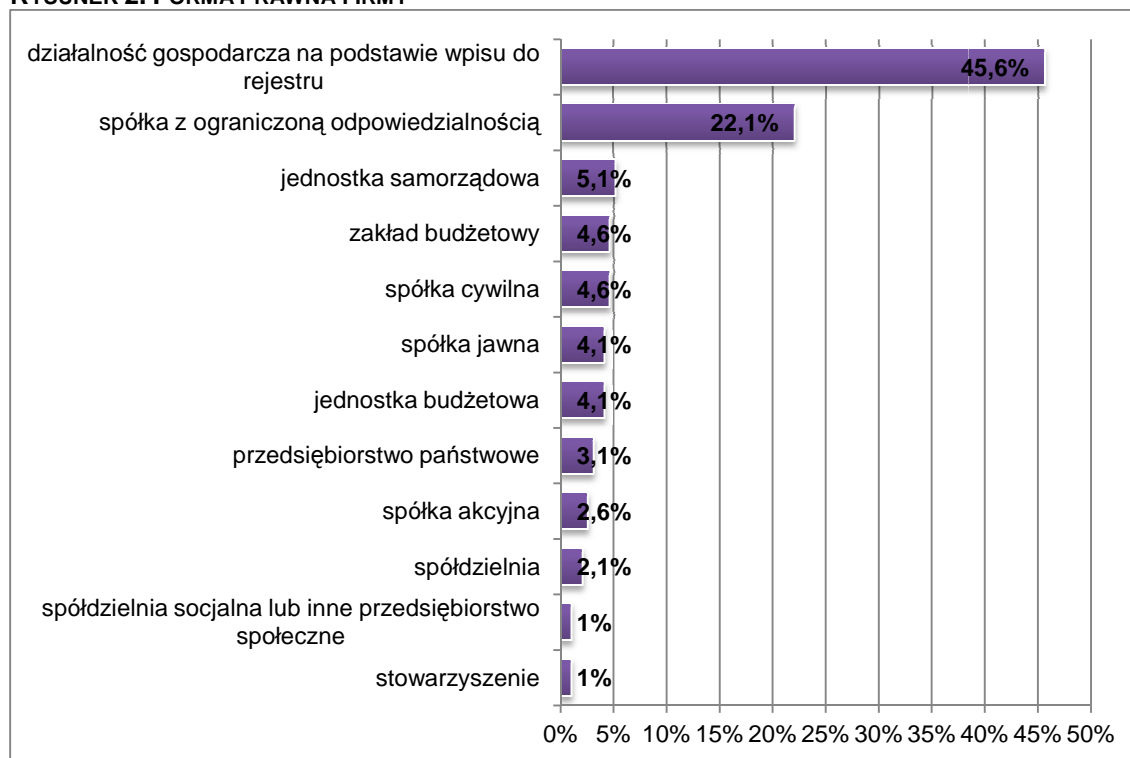
**RYСУNEK 1. ILE OSÓB JEST ZATRUDNIONYCH (NA PEŁNY ETAT) W PAŃSTWA FIRMIЕ?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę formę prawną badanych firm można zauważyć, że dominującą grupę stanowiły firmy prowadzące działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru (45,6%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (22,1%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 2.

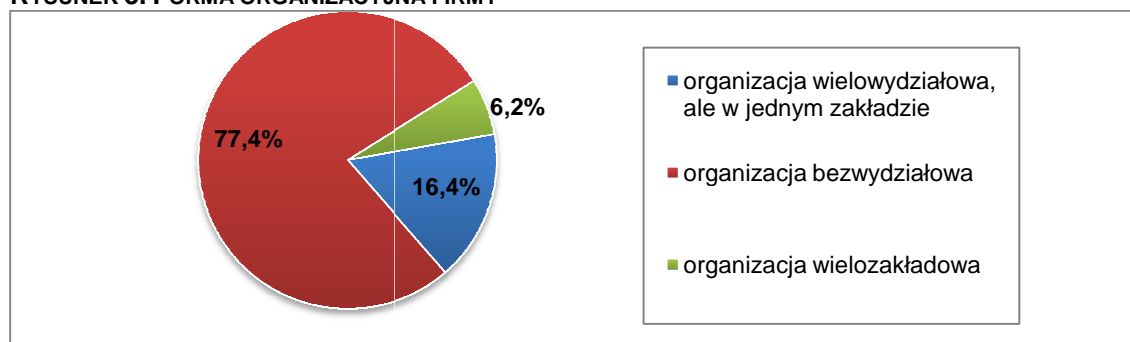
## RYSUNEK 2. FORMA PRAWNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość firm, które wzięły udział w badaniu posiadała bezwydziałową strukturę organizacyjną (77,4%) oraz wielowydziałową, ale w jednym zakładzie (16,4%). Przedsiębiorstwa wielozakładowe stanowiły jedynie 6,2% badanej populacji (rysunek 3).

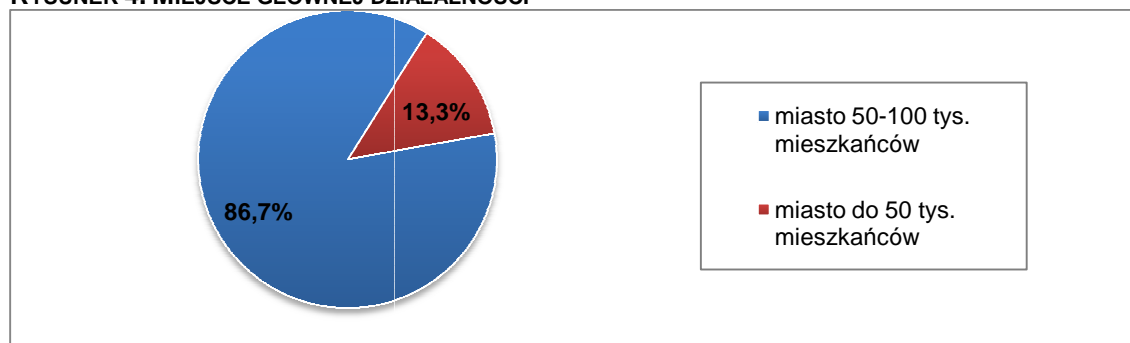
## RYSUNEK 3. FORMA ORGANIZACYJNA FIRMY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość badanych podmiotów prowadziła swoją główną działalność na terenie ośrodka miejskiego liczącego do 50 tys. mieszkańców. Firmy te stanowiły 86,7% respondentów. Następną grupą były firmy, które prowadzą działalność na terenie obszarów wiejskich (13,3%) (rysunek 4).

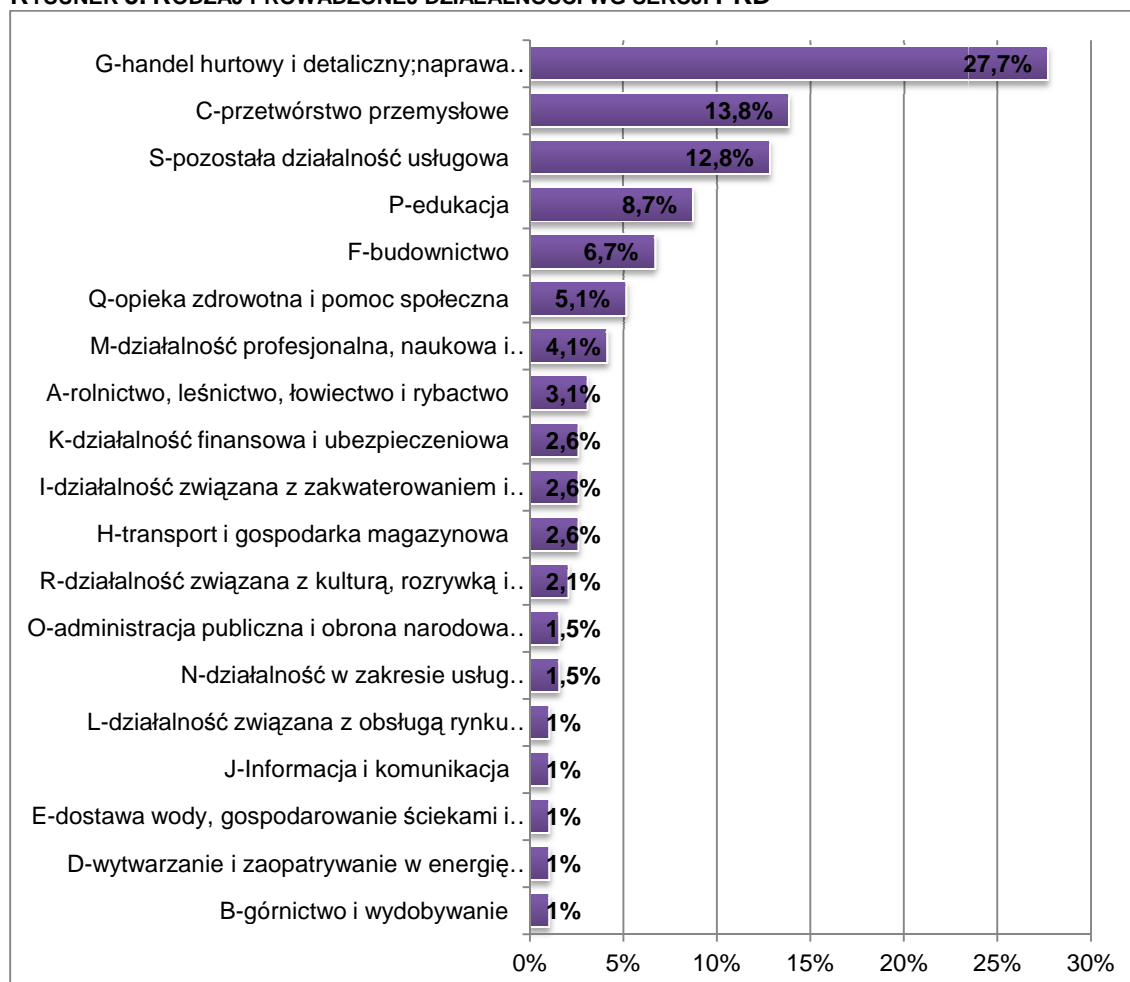
**RYSUNEK 4. MIEJSCE GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorstwa, które wzięły udział w badaniu funkcjonowały w ramach różnych sekcji PKD. Najwięcej spośród nich związanych było z „handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle” (27,7%), „przetwórstwem przemysłowym” (13,8%) oraz z „pozostałą działalnością usługową” (12,8%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 5.

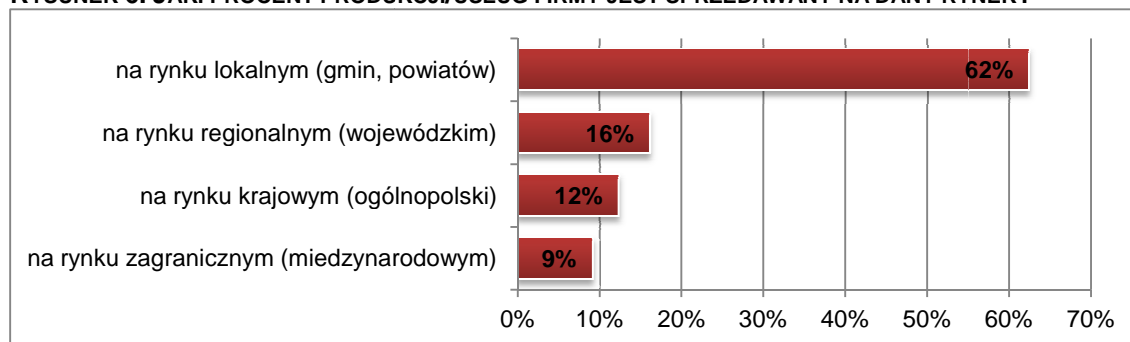
**RYSUNEK 5. RODZAJ PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI WG SEKCJI PKD**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm zadeklarował, iż oferowane przez nich usługi, bądź produkty w większości sprzedawane są na rynku lokalnym (gmin, powiatów). Tą odpowiedź wskazało 62% firm. Pozostałe odpowiedzi rozkładały się następująco: rynek regionalny (wojewódzki) – 16%, rynek krajowy (ogólnopolski) – 12% oraz rynek zagraniczny (międzynarodowy) – 9% (rysunek 6).

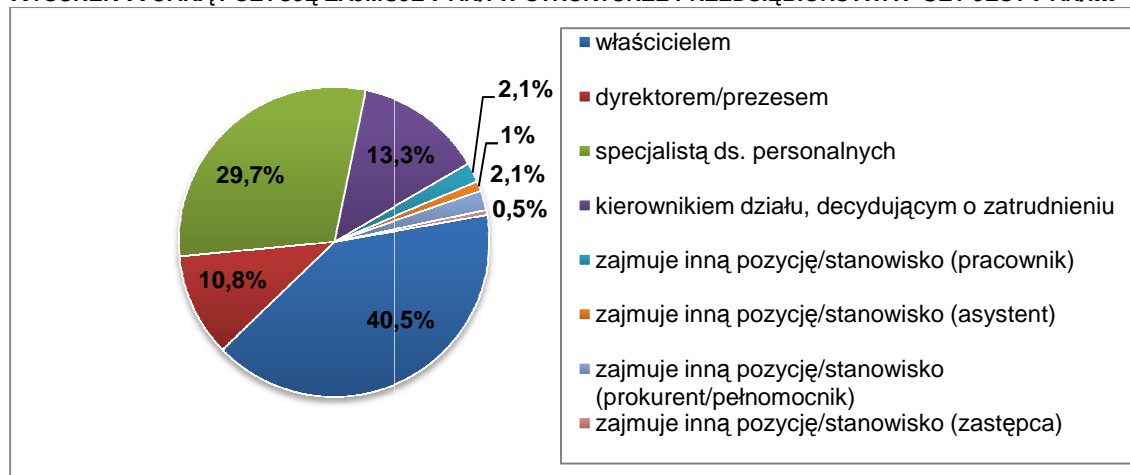
**RYSUNEK 6. JAKI PROCENT PRODUKCJI/USŁUG FIRMY JEST SPRZEDAWANY NA DANY RYNEK?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek firm, które wzięły udział w niniejszym badaniu reprezentowanych było przez właścicieli (40,5%), bądź przez specjalistów ds. personalnych (29,7%) (rysunek 7).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

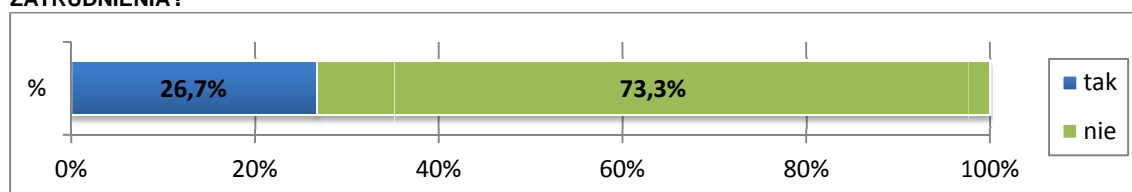
## 2. Polityka zatrudnieniowa

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

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

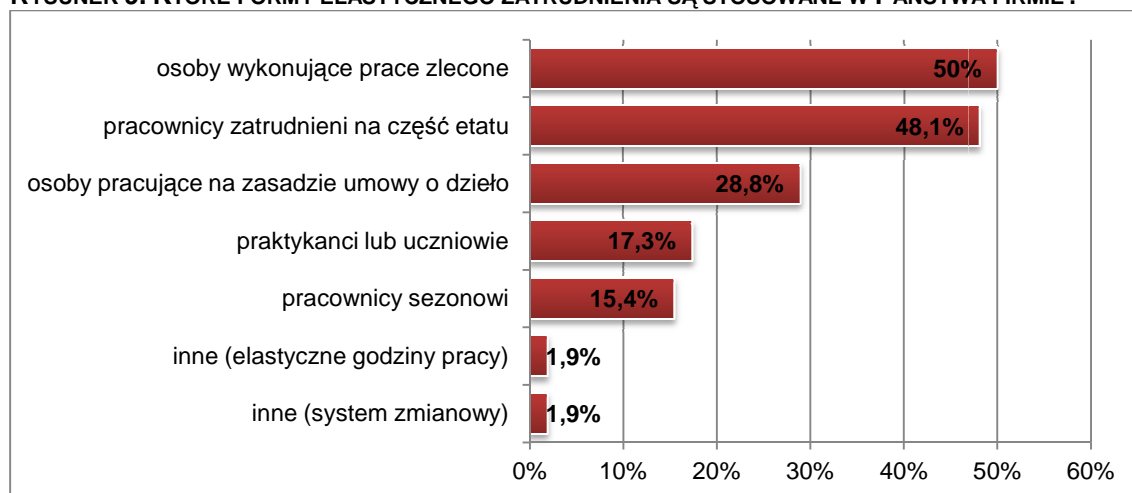
Badanie wykazało, iż zdecydowana większość respondentów (73,3%) nie zatrudnia pracowników z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia. Spośród przedsiębiorców korzystających z takich form zatrudnienia, największy procent z nich stosuje prace zlecone (50%) oraz zatrudnienie na część etatu (48,1%) (rysunki 8 i 9).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie przewidywanego poziomu zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż w większości przypadków przedsiębiorcy nie planują znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. 70,8% respondentów zadeklarowało, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w najbliższym czasie nie ulegnie zmianie.

