

Raport z badania
*Zapotrzebowanie na
kwalifikacje i umiejętności
w podmiotach gospodarczych
zlokalizowanych na lokalnym
rynku pracy*

OPRACOWANIE



na zlecenie
Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie
Kraków 2011

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
I. Charakterystyka pracodawców	5
1.1. Główna dziedzina działalności	5
1.2. Sektor ekonomiczny.....	7
1.3. Sektor własności	9
1.4. Liczba zatrudnionych pracowników	10
1.5. Lokalizacja firmy/instytucji.....	12
II. Charakterystyka aktualnego zainteresowania zatrudnieniem.....	13
2.1. Aktualnie poszukiwani pracownicy	13
2.2. Wymagania stawiane aktualnie poszukiwanym pracownikom.....	21
III. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy	30
3.1. Redukcja zatrudnienia.....	30
3.2. Plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników	35
IV. Zapotrzebowanie na nowych pracowników	43
4.1. Planowane zatrudnienia	43
4.2. Wymagania stawiane wobec kandydatów do zatrudnienia.....	46
V. Potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców	55
VI. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizacji staży i przygotowania zawodowego dorosłych	61
6.1. Staż	61
6.2. Przygotowanie zawodowe dorosłych.....	66
Podsumowanie.....	72
Spis tabel	79
Spis wykresów.....	79

Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badań pt. „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności w podmiotach gospodarczych zlokalizowanych na lokalnym rynku pracy”. Badania przeprowadzone zostały zgodnie z wydanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej „Podręcznikiem użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy”.

Problematyka badawcza koncentrowała się w szczególności wokół następujących zagadnień:

- Charakterystyka podmiotów gospodarczych,
- Charakterystyka aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na nowych pracowników (analiza przyjęć do pracy według zawodów i charakterystyka wymagań dotyczących kompetencji poszukiwanych pracowników),
- Analiza redukcji zatrudnienia według zawodów,
- Diagnoza skłonności do zatrudniania bezrobotnych przeszkolonych pod kątem poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności,
- Charakterystyka potrzeb szkoleniowych ze szczególnym uwzględnieniem nabywanych umiejętności,
- Analiza skłonności do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie organizacji staży i przygotowania zawodowego dorosłych,
- Analiza skłonności do organizacji staży według zawodów,
- Analiza skłonności do organizacji przygotowania zawodowego dorosłych według zawodów.

Metodologia

Badania zostały przeprowadzone wśród 150 przedsiębiorców działających na terenie powiatu krośnieńskiego. Respondenci wybrani zostali metodą losowania warstwowego – podstawą wyłonienia warstw były następujące kryteria: a) charakter gminy (wiejski, miejsko-wiejski, miejski), b) wielkość podmiotu mierzona liczbą zatrudnionych osób: 0–9 osób, 10–49 osób, 50–249 osób, 250 osób i więcej), c) rodzaj prowadzonej działalności według PKD 2007. Losowanie próby zostało zlecone Wojewódzkiemu Urzędowi Statystycznemu w Rzeszowie. W celu zapewnienia reprezentatywności, przy analizie danych zastosowano wagi analityczne, dzięki czemu struktura próby odpowiada strukturze populacji generalnej

(wszystkich pracodawców) przy jednoczesnym zapewnieniu udziału w badaniach podmiotów większych zatrudniających powyżej 9 osób.

W celu zebrania materiału empirycznego posłużono się techniką wywiadów osobistych polegającą na bezpośredniej rozmowie (*face to face*) z respondentem, przy użyciu częściowo strukturalizowanego kwestionariusza zawierającego zarówno wystandaryzowane pytania zamknięte, jak i pytania otwarte.

Podstawę do charakterystyki popytu na określone zawody na rynku pracy stanowiła Klasyfikacja zawodów i specjalności wg Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644).

Klasyfikacja zawodów i specjalności to pięciopoziomowy, hierarchicznie usystematyzowany zbiór zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, który grupuje poszczególne zawody i specjalności w coraz bardziej zagregowane zbiory oraz ustala ich symbole i nazwy. Jest ona wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności), z uwzględnieniem dwóch aspektów kwalifikacji: poziomu i specjalizacji.

Poziom kwalifikacji potraktowano jako funkcję kompleksowości i zakresu umiejętności wynikającą ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków. Specjalizację kwalifikacji zdefiniowano natomiast przez rodzaj koniecznej wiedzy czy umiejętność posługiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami lub przez rodzaj stosowanych materiałów czy produkowanych wyrobów albo rodzaj świadczonych usług. Wymienione kryteria posłużyły grupowaniu poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie. W efekcie struktura klasyfikacji obejmuje: 10 grup wielkich, 30 grup dużych (jako wewnętrzny podział grup wielkich), 116 grup średnich (jako wewnętrzny podział grup dużych) i 392 grupy elementarne (jako wewnętrzny podział grup średnich), natomiast grupy elementarne obejmują 1707 zawodów i specjalności. Tak skonstruowana klasyfikacja stanowi podstawowe narzędzie w zakresie polityki zatrudnienia, poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy.

W prezentowanych badaniach analiza ofert pracy przeprowadzona zostanie na poziomie grupy wielkiej oraz grup elementarnych.

I. Charakterystyka pracodawców

W celu poznania sytuacji badanych firm, będącymi bezpośrednimi podmiotami kształtującymi krośnieński rynek pracy, zostały zebrane informacje dotyczące podstawowych charakterystyk badanych przedsiębiorstw.

Badane podmioty gospodarcze działające w powiecie krośnieńskim scharakteryzowano pod względem takich kluczowych zmiennych, jak: główna dziedzina działalności, sektor ekonomiczny, sektor własności, wielkość podmiotu (mierzona liczbą zatrudnionych pracowników) oraz lokalizacja przedsiębiorstwa.

1.1. Główna dziedzina działalności

Dziedzina działalności jest powszechnie używaną cechą klasyfikowania i rozróżniania przedsiębiorstw i innych organizacji. Rodzaj działalności danego podmiotu w znacznym stopniu determinuje jego sytuację z punktu widzenia ogólnych potrzeb rynku, jak również rynku pracy. Pracodawcy zobowiązani są do określania profilu swojej działalności w odpowiednich organach administracji. Ze względów praktycznych podczas rejestracji przedsiębiorcy niejednokrotnie podają dużo szerszy zakres, choćby daną działalność tylko planowali, a przypadku realizacji innych niż podstawowa dziedzin działalności, nawet w marginalnym zakresie, są do tego wręcz zobligowani.

Z wyszczególnionych względów w kwestionariuszu zadawano pytanie o główną działalność respondenta, co pozwala, pomimo przebadania stosunkowo niewielkiej próby, ukazać obraz rynku dużo lepszej jakości, niż ma to miejsce przy analizie oficjalnych danych.

Do opisu lokalnych podmiotów gospodarczych ze względu na ich główną dziedzinę działalności posłużyła Polska Klasyfikacja Działalności (PKD), będąca hierarchicznie usystematyzowanym podziałem zbioru rodzajów działalności społeczno-gospodarczej¹.

W poniższej tabeli zaprezentowano udział lokalnych firm w poszczególnych sekcjach PKD.

¹ Za: www.stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd_07/pkd_07.htm.

Tabela 1. Główna dziedzina działalności firmy/institucji

	%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych. włączając motocykle	29,2%
Budownictwo	11,8%
Przetwórstwo przemysłowe	10,7%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,3%
Pozostała działalność usługowa	6,8%
Transport i gospodarka magazynowa	6,7%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,9%
Edukacja	3,5%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,2%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,1%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,6%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,1%
Informacja i komunikacja	2,1%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,8%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,7%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,1%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,2%
Ogółem	100,0%

Z zebranych informacji wynika, że wśród podmiotów prowadzących działalność w powiecie krośnieńskim najbardziej popularny okazał się „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle”, gdyż zajmuje się tym co trzeci pracodawca (29,2%). Wyraźnie mniejszy odsetek respondentów trudni się „budownictwem” (11,8%) oraz „przetwórstwem przemysłowym” (10,7%). Co czternasty krośnieński przedsiębiorca prowadzi „działalność profesjonalną, naukową i techniczną”, „pozostałą działalność usługową” i zajmuje się „transportem i gospodarką magazynową” (odpowiednio: 7,3%, 6,8%, 6,7%). Nieco mniejszy odsetek badanych wskazał na działalność w sekcji „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (5,9%). Na dalszych miejscach rankingu znalazły się

takie dziedziny jak: „edukacja” (3,5%), „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (3,2%) oraz „działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (3,1%). Wyraźną mniejszość w powiecie krośnieńskim stanowią podmioty prowadzące „działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją” (2,6%), a także przedsiębiorstwa zajmujące się „rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem” oraz „informacją i komunikacją” (odpowiednio po 2,1%). Sporadycznie wystąpiły w badaniach podmioty zakwalifikowane do kolejnych czterech sekcji, przy czym w każdym przypadku ich liczebność wynosiła poniżej 2% ogółu respondentów.

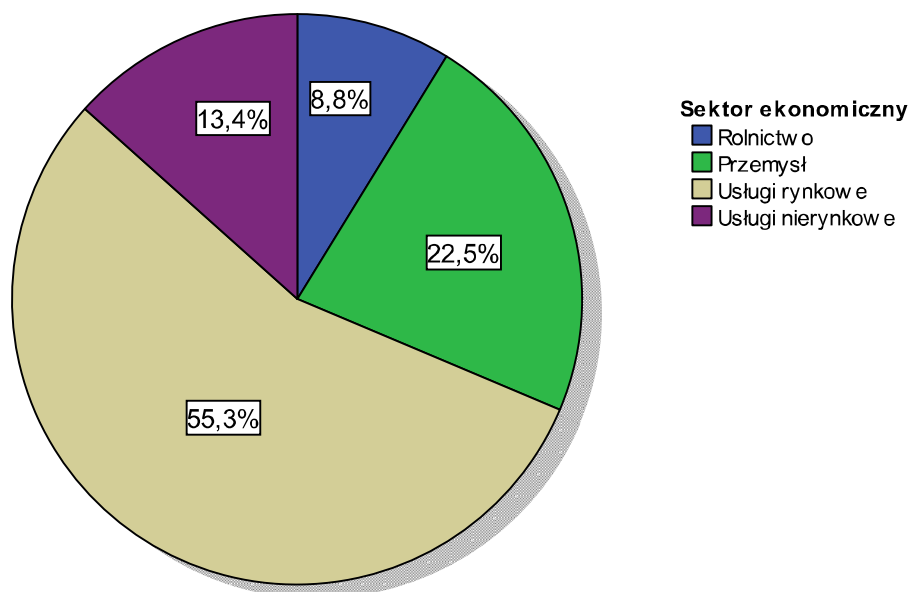
1.2. Sektor ekonomiczny

Kolejną zmienną pozwalającą scharakteryzować lokalnych pracodawców jest sektor ekonomiczny. Poszczególnym sektorom przyporządkowano odpowiednie kategorie zbliżonych dziedzin działalności gospodarczej:

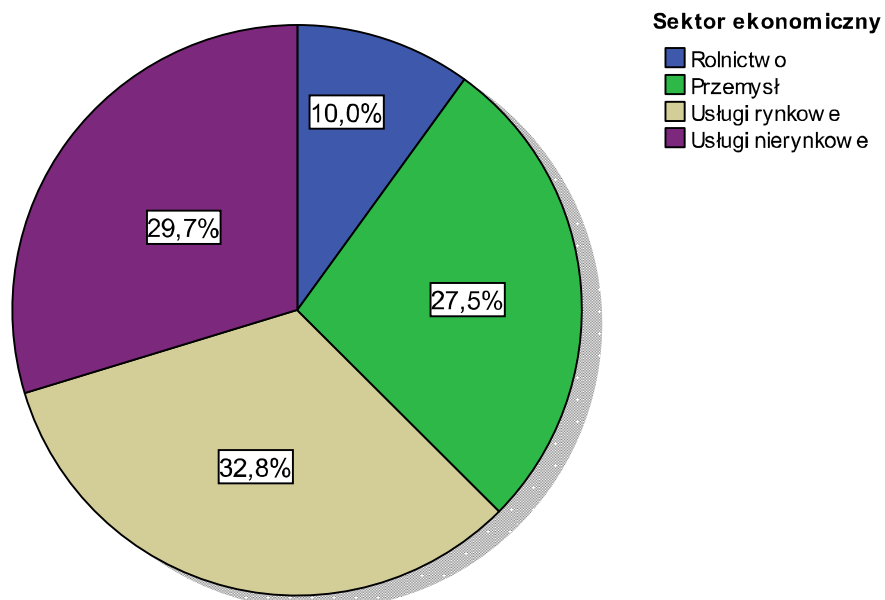
- ✓ **Sektor rolniczy:** „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”;
- ✓ **Sektor przemysłowy:** „górnictwo i wydobywanie”; „przetwórstwo przemysłowe”; „wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę”; „budownictwo”;
- ✓ **Sektor usługi rynkowe:** „handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle”; „transport i gospodarka magazynowa”; „działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”; „informacja i komunikacja”; „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”; „działalność związana z obsługą rynku nieruchomości”; „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”; „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca”; „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją”; „pozostała działalność usługowa”.
- ✓ **Sektor usługi nierynkowe:** „dostawa wody, gospodarowanie odpadami i ściekami oraz działalność związana z rekultywacją”; „administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne”; „edukacja”; „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”.

W celu bardziej szczegółowej charakterystyki krośnieńskich podmiotów gospodarczych analizie poddano zarówno rozkład procentowy firm i instytucji zakwalifikowanych do wymienionych sektorów, jak też ich udział w zatrudnieniu. Dane na ten temat ilustrują dwa kolejne wykresy kołowe.

Wykres 1. Sektor ekonomiczny



Wykres 2. Sektor ekonomiczny a całkowity udział w zatrudnieniu

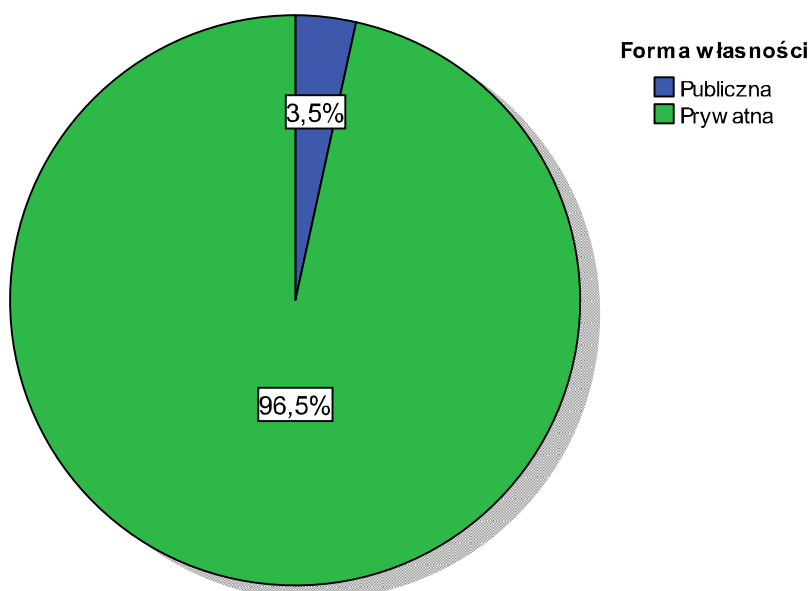


Na krośnieńskim rynku pracy najliczniejsze okazały się przedsiębiorstwa, które w momencie przeprowadzania badań prowadziły działalność w sektorze usług rynkowych: stanowiły one przeszło połowę badanych podmiotów gospodarczych (55,3%) i zapewniały miejsca pracy dla jednej trzeciej kadr przebadanych firm (32,8%). Dwukrotnie mniej liczne okazały się przedsiębiorstwa przemysłowe (22,5%), dysponujące jednak podobną jak pracodawcy usług rynkowych liczbą etatów (27,5%). Co ósma lokalna firma działała w ramach usług nierynkowych, zapewniając, analogicznie do podmiotów funkcjonujących w sektorze usług rynkowych i przemyśle, miejsca pracy co trzeciemu pracownikowi w ogóle badanych kadr (29,7%). Najmniej liczny okazał się lokalny sektor rolniczy (8,8% ogółu badanych przedsiębiorstw), który charakteryzował się równocześnie najniższym udziałem w zatrudnieniu (10% badanych kadr).

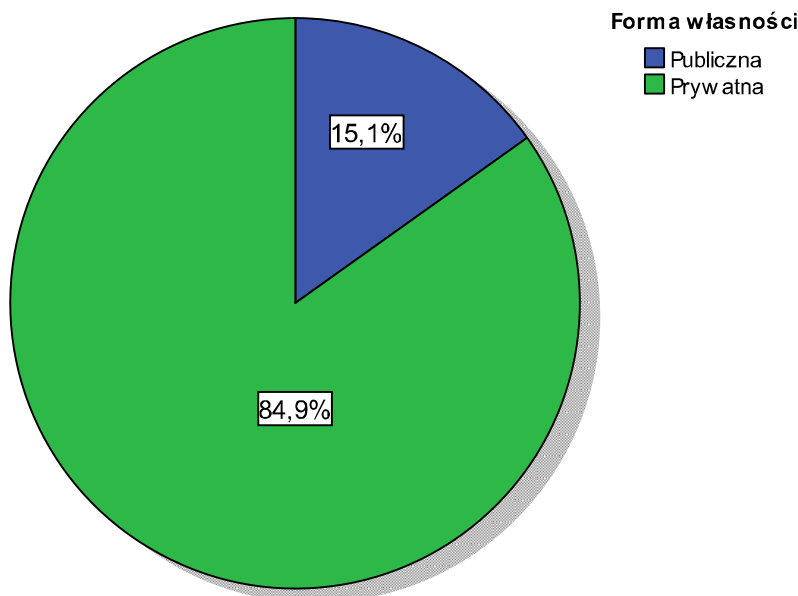
1.3. Sektor własności

Zmienną odnoszącą się do szczegółowej charakterystyki krośnieńskich przedsiębiorstw jest również sektor własności, w którym funkcjonują badane podmioty. Sektor własności wskazuje na to, czy dany podmiot gospodarczy zaklasyfikowany jest do przedsiębiorstw prywatnych, czy też państwowych. Poniższe wykresy obrazują uzyskane rozkłady zmiennych.

Wykres 3. Sektor firmy/institucji



Wykres 4. Sektor firmy/institucji a całkowity udział w zatrudnieniu

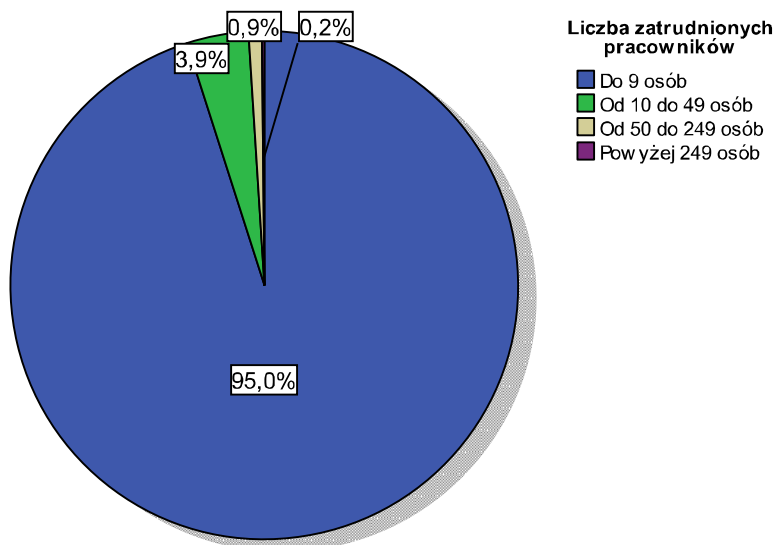


Zdecydowaną większość krośnieńskich podmiotów gospodarczych stanowią firmy prywatne (96,5%) i tylko co trzydzieste przedsiębiorstwo działa w sektorze publicznym (3,5%). Zebrany materiał empiryczny dowodzi jednocześnie, że przedsiębiorstwa prywatne mają zdecydowanie większy udział w zatrudnieniu (84,9% ogółu kadr) w porównaniu z instytucjami publicznymi, które zapewniają miejsca pracy jedynie co siódmemu pracownikowi badanych podmiotów (15,1%).

1.4. Liczba zatrudnionych pracowników

Na poniższym wykresie przedstawiono podział firm dokonany ze względu na kolejną ważną zmienną charakteryzującą poszczególne zakłady – liczbę zatrudnionych osób.

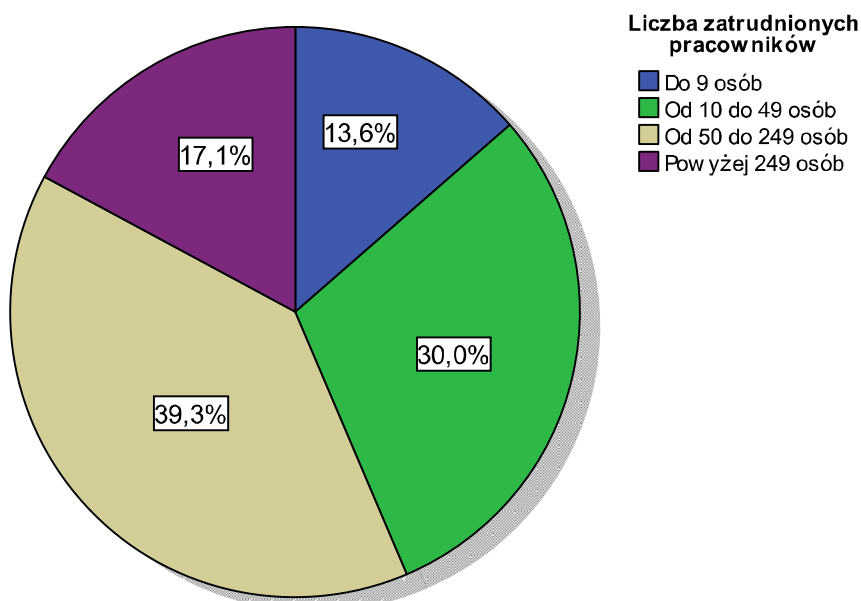
Wykres 5. Liczba zatrudnionych pracowników



Okazuje się, że w powiecie krośnieńskim zdecydowanie dominują firmy małe, zatrudniające do 9 osób (95%). Udział kolejnych kategorii, określanych rosnącą liczbą zatrudnionych, jest coraz mniejszy. Jeden na dwadzieścia pięć zakładów (3,9%) charakteryzuje się poziomem zatrudnienia 10–49 osób; zakłady większe, o kadrze powyżej 50 osób występują na lokalnym rynku sporadycznie, nie przekraczając progu 1% przebadanych przedsiębiorstw.

Należy jednak podkreślić, że wykres ten nie przedstawia zanczenia poszczególnych firm – wyróżnionych ze względu na liczbę pracujących w nich osób – dla lokalnego rynku pracy, ponieważ inaczej „waży” na nim jedna duża firma, a inaczej wiele małych. Stąd też w toku analiz sprawdzono udział w zatrudnieniu ze względu na wielkość zakładu pracy.

Wykres 6. Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu

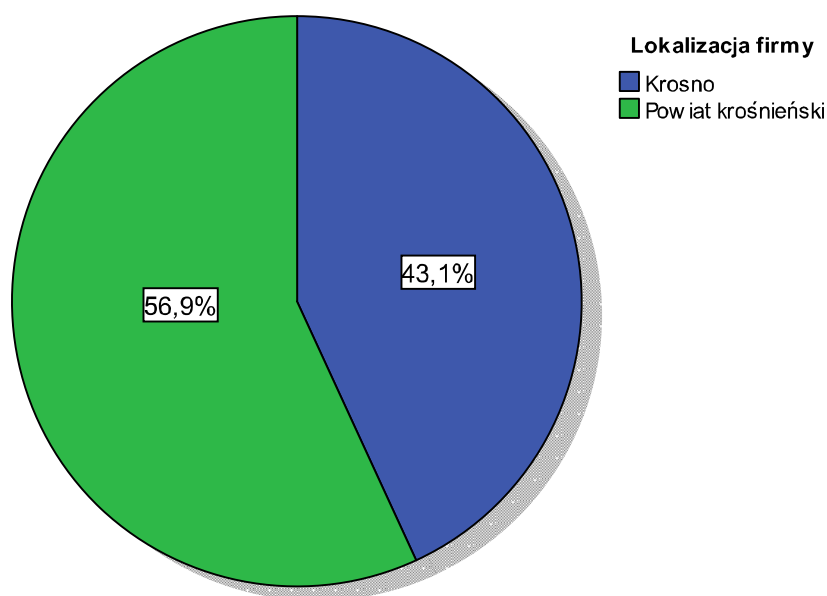


Analizy statystyczne dowodzą, że w powiecie krośnieńskim najwyższy udział w zatrudnieniu mają firmy największe, o kadrze powyżej 50 osób, które łącznie obejmują przeszło połowę zatrudnionych (56,4%). Co trzeci etat (30,0%) został utworzony w podmiotach o poziomie zatrudnienia 10–49 osób, zaś w najliczniej występujących na lokalnym rynku mikroprzedsiębiorstwach, o kadrze do 9 pracowników, pracuje tylko co siódmy zatrudniony (13,6%).

1.5. Lokalizacja firmy/institucji

Charakteryzując badane podmioty, poddano również analizie ich lokalizację. Szczegółowych informacji na ten temat dostarcza poniższy wykres.

Wykres 7. Lokalizacja firmy/institucji



Otrzymane wyniki pozwalają stwierdzić, że blisko trzy piąte przebadanych podmiotów gospodarczych działa na obszarze powiatu krośnieńskiego (56,9%); zaś dwie piąte stanowią firmy (43,1%), które zarejestrowane są na terenie Krosna.

