

POTRZEBY I OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ 2012



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**POTRZEBY I OCZEKIWANIA
PRACODAWCÓW
W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM**

**RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ
2012**

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wup.lublin.pl

Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa.

Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

	Opracowanie:	PSDB Sp. z o.o.
	Badania ilościowe:	Barbara Leszczyńska Irena Wolińska Natalia Jaworska Redakcja naukowa: Krystyna Gurbiel Współpraca: Magdalena Stefańska
	Badania jakościowe:	Gabriela Kasianiuk Piotr Krzesiński

Nakład: 500 egz.

ISBN: 978-83-63826-00-0

Spis treści

Spis treści	5
1. Wprowadzenie	7
2. Opis koncepcji badania	7
2.1. Cele badania i pytania kluczowe	7
2.2. Analiza operatu.....	8
2.2.1. Wielkość zatrudnienia i sektor	9
2.2.2. Pracodawcy w powiatach.....	9
2.2.3. Pracodawcy wg sekcji PKD	10
3. Metodyka badania.....	11
3.1. Badania ilościowe	11
3.1.1. Schemat doboru próby.....	11
3.1.1.1. Próba eksploracyjna	11
3.1.1.2. Próba właściwa	12
3.2. Badania jakościowe.....	14
4. Wyniki badań ilościowych.....	16
4.1. Kwalifikacje i kompetencje obecnych pracowników	16
4.1.1. Pracownicy kluczowi	16
4.1.2. Zatrudniona kadra kierownicza.....	24
4.2. Rekrutacja do pracy i kandydaci	27
4.2.1. Zeszlóroczne rekrutacje.....	27
4.2.2. Problemy z rekrutacją pracowników.....	31
4.2.3. Jakie kompetencje są najważniejsze? Samoorganizacyjne, interpersonalne czy zawodowe?	33
4.2.4. Kandydat idealny	34
4.2.4.1. Demografia.....	34
4.2.4.2. Kompetencje i kwalifikacje	35
4.2.4.3. Profile oczekiwań pracodawców względem pracowników.....	39
4.2.4.4. Profile oczekiwań pracodawców w zakresie dwóch najczęściej wymienianych zawodów.....	41
4.3. Kwalifikacje i kompetencje absolwentów	42
4.4. Plany szkoleniowe.....	47
4.5. Prognozy zatrudnieniowe	49
4.5.1. Stan obecny.....	49
4.5.2. Planowane rekrutacje.....	54
4.5.3. Planowane zwolnienia	55
4.6. Zielone zawody.....	56
5. Główne wnioski z badania ilościowego	57
6. Wyniki badań jakościowych.....	60
6.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców	60
6.2. Badanie jakościowe z przedstawicielami agencji zatrudnienia.....	69
7. Rekomendacje dla poszczególnych grup odbiorców	78
8. Aneks.....	84
8.1. Spis wykresów	84
8.2. Spis tabel	85
8.3. Wzór narzędzia badawczego.....	86

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport jest podsumowaniem z pierwszej fali badań ilościowych prowadzonych techniką CATI wśród pracodawców z województwa lubelskiego na przełomie czerwca i lipca 2012 roku oraz przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie badań jakościowych. Druga fala badań ilościowych i jakościowych jest zaplanowana na 2013 rok na nowych próbach pracodawców.

Zrealizowane na zlecenie Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy badanie wpisuje się w szeroki nurt badań dotyczących potrzeb i oczekiwań pracodawców, realizowanych przez różne podmioty zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym. Badanie miało na celu uzyskanie szczegółowych informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców na terenie województwa lubelskiego, odnośnie pożądanych kwalifikacji i kompetencji pracowników. W zakresie badania uwzględniono również kwestie wiążące się z politykami horyzontalnymi: zrównoważonego rozwoju oraz równości płci.

2. Opis koncepcji badania

2.1. Cele badania i pytania kluczowe

Zgodnie zarówno z ekspercką – wyrażoną w literaturze naukowej, jak i potoczną – widoczną w badaniach sondażowych – opinią, sytuacja na polskim rynku pracy jest wciąż zła. Pomimo zmian koniunktury gospodarczej wciąż nierozwikłane pozostają, a wręcz narastają te same grupy problemów. Z jednej strony jest to niski poziom aktywności zawodowej (przynajmniej tej rejestrowanej w statystyce publicznej) i wysoki poziom bezrobocia, z drugiej zaś niedostatek odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w niektórych, dynamicznie rozwijających się branżach gospodarki. Działania instytucji rynku pracy służą (między innymi) zmniejszeniu obserwowanego strukturalnego niedopasowania pomiędzy podażą i popytem na określonych pracowników. Dla powodzenia tego typu działań kluczowe jest zatem zdiagnozowanie, jakie są potrzeby i oczekiwania pracodawców działających na regionalnym rynku pracy odnośnie kwalifikacji i kompetencji pracowników.

W tym duchu został zdefiniowany przez Zamawiającego w Szczegółowym Opisie Przedmiotu Zamówienia cel główny zrealizowanego badania:

Uzyskanie szczegółowych informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców na obszarze województwa lubelskiego, odnośnie pożądanych kwalifikacji i kompetencji pracowników.

Główny cel badania został osiągnięty poprzez realizację dwóch ścieżek badawczych: badań jakościowych i ilościowych. Niniejszy raport odnosi się do realizacji badań ilościowych.

Cele szczegółowe badania były następujące:

- a) określenie obszarów kompetencji i kwalifikacji, które są deficytowe w opinii pracodawców w regionie: wśród pracujących, poszukujących pracy, kończących edukację (luki kompetencyjno-kwalifikacyjne); określenie różnic w definiowanych oczekiwaniach i potrzebach, które pojawiły się w ciągu roku między pierwszą, a drugą falą badania,
- b) skatalogowanie deficytowych, według pracodawców, kwalifikacji i kompetencji w odniesieniu do schematu wiedza – umiejętności - kompetencje z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 02.11.2011r. dotyczącego Krajowych Ram Kwalifikacji, dla osób zdobywających kwalifikacje pierwszego i drugiego stopnia studiów wyższych,
- c) skatalogowanie deficytowych, według pracodawców, kwalifikacji ze zbioru kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach określonych w aktualnym rozporządzeniu Minister Edukacji Narodowej z dnia 23.12.2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (powiązanej wspólnym nazewnictwem z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy),
- d) określenie najbardziej deficytowych, według pracodawców, kompetencji kluczowych zdefiniowanych przez Parlament Europejski i Radę UE w zaleceniu z dnia 18.12.2006r.,
- e) uzyskanie rekomendacji dotyczących pożądaných przez pracodawców i adekwatnych do ich oczekiwań ścieżek kształcenia (formalnego, pozaformalnego i nieformalnego) niezbędnych do nabywania powyższych kwalifikacji i kompetencji,
- f) określenie wagi kwalifikacji, kompetencji oraz doświadczenia zawodowego w procesach rekrutacji oraz ewentualnych różnic w tym obszarze w zależności od typu przedsiębiorstwa, branży, stanowiska,
- g) określenie zapotrzebowania na ekologiczne rozwiązania technologiczne i kwalifikacje pracowników związane z tzw. „zielonymi zawodami”,
- h) potrzeby i prognozy zatrudnieniowe – aktualne i przewidywane zapotrzebowanie na pracowników.

2.2. Analiza operatu

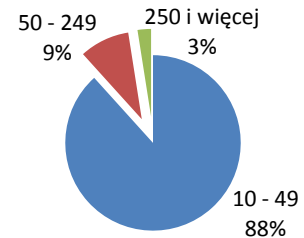
W trakcie realizacji badania wykorzystaliśmy **bazę REGON** będącą podstawą do tworzenia statystyk publicznych. Stworzony w ten sposób operat zawierał wszystkie informacje niezbędne do zrealizowania zakładanej próby badawczej (województwo, powiat, klasa PKD, wielkość zatrudnienia). Baza REGON stała się również podstawą do analizy populacji podmiotów zatrudniających 10 i więcej osób.

.....

2.2.1. Wielkość zatrudnienia i sektor

Populację wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie lubelskim stanowią w 95% podmioty zatrudniające od 0 do 9 osób. Ogółem podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej w województwie lubelskim w 2011 roku było 7 387¹, co stanowi dokładnie 4,84% ogółu podmiotów zarejestrowanych w REGON². Gdy jednak uwzględnimy wyłącznie pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających 10 osób i więcej, zauważyć można stosunkowo duże zróżnicowanie ze względu na wielkość zatrudnienia. Zdecydowaną większość (88%) tworzą podmioty małe, czyli zatrudniające do 49 pracowników. W zdecydowanej mniejszości są natomiast podmioty z liczbą pracowników 250 i więcej.

Wykres 1. Struktura pracodawców woj. lubelskiego zatrudniających 10 i więcej pracowników wg wielkości zatrudnienia

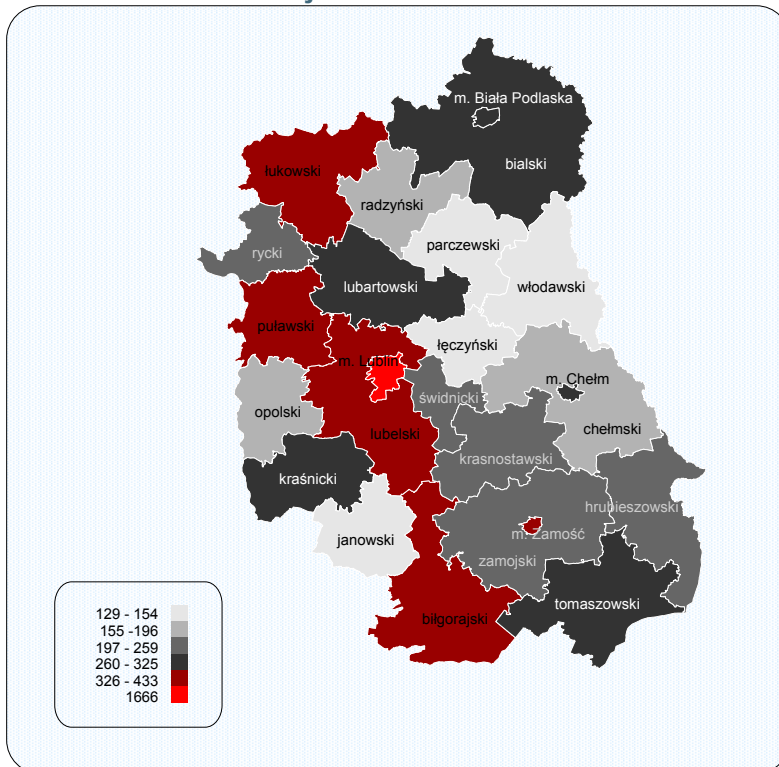


Źródło: Baza REGON firm zatrudniających powyżej 9 osób (N=7387).

Większość pracodawców województwa lubelskiego stanowią podmioty prywatne (58%), jednakże znaczący odsetek pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej to podmioty publiczne.

2.2.2. Pracodawcy w powiatach

Mapa 1. Liczba podmiotów gospodarczych zatrudniających 10 i więcej osób w województwie lubelskim



Rozkład geograficzny pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób jest bardzo zróżnicowany. Zdecydowana większość skoncentrowana jest w mieście Lublinie – 1666 podmiotów, co stanowi 23% ogółu pracodawców województwa lubelskiego zatrudniającego co najmniej 10 pracowników. W pozostałych powiatach liczba ta jest zdecydowanie mniejsza, według danych pochodzących z rejestru REGON za rok 2011 waha się od 129 (powiat parczewski) do 433 (powiat puławski). W zachodniej części województwa widzimy większą koncentrację podmiotów, które zatrudniają powyżej 9 osób, niż w przypadku ściany wschodniej.

Źródło: Baza REGON firm zatrudniających powyżej 9 osób

¹ Dane na podstawie bazy REGON

² Pozostałe zatrudniają max. 9 osób

2.2.3. Pracodawcy wg sekcji PKD

Populacja pracodawców w podziale na branże jest bardzo zróżnicowana. Branżą, skupiającą największą liczbę pracodawców województwa lubelskiego, zatrudniających co najmniej 10 osób, jest Sekcja P – Edukacja. Są branże, w których liczba pracodawców zatrudniających powyżej 9 osób nie przekracza 40 (B – Górnictwo i wydobywanie, D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, J – Informacja i komunikacja). Należy zwrócić uwagę na dwie ostatnie sekcje: T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby i U – Organizacje i zespoły eksterytorialne, w których nie ma podmiotów zatrudniających powyżej 10 osób.

Tabela 1. Struktura pracodawców wg sekcji PKD

PKD 2007		Liczba podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników
sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	129
sekcja B	Górnictwo i wydobywanie	14
sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	1136
sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	108
sekcja E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	114
sekcja F	Budownictwo	535
sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1244
sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	228
sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	184
sekcja J	Informacja i komunikacja	37
sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	84
sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	128
sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	142
sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	89
sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	425
sekcja P	Edukacja	2081
sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	477
sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	131
sekcja S	Pozostała działalność usługowa	174
sekcja T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0
sekcja U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0
Ogółem		7387

Źródło: Baza REGON firm zatrudniających powyżej 9 osób (N=7387)

3. Metodyka badania

Badania zostały zrealizowane za pomocą dwóch ścieżek badawczych: ilościowej i jakościowej.

3.1. Badania ilościowe

3.1.1. Schemat doboru próby

Ze względu na cele badania zostało ono zrealizowane w ramach dwóch prób:

- ▶ właściwej – obejmującej podmioty zatrudniające 10 osób i więcej, której liczebność i zastosowane wagi analityczne pozwoliły na wnioskowanie o całej populacji w sposób rzetelny i trafny,
- ▶ eksploracyjnej – obejmującej podmioty zatrudniające od 3 do 9 osób, która miała charakter badań eksploracyjnych. Pozwoliło to zgromadzić informacje o potencjale zatrudnieniowym tej kategorii podmiotów.

3.1.1.1. Próba eksploracyjna

W ramach tej próby zaproponowaliśmy **dobór prosty warstwowy**, warstwą losowania był powiat, dzięki czemu zachowaliśmy reprezentację geograficzną. Wywiady zostały zrealizowane z **80 podmiotami** spełniającymi wymogi badania (czyli zatrudnianie co najmniej 3 osób).

Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby

Jednostka terytorialna	Dobór nieproporcjonalny
Powiat bialski	3
Powiat parczewski	3
Powiat radzyński	3
Powiat włodawski	3
Powiat m. Biała Podlaska	4
Powiat biłgorajski	3
Powiat chełmski	3
Powiat hrubieszowski	3
Powiat krasnostawski	3
Powiat tomaszowski	3
Powiat zamojski	3
Powiat m. Chełm	4
Powiat m. Zamość	4
Powiat lubartowski	3
Powiat lubelski	3
Powiat Łęczyński	3
Powiat świdnicki	3
Powiat m. Lublin	8
Powiat janowski	3
Powiat kraśnicki	3
Powiat łukowski	3
Powiat opolski	3
Powiat puławski	3
Powiat rycki	3
Ogółem:	80

Źródło: Opracowanie własne

3.1.1.2. Próba właściwa

Badanie było realizowane na próbie reprezentatywnej **761 pracodawców** – co umożliwiło wnioskowanie z błędem maksymalnym na poziomie 3,4 punktu procentowego. W badaniu zastosowano 3, opisane poniżej, warstwy.

Warstwa wielkość zatrudnienia

Ze względu na opisane wcześniej duże zróżnicowanie populacji pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób zastosowaliśmy w tej warstwie dobór nieproporcjonalny, który umożliwił wnioskowanie o każdej klasie podmiotów osobno. Na podstawie innych przeprowadzonych przez nas badań sądzimy, że miało to duże znaczenie dla osiągnięcia celów Zamówienia ze względu na prowadzenie innej – bardziej ustrukturyzowanej – polityki kadrowej przez podmioty duże. Na etapie analizy dane poddane zostały **procedurze ważenia**³.

Tabela 3. Struktura próby – wielkość zatrudnienia

Liczba zatrudnianych osób	Populacja	% w populacji	Dobór nieproporcjonalny	% w próbie
Podmioty małe, zatrudniające 10 – 49 osób	6 534	83%	560	74%
Podmioty średnie, zatrudniające 50 – 249 osób	1 153	15%	171	22%
Podmioty duże, zatrudniające 250 i więcej osób	151	2%	30	4%
Ogółem:	7 838	100%	761	100%

Źródło: GUS 2010 (N=7838)

Warstwa powiat

Duże – wcześniej opisane – różnice w liczbie pracodawców w poszczególnych powiatach (szczególnie różnica pomiędzy Lublinem a pozostałymi powiatami) wymagała zastosowania takiego doboru próby, który pozwolił na dokonywanie wnioskowania i porównań pomiędzy powiatami. Dobór próby miał charakter warstwowy nieproporcjonalny, czyli w każdym badanym powiecie została przeprowadzona taka liczba wywiadów, która pozwoliła na dokonywanie statystycznych porównań. W poniższej tabeli przedstawione zostały również liczebności w sytuacji, gdyby został zastosowany dobór proporcjonalny. Wyraźnie widać, że w części powiatów należałoby przeprowadzić tak małą liczbę wywiadów, która nie pozwalałaby na dokonywanie porównań. Tak więc dobór nieproporcjonalny był rozwiązaniem umożliwiającym zmniejszenie błędu oszacowania. Minimalną liczebnością próby w każdym powiecie było 20 podmiotów, w przypadku powiatów o znacząco większej liczbie pracodawców liczebność ta była większa: w przypadku miasta Lublin, ze względu na znacząco większą liczbę pracodawców, przeprowadziliśmy 88 wywiadów.

Na etapie analizy próba **została poddana procedurze ważenia** tak, by jej struktura była zgodna ze strukturą populacji, co pozwoliło na wnioskowanie na poziomie województwa.

³ Procedura analityczna polegająca przywróceniu struktury populacji strukturze próby. Dla warstwy „Podmioty małe, zatrudniające 10 – 49 osób” wartość wagi jest wynikiem przeliczenia następującego równania: $\frac{83\% \cdot 761}{560}$

Tabela 4. Struktura próby – powiat

Jednostka terytorialna	Dobór proporcjonalny	Dobór nieproporcjonalny
Powiat biański	33	32
Powiat biłgorajski	39	30
Powiat chełmski	18	30
Powiat hrubieszowski	21	20
Powiat janowski	15	22
Powiat krasnostawski	21	30
Powiat kraśnicki	29	32
Powiat lubartowski	26	31
Powiat lubelski	42	30
Powiat łęczyński	16	21
Powiat łukowski	36	31
Powiat m. Biała Podlaska	29	31
Powiat m. Chełm	29	31
Powiat m. Lublin	172	88
Powiat m. Zamość	34	34
Powiat opolski	16	28
Powiat parczewski	12	29
Powiat puławski	43	32
Powiat radzyński	17	29
Powiat rycki	20	30
Powiat świdnicki	23	30
Powiat tomaszowski	31	30
Powiat włodawski	13	30
Powiat zamojski	26	30
Ogółem:	761	761

Źródło: Opracowanie własne

Warstwa sekcja PKD

Dobór próby wg sekcji PKD miał charakter proporcjonalny, czyli struktura w założeniu miała odzwierciedlać strukturę populacji. Zrealizowana próba nieznacznie odbiegała od tego założenia, dlatego też zastosowaliśmy procedurę ważenia, która przywróciła próbie strukturę populacji.

Tabela 5. Struktura próby – sekcja PKD

PKD 2007		Dobór proporcjonalny
sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	13
sekcja B	Górnictwo i wydobywanie	0
sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	132
sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4
sekcja E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	20
sekcja F	Budownictwo	53
sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	115
sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	24

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

PKD 2007		Dobór proporcjonalny
sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10
sekcja J	Informacja i komunikacja	1
sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11
sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	17
sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13
sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5
sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	49
sekcja P	Edukacja	197
sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	66
sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18
sekcja S	Pozostała działalność usługowa	13
sekcja T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0
sekcja U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0
Ogółem:		761

Źródło: Opracowanie własne

Pilotaż

Pilotaż został przeprowadzony w celu weryfikacji narzędzia do realizacji badania techniką CATI. Odbył się on w dniach 25–30.05.2012.

W trakcie trwania pilotażu przeprowadzonych zostało **20 wywiadów telefonicznych CATI zakończonych sukcesem**, czyli wywiadów przeprowadzonych do końca. Dodatkowo w trakcie **6 wywiadów** zastosowane zostały **protokoły werbalne**, których celem było sprawdzenie, w jaki sposób respondenci rozumieją niektóre – najbardziej problematyczne – pytania.

3.2. Badania jakościowe

Badanie jakościowe dotyczące potrzeb i oczekiwań pracodawców przeprowadzone zostało jako uzupełnienie badania ilościowego prowadzonego przez Wykonawcę. Podejście takie miało zapewnić dokładniejszy ogląd problemów, z jakimi spotykają się pracodawcy na lubelskim rynku. Bezpośredni kontakt i możliwość wyrażenia własnych opinii w trakcie badania jakościowego sprawiają, że można z bliższej perspektywy poznać indywidualne przypadki osób prowadzących działalność gospodarczą.

W badaniu tym zdecydowaliśmy się na przeprowadzenie zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI). Uznaliśmy, że taka forma będzie najlepsza, ponieważ uczestnictwo w zbiorowej dyskusji sprawia, że osoby biorące udział w badaniu fokusowym, wzajemnie stymulują się do dyskusji. Mogą także w trakcie interakcji poruszyć problemy znane im bardzo dobrze a pominięte przez badacza.

Z uwagi na złożony problem postanowiliśmy przeprowadzić 4 sesje fokusowe, w których wzięły udział 32 osoby. Odbyły się one w dniach: 31.05.2012 r., 13.06.2012 r. oraz 14.06.2012 r. Zespół LORP przygotował dwa rodzaje scenariusza, gdyż na 3 sesje zaproszeni zostali pracodawcy, natomiast 1 sesja przeznaczona była dla przedstawicieli agencji zatrudnienia.

Problemy, które poruszane były z tymi dwoma typami respondentów nieznacznie się od siebie różniły, dlatego postanowiliśmy dostosować scenariusze do poszczególnych grup.

Do badania zrekrutowanych zostało 10 przedstawicieli agencji zatrudnienia i 22 przedsiębiorstw zatrudniających min. 1 osobę (dopuszczona była możliwość, że w zastępstwie właściciela firmy mogła pojawić się osoba, która bezpośrednio odpowiada za procesy rekrutacyjne i kadrowe w firmie). W przypadku bezpośrednich pracodawców wszystkie osoby prowadziły swoją działalność na terenie województwa lubelskiego. Agencje zatrudnienia zostały natomiast zrekrutowane spośród agencji wskazanych przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, jako te, które w najbardziej aktywny sposób prowadziły rekrutację na terenie województwa lubelskiego (główna siedziba firmy nie musiała znajdować się na Lubelszczyźnie).

4. Wyniki badań ilościowych

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki badań terenowych prowadzonych wśród pracodawców województwa lubelskiego. W pierwszej kolejności omawiane są kwalifikacje i kompetencje obecnych pracowników – pracujących w zawodach kluczowych dla wykonywanej przez podmiot działalności, oraz kadry kierowniczej, następnie proces rekrutacji i ocena kandydatów do pracy. Osobny podrozdział poświęcony jest absolwentom, którzy wkraczają dopiero na rynek pracy. W dalszej kolejności analizowane są plany zatrudnieniowe pracodawców województwa lubelskiego oraz kwestie związane z tzw. zielonymi miejscami pracy, czyli potencjałem zatrudnieniowym wynikającym ze stosowania zasady zrównoważonego rozwoju.

Wyniki badania mają charakter reprezentatywny. Prezentowane w raporcie zróżnicowania są istotne statystycznie, co oznacza, że z 95% prawdopodobieństwem⁴ odpowiedzi badanych w poszczególnych kategoriach rzeczywiście różnią się między sobą, a różnica ta nie jest wynikiem błędu losowego. Tam, gdzie nie zaznaczono inaczej, stosowano test Chi kwadrat.

4.1. Kwalifikacje i kompetencje obecnych pracowników

Badanie skupiło się na dwóch kategoriach pracowników. Pierwszą z nich stanowią pracownicy kluczowi, czyli osoby wykonujące pracę wiążącą się z podstawą działalnością firmy/instytucji. Drugą kategorią jest kadra zarządzająca, która odgrywa szczególne znaczenie w podmiotach średnich i dużych.

4.1.1. Pracownicy kluczowi

Badanie pokazało, że zdecydowanie największy odsetek zawodów kluczowych dla podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników stanowią specjaliści nauczania i wychowania (grupa duża nr 23 wg klasyfikacji MPiPS). Wśród nich dominują zaś nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści ds. wychowania małego dziecka (grupa średnia nr 234). Ta duża grupa zawodów jako kluczowa była wymieniana istotnie częściej przez podmioty małe – zatrudniające do 50 osób (39% wskazań), nieco rzadziej przez podmioty średnie – 25% wskazań. Zdecydowanie częściej jest to zawód kluczowy dla podmiotów publicznych niż prywatnych. W dalszej kolejności wskazywani byli sprzedawcy (11,9%), którzy jednocześnie byli najczęściej wymienianym zawodem kluczowym przez pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób.

W województwie lubelskim znaczącą rolę odgrywają również robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (grupa 7 – wielka wg klasyfikacji MPiPS). Są to:

- ▶ robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni, którzy częściej są wskazywani jako zawód kluczowy w małych (9,7%) i średnich (7%) przedsiębiorstwach niż w dużych,
- ▶ robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni, którzy częściej są kluczowymi zawodami w przedsiębiorstwach dużych (17,6%) niż w małych i średnich,
- ▶ robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), którzy są zaś zawodem kluczowym głównie w firmach zatrudniających do 50 osób.

Poniższa tabela pokazuje najczęściej wskazywane zawody kluczowe wraz ze średnią liczbą osób pracującą w tym zawodzie. Bardzo wyraźnie widać, że część zawodów jest sfeminizowana

⁴ W badaniu przyjęto poziom istotności $p < 0,05$

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

lub zdominowana przez mężczyzn. Generalnie wśród robotników przeważają mężczyźni, poza zawodem robotnik produkcji odzieży i pokrewne, gdzie znaczącą przewagą liczebną mają kobiety. Silnie sfeminizowany jest również zawód specjalisty nauczania i wychowania. Poniższe dane pokazują również, że w zawodach, które stereotypowo uważa się za sfeminizowane istnieją nisze, w których przewagę mają mężczyźni. Jako przykład można przytoczyć zawód urzędnika, gdzie zawód urzędnik państwowy do spraw nadzoru, jak pokazują poniższe dane, jest znacząco częściej wykonywany przez mężczyzn.

Tabela 6. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Numer i nazwa grupy dużej	%	Numer i nazwa grupy średniej	%	Srednia liczba osób zatrudnionych w zawodzie w podmiocie	W tym kobiet
23 Specjaliści nauczania i wychowania	36,7%	231 Nauczyciele akademicki	0,2%	116,7	68,7
		232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	0,8%	32,3	13,1
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	8,0%	30,8	22,7
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	24,4%	17,5	15,0
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	3,3%	13,9	11,1
52 Sprzedawcy i pokrewni	11,9%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	10,2%	24	18,9
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1,7%	7	0,8
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	8,9%	751 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	5,3%	19,3	6,9
		752 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	1,9%	18	3,1
		753 Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	1,7%	61,9	57,5
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8,4%	721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	3,3%	45	0,0
		722 Kowale, ślusarze i pokrewni	3,3%	30,2	2,6
		723 Mechanicy maszyn i urządzeń	1,8%	36,4	0,0
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	7,9%	331 Średni personel do spraw finansowych	2,3%	7,9	7,2
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	4,2%	11,8	2,3
		333 Pośrednicy usług biznesowych	0,7%	8,1	6,9
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	0,2%	18	17,0
		335 Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru	0,6%	75,5	21,0
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	7,5%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	3,4%	15,8	0,3
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	3,0%	20,6	0,0
		713 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1,1%	3,7	0,3

* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

W próbie eksploracyjnej realizowanej wśród podmiotów zatrudniających od 3 do 9 osób największe znaczenie odgrywiają sprzedawcy, następnie specjaliści nauczania i wychowania, w dalszej kolejności średni personel do spraw biznesu i administracji oraz kierowcy, a także operatorzy pojazdów. Co istotne, jak pokazują poniższe dane, ostatnia wymieniona grupa zawodów jest silnie zmaskulinizowana.

Tabela 7. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe przez pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Numer i nazwa grupy dużej	%	Numer i nazwa grupy średniej	%	Średnia liczba osób zatrudnionych w zawodzie w podmiocie	W tym kobiet
52 Sprzedawcy i pokrewni	20,0%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	18,8%	4,5	2,8
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1,3%	3	2,0
23 Specjaliści nauczania i wychowania	18,8%	232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	1,3%	2	2,0
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	2,5%	4	4,0
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	12,5%	9,8	8,7
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	2,5%	1,5	1,0
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	18,8%	331 Średni personel do spraw finansowych	3,8%	2,7	2,3
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	8,8%	2,3	0,7
		333 Pośrednicy usług biznesowych	5,0%	2,3	1,3
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	1,3%	5	5,0
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	7,5%	832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	1,3%	3	0,0
		833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	3,8%	3,3	0,0
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	2,5%	3,5	0,0
22 Specjaliści do spraw zdrowia	6,3%	221 Lekarze	2,5%	3,5	2,0
		222 Pielęgniarki	2,5%	4,5	4,5
		225 Lekarze weterynarii	1,3%	6	5,0

* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 6% wskazań
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających od 3 do 9 osób (n=80)

Badanie miało również na celu pokazanie, jakich kwalifikacji i kompetencji brakuje pracownikom z województwa lubelskiego. W tym celu określiliśmy, jakie kwalifikacje i kompetencje są dla pracodawców ważne, a następnie ocenialiśmy, na ile pracownicy spełniają stawiane przed nimi wymagania.



Generalnie pracodawcy wymagają od swoich pracowników określonego typu wykształcenia, w chwili obecnej najczęściej wyższego (43% wskazań), choć należy podkreślić, że jest to zależne zarówno od sektora, jak i typu podmiotu czy zawodu kluczowego. Wykształcenie wyższe – bazując na wypowiedziach respondentów – jest konieczne do pracy w takich sekcjach PKD jak Informacja i komunikacja, Edukacja oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Częściej niż w innych sekcjach wykształcenie wyższe jest również wymagane w sekcjach Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Wykształcenie średniego wymaga

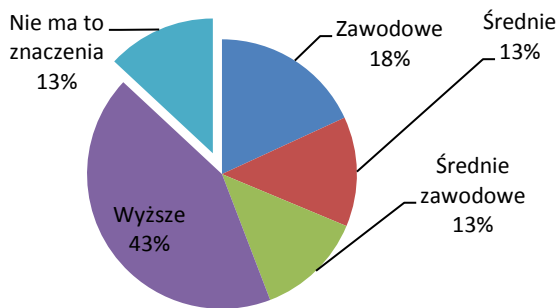
13% badanych pracodawców, podobnie jak średniego zawodowego. Wykształcenie średnie zawodowe jest częściej wymagane w przypadku średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych. Wykształcenie średnie ogólne jest zaś częściej pożądane w przypadku średniego personelu medycznego i średniego personelu ds. biznesu i administracji.

Wykształcenie zawodowe znacząco częściej pożądane jest w zawodzie robotnika i rzemieślnika (niezależnie od typu) oraz operatora maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych.

Pracodawcy oczekują również, by ich pracownicy posiadali co najmniej dwuletnie doświadczenie (na odpowiedź od 2 do 5 lat doświadczenia wskazało 38% badanych). Należy jednak zauważyć, że nieco ponad 1/5 badanych wskazała, iż wystarczy, żeby pracownicy mieli doświadczenie nieprzekraczające roku i jednocześnie tylko 5% badanych sądzi, że na danym stanowisku może pracować osoba bez doświadczenia. Takie rozkłady odpowiedzi pokazują, że pracodawcy oczekują od swoich pracowników posiadania pewnej wiedzy, umiejętności zawodowych oraz socjalizacji do pracy, które są możliwe do zdobycia w trakcie kilku lat pracy. Co istotne, znaczenie doświadczenia podkreślają pracodawcy prywatni zatrudniający 10 osób i więcej. Niewielki odsetek badanych (7,3%) z sektora publicznego deklaruje, że na stanowisku kluczowym mogą pracować osoby bez żadnego doświadczenia, jednakże już dla ponad połowy podmiotów publicznych długość doświadczenia nie ma znaczenia (44,7%). Tymczasem dla podmiotów prywatnych całkowity brak doświadczenia jest akceptowalny zaledwie w 3% przypadków, a jedynie 16,5% badanych przedsiębiorstw sądzi, że długość posiadanego doświadczenia pracownika nie ma dla nich znaczenia. Co istotne, oczekiwania wobec doświadczenia pracowników nie zależą od wielkości podmiotu.

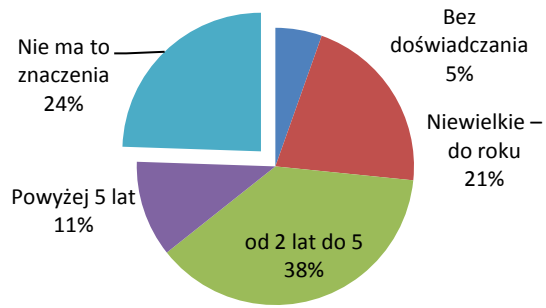


Wykres 2. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie kluczowym w Pana/Pani firmie/instytucji?



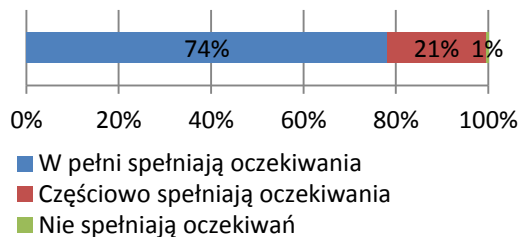
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Wykres 3. Jakie doświadczenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie kluczowym w Pana/Pani firmie/instytucji?



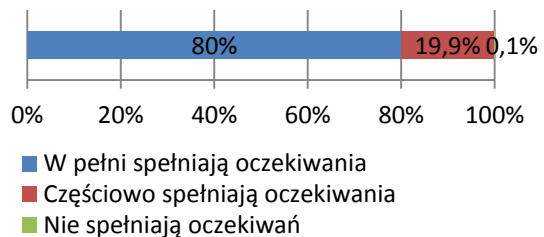
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Wykres 4. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie wykształcenia



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Wykres 5. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie doświadczenia

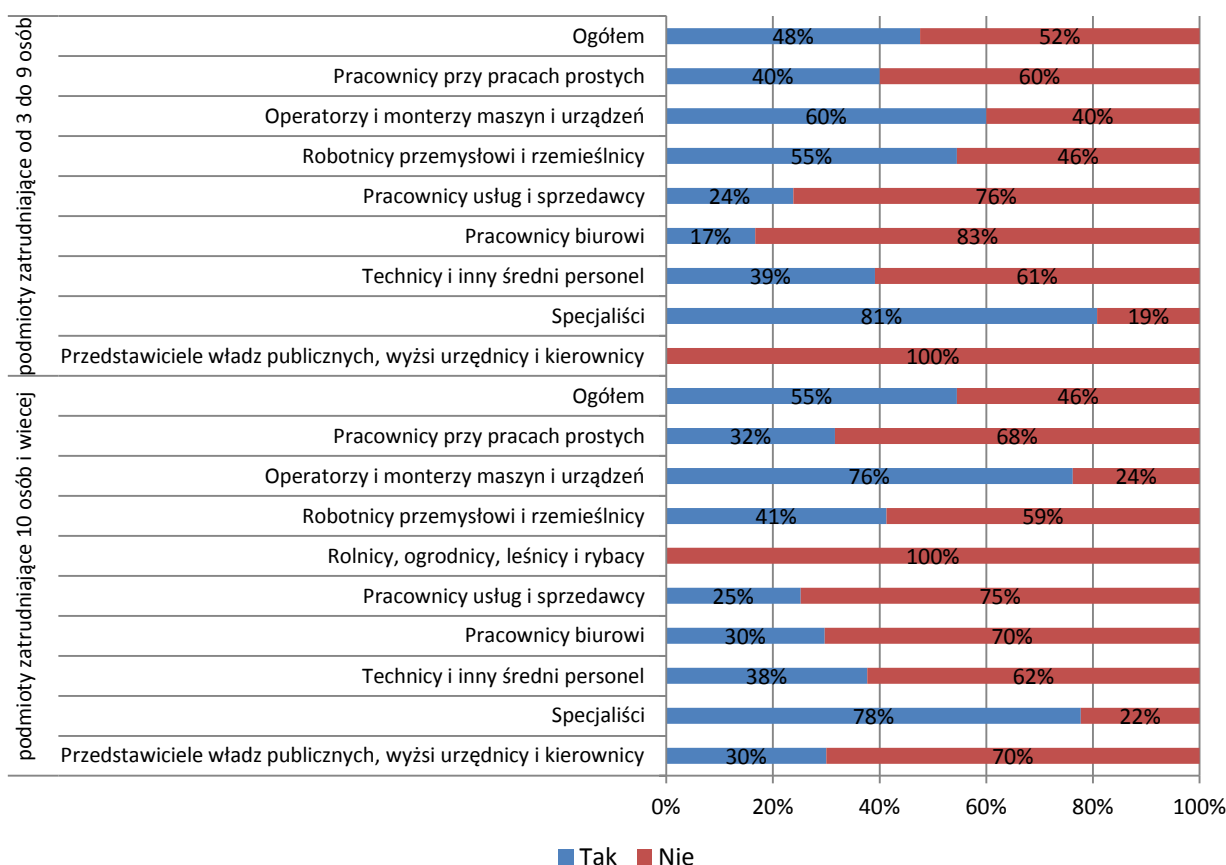


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Konieczność posiadania uprawnień do wykonywania pracy na danym stanowisku deklaruje 48% badanych podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników i 55% podmiotów zatrudniających od 3 do 9 osób pracowników. Respondenci z wszystkich typów podmiotów wskazują, że uprawnienia do wykonywania zawodu odgrywają szczególną rolę w pracy w zawodach specjalistycznych, takich jak specjalista ds. zdrowia (82%) i ds. wychowania (87%). Uprawnienia mają również znacznie w zawodach mieszczących się grupie: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Najbardziej otwartymi, pod tym względem, zawodami są zawody wiążące się pełnieniem wysokich funkcji na stanowiskach kierowniczych, gdzie jednak – jak będzie to widoczne w następnym rozdziale – należy wykazać się innym typem kompetencji i kwalifikacji.

