



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



**Potrzeby i oczekiwania
pracodawców
w województwie lubelskim**

Raport z badań

**POTRZEBY I OCZEKIWANIA
PRACODAWCÓW
W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.**

RAPORT Z BADAŃ

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.

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

	Opracowanie:	PSDB Sp. z o.o.
	Badania ilościowe:	Natalia Jaworska Barbara Leszczyńska Irena Wolińska Współpraca: Magdalena Stefańska
	Redakcja naukowa:	Monika Miedzik
	Badania jakościowe:	Grzegorz Gach Gabriela Kasianiuk Piotr Krzesiński Cezary Makowski

Nakład: 500 egz.

ISBN: 978-83-63826-04-8

Spis treści

Spis treści	5
1. Wprowadzenie	7
2. Najważniejsze wyniki badania.....	7
3. Cele badania i pytania kluczowe.....	9
4. Metodyka badania ilościowego.....	11
4.1. Badana populacja pracodawców a dobór próby	11
4.1.1. Opis populacji pracodawców w województwie lubelskim	12
4.1.1.1. Wielkość zatrudnienia	12
4.1.1.2. Przedsiębiorcy w powiatach.....	12
4.1.1.3. Pracodawcy według branż.....	13
4.1.2. Schemat doboru próby	14
4.1.2.1. Próba eksploracyjna	14
4.1.2.2. Próba właściwa	15
4.2. Operat	17
5. Metodyka badania jakościowego.....	17
6. Wyniki badań ilościowych.....	18
6.1. Kwalifikacje i kompetencje zatrudnionych pracowników	18
6.1.1. Zatrudnieni pracownicy ogółem.....	18
6.1.2. Zatrudnieni absolwenci.....	25
6.2. Polityka zatrudnieniowa w poszczególnych branżach	28
6.2.1. Odbyte rekrutacje.....	28
6.2.2. Planowane rekrutacje.....	35
6.2.3. Planowane zwolnienia	36
6.3. Plany szkoleniowe	37
6.4. Kwalifikacje i kompetencje rekrutowanych pracowników	39
6.4.1. Wymagania stawiane kandydatom	39
6.4.2. Kandydaci - absolwenci	46
7. Główne wnioski z badania ilościowego	48
8. Wyniki badań jakościowych.....	50
8.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców dotyczące publicznego pośrednictwa pracy	51
8.2. Badanie jakościowe z przedstawicielami firm zatrudniających handlowców	55
8.3. Badanie jakościowe z przedstawicielami przedsiębiorstw, które otrzymały dotację inwestycyjną w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013.....	64
9. Rekomendacje dla poszczególnych grup odbiorców	70
10. Aneks.....	77
10.1. Spis wykresów	77
10.2. Spis tabel.....	77
10.3. Wzór narzędzia badawczego – badanie ilościowe.....	78
10.4. Wzory narzędzi badawczych – badania jakościowe	89

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport jest podsumowaniem z drugiej fali badań ilościowych prowadzonych techniką CATI wśród pracodawców z województwa lubelskiego na przełomie stycznia i lutego 2013 roku oraz badań jakościowych prowadzonych techniką zogniskowanego wywiadu grupowego. Niniejszy raport pokazuje również zmiany w odpowiedziach pracodawców z badania przeprowadzonego w roku 2012.

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. Najważniejsze wyniki badania

Rozdział ten jest krótkim podsumowaniem wyników badania pod kątem stawianych przed nim celów. Najważniejszym celem było skatalogowanie deficytów w kwalifikacjach i kompetencjach różnych grup aktorów rynku pracy: pracujących, poszukujących pracy, kończących edukację. Celem badania było również określenie, czy na przestrzeni dwóch ostatnich lat zaszły zmiany w tym zakresie.

Jedną z najważniejszych kwalifikacji jest wykształcenie. Obecnie aż 45% pracodawców zatrudnia na stanowiskach kluczowych osoby z wykształceniem wyższym. Są oni zatem grupą zdecydowanie dominującą. W ciągu ostatniego roku 34% pracodawców rekrutowało na stanowiska, gdzie wymagane było wykształcenie wyższe. Jednocześnie 63% pracodawców deklaruje, że zgłaszający się do nich poszukujący pracy to wchodzący na rynek pracy absolwenci szkół wyższych. I choć można twierdzić, że wykonywane przez nich zajęcia są inne niż te wykonywane przez ich rodziców (wciąż będących aktywnymi zawodowo osobami), to niepokoi tak duża różnica. Zatem w przypadku zapotrzebowania na wykształcenie wyższe możemy mówić o nadmiarze osób poszukujących pracy z tego typu wykształceniem.

Niepokój potwierdzają problemy z rekrutacją pracowników z poszukiwanym przez pracodawców typem wykształcenia. Co czwarty pracodawca nie jest w pełni usatysfakcjonowany z wykształcenia zgłaszających się do niego kandydatów. Co ważne, częściej z problemem tym borykają się osoby poszukujące pracowników z wykształceniem średnim bądź średnim zawodowym, co wskazuje na deficyt tego typu wykształcenia. W przypadku wykształcenia zawodowego najczęściej poszukiwanymi profilami wykształcenia zawodowego są profile: mechaniczne i górniczo-hutnicze (35%), budowlane (16%) oraz turystyczno-gastronomiczne (14%).

Wymóg posiadania innych niż wykształcenie, formalnie potwierdzonych kwalifikacji stawia kandydatom 30% pracodawców. Ponad $\frac{3}{4}$ kandydatów spełnia ich oczekiwania. Analizując treść tych oczekiwań z uwzględnieniem stanowiska, na które odbywa się rekrutacja, można uznać, że są one zbieżne z wiedzą potoczną o tych stanowiskach. Kierowca musi posiadać odpowiedni typ prawa jazdy (najczęściej poszukuje się osób z kat. C) oraz uprawnienia do przewozu osób i rzeczy (choć częściej rzeczy). Około $\frac{1}{4}$ pracodawców wskazuje na deficyty w tym zakresie.

Najwięcej sprzecznych opinii dostarczają odpowiedzi na pytania o doświadczenie pracowników. Z jednej strony jest ono mało ważne bądź niepotrzebne, z drugiej strony pracodawcy narzekają na jego brak wśród kandydatów. Doświadczenie nie ma znaczenia dla 26% badanych,

a kolejnych 10% w ogóle go nie oczekuje, natomiast aż 42% pracodawców mających problem z rekrutacją pracowników wskazuje brak właściwego doświadczenia jako przyczynę tego problemu. Wyłumaczeniem tej sytuacji wydaje się być utożsamienia doświadczenia z dwoma różnymi kwestiami. Jedno to liczba lat przepracowanych na stanowisku, a czym innym jest socjalizacja do pracy na stanowisku. Ta druga wynikać powinna z pierwszej. Podsumowując, pracodawcy wydają się oczekiwać właściwego stopnia socjalizowania do wykonywanej pracy, a nie doświadczenia liczonego w latach (mierzą skutek, a nie przyczynę). Jednocześnie, gdy muszą sformułować odpowiedź czego zabrakło kandydatowi, wskazują znowuż na niewystąpienie przyczyny – czyli nabycia odpowiedniego doświadczenia, które dopiero skutkuje socjalizacją. Wykorzystane tu pojęcie socjalizacji do pracy i jego nieobecność w słowniku pracodawców, wydaje się być przyczyną występowania tych sprzecznych opinii, a zgłaszany przez pracodawców problem to niewystarczająca socjalizacja pracowników do zadań, które przyjdzie im wykonywać.

Najważniejsze cechy kandydata do pracy to umiejętność nawiązania kontaktu z innymi ludźmi (97%) oraz samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (94%). Bardzo ważna okazuje się być dyspozycyjność (88%). Umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków jest równie często wskazywana co sprawność fizyczna (73%). Niestety umiejętnością wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków wykazuje się tylko 35% kandydatów.

3. 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 pożądaných kwalifikacji i kompetencji pracowników.

Główny cel badania został osiągnięty poprzez realizację dwóch ścieżek badawczych: badań jakościowych i 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,

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

- 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.

4. Metodyka badania ilościowego

Badanie ilościowe – zgodnie z oczekiwaniami Zamawiającego – zostanie zrealizowane techniką telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CATI).

4.1. Badana populacja pracodawców a dobór próby

Pierwotnie zakładano, że badanie dotyczyć będzie wyłącznie podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej. Na prośbę Zamawiającego zmianie uległ jednak zakres badanej populacji poprzez poszerzenie jej o pracodawców zatrudniających 3 osoby i więcej (nie wliczając w to właściciela). Główną przesłanką, która wpłynęła na redefinicję badanej populacji, była potrzeba uwzględnienia w badaniu podmiotów mikro (zatrudniających do 9 osób), stanowiących 95% podmiotów z siedzibą w województwie lubelskim. Ze względu na charakter badania, które odnosi się przede wszystkim do pracy najemnej, a nie samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, zapadła decyzja o wykluczeniu podmiotów najmniejszych – niezatrudniających nikogo (ze względu na niespełnianie definicji pracodawcy). Natomiast w przypadku podmiotów, które zatrudniają jedną lub dwie osoby trudno mówić o wyodrębnionych stanowiskach pracy, gdyż w praktyce osoby tam zatrudnione zajmują się wszelkimi sprawami dotyczącymi działalności firmy, a zakres wykonywanych obowiązków jest o wiele szerszy niż w przypadku większych podmiotów.

Podsumowując powyższą argumentację uznano, że **do badania zostaną włączeni pracodawcy województwa lubelskiego zatrudniający co najmniej 3 pracowników (wyłączając właściciela)**. Jednakże można sądzić, że podmioty mikro zatrudniające od 3 do 9 pracowników stanowią nieco inną kategorię pracodawców niż pracodawcy zatrudniający 10 i więcej osób. Sądzimy, że różnią się oni potencjałem zatrudnieniowym oraz oczekiwaniami wobec kwalifikacji i kompetencji swoich pracowników. Dodatkowo uznano, że wspólne analizowanie pracodawców z kategorii mikro wraz z pracodawcami z kategorii małe, średnie i duże może zniekształcać uzyskane wyniki. Kategorię podmiotów zatrudniających od 3 do 9 osób wyodrębniono jako oddzielną próbę. Należy też podkreślić, że badanie w tej kategorii miało w dużej mierze charakter eksploracyjny, gdyż ta kategoria podmiotów często nie jest brana pod uwagę w badaniach potrzeb pracodawców.

Badanie zostało zatem przeprowadzone w dwóch grupach:

- 1) w grupie podmiotów zatrudniających od 3 do 9 pracowników oraz
- 2) w grupie podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników.

Należy podkreślić, że w obu grupach badani byli pracodawcy publiczni, prywatni, jak również przedstawiciele trzeciego sektora. Nie jest możliwe w pełni opisanie liczby tak zdefiniowanych pracodawców w województwie lubelskim, gdyż zgodnie ze swoimi standardami GUS klasyfikuje podmioty według liczby osób zatrudnionych w następujących kategoriach:

- ▶ 0 – 9 osób,
- ▶ 10 – 49 osób,
- ▶ 50 – 249 osób,
- ▶ 250 – 999 oraz powyżej 1 000 osób.

W konsekwencji od rodzaju dostępnych danych uzależniony został schemat doboru próby, a następnie typ prowadzonych analiz. Dokładny opis zawarto w rozdziale 4.1.2.

Pracodawców można charakteryzować z uwzględnieniem wielu aspektów. W kontekście niniejszego badania kluczowe są jednak takie cechy jak:

- ▶ **powiat**, w którym znajduje się siedziba pracodawcy,
- ▶ **wielkość podmiotu** oraz
- ▶ **rodzaj prowadzonej działalności**.

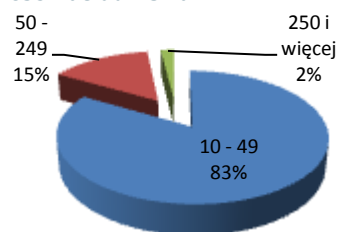
4.1.1. Opis populacji pracodawców w województwie lubelskim

4.1.1.1. Wielkość zatrudnienia

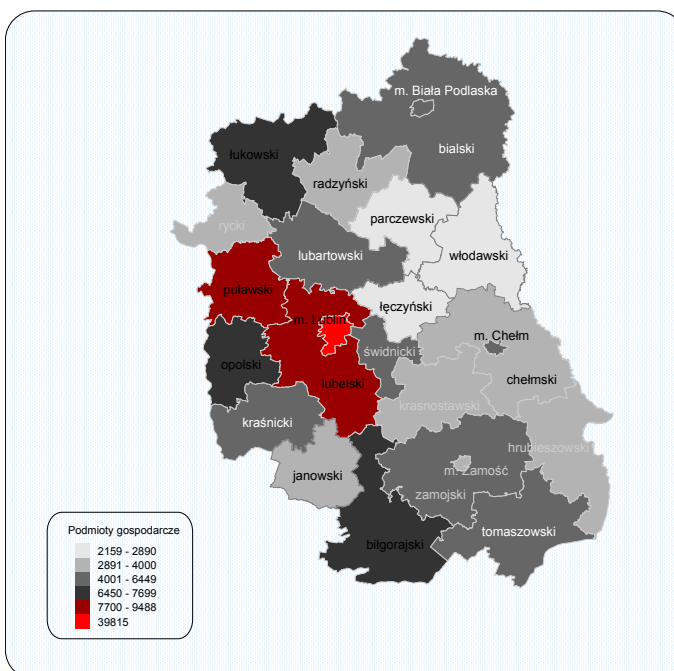
W populacji wszystkich podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim 95% to podmioty zatrudniające od 0 do 9 osób. Ogółem podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej w województwie lubelskim w 2011 roku było 7 838¹, co stanowi dokładnie 4,84% ogółu podmiotów zarejestrowanych w REGON².

Ogółem przedsiębiorców jest 162 095. Gdy jednak uwzględnimy wyłącznie pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających 10 osób i więcej, zauważyć można stosunkowo duże zróżnicowanie ze względu na wielkość zatrudnienia. Zdecydowaną większość (83%) 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



Mapa 1. Liczba podmiotów gospodarczych w województwie lubelskim.



4.1.1.2. Przedsiębiorcy w powiatach

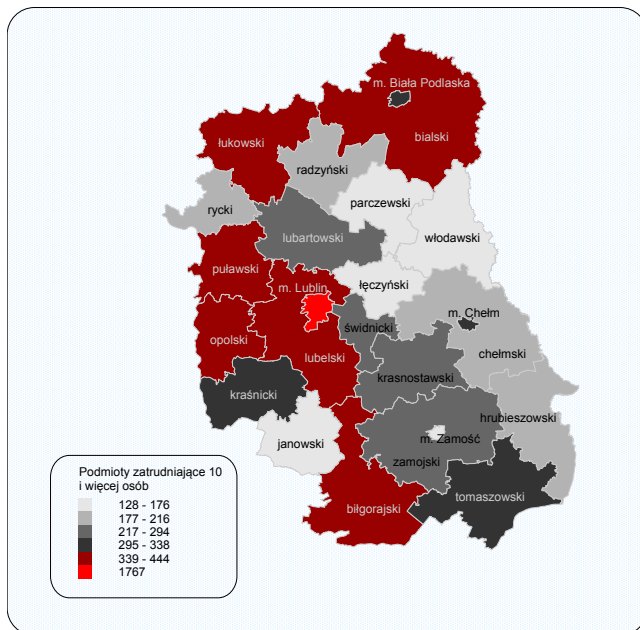
Podmioty gospodarki narodowej w województwie lubelskim koncentrują się w mieście Lublinie. Jest tam zarejestrowanych aż 39 815 podmiotów, co stanowi aż ¼ ogółu podmiotów z obszaru województwa. W powiatach lubelskim (ziemskim) oraz puławskim zarejestrowanych jest relatywnie więcej podmiotów niż w pozostałych powiatach, lecz w obu przypadkach jest to 6% ogółu.

Należy zwrócić uwagę, że powiaty zlokalizowane na wschodzie cechują się stosunkowo mniejszą liczbą podmiotów niż powiaty zlokalizowane na zachodzie województwa.

¹ Dane roczne BDL.

² Pozostałe zatrudniają max. 9 osób

Mapa 2. Liczba podmiotów gospodarczych zatrudniających 10 i więcej osób w województwie lubelskim



Rozkład geograficzny pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób jest również bardzo zróżnicowany. Zdecydowana większość skoncentrowana jest w mieście Lublinie (1767 podmiotów, co stanowi 23% ogółu pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników). W pozostałych powiatach liczba ta jest zdecydowanie mniejsza, według danych GUS za rok 2011 waha się od 128 (powiat parczewski) do 443 (powiat puławski).

Podobnie jak w przypadku wszystkich podmiotów gospodarki narodowej, tak i w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników, w powiatach wschodnich jest ich zarejestrowanych mniej.

4.1.1.3. Pracodawcy według branż

Populacja pracodawców w podziale na branże jest bardzo zróżnicowana³. Branżą, skupiającą największą liczbę pracodawców województwa lubelskiego (ogółem, niezależnie od wielkości zatrudnienia) jest Handel i naprawa pojazdów samochodowych (32% ogółu podmiotów), lecz to w Edukacji działa najwięcej podmiotów zatrudniających min. 10 osób (29%). Obok Edukacji licznie reprezentowany jest Przemysł (20%) oraz Handel i naprawa pojazdów samochodowych (19%).

Tabela 1. Struktura pracodawców wg branż

Branża	Sekcja PKD	Liczba podmiotów ogółem*	Liczba podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników**
Leśnictwo i rybactwo	Sekcja A (dział 02, 03)	3 980	37
Przemysł	Sekcja B + C + D + E	12 664	1 290
Budownictwo	Sekcja F	17 501	535
Handel i naprawa pojazdów samochodowych	Sekcja G	45 894	1 244
Transport i gospodarka magazynowa	Sekcja H	10 621	228
Zakwaterowanie i gastronomia	Sekcja I	4 147	184
Informacja i komunikacja	Sekcja J	2 649	37
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	Sekcja K ⁴	5 003	84
Obsługa rynku nieruchomości	Sekcja L	4 425	128
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	Sekcja M	10 905	142

³ Do opisu branż wykorzystano wykorzystywaną przez GUS kategoryzację sekcji PKD [patrz: Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2011 r.; http://www.stat.gov.pl/gus/podmioty_gospodarcze_PLK_HTML.htm]

⁴ Ze względu na brak danych nie wyłączono banków, spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych, instytucji ubezpieczeniowych, biur i domów maklerskich, towarzystw i funduszy inwestycyjnych oraz towarzystw i funduszy emerytalnych, tak jak ma to miejsce w opracowaniach GUS.

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Branża	Sekcja PKD	Liczba podmiotów ogółem*	Liczba podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników**
Administrowanie i działalność wspierająca	Sekcja N (bez podklasy 81.30.Z)	2 734	84
Edukacja	Sekcja P	5 456	2 081
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Sekcja Q (bez podklasy 86.10.Z)	8 669	427
Kultura i rekreacja	Sekcja R	2 947	131
Pozostała działalność usługowa	Sekcja S (działy 95, 96)	5 024	27
Ogółem zaklasyfikowanych:	-	142 619	6 659
Ogółem istniejących:	-	151 120	7 378

Źródło:

*GUS (dane za II kwartał 2011 roku; co tłumaczy różnice w wielkości populacji generalnej w stosunku do innych analiz, gdzie dostępne były aktualniejsze dane)

**Baza REGON 2011

4.1.2. Schemat doboru próby

Jak już wcześniej sygnalizowano badanie zostało zrealizowane w osobnych próbach:

- ▶ właściwej – obejmującej podmioty zatrudniające 10 osób i więcej, której liczebność i zastosowane wagi analityczne pozwolą 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. Badanie umożliwiło również sprawdzenie, na ile wykorzystywane narzędzie jest adekwatne do sytuacji podmiotów mikro i czy jest możliwe jego wykorzystanie w innych badaniach prowadzonych na tej grupie.

W przypadku dalszych badań na temat mikropracodawców o ww. cechach, proponujemy najpierw przeprowadzić badanie wśród wszystkich podmiotów mikro i zdobyć w ten sposób informację służącą konstrukcji wag analitycznych. Następnie zaś na już znacznie mniej licznej próbie, przeprowadzić właściwe badanie, pozwalające generalizować wnioski na populację. Schemat ten wydaje się najwłaściwszy w sytuacji braku dostępnych danych opisujących całą populację.

4.1.2.1. Próba eksploracyjna

W ramach tej próby wykorzystano **dobór prosty losowy**. W oparciu o dane o liczbie osób zatrudnionych wybrane zostały podmioty zaklasyfikowane jako zatrudniające od 0 do 9 osób i z pierwszymi **80 podmiotami** spełniającymi wymogi badania (zatrudnianie co najmniej 3 osób), zrealizowano wywiady.

Tabela 2. Struktura próby eksploracyjnej

Branża	Populacja	Zrealizowanych wywiadów
Leśnictwo i rybactwo	3 853	3
Przemysł	11 253	6
Budownictwo	16 919	6
Handel i naprawa pojazdów samochodowych	44 516	8
Transport i gospodarka magazynowa	10 371	6
Zakwaterowanie i gastronomia	3 942	5

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Branża	Populacja	Zrealizowanych wywiadów
Informacja i komunikacja	2 610	5
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4 917	5
Obsługa rynku nieruchomości	4 298	5
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10 767	6
Administrowanie i działalność wspierająca	2 642	5
Edukacja	3 362	5
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8 244	5
Kultura i rekreacja	2 815	5
Pozostała działalność usługowa	4 992	5
Ogółem:	135 501	80

Źródło: Opracowanie własne

4.1.2.2. Próba właściwa

Trzy omówione w rozdziale 4.1.1. cechy potraktowano jako **warstwy losowania**. Badanie zostało zrealizowane na próbie reprezentatywnej **760 pracodawców** – co pozwala na wnioskowanie z błędem maksymalnym na poziomie 3,4 punktu procentowego.

Warstwa branża

Dobór próby wg branży miał charakter **nieproporcjonalny**. Analizowane są bowiem różnice pomiędzy poszczególnymi branżami, a taki dobór próby pozwoli zachować reprezentatywność dla poszczególnych branż. Na etapie analizy próba **została poddana procedurze ważenia** tak by jej struktura była zgodna ze strukturą populacji. **Warstwa ta stanowi kluczową zmienną niezależną w toku analiz.**

Zrealizowano następujące wartości brzegowe dla tej warstwy:

Tabela 3. Struktura próby właściwej – branża

Branża	Populacja	Liczba zrealizowanych wywiadów
Leśnictwo i rybactwo	37	19
Przemysł	1 290	102
Budownictwo	535	73
Handel i naprawa pojazdów samochodowych	1 244	89
Transport i gospodarka magazynowa	228	55
Zakwaterowanie i gastronomia	184	25
Informacja i komunikacja	37	13
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	84	34
Obsługa rynku nieruchomości	128	48
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	142	40
Administrowanie i działalność wspierająca	84	21
Edukacja	2 081	106
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	427	71
Kultura i rekreacja	131	49
Pozostała działalność usługowa	27	15
Ogółem:	6 659	760

Źródło: Opracowanie własne

Warstwa wielkość zatrudnienia

Ze względu na opisane wcześniej duże zróżnicowanie populacji pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób, w tej warstwie zastosowano dobór **nieproporcjonalny**, który umożliwił wnioskowanie o każdej klasie podmiotów osobno. Na podstawie innych przeprowadzonych przez nas badań uznano, że będzie to miało duże znaczenie dla prowadzonego badania ze względu na prowadzenie innej – bardziej ustrukturyzowanej – polityki kadrowej przez podmioty duże. Na etapie analizy – dane poddane zostały **procedurze ważenia**. Wielkość przedsiębiorstwa liczona liczbą pracowników stanowi również istotną zmienną niezależną w toku prowadzonych analiz.

Tabela 4. Struktura próby właściwej – wielkość zatrudnienia

Liczba zatrudnianych osób	Populacja	% w populacji	Liczba zrealizowanych wywiadów
10 - 49	6 534	83%	560
50 - 249	1 153	15%	177
250 i więcej	151	2%	23
Ogółem:	7 838	100%	760

Źródło: Opracowanie własne

Warstwa powiat

Dobór próby według powiatu miał charakter **proporcjonalny**. Zachowanie tej warstwy miało na celu odwzorowanie struktury populacji poprzez ograniczenie czynników losowych (przypadkowej realizacji większości próby w specyficznych bądź nietypowych sekcjach). Dokonywane są analizy z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego, ale – w związku z naciskiem na analizy przestrzenne położonym w pierwszej fali badania – pełnią one drugoplanową rolę.

Tabela 5. Struktura próby właściwej – powiat

Jednostka terytorialna	Populacja	Liczba zrealizowanych wywiadów
powiat bialski	319	28
powiat biłgorajski	325	31
powiat chełmski	178	21
powiat hrubieszowski	212	14
powiat janowski	139	12
powiat krasnostawski	209	24
powiat kraśnicki	291	24
powiat lubartowski	259	33
powiat lubelski	404	39
powiat łęczyński	151	13
powiat łukowski	344	41
powiat opolski	154	20
powiat parczewski	129	13
powiat puławski	433	50
powiat radzyński	173	14
powiat rycki	196	15
powiat świdnicki	224	26
powiat tomaszowski	297	18
powiat włodawski	133	18
powiat zamojski	247	20

Jednostka terytorialna	Populacja	Liczba zrealizowanych wywiadów
powiat m. Biała Podlaska	281	31
powiat m. Chełm	277	29
powiat m. Lublin	1 666	190
powiat m. Zamość	337	36
Ogółem:	7 378	760

Źródło: Opracowanie własne

4.2. Operat

Do badania wykorzystano **bazę REGON**, która stanowi podstawę do tworzenia statystyk publicznych. Baza REGON została uzupełniona o dane kontaktowe pochodzące z posiadanej przez naszą firmę bazę **HBI On-line**. Nasze doświadczenia płynące z innych podobnych tematycznie badań pokazują, że zastosowanie bazy komercyjnej gwarantuje większą aktualność danych kontaktowych do pracodawców, a tym samym większą skuteczność w docieraniu do respondentów. Stworzony w ten sposób operat zawiera wszystkie informacje zawarte w pytaniach filtrujących (województwo, powiat, klasa PDK, wielkość zatrudnienia⁵ – przy czym wielkość zatrudnienia w HBI wyrażona jest liczbą zatrudnionych osób, nie wyłącznie przedziałami stosowanymi przez GUS). Pytania filtrujące zostały oczywiście zadane, by upewnić się czy nie nastąpiły zmiany od czasu ostatniej aktualizacji bazy, lecz miały one charakter bardziej kontrolny niż przesiewowy. **Pozwoliło to od razu wytypować numery do tych pracodawców, w stosunku co do których wiadomo było, że najprawdopodobniej spełniają kryteria udziału w badaniu.**

5. Metodyka badania jakościowego

Badanie jakościowe stanowiło uzupełnienie badania ilościowego zrealizowanego przez Wykonawcę. Bezpośredni kontakt i szansa swobodnego wyrażenia własnych opinii w trakcie wywiadu grupowego sprawiają, że możliwa jest identyfikacja indywidualnych fragmentów historii z działalności gospodarczych a przez to lepsze zrozumienie sytuacji pracodawców. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) stymuluje do dyskusji, przynosi często nowe problemy badawcze.

W czterech sesjach fokusowych udział wzięło 34 przedstawicieli przedsiębiorstw. Odbyły się one w dniach 13.03.2013 r., 15.03.2013 r., 19.03.2013 r. oraz 20.03.2013 r. w Lublinie. Trzy rodzaje scenariusza (dostępne w aneksie do raportu) przygotowane zostały przez zespół LORP.

⁵ Tego typu dane są w posiadaniu PSDB. Baza HBI oferuje znacznie większą liczbę danych. Więcej informacji znajduje się na stronie: <https://www.hbi.pl/index.php?id=37&pid=3>

6. Wyniki badań ilościowych

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki badań terenowych prowadzonych wśród pracodawców województwa lubelskiego. Wyniki badania mają charakter reprezentatywny. Prezentowane w raporcie zróżnicowania są istotne statystycznie, co oznacza, że z 95% prawdopodobieństwem⁶ 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.

6.1. Kwalifikacje i kompetencje zatrudnionych pracowników

W niniejszym rozdziale przedstawione zostaną wyniki dotyczące obecnych kadr zatrudnionych u pracodawców z regionu lubelskiego. Szczegółowym badaniem wymagań stawianych zatrudnionym pracownikom i kandydatom do pracy objęto zawody, które badani pracodawcy określili jako kluczowe. Zawód kluczowy to najważniejszy zawód w firmie, którego wykonywanie stanowi podstawę działania firmy. Nie zawsze jest on tożsamy z zawodem, w którym zatrudnionych jest najwięcej osób. Jest to jednak zawód najważniejszy, w stosunku do którego oczekiwania powinny być najbardziej skonkretyzowane.

6.1.1. Zatrudnieni pracownicy ogółem

Tak jak w roku ubiegłym badanie wykazało, że zdecydowanie największy odsetek zawodów kluczowych dla podmiotów zatrudniających 10 i więcej osób to specjaliści nauczania i wychowania (grupa duża nr 23 wg zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS). W 2012 był to zawód kluczowy dla funkcjonowania 36,7% podmiotów, w 2013 roku kategoria ta została wskazana przez 38,7% badanych małych, średnich i dużych pracodawców. Różnica ta nie jest istotna statystycznie. Tak jak w roku ubiegłym o sile tej kategorii decydują przede wszystkim wskazania na nauczycieli szkół podstawowych i specjaliści do wychowania małego dziecka (średnia grupa nr 234 wg klasyfikacji MPiPS). Obecnie wskazuje na nich 22,6% ogółu badanych podmiotów (w roku 2012 było to 24,4% instytucji). Niezmiennie na drugim miejscu sytuują się sprzedawcy i pokrewni (duża grupa 52), na których w 2013 roku wskazało 12,4% badanych pracodawców, zaś rok wcześniej było to 11,9%. Kolejne trzy miejsca zajmują robotnicy (grupa wielka nr 7 wg klasyfikacji MPiPS), którzy ogółem stanowią 20% zawodów kluczowych. Są to kolejno:

- ▶ 71 – robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) 10,7%,
- ▶ 72 – robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni 9,7%,
- ▶ 75 – robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni 8,8%.

⁶ W badaniu przyjęto poziom istotności $p < 0,05$

I choć kolejność uległa zmianie w stosunku do roku wcześniejszego, to wynika to z nieznaczących różnic w częstości wskazywania poszczególnych odpowiedzi, a zatem nie można uznać, że różnice te są istotne statystycznie. W Przemśle częściej zatrudnia się robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W Budownictwie są to częściej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych. W Handlu i naprawie pojazdów samochodowych aż trzy kategorie pracowników są częściej zatrudniane. Są to: pracownicy biurowi, pracownicy usług i sprzedawcy oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Transport i gospodarka magazynowa zatrudnia przede wszystkim techników i inny średni personel oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Zakwaterowanie i gastronomia to miejsce zatrudnienia dla wielu pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców. Specjaliści – najliczniej reprezentowana kategoria zawodów (34,6% ogółu wymienionych zawodów kluczowych) – znajduje zatrudnienie w sektorze Edukacja oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. O ile w Opiece zdrowotnej i pomocy społecznej relatywnie częściej wskazuje się też na techników i inny średni personel, o tyle w Edukacji istotnie częściej niż przeciętnie pojawiają się pracownicy przy pracach prostych. Zapewne są to woźni i inne osoby dbające o stan budynku i znajdujących się weń sprzętów. Warto zaznaczyć, że respondenci mogli wskazać jeden bądź dwa zawody kluczowe dla funkcjonowania ich instytucji.

W sektorze Edukacji najczęściej wskazywany zawód kluczowy do specjalistów i pojawia się on istotnie częściej niż w innych branżach.

Specjaliści są istotnie częściej zatrudniani przez sektor publiczny, głównie w branżach: Edukacja oraz w Opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Częściej specjalistów zatrudniają organizacje pozarządowe. Sektor prywatny zatrudnia bardzo zróżnicowane kategorie pracowników, istotnie częściej są to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy biurowi oraz pracownicy usług i sprzedawcy.

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	%	Średnia liczba osób zatrudnionych w zawodzie w podmiocie	w tym kobiet
23 Specjaliści nauczania i wychowania	38,7%	231 Nauczyciele akademicy	0,5%	82,1	45,9
		232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	2,2%	20,7	10,4
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	9,5%	26,9	21,2
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	22,6%	15,3	13,6
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	4,0%	13,0	8,8
52 Sprzedawcy i pokrewni	12,4%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	10,9%	18,6	16,1
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1,5%	8,2	1,5
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	10,7%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	3,5%	9,3	0,1
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	6,8%	9,4	0,0
		713 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	0,5%	8,5	0,0

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Numer i nazwa grupy dużej	%	Numer i nazwa grupy średniej	%	Średnia liczba osób zatrudnionych w zawodzie w podmiocie	w tym kobiet
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	9,7%	721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	3,2%	20,5	0,0
		722 Kowale, ślusarze i pokrewni	2,9%	13,8	0,0
		723 Mechanicy maszyn i urządzeń	3,6%	11,3	0,1
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	8,8%	751 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	5,6%	14,3	6,4
		752 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	1,4%	36,3	7,1
		753 Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	1,8%	26,7	21,1
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	8,8%	832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	2,6%	6,4	0,0
		833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	5,0%	20,8	0,2
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	1,2%	18,9	0,0
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	5,4%	961 Ładowacze nieczystości i pokrewni	0,8%	4,7	0,0
		962 Pozostali pracownicy przy pracach prostych	4,6%	6,0	4,9
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5,5%	311 Żołnierze szeregowi	3,1%	15,9	2,7
		313 Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	2,1%	16,5	1,0
		314 Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności	0,3%	23,2	0,7
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	6,0%	331 Średni personel do spraw finansowych	2,0%	9,1	7,6
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	2,3%	7,7	2,5
		333 Pośrednicy usług biznesowych	1,2%	5,0	4,1
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	0,3%	6,7	8,2
		335 Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru	0,1%	3,7	2,6

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

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

Z badania eksploracyjnego wynika, że najczęściej zawodem kluczowym dla przedsiębiorstw zatrudniających między 3 a 9 pracowników jest średni personel do spraw biznesu i administracji (27,5%). W 2012 roku kategoria znalazła się dopiero na 3. miejscu z wynikiem 18,8%. Na drugim miejscu znajdują się kierowcy i operatorzy pojazdów (11,3%), którzy w 2012 roku zajmowali 4. w rankingu miejsce. Wyniki te – ze względu na eksploracyjny charakter badania – nie mogą być estymowane na całą populację tej wielkości przedsiębiorstw. Tym bardziej nieuzasadnione są też twierdzenia w występowaniu zmian na przestrzeni czasu.