Wzrost zatrudnienia zadeklarowało jedynie 10,3% badanych, co z racji wysokiego poziomu bezrobocia w województwie jest stanem negatywnym. Odsetek przedsiębiorców planujących redukcję etatów wynosi 7,2% (tabela 1).

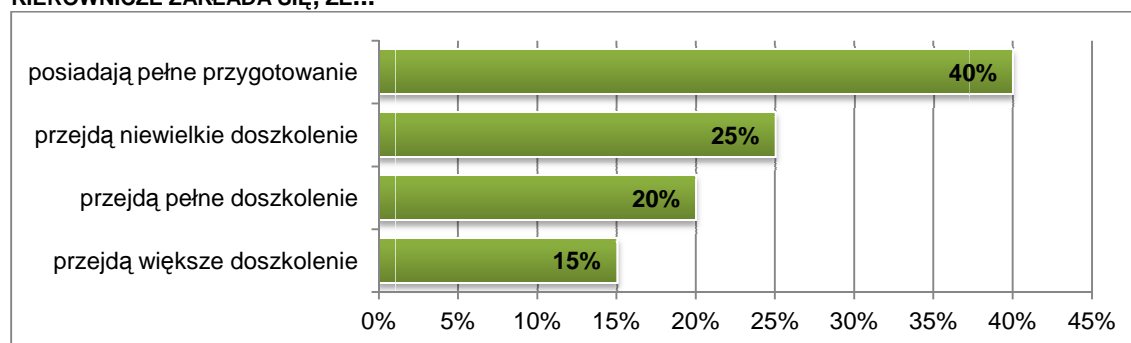
**TABELA 1. CZY POZIOM ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE BĘDZIE:**

		Do 9 osób	Od 10 do 50 osób	Od 51 do 250 osób	od 251 do 999 osób	1000 lub więcej osób	Ogółem
Wyższy niż obecnie	n	9	5	6	0	0	20
	%	10,3%	7,2%	16,2%	0%	0%	10,3%
Na tym samym poziomie	n	63	51	23	0	1	138
	%	72,4%	73,9%	62,2%	0%	100%	70,8%
Niższy niż obecnie	n	6	6	2	0	0	14
	%	6,9%	8,7%	5,4%	0%	0%	7,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć	n	9	7	6	1	0	23
	%	10,3%	10,1%	16,2%	100%	0%	11,8%
Ogółem	n	87	69	37	1	1	195
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali, iż poziom zatrudnienia w ich firmach w ciągu najbliższego roku będzie wyższy niż obecnie, zostali poproszeni o wskazanie, jak duża zmiana zatrudnienia nastąpi w ich firmach. Analiza pozyskanego materiału badawczego wykazała, iż zgodnie z odpowiedziami respondentów, w badanych firmach łącznie planuje się przyjąć około 93 pracowników.

Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić pracowników na wolne stanowiska oczekują, iż osoby te, przejdą niewielkie doszkolenie (25%), przejdą pełne doszkolenie (20%), bądź przejdą większe doszkolenie (15%). Pełnego przygotowywania do wykonywania swych obowiązków oczekuje 40% respondentów (rysunek 10).

**RYСУNEK 10. CZY WOBEC NOWO PRZYJMOWANYCH OSÓB DO PRACY NA STANOWISKA INNE NIŻ KIEROWNICZE ZAKŁADA SIĘ, ŻE...**

\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy zostali poproszeni również o wymienienie stanowisk/zawodów, na które poszukiwać będą pracowników w ciągu najbliższego roku. Z racji tego, iż w badaniu udział wzięły firmy reprezentujące różne branże w regionie, nie można było przeprowadzić stricte statystycznej analizy podawanych przez respondentów zawodów. Tabela 2 przedstawia

wszystkie wskazywane przez przedsiębiorców zawody/stanowiska, w których poszukiwać będą w przyszłości pracowników.

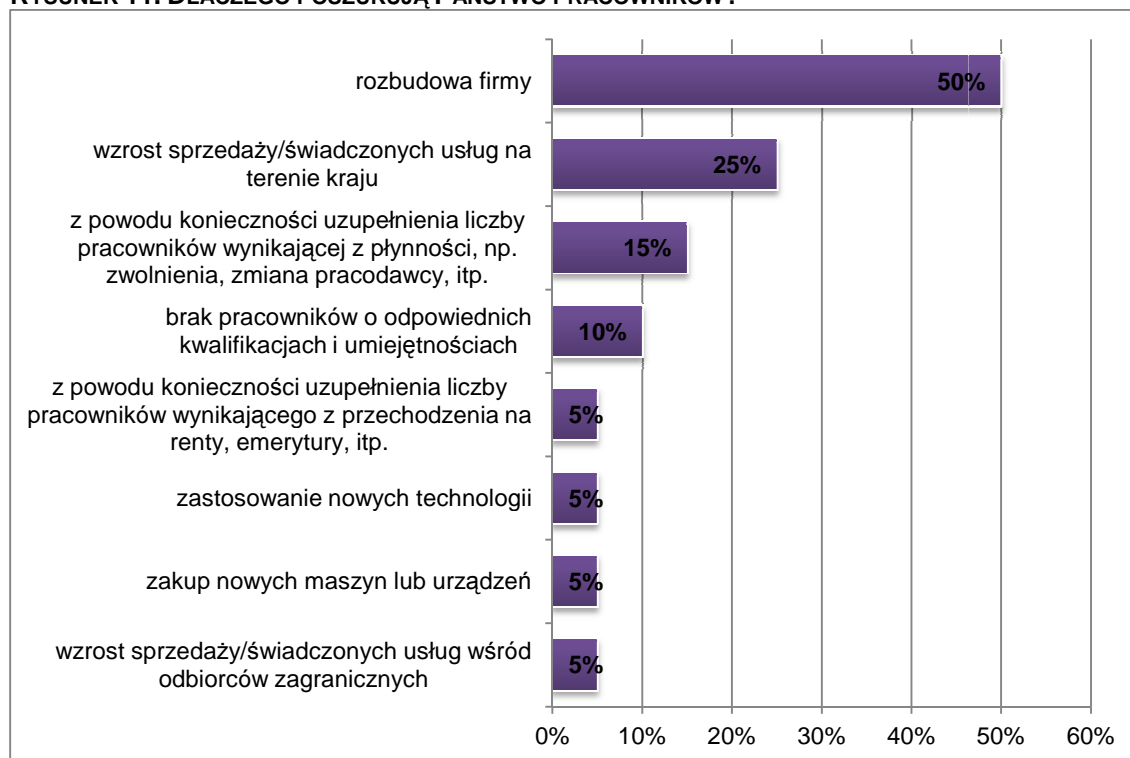
**TABELA 2. PROSZĘ WYMIENIĆ STANOWISKO, NA KTÓRE SZUKAĆ BĘDĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W CIĄGU 12 MIESIĘCY.**

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	2
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	1
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	1
2351	Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania	1
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1
2521	Projektanci i administratorzy baz danych	1
3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	1
3321	Agenci ubezpieczeniowi	1
4110	Pracownicy obsługi biurowej	1
4321	Magazynierzy i pokrewni	1
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	1
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	1
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy	1
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1
8160	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	1
9112	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	1
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym powodem, dla którego badani przedsiębiorcy planują zwiększyć zatrudnienie jest rozbudowa firmy oraz wzrost sprzedaży/świadczonych usług na terenie kraju. W ten sposób odpowiedziały ponad połowa badanych firm, odpowiednio 50% oraz 25% (rysunek 11).

**RYSUNEK 11. DLACZEGO POSZUKUJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW?**

\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu dotyczyły tych przedsiębiorców, którzy w najbliższym czasie planują redukcję etatów.

Analiza zebranych danych wykazała, iż planowane zwolnienia dotyczyć będą w badanych firmach około 30 osób.

Z niniejszego badania wynika, iż bilans stanu zatrudnienia w badanych firmach jest dodatni – planowanych jest ponad 3 krotnie więcej przyjęć niż zwolnień pracowników. Przedsiębiorcy, również zostali poproszeni o wskazanie, w jakich zawodach, bądź na jakich stanowiskach planują zwolnienia. Odpowiedzi respondentów przedstawia tabela 3.

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

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3
4120	Sekretarki (ogólne)	2
3313	Księgowi	1
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	1
4110	Pracownicy obsługi biurowej	1
4321	Magazynierzy i pokrewni	1
5131	Kelnerzy	1
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	1
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1

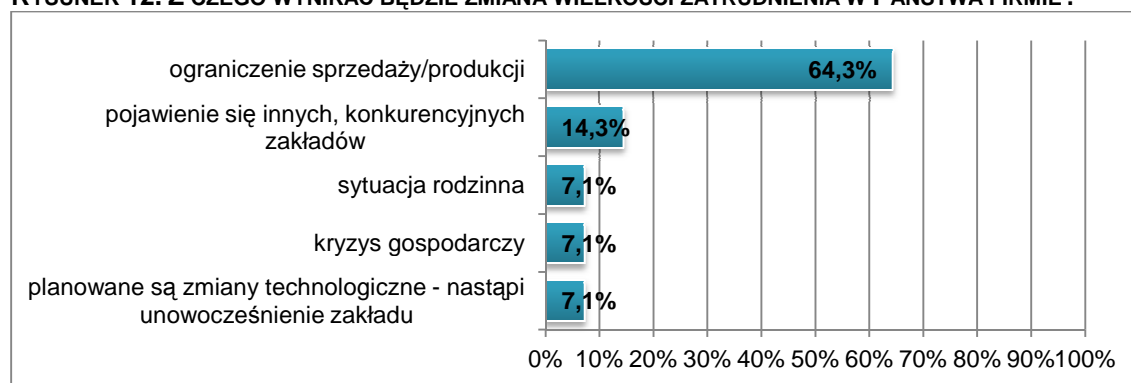


7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	1
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	1
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	1

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

Z badania wynika, iż planowane zmniejszenie zatrudniania w badanych firmach spowodowane jest w głównej mierze tym, iż badane przedsiębiorstwa planują ograniczyć sprzedaż, bądź produkcję. W ten sposób odpowiedziało 64,3% podmiotów gospodarczych (rysunek 12).

**RYСУNEK 12. Z CZEGO WYNIKAĆ BĘDZIE ZMIANA WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA FIRMIE?**



\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zatrudnienie w firmach, które reprezentują, w ciągu najbliższego roku wzrośnie; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

### ***3. Zawody kluczowe w badanych firmach oraz oczekiwania pracodawców odnośnie pracowników zatrudnionych w tych zawodach***

Kolejna kwestia poruszona podczas wywiadów kwestionariuszowych dotyczyła zawodów kluczowych w badanych firmach oraz oczekiwań pracodawców odnośnie osób zatrudnionych w tych zawodach. Ta część badania posłużyła do znalezienia odpowiedzi na pytania:

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

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

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym przez pracodawców zawodem kluczowym był sprzedawca sklepowy (ekspedient). Następnie najczęściej wskazywanymi zawodami byli: magazynierzy i pokrewni, piekarze, cukiernicy i pokrewni, kierowcy samochodów osobowych i dostawczych, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego). Pozostałe wskazywane zawody przedstawia *tabela 4*.

**TABELA 4. PROSZĘ WYMIENIĆ ZAWODY KLUCZOWE DLA PAŃSTWA FIRMY, W KTÓRYCH JEST LUB BĘDZIE ZATRUDNIONYCH NAJWIĘCEJ PRACOWNIKÓW?**

Kod zawodu	Nazwa zawodu	n
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	40
4321	Magazynierzy i pokrewni	10
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	8
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	7
2330	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	6
2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	6
4110	Pracownicy obsługi biurowej	6
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	6
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	5
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	5
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	4
3322	Przedstawiciele handlowi	4
3412	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	4
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	4
7412	Elektromechanicy i elektrycy	4
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	4
2142	Inżynierowie budownictwa	3
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	3
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	3
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3
3313	Księgowi	3
3321	Agenci ubezpieczeniowi	3
5120	Kucharze	3
7212	Spawacze i pokrewni	3
7222	Ślusarze i pokrewni	3
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	3
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	3
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	3
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	3
2161	Architekci	2
2281	Farmaceuci	2
2441	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2

2631	Ekonomiści	2
3112	Technicy budownictwa	2
3113	Technicy elektrycy	2
3115	Technicy mechanicy	2
3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	2
5131	Kelnerzy	2
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	2
7112	Murarze i pokrewni	2
7131	Malarze i pokrewni	2
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	2
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	2
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	2
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	2
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	2
9321	Pakowacze	2
9412	Pomoce kuchenne	2
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	2
1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1
1345	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych	1
2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	1
2165	Kartografowie i geodeci	1
2283	Fizjoterapeuci	1
2352	Nauczyciele szkół specjalnych	1
2353	Lektorzy języków obcych	1
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1
2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	1
2619	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	1
2632	Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni	1
2633	Filozofowie, historycy i politolodzy	1
2642	Dziennikarze	1
3116	Technicy chemicy i pokrewni	1
3144	Technicy technologii żywności	1
3213	Technicy farmaceutyczni	1
3323	Zaopatrzeniowcy	1
3331	Spedytorzy i pokrewni	1
3343	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	1
3432	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	1
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	1
4225	Pracownicy biur informacji	1
5112	Konduktorzy i pokrewni	1
5132	Barmani	1
5153	Gospodarze budynków	1
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	1
6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	1
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	1

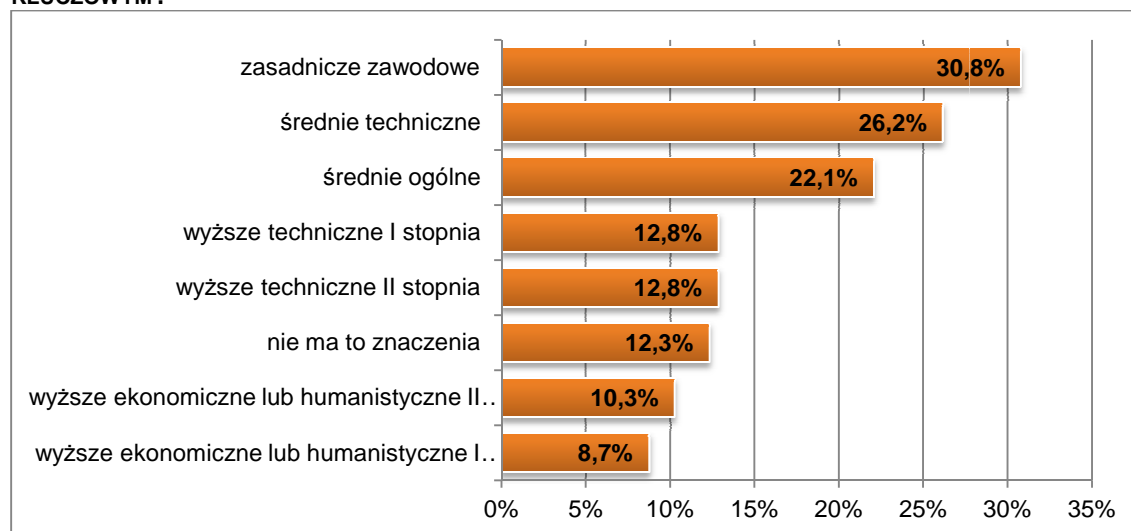
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	1
7115	Cieśle i stolarze budowlani	1
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	1
7133	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1
7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	1
7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1
7532	Konstruktorzy i krojczowie odzieży	1
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1
8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1
8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	1
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1
8143	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	1
8153	Operatorzy maszyn do szycia	1
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych	1
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	1
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 30,8% respondentów osoby zatrudnione w zawodach kluczowych dla ich firmy powinny posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe. W dalszej kolejności respondenci wskazali wykształcenie średnie techniczne (26,2%) oraz średnie ogólne (22,1%). Dla 12,3% respondentów poziom wykształcenia nie ma znaczenia (rysunek 13).