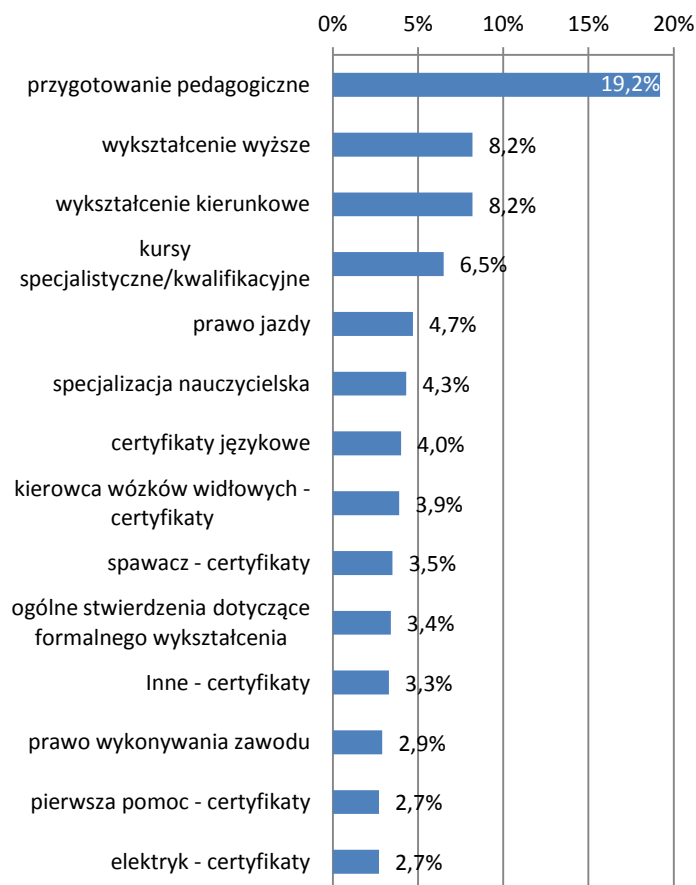
Wykres 6. Konieczność posiadania uprawnień do wykonywania danego zawodu.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761) oraz pracodawcach zatrudniających od 3 do 9 pracowników (n=80)

Wśród najistotniejszych kwalifikacji respondenci wymieniali przygotowanie pedagogiczne, co jednak wynika z faktu, że każdy pracownik sekcji Edukacja powinien je posiadać. Ważnymi kwalifikacjami dla tego sektora były również specjalizacje nauczycielskie, wykształcenie wyższe i wyższe kierunkowe (najczęściej pedagogiczne). Wykształcenie wyższe wraz z wykształceniem kierunkowym były wymieniane, jako dwa najważniejsze typy kwalifikacji również w pozostałych sekcjach. Na trzecim miejscu respondenci wymieniali kursy kwalifikacyjne i specjalistyczne, które potwierdzają posiadanie przez pracowników konkretnych umiejętności. Należy jednak zauważyć, że część respondentów wskazywała na konkretne kursy i otrzymywane po nich certyfikaty, włączenie ich do szerszej kategorii uplasowałaby ją na pierwszym miejscu.

Wykres 7. Najczęściej wymieniane kwalifikacje potrzebne do pracy w zawodzie kluczowym dla działalności firmy/instytucji.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

W niniejszym zestawieniu zaprezentowano najczęściej wskazywane przez respondentów kwalifikacje. Tylko część z nich można sklasyfikować wg rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowego w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Najważniejsze z nich to:

- ▶ uprawnienia do prowadzenia wózka widłowego,
- ▶ uprawnienia spawalnicze
- ▶ oraz uprawnienia elektryczne.

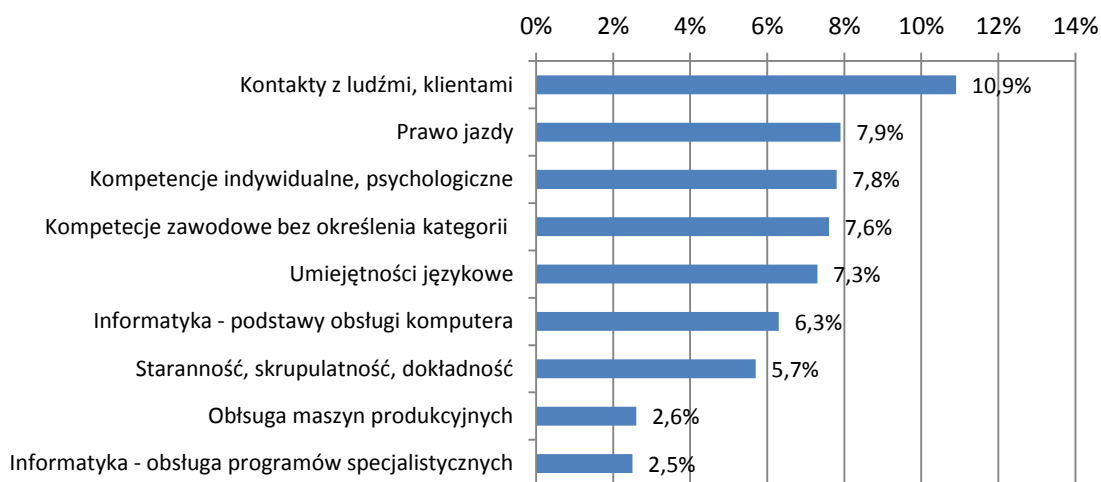
Co ważne, część z nich wykracza poza kwalifikacje opisane w rozporządzeniu MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego dla poszczególnych zawodów. Pokazuje to, że pracodawcy w nieco inny sposób definiują kwalifikacje potrzebne do wykonywania danego zawodu niż regulujące to dokumenty. Jako przykład może posłużyć zawód elektryka (również technika elektryka).

Pracodawcy w swoich wypowiedziach wskazują, że do pracy w tym zawodzie konieczne jest zdobycie certyfikatu specjalisty w dziedzinie jakości energii elektrycznej (certyfikat potocznie jest nazywany przez respondentów certyfikatem SEP), którego generalnie absolwenci szkoły zawodowej nie posiadają⁵. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku takich zawodów jak spawacz czy kierowca wózka widłowego.

Odpowiedzi respondentów na temat tego, jakie kompetencje są potrzebne do pracy w zawodzie kluczowym dla działalności firmy/instytucji, pozwalają stwierdzić, że najważniejsze są umiejętności związane z kontaktami z innymi ludźmi, w tym z klientami, co podkreśla znaczenie kompetencji społecznych w pracy. Na drugim miejscu pracodawcy wymieniali prawo jazdy, mimo iż należy je potraktować, jako rodzaj kwalifikacji. Zdaniem respondentów ważne są również kompetencje psychologiczne jednostek, co umożliwi im skuteczniejszą realizację zadań. Ważne miejsce zajmuje również informatyka i podstawy obsługi komputera, w szczególności programów z pakietu MS Office.

⁵W części szkół zawodowych realizujących projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki istnieje możliwość zdobycia tego typu certyfikatów.

Wykres 8. Najczęściej wymieniane kompetencje potrzebne do pracy w zawodzie kluczowym dla działalności podmiotu

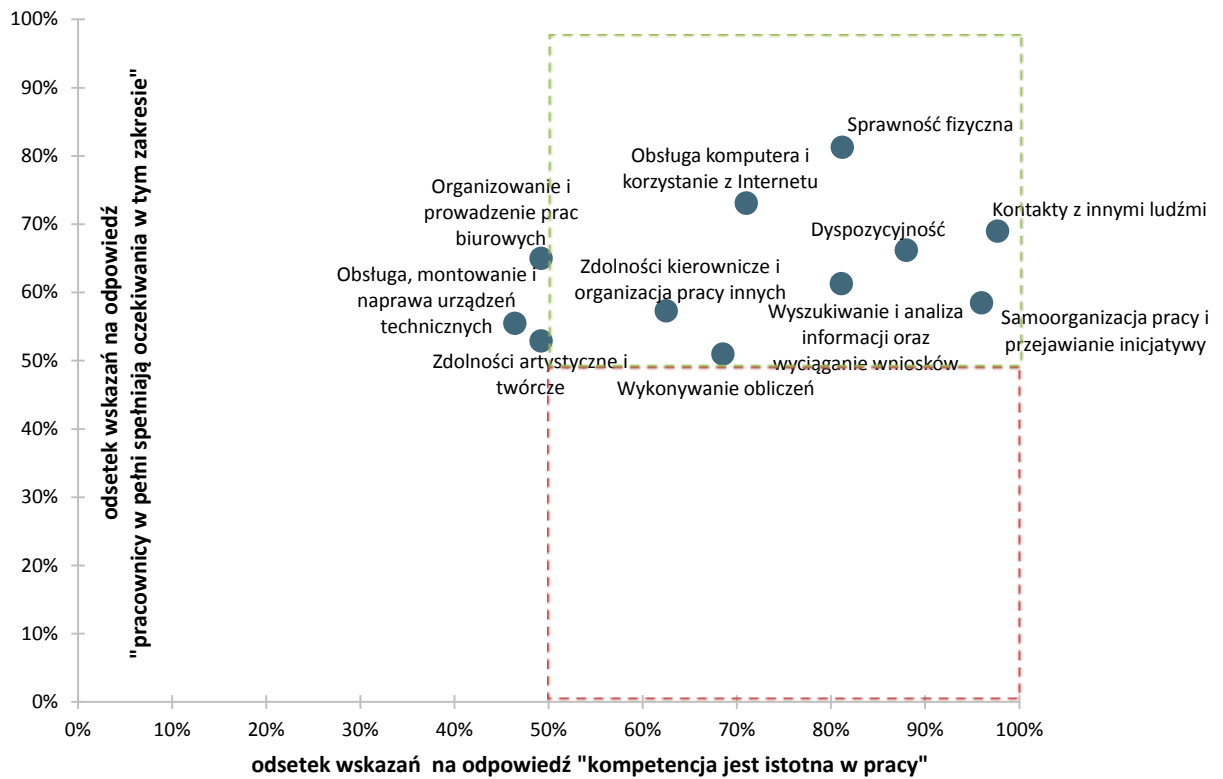


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

W badaniu sprawdzaliśmy również, które kompetencje są istotniejsze w zawodach kluczowych i branżach oraz na ile pracownicy spełniają stawiane przed nimi wymagania. Badanie pokazało, że najbardziej oczekiwane są umiejętności wiążące się z kontaktami z innymi ludźmi – komunikacja, nawiązywanie relacji, zarówno z współpracownikami, kontrahentami, jak i podopiecznymi. Należy zauważyć, że kompetencja ta jest równie ważna we wszystkich zawodach oraz branżach. W drugiej kolejności wymieniana jest samoorganizacja i przejawianie inicjatywy, jednakże zdaniem blisko 40% badanych pracodawców pracownicy nie spełniają w pełni ich oczekiwań w tym zakresie. Pracodawcy województwa lubelskiego najlepiej oceniają sprawność fizyczną swoich pracowników, a także obsługę komputera i internetu.

Wśród kompetencji, które były najrzadziej wskazywane jako istotne w wykonywanej pracy, znalazły się zdolności artystyczne i twórcze, organizowanie prac biurowych oraz obsługa i naprawa urządzeń technicznych. Te trzy opisane kompetencje – najbardziej specjalistyczne – częściej są wymieniane jako istotne w poszczególnych branżach, jednocześnie pracodawcy sądzą, że ich pracownicy relatywnie najslabiej wypadają w tym zakresie. Obsługa i naprawa urządzeń technicznych ma większe znaczenie w sekcji Przetwórstwo przemysłowe (istotne dla 65% badanych) i sekcji Budownictwo (istotne dla 83% badanych). Zdolności artystyczne są ważne w takich branżach jak Informacja i Komunikacja (100%) oraz Edukacja (85%), Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią (78%) i Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (75%). Organizowanie prac biurowych ma natomiast znaczenie w takich sekcjach PKD jak Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (100%), Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (92%), Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (88%) i Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (71%).

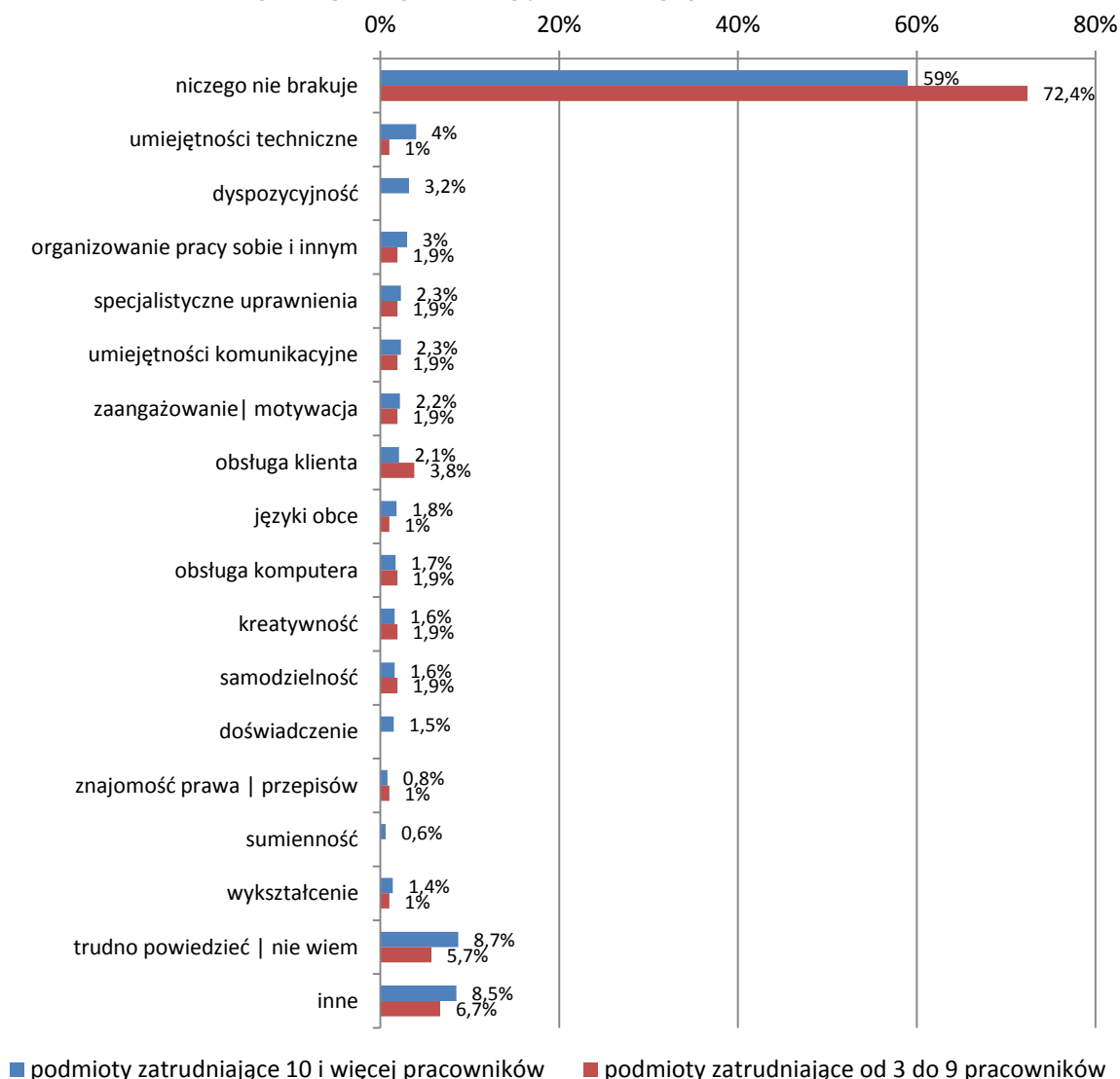
Wykres 9. Istotność poszczególnych kompetencji w zawodzie kluczowym wraz z oceną, czy zatrudnienie pracownicy spełniają stawiane przed nimi oczekiwania



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Badani pracodawcy mieli również ocenić, jakiej wiedzy, umiejętności i kompetencji brakuje ich pracownikom. Zdecydowana większość uznała, że ich pracownikom nic nie brakuje, przy czym znacznie częściej taką opinię wyrażały podmioty mikro, zatrudniające od 3 do 9 pracowników. Jeśli już pracodawcy wskazywali na braki swoich pracowników, były to umiejętności techniczne lub specjalistyczne uprawnienia. Stosunkowo często wskazywano również na umiejętności organizacyjne i komunikacyjne, co sugeruje pewne braki w kompetencjach społecznych części pracowników. Znacznie rzadziej pracodawcy deklarują, że ich pracownicy mają braki w wykształceniu.

Wykres 10. Jakich kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności brakuje pracownikom?



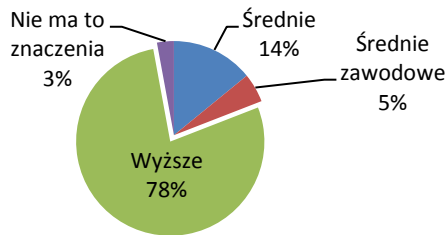
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761) oraz pracodawcach zatrudniających od 3 do 9 pracowników (n=80)

4.1.2. Zatrudniona kadra kierownicza

Dodatkowe pytania badawcze dotyczące kwalifikacji i kompetencji kadry kierowniczej zostało wyróżnione w niniejszym raporcie ze względu to, że w założeniu ta grupa pracowników powinna posiadać nieco inną wiedzę i umiejętności niż pracownicy pracujący na stanowiskach podstawowych. Jednocześnie – sądząc po wynikach przeprowadzonego przez nas pilotażu – kadra kierownicza stanowi wyraźną grupę dopiero w firmach i instytucjach średnich i dużych. Z tego powodu tylko pracodawcy zatrudniający powyżej 50 osób byli pytani o kwalifikacje i kompetencje osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

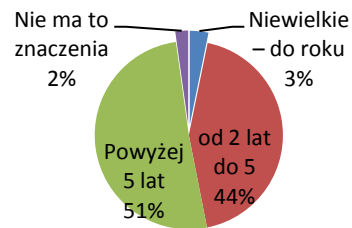
Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Wykres 11. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie/ instytucji?



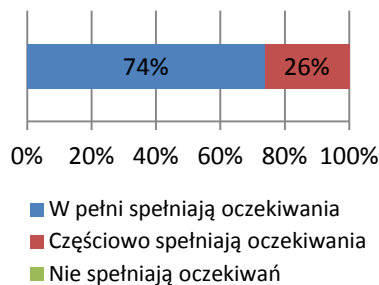
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=200); pytanie zadawano podmiotom zatrudniającym powyżej 50 osób.

Wykres 12. Jakie doświadczenie powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie/ instytucji?



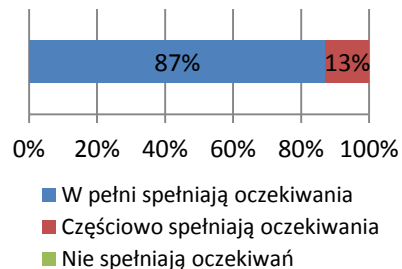
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=200); pytanie zadawano podmiotom zatrudniającym powyżej 50 osób.

Wykres 13. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie wykształcenia przez osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=200); pytanie zadawano podmiotom zatrudniającym powyżej 50 osób.

Wykres 14. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie doświadczenia przez osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych



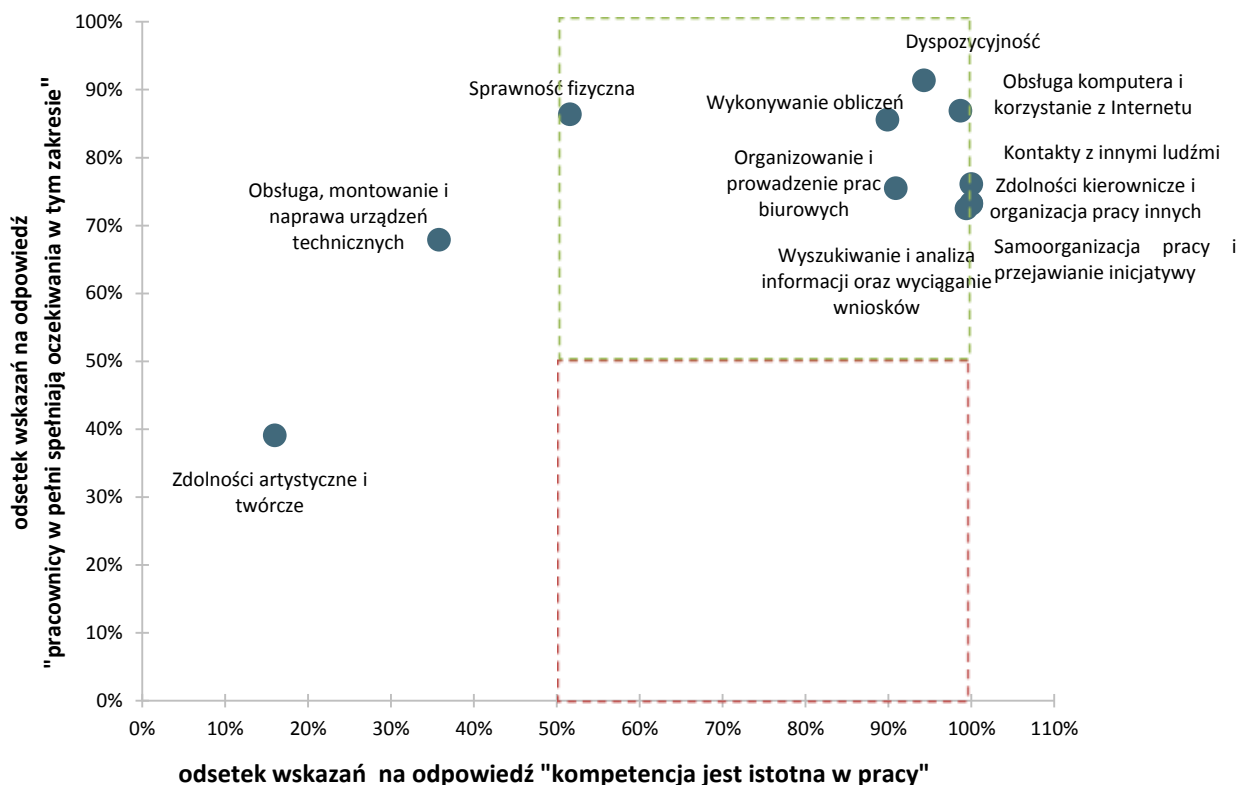
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=200); pytanie zadawano podmiotom zatrudniającym powyżej 50 osób.

Wyniki badania wyraźnie wskazują, że pracodawcy mają generalnie wyższe oczekiwania i wymagania wobec kadry kierowniczej niż wobec pracowników na stanowiskach podstawowych. Przede wszystkim osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym powinna posiadać wykształcenie wyższe – wskazało na nie aż 78% badanych. Jest to uniwersalne oczekiwanie, gdyż nie zanotowano różnicowań ze względu na powiat czy branżę, w jakiej działa pracodawca. Generalnie w zakresie wykształcenia osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych spełniają oczekiwania pracodawców w tym zakresie. Zdaniem 44% pracodawców, praca na stanowisku kierowniczym wymaga co najmniej 2-letniego doświadczenia, a zdaniem 51% nawet co najmniej 5-letniego. Zdecydowana większość osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach spełnia stawiane przed nimi wymagania w tym zakresie.

Badanie pokazuje, że na stanowiskach kierowniczych kluczowe kompetencje wiążą się z umiejętnościami menadżerskimi: kierowaniem i organizacją pracy innych pracowników, kontaktami z innymi ludźmi, ale również samoorganizacją i co istotne, przejawieniem inicjatywy. Jednocześnie, jak widać na poniższym wykresie, w zakresie wymienionych kompetencji przeciętnie trzech z czterech lubelskich kierowników w pełni spełnia stawiane przed nim wymagania.

W dalszej kolejności ważnymi dla pracy na kierowniczym stanowisku kompetencjami są zdolności analityczne: wyszukiwanie informacji oraz wyciąganie wniosków, wykonywanie obliczeń, a także obsługa komputera. Natomiast w pracy na stanowisku kierowniczym dość rzadko wykorzystywane są takie kompetencje jak zdolności artystyczne i twórcze, obsługa maszyn i urządzeń oraz sprawność fizyczna.

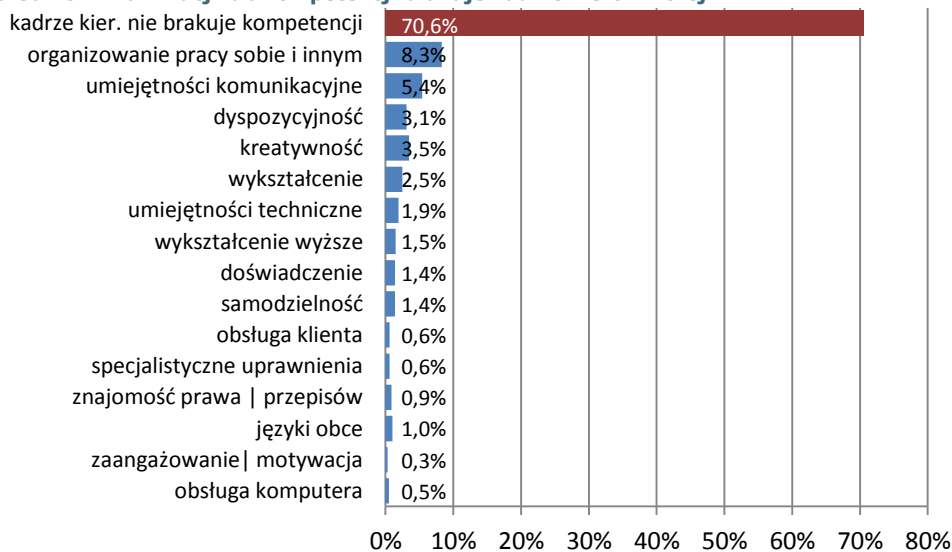
Wykres 15. Istotność poszczególnych kompetencji na stanowisku kierowniczym wraz z oceną, czy zatrudnienie pracownicy spełniają stawiane przed nimi oczekiwania



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=200); pytanie zadawano podmiotom zatrudniającym powyżej 50 osób.

Zdaniem zdecydowanej większości respondentów osobom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych w ich firmie/instytucji nie brakuje żadnych kwalifikacji ani kompetencji. Jeśli jednak zauważane były braki, dotyczyły one głównie umiejętności organizowania pracy sobie i innym oraz umiejętności komunikacyjnych. Dominacja tych dwóch odpowiedzi wskazuje, że w województwie lubelskim kadry kierowniczej brakuje najczęściej umiejętności menadżerskich pozwalających zarządzać zespołem podległych pracowników.

Wykres 16. Jakich kwalifikacji lub kompetencji brakuje kadry kierowniczej?



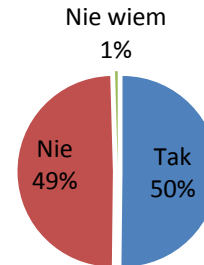
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=200); pytanie zadawano podmiotom zatrudniającym powyżej 50 osób.

4.2. Rekrutacja do pracy i kandydaci

4.2.1. Zeszlóroczne rekrutacje

Na przestrzeni ostatniego roku dokładnie połowa badanych pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób poszukiwała pracowników do swojej instytucji. Co wydaje się naturalne, większe podmioty częściej prowadzą rekrutacje niż mniejsze. Odsetek firm i instytucji zatrudniających 50 i więcej osób, poszukujących pracowników w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012), wynosił 70%, dla podmiotów małych (zatrudniających do 50 osób) wskaźnik ten wynosił 47%, podczas gdy dla podmiotów mikro, zatrudniających między 3 a 9 pracowników, już tylko 36%.

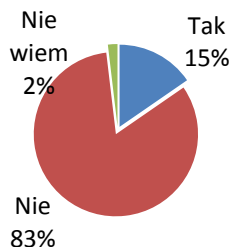
Wykres 17. Prowadzenie rekrutacji na przestrzeni ostatniego roku



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Istotnie częściej rekrutację prowadzili pracodawcy z miast Lublin (59%) oraz Chełm (71%). Można też odnotować zależność pomiędzy sekcją PKD, a faktem prowadzenia rekrutacji. Firmy i instytucje z sekcji PKD Edukacja, w której działa największa liczba podmiotów, prowadziły rekrutację tylko w 37% przypadków. W dwóch kolejnych, pod względem wielkości, sekcjach (liczonych liczbą podmiotów), było to już 57% (Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) oraz 60% (Przetwórstwo przemysłowe). Istotnie częściej rekrutowano w sektorze prywatnym (61%) niż w sektorze publicznym (40%).

Wykres 18. Prowadzenie rekrutacji poza terenem województwa



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012).

Badani, którzy prowadzili rekrutację w wyjątkowych przypadkach poszukiwali pracowników również poza terenem województwa. Co interesujące, nie jest to uzależnione od powiatu, w którym znajduje się firma/instytucja, ma jednak związek z wielkością pracodawcy. Podmioty mikro zatrudniające między 3 a 9 osób poszukiwały kandydatów do pracy poza województwem w 2 na 29 przypadków. Podmioty małe (zatrudniające między 10 a 49 osób) decydowały się na rekrutację poza terenem województwa w 13% przypadków, podczas gdy większe przedsiębiorstwa decydowały się na szerszy obszar rekrutacji już w co czwartym przypadku.

Znacznie rzadziej pracowników spoza terenu województwa poszukiwano w Edukacji (4%) niż w pozostałych sekcjach PKD.

Na poziomie grup wielkich MPiPS (wyróżniono ich 10) najczęściej poszukiwano pracowników w zawodach: specjaliści (37%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (25%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (23%). Na bardziej szczegółowym poziomie (grupy duże) najpopularniejszym zawodem/specjalizacją, w której prowadzono rekrutację, byli specjaliści nauczania i wychowania – poszukiwało ich aż 16% ogółu badanych. W drugiej kolejności pojawiali się sprzedawcy i pokrewni (14%), a w trzeciej średni personel do spraw biznesu i administracji (12%).

Analizując czołówkę zawodów i specjalizacji na poziomie grup dużych można zauważyć, że brakuje zawodów należących do grupy wielkiej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Jest to pochodną większego zróżnicowania zawodów wchodzących w skład tej grupy. Pracodawcy, gdy

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

poszukują robotnika przemysłowego i rzemieślnika, najczęściej poszukują następujących typów pracowników (wg grup dużych):

- ▶ robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (9%),
- ▶ robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (7%) oraz
- ▶ robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (6%).

Tabela 8. Najczęściej* wskazywane zawody, na które prowadzona była rekrutacja, przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób wg klasyfikacji osób i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Grupa duża	%	Grupa średnia	%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	16%	231 Nauczyciele akademicy	0,03%
		232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	0,76%
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	5,91%
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	8,79%
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	0,99%
52 Sprzedawcy i pokrewni	14%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	11,26%
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	2,93%
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	12%	331 Średni personel do spraw finansowych	2,93%
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	5,75%
		333 Pośrednicy usług biznesowych	1,57%
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	1,03%
		335 Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru	0,81%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	9%	721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	2,71%
		722 Kowale, ślusarze i pokrewni	3,56%
		723 Mechanicy maszyn i urządzeń	2,32%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	9%	831 Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	0,03%
		832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	3,44%
		833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	4,94%
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	0,60%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	7%	751 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	2,53%
		752 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	1,73%
		753 Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	2,33%
43 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	6%	431 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	0,63%
		432 Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	5,34%
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	6%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	4,23%
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	1,84%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5%	211 Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi	0,26%
		212 Matematycy, statystycy i pokrewni	0,21%
		213 Specjaliści nauk biologicznych i pokrewni	0,26%
		214 Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	1,78%
		215 Inżynierowie elektrotechnologii	0,72%
		216 Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	1,71%
22 Specjaliści do spraw zdrowia	5%	221 Lekarze	0,72%
		222 Pielęgniarki	0,67%

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

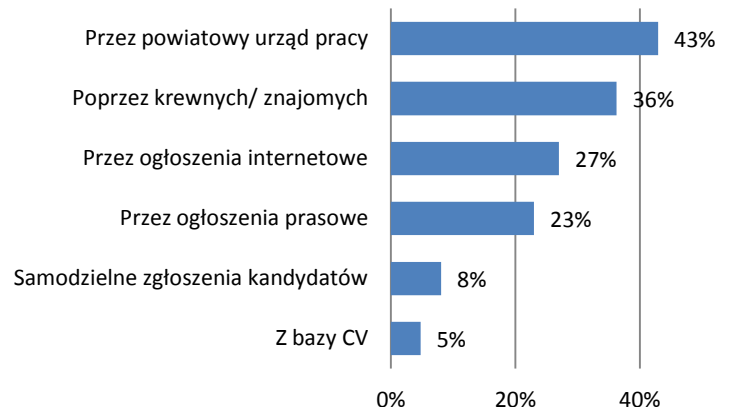
Grupa duża	%	Grupa średnia	%
		224 Specjaliści ratownictwa medycznego	2,22%
		225 Lekarze weterynarii	0,11%
		227 Diagnosty laboratoryjni	0,13%
		228 Inni specjaliści ochrony zdrowia	1,09%
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	5%	241 Specjaliści do spraw finansowych	0,03%
		242 Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	3,77%
		243 Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	1,60%
51 Pracownicy usług osobistych	5%	512 Kucharze	1,72%
		513 Kelnerzy i barmani	1,83%
		514 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	0,35%
		515 Gospodarze obiektów	0,67%
		516 Pozostali pracownicy usług osobistych	0,19%

* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012).

Głównym kanałem poszukiwania nowych pracowników w województwie lubelskim są Powiatowe Urzędy Pracy, wskazało na nie 43% badanych. Znacząca wydaje się informacja, że drugim źródłem poszukiwania osób do pracy są krewni i znajomi (36% osób wybrało tę odpowiedź), w dalszej kolejności zaś wykorzystywane są różnego typu ogłoszenia, zarówno w Internecie (27%), jak i w prasie (23%). Badani mówili również o przyjmowaniu do pracy osób, które zgłosiły swoją chęć podjęcia zatrudnienia, mimo że nie była prowadzona otwarta rekrutacja, oraz o wykorzystaniu posiadanej przez pracodawców bazy CV.

Wykres 19. Główne kanały poszukiwania kandydatów do pracy



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012).

W obliczu stosunkowo dużego znaczenia Powiatowych Urzędów Pracy w procesie poszukiwania pracowników, warto zwrócić uwagę, że popularność tego kanału wiąże się powiatem, w którym ma siedzibę badany podmiot. Najczęściej z pomocy PUP korzystali pracodawcy w mieście Chełm i otaczającym go powiecie chełmskim⁶ oraz w powiatach włodawskim i janowskim (między 47% a 44% badanych korzystało z tego kanału). Rozkład odpowiedzi na to pytanie może być wskaźnikiem informującym, które urzędy pracy wychodzą naprzeciw potrzebom pracodawców i zachęcają ich do współpracy. Ogłoszenia prasowe natomiast cieszyły się relatywnie większą popularnością w Białej Podlaskiej (33%), zaś ogłoszenia internetowe w powiecie łukowskim (24%) oraz mieście Lublin (23%).

W trzech największych Sekcjach PKD, które mają największy potencjał, ogłoszenia cieszą się różną popularnością. Sektor Edukacji prawie nie korzysta ani z ogłoszeń w prasie (zaledwie w 2% przypadków pojawiła się taka odpowiedź), ani z ogłoszeń w Internecie (7%). Tymczasem firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym z prasy korzystają w 25% przypadków, a z Internetu w 19%.

⁶Jest to ważna informacja, gdyż powiat chełmski i miasto Chełm są obsługiwane przez ten sam Powiatowy Urząd Pracy.

Badanie pokazuje, że większe podmioty korzystają też z szerszego wachlarza technik niż mniejsze podmioty⁷. Wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia częściej umieszcza się ogłoszenia w prasie i internecie. Co interesujące, instytucje publiczne nie korzystają z Powiatowych Urzędów Pracy częściej niż przedstawiciele sektora prywatnego, choć sektor prywatny częściej niż sektor publiczny korzysta z ogłoszeń w prasie i Internecie. Możliwe zatem, że instytucje publiczne, które mają obowiązek ogłoszenia konkursu, w wielu przypadkach ograniczają się do umieszczenia informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Należy jednak zaznaczyć, że zależność ta występuje, gdy porównamy firmy i instytucje liczące między 10 a 49 pracowników. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników rekrutują już podobnie, niezależnie od sektora, jaki reprezentują.

Analizując dane o liczbie osób poszukiwanych do pracy w okresie od lipca 2011 do czerwca 2012, można zauważyć, że wraz ze wzrostem wielkości podmiotu wzrasta liczba poszukiwanych pracowników⁸. 60% pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników w roku poprzedzającym badanie poszukiwało nie więcej niż 2 osób (wartość mediany⁹ – 2). Połowa podmiotów zatrudniająca między 50 a 249 osób poszukiwała nie więcej niż 3 pracowników, ale 23% szukało już więcej niż 10 osób. Największe przedsiębiorstwa i instytucje (z liczbą pracowników 250 i więcej) poszukiwały znacząco większą liczbę pracowników: do 10 osób szukało 29% pracodawców z tej kategorii, ale 42% szukało 30 osób i więcej.

Wszystkich pracowników udało się znaleźć 79% pracodawcom prowadzącym rekrutację w okresie od lipca 2011 do czerwca 2012. Oznacza to, że kolejnym 21% pracodawców prowadzącym rekrutację nie udało się zapełnić wszystkich oczekujących miejsc pracy. Pracodawcy zatrudniający od 3 do 9 osób w 17% przypadków deklarowali, że nie zatrudnili nikogo, mimo prowadzonej rekrutacji.