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

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
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	27,5%	331 Średni personel do spraw finansowych	15,0%	3,0	2,8
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	5,0%	24,5	12,3
		333 Pośrednicy usług biznesowych	6,3%	3,6	2,4
		334 Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	1,3%	1,0	1,0
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	11,3%	833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	6,3%	3,8	0,0
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	5,0%	4,0	0,0
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	10,0%	341 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	6,3%	3,6	3,4
		343 Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej	3,8%	6,7	5,0
51 Pracownicy usług osobistych	10,0%	511 Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	1,3%	2,0	2,0
		512 Kucharze	6,3%	3,6	3,2
		513 Kelnerzy i barmani	1,3%	1,0	1,0
		515 Gospodarze obiektów	1,3%	4,0	0,0
52 Sprzedawcy i pokrewni	8,8%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	6,3%	4,2	2,4
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	2,5%	4,0	2,5
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	7,5%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	3,8%	2,7	0,0
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	3,8%	4,3	0,0
23 Specjaliści nauczania i wychowania	7,5%	234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	6,3%	8,0	7,0
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	1,3%	4,0	3,0
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	6,3%	213 Specjaliści nauk biologicznych i pokrewni	1,3%	3,0	3,0
		214 Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	2,5%	3,0	1,0
		216 Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	2,5%	4,0	1,0
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	6,3%	241 Specjaliści do spraw finansowych	2,5%	1,5	1,5
		242 Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	1,3%	3,0	3,0
		244 Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	2,5%	1,0	0,0

*w tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów i specjalności, które ogółem uzyskały powyżej 6% wskazań

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających od 3 do 9 osób (n=80)

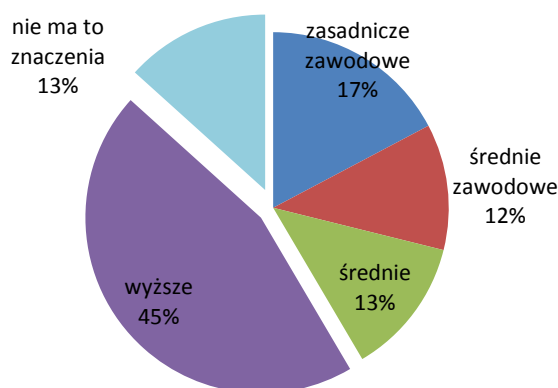
Aż 45% pracodawców opisując zawód kluczowy dla funkcjonowania ich przedsiębiorstwa wskazało, że osoba go wykonująca powinna mieć wykształcenie wyższe. W 2012 roku było to 43% badanych, jednak wzrost nie jest istotny statystycznie. Rozłożenie odpowiedzi pomiędzy

pozostałymi kategoriami wykształcenia (średnie, średnie zawodowe i zawodowe) jest równomierne. Tylko dla 13% badanych posiadane wykształcenie jest bez znaczenia. Nie można mówić o jakiegokolwiek zmianie preferencji w stosunku do 2012 roku.

Należy zaznaczyć, że za tak dużą popularnością wykształcenia wyższego stoi przede wszystkim zapotrzebowanie (bardzo uogólniając) na specjalistów w branżach Edukacja, Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Kultura i rekreacja. Z jednej strony są to zatem stanowiska specjalistyczne, wymagające dogłębnej znajomości wiedzy przedmiotowej, zaś z drugiej strony są to w znacznej mierze instytucje publiczne i wykształcenie wyższe może stanowić jeden z wymogów formalnych do zatrudnienia na danym stanowisku. Inne instytucje kreujące zapotrzebowanie na specjalistów z wykształceniem wyższym to te działające w branżach Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, a także Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

W branżach Przemysł, Budownictwo, Handel i naprawa pojazdów samochodowych oraz Transport i gospodarka magazynowa osób z wykształceniem wyższym poszukuje się znacznie rzadziej. Pracownicy zatrudnieni w tych branżach potrzebują wykształcenia ponadgimnazjalnego: przede wszystkim wskazuje się tu na wykształcenie zasadnicze zawodowe, choć w przemyśle pożądanym atutem pracownika jest też wykształcenie średnie zawodowe. Wykształcenie zasadnicze zawodowe lub samo średnie jest pożądanym w Handlu i naprawie samochodów. Ta ostatnia kategoria zawiera dwie zróżnicowane podbranże. Z jednej strony handel i zatrudniani w nim pracownicy usług i sprzedawcy (istotnie częściej oczekuje się od pracownika na tym stanowisku wykształcenia średniego lub średniego zawodowego). Natomiast naprawa samochodów kreuje już raczej miejsca pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń, a na tym stanowisku bardziej pożądanym jest wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Wykres 2. Preferowane wykształcenie osoby zatrudnionej na stanowisku kluczowym



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej; wskazany zawód kluczowy jako jednostka obserwacji (n=1218)

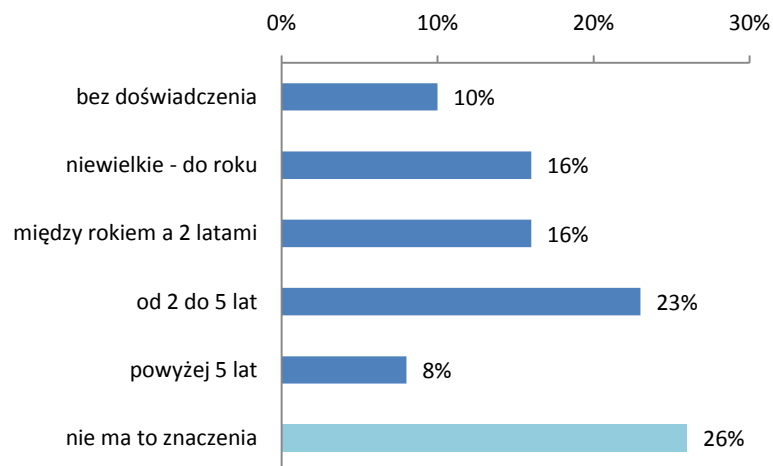
Aż 46% pracodawców z branży edukacyjnej nie ma preferencji odnośnie doświadczenia pracownika, a kolejnych 19% uważa, że doświadczenie nie jest w ogóle potrzebne.

Doświadczenie zawodowe pracownika nie ma dla pracodawców znaczenia w aż 25% przypadków. Tak jak i w 2012 roku ujawniają się silne zależności między sektorem (prywatny vs publiczny), a stawianymi przed pracownikami oczekiwaniami. Doświadczenie pracownika w ogóle nie ma znaczenia w aż 39% instytucji publicznych, a już tylko w 16% przedsiębiorstwach prywatnych. Doświadczenia nie oczekuje 10% badanych pracodawców i ponownie częściej

gotowość do przyjęcia osoby, która wcześniej nie pracowała na danym stanowisku deklarują podmioty publiczne (16%) niż prywatne (6%). Tak ogromne zróżnicowanie pomiędzy tymi dwoma sektorami jest pochodną wcześniej opisanego zróżnicowania w oczekiwaniach od pracowników wykształceniu i branży pracodawcy. Instytucje publiczne wyżej cenią sobie potwierdzone formalnie wykształcenie pracownika i wydają się być gotowe na zatrudnienie osoby, która poświęciła czas na odbycie studiów wyższych kosztem zdobywania doświadczenia. Przedsiębiorstwa prywatne stawiają zaś na wykwalifikowanych pracownikach, których atutem jest oczywiście odpowiednie wykształcenie – choć już tylko na poziomie średnim – i wolą pracowników, którzy umiejętności zawodowe zdobyli w praktyce, a nie poświęcając kolejne lata na studia. Oczywiście należy pamiętać, że przedsiębiorstwa prywatne również zatrudniają osoby na stanowiskach specjalistów, mowa tu jednak o pewnych dominujących trendach.

Pracodawcy oczekujący od pracowników doświadczenia, najczęściej wskazują na doświadczenie między 2 a 5 lat (23%). Doświadczenia przekraczającego 5 lat oczekuje tylko 8% badanych. W tym wypadku sektory publiczny i prywatny nie różnią się w sposób istotny między sobą. Duże doświadczenie nie jest też bardziej niż gdzie indziej pożądane również, gdy uwzględnia się branżę, w której podmiot prowadzi swoją działalność. Nasuwa się zatem interpretacja, że wystarczające doświadczenie dla większości stanowisk jest do zdobycia w ciągu 5 lat.

Wykres 3. Preferowane doświadczenie osoby zatrudnionej na stanowisku kluczowym



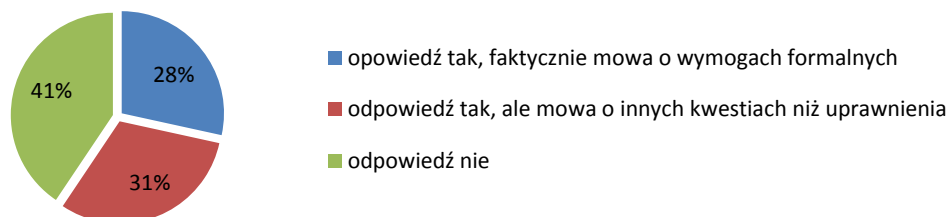
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej; wskazany zawód kluczowy jako jednostka obserwacji (n=1218)

Tak jak i w 2012 roku pracodawcom zadano pytanie o uprawnienia i certyfikaty, jakich wymagają od swoich pracowników. Po tym pytaniu następowało pytanie o inne kwalifikacje i inne umiejętności, które powinni posiadać pracownicy. Za rozdzieleniem pytania na dwie części stała hipoteza o istnieniu różnicy między kompetencjami wymagającymi formalnego potwierdzenia, a tymi które powinno się czy wręcz trzeba posiadać, lecz takiego formalnego potwierdzenia nie wymagają. Analiza uzyskanych w 2012 roku odpowiedzi – i ujawniające się w nich przemieszanie tych dwóch kategorii – skłoniła zespół badawczy do uściślenia pierwszego pytania, że chodzi wyłącznie o konieczność posiadania dokumentu formalnie potwierdzającego te umiejętności.

Potwierdzonych formalnie kwalifikacji wymaga 59% badanych pytanych o wymieniony przez nich zawód kluczowy. Jednocześnie, po przeanalizowaniu treści wskazanego uprawnienia czy certyfikatu jako „rzeczywiste” wymogi posiadania potwierdzonych formalnie kwalifikacji zaklasyfikowano 28% wskazań, czyli niewiele ponad połowę odpowiedzi. Jako „rzeczywiste” wymogi klasyfikowano odpowiedzi takie jak „uprawnienia do wykonywania zawodu”, „licencja” czy

„prawo jazdy”. Odpowiedzi niezaklasyfikowane jako „rzeczywiste” wymogi to najczęściej (cztery na pięć przypadków) odpowiedzi tylko powtarzające wymóg posiadania właściwego wykształcenia (przede wszystkim wyższego) kierunkowego. Jest to tylko częściowo uzasadnione w przypadku sektora Edukacji, gdzie w toku studiów pedagogicznych nabywa się uprawnienia pedagogiczne, ale badani nie mówili wprost o uprawnieniach pedagogicznych, lecz powtarzali iż oczekują konkretnego wykształcenia. Inne kategorie odpowiedzi, które nie zostały zakwalifikowane jako formalne potwierdzenie kwalifikacji to zaświadczenia lekarskie (te świadczą o stanie zdrowia, a nie kwalifikacjach) oraz świadectwa pracy (te dowodzą doświadczenia).

Wykres 4. Wymaganie od pracowników formalnie potwierdzonych kwalifikacji.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej; wskazany zawód kluczowy jako jednostka obserwacji (n=1218)

Powtarzanie wymogu właściwego wykształcenia zdecydowanie częściej pojawia się, gdy omawiany zawód kluczowy należy do grupy wielkiej klasyfikacji MPiPS – specjaliści, gdzie pracodawcy wymagają wykształcenia wyższego. W bardzo nielicznych przypadkach wymóg wykształcenia powtarzali pracodawcy, których zawód kluczowy należy do kategorii techników. Odpowiedzi zaklasyfikowane jako faktycznie dotyczące potwierdzonych kwalifikacji (w postaci posiadania określonych uprawnień czy licencji), pojawiają się w kontekście zawodów z kategorii robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Gdy jako zmienną niezależną potraktować branże, faktyczny wymóg formalnie potwierdzonych kwalifikacji pojawia się w Przemśle, Budownictwie, Handlu i naprawie pojazdów samochodowych oraz w Transporcie i gospodarce magazynowej.

Pracodawcy zatrudniający pracowników kluczowych w zawodzie z kategorii robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, jeśli oczekiwali od nich kwalifikacji, które faktycznie wymagają potwierdzenia w postaci uprawnień i certyfikatów najczęściej wskazywali na uprawnienia SEP (30%) oraz na uprawnienia spawalnicze (27%). W przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń dominuje wymóg posiadania prawa jazdy (64%). W dalszej kolejności pojawiają się uprawnienia na koparkę, ładowarkę i koparko-ładowarkę (8%) oraz uprawnienia na wózki widłowe (5%). Wymóg posiadania prawa jazdy jest bardzo zróżnicowany, gdy analizować konkretną kategorię prawa jazdy, którą pracownik powinien posiadać. Jeśli kategoria prawa jazdy została wskazana najczęściej była to kat. C (27% odpowiedzi wskazujących na konieczność posiadania prawa jazdy). Następnie były to kat. D i E (po 17%) oraz kat. B (15%). Kierowcy wykonujący przewóz drogowy zobowiązani są do posiadania kwalifikacji zawodowej na przewóz osób i/lub rzeczy. Wymóg posiadania na przewóz rzeczy jest dwa razy częściej wymieniany niż przewóz osób. Ponadto pojedynczy badani zgłaszali zapotrzebowanie na uprawnienia na przewóz ładunków niebezpiecznych (ADR).

Pracodawcy oceniając swoich pracowników zajmujących kluczowe stanowiska w 86% deklarują, że ich oczekiwania w kwestii posiadanych formalnie potwierdzonych kwalifikacji są w pełni spełnione. Następnich 13% spełnia je częściowo. Tylko 1% nie spełnia ich w ogóle. W porównaniu do 2012 roku można zauważyć, że istotnie więcej pracodawców jest w pełni usatysfakcjonowana kompetencjami pracowników (wzrost z 80% do 86%), zaś mniej spośród

nich jest tylko częściowo zadowolonych (spadek odsetka wskazań z 18% do 13%). Sytuacja najlepiej przedstawia się wśród specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Tu pełne zadowolenie deklaruje odpowiednio 93% i 94% badanych. Przeciętnie mniej usatysfakcjonowani są pracodawcy zatrudniający pracowników usług i sprzedawców. Aż 32% pracodawców jest tylko częściowo usatysfakcjonowana. Oczekiwane uprawnienia i certyfikaty są bardzo zróżnicowane i nie pozwalają na określenie listy „deficytów kompetencji”.

W branży Edukacja częściej niż w innych branżach zwraca się uwagę na umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi. Oczekuje tego od swoich pracowników kluczowych 56% pracodawców w tej branży. W innych branżach oczekiwanie takie ma o połowę mniej pracodawców.

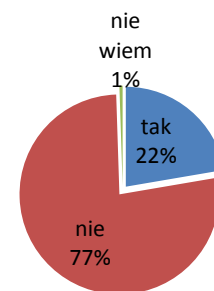
Pracownicy, poza formalnie potwierdzonymi kwalifikacjami, powinni posiadać również różne inne konkretne umiejętności, które pozwalają im wykonywać pracę na danym stanowisku. Na konieczność posiadania takich umiejętności wskazuje 75% pracodawców i istotnie częściej dotyczy to Edukacji (83%) oraz Zakwaterowania i gastronomii (92%) zaś rzadziej Przemysłu (68%) oraz Handlu i naprawy pojazdów samochodowych (69%). Ogółem najczęściej wskazywanymi umiejętnościami są: nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi (36%) oraz szeroka kategoria, jaką jest wiedza przedmiotowa w zakresie wykonywanych obowiązków. Wiedza ta nie musi znajdować potwierdzenia w formalnych dokumentach (28%). Kontakty z innymi to umiejętność, której istotnie częściej oczekuje się w sektorze Edukacji (51%). Po kontaktach z innymi i wiedzy przedmiotowej na kolejnych miejscach znajdują się: obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych (11%), obsługa komputera i korzystanie z Internetu (10%) oraz zdolności artystyczne i twórcze (8%).

6.1.2. Zatrudnieni absolwenci

Absolwenci, którzy nie dłużej niż rok przed momentem badania ukończyli edukację w systemie szkolnym, pracowali w 22% badanych zakładach pracy zatrudniających 10 osób i więcej. Uzyskane wyniki są prawie identyczne z tymi z 2012 roku, co oznacza, że nie nastąpiła zmiana skali zatrudniania osób, które niedawno zakończyły edukację.

Na zatrudnianie absolwentów nie ma wpływu branża, w jakiej pracodawca prowadzi swoją działalność. Można jednak zauważyć, że pracodawcy zatrudniający 50 osób i więcej częściej zatrudniają osoby młode. Jest to łatwo wytłumaczalne, gdyż wraz ze wzrostem liczby pracowników, większe jest prawdopodobieństwo, że co najmniej jedna osoba będzie się kwalifikowała do definicji absolwenta. Dużemu pracodawcy łatwiej też wdrożyć młodego, mało doświadczonego pracownika.

Wykres 5. Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

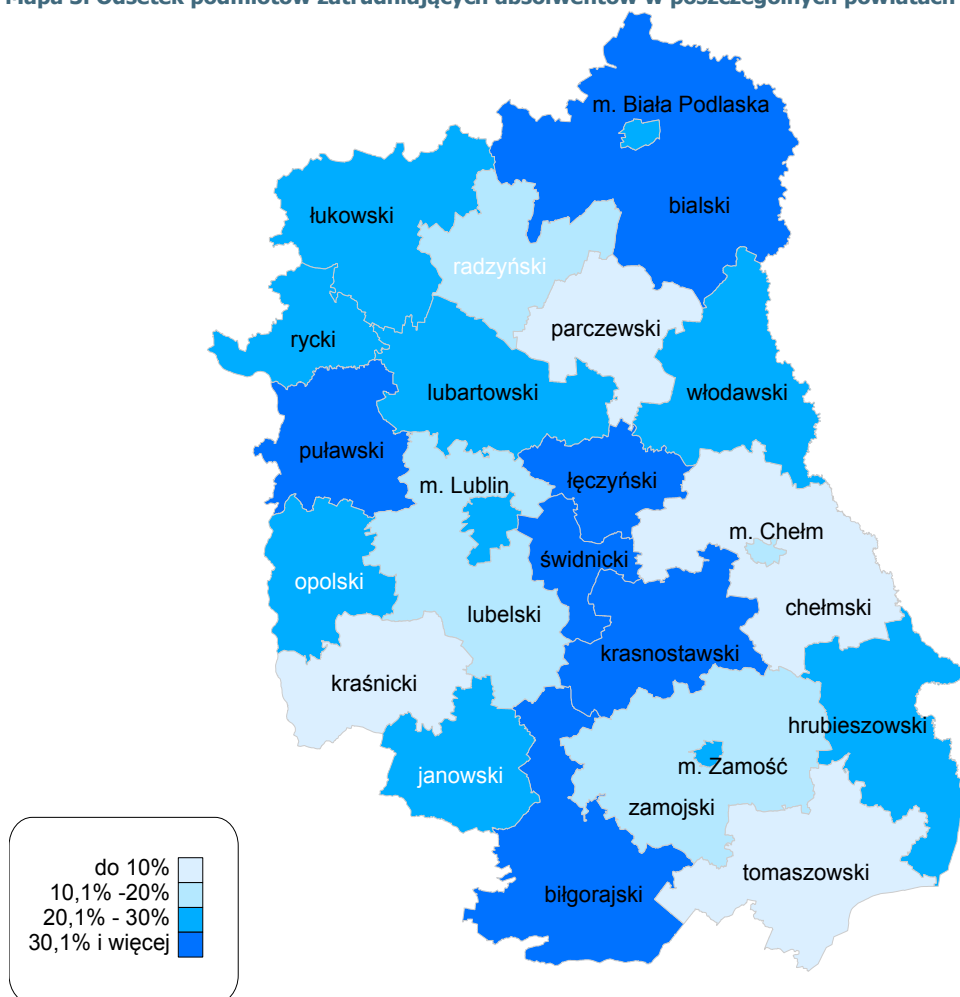
Wykres 6. Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów – wg branż*



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760); *różnice nie są istotne statystycznie

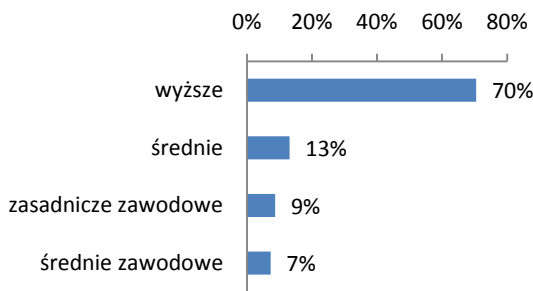
Tak jak w roku 2012 można zauważyć, że pracodawcy z powiatów leżących we wschodniej części województwa rzadziej zatrudniają absolwentów.

Mapa 3. Odsetek podmiotów zatrudniających absolwentów w poszczególnych powiatach



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

Wykres 7. Wykształcenie absolwentów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=202); pytanie zadawane podmiotom zatrudniającym absolwentów

Wśród pracujących absolwentów dominują osoby, które na przestrzeni roku przed momentem realizacji badania uzyskały wykształcenie wyższe (70%). Osoby z wykształceniem średnim stanowią 13% tej grupy, z wykształceniem zasadniczym zawodowym 9%, a z wykształceniem średnim zawodowym 7%. Wysoki odsetek osób z wykształceniem wyższym wynika z dwóch czynników. Pierwszym z nich jest fakt, że jest to najliczniejsza kategoria absolwentów.

Po drugie, pozostałe kategorie absolwentów często nie opuszczają systemu edukacji, lecz kontynuują naukę na kolejnych poziomach albo w technikach/ liceach uzupełniających, albo w szkołach policealnych czy wreszcie na studiach.

Zatrudnieni absolwenci studiów wyższych to w 70% przedsiębiorstw tylko osoby z tytułem magistra, w 17% tylko osoby z tytułem licencjata, a w 13% przedsiębiorstw zatrudnia się zarówno licencjatów, jak i magistrów. W kwestii kierunków dominuje pedagogika oraz nauki humanistyczne (po 29% wskazań, pytanie wielokrotnego wyboru). Liczebności są zbyt małe by móc wnioskować o zależnościach statystycznych, lecz nasuwa się hipoteza, że popyt na te kategorie absolwentów kreują przede wszystkim podmioty w sektorze edukacji.

Tabela 8. Tytuły zatrudnionych absolwentów z wykształceniem wyższym

Tytuł	Odsetek
tylko licencjaci	70%
tylko magistry	17%
zarówno licencjaci, jak i magistry	13%

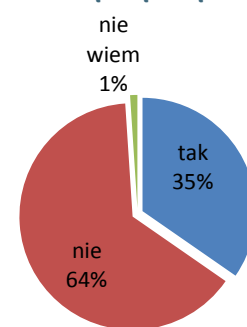
Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=202); pytanie zadawane podmiotom zatrudniającym absolwentów

Osoby młode, którzy wciąż się uczą w systemie szkolnym lub studiują, pracowały w 35% badanych instytucji i przedsiębiorstw zatrudniających 10 osób i więcej. Uzyskane wyniki są zbliżone z tymi z 2012 roku, co oznacza, że nie nastąpiła zamiana skali zatrudniania osób młodych.

Zatrudnianie absolwentów i zatrudnianie osób, które wciąż się uczą, są od siebie niezależne. Podobnie jak przy zatrudnianiu absolwentów, zjawisko zatrudniania wciąż uczących się osób występuje w podobnej skali we wszystkich branżach, a większe jest prawdopodobieństwo zatrudniania takiej osoby w instytucjach, które ogółem zatrudniają więcej osób.

Blisko co trzeci (29%) pracodawca zatrudnia stażystów i praktykantów. U pracodawców zatrudniających w ramach praktyk i staży najczęściej można spotkać studentów (55%), nieco rzadziej osoby, które już ukończyły studia (45%). Relatywnie najrzadziej – co nie znaczy rzadko – można spotkać uczniów szkół zawodowych (36%). U 64% pracodawców zatrudniających w ramach praktyk i staży co najmniej jedna osoba znalazła się tam za pośrednictwem urzędu pracy. Istotnie częściej urząd pracy pośredniczył w kierowaniu do pracodawców absolwentów szkół wyższych.

Wykres 8. Zatrudnianie osób, które wciąż się uczą

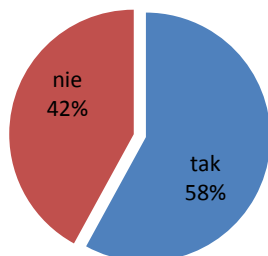


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

6.2. Polityka zatrudnieniowa w poszczególnych branżach

6.2.1. Odbyte rekrutacje

Wykres 9. Przeprowadzenie rekrutacji na przestrzeni roku przed momentem badania



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

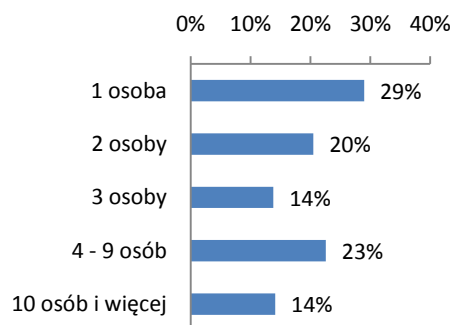
W okresie od stycznia 2012 roku do stycznia 2013 roku rekrutację prowadziło 58% badanych pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób. W pierwszej fali badania (prowadzonej w okresie czerwiec - lipiec 2012) odsetek odpowiedzi wyniósł 50% i różnica ta jest istotna statystycznie. Badani w próbie eksploracyjnej przedsiębiorcy zatrudniający między 3 a 9 osób deklarowali prowadzenie rekrutacji w 47%, a zatem rzadziej. I choć nie można uogólniać tych wyników na populację, to kierunek tej zależności potwierdzają bardziej szczegółowe analizy próby właściwej. Częściej niż pracodawcy zatrudniający między 10 a 49 osób rekrutowanie pracowników deklarują pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 osób. Większa liczba pracowników – nawet przy tej samej skali rotacji – to po prostu większe prawdopodobieństwo, że będzie kogoś trzeba zrekrutować.

Co istotne, prawdopodobieństwo prowadzenia rekrutacji nie jest uzależnione od branży, w której działa pracodawca. Instytucje prowadzące działalność w różnych branżach tylko nieznacznie odbiegają się od siebie wielkością zatrudnienia i nawet gdy analizy przeprowadzi się pod kontrolą zmiennej, jaką jest wielkość zakładu pracy, branża nie wpływa na prawdopodobieństwo prowadzenia rekrutacji przez pracodawcę. Tak jak i w roku poprzedzającym, podmioty prywatne istotnie częściej niż podmioty publiczne prowadziły rekrutację. Ta zależność widoczna jest również, gdy porównuje się podmioty zatrudniające podobną liczbę pracowników.

W wyniku prowadzonych rekrutacji najczęściej przyjmowano do pracy jedną osobę (29%), nieznacznie rzadziej przyjęte zostały dwie osoby (20%). Trzech pracowników przyjęło już tylko 14% pracodawców, między cztery a dziewięć przyjęło 23% badanych pracodawców, a 10 i więcej aż 14%. Są to zatem wysokie wartości. Naturalnie w dużych przedsiębiorstwach przeciętnie zatrudniano więcej osób.

Spośród wszystkich nowo przyjętych osób 57% zastąpiło na stanowisku pracy innych pracowników, którzy odeszli z pracy bądź zmienili stanowisko. **W dużej mierze prowadzone rekrutacje były zatem powodowane zamianą pracownika na innego, a nie stworzeniem nowego miejsca pracy.**

Wykres 10. Liczba przyjętych do pracy osób



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Wartość średnia liczby przyjętych w okresie roku przed momentem badania pracowników to 6,1 a mediana to już tylko 2. Co interesujące, rekrutujące instytucje, które prowadzą działalność w branży Edukacja oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna zatrudniały średnio mniej osób (odpowiednio 2,5 oraz 2,9 osoby). Rekrutacje miały za to istotnie większą skalę w przemyśle, gdzie średnio przyjmowano 9,7 osób. Tylko 7% placówek działających w branży Edukacja zgłosiła problem ze znalezieniem jakiegokolwiek nauczyciela do prowadzenia przedmiotów wymaganych programem, a co dziesiąta zgłosiła problem z rekrutacją dobrego nauczyciela do prowadzenia przedmiotów wymaganych programem.

W Edukacji prowadzono rekrutacje równie często jak w innych branżach, lecz przeciętnie miała ona służyć obsadzeniu 2 stanowisk pracy, gdy średnio wartość ta wyniosła 6.

Najczęściej rekrutowanym zawodem są specjaliści nauczania i wychowania.

Grupą zawodów, w której rekrutowano zdecydowanie najczęściej są specjaliści nauczania i wychowania (30%), zarówno do spraw wychowania małego dziecka, jak i w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych (z wyłączeniem kształcenia zawodowego). Dalsze w kolejności wskazań są następujące grupy dużych zawodów i specjalności: sprzedawcy i pokrewni (10%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (9%), a także kierowcy i operatorzy pojazdów (9%).

Tabela 9. Najczęściej* wskazywane zawody, w których prowadzona była rekrutacja przez pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Numer i nazwa grupy dużej	%	Numer i nazwa grupy średniej	%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	30%	232 Nauczyciele kształcenia zawodowego	1%
		233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	12%
		234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	12%
		235 Inni specjaliści nauczania i wychowania	5%
52 Sprzedawcy i pokrewni	10%	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	9%
		524 Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	9%	721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	3%
		722 Kowale, ślusarze i pokrewni	3%
		723 Mechanicy maszyn i urządzeń	3%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	9%	832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	4%
		833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	4%
		834 Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	1%
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	8%	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	4%
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	3%
		713 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1%
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	7%	331 Średni personel do spraw finansowych	2%
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	3%
		333 Pośrednicy usług biznesowych	2%

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Numer i nazwa grupy dużej	%	Numer i nazwa grupy średniej	%
51 Pracownicy usług osobistych	7%	512 Kucharze	3%
		513 Kelnerzy i barmani	2%
		515 Gospodarze obiektów	1%
		516 Pozostali pracownicy usług osobistych	1%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	6%	751 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	4%
		752 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	1%
		753 Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	1%
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	6%	241 Specjaliści do spraw finansowych	1%
		242 Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	3%
		243 Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	2%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	6%	213 Specjaliści nauk biologicznych i pokrewni	0,5%
		214 Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	4%
		215 Inżynierowie elektrotechnologii	1%
		216 Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	0,5%

**W tabeli zostały pokazane duże grupy zawodów, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań.*

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Wśród zawodów z grupy dużej specjaliści nauczania i wychowania najczęściej wskazywano na zawód/specjalność nauczyciela przedszkola (kod 234201 – 10 wskazań) oraz na wychowawcę w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych (kod 235914 – 7 wskazań).

Tabela 10. Wskazywane zawody z grupy dużej Specjaliści nauczania i wychowania, w których prowadzona była rekrutacja przez pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Numer i nazwa zawodu/ specjalności	n
Nauczyciel przedszkola (234201)	10
Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych (235914)	7
Nauczyciel języka polskiego (233012)	5
Nauczyciel matematyki (233015)	4
Nauczyciel języka angielskiego (233008)	3
Nauczyciel języka angielskiego w szkole podstawowej (234104)	3
Nauczyciel matematyki w szkole podstawowej (234111)	3
Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) (233090)	3
Pozostali nauczyciele szkół podstawowych (234190)	3
Nauczyciel biologii (233001)	2
Nauczyciel historii i społeczeństwa w szkole podstawowej (234102)	2
Nauczyciel języka rosyjskiego (233013)	2
Nauczyciel muzyki (233016)	2
Nauczyciel nauczania początkowego (234113)	2
Pedagog (235107)	2

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=58); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013); uwzględniono odpowiedzi wskazujące na zawód/specjalność z 23 grupy średniej klasyfikacji MPiPS

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Badani przedstawiciele pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób najliczniej rekrutowali średni personel do spraw biznesu i administracji (8 wskazań).