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



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biorąc pod uwagę branże badanych przedsiębiorstw wg Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 można zauważyć, że w firmach działających w sekcji B-górnictwo i wydobywanie najczęściej wymagane jest wykształcenie wyższe techniczne. Taki sam odsetek odpowiedzi respondentów wskazywał również na to, że wykształcenie nie ma znaczenia. Wykształcenie wyższe techniczne wymagane jest również przez przedsiębiorców działających w sekcji N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspomagająca. W sekcji A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo taki sam odsetek przedsiębiorców wymaga przede wszystkim wykształcenia średniego technicznego, zasadniczego zawodowego oraz wskazywano, że wykształcenie nie ma znaczenia.

Wykształcenie zasadnicze zawodowe wymagane jest głównie w firmach z sekcji C-przetwórstwo przemysłowe, F-budownictwo, H-transport i gospodarka magazynowa, S-pozostała działalność usługowa. Wykształcenie średnie ogólne wymagane jest w sekcjach G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Wykształcenie średnie techniczne ważne jest dla pracodawców działających w sekcji I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia.

Zarówno wykształcenie średnie techniczne oraz zasadnicze zawodowe wymagane jest w takich sekcjach jak: D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych oraz E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją. W sekcji J-Informacja i komunikacja przedsiębiorcy wymagają zarówno wykształcenia wyższego technicznego, wyższego ekonomicznego lub humanistycznego oraz średniego ogólnego. W sekcji L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości pracodawcy wymagają głównie wyższe techniczne oraz średnie techniczne. Wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne wymagane jest głównie w przedsiębiorstwach z sekcji P-edukacja oraz sekcji R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (*tabela 5*).

**TABELA 5. WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD**

	Wyższe techniczne II stopnia		Wyższe techniczne I stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne II stopnia		Wyższe ekonomiczne lub humanistyczne I stopnia		Średnie techniczne		Średnie ogólne		Zasadnicze zawodowe		Nie ma to znaczenia		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	2	28,6%	0	0%	2	28,6%	2	28,6%	7
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	2
C-przetwórstwo przemysłowe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	25%	3	9,4%	14	43,8%	7	21,9%	32
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%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	2
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	2
F-budownictwo	0	0%	1	6,7%	0	0%	1	6,7%	4	26,7%	0	0%	7	46,7%	2	13,3%	15
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4	5,6%	4	5,6%	1	1,4%	2	2,8%	14	19,7%	24	33,8%	16	22,5%	6	8,5%	71

H-transport i gospodarka magazynowa	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	0	0%	1	16,7%	0	0%	2	33,3%	1	16,7%	6
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0%	1	14,3%	0	0%	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	0	0%	7
J-Informacja i komunikacja	1	20%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	5
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	12,5%	1	12,5%	1	12,5%	1	12,5%	0	0%	3	37,5%	1	12,5%	0	0%	8
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	0	0%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%	3
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	18,8%	3	18,8%	1	6,3%	1	6,3%	5	31,3%	2	12,5%	1	6,3%	0	0%	16
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14,3%	7
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	20%	1	20%	0	0%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
P-edukacja	5	18,5%	2	7,4%	11	40,7%	5	18,5%	1	3,7%	2	7,4%	1	3,7%	0	0%	27
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	25%	3	25%	1	8,3%	0	0%	2	16,7%	1	8,3%	0	0%	2	16,7%	12
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0%	1	16,7%	2	33,3%	2	33,3%	0	0%	0	0%	1	16,7%	0	0%	6

S-pozostała działalność usługowa	2	6,3%	2	6,3%	1	3,1%	0	0%	7	21,9%	6	18,8%	12	37,5%	2	6,3%	32
----------------------------------	---	------	---	------	---	------	---	----	---	-------	---	-------	----	-------	---	------	----

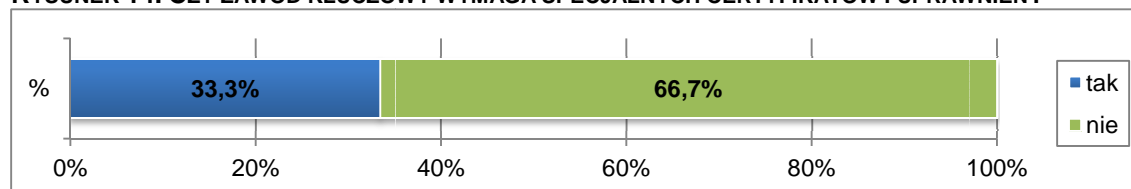
*\* liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 195, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź*

*źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*



Większość respondentów (66,7%) zapytanych, czy osoby aspirujące na stanowiska kluczowe w ich firmach powinny posiadać specjalne certyfikaty i uprawnienia zadeklarowała, że nie wymaga tego typu zaświadczeń (*rysunek 14*). Spośród badanych, którzy wskazali, iż wymagają certyfikatów, większość (55,4%) oczekuje, iż będą to uprawnienia w wymaganym na dane stanowisko zakresie. Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia (*tabela 6*).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

	n	%
Uprawnienia w wymaganym zakresie	36	55,4%
Prawo jazdy wymaganej kategorii	11	16,9%
Odpowiednie kwalifikacje	8	12,3%
Ukończony wymagany kurs	4	6,2%
Zdobycie wymaganej licencji	3	4,6%
Uprawnienia na wózki widłowe	2	3,1%
Studia podyplomowe	1	1,5%

\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kluczowy zawód w firmie, którą reprezentują wymaga specjalnych certyfikatów i uprawnień; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich przedsiębiorstw, jakie wzięły udział w niniejszym badaniu, certyfikatów i uprawnień od pracowników najczęściej wymagają pracodawcy prowadzący działalność w ramach sekcji H – transport i gospodarka magazynowa oraz N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, a także I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa, A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B-górnictwo i wydobywanie, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, J-Informacja i komunikacja oraz Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna (*tabela 7*).

**TABELA 7. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA A WYMAGANIE SPECJALNYCH CERTYFIKATÓW I UPRAWNIENI**

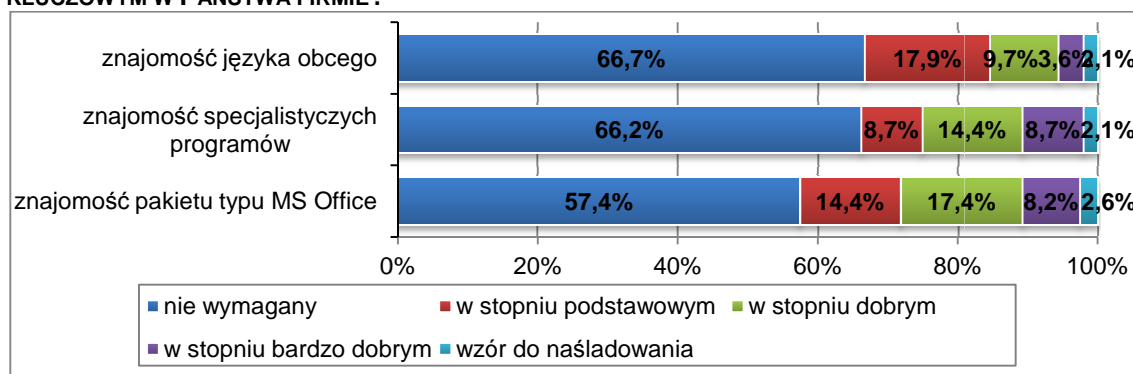
	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
H-transport i gospodarka magazynowa	0	0%	5	100%	5
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	1	33,3%	2	66,7%	3
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	40%	3	60%	5
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	40%	3	60%	5
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	50%	3	50%	6
B-górnictwo i wydobywanie	1	50%	1	50%	2
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	50%	1	50%	2
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	50%	1	50%	2
J-Informacja i komunikacja	1	50%	1	50%	2
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	50%	5	50%	10
S-pozostała działalność usługowa	14	56%	11	44%	25
P-edukacja	10	58,8%	7	41,2%	17
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	66,7%	1	33,3%	3
F-budownictwo	9	69,2%	4	30,8%	13
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	40	74,1%	14	25,9%	54
C-przetwórstwo przemysłowe	24	88,9%	3	11,1%	27
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	100%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	100%	0	0%	8
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	100%	0	0%	4

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

Zgodnie z odpowiedziami ankietowanych 17,9% oczekuje od swych pracowników znajomości języka obcego w stopniu podstawowym. Znajomości pakietu MS Office w stopniu dobrym oczekuje 17,4% respondentów, zaś 14,4% wymaga dobrej znajomości specjalistycznych programów (rysunek 15).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując rozkład odpowiedzi dotyczących wymagania znajomości pakietu typu MS Office, można zauważyć, iż jego znajomość w stopniu bardzo dobrym, lub jako wzór do naśladowania najczęściej wymagana jest wśród pracodawców z sekcji J-Informacja i komunikacja, N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspomagająca, O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne. Natomiast w stopniu dobrym pakietu typu MS Office wymaga większość przedsiębiorców reprezentujących takie branże jak B-górnictwo i wydobywanie, E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz P-edukacja.

Stopień podstawowy znajomości pakietu typu MS Office jest wymagany głównie przez respondentów reprezentujących sekcję I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, czy R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

W sekcjach takich jak: A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, C-przetwórstwo przemysłowe, D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, F-budownictwo, G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H-transport i gospodarka magazynowa czy S-pozostała działalność usługowa znajomość pakietu w większości przedsiębiorstw nie jest wymagana (tabela 8).

Znajomość specjalistycznych programów najczęściej wymagana jest wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach następujących sekcji: B-górnictwo i wydobywanie, E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J-Informacja i komunikacja, L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia

społeczne oraz N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspomagająca. W pozostałych branżach znajomość specjalistycznych programów jest rzadziej wymagana (*tabela 9*).

Znajomość języka obcego w stopniu podstawowym najczęściej jest wymagana wśród pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą w ramach następujących sekcji: I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J-Informacja i komunikacja, L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspomagająca.

W sekcji O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne znajomość języków obcych w równym stopniu jest wymagana zarówno w stopniu podstawowym jak i dobrym. Taka sama liczba respondentów wskazała, że nie wymaga od pracowników znajomości języków obcych. W pozostałych branżach znajomość języków obcych w większości nie jest wymagana (*tabela 10*).

**TABELA 8. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI PAKIETU MS OFFICE**

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
B-górnictwo i wydobywanie	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
C-przetwórstwo przemysłowe	24	88,9%	2	7,4%	1	3,7%	0	0%	0	0%	27
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	9	69,2%	1	7,7%	2	15,4%	0	0%	1	7,7%	13
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	31	57,4%	8	14,8%	8	14,8%	6	11,1%	1	1,9%	54
H-transport i gospodarka magazynowa	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%	5
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	0	0%	5
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	37,5%	2	25%	2	25%	1	12,5%	0	0%	8

N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	1	33,3%	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	3
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	3
P-edukacja	4	23,5%	4	23,5%	8	47,1%	1	5,9%	0	0%	17
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	50%	3	30%	2	20%	0	0%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	25%	2	50%	0	0%	1		0	0%	4
S-pozostała działalność usługowa	17	68%	0	0%	5	20%	3	12%	0	0%	25

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 9. BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA, A WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW**

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
B-górnictwo i wydobywanie	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2
C-przetwórstwo przemysłowe	24	88,9%	2	7,4%	1	3,7%	0	0%	0	0%	27
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	9	69,2%	0	0%	2	15,4%	1	7,7%	1	7,7%	13
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	34	63%	5	9,3%	9	16,7%	5	9,3%	1	1,9%	54

H-transport i gospodarka magazynowa	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%	5
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	60%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	5
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	12,5%	2	25%	3	37,5%	2	25%	0	0%	8
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	3
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	0	0%	1	33,3%	2	66,7%	0	0%	3
P-edukacja	11	64,7%	1	5,9%	4	23,5%	0	0%	1	5,9%	17
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	70%	2	20%	0	0%	1	10%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	50%	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%	4
S-pozostała działalność usługowa	20	80,0%	0	0%	2	8%	3	12%	0	0%	25

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

	Nie wymagany		W stopniu podstawowym		W stopniu dobrym		W stopniu bardzo dobrym		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
B-górnictwo i wydobywanie	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
C-przetwórstwo przemysłowe	22	81,5%	2	7,4%	3	11,1%	0	0%	0	0%	27
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	10	76,9%	2	15,4%	1	7,7%	0	0%	0	0%	13
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	37	68,5%	11	20,4%	4	7,4%	0	0%	2	3,7%	54
H-transport i gospodarka magazynowa	3	60%	1	20%	0	0%	0	0%	1	20%	5
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5

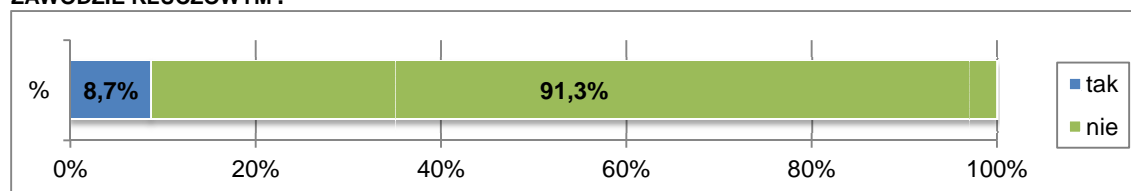


L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	62,5%	2	25%	1	12,5%	0	0%	0	0%	8
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3
P-edukacja	7	41,2%	3	17,6%	3	17,6%	3	17,6%	1	5,9%	17
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	80%	2	20%	0	0%	0	0%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	0	0%	4
S-pozostała działalność usługowa	17	68%	1	4%	5	20%	2	8%	0	0,0%	25

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu, 8,7% wskazało, iż ma dodatkowe oczekiwania w stosunku do potencjalnych pracowników (*rysunek 16*). Część respondentów od kandydatów do pracy oczekuje wiedzy zawodowej/branżowej (64,7%), doświadczenia i praktyki zawodowej (11,8%), bądź znajomości przepisów prawa (11,8%). Rozkład odpowiedzi przedstawia *tabela 11*.