Odsetek pracodawców prowadzących rekrutację, którym nie udało się znaleźć wszystkich potrzebnych pracowników, jest stosunkowo niewielki w skali całej badanej próby. Uniemożliwia to wnioskowanie statystyczne o skali występowania tego problemu w różnych sekcjach PKD, sektorach czy nawet podmiotach o różnej wielkości. Najczęściej problemy z rekrutacją następowały na stanowiska specjalistów (55% badanych, którzy mieli problem ze zrekrutowaniem wszystkich pracowników, to osoby poszukujące na ten typ stanowiska).

Dzięki nieformalnej rekrutacji, pracowników znalazło 42% przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Nie zaobserwowano zróżnicowania odpowiedzi ze względu na sektor – publiczny czy prywatny, co może się wydawać zastanawiające, gdyż nieformalną rekrutację definiowano, jako rekrutację bez wykorzystania ogłoszeń o wolnym miejscu pracy.

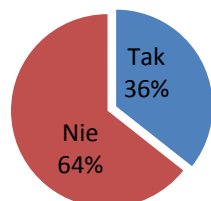
⁷ Analiza korelacji Rho Spearmana. Współczynnik korelacji wynosi 0,183.

⁸ Analiza korelacji Rho Spearmana. Współczynnik korelacji wynosi 0,317.

⁹ Mediana – wartość środkowa, wartość cechy w szeregu uporządkowanym, poniżej i powyżej której znajduje się taka sama liczba obserwacji. Inaczej nazywana wartością przeciętną. W tym kontekście oznacza, to że gdybyśmy uporządkowali odpowiedzi pracodawców odnośnie liczby poszukiwanych pracowników, to środkową odpowiedzią byłaby odpowiedź: dwóch pracowników.

4.2.2. Problemy z rekrutacją pracowników

Wykres 20. Problemy ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników



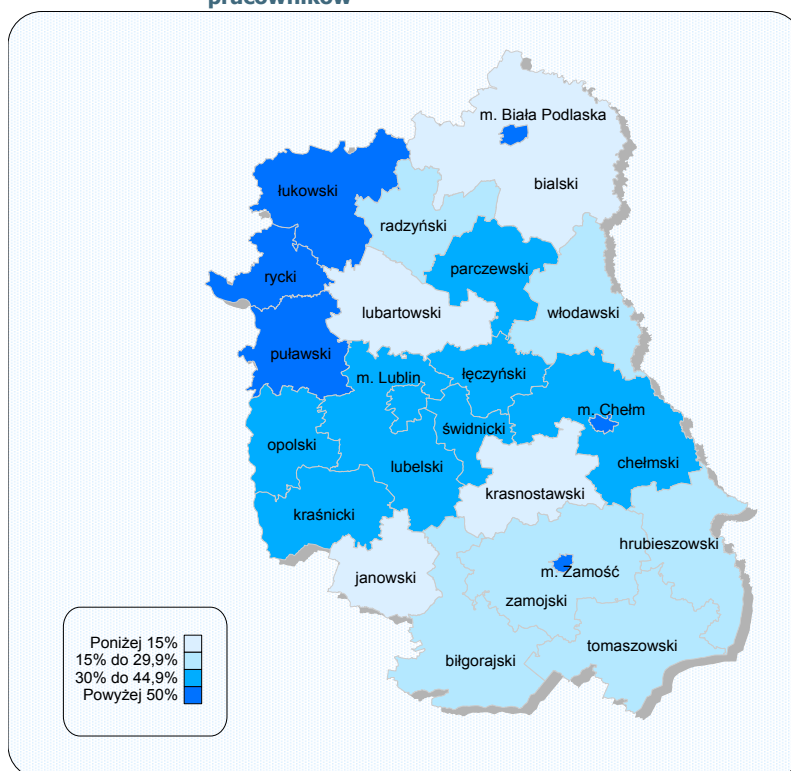
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

W większości przypadków poszukiwani kandydaci zostali znalezieni, a stanowiska obsadzone. Niestety aż 36% badanych pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej wskazało, że w toku poszukiwań pracowników (abstrahując od efektu poszukiwań), mieli problem ze znalezieniem wszystkich potrzebnych pracowników. Pracodawcy zatrudniający od 3 do 9 osób zgłaszali taki problem w 11 z 29 przypadków.

Mapa 2. Problemy ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników

Istotnie częściej na problem ze zrekrutowaniem pracowników wskazywali pracodawcy z miast Biała Podlaska (61%) oraz Chełm (59%), a także z powiatu łukowskiego (58%).

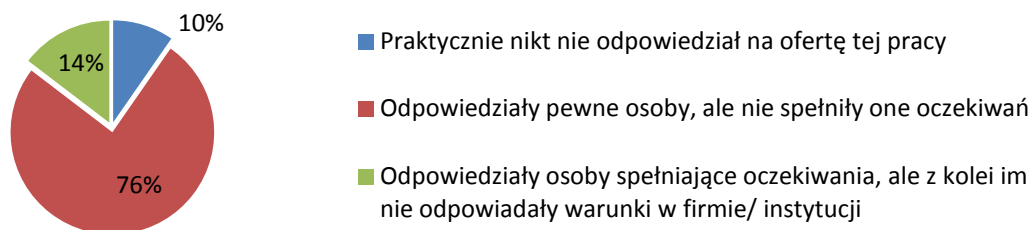
Jeśli uwzględni się sekcję PKD, wówczas należy stwierdzić, że spośród najliczniej reprezentowanych sektorów, to w Przetwórstwie przemysłowym oraz Handlu hurtowym i detalicznym, naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle odnotowano częściej takie problemy (odpowiednio w 54% i 49%). W sekcji Edukacja takie problemy ze zrekrutowaniem pracowników występowały znacząco rzadziej (14%).



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012).

Główny problem, z jakim zetknęli się pracodawcy poszukujący pracowników, to zgłaszanie się do pracy osób, które nie spełniały ich oczekiwań. Dotyczy to aż 76% pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób oraz 9 z 11 pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób, którzy zgłosili problem ze zrekrutowaniem wszystkich potrzebnych pracowników. Na brak odpowiedzi ze strony kandydatów na umieszczoną ofertę pracy wskazało tylko 10% badanych.

Wykres 21. Powody problemów ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników

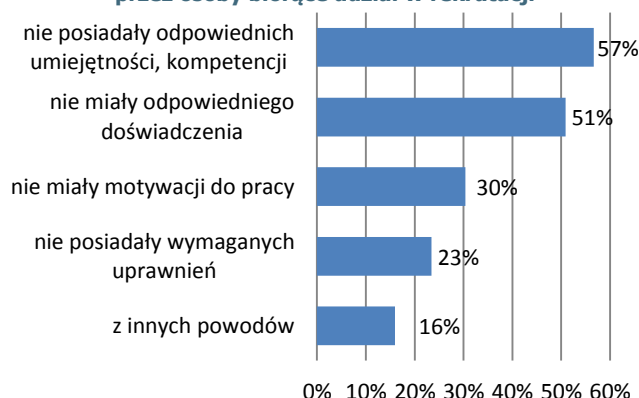


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=132); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012), które miały problemy ze zrekrutowaniem poszukiwanych pracowników.

Zgłaszający się pracownicy do przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających powyżej 9 osób, jeśli nie odpowiadali potrzebom pracodawców, to przede wszystkim wynikało to z braku odpowiednich umiejętności i kompetencji (57%) oraz braku odpowiedniego doświadczenia (51%).

Średnio wskazywano na 1,7 cechy, która przesądzała o uznaniu kandydata za „nieodpowiedniego”, najczęściej łącznie wskazywano na dwie wyżej wymienione cechy: umiejętności i doświadczenie. Ich współwystępowanie może sugerować, że dla pracodawcy posiadanie przez kandydata doświadczenia w pracy na danym stanowisku jest synonimem posiadania niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych umiejętności. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających od 3 do 9 osób, dwie najczęściej wskazywane odpowiedzi to brak motywacji do pracy (7 wskazań) oraz brak odpowiednich umiejętności, kompetencji (6 wskazań).

Wykres 22. Powody niespełniania oczekiwań pracodawców przez osoby biorące udział w rekrutacji



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=134); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012), które miały problemy ze zrekrutowaniem pracowników wynikające z niespełniania oczekiwań pracodawców przez pracowników.

Innym – choć znacznie rzadziej występującym – problemem ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników, jest zgłaszanie się osób, które spełniały oczekiwania, ale którym z kolei nie odpowiadały oferowane im warunki pracy (14%). Zdecydowanie najczęściej pojawiał się tu problem wyższych oczekiwań finansowych (15 z 33 odpowiedzi uzyskanych od przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 10 osób).

4.2.3. Jakie kompetencje są najważniejsze? Samoorganizacyjne, interpersonalne czy zawodowe?

W badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanym na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wyróżniono 3 podstawowe kompetencje pracowników:

1. Samoorganizacyjne – związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, terminowością oraz ogólnie z motywacją do pracy.
2. Interpersonalne – dotyczące kontaktów z ludźmi, tak z współpracownikami, jak i klientami.
3. Zawodowe – właściwe dla każdego zawodu i związane ściśle ze specyfiką czynności w nim wykonywanych.

Na potrzeby niniejszego badania te ostatnie rozbito na kwalifikacje i kompetencje potwierdzone certyfikatami oraz na doświadczenie zawodowe.

W celu oceny, które kompetencje/kwalifikacje są najważniejsze dla pracodawców, respondentom opisano czterech potencjalnych kandydatów do pracy, spośród których mieli wybrać tego, którego najchętniej przyjęliby do swojej firmy/institucji. Poza przedstawieniem głównej zalety kandydata, opisywano też jego braki, by podkreślić alternatywę, przed którą stoi pracodawca.

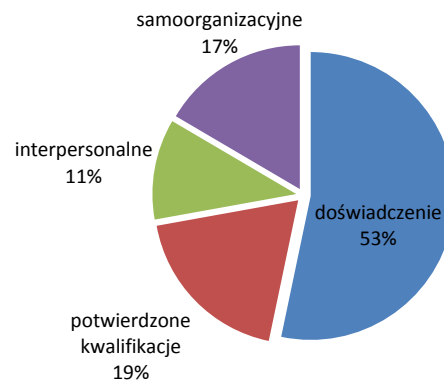
Badani najczęściej wskazywali na doświadczenie (56%) jako najważniejszą cechę, jaką powinien posiadać kandydat do pracy. Najczęściej wybierany kandydat zastał scharakteryzowany w następujący sposób:

Posiada największe doświadczenie zawodowe, choć brakuje mu niektórych użytecznych certyfikatów. Można też mieć obawy, że nie będzie mógł się dogadać z innymi pracownikami i właściwie zarządzać swoją pracą.

Na doświadczenie wskazało też 17 z 28 pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób. Pozostałe „atuty kandydata” były wybierane znacznie rzadziej i były to kolejno:

- ▶ potwierdzone kwalifikacje (19%) – Charakterystyka kandydata: *osoba posiadająca rozliczne dyplomy, ale bez doświadczenia. Ma też problem z nawiązaniem kontaktu z innymi i nie najlepiej organizuje sobie pracę,*
- ▶ zdolności samoorganizacyjne (17%) – Charakterystyka kandydata: *Zdecydowanie najlepiej organizująca swoją pracę osoba. Nie potrafi jednak pracować zespołowo i nie posiada ani doświadczenia, ani potwierdzonych kwalifikacji oraz*
- ▶ zdolności interpersonalne (11%) – Charakterystyka kandydata: *Najbardziej kontaktowa osoba. Nie ma jednak ani doświadczenia, ani potwierdzonych kwalifikacji, co więcej wydaje się być chaotyczna.*

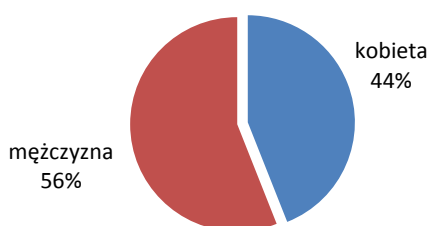
Wykres 23. Kluczowe atuty kandydata w oczach pracodawców



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

W dwóch z trzech najliczniejszych sekcjach PKD (Przetwórstwo przemysłowe oraz Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) doświadczenie jest szczególnie ważne i jest częściej wskazywane przez respondentów (odpowiednio 65% i 64%). Natomiast dla pracodawców z sekcji Edukacja, szczególnie ważne są potwierdzone formalnie kompetencje (36%). Instytucje z sektora publicznego rządziej poszukują osób o zdolnościach samoorganizacyjnych (11%), a większą uwagę zwracają na potwierdzone kwalifikacje (31%). Sektor prywatny natomiast podkreśla rolę doświadczenia (59%).

Wykres 24. Preferowana płeć kandydata, gdy płeć jest zmienną ukrytą



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Zmienną ukrytą w prezentowanych respondentom opisach kandydatów była płeć, co uzyskano poprzez rotowanie imion kandydatów tak, by w połowie przypadków opis przyporządkowany był kandydatowi, a w połowie przypadków kandydatce.

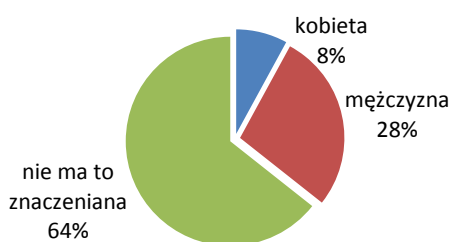
Kobiety wybierano nieco rzadziej niż mężczyzn (44% do 56%), jednakże różnica nie jest istotna statystycznie. Sugeruje to, że płeć ma drugorzędne znaczenie w stosunku do posiadanych kompetencji i kwalifikacji, jednakże może odgrywać rolę w przypadku, gdy kandydat i kandydatka prezentują zbliżone kwalifikacje i kompetencje.

4.2.4. Kandydat idealny

4.2.4.1. Demografia

Kandydat to osoba kształtująca swoje kompetencje i starająca się właściwie je zaprezentować podczas ubiegania się o pracę. Istnieją jednak takie elementy, które nie są od kandydata uzależnione, a wpływają na jego postrzeganie. Uruchamiają się wówczas stereotypy i cechy te bywają powodem dyskryminacji kandydatów. Przykładami takich cech jest płeć i wiek. Mówimy wówczas odpowiednio o seksizmie i ageizmie.

Wykres 25. Preferowana płeć kandydata



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

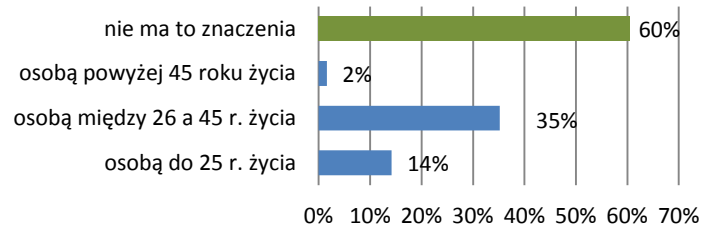
Badanych pracodawców pytano o wpływ płci kandydata na podejmowaną przez nich decyzję o wyborze kandydata. I choć w 64% badanych pracodawców twierdziło, że płeć osoby ubiegającej się o pracę nie ma dla nich znaczenia, to 36% deklaroowało jednak, że preferują kandydatów o określonej płci. Co więcej, w trzech na cztery odpowiedziach deklarowano, że powinien to być mężczyzna.

Zdecydowanie częściej do preferowania kobiet przyznają się pracodawcy z sektora Edukacji (16%), co może wiązać się z funkcjonującym stereotypem, że kobiety lepiej niż mężczyźni wykonują prace wiążące się z opieką nad dziećmi. Na mężczyzn istotnie częściej wskazywano za to w sekcji Przetwórstwo przemysłowe (52%) oraz w sekcji Budownictwo (68%). W sektorze

prywatnym częściej wskazuje się na preferowanie mężczyzn (41%), podczas gdy w sektorze publicznym częściej wybiera się kobiety (13%) bądź deklaruje się, że płeć nie ma znaczenia (82%). Należy zaznaczyć, że płeć ma jednak drugorzędne znaczenie w stosunku do posiadanych kompetencji i kwalifikacji, choć – jak pokazują powyższe wyniki – w sytuacji posiadania przez kandydatów takich samych kwalifikacji i kompetencji może przesądzić o otrzymaniu zatrudnienia.

Inną cechą, niezależną od kandydata, jest jego wiek. Dokładnie 60% badanych pracodawców uważa, że wiek kandydata nie ma znaczenia w procesie rekrutacji. Gdy już decydują się wskazać na preferowany wiek kandydata, wskazują na osoby między 26 a 45 rokiem życia (35% ogółu badanych).

Wykres 26. Preferowany wiek kandydata



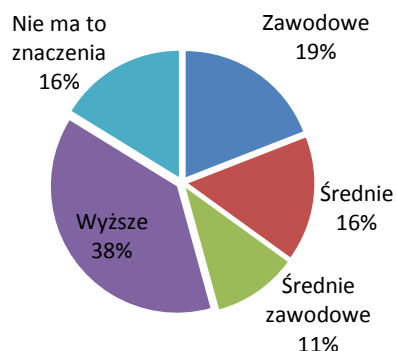
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Oczekiwany wiek kandydata jest różny w zależności od branży, w jakiej działa przedsiębiorstwo/instytucja. W Handlu częściej preferowane są osoby młode (do 25 r.ż. – 11%) oraz między 26 a 45 r.ż. (26%), zaś w Przetwórstwie przemysłowym rzadziej preferuje się określoną grupę wiekową kandydata i raczej wybiera odpowiedź „wiek nie ma znaczenia” (65%).

4.2.4.2. Kompetencje i kwalifikacje

Preferowane wykształcenie pracownika to najczęściej wykształcenie wyższe, wskazuje na nie 38% badanych. Pracodawcy od kandydatów do pracy w 19% przypadków wymagają wykształcenia zawodowego, a 16% wykształcenia średniego ogólnego. Dla kolejnych 16% pracodawców wykształcenie nie ma znaczenia w rekrutacji kandydata do pracy. Badani zatrudniający od 3 do 9 osób najczęściej wskazywali na wykształcenie średnie (12 z 40 osób), zaś w drugiej kolejności uznawali, że posiadane przez kandydata wykształcenie nie ma dla nich znaczenia (11 z 40 osób). Podmioty małe, średnie i duże stawiają podobne wymagania kandydatom w kwestii wykształcenia.

Wykres 27. Preferowane wykształcenie kandydata



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Preferowane wykształcenie kandydatów związane jest z sekcją, w jakiej działa pracodawca. W Przetwórstwie przemysłowym zdecydowanie częściej szuka się osób z wykształceniem zawodowym (49%), zaś w Handlu hurtowym i detalicznym, naprawie pojazdów samochodowych (włączając motocykle) preferuje się osoby z wykształceniem średnim (28%) bądź średnim zawodowym (21%). Jak łatwo przewidzieć, w Edukacji najczęściej poszukuje się do pracy kandydatów legitymujących się wykształceniem wyższym (73%).

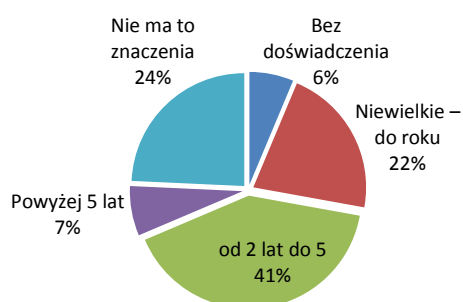
Oczekiwane od kandydata wykształcenie jest zatem silnie uzależnione od pracy, jaką będzie miał wykonywać. Fakt, iż największy odsetek badanych wskazuje na wykształcenie wyższe, należy tłumaczyć jako pochodną liczby pracodawców w sekcji Edukacja (pracujących na stanowiskach specjalistów), a nie wspólnego wszystkim branżom trendu.

Od około połowy robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, a także pracowników przy pracach prostych, nie tylko nie oczekuje się wykształcenia wyższego, ale wręcz wskazuje na wykształcenie zawodowe. Od techników i innego średniego personelu, a także od operatorów i monterów częściej oczekuje się wykształcenia średniego zawodowego (w około 1/4 przypadków). Podczas gdy od połowy pracowników usług i sprzedawców oczekuje się wykształcenia średniego ogólnego. Grupy, w których rzeczywiście wymaga się wykształcenia wyższego (i to od prawie wszystkich), to specjaliści i przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

Aż 72% kandydatów w pełni spełnia oczekiwania badanych pracodawców w zakresie posiadanego wykształcenia, zaś pozostałych 28% spełnia je częściowo. Podobnej odpowiedzi udzielali pracodawcy zatrudniający od 3 do 9 osób. Można zauważyć, że częściej problem częściowego spełniania wymogu wykształcenia zgłaszają badani, którzy oczekują od kandydatów wykształcenia średniego zawodowego (do 44% zgłaszali się kandydaci, którzy częściowo spełniali to oczekiwanie). Problem ten zgłaszają też istotnie częściej pracodawcy poszukujący w zawodzie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Tylko połowa kandydatów w pełni spełniała te oczekiwania.

Doświadczenie zawodowe to, jak wynika z wcześniej prezentowanych danych, bardzo istotny atrybut kandydata. Potwierdzają to wyniki uzyskane w odpowiedzi na bezpośrednie pytanie o wymagane od kandydatów doświadczenie. Tylko dla 24% nie ma ono znaczenia, zaś kolejnych 6% w ogóle go nie wymaga.

Wykres 28. Preferowane doświadczenie kandydata

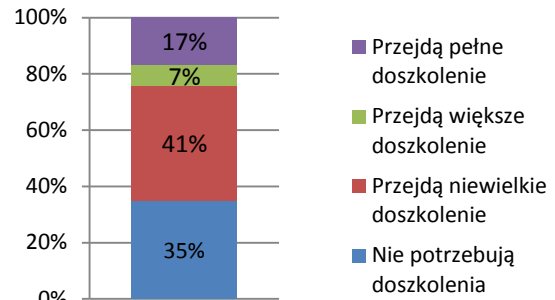


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Najwięcej, bo aż 41% badanych wskazuje, że kandydat powinien mieć od 2 do 5 lat doświadczenia. W przypadku przedsiębiorców zatrudniających od 3 do 9 osób, na takie doświadczenie wskazuje 38% badanych. Dokładnie połowa badanych deklaruje, że kandydaci w pełni spełniają te oczekiwania, a zdaniem 46% spełnia tylko częściowo. Co ważne, to właśnie osoby poszukujące osób z doświadczeniem od 2 do 5 lat najczęściej zgłaszają niepełne usatysfakcjonowanie doświadczeniem posiadanym przez zgłaszających się do nich kandydatów (53%). Problem spełnienia oczekiwań odnośnie posiadanego doświadczenia dotyka w tej samej mierze kandydatów na wszystkie rodzaje stanowisk.

Stosunkowo rzadko badani pracodawcy planują prowadzenie specjalnych szkoleń dla nowo przyjętych pracowników. Na stanowiska inne niż kierownicze „pełne” szkolenie przewiduje 17% badanych, „większe” 7%, zaś aż 41% badanych pracodawców przewiduje tylko „niewielkie” doszkolenie pracownika. Co ważne, planowane przyuczanie nie jest uzależnione od oczekiwanego od kandydata doświadczenia. W Handlu (Sekcja G) częściej wskazywano na „większe” przeszkolenie pracowników (13%), zaś w Edukacji (Sekcja P), częściej nie przewiduje się żadnych szkoleń (62%).

Wykres 29. Planowane szkolenie dla nowo przyjętych pracowników



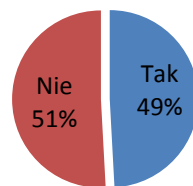
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Połowa pracodawców (49%) oczekuje od kandydatów posiadania uprawnień do wykonywania zawodu i 85% badanych deklaruje, że zgłaszający się do nich kandydaci w pełni spełniają te wymogi. Nie było pracodawców, którzy by twierdzili, że kandydaci tego wymogu wcale nie spełniali. Można zatem przypuszczać, że osoby szukające pracy są świadome tych wymogów i w zdecydowanej większości przypadków uzyskują potrzebne uprawnienia przed rozpoczęciem starań o pracę.



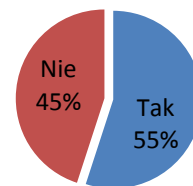
Wymóg posiadania uprawnień do wykonywania zawodu stawia się specjalistom (72%) oraz operatorom i monterom maszyn i urządzeń (84%). W przypadku specjalistów oczekiwanie to dotyczy prawie wszystkich specjalistów do spraw zdrowia oraz specjalistów nauczania i wychowania. Wśród operatorów posiadania uprawnień do wykonywania zawodu oczekuje się przede wszystkim od kierowców i operatorów pojazdów.

Wykres 30. Preferowanie posiadania uprawnień do wykonywania zawodu wśród kandydatów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Wykres 31. Preferowanie posiadania konkretnych umiejętności, uprawnień lub certyfikatów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Z kolei 55% pracodawców oczekuje od kandydatów konkretnych umiejętności, uprawnień lub certyfikatów. Wymóg ten w pełni spełnia 62% kandydatów, zaś kolejnych 34% spełnia go częściowo. Badani wskazywali też na konieczność posiadania wykształcenia kierunkowego i dotyczyło to zarówno wykształcenia zawodowego, jak i wyższego. Konkretnym uprawnieniem, które kilkakrotnie się pojawiło w odpowiedziach badanych, było prawo jazdy (głównie chodziło o kat. B).

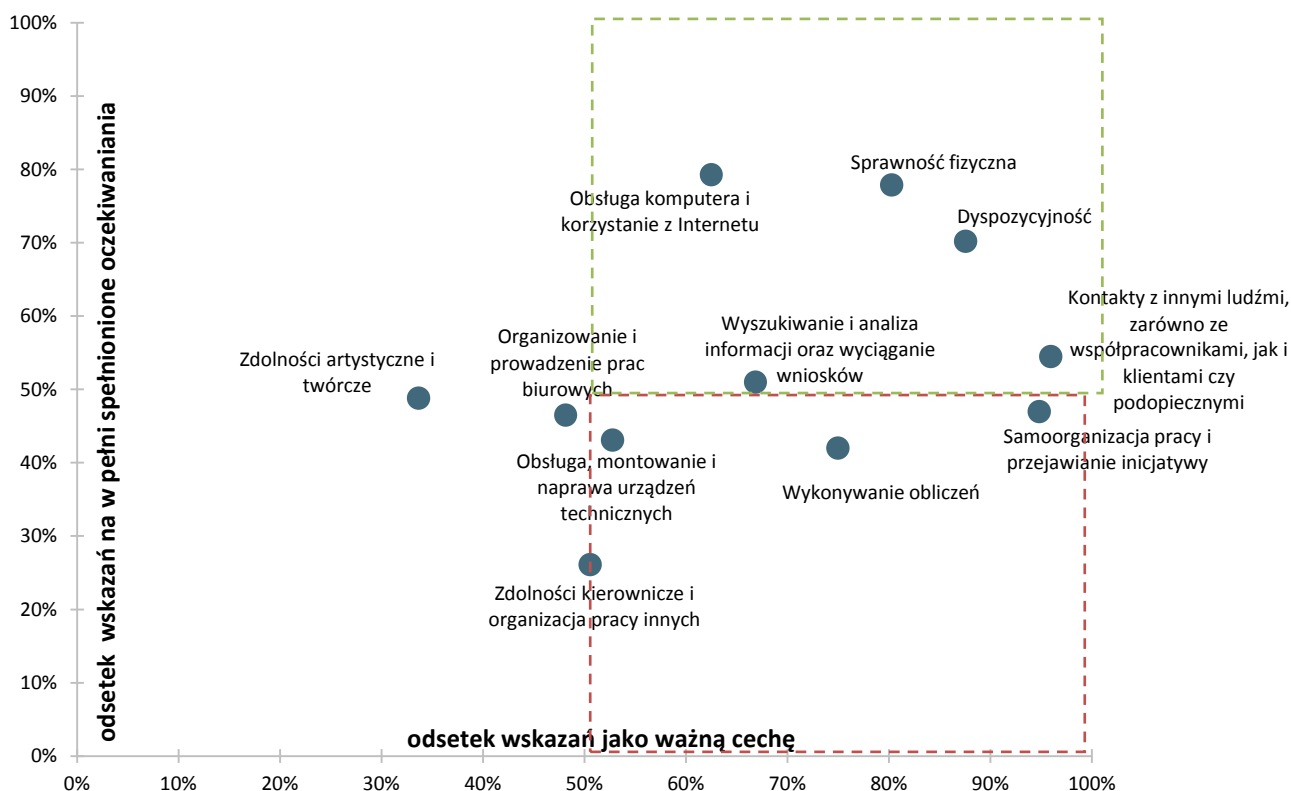


Aż 55% badanych pracodawców sądzi, że do pracy w ich przedsiębiorstwie kandydatom potrzebne są dodatkowo inne kwalifikacje lub konkretne umiejętności. Wskazywano tu przede wszystkim umiejętności związane z obsługą komputera (podstawy obsługi komputera, np. MS Word, Excel, Power Point). Na potrzebę dodatkowego potwierdzenia swoich umiejętności wskazywali pracodawcy poszukujący specjalistów i operatorów. Od pracowników biurowych oraz od pracowników usług i sprzedaży istotnie rzadziej oczekuje się jakichkolwiek potwierdzeń posiadanych umiejętności czy konkretnych kwalifikacji.

Poza kwalifikacjami – potwierdzonymi formalnie czy nie – istotnym elementem wpływającym na ocenę kandydata są posiadane przez niego kompetencje. Zdecydowanie najważniejsze cechy kandydata to kontakty z innymi ludźmi (96%) oraz samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (95%).

Odpowiednio 55% i 47% pracodawców deklaruje, że kandydaci w pełni spełniają ich oczekiwania w zakresie kontaktów z innymi ludźmi oraz samoorganizacji pracy. Ponadto ważna jest także dyspozycyjność (88%) oraz sprawność fizyczna (80%). Inną istotną cechą (67%), co do której posiadania przez kandydatów na satysfakcjonującym poziomie pracodawcy mają wątpliwości, jest też wykonywanie obliczeń (51%).

Wykres 32. Preferowane kompetencje kandydatów i spełnianie tych oczekiwań



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

W trzech najliczniejszych sekcjach PKD możliwe było wyróżnienie kompetencji, które były częściej wymieniane jako istotne przez badanych pracodawców.

W Edukacji są to:

- ▶ Wyszukiwanie i analiza informacji (85%),
- ▶ Obsługa komputera i korzystanie z internetu (81%),
- ▶ Zdolności artystyczne i twórcze (66%).

W Handlu hurtowym i detalicznym, naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle:

- ▶ Wykonywanie obliczeń (74%),
- ▶ Obsługa komputera i korzystanie z Internetu (71%).

W Przetwórstwie przemysłowym:

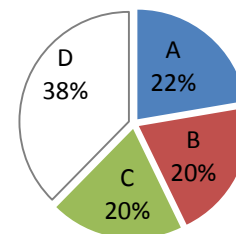
- ▶ Sprawność fizyczna (91%).

4.2.4.3. Profile oczekiwań pracodawców względem pracowników

Badanie pokazało, że oczekiwane przez pracodawców kompetencje można pogrupować w formie trzech profili kompetencji¹⁰ – nazwane one zostały A, B, C. Dane zawarte w poniższej tabeli należy interpretować jako prawdopodobieństwo, z którym określona kompetencja będzie pożądana przez pracodawcę w ramach danego profilu kandydata.

Dodatkowo wyróżniono kategorię D, która skupiła respondentów oczekujących od swoich kandydatów wszystkich kompetencji. Ta kategoria badanych – choć liczna – nie może jednak posłużyć do stworzenia profilu, gdyż profil wymaga istnienia zróżnicowania wymagań i ich sprofilowania pod kątem działalności firmy.

Wykres 33. Odsetek poszczególnych typów profili kandydata



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Tabela 9. Profile kompetencji oczekiwanych od pracowników

	A	B	C	D
1 Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	0,82	0,17	0,88	0,95
2 Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	0,11	0,39	0,89	0,66
3 Wykonywanie obliczeń	0,61	0,10	0,81	0,94
4 Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	1,00	0,05	0,28	0,90
5 Zdolności artystyczne i twórcze	0,22	0,13	0,13	0,63
6 Sprawność fizyczna	0,36	0,96	0,97	0,90
7 Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	0,98	0,79	0,98	1,00
8 Kontakty z innymi ludźmi	1,00	0,86	0,96	0,99
9 Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	0,59	0,01	0,00	0,93
10 Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	0,19	0,21	0,38	0,92
11 Dyspozycyjność	0,72	0,83	0,92	0,97

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=382); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Profil A był relatywnie najczęściej oczekiwany przez pracodawców (22%). Profil A to wymogi wobec kandydatów kładące nacisk na kontakty z innymi i samoorganizację pracy (co jest powtarzającą się cechą we wszystkich wymaganiach), ale też na obsługę komputera i korzystanie z internetu oraz wyszukiwanie i analizę informacji wraz z wyciąganiem wniosków. Są to zatem umiejętności pożądane u pracowników biurowych i administracyjnych. Profil B, na tle innych

¹⁰ Analiza skupień metodą k-średnich

profilu, kładzie szczególny nacisk na sprawność fizyczną. Mogą zatem to być pracownicy fizyczni niewykwalifikowani. Profil C wydaje się za to mieścić pracowników fizycznych wykwalifikowanych, gdyż wymaga się od nich nie tylko sprawności fizycznej, ale i obsługi, montowania i naprawy urządzeń technicznych, wyszukiwania i analizy informacji, a także wyciągania z nich wniosków oraz wykonywania obliczeń.

Cechami zawsze pożądanymi są: kontakty z innymi ludźmi (zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi), samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu) oraz dyspozycyjność. Jak zostało to powyżej zaprezentowane, kandydaci w pełni spełniają wymienione oczekiwania tylko w odpowiednio 55%, 47% oraz 70%. Najmniej problemu sprawia zatem dyspozycyjność.

Profilu A oczekują przede wszystkim od kandydatów pracodawcy poszukujący w zawodach: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. Pracowników o takim profilu poszukuje odpowiednio 64% i 37% pracodawców poszukujących w tych właśnie zawodach¹¹. Zgodności z profilem B oczekuje się od pracowników przy pracach prostych (76%). Operator i monter maszyn i urządzeń to znowuż typ C. Takiego profilu pracownika wymaga 46% pracodawców. Najmniej jednoznaczny jest oczekiwany profil B i C, ponieważ wymagany jest od pracowników w zawodzie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. O ile bowiem podkategoria tej grupy wielkiej: robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni to raczej typ B (74%), o tyle pozostałe grupy duże z tej kategorii to pracownicy o profilu C (55%). Profil D, czyli godzenie w sobie prawie wszystkich wymienionych kompetencji, z mniejszym naciskiem na obsługę, montowanie i naprawę urządzeń technicznych oraz na zdolności artystyczne, jest oczekiwany przede wszystkim od pracowników biurowych (72%), a także od specjalistów (65%).



Co interesujące, pracodawcy poszukujący kandydatów o najszerzych kompetencjach, tj. o profilu D, wcale nie mają największych problemów ze znalezieniem pracowników. Poziom satysfakcji z posiadanych przez kandydatów kompetencji¹² wśród nich osiąga wartość 0,54. Największe problemy ze znalezieniem właściwych pracowników mają za to pracodawcy poszukujący pracowników typu C (pracownicy fizyczni wykwalifikowani). Tu satysfakcja osiąga poziom 0,46. Kandydaci o profilu C nie spełniają oczekiwań przede wszystkim w zakresie wykonywania obliczeń. Mimo że jest to pożądana cecha, w pełni spełnia to oczekiwanie zaledwie 37% kandydatów, gdy średnio ogółem osoby rekrutowane spełniają to oczekiwanie pracodawców w 51% przypadków.

Ogółem poziom satysfakcji pracodawców z kompetencji kandydatów nie różnicuje się między pracodawcami z różnych powiatów ani pracodawcami zatrudniającymi różną liczbę pracowników. Zauważalna jest różnica między pracodawcami w sekcji Edukacja, a np. sekcją Przetwórstwo przemysłowe. O ile w Edukacji poziom satysfakcji ze zgłaszających się kandydatów wynosił 0,73, o tyle w Przetwórstwie przemysłowym wskaźnik ten osiągał już tylko wartość 0,40.

¹¹Na etapie interpretacji przytaczanych wartości wskazujących na odsetek pracodawców, którzy rekrutowali pracowników w danym zawodzie (mianownik) i wskazali na określony profil kompetencji pracownika (licznik), należy pamiętać, że aż 38% ogółu badanych to pracodawcy preferujący profil D, czyli pracownika posiadającego praktycznie wszystkie kompetencje.

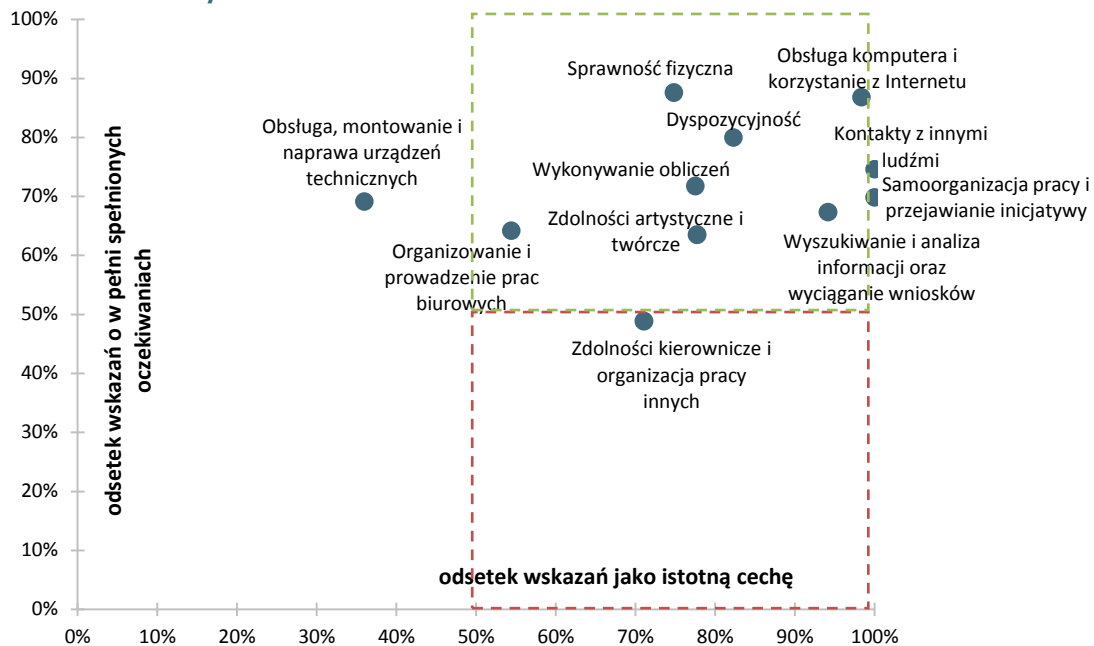
¹²Wskaźnik „poziom satysfakcji” może osiągać wartości od 0 do 1, gdzie 1 oznacza, że kandydaci w pełni spełniają oczekiwania, (czyli pełną satysfakcję), zaś 0 to sytuacje, gdy ich nie spełniają bądź spełniają, ale tylko częściowo. Badani, którzy jedną z 11 kompetencji uznali za istotną dopytywano czy kandydaci spełniali ich oczekiwania. Jeśli spełniali przypisywano im wartość 1, a jeśli nie (w ogóle bądź tylko częściowo), przypisywano im wartość 0. Wskaźnik jest średnią z tak zakodowanych odpowiedzi, obliczaną indywidualnie dla każdego badanego pracodawcy. Wszystkie istotności zróżnicowania ze względu na ten indeks obliczono za pomocą Jednoczynnikowej ANNOVA'y.