Tabela 11. Wskazywane zawody, w których prowadzona była rekrutacja przez pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Numer i nazwa grupy dużej	N	Numer i nazwa grupy średniej	N
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	4	213 Specjaliści nauk biologicznych i pokrewni	1
		214 Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	2
		216 Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	1
22 Specjaliści do spraw zdrowia	1	221 Lekarze	1
23 Specjaliści nauczania i wychowania	1	234 Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	1
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1	241 Specjaliści do spraw finansowych	1
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	1	261 Specjaliści z dziedziny prawa	1
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	1	311 Żołnierze szeregowi	1
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	8	331 Średni personel do spraw finansowych	1
		332 Agenci i pośrednicy handlowi	3
		333 Pośrednicy usług biznesowych	4
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	2	341 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	2
35 Technicy informatycy	1	351 Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	1
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2	411 Pracownicy obsługi biurowej	2
42 Pracownicy obsługi klienta	3	422 Pracownicy do spraw informowania klientów	3
51 Pracownicy usług osobistych	5	512 Kucharze	2
		513 Kelnerzy i barmani	2
		515 Gospodarze obiektów	1
52 Sprzedawcy i pokrewni	3	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	3
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1	531 Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli	1
61 Rolnicy produkcji towarowej	1	613 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3	711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	1
		712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	2
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	1	722 Kowale, ślusarze i pokrewni	1
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	2	833 Kierowcy ciężarówek i autobusów	2
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	2	911 Pomoce i sprzątaczk domowe,	2

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Numer i nazwa grupy dużej	N	Numer i nazwa grupy średniej	N
		biurowe, hotelowe	
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1	941 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	2	962 Pozostali pracownicy przy pracach prostych	2

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 1 od 3 do 9 osób (n=80)

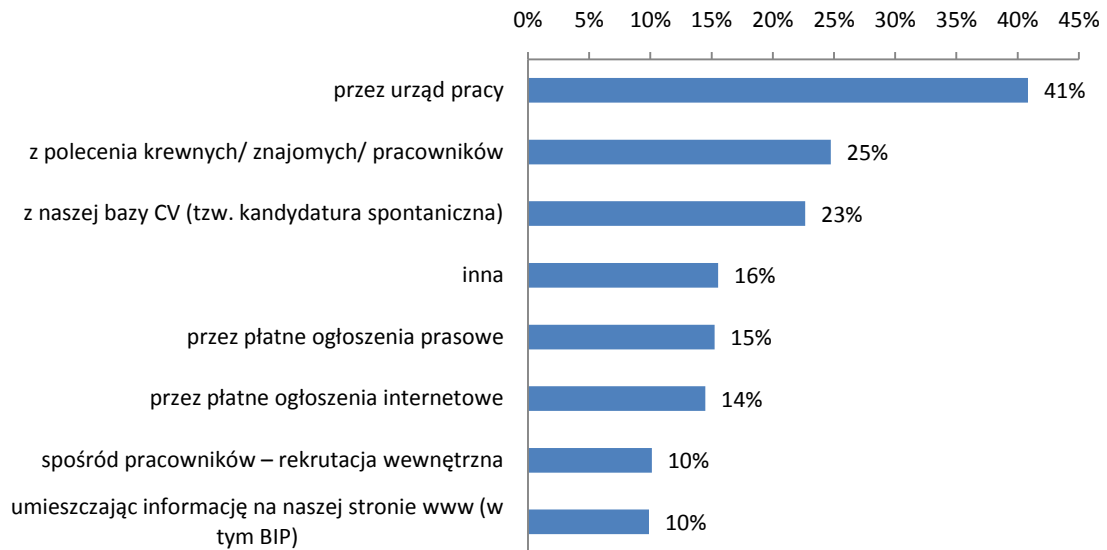
Nowych pracowników poszukiwano przede wszystkim za pośrednictwem urzędów pracy, z których pomocy skorzystało 41% pracodawców poszukujących pracowników. Badanie pokazuje, że dla pracodawców bardzo ważne są jednak niesformalizowane kanały rekrutacji, takie jak zatrudnianie z polecenia oraz kandydatury spontaniczne⁷. Z tych obu form rekrutacji korzystało po ok. $\frac{1}{4}$ ogółu badanych pracodawców, którzy rekrutowali pracowników. Pracodawcy mikro (zatrudniający między 3 a 9 osób), również najczęściej deklarowali korzystanie z pomocy PUP (49%) oraz z kontaktów osobistych, zatrudniania z polecenia (31%). Nie można jednak zweryfikować czy różnice te są istotne statystycznie.

Istotne statystycznie są za to różnice pomiędzy różnymi branżami i sektorami własności (publiczny vs prywatny) w sposobie rekrutowania pracowników. Podmioty publiczne w ogóle nie korzystają z prywatnych biur pośrednictwa pracy i rzadko umieszczają płatne ogłoszenia prasowe (3%) czy internetowe (4%). Rzadziej przyznają się też do korzystania z polecenia krewnych/znajomych czy pracowników (11%). Istotnie rzadziej z tych płatnych form korzystają instytucje z branży Edukacja oraz Ochrona zdrowia i opieka społeczna, a dodatkowo z polecenia istotnie rzadziej korzysta branża Edukacji. Są to bowiem w większości publiczne zakłady pracy. Znacznie większą rolę odgrywają u nich za to kandydatury spontaniczne (29%).

Korzystanie z polecenia oraz z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy jest zdecydowanie popularniejsze w Przemśle, a w Handlu i naprawie pojazdów samochodowych chętniej korzysta się z poleceń oraz płatnych ogłoszeń prasowych. Co interesujące zorganizowane formy poszukiwania (domyślnie dużej liczby) pracowników – takie jak Urzędy Pracy czy prywatne biura pośrednictwa pracy – nie są częściej wykorzystywane przez dużych pracodawców.

⁷ Kandydatura spontaniczna polega na wysłaniu dokumentów aplikacyjnych do firmy nie w odpowiedzi na ogłoszenie o pracę na konkretnym stanowisku, a mająca na celu wpisanie się do bazy CV, z której pracodawca może selekcjonować kandydatów do pracy w trakcie przyszłych rekrutacji.

Wykres 11. Główne* kanały poszukiwania kandydatów do pracy

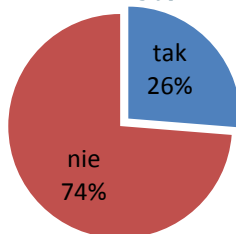


*Na wykresie umieszczono kanały rekrutacji, na które wskazało co najmniej 10% badanych.

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Aż 93% podmiotów prowadzących rekrutację zatrudniło taką liczbę pracowników, jakiej potrzebowało. Tak rozumiana skuteczność prowadzonych rekrutacji nie różnicuje instytucji różnej wielkości ani działających w różnych branżach, ani też należących do różnych sektorów (publicznych vs prywatnych). Jeśli już zakład spotkał się z problemem w znalezieniu pracowników, to najczęściej nie udawało się odnaleźć jednej osoby (dominanta).

Wykres 12. Wystąpienie problemów z rekrutacją pracowników



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Wystąpienie problemów z rekrutacją pracowników zgłosiło w 2013 roku 26% pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób i 46% badanych pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób. W grupie pracodawców zatrudniających powyżej 10 nie uwidacznia się zależność między wielkością podmiotu a problemami z rekrutacją pracowników. Pytanie, czy mali (zatrudniający między 3 a 9 osób) pracodawcy są szczególnie dotknięci tym problemem, pozostaje jednak nierozstrzygnięte.

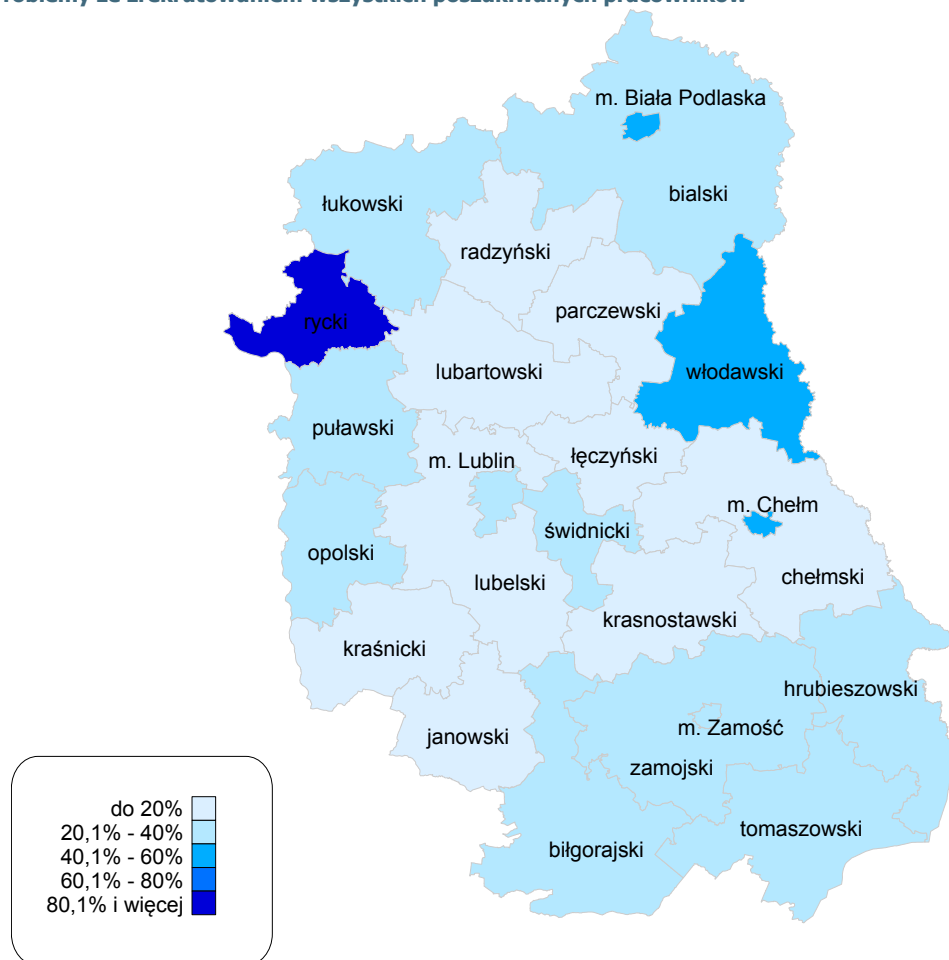
W 2012 roku problemy z rekrutacją pracowników zgłosiło 36% badanych pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób i więcej. **Można stwierdzić, że w 2013 roku istotnie mniej pracodawców miało problem ze znalezieniem pracowników, choć wciąż dotyka on co czwartego rekrutującego.**

Podmioty prywatne znacznie częściej zgłaszały wystąpienie problemów rekrutacyjnych. W większym stopniu dotyka on branży Przemysł (34%) oraz Handlu i naprawy pojazdów samochodowych (38%). Gdy analizie poddać stanowiska, na które rekrutowano można zauważyć, że istotnie częściej dotykał on pracodawców poszukujących pracowników na stanowisko robotnik przemysłowy i rzemieślnicy (45%). Rzadziej zaś problem ten występuje, gdy poszukiwani są pracownicy biurowi (11% rekrutujących zgłasza problemy) oraz specjaliści (16%).

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Podobnie jak w roku ubiegłym można zauważyć, że na północno-wschodnich obrzeżach województwa lubelskiego problem podczas rekrutacji pracowników zgłosiło więcej pracodawców niż w powiatach centralnych.

Mapa 4. Problemy ze zrekrutowaniem wszystkich poszukiwanych pracowników



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

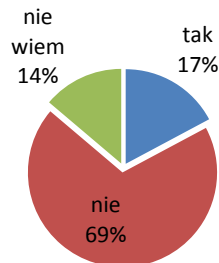
Niezależnie od branży problemem, z którym najczęściej spotykali się pracodawcy chcący zatrudnić pracownika, jest zgłaszanie się do pracy osób które nie spełniają oczekiwań pracodawcy (88%). Jest to znaczący wzrost w porównaniu do roku 2012, gdzie na zjawisko niedopasowania kompetencji i kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawcy wskazywało 76% badanych pracodawców. Na tym tle problem zgłaszania się osób, które spełniają oczekiwania, ale to im z kolei nie odpowiadały proponowane warunki (10%) czy brak odzewu na umieszczone ogłoszenie (2%), to zjawiska marginalne. W 2012 roku problem braku zgłoszeń ze strony kandydatów występował w 10% przypadków, o tyle w 2013 roku jest istotnie rzadziej wskazywany przez badanych.

Oczekiwania pracodawcy względem kandydata nie są spełniane w kilku wymiarach. Przede wszystkim kandydaci nie posiadają potrzebnych na danym stanowisku umiejętności i kompetencji (58% przypadków). Odpowiednie doświadczenie to bariera, której nie mogą sprostać kandydaci aplikujący do 42% podmiotów. Odpowiednich uprawnień nie mają osoby aplikujące do 33% pracodawców, którzy zgłosili problem z rekrutacją, a 25% nie było w ich oczach wystarczająco

zmotywowanych. Osoby aplikujące na różne stanowiska nie różniły się między sobą w tym zakresie.

6.2.2. Planowane rekrutacje

Wykres 13. Czy pracodawca planuje rekrutację w najbliższych 12 miesiącach?



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

Badani pracodawcy zatrudniający między 3 a 9 osób w 24% przewidują zatrudnienie kogoś do pracy.

W momencie badania 92,4% podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej nie ma żadnego nieobsadzonego stanowiska pracy, a kolejnych 4,5% to podmioty zgłaszające brak jednego pracownika. Nie dziwi zatem, że tylko 17% pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób planuje przeprowadzić rekrutację, a kolejnych 14% nie jest tego pewnych.

Plany rekrutacyjne badanych pracodawców nie odbiegają od tych planowanych w 2012 roku.

Jeśli jednak grupę pracodawców, u których zatrudnionych jest co najmniej 10 osób, przeanalizować dokładniej, wówczas można zauważyć, że pracodawcy zatrudniający powyżej 50 osób częściej planują rekrutację, niż ci zatrudniający między 10 a 49 osób. Należy to interpretować podobnie jak w przypadku już odbytych rekrutacji. Większa liczba pracowników – nawet przy tej samej skali rotacji – to po prostu większe prawdopodobieństwo, że będzie kogoś trzeba zrekrutować. Rozkład odpowiedzi na pytanie o planowane rekrutacje jest podobny do tego uzyskanego w 2012 roku, a różnice nie są istotne statystycznie.

Większą gotowość do zatrudniania nowych osób wykazują podmioty prywatne, a także podmioty działające w branżach budownictwo – co może być spowodowane nadchodzącą wiosną, w czasie której rozpoczynają się prace budowlane – oraz dodatkowo w branży handel i naprawa pojazdów.

Istotnie częściej plany rekrutacyjne zgłaszają pracodawcy, u których występują braki kadrowe. Planowane rekrutacje – tak jak i te już odbyte – to przede wszystkim rekrutacje jednej (32%) bądź dwóch osób (30%). Trzy osoby planuje zatrudnić 8% pracodawców, zaś cztery i więcej 32% badanych. Spośród wszystkich osób, które mają zostać przyjęte, 37% ma docelowo zastąpić na stanowisku pracy innych pracowników. Skala zjawiska zastępowania dotychczas zatrudnionych osób nowymi osobami nie różnicuje przedsiębiorstw zatrudniających różną liczbę pracowników, ani z różnych sektorów (publiczny vs prywatny), ani też prowadzących działalność w różnych branżach.

Fenomen tak dużej liczby osób, które pracodawcy planują zatrudnić wydaje się tłumaczyć poniższa tabela. Poszukiwani będą najczęściej robotnicy budowlani i pokrewni z wyłączeniem elektryków (15%) oraz robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (14%). Potwierdza to wyżej postawioną hipotezę, że popyt na ten typ pracowników kreuje nadchodzący sezon budowlany.

Tabela 12. Zawody, w których planowana jest rekrutacja* u pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS

Numer i nazwa grupy dużej	%
71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	15%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	14%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	12%

Numer i nazwa grupy dużej	%
52 Sprzedawcy i pokrewni	11%
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	10%
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	8%
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	8%
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	7%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	7%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	7%
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	6%

Źródło: *W tabeli zostały pokazane grupy duże zawodów i specjalności, które uzyskały ogółem powyżej 5% wskazań.

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=163); pytanie zadawane podmiotom planującym rekrutację w najbliższych 12 miesiącach.

W przypadku aż 57% osób, które planuje się przyjąć do pracy powodem ich zrekrutowania jest wzrost skali działalności instytucji. Innymi słowy ponad połowa osób, które zostaną przyjęte do pracy w ciągu roku od momentu badania, przyjęte zostaną ponieważ zwiększył się popyt na świadczone przez instytucję usługi czy też wytwarzane przez nią towary.

6.2.3. Planowane zwolnienia

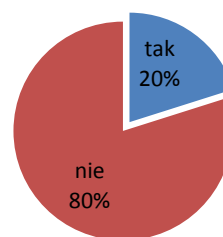
W nadchodzącym roku zwolnienia przewiduje 20% badanych pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej, w roku 2012 wskaźnik ten wynosił 17%. I choć różnica jest nieistotna statystycznie, to może wskazywać na niebezpieczny trend. Deklaracje o planowanych zwolnieniach składa też 15% pracodawców z próby eksploracyjnej, tj. obejmującej podmioty zatrudniające między 3 a 9 osób. Gdy jednak dokładniejszej analizie podda się pracodawców zatrudniających więcej niż 10 osób, nie zauważalna jest istotna statycznie różnica między podmiotami zatrudniającymi do 49 osób, zatrudniającymi między 50 a 246 oraz tymi, u których pracuje 250 lub więcej osób.

Zwolnienia w podobnej skali są przewidywane we wszystkich branżach i nie można mówić o istotnej zmianie w stosunku do 2012 roku.

Biorąc za podstawę stanowisko, z którego nastąpi zwolnienie (a nie pracodawcę, gdyż może on przewidywać zwolnienia z większej liczby stanowisk), to najczęstszą przyczyną zwolnień jest wygaśnięcie umowy czasowej (33%). Na drugim miejscu wskazuje się na ograniczenie skali działalności i cięcia kosztów (29%).

W ponad połowie przypadków (57%) przewiduje się zwolnienie ze stanowiska jednej osoby. W kolejnych 23% przypadków redukcja dotknie dwie osoby, a następnych 9% trzy osoby. Więcej niż trzy osoby zostaną zwolnione z 11% stanowisk. Najczęściej redukowane stanowiskiem będą specjaliści nauczania i wychowania (30%). Inne stanowiska to sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (9%) oraz robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (7%).

Wykres 14. Czy pracodawca planuje zwolnienia w najbliższych 12 miesiącach?

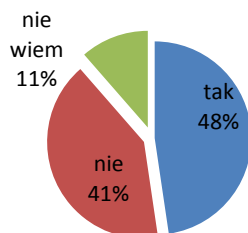


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=563)

6.3. Plany szkoleniowe

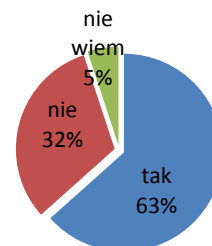
By uzupełnić niedobory pracowników odnośnie pewnych kompetencji i umiejętności można albo przeszkolić pracowników, albo zatrudnić nowych (co może być poprzedzone zwolnieniem dotychczas pracujących tam osób). W 2012 roku na szkolenia swoich pracowników planowało wysłać 48% pracodawców. W 2013 roku plany takie deklaruje 68% pracodawców. Jest to statystycznie istotna różnica. Można zatem powiedzieć, że pracodawcy chętniej niż w rok wcześniej wysyłają pracowników na szkolenia. Pozytywnej odpowiedzi na pytanie o planowane szkolenia pracowników udzieliło 39% pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób.

Wykres 15. Zamiar szkolenia pracowników przez pracodawców – 2012 rok



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

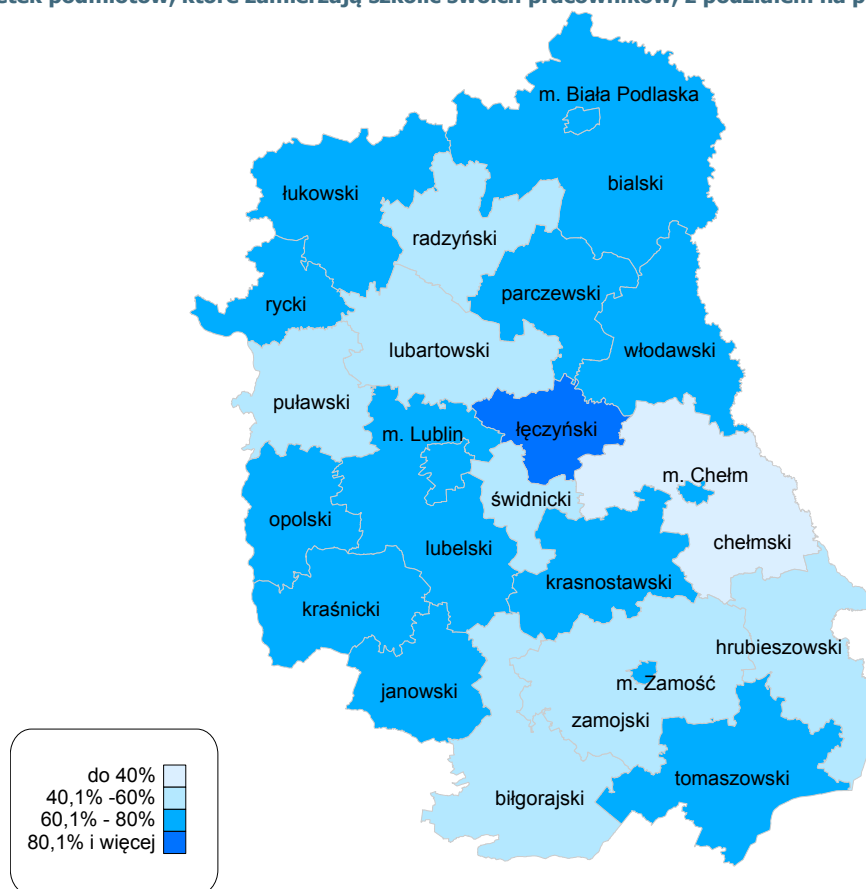
Wykres 16. Zamiar szkolenia pracowników przez pracodawców – 2013 rok



Źródło: Badanie CATI (II fala) na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

Analizując poniższą mapę można zauważyć, że chęć przeszkolenia pracowników pracodawcy deklarują relatywnie równomiernie we wszystkich powiatach województwa i trudno stwierdzić, by na jakichś obszarach polityka szkoleniowa była szczególnie intensywna.

Mapa 5. Odsetek podmiotów, które zamierzają szkolić swoich pracowników, z podziałem na powiaty.



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=760)

Istotnie częściej udział swoich pracowników w szkoleniach przewidują podmioty prowadzące działalność w branży Edukacja (82%) oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (81%). W takiej sytuacji nie zaskakuje fakt, że najczęściej wskazywanym tematem szkoleń (jednym z trzech równie często wskazywanych, każde po 13% wskazań) są szkolenia zawodowe dla osób pracujących w oświacie. Są to wszelkiego rodzaju kursy pedagogiczne, kursy z budowania relacji z dziećmi i ich rodzicami itp.

Kolejna kategoria spośród zajmujących ex aequo pierwsze miejsce to kursy zawodowe. Jest to szeroka kategoria kursów poszerzających wiedzę zawodową, których respondenci nie potrafili dokładnie uściślić. Trzecie w kolejności to kursy z prawa. W dalszej kolejności wskazywano na księgowość i rachunkowość (12%) oraz na kursy BHP (11%). Szczegółową kategorię kursu o charakterze zawodowym – jakimi są kursy związane z obsługą handlem, sprzedażą, obsługą klienta – wskazało 8% badanych, a kolejnych 7% wskazało na szkolenia związane z usługami finansowymi, nieruchomościami, ubezpieczeniami.

Tabela 13. Planowana tematyka szkoleń

Temat szkolenia	odsetek
edukacja (zawodowe skierowane do pracowników oświaty)	13%
zawodowe/ branżowe	13%
prawo	13%
księgowość i rachunkowość	12%
przepisy BHP	11%
związane z obsługą handlem, sprzedażą, obsługą klienta	8%
związane z usługami finansowymi, nieruchomościami, ubezpieczeniami	7%
interpersonalne/ rozwój osobisty	6%
kadry i płace	6%

Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=493); pytanie zadawane podmiotom planującym szkolenia swoich pracowników

Branża Edukacji to też największa branża ze względu na liczbę zatrudnionych w niej osób. Dlatego też jego przedstawicielom zadano szereg dodatkowych pytań. W 2012 roku w szkoleniach, studiach podyplomowych oraz kursach uczestniczyli nauczyciele (dokładnie co najmniej jedna osoba) z 96% instytucji sektora edukacji. Szkolenia te dotyczyły zarówno

Pracodawcy w branży Edukacja najchętniej szkolą swoich pracowników. Należy to wiązać z obowiązkiem podwyższania swoich kwalifikacji i zdobywania awansów zawodowych przez nauczycieli

nauczanych przedmiotów (63% placówek wysłało nauczyciela na szkolenie w tym zakresie), jak i na szkolenia przygotowujące do nauczania nowych przedmiotów (44%). Popularnością cieszyły się szkolenia z kompetencji miękkich (39%). Część placówek wysłała nauczycieli na szkolenia związane z ich kompetencjami pedagogicznymi, które poprawiały ich warsztat pracy (15%).

W przypadku nauczycieli można mówić o pewnym przebranżawianiu. Po pierwsze uczestniczą oni w szkoleniach, studiach podyplomowych czy kursach, które przygotowują ich do nauczania innych niż dotychczas przedmiotów. Po drugie tylko w roku szkolnym 2012/ 2013 w 17% badanych placówek edukacyjnych nauczyciele zaczęli uczyć przedmiotów, których nigdy wcześniej nie nauczali. 12% badanych placówek deklaruje, że w roku szkolnym 2013/2014 nauczyciele będą się przekwalifikowywać do nauczania nowych przedmiotów. W roku szkolnym 2012/ 2013 najczęściej

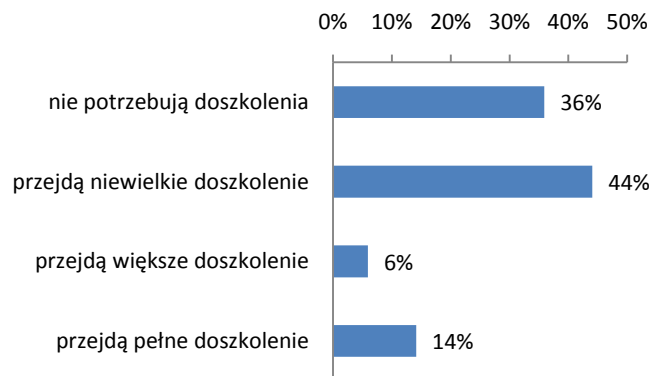
nowo nauczanym w danej szkole przedmiotem było wychowanie do życia w rodzinie (8 z 33 badanych udzieliło takiej odpowiedzi) oraz muzyka i plastyka (każde po 5 wskazań). W przyszłym roku dotyczyć opisywane zjawisko będzie dotyczyć przedmiotu przyroda (8 wskazań na 23 badanych) oraz historia i społeczeństwo (5).

Nauczyciel poza nauczaniem innych przedmiotów może również objąć dodatkowe funkcje w szkole. W roku szkolnym 2012/2013 nowe funkcje objęli nauczyciele w 21% placówek, zaś na rok 2013/2014 takie zmiany przewiduje się w 9% placówek. Najczęściej jest to funkcja wychowawcy klasy, a ponad to pojawiały się takie funkcje jak dyrektor/ zastępca dyrektora szkoły oraz opiekun samorządu. Planowane zmiany w kolejnym roku szkolnym dotyczą podobnych funkcji. Co interesujące, wszystkie te zmiany dotyczą funkcji szkolnych, które raczej nie otwierają możliwości zmiany sektora zatrudnienia. Żaden z badanych nie wskazał na funkcję np. doradcy zawodowego, który może pracować w szkole, ale równie dobrze może podjąć pracę w innych instytucjach. Jednocześnie inne badania wskazują, że doradztwa zawodowego w szkołach brakuje, można spodziewać się, że z czasem będzie ono zyskiwało na znaczeniu. Jednocześnie doradztwo zawodowe w pewnym ograniczonym zakresie powinno być prowadzone przez każdego z nauczycieli. Dlatego też elementy doradztwa powinny być elementem szkolenia i kształcenia nauczycieli.

Zaobserwowano zjawisko przebranżawiania się nauczycieli. Polega ono jednak na poszerzeniu zakresu nauczanych przedmiotów. Co interesujące, żadnej z badanych placówek oświatowych nauczyciel nie przekwalifikował się np. na doradcę zawodowego. Takie przekwalifikowanie pozwoliłoby z jednej strony kontynuować pracę w szkole, ale umożliwiłoby też znalezienie pracy w placówkach poza szkolnych.

Osobną kwestię stanowią szkolenia skierowane do pewnej kategorii pracowników, jaką są świeżo zatrudnione osoby. Pracodawcy, którzy prowadzili rekrutację na przestrzeni roku przed momentem badania w aż 36% uznawali, że przyjęte przez nich osoby (wyłączono z tej kategorii osoby zajmujące kierownicze stanowiska) nie będą potrzebowały jakiegokolwiek przeszkolenia. Kolejnych 44% wskazywało, że pracownicy przejdą niewielkie szkolenie. Większe przeszkolenie planuje 6% pracodawców, a pełne przeszkolenie 14%.

Wykres 17. Szkolenia nowoprzyjętych pracowników



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Istotnie częściej żadnego przeszkolenia nie przejdą osoby zatrudniane w edukacji (56%). W stosunku do wyników uzyskanych w 2012 roku nie zaobserwowano istotnych zmian.

6.4. Kwalifikacje i kompetencje rekrutowanych pracowników

6.4.1. Wymagania stawiane kandydatom

W większości przypadków pracodawcy twierdzą, że takie atrybuty jak płeć (55%) czy wiek (56%) nie mają dla nich znaczenia, gdy rozważają przyjęcie osoby do pracy. Z drugiej strony oznacza to, że niewiele mniej niż połowa pracodawców przyznaje się do dyskryminacji określonych grup potencjalnych pracowników. Mężczyznę woli przyjąć do pracy 35% badanych, a kobietę 10%.

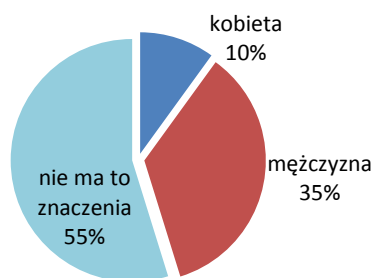
W grupie pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób 59% nie preferuje przedstawicieli żadnej z płci, a preferencji w kwestii wieku nie ma 51%. Rozkłady odpowiedzi nie różnią się zatem w zależności od wielkości zatrudnienia. W porównaniu z 2012 rokiem nie odnotowano istotnych zmian odnośnie płci bądź wieku przyszłego pracownika.

Mężczyźni preferowani są w branży budowlanej (83%) oraz na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników (81%), a także na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń (91%). Kobiety preferowane są zaś w Handlu i naprawie pojazdów samochodowych (choć wydaje się, że to handel wpływa tą zależność, gdyż kobiety istotnie częściej preferowane są na stanowisku pracownika usług i sprzedawcy – 35%), w Edukacji oraz w Pozostałej działalności usługowej. Obok stanowiska pracownika usług i sprzedawcy (a zatem stanowisk typowych dla handlu) kobiety częściej preferowane są też jako pracownicy przy pracach prostych.

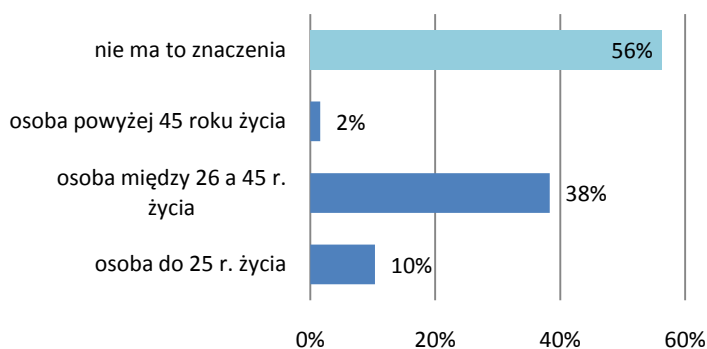
Pracodawcy prowadzący działalność w dziedzinach: Zakwaterowanie i gastronomia, Działalność finansowa i usługowa, Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Kultura i rekreacja częściej niż przeciętnie twierdzą, że płeć kandydata nie ma dla nich znaczenia. Co interesujące, w grupie tej znajduje się również Edukacja. Z jednej strony w Edukacji częściej niż w innych branżach preferuje się kobiety, ale też częściej niż w innych branżach można spotkać się ze stwierdzeniem, że płeć nie ma znaczenia. Wynika to z bardzo rzadko występującego preferowania mężczyzn. Płeć ma też mniejsze znaczenie na stanowiskach specjalistów oraz techników i innego średniego personelu.

Preferencji odnośnie wieku kandydata nie ma 56% badanych pracodawców. Jeśli badani mogą już wskazać na jakąś grupę wiekową (a mogli wybrać więcej niż jedną), to zdecydowanie najczęściej były to osoby w wieku między 26 a 45 lat. Nie występują istotne statystycznie różnice między branżami w rozkładzie preferencji wiekowych. Można za to zauważyć, że osoby młode (do 25 r.ż.) nie są mile widziane na stanowisku operatora i montera maszyn i urządzeń (brak wskazań), a preferuje się w tym wypadku osoby w wieku 26 do 45 lat (60%). Osoby młode są za to bardziej pożądane na stanowiskach robotnika przemysłowego i rzemieślnika (16%) oraz specjalisty (15%).

Wykres 18. Preferowana płeć kandydata



Wykres 19. Preferowany wiek kandydata



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

W kwestii posiadanego wykształcenia od kandydatów oczekuje się najczęściej wykształcenia wyższego (34%), ale istotnie częściej dotyczy to branż Edukacja oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wykształcenie wyższe jest też znacznie bardziej pożądane na stanowiskach specjalistycznych (90%). Wykształcenia średniego oczekuje 14% ogółu pracodawców, a średniego zawodowego również 14%. Wykształcenia średniego częściej oczekuje się od

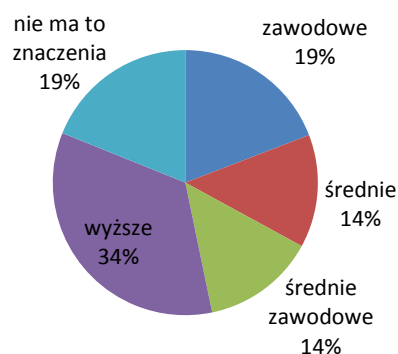
pracowników biurowych (29%) oraz od pracowników usług i sprzedawców (24%). Samego wykształcenia zawodowego oczekuje 19% badanych i częściej są to pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników (44%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (42%), a także pracowników przy pracach prostych (41%). Skonkretyzowanych wymagań nie ma 19% badanych.