**RYСУNEK 16. CZY POSIADAJĄ PAŃSTWO JESZCZE JAKIŚ INNE WYMAGANIA W STOSUNKU DO OSÓB W ZAWODZIE KLUCZOWYM?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 11. JAKIE SĄ TO WYMAGANIA?**

	n	%
Wiedza zawodowa/branżowa	11	64,7%
Doświadczenie i praktyka zawodowa	2	11,8%
Znajomość przepisów prawa	2	11,8%
Obsługa kasy fiskalnej	1	5,9%
Uprawnienia i umiejętności zawodowe	1	5,9%

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

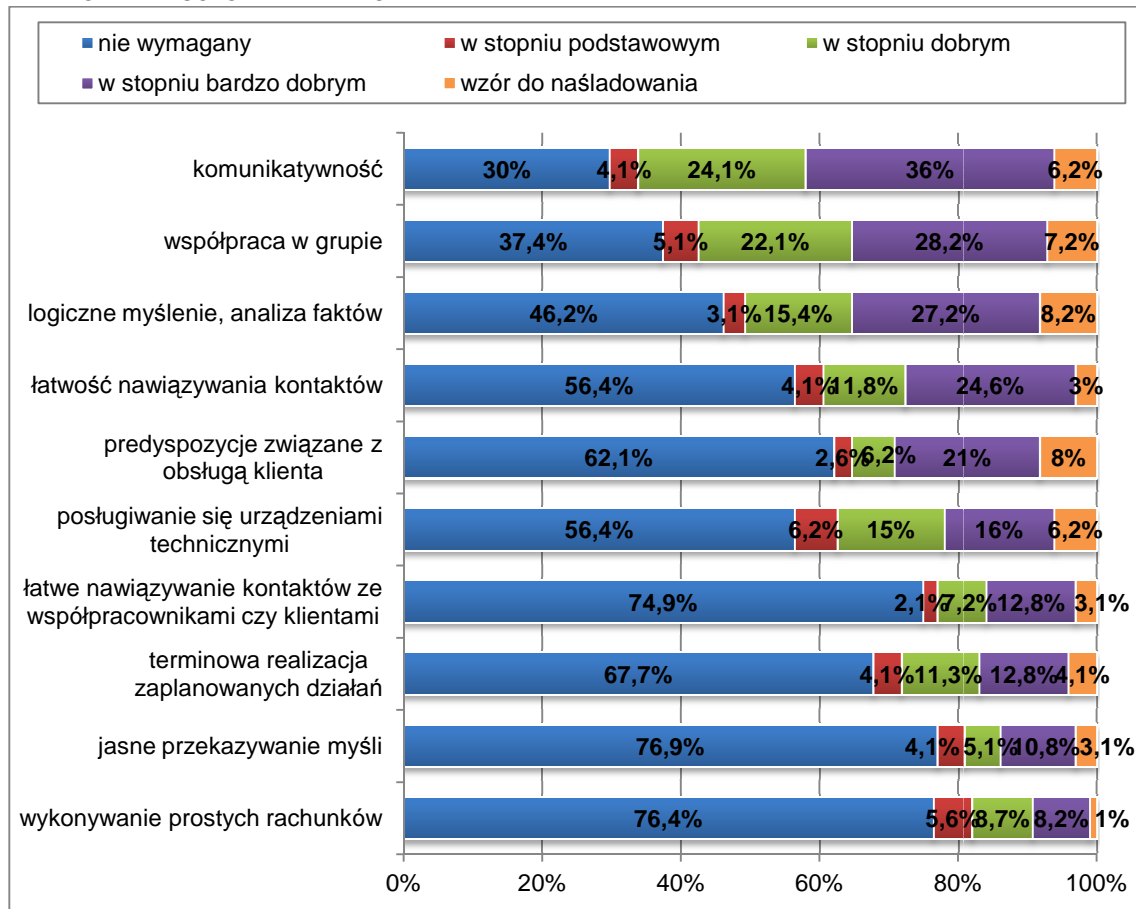
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

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

- ◆ komunikatywność,
- ◆ współpraca w grupie,
- ◆ logiczne myślenie, analiza faktów,
- ◆ łatwość nawiązywania kontaktów,
- ◆ predyspozycje związane z obsługą klienta.

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

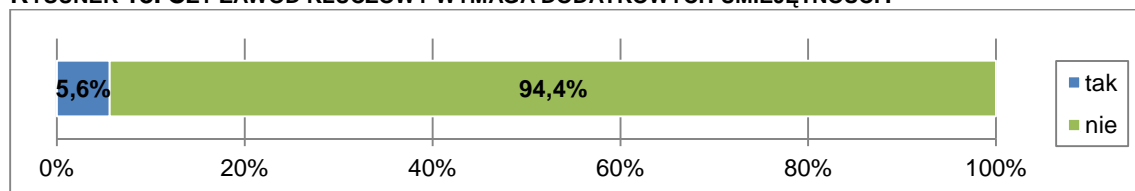


\* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów (94,4%) nie oczekuje od kandydatów na stanowiska kluczowe w ich firmach dodatkowych umiejętności (rysunek 18). Spośród badanych, którzy zadeklarowali, iż posiadają takie wymagania, najczęściej pojawiały się następujące odpowiedzi: zdolności manualne (45,5%), cechy charakteru (36,4%) oraz wiedza i doświadczenie (9,1%) (tabela 12).

**RYSUNEK 18. CZY ZAWÓD KLUCZOWY WYMAGA DODATKOWYCH UMIEJĘTNOŚCI?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 12. JAKIE SĄ TO UMIEJĘTNOŚCI?**

	n	%
Zdolności manualne	5	45,5%
Cechy charakteru	4	36,4%
Wiedza i doświadczenie	1	9,1%
Współpraca z rodzicami	1	9,1%

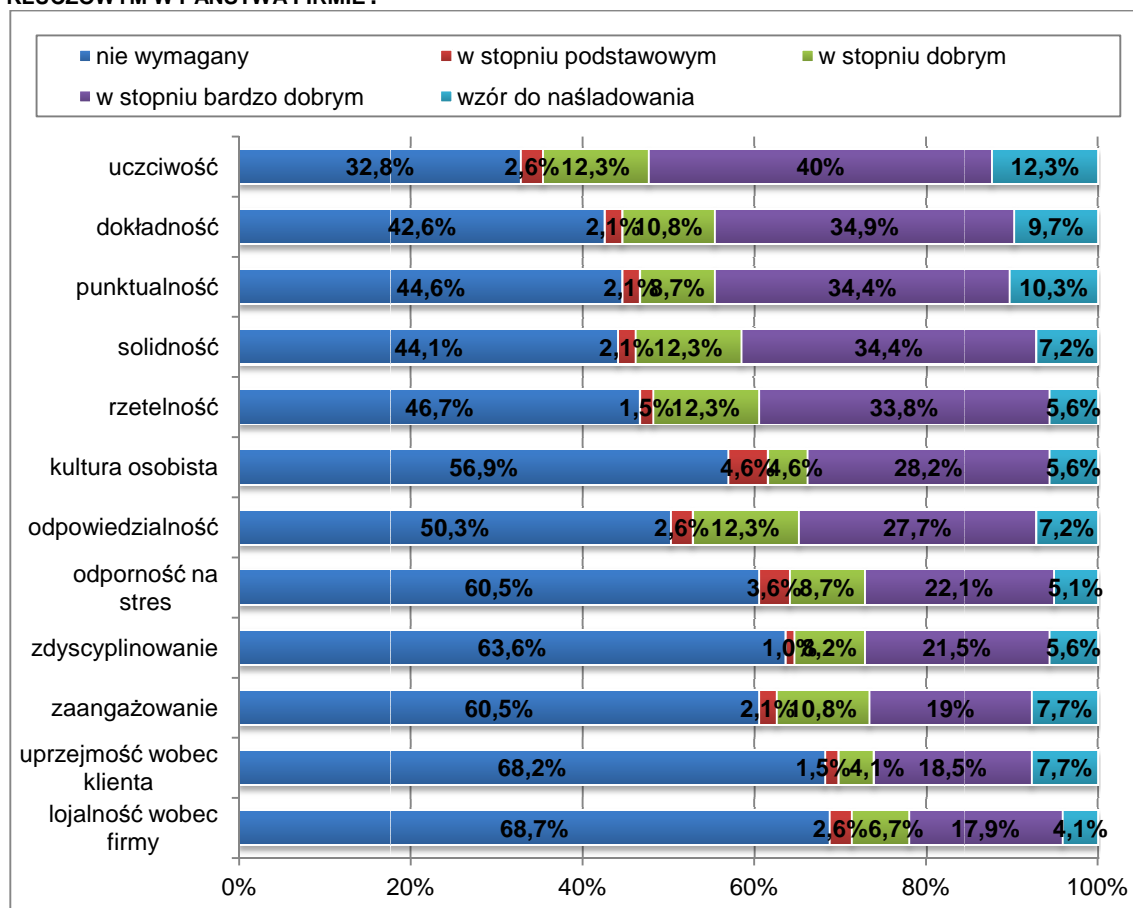
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

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

- ◆ uczciwość,
- ◆ dokładność,
- ◆ punktualność,
- ◆ solidność,
- ◆ rzetelność.

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

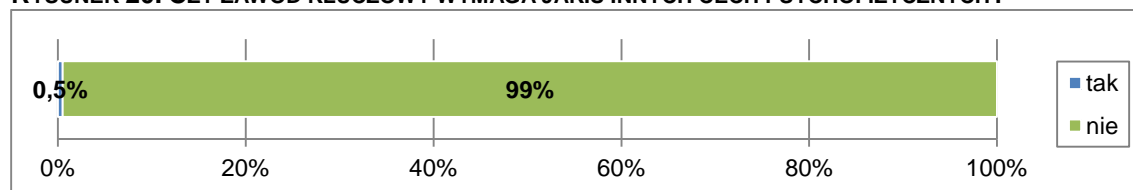


\* na rysunku przedstawiono 10 umiejętności, których umiejętność jest najczęściej wymagana przez respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów (99%) nie wymaga od kandydatów na stanowiska kluczowe w ich firmach dodatkowych cech psychofizycznych (rysunek 20). Spośród badanych, którzy zadeklarowali, iż posiadają takie wymogi, pojawiła się odpowiedź „cierpliwość” (100%) (tabela 13).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 13. JAKIE SĄ TO CECHY?**

	N	%
Cierpliwość	1	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

#### **4. Wymagania stawiane pracownikom w zawodach kluczowych w badanych firmach**

Analiza materiału badawczego wykazała, iż wśród firm, w powiecie stargardzkim, za kluczowe można uznać zawody:

- ◆ sprzedawcy sklepowi (ekspedienci),
- ◆ magazynierzy i pokrewni
- ◆ nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)
- ◆ specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
- ◆ szwaczki, hafciarki i pokrewni
- ◆ nauczyciele szkół podstawowych
- ◆ piekarze, cukiernicy i pokrewni
- ◆ specjaliści do spraw administracji i rozwoju
- ◆ pracownicy obsługi biurowej
- ◆ elektromechanicy i elektrycy
- ◆ robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (tabele 14 i 15).

**TABELA 14. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA**

	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)		Magazynierzy i pokrewni		Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)		Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka		Szwaczki, hafciarki i pokrewni		Nauczyciele szkół podstawowych	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
C-przetwórstwo przemysłowe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	32	88,9%	7	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	2,8%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
P-edukacja	0	0%	0	0%	6	100%	6	100%	0	0%	5	100%
S-pozostała działalność usługowa	3	8,3%	0	0%	0	0%	0	0%	3	50%	0	0%
ogółem	36	100%	7	100%	6	100%	6	100%	6	100%	5	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 15. ZAWODY KLUCZOWE A BRANŻA PRZEDSIĘBIORSTWA**

	Piekarze, cukiernicy i pokrewni		Specjaliści do spraw administracji i rozwoju		Pracownicy obsługi biurowej		Elektromechanicy i elektromonterzy		Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
C-przetwórstwo przemysłowe	2	40%	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%
F-budownictwo	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	4	100%
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	20%	1	25%	0	0%	1	25%	0	0%
J-Informacja i komunikacja	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0%	0	0%	1	25%	1	25%	0	0%
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%
S-pozostała działalność usługowa	2	40%	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%
ogółem	5	100%	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

- ◆ poziom wykształcenia osób zatrudnionych w kluczowych zawodach w powiecie ma znaczenie,
- ◆ pracodawcy w większości nie wymagają od pracowników zatrudnionych w kluczowych zawodach wykształcenia wyższego (zarówno technicznego, jak i ekonomicznego, bądź humanistycznego), jedynie osoby zatrudnione na stanowisku specjalista do spraw administracji i rozwoju powinny posiadać wykształcenie wyższe techniczne, również nauczyciele szkół podstawowych czy nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) oraz specjaliści do spraw wychowania małego dziecka powinni posiadać wykształcenie wyższe ekonomiczne lub humanistyczne,
- ◆ osoby zatrudnione na stanowisku sprzedawca sklepowy (ekspedient) w większości badanych przedsiębiorstw powinny cechować się wykształceniem średnim ogólnym, choć również mniejsza część badanych zadeklarowała, iż osoby na tym stanowisku mogą mieć wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ magazynierzy i pokrewni powinni w głównej mierze posiadać wykształcenie średnie ogólne
- ◆ od osób zatrudnionych na stanowisku szwaczki, hafciarki i pokrewni, piekarze, cukiernicy i pokrewni, czy robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym wymagane jest głównie wykształcenie zasadnicze zawodowe
- ◆ od pracowników obsługi biurowej wymagane jest wykształcenie średnie techniczne lub średnie ogólne, natomiast od elektromechaników i elektryków średnie techniczne (*tabela 16*).



**TABELA 16. WYMAGANE WYSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW DLA NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCYCH ZAWODÓW KLUCZOWYCH**

	Wyższe techniczne II stopnia		Wyższe techniczne I stopnia		Wyższe ekonomiczne Lub humanistyczne II stopnia		Wyższe ekonomiczne Lub humanistyczne I stopnia		Średnie techniczne		Średnie ogólne		Zasadnicze zawodowe		Nie ma to znaczenia		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	3	5,6%	3	5,6%	1	1,9%	2	3,7%	11	20,4%	21	38,9%	9	16,7%	4	7,4%	54
Nauczyciele szkół podstawowych	1	10,0%	1	10,0%	4	40,0%	2	20,0%	0	0,0%	1	10,0%	1	10,0%	0	0,0%	10
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	2	22,2%	1	11,1%	3	33,3%	2	22,2%	0	0,0%	1	11,1%	0	0,0%	0	0,0%	9
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	3	33,3%	3	33,3%	1	11,1%	1	11,1%	1	11,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	9
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	2	25,0%	0	0,0%	4	50,0%	1	12,5%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8
Magazynierzy i pokrewni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	4	50,0%	2	25,0%	1	12,5%	8
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	1	12,5%	5	62,5%	1	12,5%	8
Pracownicy obsługi biurowej	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%	3	42,9%	3	42,9%	0	0,0%	0	0,0%	7
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%	5	83,3%	0	0,0%	6

Elektromechanicy i elektromonterzy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	60,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%	5
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	4	80,0%	0	0,0%	5

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość przedsiębiorców zadeklarowało, iż nie mają wymagań odnośnie dodatkowych certyfikatów i uprawnień od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych. Najczęściej dodatkowych certyfikatów i uprawnień wymaga się od pracowników w takich zawodach jak: specjalista do spraw wychowania małego dziecka, specjalista do spraw administracji i rozwoju, pracownik obsługi biurowej, robotnik pomocniczy w budownictwie ogólnym, nauczyciel szkół podstawowych oraz piekarz, cukiernik i pokrewny. W przypadku pozostałych zawodów wymagania te są rzadziej spotykane (tabela 17).

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

	Nie		Tak		Ogółem
	n	%	n	%	
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	2	33,3%	4	66,7%	6
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	2	50%	2	50%	4
Pracownicy obsługi biurowej	2	50%	2	50%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2	50%	2	50%	4
Nauczyciele szkół podstawowych	3	60%	2	40%	5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	3	60%	2	40%	5
Elektromechanicy i elektromonterzy	3	75%	1	25%	4
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	29	80,6%	7	19,4%	36
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	5	83,3%	1	16,7%	6
Magazynierzy i pokrewni	6	85,7%	1	14,3%	7
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	6	100%	0	0%	6

\* w tabeli przedstawione zostały tylko te zawody, które wskazało co najmniej 2% respondentów  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Znajomość pakietu typu MS Office w stopniu bardzo dobrym lub jako wzór do naśladowania wymagana jest głównie od specjalistów do spraw administracji i rozwoju oraz pracowników obsługi biurowej zatrudnionych w badanych firmach. W zawodzie nauczyciel gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), specjaliści do spraw wychowania małego dziecka, magazynierzy i pokrewni oraz nauczyciele szkół podstawowych znajomość pakietu typu MS Office jest wymagana w stopniu dobrym, bądź podstawowym. Natomiast odnośnie pozostałych zawodów kluczowych w powiecie najczęściej jest ona nie wymagana (tabela 18). Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do znajomości specjalistycznych programów – również wymaga się ich w większości badanych firm od Specjalistów do spraw administracji i rozwoju (tabela 19).

Znajomość języka obcego również przez większość przedsiębiorców nie jest wymagana. Wymagany stopień znajomości języków obcych w pozostałych zawodach kluczowych w badanych przedsiębiorstwach z powiatu

stargardzkiego uzależniony jest od specyfiki zawodu. Spośród tych przedsiębiorstw, w których wymaga się znajomości języka obcego, najczęściej wskazywano, iż osoby zatrudnione w zawodach:

- ◆ specjaliści do spraw wychowania małego dziecka powinny znać język obcy w stopniu podstawowym
- ◆ nauczyciele szkół podstawowych – w stopniu dobrym
- ◆ specjaliści do spraw administracji i rozwoju – w stopniu podstawowym, natomiast
- ◆ pracownicy obsługi biurowej oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym w stopniu dobrym (*tabela 20*).

**TABELA 18. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI PAKIETU MS OFFICE W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH**

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	21	58,3%	4	11,1%	7	19,4%	4	11,1%	0	0%	36
Magazynierzy i pokrewni	3	42,9%	3	42,9%	1	14,3%	0	0%	0	0%	7
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	2	33,3%	0	0%	3	50%	1	16,7%	0	0%	6
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	0	0%	3	50%	3	50%	0	0%	0	0%	6
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
Nauczyciele szkół podstawowych	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4	80%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	0	0%	0	0%	1	25%	2	50%	1	25%	4
Pracownicy obsługi biurowej	0	0%	0	0%	2	50%	1	25%	1	25%	4
Elektromechanicy i elektrycy	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3	75%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 19. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI SPECJALISTYCZNYCH PROGRAMÓW W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH**

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	23	63,9%	3	8,3%	6	16,7%	4	11,1%	0	0%	36
Magazynierzy i pokrewni	4	57,1%	1	14,3%	2	28,6%	0	0%	0	0%	7
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	4	66,7%	0	0%	1	16,7%	0	0%	1	16,7%	6
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6

Szwaczki, hafciarki i pokrewni	5	83,3%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Nauczyciele szkół podstawowych	3	60%	0	0%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	0	0%	0	0%	0	0%	3	75%	1	25%	4
Pracownicy obsługi biurowej	1	25%	0	0%	2	50%	1	25%	0	0%	4
Elektromechanicy i elektrycy	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3	75%	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 20. WYMAGANIA ODNOŚNIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW W ZAWODACH KLUCZOWYCH**

	Nie wymagany		Stopień podstawowy		Stopień dobry		Stopień bardzo dobry		Wzór do naśladowania		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	22	61,1%	9	25%	4	11,1%	0	0%	1	2,8%	36
Magazynierzy i pokrewni	6	85,7%	1	14,3%	0	0%	0	0%	0	0%	7
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	3	50%	1	16,7%	0	0%	1	16,7%	1	16,7%	6
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	2	33,3%	2	33,3%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	5	83,3%	0	0%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Nauczyciele szkół podstawowych	2	40%	0	0%	2	40%	1	20%	0	0%	5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	0	0%	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	4
Pracownicy obsługi biurowej	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	0	0%	4
Elektromechanicy i elektrycy	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3	75%	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	4

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

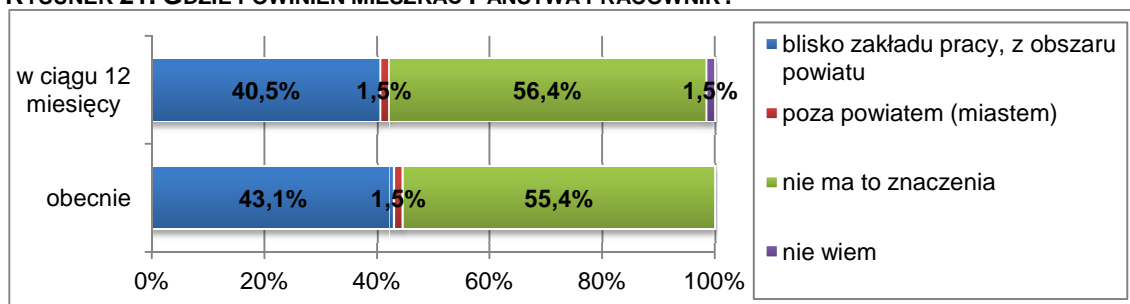
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

## 5. Profil demograficzny pracownika

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło cech demograficznych pracowników.

Zdaniem większości respondentów (55,4%) miejsce zamieszkania pracowników nie ma znaczenia, zarówno obecnie, jak i w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Ponad 40% badanych wolałoby, aby miejsce zamieszkania pracowników znajdowało się blisko zakładu pracy, na terenie powiatu (rysunek 21).

**RYСУNEK 21. GDZIE POWINIEN MIESZKAĆ PAŃSTWA PRACOWNIK?**

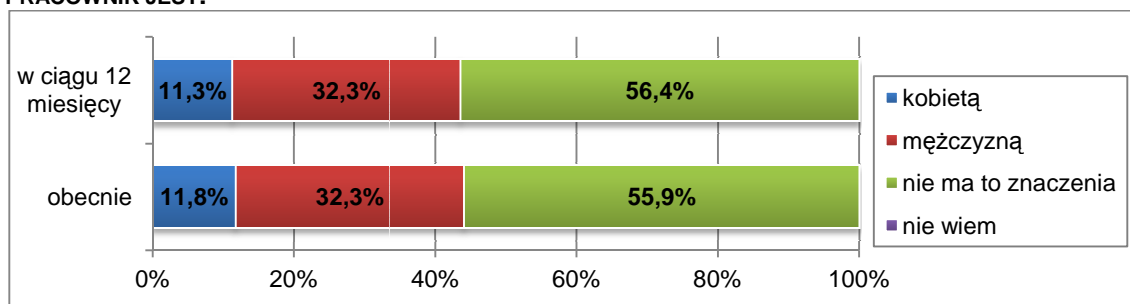


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

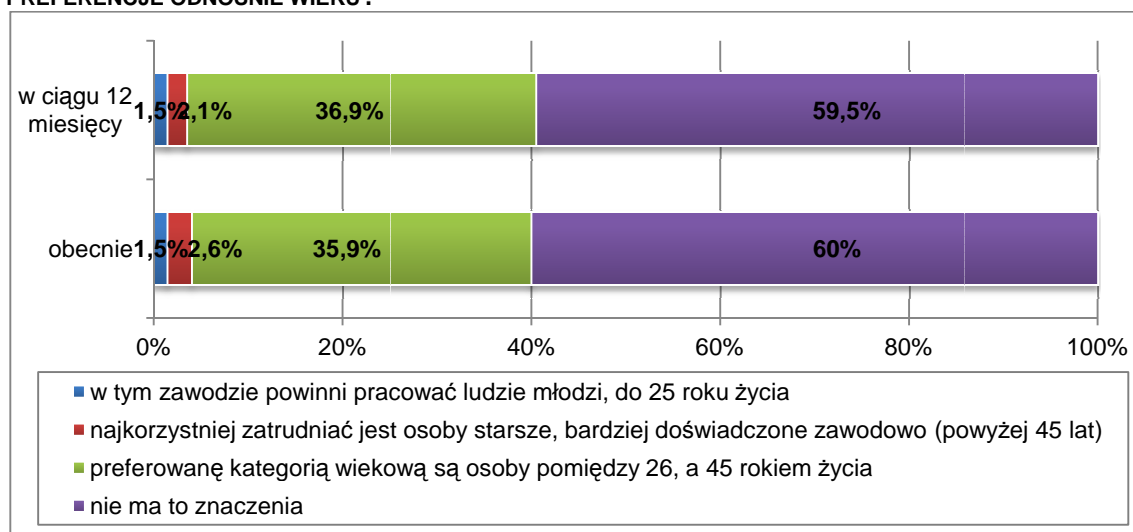
Z kolei przedsiębiorcy, dla których wiek pracownika jest ważny, najczęściej wskazywali, iż preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26, a 45 rokiem życia (rysunek 23).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

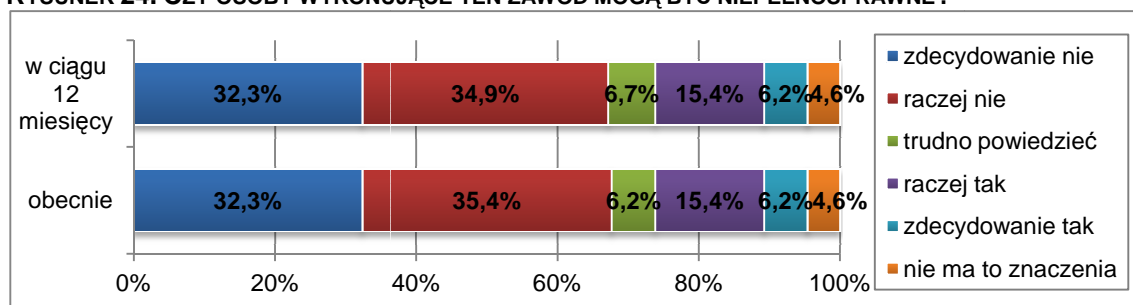
**RYСУNEK 23. CZY WYSTĘPUJĄ W ODNIESIENIU DO ZAWODU KLUCZOWEGO JAKIEŚ OKREŚLONE PREFERENCJE ODNOŚNIE WIEKU?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci zostali również zapytani, czy w ich firmach obowiązki osób zatrudnionych w zawodach kluczowych dla firmy mogą być powierzone osobom niepełnosprawnym. Większość z nich zadeklarowała, że osoby niepełnosprawne nie mogą wykonywać tych czynności obecnie („zdecydowanie nie”-32,3%, „raczej nie”-35,4%). Wyniki badań pokazują również, iż badani nie planują w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudniać osób niepełnosprawnych na stanowiska kluczowe („zdecydowanie nie”-32,3% oraz „raczej nie”-34,9%) (rysunek 24).

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

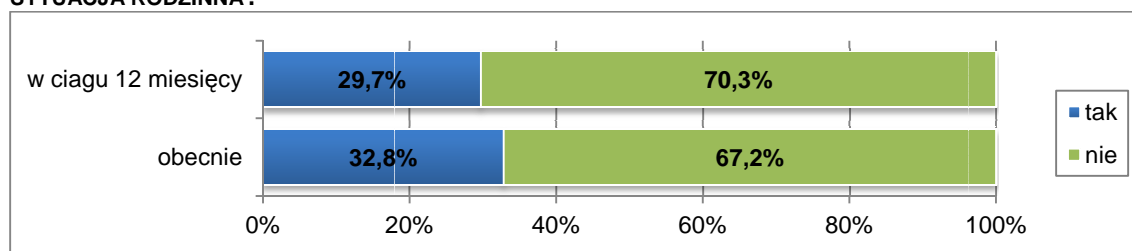


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości przypadków (67,2%) wskazywali, że sytuacja rodzinna osób kandydujących na objęcie kluczowego stanowiska w ich firmie nie ma znaczenia (rysunek 25 i 26). Odsetek ankietowanych, którzy przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu danej osoby do pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą zwracali uwagę na sytuację rodzinną wynosi 29,7%. Z analizy danych wynika zatem, że procent pracodawców zwracających uwagę na sytuację rodzinną przy zatrudnianiu nowych pracowników w najbliższym czasie zmniejszy się od stanu obecnego o 3,1%.

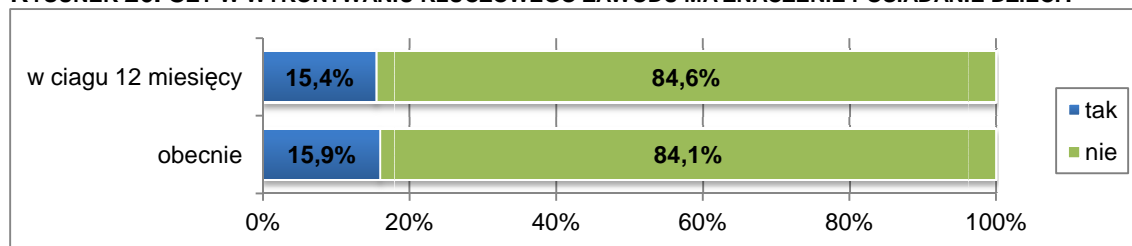


**RYСУNEK 25. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE USTABILIZOWANA SYTUACJA RODZINNA?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

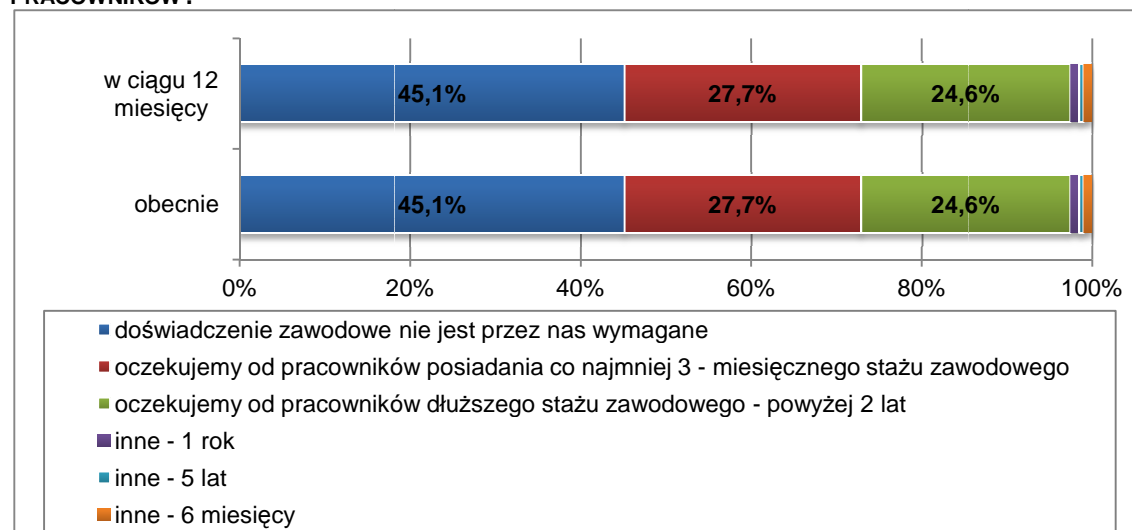
**RYСУNEK 26. CZY W WYKONYWANIU KLUCZOWEGO ZAWODU MA ZNACZENIE POSIADANIE DZIECI?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla około 40% badanych doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników nie ma znaczenia. W pozostałych przypadkach pracodawcy przy rekrutacji oczekują od kandydatów co najmniej 3 miesięcznego stażu pracy (27,7%), stażu zawodowego powyżej dwóch lat (24,6%). Według deklaracji respondentów sytuacja ta w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie ulegnie znaczącym zmianom (rysunek 27).

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

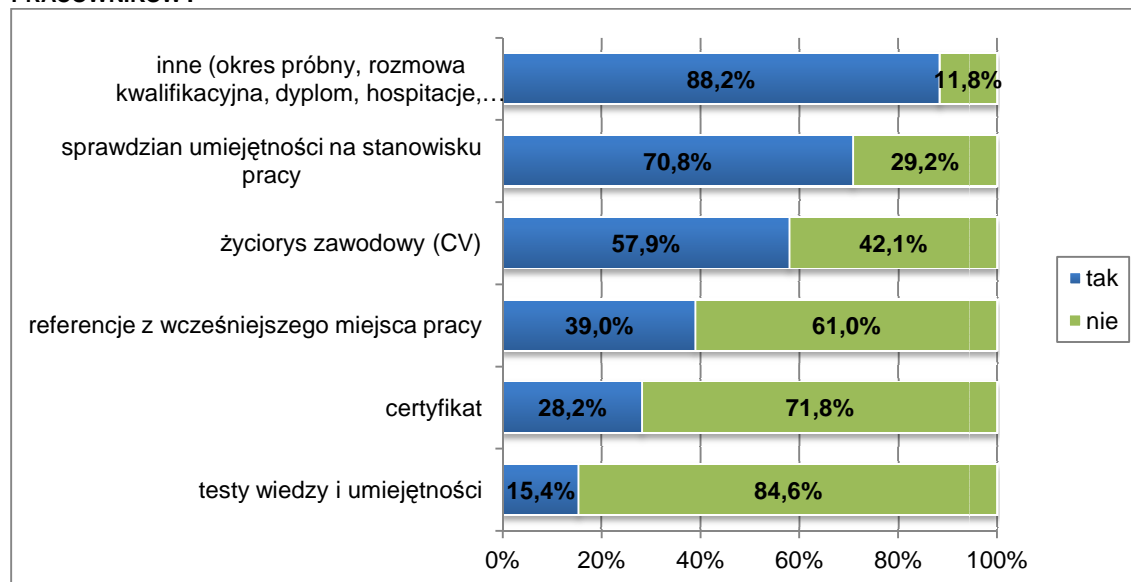


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy najczęściej weryfikują umiejętności swoich nowo przyjętych pracowników podczas wykonywania przez nich powierzonych im czynności na stanowisku pracy na okresie próbnym, poprzez rozmowę kwalifikacyjną, sprawdzenie dyplomów, hospitację, konkursy, praktyki, itp. Jest

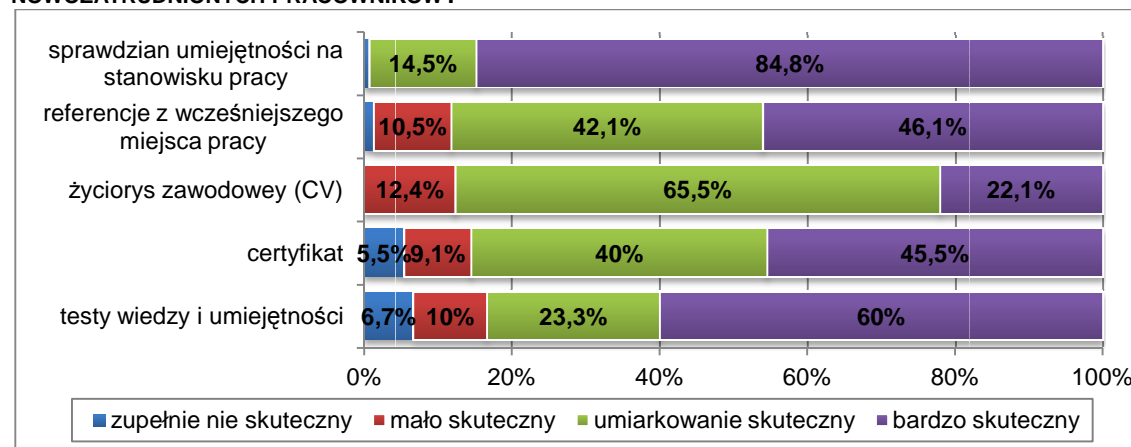
to najbardziej popularny sposób wstępnej weryfikacji potencjalnych pracowników, na który wskazało 88,2% respondentów. Jako najbardziej skuteczny sposób sprawdzenia kwalifikacji nowozatrudnionych pracowników respondenci wskazali wykonywanie przez nich powierzonych im czynności na stanowisku pracy (84,8%) (rysunki 28 i 29).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

## 6. Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników badanych firm

Kolejna część skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza wywiadu, dotyczyła kwalifikacji pracowników w badanych firmach. Pytania posłużyły do znalezienia odpowiedzi na pytania:

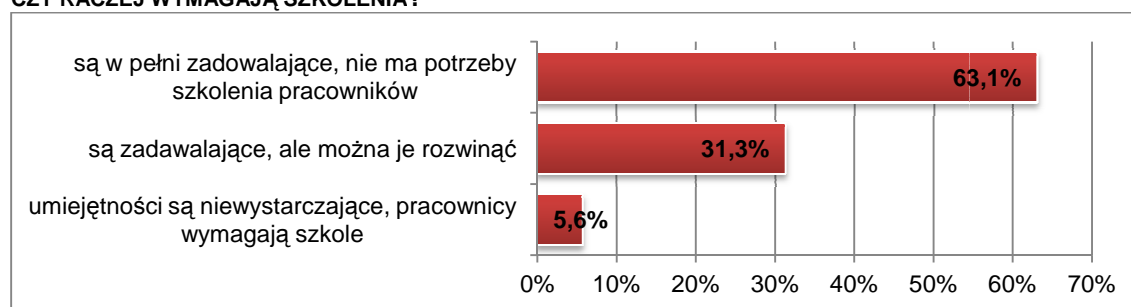
- ◆ Jak pracodawcy oceniają przygotowanie zawodowe potencjalnych pracowników?
- ◆ Jakim zdaniem pracowników są ich potrzeby szkoleniowe?
- ◆ Jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?

W odczuciu większości respondentów (63,1%), kwalifikacje pracowników są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby szkolenia ich. Ponad 30% respondentów zadeklarowało, że umiejętności pracowników są zadowalające, jednak można byłoby je rozwinąć.

Wśród kwalifikacji jakich najczęściej brakuje kadrze, pracodawcy wskazywali:

- ◆ brak znajomości najnowszych technologii (16,7%),
- ◆ brak wiedzy na temat danej branży (12,5%),
- ◆ brak kwalifikacji zawodowych (9,7%) (rysunek 30, tabela 21).

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



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 21. JAKICH KWALIFIKACJI NAJCZĘŚCIEJ BRAKUJE PRACOWNIKOM PAŃSTWA FIRMY?**

	n	%
Brak znajomości najnowszych technologii	12	16,7%
Brak wiedzy na temat danej branży	9	12,5%
Brak kwalifikacji zawodowych	7	9,7%
Brak umiejętności profesjonalnej obsługi klienta	7	9,7%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	7	9,7%
Brak doświadczenia zawodowego	6	8,3%
Brak chęci do podnoszenia swojej wiedzy	5	6,9%
Brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń	5	6,9%
Brak znajomości przepisów bhp	4	5,6%
Brak aktualnej wiedzy na temat prawa i konkretnych przepisów dotyczących branży	3	4,2%
Brak dokumentów potwierdzających umiejętności	3	4,2%
Brak specjalistycznych uprawnień potrzebnych w danej branży	3	4,2%
Trudno powiedzieć	3	4,2%
Brak umiejętności wykorzystywania zdolności interpersonalnych	3	4,2%

Brak umiejętności biegłej obsługi komputera	2	2,8%
Brak umiejętności manualnych	2	2,8%
Brak znajomości języków obcych	2	2,8%
Niewielkie zainteresowanie podnoszeniem wiedzy na temat nowych produktów w branży	2	2,8%

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

*źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

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

Znaczna część przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność w ramach sekcji A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, C-przetwórstwo przemysłowe, E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F-budownictwo, G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H-transport i gospodarka magazynowa, I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspomagająca, P-edukacja, R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S-pozostała działalność usługowa oraz Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna wskazała, iż kwalifikacje osób zatrudnionych w firmach, które reprezentują są w pełni zadowalające, w związku z czym nie ma potrzeby szkolenia pracowników. W opinii badanych pracodawców pracownicy z sekcji B-górnictwo i wydobywanie, K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne mają zadowalające kwalifikacje, choć można je rozwinąć. Natomiast przedstawiciele przedsiębiorstw z sekcji D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, J-Informacja i komunikacja opowiedzieli się po równo za odpowiedzią, że kwalifikacje ich pracowników są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby szkolenia, jak i są zadowalające, ale można je rozwinąć.

Przedsiębiorcy reprezentujący sekcję L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości twierdzili zarówno, że ich pracownicy mają w pełni zadowalające kwalifikacje i nie ma potrzeby ich szkolenia, jak i że umiejętności ich pracowników są niewystarczające i pracownicy wymagają szkolenia (tabela 22).

Jeśli zaś chodzi o zawody kluczowe dla powiatu stargardzkiego, to analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż w opinii badanych pracodawców również kwalifikacje osób w nich zatrudnionych są zadowalające i nie wymagają dodatkowego szkolenia, bądź są zadowalające, ale można by było je rozwinąć (tabela 23).

**TABELA 22. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW POD WZGLĘDEM BRANŻ**

	Są w pełni zadowolające, nie ma potrzeby szkolenia		Są zadowalające, ale można je rozwinąć		Umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkolenia		Trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0%	6
B-górnictwo i wydobywanie	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2
C-przetwórstwo przemysłowe	15	55,6%	9	33,3%	3	11,1%	0	0%	27
D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2
E-dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
F-budownictwo	9	69,2%	2	15,4%	2	15,4%	0	0%	13
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	40	74,1%	12	22,2%	2	3,7%	0	0%	54
H-transport i gospodarka magazynowa	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
J-Informacja i komunikacja	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	5
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	62,5%	3	37,5%	0	0%	0	0%	8

N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3
O-administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	33,3%	2	66,7%	0	0%	0	0%	3
P-edukacja	11	64,7%	6	35,3%	0	0%	0	0%	17
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	50%	4	40%	1	10%	0	0%	10
R-działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	100%	0	0%	0	0%	0	0%	4
S-pozostała działalność usługowa	15	60%	9	36%	1	4%	0	0%	25

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**TABELA 23. ZADOWOLENIE PRACODAWCÓW Z KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAWODACH KLUCZOWYCH**

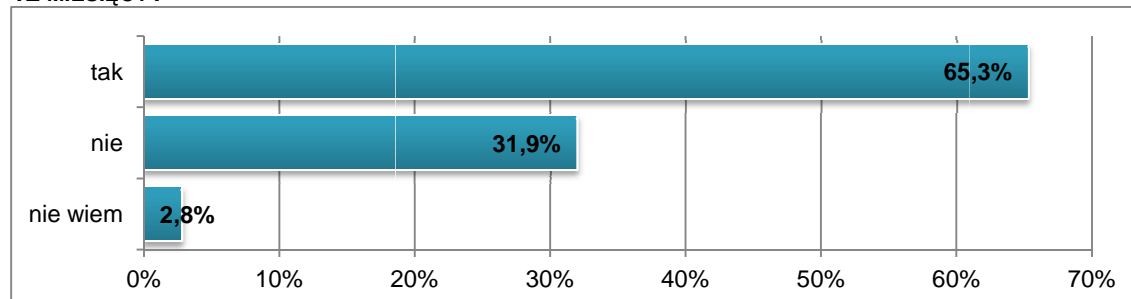
	Są w pełni zadowolające, nie ma potrzeby szkolenia		Są zadowalające, ale można je rozwinąć		Umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkole		Trudno powiedzieć		Ogółem
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	26	72,2%	8	22,2%	2	5,6%	0	0%	36
Magazynierzy i pokrewni	5	71,4%	2	28,6%	0	0%	0	0%	7
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	5	83,3%	1	16,7%	0	0%	0	0%	6
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	4	66,7%	2	33,3%	0	0%	0	0%	6
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	5	83,3%	0	0%	1	16,7%	0	0%	6
Nauczyciele szkół podstawowych	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	4
Pracownicy obsługi biurowej	3	75%	0	0%	1	25%	0	0%	4
Elektromechanicy i elektrycy	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%	4

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość badanych przedsiębiorstw zadeklarowała, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowała swoich pracowników na szkolenia. Z analizy danych wynika, iż firmy te w tym czasie na szkolenia wysłały około 728 osób.

**RYSUNEK 31. CZY SKIEROWALI PAŃSTWO SWOICH PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY?**



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia, w których udział wzięli pracownicy z badanych firm, najczęściej dotyczyły tematyki związanej z: obsługą klienta (14,9%), szkoleniami z zakresu prawa (14,9%) oraz szkoleniami branżowymi - przetwórstwo przemysłowe (14,9%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia tabela 24.

**TABELA 24. JAKA BYŁA TEMATYKA SZKOLEŃ?**

	n	%
Obsługa klienta	7	14,9%
Szkolenia z zakresu prawa	7	14,9%
Szkolenie branżowe - przetwórstwo przemysłowe	7	14,9%
Szkolenie BHP	6	12,8%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	6	12,8%
Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	5	10,6%
Szkolenie branżowe - księgowość	4	8,5%
Menadżerskie	3	6,4%
Administracja	2	4,3%
Kurs operatora wózka widłowego	2	4,3%
Szkolenia produktowe	2	4,3%
Szkolenie branżowe - mechanika pojazdowa	2	4,3%
Szkolenie branżowe - ubezpieczenia	2	4,3%
Techniki sprzedaży	2	4,3%
Szkolenia kadrowo-płacowe	2	4,3%
Kurs języka angielskiego	1	2,1%
Szkolenie branżowe - bankowość	1	2,1%
Szkolenie branżowe - budownictwo	1	2,1%
Szkolenie branżowe - farmaceutyka	1	2,1%

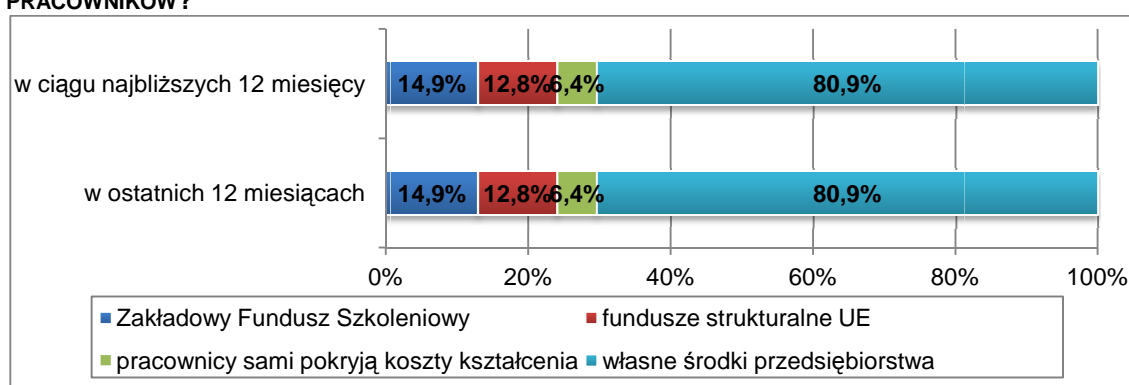
Szkolenie branżowe - montaż urządzeń	1	2,1%
Szkolenie branżowe - nieruchomości	1	2,1%
Szkolenie z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych	1	2,1%
Praca z osobami starszymi	1	2,1%
Szkolenia marketingowe	1	2,1%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Organizowane szkolenia najczęściej finansowane są ze środków własnych przedsiębiorstwa (rysunek 32).