Najbardziej usatysfakcjonowani są pracodawcy poszukujący pracowników o profilu A (0,60), których zinterpretowano, jako pracowników biurowych i administracyjnych. Największe zastrzeżenia budzą u pracodawców kandydaci o profilu C (0,42), czyli pracownicy fizyczni wykwalifikowani, co wynikać może, choć nie wyłącznie, z problemu w wykonywaniu obliczeń.

4.2.4.4. Profile oczekiwań pracodawców w zakresie dwóch najczęściej wymienianych zawodów

W stosunku do osób rekrutowanych w zawodzie **specjaliści nauczania i wychowania** (kategoria grupy dużej wg klasyfikacji, MPiPS) stawiano wysokie wymagania i oczekiwano od nich licznych kompetencji. Jest to kategoria specjalistów, od których najczęściej wymaganym profilem kompetencji był Profil D. Problematyczne okazują się zdolności kierownicze i organizacja pracy. Brak tych kompetencji u kandydatów to jednak szerszy problem i dotyka on – i to w znacznie większym stopniu – ogółu badanych pracodawców, a zatem nie jest cechą specyficzną dla kandydatów w tym zawodzie.

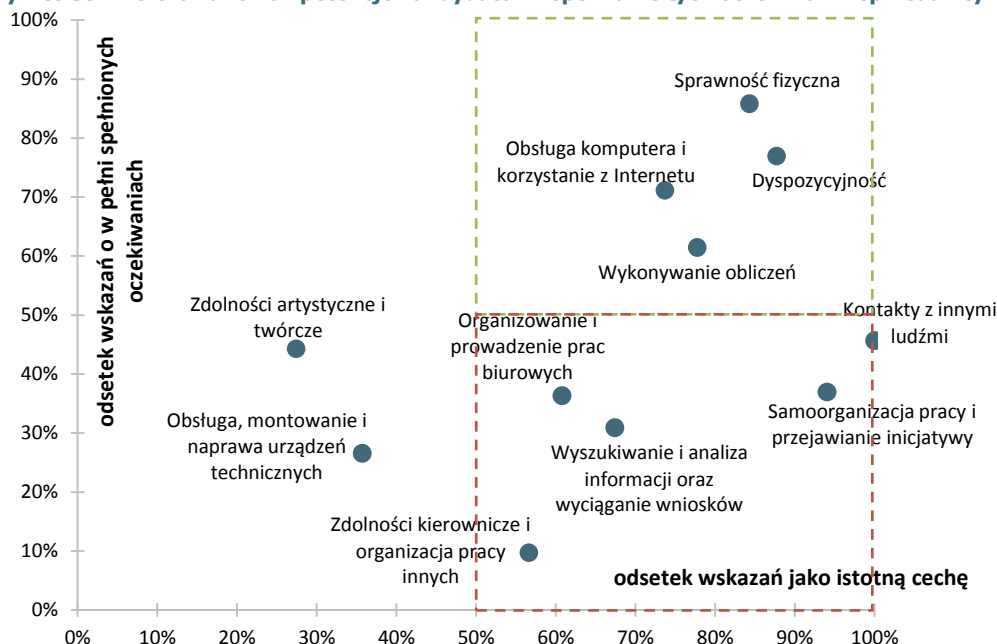
Wykres 34. Preferowane kompetencje kandydatów i spełnianie tych oczekiwań – specjaliści nauczania i wychowania



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=62); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w zawodzie specjaliści nauczania i wychowania w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

Znacznie większe zastrzeżenia i brak satysfakcji zgłaszają pracodawcy poszukujący osób w zawodzie sprzedawca i pokrewni (kategoria grupy dużej wg klasyfikacji MPiPS). Zastrzeżenia przy jednoczesnej dużej wadze tych kompetencji budzi samoorganizacja pracy, wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, a także zdolności kierownicze i organizacja pracy innych. Charakterystyczne dla tej grupy wydaje się być wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków. Sprzedawca i pokrewni to element grupy wielkiej pracownicy usług i sprzedawcy, od której prawie równie często oczekiwano profilu A, co profilu D.

Wykres 35. Preferowane kompetencje kandydatów i spełnianie tych oczekiwań – sprzedawcy i pokrewni

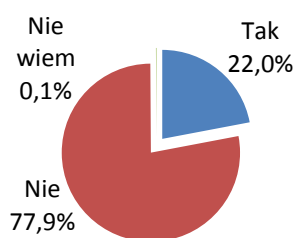


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=45); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w zawodzie sprzedawca i pokrewni w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

4.3. Kwalifikacje i kompetencje absolwentów

W grupie 761 podmiotów, które zatrudniają powyżej 9 pracowników, 22% respondentów przyznało, że zatrudnia absolwentów – młode osoby, które nie dłużej niż rok temu skończyły edukację. W firmach i instytucjach, które zatrudniają od 3 do 9 osób, 21% pracodawców zatrudnia takie osoby.

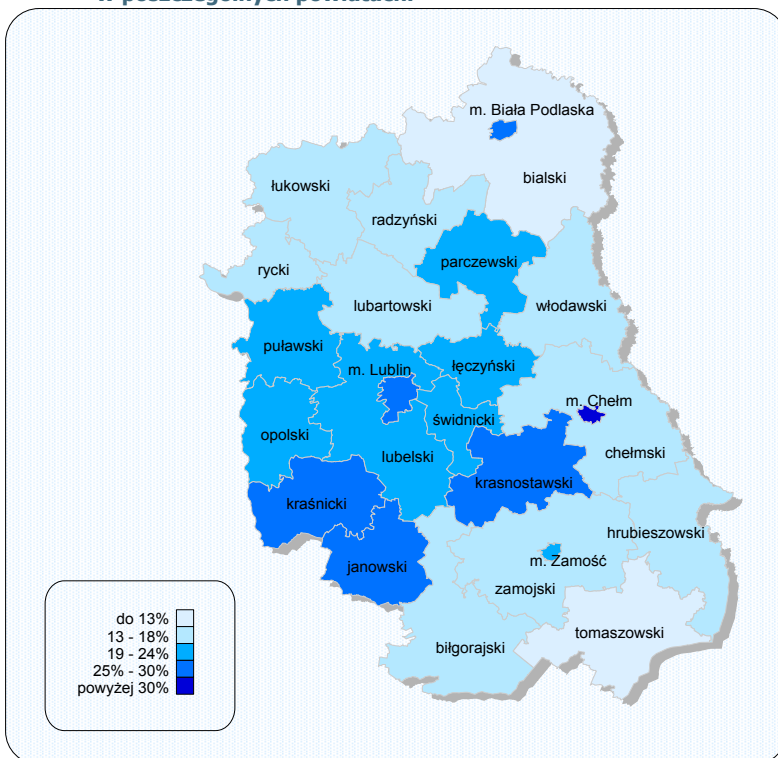
Wykres 36. Zatrudnienie absolwentów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Najmniejszy odsetek podmiotów zatrudniających osoby, które w ostatnim czasie zakończyły edukację, jest w powiecie tomaszowskim – 10,4% oraz w powiecie bialskim – 11,8%. Największy odsetek pracodawców deklaruje, że zatrudnia absolwentów w miastach na prawach powiatu: w Chełmie jest to 41,7%, w Białej Podlaskiej 28,6%, w Lublinie 27,8%, a w Zamościu 23,5%. Jeśli chodzi o powiaty ziemskie, najwięcej podmiotów zatrudnia absolwentów w powiatach janowskim, krasnostawskim i krańickim – po 25% spośród wszystkich funkcjonujących zakładów pracy, które zatrudniają co najmniej 10 osób.

Mapa 3. Odsetek podmiotów zatrudniających absolwentów w poszczególnych powiatach.

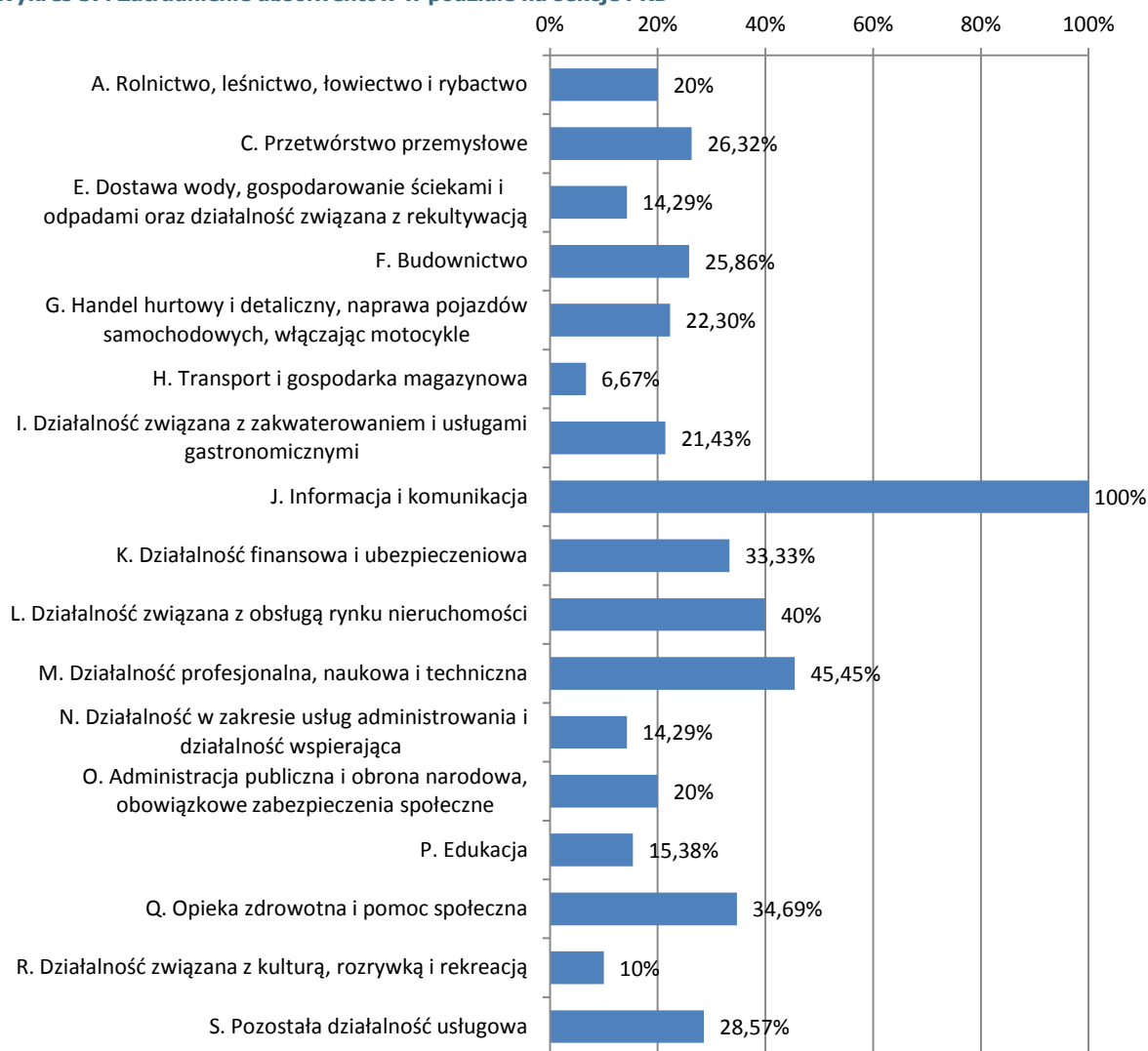


Na mapie wyraźnie widać, że pracodawcy z powiatów leżących we wschodniej części województwa rzadziej zatrudniają absolwentów niż te, które mieszczą się bliżej centralnej części kraju. Największy odsetek firm, w których pracują młode osoby, które niedawno zakończyły edukację, lokuje się w powiatach położonych w centralno-zachodniej części województwa.

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Informacja i komunikacja jest tą branżą, w której wszyscy badani pracodawcy deklarują, że zatrudniają obecnie absolwentów. Świadczy to o specyfice tej branży, która stale się rozwija i potrzebuje wykształconych pracowników. Branżą, w której funkcjonuje najmniej instytucji zatrudniających osoby tuż po szkole, jest Transport i gospodarka magazynowa – w tym przypadku zaledwie 6,7% pracodawców zdecydowało się na zatrudnienie takich osób. Niewiele więcej takich podmiotów jest wśród grupy zajmującej się działalnością związaną z kulturą, rekreacją i sztuką – tylko 10%. W pozostałych przypadkach ten odsetek waha się od 14% do 45%.

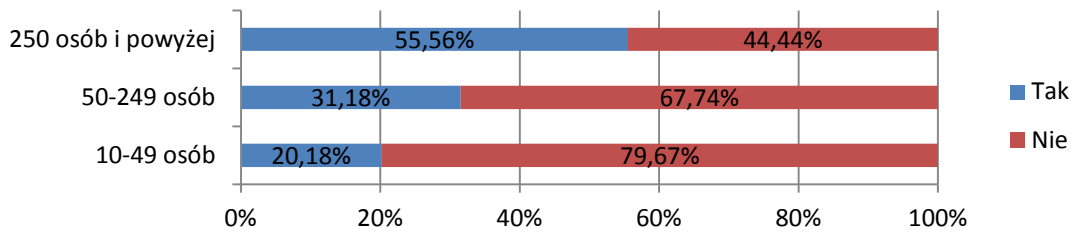
Wykres 37. Zatrudnienie absolwentów w podziale na sekcje PKD



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Badanie pokazało istnienie zależności, że większe podmioty częściej zatrudniają absolwentów niż mniejsze. W przedsiębiorstwach i instytucjach, które zatrudniają powyżej 250 pracowników, ponad 50% z przebadanych przyznało, że wśród pracowników są także absolwenci. W podmiotach małych tylko około 20% pracodawców przyznało się do zatrudnienia takich osób. Podobne proporcje, co w ostatniej grupie, są w podmiotach mikro. Może to wynikać z większego zróżnicowania stanowisk i wykonywanych zadań w podmiotach o różnych wielkościach. Często w mniejszych firmach pracownicy mają wielozadaniowe stanowiska – zamiast zatrudniania kolejnej osoby, jedna osoba pełni więcej niż jedną funkcję, podczas gdy w większych placówkach jest tych osób kilka. Mniejsza wszechstronność stanowisk pracy powoduje, że chętniej zostanie zatrudniona osoba z mniejszym doświadczeniem (co za tym idzie, z mniejszymi wymaganiami finansowymi).

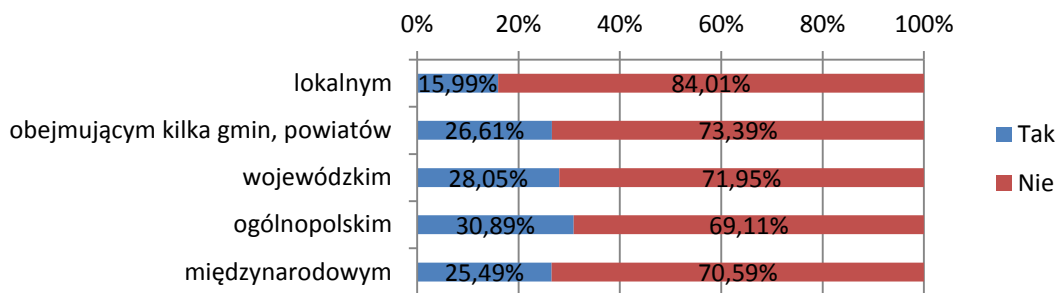
Wykres 38. Zatrudnianie absolwentów w zależności od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Wśród instytucji publicznych około 15% pracodawców zatrudnia absolwentów, natomiast w grupie prywatnych przedsiębiorców odsetek takich firm wynosi dwukrotnie więcej – prawie 30%. Na poniższym wykresie zaprezentowany jest odsetek podmiotów, które zatrudniają absolwentów w podziale na wielkość rynku, na którym funkcjonują. Widzimy, że proporcje te są podobne w każdej z zaprezentowanych grup. Wyjątek stanowią firmy funkcjonujące na rynku lokalnym – one najrzadziej zatrudniają absolwentów. Warto zauważyć, że wśród podmiotów działających na rynku lokalnym, 91% to podmioty mikro.

Wykres 39. Zatrudnienie absolwentów w zależności od wielkości rynku, na którym funkcjonuje przedsiębiorstwo.

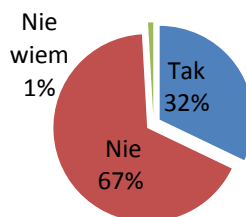


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Wśród osób, które zatrudniają absolwentów, 54% twierdzi, że młodym osobom, które niedawno skończyły edukację, częściej brakuje jakichś kwalifikacji, umiejętności lub kompetencji niż pozostałym pracownikom. Ponad 40% respondentów, którzy twierdzili, że absolwenci mają pewne braki, wskazywało na brak doświadczenia. Ponad 10% pracodawców twierdziło, że brak im specjalistycznych uprawnień, a niemalże 8% wskazywało na braki w umiejętności obsługi, naprawiania i montowania urządzeń technicznych. Ponad 13% ankietowanych mówiło, że brakuje im kompetencji związanych z samoorganizacją i przejawianiem inicjatywy. Pracodawcy twierdzili również, że absolwentom brak zaangażowania i motywacji do pracy. W przypadku przedsiębiorstw i instytucji, które zatrudniają od 3 do 9 osób, 52% pracodawców twierdzi, że niczego im nie brakuje. Pozostali mówią głównie o brakach absolwentów w doświadczeniu i o braku zaangażowania. Odpowiedzi ankietowanych podkreślają, że dla pracodawców niezwykle ważne jest doświadczenie i praktyczna wiedza pracowników, mniej zaś wiedza teoretyczna.

Spośród wszystkich podmiotów, które zatrudniają co najmniej 10 osób, 32% wśród swoich pracowników ma osoby, które wciąż pozostają w systemie edukacji: uczą się bądź studiują (także na studiach podyplomowych). W przypadku firm mikro, które uczestniczyły w badaniu, w 23% z nich pracują osoby, które wciąż się uczą.

Wykres 40. Zatrudnienie osób, które wciąż się uczą.



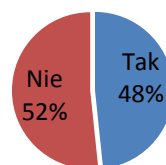
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Głębsza analiza pokazuje, że im większa jest instytucja/firma, tym częściej zatrudnia osoby, które wciąż się uczą. W przypadku podmiotów, w których pracuje powyżej 250 pracowników, 8 na 10 firm/instytucji zatrudnia także osoby uczące się. W instytucjach o wielkości od 50 do 250 zatrudnionych, odsetek podmiotów zatrudniających osoby, które nie zakończyły edukacji, wynosi ponad 50%, a w przypadku podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób – niecałe 30%. W przypadku najmniejszych firm/instytucji zatrudniających od 3 do 9 pracowników odsetek wynosi 24%.

Wyniki badań pokazują zatem, że więcej jest podmiotów, które zatrudniają osoby wciąż uczące się niż absolwentów, którzy w ostatnim roku skończyli edukację. Jednakże istnieje też ryzyko, że część rozmówców nie musi zdawać sobie sprawy z tego, w jakim okresie ich pracownicy ukończyli edukację – szczególnie w większych firmach. Prawdopodobnie pracodawcy zwracają większą uwagę na fakt zatrudniania osób uczących się ze względu na możliwość obniżenia kosztów pracy poprzez zawarcie umowy cywilnoprawnej. Absolwenci zaś są taką samą kategorią jak pozostali pracownicy.

W przypadku 48% podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób, które prowadziły rekrutację w ciągu roku poprzedzającego badanie, respondenci stwierdzili, że wśród chętnych do podjęcia pracy znaleźli się między innymi absolwenci. Na pytanie o to, czy w porównaniu do pozostałych kandydatów absolwenci posiadają specyficzne braki w kompetencjach czy kwalifikacjach, 47% ankietowanych odpowiada, że nie.

Wykres 41. Zgłaszanie się absolwentów do firm, które prowadziły rekrutację.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=381); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od lipca 2011 do czerwca 2012)

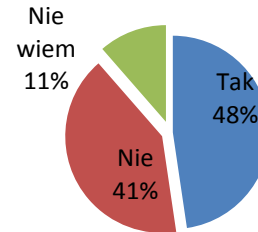
Jeśli respondenci już wskazywali na braki, to najczęściej wymieniali brak doświadczenia – ponad 50% odpowiedzi. Około 10% respondentów powiedziało, że absolwentom, którzy poszukują pracy, częściej brak specjalistycznych uprawnień, umiejętności technicznych związanych z obsługą, naprawą i montowaniem maszyn. Tyle samo osób wskazało na brak kompetencji związanych z kontaktami z innymi ludźmi. Wśród odpowiedzi stosunkowo często pojawiały się komentarze, że wymagania finansowe absolwentów są często zbyt wysokie w stosunku do posiadanych kompetencji, wiedzy i umiejętności. Respondenci mówili, że zdarzają się sytuacje, kiedy młodzi ludzie mają zbyt wysokie wymagania wobec pracodawców i zbyt niskie wymagania wobec siebie – cytując wypowiedzi respondentów: „nie mają chęci i motywacji do pracy”, „są niezdyscyplinowani”, zdarzały się też głosy, że „nie chcą się rozwijać, zdobywać nowej wiedzy i umiejętności” i „nie mają szacunku dla osób, które mają większe doświadczenie zawodowe”.

Patrząc na to z punktu widzenia pracodawcy można by powiedzieć, że chcą oni zatrudniać młode osoby, ale te osoby nie przejawiają chęci do pracy. Ale można też na to spojrzeć z drugiej strony – przyszły pracodawca najbardziej ceni sobie doświadczenie, co w dużym stopniu ogranicza możliwości osób, które dopiero wchodzą na rynek pracy i nie mają możliwości zdobycia niezbędnego doświadczenia.

4.4. Plany szkoleniowe

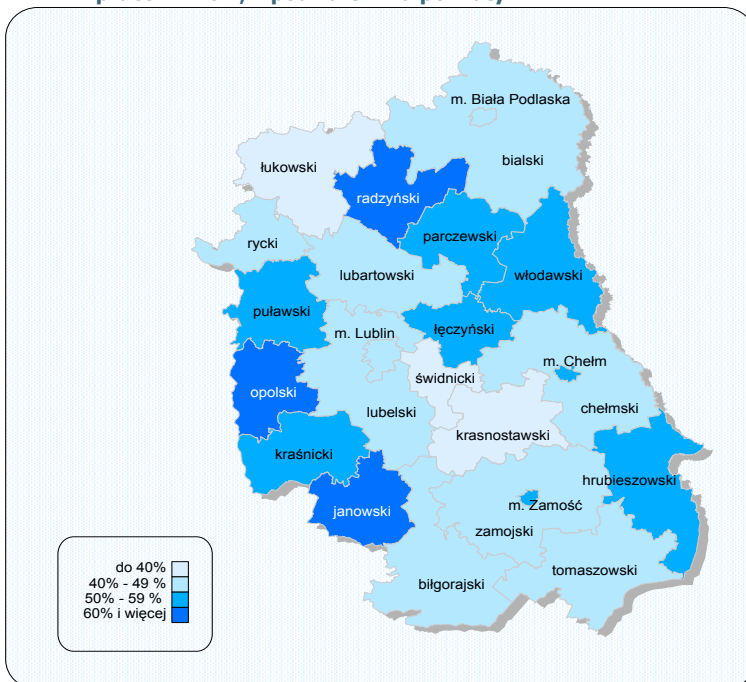
W firmach i instytucjach, które zatrudniają powyżej 10 osób, pracodawcy najczęściej chcą wysłać swoich pracowników na szkolenia – takiej odpowiedzi udzieliło 48% ankietowanych, a 11% nie ma w tej kwestii zdania. Podobnie wygląda sytuacja w podmiotach, które zatrudniają od 3 do 9 osób – 47,5% pracodawców nie planuje szkolić swoich pracowników, 14% nie ma na ten temat zdania i 39% chce wysłać swoich pracowników na szkolenia.

Wykres 42. Zamiar szkolenia pracowników przez pracodawców



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Mapa 4. Odsetek podmiotów, które zamierzają szkolić swoich pracowników, z podziałem na powiaty.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

W powiatach: janowski, kraśnickim, łęczycykim, opolskim, parczewskim, puławskim, radzyńskim i włodawskim oraz w miastach na prawach powiatu – w Chełmie i Zamościu co najmniej 50% pracodawców deklaruje, że zamierza szkolić swoich pracowników. Najmniej w powiecie łukowskim – 34%. Można zauważyć, że pracodawcy z zachodniej i południowej części województwa częściej deklarują chęć szkolenia pracowników niż w centralnej części regionu.

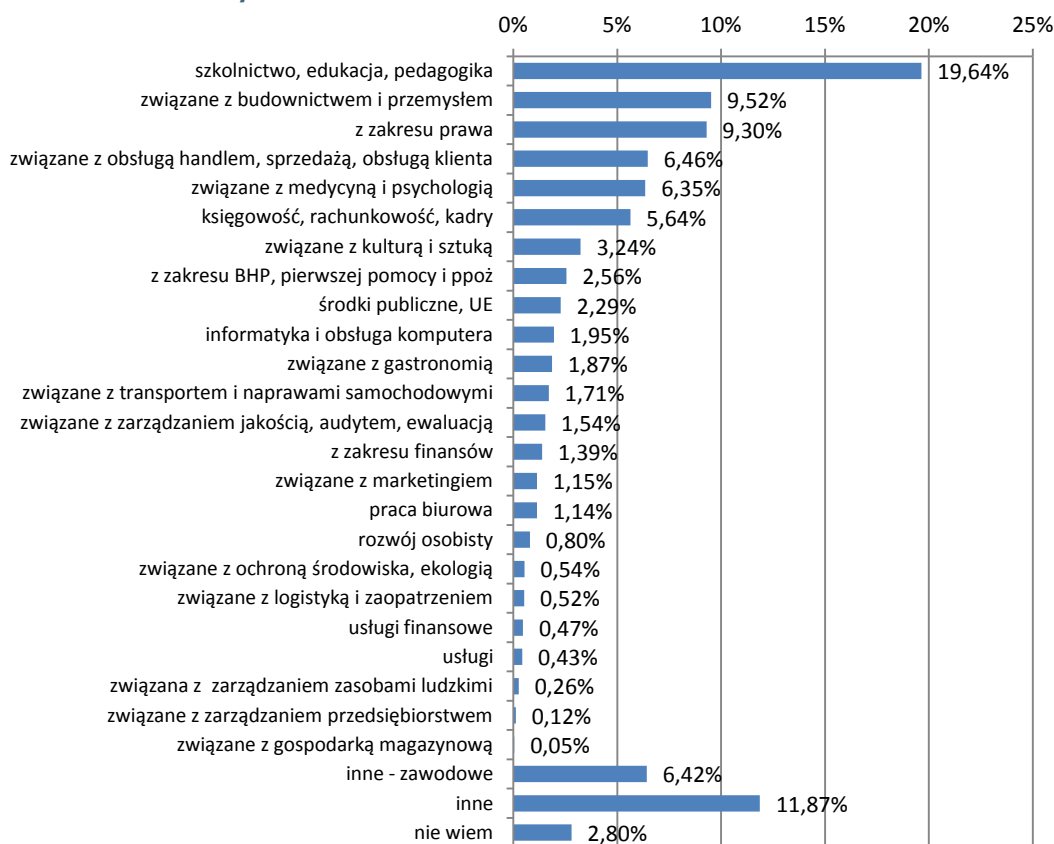
W większych instytucjach pracodawcy chętniej decydują się na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników. W podmiotach dużych 66% badanych planuje szkolenia dla swoich pracowników, w średnich odsetek ten wynosi 50%, a w małych zaś – 47%. W podmiotach mikro, które zatrudniają od 3 do 9 pracowników, o szkoleniach myśli już tylko 39% pracodawców. Taki rozkład odpowiedzi wynikać może z faktu, że duże podmioty mają większe potrzeby szkoleniowe lub też więcej środków, które umożliwiają dokształcanie pracowników.

Zróznicowanie w zamiarze doszkalania pracowników widać również pomiędzy podmiotami z sektora publicznego a prywatnego. W sektorze publicznym 63% pracodawców¹³ chce szkolić swoich pracowników, podczas gdy w prywatnym tylko 35%. Widzimy zatem, że pracodawcy z sektora publicznego częściej są gotowi inwestować w swoich pracowników. Podobnie sytuacja kształtuje się w podmiotach mikro – tam w sektorze publicznym 60% pracodawców chce szkolić pracowników, a w prywatnym – 32%.

Poza wymienionymi wcześniej czynnikami, na zamiar szkolenia pracowników wpływa także zasięg działania instytucji. Wśród podmiotów, które zatrudniają powyżej 9 osób te, które działają na rynku lokalnym najczęściej deklarują, że chcą szkolić pracowników – 52% odpowiedzi. Na rynku obejmującym kilka gmin i powiatów – 48%, na wojewódzkim – 47%, ogólnopolskim – 41,5%, a na rynku międzynarodowym – 31,5%. Nieco inaczej sytuacja kształtuje się w mniejszych podmiotach zatrudniających od 3 do 9 osób – te podmioty, które działają na rynku wojewódzkim, chcą szkolić najbardziej – 50% ankietowanych z tej grupy wskazało taką odpowiedź, na rynku obejmującym kilka gmin, powiatów – 47%, na rynku lokalnym – 43%, na ogólnopolskim – 22% i 11% na międzynarodowym.

Wśród szkoleń, na jakie pracodawcy planują wysłać swoich pracowników, najpopularniejsze są szkolenia z zakresu szkolnictwa, edukacji i pedagogiki, z których będą głównie korzystać pracownicy podmiotów z sekcji Edukacja. Kolejnymi są szkolenia związane z budownictwem oraz przemysłem oraz z zakresu prawa (w tym najpopularniejsze było prawo zamówień publicznych oraz prawo pracy). Popularne też będą szkolenia związane z obsługą klienta i handlem (w tym obsługa kas fiskalnych) oraz specjalistyczne kursy dla kadrowych i księgowych.

Wykres 43. Planowana tematyka szkoleń.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=528); pytanie zadawane podmiotom planującym szkolenia

¹³Wśród instytucji zatrudniających co najmniej 10 osób

4.5. Prognozy zatrudnieniowe

4.5.1. Stan obecny

Zdecydowanie najczęściej reprezentowane w firmach i instytucjach są zawody z grupy wielkiej specjalności (67%). Licznie reprezentowani są też robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (42%), pracownicy usług i sprzedawcy (37%), pracownicy przy pracach prostych (35%), a także technicy i inny średni personel (32%).

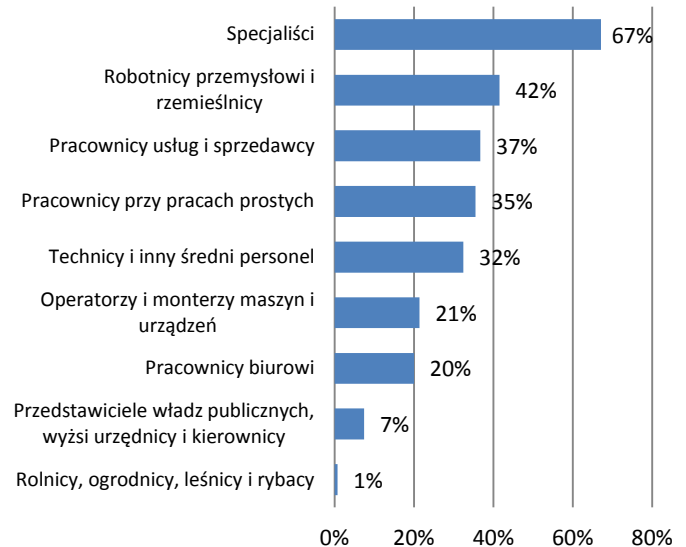
Popularność grupy wielkiej specjalności to pochodna popularności grupy nauczyciele szkół podstawowych i specjalści do spraw wychowania małego dziecka, na których wskazuje aż 25% badanych jednostek. To zaś wynika z ogromnego udziału sekcji Edukacja w wojewódzkim rynku pracy. Średnio na tym stanowisku znajduje zatrudnienie 21 osób, a aż 90% spośród tych osób to kobiety.

Zatrudnienie w kolejnej grupie wielkiej – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – jest znacznie bardziej zdywersyfikowane, nie ma jednego zawodu, który szczególnie wpływałby na popularność tej kategorii. Są to w równym stopniu (na poziomie grup dużych) robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków; 13%), co robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (13%), jak i robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych (12%). Na poziomie grup średnich również panuje duże zróżnicowanie w zatrudnianych zawodach. Warto zwrócić uwagę na fakt, że obserwowalne jest nie tylko duże zróżnicowanie w rodzajach stanowisk, na które zatrudnia się pracowników, ale liczbie osób zajmujących określone stanowisko. Średnia liczba osób zatrudnionych to (odpowiednio) 8, 11 i 14 osób. W dwóch pierwszych zawodach udział kobiet jest marginalny. Natomiast pracę na stanowiskach robotniczych w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni, kobiety wykonują równie często, co mężczyźni.

Mniejsze zróżnicowanie obserwujemy wśród pracowników usług prostych i sprzedawców. W tym wypadku dwa główne zawody (na poziomie grup średnich), to pracownicy sprzedaży w sklepach (13%) oraz kucharze (11%). Średnio w sklepach zatrudnionych jest 17 osób i w 70% są to kobiety. W przypadku kucharzy są to przeciętnie już tylko 3 osoby, a zazwyczaj dwie z tych trzech osób to kobiety.

Pracownicy przy pracach prostych to przede wszystkim kategoria (grupy średniej) pozostałych pracowników przy pracach prostych (16%) oraz pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe (11%). Średnio zatrudnia się w takim zawodzie odpowiednio 8 i 3 osoby. Oba zawody są silnie sfeminizowane. Wśród techników i innego średniego personelu najczęściej pojawia się średni personel do spraw finansowych (10%) i tak jak w przypadku pomocy i sprzątarek domowych, biurowych czy hotelowych, stanowisko zajmują przeciętnie 3 osoby i są to kobiety.

Wykres 44. Najliczniej reprezentowane grupy wielkie zawodów i specjalności



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Tabela 10. Najliczniej* reprezentowane zawody w firmie/ instytucji wskazywane przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Grupa duża	odsetek	Grupa średnia	odsetek
23 Specjaliści nauczania i wychowania	39%	231 Nauczyciele akademicy	0,21%
		232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	1,14%
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	9,00%
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	24,71%
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	3,81%
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	20%	331 Średni personel do spraw finansowych	10,36%
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	4,26%
		333 Pośrednicy usług biznesowych	0,96%
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	3,31%
		335 Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru	1,24%
51 Pracownicy usług osobistych	18%	512 Kucharze	10,55%
		513 Kelnerzy i barmani	1,03%
		514 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	0,31%
		515 Gospodarze obiektów	6,02%
		516 Pozostali pracownicy usług osobistych	0,24%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	16%	831 Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	0,03%
		832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	7,21%
		833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	6,26%
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	2,16%
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	16%	961 Ładowacze nieczystości i pokrewni	0,15%
		962 Pozostali pracownicy przy pracach prostych	16,11%
52 Sprzedawcy i pokrewni	15%	521 Sprzedawcy uliczni i bazarowi	0,15%
		522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	12,97%
		523 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	0,27%
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1,78%
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	13%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	6,88%
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	4,48%
		713 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1,44%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	13%	721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	4,11%
		722 Kowale, ślusarze i pokrewni	6,03%
		723 Mechanicy maszyn i urządzeń	2,72%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	12%	751 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	7,96%
		752 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	1,72%
		753 Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	1,96%
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	12%	911 Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	11,31%
		912 Myjący pojazdy, szyby, praczk i inni sprzątacze	0,28%
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	10%	411 Pracownicy obsługi biurowej	7,45%
		412 Sekretarki (ogólne)	2,78%

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Grupa duża	odsetek	Grupa średnia	odsetek
i pokrewni		413 Operatorzy urzędzeń biurowych	0,19%
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	8%	241 Specjaliści do spraw finansowych	0,33%
		242 Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	6,11%
		243 Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	1,13%
		244 Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	0,02%
43 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	8%	431 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1,10%
		432 Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	7,13%
22 Specjaliści do spraw zdrowia	7%	222 Pielęgniarki	2,16%
		223 Położne	0,15%
		224 Specjaliści ratownictwa medycznego	1,12%
		225 Lekarze weterynarii	0,54%
		227 Diagnostyci laboratoryjni	0,15%
		228 Inni specjaliści ochrony zdrowia	2,08%
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	6%	261 Specjaliści z dziedziny prawa	2,12%
		262 Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy	0,10%
		263 Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	3,60%
		264 Literaci, dziennikarze i filolodzy	0,25%
		265 Twórcy i artyści	0,24%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5%	211 Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi	0,35%
		212 Matematycy, statystycy i pokrewni	0,24%
		213 Specjaliści nauk biologicznych i pokrewni	0,62%
		214 Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	3,08%
		215 Inżynierowie elektrotechnologii	0,33%
		216 Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	0,61%
		221 Lekarze	0,70%
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	5%	341 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	4,19%
		342 Sportowcy, trenerzy i pokrewni	0,03%
		343 Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	0,82%

** w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań*

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Przyjmując za podstawę liczbę zatrudnionych osób w badanych podmiotach kobiety stanowią dokładnie połowę zatrudnionych pracowników. Wśród najliczniej wykonywanych zawodów można zauważyć znaczące zróżnicowanie na zawody kobiece (np. Specjaliści nauczania i wychowania) oraz męskie (np. Operatorzy maszyn i urzędzeń wydobywczych i przetwórczych).