Pracodawcy prowadzący firmę w branży Handel i naprawa pojazdów samochodowych istotnie częściej oczekują, że kandydat będzie miał wykształcenie średnie zawodowe lub samo zawodowe (tzn. był absolwentem technikum lub zasadniczej szkoły zawodowej), ale też częściej przyznają, że wykształcenie nie jest dla nich istotne. Zapotrzebowanie na osoby albo z wykształceniem średnim, albo samym zawodowym częściej zgłaszają pracodawcy w branży Przemysł, zaś istotnie rzadziej na wykształcenie zwracają uwagę pracodawcy w branży Budowlanej. Stwierdzone zależności nie różnią się od tych opisujących osoby zatrudnione i kandydaci nie stanowią tu wyjątku.

Ogółem pracodawcy w 79% deklarują, że zgłaszający się do nich kandydaci w pełni spełniają ich oczekiwania w kwestii posiadanego wykształcenia, a kolejnych 20% że ich oczekiwania są częściowo spełnione. Tak rozumiana satysfakcja z wykształcenia kandydatów nie różnicuje się w sposób istotny między branżami. Wpływ mają natomiast same preferencje. Pełne spełnianie oczekiwań deklarują istotnie częściej pracodawcy wymagający wykształcenia wyższego, zaś zadowolenie – choć niepełne – częściej deklarują pracodawcy wymagający wykształcenia średniego lub średniego zawodowego.

Wśród pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób rozkład odpowiedzi jest zbliżony. Również bardzo często wskazuje się na wykształcenie wyższe (16 z 39). Na brak znaczenia wykształcenia, jak i preferowanie wykształcenia średniego wskazuje po 1/4 badanej grupy.

Wykres 20. Preferowane wykształcenie kandydata



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Pracodawcy, którzy wskazali, że kandydat powinien mieć wykształcenie wyższe najchętniej zatrudniliby osoby po pedagogice (42% - jest to pochodną dominacji sektora Edukacji), bądź w kierunku humanistycznym (13%). Kandydaci z wykształceniem zawodowym bądź średnim zawodowym najczęściej powinni zaś mieć ukończone szkoły w kierunkach: mechaniczny i górniczo-hutniczy (35%) (równocześnie mechanik pojazdów samochodowych to najczęściej poszukiwany już konkretny zawód), budowlany (16%), turystyczno-gastronomiczny (14%), administracyjno-usługowy (11%). Kierunek kształcenia nie ma znaczenia dla 13% pracodawców oczekujących wykształcenia zawodowego. Jest to o tyle zastanawiające, że to właśnie „fach w rękę” – jak często się mówi w potocznych rozmowach – czyli bardzo konkretne umiejętności i wiedza przedmiotowa, wydawałby się głównym atutem tych kandydatów. Tak nie zawsze jest.

Odpowiednie doświadczenie zawodowe – obok wykształcenia – wydaje się być wymogiem często pojawiającym się w ofertach pracy. Nie zwraca na nie uwagi jednak aż 26% badanych pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej, tyleż samo wśród pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób. Żadnego doświadczenia nie oczekuje 10% badanych średnich i dużych pracodawców. Prawie równie często oczekuje się od kandydata niewielkiego doświadczenia – do roku (20%), doświadczenia między rokiem a dwoma latami (17%), jak i między dwoma a pięcioma latami (21%). Doświadczenia powyżej pięciu lat oczekuje już jedynie 6% badanych pracodawców. Istotnie rzadziej preferencje w kwestii doświadczenia stawiają przedstawiciele zatrudniający w dziedzinie Edukacji. Ponownie objawiają się te same tendencje co zaobserwowane w wymogach stawianych aktualnie zatrudnionym pracownikom.

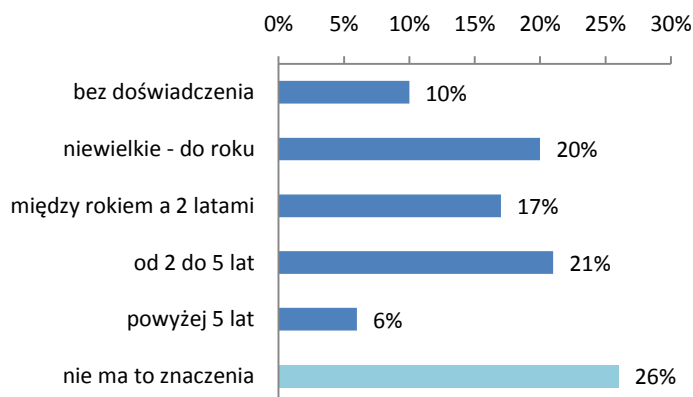
Pełne zadowolenie z doświadczenia kandydatów do pracy deklaruje już tylko 56% badanych, a kolejnych 40% jest częściowo z niego zadowolonych. Pracodawcy poszukujący pracowników

Przedstawiciele branży edukacyjnej stawiają kandydatom (tak, jak i swoim aktualnym pracownikom) bardzo niskie wymagania w kwestii doświadczenia. W związku z tym istotnie częściej deklarują, że kandydaci spełniają te (nie) stawiane im wymogi.

w branży Edukacja częściej deklarują pełne zadowolenie z posiadanego przez kandydatów doświadczenia. Można przypuszczać, że jeśli już takie wymagania stawiają – a ma to miejsce relatywnie rzadko – to łatwiej jest im sprostać. Z kolei tylko częściowe zadowolenie z posiadanego przez kandydatów doświadczenia deklarują pracodawcy w branży budowlanej.

Częstsze niż przeciętnie są sygnały niepełnego zadowolenia u pracodawców poszukujących pracownika z doświadczeniem między 1 a 2 latami oraz poszukujących pracowników z większym niż 5-letnim doświadczeniem.

Wykres 21. Preferowane doświadczenie kandydata

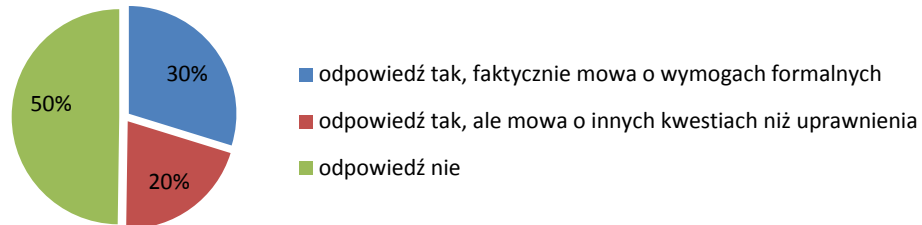


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Posiadania szeroko rozumianych uprawnień do wykonywania zawodu lub innych konkretnych uprawnień i certyfikatów oczekuje od kandydatów do pracy dokładnie połowa pracodawców. Są one istotnie częściej oczekiwane przez pracodawców w branży Transport i gospodarka magazynowa. Są też (co wynika z branży, w której prowadzą oni swoją działalność) częściej oczekiwane od kandydatów aplikujących na stanowiska w kategorii operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (58%). Kandydatkom na te stanowiska stawia się podobne wymagania co osobom już na tych stanowiskach zatrudnionym.

W pełni oczekiwania spełniają kandydaci zgłaszający się do $\frac{3}{4}$ badanych. Oczekiwania pozostałych ($\frac{1}{4}$) badanych są w pełni spełnione, a incydentalnie zdarzają się badani, którzy by stwierdzili, iż oczekiwania w tej kwestii w ogóle nie są spełnione.

Wykres 22. Wymaganie od pracowników formalnie potwierdzonych kwalifikacji.

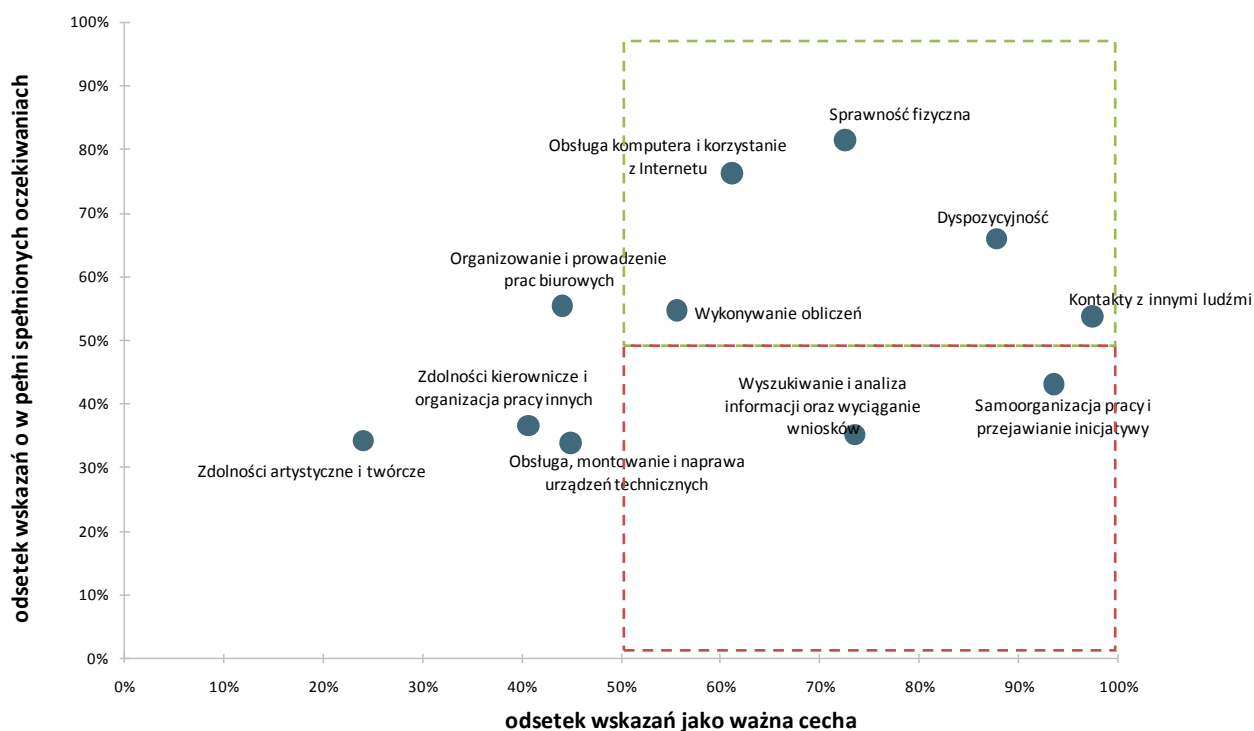


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Konkretnych umiejętności nie potwierdzonych certyfikatami oczekuje od kandydatów 74% pracodawców. Podobnie jak w przypadku osób zatrudnionych najczęściej wymóg taki stawia się kandydatom aplikującym o pracę w branży Edukacja. Ponownie prym wiedzie umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi, a także konkretna wiedza przedmiotowa.

Najważniejsze cechy kandydata do pracy to umiejętność nawiązania kontaktu z innymi ludźmi (97%) oraz samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (94%). Bardzo ważna okazuje się być dyspozycyjność (88%). Umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków jest równie często wskazywana co sprawność fizyczna (73%). O ile sprawność fizyczna nie stanowi problemu u kandydatów (w pełni spełniają oczekiwania odpowiednio 82% badanych), o tyle duży problem stanowi umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków (tylko 35%). Taki rozkład odpowiedzi potwierdza niedostosowanie systemu edukacji do rynku pracy. Co ważne, nie chodzi o posiadanie przez kandydatów odpowiednich konkretnych umiejętności, a raczej o braki w podstawowych, ogólnych umiejętnościach, takich jak wnioskowanie czy logiczne łączenie informacji. Kandydat, a potem pracownik z takimi umiejętnościami potrafi łatwo i szybko nadrobić inne braki. Jednocześnie jest to umiejętność uniwersalna, a zatem powinna być kształcona wśród uczniów od najmłodszych lat.

Wykres 23. Preferowane kompetencje kandydatów i spełniania tych oczekiwań



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, zdolności kierownicze i organizacja pracy innym oraz dyspozycyjność są cechami, na które „zapotrzebowanie” nie różnicuje się ze względu na branżę, w której funkcjonuje pracodawca. W pozostałych przypadkach można zaobserwować zróżnicowanie preferencji.

W przemyśle istotnie częściej wskazuje się na:

- ▶ Sprawność fizyczną (92%),
- ▶ Obsługę, montowanie i naprawa urządzeń technicznych (64%),

W budownictwie istotnie częściej wskazuje się na:

- ▶ Sprawność fizyczną (94%),

W handlu i naprawie pojazdów samochodowych istotnie częściej wskazuje się na:

- ▶ Wykonywanie obliczeń (64%),

W opiece zdrowotnej i pomocy społecznej istotnie częściej wskazuje się na:

- ▶ Obsługę komputera i korzystanie z Internetu (83%),

W edukacji istotnie częściej wskazuje się na:

- ▶ Kontakty z innymi ludźmi (100%),
- ▶ Obsługę komputera i korzystanie z Internetu (80%),
- ▶ Organizowanie i prowadzenie prac biurowych (67%),
- ▶ Zdolności artystyczne i twórcze (53%).

Specjaliści poszukujący pracy w branży Edukacja bezwzględnie muszą wykazywać się umiejętnością pracy z innymi. Umiejętność organizacji własnej pracy, zdolności analityczne i umiejętności ICT również w zdecydowanej większości przypadków są wymagane.

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Dla branży Edukacja – w związku z istotnymi różnicami na tle pozostałych grup – przygotowano odrębne zestawienie wskazujące na istotność różnych cech. By zachować maksymalną jednorodność uwzględniono wyłącznie oczekiwania stawiane specjalistom.

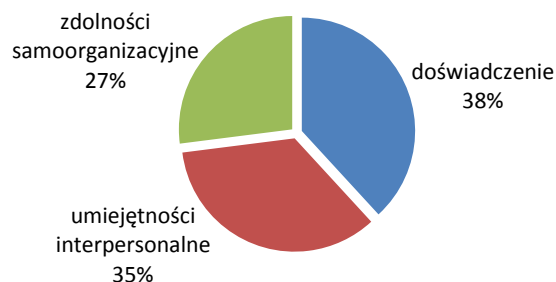
Tabela 14. Preferowane kompetencje kandydatów na stanowiska specjalistów w branży edukacyjnej

kompetencja	specjaliści w edukacji
wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	91%
obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	35%
wykonywanie obliczeń	32%
obsługa komputera i korzystanie w Internecie	92%
zdolności artystyczne i twórcze	59%
sprawność fizyczna	68%
samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	97%
kontakty z ludźmi	100%
organizowanie i prowadzenie prac biurowych	39%
zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	48%
dyspozycyjność	83%

Źródło: Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=43); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013) na stanowisko specjalisty, prowadzącym działalność w branży edukacja

Pracodawcom przedstawiono trzech kandydatów. Mogli wybrać kandydata jednego z nich, z czego każda z tych osób posiadała jedną cechę (umiejętności samoorganizacyjne, umiejętności interpersonalne bądź doświadczenie zawodowe). Jednocześnie zaznaczano, że osobie brakuje dwóch pozostałych cech. W efekcie badania pracodawcy równie często wskazywali na każdego z trzech kandydatów. Nieco częściej wybierali jednak osobę doświadczoną (38% wskazań), trochę rzadziej osobę posiadającą rozwinięte zdolności interpersonalne (35%), a relatywnie najrzadziej wskazywano na osobę posiadającą zdolności samoorganizacyjne (27% wskazań).

Wykres 24. Kluczowe atuty kandydata w oczach pracodawców

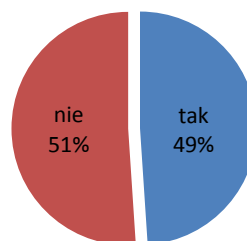


Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutacje w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

6.4.2. Kandydaci - absolwenci

Absolwenci, którzy nie dłużej niż rok przed momentem badania ukończyli edukację w systemie szkolnym, zgłaszali się jako kandydaci do pracy do prawie połowy pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób prowadzących rekrutację w okresie między styczniem 2012 a styczniem 2013 roku. Spotkanie się z kandydatem- absolwentem zadeklarowało też 3/5 pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób. Wyniki te zbliżone są do wyników z 2012 roku, tj. z pierwszej fali badania. Absolwenci równie licznie zgłaszali się do pracodawców z różnych branż.

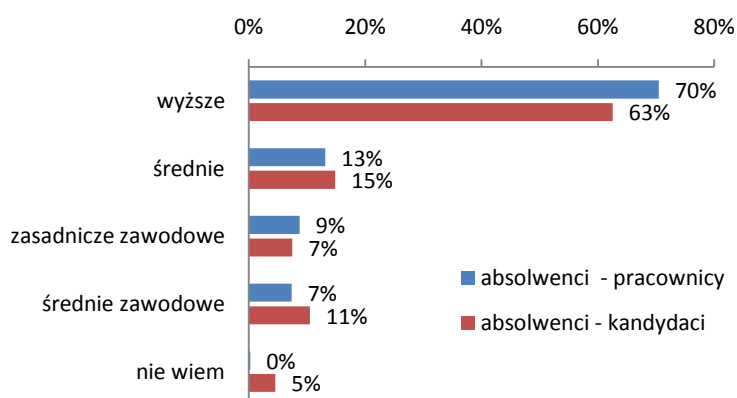
Wykres 25. Zatrudnianie absolwentów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); pytanie zadawane podmiotom prowadzącym rekrutację w ciągu ostatniego roku (od stycznia 2012 do stycznia 2013)

Absolwenci, którzy zgłaszali się do pracy, to przede wszystkim absolwenci studiów wyższych (63%). Znacznie rzadziej zgłaszały się osoby z wykształceniem średnim (15%), średnim zawodowym (11%) oraz zasadniczym zawodowym (7%). Można zatem zaobserwować zbieżność między tymi dwoma grupami.

Wykres 26. Wykształcenie zatrudnionych absolwentów a wykształcenie absolwentów kandydatów



Źródło: Badanie CATI na pracodawcach zatrudniających 10 osób i więcej (n=460); absolwenci pracownicy – pytanie zadawane podmiotom zatrudniającym absolwentów (n=202); absolwenci kandydaci – pytanie zadawane podmiotom, do których aplikowali absolwenci (n=235)

W tym miejscu warto zauważyć, że struktura zgłaszających się do pracodawców kandydatów-absolwentów jest niedopasowana do struktury zatrudnienia w zawodach kluczowych. Można zaobserwować przede wszystkim nadmiar absolwentów z wykształceniem wyższym (70%), gdy na stanowiskach kluczowych wykształcenie wyższe wymagane jest w 45% przypadków.

W 56% wszystkie zgłaszające się osoby z wykształceniem wyższym miały tytuł magistra, w 11% wszyscy kandydaci mieli tytuł licencjata, zaś w 33% zgłaszali się zarówno licencjaci, jak i magistry. Najczęściej do pracy zgłaszają się absolwenci pedagogiki oraz kierunków humanistycznych. Uzyskane odpowiedzi w pytaniach tych – a dotyczą one kandydatów – są podobne do wyników uzyskanych, gdy pytano o już zatrudnionych absolwentów.

W opinii badanych pracodawców najslabszym punktem zgłaszających się do pracy absolwentów jest brak doświadczenia. Zwraca na to uwagę, aż 57% badanych pracodawców, do których zgłosiły się takie osoby. Brak doświadczenia to niejako cecha immanentna absolwentów. Jednakże, jak pokazują badania – system staży i praktyk szkolnych nie zawsze spełnia swoją

funkcję – dlatego należy na niego położyć nacisk również w Programach Operacyjnych w nowym okresie programowania budżetu UE na lata 2014-2020. Niepokoją również uwagi pracodawców względem braku zdolności samoorganizacji pracy i przejawiania inicjatywy, braku umiejętności wyszukiwania i analizy informacji (wraz z wyciąganiem wniosków) czy małymi zdolnościami w nawiązywaniu kontaktów z innymi ludźmi (zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi). Zastrzeżenia w tych wymiarach zgłasza odpowiednio 29%, 23% i 20% pracodawców. Wskazuje to na sytuację, gdzie szkolnictwo zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym oraz wyższym nie kształci umiejętności społecznych oraz nie uczy samodzielności, czy to w myśleniu czy w działaniu.

7. Główne wnioski z badania ilościowego

Jako główny wniosek z badania przeprowadzonego w roku 2013 należy wskazać pewną stabilność i stałość rynku pracy województwa lubelskiego. Nie zanotowano znaczących różnic w wynikach uzyskanych w roku 2012 i w roku 2013. Z jednej strony należy uznać to za pozytywne zjawisko, gdyż nic nie wskazuje na zajście drastycznych, negatywnych zmian, jednakże nie widać również oznak ożywienia gospodarczego. Należy jednak podkreślić, że odstęp między badaniami wynosił ok. 7 miesięcy – fala 2012 była prowadzona w miesiącach maj-czerwiec, zaś fala 2013 w miesiącach styczeń – luty. Ma to szczególne znaczenie dla planów zatrudnieniowych pracodawców, których praca charakteryzuje się sezonowością.

Kwalifikacje i kompetencje zatrudnionych pracowników

W województwie lubelskim rynek pracy jest zdominowany przez sektor publiczny. Najwięcej podmiotów działa w branży Edukacja. Pochodną tego stanu rzeczy jest fakt, że największą grupą dużą zawodów kluczowych stanowią specjaliści nauczania i wychowania (ok. 39%) na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym. W dalszej kolejności przez pracodawców są wskazywani sprzedawcy i pokrewni (12,4%), następnie zaś różne kategorie robotników. Pochodną takiej struktury rynku pracy jest stosunkowo duże zatrudnianie w zawodach kluczowych pracowników z wyższym wykształceniem (45%). Z drugiej strony w sektorze prywatnym pracodawcy preferują wykształcenie zawodowe (zasadnicze i średnie) – dotyczy to przede wszystkim branż: Przemysł, Budownictwo, Handel i naprawa pojazdów samochodowych oraz Transport i gospodarka magazynowa. Podobnie jak w roku 2012 pracodawcy w sektorze prywatnym doceniają rolę doświadczenia bardziej niż pracodawcy publiczni. Do wykonywania pracy w zawodzie kluczowym wystarczy posiadanie doświadczenia pomiędzy 2 a 5 lat.

Rekrutacja i plany zatrudnieniowe

W okresie od stycznia 2012 do stycznia 2013 rekrutację prowadziło 58% pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób. W stosunku do pierwszej fali badania zanotowano wzrost o 8 punktów procentowych. Odsetek pracodawców rósł wraz ze wzrostem liczby pracowników w firmie. Podobnie jak w roku poprzednim najczęściej poszukiwano specjalistów nauczania i wychowania (30%), co jest pochodną faktu, że branża Edukacji jest najliczniejszą branżą województwa lubelskiego. Należy jednak zwrócić uwagę, że w poprzedniej fali badania tego typu pracowników szukało 16% badanych podmiotów. W drugiej kolejności poszukiwani byli sprzedawcy i pokrewni (10%) następnie robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (9%) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów (9%). Głównym kanałem poszukiwania pracowników są Powiatowe Urzędy Pracy, z usług których korzysta 41% pracodawców. Należy podkreślić, że $\frac{1}{4}$ badanych zatrudnia osoby z polecenia krewnych, znajomych czy też własnych pracowników. Nie należy tego zjawiska oceniać negatywnie bez pogłębionych analiz, gdyż ten sposób zatrudniania zmniejsza ryzyko zatrudnienia niewłaściwej osoby, a także zmniejsza koszty transakcyjne. Równie często pracodawcy do współpracy zapraszają osoby, które samodzielnie zgłosiły się do pracodawcy, co jest ważną informacją z punktu widzenia osób poszukujących pracy. Aż 26% pracodawców zgłosiło problemy z rekrutacją, w większości były to przypadki problemów z zatrudnieniem osoby o właściwych kompetencjach i kwalifikacjach. W szczególności zjawisko dotyczyło branż: Przemysł oraz Handel i naprawa samochodów, a więc branż, w przypadku których osoby zatrudnione na stanowiskach kluczowych powinny mieć wykształcenie zawodowe. Prezentowane wyniki potwierdzają problem niedopasowania oczekiwań pracodawców i kompetencji osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W ciągu najbliższego roku 17% pracodawców planuje rekrutację (w roku 2012 - 15%, różnica jest nieistotna statystycznie). Najczęściej poszukiwanym zawodem będzie robotnik budowlany i pokrewni (15%), co jest spowodowane sezonowością prac w tych zawodach. W drugiej kolejności będą poszukiwani robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewni (14%), trzeci w kolejności specjaliści nauczania i wychowania (12%). W roku poprzednim najczęściej wymienianym zawodem, w którym będzie prowadzona rekrutacja był średni personel ds. biznesu i administracji (15%), który w II fali badania był wymieniany na 6 miejscu. Najczęstszym powodem rekrutacji nowych pracowników jest wzrost skali działalności firmy.

Jednym ze sposobów na uzupełnienie deficytów jest przeszkolenie nowych pracowników, takie działania planuje ogółem 58% badanych pracodawców, przy czym najczęściej będzie to niewielkie doszkolenie. Istotnie więcej pracodawców w stosunku do roku 2012 chce wysłać swoich pracowników na szkolenia. Taką deklarację złożyło 68% pracodawców, podczas gdy w 2012 roku 48%. Najczęściej szkolącą się branżą jest Edukacja, co jest to pochodną systemu awansowania nauczycieli. Zauważono również zjawisko przebranżowienia się nauczycieli, którzy w trakcie studiów i kursów uzyskują uprawnienia do nauczania nowych przedmiotów.

Pracodawcy województwa lubelskiego w większości nie mają preferencji co do płci kandydatów. Taką odpowiedź wybierało ogółem 55% badanych. Pozostali respondenci preferują częściej mężczyzn (35% ogółem) niż kobiety (10% ogółem). Dla 56% badanych znaczenia również nie odgrywa wiek kandydatów. Pozostali badani wskazują, że najchętniej przyjęliby pracownika w wieku między 26 a 45 rokiem życia (38% ogółem). Lepiej widziani są kandydaci młodzi (10% ogółem) niż starsi (powyżej 45 roku życia - 2%).

Najczęściej oczekiwanym wykształceniem jest wykształcenie wyższe – oczekuje go 34% badanych. Jest ono szczególnie pożądane w branżach: Edukacja i Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz generalnie na stanowiskach specjalistycznych. Wykształcenia średniego oczekuje 14% ogółem pracodawców, a średniego zawodowego również 14%. Wykształcenia średniego częściej oczekuje się od pracowników biurowych (29%) oraz od pracowników usług i sprzedawców (24%). Samego wykształcenia zawodowego oczekuje 19% badanych i częściej są to pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników (44%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (42%), a także pracowników przy pracach prostych (41%). Skonkretyzowanych wymagań nie ma 19% badanych.

Dla 1/4 badanych doświadczenie kandydatów generalnie nie ma znaczenia. Tegoroczne wyniki potwierdzają, że doświadczenie jest bardziej cenione przez pracodawców prywatnych niż publicznych. Najchętniej zatrudniani są kandydaci z doświadczeniem do pięciu lat.

Posiadania szeroko rozumianych uprawnień do wykonywania zawodu lub innych konkretnych uprawnień i certyfikatów oczekuje od kandydatów do pracy dokładnie połowa pracodawców. Są one istotnie częściej oczekiwane przez pracodawców w branżach transport i gospodarka magazynowa. Są też (co wynika z branży, w której prowadzą oni swoją działalność) częściej oczekiwane od kandydatów aplikujących na stanowiska w kategorii operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (58%).

Od kandydatów oczekuje się kompetencji związanych z umiejętnością nawiązywania kontaktów z innymi (97%) oraz samoorganizacją pracy i inicjatywę (94%). Największe deficyty kompetencji u kandydatów stanowią umiejętności wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków.

8. Wyniki badań jakościowych

Ubiegłoroczne wywiady grupowe z pracodawcami przeprowadzono z przedsiębiorcami, którzy różnili się między sobą branżą, w której prowadzą działalność. Wówczas były to trzy wywiady grupowe. Czwarty wywiad zrealizowano z agencjami zatrudnienia. Mówiły one o potrzebach pracodawców, z którymi współpracowały. Podjęta wówczas próba zdefiniowania potencjałów zatrudnieniowych pracodawców i ich prozatrudnieniowych zachowań stała się okazją do wychwycenia kilku problemów ściśle towarzyszących pozyskiwaniu i rozwojowi kapitału ludzkiego w firmach. Z badań wynikało m.in. że: wstrzymywane lub mocno ograniczone są działania inwestycyjne (także zatrudnianie pracowników rozumie się jako swoistą inwestycję w kadry), pracodawcy patrzą na rynek przez pryzmat jego niepewności i niewypłacalności kontrahentów, a także kryzysu gospodarczego. Są to równocześnie odpowiedzi na wszystkie pytania dotyczące perspektyw zatrudnienia. Z drugiej strony szeroki monitoring ofert pracy prowadzony w trybie ciągłym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy wykazał, że w roku 2012 na pierwszym miejscu pod względem liczby ofert pracy, w każdym kwartale, znajduje się przedstawiciel handlowy. Stanowiska związane ze sprzedażą zdominowały pierwszą dziesiątkę rankingu najpopularniejszych ofert pracy. Po trzecie, z badania ilościowego ogółu pracodawców w regionie lubelskim w 2012 r. (zatrudniających powyżej 9 pracowników) wynikało, że najpopularniejszym kanałem poszukiwania kandydatów do pracy były powiatowe urzędy pracy. Jednocześnie w wywiadach grupowych wyraźnie artykułowana była potrzeba i oczekiwanie na znaczącą i profesjonalnie zrealizowaną pomoc zewnętrzną ze strony instytucji publicznych, także w sytuacji problemów związanych z rekrutacją i doszkalaniami pracowników.

Fakty te stały się podstawą do sformułowania problematyki badawczej dla czterech wywiadów grupowych w roku 2013. Utrzymano, zgodnie z celami badania pracodawców, pytania dotyczące bieżących potrzeb i oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i kompetencji pracowników. Jako pogłębienie problematyki uznano dyskusję w gronie pracodawców, których oferta pracy znalazła się w ciągu ostatnich 3 miesięcy w zasobach urzędu pracy nt. funkcjonowania i oczekiwań wobec publicznego pośrednictwa pracy. Drugie spotkanie wyznaczono jedynie dla firm, które zatrudniały handlowców, aby uszczegółowić źródła popytu na takich pracowników, wyjaśnić dlaczego specjalność handlowca występuje zarówno jako deficyt i nadwyżka w statystykach z urzędów pracy, nie rezygnując przy tym z oceny atrakcyjności urzędów pracy dla pośrednictwa pracy. Trzecie i czwarte spotkanie pomyślane zostało jako eksploracja problemów kapitału ludzkiego wśród tych firm, które w niedawnym czasie podniosły wartość swoich zasobów poprzez otrzymanie bezzwrotnej dotacji inwestycyjnej ze środków publicznych.

8.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców dotyczące publicznego pośrednictwa pracy

Czynniki powstawania nowych miejsc pracy i ich charakterystyka

Podczas pierwszego wywiadu grupowego pracodawcy ocenili publiczne pośrednictwo pracy oraz poszczególne aspekty współpracy firm z powiatowymi urzędami pracy.

W ramach badania prosiliśmy respondentów o odpowiedzi na pytania dotyczące między innymi powodów powstawania nowych miejsc pracy. W zdecydowanej większości zgłaszane przez respondentów (do urzędów pracy) oferty dotyczyły pracy na terenie Lublina bądź też powiatów położonych blisko stolicy województwa. Wśród pracodawców, którzy zadeklarowali chęć zatrudnienia osób bezrobotnych najczęściej pojawiała się zapotrzebowanie na pracowników posiadających specjalności techniczne (programista, księgowy) i specjalistyczne wymagające praktycznych umiejętności (fryzjerka, krojczy, szwaczka). Ponadto pojawiły się zawody wymagające kompetencji sprzedażowych i marketingowych zarazem (agent ubezpieczeniowy). Blisko połowa badanych nie planuje zatrudniać nowych pracowników w najbliższym czasie. Jako główny powód braku zatrudniania podawana była, podobnie jak w ubiegłym roku, zła koniunktura zarówno w gospodarce regionu, jak i w skali całego kraju. Jednocześnie wszyscy pracodawcy zgromadzeni na spotkaniu stwierdzili, iż gdyby w niedalekiej przyszłości zwiększali zatrudnienie to umowa na czas określony byłaby proponowaną formą zatrudnienia.

Pracodawców zapytano skąd pojawiła się potrzeba dokonania zatrudnienia. Wśród odpowiedzi najczęściej powtarzaną była rotacja kadr wśród pracowników. Ponadto w związku ze zmianami różnego rodzaju zapisów prawnych, wielu pracodawców uważa, że zwiększają się zakresy obowiązków pracowników, co w konsekwencji wpływa na jakość pracy pracowników. Kolejne czynniki wpływające na potrzeby zatrudnieniowe pracodawców to wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, a także *zwiększenie potrzeb klientów oraz potrzeb technologicznych firm*⁸. Jeden z pracodawców uważa, że *konieczność zwiększenia poziomu sprzedaży, a także możliwość utrzymania się na rynku* zmusza pracodawców do ciągłego poszukiwania jak najlepszych pracowników. Według tego samego badanego są to działania podobne do *syzyfowej pracy*, czyli pracodawca wykonuje pracę w postaci znalezienia odpowiedniego pracownika, zatrudnia go, inwestuje w niego czas i środki. Po kilku miesiącach pracownik jednak odchodzi z pracy. Występuje zatem duża rotacja wśród pracowników, która utrudnia stabilny rozwój firmy.