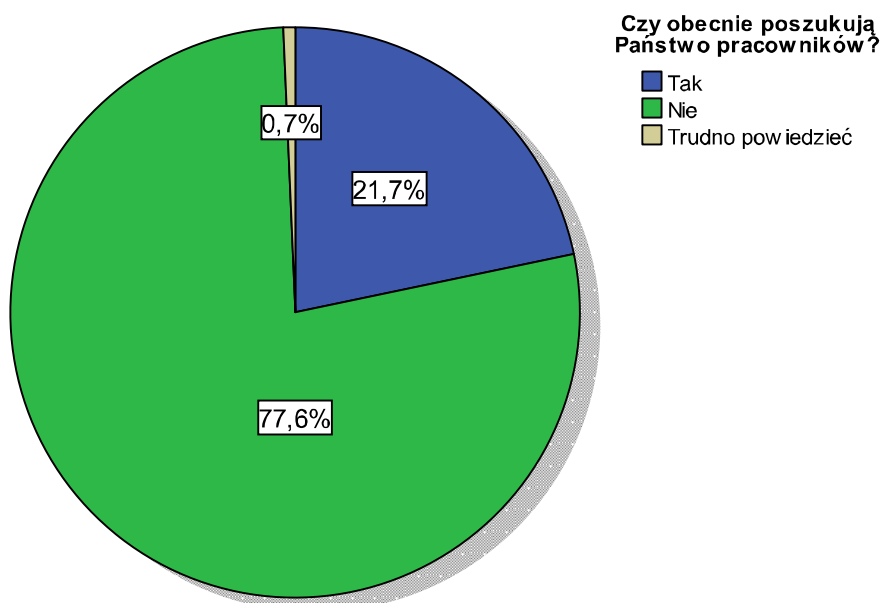
II. Charakterystyka aktualnego zainteresowania zatrudnieniem

Z punktu widzenia analizowanej problematyki lokalnego rynku pracy istotne problemy badawcze obejmowały szczegółową diagnozę aktualnego zainteresowania krośnieńskich przedsiębiorców zatrudnieniem nowych pracowników. Niniejsza część prezentowanego raportu poświęcona została w całości temu zagadnieniu. Analiza aktualnego zapotrzebowania na nowych pracowników obejmuje nie tylko określenie jego skali, ale i diagnozę preferencji i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do zatrudnienia.

2.1. Aktualnie poszukiwani pracownicy

Chcąc zidentyfikować skalę aktualnego zapotrzebowania na nowych pracowników w powiecie krośnieńskim, zadano pracodawcom pytanie, czy obecnie poszukują pracowników. Rozkład uzyskanych odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres.

Wykres 8. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?

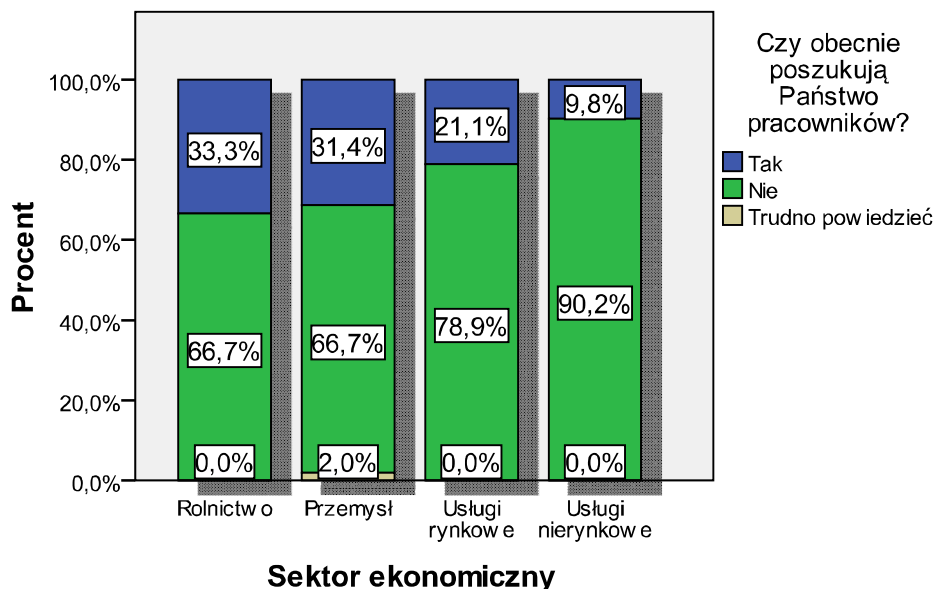


Z zebranych informacji wynika, że aktualnie rekrutacją pracowników zainteresowany jest co piąty krośnieński pracodawca (21,7%), zaś przeszło trzy czwarte przebadanych przedsiębiorców (77,6%) deklaruje, że nie poszukuje obecnie pracowników.

W trakcie badań starano się precyzyjnie określić, wśród jakich przedsiębiorstw istnieje aktualnie zapotrzebowanie na pracowników. W związku z tym informacje na temat

poszukiwania pracowników zostały skorelowane z takimi zmiennymi jak sektor ekonomiczny, forma własności, wielkość przedsiębiorstwa oraz jego lokalizacja.

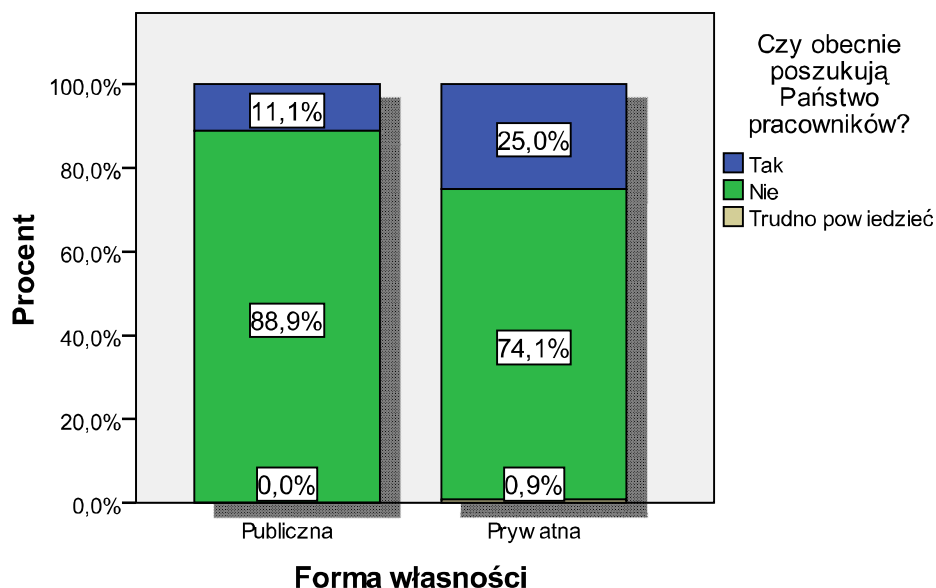
Wykres 9. Poszukiwanie pracowników a sektor ekonomiczny



Wyniki zaprezentowane na powyższym wykresie wskazują na wyraźną zależność pomiędzy aktualnym zapotrzebowaniem na pracowników a sektorem ekonomicznym, w ramach którego działają badane przedsiębiorstwa. Okazuje się, że największy popyt na pracowników istnieje w lokalnym sektorze rolniczym i przemysłowym, ponieważ co trzeci działający w tych sektorach przedsiębiorca (odpowiednio 33,3% i 31,4%) jest zainteresowany pozyskaniem pracowników. Nieco mniejsza liczba poszukujących kadry pracowniczej przypada na zakłady pracy świadczące usługi rynkowe (21, 1%), zaś najmniejsza na sektor usług nierynkowych (9,8%).

Oprócz sektora ekonomicznego zmienną korelującą z zapotrzebowaniem krośnieńskich pracodawców na nowych pracowników jest sektor własności, w którym funkcjonują badane przedsiębiorstwa.

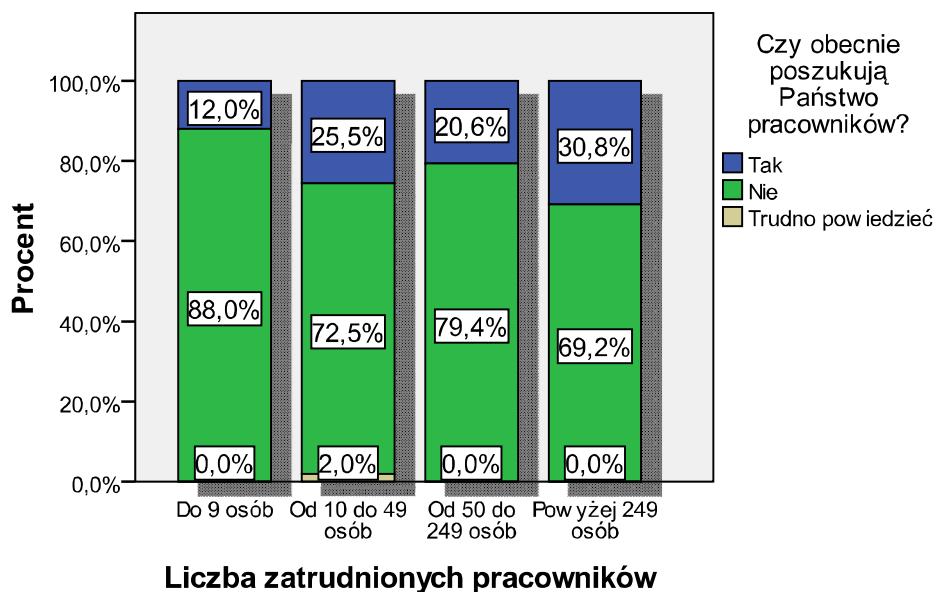
Wykres 10. Poszukiwanie pracowników a forma własności



Otrzymane wyniki wskazują, że większość wolnych etatów znajduje się w firmach prywatnych. Chęć zatrudnienia nowej kadry deklaruje bowiem co czwarty prywatny przedsiębiorca (25%) i o połowę mniejsza liczba pracodawców związanych z sektorem publicznym (11,1%).

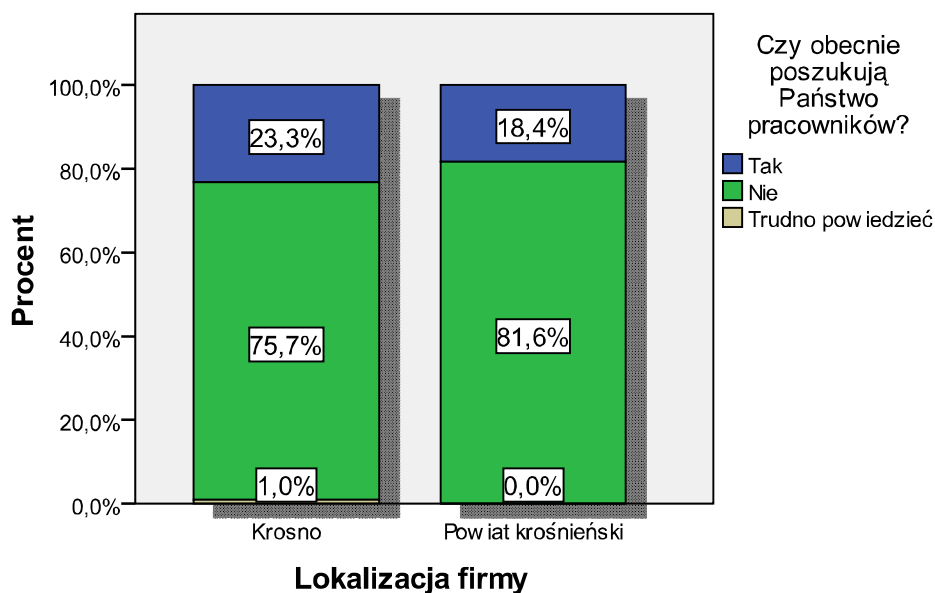
Na podstawie zebranego materiału empirycznego zaobserwowano również, że aktualne zapotrzebowanie na pracowników rośnie wraz z wielkością firmy. Obecnie do zatrudnienia nowych pracowników najbardziej skłonne są przedsiębiorstwa największe, zatrudniające 50–249 osób i o poziomie zatrudnienia powyżej 249 osób, które łącznie stanowią przeszło połowę firm poszukujących pracowników (51,4%). Zapotrzebowanie na kadre pracowniczą wykazuje również co czwarty podmiot o liczbie zatrudnionych 10–49 osób (25,5%). Wyraźnie mniejszy odsetek respondentów zainteresowanych przyjęciem pracowników reprezentuje mikroprzedsiębiorstwa, z kadrami liczącymi do 9 osób (12,0%).

Wykres 11. Poszukiwanie pracowników a liczba zatrudnionych pracowników



Ostatnią zmienną korelującą z aktualnym zapotrzebowaniem na pracowników jest lokalizacja firmy.

Wykres 12. Poszukiwanie pracowników a lokalizacja



Wyniki analiz wskazują, że poszukiwaniem pracowników bardziej zainteresowane są firmy zlokalizowane w Krośnie (23,3% ogółu przedsiębiorców poszukujących obecnie kadry pracowniczej) niż te, które działają na obszarze powiatu krośnieńskiego (18,4% ogółu przedsiębiorców poszukujących obecnie kadry pracowniczej).

Reasumując, można stwierdzić, że typowe lokalne przedsiębiorstwo wykazujące obecnie popyt na pracowników to przede wszystkim średniej bądź dużej wielkości firma prywatna zajmująca się działalnością rolniczą, przemysłową bądź świadcząca usługi rynkowe, nieco częściej działająca w Krośnie niż na pozostałym obszarze powiatu krośnieńskiego.

W trakcie diagnozy starano się ustalić główne czynniki warunkujące aktualne zapotrzebowanie na pracowników wśród krośnieńskich przedsiębiorców. Dane na ten temat zawiera poniższa tabela.

Tabela 2. Powody poszukiwania pracowników

	%
Uzupełnienia liczby pracowników wynikające z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	45,5%
Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	30,3%
Wzrosła sprzedaż na terenie kraju	18,2%
Uzupełnienia liczby pracowników wynikającego z przechodzenia na renty, emerytury	15,2%
Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia	15,2%
Rozbudowaliśmy firmę	12,1%
Wzrosła sprzedaż wśród odbiorców zagranicznych	12,1%
Inne przyczyny	3,0%
Ogółem	151,5%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Z zebranych informacji wynika, że głównym powodem poszukiwania pracowników jest fluktuacja kadr, na występowanie której wskazywało nieco ponad dwie piąte respondentów (45,5%). Na drugim miejscu znalazł się brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (30,3% wskazań), a na kolejnym wzrost sprzedaży na terenie kraju (18,2% wskazań). Z deklaracji badanych wynika, że poszukiwanie pracowników motywowane jest również przejściem pracowników na emerytury i renty oraz zakupem nowych maszyn i urządzeń (po 15,2% wskazań). Nieco rzadziej wskazywano na takie przyczyny jak rozbudowa firmy i wzrost sprzedaży wśród odbiorców zagranicznych (po 12,1%). Generalnie stwierdzić więc można, że poszukiwanie pracowników na krośnieńskim rynku pracy jest obecnie determinowane przez szeroko pojęte problemy kadrowe (płynność kadr, brak

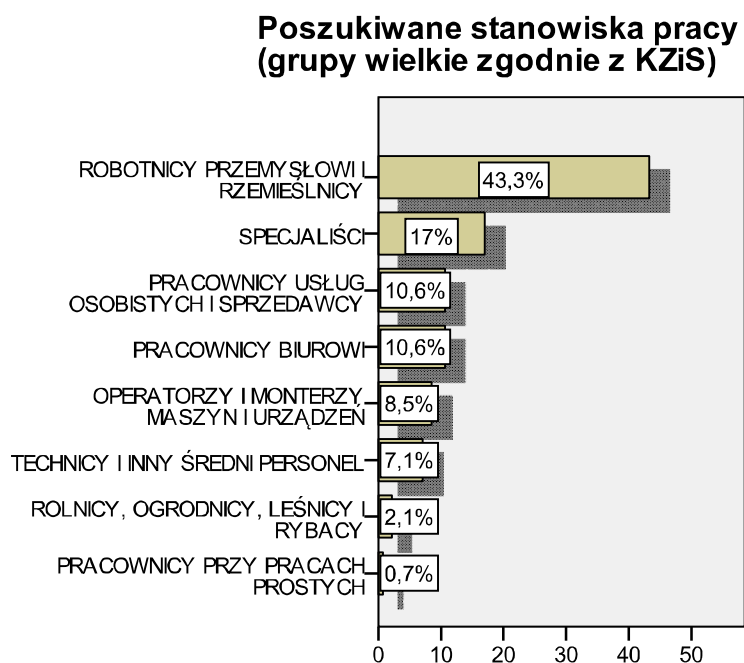
odpowiednich pracowników, odejścia na emeryturę etc.) oraz sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw.

Dotychczasowa analiza obejmowała określenie skali zapotrzebowania na nowych pracowników. W dalszej części raportu uwaga zostanie skupiona na odpowiedziach na pytania: Jakie stanowiska pracy dostępne są na krośnieńskim rynku pracy? Na jakie grupy zawodowe istnieje lokalny popyt?

Przedstawiona szczegółowa analiza zapotrzebowania na nowych pracowników koncentruje się na ustaleniu liczby stanowisk uruchamianych w ramach poszczególnych grup zawodowych. Pamiętać przy tym należy, że tylko jedna piąta respondentów (21,7%) poszukuje nowych pracowników, zatem charakterystyka oferowanych stanowisk oparta jest na wypowiedziach tylko tej części spośród ogółu badanych.

Szczegółowe informacje na temat proponowanych stanowisk pracy zostały przedstawione na wykresie 13.

Wykres 13. Proponowane stanowiska pracy



Z deklaracji badanych wynika, że do pracy najczęściej poszukiwani są „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (43,3%), a co szóste miejsce pracy przeznaczona jest dla „specjalistów”(17%). Znacznie mniejsza liczba proponowanych miejsc pracy przeznaczona

jest do „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (10,6%), „pracowników biurowych” (10,6%) oraz, co może okazać się zaskakujące, „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (8,5%). Niewielkim zainteresowaniem krośnieńskich pracodawców cieszą się również „technicy i inny średni personel”, gdyż do tej kategorii potencjalnych pracowników przeznaczony jest tylko co czternaste miejsce pracy (7,1%). Inne kadry mogą liczyć na jeszcze mniejszy popyt na lokalnym rynku, gdyż nie przekroczy on 2,1% dla „rolników, ogrodników, leśników i rybaków” oraz 0,7% dla „pracowników przy pracach prostych”. Ponadto zwraca uwagę brak zainteresowania kandydatami aspirującymi do podjęcia pracy na stanowiskach zaklasyfikowanych do sekcji „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (0%).

Zebrane informacje wskazują, że na krośnieńskim rynku pracy oferta zatrudnienia zawężona jest obecnie do stanowisk robotniczych oraz do osób mających określone, specjalistyczne kwalifikacje.

Z uwagi na podjętą problematykę istotne wydaje się także zaprezentowanie konkretnych ofert pracy, które dostępne są w lokalnych przedsiębiorstwach. Popyt na pracowników zobrazowano więc, uwzględniając również podział na grupy elementarne. Szczegółowa lista proponowanych stanowisk pracy znajduje się w tabeli 3.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego pozwala stwierdzić, że przy uwzględnieniu grup elementarnych, co dziewięć etatów przeznaczony jest dla „sprzedawców i demonstratorów” (10,6%), a co czternasty dla „operatorów urządzeń do obróbki drewna” (7,1%). W dalszej kolejności poszukiwani są „magazynierzy i pokrewni” (5,7%), a co dwadzieścia miejsc pracy przeznaczony jest dla „elektromonterów”, „ustawiaczy-operatorów obrabiarek skrawających do metali” oraz dla „spawaczy i pokrewnych” (odpowiednio po 5,0% wskazań). W pobliżu 3–4 punktów procentowych oscyluje popyt na: „murarzy i pokrewnych”, „kasjerów i sprzedawców biletów”, „specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania”, szwaczki i hafciarki, „formowaczy wyrobów szklanych, krajaczy i szlifowaczy szkła”, pielęgniarki oraz inżynierów mechaników. W pozostałych zawodach zapotrzebowanie nie przekracza trzech punktów procentowych.

Tabela 3. Proponowane stanowiska pracy (grupy elementarne zgodnie z KZiS)

	%
Sprzedawcy i demonstratorzy	10,6%
Operatorzy urządzeń do obróbki drewna	7,1%
Magazynierzy i pokrewni	5,7%
Elektromonterzy	5,0%
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	5,0%
Spawacze i pokrewni	5,0%
Murarze i pokrewni	4,3%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	4,3%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	4,3%
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	3,5%
Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła	3,5%
Pielęgniarki	3,5%
Inżynierowie mechanicy	3,5%
Malarze budowlani i pokrewni	2,8%
Posadzkarze i pokrewni	2,8%
Robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni	2,8%
Lekarze	2,8%
Programiści	2,8%
Lakiernicy	2,1%
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	2,1%
Rolnicy produkcji roślinnej	2,1%
Stolarze i pokrewni	1,4%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1,4%
Blacharze	1,4%
Inspektorzy budowlani, przeciwpożarowi i pokrewni	1,4%
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	1,4%
Inne stanowiska	7,1%
Ogółem	100,0%

Uwaga: w kategorii „inne stanowiska” znalazły się propozycje kierowane do mniej niż 1% osób zaplanowanych do zatrudnienia.

Analizując aktualne zapotrzebowanie na pracowników na krośnieńskim rynku pracy, zwrócono także uwagę na stosowane przez pracodawców kryteria selekcji i doboru pracowników. Dzięki temu określić można precyzyjnie, jakie tendencje występują aktualnie na lokalnym rynku pracy i jacy kandydaci mają największe szanse na znalezienie zatrudnienia. Problematyce tej poświęcona została kolejna część niniejszego raportu.

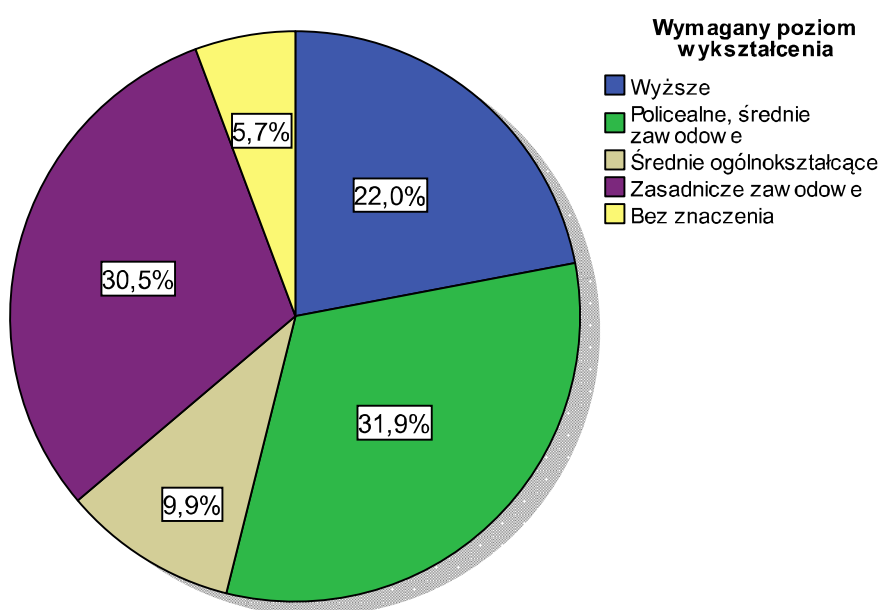
2.2. Wymagania stawiane aktualnie poszukiwanym pracownikom

Szczegółowa analiza wymagań stawianych przez krośnieńskich przedsiębiorców kandydatom do zatrudnienia została przeprowadzona z uwzględnieniem następujących cech poszukiwanych pracowników:

- poziomu wykształcenia,
- kierunku wykształcenia,
- znajomości języków obcych,
- umiejętności obsługi komputera,
- dodatkowych, poza kwalifikacjami i umiejętnościami, preferowanych cech.

Preferencje pracodawców odnośnie do poziomu wykształcenia poszukiwanych pracowników prezentuje poniższy wykres.

Wykres 14. Wymagany poziom wykształcenia



Okazuje się, że poziom wykształcenia nie ma znaczenia tylko dla co siedemnastego pracodawcy (5,7%). Pozostali przedsiębiorcy mają jasno sprecyzowane wymagania, przy czym najczęściej poszukiwani są pracownicy legitymujący się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, jak również osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (odpowiednio 31,9% i 30,5%). Od co piątego poszukiwanego pracownika wymaga się wykształcenia wyższego (22,0%), a od co dziesiątego wykształcenia średniego ogólnokształcącego (9,9%). Osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące są zatem najmniej poszukiwanymi pracownikami na lokalnym rynku pracy.

Dane zawarte w tabeli 4 wskazują, jakim poziomem wykształcenia powinni legitymować się kandydaci do zatrudnienia w poszczególnych grupach stanowisk.