Tabela 11. Zawody, w których zatrudnionych jest najwięcej* pracowników

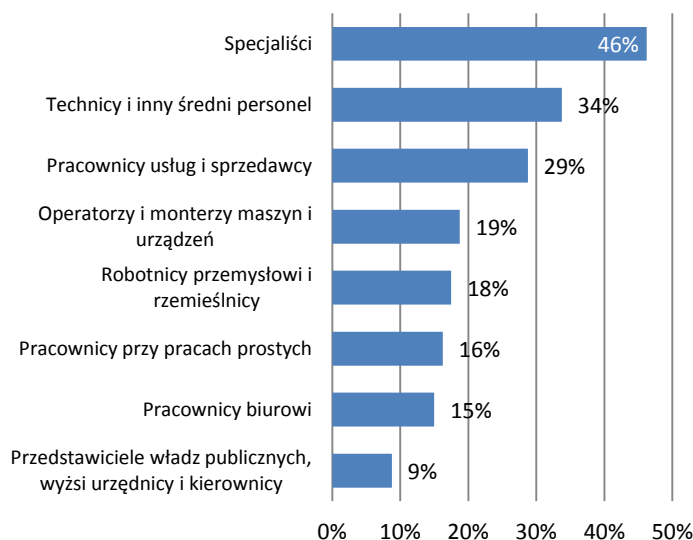
Grupa duża	% wśród ogółu zatrudnionych	% kobiet w danym zawodzie
23 Specjaliści nauczania i wychowania	23%	83%
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	14%	2%
52 Sprzedawcy i pokrewni	7%	67%
22 Specjaliści do spraw zdrowia	5%	96%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5%	53%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	5%	3%
Ogółem:	100%	50%

* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

W podmiotach zatrudniających między 3 a 9 osób również specjaliści są najczęściej wymienianą grupą zawodową. Wskazuje na nich 46% badanych. Inaczej niż wśród pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej, w firmach i instytucjach zatrudniających między 3 a 9 osób najczęściej pojawiający się zawód (grupa duża) to średni personel do spraw biznesu i administracji (23%), a przeważający u większych pracodawców specjaliści nauczania i wychowania ze sprzedawcami i pokrewnymi plasują się na drugim miejscu (21%). W badanych firmach i instytucjach zatrudniających między 3 a 9 osób najczęściej zatrudniane (na poziomie grup średnich) są zaś osoby na stanowisku pracownicy sprzedaży w sklepach (19%), a nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka (13%) zajmują dopiero drugie miejsce.

Wykres 45. Najliczniej reprezentowane grupy wielkie zawodów i specjalności przez pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających między 3 a 9 osób (n=80)

Wszystkie wyżej wymienione zawody, to zawody sfeminizowane. Największy odsetek kobiet wykonuje zawód specjalisty nauczania i wychowania (89%), zaś w przypadku sprzedawców i pokrewnych jest to 63%, a w przypadku średniego personelu do spraw biznesu i administracji wartość ta jest zbliżona i wynosi 61%. Zatrudnienie mężczyzn ukryte jest w różnych zawodach w grupie wielkiej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (współczynnik feminizacji to już tylko 34%) oraz wśród pracowników w zawodzie: pracownicy usług ochrony (grupa średnia, należąca do grupy wielkiej pracownicy usług i sprzedawcy; współczynnik feminizacji 2%).

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Tabela 12. Najliczniej* reprezentowane zawody w firmie/ instytucji wskazywane przez pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

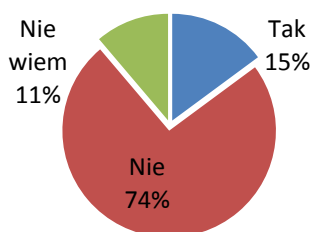
Grupa duża	%	Grupa średnia	%
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	23%	331 Średni personel do spraw finansowych	10,00%
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	6,25%
		333 Pośrednicy usług biznesowych	5,00%
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	1,25%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	21%	232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	1,25%
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	6,25%
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	12,50%
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	1,25%
52 Sprzedawcy i pokrewni	21%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	18,75%
		523 Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1,25%
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1,25%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	14%	832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	3,75%
		833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	6,25%
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	3,75%
22 Specjaliści do spraw zdrowia	10%	221 Lekarze	3,75%
		222 Pielęgniarki	3,75%
		223 Położne	1,25%
		225 Lekarze weterynarii	1,25%
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	9%	261 Specjaliści z dziedziny prawa	1,25%
		263 Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	6,25%
		264 Literaci, dziennikarze i filolodzy	1,25%
43 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	9%	431 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1,25%
		432 Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	7,50%
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	9%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	2,50%
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	5,00%
		713 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1,25%
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	8%	962 Pozostali pracownicy przy pracach prostych	7,50%
41 Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	6%	411 Pracownicy obsługi biurowej	6,25%
51 Pracownicy usług osobistych	6%	512 Kucharze	3,75%
		513 Kelnerzy i barmani	2,50%
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	5%	341 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	3,75%
		343 Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	1,25%
81 Operatorzy maszyn i urzędzeń wydobywczych i przetwórczych	5%	811 Operatorzy maszyn i urzędzeń górniczych i pokrewni	1,25%
		814 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych	1,25%
		816 Operatorzy maszyn i urzędzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1,25%
		818 Operatorzy innych maszyn i urzędzeń przetwórczych	1,25%
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	5%	911 Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	5,00%

* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających między 3 a 9 osób (n=80)

4.5.2. Planowane rekrutacje

Wykres 46. Planowanie rekrutacji w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Zdecydowana większość pracodawców (88%) deklaruje, że nie ma nieobsadzonych miejsc pracy. Kolejne 5% stanowią pracodawcy, którym brakuje jednego pracownika, a następane po 2% badanych deklaruje brak 2 bądź 3 osób. Z kolei 93% badanych pracodawców zatrudniających między 2 a 3 osoby w ogóle nie brakuje pracowników.

Rekrutację w okresie roku od momentu realizacji badania planuje 15% pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób. W podobnym stopniu dotyczy to również badanych podmiotów mikro, czyli zatrudniających między 3 a 9 osób (75%). Rekrutacja, jeśli jest przewidywana, będzie prowadzona raczej na jedno (46%) lub dwa stanowiska (26%).

Badani planują rekrutacje najczęściej w zawodzie: średni personel do spraw biznesu i administracji (15%), następnie zaś w zawodzie specjaliści nauczania i wychowania. Powód rekrutacji to najczęściej zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika (59%) oraz wzrost skali działalności (54%).

Tabela 13. Zawody, w których planowana jest rekrutacja* u pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPIPS

Grupa duża	odsetek
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	15%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	10%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	9%
52 Sprzedawcy i pokrewni	8%
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	8%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	7%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	7%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	6%
13 Kierownicy do spraw produkcji i usług	6%
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5%

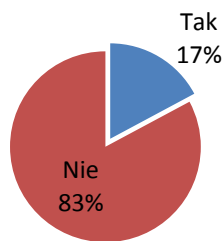
* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=119); pytanie zadawane podmiotom planującym rekrutację w ciągu najbliższego roku (od lipca 2012 do czerwca 2013)

Firmy i instytucje zatrudniające od 3 do 9 osób, jeśli już planują rekrutacje, to są to pojedyncze zawody (liczone na poziomie grup dużych). Ze względu na eksploracyjny charakter próby i ograniczoną skalę występowania zjawiska, jakim jest planowanie wzrostu zatrudniania, nie stanowi to podstawy do choćby najogólniejszych interpretacji.

4.5.3. Planowane zwolnienia

Wykres 47. Planowanie zwolnień w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Zdecydowana większość pracodawców (83%) nie przewiduje, by w ciągu 12 miesięcy od badania miało dokonać zwolnień bądź nie przedłużyć umowy o pracę. Problem ten dotknie przede wszystkim specjalistów nauczania i wychowania (48%), co wynika z ograniczenia skali działalności wielu placówek oświatowych wynikającej z niżu demograficznego. Jak pokazują inne badania i doniesienia medialne, problem ten dotyczy nie tylko województwa lubelskiego, ale całego kraju. Może to znacząco zwiększyć na rynku pracy województwa lubelskiego liczbę osób bezrobotnych w zawodzie nauczyciela.

Jednocześnie dane zaprezentowane w poprzednim rozdziale wskazują, że w zawodzie nauczyciela wciąż będą prowadzone rekrutacje. Z jednej strony wskazuje to na naturalne fluktuacje w najliczniej reprezentowanym zawodzie województwa. Z drugiej zaś może pokazywać strukturalne niedopasowanie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji do tych posiadanych przez osoby pracujące w zawodzie specjalisty ds. nauczania i wychowania.

W pewnym stopniu, choć znacznie mniejszym, redukcje mogą dotknąć robotników budowlanych i pokrewnych (z wyłączeniem elektryków) – 11%, a także sprzedawców czy pracowników prac prostych.

Tabela 14. Zawody, w których planowana jest redukcja* zatrudnienia u pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Grupa duża	odsetek
23 Specjaliści nauczania i wychowania	48%
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	11%
52 Sprzedawcy i pokrewni	8%
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	7%
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	5%
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	5%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5%
51 Pracownicy usług osobistych	5%

* w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań

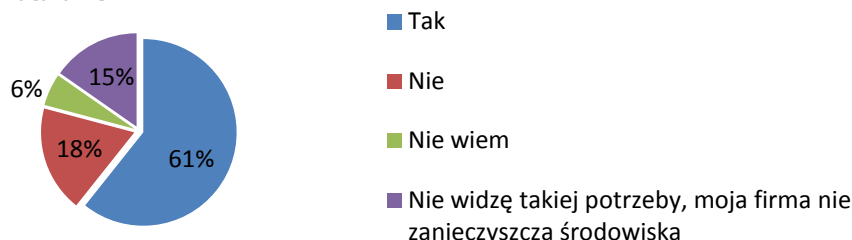
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=119); pytanie zadawane podmiotom planującym redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższego roku (od lipca 2012 do czerwca 2013)

W podmiotach mikro zwolnienia przewiduje 6% pracodawców. Ze względu na ograniczoną skalę występowania badanego zjawiska oraz eksploracyjny charakter próby, niemożliwa jest właściwa interpretacja – choćby tylko pogładowa – w planowanych zwolnieniach w przedsiębiorstwach zatrudniających od 3 do 9 osób.

4.6. Zielone zawody

Zdecydowana większość badanych (61%) deklaruje, że podjęła działania mające na celu zmniejszenie negatywnego oddziaływania ich firmy/instytucji na środowisko naturalne. Należy zaznaczyć, że 15% badanych uznało, że pytanie o ich wpływ na środowisko naturalne jest zupełnie nieadekwatne do typu prowadzonej przez nich działalności.

Wykres 48. Deklaracją podjęcia działań mających na celu zmniejszenie oddziaływania firmy/instytucji na środowisko naturalne



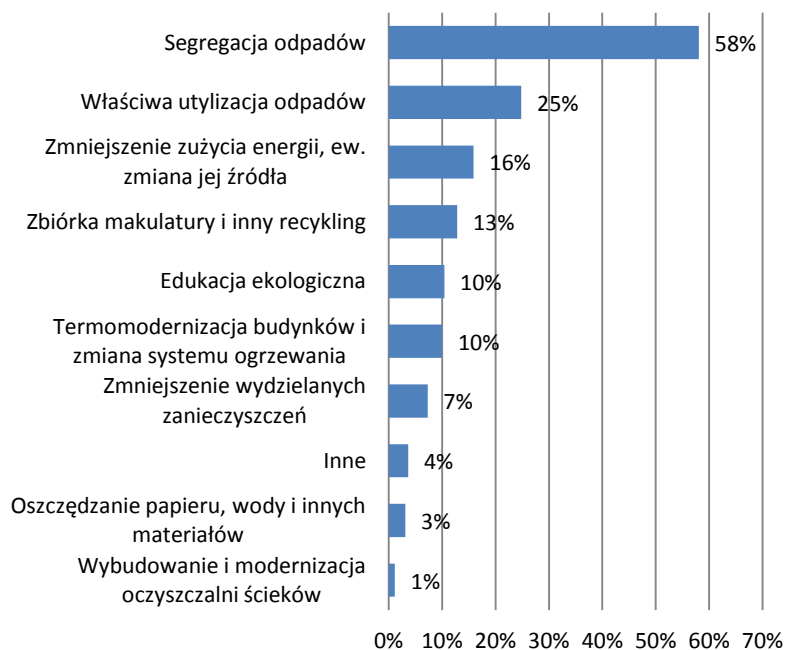
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=761)

Badani, którzy w swoich firmach nie podjęli tego typu działań, w 51% przypadków również ich nie planują w przyszłości, a 33% jest niezdecydowanych, czy będą je podejmować. Ci, którzy nie myślą o wdrożeniu nowych rozwiązań w zakresie zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko, w 30% przypadków twierdzą, że nie widzą takiej potrzeby. Kolejnych 29% nieplanujących wdrożenia nowych rozwiązań wskazuje na bariery finansowe, a następnych 21% przyznaje, że w ogóle wcześniej nie myśleli o wdrożeniu służących temu rozwiązań. Badani, którzy planują wdrożenie nowych rozwiązań służących ograniczeniu negatywnego oddziaływania na środowisko w połowie przypadków chcą zmniejszyć zużycie energii, a co trzeci chce zacząć segregować odpady.



Podjęte przez firmy działania to przede wszystkim segregacja odpadów (58%), a także właściwa utylizacja odpadów (25%). Takie formy prowadzonych działań tłumaczą znikome występowanie sytuacji, gdy w związku z wprowadzonymi zmianami zatrudniono specjalnego pracownika (w całym badaniu były to tylko 4 takie podmioty). Znacznie częściej działania na rzecz zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko łączyły się ze szkoleniami dla dotychczas zatrudnionych pracowników. Dotyczyło to 35% przedsiębiorstw liczących co najmniej 10 pracowników oraz 12 z 46 pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób. Szkolenia dotyczyły przede wszystkim gospodarki odpadami.

Wykres 49. Podjęta działania mające na celu zmniejszenie negatywnego oddziaływania firmy/instytucji na środowisko naturalne



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=453); pytanie zadawane podmiotom, które podjęły działania mające na celu zmniejszenie negatywnego oddziaływania firmy/instytucji na środowisko naturalne.

5. Główne wnioski z badania ilościowego

Ocena kompetencji pracowników

W województwie lubelskim kluczowymi zawodami są specjaliści ds. nauczania i wychowania, (co wynika z faktu, że sektor edukacji jest największym sektorem województwa), sprzedawcy oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Pracodawcy oczekują od swoich pracowników głównie wykształcenia wyższego, choć należy podkreślić, że takie oczekiwania mają przede wszystkim podmioty publiczne. Jednocześnie podmioty publiczne mają mniejsze oczekiwania, jeśli chodzi o doświadczenie niż podmioty prywatne. Generalnie pracodawcy oczekują, by ich pracownik posiadał co najmniej dwuletnie doświadczenie oraz najważniejsze kwalifikacje dla danego zawodu/stanowiska. Respondenci w zdecydowanej większości twierdzili, że ich pracownicy spełniają ich oczekiwania i nie posiadają luk kompetencyjnych. Jeśli już czegoś brakowało zatrudnionym pracownikom, były to umiejętności techniczne czy też specjalistyczne uprawnienia. Stosunkowo często wskazywano również na umiejętności organizacyjne i komunikacyjne, co sugeruje pewne braki w kompetencjach społecznych części pracowników.

Pracodawcy mają znacznie większe oczekiwania w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze. Ich zdaniem, taka osoba powinna posiadać wykształcenie wyższe, minimum dwuletnie doświadczenie i rozwinięte kompetencje kierownicze, samoorganizacyjne i komunikacyjne. Jednocześnie pracodawcy sądzą, że ich pracownicy w zdecydowanej większości spełniają oczekiwania i generalnie nie posiadają luk kompetencyjnych.

Rekrutacja i plany zatrudnieniowe

W okresie od czerwca 2011 do czerwca 2012 połowa pracodawców Lubelszczyzny zatrudniających 10 i więcej osób prowadziła rekrutację. Odsetek podmiotów prowadzących rekrutację rósł wraz ze wzrostem wielkości firmy. Najpopularniejszym zawodem/specjalizacją, w której poszukiwano pracowników, byli specjaliści nauczania i wychowania, których poszukuje 16% ogółu badanych. W drugiej kolejności pojawiają się sprzedawcy i pokrewni (14%), a w trzeciej średni personel do spraw biznesu i administracji (12%). Głównymi kanałami poszukiwań pracowników były powiatowe urzędy pracy (43%), krewni i znajomi (36%) oraz ogłoszenia internetowe (27%). Co ważne, instytucje publiczne nie korzystają z Powiatowych Urzędów Pracy częściej niż przedstawiciele sektora prywatnego, choć sektor prywatny częściej niż sektor publiczny korzysta z ogłoszeń w prasie i internecie. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników deklarowało 36% badanych. Zaobserwowano w tym zakresie znaczące zróżnicowanie geograficzne. I tak najczęściej problemy w rekrutacji pojawiały się w Białej Podlaskiej, Chełmie oraz sąsiadujących powiatach północno-wschodniej części województwa – łukowskim, ryckim i puławskim. Głównym problemem było zgłaszanie się do pracodawców osób o nieadekwatnych kwalifikacjach i kompetencjach. Opisywane dane mogą wskazywać na istnienie problemu strukturalnego niedopasowania oczekiwań pracodawców z kompetencjami poszukujących pracy.

Jakich kandydatów zatem poszukują pracodawcy Lubelszczyzny? W większości deklarują oni, że płeć kandydata nie odgrywa roli (64%), jednak aż 36% badanych ma preferencje, co do płci kandydata: spośród wszystkich badanych osób 28% deklarowało, że chętniej zatrudnia mężczyzn, a 8% wyrażało większą chęć zatrudniania kobiet. Oczekiwana płeć kandydata jest powiązana i z sektorem, i z zawodem, w którym poszukiwany jest pracownik, co potwierdza istnienie podziałów sektorów i zawodów na stereotypowo męskie i kobiece.

W większości (60%) pracodawcy deklarują również, że wiek kandydata nie ma znaczenia, jednakże tylko 2% wskazuje, że chętniej zatrudniłoby osobę po 45 roku życia, co może

wskazywać na niedoceniając doświadczenia starszych pracowników. Wskazywać to może również, że w opinii pracodawców starszy pracownik nie jest tak efektywny jak młodszy (na preferowanie osób w wieku do 25 roku życia wskazało 14% badanych, 35 % respondentów zaś preferuje osoby w wieku 25-45 lat). Pracodawcy zatrudniający 10 osób i więcej poszukują głównie pracowników z wyższym wykształceniem (38%), znacząco częściej wyższe wykształcenie jest preferowane przez sektor publiczny. Co istotne, na drugim miejscu wymieniane jest wykształcenie zawodowe (19%), dopiero kolejne wykształcenie średnie i średnie zawodowe. Takie rozkłady odpowiedzi pokazują, że wykształcenie zawodowe (razem średnie zawodowe i zasadnicze zawodowe) z punktu widzenia pracodawcy jest znacznie atrakcyjniejsze niż wykształcenie średnie ogólnokształcące. Istotnie częściej pracodawcy, którzy oczekiwali wykształcenia średniego zawodowego, deklarowali, że kandydaci nie w pełni spełniali te oczekiwania, co może wskazywać na pewien niedobór osób z tego typu wykształceniem na regionalnym rynku pracy.

Doświadczenie zawodowe to bardzo istotny atrybut kandydata do pracy. Pracodawcy najchętniej przyjmują osoby, które mają już doświadczenie zawodowe (między 2 a 5 lat). Ci sami pracodawcy najczęściej deklarują, że kandydaci nie w pełni spełniają ich oczekiwania w tym zakresie. Co ważne, problem spełnienia oczekiwań odnośnie posiadanego doświadczenia dotyka w tej samej mierze kandydatów na wszystkie rodzaje stanowisk. Pracodawcy stosunkowo rzadko przyjmują strategię zatrudniania niedoświadczonych osób, które w trakcie pracy przejdą pełne przeszkolenie. Badani cenią sobie sytuację, gdy kandydat posiada już specyficzne umiejętności konieczne do wykonywania pracy na danym stanowisku w danej branży. Uniwersalną kompetencją wymienianą przez 55% badanych była umiejętność obsługi komputera, m.in. programów MS Word, Excel i Power Point. Wśród kompetencji kluczowych najważniejsze okazują się kompetencje społeczne i samoorganizacja.

Jedynie 15% pracodawców planuje prowadzić rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy, najczęściej na jedno, maksymalnie dwa stanowiska. Badani pracodawcy najczęściej planują rekrutację w zawodzie średni personel do spraw biznesu i administracji (15%). Na drugim miejscu wymieniany jest specjalista ds. nauczania i wychowania, choć należy podkreślić, że respondenci wskazują jednocześnie, że przedstawiciele tego zawodu będą najczęściej zwalniani w ciągu najbliższego roku. Tak więc instytucje rynku pracy mogą spodziewać się wzrostu liczby osób bezrobotnych w zawodzie specjaliści ds. nauczania i wychowania, gdyż znaczący odsetek placówek edukacyjnych zamierza zredukować liczbę pracowników. Jednocześnie specjaliści ds. nauczania i wychowania są wciąż poszukiwanym zawodem, co może jednak sugerować różnice w oczekiwaniach pracodawców dotyczących specjalności poszukiwanych, a specjalnościami, jakie mają do zaoferowania poszukujący pracy. Generalnie zwolnienia są planowane przez 17% badanych pracodawców, co może wskazywać na ryzyko zwiększenia stopy bezrobocia w województwie lubelskim w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Absolwenci

Absolwenci są zatrudniani przez około 22% pracodawców województwa lubelskiego, najczęściej znajdują oni zatrudnienie w miastach na prawach powiatu. Zdaniem badanych, słabą stroną osób, które w ciągu ostatniego roku ukończyły edukację, jest brak doświadczenia, a jak już zostało pokazane wyżej, ma ono duże znaczenie w trakcie procesu rekrutacji. Inne czynniki, takie jak brak specjalistycznych uprawnień, brak umiejętności obsługi maszyn czy problemy z samoorganizacją, były rzadziej wymieniane przez respondentów.

Plany szkoleniowe

Niemal połowa pracodawców planuje wysłać pracowników na szkolenia. Najchętniej podnoszą kwalifikacje swoich pracowników duże podmioty (66%) i te działające w sektorze publicznym (63%). Jak pokazują odpowiedzi respondentów, najpopularniejsze są szkolenia z zakresu szkolnictwa, edukacji i pedagogiki, na które chcą wysłać swoich pracowników podmioty z sekcji Edukacja. Kolejne wg popularności szkolenia to te, związane z budownictwem oraz przemysłem oraz z zakresu prawa (w tym najpopularniejsze było prawo zamówień publicznych oraz prawo pracy). Popularne też będą szkolenia związane z obsługą klienta i handlem (w tym obsługa kas fiskalnych) oraz specjalistyczne kursy dla kadrowych i księgowych.

Zielone zawody

W badaniu poruszany był również temat tzw. zielonych zawodów. Aż 61% badanych podmiotów zadeklarowało, że podjęło działania mające na celu zmniejszenie negatywnego oddziaływania ich firmy/instytucji na środowisko naturalne. Badani, którzy planują wdrożenie nowych rozwiązań służących ograniczeniu oddziaływania na środowisko, w połowie przypadków chcą zmniejszyć zużycie energii, a co trzeci chce zacząć segregować odpady. Jednakże uwzględnianie przez podmioty działające na terenie województwa lubelskiego kwestii wpływu na środowisko nie przyczynia się do zwiększenia zatrudnienia w tych podmiotach. Można jednak sądzić, że popyt na usługi wiążące się z ochroną środowiska, może pobudzić powstawanie nowych wyspecjalizowanych firm.

Badanie pokazało również, że podmioty zatrudniające od 3 do 9 pracowników udzielają stosunkowo podobnych odpowiedzi, jak podmioty zatrudniające 10-49 pracowników.

6. Wyniki badań jakościowych

6.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców

W badaniach jakościowych pracodawców z województwa lubelskiego głównym celem było uzyskanie szczegółowych informacji dotyczących ich potrzeb i oczekiwań odnośnie pożądaných kwalifikacji i kompetencji pracowników. Rzeczą oczywistą jest, że dobranie odpowiedniej kadry składa się w dużym stopniu na sukces firmy. Celem szczegółowym było zdefiniowanie czynników i uwarunkowań ich polityki zatrudnieniowej oraz czynników niedawnego, obecnego i ewentualnego przyszłego powstawania nowych miejsc pracy w regionie lubelskim w przedsiębiorstwach. Potencjał zatrudnieniowy firm pracodawcy definiowali na podstawie własnych doświadczeń.

Badani pracodawcy: ich usługi, produkty oraz wymagania klientów

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu prowadzą firmy specjalizujące się w różnych branżach (dominowała usługowa). Oferują między innymi usługi remontowe, budowlane, detektywistyczne, medyczne, szkoleniowe, gastronomiczne, finansowe. Każda branża nauczyła się w odpowiedni dla siebie sposób reagować na potrzeby rynku. Respondenci głównie wskazywali na elastyczność, wg nich ważne jest by umieć szybko reagować i tym samym dostosować się do zachodzących zmian na rynku i potrzeb klienta. *Jesteśmy elastyczni jeśli chodzi o nasze usługi i staramy się je dopasować do naszego klienta bezpośrednio, zarówno dla klienta indywidualnego jak i dla firmy. Ze względu na dużą konkurencję klienci oczekują od nas kreatywności i szerszego podejścia do oferowanych usług. Uczciwość przede wszystkim.*¹⁴ Część pracodawców zwróciła również uwagę na większy zakres działalności np. małe firmy starają się specjalizować nie tylko w jednej konkretnej dziedzinie bo wówczas trudno byłoby utrzymać się na rynku. *Ciągle zmieniam specjalność, raz specjalizuję się w tym raz w tamtym, nie da się utrzymać na rynku robiąc jedną wąską rzecz.* Uczestnicy podkreślili, że muszą się liczyć z wymaganiami klienta, dopasowaniem do jego potrzeb i dyspozycyjnością. Branże, w których działają charakteryzują się dużą konkurencją, a co za tym idzie, muszą mieć konkurencyjne ceny i indywidualne podejście do klienta.

Pracodawcy rozwój własnej firmy uzależniają od sytuacji na rynku, w obecnej chwili część firm liczy się z niekorzystną sytuacją na rynku, kryzysem i nie wprowadza żadnych nowych inwestycji, by nie generować dodatkowych kosztów. *U mnie jest teraz pewna stagnacja bywały lepsze czasy. Od dłuższego czasu sytuacja nie zmienia się ani na lepsze, ani na gorsze. Mam wrażenie, iż tzw. „szybkie jedzonka” wygrywają walkę o klienta. Najlepszy czas pizzerii już minął. Chociaż utrzymujemy się na rynku to nie wiemy czy jeszcze bardziej zainwestować w ten interes, czy też zmienić produkt albo nawet branżę.* Zapotrzebowanie na określone usługi i produkty jest różne w zależności od branż. Największe zapotrzebowanie jest w branży informatycznej: *nie ma co narzekać. Jest bardzo dużo pracy i jest rynek. Problem to wypłacalność zleceniobiorców i przygotowanie do zakupu produktu licencyjnego oraz tzw. produktu wirtualnego. Tutaj zaczyna się problem. Sprzedanie takiego produktu wymaga dużo pracy i zaangażowania człowieka. Taki człowiek sprzedawca musi posiadać dużą wiedzę w tej materii, a co za tym idzie, musi być dobrze przeszkolony.*

Zapotrzebowanie na usługi i produkty – stabilność czy zmiana?

Zwrócono również uwagę, że w niektórych branżach występuje sezonowość tzn. w pewnych okresach roku jest wzmożony popyt na dane usługi. Da się to szczególnie zauważyć w przypadku szkoły nauki jazdy. *Przed wszystkim jest dość sezonowe bym powiedział, bo są jakieś*

¹⁴ W poniższym opracowaniu kursywą zaznaczono cytowane wypowiedzi respondentów

stereotypy, ludzie boją się jeździć w zimie bo jest ślisko itd. Także są takie momenty przestojów, również są takie momenty przestojów kiedy zmieniały się przepisy bieżące. Głównie od grudnia do połowy lutego mam wakacje.

Potencjał i sukces firmy a zatrudnieni pracownicy

W obecnych czasach dość trudno jest utrzymać się na rynku, powodowane jest to wieloma czynnikami m.in. dużą konkurencją, ciągle zmieniającymi się technologiami. Zapytaliśmy uczestników naszego spotkania czy podpisaliby się pod stwierdzeniem, że sukces firmy zależy od ludzi, którzy w niej pracują. Wszyscy przyznali, że sukces firmy to w głównej mierze pracownicy, podkreślano ich dużą rolę, porównywano do wizerunku firmy. Każdy dobry pracownik to zasób firmy, za pracownikiem często stoją klienci. *Ja dziś miałem taką sytuację, że kursant mnie zatrzymał, specjalnie przyszedł do biura do instruktora pochwalić się i powiedzieć dziękuję. Zdał za pierwszym razem. Ludzie przychodzą do konkretnej osoby, chcą z tym i tym jeździć. To ludzie tworzą firmę.* Ważne jest by dobrze dobrać pracowników, odpowiednio ich przeszkolić. Zwrócono również uwagę na takie cechy osobowości jak lojalność i uczciwość, którymi powinien się charakteryzować idealny pracownik.

Największe czynniki ryzyka w prowadzeniu działalności gospodarczej

Głównym czynnikiem ryzyka, na który wskazała większość jest nieuczciwy, niewypłacalny w terminie klient. Brak pieniędzy przekłada się na negatywne działanie firmy, gdyż na pewien okres czasu nie może ona dobrze funkcjonować. Oprócz tego, że firma musi zapłacić pracownikom, płaci również, jak podkreślił jeden z uczestników *podatki vat i obciążenia skarbowe od pieniędzy których nie otrzymała. Urząd Skarbowy nie ma litości, nie chce rozłożyć na raty i podejrzewa, że ja się tu umówiłem z kontrahentem i chcę wyciągnąć pieniądze od urzędu, traktują mnie jak przestępcę.* Dla części osób istotnym problemem jest niestabilność prawa. *Nie wiadomo co politykom przyjdzie do głowy - w każdej chwili mogą coś zmienić.* Wskazano też na potrzebę zmiany zasad finansowania i niejasność prawa podatkowego oraz różną interpretację przepisów w zależności od urzędów.

Istotnym hamulcem, na który wskazuje przedstawiciel branży gastronomicznej jest brak wykwalifikowanych pracowników, co może powodować trudności z właściwą obsługą gości. *Szkoły gastronomiczne nie potrafią wykształcić kucharzy, nie mają wiedzy merytorycznej i praktycznej.* Wskazano również na nieuczciwą konkurencję, *firmy, które oszukują chociażby w konkursach przetargowych mogą być tak zaniżone ceny, że po prostu by wykonać tą usługę, która jest wymagana, trzeba w znacznym stopniu zejść z ceny materiałów, a to już nie przekłada się w żaden sposób na jakość.*

Stopień pewności utrzymania firmy przez kolejne 2 lata

Największą pewność odnośnie utrzymania swojej działalności mają przedstawiciele firm szkoleniowych, handlowych oraz przedstawiciele branży wodociągowej. Jak podkreślają - popyt na ich usługi zawsze będzie. *Wiem, że przetrwam, jestem pewna tego, bo jakby za daleko szła moja determinacja, zaangażowanie, koszty, więc po roku takiej walki o przetrwanie wydaje mi się, że wyjdę na prostą.* W podobnym tonie wypowiedział się inny respondent: *Ja mam 100 % pewności bo bazujemy przede wszystkim na swoich umiejętnościach, a nie na jakimś kapitale, produktach, magazynach, które gdzieś tam leżą.*

Dla pozostałych uczestników w tym momencie aktualna sytuacja jest stabilna, ale gwarancji, że firma utrzyma się przez dwa kolejne lata nie mają. Uzależnione jest to od sytuacji na rynku, zapotrzebowania na ich usługi tego czy ewentualne inwestycje się zwrócą. *Ja bym chciała,*

bo zaangażowaliśmy jakieś tam pieniądze, staram się żeby firma istniała. Każdy tak podchodzi i to jest ciężkie tym bardziej jak w firmach jest rozłożony kapitał na wiele osób. Czynnikiem decydującym o tym czy firma będzie mogła się rozwijać dla dużej części respondentów jest większa zasobność portfela klientów będąca m.in. skutkiem wzrostu płac. Niektórzy wskazywali na środki unijne jako szanse na rozszerzenie działalności oraz pozyskanie nowych klientów.

Zewnętrzne formy wsparcia

Zewnętrzne źródła wsparcia mają na celu pomoc obecnym przedsiębiorcom oraz tym, którzy dopiero wchodzi na rynek w lepszym dostosowaniu ofert firmy a tym samym lepszej odpowiedzi na oczekiwania rynku. Zewnętrzne formy wsparcia to z pewnością duża szansa i część uczestników z nich korzystała. Były to głównie środki unijne na otwarcie działalności gospodarczej, dofinansowanie stanowiska pracy, kredyty, samochód w leasingu oraz pomoc rodziny.

Działania mające na celu ochronę środowiska

Dbanie o środowisko naturalne powinno być dobrą praktyką każdej z firm. Zapytaliśmy respondentów, jakie działania mające na celu ochronę środowiska, podejmują we własnej firmie.

Większość zgodnie stwierdziła, że działanie firmy nie powinno negatywnie odbijać się na środowisku naturalnym. W przypadku firm dużych wskazywali na dodatkowe działania, które są też określone w przepisach. Ze względu na wielkość i charakter własnych firm głównie była to segregacja i wywóz: *w restauracji muszą być podpisane specjalne umowy, każda na inny rodzaj śmieci, odpadów.* Uznano również, że duże znaczenie ma stosowanie sprzętu do pracy, który zużywa mniej energii oraz kolektory słoneczne. W przypadku sklepów działania poprzez zbiórkę zużytych baterii. Istnieje również obowiązek składania raportów do wydziału środowiska w przypadku używania opakowań jednorazowych i związana z tym dodatkowa opłata. Nie są jednak wymagane żadne dodatkowe kwalifikacje zatrudnianych w firmach pracowników. Zwykle zadania związane z działaniami mającymi na celu ochronę środowiska zlecane są instytucjom zewnętrznym.

Osoby niepełnosprawne

Tylko jedna osoba spośród uczestników wywiadu zatrudnia osoby niepełnosprawne, które zajmują się wszystkim tym, co osoby pełnosprawne. Są to pracownicy z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Pozostali uczestnicy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych ze względu na specyfikę branż, w których pracują oraz na brak odpowiednich warunków, które musieliby zapewnić osobom niepełnosprawnym, a w związku z tym trzeba byłoby liczyć się z dodatkowymi kosztami.

Zapotrzebowanie na pracowników

Zwiększenie zapotrzebowania na pracowników głównie było spowodowane wzrostem liczby zleceń klientów czy też konkretnym zapotrzebowaniem w przypadku firm szkoleniowych. Jak mówi respondent z firmy informatycznej: *potrzebna była pomoc, bo człowiek nie jest w stanie w pewnym momencie wszystkiego ogarnąć, chociażby od strony papierowej czy od wykonywania zlecenia, bo systemy w końcu trzeba wdrożyć i samemu się nie da.* Otrzymanie dofinansowania, dotacji też nakazywało utworzenie miejsc pracy, które były ujęte w projekcie.

Najlepszy sposób rekrutacji w firmie

Firmy, by pozyskać nowych pracowników w największym stopniu korzystają z nieformalnych form rekrutacji. W odpowiedziach często wskazywali na polecenie, jako najlepszy sposób ponieważ trafią do nich już sprawdzeni pracownicy, którzy się znają na danej pracy i mają doświadczenie. *W budowlance sprawdzają się najlepiej, bo jest ekipa budowlanców i się polecają nawzajem, albo znajomy menedżer w restauracji też ma jakiś przegląd osób, które u niego pracowały. To w szczególności w sytuacji kiedy pracownik zwolnił się z przyczyn jakichś konfliktów czy coś takiego.* Również często dawane jest ogłoszenie w internecie, lokalnych gazetach. Część respondentów korzystała również z Urzędu Pracy bo można otrzymać dotację na pracownika. W branży budowlanej, remontowej natomiast pracodawca często zatrudnia uczniów, którzy byli u niego na praktyce lub tzw. przygotowaniu do zawodu. *Ja na przykład szkoleń uczniów i tych najlepszych sobie zostawiam.*

Ostateczny wybór kandydata

Większość pracodawców do etapu rekrutacji na dane stanowisko zaprasza tylko wybranych kandydatów, po wstępnej selekcji. Sposób rekrutacji uzależniony jest od specyfiki firmy. Jak podają, najlepszym sposobem oceny kandydata w rekrutacji jest bezpośrednia rozmowa kwalifikacyjna, podczas której najłatwiej zweryfikować czy osoba ma predyspozycje do danej pracy. Podczas krótkiego spotkania mogą wstępnie ocenić posiadane kwalifikacje i umiejętności oraz cechy charakteru pod kątem przydatności do przyszłej pracy. W przypadku rekrutacji do pracy fizycznej decydujący wpływ ma również dzień próbny, gdzie oceniane są umiejętności praktyczne. *Jakby do mnie przyszedł mistrz kucharski z papierami to i tak bym go na kuchni postawił i powiedział proszę zrobić to i to, bo papiery dla mnie nic nie znaczą.*

Na stanowiskach biurowych zdecydowanie w pierwszej kolejności wymagane jest wykształcenie odpowiednie do stanowiska pracy a także doświadczenie. Na wybór kandydata w przypadku pracy z klientem wpływa również wygląd zewnętrzny, sposób bycia i odpowiednie cechy charakteru.