Ciekawych informacji dostarczyły wypowiedzi badanych o powodach współpracy z urzędem pracy. Jeden z pracodawców wskazuje na przywilej, którym jest członkostwo w klubie pracodawców urzędu pracy. Celem powołania klubu jest budowanie sieci partnerstwa, współpracy i wsparcia na lokalnym rynku pracy pomiędzy urzędem a światem biznesu. *Jesteśmy jednym z inicjatorów tego przedsięwzięcia, więc uważamy, że należy wspierać urząd pracy w tych działaniach. Ponadto współpracujemy z biurami karier lubelskich uczelni. Współpraca na linii nasza firma-urząd pracy-uczelnie wyższe przynosi szereg korzyści.* Inny pracodawca bardziej pragmatycznie podchodzi do współpracy z urzędem pracy: *interesuje mnie w głównej mierze dofinansowanie z urzędu pracy na stworzenie nowego miejsca pracy.*

Większość pracodawców wskazywała na uchybienia i pomyłki ze strony pracowników urzędów pracy, jak też pracy samej instytucji. Zdaniem jednego z przedstawicieli pracodawców *pracownicy urzędów pracy wielokrotnie utrudniają poszukiwanie pracowników.* Urzędnicy są postrzegani jako niechętni do nawiązania współpracy, ograniczający swoją aktywność do *działania w ramach swojego pokoju czy też urzędu*, nie wykazujący kreatywności. Jednomyślnie stwierdzono przerost zatrudnienia pracowników urzędu pracy w kontekście liczby zdobytych ofert pracy. Inny pracodawca zauważył problem w samym funkcjonowaniu urzędu pracy - w komunikacji pomiędzy

⁸ Kursywą zaznaczono cytowane wypowiedzi respondentów

doradcą zawodowym a pośrednikiem pracy, a w konsekwencji samym bezrobotnym. To, zdaniem badanego, powoduje przede wszystkim wydłużenie *przykrych wizyt* bezrobotnego w urzędzie. Ponadto, jak sądzi część respondentów, sposób oraz jakość załatwiania spraw przez pracowników urzędu pracy demotywuje bezrobotnego do poszukiwania pracy. Pojawia się jednak inne zdanie na temat współpracy urzędu pracy i pracodawcy: *Według mnie nie chodzi tutaj o liczbę urzędników ani o ich jakość pracy, duży problem leży po stronie samych bezrobotnych i ich roszczeniowego podejścia do rynku pracy.* Zdaniem pracodawcy proponowane rozwiązania systemowe dla osób bezrobotnych, są przez nich w późniejszym okresie czasu nadużywane. Przykładem tych zachowań są bezzwrotne dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej czy też staże u pracodawców. Inny pracodawca chciałby *stanąć w obronie pracowników urzędów pracy.* Jego zdaniem *urzędnik jest bezsilny w sytuacji w jakiej znajduje się regionalny rynek pracy. W Lublinie obecnie bezrobocie sięga około 13-14%, zaś ofert pracy było tylko 23. To co taki urzędnik może zrobić? Taka osoba nie jest w stanie fizycznie nic zmienić. Dopóki będzie kiepska koniunktura w gospodarce, dopóty będzie zła sytuacja na rynku pracy.* Co ciekawe wszyscy badani pracodawcy nie oczekiwali wiele od urzędu pracy mimo przekazania oferty. Wyrażano opinię, że nie ma oczekiwań w stosunku do urzędu pracy, istnieje tylko chęć znalezienia dobrego i uczciwego pracownika. Osoby, która będzie chciała pracować dłużej, rzetelniej.

W toku dalszych rozważań poproszono pracodawców o wskazanie takich stanowisk pracy, na które nie zdecydowaliby się poszukiwać pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Najczęściej powtarzaną opinią było stwierdzenie, że *osoby, które posiadają praktyczne umiejętności, bądź też są fachowcami w danej dziedzinie, z reguły nie rejestrują się w urzędach pracy.* Reasumując, bardzo trudno jest poszukiwać pracowników o wysokich kwalifikacjach. Teoretycznie łatwiej znaleźć można pracowników na stanowiska sprzedawcy, kasjera, kierowcy. Generalnie najłatwiej znaleźć pracownika w zawodach, gdzie występuje duża rotacja kadrowa oraz nie są wymagane wysokie kwalifikacje zawodowe. Podczas długiej dyskusji, zebrani pracodawcy jednomyślnie stwierdzili, że tylko teoretycznie istnieje sens dawania ogłoszeń do urzędów pracy. Praktycznie *na pewno nie znajdzie się dobrego pracownika poprzez urząd pracy. Jeżeli poszukujemy pracowników wysoko wykwalifikowanych to urząd pracy w tym nam nie pomoże.* Ponadto wśród pracodawców panuje przekonanie, iż *w urzędach pracy rejestrują się osoby, którym zależy głównie tylko na ubezpieczeniu zdrowotnym lub innym świadczeniu.* Choć przyznają, że w innej sytuacji są osoby, *które straciły pracę po wielu latach pracy z winy pracodawcy, bądź też jest ich to pierwsza rejestracja w urzędzie pracy.* Zdaniem badanych takie osoby mają ogromne doświadczenie i potencjał na rynku pracy. Takie osoby udając się do urzędu pracy, *widząc koszarne kolejki oraz dziwne procedury, mogą świadomie rezygnować z rejestracji.* *Wystarczyłoby jedynie usprawnić działania urzędów pracy, zaś efekty w postaci większej liczby zarejestrowanych osób wykwalifikowanych, przysłyby same.*

Badani wskazywali, że ewentualne poszukiwania w przyszłości będą dotyczyć wykwalifikowanych księgowych, handlowców, sprzedawców oprogramowania komputerowego, sprzedawców usług ubezpieczeniowych, kosmetyczek, fryzjerek. Jednocześnie zwrócono uwagę na fakt, iż pewne zawody podlegają rotacji kadrowej związanej z np. szybkim eksploataowaniem się pracowników. Ponadto zauważany jest duży odpływ pracowników z regionu lubelskiego. Sytuacja taka jest spowodowana m.in. niską wysokością wynagrodzenia w województwie. *W wielu zawodach pracownicy mogą bez problemów znaleźć pracę w Warszawie, Poznaniu czy też we Wrocławiu, nie mówiąc już o innych krajach. Poziom wynagrodzenia w Lublinie jest wciąż mało satysfakcjonujący.* Jednocześnie jedna z osób, reprezentująca branżę rachunkowo-księgową, zauważyła szansę dla swojej firmy powodowaną lokalizacją Lublina oraz jego niższymi stawkami za wykonywanie usługi. Zainteresowanie usługami firmy wykazują przedsiębiorcy z większych miast np. Warszawy, Łodzi, Krakowa. *Zdajemy sobie sprawę, że jesteśmy konkurencyjni jeśli*

chodzi o cenę naszych usług. Niestety pracodawcy stwierdzili także, że pomimo dużej ilości wyższych uczelni na rynek pracy wchodzi zbyt wiele nieprzygotowanych osób. Tutaj *ilość nie przechodzi w jakość*. Zdaniem badanych powstało zbyt wiele różnych uczelni i kierunków, które kształcą przyszłych bezrobotnych. Po raz kolejny stwierdzono, iż system edukacji w Polsce jest odizolowany od potrzeb rynku pracy.

Ocena pomocy powiatowych urzędów pracy i ewentualne uwagi do współpracy

Odpowiedzi na pytanie o dotychczasowe efekty współpracy z urzędem pracy, w stosunku do oczekiwań, podzieliły badanych. Z jednej strony padały odpowiedzi, iż urząd pracy w niczym nie pomógł pracodawcy: *Jeżeli pracodawca chce znaleźć dobrego pracownika to musi się wykazać dużą kreatywnością i umiejętnością w poszukiwaniach kanałów dotarcia do nich*. Z drugiej strony przedstawicielka firmy utylizacyjnej zauważa, że pracuje u niej kilka osób skierowanych z urzędu pracy, którzy dobrze sobie radzą. Jednocześnie większość pracodawców stwierdziła, iż efekty współpracy z urzędem pracy byłyby zdecydowanie lepsze, gdyby forma zatrudniania pracowników była inna. Pracodawcy jednomyślnie stwierdzili, że ze względu na wysokie koszty pracy nie są w stanie zaoferować umów o pracę na czas nieokreślony.

Inna poruszona kwestia dotyczyła tego, czy pracownicy przychodzący z urzędów pracy bezpośrednio do pracodawców są w wystarczający sposób poinformowani o specyfice oczekiwań firmy. Jednomyślnie stwierdzono, że *dając ogłoszenie o pracę w urzędzie pracy należy dokładnie poinformować urząd pracy jaki jest dokładny zakres czynności na danym stanowisku pracy oraz rodzaj proponowanej umowy*. Pomimo pełnego opisu przyszłego stanowiska pracy z urzędów pracy trafiają osoby, które nie wiedzą czym się będą zajmowały i przede wszystkim czym zajmuje się firma. Problem, zdaniem pracodawców, leży głównie po stronie osób poszukujących pracy oraz urzędu pracy. Do pracodawców zgłaszają się bezrobotni, którym zależy jedynie na pieczętkach pracodawcy, by nie stracić statusu bezrobotnego. Wielokrotnie bezrobotni nie wykazują chęci podjęcia pracy, szkolenia czy też stażu. Z drugiej strony zauważono problem w komunikacji na linii urząd pracy – pracodawca. Zdaniem pracodawców nagminnie zdarza się sytuacja, w której urząd pracy przysyła osoby, których wcześniej nie informuje na czym dana praca ma polegać. Stwierdzono, że przedmiotowo podchodzi się zarówno do ofert pracy jak i potrzeb pracodawców. Według większości badanych wina leży po stronie urzędu: *urzędy nie weryfikują umiejętności, doradca zawodowy, czy też inna odpowiedzialna za weryfikację osoby bezrobotnej, nie sprawdza umiejętności osób bezrobotnych*. Pracodawcy postrzegają urząd jako instytucję zainteresowaną tylko statystycznym osiąganiem celów. *Zapewne urzędy pracy mają odgórne plany dotyczące liczby przeszkolonych osób, bezrobotnych skierowanych do określonych miejsc pracy. Tam jest bardzo dużo statystyki i wszystkie działania urzędów zmierzają tylko i wyłącznie do osiągnięcia zamierzonych planów*. Wśród zebranych znalazł się przedsiębiorca, który jest przekonany, że *pracownik urzędu pracy przekazał wszystkie informacje związane z miejscem pracy dla danego bezrobotnego. Są dwie grupy osób, które przychodzą z urzędu pracy. Pierwsza ze skierowaniem z urzędu pracy i ona na pewno jest poinformowana. Druga grupa osób to ci, którzy nie mają skierowania. Ofertę pracy znaleźli w urzędzie pracy, np. na tablicy. Ta właśnie grupa to osoby, które nie wiedzą co to za praca i na jakich warunkach*.

Respondentów poproszono także o określenie z jakimi oczekiwaniami spotkali się ze strony kandydatów na stanowiska pracy, skierowanych z urzędu pracy. W większości padały podobne odpowiedzi dotyczące wysokości zarobków oraz długości czasu pracy. Sytuacja taka paradoksalnie w większości dotyczyła osób młodych kończących szkołę średnią bądź też uczelnię wyższą. W większości pracodawców osoby te nie wykazywały chęci rozwoju zawodowego u potencjalnego pracodawcy, jednocześnie nie posiadały szerokiego wachlarza umiejętności.

W dalszej kolejności uczestników poproszono o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące dobrych praktyk, pozytywnych sygnałów ze współpracy z urzędami pracy. Były one często wskazywane. Zdaniem jednego z pracodawców pomysłowo są przygotowywane targi pracy. *Są profesjonalnie przygotowywane, uczestniczą w nich szkoły, uczelnie, pracodawcy, instytucje szkoleniowe.* Inną osobą była zadowolona ze skierowanej przez urząd pracy kandydatki, która dla pracodawcy okazała się osobą niezwykle pracowitą i uczciwą. W samych superlatywach wypowiedziano się o radcach prawnych urzędu: *Ci radcy mają życiowe podejście do wielu życiowych kwestii, można od nich uzyskać fachową poradę. Oni starają się wczuć w rolę swojego rozmówcy. Wręcz miałem przecucie, że wiele spraw rozwiązywali tak, jakby robili to dla siebie.*

Na pytanie z jakimi pozostałymi problemami spotkano się ze strony urzędu pracy, jeden z uczestników przytoczył sytuację dotyczącą podpisywania umowy: *Karygodną dla mnie sytuacją było dwukrotne fatygowanie mnie do podpisania tej samej umowy. Dla nas przedsiębiorców czas to pieniądz.* Inna osoba zwróciła uwagę na sytuacje związane z niekompetencją pracowników. Jeszcze inny pracodawca zwrócił uwagę na niekonsekwencję w działaniu w stosunku do pracodawców: *Niedopuszczalne jest umawianie się na rozmowę telefoniczną z pracodawcą, a potem niedzwonienie. Urzędnicy przestają być wtedy wiarygodni, zwłaszcza, że to my oferujemy pracę.* Ponadto, jak podkreślał, załatwienie niekiedy zwykłej sprawy urasta do rangi wielkiego problemu. *Bardzo często stosuje się tzw. psychologię w rozmowie telefonicznej. Poza tym nie dopracowany jest system zastępstw między urzędnikami.*

Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania

Na pytanie co wymaga najpilniejszej zmiany w ofercie urzędów pracy dla firm odpowiadano, że jest to zdecydowanie dostęp do właściwych informacji. Ponadto komunikacja, szybkość działania. *Jeżeli pracodawcy wykazują ochotę zatrudnienia pracownika, podobnie zaangażowania wymagać będą od pracownika urzędu pracy. Chcemy widzieć większe zaangażowanie pracowników urzędów pracy w procesie rekrutacji osób bezrobotnych. Ponadto szybkość działania pozostawia wiele do życzenia.*

Uczestników poproszono także o sugestie dotyczące zmian prawnych, które mogłyby poprawić komunikację, szybkość działania na linii pracodawca-urząd pracy. Jeden z pracodawców stwierdził, że najlepiej wszelkie niedomówienia dookreślać w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. *Jeżeli mieliby wszystko zapisane w ustawie to by ją realizowali. Gdyby zamiast 30 dni na załatwienie sprawy mieli na przykład 5 dni to robiliby te sprawy w ciągu 5 dni. Jeżeli mają 30 dni to będą to robili po staremu.* Inna osoba uważa, że należy koniecznie zmienić system rejestracji osób bezrobotnych, a także system komunikacji. Ponadto należałoby zmniejszyć zatrudnienie w urzędach pracy oraz przeprowadzić reorganizację urzędów. Jednocześnie pracodawcy chcieliby, aby urzędnicy byli bardziej mobilni i dyspozycyjni w stosunku do pracodawców. Pracodawcy życzyliby sobie szerszego dostępu do określonych ofert pracy. *Nie mamy informacji kto się nią interesował, kiedy. Nasza rola kończy się na złożeniu oferty pracy i na cierpliwym oczekiwaniu na telefon.*

Na pytanie jakiego rodzaju usługi szkoleniowe (bezkosztowe dla pracodawcy) mogłyby być przydatne w ich firmie większość badanych odpowiadała zgodnie z wymaganiami własnej branży. Dla jednego z pracodawców był to kurs obsługi podstawowych urządzeń biurowych, kolejnemu brakuje szkoleń z kreatywności w prostych, codziennych sytuacjach. Jeszcze inny potrzebuje doszkolenia pracowników z BHP oraz kultury osobistej.

8.2. Badanie jakościowe z przedstawicielami firm zatrudniających handlowców

W ramach kolejnego tematu badawczego zorganizowano spotkanie z osobami zatrudniającymi szeroko rozumianych handlowców (m.in. przedstawicieli handlowych, sprzedawców, agentów ubezpieczeniowych). Byli to przede wszystkim właściciele firm, ale znalazły się tam także osoby, które, mimo że nie są właścicielami, odpowiedzialne są za proces rekrutacyjny oraz wdrażanie nowego pracownika do obowiązków.

W badaniu udział wzięło 10 respondentów, którzy byli przedstawicielami firm prowadzących różnego typu działalności. W każdej z tych firm zatrudniani byli przedstawiciele handlowi (terenowi) oraz sprzedawcy. Reprezentowali wiele różnych branż: serwisowanie urządzeń, sprzedaż kwiatów, wyposażenie stacji obsługi pojazdów, ubezpieczenia, odszkodowania, produkcja i sprzedaż ubrań, produkcja i sprzedaż wyrobów cukierniczych, branża FMCG (dóbr szybkozbywalnych), produkcja opakowań.

Rynek pracy w województwie lubelskim a miejsca pracy dla handlowców

Ze statystyk Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy wynika, że zawody związane ze sprzedażą bardzo często występują w tym samym czasie jako zawody deficytowe oraz zawody nadwyżkowe.⁹ Dodatkowo „Monitoring ofert pracy” za rok 2012 wykazał, że zawód przedstawiciela handlowego był na samym szczycie rankingu najczęściej pojawiających się ogłoszeń. Postanowiliśmy zapytać respondentów jak według nich można interpretować takie wyniki badań.

Po pierwsze respondenci wskazywali, że dość duża liczba osób ukończyła różnego typu kursy sprzedażowe (także te organizowane przez urzędy pracy) i wiele z nich zarejestrowana jest obecnie w urzędach jako osoby bezrobotne. Badani zwracali uwagę, że same certyfikaty i uprawnienia nie dają gwarancji uzyskania zatrudnienia. Jak mówił jeden z badanych: *Bardzo dużo kiedyś było kursów na przedstawiciela handlowego, więc wszyscy pokończyli te kursy, pozapisywali się w urzędzie pracy z kursami przedstawiciela handlowego. A tak naprawdę nie wiedzą co to jest za praca. Wszystkim wydaje się, że dostaną telefon i samochód, pojeżdżą i kasa wpadnie co miesiąc na konto.*

Respondenci podkreślali, że zawód handlowca czy sprzedawcy jest bardzo ogólnie traktowany zarówno przez bezrobotnych, jak i przez pracowników urzędów pracy. Zwracali bowiem uwagę na dwa istotne aspekty. Po pierwsze twierdzili, że zawód ten nie jest związany z wykształceniem czy odbytymi kursami, lecz wymaga przede wszystkim odpowiedniego charakteru i umiejętności miękkich: *Moje zdanie jest takie, że do sprzedaży to trzeba się urodzić. Człowiek nie jest się w stanie nauczyć, to trzeba mieć. I to od razu widać po człowieku – jak wchodzi, jak mówi, jak się wyraża, że ta osoba się nadaje.* Oznacza to, że nie każdy może zostać dobrym handlowcem i mimo, że posiada dokumenty potwierdzające ukończenie określonych szkoleń i kursów nie jest to jednoznaczne ze zwiększeniem szansy na uzyskanie zatrudnienia. Respondenci zwracali uwagę, że już w trakcie pierwszego kontaktu z kandydatem do pracy są w stanie ocenić czy taka osoba posiada wystarczające umiejętności interpersonalne, aby stać się dobrym przedstawicielem handlowym czyli takim, który przyciągnie do siebie klienta. Takie podejście ma zapewnić zyski, które pozwolą zarobić pracownikowi samemu na siebie oraz usatysfakcjonują pracodawcę. Duża ilość osób bezrobotnych w tym zawodzie jest w opinii badanych efektem organizowania sporej liczby kursów sprzedażowych przy jednoczesnym braku predyspozycji osobowościowych do pracy jako handlowiec części z uczestników tych szkoleń.

⁹ Zawody deficytowe i nadwyżkowe oblicza się na podstawie stosunku liczby zarejestrowanych bezrobotnych posiadających konkretny zawód do liczby ofert pracy w tym zawodzie, szczegółową metodologię można odnaleźć w: Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Województwie Lubelskim, zamieszczony na stronie <http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=178>.

Po drugie istotna jest branża, w której pracuje handlowiec oraz jego wiedza o tejże branży. Badani zwracali uwagę, że same określenia przedstawiciel handlowy, sprzedawca czy handlowiec są bardzo ogólne i tak naprawdę mówią zbyt mało. Inaczej bowiem wyglądałaby klasyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych gdyby poza faktem „handlowania” określonym towarem czy usługą w nazwie zawodu wskazana była także branża. Respondenci twierdzili, że osoba, która zawodowo zajmuje się sprzedażą powinna znać się na tym co oferuje. Z tego też powodu nie zawsze możliwe jest przechodzenie ze sprzedaży określonego rodzaju towaru czy usług do innej branży. Potrzebna jest bowiem szczegółowa wiedza, której brak uniemożliwia podjęcie pracy. Istnieje bowiem duża różnica pomiędzy np. sprzedawcą w sklepie spożywczym a sprzedawcą w sklepie komputerowym. Z tego też powodu, mimo iż te dwie osoby mogą być zarejestrowane w urzędzie pod tą samą kategorią, to ich szanse na znalezienie zatrudnienia oraz branże, w których będą poszukiwać pracy są znacząco różne. Dlatego część handlowców z określonych branż może stanowić „nadwyżkę” na rynku pracy, a inni mogą reprezentować „zawód deficytowy”.

Zapytaliśmy respondentów czy zauważają rotację pracowników na stanowiskach związanych z handlem i sprzedażą. Wszyscy zadeklarowali, że w ich firmach istnieje bardzo duża rotacja. Wskazywali oni na szereg czynników, które mają wpływ na taki stan rzeczy.

Pierwszą grupą czynników były zdarzenia niezależne od pracodawcy oraz rynku pracy. Respondenci twierdzili, że kilku pracowników odeszło z ich firmy z powodów zdrowotnych czy rodzinnych. Twierdzili jednak, że takich sytuacji jest niewiele i stanowi ona niewielki odsetek zmian kadrowych w ich firmach.

Druga kwestia, o której mówili, to dobrowolne odejście pracowników ze względu na niezadowolenie z warunków finansowych. Twierdzili, że istnieją pracodawcy, którzy proponują określone wynagrodzenie i – mimo iż przedstawiciel handlowy z czasem osiąga coraz lepsze rezultaty – to wynagrodzenie wcale się nie zwiększa. Jednocześnie wymagania pracodawcy rosną. Zwracali także uwagę, że czasami dochodzi do takich sytuacji, że pracownicy odchodzą do innych firm z tej samej branży, ponieważ otrzymują wyższe wynagrodzenie. Jednak zdecydowanie częściej pracownik, który zdobył doświadczenie, poznał rynek i klientów, decydował się otworzyć własną działalność gospodarczą i stać się konkurencją dla dotychczasowego pracodawcy. Jak mówił jeden z respondentów: *ja mam takie doświadczenie, że pracownik poznawszy kontakty, poznawszy układy firmy zdecydował się pracować na swój koszt, mimo, że miał dobrze*. Inni badani zwracali jednak uwagę, że takie ryzyko zawsze trzeba brać pod uwagę.

Zdecydowana większość uczestników wywiadu zwracała uwagę na inny problem, przyczyną największej liczby zmian kadrowych. Twierdzili, że bardzo często zdarza się, że pracownicy bardzo szybko rezygnują z pracy. Jak powiedział jeden z badanych: *Ze swojego doświadczenia wiem, że ludzie przewijają się grupami. Przychodzą, pracują miesiąc, dwa... Każdemu się wydaje, że co to jest pójść i coś załatwić. A to nie jest tak prosto. Trzeba rozmawiać, wytłumaczyć, przekonać tego kogoś do siebie. Jedno chodzenie, drugie, trzecie i mimo pomocy doświadczonych kolegów ktoś mówi: „nie, to nie dla mnie” i odchodzi. Przychodzi następny i robi to samo*. Okazuje się, że w dużej mierze zatrudniający się jako sprzedawcy i handlowcy nie mają dokładnej świadomości jak wygląda taka praca. Wydaje im się, że obowiązki, które będą wykonywali nie są trudne i że łatwo sobie z nimi poradzą. Wiąże się z tym bezpośrednio fakt istnienia sporych oczekiwań odnośnie nowej pracy. Oczekiwania te weryfikuje jednak rzeczywistość i bardzo często jest ona dla nowych pracowników zaskoczeniem. Wszyscy badani podzielali opinię jednego z respondentów, że *duża część liczy, że od razu będzie zarabiać wielkie pieniądze i następuje rozczarowanie*. Zwrócono uwagę, że w początkowym okresie pracy jako handlowiec istotna jest determinacja oraz cierpliwość. Twierdzili, że początki zawsze są trudne i trzeba wielu poświęceń i wytrwałości, aby nie zrezygnować. Problem pojawia się, gdy ktoś nastawia się, że sukces

odniesie już na początku. Gdy okazuje się, że jego początkowe wyniki są słabe, osoba taka traci wiarę i nie widzi sensu w dalszej pracy w takim charakterze. Z tego też powodu odchodzi z pracy i pozostawia nieobsadzony etat. Badani zwracali uwagę na fakt, że zdecydowanie częściej wygórowane oczekiwania odnośnie własnych postępów w pracy posiadają osoby młode i to one częściej z powodu rozczarowania decydują się na rezygnację z zatrudnienia. Jak powiedziała jedna z uczestniczek: *Rotacja jest olbrzymia – czasami podchodzę do tego tak, że trochę szkoda mi czasu na szkolenie ludzi i wypuszczanie ich w świat, ale niestety nie widzę innej drogi.* Zdecydowanie przyczynia się do powstawania sytuacji, w której omawiana grupa zawodów staje się zarówno zawodami deficytowymi, jak i nadwyżkowymi. Dzieje się tak, ponieważ osoba, która chociaż chwilę pracowała na takim stanowisku, rejestrując się, klasyfikowana jest w kategoriach sprzedażowo-handlowych. Pracodawca natomiast, który posiada nieobsadzone stanowisko wystawia ogłoszenie o pracę co powoduje, że pojawia się deficyt.

Pracodawcy twierdzili, że bardzo rzadko potrzeba zatrudnienia nowego pracownika związana jest ze zwolnieniem poprzedniego. Mówili, że czasami dochodzi jednak do sytuacji, gdy z uwagi na brak uczciwości zatrudnionego zmuszeni są oni do rozwiązania umowy. Na zaistnienie takiej sytuacji wskazało tylko dwóch badanych.

Osoby, które wzięły udział w badaniu zwracały uwagę, że aby zminimalizować ryzyko powstawania rotacji kadrowej starają się od początku ustalić jasne reguły. Uważali, że pracownik od początku powinien znać swoje obowiązki, zagrożenia oraz możliwe szanse na rozwój i uzyskiwanie lepszego wynagrodzenia. Taka sytuacja sprawia, że zatrudniony od początku musi liczyć się z ryzykiem oraz dokładnie wie, co może osiągnąć. Minimalizuje to ryzyko rozczarowania. Ponadto respondenci zwracali uwagę, że bardzo dobrze jest okazywać swoim pracownikom zainteresowanie i chociaż przez jakieś małe gesty pokazać im, że się ich docenia. Pomaga to budować poczucie własnej wartości pracownika i, jak powiedział jeden z badanych, *są nagradzani i wiedzą, że ktoś to zauważa.* Takie zachowanie pracodawcy w znaczącym stopniu ogranicza ryzyko rezygnacji z pracy z powodu rozczarowania dotychczasowymi wynikami.

Przyczyny potrzeby zwiększenia zatrudnienia pracowników oraz charakterystyka miejsc pracy

Wszyscy respondenci zgodnie twierdzili, że potrzeby zatrudnienia sprzedawców pojawiły się bardzo szybko w związku z rozwojem działalności. Powiększanie się liczby osób zainteresowanych ofertą firmy sprawiło, że należało zatrudnić osoby, które dotarłyby do jak największej liczby klientów. Osoby dotychczas zatrudnione nie były w stanie sprostać wszystkim obowiązkom i potrzebnymi byli dodatkowi pracownicy, którzy przejęliby część zadań.

Pytano pracodawców i ich przedstawicieli ile przeciętnie wynosi staż pracy w ich firmach na stanowiskach handlowców. Zwrócili oni uwagę, że trudno mówić tutaj o stażu w kontekście średniego czasu zatrudnienia pracownika, gdyż występują duże skrajności. Zgodnie z tym, o czym wspominali wcześniej, istnieje spora grupa pracowników, którzy po pierwszych tygodniach, a nawet dniach, rezygnują z pracy. Respondenci mówili, że zostaje jednak pewna część pracowników, którzy byli w stanie się przełamać i po początkowych niepowodzeniach odnieść sukces. Takich osób jest mniej więcej połowa wśród zatrudnionych w firmach respondentów. Pracują oni wiele lat. Respondenci mówili o osobach pracujących 6, 10 czy 13 lat. Gdy zapytaliśmy badanych ile osób pracuje w firmie co najmniej dwa lata twierdzili, że jest to ok. 3 osób.

Z perspektywy sytuacji osób pracujących istotne jest także na podstawie jakich umów osoby takie są zatrudnione. W dużej mierze wpływa to na ich poczucie stabilności zatrudnienia oraz ewentualne odejścia z firm. Zdecydowana większość handlowców zatrudniona jest na podstawie umów zlecenie. Siedmiu badanych twierdziło, że zatrudnia na podstawie takich umów. Dwóch

z nich twierdziło, że posiada także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Trzech badanych powiedziało, że po pierwszej umowie na czas próbny zatrudnia pracowników na umowę o pracę na czas nieokreślony. W przypadku jednej z firm umowa próbna była umową zlecenie, a następna była umową agencyjną. Badani zwracali uwagę, że umowa o pracę jest co prawda umową pewniejszą, lecz zdarzają się sytuacje kiedy to sami pracownicy wolą zawrzeć umowę cywilnoprawną. Grupę taką stanowią studenci do 26 roku życia oraz osoby przebywające na rencie. Wynika to z preferencyjnego dla tych grup opodatkowania.

Procesy rekrutacyjne w firmach zatrudniających handlowców

Wywiad grupowy dotyczył także prowadzonych procesów rekrutacyjnych. Okazuje się, że tylko jeden badany deklarował, iż w najbliższym czasie będzie prowadził rekrutację. Twierdził, że ze względu na duże rotacje w jego firmie tak naprawdę cały czas prowadzony jest nabór: *Ja potrzebuję pracowników, że tak powiem zawsze. Chciałbym mieć przedstawicieli ok. 15. Mam taki trzon pracowników – 6-7, którzy pracują bardzo długo. Ta druga połowa tak naprawdę się zmienia co dwa miesiące.* W przypadku pozostałych firm w chwili obecnej nie ma potrzeb zatrudnieniowych.

Respondenci wskazywali, że korzystają z różnych form poszukiwania pracowników: z pomocy agencji zatrudnienia, urzędów pracy, portali internetowych oraz poleceń. Zdarzają się także sytuacje, gdy do ich firm przychodzą osoby, które same składają CV. Takie zgłoszenia trafiają do bazy danych i w razie potrzeby są także wykorzystywane. Badani reprezentujący firmy zatrudniające handlowców zwracali uwagę, że z pomocy urzędu pracy korzystają najrzadziej (w tym konkretnym przypadku wyniki odbiegają od wyniku dla ogółu pracodawców uzyskanego w badaniu ilościowym), gdyż proces ten zajmuje za dużo czasu. Najchętniej natomiast korzystają z polecenia. Jeden z respondentów wyjaśnił: *Generalnie szukamy osób, tzn. mamy osoby z polecenia. Mamy ich generalnie z rekomendacji, bo ktoś o nich powiedział – brat, siostra, że ta osoba jest dobra i ma doświadczenie. Ale zdarza się, że przychodzą też ludzie z CV i je zostawiają. Oczywiście jeśli taka osoba się pojawi to też dajemy jej szansę pokazania. Aczkolwiek tak jak mówię, mamy sporo osób z polecenia. Mam do nich po prostu większe zaufanie, bo wiadomo... kasy fiskalne, kontakt z pieniędzmi, do końca nie można skontrolować, bo można zachachmęcić do kieszeni.* Drugi natomiast dodał: *sam pracownik wie, że jeżeli został polecony przez znajomego, który zna się z szefem, właścicielem to nie będzie robił bałaganu. Nie chce narażać polecającego na nieprzyjemności.* Oznacza to, że w przypadku handlowców bardzo istotne jest zaufanie do potencjalnego pracownika. W opinii respondentów sam fakt polecenia przez kogoś znajomego zdecydowanie zwiększa zaufanie do potencjalnego pracownika.

Wypowiadając się na temat przebiegu samego procesu rekrutacyjnego oraz ilości chętnych do podjęcia pracy badani zwracali uwagę, że istotny wpływ na liczbę zgłoszeń ma szczegółowość opisu oferty oraz wymienione wymagania. W przypadku, gdy wśród oczekiwań pracodawcy znajduje się niewiele informacji lub wymagania te łatwo jest spełnić (np. wykształcenie średnie, brak doświadczenia itp.) to pojawia się bardzo dużo zgłoszeń. Respondenci mówili, że w zależności od czasu publikowania mogą to być nawet setki otrzymanych aplikacji (przeciętnie 6-7 na dzień). Zwrócono także uwagę, że czasami wysoki odzew nie przekłada się na dużą liczbę odpowiednich kandydatów do pracy, gdyż część osób wysłała CV, mimo iż nie spełnia wymagań lub nie zdaje sobie sprawy z jakimi obowiązkami wiąże się wykonywanie danej pracy.