Tabela 4. Wymagany poziom wykształcenia a oferowane stanowiska pracy

	Wymagany poziom wykształcenia				
	Wyższe	Policealne, średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,0%	26,7%	71,4%	81,4%	50,0%
SPECJALIŚCI	64,5%	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	0,0%	28,9%	0,0%	0,0%	25,0%
PRACOWNICY BIUROWI	3,2%	22,2%	0,0%	7,0%	12,5%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,0%	15,6%	0,0%	11,6%	0,0%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	32,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Z deklaracji badanych wynika, że wyższego poziomu wykształcenia wymaga się przede wszystkim od „specjalistów” (64,5%) oraz „techników i innego średniego personelu” (32,3%). Jedna trzecia absolwentów szkół policealnych obejmie stanowiska „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (28,9%), co czwarty poszukiwany jest do pracy w charakterze „robotnika przemysłowego i rzemieślnika” (26,7%), a jedna piąta w charakterze „pracownika biurowego” (22,2%). Wykształcenia średniego ogólnokształcącego wymaga się głównie przy obsadzeniu najczęściej oferowanych na lokalnym rynku stanowisk pracy, a więc „robotników przemysłowych i rzemieślników” (71,4%) oraz „specjalistów” (28,6%). Kwalifikacji zasadniczych zawodowych oczekuje się przede wszystkim od „robotników przemysłowych i rzemieślników” (81,4%) oraz od „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (11,6%).

W dalszej kolejności zdiagnozowano, jakie są preferowane przez krośnieńskich przedsiębiorców kierunki wykształcenia.

Szczegółowych informacji na ten temat dostarczają dane zebrane w tabeli 5.

Okazuje się, że dla posad, w przypadku których określono wymagany kierunek edukacji, największa część przypada na budownictwo (17,0%). Niemalże co siedemnasty poszukiwany pracownik powinien mieć wykształcenie w dziedzinie medycyny (6,4%) bądź ukończyć kierunek związany z elektroniką (5,7%). Nieco mniejszy odsetek stanowisk jest przeznaczony dla absolwentów spawalnictwa, handlu, ekonomii (po 5,0%) oraz dla kierunków kształcących w zakresie polerowania metalu i mechaniki (po 3,5%). Jeszcze rzadziej poszukiwani są absolwenci stolarstwa (2,8%), kierunków technicznych i informatycznych (po 2,1%) oraz posiadający dyplom operatora obrabiarek (1,4%). Trzy pozostałe wskazane w tabeli kierunki wykształcenia dotyczą każdorazowo mniej niż 1% oferowanych aktualnie stanowisk.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że prawie dwie piąte przedsiębiorców poszukujących obecnie pracowników nie ma jasno sprecyzowanych preferencji co do kierunku wykształcenia, jakie powinni mieć kandydaci do zatrudnienia (38,3%).

Tabela 5. Preferowany kierunek wykształcenia

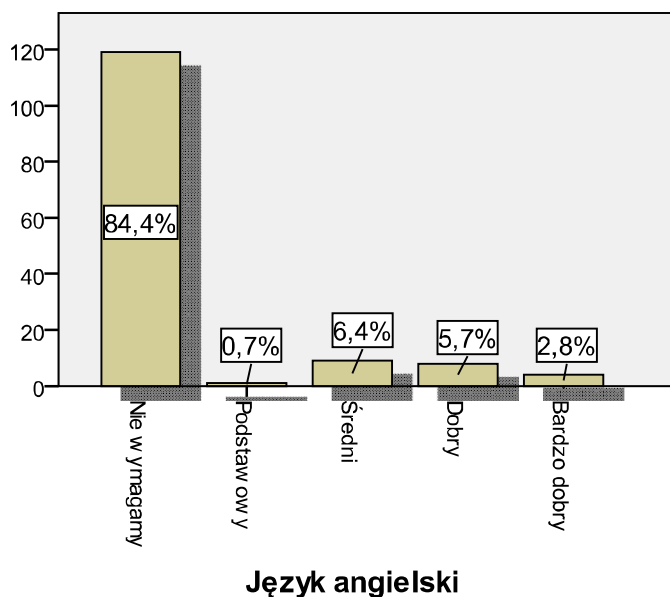
	%
Bez znaczenia	38,3%
Budownictwo	17,0%
Medycyna	6,4%
Elektronika	5,7%
Spawanie	5,0%
Handel	5,0%
Ekonomia	5,0%
Polerowanie metalu	3,5%
Mechanika	3,5%
Stolarstwo	2,8%
Techniczne	2,1%
Informatyka	2,1%
Operator obrabiarek	1,4%
Księgowość	0,7%
Energetyka	0,7%
Biologia	0,7%
Ogółem	100,0%

Przy identyfikacji najbardziej pożądanego profilu kandydatów do pracy zwrócono także uwagę na wymagania przedsiębiorców odnoszące się do posiadanych przez potencjalnych pracowników umiejętności i kwalifikacji w zakresie znajomości języków obcych.

Dokonane analizy statystyczne dowiodły, że na lokalnym rynku pracy istnieje tylko zapotrzebowanie na osoby znające język angielski. Znajomość innych języków obcych nie ma znaczenia dla krośnieńskich pracodawców.

Dane na temat oczekiwań respondentów odnośnie do znajomości języka angielskiego wśród poszukiwanych pracowników ilustruje poniższy wykres.

Wykres 15. Wymagany poziom znajomości języków obcych



Okazuje się, że dla zdecydowanej większości przedsiębiorców także znajomość języka angielskiego nie ma większego znaczenia (84,4%). W niewielkiej grupie pracodawców oczekujących od przyszłych pracowników umiejętności posługiwania się językiem angielskim istnieje zaś zapotrzebowanie na osoby znające ten język na poziomie średnim lub dobrym (w sumie 12,1% etatów) i znacznie rzadziej na poziomie bardzo dobrym (2,8%).

Omawiane oczekiwania pojawiają się wyraźnie częściej w odniesieniu do stanowisk przeznaczonych dla osób z wykształceniem wyższym i średnim, o czym można się przekonać, analizując dane zawarte w poniższej tabeli.

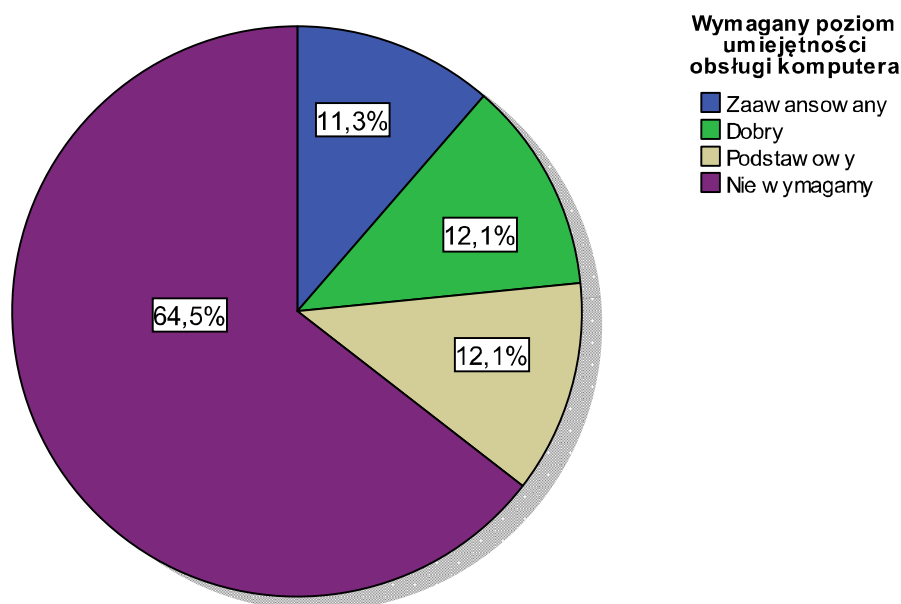
Tabela 6. Wymagany poziom znajomości języków obcych a wymagany poziom wykształcenia

	Język angielski					Ogółem
	Nie wymagamy	Podstawowy	Średni	Dobry	Bardzo dobry	
Wyższe	51,6%	3,2%	19,4%	12,9%	12,9%	100,0%
Policealne, średnie zawodowe	93,3%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Średnie ogólnokształcące	71,4%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	100,0%
Zasadnicze zawodowe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Bez znaczenia	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Prezentowane wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że relatywnie najczęściej pracodawcy oczekują znajomości języka angielskiego od osób po studiach wyższych. Jedna piąta z nich powinna znać język angielski na poziomie średnim (19,4%), a co ósma osoba w stopniu dobrym bądź bardzo dobrym (po 12,9%). Znajomości języka angielskiego wymaga się także od co czternastego absolwenta szkoły policealnej (6,7%) i co trzeciej osoby, która legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (28,6%). Od absolwentów zasadniczych szkół zawodowych znajomość języka angielskiego nie jest wymagana.

Jak kształtowały się wymagania dotyczące umiejętności obsługi komputera poszukiwanych pracowników?

Wykres 16. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera



Okazuje się, że trzy piąte oferowanych miejsc pracy (64,5%) nie wiąże się z koniecznością posiadania jakichkolwiek umiejętności obsługi komputera. W pozostałej części największy odsetek posad przeznaczony jest dla kandydatów o podstawowej bądź dobrej znajomości obsługi komputera (po 12,1%). Zaawansowanych kompetencji cyfrowych wymaga się natomiast przy obsadzeniu co dziewiątego oferowanego stanowiska pracy (11,3%).

Podobnie jak w przypadku oczekiwań co do stopnia znajomości języków obcych, wymagania odnośnie do umiejętności cyfrowych wiążą się z poziomem wykształcenia poszukiwanych pracowników. Okazało się bowiem, że innego poziomu znajomości obsługi komputera wymaga się od osób z wyższym, średnim i zasadniczym zawodowym poziomem wykształcenia.

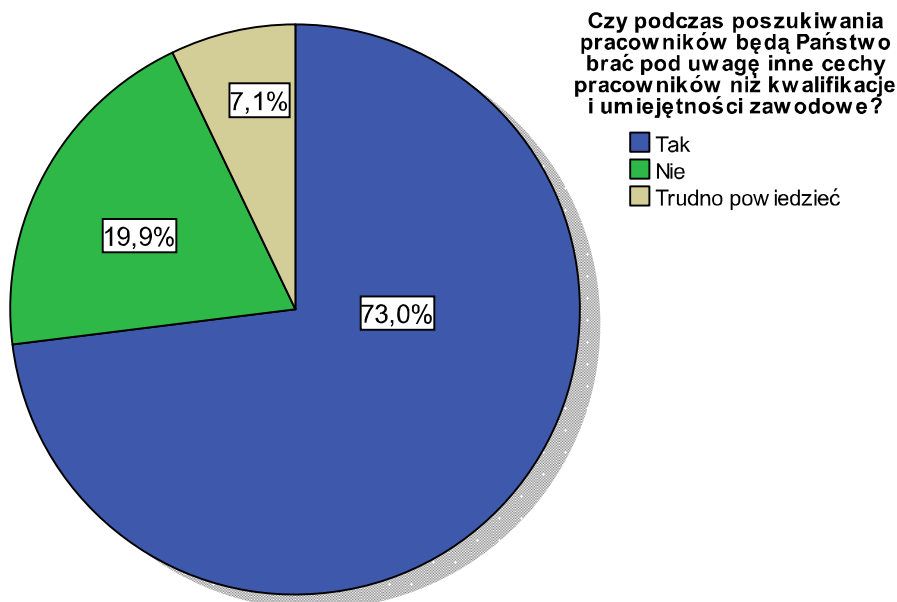
Tabela 7. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera a wymagany poziom wykształcenia

	Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera				
	Zaawansowany	Dobry	Podstawowy	Nie wymagamy	Ogółem
Wyższe	35,5%	35,5%	25,8%	3,2%	100,0%
Policealne, średnie zawodowe	0,0%	13,3%	20,0%	66,7%	100,0%
Średnie ogólnokształcące	28,6%	0,0%	0,0%	71,4%	100,0%
Zasadnicze zawodowe	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Bez znaczenia	12,5%	0,0%	0,0%	87,5%	100,0%

Umiejętność obsługi komputera nie jest istotna tylko w przypadku kandydatów legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym. W pozostałych przypadkach lokalni pracodawcy mają jasno sprecyzowane oczekiwania. Od kandydatów z wykształceniem wyższym wymaga się głównie zaawansowanej i dobrej znajomości obsługi komputera (w sumie 71% wskazań), a przeszło co czwarty powinien wykazać się opanowaniem komputera w stopniu podstawowym (25,8%). Umiejętność posługiwania się komputerem jest wymagana od co trzeciej osoby legitymującej się wykształceniem policealnym, średnim zawodowym (33,0%), przy czym w tej grupie najczęściej oczekiwany jest podstawowy stopień opanowania wskazanej umiejętności (20,0%). Umiejętność obsługi komputera wymagana jest też od jednej trzeciej kandydatów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (28,6%), przy czym w tym przypadku oczekuje się zaawansowanych kompetencji cyfrowych. Tą zaskakującą tendencją można tłumaczyć faktem, że do osób mających wykształcenie średnie ogólnokształcące skierowana jest jedna trzecia etatów na stanowiska specjalistyczne, wymagające bardziej zaawansowanych kwalifikacji i umiejętności.

Chcąc precyzyjnie zidentyfikować wymagania lokalnych pracodawców wobec aktualnie poszukiwanych pracowników, zadano respondentom pytanie, czy w procesie rekrutacji istotne okażą się inne niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe cechy pracowników. Rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawia wykres 17.

Wykres 17. Czy podczas poszukiwania pracowników brane są pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?



Dodatkowe cechy poszukiwanych pracowników okazały się nieistotne tylko dla co piątego przedsiębiorcy (19,9%), a jeden na czternastu nie był w stanie określić swoich preferencji w tym zakresie, wybierając tym samym wariant odpowiedzi „trudno powiedzieć” (7,1%). Z deklaracji respondentów wynika, że zdecydowana większość pracodawców (73%) w procesie rekrutacji będzie zwracała uwagę na inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe.

Tak duży odsetek uzyskanych odpowiedzi twierdzących wymaga precyzyjnego określenia, jakie są owe dodatkowe wymagania stawiane kandydatom do zatrudnienia. Informacji na ten temat dostarcza tabela 8. Jak można zauważyć, dla krośnieńskich pracodawców niezwykle ważne jest posiadanie kwalifikacji nieformalnych, takich jak doświadczenie zawodowe (39,8% wskazań). W dalszej kolejności przebadani zwracają uwagę na określone predyspozycje kandydatów, przy czym za najbardziej pożądane uchodzą: komunikatywność (18,4%), zaangażowanie (16,3%), cechy osobowościowe i dyspozycyjność (po 12,2%). Ważne okazują się także zdolności manualne (10,2%), kwalifikacje formalne związane z posiadaniem grupy inwalidzkiej (10,2%) oraz umiejętności zawodowe (9,2%). W przypadku co siedemnastego oferowanego stanowiska istotnym kryterium wyboru okazać się może samodzielność (6,1%). W znacznie mniejszym stopniu wymagana jest obsługa kasy fiskalnej (4,1%) oraz sprawność fizyczna (2,0%).

Tabela 8. Dodatkowe wymagania wobec kandydatów do zatrudnienia

	%
Doświadczenie	39,8%
Komunikatywność	18,4%
Zaangażowanie	16,3%
Cechy osobowościowe	12,2%
Dyspozycyjność	12,2%
Zdolności manualne	10,2%
Grupa inwalidzka	10,2%
Umiejętności zawodowe	9,2%
Samodzielność	6,1%
Obsługa kasy fiskalnej	4,1%
Sprawność fizyczna	2,0%
Ogółem	100,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Prezentowana część analizy koncentrowała się na charakterystyce aktualnego zainteresowania lokalnych przedsiębiorców zatrudnieniem pracowników. W dalszej części uwaga zostanie skupiona na planach kadrowych, jakie mają krośnieńscy pracodawcy.

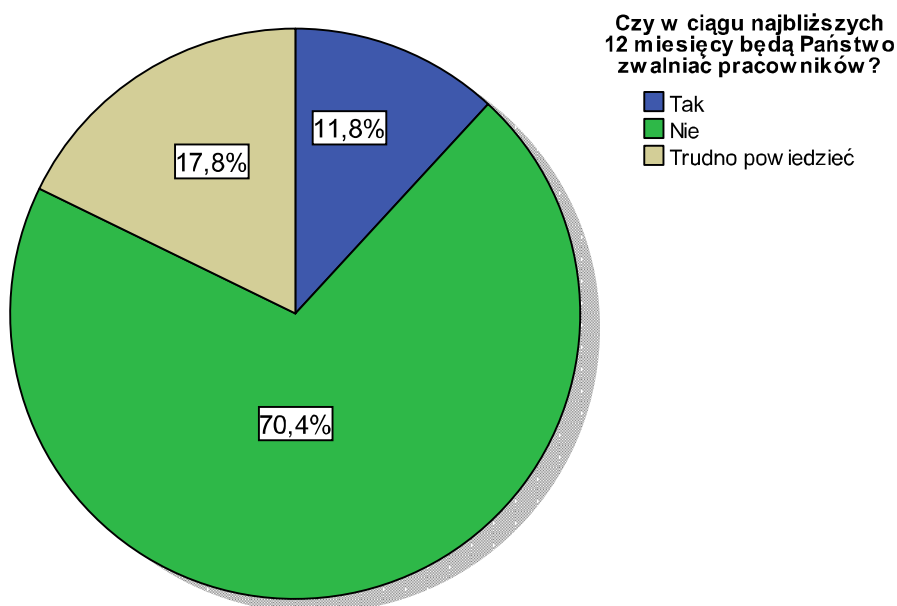
III. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy

Polityka kadrowa (na którą składają się m.in. procesy rekrutacji, doboru, jak również redukcji kadry pracowniczej) to element strategiczny w funkcjonowaniu każdej firmy działającej w warunkach gospodarki rynkowej. Biorąc to pod uwagę, w analizie sytuacji na krośnieńskim rynku pracy uwzględniono prognozy dotyczące zwiększenia poziomu zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy. Podjęta analiza popytu na lokalnym rynku pracy rozpocznie się od sprawdzenia, jakich ruchów można spodziewać się w ciągu najbliższych 12 miesięcy; jakie plany mają badane podmioty w kwestii zwalniania i zatrudnienia nowych pracowników.

3.1. Redukcja zatrudnienia

Doniesienia z badań w zakresie planów kadrowych krośnieńskich przedsiębiorców na najbliższe 12 miesięcy otwierają dane na temat ewentualnej skali redukcji zatrudnienia. Rozkład odpowiedzi odnoszący się do przewidywanej redukcji kadry pracowniczej odzwierciedla poniższy wykres kołowy.

Wykres 18. Plany zwolnienia pracowników

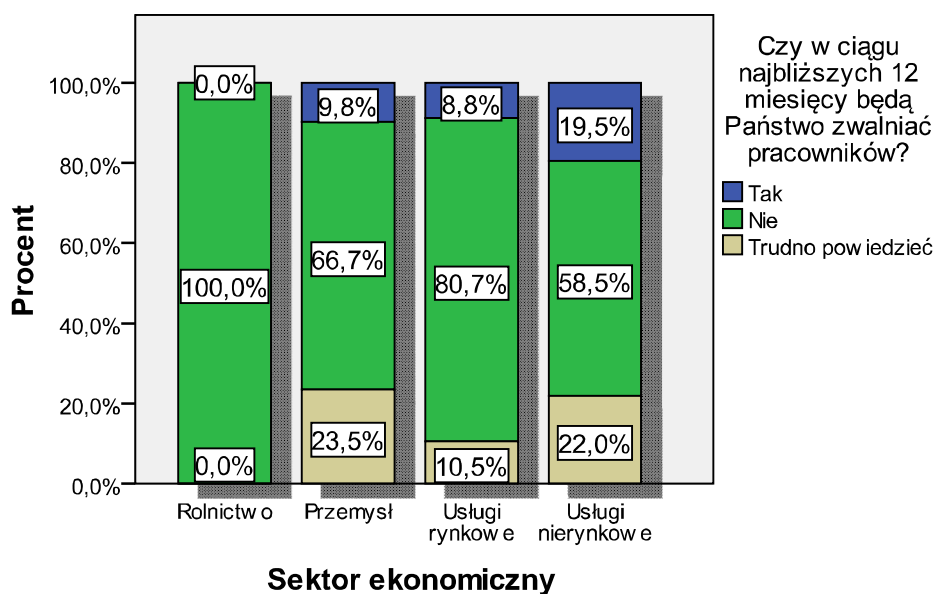


Okazuje się, że większość firm/instytucji (70,4%) w ciągu najbliższego roku nie zamierza zwalniać pracowników. Jeden na ośmiu respondentów (11,8%) deklaruje, że w jego zakładzie dojdzie do zmniejszenia liczby pracowników, a co piąty nie wyklucza takiej możliwości (17,8%).

W trakcie badań, na podstawie takich zmiennych jak sektor ekonomiczny, sektor własności, wielkość przedsiębiorstwa i jego lokalizacja, ustalono, w jakich konkretnie firmach dojdzie do redukcji zatrudnienia.

Poniższy wykres obrazuje korelację pomiędzy redukcją kadry pracowniczej a sektorem ekonomicznym, w ramach którego działa przedsiębiorstwo.

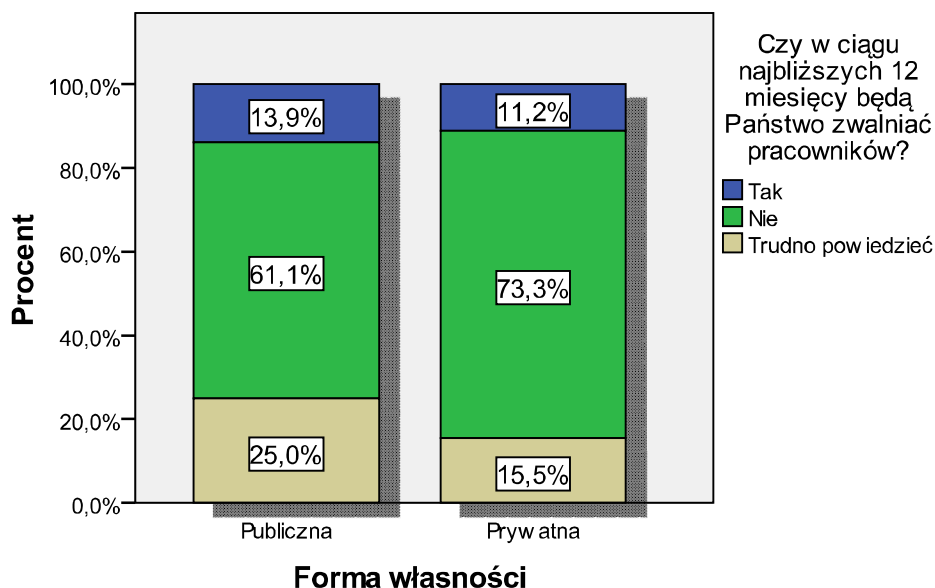
Wykres 19. Plany zwolnienia pracowników a sektor ekonomiczny



Plany związane z redukcją zatrudnienia dotyczą przede wszystkim przedsiębiorstw świadczących usługi nierynkowe (19,5%). W najbliższych 12 miesiącach zwolnień można spodziewać się także w co dziesiątym podmiocie z branży przemysłowej (9,8%) oraz w co jedenastej firmie świadczącej usługi rynkowe (8,8%). Na uwagę zasługuje fakt, że nie przewidują żadnych zwolnień przedsiębiorcy z lokalnego sektora rolniczego.

Kolejny wykres prezentuje zależność pomiędzy sektorem własności firm a planami dotyczącymi redukcji kadry pracowniczej.

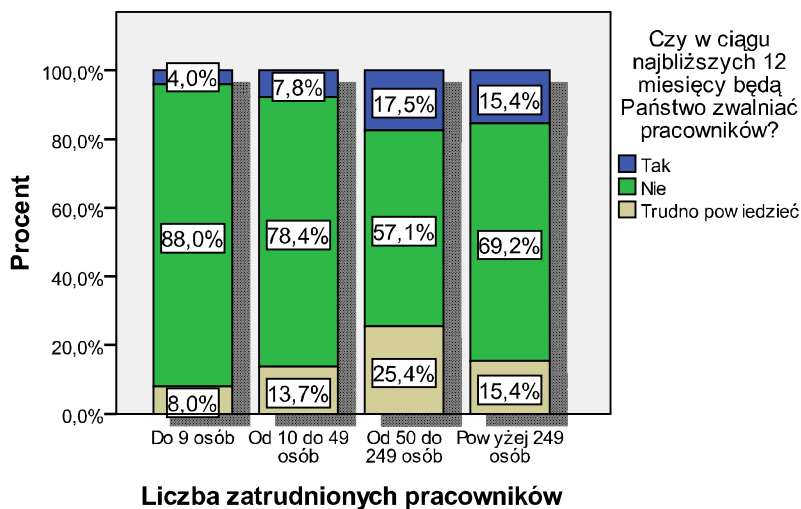
Wykres 20. Plany zwolnienia pracowników a forma własności



Okazuje się, że w najbliższym roku do redukcji zatrudnienia częściej może dochodzić w podmiotach publicznych niż prywatnych. Zmniejszenie kadry pracowniczej deklaruje bowiem co siódmy przedstawiciel placówki publicznej (13,9%), natomiast aż jedna czwarta respondentów z sektora publicznego nie wyklucza takiej możliwości, wybierając wariant odpowiedzi „trudno powiedzieć” (25%). Komparatywnie wśród przedstawicieli sektora prywatnego odsetki te wynoszą odpowiednio 11,2% i 15,5%, co świadczy o tym, że skala redukcji zatrudnienia w mniejszym stopniu dotknąć może przedsiębiorstw prywatnych.

Jak wspomniano, opinie badanych na temat planów zmniejszenia kadry pracowniczej skorelowano również z wielkością firm mierzoną liczbą zatrudnionych pracowników. Uzyskane informacje zaprezentowane są poniżej.

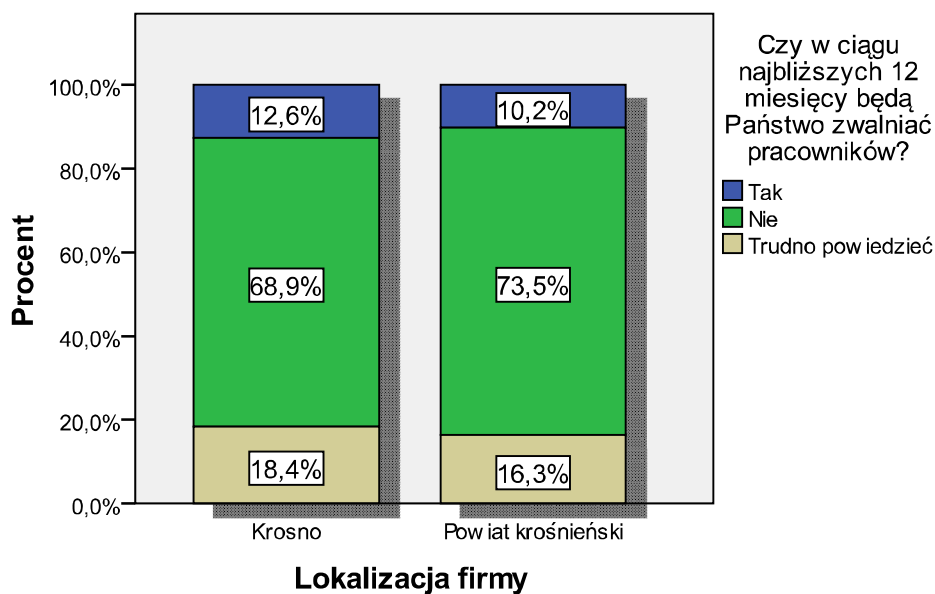
Wykres 21. Plany zwolnienia pracowników a liczba zatrudnionych pracowników



Zestawienie zgromadzonych wyników pozwala stwierdzić, że istnieje zależność pomiędzy wielkością firm a skalą planowanych zwolnień. Plany redukcji zatrudnienia częściej mają firmy największe, z kadrą liczącą 50–249 osób (17,5%) oraz te, których załoga liczy więcej niż 249 pracowników (15,4%). W przypadku przedsiębiorstw średnich, o poziomie zatrudnienia 10–49 osób zmniejszenie kadry planuje co dwunasty przedsiębiorca (7,8%), zaś w grupie podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników już tylko co dwudziesty piąty (4,0%). Brak jednoznacznej decyzji w kwestii planowanego zmniejszenia załogi pracowniczej częściej odnosi się także do przedsiębiorstw największych, z kadrą powyżej 50 pracowników (w sumie 40,8% wskazań) niż do firm średnich (13,7% niezdecydowanych respondentów) czy mikroprzedsiębiorstw (8,0% odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

Kolejny wykres odzwierciedla plany redukcji kadry pracowniczej z uwzględnieniem lokalizacji badanych podmiotów gospodarczych.

Wykres 22. Plany zwolnienia pracowników a lokalizacja



Okazuje się, że lokalizacja firmy nie wpływa zasadniczo na plany przedsiębiorców w kwestii zwolnień, ponieważ zarówno w przypadku firm zlokalizowanych w Krośnie, jak i tych, które działają na obszarze powiatu krośnieńskiego, liczba respondentów planujących redukcję załogi jest porównywalna i wynosi odpowiednio 12,6% i 10,2%.

Zebrane informacje statystyczne pozwalają stwierdzić, że typowym przedsiębiorstwem, w którym dojść może w najbliższym czasie do redukcji zatrudnienia, jest duża firma/instytucja publiczna, świadcząca usługi nierynkowe.

Dla prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy ważne jest określenie, jakie stanowiska zostały przeznaczone do redukcji. Informacja na ten temat wskazuje zawody, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, co jest cenną informacją zarówno dla urzędów pracy zajmujących się aktywizacją zawodową, jak i instytucji szkoleniowych, które oferują szkolenia dla bezrobotnych zainteresowanych przekwalifikowaniem.

Dane na temat posad typowanych w najbliższej przyszłości do likwidacji zawiera poniższa tabela.

Tabela 9. Stanowiska pracy typowane do zwolnień (grupy elementarne zgodnie z KZiS)

	%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	50,3%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	12,6%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	6,3%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	4,4%
Pomoce i sprzętaczk biurowe, hotelowe i podobne	4,4%
Strażacy	3,1%
Pielęgniarki	3,1%
Kierowcy samochodów ciężarowych	1,9%
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	1,9%
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	1,9%
Nauczyciele szkół wyższych	1,9%
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	1,3%
Sprzedawcy i demonstratorzy	1,3%
Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1,3%
Agenci do spraw sprzedaży – handlowcy	1,3%
Kierownicy działów marketingu i sprzedaży	1,3%
Kierowcy samochodów osobowych	,6%
Magazynierzy i pokrewni	,6%
Operatorzy aparatury medycznej	,6%
Ogółem	100,0%

Biorąc pod uwagę grupy elementarne, do redukcji może dochodzić przede wszystkim wśród „robotników pomocniczych w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewnych” (50,3%). Co ósme typowane do zwolnień stanowisko stanowią etaty nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (12,6%), a co szesnaste zwolnienie będzie dotyczyć „robotników

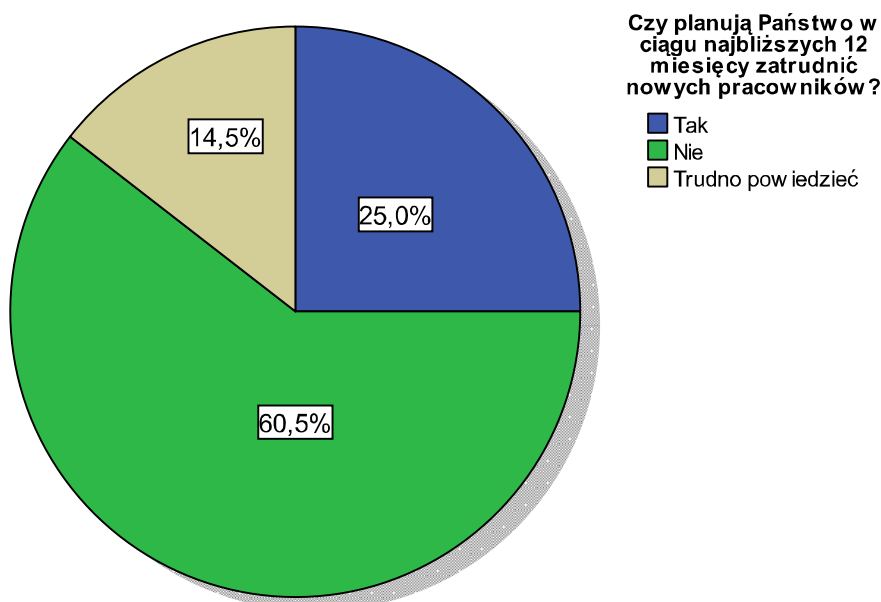
budowy dróg i pokrewnych” (6,3%). W dalszej kolejności typowani są „robotnicy przy pracach prostych w przemyśle”, „pomocce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i podobne” (po 4,1%), „strażacy” oraz „pielęgniarki” (po 3,1%). W przypadku pozostałych 12 grup stanowisk redukcja objętości w każdym przypadku mniej niż 2% ogółu zwolnionych.

Pełna prognoza dynamiki lokalnego rynku pracy obejmuje nie tylko plany odnośnie do redukcji etatów, ale i plany odnośnie do zatrudnienia nowych pracowników.

3.2. Plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników

W celu rozpoznania planów dotyczących zatrudniania nowych pracowników w najbliższym roku ankietowanym zadano pytanie, czy i na ile wzrośnie poziom zatrudnienia w badanych firmach i instytucjach.

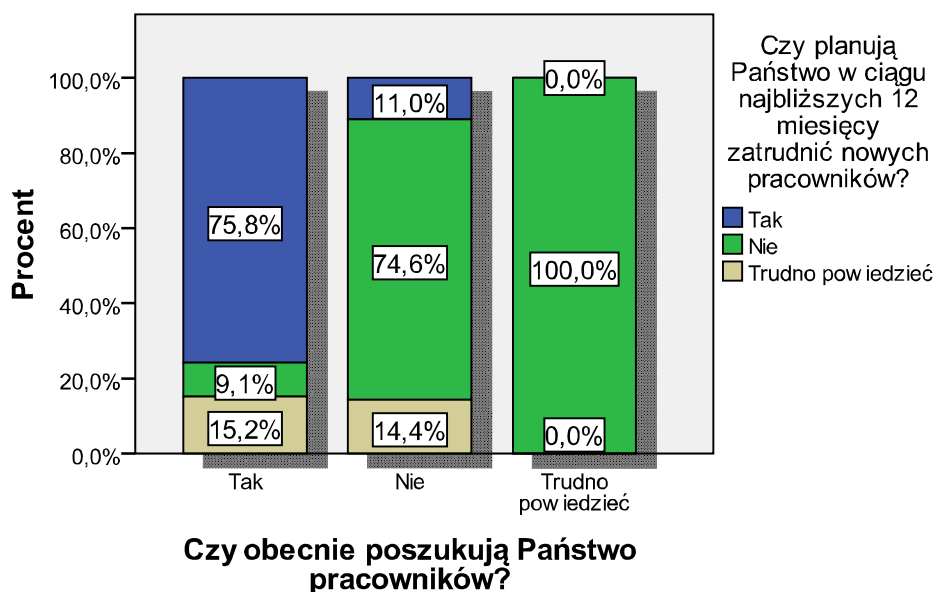
Wykres 23. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy



Uzyskane wyniki uzasadniają dość optymistyczną prognozę krosznieńskiego rynku pracy, ponieważ jedna czwarta badanych (25%) w najbliższych miesiącach planuje zatrudnienie nowych pracowników. Trzy piąte pracodawców (60,5%) nie przewiduje rekrutacji nowej kadry, zaś co siódmy ankietowany nie ma jasno określonych planów w tym zakresie (14,5%). W trakcie badań opinie respondentów na temat planów zwiększenia kadry pracowniczej skorelowano z kilkoma istotnymi zmiennymi: z aktualnym zapotrzebowaniem na pracowników, sektorem ekonomicznym i sektorem własności badanych firm, ich wielkością oraz lokalizacją.

Poniższy wykres ukazuje, na ile plany zwiększenia zatrudnienia łączą się z tendencjami poszukiwania pracowników.

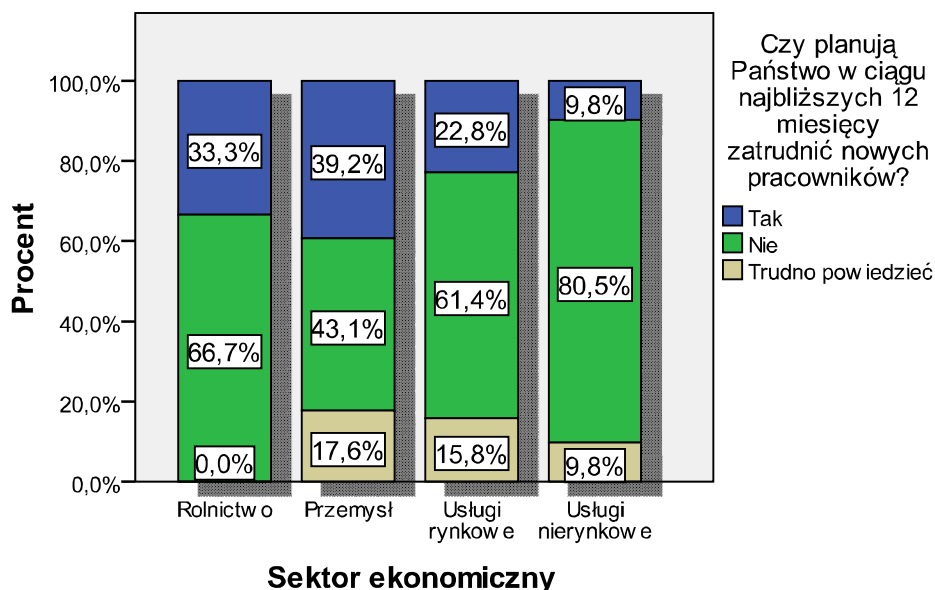
Wykres 24. Plany zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a aktualne poszukiwania pracowników



Z zebranego materiału empirycznego wynika, że istnieje dość silna korelacja pomiędzy aktualnym a planowanym zapotrzebowaniem na pracowników. Plany zwiększenia poziomu zatrudnienia posiada bowiem trzy czwarte respondentów (75,8%), którzy obecnie poszukują pracowników, i tylko co dziewiąty pracodawca (11,0%) nie poszukujący aktualnie kadry pracowniczej deklaruje, że zwiększy poziom zatrudnienia w przyszłości. Analogicznie trzy czwarte pracodawców (74,6%) nie wykazujących obecnie zapotrzebowania na nowych pracowników twierdzi, że nie zwiększy swojej załogi także w najbliższej przyszłości.

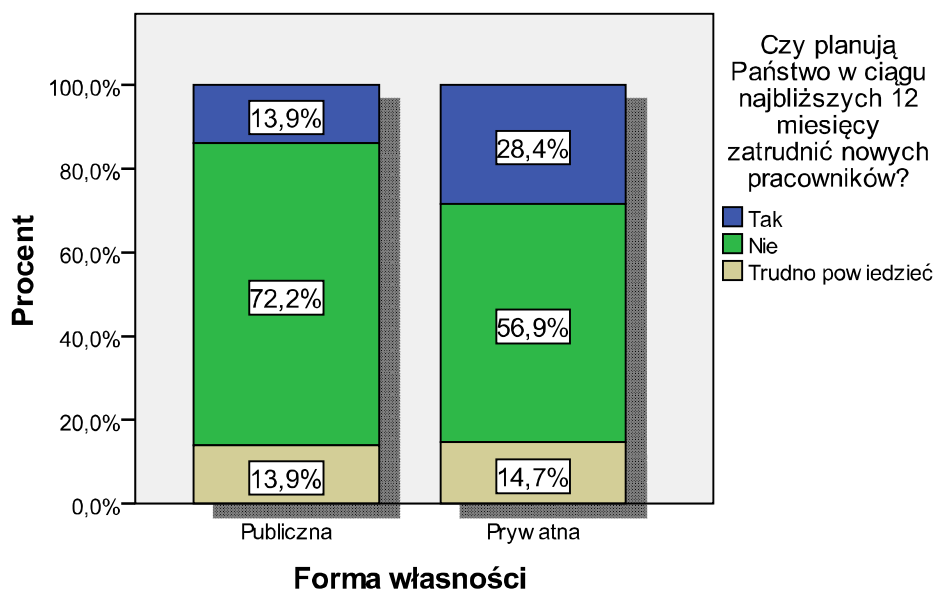
W dalszej części raportu ukazano, w jakich przedsiębiorstwach dojść może do zwiększenia poziomu zatrudnienia, jeśli uwzględni się sektor ekonomiczny, w ramach którego działają badane firmy, oraz ich formę własności.

Wykres 25. Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a sektor ekonomiczny



Dokonana analiza statystyczna wskazuje, że do zwiększenia poziomu kadr dojdzie przede wszystkim w firmach przemysłowych (39,2%) oraz w lokalnym sektorze rolniczym (33,3%). Przyjęcie pracowników w najbliższym roku deklaruje też co piąty przedsiębiorca świadczący usługi rynkowe (22,8%). Zatrudnienia nie planuje natomiast zdecydowana większość respondentów (80,5%), których placówki działają w sektorze usług nierynkowych, dwie trzecie ankietowanych związanych z rolnictwem (66,7%), a także trzy piąte pracodawców z sektora usług rynkowych (61,4%).

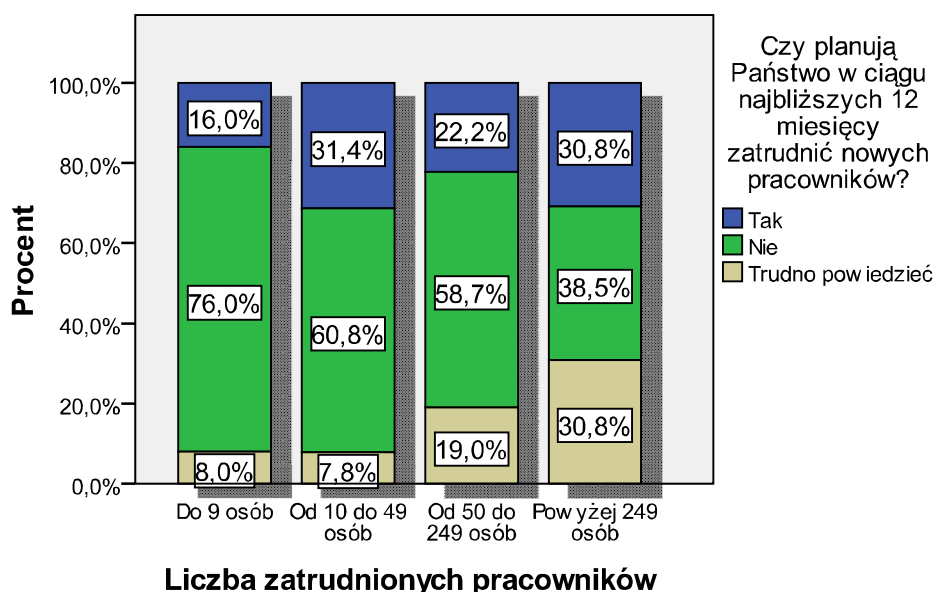
Wykres 26. Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a forma własności



Jedna trzecia firm, w których planowane jest przyjęcie nowych pracowników, działa w sektorze prywatnym (28,4%). W grupie firm/instytucji publicznych zwiększenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje tylko co siódmy przedsiębiorca (13,9%); pozostali zaś w zdecydowanej większości (72,2%) nie przewidują takich ruchów kadrowych.

Kolejną zmienną uwzględnioną przy analizie planów zatrudnienia nowych pracowników jest wielkość firmy mierzona liczbą zatrudnionych pracowników.

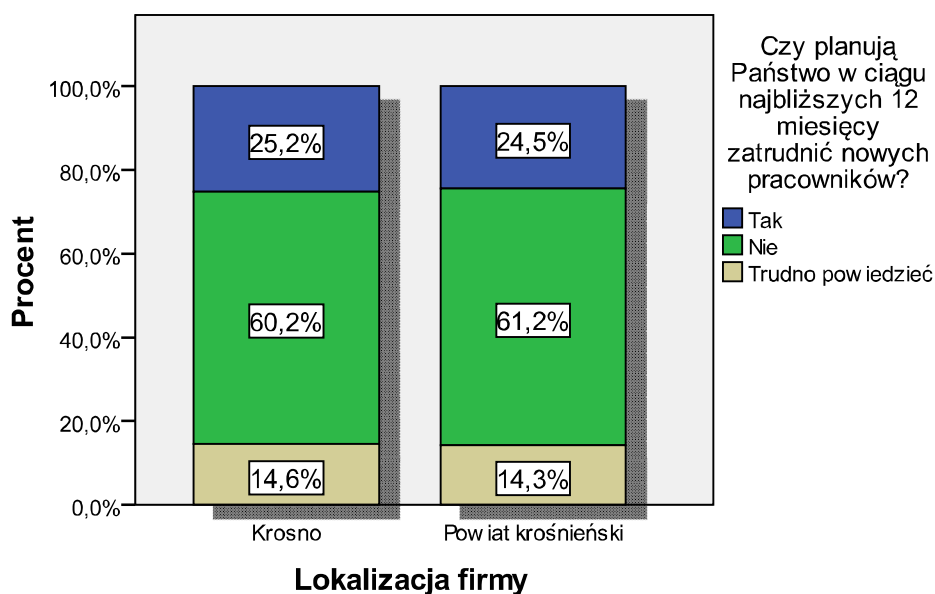
Wykres 27. Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników



Uzyskane od respondentów informacje sugerują, że planów powiększenia kadry pracowniczej nie ma zdecydowana większość mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających do 9 pracowników (76,0%), natomiast nabór kadry w perspektywie najbliższych 12 miesięcy przewiduje co trzecie przedsiębiorstwo średniej wielkości, którego załoga liczy 10–49 osób (31,4%) oraz przeszło połowa firm największych, o poziomie zatrudnienia 50–249 i powyżej 249 pracowników (w sumie 54%). Przeprowadzenie rekrutacji planuje zaledwie co szósty najmniejszy podmiot gospodarczy, liczący do 9 pracowników (16,0%). Zebrane wyniki pozwalają zatem stwierdzić, że istnieje wyraźna zależność pomiędzy wielkością firm a skalą zaplanowanych przyjęć do pracy.

Jednocześnie analiza danych prezentowanych na wykresie 28 wskazuje jednoznacznie, że plany powiększenia kadry pracowniczej nie są determinowane lokalizacją badanych firm, ponieważ przyjęcia do pracy w jednakowym stopniu zapowiadają podmioty zlokalizowane w Krośnie, jak i te, które działają na obszarze powiatu krośnieńskiego (odpowiednio: 25,2% i 24,5%).

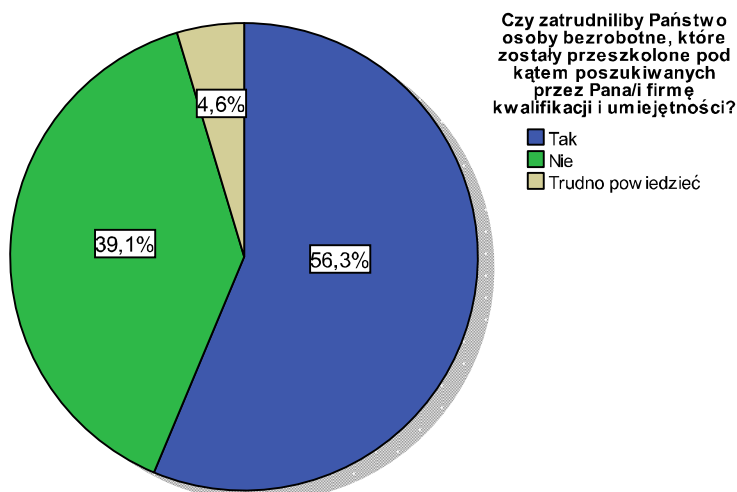
Wykres 28. Planowane zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a lokalizacja firmy



Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że na krośnieńskim rynku pracy plany zwiększenia kadry pracowniczej mają najczęściej prywatne, średniej i dużej wielkości firmy, które z reguły działają w sektorze przemysłowym, rolniczym i usług nierynkowych i które aktualnie wykazują zapotrzebowanie na nowych pracowników.

W trakcie badań udało się jednocześnie określić, czy wśród pracodawców planujących zwiększenie kadry pracowniczej istnieje zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb przedsiębiorstwa. Szczegółowych informacji na ten temat dostarczają dane przedstawione na poniższym wykresie kołowym.

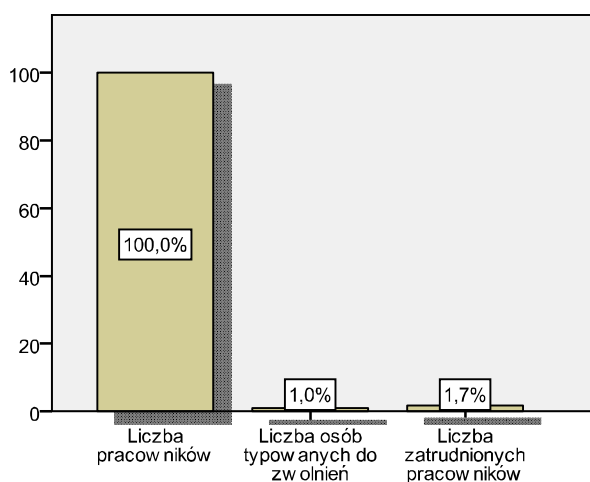
Wykres 29. Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb przedsiębiorstwa



Okazuje się, że na krośnieńskim rynku pracy istnieje względnie duże zainteresowanie przyjęciem osób bezrobotnych, które zostały przeszkolone pod kątem poszukiwanych przez firmę kwalifikacji i umiejętności, ponieważ tego typu zapotrzebowanie zgłosiła przeszło połowa ankietowanych (56,3%). Prawie dwie piąte badanych (39,1%) nie wykazało żadnego zainteresowania taką formą zatrudnienia i tylko co dwudziesty nie wypowiedział się na ten temat (4,6%).

Zasadnicze znaczenie dla określenia zmian w zakresie podaży na krośnieńskim rynku pracy ma wskaźnik netto, stanowiący różnicę pomiędzy odsetkiem pracowników przewidzianych do redukcji i zatrudnienia, w stosunku do ogółu zatrudnionych. Informacje na ten temat ilustruje poniższy wykres.

Wykres 30. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników



Według użytej miary „netto” można prognozować stagnację na lokalnym rynku pracy, ponieważ w skali najbliższego roku przyrost miejsc pracy może osiągnąć zaledwie 0,7% w stosunku do ogółu zatrudnionych (1,7% przyjęć – 1,0% zwolnień). Oznacza to, że przy prognozowanym w skali globalnej spowolnieniu gospodarczym można spodziewać się niewielkiego wzrostu zatrudnienia „netto”, biorąc także pod uwagę zaplanowane zwolnienia. Należy jednak zachować dużą ostrożność w interpretacji powyższych informacji i prognozowaniu na ich podstawie sytuacji na rynku pracy. Trzeba pamiętać, że ankietowani podawali liczbę osób zaplanowanych do przyjęcia bez względu na formę zatrudnienia (m.in. umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy na czas określony). Ponadto nie ma żadnych gwarancji, że wszyscy pracodawcy zrealizują prognozowany wzrost zatrudnienia i nie

nastąpią dodatkowe, nieprzewidziane redukcje. W trakcie najbliższych 12 miesięcy przedstawione plany kadrowe mogą ulec daleko idącym zmianom, zwłaszcza gdy zmienia się niekorzystnie okoliczności zewnętrzne, a sytuacja finansowa firmy ulegnie pogorszeniu.

W trakcie badań podjęto także próbę ustalenia przyczyn determinujących decyzję o zatrudnieniu pracowników oraz o redukcji etatów. Szczegółowe informacje na ten temat zawierają poniższe tabele.

Tabela 10. Główne powody zatrudniania pracowników

	%
Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	40,5%
Uzupełnienia liczby pracowników wynikające z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy	27,0%
Uzupełnienia liczby pracowników wynikające z przechodzenia na renty, emerytury	18,9%
Rozbudowaliśmy firmę	18,9%
Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia	13,5%
Wzrosła sprzedaż wśród odbiorców zagranicznych	13,5%
Wzrosła sprzedaż na terenie kraju	13,5%
Zaczęliśmy stosować nowe technologie	10,8%
Sezonowość zatrudnienia	8,1%
Inne przyczyny	2,7%
Ogółem	167,6%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wyniki zawarte w powyższej tabeli wskazują, że plany powiększenia kadry pracowniczej determinowane są głównie problemami kadrowymi wynikającymi po pierwsze, z braku pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach (40,5%), po drugie, z fluktuacji kadr, na występowanie której wskazywała prawie jedna trzecia przedsiębiorców (27,0%), po trzecie wreszcie, z odejścia na emeryturę, rentę dotychczas zatrudnionych osób, na co wskazywał co piąty badany (18,9%). W przypadku jednej piątej respondentów (18,9%) decyzja o planowanej rekrutacji związana jest z rozbudową firmy. W dalszej kolejności respondenci wskazywali na takie przyczyny planowanego zatrudnienia, jak: zakup nowych maszyn i urządzeń, wzrost sprzedaży wśród odbiorców zagranicznych i na terenie kraju

(odpowiednio po 13,5%) oraz na zastosowanie nowych technologii (10,8%). Wyraźnie rzadziej wskazywane były sezonowość zatrudnienia (8,1%) i zróżnicowane powody zebrane w kategorię „inne przyczyny” (2,7%).

Tabela 11. Główne powody redukcji zatrudnienia

	%
Spadek popytu na dobra i usługi	33,3%
Koniec umowy na czas określony	22,2%
Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	16,7%
Nierzetelność pracowników	11,1%
Sezonowość produkcji i usług	11,1%
Inne przyczyny	5,6%
Ogółem	100,0%

Jeśli chodzi o główne powody planowanej redukcji zatrudnienia, to dokonana analiza statystyczna dowodzi, że głównymi czynnikami determinującymi te decyzje kadrowe są: spadek popytu na dobra i usługi (33,3%), wygasanie umów na czas określony (22,2%) oraz restrukturyzacja przedsiębiorstwa (16,7%). Co dziewiąty przedsiębiorca uzasadnia ograniczenie liczebności kadr nierzetelnością pracowników i sezonowością produkcji i usług (po 11,1%). Niewielka część redukcji ma uwarunkowania indywidualne, zaklasyfikowane do kategorii „inne przyczyny” (5,6%).

Przeprowadzona dotychczas analiza koncentrowała się głównie na określeniu skali zapotrzebowania na nowych pracowników. Z punktu widzenia trafności prognoz na temat planowanych przyjęć istotne jest określenie rodzaju stanowisk pracy, jakie mogą pojawić się w powiecie, oraz identyfikacja wymogów wobec kandydatów do zatrudnienia. Problematyce tej poświęcony jest kolejny rozdział prezentowanego raportu.

IV. Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Jak wspomniano, ta część raportu została poświęcona identyfikacji stanowisk, na jakie wzrośnie popyt w powiecie krośnieńskim, oraz określeniu preferencji i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do zatrudnienia.

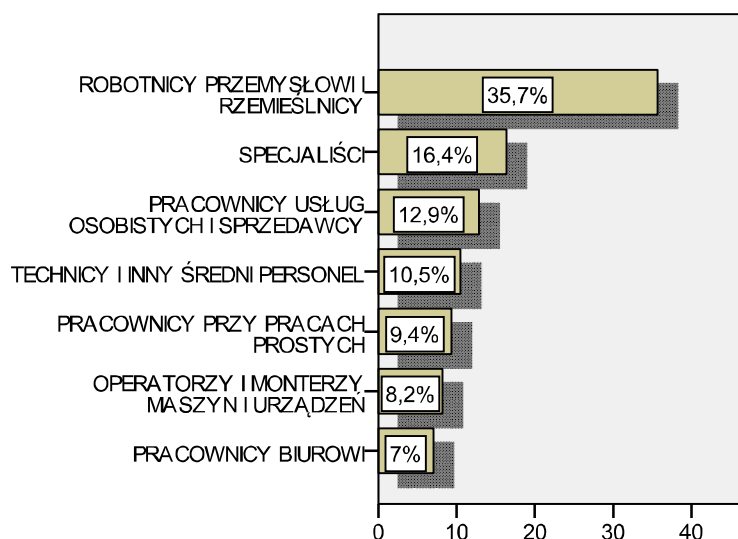
Przedstawiona szczegółowa analiza zapotrzebowania na nowych pracowników koncentruje się po pierwsze, na ustaleniu liczby stanowisk uruchamianych w ramach poszczególnych grup zawodowych, a po drugie, na dokładnym określeniu wymagań wobec kandydatów do zatrudnienia. Charakterystyka profili osób planowanych do zatrudnienia została przeprowadzona na podstawie następujących kryteriów: poziom i preferowany kierunek wykształcenia, znajomość języków obcych oraz umiejętność obsługi komputera. Pamiętać przy tym należy, że tylko jedna czwarta (25,0%) przedsiębiorców planuje w najbliższym roku przyjęcie nowych pracowników, wobec tego charakterystyka stanowisk oraz wymagań wobec kandydatów ogranicza się do wypowiedzi tylko tej części badanych.

4.1. Planowane zatrudnienia

Precyzyjna prognoza zmian na lokalnym rynku pracy wymaga ustalenia, jaki odsetek ankietowanych zwiększających zatrudnienie jest zainteresowany przyjęciami na poszczególne grupy stanowisk i jaką liczbę stanowisk zamierzają uruchomić pracodawcy w ramach poszczególnych grup zawodowych.

Informacji na ten temat dostarcza poniższy wykres.

Wykres 31. Proponowane stanowiska pracy (grupy wielkie zgodnie z KZiS)



Według deklaracji przedsiębiorców w najbliższym roku przeszło jedną trzecią planowanych stanowisk pracy obejmą „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (35,7%). Jedna na sześć propozycji zostanie skierowana do „specjalistów” (16,4%), zaś co ósma do „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (12,9%). Jedna dziesiąta planowanych do obsadzenia posad przeznaczona jest dla „techników i innego średniego personelu” (10,5%), a co jedenastą objąć mogą „pracownicy przy pracach prostych” (9,4%). Najmniej ofert pracy zostanie skierowanych do „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (8,2%) oraz do „pracowników biurowych” (7,0%). Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w najbliższych 12 miesiącach nie przewiduje się naboru na stanowiska „parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników” (0%).

Przedstawione informacje powinny stanowić ważną wskazówkę dla zainteresowanych szkół ponadgimnazjalnych, firm edukacyjnych oferujących osobom bezrobotnym i poszukującym pracy szkolenia doskonalące i przekwalifikowujące, a także dla samych zainteresowanych podjęciem pracy na terenie powiatu. W świetle prezentowanych wyników oraz dalszych informacji dotyczących profili wyróżnionych ze względu na wymagany poziom wykształcenia staje się oczywiste, że na lokalnym rynku pracy największe szanse zatrudnienia mają osoby o konkretnych, oczekiwanych przez pracodawców kwalifikacjach.

Z uwagi na podjętą problematykę istotne jest także zaprezentowanie konkretnych ofert pracy, jakie pojawią się w badanych przedsiębiorstwach w najbliższych 12 miesiącach.

Szczegółową listę proponowanych stanowisk zawiera kolejna tabela. Analiza zawartych w niej danych prowadzi do wniosku, że stosunkowo najwięcej ofert pracy będzie skierowanych do „sprzedawców i demonstratorów” (8,8%), a następnie do „robotników pomocniczych w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewnych” oraz „robotników budowy dróg i pokrewnych” (po 5,8%). Co dwudzieste stanowisko pracy objąć mogą „operatorzy urządzeń do obróbki drewna” (4,7%). Nieco mniejsza liczba etatów skierowana będzie do: „ustawiaczy-operatorów obrabiarek skrawających do metali”, „kasjerów i sprzedawców biletów”, „magazynierów i pokrewnych”, „specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania”, „lekarzy” i „inżynierów mechaników” (po 3,5%). W pozostałych kilkudziesięciu grupach stanowisk znajdzie zatrudnienie w każdym przypadku mniej niż 3% ogółu nowo przyjętych. Warto też odnotować, że w ulokowanej na końcu listy kategorii „inne stanowiska” (4,8%) umieszczono te propozycje przedsiębiorców, w których było mniej niż 1% ofert pracy.

Tabela 12. Oferowane stanowiska pracy

	%
Sprzedawcy i demonstratorzy	8,8%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	5,8%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	5,8%
Operatorzy urządzeń do obróbki drewna	4,7%
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	3,5%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	3,5%
Magazynierzy i pokrewni	3,5%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	3,5%
Lekarze	3,5%
Inżynierowie mechanicy	3,5%
Portierzy, woźni i pokrewni	2,9%
Operatorzy urządzeń do rozdrabniania, mieszania i granulowania	2,9%
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	2,9%
Spawacze i pokrewni	2,9%
Malarze budowlani i pokrewni	2,9%
Murarze i pokrewni	2,9%
Strażacy	2,9%
Pielęgniarki	2,9%
Fizjoterapeuci i pokrewni	2,9%
Programiści	2,9%
Elektromonterzy	2,3%
Posadzkarze i pokrewni	2,3%
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	2,3%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1,8%
Lakiernicy	1,8%
Robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni	1,8%
Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1,8%
Stolarze i pokrewni	1,2%
Błacharze	1,2%
Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1,2%
Agenci do spraw sprzedaży – handlowcy	1,2%
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	1,2%
Inne stanowiska	4,8%
Ogółem	100,0%

Uwaga: w kategorii „inne stanowiska” znalazły się propozycje kierowane do mniej niż 1% osób zaplanowanych do zatrudnienia.

Analiza proponowanych stanowisk pracy potwierdza wysuniętą wcześniej tezę, że większość ofert pracy skierowana zostanie do pracowników fizycznych, zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych, i tylko niewielki odsetek adresowany będzie do kandydatów mających wyższy poziom wykształcenia i specjalistyczne kwalifikacje.

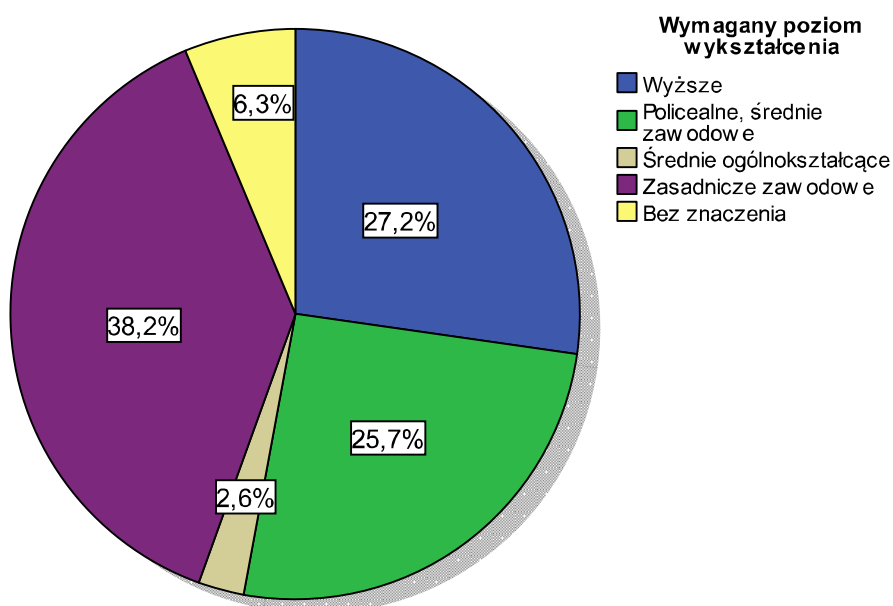
Kolejny niezwykle istotny element analizy lokalnego rynku pracy to określenie wymagań stawianych wobec kandydatów do zatrudnienia.

4.2. Wymagania stawiane wobec kandydatów do zatrudnienia

Przedsiębiorcy planujący zatrudnienia określili swoje wymagania na temat poszczególnych cech kandydatów na nowe stanowiska, co umożliwi określenie występujących na lokalnym rynku tendencji i wskazanie kandydatów, którzy będą mieli większe szanse na objęcie posady. Identyfikacja oczekiwań przedsiębiorców koncentruje się wokół następujących zagadnień: wymagań dotyczących poziomu i kierunku wykształcenia kandydata do zatrudnienia, wymagań dotyczących posiadanej znajomości języków obcych, obsługi komputera oraz innych, poza kwalifikacjami i umiejętnościami, dodatkowych cech.

Preferencje pracodawców odnośnie do poziomu wykształcenia potencjalnych pracowników prezentuje poniższy wykres kołowy.

Wykres 32. Wymagany poziom wykształcenia



Analizując prezentowane powyżej dane, można zauważyć, że największa liczba ofert pracy (dwie piąte) zostanie skierowana do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (38,2%). Co trzecie stanowisko pracy przeznaczone jest dla kandydatów legitymujących się wykształceniem wyższym (27,2%), a jedna czwarta propozycji trafi do osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (25,7%). Wyjątkowo skromne jest zapotrzebowanie na absolwentów liceów ogólnokształcących, gdyż do nich skierowana będzie tylko jedna na trzydzieści ofert pracy (2,6%).

Przedstawione tu informacje powinny okazać się istotne dla osób zainteresowanych dostosowaniem programów szkolnych do wymogów i oczekiwań rynku oraz dla tych instytucji i organizacji, które zajmują się przygotowaniem absolwentów i osób bezrobotnych do aktywnego poszukiwania pracy.

W charakterystyce oczekiwań przedsiębiorców istotne jest określenie, jakim poziomem wykształcenia powinni legitymować się kandydaci do obsady poszczególnych grup stanowisk. Informacje na ten temat prezentuje poniższa tabela.

Tabela 13. Wymagany poziom wykształcenia a oferowane stanowiska pracy

	Wymagany poziom wykształcenia					
	Wyższe	Policealne, średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe	Bez znaczenia
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,0%	30,4%	0,0%	75,9%	0,0%	25,0%
SPECJALIŚCI	56,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	0,0%	39,1%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	34,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	0,0%	0,0%	0,0%	19,0%	0,0%	41,7%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	10,0%	8,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PRACOWNICY BIUROWI	0,0%	19,6%	0,0%	5,2%	0,0%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Z zebranego materiału empirycznego wynika, że krośnieńscy przedsiębiorcy mają jasno określone oczekiwania co do poziomu wykształcenia przyszłych pracowników, ponieważ tylko co szesnasty z nich nie określa związanych z tym wymogów (6,3%). Według zebranych opinii wykształceniem wyższym powinni legitymować się kandydaci na stanowiska specjalistyczne (56,0%), „technicy i inny średni personel” (34,0%) oraz co dziesiąty kandydat na etat „operatora i montera maszyn i urządzeń” (10,0%). Dla osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym zostanie przeznaczonych prawie dwie piąte ofert dla „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (39,1%) i co trzecia dla „robotników przemysłowych i rzemieślników” (30,4%). Ten poziom wykształcenia będzie też wymagany od co piątego przyszłego „pracownika biurowego” (19,6%) i co jedenastego „operatora i montera maszyn i urządzeń” (8,7%). Pracodawcy oczekują kwalifikacji średnich ogólnokształcących tylko przy obsadzie stanowisk „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (100%), natomiast zasadniczych zawodowych od trzech czwartych kandydatów na stanowiska „robotników przemysłowych i rzemieślników” (75,9%) i jednej piątej na etaty „pracowników przy pracach prostych” (19,0%). Warto dodać, że poziom wykształcenia nie będzie określany najczęściej przy obsadzie stanowisk „pracowników przy pracach prostych” (41,7%), „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (33,3%) oraz „robotników przemysłowych i rzemieślników” (25,0%).

Przy identyfikacji preferencji i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do zatrudnienia zwrócono uwagę nie tylko na wymagany od nich poziom, ale i kierunek wykształcenia. Listę preferowanych przez krośnieńskich pracodawców kierunków wykształcenia zawiera tabela 14. Okazuje się, że kierunek wykształcenia nie ma znaczenia dla prawie dwóch piątych przedsiębiorców (43,5%), pozostali zaś mają jasno sprecyzowane oczekiwania w tym względzie. Jeden na siedmiu nowo zatrudnionych powinien mieć kwalifikacje w zakresie „budownictwa” (14,7%), a co jedenasty kwalifikacje techniczne (8,9%). Co dwudziesty kandydat powinien mieć wykształcenie w dziedzinie handlu (4,7%), a jeden na trzydziestu ukończyć kierunek związany z medycyną oraz mechaniką (po 3,1%). Nieco mniejszy odsetek miejsc pracy przewidziano dla osób o kwalifikacjach szwaczki, spawacza, absolwentów pielęgniarstwa, informatyki, fizjoterapii (po 2,6%), a także kierunków związanych z elektroniką i dających kwalifikacje operatora obrabiarek (po 2,1%). Siedem pozostałych wskazanych w tabeli kierunków wykształcenia dotyczy w każdym przypadku poniżej 1% stanowisk zaplanowanych do obsady w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

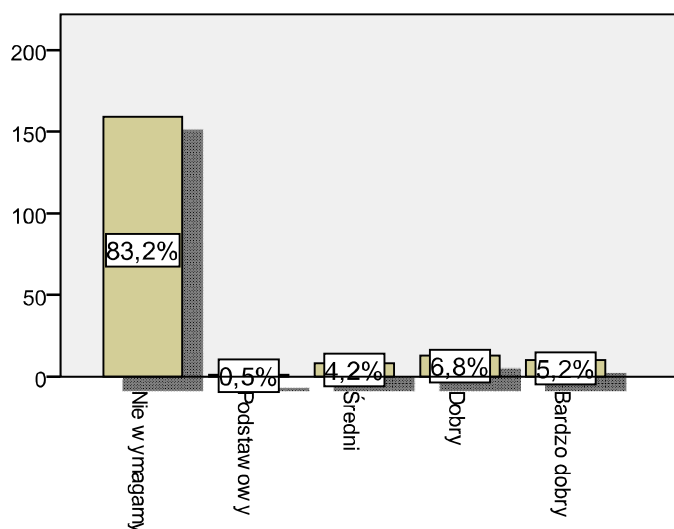
Tabela 14. Preferowany kierunek wykształcenia

	%
Bez znaczenia	43,5%
Budownictwo	14,7%
Techniczne	8,9%
Handel	4,7%
Medycyna	3,1%
Mechanika	3,1%
Szwacz	2,6%
Spawanie	2,6%
Pielęgniarstwo	2,6%
Informatyka	2,6%
Fizjoterapia	2,6%
Operator obrabiarek	2,1%
Elektronika	2,1%
Tokarz	1,0%
Stolarstwo	1,0%
Malarz	0,5%
Księgowość	0,5%
Grafika komputerowa	0,5%
Dietetyka	0,5%
Administracja	0,5%
Ogółem	100,0%

Dla zdiagnozowania oczekiwań pracodawców wobec potencjalnych pracowników ważne było ustalenie wymagań odnoszących się do umiejętności i kwalifikacji w zakresie języków obcych i obsługi komputera.

Poniższy wykres prezentuje informacje na temat wymaganego stopnia znajomości języków obcych. Jak się okazało w trakcie badań, krośnieńscy przedsiębiorcy oczekują od kandydatów do pracy tylko znajomości języka angielskiego, a umiejętność posługiwania się innymi językami obcymi nie jest wymagana. Dlatego prezentowany niżej wykres odnosi się tylko do wymaganego stopnia znajomości języka angielskiego.

Wykres 33. Wymagany poziom znajomości języka angielskiego



Z uzyskanych deklaracji wynika, że zdecydowana większość respondentów (83,2%) nie wymaga od przyszłych pracowników znajomości języka angielskiego, a ci, którzy mają wymagania w tym zakresie, najczęściej oczekują dobrej i bardzo dobrej umiejętności posługiwania się tym językiem (w sumie 12%). Co dwudziesty piąty przedsiębiorca chciałby, aby kandydat do pracy znał język angielski na poziomie średnim (4,2%), i tylko znikomy odsetek badanych wymaga jego podstawowej znajomości (0,5%). Omawiane oczekiwanie pojawia się wyraźnie częściej w odniesieniu do stanowisk przeznaczonych dla osób z wykształceniem średnim i wyższym, o czym można się przekonać, analizując dane zawarte w poniższej tabeli.

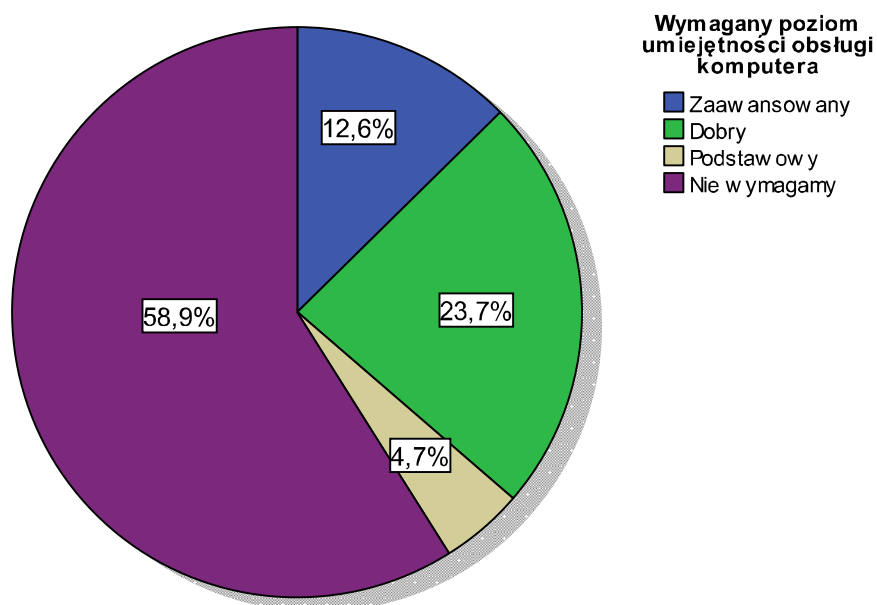
Tabela 15. Wymagany poziom znajomości języka angielskiego a wykształcenie

	Wymagany poziom wykształcenia				
	Wyższe	Policealne, średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Nie wymagamy	44,2%	93,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Podstawowy	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Średni	9,6%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Dobry	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bardzo dobry	19,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dokonana analiza statystyczna jasno wskazuje, że znajomości języka angielskiego oczekuje się przede wszystkim od kandydatów z wykształceniem wyższym, którzy z reguły powinni posługiwać się tym językiem w stopniu dobrym (25,0%) i bardzo dobrym (19,2%). Od co dziesiątego kandydata z wykształceniem wyższym wymagana jest średnia znajomość języka angielskiego (9,6%) i tylko znikomy odsetek osób o takim poziomie wykształcenia powinien znać język angielski w stopniu podstawowym (1,9%). Średniej znajomości języka angielskiego wymagać się będzie także od co szesnastego kandydata z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (6,1%), zaś w przypadku absolwentów liceów ogólnokształcących oraz zasadniczych szkół zawodowych pracodawcy wcale nie oczekują umiejętności posługiwania się językiem angielskim (po 100%).

Podobną tendencję zaobserwować można w odniesieniu do preferowanej umiejętności obsługi komputera.

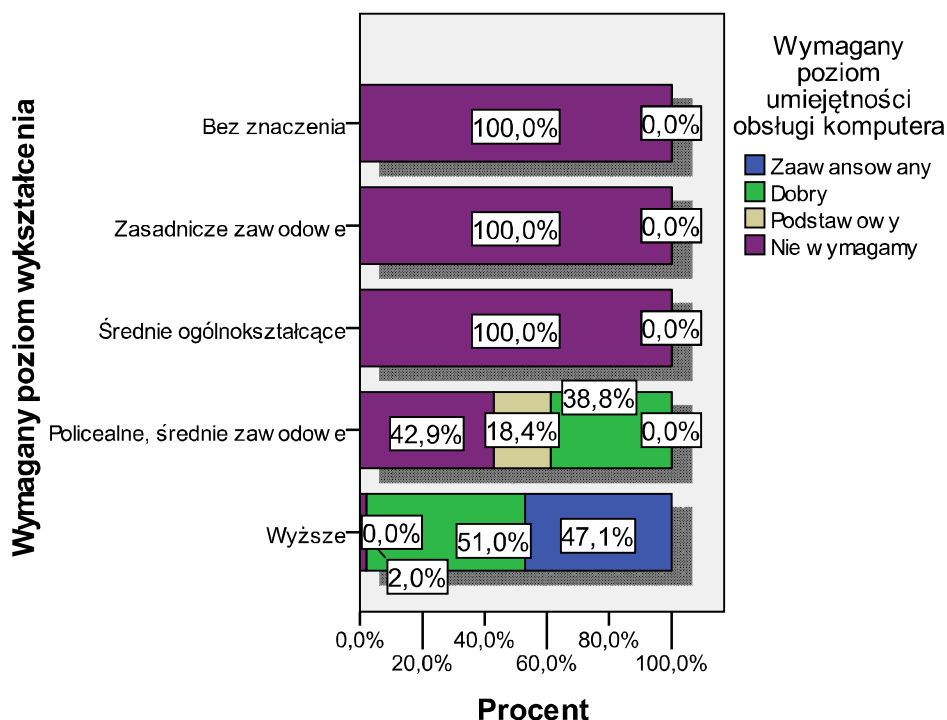
Wykres 34. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera



Analizy dowiodły, że w przypadku przeszło połowy planowanych posad umiejętność obsługi komputera nie będzie miała żadnego znaczenia (58,9%). W pozostałej części największy odsetek etatów przeznaczony będzie dla kandydatów z relatywnie wysokim stopniem takich umiejętności (23,7%), a niemalże co ósme miejsce pracy obejmą osoby z zaawansowanymi kompetencjami cyfrowymi (12,6%). Dla niewielkiej części wakatów wystarczająca będzie znajomość w stopniu podstawowym (4,7%).

Jak już wspomniano, oczekiwania odnośnie do poziomu umiejętności cyfrowych są związane oczekiwaniami odnośnie do posiadanego przez kandydatów poziomu wykształcenia.

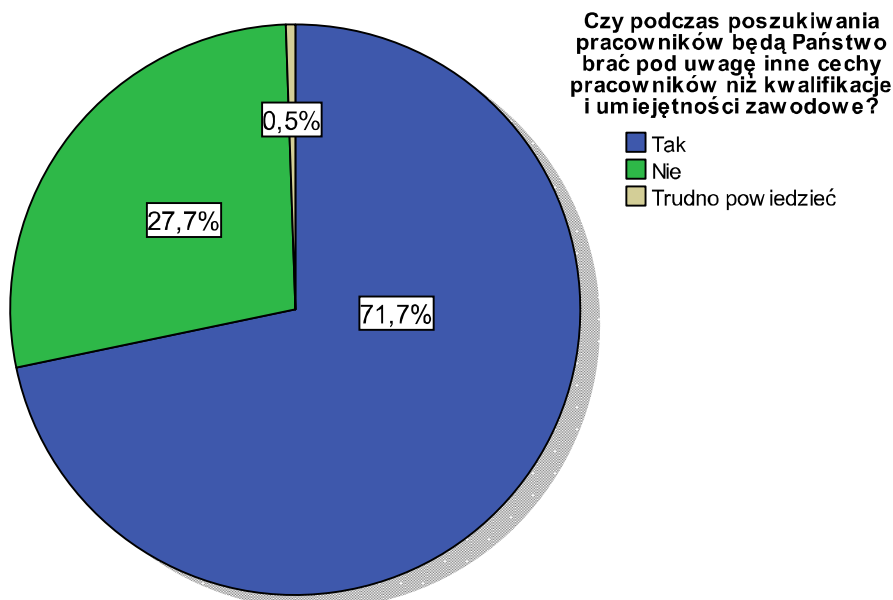
Wykres 35. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera a wymagany poziom wykształcenia



Od osób mających wykształcenie wyższe pracodawcy będą oczekiwać umiejętności obsługi komputera, głównie w stopniu dobrym (51,0%) lub zaawansowanym (47,1%). W przypadku pracowników z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym najczęściej będzie się wymagać dobrego (38,8%) bądź podstawowego (18,4%) poziomu umiejętności cyfrowych. Brak takich oczekiwań będzie natomiast dotyczył wszystkich pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym.

Dla zdiagnozowania profilu kandydata do zatrudnienia ważne było również ustalenie, czy przedsiębiorcy przy procesie rekrutacji będą uwzględniać jakieś dodatkowe cechy pracowników. Rozkład uzyskanych na ten temat odpowiedzi prezentuje poniższy wykres.

Wykres 36. Oczekiwania odnośnie do innych cech pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe



Z deklaracji ankietowanych wynika, że prawie trzy czwarte przedsiębiorców (71,7%) będzie wymagało od potencjalnych pracowników innych cech niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe i tylko co trzeci respondent (27,7%) nie będzie uwzględniał tego kryterium w planowanym procesie rekrutacji.

Sprawdzono, jakie cechy kandydatów do zatrudnienia są dla lokalnych pracodawców najistotniejsze. Informacje na ten temat odzwierciedla tabela 16. Otrzymane wyniki pozwalają stwierdzić, że najistotniejsze dla pracodawców są takie dodatkowe cechy potencjalnych pracowników jak doświadczenie (33,6%) i komunikatywność (20,2%). Ponadto przedsiębiorcy będą wymagać od kandydatów do zatrudnienia umiejętności zawodowych (19,3%) oraz dyspozycyjności (16,8%), a w przypadku co dwunastej oferty pracy istotna okazać się może grupa inwalidzka (8,4%). Dopiero w dalszej kolejności przebadani pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników zaangażowania (6,7%) bądź też odpowiednich cech osobowościowych (5,9%). Najmniej istotne dla lokalnych pracodawców okazały się zdolności manualne (5,0%), sprawność fizyczna (4,2%) i samodzielność (3,4%).

Tabela 16. Dodatkowe wymagania wobec kandydatów do zatrudnienia

	%
Doświadczenie	33,6%
Komunikatywność	20,2%
Umiejętności zawodowe	19,3%
Dyspozycyjność	16,8%
Grupa inwalidzka	8,4%
Zaangażowanie	6,7%
Cechy osobowościowe	5,9%
Zdolności manualne	5,0%
Sprawność fizyczna	4,2%
Samodzielność	3,4%
Ogółem	123,5%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

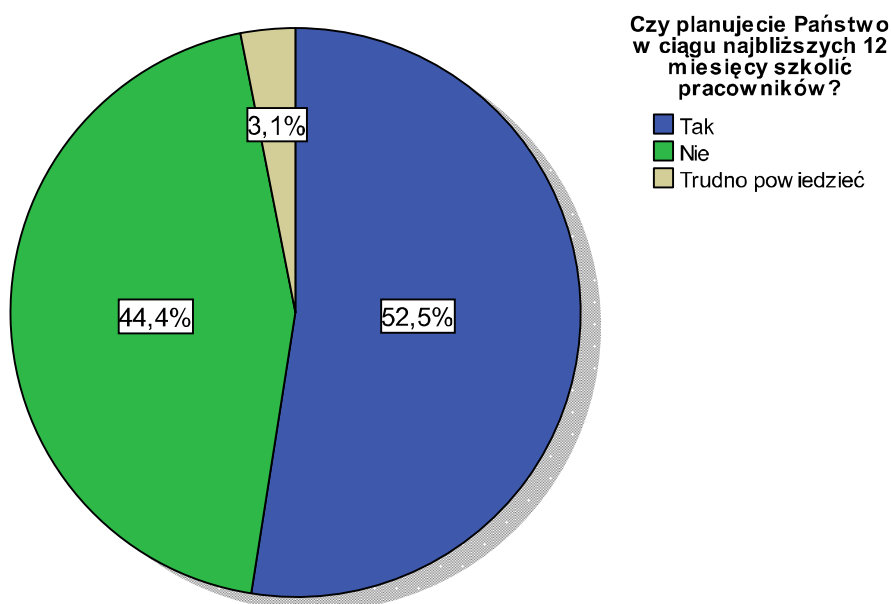
Powyżej przedstawiono poszczególne wymagania pracodawców wobec pretendentów do objęcia planowanych miejsc pracy. W kolejnym rozdziale niniejszego raportu uwaga zostanie poświęcona potrzebom szkoleniowym badanych przedsiębiorców.

V. Potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców

W ramach badań terenowych zebrano informacje, na bazie których oszacowano istniejący wśród krośnieńskich pracodawców popyt na usługi szkoleniowe na najbliższe 12 miesięcy. W tym kontekście interesujące było po pierwsze, ustalenie skali przyszłych potrzeb szkoleniowych, a po drugie, istniejących wśród pracodawców preferencji odnośnie do tematyki szkoleń.

Doniesienia z badań w tym zakresie otwierają dane na temat zainteresowania lokalnych przedsiębiorców szkoleniami dla pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Wykres 37. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników



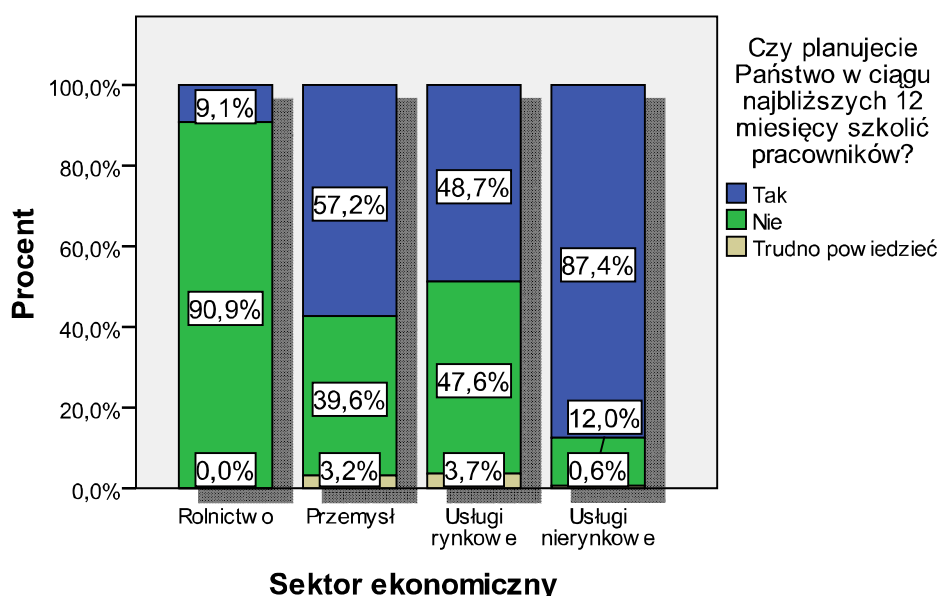
Z uzyskanych informacji wynika, że krośnieńskich przedsiębiorców charakteryzuje względnie zróżnicowany stopień zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji pracowników. Uwzględniając nieznaczny odsetek niezdecydowanych (3,1%), można stwierdzić, że przeszło połowa ankietowanych planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkolenia kadry pracowniczej, a prawie dwie piąte pracodawców (44,4%) jest temu przeciwnych.

Szczegółowa diagnoza opinii respondentów na temat szkoleń wymagała ich skorelowania z następującymi zmiennymi: sektorem ekonomicznym i formą własności przedsiębiorstw, ich wielkością mierzona liczbą zatrudnionych pracowników oraz lokalizacją. Tak

przeprowadzona diagnoza umożliwia udzielenie odpowiedzi na pytanie, w których lokalnych przedsiębiorstwach zapotrzebowanie na szkolenia pracowników będzie największe.

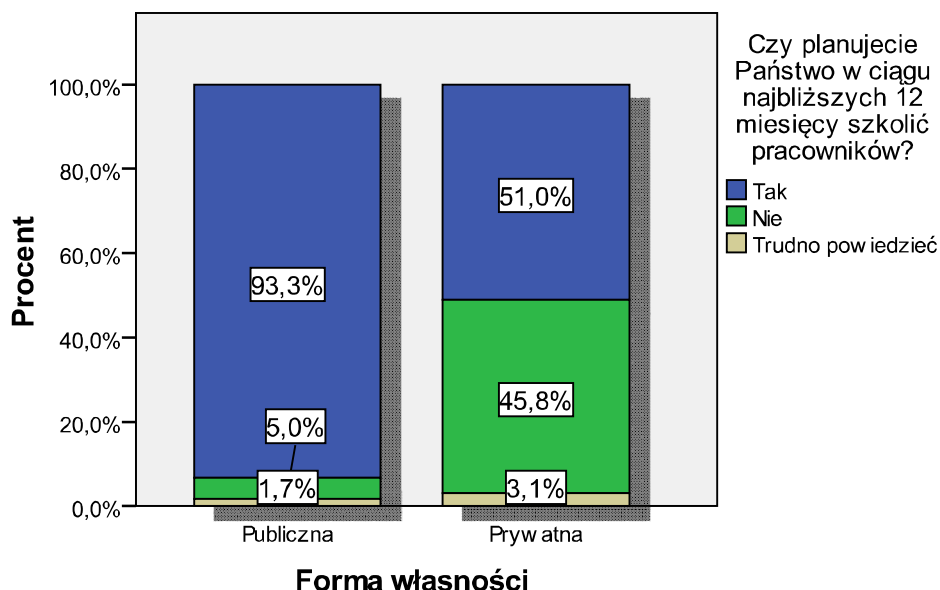
Poniższy wykres obrazuje zależność pomiędzy zainteresowaniem szkoleniami pracowników a sektorem ekonomicznym, w ramach którego działają przedsiębiorstwa. Interpretacja przedstawionych na wykresie danych skłania do wniosku, że największe zapotrzebowanie na szkolenia pojawi się wśród firm świadczących usługi nierynkowe (87,4%). Szkolenia pracowników planuje również blisko trzy piąte podmiotów z branży przemysłowej (57,2%) oraz prawie połowa pracodawców świadczących usługi rynkowe (48,7%). Najmniejsze zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji pracowników w przyszłości wykazują przedsiębiorcy z lokalnego sektora rolniczego, ponieważ zdecydowana ich większość (90,9%) nie planuje szkolić kadry pracowniczej i tylko co jedenasty (9,1%) wykazuje zainteresowanie pogłębieniem wiedzy i zwiększeniem umiejętności swojej załogi.

Wykres 38. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a sektor ekonomiczny



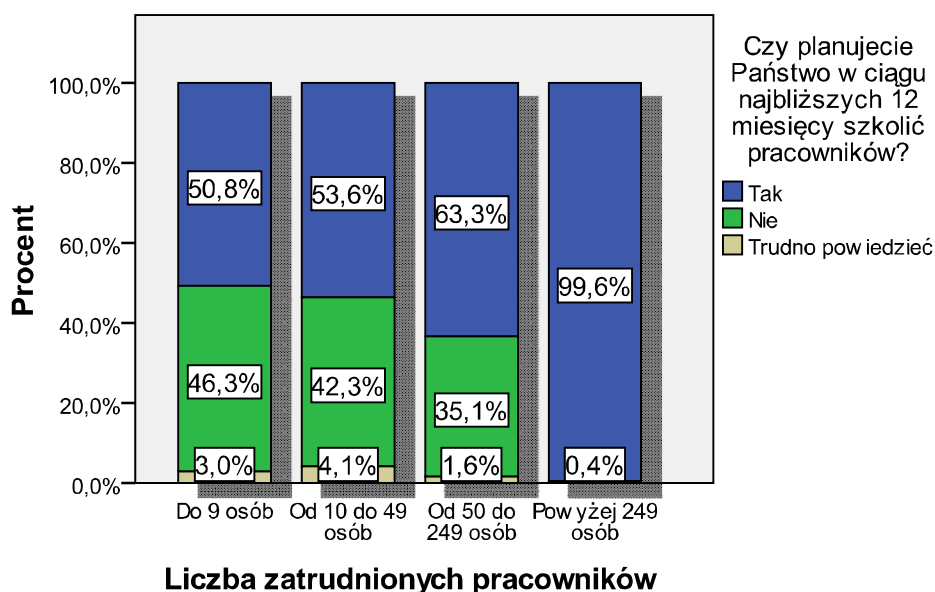
Kolejny wykres obrazuje zależność pomiędzy planami pracodawców odnośnie do szkolenia kadry pracowniczej a formą własności firm/institucji.

Wykres 39. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a forma własności



Okazuje się, że w najbliższych 12 miesiącach popyt na usługi szkoleniowe będzie największy wśród firm/institucji publicznych, ponieważ zdecydowana większość ankieterowanych (93,3%) z tego sektora planuje szkolenia pracowników. Podobne zapotrzebowanie pojawi się już tylko w połowie przedsiębiorstw prywatnych (51,0%). Czynnikiem decydującym o zainteresowaniu przedsiębiorców usługami szkoleniowymi okazała się również wielkość przedsiębiorstwa, mierzona liczbą zatrudnionych pracowników.

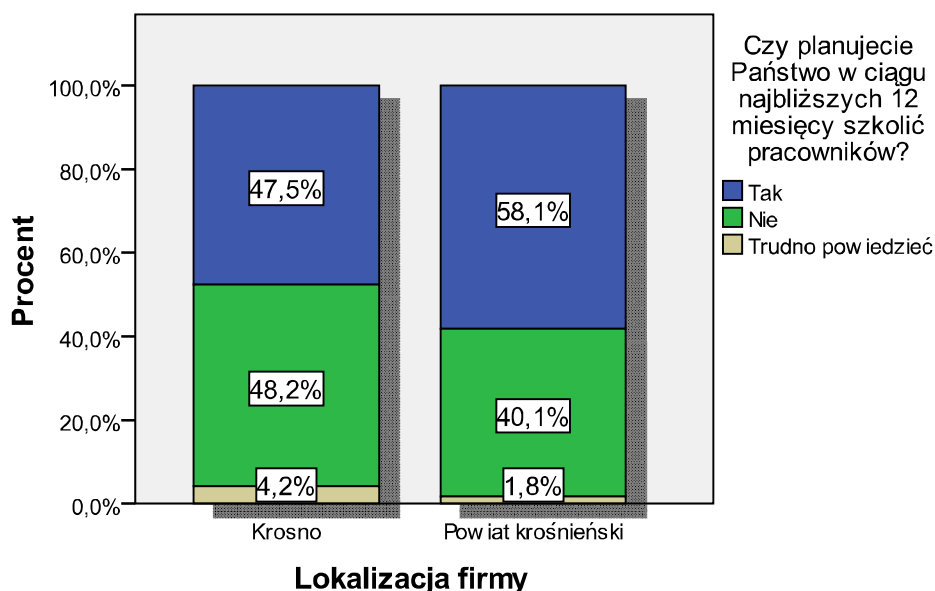
Wykres 40. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a liczba zatrudnionych pracowników



Analiza statystyczna prowadzi do wniosku, że przychylność do kwestii szkoleń wzrasta wraz ze wzrostem wielkości firmy/institucji. Największe zainteresowanie podniesieniem kwalifikacji pracowników wykazują makroprzedsiębiorstwa. Odpowiedzi twierdzące charakteryzują bowiem niemalże wszystkie podmioty, których załoga liczy więcej niż 249 osób (99,6%) oraz dwie trzecie firm zatrudniających 50–249 osób (63,3%). Wśród przedsiębiorstw średnich, z kadrą 10–49 pracowników, zainteresowanie szkoleniami jest już nieco niższe, ponieważ tylko połowa z nich (53,6%) zamierza w przyszłości szkolić swoją załogę. Podobna tendencja utrzymuje się wśród mikroprzedsiębiorstw, liczących do 9 osób. W grupie tej szkolenia planuje połowa ankietowanych (50,8%), pozostała zaś część (46,3%) jest przeciwna tej formie podnoszenia kwalifikacji.

Na kolejnym wykresie przedstawiono korelację planów przedsiębiorców odnośnie do szkoleń pracowników z lokalizacją firmy/institucji. Dokonana analiza prowadzi do wniosku, że lokalizacja firmy ma relatywnie niewielki wpływ na plany pracodawców odnośnie do podnoszenia kwalifikacji pracowników. Szkolenia dla kadry pracowniczej planuje połowa respondentów (47, 5%), których firmy zarejestrowane są w Krośnie, oraz blisko trzy piąte przedsiębiorców z terenu powiatu krośnieńskiego (58,1%).

Wykres 41. Zainteresowanie szkoleniami pracowników a lokalizacja firmy



Uwzględniając poczynione dotychczas obserwacje, wysnuć można ogólny wniosek, że w perspektywie najbliższych 12 miesięcy największe zapotrzebowanie na szkolenia pracowników pojawi się wśród przedsiębiorstw dużych, częściej publicznych niż prywatnych, które świadczą usługi nierynkowe, działają w sektorze przemysłowym oraz usług rynkowych.

Dokonana diagnoza postaw pracodawców wobec planowanych szkoleń pracowników objęła też analizę preferowanej tematyki kursów. W kolejnej tabeli przedstawiono zestaw zagadnień szkoleniowych wskazanych przez przebadanych przedsiębiorców.

Tabela 17. Preferowana tematyka szkoleń

	%
Spawacz	7,3%
BHP	6,7%
Pracownik administracyjny	4,6%
Szkolenia medyczne	4,5%
Kursy dla urzędników	4,1%
Szkolenia wewnętrzne	3,9%
Pracownik socjalny	3,6%
Zarządzanie jakością	3,2%
Obsługa kasy fiskalnej	2,38%
Pielęgniarka	2,8%
Księgowość	2,7%
Obsługa maszyn	2,7%
Kadry	2,5%
Prawo	2,4%
Inżynier leśnik	2,0%
Obsługa wózków widłowych	2,0%
Podnoszenie kompetencji pedagogicznych	2,0%
Ratownik medyczny	2,0%
Obsługa klienta	1,9%
Finanse, bankowość	1,7%
Strażak PSP	1,7%
Materiałoznawstwo	1,7%
Handel	1,6%
Operator suwnicy	1,6%
Formiarz laminatu	1,5%
Prowadzenie skomplikowanych procesów technicznych	1,5%
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1,3%
Obsługa komputera	1,1%
Farmacja	1,0%
Operator sprzętu budowlanego	1,0%
Programowanie systemów alarmowych	1,0%
Pracownik przychodni	1,0%
Szkolenie z zakresu reanimacji i resuscytacji	1,0%
Technologia informacyjna	1,0%
Inna tematyka szkoleń	16,2%
Ogółem	100,0%

Jak można zauważyć, przekrój zainteresowań pracodawców odnośnie do tematyki szkoleń jest bardzo duży, ponieważ ankietowani wymienili aż 34 bardzo różnorodnych tematów

i kierunków szkoleń. Najczęściej były to kursy spawania (7,3%) oraz szkolenia z zakresu BHP (6,7%). W około co dwudziestym piątym przypadku wymieniano szkolenia pracownika administracyjnego, medyczne i kursy dla urzędników (odpowiednio: 4,6%, 4,5% i 4,1%), a w dalszej kolejności szkolenia wewnętrzne, szkolenia pracowników socjalnych oraz z zakresu zarządzania jakością (odpowiednio: 3,9%, 3,6%, 3,2%). Pozostałe wymienione przez przedsiębiorców tematy szkoleń nie przekroczyły 3% wskazań.

Istotnym uzupełnieniem diagnozy potrzeb szkoleniowych krośnieńskich przedsiębiorców było ustalenie, jakie formy/sposoby finansowania szkoleń planują oni wykorzystać. Zebrane na ten temat informacje odzwierciedla tabela 18.

Tabela 18. Planowane sposoby finansowania szkoleń

	%
Własne środki przedsiębiorstwa	70,0%
Fundusze strukturalne Unii Europejskiej	23,3%
Trudno powiedzieć	18,3%
Inne	5,4%
Koszty szkolenia pokrywać będzie w części przedsiębiorstwo i w części pracownik	4,2%
Pracownicy sami pokryją koszty kształcenia	1,8%
Zakładowy Fundusz Szkoleniowy	1,5%
Fundusz Pracy	1,1%
Ogółem	125,6%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Z uzyskanych deklaracji wynika, że najczęstszym sposobem finansowania planowanych szkoleń będzie wykorzystanie własnych środków przedsiębiorstwa (70,0%) i tylko jedna piąta planowanych szkoleń zostanie sfinansowana ze środków unijnych (23,3%). W przypadku co dwudziestego piątego planowanego szkolenia jego koszty pokrywać będzie w części przedsiębiorstwo i w części pracownik (4,2%). W dalszej kolejności, nie przekraczając progu 2%, zostały wymienione następujące sposoby finansowania szkoleń: środki własne pracownika, Zakładowy Fundusz Finansowy oraz sfinansowanie z Funduszu Pracy. Warto też zaznaczyć, że w przypadku jednej piątej planowanych szkoleń ankietowani nie byli w stanie określić sposobów ich opłacenia (18,3%), co może być wskaźnikiem niewiedzy i braku orientacji w kwestii dostępnych źródeł finansowania szkoleń.

VI. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizacji staży i przygotowania zawodowego dorosłych

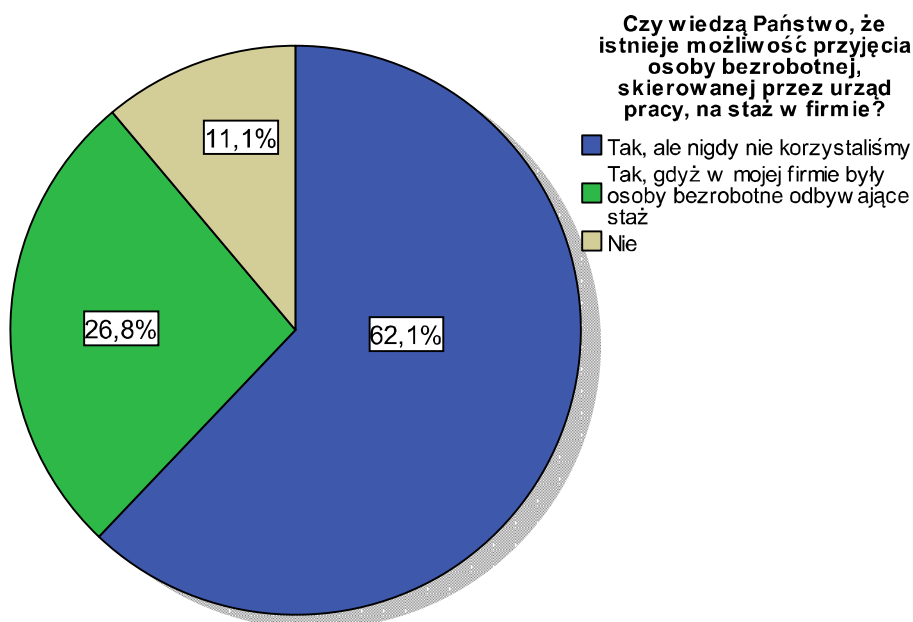
W kontekście diagnozowania zapotrzebowania na zawody i umiejętności na lokalnym rynku pracy podjęto próbę ustalenia, na ile krośnieńscy pracodawcy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy będą zainteresowani wykorzystaniem w procesie rekrutacji takich instrumentów rynku pracy jak staż i przygotowanie zawodowe dorosłych. Zebranie takich informacji jest istotne z punktu widzenia koordynacji kierunków kształcenia oraz szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy do wymogów lokalnego rynku pracy.

W celu dogłębnej analizy tego zagadnienia starano się określić nie tylko skalę planowanego wykorzystania staży i przygotowania zawodowego dorosłych, ale również starano się oszacować potencjalny popyt na te instrumenty według zawodów.

6.1. Staż

Dokładna analiza skłonności krośnieńskich pracodawców do współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizacji staży została poprzedzona prezentacją danych na temat wiedzy przedsiębiorców odnośnie do takiej możliwości pozyskania pracownika.

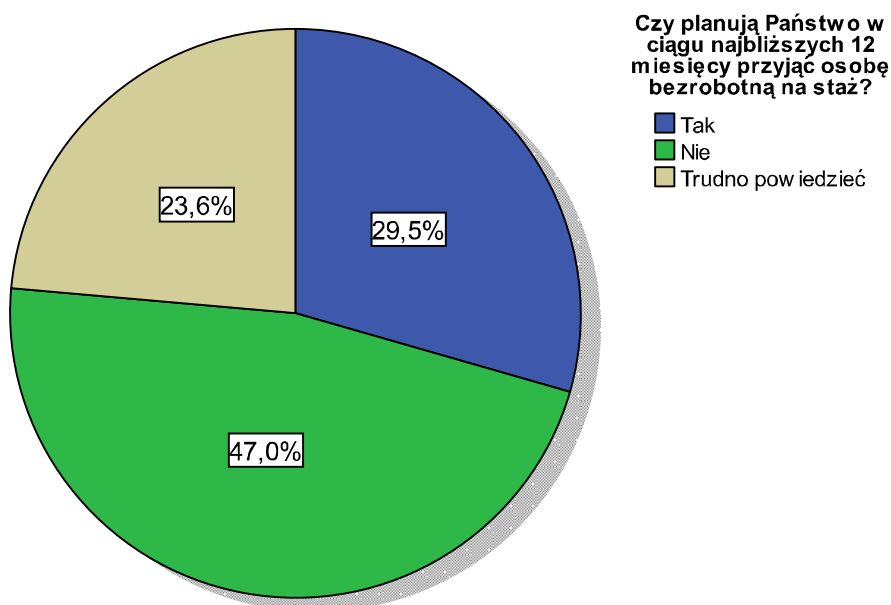
Wykres 42. Wiedza przedsiębiorców na temat możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy na staż w firmie



Prezentowane wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że lokalni pracodawcy mają znaczną wiedzę na temat możliwości zatrudnienia pracowników w ramach umów stażowych, przy czym trzy piąte z nich (62,1%) deklaruje, że nigdy nie korzystało z takiej formy zatrudnienia, a wiedza jednej trzeciej respondentów (26,8%) wynika z faktu wcześniejszego wykorzystywania umów stażowych. Brak wiedzy w tym zakresie charakteryzuje zaledwie co dziesiątego przedsiębiorcę (11,1%).

W dalszej kolejności ustalono, czy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy lokalni pracodawcy są zainteresowani przyjęciem osoby bezrobotnej na staż.

Wykres 43. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż w ciągu najbliższych 12 miesięcy

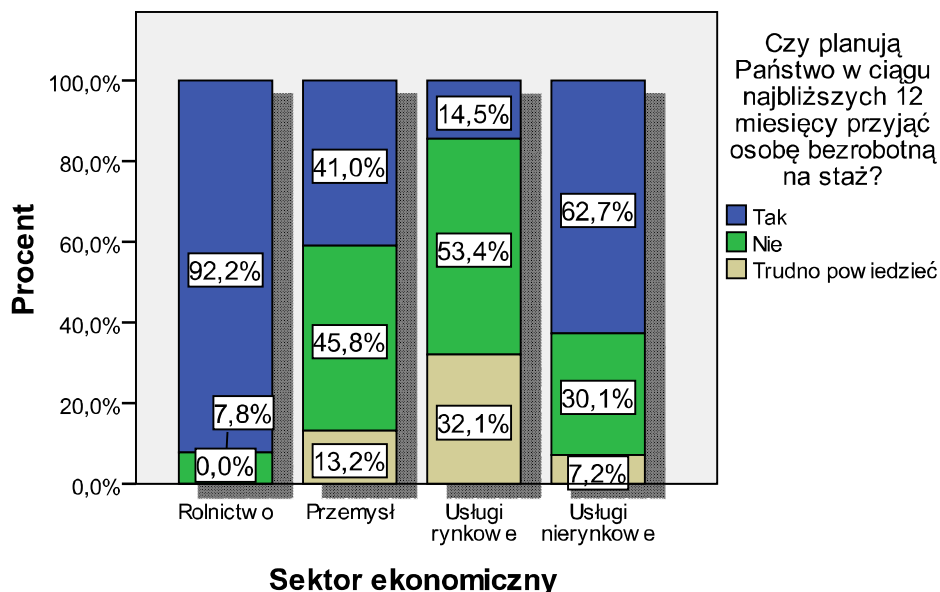


Okazuje się, że połowa przebadanych przedsiębiorców (47,0%) nie jest zainteresowana możliwością pozyskania kadry pracowniczej przy wykorzystaniu umów stażowych. Plany skorzystania z takiej możliwości ma tylko jedna trzecia respondentów (29,5%), a pozostała część nie ma wyrobionej opinii na ten temat (23,6%).

W trakcie badań sprawdzono, na ile plany odnośnie do zatrudnienia pracowników w ramach umów stażowych skorelowane są z takimi zmiennymi, jak sektor ekonomiczny przedsiębiorstwa, jego forma własności, wielkość oraz lokalizacja.

Jako pierwsza zmierzona została zależność pomiędzy planami przyjęć osób bezrobotnych na staż a sektorem ekonomicznym, w ramach którego działa firma/instytucja. Dane na ten temat ilustruje poniższy wykres.

Wykres 44. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a sektor ekonomiczny

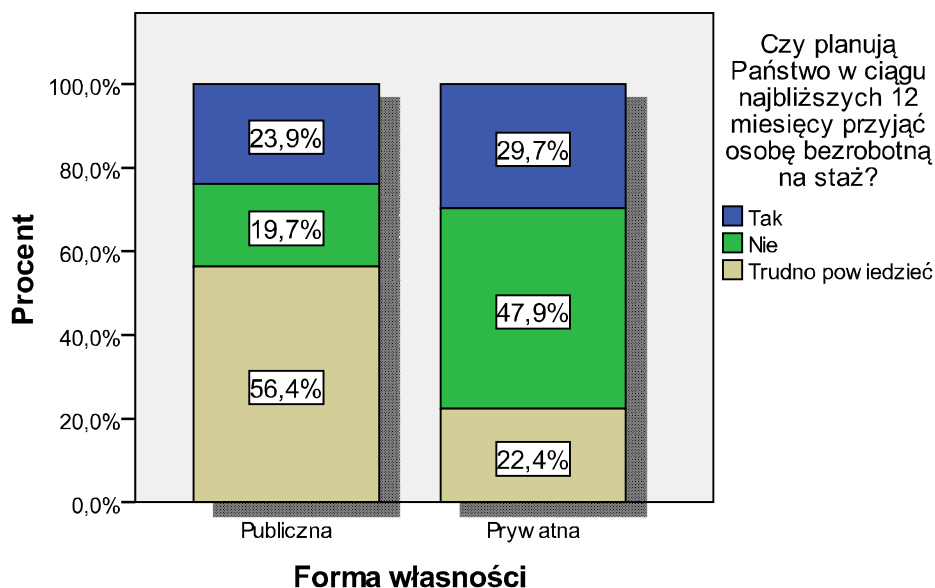


Analizując prezentowane na powyższym wykresie dane, można zaobserwować, że plany przyjęcia osób bezrobotnych ma zdecydowana większość firm z lokalnego sektora rolniczego (92,2%) oraz nieco ponad trzy piąte podmiotów świadczących usługi nierynkowe (62,7%). Z zamiarem takim nosi się także dwie piąte przedsiębiorstw przemysłowych (41,0%) i tylko jedna na siedem instytucji rynkowych (14,5%). Wśród firm świadczących usługi rynkowe występuje jednocześnie największy odsetek niezdecydowanych w tej kwestii respondentów (32,1%), jak również tych, którzy deklarują zdecydowany brak planów w zakresie zatrudnienia na staż osoby bezrobotnej (53,4%).

W dalszej kolejności sprawdzono, na ile z planami pracodawców w zakresie przyjęcia osób bezrobotnych na staż koreluje forma własności firmy/instytucji.

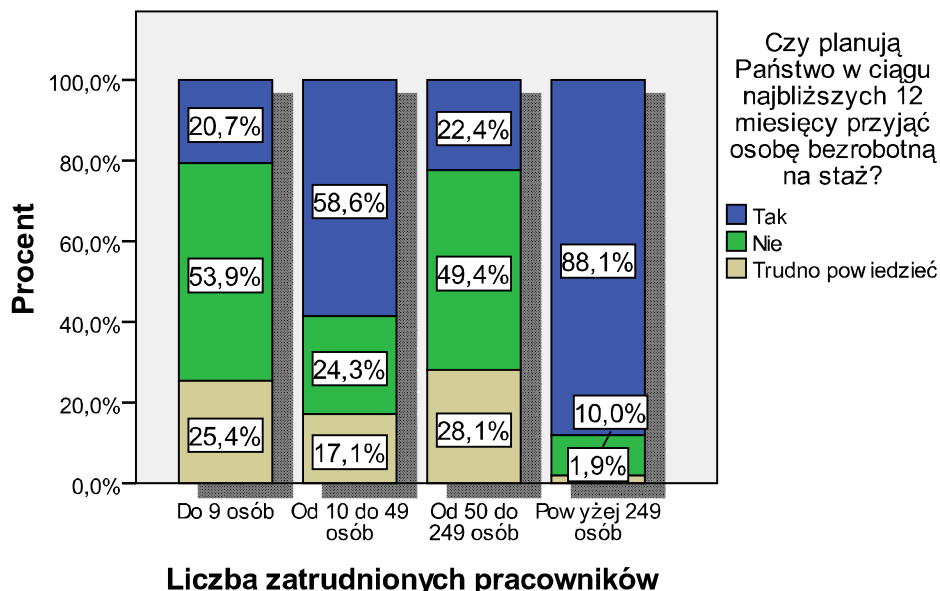
Okazuje się, że w podmiotach publicznych zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych na staż jest nieco mniejsze niż w prywatnych (23,9% do 29,7%). Pamiętać przy tym należy, że prawie trzy piąte przedsiębiorców (56,4%) z sektora publicznego nie jest w tej kwestii zdecydowanych, a więc nie wyklucza takiej możliwości i tylko co piąty zdecydowanie odrzuca możliwość wykorzystania w najbliższej przyszłości omawianej formy zatrudnienia (19,7%). Przedsiębiorcy z sektora prywatnego mają bardziej wykrystalizowane opinie i prawie połowa z nich (47,9%) twierdzi zdecydowanie, że w najbliższych 12 miesiącach nie skorzysta z przyjęcia osoby bezrobotnej na staż.

Wykres 45. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a forma własności



Kolejną zmienną wpływającą na plany ankietowanych odnośnie do zatrudnienia pracowników w ramach umów stażowych jest wielkość przedsiębiorstwa, mierzona liczbą kadry pracowniczej.

Wykres 46. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a liczba zatrudnionych pracowników

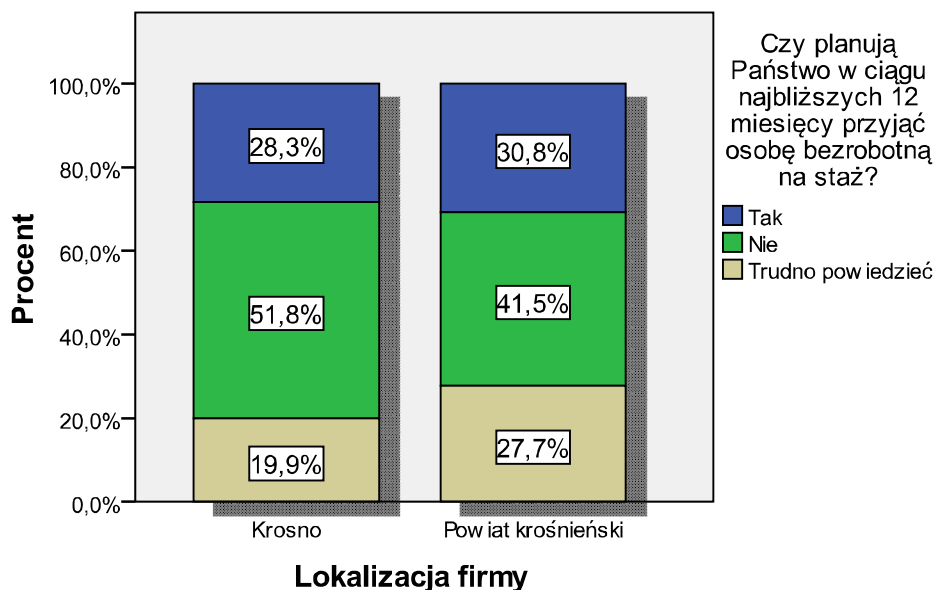


Jak można zauważyć, plany wykorzystania umów stażowych mają najczęściej przedsiębiorstwa duże, o kadrze powyżej 249 osób, i zatrudniające 50–249 osób

(odpowiednio 88,1% i 22,4%) oraz średnie, liczące 10–49 osób (58,6%). Chęć skorzystania z możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych na staż wykazuje też co piąte mikroprzedsiębiorstwo o załodze liczącej do 9 pracowników (20,7%).

W dalszej kolejności sprawdzono, na ile na zamiary pracodawców w zakresie przyjęcia osób bezrobotnych na staż wpływa lokalizacja firmy.

Wykres 47. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a lokalizacja firmy



Z deklaracji badanych wynika, że lokalizacja firmy nie różnicuje w sposób zasadniczy opinii respondentów odnośnie do planów przyjęcia osoby bezrobotnej na staż, ponieważ jednoznacznie pozytywną motywację do zatrudnienia pracowników w ramach umów stażowych ma jedna trzecia przedsiębiorców zlokalizowanych w Krośnie (28,3%) i porównywalna ich liczba zlokalizowana z powiecie krośnieńskim (30,8%). Jednocześnie wspomnieć należy, że zdecydowany brak planów odnośnie do skorzystania w najbliższej przyszłości z omawianej formy zatrudnienia nieco częściej występuje wśród przedsiębiorców, których firmy zarejestrowane są w Krośnie, niż wśród tych z powiatu krośnieńskiego (51,8% do 41,5%).

Z punktu widzenia analizowanej problematyki bardzo ważne było ustalenie, na jakie konkretnie stanowiska planują pracodawcy przyjąć stażystów. Szczegółową listę wskazanych przez respondentów zawodów zawiera poniższa tabela.

Tabela 19. Stanowiska pracy oferowane stażystom w ciągu najbliższych 12 miesięcy

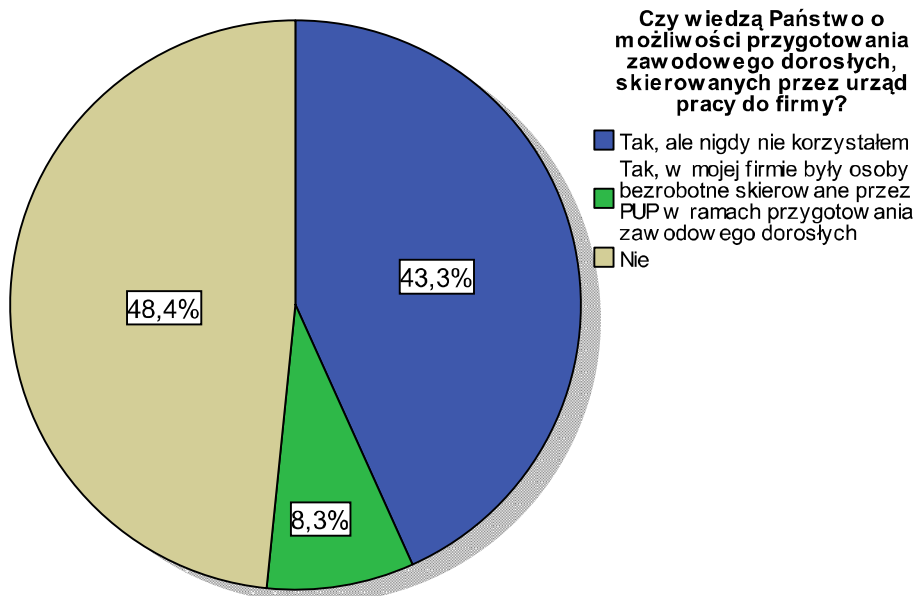
	%
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	21,5%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	15,9%
Operatorzy urzędzeń do obróbki drewna	4,7%
Sprzedawcy i demonstratorzy	4,7%
Pielęgniarki	4,7%
Technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni	4,7%
Lekarze	4,7%
Ekonomiści	3,7%
Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	2,8%
Specjaliści ochrony zdrowia	2,8%
Inżynierowie mechanicy	2,8%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1,9%
Agenci do spraw sprzedaży – handlowcy	1,9%
Prawnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1,9%
Biolodzy	1,9%
Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1,9%
Programiści	1,9%
Inne stanowiska	15,9%
Ogółem	100,0%

Przedstawiony w raporcie wykaz stanowisk przeznaczonych w najbliższych 12 miesiącach dla stażystów pozwala zaobserwować, że najwięcej ofert będzie skierowanych do „pracowników administracyjnych, sekretarzy i pokrewnych” (21,5%) oraz do „pracowników obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanych” (15,9%). W dalszej kolejności stażyści mogą zostać zatrudnieni jako „operatorzy urzędzeń do obróbki drewna”, „sprzedawcy i demonstratorzy”, „pielęgniarki”, „technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni”, a także jako „lekarze” (po 4,7%). Co dwudziesta piąta oferta stażu przeznaczona jest dla ekonomistów (3,7%), a jedna na trzydzieści dla „techników nauk chemicznych, fizycznych i pokrewnych”, „specjalistów ochrony zdrowia” oraz „inżynierów mechaników” (po 2,8%). W pozostałych wymienionych zawodach przeznaczonych dla bezrobotnych zatrudnionych w ramach umów stażowych zapotrzebowanie nie przekroczy 2,0%.

6.2. Przygotowanie zawodowe dorosłych

W raporcie zdiagnozowano również skłonność krośnieńskich przedsiębiorców do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie przygotowania zawodowego dorosłych. Sporządzoną na ten temat analizę rozpoczyna informacja na temat wiedzy lokalnych pracodawców o możliwości skorzystania z tego instrumentu rynku pracy.

Wykres 48. Wiedza przedsiębiorców na temat możliwości przygotowania zawodowego dorosłych skierowanych przez urząd pracy do firmy

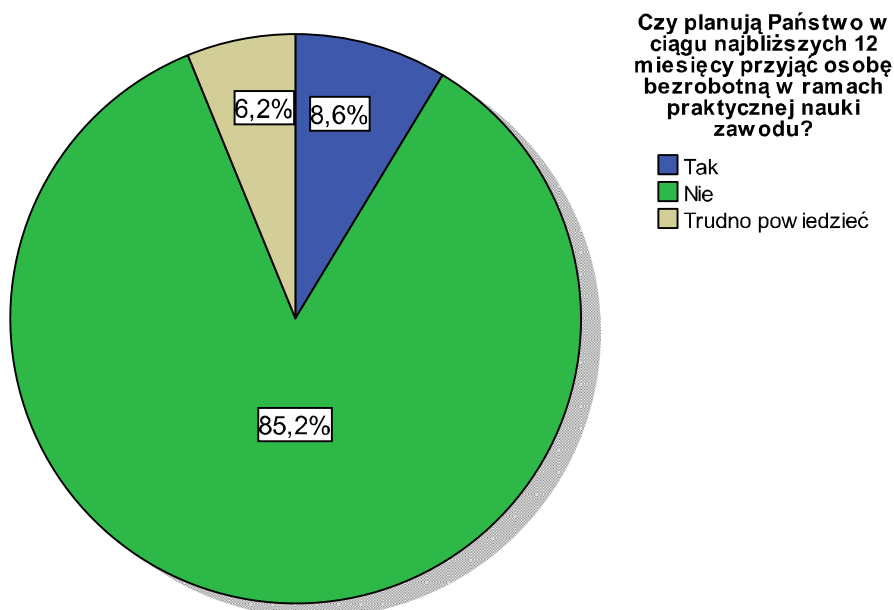


Okazuje się, że wiedza przebadanych przedsiębiorców o możliwości przygotowania zawodowego dorosłych jest znacznie mniejsza niż wiedza na temat staży, ponieważ połowa ankieterowanych nie ma żadnych informacji o tej formie pozyskania pracownika (48,4%). Pozostała część badanych deklaruje wiedzę z zakresu możliwości przygotowania zawodowego dorosłych, przy czym prawie dwie piąte z nich nigdy wcześniej nie korzystało z takiej formy pozyskania pracownika (43,3%), a co dwunasty przedsiębiorca zetknął się z nią we własnej firmie (8,3%).

Ponieważ przygotowanie zawodowe dorosłych to instrument aktywizacji zawodowej, który może odbywać się w dwóch formach: praktycznej nauki zawodu dorosłych i przyuczenia do pracy dorosłych, w trakcie badań starano się oszacować skłonność do organizacji przygotowania zawodowego dorosłych według zawodów, uwzględniając każdą z tych form z osobna.

Poniżej prezentujemy plany respondentów odnośnie do przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach praktycznej nauki zawodu.

Wykres 49. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach praktycznej nauki zawodu



Okazuje się, że zdecydowana większość lokalnych przedsiębiorców (85,2%) nie ma planów przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach praktycznej nauki zawodu i tylko co jedenasty badany (8,6%) twierdzi, że w najbliższych 12 miesiącach skorzysta z takiej możliwości. Brak zdecydowania w tej kwestii wykazuje co szesnasty ankietowany (6,2%), co oznacza, że nie wyklucza on wykorzystania tego instrumentu rynku pracy w najbliższej przyszłości.

W niniejszym raporcie przedstawiamy szczegółową listę zawodów, w jakich zainteresowani wykorzystaniem możliwości praktycznej nauki zawodu przedsiębiorcy chcieliby przyjąć osoby bezrobotne.

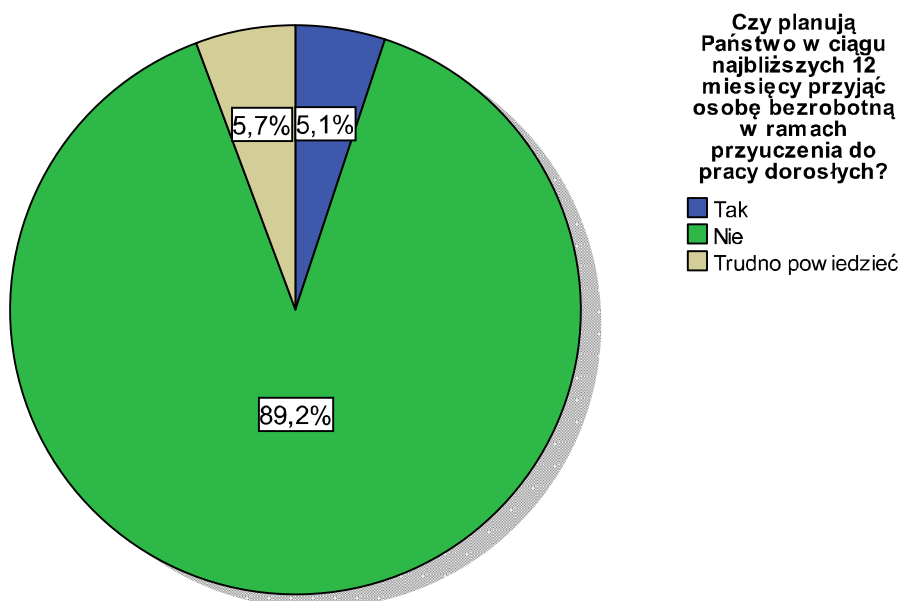
Tabela 20. Stanowiska pracy oferowane bezrobotnym w ramach praktycznej nauki zawodu

	%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	20,0%
Gospodarze budynków	13,3%
Pomoce domowe i sprzątaczk	13,3%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	13,3%
Sprzedawcy i demonstratorzy	13,3%
Planiści produkcyjni	13,3%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	6,7%
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	6,7%
Ogółem	100,0%

Jedną piątą stanowisk oferowanych osobom bezrobotnym w ramach praktycznej nauki zawodu stanowią etaty „pracowników obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanych” (20,0%). W dalszej kolejności pojawi się możliwość objęcia następujących posad: „gospodarzy budynków”, „pomocy domowych i sprzątaczek”, „piekarzy, cukierników i pokrewnych”, „sprzedawców i demonstratorów” oraz „planistów produkcyjnych” (po 13,3%). Co czternasta oferta zatrudnienia osób bezrobotnych w ramach praktycznej nauki zawodu będzie dotyczyć etatu „kasjerów i sprzedawców biletów”, a także „pracowników administracyjnych, sekretarzy i pokrewnych” (po 6,7%).

W dalszej kolejności zaprezentowane zostaną plany krośnieńskich przedsiębiorców odnośnie do zatrudnienia osoby bezrobotnej w ramach przyuczenia do pracy dorosłych.

Wykres 50. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przyuczenia do pracy dorosłych



Zebrany materiał empiryczny wskazuje, że podobnie jak to miało miejsce w przypadku praktycznej nauki zawodu, przebadani pracodawcy w zdecydowanej większości (89,2%) nie planują w ciągu najbliższych 12 miesięcy przyjmować osób bezrobotnych w ramach przyuczenia do pracy dorosłych. Co siódmy przedsiębiorca (5,7%) wykazuje niezdecydowanie w tej kwestii i tylko jeden na dwudziestu twierdzi, że wykorzysta ten instrument rynku pracy w najbliższej przyszłości (5,1%).

Zainteresowanych wykorzystaniem omawianej formy zatrudnienia poproszono o wskazanie zawodów, w których byliby gotowi przyjąć bezrobotnych. Listę zaproponowanych stanowisk zawiera poniższa tabela.

Tabela 21. Stanowiska pracy oferowane bezrobotnym w ramach przyuczenia do pracy dorosłych

	%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym	40,0%
Monterzy izolacji	20,0%
Robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni	16,0%
Gospodarze budynków	8,0%
Pomoce domowe i sprzętaczk	8,0%
Sprzedawcy i demonstratorzy	8,0%
Ogółem	100,0%

Zebrane informacje wskazują, że oferty przyjęć w ramach przyuczenia do pracy dorosłych najczęściej będą kierowane do „robotników pomocniczych w budownictwie drogowym” (40,0%), „monterów izolacji” (20,0%) oraz do „robotników budownictwa wodnego i pokrewnych” (16,0%). W dalszej kolejności z tej formy zatrudnienia skorzystać będą mogli: „gospodarze budynków”, „pomoce domowe i sprzętaczk” oraz „sprzedawcy i demonstratorzy” (po 8,0%).

Podsumowanie

Zaprezentowane w niniejszym raporcie doniesienia z badań przeprowadzonych w zakładach pracy działających na terenie powiatu krośnieńskiego pozwalają na identyfikację bieżącej oraz prognozowanej sytuacji w obszarze zatrudnienia i edukacji. Omówione analizy dotyczą aktualnej struktury zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach, potrzeb szkoleniowych przedsiębiorców, a także prognoz odnośnie do zmian zachodzących w lokalnych kadrach w rocznej perspektywie czasowej.

Analiza uzyskanych danych upoważnia do sformułowania następujących wniosków końcowych:

- Większość przebadanych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie powiatu krośnieńskiego zajmuje się działalnością handlową (29,2%), a także działa w branży budowlanej (11,8%) i przemysłowej (10,7%). Wyraźną mniejszość stanowią przedsiębiorstwa, które prowadzą „działalność profesjonalną, naukową i techniczną”, „pozostałą działalność usługową”, zajmują się „transportem i gospodarką magazynową” bądź też trudnią się „opieką zdrowotną i pomocą społeczną” (nie przekroczyły progu 7,3%). W dalszej kolejności występują podmioty związane z edukacją, zajmujące się „działalnością finansową i ubezpieczeniową” oraz związaną z „zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (nie przekroczyły progu 3,5%).
- Biorąc pod uwagę sektor ekonomiczny i sektor własności badanych przedsiębiorstw, należy stwierdzić, że na krośnieńskim rynku dominują przedsiębiorstwa prywatne, prowadzące działalność w sektorze usług rynkowych, a w dalszej kolejności trudniące się przemysłem i świadczące usługi nierynkowe. Wskazane podmioty gospodarcze mają jednocześnie najwyższy udział w zatrudnieniu. Firmy/instytucje publiczne oraz związane z lokalnym sektorem rolniczym stanowią wyraźną mniejszość i charakteryzują się jednocześnie najniższym udziałem w zatrudnieniu.
- Z większości danych wynika, że na lokalnym rynku dominują przedsiębiorstwa małe i średnie, a większe podmioty gospodarcze, których załoga przekracza 50 zatrudnionych, występują tylko sporadycznie. Należy jednak pamiętać, że przedsiębiorstwa relatywnie największe (50–249 i powyżej 249 pracowników), które stanowiły w badaniach znikomy odsetek (1,1%), obejmują łącznie przeszło połowę zatrudnionych (56,4%). W najliczniej występujących na lokalnym rynku mikroprzedsiębiorstwach (95%) pracuje tylko co siódmy zatrudniony (13,6%). Większość przebadanych podmiotów gospodarczych (56,9%) działa na obszarze

powiatu krośnieńskiego, zaś dwie piąte stanowią firmy zarejestrowane w Krośnie (43,1%).

- Z deklaracji badanych wynika, że aktualnie tylko niewielki odsetek (21,7%) lokalnych przedsiębiorców poszukuje pracowników. Najczęściej zapotrzebowanie na nowych pracowników wykazują obecnie firmy: z lokalnego sektora rolniczego, przemysłowego i świadczące usługi rynkowe (odpowiednio 33,3%, 31,4%, 21,1%), dwukrotnie częściej prywatne niż publiczne, głównie przedsiębiorstwa duże oraz średnie i znacznie rzadziej mikroprzedsiębiorstwa, których kadra nie przekracza 9 osób.
- Poszukiwanie pracowników na lokalnym rynku pracy motywowane jest szeroko pojętymi problemami kadrowymi (płynnością kadr, brakiem odpowiednich pracowników, odejściami na emeryturę etc.) oraz poprawą sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, związaną m.in. ze wzrostem sprzedaży na terenie kraju i poza jego granicami czy rozbudową firmy.
- W trakcie badań ustalono, na jakie stanowiska pracy poszukiwani są obecnie pracownicy. Uwzględniając grupy wielkie zawodowe (zgodnie z KZiS), należy stwierdzić, że aktualnie krośnieńscy przedsiębiorcy najczęściej poszukują „robotników przemysłowych i rzemieślników”, „specjalistów”, „pracowników usług osobistych i sprzedawców”, „pracowników biurowych” oraz „operatorów maszyn i urządzeń”. Uwzględniając podział na grupy elementarne, można zaobserwować, że obecnie najczęściej poszukiwani są: „sprzedawcy i demonstratorzy”, „operatorzy urządzeń do obróbki drewna”, „magazynierzy i pokrewni”, „elektromonterzy”, „ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali” oraz „spawacze i pokrewni”.
- W trakcie badań zdiagnozowano wymagania stawiane aktualnie poszukiwanym pracownikom. Okazało się, że przedsiębiorcy najczęściej poszukują osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym oraz zasadniczym zawodowym (odpowiednio 31,9% i 30,5%).
- Na lokalnym rynku pracy występuje więc niewielki popyt na pracowników z wykształceniem wyższym (22,0%) oraz średnim ogólnokształcącym (9,9%). Wymagania co do poziomu wykształcenia są ściśle związane z oferowanymi stanowiskami pracy. I tak wykształcenia wyższego oczekuje się głównie od osób poszukiwanych na stanowiska „specjalistów” (64,5%) oraz „techników i innego średniego personelu” (32,3%); wykształcenia średniego zawodowego lub policealnego od „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (28,9%), „robotników przemysłowych i rzemieślników” (26,7%) oraz od „pracowników biurowych” (22,2%); wykształcenia średniego ogólnokształcącego, na które jest najmniejszy popyt na

lokalnym rynku pracy, wymaga się głównie od „specjalistów” (28,6%) i „robotników przemysłowych i rzemieślników” (71,4%); kwalifikacji zasadniczych zawodowych oczekuje się przede wszystkim od kandydatów na stanowiska „robotników przemysłowych i rzemieślników” (81,4%) oraz od „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (11,6%). Z badań wynika, że pracodawcy mają też jasno sformułowane preferencje co do kierunku wykształcenia, jaki powinni reprezentować poszukiwani pracownicy. Okazało się, że najbardziej pożądanymi są absolwenci budownictwa, kierunków medycznych, elektroniki, a także spawalnictwa, handlu i ekonomii.

- Jeśli chodzi o wymaganą od pracowników znajomość języków obcych, badania dowodzą, że na krośnieńskim rynku pracy istnieje zapotrzebowanie tylko na znajomość języka angielskiego, przy czym najczęściej przedsiębiorcy oczekują od poszukiwanych pracowników dobrej i średniej umiejętności posługiwania się językiem angielskim (w sumie 12,1%). Znajomość innych języków obcych nie jest wymagana przez lokalnych pracodawców. Warto też zaznaczyć, że znajomości języka angielskiego oczekuje się głównie od absolwentów szkół wyższych, policealnych lub średnich zawodowych oraz średnich ogólnokształcących, natomiast nie wymaga się jej od kandydatów z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Analogiczną tendencję można zaobserwować w przypadku wymaganej od poszukiwanych pracowników umiejętności obsługi komputera. Oczekuje się jej w przypadku dwóch piątych oferowanych miejsc pracy (35,5%), przy czym najczęściej pracodawcy zainteresowani są kandydatami cechującymi się podstawowymi bądź dobrymi kompetencjami cyfrowymi. Zaawansowanej umiejętności posługiwania się komputerem wymaga się przy obsadzeniu tylko co dziewiątego stanowiska pracy (11,3%). Zaawansowanych i dobrych kompetencji cyfrowych oczekuje się przede wszystkim od kandydatów z wykształceniem wyższym (w sumie 71% wskazań) oraz średnim ogólnokształcącym (28,6% wskazań na zaawansowany poziom umiejętności posługiwania się komputerem), natomiast od kandydatów z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym oczekuje się najczęściej podstawowych kompetencji w tym zakresie (20,0%). Umiejętność obsługi komputera nie jest wymagana tylko w przypadku kandydatów z wykształceniem zasadniczym zawodowym.
- Oprócz wymagań odnośnie do poziomu i kierunku wykształcenia, a także umiejętności w zakresie znajomości języków obcych i obsługi komputera pracodawcy od poszukiwanych pracowników wymagają konkretnych dodatkowych cech. Wśród najbardziej poświadczanych przez lokalnych przedsiębiorców należy wymienić: doświadczenie zawodowe, komunikatywność, zaangażowanie, cechy

osobowościowe, dyspozycyjność, kwalifikacje formalne związane z posiadaniem grupy inwalidzkiej oraz umiejętności zawodowe.

- Dokonana diagnoza planów kadrowych na najbliższe 12 miesięcy wskazuje, że większość lokalnych przedsiębiorców (70,4%) nie planuje redukcji zatrudnienia. Zwolnienia planuje co ósmy przebadany przedsiębiorca (11,8%), a praktycznie co piąty (17,8%) nie wyklucza takiej możliwości. Plany związane z redukcją zatrudnienia najczęściej występują wśród podmiotów świadczących usługi nierynkowe, w sektorze przemysłowym oraz wśród firm świadczących usługi rynkowe; nieco częściej w firmach publicznych niż prywatnych. Plany redukcji zatrudnienia najczęściej mają firmy największe o kadrze 50–249 osób oraz powyżej 249 osób (odpowiednio 17,5% i 15,4%). W przypadku przedsiębiorstw średnich o poziomie zatrudnienia 10–49 osób zmniejszenie kadry planuje co dwunasty przedsiębiorca (7,8%). Najmniej redukcją zatrudnienia zagrożone są firmy najmniejsze, z kadrą do 9 pracowników (4,0%). Wśród stanowisk typowanych do likwidacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują etaty „robotników pomocniczych w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewnych”, „nauczycieli szkół gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych”, „robotników budowy dróg i pokrewnych”, „robotników przy pracach prostych w przemyśle” oraz „pomocy i sprzątaczek biurowych, hotelowych i pokrewnych”. Planowana redukcja zatrudnienia motywowana jest kolejno następującymi czynnikami: spadkiem popytu na dobra i usługi, wygasaniem umów na czas określony, restrukturyzacją przedsiębiorstwa, nierzetelnością pracowników oraz sezonowością produkcji i usług. Plany zatrudnienia nowych pracowników ma natomiast jedna czwarta przebadanych przedsiębiorców, a co siódmy nie ma jasno określonych planów w tym zakresie (14,5%), jednocześnie nie wykluczając takiej możliwości. Nowych przyjęć w najbliższej przyszłości nie planuje trzy piąte przebadanych (60,5%). Plany zatrudnienia nowej kadry w większości przypadków mają ci pracodawcy, którzy poszukują pracowników aktualnie, i częściej są to przedsiębiorstwa publiczne niż prywatne. Nabór kadry planują przy tym głównie przedsiębiorstwa duże, zatrudniające więcej niż 50 osób, oraz średnie o kadrze 10–49 osób; najmniej miejsc pracy planują uruchomić małe firmy o załodze do 9 osób. Biorąc pod uwagę wskaźnik netto, stanowiący różnicę pomiędzy odsetkiem pracowników przewidzianych do redukcji i zatrudnienia, należy stwierdzić, że na lokalnym rynku pracy obserwowana będzie swego rodzaju stagnacja, ponieważ w skali najbliższego roku przyrost miejsc pracy może osiągnąć zaledwie 0,7%. Przewiduje się, że nowe miejsca pracy powstaną w wyniku problemów kadrowych związanych z zapotrzebowaniem na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, fluktuacją kadr i odejściami na renty i

emerytury oraz w wyniku procesów modernizacji przedsiębiorstw i poprawy ich sytuacji finansowej.

- Wśród pracodawców planujących zatrudnienia w ciągu najbliższego roku największe będzie zapotrzebowanie kolejno na: „robotników przemysłowych i rzemieślników”, „specjalistów”, „pracowników usług osobistych i sprzedawców” oraz „techników i inny średni personel”. Uwzględniając grupy elementarne, należy stwierdzić, że najczęściej oferowane będą kolejno następujące stanowiska pracy: „sprzedawcy i demonstratorzy”, „robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni”, „robotnicy budowy dróg i pokrewni”, „operatorzy urządzeń do obróbki drewna”, a także pozostałe stanowiska wymienione w niniejszym raporcie.
- Jeśli chodzi o wymagania stawiane planowanym do zatrudnienia kandydatom, zaobserwowano, że największy będzie popyt na pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (38,2% ofert pracy) i dopiero w dalszej kolejności poszukiwani będą absolwenci uczelni wyższych (27,2% ofert pracy) oraz szkół policealnych lub średnich zawodowych (25,7% ofert pracy). Najmniejszy popyt przewiduje się na kandydatów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (2,6% ofert pracy). Wykształcenia wyższego będzie się oczekiwać głównie od kandydatów na stanowiska specjalistyczne i od „techników i innego średniego personelu”; policealnego lub średniego zawodowego od „pracowników usług osobistych i sprzedawców”, „robotników przemysłowych i rzemieślników”, jak również od „pracowników biurowych”; średniego ogólnokształcącego tylko od „operatorów i monterów maszyn i urządzeń”; natomiast zasadniczego zawodowego od „robotników przemysłowych i rzemieślników”, jak również od „pracowników przy pracach prostych”. Jeśli chodzi o najbardziej preferowane kierunki wykształcenia, okazało się, że najbardziej poszukiwani będą absolwenci budownictwa, kierunków technicznych, handlu, medycyny i mechaniki. W prezentowanym raporcie została w sposób szczegółowy przedstawiona pełna lista preferowanych kierunków wykształcenia.
- Lokalni pracodawcy mają niewielkie oczekiwania co do znajomości języków obcych, ponieważ od potencjalnych kandydatów wymagają tylko znajomości języka angielskiego. Interesować ich przy tym będą przede wszystkim osoby o dobrym, bardzo dobrym i średnim poziomie znajomości języka. Wskazane umiejętności lingwistyczne będą wymagane tylko od osób z wykształceniem wyższym (55,8%) i od niewielkiego odsetka osób z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym (6,1%). W znacznie wyższym stopniu od kandydatów do zatrudnienia wymagana będzie znajomość obsługi komputera, ponieważ będzie ona istotna w przypadku

dwóch piątych ofert (41%). Najczęściej pracodawcy oczekiwac będą dobrej (23,7%) i zaawansowanej (12,6%) umiejętności obsługi komputera i tylko w przypadku 5% ofert wymagana będzie podstawowa umiejętność w tym zakresie. Umiejętność obsługi komputera w stopniu zaawansowanym i dobrym wymagana będzie od osób z wykształceniem wyższym, a na poziomie podstawowym i dobrym od absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych. W przypadku kandydatów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym nie sformułowano takich oczekiwań.

- Od większości kandydatów planowanych do zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach (71,2%), poza kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, wymagane będą pewne dodatkowe cechy, wśród których najczęściej wymieniane były kolejno: doświadczenie zawodowe, komunikatywność, umiejętności zawodowe, dyspozycyjność, posiadanie grupy inwalidzkiej, zaangażowanie, cechy osobowościowe, zdolności manualne, sprawność fizyczna i samodzielność.
- Przeszło połowa przebadanych pracodawców (52,5%) planuje w najbliższych 12 miesiącach szkolenia kadry pracowniczej. Największe zainteresowanie szkoleniami pojawi się wśród przedsiębiorstw dużych, zatrudniających powyżej 50 pracowników, częściej publicznych niż prywatnych, głównie wśród tych które świadczą usługi nierynkowe, działają w sektorze przemysłowym oraz usług rynkowych. Preferowana tematyka szkoleń jest bardzo różnorodna, przy czym przewiduje się, że największy będzie popyt na szkolenia spawania, BHP, pracownika administracyjnego, medyczne i dla urzędników. Pełna lista preferowanych szkoleń zamieszczona została w prezentowanym raporcie. Zainteresowani szkoleniem kadry pracowniczej respondenci deklarują przy tym, że szkolenia w większości finansowane będą z własnych środków przedsiębiorstwa (70%) bądź ze środków unijnych (23,3%).
- Przebadani przedsiębiorcy są tylko w niewielkim stopniu zainteresowani współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie organizacji staży i przygotowania zawodowego. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż w ciągu najbliższych 12 miesięcy ma jedna trzecia ankietowanych (29,5%). Najczęściej wykorzystanie tej formy zatrudnienia planują podmioty z sektora rolniczego (92,2%), świadczące usługi nierynkowe (62,7%) oraz firmy przemysłowe (41,0%). Wśród przedsiębiorstw świadczących usługi rynkowe tylko co siódme planuje przyjęcie osoby bezrobotnej na staż (14,5%). Z zamiarem wykorzystania oferty stażowej nosi się więcej firm prywatnych niż państwowych (29,7% do 23,9%), przy czym prawie trzy piąte przedsiębiorców (56,4%) z sektora publicznego nie jest w tej kwestii zdecydowanych, co oznacza, że nie wyklucza takiej możliwości. Większe zapotrzebowanie na

wykorzystanie umów stażowych wykazują też przedsiębiorstwa duże, z kadrą powyżej 50 osób, i średnie zatrudniające 10–49 pracowników, natomiast wśród mikroprzedsiębiorstw z kadrą do 9 osób plany takie wykazuje tylko co piąty pracodawca (20,7%). Jeśli chodzi o proponowane stażystom stanowiska pracy, najczęściej będą to kolejno: „pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni”, „pracownicy obsługi biurowej, gdzie indziej niesklasyfikowani” , a także „operatorzy urządzeń do obróbki drewna”, „sprzedawcy i demonstratorzy”, „pielęgniarki” , „technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni” oraz lekarze. Szczegółowa lista pozostałych wymienionych przez przedsiębiorców stanowisk pracy zamieszczona została w prezentowanym raporcie. Jeszcze mniejszym zainteresowaniem niż przyjęcie osoby bezrobotnej na staż cieszy się możliwość przygotowania zawodowego dorosłych. Okazało się bowiem, że przyjęcie osoby bezrobotnej w ramach praktycznej nauki zawodu planuje w najbliższym roku tylko co jedenasty pracodawca (8,6%), zaś z zamiarem przyjęcia w ramach przyuczenia do pracy dorosłych nosi się tylko co dwudziesty ankietowany (5,1%). Przewiduje się, że bezrobotnym w ramach praktycznej nauki zawodu będą oferowane najczęściej stanowiska pracy w charakterze „pracowników obsługi biurowej gdzie indziej nie sklasyfikowanych”, zaś w ramach przyuczenia do pracy dorosłych poszukiwani będą „robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym”, „monterzy izolacji” oraz „robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni”. Pełna lista stanowisk planowanych w ciągu najbliższych 12 miesięcy do obsadzenia w ramach przygotowania zawodowego dorosłych została zaprezentowana w niniejszym raporcie.

Spis tabel

Tabela 1. Główna dziedzina działalności firmy/institucji	6
Tabela 2. Powody poszukiwania pracowników	17
Tabela 3. Proponowane stanowiska pracy (grupy elementarne zgodnie z KZiS).....	20
Tabela 4. Wymagany poziom wykształcenia a oferowane stanowiska pracy	22
Tabela 5. Preferowany kierunek wykształcenia.....	24
Tabela 6. Wymagany poziom znajomości języków obcych a wymagany poziom wykształcenia	25
Tabela 7. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera a wymagany poziom wykształcenia ..	27
Tabela 8. Dodatkowe wymagania wobec kandydatów do zatrudnienia	29
Tabela 9. Stanowiska pracy typowane do zwolnień (grupy elementarne zgodnie z KZiS).....	34
Tabela 10. Główne powody zatrudniania pracowników	41
Tabela 11. Główne powody redukcji zatrudnienia	42
Tabela 12. Oferowane stanowiska pracy	45
Tabela 13. Wymagany poziom wykształcenia a oferowane stanowiska pracy	47
Tabela 14. Preferowany kierunek wykształcenia.....	49
Tabela 15. Wymagany poziom znajomości języka angielskiego a wykształcenie	50
Tabela 16. Dodatkowe wymagania wobec kandydatów do zatrudnienia	54
Tabela 17. Preferowana tematyka szkoleń	59
Tabela 18. Planowane sposoby finansowania szkoleń.....	60
Tabela 19. Stanowiska pracy oferowane stażystom w ciągu najbliższych 12 miesięcy	66
Tabela 20. Stanowiska pracy oferowane bezrobotnym w ramach praktycznej nauki zawodu	69
Tabela 21. Stanowiska pracy oferowane bezrobotnym w ramach przyuczenia do pracy dorosłych.....	71

Spis wykresów

Wykres 1. Sektor ekonomiczny	8
Wykres 2. Sektor ekonomiczny a całkowity udział w zatrudnieniu	8
Wykres 3. Sektor firmy/institucji.....	9
Wykres 4. Sektor firmy/institucji a całkowity udział w zatrudnieniu	10
Wykres 5. Liczba zatrudnionych pracowników	11
Wykres 6. Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu.....	11
Wykres 7. Lokalizacja firmy/institucji.....	12
Wykres 8. Czy obecnie poszukują Państwo pracowników?.....	13
Wykres 9. Poszukiwanie pracowników a sektor ekonomiczny.....	14
Wykres 10. Poszukiwanie pracowników a forma własności.....	15
Wykres 11. Poszukiwanie pracowników a liczba zatrudnionych pracowników	16
Wykres 12. Poszukiwanie pracowników a lokalizacja	16
Wykres 13. Proponowane stanowiska pracy.....	18
Wykres 14. Wymagany poziom wykształcenia.....	21
Wykres 15. Wymagany poziom znajomości języków obcych	25
Wykres 16. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera.....	26
Wykres 17. Czy podczas poszukiwania pracowników brane są pod uwagę inne cechy pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe?	28
Wykres 18. Plany zwolnienia pracowników.....	30
Wykres 19. Plany zwolnienia pracowników a sektor ekonomiczny	31
Wykres 20. Plany zwolnienia pracowników a forma własności	32
Wykres 21. Plany zwolnienia pracowników a liczba zatrudnionych pracowników	32
Wykres 22. Plany zwolnienia pracowników a lokalizacja.....	33
Wykres 23. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy.....	35
Wykres 24. Plany zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a aktualne poszukiwania pracowników	36
Wykres 25. Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a sektor ekonomiczny	37
Wykres 26. Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a forma własności.....	37
Wykres 27. Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników	38
Wykres 28. Planowane zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a lokalizacja firmy.....	39

Wykres 29. Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb przedsiębiorstwa	39
Wykres 30. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników	40
Wykres 31. Proponowane stanowiska pracy (grupy wielkie zgodnie z KZiS)	43
Wykres 32. Wymagany poziom wykształcenia	46
Wykres 33. Wymagany poziom znajomości języka angielskiego	50
Wykres 34. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera	51
Wykres 35. Wymagany poziom umiejętności obsługi komputera a wymagany poziom wykształcenia	52
Wykres 36. Oczekiwania odnośnie do innych cech pracowników niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe	53
Wykres 37. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników	55
Wykres 38. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a sektor ekonomiczny	56
Wykres 39. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a forma własności	57
Wykres 40. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a liczba zatrudnionych pracowników	57
Wykres 41. Zainteresowanie szkoleniami pracowników a lokalizacja firmy	58
Wykres 42. Wiedza przedsiębiorców na temat możliwości przyjęcia osoby bezrobotnej skierowanej przez urząd pracy na staż w firmie	61
Wykres 43. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż w ciągu najbliższych 12 miesięcy	62
Wykres 44. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a sektor ekonomiczny	63
Wykres 45. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a forma własności	64
Wykres 46. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a liczba zatrudnionych pracowników	64
Wykres 47. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej na staż a lokalizacja firmy	65
Wykres 48. Wiedza przedsiębiorców na temat możliwości przygotowania zawodowego dorosłych skierowanych przez urząd pracy do firmy	67
Wykres 49. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach praktycznej nauki zawodu	69
Wykres 50. Plany przyjęcia osoby bezrobotnej w ramach przyuczenia do pracy dorosłych	70