Część uczestników badania rekrutując pracowników korzystała z publicznego pośrednictwa pracy, jednak opinie są podzielone. Dla osób, które korzystały z pomocy Urzędu Pracy dużą barierą jest często biurokracja, a co za tym idzie dodatkowy czas, który trzeba na to poświęcić. *Papierologii jest ogromnie dużo żeby się postarać o takiego pracownika, zwłaszcza w takiej firmie jak moja, gdzie trzeba do wszystkiego czterech podpisów całego zarządu właściwie.* Inny uczestnik: *Z urzędami pracy mam złe doświadczenia. Chcę powiedzieć, że może to nie jest wina urzędów, bo mają zarejestrowanego takiego bezrobotnego, który jest murarzem, a taka osoba przychodzi i mówi podbij mi pan, że mnie pan nie zatrudnił, bo dostaje zasiłek.* Kolejny respondent: *Był taki moment, że z Urzędu Pracy u nas cztery osoby zostały przyjęte, to byli absolwenci po inżynierii sanitarnej, którzy zarejestrowali się jako osoby bezrobotne i po trzech dniach ktoś do nich zadzwonił, że jest dla nich praca i wszyscy do tej pory u nas pracują i są bardzo dobrymi pracownikami.*

Z usług agencji zatrudnienia korzystało niewielu pracodawców, gdyż większość prowadzi małe firmy i łatwiej im na własną rękę przeprowadzić rekrutację. W dużych firmach częściej zleca się rekrutację. *Korzystałam i to dość sporo do momentu kiedy pracowałam w korporacji miałam te kontakty tak zwane za darmo, ktoś za mnie płacił, w ogóle nie przejmowałam się tym.*

Zatrudnianie pracowników w ostatnich 2-3 latach

Większość pracodawców, z którymi rozmawiano w ciągu ostatnich 2-3 lat zatrudniała nowych pracowników. W zależności od branży w jakiej działa firma i specyfiki pracy zwracano uwagę na różne kwalifikacje. W pracy z klientem zwracano uwagę na potrzebne uprawnienia, certyfikaty, dodatkowe kursy.

W przypadku oferty pracy na stanowisko gdzie pewne kwalifikacje są z góry narzucone, wymagane są dokumenty, które potwierdzałyby posiadane wykształcenie. W innych przypadkach zdecydowanie ważniejsze są kompetencje i zdolności do specyficznego działania. Najczęściej poszukiwani są pracownicy z takimi kompetencjami jak: asertywność, uczciwość, komunikatywność, pracowitość, odpowiednie podejście do klienta, dokładność, cierpliwość, spryt, zaradność, chęć rozwoju, z książeczką sanepidowską, z odpowiednim wykształceniem w przypadku informatyków. Jeden z respondentów zwrócił również uwagę, że ważne jest wykształcenie oraz rodzaj ukończonej uczelni. *Zwracam uwagę jakiego rodzaju jest to uczelnia i tutaj też przychyliłem się do głosu, że jakość kształcenia jest różna i to właśnie na temat przedsiębiorczości tych uczelni prywatnych zwycięża nad jakimś tam wykształceniem. Doświadczenie też jest istotnym czynnikiem chociaż dajemy szanse ludziom, którzy dopiero startują.*

Problemy rekrutacyjne

Część respondentów wskazała, że deficytowymi zawodami były: murarz, monter, sprzedawca. *Dla mnie najtrudniej jest znaleźć osobę o kompetencjach sprzedawcy, takiego mobilnego sprzedawcy, nie to, że stoi za ladą, który potrafi sobie zdobyć rynek i dobrego telemarketera to też nie jest proste w mojej branży żeby znaleźć takie osoby czyli sprzedawca, sprzedawca mobilny i telemarketer.* W przypadku osób z wykształceniem wyższym zdecydowanie najtrudniej zrekrutować inżynierów i informatyków z doświadczeniem.

W procesie rekrutacji respondenci wskazywali, iż głównymi powodami odrzucenia kandydatów było m.in. brak odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych certyfikatami, brak wiedzy, doświadczenia, mała komunikatywność, a to w pracy z klientem jest ważne. Część pracodawców zwracała również uwagę na wygląd zewnętrzny i prezencję.

Jedna respondentka zwróciła również uwagę, że w przypadku jej firmy ważna jest bieżąca znajomość przepisów prawa. *U nas odrzucamy również kandydatów, którzy nie znają przepisów, my działamy w taki specyficzny sposób i nie możemy wchodzić w kompetencje różnych instytucji. Żeby tego nie robić, ta osoba, która u nas pracuje musi znać poszczególne ustawy, kompetencje różnych służb żeby wiedzieć, że tego nie wolno, to jest bardzo ważne.*

Ewentualne przyszłe zapotrzebowanie na pracowników

Pracodawcy zapytani o to jakich absolwentów po jakich szkołach skłonni byliby zatrudnić w przypadku rozwoju własnej firmy, głównie wskazywali na **absolwentów szkół zawodowych**. W przypadku stanowisk pracy dla fachowców w określonej dziedzinie wykształcenie nie odgrywa decydującej roli, bardziej liczą się umiejętności i doświadczenie. *Fachowiec dobry, to nawet nie jest ważne jakie ma wykształcenie, jest wielu fachowców, którzy potrafią to robić i robili, także bardziej doświadczenie.* Na niektórych stanowiskach wymogi dotyczące zatrudnienia są określone przez przepisy tj. instruktor nauki jazdy czy też do prac biurowych. Jedna respondentka która pracuje w sprzedaży stwierdziła, że dla niej szkoła, wykształcenie nie odgrywa dużej roli, ważny jest natomiast potencjał, predyspozycje do pracy.

Hamulce nowych miejsc pracy

Respondenci zgodnie przyznali, że kondycja firmy uzależniona jest od koniunktury rynku i ilości zleceń. W obecnej sytuacji mamy kryzys, więc firmy zaczęły oszczędzać i nie zatrudniają. Barierą, która hamuje powstawanie miejsc pracy są też zbyt wysokie koszty utrzymania pracownika, pracodawcy wskazują na wysokie składki, ale też na duże oczekiwania finansowe pracowników. *U mnie przede wszystkim koszty, jest jednak niewiele osób, które chcą pracować i zarabiać w zależności od wyników, większość chce dostawać tę pensję i pracować i nie pracować coś sobie tam robić, a to jest tak, że raz się coś sprzeda i się wdroży pewne systemy i wtedy jest potrzeba nowych ludzi.*

Rodzaje zagrożeń

Obecnie dużym zagrożeniem dla utrzymania miejsc pracy jest kryzys, który jest odczuwany przez sporą część firm poprzez spadające obroty, mniejszą liczbę zleceń. *W tym momencie wszystkie firmy się zachowują nie ekspansywnie tylko raczej zachowawczo, to jest najbardziej niebezpieczne zachowanie na rynku po prostu czekamy na to co będzie. Nie wykonujemy żadnych ruchów bo tego nie wolno robić, żadnych inwestycji, żadnych kredytów. Staramy się żyć z tego co możemy i utrzymać ten biznes. My utrzymujemy się na powierzchni.*

Respondentka pracująca w dużej lubelskiej firmie wskazała również na wprowadzanie nowych technologii, które zastępują coraz więcej pracowników. *Myszę o takiej wielkiej firmie gdzie pojawiają się nowe technologie jest potrzebnych dużo mniej pracowników np. u nas jest taka polityka, że nie zatrudniamy osób z zewnątrz bo uważamy, że jest za dużo pracowników w środku i robi się wszystko żeby ich nie zwalniać tylko przesuwac i dać im zajęcia. Restrukturyzacja w dużych firmach to jest coś co powoduje aktualnie największe zagrożenia.*

Rola usług szkoleniowych

Obecnie coraz więcej pracodawców podwyższa kwalifikacje zawodowe swoich pracowników wysyłając ich na różnego rodzaju kursy, szkolenia lub studia. Wpływa to bowiem na dochodowość oraz wizerunek przedsiębiorstwa.

Respondenci uznali usługi szkoleniowe jako przydatne i potrzebne w związku ze zmianami jakie zachodzą na rynku: *u mnie jest tak, że trzeba cały czas inwestować w ludzi, ale oni powinni też inwestować w siebie, branża informatyczna jest dosyć ciekawa, że się ciągle coś zmienia, ciągle trzeba się uczyć i rozwijać.* Część respondentów uważa, że takie szkolenia nie gwarantują stabilności zatrudnienia, ale gdy jest okazja i możliwość trzeba korzystać i wysłać pracowników bo wykwalifikowany pracownik to dodatkowy kapitał firmy. Podkreślają też, że w obecnej chwili nie gwarantują one utrzymania miejsca pracy *dla mnie nie ma to znaczenia, jeżeli nie będę miał zleceń będę musiał zwalniać ludzi i niech on nawet będzie potrafił wszystko robić, to nic nie da.*

Nieliczni respondenci nauczeni własnymi doświadczeniami wskazali również na ryzyko, że jak zainwestują w szkolenie pracownika to on im szybko odejdzie do nowej, lepiej płatnej pracy a oni stracą tylko pieniądze. *Tutaj chciałbym podać przykład kucharza, którego wysłałem na kurs sushi za 1200 zł. Osoba oczywiście kurs skończyła, a za trzy dni poinformowała mnie że kończy pracę. Ja zainwestowałem 1200 zł, a to jest jego czysty zysk, pracodawca nie ma możliwości w żaden sposób wygzekwować tego i po co ja będę nadmiernie szkolił. Żeby to było jakoś w umowie zawarte, że musi te koszty zwrócić, jakoś odpracować.*

Luki kwalifikacyjno – kompetencyjne

Respondenci wskazywali na niższy poziom kompetencji i kwalifikacji w przypadku osób, które dopiero zostały zatrudnione (takie osoby nie są jeszcze odpowiednio wdrożone). Jeżeli chodzi o obecnych pracowników to większość nie stwierdziła luk kwalifikacyjno – kompetencyjnych, jedynie przyznała, że w związku z rozwojem firmy np. branż budowlanych, nowymi technologiami potrzebne byłyby dodatkowe szkolenia. *Przydałyby się jakieś specjalistyczne szkolenia, wchodzi mnóstwo nowych technologii żeby coś takiego dla pracowników było, u mnie by się np. blacharze przydali, też jeżeli chodzi o jakieś nisze przydaliby się fachowcy co mogliby uratować tą firmę, ale w tym momencie nie da się przewidzieć. Z perspektywy dużej firmy w której pracuję ważne są szkolenia dla kadry kierowniczej które dotyczą zarządzania zasobami ludzkimi, praktyk, kompetencji.* Jak podkreśla respondentka: *jest to coś co jest teraz bardzo widoczne, coś co wpływa na atmosferę pracy, zarządzanie czasem, delegowanie zadań, motywowanie.*

Większość pracowników jest wysyłana na dodatkowe szkolenia częściowo dlatego, że jest taki wymóg np. w branży medycznej by osoba była odpowiedzialna za daną rzecz musi mieć do tego odpowiednie przeszkolenie. Pracodawcy wybierają głównie szkolenia współfinansowane z pieniędzy unijnych lub samodzielnie organizują szkolenia głównie dla osób, które zaczynają u nich pracę. W niektórych sytuacjach obowiązek odbycia szkolenia jest wymuszany przez kodeks, tak jak w przypadku szkoły nauki jazdy. Tutaj wskazywane są również obowiązkowe szkolenia bhp dla każdego nowego pracownika czy też kurs pierwszej pomocy. Jeden z pracodawców: *Teraz dużo firm korzysta ze szkoleń unijnych, jak firma jest bardziej obeznana to swoich pracowników wysyła po minimalnych kosztach, spotkałam się, bo też dzwoniłam na koparki i ładowarki, wszystkie te techniczne szkolenia na budowę. Są to szkolenia bardzo fajne, bo można pracowników wyszkolić za darmo albo za to, że nie pójdą do pracy tylko na szkolenie, bo to też jest jakiś koszt dla firmy. Dużo tego jest i ludzie korzystają bardziej z tych unijnych niż komercyjnych szkoleń.* Inny przedsiębiorca: *U mnie firma często korzystała ze szkoleń darmowych organizowanych przez producentów, na temat tego co się dzieje na rynku meblowym, nowości, sprzedawca też musi mieć daną wiedzę bo to przekłada się na sprzedaż.*

Większość respondentów potwierdziła, że odbyte szkolenia są jednoznaczne z podniesieniem kwalifikacji przez pracownika oczywiście z zaznaczeniem, że pracownik rzetelnie podchodzi do szkolenia. Niektórzy respondenci zwrócili uwagę, że pracownicy mają różny stosunek do kursów, które są w zupełności finansowane. *Czasem jest tak, że jak ktoś ma zapłacone za szkolenie to w ogóle nie przychodzi, wychodzi w trakcie, różne rzeczy się dzieją. Jak ktoś sam zapłaci to już inaczej.*

W każdej z firm pracodawcy odnieśli się pozytywnie do bezpłatnych szkoleń dla pracowników, podkreślali, że obecnie szczególnie w tych małych firmach wymaga się by pracownik miał wiedzę nie tylko w jednej wąskiej dziedzinie. Respondenci wskazywali na różnego typu szkolenia, dla branż handlowych techniki sprzedaży, marketing, sprzedaż bezpośrednia, telemarketing. W przypadku branży remontowo-budowlanej wymieniane były takie szkolenia jak nowinki budowlane i jakieś specjalności, które w danej dziedzinie są wąskie, nowe technologie. W branży spożywczej znajomość jakiegoś wąskiego asortymentu, zostały wymienione również kurs fotograficzny, zagraniczny rynek, szkolenia merytoryczne jak i szkolenia z samodyscypliny, savoir vivru w sensie ogólnym, motywacyjne i handel, kurs pracownika administracyjnego czy też przygotowanie materiałów do druku.

Dostosowywanie oferty do luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych – sugestie pracodawców

Respondenci uznali, że dużo bardziej potrzebne byłyby szkolenia z większą liczbą godzin praktycznych. Przyszły pracownik byłby dużo lepiej przygotowany, miałby praktykę i nie trzeba byłoby go uczyć od podstaw. Zwrócono również uwagę by pracodawcy potrafili dokładnie sprecyzować, jakich pracowników, z jakim dodatkowym przeszkoleniem będą potrzebować, to umożliwiłoby dopasowanie oferty kursów i szkoleń do rzeczywistych wymagań i potrzeb pracodawców. *Każdy gdzieś sobie oszczędza, każdy sobie radzi jak może a nie ma badania potrzeb. Nawet z tych unijnych robią te szkolenia takie oklepane np. na koparkę i wszyscy na koparkę idą, jak na wózki widłowe to wszyscy na wózki, nie ma badania rynku w tej kwestii.*

Zwrócono również uwagę na dodatkowe wspieranie przedsiębiorców przez Urzędy Pracy, a nie organizowanie niepotrzebnych szkoleń dla bezrobotnych. *Ja dam taki pomysł, żeby ze środków Unii Europejskiej zamiast dawać na nietrafione szkolenia na taką akcję ogólnopolską. Trzeba niedużo pieniędzy na akcję w telewizji, na bilbordy. Przedsiębiorcy zgłaszałiby się do Urzędu Pracy, bo tam są jakieś możliwości czy szkolenia dla pracowników, środki na tworzenie nowych miejsc pracy.*

Praktyki i staże w oczach pracodawców

Staże i praktyki są ważną formą zdobywania przez młodych i niedoświadczonych ludzi swojego pierwszego doświadczenia zawodowego. Bezsprzecznym faktem jest, iż pracodawcy w trakcie rekrutacji zwracają uwagę na doświadczenie, które posiada kandydat na pracownika. Bardzo ciężko jest znaleźć zatrudnienie osobie, która nie posiada żadnej praktyki w zawodzie. Postanowiliśmy zapytać pracodawców jak odnoszą się oni do takich form zdobywania wiedzy jak staże i praktyki.

Pracodawcy w większości wyrażali się pozytywnie o samym pomyśle praktyk. Jednak tylko część z nich zatrudniała w swojej historii takie osoby. Zazwyczaj twierdzili, że te osoby nie miały powierzanych zbyt odpowiedzialnych zadań. Do umiejętności jakie posiadali ci pracownicy odnosili się dość negatywnie. Jedna z respondentek mówiła: *no w zasadzie takimi rzeczami biurowymi od pisania, nauki nie można nazwać tego pisania, pendriva nie potrafili przenieść z komputera do komputera, ale no nauką się zajmowali.* Negatywna opinia o praktykantach w dużej mierze związana była z faktem, iż nasi respondenci mieli do czynienia tylko z osobami, które przychodziły na obowiązkowe praktyki. Wielu praktykantów nie było zainteresowanych zdobywaniem wiedzy lecz musiało uzyskać stosowny dokument, który potem mogli przedstawić w szkole. Z tego też wynika w dużej mierze ich brak zainteresowania i niechęć do jakiegokolwiek nauki. Sytuacja mogłaby przedstawiać się zdecydowanie inaczej, gdyby osoby badane miały do czynienia z ludźmi, którzy z własnej woli przyszliby odbyć praktykę w celu zdobycia doświadczenia zawodowego.

Trochę inne opinie pracodawcy posiadali o stażach. Sami uważali, że chętnie zatrudnialiby stażystów i to nawet kilku, gdyż jest to dla nich darmowy pracownik. Nie wszystkim podobał się jednak obowiązek zatrudnienia takiej osoby po stażu. W przypadku staży osoby badane sugerowały, że istotny staje się wybór odpowiedniej osoby. Jedna z respondentek argumentowała to w następujący sposób: *ja miałam i bardzo jestem zadowolona wiedziałam, że muszę zatrudnić tę osobę, bo taki był warunek więc wiedziałam, że muszę taką wybrać, którą później zatrudnię.* Pracodawcy niejednokrotnie deklarowali, że osoby po stażu zostały zatrudnione przez nich w firmie i byli oni bardzo zadowoleni z tych pracowników. Plusem było to, że w okresie kiedy taki pracownik był zaznajamiany z pracą i nabywał niezbędnych umiejętności to pracodawca nie ponosił za niego żadnych bezpośrednich kosztów. Osoby takie powoli wdrażane były we wszystkie obowiązki, które musiał pełnić pracownik danej firmy. Gdy już pracodawca był zobowiązany sam

zatrudnić stażystę to osoba ta była już odpowiednio przygotowana do pracy w firmie. Opinię taką potwierdza wypowiedź jednej z badanych: *Przychodzą ludzie do pracy i siłą rzeczy ten pracownik musi się przyuczyć a jeśli się przyucza się do pełnienia określonej funkcji to wiadomo, że efektów z niego nie ma żadnych. Pracodawca jak przyjmuje pracownika to chce mieć efekty (...) jest to jakieś tam obciążenie tego pracodawcy w sprawie finansowej, jakaś taka minimalna pomoc jest tylko jest to kwestia właściwego doboru tych ludzi.*

Stereotyp i dyskryminacja w oczach pracodawców

Problem dyskryminacji i stereotypów jest coraz częściej dostrzegany w diagnozach rynku pracy. Do nierównego traktowania pracowników dochodzi na wielu płaszczyznach – może to być problem płci, wyznania, rasy itp. Na wiele sposobów próbuje się walczyć z tym zjawiskiem. W przypadku naszych respondentów doskonale wiedzieli oni na czym problemy te polegają. Tylko w dwóch przypadkach respondenci przyznali się do tego, iż w ich firmach istnieje pewnego typu dyskryminacja płci. Obie te sytuacje znacząco się różniły. W przypadku jednego z respondentów dyskryminacja oparta była na stereotypowym obrazie kobiet jako kierownic. Respondent ten twierdził, że: *ja kobietę instruktora bym nie zatrudnił i nie zamierzam tego zmienić (...)nie jest taki poziom, którego ja oczekuje mimo wszystko, nie mówię tutaj o kobietach kierowcach, bo znam takie, które jeżdżą 10 razy lepiej, ale w sensie instruktora mimo stereotypu chodzi o kursanta jednak, gdy taki wsiada no mimo wszystko, ale jakiś większy respekt czuje przed mężczyzną.*

W przypadku drugiego respondenta sytuacja ta wynikała ze specyficznej branży i racjonalnych problemów, które badany tłumaczył w następujący sposób: *byłby to problem bo stworzenie chociażby dodatkowej szatni, dodatkowej ubikacji na każdej budowie to byłby dla mnie problem.* Kwestią problemową były w tym przypadku pieniądze, które musiałyby zainwestować pracodawca i z ekonomicznego punktu widzenia nie mógł sobie na to pozwolić.

Poznaliśmy także dobre praktyki, które świadczą o tym, że część przedsiębiorców stara się walczyć z dyskryminacją. Mówili oni o tym, że wszelkiego typu zachowania, które zauważają u swoich pracowników i noszą znamiona dyskryminacji starają się zwalczać od razu. Jeden z respondentów mówił wprost, że w swojej historii zwolnił pracownika, który dyskryminował innego pracownika. Jeden z respondentów mówił także, że stara się wprowadzać rozwiązania specjalnie dla osób będących określonego typu mniejszością: *my jesteśmy bardziej tolerancyjni np.: mamy osobę, która jest innej wiary i my potrafimy dopasować grafik do jej świąt itd., to nam nie przeszkadza absolutnie a pomaga w działaniu firmy i to są bardzo dobrzy fachowcy na tym się jeszcze nie przejechałem nigdy.*

Elastyczne formy zatrudnienia

W różnych firmach pracuje się w nieco odmiennych systemach (np. zmianowy, zdalny itp.). Wielu osobom często zależy na możliwości pracy w elastycznych formach. Dzieje się tak, z różnych powodów np. opieka nad dzieckiem, nauka itp. Praca w taki sposób wcale nie musi tracić na jakości a z drugiej strony może pozytywnie wpływać na wykonujących ją pracowników. W przypadku osób uczących się jest to atrakcyjna możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego jeszcze przed ukończeniem edukacji. Zapytaliśmy naszych respondentów jaki jest ich stosunek do tego typu formy zatrudnienia.

W dużej mierze pracodawcy uznawali, że elastyczne godziny pracy są czymś, co bez problemu może funkcjonować w ich firmach. Niektórzy zaznaczali, że ich pracownicy pracują tylko w taki sposób, że sami ustalają sobie godziny pracy i za nie mają płacone (instruktorzy nauki jazdy).

Dwóch respondentów twierdziło natomiast, że skłonni są pozwalać tylko niektórym pracownikom na elastyczne godziny pracy, gdyż są osoby, które w muszą być w firmie cały dzień w określonych godzinach (przede wszystkim pomocnicy).

Jedna z respondentek wyraziła natomiast swoją opinię, że elastyczne formy zatrudnienia są mniej mobilizujące dla pracownika. Swoje poglądy argumentowała w następujący sposób: *Ja uważam, że osoby zatrudnione na umowę o pracę bardziej się angażują, więcej potrafi z siebie dać, bo jak na zlecenie trochę tu trochę tam to jest już inna sytuacja.* Wypowiedź ta dotyczyła jednak przede wszystkim osób, które starają się pracować w kilku miejscach na raz na podstawie różnego typu umów cywilnoprawnych. Pracodawcy zależy żeby zatrudniony przez niego pracownik skupiony był przede wszystkim na pracy w jego firmie, stąd niezadowolenie wywołuje fakt, że pracuje on jeszcze w innym miejscu.

6.2. Badanie jakościowe z przedstawicielami agencji zatrudnienia

Podczas planowania badania pracodawców wydało się zasadnym włączenie do analizy także agencji zatrudnienia. Uznaliśmy je za unikalny rodzaj pracodawców, gdyż poza tym, iż same funkcjonują na rynku i prowadzą własne procesy rekrutacyjne to przede wszystkim pośredniczą one w procesie zatrudniania przez instytucje, które są ich klientami. Ze względu na ich szeroką wiedzę oraz doświadczenie zaplanowaliśmy specjalną sesję fokusową, na której zgromadziliśmy przedstawicieli najaktywniejszych agencji zatrudnienia. Wśród 9 respondentów, którzy pojawili się na wywiadzie grupowym byli zarówno przedstawiciele firm, które zajmują się tylko pośrednictwem pracy jak i instytucji, które w ramach swoich zadań posiadają także pośrednictwo pracy (np. biura karier uczelni wyższych). Nie ograniczyliśmy się tylko do agencji zatrudnienia, które mają swoją główną siedzibę na terenie województwa lubelskiego, ale wzięliśmy także pod uwagę agencje, które były zarejestrowane w innym województwie lecz prowadziły rekrutacje także na terenie Lubelszczyzny.

Kontakt z klientem

Rekrutacja jest często procesem mocno złożonym. W momencie, gdy określona instytucja pragnie skorzystać w jej przeprowadzeniu z pomocy agencji zatrudnienia to problem ten dodatkowo się komplikuje. Nastąpić musi wzajemna współpraca, która przebiega zgodnie z określonymi prawidłowościami. W naszym badaniu postanowiliśmy ustalić jak dokładnie wygląda to współdziałanie – w jaki sposób się zaczyna a w jaki kończy.

Część agencji zatrudnienia stwierdziła, że bardzo ważne jest, aby przyciągnąć do siebie klienta. Z tego powodu istotne jest aby dbać o wizerunek oraz starać się rozreklamować. Przedstawiciele tych instytucji twierdzili, że w dużym stopniu muszą, podczas targów pracy czy spotkań z pracodawcami, uświadamiać ich, w jaki sposób agencje zatrudnienia mogą przyczynić się do usprawnienia procesów rekrutacyjnych. Zwraca się więc uwagę, że najważniejsze jest zaistnienie w świadomości potencjalnych klientów. Jak powiedziała jedna z uczestniczek badania: *ważne jest żeby klienci wiedzieli, że jesteśmy, nawet zanim my pójdziemy do niego i mu o tym powiemy.* Dobra i wyrobiona już marka określonej agencji zatrudnienia sprawia, że nie musi ona już w tak dużym stopniu angażować się w działania promocyjne. Wtedy dochodzi do sytuacji, gdy: *...jedni drugim przekazują informacje, że dzięki nam zatrudnili kogoś i spodobało się.* Bardzo często zadowoleni klienci, dla których przeprowadzony był proces rekrutacji polecają usługi agencji swoim znajomym.

Budowanie tego wizerunku jest niezwykle istotne z punktu widzenia funkcjonowania agencji pracy. Przedstawiciele większości agencji tłumaczyli, że w ich przypadku współpraca z klientem jest ciągła i nie ma właściwie ani początku, ani końca. Dzieje się tak, gdyż wielu klientów (szczególnie duże firmy) prowadzą bardzo często nabór na nowe stanowiska pracy i współpraca taka trwa na bieżąco. Przykładem potwierdzającym ten fakt jest wypowiedź jednej z uczestniczek badania: *Kontakt tu mnie nigdy się nie kończy, bo taka firma jak moja gdzieś tam musi cały czas być z tym klientem, żeby po pierwsze kontrolować jego potrzeby, zdobywać oczywiście nowych klientów.*

Jedna z osób badanych podkreśliła natomiast, że jej agencja działa w ramach środków unijnych i w zależności od określonego projektu pozyskiwani są określeni klienci. Co prawda starają się utrzymywać kontakty wyrobione już wcześniej, ale określony obszar ich działań ogranicza taką możliwość.

Przedstawiciele szkół wyższych (biur karier jako jednostek organizacyjnych wewnątrz instytucji) podkreślali natomiast, iż od jakiegoś czasu ich kontakt z klientem jest bardzo ograniczony. Jak mówił jeden z badanych: *Od czasu do czasu pojawia się jakiś pracodawca, który ma konkretne wyobrażenia i potrzeby. Wtedy doprowadzamy do tego żeby dostał właściwego człowieka. Ale w większości przypadków jest to przesyłanie ofert. Oferty zamieszczam na stronie internetowej i w gablocie. Jeżeli pojawiają się studenci bądź absolwenci to jest to rozmowa. Ja traktuję to jako poradnictwo zawodowe, ja muszę ich wprowadzić w relacje pracodawca – pracownik. I na tym zasadzie kończy się moja rola. Oznacza to więc, że w tym przypadku w dużej mierze pośrednictwo polega tylko i wyłącznie na zamieszczeniu ogłoszenia przez pracownika biura karier na stronie www czy tablicach informacyjnych na terenie uczelni. Możemy postawić tezę, że klienci chętniej korzystają z pomocy wyspecjalizowanych agencji zatrudnienia, gdyż w tym przypadku mają przeświadczenie o bardziej indywidualnym podejściu do ich spraw jako klienta, który płaci za wykonanie określonej usługi. Z tego powodu liczą na bardziej sprawną i szybszą obsługę oraz na dopilnowanie ich interesów. W wielu sytuacjach jest też tak, że przedstawiciele prywatnych agencji sami starają się dotrzeć do klienta i na miejscu uzgodnić z nim warunki współpracy i oczekiwania. Czynnikiem ten może być decydujący, gdyż przedstawiciel firmy, która chce zlecić rekrutację pracowników nie musi tracić czasu na udanie się do określonego biura karier i ma przeświadczenie o kompleksowym zajęciu się jego kwestią.*

Powody korzystania z usług agencji zatrudnienia

Istotną kwestią, jaką należało poruszyć przy realizacji badania były powody, dla których niektóre firmy nie decydują się same prowadzić rekrutacji, lecz zlecają jej przeprowadzenie firmom zewnętrznym. Zapytaliśmy więc naszych respondentów, czy istnieją jakieś prawidłowości dotyczące tego typu firm. Okazuje się, że istnieje kilka czynników, które sprawiają, iż różne instytucje chętnie korzystają z pomocy agencji zatrudnienia.

Po pierwsze dzieje się tak z uwagi na wiedzę, doświadczenie i rozeznanie, jakie posiadają firmy rekrutujące pracowników. Przedstawicielka jednej z agencji stwierdziła, że: *ze względu na to, że procesów jest bardzo dużo, są to często stanowiska specjalistyczne, no nie jest to takie po prostu łatwe. A my jako osoby, które ciągle w tym rynku jesteśmy w środku mamy non stop kontakt z kandydatami, również takimi, którzy nieaktywnie szukają pracy. A często na takich stanowiskach specjalistycznych to jest właśnie jedno z główniejszych źródeł pozyskiwania takich kandydatów.* Zwraca się uwagę na fakt, iż agencje zatrudnienia dobrze orientują się w problemach, jakie związane są z procesem rekrutacji i posiadają swoje bazy danych, w których znajduje się wielu kandydatów. Sytuacja taka ułatwia i przyspiesza proces prowadzenia rekrutacji a bardzo często klientom zależy nie tylko na jakości potencjalnego pracownika jak również na szybkości jego zrekrutowania. Dodatkowo firmy bardzo często nie są w stanie określić jakich kwalifikacji oczekują

od pracowników. Jak powiedział przedstawiciel biura karier: *jest sporo małych pracodawców, którzy wiedzą jaka praca ma być u nich wykonywana, ale niekoniecznie wiedzą jakie kwalifikacje formalne są niezbędne, do wykonywania takiej pracy. No i wtedy po omacku błędzą.* Jest to związane w dużym stopniu z drugim istotnym czynnikiem, który zmusza firmy do korzystania z usług agencji zatrudnienia a mianowicie z brakiem własnej kadry przygotowanej do prowadzenia procesu rekrutacji. Rozwiązanie takie według przedstawicieli agencji zatrudnienia jest korzystne z ekonomicznego punktu widzenia, gdyż jest po prostu tańsze. Firma woli, w razie wystąpienia potrzeby zatrudnienia nowego pracownika, zapłacić jednorazową kwotę za znalezienie im kandydata spełniającego ich oczekiwania, niż na stałe zatrudniać pracownika, który zajmowałby się tym obszarem.

Intensywność usług pośrednictwa pracy

Agencje zatrudnienia funkcjonujące przez długi okres na rynku są w stanie wychwycić pewne prawidłowości, które rządzą rynkiem pracy. Istotną kwestią jest problem ilości zgłaszanych zapotrzebowań na znalezienie pracowników przez firmy w różnych okresach. Zapytaliśmy uczestników wywiadów czy są w stanie określić jakieś trendy związane z zapotrzebowaniem na ich usługi.

Wszyscy respondenci deklarowali, że ich agencje w większości posiadają oferty pracy stałej i dorywczej. W przypadku każdego rodzaju pracy przedstawiciele agencji zatrudnienia są w stanie określić pewne trendy. Najdobitniej wyraził się w tej kwestii jeden z respondentów: *sezonowość w skali roku nie dotyczy sezonowości rolniczej, jeżeli chodzi o rynek pracy dotyczy raczej ekonomicznej sezonowości. Ofert pracy przybywa zaczynając od lutego, marca i tak do czerwca. Czyli tak jak już było wspomniane pracodawcy wiedzą jaka jest sytuacja ich firmy i jak wygląda rynek, znają prognozy Ci, którzy się interesują i wiedzą czy potrzebują i na jak długo pracowników i wtedy tych ofert jest więcej. Potem jest sezon letni, jeszcze w maju pojawiają się ofert pracy czasowej na zastępstwo na lato, później nic. Uruchamia się rynek pracy jesienią czyli koniec września gdzieś do końca listopada, pod koniec roku znowu nic, ofert pracy nie ma gdyż zatrudnienie zostało wypełnione.* Przedstawiciele agencji zatrudnienia zwracali uwagę na fakt, iż najmniej rekrutacji prowadzi się na początku roku, gdyż firmy czekają do zakończenia pierwszego kwartału. Dopiero wtedy są w stanie określić swój plan finansowy na cały rok i podejmują odpowiednie kroki, gdy widzą możliwości zwiększenia zatrudnienia w swojej firmie. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim pracy stałej. W przypadku pracy tymczasowej nasi badani zwracali uwagę, iż wzmożone zapotrzebowanie na pracowników występuje w okresie wakacyjnym. Jest to przede wszystkim zapotrzebowanie na pracowników produkcyjnych (związane jest to z okresem zbierania owoców itp.).

Według przedstawicieli agencji zatrudnienia zdecydowana większość stanowisk, na jakie poszukiwali oni kandydatów, pochodziło od przedsiębiorstw z terenu województwa lubelskiego. Oznacza to, iż firmy przede wszystkim starają się poszukiwać kandydatów w swoim regionie, gdyż sprawia to o wiele mniej problemów i może być związane z dużo większym zainteresowaniem osób chętnych do podjęcia pracy.

Praca stała i tymczasowa oraz elastyczne formy zatrudnienia

Nowi pracownicy zatrudniani są do pracy na podstawie różnego typu umów i na różny okres. Dla osoby poszukującej pracy niezwykle istotną kwestią jest pewna stabilność zatrudnienia, a co się z tym wiąże długość trwania zaproponowanej umowy. Osoby biorące udział w badaniu fokusowym stwierdziły, że praktycznie każda oferowana przez ich klientów praca jest początkowo pracą na czas określony. Zaznaczali, że bardzo często w ogłoszeniach znajduje się informacja, iż początkowo jest to okres próbny. Jeśli dany kandydat sprawdzi się na swoim stanowisku to ma

szansę otrzymać pracę na czas nieokreślony. Jedyny rodzaj prac typowo tymczasowych są to prace sezonowe kiedy to ludzie zatrudniani są tylko na określony okres np. związany z konkretną produkcją.

Z doświadczenia respondentów wynika, że bardzo rzadko pojawiają się oferty pracy w elastycznych godzinach. Najczęściej tego typu propozycje skierowane są do studentów, którzy w ten sposób mogą łączyć naukę z pracą. Przedstawiciele agencji w czasie trwania wywiadu nie odnieśli się szerzej do problemu elastycznych form zatrudnienia.

Zróznicowanie sposobu poszukiwania kandydatów do pracy

Każda z agencji zatrudnienia posiada swój wypracowany model pracy i sposób rekrutacji pracowników dla swoich klientów. Pytaliśmy w jaki sposób proces ten przebiega - czy ma on uniwersalny kształt czy jest zindywidualizowany w zależności do stanowiska, na jakie poszukiwany jest pracownik.

Wszyscy przedstawiciele agencji zatrudnienia w swoich wypowiedziach byli zgodni i twierdzili, że proces rekrutacji musi być uzależniony od tego, jakiego kandydata i na jakie stanowisko oczekuje ich klient. Ilość metod zależna jest od wielu czynników. Jak powiedziała jedna z respondentek: *metod jest mnóstwo, kwestią jest dopasowanie metod do stanowiska, na które szukamy. Inaczej będziemy szukali na stanowisko pracownika produkcyjnego, który ma mieć „książeczkę sanepidowską” a inaczej będziemy szukali osoby na stanowisko księgowego. Kanały to oprócz standardowych (baza, ogłoszenia, prasa, radio), niestandardowe czyli dotarcie do miejscowej ludności, gdzie np. ludności nie oplać się dojeżdżać do Lublina i on wolałby gdzieś u siebie pracować żeby jemu się oplać. Plus przy stanowiskach wyższego szczebla bezpośrednio docieranie do specjalistów i już tutaj dowolność jest w zupełności.* Możemy wyciągnąć z tego wniosek, iż agencje zatrudnienia powinny być w swoim działaniu bardzo elastyczne. Muszą one brać pod uwagę zarówno oczekiwania swojego klienta, jak i zdobyte już doświadczenie w rekrutacji danego typu pracownika. Po przeanalizowaniu całej sytuacji mogą one dopiero określić najbardziej adekwatne kanały poszukiwania kandydatów do pracy. Nie możemy zatem uogólniać, że jakiś sposób jest najbardziej efektywny, gdyż każde postępowanie rekrutacyjne jest przypadkiem prowadzonym w indywidualny sposób.

Rola agencji zatrudnienia w wyborze kandydatów

Firmy z różnych względów zlecają przeprowadzenie postępowania rekrutacyjnego agencjom zatrudnienia. Jak podkreślali respondenci biorący udział w badaniu proces ten jest niezwykle złożony i posiada wiele etapów. Zasadnym wydaje się ustalić w jak dużej mierze agencje zatrudnienia wpływają na wybór określonego kandydata przez firmę zlecającą znalezienie pracownika.

Osoby badane zgodnie podkreśliły, że podobnie jak w przypadku metod poszukiwania pracownika tak i w tej kwestii nie można określić typu idealnego. Zakres czynności i kompetencji agencji określany jest za każdym razem przez klienta i to on decyduje w jakiej mierze agencja zatrudnienia będzie miała wpływ na wybór pracownika. Okazuje się jednak, że w większości przypadków rola agencji ogranicza się do wstępnej selekcji nadsyłanych zgłoszeń, a ostateczny głos ma w tym przypadku firma, która zleciła rekrutację. Sytuację taką obrazuje wypowiedź jednej z respondentek: *u nas jest podobnie, pracodawca jeśli chce określa konkretne wymagania, wtedy my przeprowadzamy wstępną preselekcję i osoby, które spełniają warunki. Dopiero wtedy osoby są umawiane na rozmowę kwalifikacyjną, czy z nami czy z pracodawcą, to już jak pracodawca wybierze.* Zdarzają się także sytuacje (najczęściej w przypadku biur karier), gdy rola pośrednika pracy ogranicza się tylko do umieszczenia ogłoszenia na stronie internetowej. Powiedział o tym jeden z przedstawicieli uczelnianych biur karier: *Najczęściej jest to oferta*

.....

zamieszczona na stronie internetowej i informacja o tym, że strona internetowa działa i jak działa i studenci czy absolwenci sami już kontaktują. Możemy z tego wyciągnąć wniosek, iż pracodawcy zgłaszając swoje propozycje do określonych biur karier robią to głównie dlatego, że postrzegają je jako łatwo dostępne dla potencjalnych kandydatów do pracy. Sami chcą zająć się pozostałą częścią procesu rekrutacyjnego, a zależy im jedynie na tym by jak najwięcej osób dostrzegło ich ofertę pracy. Przedstawiciele akademickich biur karier zwracali także uwagę na istotną rolę, jaką pełnią organizowane przez nich targi pracy. Także wtedy nie ingerują oni w żaden sposób w proces rekrutacji lecz stwarzają oni możliwość do spotkania pracodawców ze studentami bądź absolwentami. Oto opinia jednej z przedstawicielek biur karier: *zapraszamy firmy na targi pracy, tam też nasi studenci przychodzą z dokumentami aplikacyjnymi, mają szansę też porozmawiać z pracodawcą który często dla nich jest niedostępny w innych sytuacjach. Tutaj jest na miejscu, można zapytać o takie rzeczy, które ich interesują, których się obawiają.* Wypowiedź ta potwierdza fakt, iż prywatne agencje zatrudnienia mają nieco inną funkcję aniżeli akademickie biura karier. Jednostki uczelniane w porównaniu z prywatnymi agencjami zatrudnienia odgrywają bardziej pasywną rolę w rekrutowaniu pracowników i biorą udział w mniejszej ilości etapów tego procesu. Z drugiej jednak strony docierają z informacją do szerokiego grona odbiorców np. poprzez promocję ofert i usług na terenie uczelni.

Charakterystyka ofert pracy ze względu na najpopularniejsze kwalifikacje i kompetencje

Agencje zatrudnienia posiadają bardzo dobre rozeznanie na rynku pracy województwa lubelskiego ze względu na fakt prowadzenia rozlicznych procesów rekrutacyjnych. W trakcie współpracy ze swoimi klientami zapoznają się każdorazowo z wymaganiami jakie stawiane są przed potencjalnymi kandydatami. Postanowiliśmy wykorzystać to bogate doświadczenie i dowiedzieć się czy przedstawiciele agencji zatrudnienia są w stanie określić kwalifikacje i kompetencje, które najczęściej pojawiają się w ich ofertach pracy.

Respondenci zgodnie twierdzili, że bardzo rzadko ogłoszenia zawierają informacje odnoszące się do posiadania określonych certyfikatów. Zwracali uwagę na posiadanie konkretnych umiejętności. Bardzo obrazowy przykład przedstawił jeden z badanych: *dzisiaj nie certyfikaty ja zaprosiłem inżynierów, informatyków, skończyli szkołę wyższą i mówię proszę bardzo siadajcie panowie macie komputery proszę mi wykonać pracę, i co widzę, jeden mówi proszę pana żona siedzi w samochodzie, drugi nagle coś, został mi jeden przy komputerze. Panowie inżynierowie ja też jestem inżynierem ja bardzo przepraszam. Szuka się człowieka, który ma umiejętności i napisał i potrafi to co napisał wykonać.*

Wskazujące kompetencje, które były najbardziej popularne w ogłoszeniach badani zwracali przede wszystkim uwagę na biegłą znajomość języka obcego, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, samodzielność, umiejętność organizacji pracy oraz zdolność do pracy pod presją czasu. Dodatkowo mówili też o tym, że często zgłaszają się do nich klienci, którzy poszukują osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Zwracano uwagę, że wymagania zawarte w ofertach pracy niekoniecznie związane są z obowiązkami, które będzie posiadał pracownik na określonym stanowisku. O tej sytuacji wypowiedziała się jedna z respondentek: *Czasami jest tak, że te wymagania, które są, nie do końca odzwierciedlają to co potem ci pracownicy będą robić. Inne firmy takie wymagania stawiają więc my też bo to ładnie wygląda więc też wstawimy. Ja też jak prowadzę zajęcia ze studentami skupiamy się na tym co to jest za stanowisko, jakie ma obowiązki osoba, gdzie będzie pracować czyli na tym co naprawdę powinna mieć i jak przekonać pracodawcę, że te umiejętności, które ja mam to są te, których on potrzebuje, bo to, że on sobie napisze takie czy takie, kiedyś z językami zapytaliśmy wszystkie firmy znajomość języka, mile widziane dwa języki więc zapytaliśmy*

konkretnie - ta osoba na tym stanowisku kiedy będzie tego języka używać? Dosłownie kilka firm powiedziało tak bo jesteśmy firmą międzynarodową albo pracujemy w tym środowisku więc będziemy na pewno korzystać ze znajomości języka pozostałe firmy no czasami może się przydać. Potwierdza to fakt, iż bardzo często pracodawcy nie do końca wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje powinien posiadać poszukiwany przez nich pracownik. Z wypowiedzi badanych dowiedzieliśmy się, że często zdarzają się sytuacje, gdy *jest oferta pracy i są jakieś wymagania, po czym po dwóch tygodniach te wymagania są zmniejszane bo nagle się okazuje, że albo kandydaci tacy nie przychodzą albo że do tej pracy nie są potrzebne aż takie wymagania.*

Jako zawody, w których najczęściej poszukiwani byli pracownicy wymienili: operatorów wózków widłowych, różnego typu pracowników produkcyjnych, księgowych, przedstawicieli działu IT oraz osoby do pośredniej i bezpośredniej sprzedaży. Sugerowali także, że w ciągu najbliższego roku będą to także zawody, w których odbędzie się najwięcej procesów rekrutacyjnych.

Współuczestnictwo agencji zatrudnienia w dopasowywaniu kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników

Agencje zatrudnienia odpowiedzialne są za określony obszar procesu rekrutacji pracowników na zlecenie swojego klienta. Interesowała nas kwestia czy biorą one jakiś czynny udział w dopasowywaniu kompetencji zaproponowanych przez siebie kandydatów. Mieliśmy tutaj na myśli określone szkolenia bądź kursy przygotowawcze niezbędne do wypełniania określonych zadań związanych ze stanowiskiem pracy.

Zdecydowana większość agencji zatrudnienia nie prowadzi tego typu działań. Ograniczają się one do przeprowadzania procesu rekrutacji z posiadanej przez siebie bazy lub wyszukiwania nowych kandydatów, którzy w momencie aplikowania na stanowisko spełniają kryteria określone w ofercie pracy.

W tej kwestii odmienne postępowanie przejawiały dwa rodzaje pośrednictw pracy: akademickie biura karier oraz agencje działające w ramach projektów unijnych. Respondenci z tej grupy podkreślali, że najważniejszą formą pomocy jaką oferują oni potencjalnym pracownikom jest doradztwo indywidualne. Ponadto organizowane są określone szkolenia, które wiążą się ze zdobyciem konkretnych kwalifikacji i zwiększeniem kompetencji.

Trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata

Jak wspominali wcześniej nasi badani jednym z czynników decydującym o zleceniu im przeprowadzenia rekrutacji jest fakt, iż jest to często trudny proces. Dzieje się tak najczęściej, gdy mają do czynienia z rekrutacją wykwalifikowanych specjalistów. Postanowiliśmy poznać doświadczenia przedstawicieli agencji zatrudnienia odnośnie trudności ze znalezieniem określonych pracowników. Może być to informacja o deficytowych w województwie lubelskim kwalifikacjach, których zdobycie zwiększałoby szanse na uzyskanie zatrudnienia.

Badani przez nas pośrednicy pracy wymienili kilka czynników, które stwarzają im trudności w szybkim znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy. Po pierwsze uważają, że problem bardzo często leży po stronie firmy, która poszukuje pracownika. Firmy takie nie zawsze dokładnie wiedzą kogo poszukują i źle formułują swoje oczekiwania. Dotyczy to zarówno kwestii określenia kwalifikacji jak i problemów finansowych. Jedna z respondentek określiła ten problem jako najbardziej popularny: *zdarzają się takie oferty kiedy pracodawca ma oczekiwania idealnego kandydata a w momencie kiedy chcemy pozyskać z firmy konkurencyjnej to okazuje się że nie możemy ze względu na fakt że jednocześnie chce zaproponować pieniądze, które nie są*

konkurencyjne więc to jest najczęstszy problem. Okazuje się więc, że problem w dużej mierze leży w nieznanym rynku płac na poszczególnych stanowiskach przez firmę, która chce zatrudnić pracownika. Istotne jest więc by przedstawiciel takiej instytucji brał pod uwagę sugestie doświadczonych pośredników pracy.

Jako problemy leżące po stronie osób aplikujących w odpowiedzi na oferty pracy wymienili kwestie związane z brakiem określonych umiejętności, na które jest zapotrzebowanie. Po pierwsze brak tych umiejętności wynika z programu kształcenia, gdyż wszelakie zmiany, które następują w technologii nie są wystarczająco szybko wprowadzane do programu nauczania. Z tego też powodu występuje niedopasowanie wiedzy i umiejętności absolwentów do oczekiwań pracodawców. Jako drugi czynnik wymienia się znajomość tylko kilku spośród języków obcych. Przedstawiciele agencji zatrudnienia twierdzą, że popularne są takie języki jak angielski, rosyjski czy niemiecki. Mało jest jednak kandydatów, którzy mogą pochwalić się znajomością np. języka chińskiego, rumuńskiego, białoruskiego czy czeskiego. Okazuje się, że w związku z otwieraniem się przedsiębiorstw na zagraniczne rynki zbytu potrzebni są specjaliści znający mniej popularne języki. Ponieważ jednak niewielki odsetek Polaków zna takowe to pojawiają się problemy ze zrekrutowaniem odpowiednich pracowników.

Charakterystyka osób poszukujących pracy, którzy zgłaszają się do agencji zatrudnienia

Każda z agencji zatrudnienia posiada swoją bazę danych, z użyciem której stara się selekcjonować odpowiednich kandydatów spełniających wymagania ich klientów. Taki zbiór danych to ogromna baza danych, w której znajdują się informacje dotyczące osób zainteresowanych podjęciem pracy. W znalezieniu zatrudnienia pomoc ma im właśnie agencja zatrudnienia. Osoby takie same zgłaszają się do pośredników i pozostawiają tam swoje CV. Pytaliśmy respondentów o profil osób poszukujących pracy, którzy najczęściej pojawiają się w ich agencjach.

W przeważającej mierze osobami, które zgłaszają się do agencji zatrudnienia są absolwenci szkół wyższych, którzy właśnie ukończyli studia. Są to w większości młodzi ludzie, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego i z tego powodu ciężko im odnaleźć się na rynku pracy. Z tego powodu pragną zgłosić swoją kandydaturę do bazy danych aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie zatrudnienia. Po części są to także osoby, które nie poszukują aktywnie pracy i w ten sposób nie muszą podejmować dodatkowych działań w celu znalezienia zatrudnienia. Dodatkowo czasami w agencjach zatrudnienia pojawiają się absolwenci szkół zawodowych bądź gimnazjów, którzy chcą znaleźć jakąś pracę fizyczną przy produkcji oraz osoby z wykształceniem średnim, którzy należą do kategorii +45. Osób z tych grup jest jednak zdecydowanie mniej niż absolwentów szkół wyższych.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia zgodnie jednak stwierdzili, że ilość ofert jakie się u nich pojawiają jest zbyt mała by móc znaleźć pracę wszystkim chętnym. Na potwierdzenie tego przytoczymy wypowiedź jednej z respondentek: *u mnie bardzo rzadko ktoś dostaje propozycję. Przychodzi bardzo dużo osób, pod których profil nie mam stanowisk. Budujemy bazę, ja wracam do tych osób i to jest zupełnie inaczej jak się z kimś porozmawia. Teraz np. w ciągu tygodnia wróciłam do 6, 8 osób bo się pojawiło coś i ja już nie szukam, nie wrzucam żadnego ogłoszenia.* Oznacza to, że tak naprawdę osoby składające swoje dokumenty aplikacyjne w siedzibach agencji zatrudnienia mają niewielkie szanse na znalezienie w ten sposób pracy i aby zwiększyć swoje szanse na uzyskanie zatrudnienia powinny dodatkowo we własnym zakresie jej poszukiwać. Pozostawienie swojego CV w agencji zatrudnienia powinno być traktowane tylko jako jeden czynnik zwiększający szansę na angaż.

Główne czynniki hamujące powstawanie nowych miejsc pracy w opinii przedstawicieli agencji zatrudnienia

Rynek pracy uznawany jest za bardzo dynamiczny i w dużej mierze zależy od wielu czynników takich jak sytuacja gospodarcza, prawodawstwo itp. Związane jest z tym także bezpośrednio powstawanie nowych miejsc pracy. W naszym badaniu chcieliśmy uzyskać informacje o najbardziej istotnych czynnikach, które negatywnie wpływają na powstawanie nowych miejsc pracy.

Podczas wywiadu wymieniono kilka najczęściej spotykanych problemów, które sprawiają, że pracodawcy nie tworzą nowych miejsc pracy. Przede wszystkim zwracano uwagę, iż duży wpływ na taki stan rzeczy ma kryzys gospodarczy, który panuje w całej Europie. Z tego powodu wynika niechęć do podejmowania ryzyka związanego z rozwojem firmy. Powstawanie nowych miejsc pracy w dużej mierze wiąże się z dodatkowymi inwestycjami, na które przedsiębiorcy nie chcą się decydować z obawy przed stratami. Dodatkowo zwracano uwagę na to, że w opinii pracodawców Lubelszczyzna ma mały potencjał. Jeden z badanych mówił: *myślę, że świadomość tego, że jesteśmy regionem, który nie będzie się rozwijał albo wolniej niż inne. Więc każdy zanim rozszerzy działalność czy ją podejmie to się zastanowi czy tutaj jest jego trwałe miejsce i to widać. Sytuacja lokalna też ma znaczenie.* Można wyciągnąć z tego wniosek, że dodatkowym czynnikiem zwiększającym niechęć do inwestycji jest subiektywna ocena przedsiębiorców potencjału województwa lubelskiego. Z tego też powodu nie powstają nowe firmy oraz nie zwiększa się zatrudnienia w już istniejących.

Wcześniejsze formy przygotowania a szanse na rynku pracy

Specjaliści pracujący w agencjach zatrudnienia uczestniczyli w wielu procesach rekrutacyjnych. Doskonale zdają sobie sprawę jakie czynniki wpływają pozytywnie na szanse znalezienia zatrudnienia. Poza dodatkowymi kwalifikacjami o ocenie potencjalnego pracownika decydują także inne elementy (np. odbyte praktyki, staż itp.).

Uczestnicy badania fokusowego pokazali nam ścieżkę kariery, która zwiększałaby szanse na znalezienie pracy. Powinna ona wyglądać następująco: *...ścieżka, ona się już powoli klaruje, że praktyka, staż, zatrudnienie na czas określony i ten proces trwa nawet 2-3 lata, ale w końcu dostaje doświadczonego pracownika przy czym cały czas on jakieś funkcje pełni ten człowiek.* Z wypowiedzi tej jasno wynika, że aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy trzeba najpierw ponieść określone wysiłki i trudy. W modelu idealnym należałoby poświęcić część swojego czasu, aby w ramach bezpłatnych praktyk lub staży zdobyć doświadczenie zawodowe. Jest to najłatwiejszy sposób na ich uzyskanie, ponieważ pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niedoświadczonych i ponosić kosztów ich nauki. W przypadku bezpłatnych form zbierania doświadczenia pracodawca korzysta mając „darmowego pracownika” a profitem dla praktykanta (bądź stażysty) jest nabywanie wiedzy i umiejętności.

Sugestie dotyczące dostosowywania ofert szkoleniowych – kwalifikacyjnych i kompetencyjnych do potrzeb pracodawców

W województwie lubelskim organizowane są liczne szkolenia dla osób poszukujących pracy, które mają na celu podniesienie ich kwalifikacji i kompetencji. Zapytaliśmy przedstawicieli agencji zatrudnienia, czy posiadają jakieś sugestie odnośnie potencjalnych obszarów szkoleń. Badani nie mieli konkretnych zaleceń w tym temacie i tylko jedna respondentka zabrała głos w tej sprawie: *Powinna być większa współpraca po obu stronach. Kiedy pracodawca mówi konkretnie, czego on*

oczekuje na styku z uczelnią, bo nie zawsze uczelnia może kształcić dla tego konkretnego. Są takie kierunki zamawiane, ale to też jest określona liczba osób. Pracodawca mówi, czego on potrzebuje, znajomości jakich programów uczelnia mówi: dobrze to możemy, a to zbyt specjalistyczne, że my tego nie możemy wprowadzić ponieważ tylko dla państwa by było i wtedy musimy otworzyć ten kierunek dla tej jednej firmy, albo robimy takie programy gdzie łatwiej jest z jednego na drugi przejść, się przeszkolić. Wypowiedź ta zwraca uwagę, że programy edukacyjne i szkoleniowe nie zawsze dostosowane są do oczekiwań, jakie posiadają pracodawcy. Kwestia ta jest samodzielnym problemem, który należałoby szczegółowo zbadać aby zapewnić dopasowanie tematyki szkoleń do potrzeb rynku pracy.

7. Rekomendacje dla poszczególnych grup odbiorców

Wyniki badania wskazują na istnienie niedopasowania popytu i podaży, biorąc pod uwagę takie aspekty, jak brak odpowiedniego doświadczenia kandydatów do pracy, niedopasowanie kierunków kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, a także niedopasowanie jakości kształcenia i szkolenia. Wyniki te wskazują także na pewne niedoskonałości systemu instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Te konstatacje wytyczają kierunek sformułowanych rekomendacji, które podzielono na krótko i długoterminowe (czyli możliwe do realizacji w krótkim bądź dłuższym czasie), a ponadto pogrupowano je z punktu widzenia odbiorców, do których są (głównie) adresowane.

Przede wszystkim należy zauważyć, że charakter problemów nie jest specyficzny dla województwa lubelskiego ani dla okresu prowadzenia badania. Wspomniane problemy identyfikowane są w zasadzie we wszystkich badaniach pracodawców, odnoszących się do popytu na pracę. Poszczególne badania różnią się, jeśli chodzi o wskazanie konkretnych zawodów czy specjalności – te są bowiem bardzo uzależnione od struktury gospodarki regionu i od koniunktury, w znacznie mniejszym stopniu natomiast wykazują zróżnicowanie, jeśli chodzi o wskazywane deficyty umiejętności oczekiwanych od kandydatów. Powszechnie dotyczy szeroko rozumianych instytucji edukacyjnych (systemu szkolnego i pozaszkolnego) oraz instytucji rynku pracy.

Nie oznacza to jednak, że prowadzenie badań ukierunkowanych na regionalne problemy nie ma uzasadnienia. Wręcz przeciwnie, **rekomendujemy kontynuację cyklicznych badań zapotrzebowania na pracę** jako elementu monitoringu rynku pracy i dostarczanie regularnych informacji zainteresowanym podmiotom. Cykliczność badań pozwoli na obserwację trendów, nie do uchwycenia w badaniach jednorazowych, a dopiero obserwacje trendów pozwolą na np. na jednoznaczne wskazania dotyczące konieczności uruchamiania bądź ograniczania określonych kierunków kształcenia. Pozwoli również na wzmocnienie systemu informacji o rynku pracy, która powinna stanowić podstawę do podejmowania decyzji o wyborze kształcenia w określonych kierunkach. Badanie jednorazowe służyć może korektom oferty w ramach szkolenia ustawicznego, nie powinno być podstawą decyzji w ramach systemu szkolnego, ale powinno być przyczynkiem do dyskusji na ten temat.

Rekomendujemy ponadto **cykliczne badania** ukierunkowane wprost na **obserwację losów absolwentów szkół oraz na kształt oferty edukacyjnej** regionu.

Przeprowadzone badanie daje podstawę do sformułowania następujących **rekomendacji krótkoterminowych**:

1. Niezbędne jest uzupełnianie kwalifikacji osób już obecnych na rynku pracy – pracujących i bezrobotnych

- 1.1. Osoby pracujące:

Działania na rzecz osób pracujących powinny skupiać się na oferowaniu szkoleń uzupełniających kwalifikacje zawodowe pracowników oraz oferowaniu szkoleń kształtujących umiejętności społeczne (umiejętności miękkie). O ile podnoszenie kwalifikacji zawodowych możliwe jest jako szkolenie na stanowisku pracy czy szkolenie wewnętrzne, to szkolenia miękkie muszą być oferowane jako zewnętrzne. Należy jednak liczyć się z ograniczonym zakresem takich działań ze względu na przepisy dotyczące pomocy publicznej, które skutecznie ograniczają skłonność – zwłaszcza niedużych firm – do inwestowania w pracowników najniżej kwalifikowanych. Z tego względu trzeba się liczyć z ograniczonymi możliwościami realizacji tej rekomendacji w krótkiej perspektywie. Prawdopodobieństwo podejmowania takich działań przez firmy wzrośnie, jeśli jednocześnie prowadzone będą działania promujące potrzebę i sens troski pracodawców o wzmacnianie kompetencji swoich pracowników.

Odbiorcy: projektodawcy PO KL, przedsiębiorcy

- 1.2. Bezrobotni:

Osoby, które pozostają bez pracy, o ile nie mają kwalifikacji użytecznych na rynku pracy, powinny być kierowane na szkolenia tematycznie wpisujące się w wyniki badania (aczkolwiek korygowane na poziomie każdego powiatu o stale aktualizowane informacje z lokalnych firm). Niezbędne jednak jest wykazanie troski nie tylko o odpowiedni dobór tematów, ale także o odpowiednią jakość szkoleń. Oznacza to konieczność zdecydowanego stosowania innych niż tylko cenowe kryteriów wyboru dostawców szkoleń. Szkolenia muszą przewidywać odpowiednią dla danego zawodu/specjalności liczbę godzin nauki praktycznej, prowadzonej na maszynach i urządzeniach zbliżonych do tych, jakie stosowane są w lokalnych firmach. Również czas nauki teoretycznej musi być zgodny ze standardami nauczania w zawodzie/specjalności. Inaczej mówiąc, z punktu widzenia jakości i efektywności szkoleń bardziej pożądane jest skierowanie na szkolenia mniejszej liczby osób, ale na lepsze szkolenia. Zamawiający szkolenia powinni prowadzić systematyczną ocenę firm szkoleniowych i losów absolwentów realizowanych przez nie kursów po to, by eliminować ze współpracy słabe instytucje.

Przy zamawianiu szkoleń niezbędne jest zwracanie uwagi na konieczność gwarancji uzyskania uznanych na rynku certyfikatów czy uprawnień (tam, gdzie dotyczy). Obecnie szczególnie ważne na lubelskim rynku pracy są uprawnienia do wykonywania zawodów operatorów maszyn.

Drugi kierunek działań odnoszących się do poprawy kompetencji bezrobotnych, służących poprawie ich zatrudnialności, zgodnych z wynikami badania, to rozwijanie umiejętności społecznych i kompetencji kluczowych. Można zamawiać je jako dodatkowy moduł w ramach szkoleń zawodowych, można też organizować niezależnie w ramach zajęć poradnictwa grupowego czy zajęć

w klubie pracy. Ten rodzaj działań powinien być prowadzony wobec osób, które mają pożądaną na lokalnym rynku kwalifikację i nie mogą jednak znaleźć pracy, jak też do tych, których kwalifikacje nie wpisują się w lokalny rynek pracy i kierowani są na szkolenia zawodowe.

Trzeci kierunek odnosi się do tych osób zarejestrowanych w PUP, które mają formalnie atrakcyjne kwalifikacje (dyplomy, certyfikaty), lecz nie mają jednak doświadczenia zawodowego bądź ich doświadczenie jest zdezaktualizowane z powodu długiej przerwy w zatrudnieniu. Takim osobom niezbędne jest wsparcie w zakresie zdobycia doświadczenia poprzez subsydiowane staże zawodowe.

Odbiorcy: PUP, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe

2. Konieczne jest także uzupełnienie kwalifikacji osób znajdujących się jeszcze w systemie szkolnym, bezpośrednio przed wejściem na rynek pracy

Pracodawcy mają zastrzeżenia do przygotowania zawodowego absolwentów szkół. Kwestia jakości kształcenia jest obszarem rekomendacji długoterminowych, niemniej jednak w krótkim okresie możliwe jest spowodowanie, by najbliższy rocznik absolwentów został wyposażony w poszukiwane umiejętności (szczególnie społeczne) dzięki możliwym do realizacji projektom w ramach PO KL.

Odbiorcy: szkoły zawodowe i ich organy prowadzące

3. Konieczna jest korekta działania urzędów pracy w zakresie współpracy z pracodawcami, jak i z bezrobotnymi.
 - 3.1. Badanie pokazuje, że tylko połowa pracodawców rekrutujących pracowników, skorzystała z pomocy Powiatowych Urzędów Pracy. Pokazuje to, że istnieje ogromny obszar do zagospodarowania przez działania marketingowe urzędów pracy. Sprzyja temu wydzielenie w urzędach Centrów Aktywizacji Zawodowej. Urzędy pracy powinny w większym stopniu aktywnie pozyskiwać oferty pracy od pracodawców (np. dzięki zatrudnianiu pośredników zewnętrznych zajmujących się wyłącznie pozyskiwaniem ofert pracy od pracodawców; prowadzeniu pośrednictwa branżowego, polegającego na tym, że pośrednik pracy zajmuje się tylko daną branżą – zarówno od strony osoby bezrobotnej, jak i pracodawcy czy wreszcie oferując pracodawcy wsparcie w rekrutacji pracownika, np. poprzez poprowadzenie wstępnych rozmów kwalifikacyjnych przez doradcę zawodowego).
 - 3.2. Jednocześnie konieczne jest ciągle uświadamianie bezrobotnym, jakie są skuteczne sposoby szukania pracy, w tym uwzględnianie sieci znajomych, a wcześniej ukazanie możliwych sposobów wypracowywania tych kontaktów np. poprzez prace wolontariackie, aktywność w organizacjach, akcjach, projektach poza systemem szkolnym itp. Badanie bowiem pokazuje, że najczęstszymi kanałami, jakimi pracodawcy poszukują pracowników są, obok PUP, krewni i znajomi. Dlatego też warto na bieżąco dowiadywać się o oferty pracy w urzędzie pracy, ale również informować szeroki krąg osób o tym, że szukamy zatrudnienia. Jest to również rolą pośredników pracy, doradców zawodowych i liderów klubów pracy.

- 3.3. Te same grupy pracowników służb zatrudnienia powinny w większym stopniu uświadamiać bezrobotnym konieczność udziału w kształceniu ustawicznym – osoby poszukujące pracy powinny uwzględniać w swoich planach na przyszłość możliwość przekwalifikowania się i zmiany miejsca zamieszkania w związku z wykonywaną pracą. Jednocześnie osoby bez doświadczenia powinny szukać możliwości jego zdobycia – udział w projektach umożliwiających zdobycie doświadczenia, udział w stażach i praktykach.
- 3.4. Realizacja powyższych postulatów/rekomendacji dotyczących powiatowych urzędów pracy, ale także ogólne zwiększenie efektywności działania urzędów pracy wymaga stosowania profilowania bezrobotnych. Chodzi o podejmowanie wczesnych (w stosunku do upływu czasu od utraty pracy) działań mających na celu określenie kluczowych deficytów bezrobotnego, głównych przyczyn pozostawania bez pracy, a także poziomu motywacji do jej znalezienia. Dzięki temu stosowanie instrumentów rynku pracy będzie bardziej skuteczne. Będą one w znacznie większym niż obecnie stopniu sprzyjać ostatecznie podejmowaniu pracy na wolnych miejscach pracy. Jest to rolą rejestracji, pośredników i doradców zawodowych.

Odbiorcy: PUP

4. Mimo iż zielone zawody nie mają potencjału stricte zatrudnieniowego w już istniejących przedsiębiorstwach i instytucjach, to istnieje potencjał dla prowadzenia szkoleń w tym zakresie. Przewidujemy zainteresowanie dwoma typami szkoleń: dla pracowników z zakresu racjonalnego korzystania z energii, papieru, itp., zaś dla kadry zarządzającej z możliwych energooszczędnych technologii (z uwzględnieniem kosztorysów różnych przedsięwzięć i źródeł finansowania). Warto więc przygotować ofertę tego typu szkoleń.

Odbiorcy: instytucje szkoleniowe

Rekomendacje długoterminowe

5. Kluczową sprawą w tym obszarze jest poprawa jakości kształcenia zawodowego tak, by z jednej strony absolwenci tych szkół byli cenieni przez pracodawców, z drugiej zaś – by młodzież chętniej podejmowała kształcenie w szkołach zawodowych. Konieczne są tu następujące działania:

5.1. Spełnienie tej ogólnej rekomendacji rozpocząć się musi od wzmocnienia poradnictwa zawodowego, realizowanego w szkołach, jednak bezwzględnie w ścisłej współpracy z urzędami pracy po to, by w większym stopniu uwzględniało realia rynku pracy. Celowe wydaje się intensywne promowanie kształcenia zawodowego wśród uczniów szkół podstawowych oraz gimnazjalnych - badanie pokazało bowiem, że wykształcenie zawodowe (zasadnicze i średnie) jest cenione przez pracodawców, a jednocześnie najtrudniej znaleźć kandydatów, którzy posiadają tego typu wykształcenie. Efektem tych działań powinna być większa trafność wyboru kierunków dalszego kształcenia i ogólnie – większa liczba młodzieży podejmującej naukę w szkołach zawodowych zamiast ogólnokształcących.

Odbiorcy: szkoły podstawowe i gimnazjalne, nauczycie tych szkół, doradcy zawodowi w szkołach; organy prowadzące

5.2. Niezbędne jest zapewnienie stałego ścisłego związku szkolnictwa zawodowego z lokalnym rynkiem pracy:

5.2.1. Oznacza to konieczność dopasowywania kierunków kształcenia do długoterminowych potrzeb lokalnego rynku pracy/lokalnych pracodawców (w krótkim okresie nie jest to możliwe ze względu na cykl kształcenia). Spełnienie tego postulatu wymaga dostarczania organom prowadzącym szkół i samym szkołom informacji o potrzebach pracodawców. Powinny one mieć postać takich jak niniejszy raportów, choć rekomenduje się sporządzanie z nich syntetycznych wyciągów; ale także w postaci prostych, przygotowanych specjalnie pod potrzeby tej grupy odbiorców, informacji dostarczanych przez urzędy pracy o sytuacji na rynku pracy, a zwłaszcza o sytuacji absolwentów danych szkół (w zakresie dostępnym urzędowi pracy).

Odbiorcy: urzędy pracy, organy prowadzące szkół, szkoły

5.2.2. Nauka w szkołach zawodowych powinna opierać się na współpracy z pracodawcami i realizacji z nimi praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu. Uczeń w trakcie nauki szkolnej musi mieć zapewniony kontakt z realiami działania firm i wykonywania swojego zawodu, co możliwe jest (w minimalnym choćby zakresie) poprzez organizowanie wycieczek do firm, zapraszanie przedstawicieli firm do szkół, czy do prowadzenia zajęć.

Odbiorcy: szkoły, organy prowadzące szkół, pracodawcy

5.2.3. Pracodawcy zwracają uwagę na posiadanie przez kandydatów kompetencji społecznych – współpraca w grupie, komunikatywność. Powinny być one rozwijane od momentu wejścia ucznia do systemu szkolnego. Każda jednostka oświatowa indywidualnie powinna włączać do swoich działań rozwiązania sprzyjające rozwojowi kompetencji społecznych. Może to być np. organizowanie dla uczniów dodatkowych zajęć kształtujących kompetencje związane z funkcjonowaniem w grupie, współdziałaniem,

komunikowaniem się, ale powinno to być też szersze niż obecnie stosowanie metody projektowej czy innych form pracy zespołowej w toku realizacji programu nauczania. Realizacja tego typu inicjatyw może być wspierana ze środków EFS, ale także z innych zewnętrznych źródeł.

Odbiorcy: szkoły zawodowe, nauczyciele tych szkół

- 5.2.4. Zwiększenie jakości kształcenia i powiązania go z rynkiem pracy wymaga prowadzenia stałego monitoringu losów swoich absolwentów przez szkoły. Aby monitoring taki dawał użyteczne wyniki warto na poziomie regionalnym wypracować jednolitą, prostą metodologię takich badań i poprzez cykl seminariów/szkoleń przygotować i zachęcić nauczycieli lub innych specjalnie wyznaczonych pracowników do jej stosowania.

Odbiorcy: urząd marszałkowski (departament odpowiedzialny za edukację) we współpracy z WUP

- 5.2.5. Jednym z elementów zwiększenia zaufania pracodawców do absolwentów szkół zawodowych (a jednocześnie zapewniających młodym ludziom większe szanse na rynku pracy po opuszczeniu szkoły) jest stworzenie możliwości nabywania w szkole uprawnień cenionych na rynku pracy, a wiążących się z wykonywaniem nauczanego zawodu. Wymaga to zapewne systemowych zmian w programach nauczania, jednak do tego czasu szkoły mogą starać się pozyskiwać środki zewnętrzne (EFS i inne) w celu umożliwienia uczniom zdobywania takich uprawnień.

Odbiorcy: szkoły zawodowe, nauczyciele tych szkół

6. Realizacja części wyżej zawartych rekomendacji nie będzie możliwa bez realnego udziału pracodawców w kształtowaniu oferty edukacyjnej i oferty szkoleniowej na szczeblu powiatu i regionu. Konieczne jest intensywne promowanie tego faktu wśród przedsiębiorców regionu, uświadamianie im znaczenia współpracy ze szkołami i z urzędami pracy dla ich własnego funkcjonowania. Można sądzić, że pracodawcy zechcą szerzej włączyć się w działania dotyczące projektowania nowych kierunków kształcenia, w realizację programów nauczania, w programowanie szkoleń dla bezrobotnych, jeśli poczują, że mają na to realny, a nie tylko fasadowy wpływ. Forum możliwego wpływu stanowią rady zatrudnienia, których rolę należy wzmocnić poprzez nadanie im uprawnień decyzyjnych w zakresie wydatkowania środków Funduszu Pracy (a nie tylko doradczych) i poprzez nadanie wagi uchwałom rad w sprawie kierunków kształcenia. Przedkładane na posiedzenia rad zatrudnienia wnioski w tej sprawie muszą opierać się o rzetelne badania potrzeb regionu (nie tylko powiatu) i wskazywać na potencjalne szanse zatrudnienia przyszłych absolwentów. Muszą także wskazywać, w jaki sposób przyszli absolwenci będą przygotowywani do wykonywania zawodu, biorąc pod uwagę wyżej wymienione oczekiwania pracodawców dotyczące umiejętności miękkich.

Wdrożenie tej rekomendacji w zasadzie nie wymaga zmian prawnych, choć ich wprowadzenie zapewniłoby większą skuteczność. Jednak możliwe jest jej wdrożenie w drodze konsensusu społecznego wszystkich zainteresowanych stron.