Liczba otrzymywanych zgłoszeń bezpośrednio wpływa na sposób, w jaki analizowane będą nadesłane aplikacje. W przypadku, gdy jest ich dużo niezbędne jest przeprowadzenie selekcji na podstawie nadesłanych dokumentów, podczas gdy przy małej ilości zgłoszeń możliwe jest zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną wszystkich zainteresowanych. W sytuacji, gdy niezbędne jest wybranie tylko części osób, które wysłały swoje CV, badani zwracają najczęściej uwagę na

posiadane doświadczenie oraz wykazane w CV umiejętności (niekoniecznie potwierdzone certyfikatem). Jedna z uczestniczek argumentowała to następująco: *jeśli nie ma czasu to patrzę czy ma doświadczenie w branży, żeby już nie uczyć kogoś zupełnie od początku. Na taką naukę od początku to mam czas, gdy korzystam ze staży z urzędu pracy. Wtedy ten ktoś wie, że ma siedzieć i jeśli chce się nauczyć i mam na to czas. Natomiast tak, żeby kogoś przyjąć do pracy faktycznie, to już musi mieć doświadczenie z tzw. rynku. Patrzę na to i to jest dla mnie wyznacznikiem – czy ma doświadczenie.* W dużej mierze związane jest to z faktem dużej rotacyjności. Badani zwracali uwagę, że boją się poświęcać dużo czasu nowemu pracownikowi, gdyż może on zrezygnować i będzie to strata dla pracodawcy. Z tego powodu wolą wybierać osoby, które mają doświadczenie, a co za tym idzie nie potrzeba im tyle czasu na przyuczenie do wykonywania obowiązków. Respondenci mówili także, że w trakcie rozmów kwalifikacyjnych starają się sprawdzać czy osoba, która wykazała w CV posiadanie określonych umiejętności, rzeczywiście je posiada. Natomiast dwóch respondentów stwierdziło, że zapraszają oni do siebie wszystkich chętnych do podjęcia zatrudnienia: *Mamy spotkania tak raz na dwa tygodnie i przychodzi wtedy 5, 10, 15 osób i jest taki wykład. Mówimy co robimy, jak robimy, za co będą pieniądze, kiedy. I tu już wiadomo. Trafia się jedna osoba, dwie, które mówią, że się podejmą. Reszta zazwyczaj mówi, że dziękuje.* W przypadku tych osób pierwsze spotkanie powoduje, że duża część kandydatów nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia u danego pracodawcy. Osoby, które zostają dokładnie wiedzą z czym muszą się liczyć. Istotne jest tu jednak to, że pracodawcy ci zatrudniają pracowników na podstawie umowy zlecenia, którą w przypadku braku zadowolenia ze współpracy bardzo łatwo jest rozwiązać.

Potrzeby szkoleniowe w firmach zatrudniających handlowców

Badania ilościowe pracodawców wykazują, że nie są oni w pełni usatysfakcjonowani z umiejętności oraz kwalifikacji niektórych pracowników. Badanie jakościowe dało możliwość uzyskania informacji czy pracodawcy byłiby zainteresowani wysłaniem swoich pracowników na nieodpłatne szkolenia. Okazuje się, że większość z respondentów nie rozważało wcale takiego tematu i mieli problem, żeby się do tego odnieść. Wszyscy przyznali, że przyjmując pracownika do pracy oczekują, że będzie posiadał on niezbędną wiedzę oraz umiejętności. Większość jednoznacznie twierdziła, że nie chce wysłać swoich pracowników na jakiegokolwiek szkolenia. Jak mówił jeden z badanych: *Pracownik zatrudniony i wysłany w trakcie na kurs nie zarabia na siebie.* Inny dodał: *Ja nie mam na to czasu. Bo to tak jakby zatrudnił pan kierowcę i wysłał go na kurs prawa jazdy.* Główny problem na jaki wskazywali badani to fakt, iż pracownik musi wykonywać swoje obowiązki, a niestety wysłanie na kurs lub szkolenie wyłączyłyby taką osobę z pracy na kilka dni. Pracodawcy, mimo że nie płaciliby za kursy, to w tym okresie musieliby płacić swojemu pracownikowi wynagrodzenie. Nie dostrzegali korzyści w zdobyciu nowych kompetencji i kwalifikacji przez podwładnych. Można jednak stwierdzić, że w dużej mierze zależy to od charakteru pracy i wielkości zatrudnienia w firmie. Na potwierdzenie tego faktu należy przytoczyć wypowiedź jednej z dwóch osób, które były zainteresowane wysłaniem swoich pracowników na szkolenia: *Ja nie mam tego problemu. Mam zatrudnionych więcej ludzi to jakoś sobie poradzę, gdy chcę kogoś posłać na szkolenie, staram się dać zastępstwo.*

W trakcie spotkania nastąpiła żywiłowa dyskusja pomiędzy zwolennikami wysyłania na kursy i szkolenia oraz przeciwnikami. Osoby, które popierały taką ideę twierdziły, że szkolenia powinny stanowić możliwość poszerzania wiedzy przez pracowników. Nie negowali oni faktu, że pracownik, który jest zatrudniany powinien posiadać określoną wiedzę i umiejętności odpowiednie dla danej branży. Twierdzili jednak, że są branże, w których następują spore zmiany. Szkolenia są niezbędne, żeby zapoznawać się z nowymi trendami oraz modą, która w przypadku określonych branż jest bardzo istotna. Pracownicy muszą być wysyłani na szkolenia, aby mogli spełnić wymagania klientów. Taką argumentację odpierali jednak przeciwnicy wysyłania pracowników na

szkolenia, gdyż uważali, że *handlowiec jeżeli jeździ po rynku, to powinien wiedzieć co się dzieje w danej branży*. W swoich wypowiedziach osoby te podkreślały, że to w interesie pracownika jest zapoznawać się ze zmianami, które pojawiają się w ich branży i powinni oni robić to w swoim wolnym czasie. Motywacją powinna być dla nich możliwość osiągnięcia lepszych zarobków dzięki lepszemu rozeznaniu rynku.

Dwóch badanych twierdziło ponadto, że w przypadku, gdy nie musi pokrywać kosztów szkolenia to chętnie skorzystałaby z ich każdego rodzaju. Twierdzili, że mają oni możliwość zwolnienia pracowników na kilka dni z obowiązków służbowych, są w stanie wyznaczyć zastępstwo. Nie uznawali więc za znaczącą barierę faktu, że pracownik przez te dni nie będzie na siebie zarabiał. Upatrywali szansę w podniesieniu wiedzy pracowników i widzieli w tym potencjał, który może sprawić, że dzięki informacjom zdobytym w trakcie kursów pracownik zacznie osiągać lepsze wyniki, a co za tym idzie zarabiać dla firmy większe pieniądze, które zniwelują straty finansowe związane z nieobecnością w trakcie doksztalcania. Szkolenia takie według badanych mogłyby dotyczyć technik sprzedaży oraz komunikacji z klientem.

Współpraca z urzędami pracy

Istotnym tematem, który został zaplanowany w scenariuszu badania jakościowego z pracodawcami zatrudniającymi handlowców jest ich współpraca z urzędami pracy. Ci, którzy nie współpracowali z urzędem w kwestii poszukiwania nowych pracowników zwracali uwagę na brak informacji oraz zbyt dużą liczbę procedur, które wpływają na czas załatwiania pewnych kwestii. Jak mówił jeden z badanych: *Myśmymy chcieli poszukiwać, ale zwykle to się układało w ten sposób, że zanim procedura z urzędem została do końca załatwiona to już pojawiały się 2-3 osoby, które potrzebowały pracy. Nie było specjalnej potrzeby korzystać z urzędu*. Pozostali uważali podobnie, gdyż twierdzili, że poszukiwanie kandydatów do pracy trwa bardzo długo w porównaniu z poszukiwaniem chętnych poprzez inne kanały. Z tego też powodu nie chcą się oni decydować na współpracę z urzędami i posługują się poleceniem oraz umieszczaniem ogłoszeń na stronach internetowych. Osoby korzystające już z pomocy urzędu pracy twierdziły, że po zgłoszeniu swojego zapotrzebowania w urzędzie pracy otrzymały CV bezrobotnych, którzy byli zainteresowani podjęciem pracy. Respondenci ci byli względnie zadowoleni ze współpracy i twierdzili, że uzyskana pomoc była wystarczająca. Twierdzili, że chcieli skorzystać z tego sposobu poszukiwania pracowników, gdyż jak powiedział respondent: *jest szansa, że trafią do mnie ludzie, którzy naprawdę szukają pracy*. Oczekiwali, że otrzymają od pośredników pracy określoną liczbę CV, które będą mogli sami wyselekcjonować i wybrać najlepszych kandydatów.

Jeden z respondentów stwierdził natomiast, że do niego sam zgłosił się pracownik urzędu pracy: *U mnie byli dwa razy. Przychodzili i mówili, że staże możemy prowadzić, zatrudnić ludzi. Dwa razy to się zdarzyło*. W przypadku pozostałych badanych taka sytuacja nie miała miejsca. Byli oni nawet zdziwieni faktem, iż pracownicy urzędów pracy sami odwiedzają pracodawców. Zwracali uwagę, że takie podejście byłoby bardzo pożądane, gdyż pracodawcy nie mają często czasu na złożenie wizyty w siedzibie urzędu oraz posiadają zbyt mało informacji na temat możliwości współpracy.

Niechęć pozostałych przedstawicieli firm, które zatrudniają handlowców wynikała przede wszystkim z braku wiary w znalezienie w ten sposób dobrego pracownika. Po pierwsze twierdzili, że bardzo często odnoszą wrażenie, że osoby zarejestrowane w urzędzie pracy wcale nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Chcą jednak uzyskać ubezpieczenie zdrowotne dlatego rejestrują się one jako osoby bezrobotne. Badani zwracali uwagę, że taki sposób postrzegania urzędu jako „przechowalni” osób bezrobotnych bardzo negatywnie wpływa na ocenę potencjalnych kandydatów do pracy. Dodatkowo zwrócono uwagę na problemy z kwalifikowaniem bezrobotnych w momencie rejestracji. Respondenci uważali, że osoby, które są długo osobami

bezrobotnymi nie posiadają odpowiedniej wiedzy, gdyż bardzo szybko się ona dezaktualizuje - *Problem jest z kwalifikowaniem się w urzędach. Wiszą ciągle, a zawód się zmienia w dwa dni.* Inny z badanych dodał: *Problem jest taki, że teraz to dużo osób ma kwalifikacje, ale umiejętności to już nie. Kiedyś na 10 mechaników 9 było dobrych. Teraz ci zarejestrowani to nie wiem czy 1 na 10 się znajdzie. Często ktoś papier ma ale minęło np. tyle lat, że oni nic o nowych rzeczach nie wie a stare ledwo pamięta.*

Badani wypowiedzieli się także na temat zawodów, dla których ten kanał rekrutacji jest bądź nie jest efektywny. Według nich łatwiej znaleźć w urzędzie pracy bezrobotnych, którzy mieliby wykonywać prace nie wymagające zbyt wysokich kwalifikacji oraz przedstawiciele profesji typowo zawodowych (np. spawacz, operator wózka widłowego). Natomiast wśród zawodów, do wykonywania których nie warto jest poszukiwać pracowników przez urząd pracy należy według badanych między innymi zawód handlowca. Jest to przede wszystkim pochodną wspomnianego wcześniej braku rozróżniania przez urzędników osób zajmujących się sprzedażą zależnie od branży, w której pracowali oraz brakiem jakiegokolwiek doświadczenia osób, które posiadają różne kursy sprzedażowe i na tej podstawie zakwalifikowywane są podczas rejestracji do sprzedawców czy handlowców (respondenci zwracali uwagę, że pojęcie handlowca jest zbyt ogólne).

Wypowiedzi respondentów w trakcie całego spotkania sugerowały, że zawód handlowca przez wielu bezrobotnych postrzegany jest jako łatwy oraz umożliwiający zarabianie przyzwoitych pieniędzy. Pochodną tego jest postawa osób, które poprzez urząd pracy dowiadywały się o ofercie pracy i zgłaszały swoją kandydaturę. Badani byli bardzo niezadowoleni z faktu, iż większość osób prezentowała typowo roszczeniową postawę. W trakcie rozmów tylko niewielki odsetek kandydatów pytał o zakres swoich obowiązków (badani mówili łącznie o 2 przypadkach). Większość natomiast prezentowała wysokie wymagania finansowe (kwoty, które się pojawiały bardzo często oscylowały w granicach 4 000 zł) oraz pytała o udogodnienia w pracy – przyznanie samochodu, laptopa czy telefonu służbowego.

Pojawiło się ponadto kilka pozytywnych opinii odnośnie współpracy z urzędem pracy, lecz nie dotyczyły one poszukiwania pracowników. Wypowiedziały je dwie osoby i odnosiły się one do staży organizowanych przez urząd pracy. Jedna z badanych mówiła: *mam dobre doświadczenia. Jeżeli chcę przyjąć kogoś do obsługi biura to dla mnie jest dobrą formą. Mam taką panią w firmie w Zamościu właśnie zatrudnioną po stażu z zamojskiego urzędu pracy. W tej chwili pracuje już u mnie 3 rok.* Inni pracodawcy zgadzali się z opinią, że urząd pracy w kwestii kierowania osób bezrobotnych na staże spełnia swoją rolę. W ich przekonaniu staż ma wiele zalet, gdyż po pierwsze jest to darmowy pracownik, który może wykonywać proste czynności, na które pozostała kadra nie ma czasu. Ponadto może być to pewnego rodzaju darmowy okres próbny, kiedy pracownik zostaje przygotowany do pełnienia obowiązków, a kosztów tego przyuczenia do zawodu nie musi ponosić właściciel firmy.

Respondenci posiadali jedynie obiekcje co do postawy części stażystów. Twierdzili, że najlepiej, gdy stażysta wcześniej sam znalazł pracodawcę, który przyjmie go na staż. Taka osoba charakteryzuje się dużo większym zaangażowaniem i inicjatywą. Gdy jest to jednak osoba przysłana odgórnie przez urząd to bardzo często nie ma ona motywacji do pracy. Jak powiedział jeden z pracodawców odnośnie stażystów: *Musi to być osoba, która chce odbyć staż a nie odsiedzieć.* Respondenci zwracali jednak uwagę, że w pewnej mierze jest to wina samych pracodawców, gdyż powstał stereotyp stażu, który się odbywa, lecz nie ma po nim szansy na zatrudnienie. Wiele osób spośród badanych uważało, że pracodawcy traktują takich pracowników jako darmową siłę roboczą. Twierdzili, że znacząca część stażystów nie jest później zatrudniana a na ich miejsce przyjmuje się następne osoby skierowane przez urząd pracy do odbycia stażu.

Spotkanie z przedstawicielami pracodawców posłużyło także uzyskaniu od nich wskazówek odnoszących się do aspektów funkcjonowania urzędów pracy, które powinny być zmienione, aby lepiej spełniały oczekiwania pracodawców. Respondenci wskazywali na liczne usprawnienia, które należałoby prowadzić, aby zwiększyć dostęp do informacji oraz zachęcić firmy poszukujące pracowników do współpracy.

Po pierwsze za niezbędną uznano poprawę dostępu do informacji na stronach internetowych urzędów. Badani twierdzili, że strony te są nieprzystępne i bardzo ciężko jest znaleźć interesujące pracodawcę informacje. Powinny być one zebrane w jednym miejscu oraz napisane jak najbardziej przystępnym językiem, tak by było to łatwe do zrozumienia. Ponadto zwracano uwagę, że strona powinna zawierać aktualności, w których znajdowałyby się najnowsze informacje na temat wszelakich możliwości, z których mogą skorzystać pracodawcy.

Druga wskazówka dotyczyła prowadzenia przez urząd różnego rodzaju kampanii informacyjnych. Dzięki nim nieświadomi pracodawcy dużo częściej korzystaliby z pomocy urzędu. Brak współpracy z urzędami pracy respondenci tłumaczyli niewiedzą o istnieniu określonych możliwości i brakiem czasu na wizyty w urzędzie. Po pierwsze uważali oni, że pracownicy urzędu powinni sami kontaktować się z firmami, tak żeby pracodawcy mieli wiedzę na temat potencjalnych korzyści płynących ze współpracy z urzędami pracy. Ponadto domagano się powstania jakiejś ogólnej kampanii informacyjnej, która uzmysłowiłaby pracodawcom na jakich zasadach mogą oni współpracować z urzędami pracy. Jak powiedział jeden z badanych: *My o podstawowych rzeczach nie wiemy. Bo to trzeba się samemu zakręcić albo od kogoś dowiedzieć a to powinno być przy drodze na telebimach „stwórz nowe miejsce pracy a dostaniesz 70% dofinansowania”*. Według uczestników badania urzędy pracy powinny zatrudniać osoby odpowiedzialne za promocję działań.

W opinii pracodawców *urząd pracy podchodzi cały czas mechanicznie do klientów*, co oznacza, że stosuje się automatycznie określone procedury nie traktując każdego petenta, jako indywidualnego przypadku. Respondenci zwracali uwagę, że powinno zmienić się zarówno pewne zasady funkcjonowania urzędu jak i podejście do klienta, podejście do klienta powinno stać się bardziej partnerskie. Jedna z respondentek stwierdziła: *Mnie się wydaje tak z obserwacji, że ci ludzie, którzy się tam rejestrują nie są tam traktowani, że „proszę, zapraszamy, pomożemy, jest pan dla nas bardzo ważny”. A to tak: tu wypełnić, tam wypełnić, podpisać. Ciach i następny. Od początku nie ma takiego indywidualnego podejścia, a to powinno być na każdym kroku*. Badani zwracali uwagę, że rolą pracowników urzędu pracy jest pełne informowanie zainteresowanych. Zwracali uwagę, że najczęściej osoba zainteresowana jakimś wsparciem musi dowiadywać się o każdą rzecz sama. W przekonaniu pracodawców powinno to wyglądać inaczej, pracownik urzędu pracy nie powinien czekać na pytania, tylko sam przedstawia ofertę i wszystkie możliwości, z których mógłby skorzystać zainteresowany.

Pojawiła się także następująca sugestia: *bezrobotny nie powinien być w urzędzie klasyfikowany po tym co robił wcześniej, tylko po tym co może robić*. W trakcie spotkania kilkakrotnie przedstawiono tego typu opinie. Podyktowana jest ona zarówno faktem, iż czasami niepotrzebne są do wykonywania jakiegoś zawodu odpowiednie kwalifikacje, lecz wystarczy osobowość. Ta jednak nie ma żadnego przełożenia na obecny sposób zakwalifikowywania pracowników. Z tego też powodu według respondentów wśród osób bezrobotnych *ginie cała rzesza ludzi wartościowych, którzy nadawaliby się na sprzedawców*. Ponadto zwracano uwagę, że istotny jest też okres jaki minął od zarejestrowania w urzędzie. Jest to ważne przede wszystkim w przypadku osób długotrwale bezrobotnych. Respondenci przekonywali, że wiele branż jest bardzo zmiennych (zmiana mody, technologii itp.) a co za tym idzie należy na bieżąco uzupełniać wiedzę i mieć kontakt z rynkiem. Osoba, która kilka lat wcześniej została zarejestrowana jako bezrobotna na podstawie posiadanego wykształcenia czy doświadczenia może obecnie nie odpowiadać już

wymaganiom pracodawców, którzy szukają pracowników w jego zawodzie, ze względu na zdezaktualizowanie się jego wiedzy.

Kilku przedstawicieli pracodawców zatrudniających handlowców wyraziło opinię, że urzędy pracy powinny zacząć funkcjonować podobnie do agencji zatrudnienia i zewnętrznych firm rekrutujących. W ich przekonaniu firmy rekrutujące cały czas mają klientów na swoje usługi i zarabiają na tym pieniądze. Oznacza to, że istnieje określona strategia postępowania, która mogłaby zapewnić lepszy sposób poszukiwania przez pracowników urzędów pracy kandydatów dla zainteresowanych tym pracodawców. Respondenci postulowali więc, aby pewne działania agencji zatrudnienia zostały powielone przez urzędy pracy.¹⁰

Oczekiwania wobec kandydatów do pracy na stanowisku handlowca

Osoby uczestniczące w badaniu fokusowym wielokrotnie podkreślały, że nie wymagają od potencjalnych pracowników posiadania certyfikatów czy zaświadczeń o ukończeniu określonych kursów. Zwracali oni przede wszystkim uwagę na predyspozycje osobowościowe kandydatów do pracy oraz znajomość określonej branży. Kilku badanych wyraziło opinię, że zawodu handlowca nie da się wyuczyć, lecz jest to wrodzona umiejętność. Bardzo ciekawie argumentował to jeden z pracodawców: *To trochę jak z językiem. Dziecko używa języka polskiego a nie zna gramatyki. Tak samo handlowiec, taki z krwi i kości, sprzedaje a nie wie, że stosuje pewne techniki sprzedaży.* Z tego powodu już w trakcie pierwszego spotkania można ocenić czy dana osoba nadaje się do pracy w handlu. Pracodawcy zwracali uwagę, że zachowanie takiej osoby powinno być naturalne i nie może być mechaniczne. Uważali, że wyuczone powtarzanie reguł nie przekonuje klientów. To właśnie umiejętność nawiązania więzi z drugim człowiekiem (klientem) jest w tym zawodzie najważniejsza. Istotna jest empatia, gdyż jak mówili respondenci zawód ten wymaga umiejętności rozmawiania na każdy temat (nawet niezwiązany z transakcją) oraz wycucia sytuacji. Ważną rzeczą jest kultura osobista, którą powinien wyróżniać się dobry sprzedawca czy przedstawiciel handlowy. Jeden z badanych w taki sposób przedstawił dobrego handlowca: *to musi być osoba, za którą klient tęskni. Żeby ktoś myślał „szkoda, że on nie przyjechał bo fajny jest” a nie: „znowu przyjechał ten gość”. Ta osoba musi być lubiana.* Ponadto zwrócono także uwagę, że osoba taka powinna posiadać dobrą pamięć do klientów lub znaleźć swój sposób, żeby klient czuł się traktowany indywidualnie. Zwiększa to więź pomiędzy handlowcem a kupującym oraz zwiększa szanse na pozytywne prowadzenie negocjacji.

Respondenci wypowiedzieli się także na temat ewentualnych form przygotowania osób bezrobotnych przez urzędy pracy do pracy w sprzedaży. Po raz kolejny wspomnieli wtedy, że w takich szkoleniach powinny brać udział tylko osoby, które mają potencjał do bycia handlowcem wynikający z osobowości i podejścia do ludzi. Ograniczenie dostępu do tego typu szkoleń zmniejszyłoby liczbę zarejestrowanych bezrobotnych reprezentujących zawody sprzedażowe. Jeżeli jednak osoba, która posiada określone predyspozycje do bycia handlowcem potrzebowałaby szkoleń, to powinny one dotyczyć podstaw przedsiębiorczości oraz sprzedaży. Taka tematyka byłaby przydatna niezależnie od branży. Osoba po takim kursie mogłaby lepiej wypaść na rozmowie kwalifikacyjnej, a sam pracodawca nie musiałby od podstaw wprowadzać pracownika w tajniki zawodu handlowca.

W ostatniej kolejności zapytano respondentów czy w ich opinii łatwo jest znaleźć dobrego pracownika na stanowisko handlowca. Wszyscy badani powiedzieli, że jest to spore wyzwanie, aby zrekrutować odpowiednie osoby, które pozostaną w firmie na dłużej. Jak już wcześniej wspominali, duża część pracowników rezygnuje po krótkim czasie z zatrudnienia i proces

¹⁰ Więcej informacji na ten temat można odnaleźć w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport końcowy 2012”, w którym opisane jest badanie fokusowe z przedstawicielami agencji zatrudnienia.

rekrutacyjny należy powtarzać. Respondenci zgodnie powtarzali, że *przy poszukiwaniu nowych ludzi trzeba wykazać się sporą dozą wytrwałości i cierpliwości.*

8.3. Badanie jakościowe z przedstawicielami przedsiębiorstw, które otrzymały dotację inwestycyjną w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013.

Temat trzeciego i czwartego wywiadu grupowego z pracodawcami zogniskowano na sytuacji w tych przedsiębiorstwach, które uzyskały dofinansowanie inwestycyjne w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013 (potocznie używany skrót: RPO WL).

Na lata 2007-2013 każde z 16 województw stworzyło własny program operacyjny dostosowany do specyfiki regionu i odpowiadający jego potrzebom. Przedział czasowy określa siedmioletni okres programowania Unii Europejskiej, jednak czas przeznaczony na wykorzystanie przygotowanej dla danych regionów puli pieniędzy został wydłużony do końca 2015 roku. Regionalne Programy Operacyjne współistnieją z innymi programami i inicjatywami Unii Europejskiej, realizując założenia Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007-2015 i Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013 - Narodowej Strategii Spójności. Są finansowane z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR).

Ponieważ celem głównym RPO WL jest podniesienie konkurencyjności Lubelszczyzny prowadzące do szybszego wzrostu gospodarczego oraz **zwiększenia zatrudnienia** z uwzględnieniem walorów naturalnych i kulturowych regionu¹¹, zasadnym wydało się zweryfikowanie w badaniu jakościowym co o wpływie dotacji inwestycyjnej na zwiększenie zatrudnienia mówią sami pracodawcy – beneficjenci RPO WL. Do roku 2015 zaplanowano utworzenie, dzięki realizacji RPO WL, 6140 miejsc pracy.¹²

RPO WL dzieli się na dziewięć bloków tematycznych - IX Osi Priorytetowych, którym przypisana została określona pula środków. Pierwsze dwie osie RPO WL (Przedsiębiorczość i innowacje, Infrastruktura ekonomiczna) obsługuje Lubelska Agencja Wspierania Przedsiębiorczości w Lublinie jako tzw. Instytucja Pośrednicząca II stopnia. Uczestnicy badania uzyskali dotację inwestycyjną za jej pośrednictwem. Ogłasza ona i przeprowadza nabory wniosków o dofinansowanie, ocenia je od strony formalnej, merytorycznej i techniczno-finansowej, zawiera umowy z beneficjentami, weryfikuje ich wnioski o płatność, odpowiada za monitoring i sprawozdawczość z realizacji programu, wykonuje czynności kontrolne, informuje o procedurach programu i promuje go.

Jedno z kryteriów oceny merytorycznej wniosku dotyczyło wzrostu zatrudnienia bezpośrednio w efekcie realizacji planowanego projektu. Oceniający wniosek przyznawał od 0 do 6 punktów za deklarowany przyrost zatrudnienia w firmie. Do oceny liczone były miejsca pracy planowane do utworzenia w okresie od momentu rozpoczęcia projektu do roku (12 miesięcy) po dniu złożenia wniosku beneficjenta o płatność końcową. Projektodawca wykazywał wzrost zatrudnienia na poziomie wskaźników rezultatu dotyczących swojego projektu. Najwyższa ocena w tym punkcie wniosku miała miejsce o ile zadeklarowany wzrost zatrudnienia był większy niż 1 etat. Najniższa przyznawana była w przypadku, gdy wnioskodawca nie deklarował utworzenia przynajmniej jednego pełnego etatu lub wykazał utworzenie nowych miejsc pracy po terminie 12 miesięcy od momentu złożenia wniosku beneficjenta o płatność końcową.

¹¹ www.rpo.lubelskie.pl, Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013 – wersja ujednolicona, dokument przyjęty przez Komisję Europejską w dniu 13 grudnia 2011 r., s. 90.

¹² www.rpo.lubelskie.pl, Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013 – wersja ujednolicona, dokument przyjęty przez Komisję Europejską w dniu 13 grudnia 2011 r., s. 91.

Na dwóch spotkaniach obecni byli przedstawiciele firm: praktyki stomatologicznej, prac wysokościowych, z branży turystycznej, wynajmu nieruchomości i handlu produktami medycznymi, recyklingowej, serwisującej samochody, świadczącej usługi reklamowe, z branży chemicznej, przychodni lekarskiej, świadczącej usługi prawnicze, z branży budowlanej, zakładu rehabilitacyjnego, restauracji. Oprócz branży działalności uczestnicy badania zróżnicowani byli pod względem rodzaju zrealizowanej inwestycji. Były to: zakup maszyn, urządzeń, wyposażenia, aparatury, izolacja budynku itp.

Uwarunkowania powstawania nowych miejsc pracy i ich charakterystyka

Możliwość uzyskania dodatkowych punktów za deklaracje zatrudnieniowe przy ocenie wniosku była wykorzystana przez zdecydowaną większość uczestników badania. Ale już ocena konieczności podawania we wniosku takich informacji była bardzo zróżnicowana. *Gdyby nie to, że dawało to więcej punktów to bym tego nie pisał* – zaznaczył jeden z badanych. Inny uskarżał się że kryzys gospodarczy spowodował, że utrzymanie tego samego poziomu zatrudnienia dla małych firm stanowi poważny problem: *składaliśmy wniosek, kiedy tego spowolnienia nie było, w naszej branży dobrze się działa. I przez okres trwania projektu musimy tę liczbę etatów utrzymać. I to jest kłopotliwe dla nas wszystkich. I kosztowne.* Na problem trudu określenia ilu pracowników będzie potrzebnych i ilu można będzie sfinansować receptę znalazła jedna z uczestniczek: *Lepiej mniej a więcej. To znaczy podać mniej osób we wniosku, a więcej zatrudnić, bo jeżeli się poda więcej, a mniej zatrudni, to są konsekwencje.* I w niektórych przypadkach zatrudniono rzeczywiście więcej osób niż przewidywał wniosek (*taka była potrzeba*). Pracodawca z branży medycznej chwalił się ponad dwa razy większą liczbą miejsc pracy niż planowana: *ja w tamtym tygodniu miałam kontrolę i panie były zdziwione, że mam tyle osób zatrudnionych.* Trzeba zauważyć, że w czasie realizacji RPO WL definicji utworzonego miejsca pracy ulegała pewnym modyfikacjom, co dodatkowo mogło przysparzać projektodawcom trudności w rozumieniu tego kryterium, a co za tym idzie w jego subiektywnej ocenie.

W dalszej kolejności badani poproszeni zostali scharakteryzowanie zapotrzebowania na pracowników, związanego z otrzymaniem dotacji (np. do obsługi projektu i/lub w efekcie realizacji projektu). Istotny był fakt, że większość potwierdzała trwałość miejsc pracy, lecz przy bardzo dużej rotacji pracowników. Przytoczmy dwie charakterystyczne wypowiedzi: *w moim przypadku jest to praca w wymiarze czasowym, kończy się jedna, przychodzą drudzy, ludzie się zmieniają; można powiedzieć, że na okres trzech miesięcy, potem są zwolnienia i na nowo są zatrudniani.* Wśród respondentów byli tacy, którzy zwiększyliby zatrudnienie nawet bez otrzymania dotacji (*my i tak nastawialiśmy się na rozwój*) oraz tacy, którzy jedynie dzięki niej zatrudniły pracowników (*dofinansowanie pomogło stworzyć miejsca pracy*). Osoby z firm, które nie zakończyły jeszcze projektów wyrażały większą niepewność dotyczącą perspektyw utrzymania zatrudnienia: *wszystko zależy od rynku, jak za rok dwa zmieni się rynek to różnie może być; gdyby koniunktura była na tyle dobra, że wszystkie urządzenia można by było wykorzystać w 100% to podejrzewam, że trzeba by było nawet więcej osób zatrudnić, żeby można było to wszystko obsługiwać. Ale w tej sytuacji to jest minimum.* Jedyne pewne miejsca pracy w przyszłości dotyczą handlowców, zwracały na to uwagę dwa przedsiębiorstwa. Można wnioskować, że niezależnie od koniunktury gospodarczej firmy zawsze będą dążyły do intensyfikacji sprzedaży usług i produktów (w okresie dekonunktury tym bardziej – aby zachować zyski na stałym poziomie). Wniosek ten potwierdza wyniki monitoringu ofert pracy za rok 2012, prowadzonego przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Warty podkreślenia jest fakt, że w przypadku niektórych firm trwałość zatrudnienia nie jest zależna ani od rodzaju dotacji, ani strategii zatrudnieniowej pracodawcy, ani koniunktury rynkowej: *nasze etaty zależą od Narodowego Funduszu Zdrowia, jak fundusz daje kontrakty to wtedy żyjemy, jak nie to nie.*

Sam sposób wyrażania się respondentów na temat zatrudnień ujawnił rozpoznany już w ubiegłorocznych badaniach problem ponoszenia przez pracodawcę kosztów pracy i szkolenia oraz związanego z nimi ryzyka: *jeżeli się rozwija dokupuje maszyny i żeby ktoś robił na tych maszynach to niestety trzeba zatrudnić*. Kolejni pracodawcy podkreślali: *brak osób wykwalifikowanych, przeszkolonych, doświadczonych. Otrzymuje się nowych ludzi, szkoli się ich a oni uciekają - jest problem z wykwalifikowaną kadrą; ludzie zostają przeszkoleni i uciekają, wyjeżdżają albo idą do konkurencji; szkoliłem pracownika i po szkoleniu za granicę wyjechał*.

Problemy ze znalezieniem nowych, odpowiednich pracowników dotyczyły stanowisk dla: specjalistów-operatorów maszyn, wykwalifikowanych fizjoterapeutów, higienistek, specjalistów w grafice wektorowej, rastrowej i obróbce video. Pracodawcy skarżyli się na brak doświadczenia i umiejętności osób po studiach wyższych: *magister fizjoterapii uczony jest jak włożyć w kontakt końcówkę od aparatu - wszystko, i to jest magister fizjoterapii, w moim przypadku szukamy już wyżej wykwalifikowanych fizjoterapeutów, nie takich co mają magistra fizjoterapii tylko takich, którzy są po specjalistycznych kursach, bo się ludziom kojarzy, że fizjoterapia to masaże ćwiczenia i nic więcej, i niestety tych to jest pełno*. Jednocześnie powtarzali, że potrzebują osób, które chcą się uczyć. I chodzi tu zarówno o procesy zdobywania kwalifikacji formalnych jak i np. nadążanie z obsługą nowszych wersji programów komputerowych. Idealny kandydat do zatrudnienia posiada także większą wiedzę niż pracownicy konkurencji. Od każdego zaś oczekuje się podstawowej socjalizacji do pracy: *aby była osoba solidna, aby było wiadomo że się z zadania wywiąże, jak nie będzie czegoś wiedzieć to zapyta i nie siądzie i nie będzie czekał do piętnastej, minie mu i powie na koniec dnia że się nie dało*. Niektórzy zwracali uwagę na problemy z komunikacją oraz wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów na pracowników.