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

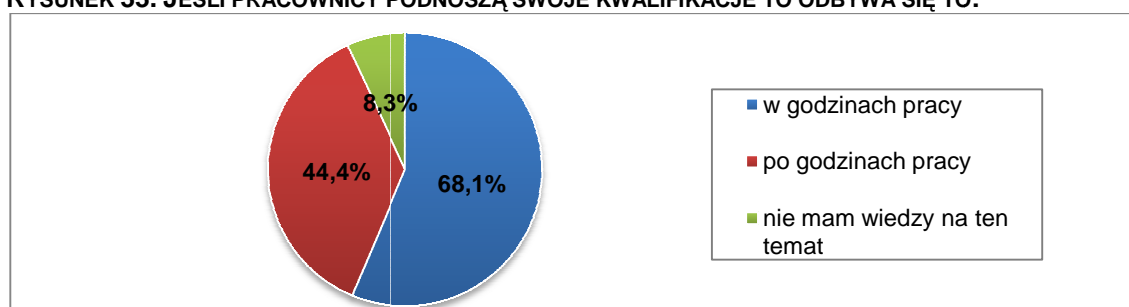


\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy skierowali swych pracowników na szkolenia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Szkolenia pracowników najczęściej odbywają się w godzinach pracy. W ten sposób odpowiedziało 68,1% przedstawicieli badanych firm (rysunek 33).

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



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad 40% przedsiębiorców zadeklarowało, iż nie stosuje żadnych metod zachęty w stosunku do pracowników, aby podwyższali swoje kwalifikacje. Natomiast pozostali pracodawcy wskazywali, iż najczęściej motywują pracowników, tym iż podwyższają uczestnikom szkoleń wynagrodzenia



(33,3%), bądź refundują częściowo, lub w całości koszty związane ze szkoleniem (23,6%) (rysunek 34).

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



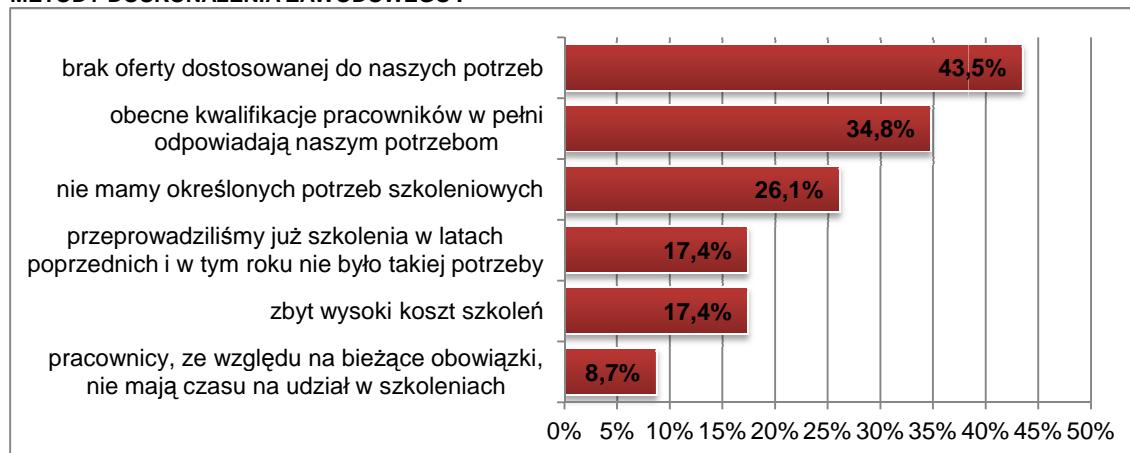
\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż kwalifikacje ich pracowników nie są w pełni zadowalające; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

Badani pracodawcy wskazywali, iż nie zdecydowali się na szkolenia pracowników z racji tego, iż brakuje oferty dostosowanej do potrzeb firmy (43,5%), bądź obecne kwalifikacje pracowników w pełni odpowiadają potrzebom firmy (34,8%) (rysunek 35).

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

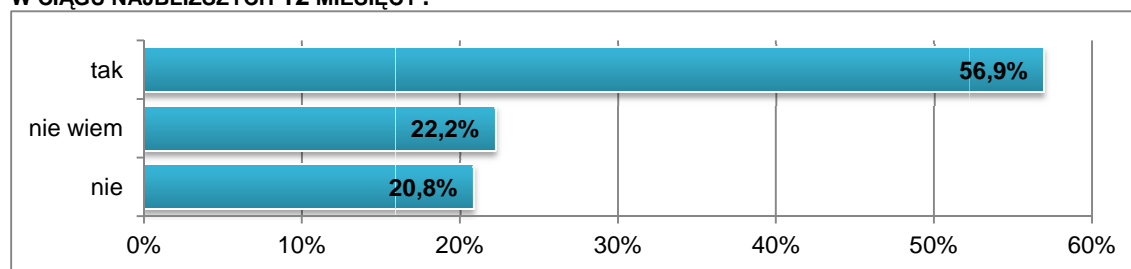


\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie skierowali pracowników na szkolenia; % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa (56,9%) przedstawicieli badanych firm zamierza w ciągu najbliższych 12 miesięcy skierować swych pracowników na szkolenia. Jednocześnie 22,2% badanych na dzień prowadzenia badania, nie było w stanie określić, czy podejmie się tego przedsięwzięcia (rysunek 36). Z badania wynika, iż przedsiębiorcy w najbliższym czasie skierują na szkolenia około 424 pracowników.

**RYСУNEK 36. CZY ZAMIERZACIE PAŃSTWO SKIEROWAĆ SWOICH PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY?**



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 25 przedstawia tematykę szkoleń, na które będą kierowani pracownicy z badanych firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

**TABELA 25. JAKA BĘDZIE TEMATYKA PLANOWANYCH SZKOLEŃ?**

	n	%
Księgowość i kadry	7	17,1%
Profesjonalna obsługa klienta	6	14,6%
Szkolenie branżowe- przetwórstwo przemysłowe	6	14,6%
Szkolenie branżowe - szkolnictwo	6	14,6%
Szkolenie branżowe - budownictwo	5	12,2%
Szkolenia branżowe - handel	4	9,8%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	3	7,3%
Szkolenie branżowe - transport	3	7,3%
Przepisy prawne	2	4,9%
Szkolenia branżowe - ubezpieczenia	2	4,9%
Szkolenia specjalistyczne	2	4,9%
Szkolenie branżowe - mechanika pojazdowa	2	4,9%
Szkolenie branżowe - medyczne	2	4,9%
Komunikacja	2	4,9%
Szkolenia branżowe - farmacja	1	2,4%
Trudno powiedzieć	1	2,4%

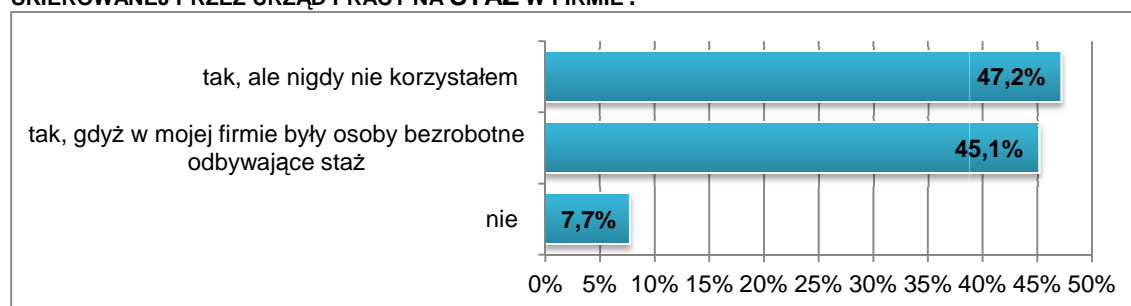
\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy zadeklarowali, iż zamierzają skierować pracowników na szkolenie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

## 7. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne mogą być kierowane przez Powiatowy Urząd Pracy na staże zawodowe do przedsiębiorstw z terenu powiatu. Świadomość tego faktu ma zdecydowana większość respondentów (92,3%). Wśród nich 45,1% skorzystało z takiej możliwości (rysunek 37).

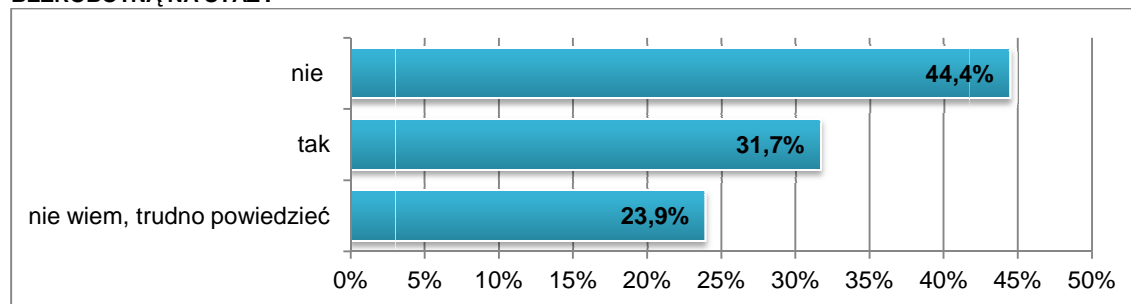
**RYСУNEK 37. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYJĘCIA OSOBY BEZROBOTNEJ, SKIEROWANEJ PRZEZ URZĄD PRACY NA STAŻ W FIRMIE?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród tych przedsiębiorców, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia na staż osoby bezrobotnej 31,7% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje przyjąć osobę bezrobotną na staż zawodowy. Pracodawcy zamierzają zatem przyjąć około 140 osób. Ponad 20% badanych nie podjęło jeszcze decyzji, czy skorzysta z takiej możliwości (rysunek 38).

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



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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

- ◆ pracownik administracyjno-biurowy,
- ◆ pracownik ogólnobudowlany,
- ◆ nauczyciel,
- ◆ księgowy,
- ◆ kucharz (tabela 26).

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

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	17	29,8%
Pracownik ogólnobudowlany	12	21,1%
Kasjer/sprzedawca	11	19,3%
Nauczyciel	7	12,3%
Księgowy	6	10,5%
Kucharz	4	7%
Sprzątac	3	5,3%
Magazynier	2	3,5%
Mechanik	2	3,5%
Pielęgniarka	2	3,5%
Agent ubezpieczeniowy	1	1,8%
Kierowca	1	1,8%
Specjalista do spraw ochrony środowiska	1	1,8%
Historyk	1	1,8%
Archeolog	1	1,8%
Ekonomista	1	1,8%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najważniejszymi kwalifikacjami, jakich oczekują pracodawcy od osób bezrobotnych są:

- ◆ wykształcenie średnie techniczne,
- ◆ wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ wykształcenie wyższe techniczne,
- ◆ wykształcenie średnie zawodowe (tabela 27).

**TABELA 27. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU DOROSŁYCH?**

	n	%
Wykształcenie średnie techniczne	28	49,1%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	12	21,1%
Wykształcenie wyższe techniczne	9	15,8%
Nie ma to znaczenia	8	14%
Wykształcenie średnie zawodowe	5	8,8%
Doświadczenie	4	7%
Wykształcenie zawodowe	2	3,5%
Prawo jazdy	1	1,8%
Specjalistyczne uprawnienia	1	1,8%
Wykształcenie wyższe ekonomiczne	1	1,8%
Znajomość obsługi komputera i urządzeń biurowych	1	1,8%

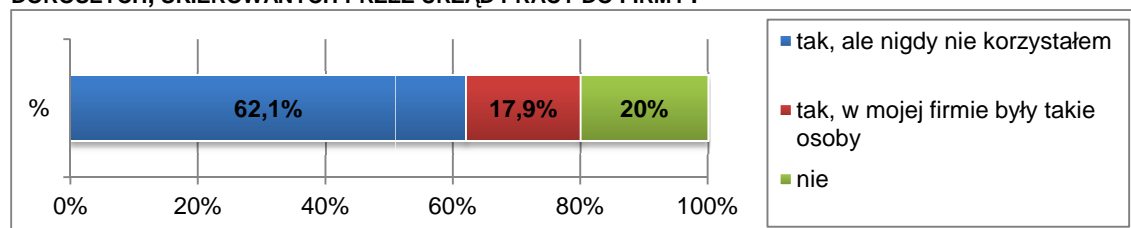
\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej na staż

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

## 8. Praktyki zawodowe uczniów szkół zawodowych

Większość przedsiębiorców (80%) zadeklarowała również, iż wie, że istnieje możliwość przyjmowania osób bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy, w ramach przygotowania zawodowego dorosłych, z czego jedynie 17,9% skorzystało z tej możliwości (rysunek 39).

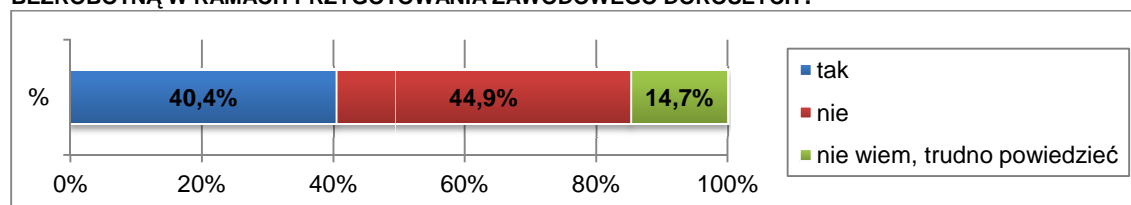
**RYСУNEK 39. CZY WIEDZĄ PAŃSTWO, ŻE ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH, SKIEROWANYCH PRZEZ URZĄD PRACY DO FIRMY?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badanie wykazało, iż 44,9% pracodawców nie jest zainteresowanych przyjmowaniem osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. Taką możliwość w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje wykorzystać 40,4% respondentów (rysunek 40).

**RYСУNEK 40. CZY PLANUJĄ PAŃSTWO W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY PRZYJĄĆ OSOBA BEZROBOTNĄ W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?**



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Lokalni przedsiębiorcy planują przyjąć 54 osoby bezrobotne w ramach przygotowania zawodowego dorosłych w następujących zawodach:

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

Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia (tabela 28).

**TABELA 28. W JAKICH ZAWODACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?**

	n	%
Pracownik administracyjno-biurowy	18	28,6%
Kasjer/sprzedawca	9	14,3%

Nauczyciel	5	7,9%
Księgowy	4	6,3%
Mechanik	4	6,3%
Piekarz	4	6,3%
Ekonomista	3	4,8%
Sprzątacze	2	3,2%
Opiekun	2	3,2%
Inżynier budowlany	1	1,6%
Handlowiec	1	1,6%
Geodeta	1	1,6%
Kucharz	1	1,6%
Magazynier	1	1,6%
Specjalista do spraw ochrony środowiska	1	1,6%
Historyk	1	1,6%
Informatyk	1	1,6%
Pakowacz	1	1,6%
Pracownik fizyczny	1	1,6%
Pracownik ogólnobudowlany	1	1,6%
Szwaczka	1	1,6%
Ogrodnik	1	1,6%

\* pytanie to dotyczy tych respondentów, którzy wiedzą o możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego dorosłych  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani jako najważniejsze kwalifikacje, jakich oczekują od osób bezrobotnych najczęściej wskazywali:

- ◆ wykształcenie średnie techniczne,
- ◆ wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- ◆ wykształcenie średnie zawodowe,
- ◆ wykształcenie wyższe techniczne,
- ◆ cechy charakteru.

Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia *tabela 29*.

**TABELA 29. O JAKICH KWALIFIKACJACH ZAMIERZAJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ OSOBY BEZROBOTNE W RAMACH PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH?**

	n	%
Wykształcenie średnie techniczne	9	14,3%
Wykształcenie zasadnicze zawodowe	7	11,1%
Nie ma to znaczenia	2	3,2%
Wykształcenie średnie zawodowe	2	3,2%
Wykształcenie wyższe techniczne	2	3,2%
Cechy charakteru	1	1,6%

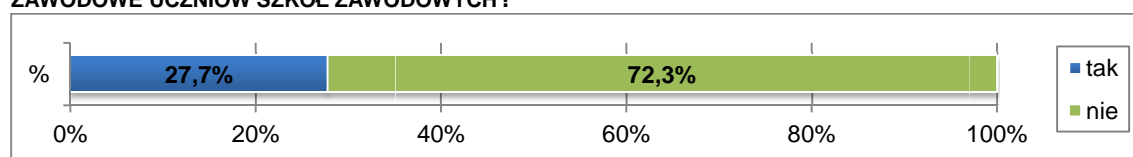
Doświadczenie	1	1,6%
Wykształcenie podstawowe	1	1,6%
Wykształcenie wyższe	1	1,6%
Wykształcenie wyższe ekonomiczne	1	1,6%
Wykształcenie wyższe humanistyczne	1	1,6%

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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród ogółu badanych pracodawców w ciągu ostatnich 5 lat jedynie 27,7% organizowało praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych (rysunek 41).

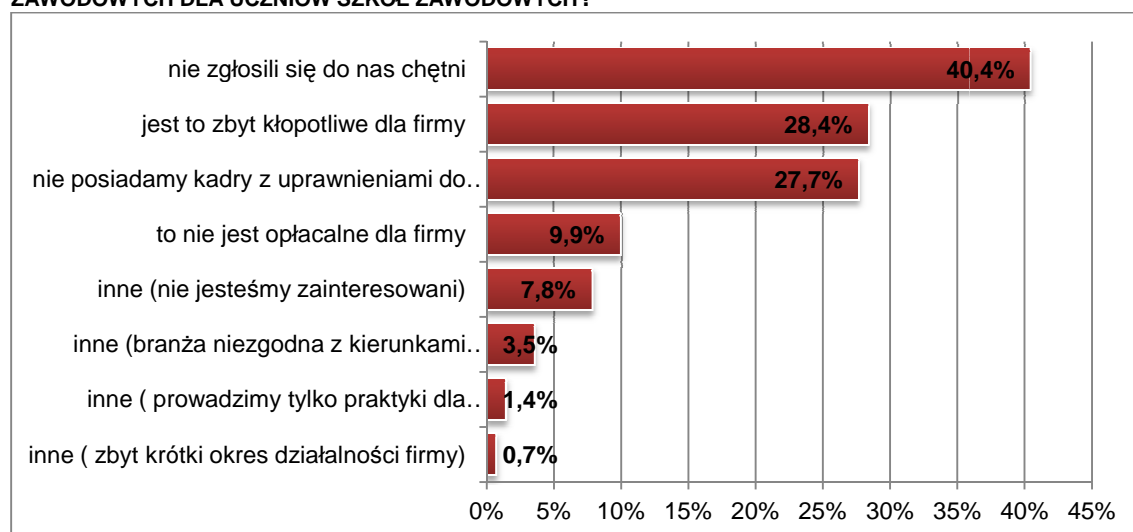
**RYСУNEK 41. CZY W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT W PAŃSTWA FIRMIE ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?**



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęstszą przyczyną nieorganizowania praktyk zawodowych w opinii respondentów jest fakt, iż nie zgłosili się do nich żadeni chętni (40,4% wskazań). Część przedsiębiorców nie podejmowała takiej działalności, ze względu na to, iż jest to zbyt kłopotliwe dla firmy (28,4%). Pozostałe osoby wskazały, iż nie posiadają kadry z uprawnieniami do prowadzenia praktyk (27,7%), bądź jest to nieopłacalne dla firmy (9,9%). Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 42.

**RYСУNEK 42. PROSZĘ WSKAZAĆ DLACZEGO W PAŃSTWA FIRMIE NIE ORGANIZOWANO PRAKTYK ZAWODOWYCH DLA UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?**



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Praktyki zawodowe uczniów najczęściej odbywają się w takich zawodach jak: kucharz, mechanik, pracownik administracyjno-biurowy, ekonomista, kasjer/sprzedawca. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawią tabela 30.

**TABELA 30. W JAKICH ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ ODBYWAŁY SIĘ PRAKTYKI ZAWODOWE UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH?**

	n	%
Kucharz	8	14,8%
Mechanik	7	13%
Pracownik administracyjno-biurowy	7	13%
Ekonomista	4	7,4%
Kasjer/sprzedawca	4	7,4%
Logistyk	4	7,4%
Pracownik ogólnobudowlany	4	7,4%
Pedagog	3	5,6%
Elektryk	2	3,7%
Farmaceuta	2	3,7%
Informatyk	2	3,7%
Księgowy	2	3,7%
Magazynier	2	3,7%
Spawacz	2	3,7%
Elektronik	1	1,9%
Geodeta	1	1,9%
Inżynier drogowy	1	1,9%
Kierowca	1	1,9%
Malarz	1	1,9%
Monter	1	1,9%
Nauczyciel	1	1,9%
Opiekun	1	1,9%
Pracownik obsługujący hydrofornię	1	1,9%
Serwisant	1	1,9%
Spedytor	1	1,9%
Stolarz	1	1,9%
Architekt	1	1,9%
Pracownik ogólnobudowlany	1	1,9%
Pracownik produkcji	1	1,9%
Specjalista do spraw ochrony środowiska	1	1,9%
Szpachlarz	1	1,9%

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

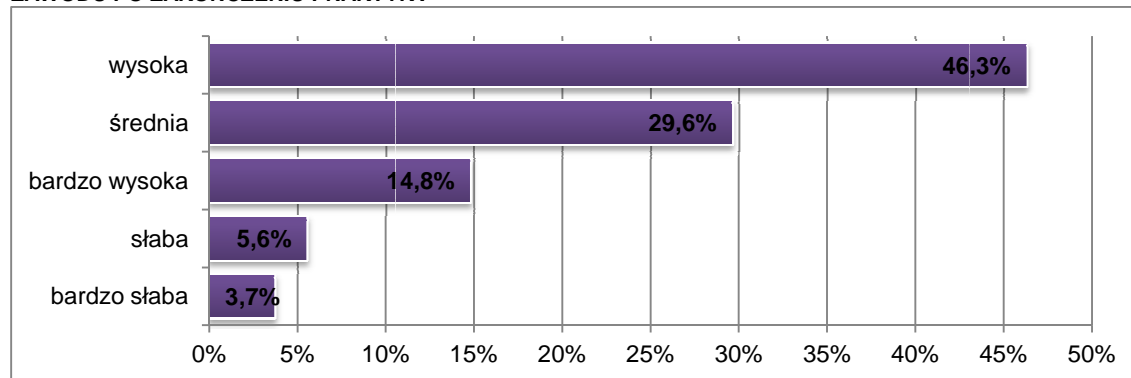
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

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



Powołując się na wyniki badania, średnia ocena przygotowania praktycznego uczniów wystawiona przez pracodawców wynosi 3,63, natomiast średnia ocena przygotowania teoretycznego uczniów wynosi 3,35<sup>1</sup> (rysunki 43 i 44).

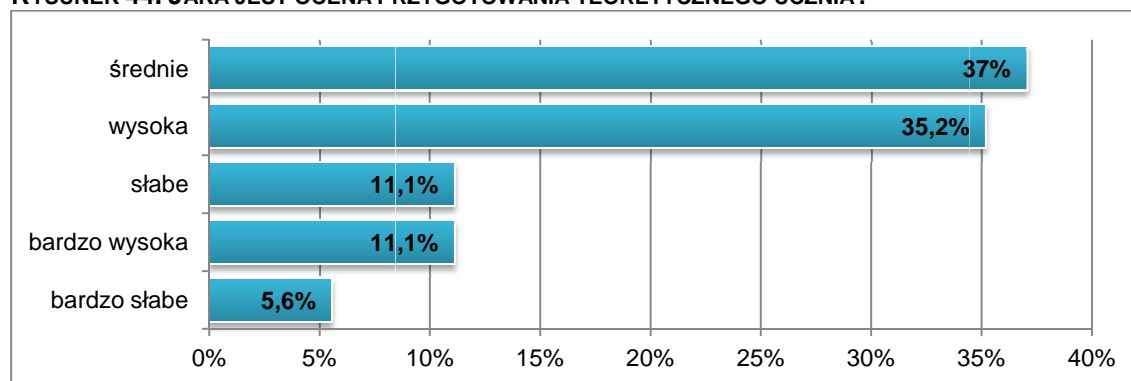
**RYСУNEK 43. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA PRAKTYCZNEGO UCZNIĄ DO WYKONYWANIA ZAWODU PO ZAKOŃCZENIU PRAKTYK?**



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**RYСУNEK 44. JAKA JEST OCENA PRZYGOTOWANIA TEORETYCZNEGO UCZNIĄ?**



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

## Wnioski i rekomendacje

- ◆ analiza materiału badawczego wykazała, iż w powiecie szczecineckim w większości badanych przedsiębiorstwach nie planuje się znacznych zmian w strukturze zatrudnienia. Mimo to zauważyć można, że przedsiębiorcy częściej planują zwiększenie zatrudniania, niż redukcję etatów,
- ◆ do zawodów kluczowych w powiecie można zaliczyć :
  - sprzedawca sklepowy (ekspedient),
  - nauczyciele szkół podstawowych,
  - pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne,
  - specjaliści do spraw wychowania małego dziecka,

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

- pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej,
- magazynierzy i pokrewni,
- kucharze,
- ◆ w większości szczecineckich firm oczekuje się od pracowników wykształcenia zasadniczego zawodowego, bądź średniego technicznego,
- ◆ od osób zatrudnionych w zawodach kluczowych w opinii większości badanych pracownicy powinni posiadać takie umiejętności jak:
  - komunikatywność,
  - współpraca w grupie,
  - łatwość nawiązywania kontaktów ze współpracownikami czy klientami,
  - logiczne myślenie, analiza faktów,
- ◆ najbardziej pożądanymi cechami psychofizycznymi u osób zatrudnionych w badanych firmach są:
  - uczciwość,
  - solidność,
  - punktualność,
  - dokładność,
  - rzetelność,
- ◆ przedstawiciele szczecineckich firm zadeklarowali, iż nie ma znaczenia miejsce zamieszkania pracowników, bądź pracownicy powinni mieszkać blisko zakładu pracy. Jeśli zaś chodzi o płeć pracowników, to z badania wynika, iż cecha ta uzależniona jest od profilu działalności danej firmy – w badanych firmach płeć pracownika albo nie ma znaczenia, bądź preferuje się zatrudnianie mężczyzn. Podobnie sytuacja przedstawia się biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników – w większości przypadków wiek osób zatrudnionych w badanych firmach nie ma znaczenia, bądź preferowaną kategorią wiekową są osoby pomiędzy 26 a 45 rokiem życia. Badanie wykazało również, iż w opinii większego odsetka badanych nie ma znaczenia ustabilizowana sytuacja rodzinna, choć na podstawie zebranego materiału badawczego nie można jednoznacznie stwierdzić, że życie osobiste pracowników wpływa na ich sytuację zawodową,
- ◆ wśród badanych firm w których pracodawcy oczekują, aby potencjalni pracownicy posiadali doświadczenie zawodowe, najczęściej wymaga się posiadania co najmniej 3 – miesięcznego stażu zawodowego,
- ◆ szczecineccy pracodawcy w większości są zadowoleni z kwalifikacji swych pracowników, choć pojawiały się opinie, iż można by było je rozwinąć,
- ◆ większość przedsiębiorców z badanego powiatu zadeklarowało, iż w ciągu ostatniego roku nie kierowali swych pracowników na szkolenia,

czego głównym powodem był zbyt wysoki koszt szkoleń, bądź brak określonych potrzeb szkoleniowych,

- ◆ większość pracodawców, mimo iż wiedzą, że istnieje możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy na staż, bądź przygotowanie zawodowe w firmie, nie korzysta z takiej możliwości. Ponadto badanie wykazało, iż w większości szczecińskich firm nie organizuje się praktyk zawodowych dla uczniów, czego głównym powodem w opinii pracodawców jest brak chętnych.

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

Lp.	Wnioski i rekomendacje
1.	<p><b>Współpraca na większą skalę Powiatowego Urzędu Pracy z lokalnymi i regionalnymi pracodawcami</b> w zakresie pozyskiwania informacji dotyczących oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Współpraca ta miałaby polegać głównie na obustronnej wymianie informacji niezbędnych do sprawnego i efektywnego działania zarówno instytucji rynku pracy, jak i pracodawców (np. internetowa platforma komunikacji między PUP a pracodawcami, newsletter, bieżące sprawozdania z zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje czy szkolenia zawodowe, itp.)</p>
2.	<p><b>Przeprowadzanie na większą skalę szkoleń pracowniczych</b> jako instrumentu motywowania oraz podnoszenia kwalifikacji zasobów ludzkich oraz jako element promocji kształcenia ustawicznego stanowiącego dobrą praktykę. Ma to na celu spowodowanie elastycznego podejścia do kariery zawodowej przez zachodniopomorskich pracowników i natychmiastowe reagowanie na zmiany zapotrzebowania lokalnego/regionalnego rynku pracy. Ponadto ważne jest aby uświadamiać osoby starające się o przyjęcie do pracy, jak ważne dla współczesnych pracodawców są cechy interpersonalne.</p>
3.	<p><b>Dostosowanie oferty szkoleniowej Powiatowego Urzędu Pracy oraz instytucji szkoleniowych do oczekiwań branżowych zgłaszanych przez lokalnych i regionalnych pracodawców</b>, bowiem ofertę szkoleniową należy konstruować m.in. w oparciu o potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy. Natomiast w województwie zachodniopomorskim brak jest szerszej współpracy między pracodawcami, a instytucjami rynku pracy w tym zakresie.</p>

4.	<p><b>Szersza promocja szkolnictwa zawodowego oraz specjalistycznego w regionie</b>, w celu uzupełnienia niedoborów kwalifikacyjnych związanych w dużej mierze z deficytowymi zawodami technicznymi (m.in. wsparcie szkół zawodowych w rozwoju ich relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym; większy nacisk na przeprowadzanie praktyk zawodowych w celu nabycia zwłaszcza wiedzy i kompetencji miękkich przez potencjalnych pracowników już na etapie ich edukacji na poziomie średnim).</p>
5.	<p><b>Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy</b>, w celu sprawnego ustalania trendów i tendencji popytowych, mające na celu jak najlepsze rozpoznanie specyfiki danego rynku, a tym samym rzetelne rozplanowanie podejmowanych na lokalnych rynkach działań związanych m.in. z inwestycjami czy rozszerzaniem działalności niektórych firm.</p>