Odbiorcy: urząd marszałkowski, WUP – jako promotorzy opisanej idei; starostowie jako organy zatrudnienia i jako organy prowadzące szkół, pracodawcy uczestniczący w pracach rad zatrudnienia

8. Aneks

8.1. Spis wykresów

Wykres 1. Struktura pracodawców woj. lubelskiego zatrudniających 10 i więcej pracowników wg wielkości zatrudnienia	9
Wykres 2. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie kluczowym w Pana/Pani firmie/institucji?	19
Wykres 3. Jakie doświadczenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie kluczowym w Pana/Pani firmie/institucji?	19
Wykres 4. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie wykształcenia	19
Wykres 5. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie doświadczenia	19
Wykres 6. Konieczność posiadania uprawnień do wykonywania danego zawodu.	20
Wykres 7. Najczęściej wymieniane kwalifikacje potrzebne do pracy w zawodzie kluczowym dla działalności firmy/institucji.	21
Wykres 8. Najczęściej wymieniane kompetencje potrzebne do pracy w zawodzie kluczowym dla działalności podmiotu	22
Wykres 9. Istotność poszczególnych kompetencji w zawodzie kluczowym wraz z oceną, czy zatrudnienie pracownicy spełniają stawiane przed nimi oczekiwania	23
Wykres 10. Jakich kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności brakuje pracownikom?	24
Wykres 11. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie/ instytucji?	25
Wykres 12. Jakie doświadczenie powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie/ instytucji?	25
Wykres 13. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie wykształcenia przez osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych	25
Wykres 14. Stopień spełniania oczekiwań w zakresie doświadczenia przez osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych	25
Wykres 15. Istotność poszczególnych kompetencji na stanowisku kierowniczym wraz z oceną, czy zatrudnienie pracownicy spełniają stawiane przed nimi oczekiwania	26
Wykres 16. Jakich kwalifikacji lub kompetencji brakuje kadrze kierowniczej?	26
Wykres 17. Prowadzenie rekrutacji na przestrzeni ostatniego roku	27
Wykres 18. Prowadzenie rekrutacji poza terenem województwa	27
Wykres 19. Główne kanały poszukiwania kandydatów do pracy	29
Wykres 20. Problemy ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników	31
Wykres 21. Powody problemów ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników	32
Wykres 22. Powody niespełniania oczekiwań pracodawców przez osoby biorące udział w rekrutacji	32
Wykres 23. Kluczowe atuty kandydata w oczach pracodawców	33
Wykres 24. Preferowana płeć kandydata, gdy płeć jest zmienną ukrytą	34
Wykres 25. Preferowana płeć kandydata	34
Wykres 26. Preferowany wiek kandydata	35
Wykres 27. Preferowane wykształcenie kandydata	35
Wykres 28. Preferowane doświadczenie kandydata	36
Wykres 29. Planowane szkolenie dla nowo przyjętych pracowników	37
Wykres 30. Preferowanie posiadania uprawnień do wykonywania zawodu wśród kandydatów	37
Wykres 31. Preferowanie posiadania konkretnych umiejętności, uprawnień lub certyfikatów	37
Wykres 32. Preferowane kompetencje kandydatów i spełnianie tych oczekiwań	38
Wykres 33. Odsetek poszczególnych typów profili kandydata	39
Wykres 34. Preferowane kompetencje kandydatów i spełnianie tych oczekiwań – specjaliści nauczania i wychowania	41
Wykres 35. Preferowane kompetencje kandydatów i spełnianie tych oczekiwań – sprzedawcy i pokrewni	42
Wykres 36. Zatrudnienie absolwentów	42

Wykres 37. Zatrudnienie absolwentów w podziale na sekcje PKD	44
Wykres 38. Zatrudnianie absolwentów w zależności od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie.	45
Wykres 39. Zatrudnienie absolwentów w zależności od wielkości rynku, na którym funkcjonuje przedsiębiorstwo.....	45
Wykres 40. Zatrudnienie osób, które wciąż się uczą.	46
Wykres 41. Zgłaszanie się absolwentów do firm, które prowadziły rekrutację.....	46
Wykres 42. Zamiar szkolenia pracowników przez pracodawców	47
Wykres 43. Planowana tematyka szkoleń.....	48
Wykres 44. Najliczniej reprezentowane grupy wielkie zawodów i specjalności	49
Wykres 45. Najliczniej reprezentowane grupy wielkie zawodów i specjalności przez pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób.....	52
Wykres 46. Planowanie rekrutacji w najbliższych 12 miesiącach.....	54
Wykres 47. Planowanie zwolnień w najbliższych 12 miesiącach.....	55
Wykres 48. Deklaracją podjęcia działań mających na celu zmniejszenie oddziaływania firmy/instytucji na środowisko naturalne.....	56
Wykres 49. Podjęta działania mające na celu zmniejszenie negatywnego oddziaływania firmy/instytucji na środowisko naturalne.....	56

8.2. Spis tabel

Tabela 1. Struktura pracodawców wg sekcji PKD	10
Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby	11
Tabela 3. Struktura próby – wielkość zatrudnienia.....	12
Tabela 4. Struktura próby – powiat	13
Tabela 5. Struktura próby – sekcja PKD.....	13
Tabela 6. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS.....	17
Tabela 7. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe przez pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS.....	18
Tabela 8. Najczęściej* wskazywane zawody, na które prowadzona była rekrutacja, przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób wg klasyfikacji osób i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	28
Tabela 9. Profile kompetencji oczekiwanych od pracowników.....	39
Tabela 10. Najliczniej* reprezentowane zawody w firmie/ instytucji wskazywane przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	50
Tabela 11. Zawody, w których zatrudnionych jest najwięcej* pracowników	52
Tabela 12. Najliczniej* reprezentowane zawody w firmie/ instytucji wskazywane przez pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	53
Tabela 13. Zawody, w których planowana jest rekrutacja* u pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	54
Tabela 14. Zawody, w których planowana jest redukcja* zatrudnienia u pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	55

8.3. Wzór narzędzia badawczego

PYTANIA FILTRUJĄCE	
Dzień dobry, nazywam się i pracuję w firmie PSDB. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie prowadzimy badanie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców”. Czy mógłbym/mogłabym rozmawiać z osobą, która w Państwa firmie posiada największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników oraz organizacji szkoleń?	
Chciał(a)bym przeprowadzić z Panem/ Panią wywiad o potrzebach i oczekiwaniach pracodawców z województwa lubelskiego. Zadawane przeze mnie pytania mają na celu jedynie uzyskanie informacji o charakterze statystycznym i posłużą do zbiorczych zestawień. Czy zachce mi Pan(i) poświęcić 15 min.?	
Chciałabym dodać, że w celu kontroli jakości mojej pracy nasza rozmowa zostanie nagrana. Czy nie ma Pan(i) nic przeciwko?	
F0. ANK: Zaznacz płeć respondenta	<input type="checkbox"/> Kobieta <input type="checkbox"/> Mężczyzna
F1. Czy rozmawiam z ...	<input type="checkbox"/> Właścicielem / Współwłaścicielem <input type="checkbox"/> Dyrektorem / prezesem <input type="checkbox"/> Specjalistą ds. personalnych <input type="checkbox"/> Kierownikiem działu, decydującym o zatrudnieniu w tym dziale <input type="checkbox"/> Inne, jakie?
F2. Województwo, gdzie się mieści firma/institucja, do której się dodzwoniłem/am, to ...	<input type="checkbox"/> Lubelskie <input type="checkbox"/> Inne → [koniec]
F3. Ile osób w chwili obecnej jest zatrudnionych w Pana/Pani firmie/institucji na podstawie umowy o pracę? [ANK: Nie dotyczy takich form zatrudnienia jak: umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej, osób pracujących na własnych rachunek i zatrudnionych dorywczo]	<input type="checkbox"/> 0 – 2 osoby → [koniec] <input type="checkbox"/> 3-9 osoby <input type="checkbox"/> 10-49 osób <input type="checkbox"/> 50-249 osób <input type="checkbox"/> 250 osób i powyżej
F4. Czy wszystkie spośród tych osób są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu (na pełen etat)?	<input type="checkbox"/> Tak → [przejdź F7] <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem dokładnie
F5. Ile osób jest zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy? SYSTEM: jeśli 3 lub więcej idź do F7
F6. Ile osób jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu?	<input type="checkbox"/> 1/8 etatu – Liczba osób __ <input type="checkbox"/> 2/8 etatu – Liczba osób __ <input type="checkbox"/> 3/8 etatu – Liczba osób __ <input type="checkbox"/> 4/8 etatu – Liczba osób __ <input type="checkbox"/> 5/8 etatu – Liczba osób __ <input type="checkbox"/> 6/8 etatu – Liczba osób __ <input type="checkbox"/> 7/8 etatu – Liczba osób __ SYSTEM: policz łączny ekwiwalent czasu pracy Jeśli ECP >= 3 idź do F7, jeśli mniej → [koniec]

F7. W jakiej sekcji PKD działa Pana/i firma/institucja?	<input type="checkbox"/> A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo <input type="checkbox"/> B. Górnictwo i wydobywanie <input type="checkbox"/> C. Przetwórstwo przemysłowe <input type="checkbox"/> D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych <input type="checkbox"/> E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją <input type="checkbox"/> F. Budownictwo <input type="checkbox"/> G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle <input type="checkbox"/> H. Transport i gospodarka magazynowa <input type="checkbox"/> I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi <input type="checkbox"/> J. Informacja i komunikacja <input type="checkbox"/> K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa <input type="checkbox"/> L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości <input type="checkbox"/> M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna <input type="checkbox"/> N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca <input type="checkbox"/> O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne <input type="checkbox"/> P. Edukacja <input type="checkbox"/> Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna <input type="checkbox"/> R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją <input type="checkbox"/> S. Pozostała działalność usługowa <input type="checkbox"/> T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby <input type="checkbox"/> U. Organizacje i zespoły eksterytorialne
---	---

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

F8. Powiat, w którym mieści się firma/instytucja to ...	<input type="checkbox"/> Powiat biały <input type="checkbox"/> Powiat biłgorajski <input type="checkbox"/> Powiat chełmski <input type="checkbox"/> Powiat hrubieszowski <input type="checkbox"/> Powiat janowski <input type="checkbox"/> Powiat krasnostawski <input type="checkbox"/> Powiat kraśnicki <input type="checkbox"/> Powiat lubartowski <input type="checkbox"/> Powiat lubelski <input type="checkbox"/> Powiat łęczyński <input type="checkbox"/> Powiat łukowski <input type="checkbox"/> Powiat m. Biała Podlaska <input type="checkbox"/> Powiat m. Chełm <input type="checkbox"/> Powiat m. Lublin <input type="checkbox"/> Powiat m. Zamość <input type="checkbox"/> Powiat opolski <input type="checkbox"/> Powiat parczewski <input type="checkbox"/> Powiat puławski <input type="checkbox"/> Powiat radzyński <input type="checkbox"/> Powiat rycki <input type="checkbox"/> Powiat świdnicki <input type="checkbox"/> Powiat tomaszowski <input type="checkbox"/> Powiat włodawski <input type="checkbox"/> Powiat zamojski
---	--

ZATRUDNIENI PRACOWNICY

W pierwszej kolejności chciał(a)bym się porozmawiać o osobach zatrudnionych u Pana/i w firmie/instytucji.

A1. Jakie zawody są kluczowe dla działalności Pana/i firmy/instytucji? Proszę wymienić maksymalnie dwa. (ANK: zawód kluczowy to najważniejszy zawód w firmie, którego wykonywanie stanowi podstawę działania firmy)	a) <i>Prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIPS do poziomu grup elementarnych</i> b) <i>Prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIPS do poziomu grup elementarnych</i>
---	--

A2. Ile osób wykonuje u Pana/ Pani ten zawód?	a) _ _ _ osób, w tym _ _ _ kobiet b) _ _ _ osób, w tym _ _ _ kobiet
---	--

Teraz chciał(a)bym poprosić o porównanie oczekiwanych przez Pana/ią kwalifikacji (rozumianych jako wiedza i umiejętności potwierdzone certyfikatami i innymi dokumentami) z tym, czy osoby zatrudnione u Pana/i w zawodzie (SYSTEM: WPISAC WSKAZANY ZAWÓD KLUCZOWY) spełniają te oczekiwania.

Jeżeli w A1 wskazano 2 zawody: BLOK PYTAŃ POWTARZANY DLA ZAWODU B z pytania A1

	Oczekiwania	Czy zatrudnieni pracownicy ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)
A3. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie/na stanowisku [SYSTEM: wstawić nazwę zawodu wymienioną w A1]?	<input type="checkbox"/> Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Średnie zawodowe <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do A4]	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań

A4. Jakie doświadczenie zawodowe powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie/na stanowisku [SYSTEM: wstawić nazwę zawodu wymienioną w A1]?	<input type="checkbox"/> Bez doświadczenia <input type="checkbox"/> Niewielkie – do roku od 2 lat do 5 <input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do A5]	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A5. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są uprawnienia do wykonywania zawodu?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do A6]	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A6. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są konkretne uprawnienia lub certyfikaty?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do A8]	
A7. Proszę wskazać, jakie uprawnienia lub certyfikaty należy posiadać pracując na tym stanowisku?	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A8. Proszę powiedzieć, czy są jeszcze jakieś inne kwalifikacje lub konkretne umiejętności, które powinni posiadać Pana/i pracownicy na tym stanowisku/ w tym zawodzie?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do A10]	
A9. Jakie?	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<i>Proszę powiedzieć, jakie zdolności, których nie można potwierdzić formalnie, powinien posiadać pracownik. Czy są one istotne w wykonywaniu jego pracy?</i>		
	Oczekiwania	Czy zatrudnieni pracownicy ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)
A10. Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A11. Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A12. Wykonywanie obliczeń	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A13. Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

A14. Zdolności artystyczne i twórcze	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań <input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A15. Sprawność fizyczna	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A16. Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A17. Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A18. Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A19. Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A20. Dyspozycyjność	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A21. Podsumowując, proszę wskazać, jakich kompetencji i kwalifikacji najbardziej brakuje Pana/i pracownikom?	
<i>Teraz chciałabym porozmawiać z Panem/ Panią o młodych osobach - absolwentach, które nie dłużej niż rok temu ukończyły swoją edukację w systemie szkolnym.</i>		
A22. Czy zatrudnia Pan(i) u siebie takie osoby?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do A25] <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)	
A23. Proszę pomyśleć o wszystkich stanowiskach, na których zatrudniał(a) Pan(i) takie osoby i powiedzieć, czy częściej brakuje im jakiś kwalifikacji niż pozostałym pracownikom?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nic im nie brakuje	

A24. A kompetencji? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, przekodowane)	<input type="checkbox"/> Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków <input type="checkbox"/> Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych <input type="checkbox"/> Wykonywanie obliczeń <input type="checkbox"/> Obsługa komputera i korzystanie z Internetu <input type="checkbox"/> Zdolności artystyczne i twórcze <input type="checkbox"/> Sprawność fizyczna <input type="checkbox"/> Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu) <input type="checkbox"/> Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi <input type="checkbox"/> Organizowanie i prowadzenie prac biurowych <input type="checkbox"/> Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych <input type="checkbox"/> Dyspozycyjność <input type="checkbox"/> Doświadczenie <input type="checkbox"/> Innie, jakie? <input type="checkbox"/> Nic im nie brakuje								
A25. A czy zatrudnia Pan(i) osoby, które wciąż się uczą w systemie szkolnym lub studiują?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)								
ZATRUDNIONA KADRA KIEROWNICZA (ANK: Zadaj blok tylko jeśli F3 = 50 osób i powyżej)									
<i>Teraz chciał(a)bym poprosić o porównanie oczekiwanych przez Pana/ią kwalifikacji (rozumianych jako wiedza i umiejętności potwierdzone certyfikatami i innymi dokumentami) z tym, czy osoby zatrudnione u Pana/i na stanowisku kierowniczym spełniają te oczekiwania. Proszę pomyśleć o wszystkich osobach zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.</i>									
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Oczekiwania</th> <th style="width: 50%;">Czy zatrudnieni na stanowisku kierowniczym ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B1. Jakiego wykształcenia powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie instytucji?</td> <td> <input type="checkbox"/> Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Średnie zawodowe <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do B2] </td> </tr> <tr> <td>B2. Jakiego doświadczenia zawodowego powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym?</td> <td> <input type="checkbox"/> Bez doświadczenia <input type="checkbox"/> Niewielkie – do roku <input type="checkbox"/> Od 2 lat do 5 <input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do B3] </td> </tr> <tr> <td>B3. Czy potrzebne jest na to stanowisko uprawnienie do wykonywania zawodu?</td> <td> <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do B4] </td> </tr> </tbody> </table>	Oczekiwania	Czy zatrudnieni na stanowisku kierowniczym ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)	B1. Jakiego wykształcenia powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie instytucji?	<input type="checkbox"/> Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Średnie zawodowe <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do B2]	B2. Jakiego doświadczenia zawodowego powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym?	<input type="checkbox"/> Bez doświadczenia <input type="checkbox"/> Niewielkie – do roku <input type="checkbox"/> Od 2 lat do 5 <input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do B3]	B3. Czy potrzebne jest na to stanowisko uprawnienie do wykonywania zawodu?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do B4]
Oczekiwania	Czy zatrudnieni na stanowisku kierowniczym ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)								
B1. Jakiego wykształcenia powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym w Pana/Pani firmie instytucji?	<input type="checkbox"/> Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Średnie zawodowe <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do B2]								
B2. Jakiego doświadczenia zawodowego powinna mieć osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym?	<input type="checkbox"/> Bez doświadczenia <input type="checkbox"/> Niewielkie – do roku <input type="checkbox"/> Od 2 lat do 5 <input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do B3]								
B3. Czy potrzebne jest na to stanowisko uprawnienie do wykonywania zawodu?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do B4]								

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

B4. Czy potrzebne są na to stanowisko uprawnienia lub certyfikaty?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do B6]	
B5. Proszę wskazać, jakie uprawnienia lub certyfikaty należy posiadać pracując na tym stanowisku?	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B6. Proszę powiedzieć, czy są jeszcze jakieś inne kwalifikacje lub konkretne umiejętności, które powinni posiadać Pana/i pracownicy?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do B8]	
B7. Jakie?	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<i>Proszę powiedzieć, jakie zdolności, których nie można potwierdzić formalnie, powinien posiadać pracownik na stanowisku kierowniczym. Czy są one istotne w wykonywaniu jego pracy?</i>		
	Oczekiwania	Czy zatrudnieni na stanowisku kierowniczym ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)
B8. Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B9. Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B10. Wykonywanie obliczeń	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B11. Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B12. Zdolności artystyczne i twórcze	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B13. Sprawność fizyczna	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań

B14. Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B15. Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B16. Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B17. Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B18. Dyspozycyjność	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
B19. Podsumowując, proszę wskazać, jakich kompetencji i kwalifikacji najbardziej brakuje Pana/i kadrcze kierowniczej?	
PLANY SZKOLENIOWE		
C1. Czy zamierzają Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy wysłać swoich pracowników na szkolenia zawodowe, branżowe?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do D1] <input type="checkbox"/> Nie wiem/Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać) → [przejdź do D1]	
C2. Z jakich tematów będą te szkolenia?	
PROCES REKRUTACJI DO PRACY		
<i>Teraz chciałem/am porozmawiać z Panem/Panią o zatrudnianiu przez Państwa firmę/instytucję nowych pracowników.</i>		
D1. Czy rekrutowaliście Państwo pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy, tj. od czerwca 2011 roku?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do G1] <input type="checkbox"/> Nie wiem/Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać) → [przejdź do G1]	
D2. W jakim zawodzie/zawodach Państwo rekrutowaliście? (jeśli więcej niż 3 wskazać najważniejsze zawody, w których rekrutowano; jeśli wskazano na więcej niż jeden dopytać, w którym rekrutowano najwięcej osób)	<input type="checkbox"/> Odpowiedź prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPiPS do poziomu grup elementarnych <input type="checkbox"/> W tym zawodzie zrekrutowano najwięcej osób <input type="checkbox"/> Odpowiedź prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPiPS do poziomu grup elementarnych	

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

	<input type="checkbox"/> W tym zawodzie zrekrutowano najwięcej osób <input type="checkbox"/> <i>Odpowiedź przekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIPS do poziomu grup elementarnych</i>		
D3. Czy poszukiwaliście Państwo pracowników również poza terenem województwa?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem/Trudno powiedzieć (ANK: Nie czytać)		
D4. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, przekodowane)	<input type="checkbox"/> Przez powiatowy urząd pracy <input type="checkbox"/> Przez prywatne biuro pośrednictwa pracy <input type="checkbox"/> Przez ogłoszenia prasowe <input type="checkbox"/> Przez ogłoszenia internetowe <input type="checkbox"/> Bezpośrednio w szkołach (biura karier etc) <input type="checkbox"/> Poprzez krewnych/ znajomych <input type="checkbox"/> Uczestniczyliśmy w giełdach pracy, dniach kariery etc. <input type="checkbox"/> Odmowa odpowiedzi <input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć <input type="checkbox"/> Inaczej – jak?		
D5. Proszę policzyć, ile osób Państwo poszukiwaliście w ostatnich 12 miesięcy, tj. od czerwca 2011 roku?	<input type="checkbox"/> _ _ _ _ Nie wiem/trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)		
D6. A ile osób zostało zatrudnionych?	<input type="checkbox"/> _ _ _ _ <input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)		
D7. Ile spośród tych zatrudnionych osób zostało zatrudnionych bez wykorzystania formalnej rekrutacji? ANK: tzn. bez wykorzystania ogłoszeń o wolnym miejscu pracy	<input type="checkbox"/> _ _ _ _ <input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)		
D8. Czy udało się znaleźć wszystkich potrzebnych pracowników? Jeśli nie, dopytać ilu.	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie, _ _ _ _ osób nie znaleźliśmy <input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)		
D9. Czy wobec nowo przyjmowanych osób do pracy na stanowiska inne niż kierownicze zakładali Państwo, że te osoby...?	<input type="checkbox"/> Nie potrzebują doszkolenia <input type="checkbox"/> Przejdą niewielkie doszkolenie <input type="checkbox"/> Przejdą większe doszkolenie <input type="checkbox"/> Przejdą pełne doszkolenie		
D10. Czy natrafili Państwo na problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E1] <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać) → [przejdź do E1]		
D11. Jakie były przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników?	<input type="checkbox"/> Praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę tej pracy <input type="checkbox"/> Odpowiedziały pewne osoby, ale nie spełniły one oczekiwań → [przejdź do D14] <input type="checkbox"/> Odpowiedziały osoby spełniające oczekiwania, ale z kolei im nie odpowiadały warunki w firmie/instytucji → [przejdź do D13]		
D12. Jak się Panu(i) wydaje,	<input type="checkbox"/> nie ma ludzi, którzy by spełniali Państwa oczekiwania →		
	dlaczego nikt dotąd nie odpowiedział na ofertę tej pracy? → [po udzieleniu odpowiedzi przejdź E1]		[przejdź do D14] <input type="checkbox"/> są odpowiedni kandydaci, ale nie odpowiadają im warunki pracy <input type="checkbox"/> dopiero co zaczęli Państwo szukać <input type="checkbox"/> inne, jakie? ...
	D13. Co im konkretnie nie odpowiadało? → [po udzieleniu odpowiedzi przejdź do E1]		<input type="checkbox"/> warunki finansowe <input type="checkbox"/> godziny pracy <input type="checkbox"/> warunki wykonywania pracy <input type="checkbox"/> lokalizacja miejsca pracy <input type="checkbox"/> zakres obowiązków <input type="checkbox"/> warunki socjalne <input type="checkbox"/> brak możliwości rozwoju <input type="checkbox"/> czy jeszcze coś innego?
	D14. Dlaczego te osoby nie spełniały Państwa oczekiwań?		<input type="checkbox"/> nie posiadały odpowiednich umiejętności, kompetencji <input type="checkbox"/> nie posiadały wymaganych uprawnień <input type="checkbox"/> nie miały odpowiedniego doświadczenia <input type="checkbox"/> nie miały motywacji do pracy <input type="checkbox"/> z innych powodów (Jakich?)
KANDYDACI DO PRACY			
<i>Podobnie jak w przypadku już zatrudnionych u Państwa osób, chcielibyśmy się dowiedzieć, jak Państwo oceniacie kandydatów do pracy. W pierwszej kolejności chcielibyśmy się dowiedzieć o oczekiwane kwalifikacje rozumiane jako wiedza i umiejętności potwierdzone certyfikatami i innymi dokumentami oraz zapytać, czy kwalifikacje kandydatów, którzy odpowiedzieli na Państwa ogłoszenie o pracę w zawodzie (SYSTEM: WPISAC WSKAZANY ZAWOD z D1, DO KTÓREGO REKRUTOWANO NAJWIĘKSZĄ LICZBĘ KANDYDATÓW) je spełniały.</i>			
	E1. Czy w przypadku zawodu (SYSTEM: WPISAC WSKAZANY ZAWÓD z pyt. D1, DO KTÓREGO REKRUTOWANO NAJWIĘKSZĄ LICZBĘ KANDYDATÓW) lepiej, żeby kandydat był...		<input type="checkbox"/> kobietą <input type="checkbox"/> mężczyzną <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia
	E2. A czy lepiej, żeby kandydat był... (Możliwość wyboru więcej niż jednej opcji)		<input type="checkbox"/> osobą do 25 r. życia <input type="checkbox"/> osobą między 26 a 45 r. życia <input type="checkbox"/> osobą powyżej 45 roku życia <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia
<i>Informacja dla ANK:</i>			
<i>Jeśli zawód, do którego rekrutowano największą liczbę kandydatów, to zawód kluczowy nie będą odczytywane pytania o oczekiwania, a wyłącznie o rekrutowanych pracowników. Pytanie ma wówczas formę E'.</i>			
<i>Jeśli A1=D2 przeczytaj: Już rozmawialiśmy o tym zawodzie oceniając obecnie zatrudnionych u Pana/i pracowników. Teraz chciał(a)bym się dopytać czy kandydaci na to stanowisko, spełniają oczekiwania, jakie Pan(i) wcześniej wyraziła.</i>			
		Oczekiwania	Kandydaci (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)
Jeśli A1≠D2 → E3. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie/ na stanowisku [SYSTEM: wstawić nazwę zawodu wymienioną w D2]?		<input type="checkbox"/> Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Średnie zawodowe <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie jest istotne →	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

<p><i>SYSTEM: Jeśli A1=D2 & A3=3 (nie jest istotne) → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'3. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie posiadanego wykształcenia? <i>SYSTEM: Jeśli A1=D2 & A3≠nie jest istotne → Omiń całe pytanie</i></p>	[przejdź do E4]	
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E4. Jakie doświadczenie zawodowe powinna mieć osoba zatrudniona w tym zawodzie/na tym stanowisku? <i>Jeśli A1=D2 & A4=nie jest istotne → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'4. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania odnośnie posiadanego doświadczenia zawodowego? <i>Jeśli A1=D2 & A4≠nie jest istotne → Omiń całe pytanie</i></p>	<input type="checkbox"/> Bez doświadczenia <input type="checkbox"/> Niewielkie – do roku <input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 <input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat <input type="checkbox"/> Nie jest istotne → [przejdź do E5]	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E5. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są uprawnienia do wykonywania zawodu? <i>Jeśli A1=D2 & A5=tak → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'5. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie posiadania uprawnień do wykonywania zawodu? <i>Jeśli A1=D2 & A5=nie → Omiń całe pytanie</i></p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E6]	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E6. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są konkretne uprawnienia lub certyfikaty? <i>Jeśli A1=D2 → Omiń całe pytanie</i></p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E8]	
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E7. Proszę wskazać, jakie uprawnienia lub certyfikaty należy posiadać pracując na tym stanowisku? <i>Jeśli A1=D2 & A6=tak → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'7. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie posiadania uprawnień i certyfikatów? <i>Jeśli A1=D2 & A5=nie → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań

<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E8. Proszę powiedzieć, czy są jeszcze jakieś inne kwalifikacje lub konkretne umiejętności, które powinni posiadać Pana/i pracownicy na tym stanowisku/ w tym zawodzie? <i>Jeśli A1=D2 → Omiń całe pytanie</i></p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E10]	
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E9. Jakie? <i>Jeśli A1=D2 & A8=tak → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'9. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie innych kwalifikacji i konkretnych umiejętności? <i>Jeśli A1=D2 & A5=nie → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Teraz porozmawiamy o umiejętnościach kandydatów zgłaszających się do Państwa do pracy. Proszę powiedzieć na ile poniższe umiejętności są dla Pana istotne i na ile kandydaci spełniają Państwa oczekiwania w tym zakresie.</i></p>		
	Oczekiwania	Czy kandydaci ... (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E10. Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków <i>Jeśli A1=D2 & A10>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'10. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków? <i>Jeśli A1=D2 & A10=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E11. Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych <i>Jeśli A1=D2 & A11>11 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'11. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie obsługi, montowania i naprawy urządzeń technicznych? <i>Jeśli A1=D2 & A11=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E12. Wykonywanie obliczeń <i>Jeśli A1=D2 & A12>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj</i></p>	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

<p>pytanie: E'12. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie wykonywania obliczeń? <i>Jeśli A1=D2 & A12=1 → Omiń całe pytanie</i></p>		<input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań	<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E17. Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi <i>Jeśli A1=D2 & A17>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'17. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie kontaktów z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi? Jeśli A1=D2 & A17=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E13. Obsługa komputera i korzystanie z Internetu <i>Jeśli A1=D2 & A13>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'13. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie obsługi komputera i korzystania z Internetu? Jeśli A1=D2 & A13=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań	<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E18. Organizowanie i prowadzenie prac biurowych <i>Jeśli A1=D2 & A18>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'18. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie organizowania i prowadzenia prac biurowych? Jeśli A1=D2 & A18=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E14. Zdolności artystyczne i twórcze <i>Jeśli A1=D2 & A14>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'14. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie zdolności artystycznych i twórczych? Jeśli A1=D2 & A14=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań	<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E19. Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych <i>Jeśli A1=D2 & A19>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'19. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie zdolności kierowniczych i organizacji pracy innych? Jeśli A1=D2 & A19=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E15. Sprawność fizyczna <i>Jeśli A1=D2 & A15>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'15. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie sprawności fizycznej? Jeśli A1=D2 & A15=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań	<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E20. Dyspozycyjność <i>Jeśli A1=D2 & A20>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'20. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie dyspozycyjności? Jeśli A1=D2 & A20=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 →</i> E16. Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu) <i>Jeśli A1=D2 & A16>1 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E'16. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie samoorganizacji pracy i przejawiania inicjatywy (rozplanowania i terminowej realizacji działań w pracy, skuteczności w dążeniu do celu)? Jeśli A1=D2 & A16=1 → Omiń całe pytanie</i></p>	<p>1 – nieistotne 2 – są istotne</p>	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań	<p>E21. Podsumowując, proszę wskazać, jakich kompetencji i kwalifikacji najbardziej brakuje kandydatom do pracy? </p>		
<p><i>Teraz chciałabym porozmawiać z Panem/ Panią o absolwentach - młodych osobach, które nie dłużej niż rok temu ukończyły swoją edukację w systemie szkolnym.</i></p>					

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

E22. Czy w toku rekrutacji zgłosiły się do Pana/i takie osoby?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E25]
E23. Proszę pomyśleć o wszystkich takich osobach i powiedzieć czy części jej brakuje im jakiś kwalifikacji?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nic im nie brakuje
E24. A kompetencji? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, przekodowane)	<input type="checkbox"/> Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków <input type="checkbox"/> Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych <input type="checkbox"/> Wykonywanie obliczeń <input type="checkbox"/> Obsługa komputera i korzystanie z Internetu <input type="checkbox"/> Zdolności artystyczne i twórcze <input type="checkbox"/> Sprawność fizyczna <input type="checkbox"/> Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu) <input type="checkbox"/> Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi <input type="checkbox"/> Organizowanie i prowadzenie prac biurowych <input type="checkbox"/> Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych <input type="checkbox"/> Dyspozycyjność <input type="checkbox"/> Doświadczenie <input type="checkbox"/> Inne, jakie? <input type="checkbox"/> Nic im nie brakuje
E25. Proszę sobie wyobrazić, że zgłosiło się do Pana/i czterech kandydatów w zawodzie (system: wyświetl wskazane stanowisko, na które rekrutowano), w którym Państwo ostatnio rekrutowaliście pracowników. Którego spośród nich by Pan(i) wybrał(a)? (W 50% będą pojawiać się imiona męskie, w 50% imiona żeńskie)	<p>Największe doświadczenie zawodowe ma (1) Tomek, choć brakuje mu niektórych użytecznych certyfikatów. Ma Pan(i) obawy, że nie będzie mógł się dogadać z innymi pracownikami i właściwie zarządzać swoją pracą.</p> <p>(2) Urszula – w przeciwieństwie do Tomka – posiada rozliczne dyplomy, ale nie ma doświadczenia. Podobnie jak i on, ma problem z nawiązaniem kontaktu z innymi i nie najlepiej organizuje sobie pracę. Najbardziej kontaktową osobą jest (3) Anna. Nie ma jednak ani doświadczenia, ani potwierdzonych kwalifikacji, co więcej wydaje się być chaotyczna. Zdecydowanie najlepiej organizuje swoją pracę (4) Janek. W przeciwieństwie do Anny, nie potrafi jednak pracować zespołowo i tak jak ona nie posiada ani doświadczenia, ani potwierdzonych kwalifikacji.</p> <p>Kogo by Pan(i) wybrał(a)? Doświadczonego Tomka, posiadającą certyfikaty Urszulę, kontaktową Annę, czy Janka, który potrafi dobrze zorganizować swoją pracę?</p> <input type="checkbox"/> Tomek <input type="checkbox"/> Urszula <input type="checkbox"/> Anna <input type="checkbox"/> Janek
„ZIELONE ZAWODY”	
<i>Obecnie podejmuje się działania mające na celu ochronę środowiska zgodnie z założeniem, że rozwój</i>	

<i>gospodarczy nie może się negatywnie odbijać na środowisku naturalnym. Polega to m.in. na korzystaniu z odnawialnych źródeł energii oraz ograniczeniu ilości wykorzystywanej energii czy też na segregacji odpadów.</i>																
G1. Czy podjął/ podjęła Pan(i) w swoim zakładzie pracy działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania Pana/i firmy/institucji na środowisko naturalne (np. wprowadzenie nowych technologii)?	<input type="checkbox"/> Tak → [przejdź do G4] <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem/ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać) <input type="checkbox"/> Nie widzę takiej potrzeby, moja firma nie zanieczyszcza środowiska → [przejdź do H1]															
G2. A czy planuje Pan(i) takie działania?	<input type="checkbox"/> Tak → [przejdź do G4] <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem/ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać) → [przejdź do H1]															
G3. Dlaczego? → [przejdź do E1]	<input type="checkbox"/> Nigdy wcześniej o tym nie myślałem(am) <input type="checkbox"/> Wiedziałem(am), że nie będzie mnie na nie stać <input type="checkbox"/> Nie wiem/ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać) <input type="checkbox"/> Inne, jakie?															
G4. Na czym one polegały/ będą polegać?	<p>.....</p> <p>.....</p> <input type="checkbox"/> Nie wiem/ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)															
G5. Czy w związku z działaniami mającymi na celu zmniejszenie oddziaływania Pana/i firmy/institucji na środowisko naturalne zatrudniali Państwo nowych pracowników?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem/ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)															
<i>Zadaj jeśli G5=Tak</i>	<input type="checkbox"/>															
G6. Jakie są kwalifikacje i kompetencje tych nowoprzyjętych pracowników?	<input type="checkbox"/> Nie wiem/Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)															
G7. A czy musieli Państwo przeszkolić swoich obecnych pracowników?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem/ Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)															
<i>Zadaj jeśli G7=Tak</i>	<input type="checkbox"/>															
G8. Z jakich tematów byli szkoleni pracownicy? → [przejdź do E1]	<input type="checkbox"/> Nie wiem/Trudno powiedzieć (ANK: nie czytać)															
POTRZEBY I PROGNOZY ZATRUDNIENIOWE																
H1. Które zawody są najliczniej reprezentowane w Państwa firmie/intytucji? <i>Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów i dla każdego zawodu określić liczbę pracujących, zaczynając od tego, w którym zatrudnienie jest największe.</i>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1)</td> <td style="width: 75%;">..... – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2)</td> <td>..... – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3)</td> <td>..... – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4)</td> <td>..... – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5)</td> <td>..... – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)</td> <td></td> </tr> </table>	1) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)		2) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)		3) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)		4) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)		5) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)	
1) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)															
2) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)															
3) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)															
4) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)															
5) – osób __ __ (w tym __ __ kobiet)															

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

H2. Jaka jest liczba obecnie nieobsadzonych stanowisk w Państwa firmie/instytucji?	_ _
H3. Czy planują Państwo rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	a) Tak b) Nie → [przejdź do M1] c) Nie wiem → [przejdź do M1]
H4. Jaka jest liczba stanowisk, na które planują Państwo otworzyć rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	_ _
H5. Na jakie stanowiska prowadzą lub planują Państwo prowadzić rekrutację? Proszę wymienić maksymalnie pięć stanowisk i dla każdego zawodu określić liczbę pracujących zaczynając od tego, gdzie planowany wzrost zatrudnienia ma być największy. <i>W każdym przypadku proszę określić główną przyczynę zatrudnienia nowych pracowników</i> <u>Pytanie prekodowane:</u> a) Wzrost skali działalności (spadek popytu) b) Wprowadzenie nowych technologii wymagających innych kwalifikacji pracowników c) Restrukturyzacja produkcji (zmiana struktury i profilu produkcji) d) Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika e) Zatrudnienie subsydiowane f) Inne, jakie?	1) zawód osób _ _ przyczyna 2) zawód osób _ _ przyczyna 3) zawód osób _ _ przyczyna 4) zawód osób _ _ przyczyna 5) zawód osób _ _ przyczyna
H6. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy dokonywać zwolnień lub nieprzedłużania umowy?	TAK NIE → [przejdź do M1]
H7. W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach w ciągu najbliższych 12 miesięcy możliwe będą zwolnienia lub nieprzedłużania umowy?	1) zawód osób _ _ przyczyna 2) zawód osób _ _ przyczyna
Proszę wymienić maksymalnie pięć stanowisk i dla każdego zawodu określić liczbę pracujących zaczynając od tego, gdzie planowany spadek zatrudnienia ma być największy.	3) zawód osób _ _ przyczyna 4) zawód

<p><i>W każdym przypadku proszę określić główną przyczynę zwalniania pracowników</i></p> <p><u>Pytanie prekodowane:</u> a) Zwolnienie z powodu ograniczenia skali działalności/ cięcia kosztów b) Zwolnienie z powodu zmian struktury działalności firmy (nowy produkt lub zmiana sposobu produkcji) c) Pracownik nie sprawdził się na danym stanowisku d) Odejście pracownika e) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ) f) Inne, jakie?</p>	osób _ _ przyczyna 5) zawód osób _ _ przyczyna
METRYCZKA	
M1. Państwa firma/instytucja to podmiot ...	<input type="checkbox"/> publiczny <input type="checkbox"/> prywatny <input type="checkbox"/> pozarządowy <input type="checkbox"/> inne, jakie?
M2. Główna działalność Pana/i firmy/instytucji lokuje się na rynku ...	<input type="checkbox"/> lokalnym <input type="checkbox"/> obejmującym kilka gmin, powiatów <input type="checkbox"/> wojewódzkim <input type="checkbox"/> ogólnopolskim <input type="checkbox"/> międzynarodowym



www.lorp.wup.lublin.pl

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

ul. Okopowa 5 p. 415, 20-022 Lublin
tel. (81) 46-35-332, fax 46-35-305
www.lorp.wup.lublin.pl
e-mail: lorp@wup.lublin.pl
NIP 712-193-69-39