Wszyscy respondenci mówili o nowych zatrudnieniach na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dodatkowe punkty podczas oceny wniosku dotyczyły tylko etatów, ale jeden z pracodawców zwrócił uwagę, że nie wszystkich kandydatów satysfakcjonował taki rodzaj umowy, gdyż *chcą umowę o dzieło, bo prowadzą jakiś interes i nie chcą się zatrudniać*.

Sposoby poszukiwania pracowników (związanego z przyznaniem dotacji), które stosowali badani to pośrednictwo urzędu pracy, strony internetowe, ogłoszenia w prasie, z bazy zgłoszeń oraz rekrutacja nieformalna. Jej przykładem jest poszukiwanie pracownika poprzez analizę jego prac (w tym wypadku kompozycji graficznych) publicznie dostępnych w internecie: *ja to z kolei kompletnie inaczej poszukuję ludzi, rekrutuję pracowników - to głównie jest portfolio, jeżeli zobaczę, że ktoś robi coś na bardzo wysokim poziomie, to sam się kontaktuję z taką osobą i próbuję w jakiś sposób nawiązać współpracę*.

Badanym przedstawiono do oceny pomysł finansowania szkoleń dla pracowników, którzy są zatrudniani w związku z inwestycją. Spotkał się on z akceptacją, ale z jednym zastrzeżeniem. Pracodawców nie satysfakcjonowałby udział potencjalnych pracowników w szkoleniach grupowych, nawet branżowych, ale nie związanych z konkretnym miejscem pracy i projektem: *ja obserwuję w branży turystycznej, że te szkolenia które są robione przez firmy, to powiem państwu tak najczęściej prowadzą je osoby, które nie mają zielonego pojęcia o czym mówią. Więc poziom tych szkoleń jest naprawdę bardzo niski*. Podkreślano, że najlepszym rozwiązaniem byłoby zagwarantowanie środków na szkolenie pracownika do dyspozycji pracodawcy, tak aby to doskonalenie przez podmiot szkolący było uzgodnione z bieżącymi potrzebami i specyfiką pracodawcy.

Respondenci zapytani zostali o plany zatrudnieniowe (w najbliższych miesiącach) w związku z dotowaną inwestycją. Rozważane są zatrudnienia: lekarzy, specjalistycznych higienistek, hipoterapeutów (zwrócono uwagę na deficyt szkoleń na rynku w tej specjalności), fizjoterapeutów z egzaminem państwowym, pielęgniarek środowiskowych i zabiegowych, specjalistów kalibracji danych, robotników drogowych. Poszukiwane specjalności to swoiste zawody deficytowe, a na

pewno przyszłościowe, gdyż najbardziej innowacyjni przedsiębiorcy, a zwłaszcza ci, którzy otrzymali na rozwój bezzwrotną dotację, mogą zwiastować nadchodzący szerszy popyt na określonych pracowników.

Ocena wsparcia instytucjonalnego

Jeden z respondentów zgłosił problem dodatkowych kosztów związanych z obsługą projektu. Pojawiła się konieczność powierzenia jednej z pracownic dodatkowych obowiązków, w tym przygotowania dokumentacji z realizacji działań projektowych, kontroli terminów, kontaktów z Instytucją Pośredniczącą, obsługi kontroli. Respondent wskazał na pomysł refundacji z budżetu projektu części wynagrodzenia takiej osoby z tytułu dodatkowych prac związanych z realizacją przedsięwzięcia.

Przy okazji pytania o problemy z realizacją projektów, które mogły dotyczyć zatrudnionego personelu, jeden z badanych mocno podkreślał złe doświadczenia we współpracy z urzędami pracy. Po pierwsze jako utrudnienie spostrzegł prowadzenie jego oferty przez wiele osób i działów, po drugie brak przypisanych bezrobotnemu szczegółowych umiejętności, zainteresowań, tak aby jego gotowość do konkretnej pracy była bardziej rozpoznawalna (problem ten mają zniwelować planowane zmiany ustawowe dotyczące funkcjonowania urzędów pracy – przypis red.). Kolejny problem, zidentyfikowany już w badaniach jakościowych w roku 2012 („Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych”) dotyczy posługiwania się przez pracowników urzędów pracy predefiniowaną klasyfikacją zawodów i specjalności. Jeden z pracodawców poszukiwał poprzez urząd pracy handlowca, gdyż takie stanowisko funkcjonowało od dawna w jego firmie. Niestety nie mógł przekazać do urzędu pracy ogłoszenia z tak sformułowaną specjalnością, gdyż nie ma jej w klasyfikacji zawodów. Zaproponowano pracodawcy sformułowanie *technik handlowiec*, które nie odpowiadało jego potrzebom, gdyż sugerowało potencjalnym kandydatom, że w ofercie istotne jest ukończenie technikum, co zupełnie nie było istotne dla autora ogłoszenia. Pracodawcy dziwią się ponadto dlaczego odwiedzają ich osoby wysyłane przez urząd pracy, *które mówią żebym im podpisać, że ja ich nie potrzebuję, bo ona np. chce wyjechać za granicę czy ma swoją działalność.*

Badani potwierdzali, że kontrole projektu ze strony Instytucji Pośredniczącej weryfikują stan zatrudnienia w stosunku do tego, który był zadeklarowany we wniosku.

Wsparcie inwestycyjne a zwiększenie zatrudnienia – dobre praktyki i wskazówki badanych

Przy pytaniu o warunki trwałości miejsc pracy utworzone w wyniku realizacji projektu powracały kwestie dotyczące zmniejszenia opodatkowania pracy, które nie są przecież regulowane wytycznymi dotyczącymi realizacji projektów. Wydaje się, że jest to problem (koszt) na tyle znaczący, że nie jest on po zakończeniu projektu, w odczuciu pracodawców, rekompensowany poprzez ewentualny wzrost zleceń, klientów czy dysponowanie urządzeniami zakupionymi w ramach projektu. Dlatego pomniejszanie tego kosztu staje się po zakończeniu projektu dążeniem pracodawców, co zmniejsza trwałość miejsc pracy.

Docenione zostały i rekomendowane na przyszłość szkolenia dedykowane przyszłym wnioskodawcom lub obecnym realizatorom (przy czym niektórzy z nich otrzymywali na szkolenia zaproszenia indywidualne, a niektórzy nie mieli bezpośredniej informacji). Ale jednocześnie zauważony został brak w Instytucji Pośredniczącej pracowników, którzy są merytorycznie przygotowani (posiadają techniczne kwalifikacje) do dyskusji na temat działań projektowych, zwłaszcza w przypadku problemów z realizacją projektów. Nie chodzi tu o kwestie formalne, ale

specjalistyczne uwarunkowania branżowe, z którymi mierzy się realizator projektu. Na marginesie głównego tematu pojawiła się także sugestia zmiany refinansowania inwestycji na finansowanie - jako sporą barierę dostępu do dotacji wskazywano konieczność (w przypadku braku środków bieżących) ubiegania się i uzyskania kredytu na pokrycie bieżących zobowiązań, na które nie wpłynęła jeszcze transza dotacji.

Dyskusji poddano kwestię utrzymania zwiększania liczby punktów dla wniosku o dotację, w zależności od liczby nowozatrudnionych pracowników. Jeden z respondentów opowiedział się za tym, aby punktacja pozostała, ale jedynie za sam fakt utworzenia miejsc(a) pracy, gdyż w przypadku określania liczby tych miejsc preferencje mają większe firmy, dla których utworzenie kilku miejsc pracy nie jest technicznym i organizacyjnym problemem. Inny badany zauważył: *my reprezentujemy różne branże, w związku z tym w tych branżach zapotrzebowanie na ilość osób w ramach nowych miejsc pracy jest zróżnicowane i gdybyśmy przyjęli w ramach realizacji projektu dla wszystkich tutaj występujących firm jednakowe kryteria, to byłoby to niesprawiedliwe*. Inna osoba stwierdziła, że wszystko zależy od tego czy istnieje możliwość finansowania szkolenia nowych pracowników – wtedy można planować większe zatrudnienie. Jeden z badanych postawił tezę, że dobre, rozwojowe projekty będą same generować zapotrzebowanie na pracowników, więc nie popiera utrzymywania tego kryterium oceny.

Przy ogólnym podsumowującym pytaniu o trudności w poszukiwaniu pracowników w obrębie swojej branży wskazywano na brak kwalifikacji specjalistycznych potencjalnych pracowników, kursów wymaganych ustawowo oraz kłopoty z autoprezentacją. Zgłaszano konkretne potrzeby szkoleniowe np. kurs kończący się certyfikatem Cisco, kurs z zielarstwa i towaroznawstwa medycznego, kurs metod rehabilitacyjnych (ich koszty kształtują się od kilku do kilkunastu tysięcy złotych), przygotowanie laboranta rentgenowskiego (dzięki stacjonarnej szkole laborantów). Przy czym obawy o to, że po ich sfinansowaniu (przez pracodawcę) pracownik utworzy własną firmę, konkurencyjny sklep są bardzo duże. Istnieje spore oczekiwanie na możliwość zdobycia finansowania zewnętrznego takich szkoleń. W oczekiwanym potencjale kandydata do pracy mieści się także umiejętność radzenia sobie z prawidłową obsługą maszyn, urządzeń, aparatury, na co sam certyfikat nie daje gwarancji. W jednym przypadku zgłoszono problem znalezienia instytucji, która mogłaby przeszkolić pracownika – operatora walca. Przewidywaną potrzebą szkoleniową w przyszłości, która przez jednego z respondentów została szczególnie podkreślona, będą umiejętności w zakresie elektronicznego obiegu dokumentów w przychodni lekarskiej.

Podsumowując spotkania z beneficjentami RPO WL należy stwierdzić, że ze względu na charakter badań jakościowych nie można wyciągać wniosków statystycznych dotyczących np. średniej ilości miejsc pracy, które zostały utrzymane po zakończeniu projektu jako oddziaływanie dotacji inwestycyjnej. Wymagałoby to przygotowania specjalnego badania ilościowego, gdzie punktem wyjścia byłyby dane z ostatnich sprawozdań składanych przez beneficjentów RPO WL. Dzięki badaniu jakościowemu udało się zaś zidentyfikować występowanie istotnych problemów, dobrych praktyk i oczekiwań pracodawców powiązanych z zatrudnianiem pracowników w efekcie realizowanych projektów. Mamy do czynienia ze zróżnicowanym co do ilości i specjalizacji zapotrzebowaniem na pracowników w trakcie realizacji projektów. Pracodawcy nie zgłaszają większych uwag co do istnienia kryterium oceny projektów jakim jest powstawanie miejsc pracy, zapewne dlatego że jego spełnienie nie jest konieczne a punktacja stopniowalna. Zatrudnienie w firmach wzrasta w wyniku realizacji projektów, czasem nawet w większym stopniu niż deklarowane we wniosku. Dodatkowo pracodawcy potrzebują osób zaangażowanych w obsługę projektu. Jeśli po zakończeniu projektu utworzone miejsca pracy są dalej utrzymywane (w grupie badanych tak było) nie oznacza to, że na stanowiskach wciąż zatrudniane są te same osoby. Następuje szybka rotacja pracowników. Zawsze cenieni są Ci, którzy chcieliby zajmować się sprzedażą usług i produktów oraz wnoszący do firmy pewną wartość dodaną, pozwalającą na zwiększenie przewagi konkurencyjnej. Wysokie koszty prowadzenia działalności i koszty pracy

sprawiają, że oczekiwane jest zewnętrzne finansowanie zwiększania uprawnień i umiejętności pracowników, ale przy autonomii pracodawcy w wyborze ścieżki kształcenia pod konkretne potrzeby stanowisk pracy.

W sytuacji dużego społecznego oczekiwania na informacje o popycie na pracowników, na rekomendację zasługuje stałe i poszerzone monitorowanie potrzeb i dobrych praktyk zatrudnieniowych mikroprzedsiębiorstw, którzy byli włączeni w RPO WL do roku 2015 a następnie tych, którzy korzystać będą z analogicznego wsparcia dzięki RPO 2014-2020¹³ i Regionalnej Strategii Innowacji do 2020 r.

¹³ www.npf.rpo.lubelskie.pl/front/page/get/646/news_id:876/

9. Rekomendacje dla poszczególnych grup odbiorców

Rekomendacje płynące z niniejszego badania w dużej mierze potwierdzają rekomendacje sformułowane w raporcie końcowym z pierwszej fali badania za rok 2012. Dlatego znacząca ich część będzie powtórzeniem już raz sformułowanych rekomendacji, choć wskazane zostaną nowe istotne wątki.

Wyniki badania za rok 2013 potwierdzają istnienie niedopasowania popytu i podaży pracowników, biorąc pod uwagę takie aspekty, jak brak odpowiedniego doświadczenia kandydatów do pracy (w szczególności absolwentów), niedopasowanie kierunków kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ale także niedopasowanie jakości kształcenia i szkolenia. Tak więc wyniki badania potwierdzają niedopasowanie systemu kształcenia formalnego i pozaformalnego¹⁴ do potrzeb rynku pracy. Co może być zaskakujące, badanie wskazuje na duże luki w kształceniu kompetencji kluczowych¹⁵, takich jak kompetencje społeczne czy umiejętność uczenia się, a także szeroko rozumiana umiejętność syntezy i analizy. Wyniki 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 z 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 ani dla województwa lubelskiego, ani dla okresu prowadzenia badań. 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 dostarczania regularnych informacji zainteresowanym podmiotom. Cykliczność badań (w cyklu rocznym lub dwuletnim) 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.

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**:

¹⁴ "Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji", IBE, 2011

¹⁵ „Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia”- załącznik do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, opublikowanego w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej z dnia 30 grudnia 2006 r./L394. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriSer v/site/pl/oj/2006/l_394/l_39420061230pl00100018.pdf)

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

1.1. Osoby pracujące:

Działania na rzecz osób pracujących skupiać się powinny na oferowaniu szkoleń uzupełniających kwalifikacje zawodowe posiadane przez 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 gwarantowania uzyskania uznanych na rynku certyfikatów czy uprawnień (tam, gdzie dotyczy). Obecnie szczególnie ważne na lubelskim rynku pracy są uprawnienia do wykonywania zawodów operatorów maszyn, a także uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych takich jak: prawo jazdy wyższych kategorii wraz z uprawnieniami do przewozu rzeczy.

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 pożyteczne na lokalnym rynku kwalifikacje, 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), 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 najbliższe roczniki absolwentów został wyposażony w poszukiwane umiejętności (szczególnie kompetencje społeczne) dzięki możliwym do realizacji projektom w ramach PO KL.

Odbiorcy: szkoły zawodowe i ich organy prowadzące, uczelnie wyższe

3. Konieczna jest korekta działania urzędów pracy w zakresie współpracy z pracodawcami, jak i z bezrobotnymi.
 - 3.1. Badanie pokazuje, że tylko 41% 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 ciągłe uświadamianie bezrobotnym, jakie są skuteczne sposoby szukania pracy, w tym uwzględnianie sieci znajomych, badanie pokazuje bowiem, że najczęstszym kanałem, jakim pracodawcy poszukują pracowników (obok PUP) jest zatrudnianie z polecenia czy tzw. kandydatura spontaniczna. Dlatego też warto na bieżąco dowiadywać się o oferty pracy w urzędzie pracy, ale również informować szeroki krąg osób o tym, że szukamy zatrudnienia. O takim sposobie poszukiwania pracy powinni osobom bezrobotnym przypominać w codziennych kontaktach pośrednicy pracy, doradcy zawodowi i liderzy klubów pracy.
 - 3.3. Te same grupy pracowników służby 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 obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Jest to rolą rejestracji, pośredników i doradców zawodowych.

Odbiorcy: PUP

Rekomendacje długoterminowe

4. Kluczową sprawą w tym obszarze jest poprawa jakości kształcenia, w tym zawodowego tak, by z jednej strony absolwenci tych szkół byli cenieni przez pracodawców, z drugiej zaś – by młodzież chętniej podejmowała kształcenie w szkołach zawodowych. To drugie ma szczególne znaczenie, ponieważ widoczny jest deficyt absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy. Konieczne są tu następujące działania:

- 4.1. Spełnienie tej ogólnej rekomendacji rozpocząć musi się 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. Należy podkreślić, że promocja szkolnictwa zawodowego powinna być kierowana również do nauczycieli szkół gimnazjalnych, którzy mogą dostarczać wiedzy uczniom o możliwych ścieżkach edukacyjnych (w szczególności ścieżkach innych niż wybór liceum, a następnie podjęcie studiów). 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, nauczyciele tych szkół, doradcy zawodowi w szkołach; organy prowadzące

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

- 4.2.1. 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; 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

- 4.2.2. Wymaga to także zapewniania, by nauka w szkołach zawodowych opierała się na współpracy z pracodawcami i realizowaniu z nimi praktyk zawodowych i 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, szkoły wyższe pracodawcy

- 4.2.3. Pracodawcy zwracają uwagę na posiadanie przez kandydatów kompetencji społecznych – współpraca w grupie, komunikatywność, a także umiejętności analizy, syntezy czy wyszukiwania informacji. 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 i umiejętności analitycznych. 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

- 4.2.4. Jednocześnie nauczyciele powinni zyskiwać wiedzę o kompetencjach i umiejętnościach, których brakuje absolwentom szkół, tak by móc je wspierać i rozwijać u uczniów. Dlatego też w ramach prowadzonych dla nauczycieli szkoleń czy studiów podyplomowych należy przekazywać praktyczną wiedzę, w jaki sposób rozwijać kompetencje kluczowe, które według pracodawców są deficytowe, a także umiejętności samodzielnego uczenia się uczniów.

Odbiorcy: Lubelskie Samorządowe Centrum
Doskonalenia Nauczycieli, samorząd
województwa

- 4.2.5. 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 do jej stosowania.

Odbiorcy: Urząd Marszałkowski (departament
odpowiedzialny za edukację) we współpracy
z WUP

- 4.2.6. 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

5. 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 kompetencji kluczowych.

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

10. Aneks

10.1. Spis wykresów

Wykres 1. Struktura pracodawców woj. lubelskiego zatrudniających 10 i więcej pracowników wg wielkości zatrudnienia	12
Wykres 2. Preferowane wykształcenie osoby zatrudnionej na stanowisku kluczowym	22
Wykres 3. Preferowane doświadczenie osoby zatrudnionej na stanowisku kluczowym	23
Wykres 4. Wymaganie od pracowników formalnie potwierdzonych kwalifikacji.	24
Wykres 5. Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów	25
Wykres 6. Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów – wg branż*	26
Wykres 7. Wykształcenie absolwentów.....	27
Wykres 8. Zatrudnianie osób, które wciąż się uczą	27
Wykres 9. Przeprowadzenie rekrutacji na przestrzeni roku przed momentem badania.....	28
Wykres 10. Liczba przyjętych do pracy osób	28
Wykres 11. Główne* kanały poszukiwania kandydatów do pracy	33
Wykres 12. Wystąpienie problemów z rekrutacją pracowników.....	33
Wykres 13. Czy pracodawca planuje rekrutację w najbliższych 12 miesiącach?	35
Wykres 14. Czy pracodawca planuje zwolnienia w najbliższych 12 miesiącach?	36
Wykres 15. Zamiar szkolenia pracowników przez pracodawców – 2012 rok	37
Wykres 16. Zamiar szkolenia pracowników przez pracodawców – 2013 rok	37
Wykres 17. Szkolenia nowoprzyjętych pracowników	39
Wykres 18. Preferowana płeć kandydata	40
Wykres 19. Preferowany wiek kandydata	40
Wykres 20. Preferowane wykształcenie kandydata	41
Wykres 21. Preferowane doświadczenie kandydata	42
Wykres 22. Wymaganie od pracowników formalnie potwierdzonych kwalifikacji.	43
Wykres 23. Preferowane kompetencje kandydatów i spełniania tych oczekiwań.....	44
Wykres 24. Kluczowe atuty kandydata w oczach pracodawców	45
Wykres 25. Zatrudnianie absolwentów	46
Wykres 26. Wykształcenie zatrudnionych absolwentów a wykształcenie absolwentów kandydatów	46

10.2. Spis tabel

Tabela 1. Struktura pracodawców wg branż	13
Tabela 2. Struktura próby eksploracyjnej	14
Tabela 3. Struktura próby właściwej – branża.....	15
Tabela 4. Struktura próby właściwej – wielkość zatrudnienia.....	16
Tabela 5. Struktura próby właściwej – powiat.....	16
Tabela 6. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	19
Tabela 7. Najczęściej wskazywane zawody kluczowe przez pracodawców zatrudniających od 3 do 9 osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	21
Tabela 8. Tytuły zatrudnionych absolwentów z wykształceniem wyższym	27
Tabela 9. Najczęściej* wskazywane zawody, w których prowadzona była rekrutacja przez pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS.	29
Tabela 10. Wskazywane zawody z grupy dużej Specjaliści nauczania i wychowania, w których prowadzona była rekrutacja przez pracodawców zatrudniających 10 osób i więcej wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	30
Tabela 11. Wskazywane zawody, w których prowadzona była rekrutacja przez pracodawców zatrudniających między 3 a 9 osób wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS	31
Tabela 12. Zawody, w których planowana jest rekrutacja* u pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób – wg klasyfikacji zawodów i specjalności 2010 przygotowanej przez MPiPS.....	35
Tabela 13. Planowana tematyka szkoleń	38
Tabela 14. Preferowane kompetencje kandydatów na stanowiska specjalistów w branży edukacyjnej.....	45

10.3. Wzór narzędzia badawczego – badanie ilościowe

PYTANIA FILTRUJĄCE	
<p>Dzień dobry, nazywam się i pracuję w firmie PSDB. Na zlecenie Wojewódzkiego w Lublinie prowadzimy badanie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców”. Czy mógłbym/mogłaby z osobą, która w Państwa firmie posiada największą wiedzę na temat polityki personalnej działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników oraz organizacji szkoleń?</p> <p>Chciał(a)bym przeprowadzić z Panem/ Panią wywiad o potrzebach i oczekiwaniach z województwa lubelskiego. Zadawane przeze mnie pytania mają na celu jedynie uzyskać o charakterze statystycznym i posłużą do zbiorczych zestawień. Czy zachce mi Pan(i) poświęcić</p> <p>Chciałabym dodać, że w celu kontroli jakości mojej pracy nasza rozmowa zostanie nagrana Pan(i) nic przeciwko?</p>	
<p>F0. ANK: Zaznacz płeć respondenta</p>	<input type="checkbox"/> Kobieta <input type="checkbox"/> Mężczyzna
<p>F1. Czy rozmawiam z ...</p>	<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?
<p>F2. Województwo, gdzie się mieści firma/institucja, do której się dodzwoniłem/am, to ...</p>	<input type="checkbox"/> Lubelskie <input type="checkbox"/> Inne → [koniec]
<p>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]</p>	<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
<p>F4. Czy wszystkie spośród tych osób są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu (na pełen etat)?</p>	<input type="checkbox"/> Tak → [przejdź F7] <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem dokładnie
<p>F5. Ile osób jest zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy?</p> SYSTEM: jeśli 3 lub więcej idź do F7
<p>F6. Ile osób jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu?</p>	<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
<p>Jeśli ECP >= 3 idź do F7, jeśli mniej → [koniec]</p>	
<p>F7. W jakiej branży działa Pana/i firma/institucja?</p>	<input type="checkbox"/> Leśnictwo i rybactwo <input type="checkbox"/> Przemysł (w tym przetwórstwo przemysłowe) <input type="checkbox"/> Budownictwo <input type="checkbox"/> Handel i naprawa pojazdów samochodowych <input type="checkbox"/> Transport i gospodarka magazynowa <input type="checkbox"/> Zakwaterowanie i gastronomia <input type="checkbox"/> Informacja i komunikacja <input type="checkbox"/> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa <input type="checkbox"/> Obsługa rynku nieruchomości <input type="checkbox"/> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna <input type="checkbox"/> Administrowanie i działalność wspierająca <input type="checkbox"/> Edukacja <input type="checkbox"/> Opieka zdrowotna i pomoc społeczna <input type="checkbox"/> Kultura i rekreacja <input type="checkbox"/> Pozostała działalność usługowa
<p>F8. Powiat, w którym mieści się firma/institucja to ...</p>	<input type="checkbox"/> Powiat białycki <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
<p>ZATRUDNIENI PRACOWNICY</p>	
<p>W pierwszej kolejności chciał(a)bym się porozmawiać o osobach zatrudnionych u Pana/i w firmie/institucji.</p>	
<p>A1. Jakie zawody są kluczowe dla działalności Pana/i firmy/institucji?</p>	<p>a)</p> <p>Prekoderowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIPS do poziomu</p>

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

Proszę wymienić maksymalnie dwa. (ANK: zawód kluczowy to najważniejszy zawód w firmie, którego wykonywanie stanowi podstawę działania firmy)	grup elementarnych b) Prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIF grup elementarnych	A9. Proszę powiedzieć, jakie to umiejętności?	Teraz chciałabym porozmawiać z Panem/ Panią o młodych osobach - absolwentach, które nie dłużej niż rok temu ukończyły swoją edukację w systemie szkolnym.
A2. Ile osób wykonuje u Pana/ Pani ten zawód?	a) __ __ __ osób, w tym __ __ __ kobiet b) __ __ __ osób, w tym __ __ __ kobiet	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)
Jeśli F3=3-9 osoby → C1 Jeżeli w A1 wskazano 2 zawody: BLOK PYTAŃ POWTARZANY DLA ZAWODU B z pytania A1		A23 a. Jakiego wykształcenia uzyskały te osoby?	<input type="checkbox"/> Zasadnicze Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)
A3 a. Jakiego wykształcenia powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie/na stanowisku [SYSTEM: wstawić nazwę zawodu wymienioną w A1]?	<input type="checkbox"/> Zasadnicze Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia	Jeśli A23 a. = zawodowe → A23 c. W jakich kierunkach kończyły one szkołę zawodową? Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane.	<input type="checkbox"/> Administracyjno-usługowy <input type="checkbox"/> Budowlany <input type="checkbox"/> Elektryczno-elektroniczny <input type="checkbox"/> Mechaniczny i górniczo-hutniczy <input type="checkbox"/> rolniczo leśny z ochroną środowiska <input type="checkbox"/> turystyczno-gastronomiczny <input type="checkbox"/> medyczno-społeczny <input type="checkbox"/> artystyczny <input type="checkbox"/> inne (jakie?...)
A4. Jakiego doświadczenia zawodowego 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 <input type="checkbox"/> Między rokiem a 2 latami <input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 <input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat <input type="checkbox"/> Nie ma to znaczenia → [przejdź do A5]	Jeśli A23 a. = wyższe → A23 d. Na jakim poziomie osoby te uzyskały wykształcenie wyższe? Pytanie wielokrotnego wyboru	<input type="checkbox"/> Studia magisterskie <input type="checkbox"/> Studia licencjackie <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)
A6. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są uprawnienia do wykonywania zawodu lub inne konkretne uprawnienia i certyfikaty? Chodzi tu wyłącznie o konieczność posiadania dokumentu formalnie potwierdzającego te umiejętności.	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do A8]	Jeśli A23 a. = wyższe → A23 e. W jakich kierunkach osoby te uzyskały wykształcenie wyższe? Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane.	<input type="checkbox"/> Pedagogika <input type="checkbox"/> Sztuka <input type="checkbox"/> Nauki humanistyczne <input type="checkbox"/> Nauki społeczne <input type="checkbox"/> Dziennikarstwo i informacja <input type="checkbox"/> Gospodarka i administracja <input type="checkbox"/> Prawo <input type="checkbox"/> Nauki biologiczne <input type="checkbox"/> Nauki fizyczne <input type="checkbox"/> Matematyka i statystyka <input type="checkbox"/> Komputeryzacja <input type="checkbox"/> Inżynieria i technika <input type="checkbox"/> Produkcja i przetwórstwo <input type="checkbox"/> Architektura i budownictwo
A7 a. Proszę powiedzieć, jakie to uprawnienia lub certyfikaty? *Odpowiedzi zostaną zapisane w oryginalnym brzmieniu a następnie zakodowane wg. klucza „pola kwalifikacji” wykorzystywanego przez WUP Lublin w badaniu osób bezrobotnych	A7 b. A czy spełniają te oczekiwania?	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
A8. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są konkretne umiejętności?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do A22]		

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

	<input type="checkbox"/> Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo <input type="checkbox"/> Weterynaria <input type="checkbox"/> Zdrowie publiczne <input type="checkbox"/> Ochrona zdrowia <input type="checkbox"/> Opieka społeczna <input type="checkbox"/> Usługi dla ludności <input type="checkbox"/> Ochrona środowiska <input type="checkbox"/> Ochrona <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)	roku szkolnym zaczęli uczyć innych przedmiotów, których wcześniej nigdy nie uczyli?	
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)	C5. Jakich przedmiotów to dotyczyło?	<input type="checkbox"/> Biologia <input type="checkbox"/> Chemia <input type="checkbox"/> Edukacja wczesnoszkolna <input type="checkbox"/> Ekonomia w praktyce <input type="checkbox"/> Etyka <input type="checkbox"/> Filozofia <input type="checkbox"/> Fizyka <input type="checkbox"/> Geografia <input type="checkbox"/> Historia <input type="checkbox"/> Historia i społeczeństwo <input type="checkbox"/> Historia muzyki <input type="checkbox"/> Historia sztuki <input type="checkbox"/> Informatyka <input type="checkbox"/> Język angielski <input type="checkbox"/> Język białoruski <input type="checkbox"/> Język francuski <input type="checkbox"/> Język hiszpański <input type="checkbox"/> Język kaszubski <input type="checkbox"/> Język litewski <input type="checkbox"/> Język łaciński i Kultura antyczna <input type="checkbox"/> Język łemkowski <input type="checkbox"/> Język niemiecki <input type="checkbox"/> Język rosyjski <input type="checkbox"/> Język słowacki <input type="checkbox"/> Język ukraiński <input type="checkbox"/> Język włoski <input type="checkbox"/> Język obcy – inny (Jaki?) <input type="checkbox"/> Język polski <input type="checkbox"/> matematyka <input type="checkbox"/> muzyka <input type="checkbox"/> plastyka <input type="checkbox"/> podstawy przedsiębiorczości <input type="checkbox"/> przyroda <input type="checkbox"/> edukacja dla bezpieczeństwa <input type="checkbox"/> wiedza o kulturze <input type="checkbox"/> wiedza o społeczeństwie <input type="checkbox"/> wychowanie do życia w rodzinie <input type="checkbox"/> zajęcia artystyczne <input type="checkbox"/> zajęcia komputerowe (ANK. to jest informatyka w szkole podstawowej) <input type="checkbox"/> zajęcia techniczne <input type="checkbox"/> inne przedmioty – kształcenie zawodowe <input type="checkbox"/> inne przedmioty – inne niż z kształcenia zawodowego
A26. Czy pracują u Państwa osoby w ramach szeroko rozumianych praktyk i staży?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do C1] <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać) → [przejdź do C1]	Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane	
A27. Czy są to...? Pytanie wielokrotnego wyboru	<input type="checkbox"/> Uczniowie szkół zawodowych <input type="checkbox"/> Studenci <input type="checkbox"/> Osoby, które już ukończyły studia		
A28. A czy co najmniej jedna z tych osób została do Państwa przysłana z Powiatowego Urzędu Pracy?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)		
PLANY SZKOLENIOWE			
C1. Czy zamierzają Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy wysłać swoich pracowników na szkolenia?	<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?		
Zadaj jeśli F7=Edukacja, jeśli nie idź do D1.			
C3 a. Czy Państwa nauczyciele byli w zeszłym roku (tj. od stycznia 2012 roku) na szkoleniach/ na studiach podyplomowych/ kursach, w jakim temacie?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do C4] <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK. Nie czytać) → [przejdź do C4]		
C3 b. Jakie to były szkolenia/ studia/ kursy?	<input type="checkbox"/> w zakresie obecnie nauczanych przedmiotów <input type="checkbox"/> przygotowywali się do nauczania nowych przedmiotów <input type="checkbox"/> z kompetencji miękkich <input type="checkbox"/> Inne (jakie?)		
C4. Czy Państwa nauczyciele w tym	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → idź do C6		
		C6 a. Czy Państwa	<input type="checkbox"/> Tak

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

nauczyciele w tym roku szkolnym zaczęli pełnić jakieś dodatkowe funkcje w szkole?	<input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do C7] <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK. Nie czytać) → [przejdź do C7]		<input type="checkbox"/> edukacja dla bezpieczeństwa <input type="checkbox"/> wiedza o kulturze <input type="checkbox"/> wiedza o społeczeństwie <input type="checkbox"/> wychowanie do życia w rodzinie <input type="checkbox"/> zajęcia artystyczne <input type="checkbox"/> zajęcia komputerowe (ANK. to jest informatyka w szkole podstawowej) <input type="checkbox"/> zajęcia techniczne <input type="checkbox"/> inne przedmioty – kształcenie zawodowe <input type="checkbox"/> inne przedmioty – inne niż z kształcenia zawodowego
C6 b. Jakie to były funkcje? Pytanie wielokrotnego wyboru	<input type="checkbox"/> Wychowawca klasy <input type="checkbox"/> Doradca zawodowy <input type="checkbox"/> Pedagog szkolny <input type="checkbox"/> Inne (jakie?)		
C7. Czy Państwa nauczyciele w następnym roku szkolnym będą uczyć innych przedmiotów, których wcześniej nigdy nie uczyli?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → idź do C9	C9 a. Czy Państwa nauczyciele w następnym roku szkolnym zaczną pełnić jakieś dodatkowe funkcje w szkole?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do D1] <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK. Nie czytać) → [przejdź do D1]
C8. Jakich przedmiotów będzie to dotyczyło? Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane	<input type="checkbox"/> Biologia <input type="checkbox"/> Chemia <input type="checkbox"/> Edukacja wczesnoszkolna <input type="checkbox"/> Ekonomia w praktyce <input type="checkbox"/> Etyka <input type="checkbox"/> Filozofia <input type="checkbox"/> Fizyka <input type="checkbox"/> Geografia <input type="checkbox"/> Historia <input type="checkbox"/> Historia i społeczeństwo <input type="checkbox"/> Historia muzyki <input type="checkbox"/> Historia sztuki <input type="checkbox"/> Informatyka <input type="checkbox"/> Język angielski <input type="checkbox"/> Język białoruski <input type="checkbox"/> Język francuski <input type="checkbox"/> Język hiszpański <input type="checkbox"/> Język kaszubski <input type="checkbox"/> Język litewski <input type="checkbox"/> Język łaciński i Kultura antyczna <input type="checkbox"/> Język łemkowski <input type="checkbox"/> Język niemiecki <input type="checkbox"/> Język rosyjski <input type="checkbox"/> Język słowacki <input type="checkbox"/> Język ukraiński <input type="checkbox"/> Język włoski <input type="checkbox"/> Język obcy – inny (Jaki?) <input type="checkbox"/> język polski <input type="checkbox"/> matematyka <input type="checkbox"/> muzyka <input type="checkbox"/> plastyka <input type="checkbox"/> podstawy przedsiębiorczości <input type="checkbox"/> przyroda	C9 b. Jakie to będą funkcje? Pytanie wielokrotnego wyboru	<input type="checkbox"/> Wychowawca klasy <input type="checkbox"/> Doradca zawodowy <input type="checkbox"/> Pedagog szkolny <input type="checkbox"/> Inne (jakie?)
PROCES REKRUTACJI DO PRACY			
<i>Teraz chciałem/am porozmawiać z Panem/Panią o zatrudnieniu przez Państwa firmę/instytucję nowych pracowników.</i>			
D1. Czy rekrutowaliście Państwo pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy, tj. od stycznia 2012 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 a. 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 <input type="checkbox"/> W tym zawodzie zrekrutowano najwięcej osób <input type="checkbox"/> Odpowiedź prekodowana wg klasyfikacji zawodów

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

	<i>i specjalności MPiPS do poziomu grup elementarnych</i> <input type="checkbox"/> W tym zawodzie zrekrutowano najwięcej osób		odpowiedzi <i>przejdź E1]</i>		<input type="checkbox"/> inne, jakie? ...
Zadaj jeśli F7 = Edukacja → D2 b. Nauczyciela jakich przedmiotów Państwo rekrutowaliście? <i>Prekodowane, wielokrotnego wyboru</i>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		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?)	
D4 a. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane)	<input type="checkbox"/> Przez powiatowy urząd pracy <input type="checkbox"/> Przez prywatne biuro pośrednictwa pracy <input type="checkbox"/> Przez płatne ogłoszenia prasowe <input type="checkbox"/> Przez płatne ogłoszenia internetowe <input type="checkbox"/> Umieszczając informację na naszej stronie www (w tym BIP) <input type="checkbox"/> Z naszej bazy CV (tzw. kandydatura spontaniczna) <input type="checkbox"/> Bezpośrednio w szkołach (biura karier etc) <input type="checkbox"/> Z polecenia krewnych/ znajomych/ pracowników <input type="checkbox"/> Uczestniczyliśmy w giełdach pracy, dniach kariery etc. <input type="checkbox"/> Spośród pracowników – rekrutacja wewnętrzna <input type="checkbox"/> Odmowa odpowiedzi <input type="checkbox"/> Nie wiem/trudno powiedzieć <input type="checkbox"/> Inaczej – jak?		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 spełniają.</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	
D8. Czy udało się znaleźć wszystkich potrzebnych pracowników? <i>Jeśli nie, dopytać ilu.</i>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <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]			Oczekiwania	A czy spełniają te oczekiwania? (ANK: Jeśli w „Oczekiwania” = 1, pomini)
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]		Jeśli A1=D2 & A3≠nie jest istotne → Omiń całe pytanie Jeśli A1≠D2 bądź A1=D2 & F3=2 → E3 a. Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie/ na stanowisku [SYSTEM:	<input type="checkbox"/> Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie jest istotne → [przejdź do E4]	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
D12. Jak się Panu(i) wydaje, dlaczego nikt dotąd nie odpowiedział na ofertę tej pracy? → [po udzieleniu	<input type="checkbox"/> nie ma ludzi, którzy by spełniali Państwa oczekiwania → [przejdź do D14] <input type="checkbox"/> są odpowiedni kandydaci, ale nie odpowiadają im warunki pracy <input type="checkbox"/> dopiero co zaczęli Państwo szukać				

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

<p><i>wstawić nazwę zawodu wymienioną w D2?</i></p> <p><i>Jeśli A1=D2 & F3≠2 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'3. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie posiadanego wykształcenia?</p>	<p><input type="checkbox"/> Pedagogika</p> <p><input type="checkbox"/> Sztuka</p> <p><input type="checkbox"/> Nauki humanistyczne</p> <p><input type="checkbox"/> Nauki społeczne</p> <p><input type="checkbox"/> Dziennikarstwo i informacja</p> <p><input type="checkbox"/> Gospodarka i administracja</p> <p><input type="checkbox"/> Prawo</p> <p><input type="checkbox"/> Nauki biologiczne</p> <p><input type="checkbox"/> Nauki fizyczne</p> <p><input type="checkbox"/> Matematyka i statystyka</p> <p><input type="checkbox"/> Komputeryzacja</p> <p><input type="checkbox"/> Inżynieria i technika</p> <p><input type="checkbox"/> Produkcja i przetwórstwo</p> <p><input type="checkbox"/> Architektura i budownictwo</p> <p><input type="checkbox"/> Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo</p> <p><input type="checkbox"/> Weterynaria</p> <p><input type="checkbox"/> Zdrowie publiczne</p> <p><input type="checkbox"/> Ochrona zdrowia</p> <p><input type="checkbox"/> Opieka społeczna</p> <p><input type="checkbox"/> Usługi dla ludności</p> <p><input type="checkbox"/> Ochrona środowiska</p> <p><input type="checkbox"/> Ochrona</p>	<p><i>Jeśli A1≠D2 & E3a= wyższe</i> <i>Jeśli A1=D2 & F3=2 & E3a= wyższe</i> <i>Jeśli A1=D2 & F3≠2 & A3a= wyższe</i> E3 c. W jakim kierunku kandydat powinien mieć ukończone studia? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, przekodowane)</p>
<p><i>Jeśli A1≠D2 & E3a= zasadnicze zawodowe/ średnie zawodowe</i> <i>Jeśli A1=D2 & F3=2 & E3a= zasadnicze zawodowe/ średnie zawodowe</i> <i>Jeśli A1=D2 & F3≠2 & A3a= zasadnicze zawodowe/ średnie zawodowe</i></p> <p>E3 d. W jakim kierunku kandydat powinien mieć ukończoną szkołę zawodową? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, przekodowane)</p>	<p><input type="checkbox"/> Administracyjno-usługowy</p> <p><input type="checkbox"/> Budowlany</p> <p><input type="checkbox"/> Elektryczno-elektroniczny</p> <p><input type="checkbox"/> Mechaniczny i górniczo-hutniczy</p> <p><input type="checkbox"/> rolniczo leśny z ochroną środowiska</p> <p><input type="checkbox"/> turystyczno-gastronomiczny</p> <p><input type="checkbox"/> medyczno-społeczny</p> <p><input type="checkbox"/> artystyczny</p> <p><input type="checkbox"/> inne (jakie?..)</p>	<p><i>Jeśli A1≠D2 & E3a= zasadnicze zawodowe/ średnie zawodowe</i> <i>Jeśli A1=D2 & F3=2 & E3a= zasadnicze zawodowe/ średnie zawodowe</i> <i>Jeśli A1=D2 & F3≠2 & A3a= zasadnicze zawodowe/ średnie zawodowe</i></p> <p>E3 e. A jaki to jest konkretnie zawód?</p> <p><i>Pytanie przekodowane wg klasyfikacji zawodowej szkolnictwa zawodowego</i></p> <p><i>Jeśli A1=D2 & A4≠nie jest istotne → Omiń całe pytanie</i></p> <p><i>Jeśli A1≠D2 bądź A1=D2 & F3=2 →</i> E4. Jakie doświadczenie zawodowe powinna mieć osoba zatrudniona w tym zawodzie/na tym stanowisku?</p> <p><i>Jeśli A1=D2 & F3≠2 → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie:</i> E'4. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania odnośnie posiadanego doświadczenia zawodowego?</p>
		<p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
		<p><input type="checkbox"/> Bez doświadczenia</p> <p><input type="checkbox"/> Niewielkie – do roku</p> <p><input type="checkbox"/> Między rokiem a 2 latami</p> <p><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5</p> <p><input type="checkbox"/> Powyżej 5 lat</p> <p><input type="checkbox"/> Nie jest istotne → [przejdź do E5]</p>
		<p><input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania</p> <p><input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania</p> <p><input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań</p>
		<p><input type="checkbox"/> Tak</p> <p><input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E8]</p>
		<p><i>Jeśli A1≠D2 bądź A1=D2 & F3=2 →</i> E6. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są uprawnienia do wykonywania zawodu lub inne konkretne uprawnienia i certyfikaty? Chodzi tu wyłącznie o konieczność posiadania dokumentu formalnie potwierdzającego te umiejętności.</p>

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

<p><i>Jeśli E6=tak → E7. Proszę powiedzieć, jakie to uprawnienia lub certyfikaty? / Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie posiadania uprawnień i certyfikatów? *Odpowiedzi zostaną zapisane w oryginalnym brzmieniu a następnie zakodowane wg. klucza „pola kwalifikacji” wykorzystywanego przez WUP Lublin w badaniu osób bezrobotnych</i></p> <p><i>Jeśli A1=D2 & F3≠2 & A6=tak → Omiń część o oczekiwaniach i zadaj pytanie: E7. Czy kandydaci spełniają Pana/i oczekiwania w zakresie posiadania uprawnień i certyfikatów?</i></p>		<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań			oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań
<p><i>Jeśli A1≠D2 bądź A1=D2 & F3=2 → E8. Czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są konkretne umiejętności?</i></p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E10]				
<p><i>Jeśli A1≠D2 & E8=1 bądź A1=D2 & F3=2 & E8=1 → E9 a. Proszę powiedzieć, jakie to umiejętności?</i></p>				
<p><i>Jeśli E8=1 → bądź A1=D2 & F3≠2 & A8=1 → E9 b. Jakich umiejętności brakuje kandydatom najczęściej?</i></p>				
<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, pomiń)			
E10. Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	1 – nieistotne 2 – są istotne	<input type="checkbox"/> W pełni spełniają oczekiwania <input type="checkbox"/> Częściowo spełniają			
E11. 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
E12. 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
E13. 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
E14. 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
E15. 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
E16. 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

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

		<input type="checkbox"/> oczekiwania <input type="checkbox"/> Nie spełniają oczekiwań	<i>Jeśli E23 a. = zawodowe → E23 b. Jakie zawodowe?</i> Pytanie wielokrotnego wyboru.	<input type="checkbox"/> Zasadnicze Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie Zawodowe <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)
E17. 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	<i>Jeśli E23 a. = zawodowe → E23 c. W jakich kierunkach kończyły one szkołę zawodową?</i> Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane.	<input type="checkbox"/> Administracyjno-usługowy <input type="checkbox"/> Budowlany <input type="checkbox"/> Elektryczno-elektroniczny <input type="checkbox"/> Mechaniczny i górniczo-hutniczy <input type="checkbox"/> rolniczo leśny z ochroną środowiska <input type="checkbox"/> turystyczno-gastronomiczny <input type="checkbox"/> medyczno-społeczny <input type="checkbox"/> artystyczny <input type="checkbox"/> inne (jakie?...) <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)
E18. 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	<i>Jeśli E23 a. = wyższe → E23 d. Na jakim poziomie osoby te uzyskały wykształcenie wyższe?</i> Pytanie wielokrotnego wyboru	<input type="checkbox"/> Studia magisterskie <input type="checkbox"/> Studia licencjackie <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)
E19. 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	<i>Jeśli E23 a. = wyższe → E23 e. W jakich kierunkach osoby te uzyskały wykształcenie wyższe?</i> Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane.	<input type="checkbox"/> Pedagogika <input type="checkbox"/> Sztuka <input type="checkbox"/> Nauki humanistyczne <input type="checkbox"/> Nauki społeczne <input type="checkbox"/> Dziennikarstwo i informacja <input type="checkbox"/> Gospodarka i administracja <input type="checkbox"/> Prawo <input type="checkbox"/> Nauki biologiczne <input type="checkbox"/> Nauki fizyczne <input type="checkbox"/> Matematyka i statystyka <input type="checkbox"/> Komputeryzacja <input type="checkbox"/> Inżynieria i technika <input type="checkbox"/> Produkcja i przetwórstwo <input type="checkbox"/> Architektura i budownictwo <input type="checkbox"/> Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo <input type="checkbox"/> Weterynaria <input type="checkbox"/> Zdrowie publiczne <input type="checkbox"/> Ochrona zdrowia <input type="checkbox"/> Opieka społeczna <input type="checkbox"/> Usługi dla ludności
E20. 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		
<i>Teraz chciałabym porozmawiać z Panem/ Panią o absolwentach - młodych osobach, które nie dłużej niż rok temu ukończyły swoją edukację w systemie szkolnym.</i>				
E22. Czy w toku rekrutacji zgłosiły się do Pana/i takie osoby?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie → [przejdź do E25]			
E23 a. Jakiego wykształcenia uzyskały te osoby?	<input type="checkbox"/> Zasadnicze Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie Zawodowe <input type="checkbox"/> Średnie <input type="checkbox"/> Wyższe <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)			

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

	<input type="checkbox"/> Ochrona środowiska <input type="checkbox"/> Ochrona <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK: nie czytać)		
E24. Proszę pomyśleć o wszystkich takich osobach i powiedzieć czy częściej brakuje im jakiś kompetencji? (ANK: Pytanie wielokrotnego wyboru, prekodowane)	<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	Zadaj jeśli D1 = Tak	a) _ _ b) Nie wiem (ANK. Nie czytać)
E24 b. A jakiś formalnie potwierdzonych uprawnień, certyfikatów?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nic im nie brakuje	H0 b. Ile spośród nich to osoby, które zastąpiły na stanowiskach innych pracowników, którzy odeszli z pracy bądź zmienili stanowisko?	
E25. Proszę sobie wyobrazić, że zgłosiło się do Pana/i trzech kandydatów w zawodzie (system: wyświetl wskazane stanowisko, na które rekrutowano), w którym Państwo ostatnio rekrutowaliście pracowników. Którego spośród nich by Pan(i) wybrał(a)? (imiona męskie i żeńskie będą randomizowane)	Największe doświadczenie zawodowe ma (1) Tomek. Ma Pan(i) jednak obawy, że nie będzie mógł się dogadać z innymi pracownikami i właściwie zarządzać swoją pracą. Najlepiej z otoczeniem – zarówno z klientami, jak i współpracownikami – dogaduje się (2) Anna. Nie ma jednak doświadczenia, a co więcej wydaje się być chaotyczna. Zdecydowanie najlepiej organizuje swoją pracę (3) Janek. W przeciwieństwie do Anny, nie potrafi jednak pracować zespołowo i tak jak ona nie posiada doświadczenia. Kogo by Pan(i) wybrał(a)? Doświadczonego Tomka, dobrze pracującą w zespole Annę, czy Janka, który potrafi dobrze zorganizować swoją pracę? <input type="checkbox"/> Tomek <input type="checkbox"/> Anna <input type="checkbox"/> Janek	H2. Jaka jest liczba obecnie nieobsadzonych stanowisk w Państwa firmie/institucji?	a) _ _ b) Nie wiem (ANK. Nie czytać)
DOTYCHCZASOWE REKRUTACJE, POTRZEBY I PROGNOZY ZATRUDNIENIOWE		H3. Czy planują Państwo rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	a) Tak b) Nie → [przejdź do H6] c) Nie wiem → [przejdź do H6]
		H4 a. Ile osób planują Państwo przyjąć do pracy?	a) _ _ b) Nie wiem (ANK. Nie czytać)
		H4 b. A ile spośród nich zastąpi dotychczasowych pracowników?	a) _ _ b) Nie wiem (ANK. Nie czytać)
		H5. Na jakie stanowiska prowadzą lub planują Państwo prowadzić rekrutację?	1) zawód osób _ _ przyczyna 2) zawód osób _ _ przyczyna 3) zawód osób _ _ przyczyna 4) zawód osób _ _ przyczyna 5) zawód osób _ _ przyczyna
		Proszę wymienić maksymalnie pięć stanowisk i dla każdego zawodu określić liczbę pracujących zaczynając od tego, gdzie planowany wzrost zatrudnienia ma być największy. W każdym przypadku proszę określić główną przyczynę zatrudnienia nowych pracowników	
		<i>Pytanie</i>	
Zadaj jeśli D1 = Tak	a) _ _ b) Nie wiem (ANK. Nie czytać)		
H0 a. Ile osób przyjęliście Państwo do pracy w ostatnich 12 miesiącach, tj. od stycznia 2012 roku?			

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

<p><u>prekodowane:</u> <u>Zawód:</u> Prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIPS do poziomu grup elementarnych</p> <p><u>Przyczyna:</u></p> <p>a) Wzrost skali działalności (zwiększenie popytu)</p> <p>b) Wprowadzenie nowych technologii wymagających innych kwalifikacji pracowników</p> <p>c) Restrukturyzacja produkcji (zmiana struktury i profilu działalności)</p> <p>d) Zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika</p> <p>e) Zatrudnienie subsydiowane</p> <p>f) Otwarcie nowego kierunku kształcenia</p> <p>g) Inne, jakie?</p>		<p>pracujących zaczynając od tego, gdzie planowany spadek zatrudnienia ma być największy.</p> <p>W każdym przypadku proszę określić główną przyczynę zwalniania pracowników</p> <p><u>Pytanie</u> <u>prekodowane:</u> <u>Zawód:</u> Prekodowana wg klasyfikacji zawodów i specjalności MPIPS do poziomu grup elementarnych</p> <p><u>Przyczyna:</u></p> <p>a) Zwolnienie z powodu ograniczenia skali działalności/ cięcia kosztów</p> <p>b) Zwolnienie z powodu zmian struktury działalności firmy (nowy produkt lub zmiana produkcji profilu działalności)</p> <p>c) Pracownik nie sprawdził się na danym stanowisku</p> <p>d) Odejście pracownika</p> <p>h) Likwidacja placówek edukacyjnych</p> <p>i) Łącznie placówek edukacyjnych</p>	<p>osób _ _ przyczyna</p> <p>5) zawód osób _ _ przyczyna</p>
<p>H6. Czy planują Państwo w ciągu najbliższych 12 miesięcy dokonywać zwolnień lub nieprzedłużania umowy?</p>	<p>a) Tak</p> <p>b) Nie → [przejdź do H8]</p>		
<p>H7. W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy możliwe będą zwolnienia lub nieprzedłużania umowy?</p> <p>Proszę wymienić maksymalnie pięć stanowisk i dla każdego zawodu określić liczbę</p>	<p>1) zawód osób _ _ przyczyna</p> <p>2) zawód osób _ _ przyczyna</p> <p>3) zawód osób _ _ przyczyna</p> <p>4) zawód</p>		

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim

<p>j) Zmniejszenie liczby uczniów</p> <p>e) odmowa odpowiedzi (ANKIETER: NIE CZYTAĆ)</p> <p>f) Inne, jakie?</p>			<p>została połączona z inną placówką edukacyjną.</p>	
<p>Jeśli F7=edukacja → H8. Proszę powiedzieć czy zgadza się pan z poniższymi stwierdzeniami? Proszę odpowiadać tak lub nie.</p>	<p>W naszej szkole mieliśmy problem ze znalezieniem jakiegokolwiek nauczyciela do prowadzenie przedmiotów wymaganych programem.</p>	<p><input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć (ANK. nie czytaj)</p>		
	<p>W naszej szkole mieliśmy problem ze znalezieniem dobrego nauczyciela do prowadzenie przedmiotów wymaganych programem.</p>	<p><input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć (ANK. nie czytaj)</p>		
	<p>Sytuacja naszej szkoły wymaga na nauczycielach przekwalifikowanie się.</p>	<p><input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć (ANK. nie czytaj)</p>		
METRYCZKA				
<p>M1. Państwa firma/institucja to podmiot ...</p>	<p><input type="checkbox"/> publiczny <input type="checkbox"/> prywatny <input type="checkbox"/> pozarządowy <input type="checkbox"/> inne, jakie?</p>			
<p>M2. Główna działalność Pana/i firmy/institucji lokuje się na rynku ...</p>	<p><input type="checkbox"/> lokalnym <input type="checkbox"/> obejmującym kilka gmin, powiatów <input type="checkbox"/> wojewódzkim <input type="checkbox"/> ogólnopolskim <input type="checkbox"/> międzynarodowym</p>			
<p>Jeśli F7=edukacja → M3. Czy w ostatnich 3 latach (tj. od stycznia 2010 roku) Państwa szkoła</p>	<p><input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Nie wiem (ANK. nie czytaj)</p>			

10.4. Wzory narzędzi badawczych – badania jakościowe

Scenariusz nr 1 - Badanie jakościowe z przedstawicielami pracodawców dotyczące publicznego pośrednictwa pracy.

Proszę o przedstawienie jakie branże Państwa przedsiębiorstwa reprezentują, jaki jest profil działalności firmy.

Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami. Interesują nas przede wszystkim bardzo konkretne doświadczenia ze współpracy z powiatowymi urzędami pracy, pracownikami tych instytucji, w celu pozyskania nowych pracowników. Mogą mieć tu Państwo złe i dobre spostrzeżenia, mniej lub bardziej zależne od Państwa. Chcemy poznać wszystkie.

CZYNNIKI POWSTAWANIA NOWYCH MIEJSC PRACY I ICH CHARAKTERYSTYKA

- Proszę opowiedzieć jakiego powiatu dotyczyło miejsce pracy, które zgłosiliście Państwo w ostatnich miesiącach do urzędu pracy, jakiego rodzaju było to stanowisko, proponowana forma zatrudnienia?
- Skąd pojawiła się potrzeba dokonania zatrudnienia (nowe zlecenia, klienci? rozszerzenie działalności? odejście poprzedniego pracownika? inne?)
- Dlaczego zdecydowaliście się Państwo na współpracę z urzędem pracy? Czy może do kogoś zgłosił się sam pracownik urzędu?
- Jakie mieliście Państwo oczekiwania wobec urzędu pracy? Czy prowadzona była rekrutacja na to stanowisko także innymi kanałami?
- Jak Państwo uważają, na podstawie doświadczeń, czy są takie stanowiska pracy, na które: a) nie warto poszukiwać pracowników za pośrednictwem urzędu, b) przeciwnie - mogą Państwo polecić poszukiwanie ich za pośrednictwem urzędu. Proszę uzasadnić odpowiedź.
- Czy w ciągu najbliższych miesięcy poszukiwać będą Państwo pracowników? Jakich?

OCENA POMOCY POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY I EWENTUALNE UWAGI DO WSPÓŁPRACY

- Jakie były dotychczasowe efekty Państwa współpracy z urzędem pracy w stosunku do oczekiwań? Czy okazał się on pomocny w znalezieniu właściwej osoby? Czy ktoś się zgłosił? Jaki był poziom i oczekiwania kandydatów skierowanych z urzędu pracy?
- Poproszę o przykłady dobrych praktyk we współpracy z urzędem i ewentualnie tych złych doświadczeń - z jakimi problemami spotkaliście się Państwo przy współpracy z urzędem pracy?

WSKAZÓWKI BADANYCH ODOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA

- Co wymaga według Państwa najpilniejszej zmiany w ofercie urzędu pracy dla firm? Dostęp do właściwych informacji, komunikacja, szybkość działania, inne?
- Czy są jakieś zmiany prawne, które moglibyście Państwo zasugerować?

- Jak wyobrażacie sobie Państwo modelową współpracę z urzędem pracy? Czy powinien on dodatkowo przygotowywać kandydatów do pracy? W jakim zakresie?
- Jak Państwo oceniają czy łatwo jest znaleźć dziś dobrych pracowników do pracy w Państwa branży? Jakich kwalifikacji lub umiejętności im najczęściej brakuje i powinny być one nabyte zanim wyślą do Państwa podanie o pracę?
- Jakiego rodzaju usługi szkoleniowe mogłyby być przydatne dla pracowników Państwa firmy, przy założeniu, że nie ponosilibyście Państwo kosztów tych szkoleń?

Scenariusz nr 2 - Badanie jakościowe z przedstawicielami firm zatrudniających handlowców.

Proszę o przedstawienie jakie branże Państwa przedsiębiorstwa reprezentują, jaki jest profil działalności firmy.

Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami. Interesują nas przede wszystkim bardzo konkretne Państwa doświadczenia. Mogą być one złe, dobre, mniej lub bardziej zależne od Państwa. Chcemy poznać wszystkie.

CZYNNIKI POWSTAWANIA MIEJSC PRACY DLA HANDLOWCÓW I ICH CHARAKTERYSTYKA

- W badaniach zawód przedstawiciela handlowego, sprzedawcy często występuje w tym samym czasie jako nadwyżkowy (za dużo jest osób o takiej specjalności) oraz deficytowy (potrzeba więcej takich pracowników w stosunku do ofert pracy). Z „Monitoring ofert pracy” prowadzonego przez obserwatorium wynika, że w 2012 roku najczęściej poszukiwani przez ogłoszeniodawców byli przedstawiciele handlowi. Wskazywałoby to na drugą sytuację tzn. że wciąż ich potrzeba i rynek nie jest nimi nasycony. Jak wygląda sytuacja według Państwa? Jak Państwo skomentują te wyniki?
- Czy oznacza to, Państwa zdaniem, że rzeczywiście cały czas przybywa miejsc pracy w tej specjalności czy też rotacja przedstawicieli handlowych w firmach jest tak intensywna, że wciąż firmy prowadzą rekrutację po to żeby odtworzyć zwalniane miejsca pracy?
- Pytanie do tych, którzy wskazują na rotację: Jakie są przyczyny rotacji? Dlaczego pracownicy sami odchodzą z Państwa firmy?
- Skąd pojawiła się potrzeba dokonania zatrudnienia pracowników sprzedaży w Państwa firmie (Nowe zlecenia, klienci? Rozszerzenie działalności? odejście poprzedniego pracownika? inne?)
- Ile wynosi przeciętny staż pracy w Państwa firmie? Ilu pracowników pracuje dłużej niż 2 lata?
- Jakie to są miejsca pracy? Umowy o pracę na czas określony, nieokreślony? Umowy zlecenie? Umowy o dzieło? Samozatrudnienie? Umowy agencyjne?
- Czy w ciągu najbliższych miesięcy poszukiwać będą Państwo pracowników? Jakich? Jakie kanały rekrutacji bierzecie Państwo pod uwagę?
- Jak wygląda sam proces rekrutacyjny: ile przeciętnie osób składa aplikację, czy wszystkich zapraszacie Państwo na rozmowę? Jakie cechy decydują o zatrudnieniu? Ilu przeciętnie pracowników przyjmujecie podczas jednej rekrutacji?

OCENA POMOCY POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY I EWENTUALNE UWAGI DO WSPÓŁPRACY

- Czy rozważali Państwo kiedykolwiek możliwość poszukiwania pracowników za pośrednictwem urzędu pracy? Dlaczego zdecydowaliście się Państwo (lub nie) na taki kanał rekrutacji? Czy może do kogoś zgłosił się sam pracownik urzędu?
- Jakie mieliście Państwo oczekiwania wobec urzędu pracy? Czy prowadzona była rekrutacja na to stanowisko także innymi kanałami?
- Jak Państwo uważają, na podstawie doświadczeń, czy są takie stanowiska pracy, na które: a) nie warto poszukiwać pracowników za pośrednictwem urzędu, b) przeciwnie – mogą Państwo polecić poszukiwanie ich za pośrednictwem urzędu. Proszę uzasadnić odpowiedź, podać jak wyglądało to w Państwa firmie.
- Jakie były dotychczasowe efekty Państwa współpracy z urzędem pracy w stosunku do oczekiwań? Czy okazał się on pomocny w znalezieniu właściwej osoby? Czy ktoś się zgłosił? Jaki był poziom i oczekiwania kandydatów skierowanych z urzędu pracy?
- Poproszę o przykłady dobrych praktyk we współpracy z urzędem i ewentualnie tych złych doświadczeń - z jakimi problemami spotkaliście się Państwo przy współpracy (lub próbie jej podjęcia) z urzędem pracy?

WSKAZÓWKI BADANYCH ODOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA

- Proszę o krótką charakterystykę oczekiwanych predyspozycji wobec potencjalnego kandydata na przedstawiciela handlowego w Państwa firmie.
- Czy kandydaci na przedstawicieli handlowych powinni posiadać, z Państwa punktu widzenia, jakieś certyfikowane kwalifikacje?
- Jakiego rodzaju usługi szkoleniowe mogłyby być przydatne dla pracowników sprzedaży Państwa firmy, przy założeniu, że nie ponosilibyście Państwo kosztów tych szkoleń?
- Co wymaga według Państwa najpilniejszej zmiany w ofercie urzędu pracy dla firm? Dostęp do właściwych informacji, komunikacja, szybkość działania, inne? Czy są jakieś zmiany prawne, które moglibyście Państwo zasugerować?
- Czy urząd pracy powinien on dodatkowo przygotowywać kandydatów do pracy w sprzedaży? W jakim zakresie?
- Jak Państwo oceniają czy łatwo jest znaleźć dziś dobrych pracowników do pracy w Państwa branży? Jakich kwalifikacji lub umiejętności im najczęściej brakuje i powinny być one nabyte zanim wysłą do Państwa podanie o pracę?

Scenariusz nr 3 - Badanie jakościowe z przedstawicielami przedsiębiorstw, które otrzymały dotację inwestycyjną w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2007-2013.

Proszę o przedstawienie jakie branże Państwa przedsiębiorstwa reprezentują, jaki jest profil działalności firmy i na jakim obszarze działa.

Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami. Interesują nas przede wszystkim bardzo konkretne doświadczenia związane ze zwiększeniem zatrudnienia po otrzymaniu dotacji. Mogą mieć tu Państwo złe i dobre doświadczenia, mniej lub bardziej zależne od Państwa. Chcemy poznać wszystkie.

UWARUNKOWANIA POWSTAWANIA NOWYCH MIEJSC PRACY I ICH CHARAKTERYSTYKA

- Proszę aby każdy z Państwa opowiedział na co firma otrzymała dotację z Regionalnego Programu Operacyjnego.
- Ile czasu minęło od złożenia wniosku do rozliczenia projektu?
- Czy określali Państwo we wniosku ile miejsc pracy zostanie wygenerowanych dzięki realizacji projektu? Jak Państwo oceniacie konieczność podawania we wniosku takich informacji?
- Czy zapotrzebowanie na pracowników związane z otrzymaniem dotacji było tylko związane z obsługą projektu (tymczasowe) czy też może pojawiły się inne zapotrzebowania na pracę jako efekt projektu? Jakże to były rodzaje miejsc pracy?
- Czy bez dofinansowania też zwiększyłyby się u Państwa zatrudnienie?
- Proszę scharakteryzować zapotrzebowanie na nowych pracowników, o ile się pojawiło. Czy mieliście Państwo już pracowników czy też byli oni nowozatrudnieni? Czy były jakieś problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników? Jak byli poszukiwani?
- Jakiego rodzaju zatrudnienia przeważał? Umowy cywilno-prawne? Na czas określony, nieokreślony?
- Czy gdzieś pojawiła się potrzeba dokonania w firmie nie zakładanego wcześniej zatrudnienia bo dzięki dotacji pojawiły się nowe zlecenia, klienci?
- Jakimi mieliście Państwo problemy związane z zatrudnieniem pracowników a związane z przyznaniem dotacji?
- Jak oceniacie Państwo trwałość utworzonych miejsc pracy?
- Czy sensowne byłoby wprowadzenie możliwości finansowania w ramach projektu szkoleń dla pracowników, którzy są zatrudnieni w związku z inwestycją (poza obsługą)?
- Czy w ciągu najbliższych miesięcy poszukiwać będą Państwo pracowników w pośrednim lub bezpośrednim związku z inwestycją? Jakich pracowników Państwu potrzeba?

OCENA WSPARCIA INSTYTUCJONALNEGO

- Czy w ramach kontroli, rozliczenia czy ewaluacji projektu, do dnia dzisiejszego, ktoś z Państwa był pytany o rozwój zatrudnienia dzięki uzyskaniu dotacji?

- Czy wystąpiły jakiegóż rodzaju problemy związane z realizacją projektów, które dotyczyły zatrudnionego personelu (bezpośrednio lub pośrednio)? Jakież?

WSPARCIE INWESTYCYJNE A ZWIĘKSZENIE ZATRUDNIENIA – DOBRE PRAKTYKI I WSKAZÓWKI BADANYCH

- Jakież są, według Państwa, warunki tego, aby miejsca pracy związane z uzyskaniem dotacji były trwałe?
- Co wymaga/będzie wymagało, według Państwa, najpilniejszej zmiany jeżeli chodzi o działania jednostki, która ogłasza konkursy (na takie dofinansowanie inwestycji jak Państwa), przyjmuje wnioski, rozlicza projekty?
- A jakież są dobre spostrzeżenia, dobre praktyki współpracy z taką jednostką, które warto utrzymać?
- Jak Państwo oceniacie pomysł zwiększania liczby punktów dla wniosku o dotację, w zależności od liczby nowozatrudnionych pracowników, do czego wnioskodawca by się zobowiązywał?
- Jak Państwo oceniają czy łatwo jest znaleźć dziś dobrych pracowników do pracy w Państwa branży? Chodzi teraz o całą działalność firmy. Jakich kwalifikacji lub umiejętności im najczęściej brakuje i powinny być one nabyte zanim np. przekażą Państwu podanie o pracę?
- Jakiego rodzaju usługi szkoleniowe w przyszłości mogłyby być przydatne dla pracowników Państwa firmy, przy założeniu, że nie ponosilibyście Państwo kosztów tych szkoleń?



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



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego