

Raport końcowy

„Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim wraz z analizą oczekiwań pracodawców wobec kształcenia zawodowego i ustawicznego”

Wykonawca:

**ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5
99-300 Kutno**

Zamawiający:

**Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach
ul. Witosa 86
25-561 Kielce**

Kutno, sierpień 2017 r.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach

ul. Witosa 86, 25-561 Kielce

tel. 41 36 41 600, fax 41 36 41 666

strona internetowa: www.wup.kielce.pl

e-mail: wup@wup.kielce.pl

Autorzy publikacji:

Zespół ASM Centrum Badań I Analiz Rynku

Dr Jakub Grabowski

Ewelina Dąbrowska

Agata Stępnia

Niniejsza publikacja udostępniona jest na stronie internetowej

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach.

Przedruk w całości lub części oraz wykorzystanie danych statystycznych
w druku dozwolone wyłącznie z podaniem źródła.

Publikacja bezpłatna

ISBN: 978-83-946467-9-0

Nakład 200 egz.

Spis treści

I. Wprowadzenie	5
II. Metodologia badania	7
2.1 Wywiady telefoniczne (CATI)	7
2.2 Wywiady pogłębione (IDI)	8
2.3 Panel ekspertów	8
2.4 Analiza danych zastanych (desk research)	8
III. Wyniki badania	10
3.1 Analiza struktury zatrudnienia w woj. Świętokrzyskim	10
3.2 Charakter i poziom ruchów kadrowych	17
3.2.1 Plany pracodawców – zatrudnienie i zwolnienia	17
3.2.2 Zapotrzebowanie pracodawców na grupy zawodów i poszczególne zawody	32
3.3 Analiza strategii rekrutacji	36
3.3.1 Kompetencje pracowników	41
3.3.2 Kwalifikacje pracowników	48
3.3.3 Postawy pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich i rozwijania kompetencji pracowników za pośrednictwem szkoleń	56
3.4 Oczekiwania względem kształcenia zawodowego	64
3.4.1 Ocena absolwentów szkół zawodowych	64
3.4.2 Organizacja praktyk i staży	71
IV. Wnioski i rekomendacje	79
V. Załączniki	87
5.1 Scenariusz wywiadów pogłębionych z przedsiębiorstwami	87
5.2 Kwestionariusz wywiadu CATI	90
5.3 Stanowiska pracy, na jakich świętokrzyskie przedsiębiorstwa planują zatrudnić pracowników w 2018 roku.	98

I. Wprowadzenie

Pozytywne tendencje obserwowane w ostatnich latach na polskim oraz świętokrzyskim rynku pracy przejawiające się spadkiem stopy bezrobocia czy zwiększającym się zapotrzebowaniem na pracowników (również z zagranicy) nie powodują, że należy zaniechać działań na rzecz podtrzymania wzrostu zatrudnienia. Powinności tego rodzaju leżą przy tym zarówno po stronie władz krajowych czy regionalnych, jak i po stronie przedsiębiorców. Oczywiście poszczególni interesariusze mają w tym zakresie do dyspozycji różne narzędzia i możliwości oddziaływania na zjawiska zachodzące na rynku pracy, ale też cel ich działań jest różny. Przedsiębiorcy, postępując zgodnie z zasadami działania na wolnym rynku, powinni dążyć do rozwoju swoich firm, poszerzania zasięgu swojej działalności czy też rozwoju rynków zbytu swoich produktów. Administracja krajowa czy samorządowa jest z kolei zobligowana do kreowania warunków rozwoju społeczno-gospodarczego, w tym do tworzenia takiego klimatu do rozwoju przedsiębiorczości, który stymuluje rozwój firm i wzrost zatrudnienia. Ważnym aspektem pozostającym w spektrum zainteresowania władz na szczeblu krajowym i regionalnym jest także dążenie do takiego zorganizowania systemu edukacji i szkolnictwa, aby na rynek pracy trafiały osoby dobrze przygotowane do pracy w konkretnych zawodach i potrafiące skutecznie funkcjonować na rynku pracy.

Przedmiotowe badanie sytuuje się na styku opisanych obszarów. Jest ono bowiem przejawem powinności samorządu regionalnego w zakresie podejmowania działań zmierzających do kreowania szeroko rozumianych korzystnych warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego. Podejmowanie właściwie ukierunkowanych przedsięwzięć musi jednak bazować na solidnym rozpoznaniu sytuacji w przedsiębiorstwach, bowiem tylko na tej podstawie można dobierać odpowiednie instrumentarium metod i działań. Efektem takiego założenia jest realizacja badania, które dotyczyło zapotrzebowania przedsiębiorców na zawody i kwalifikacje w woj. świętokrzyskim oraz oczekiwań przedsiębiorców wobec kształcenia zawodowego i ustawicznego. Bazowało ono zarówno na analizie danych zastanych, ale co najważniejsze w trakcie badania zostały również przeprowadzone rozmowy z przedstawicielami świętokrzyskich przedsiębiorstw odpowiedzialnymi za prowadzenie polityki kadrowej i zatrudnianie

pracowników. Tak skonstruowane badanie miało na celu przeprowadzenie rozpoznania w zakresie:

1. struktury zatrudnienia w woj. świętokrzyskim;
2. charakteru i poziomu ruchów kadrowych w badanych podmiotach;
3. strategii rekrutacji stosowanych przez pracodawców;
4. postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich;
5. oczekiwań pracodawców względem kształcenia zawodowego i ustawicznego.

II. Metodologia badania

2.1 Wywiady telefoniczne (CATI)

Badanie ilościowe zostało zrealizowane techniką wywiadów telefonicznych (CATI) i zostały nim objęte podmioty gospodarki narodowej działające w sektorze prywatnym na terenie województwa świętokrzyskiego. Według danych BDL za 2016 rok dotyczących liczby podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON na terenie województwa świętokrzyskiego działało ogółem 111 128 podmiotów. Dane te były punktem wyjścia do przygotowania doboru próby uwzględniającego zarówno wielkość zatrudnienia (tabela nr 1), jak i sekcje PKD (tabela nr 2). Zgodnie z przyjętym założeniem respondentami wywiadów były osoby posiadające rozeznanie i wiedzę w obszarze zagadnień związanych z prowadzeniem polityki kadrowej, np. właściciel, dyrektor lub osoby zajmujące się sprawami personalnymi (pracownicy działów kadr).

Tabela 1. Struktura próby do badania CATI według wielkości firm

Liczba zatrudnionych pracowników od 0 do 9	Liczba zatrudnionych pracowników od 10 do 49	Liczba zatrudnionych pracowników od 50 do 249	Liczba zatrudnionych pracowników powyżej 250	Suma
N=338	N=351	N=264	N=90	N=1043

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

Tabela 2. Struktura próby do badania CATI według sekcji PKD

Sekcja PKD	Próba
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	N=18
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	N=2
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	N=101
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	N=2
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	N=6
Sekcja F – Budownictwo	N=143
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	N=322
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	N=71
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	N=28
Sekcja J – Informacja i komunikacja	N=21

Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	N=29
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	N=29
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	N=81
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	N=23
Sekcja P – Edukacja	N=23
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	N=52
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	N=16
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	N=75
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	N=1
Razem	N=1043

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

2.2 Wywiady pogłębione (IDI)

Do badania jakościowego zostali wytypowani przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy w trakcie wywiadów zadeklarowali największe doświadczenie w zakresie inwestowania w rozwój zawodowy pracowników oraz w zakresie współpracy ze szkołami zawodowymi. Badanie jakościowe było realizowane techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych prowadzonych równoległe z badaniem techniką CATI. Do wywiadów zaproszono przedstawicieli 41 firm z województwa świętokrzyskiego.

2.3 Panel ekspertów

Ważnym elementem badania były dyskusje prowadzone w gronie ekspertów. Zostali do nich zaproszeni przedstawiciele firm, którzy w trakcie wywiadów zadeklarowali największe doświadczenie w zakresie inwestowania w rozwój zawodowy pracowników oraz w zakresie współpracy ze szkołami zawodowymi. Panel ekspertów miał na celu pogłębienie i rozwinięcie wiedzy zdobytej w trakcie wywiadów telefonicznych i wywiadów pogłębionych.

2.4 Analiza danych zastanych (desk research)

Istotną częścią procesu badawczego była także analiza danych zastanych. W trakcie prowadzonej analizy, zarówno na etapie opracowywania metodologii,

jak i interpretowania wyników badań, uwzględnione zostały następujące dane źródłowe:

1. Dane z Banku Danych Lokalnych GUS dotyczące zatrudnienia w woj. świętokrzyskim;
2. Monitoring osób pozostających bez zatrudnienia na świętokrzyskim rynku pracy – „Bez pracy”, 2009;
3. „Rynek pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 r.”, Urząd Statystyczny w Kielcach, listopad 2016
4. „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze Regon w województwie świętokrzyskim. Stan na koniec 2016 r.”, Urząd Statystyczny w Kielcach, luty 2017
5. Publikacje WUP w Kielcach:
 - a. Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy 2004-2015,
 - b. Młodzież na rynku pracy 2004-2013,
 - c. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych 2005-2014,
 - d. Badanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje 2012-2016,
 - e. Rynek pracy województwa świętokrzyskiego w latach 2006 – 2010,
 - f. Prognozowanie zatrudnienia do 2020 roku,
 - g. Barometr zawodów 2017 – raport podsumowujący badanie w województwie świętokrzyskim.

III. Wyniki badania

3.1 Analiza struktury zatrudnienia w woj. świętokrzyskim

W województwie świętokrzyskim działa ponad 111 tysięcy przedsiębiorstw i podmiotów wpisanych do rejestru REGON. Jak wynika z zamieszczonej niżej tabeli pokazującej zmiany w liczbie przedsiębiorstw w zależności od ich wielkości, począwszy od 2004 roku ich ogólna liczba rosła niemal z roku na rok. Wzrost ten był szczególnie zauważalny w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw, a jego dynamika malała wraz ze wzrostem wielkości firm, w przypadku największych podmiotów (>250 oraz >1000 pracowników) przybierając tendencję malejącą (por. tabela 3). Takie zmiany świadczą korzystnie o rozwoju przedsiębiorczości w województwie świętokrzyskim. Pojawianie się coraz większej liczby mikro i małych przedsiębiorstw świadczy o pozytywnych trendach w rozwoju gospodarki regionu i zwiększaniu się roli sektora MSP. Jest to zgodne z ogólnokrajową tendencją (np. liczba firm ogółem wzrosła w Polsce w latach 2004-2016 z ok. 3,6 mln do 4,2 mln, z tego liczba firm mikro wzrosła o ok. 20%, a firm zatrudniających po 1000 osób spadła o ok. 5%), która może być po części efektem oddziaływania funduszy UE ukierunkowanych w dużej mierze na wsparcie sektora MSP.

Tabela 3. Liczba przedsiębiorstw w woj. świętokrzyskim w latach 2004-2016

Rok	Ogółem	Przedsiębiorstwa wg liczby pracowników				
		0 - 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	1000 i więcej
2004	103 116	98 277	3 895	810	110	24
2005	104 416	99 439	4 045	803	108	21
2006	106 312	101 265	4 111	808	108	20
2007	106 904	101 776	4 189	814	105	20
2008	108 399	103 153	4 298	826	101	21
2009	105 678	100 240	4 476	838	104	20
2010	108 715	103 228	4 512	849	105	21
2011	105 906	100 470	4 477	833	105	21
2012	108 068	103 039	4 065	846	99	19
2013	109 882	104 873	4 045	846	100	18
2014	110 130	105 140	4 020	850	101	19
2015	110 574	105 611	4 003	843	98	19
2016	111 128	106 139	4 028	843	99	19

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

Według danych zastanych w 2016 roku prawie 30% świętokrzyskich przedsiębiorstw prowadziło działalność w sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych, 13% w budownictwie, a 10% w przetwórstwie przemysłowym¹. Analiza struktury podmiotów gospodarki narodowej pod względem sekcji PKD, w której w przeważającym stopniu funkcjonują pokazuje, że jest ona zbieżna z tendencjami ogólnopolskimi, choć występują pewne różnice w zakresie szczegółowych proporcji. W województwie świętokrzyskim mamy wyraźnie wyższy udział przedsiębiorstw zajmujących się szeroko rozumianym handlem, zarówno detalicznym, jak i hurtowym (sekcja G), nieznacznie wyższy udział mają też przedsiębiorstwa zajmujące się budownictwem i przetwórstwem przemysłowym. Z kolei w skali ogólnokrajowej mamy do czynienia z większym udziałem firm z sekcji J (obejmującej między innymi sektor IT), zajmujących się obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) czy wreszcie prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja M, która obejmuje między innymi podmioty zajmujące się działalnością badawczo-rozwojową).

Tabela 4. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w Polsce i woj. świętokrzyskim w 2016 r.

Sekcje PKD	Polska		Województwo świętokrzyskie	
	n	%	n	%
Ogółem	4 237 691	100,0	111 128	100,0
Sekcja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	75 076	1,8	1 854	1,7
Sekcja B – górnictwo i wydobywanie	4 863	0,1	188	0,2
Sekcja C – przetwórstwo przemysłowe	377 167	8,9	10 374	9,3
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	9 223	0,2	175	0,2
Sekcja E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	14 475	0,3	703	0,6
Sekcja F – budownictwo	494 724	11,7	14 653	13,2
Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1 044 727	24,7	32 953	29,7
Sekcja H – transport i gospodarka magazynowa	260 156	6,1	7 260	6,5

¹Źródło: „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze Regon w województwie świętokrzyskim. Stan na koniec 2016 r.”, Urząd Statystyczny w Kielcach, luty 2017

Sekcja I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	130 927	3,1	2 890	2,6
Sekcja J – informacja i komunikacja	142 561	3,4	2 217	2,0
Sekcja K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	124 643	2,9	3 021	2,7
Sekcja L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	240 621	5,7	3 360	3,0
Sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	421 565	9,9	8 440	7,6
Sekcja N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	126 902	3,0	2 362	2,1
Sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	27 113	0,6	1 283	1,2
Sekcja P – edukacja	149 834	3,5	3 965	3,6
Sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	234 019	5,5	5 662	5,1
Sekcja R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	76 480	1,8	1 845	1,7
Sekcje S i T – pozostała działalność usługowa oraz gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników i gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	276 891	6,5	7 693	6,9
Sekcja U – organizacje i zespoły eksterytorialne	230	0,0	3	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

Uzupełnieniem informacji o strukturze sektorowej regionu mierzonej liczbą przedsiębiorstw są dane dotyczące struktury zatrudnienia. Zgodnie z danymi statystycznymi pochodzącymi z BDL w 2015 roku liczba pracujących mieszkańców województwa świętokrzyskiego wyniosła 465 034 osoby, co stanowi około 37% obecnej liczby ludności. Blisko jedna trzecia mieszkańców województwa świętokrzyskiego pracuje w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie lub rybactwie, przy czym należy tu pamiętać o niewielkiej liczbie przedsiębiorstw działających w tym sektorze i zjawisku ukrytego bezrobocia. Taki wynik ma bowiem zapewne przyczynę w tym, że obejmuje osoby pracujące w gospodarstwach rodzinnych. Jest to ponadto udział dwukrotnie wyższy niż w przypadku całego kraju. Jeśli chodzi o pozostałe sektory, to niemal jedna czwarta pracowników jest zatrudniona w przemyśle i budownictwie (wyraźnie mniej niż w skali kraju), a niemal co piąty zatrudniony pracuje na rzecz handlu

czy zakwaterowania i gastronomii. Warto dodać, że we wszystkich poza rolnictwem sektorach zatrudnienie w województwie świętokrzyskim ma mniejszy udział w porównaniu do danych ogólnokrajowych. Pokazuje to, że struktura gospodarki wymaga w dalszym ciągu unowocześnienia.

Tabela 5. Struktura pracujących w Polsce i województwie świętokrzyskim w 2015 roku wg sektorów działalności

Sektor działalności	Polska		Województwo świętokrzyskie	
	n	%	n	%
Ogółem	14 504 269	100,0	465 034	100,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 389 388	16,5	149 653	32,2
Przemysł i budownictwo	3 829 726	26,4	104 440	22,5
Usługi, w tym:	8 285 155	57,1	210 941	45,3
Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	3 575 218	24,6	88 060	18,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	566 282	3,9	9 044	1,9
Pozostałe usługi	4 143 655	28,6	113 837	24,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

Kolejnym elementem analizy struktury zatrudnienia jest prezentacja liczby zatrudnionych w podmiotach gospodarki narodowej w podziale na sekcje PKD (tabela 6) oraz liczby pracujących według grup zawodów (tabela 7). Należy przy tym zauważyć, że w statystykach rynku pracy definicje osób pracujących i osób zatrudnionych stosowane w badaniach GUS nie są tożsame, a ilość podmiotów uczestniczących w badaniach zależy również od zakresu pozyskiwanych informacji. Największą liczbę pracowników w ujęciu branżowym stanowią zatrudnieni w szeroko rozumianym przemyśle (sekcje B,C, D i E) i jest to poziom procentowo nieznacznie większy niż ma to miejsce w przypadku Polski. Duży udział w zatrudnieniu ma także handel (sekcja G), edukacja (sekcja P) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q). Warto dodać, że w wymienionych obszarach, zarówno w województwie świętokrzyskim, jak też na terenie całego kraju, poziom zatrudnienia jest wysoki. Najmniej zatrudnionych osób występuje w sekcji J, czyli informacji i komunikacji, choć niewielki udział ma także obsługa rynku nieruchomości czy rolnictwo (pojmowane jako sektor przedsiębiorstw).

Tabela 6. Zatrudnieni w podmiotach gospodarki narodowej wg sekcji w Polsce i województwie świętokrzyskim w 2015 r.

Sekcje PKD	Polska		Województwo świętokrzyskie	
	N	%	n	%
Ogółem	10 529 305	100,0	243 186	100,0
A-rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	149 010	1,4	3 270	1,3
B-górnictwo i wydobywanie C-przetwórstwo przemysłowe D-wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E-dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2 821 825	26,8	67 191	27,6
F-budownictwo	630 379	6,0	17 207	7,1
G-handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1 755 854	16,7	38 051	15,6
H-transport i gospodarka magazynowa	644 280	6,1	9 827	4,0
I-działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	201 541	1,9	4 385	1,8
J-informacja i komunikacja	249 214	2,4	2 016	0,8
K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa	293 835	2,8	2 976	1,2
L-działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	177 986	1,7	2 935	1,2
M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	413 215	3,9	5 118	2,1
N-działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	449 271	4,3	4 677	1,9
O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	645 236	6,1	19 881	8,2
P-edukacja	1 101 161	10,5	31 364	12,9
Q-opieka zdrowotna i pomoc społeczna	704 744	6,7	26 119	10,7
R-działalność związana z kulturą z kulturą, rozrywką i rekreacją	131 480	1,2	3 649	1,5
S-pozostała działalność usługowa	160 274	1,5	4 520	1,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL

Pod względem struktury zawodowej najliczniejszą grupę stanowili specjaliści – 56745 osób (20,5%), którzy najczęściej pracowali w sektorze publicznym (73,0%) oraz w jednostkach dużych (54,7%). Specjalistów najchętniej zatrudniano w edukacji (43,6%) a także w sekcji ochrony zdrowia i pomocy społecznej (22,6%). Liczną grupę wśród pracujących tworzyli również robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 51058 osób (18,5% ogółu), z czego najwięcej (61,9%) pracowało w zakładach przetwórstwa przemysłowego. Najmniej pracujących obejmowała grupa zawodowa rolników, ogrodników, leśników i rybaków - zaledwie 0,2% ogółu.²

Tabela 7. Pracujący według grup zawodów na koniec IV kwartału 2015 r.

Grupy zawodów	Ogółem	Sektor		Jednostki według wielkości		
		publiczny	prywatny	duże	średnie	małe
Ogółem	276 483	90 218	186 265	134 244	82 295	59 944
Specjaliści	56 745	41 403	15 342	31 029	19 340	6 376
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	51 058	3 755	47 303	27 799	13 547	9 712
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	35 180	4 148	31 032	16 863	8 363	9 954
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	32 416	4 033	28 383	9 708	12 451	10 257
Pracownicy biurowi	31 709	10 123	21 586	13 388	9 237	9 084
Technicy i inny średni personel	23 244	11 620	11 624	14 818	5 281	3 145
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	22 851	5 144	17 707	8 476	5 970	8 405
Pracownicy przy pracach prostych	22 649	9 765	12 884	11 999	7 916	2 734
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	631	227	404	164	190	277

Źródło: „Rynek pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 r.”, Urząd Statystyczny w Kielcach, listopad 2016

² „Rynek pracy w województwie świętokrzyskim w 2015 r.”, Urząd Statystyczny w Kielcach, listopad 2016, str. 29

Biorąc pod uwagę charakterystykę struktury gospodarczej województwa świętokrzyskiego uwzględniającej poziom WDB (wartości dodanej brutto) w odniesieniu do poszczególnych sektorów ekonomicznych w stosunku do średniej krajowej widać, że region cechuje się dużym na tle kraju (ponad 5% przy średniej krajowej 3,6%) udziałem sektora rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa. Duże znaczenie odgrywa przemysł, w którym wytwarzane jest 27,3% WDB (przy średniej krajowej 24,6%). Kolejnym znaczącym sektorem jest budownictwo i jego znaczenie przy wytwarzaniu WDB (9,5%) jest również wyższe w relacji do średniej krajowej (7,8%), a rozwój sektora warunkuje bogactwo złóż naturalnych w regionie.³

Z perspektywy rozwoju rynku pracy i zatrudnienia największe znaczenie mają przemysł i budownictwo. To te sektory działalności, oprócz tego, że zatrudniają największą liczbę pracowników, to równocześnie cechują się wyższym od średniej krajowej udziałem w wytwarzaniu regionalnej wartości dodanej brutto. Jak pokazują późniejsze analizy są to również sektory, w których pracodawcy planują w największym stopniu zwiększyć zatrudnienie. Co prawda rolnictwo skupia duży udział pracujących, tym niemniej trzeba tu brać pod uwagę wspomniane wcześniej zjawisko ukrytego bezrobocia (czego potwierdzeniem jest również niski poziom zatrudnionych w przedsiębiorstwach z sekcji A wg PKD 2007) czy niski wkład w wytwarzanie wartości dodanej. Te branże z punktu widzenia regionu mają zatem kluczowe znaczenie dla rozwoju rynku pracy, a w szczególności działań podejmowanych na rzecz dopasowania kompetencji i kwalifikacji regionalnych zasobów siły roboczej.

³ Na podstawie dokumentu: Strategia rozwoju województwa świętokrzyskiego do roku 2020, str. 14-18

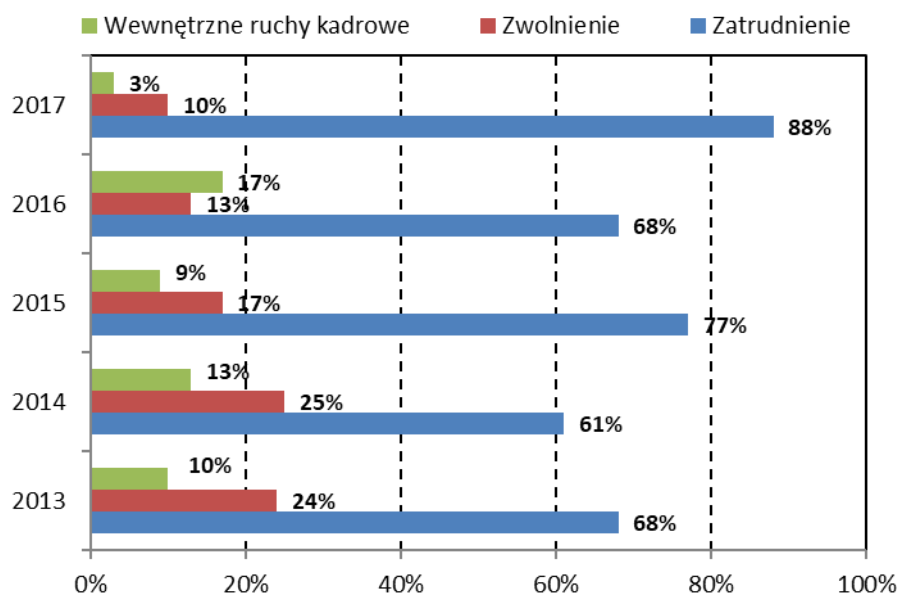
3.2. Charakter i poziom ruchów kadrowych

W zakresie prowadzonej analizy ruchów kadrowych podjęto próbę określenia specyfiki i struktury działań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi planowanych przez pracodawców do końca roku 2018. Analiza obejmowała kwestie dotyczące planowanego poziomu zatrudnienia bądź redukcji kadry pracowniczej oraz powody przewidywanych zmian w obrębie stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Określone zostały także stanowiska/zawody, w jakich pracodawcy planują zatrudnienie nowych pracowników. Oprócz dostępnych wyników badań i danych zastanych odnoszących się do przedmiotowego zagadnienia podstawą analizy były wywiady przeprowadzone z przedstawicielami świętokrzyskich przedsiębiorstw.

3.2.1 Plany pracodawców – zatrudnienie i zwolnienia

W kontekście omawianego zagadnienia należy w pierwszej kolejności wskazać na pozytywne trendy jakie cechują świętokrzyski rynek pracy w analizowanym obszarze. Dane odnoszące się do lat 2013-2017 wskazują na korzystne tendencje polegające przede wszystkim na dużym udziale przedsiębiorstw deklarujących zwiększenie zatrudnienia. Korzystnego obrazu sytuacji dopełnia również fakt, że można zaobserwować wyraźne zwiększenie liczby przedsiębiorców deklarujących utworzenie nowych miejsc pracy. W 2017 roku takie plany wyraziło bowiem niemal 9 na 10 firm (88% przedsiębiorstw) deklarujących jakiegokolwiek ruchy kadrowe, wobec 68% w roku 2013. Towarzyszą temu również inne pozytywne symptomy w postaci spadającego odsetka pracodawców, którzy likwidują istniejące miejsca pracy, jak również zmniejszającego się odsetka firm, które dokonują wewnętrznych ruchów kadrowych. Jakkolwiek poszczególne edycje badania różniły się zastosowaną metodologią (np. w edycjach badania z lat 2012-2016 roku uwzględniono wyłącznie firmy zatrudniające 10 i więcej osób, które stanowią jedynie ok. 5% przedsiębiorstw w regionie, w tegorocznym badaniu udział wzięli również przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw), to jednak na uwagę zasługuje przede wszystkim pozytywna tendencja jaka wynika z przytaczanych danych.

Wykres 1. Plany pracodawców w zakresie ruchów kadrowych deklarowanych w badaniach przeprowadzonych w latach 2012-2016*

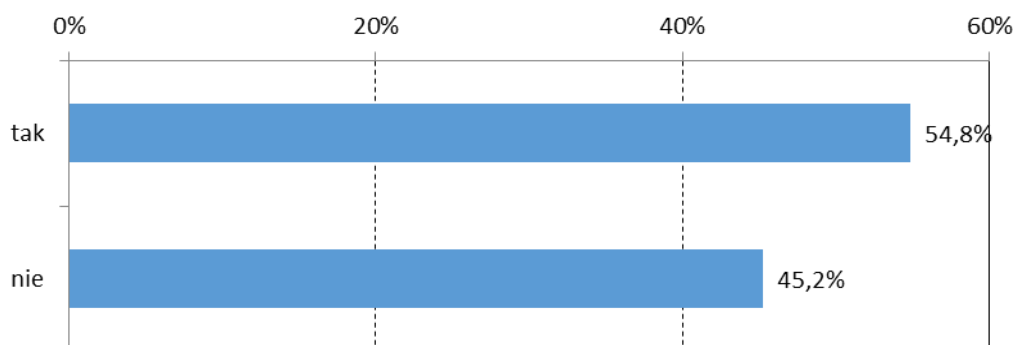


*Dane przedstawiają prognozę na kolejny rok kalendarzowy, po zrealizowanym badaniu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z *Badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim przeprowadzanego w latach 2012-2016*

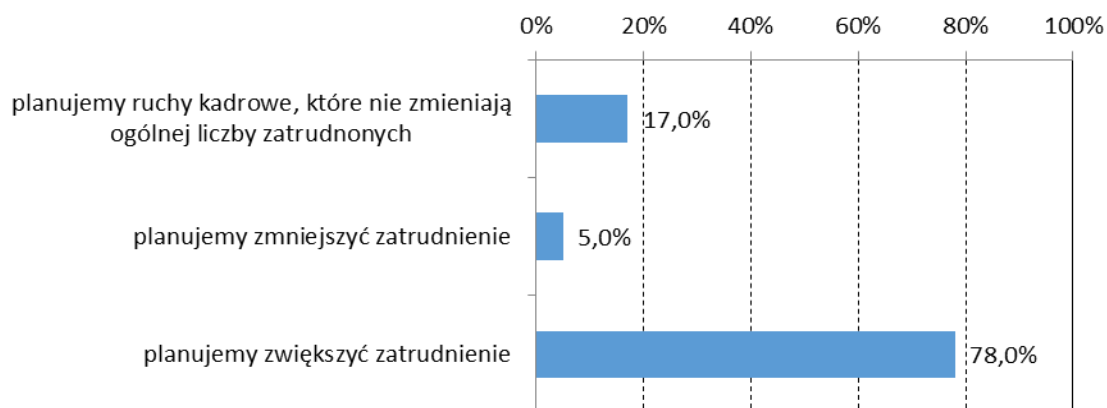
Korzystny obraz wynikający z przedstawionych wyżej danych znajduje potwierdzenie w wywiadach z przedsiębiorcami prowadzonych na potrzeby tegorocznego badania, choć należy podkreślić, że sytuacja przedsiębiorstw w zakresie planowanych ruchów kadrowych jest bardziej neutralna. Z wywiadów wynika bowiem, że żadnych ruchów kadrowych (obejmujących także działania nie zmieniające ogólnej liczby zatrudnionych, np. zastępowanie pracowników odchodzących na emeryturę) nie planuje niemal połowa badanych firm (45%). Mamy zatem do czynienia ze względnie ustabilizowaną sytuacją w zakresie zatrudnienia. Najważniejszy jest jednak fakt, że ruchy kadrowe, jakie planują podjąć pozostali pracodawcy mają polegać głównie na zwiększaniu zatrudnienia (deklaruje tak 77,7% z nich), a jedynie co 20 pracodawca planuje redukcję zatrudnienia. Taki rozkład danych ponownie wpisuje się w tendencje wynikające z analizy danych zastanych dotyczących regionalnego rynku pracy.

Wykres 2. Czy przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu planują zmiany w zatrudnieniu?



Źródło: badanie CATI

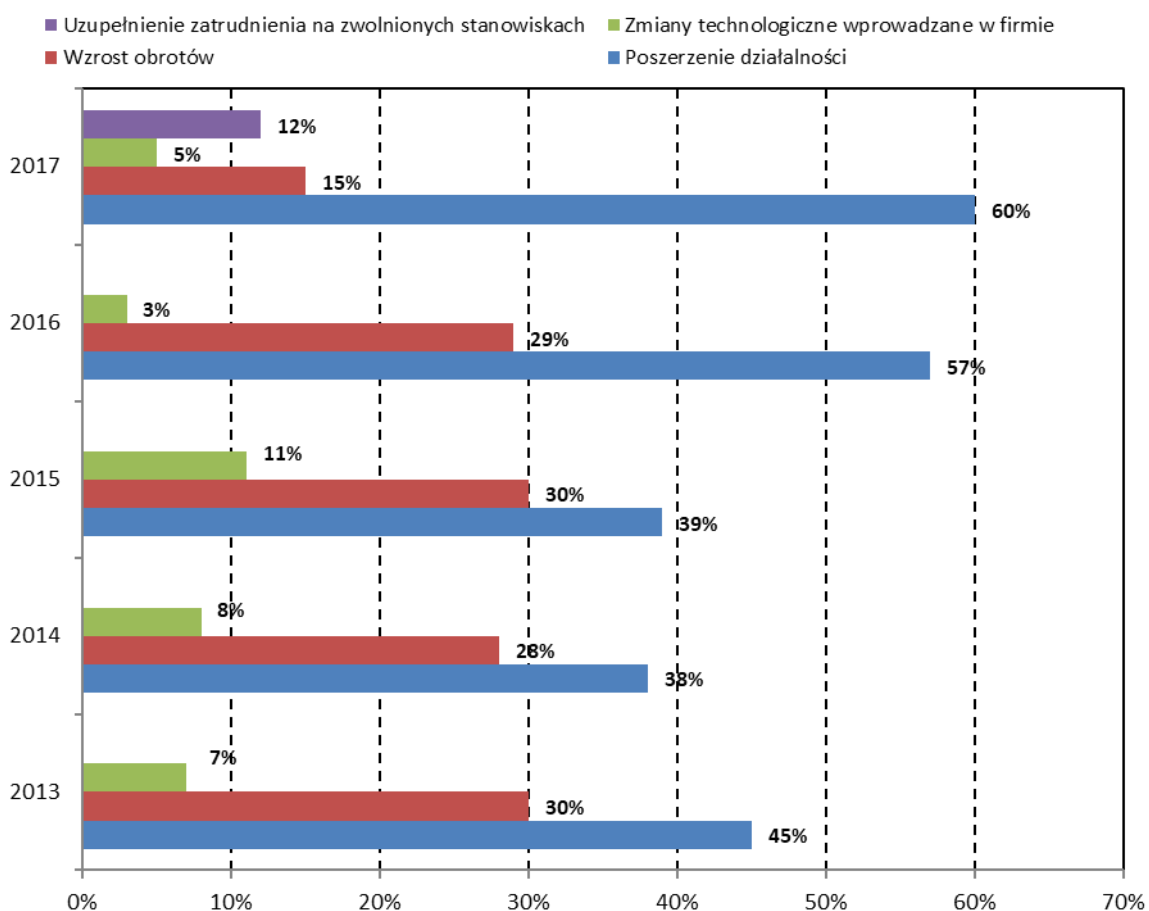
Wykres 3. Charakter ruchów kadrowych planowanych w przedsiębiorstwach do końca 2018 r.



Źródło: badanie CATI

Branże, w których zgodnie z deklaracjami pracodawców będzie najłatwiej o zatrudnienie to przetwórstwo przemysłowe, budownictwo i handel. Takie wskazania są zgodne z wnioskami, jakie wynikają z analizy danych zastanych, wg których to właśnie przemysł i budownictwo są branżami o największym potencjale rozwojowym biorąc pod uwagę wkład w wytwarzanie wartości dodanej brutto regionu.

Wykres 4. Główne przyczyny planowanego zwiększania zatrudnienia deklarowane przez przedsiębiorców w badaniach przeprowadzonych w latach 2012-2016*.



*Dane przedstawiają prognozę na kolejny rok kalendarzowy, po zrealizowanym badaniu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim przeprowadzanego w latach 2012-2016

Z przeprowadzonych wyżej analiz, zarówno tych bazujących na danych zastanych, jak i częściowo przywoływanych danych pierwotnych wyłania się generalnie pozytywny obraz sytuacji na regionalnym rynku pracy. Z przywoływanego wyżej cyklicznego badania dotyczącego zapotrzebowania pracodawców na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim wynika, że podstawowym powodem planowanych wzrostów zatrudnienia jest poszerzenie działalności firm (wykres 4). Z uwagi na różnice metodologiczne cechujące poszczególne edycje badania, podobnie jak w przypadku danych odnoszących się do planowanych ruchów kadrowych, istotniejsza od szczegółowych wartości procentowych przypisanych do poszczególnych kategorii jest ogólna tendencja, jaka wynika z prezentowanych danych. Warto również w tym kontekście zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Dominujące jako podawany powód wzrostu zatrudnienia

poszerzenie działalności firmy ma swoje implikacje nie tylko dla działalności firm deklarujących plany rozwojowe (zwiększenie zatrudnienia), ale może również na zasadzie efektu mnożnikowego wywoływać podobne konsekwencje u dostawców i kooperantów przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Poszerzenie działalności wiąże się bowiem z dokonywaniem inwestycji czy zwiększaniem poziomu zamówień wykorzystywanych w zwiększonych procesach produkcyjnych, a co za tym idzie rosnącymi zamówieniami u firm zajmujących się dostawą konkretnych produktów i usług inwestycyjnych. Oczywiście nie zawsze zamówienia muszą trafiać do firm prowadzących działalność na terenie województwa świętokrzyskiego, tym niemniej tego rodzaju implikacje prorozwojowe również należy uwzględniać analizując zjawiska zachodzące na rynku pracy. Spośród innych przyczyn istotną pozycję zajmują także wzrastające obroty firm, co również jest pozytywnym symptomem świadczącym o tendencjach rozwojowych firm. Z kolei w negatywnym kontekście na uwagę zasługuje fakt, że w niewielkim stopniu stymulatorem rozwoju są zmiany technologiczne, które do pewnego stopnia można utożsamiać z działalnością innowacyjną firm.

Obserwacje dokonane w ramach cyklicznych badań przedsiębiorców znajdują swoje potwierdzenie w wynikach badań prowadzonych na potrzeby niniejszej analizy. Również tutaj poszerzenie dotychczasowej działalności firmy oraz wzrost obrotów są dominującymi powodami planowanych wzrostów zatrudnienia. Przyczyny tkwią zatem w potencjałach rozwojowych samych firm, choć potencjały należy w tym przypadku traktować bardzo szeroko, nie tylko jako zdolność do wytwarzania określonych produktów, ale raczej jako ogólną umiejętność dostosowania różnych aspektów działalności firm do potrzeb rynku. Idąc dalej warunki rynkowe należy z kolei rozumieć nie tylko jako zdolność odpowiadania na potrzeby klientów, ale też wykorzystywania różnych szans, jakie wynikają z możliwości oferowanych przez szeroko pojmowane otoczenie przedsiębiorstw (np. umiejętność korzystania ze środków UE). Z odpowiedzi udzielanych przez przedstawicieli świętokrzyskich przedsiębiorstw wynika także niewielka skłonność firm do wprowadzania zmian technologicznych, co w dłuższej perspektywie może w przypadku części podmiotów niekorzystnie wpływać na ich sytuację rynkową i zdolność do dalszego rozwoju, a co za tym idzie wzrost zatrudnienia.

Tabela 8. Najważniejsze powody planowanego zwiększenia zatrudnienia wg przedsiębiorców do końca 2018 r.

Przyczyna planowanego wzrostu zatrudnienia	%
Poszerzenie dotychczasowej działalności	57,8%
Wzrost obrotów firmy	30,6%
Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie	5,3%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	2,6%
Spadek kosztów zatrudnienia	2,1%
Zmiana profilu działalności	1,6%

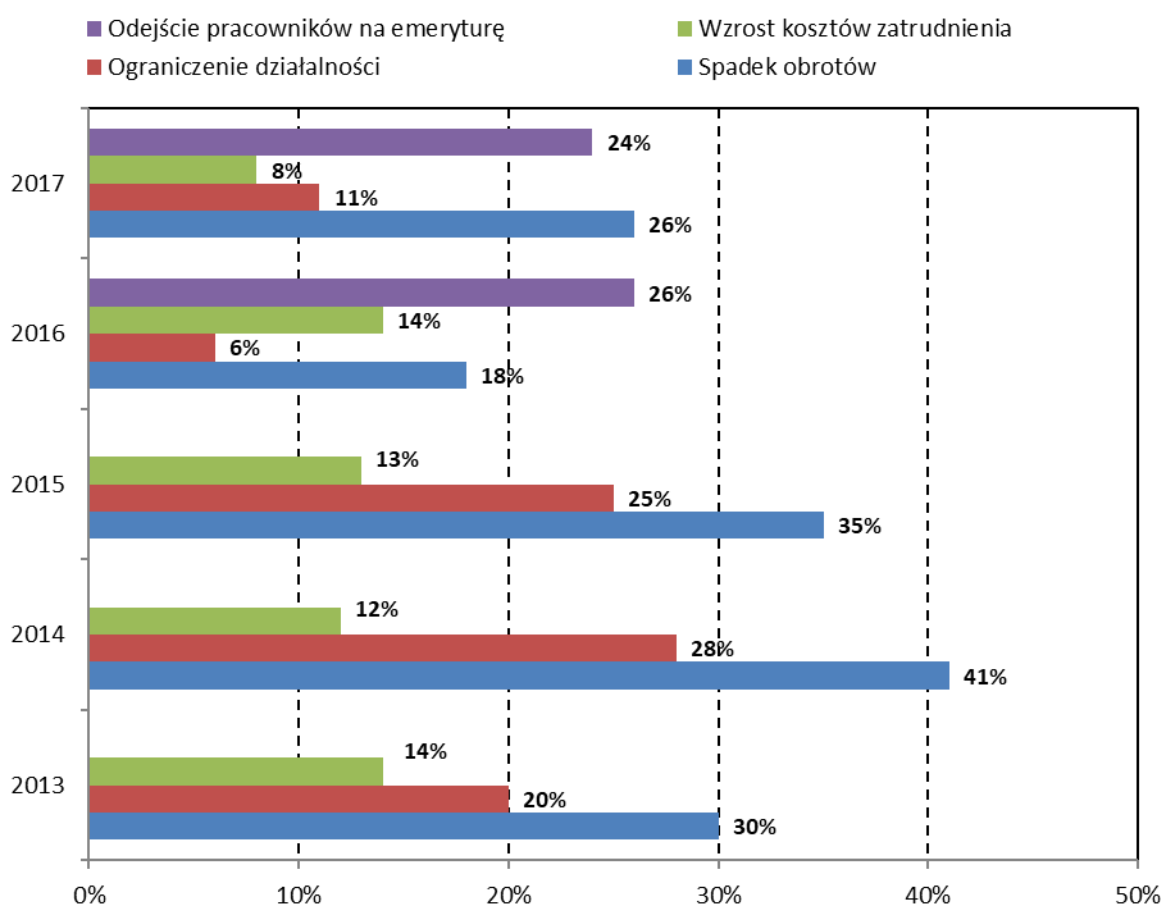
Źródło: badanie CATI

Na przyczynach tkwiących w potencjale przedsiębiorstw skupiano się także wskazując powody, dla których zostanie przeprowadzona redukcja zatrudnienia. Jak wynika z zamieszczonego dalej wykresu bazującego na danych zastanych najczęściej wskazywano właśnie spadek obrotów firm, choć trzeba podkreślić, że w ostatnich 2 latach powód ten był wskazywany nieco rzadziej. Co prawda ograniczenie działalności również było ważną przyczyną, tym niemniej w latach 2016-2017 również był to powód podawany wyraźnie rzadziej, co razem z wcześniej wskazaną tendencją może świadczyć o poprawiającej się koniunkturze gospodarczej. Może o tym świadczyć także relatywnie radsze wskazywanie na wysokie koszty pracy, bowiem przy ogólnym wzroście gospodarczym i wzrastających generalnie obrotach firm stałe w przybliżeniu jeśli chodzi o ich wysokość koszty pracy są dla przedsiębiorców mniej odczuwalnym obciążeniem. Oczywiście wzrost obrotów i produkcji wiąże się często ze zwiększaniem zatrudnienia (a więc i zwiększaniem kosztów pracy), tym niemniej trzeba w tym miejscu wskazać na dwa aspekty. Po pierwsze wzrost zatrudnienia nie zachodzi automatycznie oraz proporcjonalnie do wzrostu produkcji. Oznacza to, że w momencie zwiększonej produkcji pracodawcy starają się w większym stopniu wykorzystać zasoby kadrowe, które pozostają w dyspozycji firmy, a zatrudnienie nowych osób następuje dopiero w chwili, gdy zakres zadań przekracza możliwości aktualnie zatrudnionych pracowników oraz wpływa negatywnie na funkcjonowanie firmy (np. na terminowość realizacji zamówień).

Nie bez znaczenia w analizowanym kontekście jest także większy optymizm, jaki wiąże się z poprawą sytuacji w funkcjonowaniu firm. Widząc polepszającą się koniunkturę (wzrost sprzedaży, wzrost obrotów i co za tym idzie szanse na wzrost produkcji) pracodawcy są mniej skłonni redukować zatrudnienie. Upatrują bowiem szanse na spożytkowanie w niedalekiej przyszłości być może niewykorzystywanych

w danej chwili w pełni zasobów kadrowych. Tego rodzaju podejście może być powszechne zwłaszcza w warunkach dobrej sytuacji na rynku pracy, kiedy pozyskanie pracownika z odpowiednim doświadczeniem i umiejętnościami może być trudne. Może się wówczas okazać, że koszty ponoszone w efekcie braku możliwości zrekrutowania odpowiednio wykwalifikowanej osoby przewyższają nakłady, jakie trzeba ponieść godząc się na chwilowe niepełne wykorzystanie mocy wytwórczych aktualnie zatrudnionych osób.

Wykres 5. Główne przyczyny planowanego zmniejszenia zatrudnienia deklarowane przez przedsiębiorców w badaniach przeprowadzonych w latach 2012-2016*.



*Dane przedstawiają prognozę na kolejny rok kalendarzowy, po zrealizowanym badaniu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim przeprowadzanego w latach 2012-2016

Należy także zwrócić uwagę, że w edycjach badania przeprowadzanych w latach 2015-16 jako powody redukcji zatrudnienia uwzględniono przyczynę, jaką było odejście pracowników na emeryturę – aspekt ten dotyczył około jednej czwartej

redukowanych miejsc pracy. Wcześniejsze badania nie uwzględniały tego czynnika.

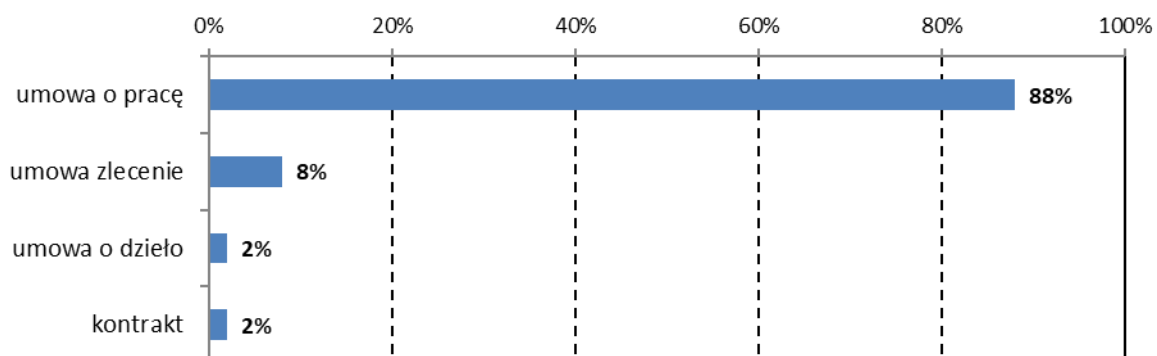
Podobnie jak w przypadku przyczyn wzrostu zatrudnienia, tak i w kontekście powodów redukcji należy skonfrontować dane zastane z wynikami wywiadów z przedsiębiorcami. Główne przyczyny planowanej redukcji zatrudnienia przedstawia tabela nr 9. Jak wynika z zawartych tam danych przedsiębiorcy jako podstawową przyczynę wskazują wzrost kosztów pracy, związany zapewne w dużej mierze z podnoszoną wysokością minimalnego wynagrodzenia (w tym również kosztów ubezpieczeń społecznych), jak również oskładkowaniem umów cywilno-prawnych. Dla jednej czwartej firm przyczyną redukcji zatrudnienia był spadek obrotów firm, a dla co piątej ograniczenie działalności. Mamy zatem do czynienia ze swego rodzaju odwróceniem sytuacji, jaka została nakreślona w odniesieniu do przyczyn planowanych wzrostów zatrudnienia, gdzie podstawowymi czynnikami wspierającymi tego rodzaju decyzje było poszerzenie działalności i/lub wzrost obrotów firmy.

Tabela 9. Najważniejsze powody planowanego zmniejszenia zatrudnienia wg przedsiębiorców do końca 2018 r.

Przyczyna planowanego zmniejszenia zatrudnienia	%
Wzrost kosztów zatrudnienia	40,0%
Spadek obrotów firmy	25,0%
Ograniczenie dotychczasowej działalności	20,0%
Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie	10,0%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	5,0%

Źródło: Badanie CATI

Wykres 6. Formy zatrudnienia, jakie są gotowi stosować pracodawcy wobec nowych pracowników (%).

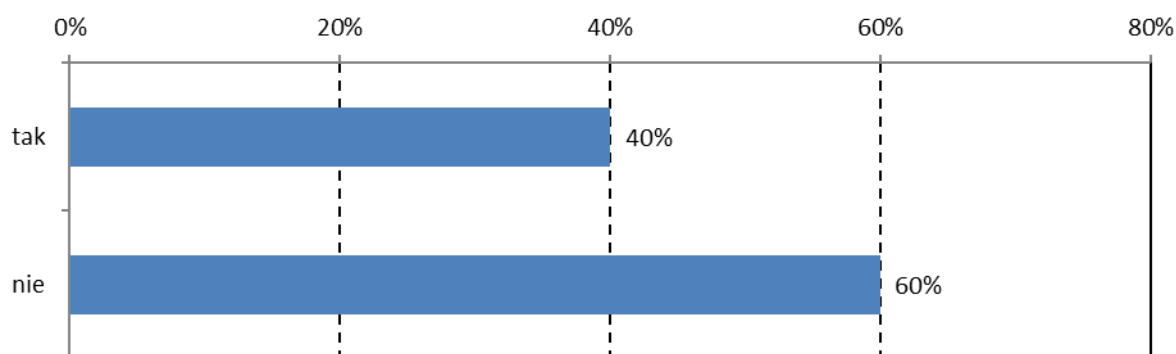


Źródło: Badanie CATI

Jeśli chodzi o formy zatrudniania pracowników, to dominuje regulowanie relacji między pracodawcami i pracownikami w oparciu o umowy o pracę – na taką formę zatrudnienia wskazało 88% badanych przedsiębiorstw. Jest to bardzo pozytywna tendencja, ponieważ tego rodzaju umowy w większym stopniu chronią prawa pracowników (w tym ustawowo regulowana jest kwestia trybu rozwiązywania stosunku pracy), a dodatkowym atutem takiej formy zatrudnienia jest także komplet świadczeń pracowniczych, które przysługują pracownikom.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz aż 4 na 10 badanych pracodawców dopuszcza zatrudnienie pracowników z zagranicy w ramach uzupełniania wakatów w swoich firmach (wykres 7). Przyczyną takich deklaracji i planów jest polepszająca się sytuacja na krajowym i regionalnym rynku pracy i wynikająca z tego trudność w zrekrutowaniu pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Oczywiście przyczyny pojawiającej się gotowości pracodawców do poszukiwania kandydatów do pracy poza Polską nie są jednoznaczne. Na pewno jest to wspomniana polepszająca się obecnie koniunktura na rynku pracy, gdzie stopa bezrobocia osiągnęła najniższy poziom od 1989 roku (na koniec lipca 2017 roku w województwie wynosiła 9,1%, przy 7,1% dla Polski). Tłumacząc zwiększone zainteresowanie polskich pracodawców pracownikami z zagranicy należy też uwzględnić skalę emigracji zarobkowej, jaka dotknęła Polskę po akcesji do Unii Europejskiej (co poskutkowało odpływem wielu wykwalifikowanych pracowników), ograniczoną dostępność na krajowym rynku pracy osób z wykształceniem zawodowym, ale również wyższe oczekiwania płacowe polskich pracowników będące efektem rosnącego poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy.

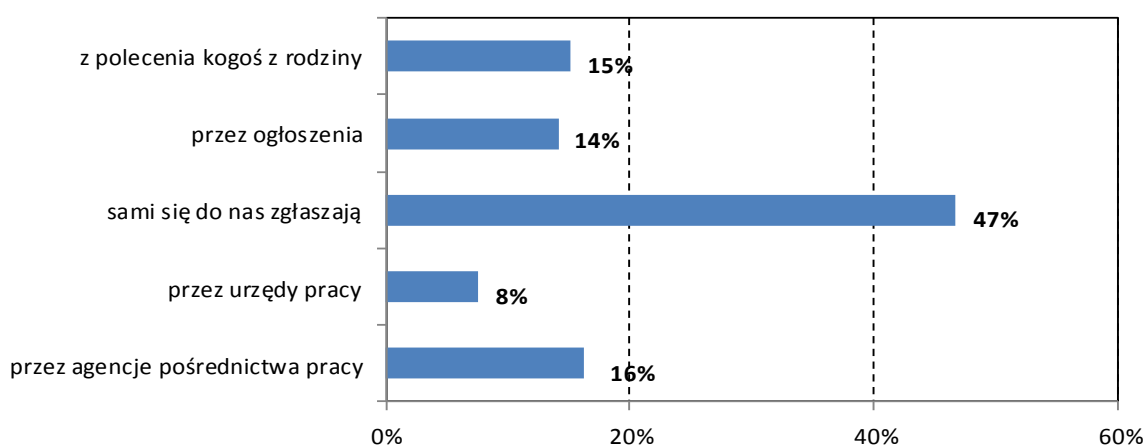
Wykres 7. Czy przedsiębiorcy planują zatrudnić cudzoziemców? (%).



Źródło: Badanie CATI

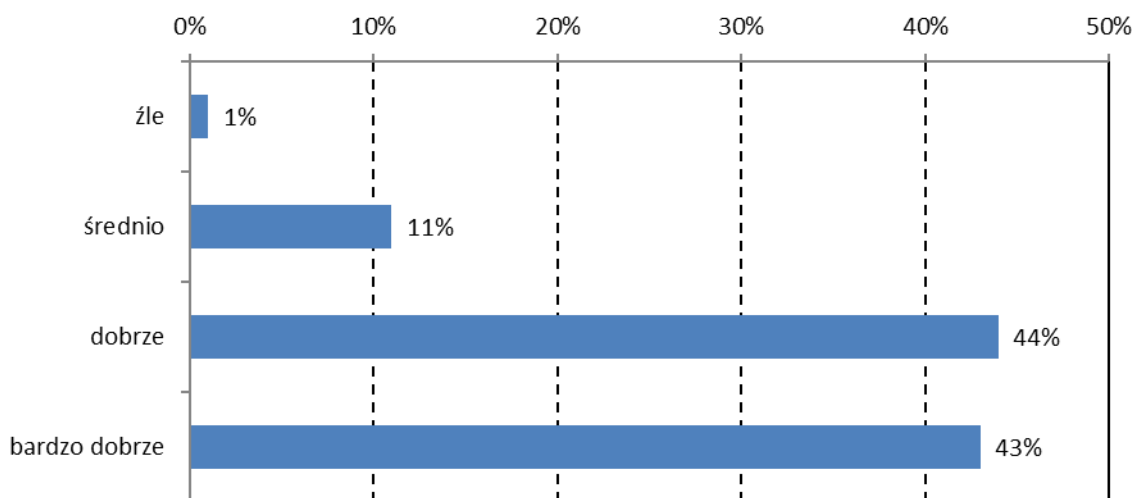
Z przeprowadzonych wywiadów wynika również, że pracodawcy najczęściej zatrudniają pracowników z Ukrainy (zgłasza tak 87% przedstawicieli firm deklarujących plany zatrudniania cudzoziemców), następnie z Białorusi (deklaruje tak 10 % przedstawicieli firm) oraz z Mołdawii (deklaruje tak 3% przedstawicieli firm). Zgodnie z opiniami pracodawców, pracownicy z zagranicy najczęściej sami zgłaszają się do firm w poszukiwaniu zatrudnienia. Firmy korzystają także z oferty agencji pośrednictwa pracy, ale niemal równie skutecznym i stosowanym źródłem rekrutacji pracowników z zagranicy jest opieranie się na rekomendacjach osób znajomych. Najrzadziej firmy korzystają w tym zakresie z pomocy Powiatowych Urzędów Pracy (co wynika z faktu, że cudzoziemcy stanowią ok. 0,1% osób zarejestrowanych w PUP). Co ważne świętokrzyscy pracodawcy pracę zatrudnionych cudzoziemców oceniają dobrze lub bardzo dobrze. Oceny złe pojawiają się sporadycznie.

Wykres 8. Sposoby pozyskiwania pracowników z zagranicy



Źródło: Badanie CATI

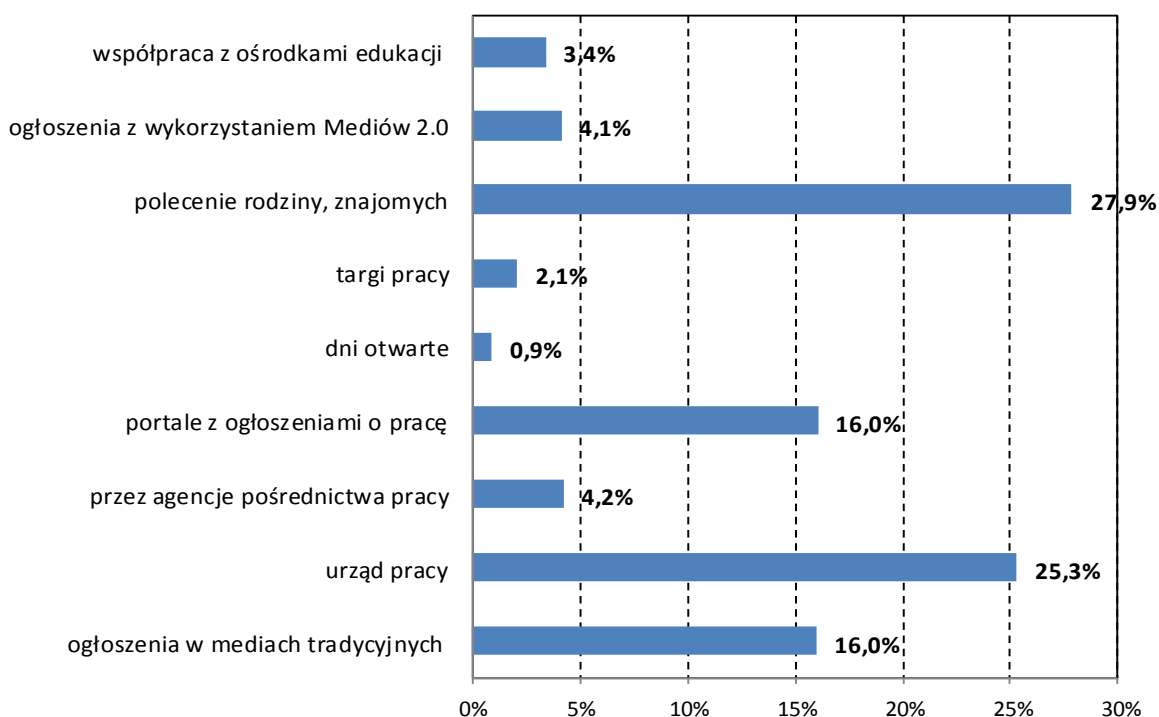
Wykres 9. Ocena pracy cudzoziemców zatrudnionych w świętokrzyskich przedsiębiorstwach



Źródło: Badanie CATI

O ile w przypadku pracowników z zagranicy polecenia znajomych były ważną, to jednak nie najważniejszą metodą rekrutacji, tak w odniesieniu do pracowników z Polski jest to metoda dominująca, którą stosuje 27,9% przedsiębiorców prowadzących rekrutację. Nie jest to jedyna różnica, bowiem aż co czwarta firma szuka także pracowników przy pomocy Powiatowych Urzędów Pracy. Najbardziej stosowaną formą rekrutacji są natomiast targi pracy oraz dni otwarte.

Wykres 10. Sposoby rekrutacji pracowników stosowane przez przedsiębiorstwa



Źródło: Badanie CATI

W trakcie wywiadów z przedsiębiorcami poproszono także respondentów o ocenę sposobu rekrutacji nowych pracowników. Posługiwano się w tym celu skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niską skuteczność, a 5 – bardzo wysoką skuteczność. Jak wynika z poniższego zestawienia najczęściej zaufania przedsiębiorcy mają wobec kandydatów poleconych przez osoby znajome bądź członków rodziny. Tego rodzaju rekomendacja zaufanej osoby jest swego rodzaju rękojmią rzetelności kandydata, choć oczywiście nie daje gwarancji, że konkretna osoba sprawdzi się na danym stanowisku pracy. Z oczywistych, jak się może wydawać, powodów dość dużym zainteresowaniem cieszą się też media internetowe, choć bardziej preferowane są ‘tradycyjne’ portale z ogłoszeniami o pracę niż różnego rodzaju media społecznościowe, biuletyny etc. Na uwagę zasługuje na pewno oceniana równie dobrze jak portale współpraca z ośrodkami edukacji. Jest to sygnał, że przedsiębiorcy są otwarci na taką kooperację i dostrzegają w tego rodzaju podmiotach potencjał w zakresie pozyskiwania pracowników do swoich przedsiębiorstw.

Spośród kanałów dotarcia do potencjalnych pracowników względnie gorzej oceniana jest współpraca z różnego rodzaju instytucjami rynku pracy (urzędy

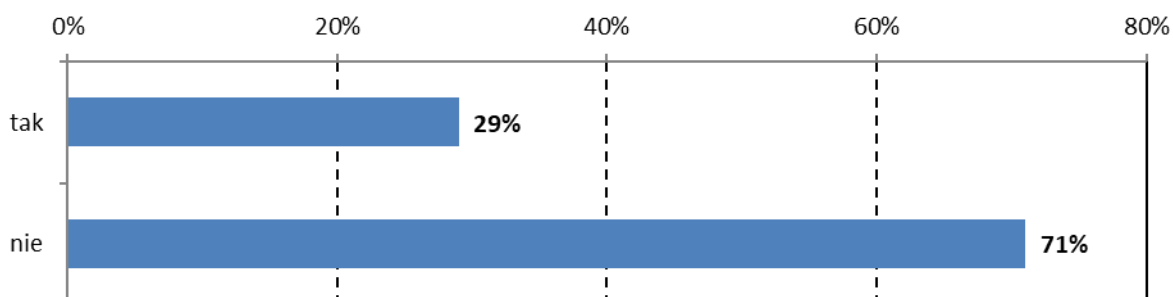
pracy czy agencje pośrednictwa pracy), a za najbardziej nieskuteczne uznano wydarzenia celowe, jak targi pracy czy dni otwarte. Niska popularność tych ostatnich może wynikać z powszechnej dostępności informacji właśnie dzięki wykorzystaniu internetu (ogłoszeń o pracę, opinii o pracodawcach, informacji o działalności konkretnych firm etc.).

Tabela 10. Średnia ocena sposobów rekrutacji nowych pracowników (w skali od 1 do 5)

Polecenie rodziny, znajomych	3,91
Portale z ogłoszeniami o pracę (np.: Pracuj.pl, Olx)	3,43
Współpraca z ośrodkami edukacji (np.: uniwersytety, szkoły zawodowe, inne)	3,42
Ogłoszenia w mediach tradycyjnych (np.: prasa, radio, telewizja regionalna, inne)	3,25
Przez oferty w urzędzie pracy	3,23
Ogłoszenia z wykorzystaniem Mediów 2.0 (np. biuletyny, e-maile, social media, inne)	3,19
Przez agencje pośrednictwa pracy	3,12
Dni otwarte	3,00
Targi pracy	2,85

Źródło: Badanie CATI

Wykres 11. Czy przedsiębiorcy napotykają na problemy przy rekrutacji?

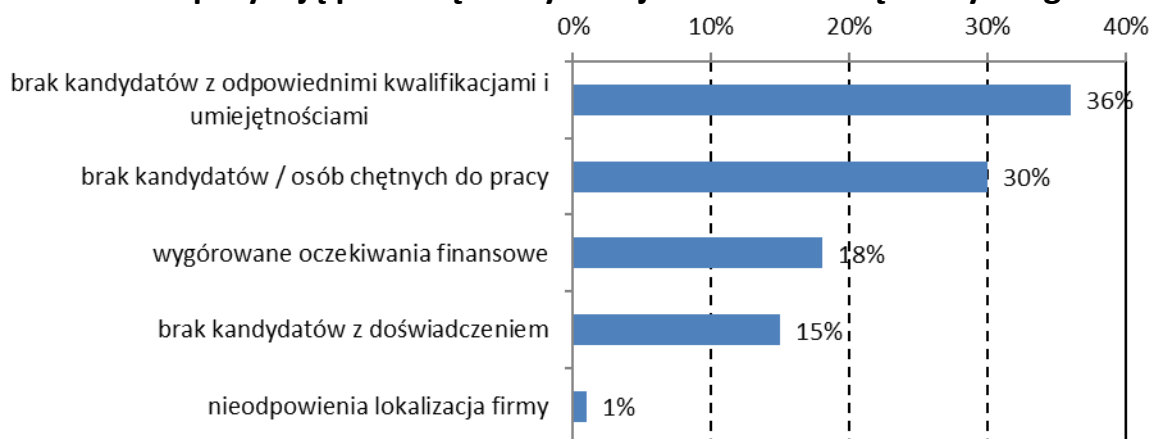


Źródło: Badanie CATI

Tylko 29% firm deklaruje, że doświadcza problemów z pozyskaniem nowych pracowników. Oprócz sytuacji, w których po prostu nie ma chętnych do pracy problemy dotyczą głównie przypadków, w których kandydaci nie dysponują kwalifikacjami zawodowymi. Dla niemal co piątej firmy kandydaci do pracy mają także zbyt wygórowane oczekiwania finansowe. Co ważne obserwacje poczynione w trakcie wywiadów telefonicznych znalazły swoje potwierdzenie w efekcie rozmów przeprowadzonych z przedstawicielami wybranych firm. Wynika z nich, że jednym z podstawowych problemów, z którymi muszą zmierzyć się przedsiębiorcy prowadzący procesy rekrutacyjne w swoich firmach

jest **brak pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie**. Pracodawcy wskazują w wywiadach, że na świętokrzyskim rynku pracy brakuje osób z właściwym przygotowaniem zawodowym, ponieważ duża część z nich emigruje w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy za granicę. Innym sygnalizowanym w wywiadach jakościowym zagadnieniem, który znajduje odzwierciedlenie w wynikach badań ilościowych jest kwestia niewystarczającej liczby osób zainteresowanych i chętnych podjąć pracę. W wywiadach pogłębionych pojawia się też kwestia wygórowanych oczekiwań finansowych pracowników. Przedsiębiorcy niejednokrotnie wskazują tutaj na problem **nieadekwatności oczekiwań finansowych** pracowników w stosunku do posiadanych przez nich kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia, choć dokonując oceny należy obiektywnie zaznaczyć, że pracodawcom zależy na ponoszeniu jak najmniejszych kosztów. Z tego powodu ten akurat problem rekrutacyjny należy traktować z pewną rezerwą.

Wykres 12. Rodzaje problemów z rekrutacją pracowników, na jakie napotykają przedsiębiorcy z województwa świętokrzyskiego



Źródło: Badanie CATI

Jeśli chodzi o stanowiska pracy lub zawody, których dotyczą problemy rekrutacyjne, to najczęściej pracodawcy mają kłopot ze znalezieniem sprzedawców (również w branży spożywczej), kierowców samochodów ciężarowych, przedstawicieli handlowych oraz kucharzy.

Tabela 11. Stanowiska pracy, jakich najczęściej dotyczą problemy z rekrutacją nowych pracowników

Lp.	Nazwa stanowiska pracy/zawodu	% przedsiębiorstw
1	Sprzedawca	7,0%
2	Kierowca samochodu ciężarowego	5,6%
3	Przedstawiciel handlowy	4,3%
4	Kucharz	4,3%
5	Sprzedawca w branży spożywczej	4,0%
6	Magazynier	3,7%
7	Spawacz	3,3%
8	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	3,3%
9	Ślusarz	2,7%
10	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	2,7%
11	Kierowca samochodu dostawczego	2,7%
12	Murarz	2,3%
13	Sprzedawca w branży przemysłowej	2,0%
14	Technik handlowiec	2,0%

Źródło: Badanie CATI

3.2.2 Zapotrzebowanie pracodawców na grupy zawodów i poszczególne zawody

Jednym z podstawowych źródeł informacji na temat zapotrzebowania świętokrzyskich pracodawców na określone zawody są badania prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach w oparciu o metodologię opracowaną przez pracowników Obserwatorium Rynku Pracy. W 2010 roku przeprowadzono pilotaż badania, zaś pierwsza pełna edycja (obejmująca wszystkie powiaty województwa świętokrzyskiego) miała miejsce w 2011 roku i obejmowała ona tylko największych pracodawców, zatrudniających 50 i więcej osób. Od 2012 roku badaniem objęto również małe przedsiębiorstwa (zatrudniające 10 i więcej pracowników).

Tabela 12. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska pracy w świętokrzyskich przedsiębiorstwach w latach 2013-2017

Rok	Grupy zawodów	Stanowiska pracy
2013	- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - pracownicy usług i sprzedawcy - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	- ochroniarz - operator urządzeń - przedstawiciel handlowy - robotnik budowlany i drogowy - spawacz - pracownik produkcji
2014	- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń - pracownicy usług i sprzedawcy - pracownicy przy pracach prostych	- pracownik produkcji - spawacz - ślusarz - robotnik budowlany i drogowy, - sprzedawca - operator maszyn ceramicznych
2015	- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń - robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - pracownicy usług i sprzedawcy	- operator linii produkcyjnej - kasjer-sprzedawca - pracownik produkcji - szwaczka
2016	- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń - pracownicy przy pracach prostych - pracownicy usług i sprzedawcy	- robotnik budowlany i drogowy - pracownik produkcji - operator maszyn - rzeźnik - masarz - wyspecjalizowani pracownicy budowlani remontowi

2017	<ul style="list-style-type: none"> - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń - pracownicy przy pracach prostych - robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - technicy i inny średni personel 	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik budowlany i drogowy - pracownik produkcji - elektryk - elektromonter - elektro-energetyk - operator maszyn - kierowca - wyspecjalizowani pracownicy budowlani remontowi
-------------	--	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie świętokrzyskim przeprowadzanego w latach 2012-2016

Analiza powyższych danych pozwala stwierdzić, że obserwowane w ciągu ostatnich kilku lat zapotrzebowanie świętokrzyskich przedsiębiorców na konkretne zawody i stanowiska pracy oscyluje w dużej mierze wokół tych samych specjalizacji zawodowych. W przypadku grup zawodów na pewno stwierdzić można deficyt osób wykonujących proste prace bądź wykwalifikowanych robotników i rzemieślników. Taki obraz zjawiska może po części być efektem występującego przez wiele lat odchodzenia młodzieży od kształcenia w szkołach zawodowych na rzecz ogólnokształcących. Nie bez znaczenia może być także odpływ znacznej ilości pracowników w ramach emigracji zarobkowej, czy to do innych regionów Polski, czy do krajów UE z Europy Zachodniej.

Poniższa tabela przedstawia prognozy dotyczące wielkich grup zawodów Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z uwzględnieniem procentowej wielkości prognozowanych zmian do roku 2020⁴. Można zauważyć w tym zakresie, że prognozy dla 5 grup przewidują zwiększanie zatrudnienia. Natomiast najwięcej miejsc pracy zostanie zredukowanych w grupach *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* oraz *Siły zbrojne*.

⁴ Prognozowane zatrudnienie do 2020 roku w województwie świętokrzyskim wg wielkich i średnich grup zawodów – raport Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Kielcach, Kielce 2014

Tabela 13. Prognozowane zmiany w zatrudnieniu w województwie świętokrzyskim wg wielkich grup zawodów KZiS

Lp.	Nazwa grupy wielkiej zawodów	Prognoza na 2020 rok	% zmiany
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	spadek	-8
2	Specjaliści	wzrost	11
3	Technicy i inny średni personel	spadek	-1
4	Pracownicy biurowi	wzrost	11
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	wzrost	16
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	spadek	-21
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	spadek	-3
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	wzrost	13
9	Pracownicy wykonujący prace proste	wzrost	10
10	Siły zbrojne	spadek	-21

Źródło: Raport Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Kielcach, Kielce 2014

Porównując przywoływane wyżej dane pochodzące z dwóch różnych źródeł (tabela 12 i 13) widzimy zbieżność pod względem zapotrzebowania na osoby wykonujące proste prace bądź operatorów i monterów maszyn i urządzeń, jak również pracowników szeroko rozumianego sektora usługowego, w tym handlu. W przypadku grup zawodów, w obrębie, których prognozowana jest redukcja zatrudnienia mamy grupy wielkie dotyczące dziedzin gospodarowania, które w miarę postępującego rozwoju gospodarczego (najogólniej rzecz ujmując stopniowego przechodzenia od prostej wytwórczości w kierunku wyspecjalizowanych usług) będą tracić na znaczeniu. Nie bez znaczenia jest także postępująca mechanizacja produkcji (np. w rolnictwie), która w dłuższej perspektywie może wymuszać redukcję zatrudnienia.

Uzupełnieniem przytaczanych wyżej analiz rynku pracy są wyniki wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami świętokrzyskich przedsiębiorstw (tabela 14). Jak wynika z przedstawionego dalej wykazu stanowisk pracy, na jakich świętokrzyskie przedsiębiorstwa planują zatrudnić pracowników w 2018 roku, najbardziej pożądanym zawodem będzie kierowca samochodu ciężarowego.

Tabela 14. Stanowiska pracy, na jakich świętokrzyskie przedsiębiorstwa planują zatrudnić pracowników do końca 2018 r.

Stanowisko pracy	% pracodawców planujących zatrudnienie	Liczba osób planowanych do zatrudnienia
Kierowca samochodu ciężarowego	8,1%	442
Przedstawiciel handlowy	5,8%	134
Magazynier	5,4%	191
Spawacz	4,9%	293
Sprzedawca	4,3%	73
Kierowca samochodu dostawczego	3,0%	62
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	3,0%	176
Kucharz	2,6%	109
Elektromonter instalacji elektrycznych	2,6%	92
Specjalista do spraw marketingu i handlu	2,4%	41
Murarz	2,4%	192
Zbrojarz	2,4%	187
Pielęgniarka	2,1%	93
Sprzedawca w branży przemysłowej	2,1%	32
Cieśla	2,1%	155
Ślusarz	2,1%	100
RAZEM		2 372

Źródło: Badanie CATI

3.3 Analiza strategii rekrutacji

Zagadnienie rekrutacji jest niezwykle istotną kwestią z punktu widzenia doboru pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Na rynku pracy funkcjonuje szereg modeli pozyskiwania pracowników. Rekrutację pracowników prowadzą wyspecjalizowane agencje i rekruterzy oraz wydzielone w firmach działy lub stanowiska kadrowe, które w tym celu wykorzystują internet (ogłoszenia na stronach internetowych, informacje na zawodowych portalach społecznościowych). Nie bez znaczenia są tu także rekomendacje osób znajomych. Odpowiedni dobór metod i narzędzi rekrutacyjnych ma na celu zminimalizowanie ryzyka pozyskania nieodpowiedniego kandydata.

Pracodawcy, którzy wzięli udział w wywiadach pogłębionych przyznają, że prowadząc procesy rekrutacyjne w swoich firmach niejednokrotnie zderzali się z licznymi trudnościami w zakresie pozyskania odpowiedniego pracownika. Jednym ze wskazywanych problemów jest sygnalizowany przez pracodawców **brak zaangażowania** pracowników, powiązany równocześnie z ich wysokimi oczekiwaniami finansowymi.

„Ta chęć do pracy jest tutaj podstawą. (...) Największy jest problem z zaangażowaniem człowieka w pracę. Powiem tak: osoba, która przychodzi do pracy i pierwsze pytanie jest „ile ja będę zarabiać?”, to wiemy, że z taką osobą raczej nie popracujemy.” IDI_6_str.9

Innym problemem, z którym mierzą się pracodawcy, jest **brak ludzi posiadających odpowiednie doświadczenie**. Pracodawcy wskazują, że na świętokrzyskim rynku pracy brakuje osób z właściwym przygotowaniem zawodowym, ponieważ, jak twierdzą, duża część z nich emigruje w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy za granicą.

„Przede wszystkim doświadczenie, a osoby z takim doświadczeniem, to albo ich nie ma, bo wyjechały, albo pracują gdzieś daleko. Nie ma tych ludzi. Niestety.” IDI_9_str.3

Młodzi kandydaci do pracy charakteryzują się często **zbyt wysokimi oczekiwaniami względem swojego pierwszego zatrudnienia**, co, zdaniem pracodawców, jest wynikiem oddziaływania na młodzież wzorców obecnych

w przekazie medialnym. Formułowane przez młodych wymagania płacowe nie są, zdaniem pracodawców, adekwatne do posiadanych przez nich kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia.

„Zbyt wysokie oczekiwania młodych ludzi od pierwszej pracy. Wpływ negatywny ma telewizja, komputer, Internet. Kiedy my przyglądamy się przede wszystkim ludziom bogatych, którym się powiodło, którzy wszystko mają, nie zaglądamy do środka, nie zastanawiamy się, w jaki sposób ci ludzie to zdobyli i ile włożyli pracy, żeby mieć to co mają. A tylko patrzymy na tą oprawę...”
IDI_7_str.11

„Byłem 7 miesięcy teraz na Zachodzie i tam są tacy pracownicy, którzy odnajdują się fantastycznie, tylko mówię to już są parametry [wymagania] bardzo, bardzo wysokie w stosunku do pracowników nisko wykwalifikowanych. Niestety oczekiwania idą w tą drugą stronę, czyli że chcieliby bardzo dobrze zarabiać w stosunku do parametrów [wymogów] rynku pracy nieodpowiadającym ich wykształceniu, doświadczeniu.” IDI_8_str.11

Z wypowiedzi pracodawców wynika, iż mają oni świadomość współzależności proponowanego przez nich poziomu wynagrodzeń i problemów z zatrudnianiem wysokokwalifikowanych pracowników.

„Za duże oczekiwania pracodawców w stosunku do możliwości rynku pracy. Taki pracownik oczywiście wyjedzie za granicę, bo tam zarobi 3 razy tyle, co u nas, więc to jest jedna strona medalu, czyli że pracodawca polski nie jest w stanie zatrudniać pracowników o takich parametrach [kwalifikacjach], bo ich nie ma, bo ktoś, kto takie parametry [kwalifikacje] przedstawia, na pewno pojedzie na Zachód” IDI 8 str. 11

Część pracodawców jest zdania, że powodem problemów rekrutacyjnych jest **ogólny brak chęci do pracy** ze strony potencjalnych pracowników, którzy tak naprawdę nie potrzebują, zdaniem badanych, pracy zarobkowej, ponieważ korzystają ze środków finansowych pochodzących z innych źródeł, które są dla

nich wystarczające. Można też przyjąć, że jest to pomimo wszystko efekt względnie dobrej sytuacji na rynku pracy, co stwarza pracownikom szereg możliwości zmiany pracy, jeśli pojawi się u nich taka potrzeba.

„Ludziom nie bardzo chce się pracować. Mają jakieś pieniądze dodatkowe. Tak mi się wydaje. Ciężko jest. Ja tak, jak mówię miałam dwóch pracowników uważam, że źle im tutaj nie było, a mimo tego odeszli.” IDI_5_str.10

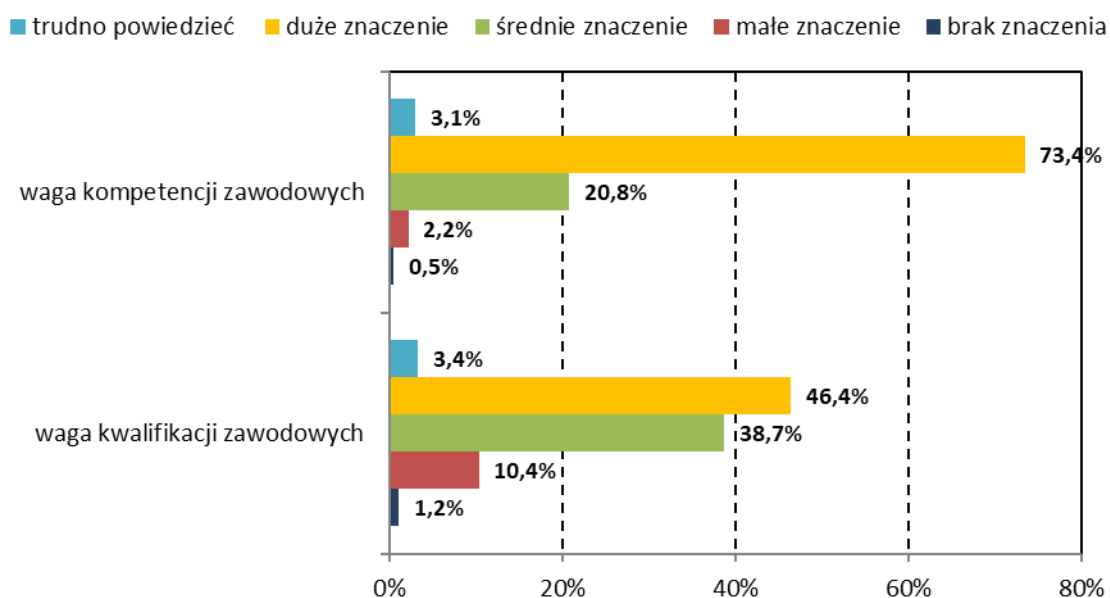
Wobec problemów rekrutacyjnych niektórzy pracodawcy decydują się na zatrudnianie wyłącznie osób poleconych. Warto zauważyć, że takie podejście cechuje przede wszystkim firmy zatrudniające małą liczbę pracowników (mikro i małe).

„Tak naprawdę rozwój firmy na rynku zewnętrznym przewidywany jest na 2018 rok i to jest czas, kiedy dopiero będziemy zastanawiać się nad rekrutacją następnym pracowników, ale na pewno będą to pracownicy z polecenia, którzy już pracowali na określonych stanowiskach. Wybieramy ludzi, którzy pracowali na podobnych stanowiskach, znamy ich osobiście, zbieramy z rynku, tak naprawdę grupę znajomych, przyjaciół i tworzymy firmę.” IDI_8_str.2

Oprócz problemów związanych z postawami osób poszukujących pracy (m.in. brak chęci i zaangażowania do pracy), pracodawcy sygnalizują również deficyty w obszarze przygotowania merytorycznego i brak na rynku pracy specjalistów posiadających odpowiednie kwalifikacje w danej branży. Istotny jest przy tym fakt, że podczas procedur rekrutacyjnych nie ujawniają się wszystkie ważne w środowisku pracy postawy i kompetencje kandydatów, których znaczenie rośnie w toku pracy. Kwalifikacje zawodowe są możliwe do zweryfikowania już na etapie rekrutacji na podstawie dokumentów potwierdzających ich uzyskanie. Stąd bardziej szczegółowe analizy ocen pracodawców powinny uwzględniać powyższe różnice. Można również przypuszczać, że oceny pracodawców co do znaczenia w obszarze kompetencji i kwalifikacji pracowników różnią się w zależności od stanowiska pracy oraz stopnia złożoności związanego z nim zakresu zadań.

Pozostając na akceptowalnym poziomie ogólności analizy wyników badania, bez wnikania w specyfikę poszczególnych zawodów i stanowisk pracy, należy stwierdzić, że dla pracodawców kompetencje są bardziej istotne niż kwalifikacje - uważa tak niemal trzy czwarte (73,4%) badanych firm. W obszarze kompetencji możemy bowiem zdefiniować cechy pracowników, które (zwłaszcza w przypadku stanowisk niewymagających specjalistycznych umiejętności) czynią ich z punktu widzenia pracodawców przydatnymi pracownikami (por. rozdział 3.3.2). Można przypuszczać, że z punktu widzenia pracodawców istotne są wszelkie cechy kandydatów, które umożliwiają im zarówno dobre wykonywanie obowiązków, jak i nabywanie nowych umiejętności. Są to cechy kandydatów trudniejsze do wykształcenia czy uzupełnienia niż kwalifikacje zawodowe.

Wykres 13. Waga kwalifikacji zawodowych i kompetencji posiadanych przez kandydatów do pracy w procesach rekrutacyjnych wg przedstawicieli świętokrzyskich przedsiębiorstw



Źródło: Badanie CATI

Przedstawiciele firm poproszono również, aby przypisali **wagi w odniesieniu do określonego rodzaju doświadczenia**, które jest wg nich istotne w trakcie procesu rekrutacji. Posługiwano się skalą od 1 do 3, gdzie 1 oznacza całkowity brak znaczenia, 2 – średnie znaczenie, zaś 3 – duże znaczenie. Z prezentowanych poniżej danych wynika, że nie każdy z aspektów doświadczenia ma jednakowe znaczenie, a najważniejsze z punktu widzenia

pracodawców jest doświadczenie kandydatów w danej branży lub na podobnym stanowisku pracy.

Tabela 15. Wagi przypisywane przez świętokrzyskich przedsiębiorców w procesach rekrutacyjnych do określonego rodzaju doświadczenia

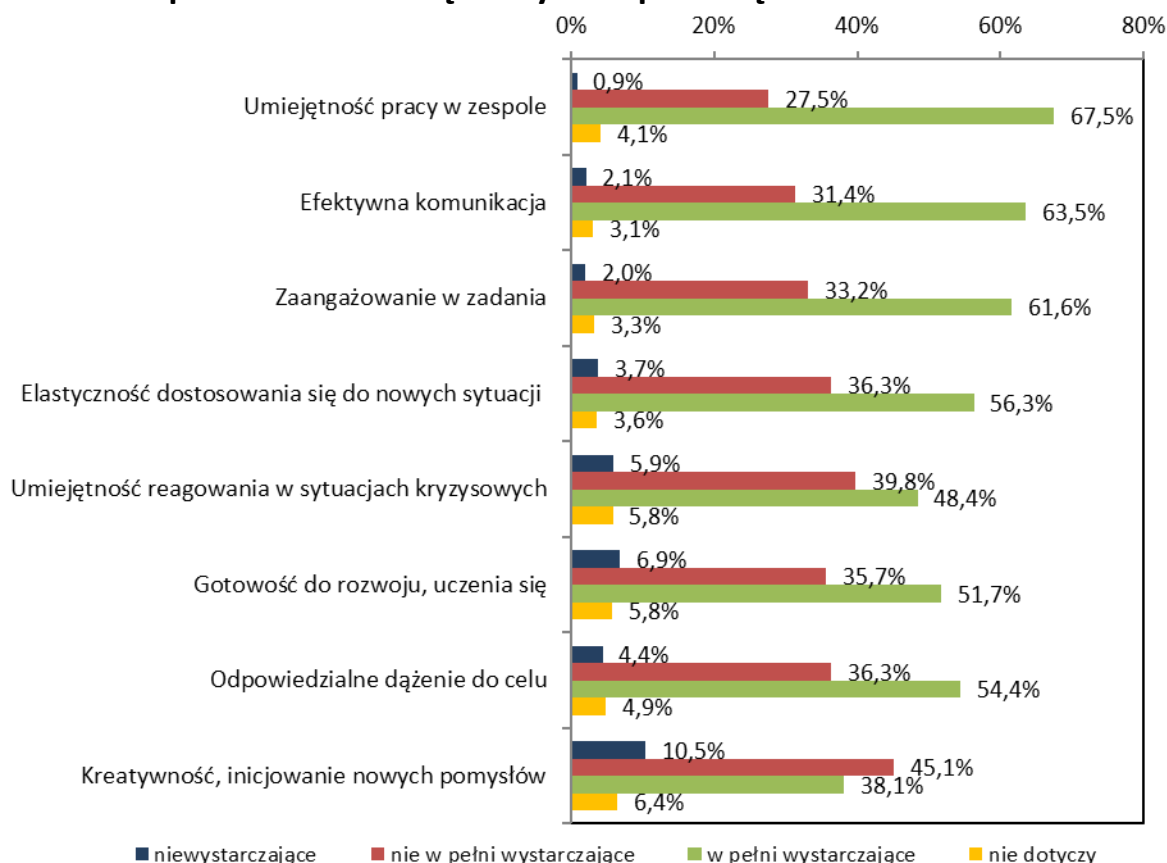
Rodzaj doświadczenia zawodowego	Ocena 1 tj. małe znaczenie	Ocena 2 tj. średnie znaczenie	Ocena 3 tj. bardzo duże znaczenie
Staż pracy ogółem	23,3%	49,4 %	24,3%
Doświadczenie w branży, którą reprezentuje moja firma	11,1%	34,7%	52,3%
Doświadczenie na takim samym stanowisku	10,3%	36,7 %	52,3%
Doświadczenie w zakresie wykonywania podobnych czynności, obowiązków	8,1%	45,9%	44,2%

Źródło: Badanie CATI

3.3.1 Kompetencje pracowników

W ramach badania odrębnej analizie poddano oceny pracodawców odnoszące się do poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników. Poniższy wykres przedstawia zestawienie dokonanych ocen poziomu kompetencji zawodowych posiadanych przez pracowników świątokrzyskich przedsiębiorstw.

Wykres 14. Poziom kompetencji zawodowych posiadanych przez pracowników świątokrzyskich przedsiębiorstw



Źródło: Badanie CATI

Jak wynika z powyższego wykresu pracownicy świątokrzyskich przedsiębiorstw w największym stopniu posiadają kompetencje w zakresie umiejętności pracy w zespole, efektywnej komunikacji, jak również pod względem zaangażowania w wykonywaną pracę. Najbardziej zostały natomiast ocenione takie kompetencje jak kreatywność, ale też odpowiedzialność w dążeniu do celu czy gotowość do uczenia się.

Do zakresu kompetencji poruszanych w trakcie badania CATI odnieśli się również przedstawiciele przedsiębiorców biorący udział w badaniach jakościowych. Na podstawie ich wypowiedzi można wnioskować, że wszystkie wyróżnione w badaniu kompetencje są istotne dla pracodawców z punktu

widzenia skutecznego funkcjonowania zarządzanych przez nich przedsiębiorstw. Należy też podkreślić, że kompetencje to element, na który przedsiębiorcy zwracają szczególną uwagę oceniając przygotowanie pracowników do wykonywania swoich obowiązków. Jak już wspomniano przedsiębiorcy przywiązują do nich większą wagę niż do posiadanych przez pracowników kwalifikacji zawodowych. Zdaniem dużej części pracodawców, to właśnie kompetencje związane z podejściem pracownika do wykonywania swoich obowiązków (szeroko rozumiane zaangażowanie w pracę), w dużym stopniu warunkują jego skuteczne funkcjonowanie na wybranym stanowisku.

„Kwalifikacje papierowe dla mnie są na drugim planie. Na pierwszym planie jest to żebym ja widziała, że ten pracownik chce pracować, że robi to sumiennie, będzie za to sumiennie wynagradzany i to chyba jest najważniejsze.” IDI_6_str.9

Należy podkreślić, że wypowiadający się w tej kwestii przedsiębiorcy niejednokrotnie w pierwszej kolejności odnosili się do kompetencji związanych z zaangażowaniem i sumiennością pracowników. Można założyć, że tego rodzaju cechy pracowników stanowią pewien rodzaj podstawy, fundamentu, na który pracodawcy zwracają uwagę w ocenie pracowników. Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w wywiadach pogłębionych podkreślają, że zatrudniani przez nich **pracownicy cechują się dużym stopniem zaangażowania** w realizację powierzonych zadań, a także rzetelnością i skrupulatnością w wykonywaniu swojej pracy, co może oznaczać, że dobrali swoich podwładnych właśnie wg cech, które uznali za najistotniejsze.

„Mają coś takiego, co ja nazywam serce do tego, co robią. To jest wielki plus. Poza tym są bardzo punktualni, nawet bym czasami powiedziała, że jeśli wiedzą, że na drugi dzień mogą czegoś nie zdążyć zrobić, to potrafią zostać po pracy lub następnego dnia wcześniej przyjść tylko po to, aby co zostało zaplanowane, zostało wykonane.” IDI_6_str.1

Zaangażowanie w wypełnianie swoich obowiązków jest, zdaniem pracodawców, ściśle powiązane z kwestią odpowiedzialności za wykonywaną

pracę. Jest to kolejna, szczególnie ważna dla pracodawców cecha pracowników. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, wielu pracodawców jest zdania, że **pracownik charakteryzujący się dużym stopniem sumienności, zaangażowania oraz odpowiedzialności jest w stanie efektywnie pracować nad ewentualnymi deficytami w innych obszarach** związanych z innymi kompetencjami i kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku.

„Odpowiedzialność jest bardzo ważną cechą. Bo na tym się opiera całość. Jeżeli jest osoba odpowiedzialna i ma określoną liczbę obowiązków. Albo założmy, że jest mniej zorganizowana, bo są takie osoby bardziej lub mniej, ale ta odpowiedzialna osoba zostanie po pracy i to sobie zorganizuje, bo założmy robi wolniej. Są osoby, które pracują bardzo szybko i są takie, które wolniej pracują. Będąc osobą odpowiedzialną to nie jest istotne jak ona pracuje, ważne, że zrobi to, co należy.” IDI_7_str.2

Mimo tego, że jak wynika z powyższych stwierdzeń, pracodawcy zwracają szczególną uwagę na powyższe kompetencje, niektórzy z nich sygnalizują jednak w swoich wypowiedziach problem w postaci tendencji do stopniowego spadku poziomu zaangażowania pracowników w wypełnianie swoich obowiązków. Pojawia się on w miarę upływu czasu pracy na danym stanowisku i można go powiązać ze wskazaną w analizach ilościowych kwestią deficytów w zakresie odpowiedzialności pracowników za swoją pracę.

„Czasami to zaangażowanie jest na bardzo wysokim poziomie w momencie, kiedy zaczyna się pracę, a później ono opada. Najczęściej na początku większość jest bardzo zaangażowana, a później praca zaczyna się nudzić. Ale to jest związane znowu z brakiem odpowiedzialności, bo jeżeli podejmuje się jakąś pracę, no to, jeżeli człowiek odpowiedzialny to jest zaangażowany i na początku, i potem.” IDI_7_str.3

Analizując kwestie związane z kompetencjami pracowników warto również podkreślić, że takich kompetencji jak sumienność, zaangażowanie i odpowiedzialność, pracodawcy oczekują od swoich pracowników niezależnie

od zajmowanych przez nich stanowisk i pozycji w strukturze organizacyjnej firmy. Inne wymagania i **oczekiwania kompetencyjne w dużym stopniu różnicują się ze względu na stanowisko** pracownika i jego miejsce w hierarchii zespołu pracowniczego.

„Na każdym poziomie są inne. Na poziomie menadżerskim na pewno właśnie umiejętność zarządzania zespołami, plus na niższym, management, taki czy średni management, czy ci brygadziści, mistrzowie, dokładnie to samo. Na wyższych poziomach menadżerskich myślenie strategiczne, odwaga w podejmowaniu decyzji, branie odpowiedzialności. Natomiast na niższych stanowiskach umiejętność współpracy w zespole, inicjatywa”. IDI_15_str.1

Jak wynika z wypowiedzi respondentów kompetencją, która pozwala na efektywne funkcjonowanie pracownika w danej organizacji jest też umiejętność skutecznej komunikacji. Kompetencja ta, zdaniem pracodawców umożliwia nie tylko właściwe delegowanie zadań pomiędzy pracowników, ale także skuteczną wymianę informacji pomiędzy pracownikami tego samego szczebla. Brak odpowiedniej wymiany informacji w przedsiębiorstwie, skutkuje zdaniem pracodawców wieloma problemami w zakresie działalności firmy w jej poszczególnych obszarach.

„Jeżeli pracownicy nie umieją sobie przekazać zmiany, czyli po prostu przychodzi zmiennik, a on wychodzi z hali nie informując o problemach, nie informując, co ma robić dalej. No to myślę, że to jest też bardzo ważne.” IDI_3_str.2

Konieczność rozwoju kompetencji w zakresie skutecznej komunikacji podkreślają szczególnie wyraźnie m.in. przedstawiciele firm w obszarze produkcji. Pracodawcy działający w tym zakresie niejednokrotnie wskazują, że osiągnięcie produktu finalnego warunkowane jest w tym przypadku współdziałaniem poszczególnych zespołów pracowniczych, dlatego też element związany z właściwą komunikacją, odpowiednim przekazywaniem informacji o aktualnej sytuacji i pojawiających się problemach jest dla pracodawców szczególnie istotny.

„Myślę, że to jest ważne w każdym zespole na produkcji. Komunikacja na produkcji musi być na wysokim poziomie, ponieważ jeżeli robimy jeden produkt, który powstaje w kilku operacjach i przetwarza go kilka osób, to ta informacja musi być przekazywana”.IDI_3_str.3

Cenne wydaje się jednak spostrzeżenie niektórych pracodawców, wg których kwestia skutecznej komunikacji w zespole nie opiera się jedynie na kompetencjach pojedynczych pracowników, ale w dużym stopniu zależy też od systemu wymiany informacji przyjętego w danej firmie. Brak właściwie zdefiniowanego systemu w tym zakresie uniemożliwia zdaniem części pracodawców skuteczną komunikację nawet w przypadku, gdy poszczególni pracownicy cechują się wysokim stopniem rozwoju kompetencji w tym zakresie.

*„Komunikację stwarza firma, a nie pracownik. Narzekanie na pracownika, że nie umie sobie wytworzyć komunikacji, to znaczy, że jest źle firma zarządzana, a nie pracownik. Pracownik ma określone stanowisko, na którym ma wyczerpywać, swoją wiedzę, a to, w jaki sposób jest komunikowany, to jest system stworzenia firmy.”
IDI_8_str.3*

Należy jednak zdecydowanie podkreślić, że **pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniach jakościowych, sygnalizują ciągłą potrzebę w zakresie doskonalenia kompetencji skutecznej komunikacji** u swoich pracowników. Wskazują oni, że kompetencje w tym zakresie wymagają systematycznego rozwoju również ze względu na fakt, że jest to cecha nabywana przez pracowników w ciągu całego życia. Według części pracodawców efektywna komunikacja to umiejętność niejednokrotnie pomijana lub marginalizowana zarówno w cyklu kształcenia, jak też w procesie wychowania. Przedsiębiorcy sugerują również, że rozwój tego typu kompetencji powinien być prowadzony przez specjalistów już na wczesnym etapie nauki.

„Nikt z nas nie rodzi się z efektywną komunikacją i najczęściej nie wynosi tego z domu. W wielu domach nie ma efektywnej komunikacji, więc osoby przychodzące później do pracy nie umieją się efektywnie komunikować. Uważam, że niektóre

kompetencje, o których teraz rozmawiamy powinny być wprowadzone w szkole średniej i uczone dzieci na warsztatach, ale nie przez osoby, które akurat nie mają etatu, tylko naprawdę przez kompetentne osoby". IDI_7_str.2

Na podstawie analizowanych wywiadów można wyróżnić również inne, poza efektywną komunikacją, obszary, w ramach których zdaniem pracodawców pojawiają się pewne deficyty u pracowników. W pewnym stopniu pokrywają się one ze spostrzeżeniami pracodawców zidentyfikowanymi w ramach badania ilościowego. Pracodawcy stwierdzają bowiem, że pracownikom, których zatrudniają niejednokrotnie **brakuje m.in. kreatywności, a także kompetencji w zakresie pracy zespołowej.**

„Umiejętność reagowania im czasami brakuje. Kreatywności też mają mało (...). No i tak mi się wydaje, to jednak ta praca w zespole. Żeby nie było tak, że każdy sobie rzepekę skropię. Jednak ta praca, ten kolektyw i ta atmosfera w pracy jest bardzo ważna. I tego brakuje.” IDI_6_str.3

Niewystarczający poziom skutecznego działania w ramach zespołu pracodawcy wiążą w niektórych przypadkach z kwestią odpowiedniego podejścia pracowników do wykonywania swoich zadań. Stwierdzają oni bowiem, iż zdarzają się sytuacje, w których pracownikom **brakuje otwartości i gotowości do zdobywania wiedzy**, co przejawia się m.in. przekonaniem o niepodważalnej słuszności swoich działań i nieumiejętnością podejmowania dialogu lub przyjęcia krytyki. Taka postawa, zdaniem pracodawców, w znaczącym stopniu utrudnia zarówno skuteczną komunikację, jak też efektywną pracę w zespole. Jak wynika z wypowiedzi respondentów, tego typu postawa cechuje głównie młodych pracowników i w wielu przypadkach jest czynnikiem powodującym w miejscu pracy liczne sytuacje konfliktowe.

„Uważam, że młodym pracownikom brakuje pokory. Czyli analizowania tego, co [robią]... Na pewno jakieś zadufanie w sobie i swojej wiedzy, nieliczenie się z innymi i nieuwzględnianie uwag innych osób. Generalnie chyba niestuchanie. Brak tej umiejętności powoduje bardzo dużo konfliktów, bo jeżeli ktoś widzi tylko i wyłącznie

swoją wizję i nie słucha innych ludzi to albo powinien sobie sam otworzyć firmę i ją budować, a jeżeli pracuje to niestety musi liczyć się z innymi osobami, które mogą mieć różne zdanie, ba, bardzo często mogą mieć rację.” IDI_7_str.4

W zakresie deficytów w obszarze kompetencji, które dostrzegają pracodawcy u pracowników, należy również wskazać na **niezadowalający poziom umiejętności reagowania w sytuacjach kryzysowych**, co jest zbieżne z obserwacjami pochodzącymi z wywiadów telefonicznych. Przedsiębiorcy niejednokrotnie podkreślają, że młodym pracownikom brakuje umiejętności, aby skutecznie funkcjonować w tego typu sytuacjach.

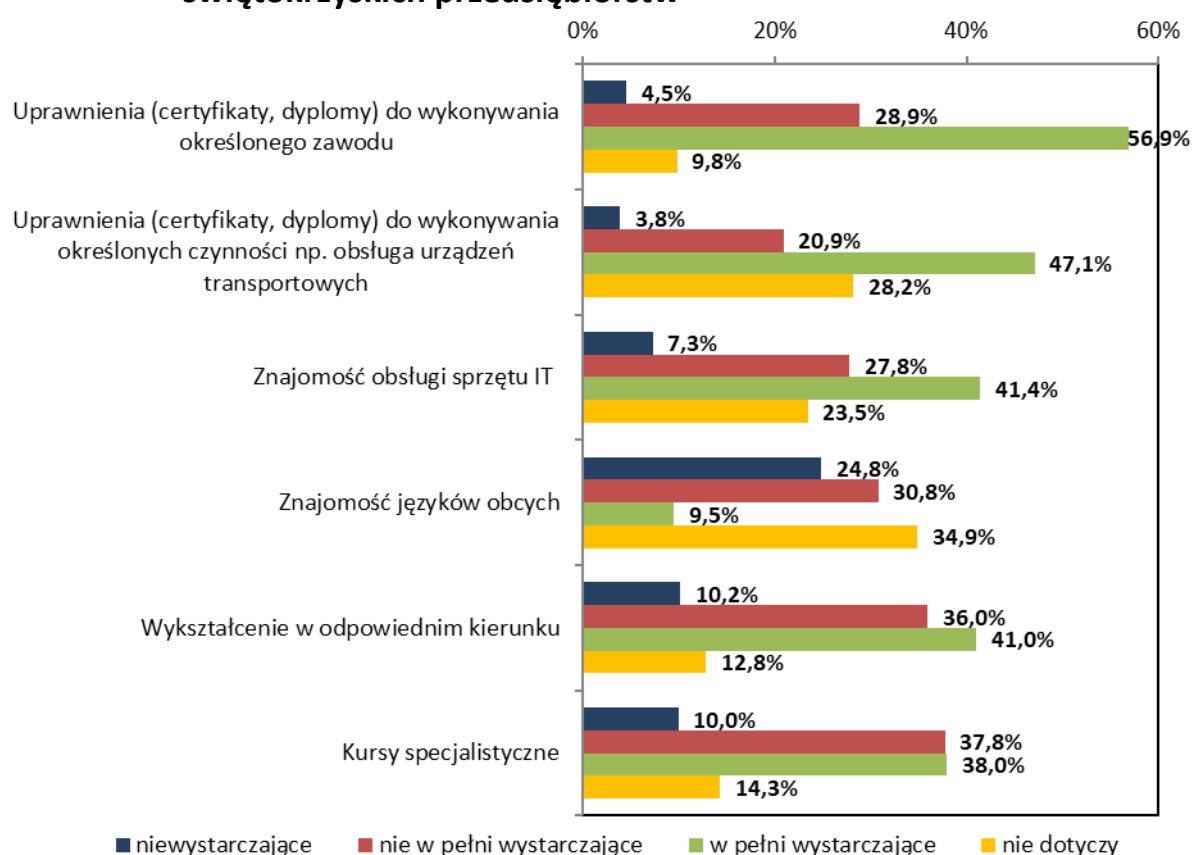
„Ale jeżeli chodzi na przykład o umiejętność [pracy] pod presją czasu, pracy w stresie, to jakby ciężko jest z tym, to już ludzie jakby różnie sobie z tym radzą. (...)nie znają narzędzi do radzenia sobie w takich sytuacjach.” IDI_2_str.2

Jak wynika z przytaczanych opinii, podstawowe oczekiwania pracodawców wobec pracowników w wielu przypadkach nie mają związku jedynie z doświadczeniem zawodowym pracowników czy ich wiedzą merytoryczną, ale wiążą się z szeroko rozumianymi kompetencjami, które najogólniej można zdefiniować jako nastawienie do pracy i obowiązków. Są to cechy, które zdaniem przedsiębiorców pozwalają nabyć konkretne umiejętności przydatne na danym stanowisku. Pracodawcy, którzy wzięli udział w wywiadach w większości deklarują jednak otwarcie i zrozumienie dla idei doskonalenia kompetencji pracowników i starają się wspierać ich w tym zakresie (por. rozdział 3.3.3).

3.3.2 Kwalifikacje pracowników

Podobnie jak w przypadku kompetencji, pracodawcy zostali poproszeni o określenie, jakimi kwalifikacjami dysponują ich pracownicy. Okazuje się, że w największym stopniu ich oczekiwaniom odpowiada poziom formalnego wykształcenia określany posiadanymi przez pracowników dyplomami czy certyfikatami poświadczającymi ich uprawnienia zawodowe. Istotne są również certyfikaty potwierdzające uprawnienia do wykonywania konkretnych czynności zawodowych, np. obsługi urządzeń transportowych, choć w tym przypadku poziom spełnienia ich oczekiwań jest wyraźnie mniejszy. Z punktu widzenia pracodawców największe znaczenie mają jednak kwestie umiejętności zawodowych i pod tym kątem prawdopodobnie w pierwszej kolejności są dobierani kandydaci do pracy. Są to też zapewne kwestie najłatwiejsze do weryfikacji. Z prezentowanego zestawienia wynika także, że najłatwiej przez pracodawców oceniana jest znajomość języków obcych prezentowana przez ich pracowników.

Wykres 15. Poziom kwalifikacji zawodowych posiadanych przez pracowników świętokrzyskich przedsiębiorstw



Źródło: Badanie CATI

Informacji dotyczących postrzegania przez pracodawców kwestii kwalifikacji pracowników dostarczają także przeprowadzone w ramach badania wywiady pogłębione. Wypowiedzi respondentów pozwalają stwierdzić, że w wielu przypadkach dla pracodawców mniejsze znaczenie ma fakt posiadania przez danego pracownika kwalifikacji potwierdzonych certyfikatami, ponieważ bardziej istotne są dla nich faktycznie posiadane umiejętności i znajomość wybranych zagadnień. Pracodawcy niejednokrotnie wskazują bowiem, że **formalnie poświadczone kwalifikacje nie zawsze odzwierciedlają rzeczywisty poziom przygotowania pracownika** do wykonywania zadań na danym stanowisku pracy.

„Głównym wymogiem jest to, że to, co robi to dobre i się zna na tym. Nie musi mieć na to wymaganego papieru, bo z tymi papierami wie Pani, różnie.” IDI_13_str.6

„Mamy generalnie problem u nas taki, że niektórzy mają sporo różnych dziwnych certyfikatów. Teraz od wielu lat mamy modę na doszkalanie się. Przyznam szczerze, że ukończenie szkoły nie jest dla mnie wyznacznikiem do przyjęcia tej osoby. Te certyfikaty absolutnie mnie nie przekonują. Przekonuje mnie rozmowa, a później na przykład dzień operacyjny.” IDI_20_str.7

Na podstawie wypowiedzi respondentów można wnioskować również, że dla wielu pracodawców zdecydowanie **większe znaczenie ma gotowość pracownika do rozwoju i jego chęć zdobywania nowej wiedzy** niż posiadane w danym momencie formalne przygotowanie do pracy. Ma to w dużej mierze związek z opisywanymi we wcześniejszym rozdziale kompetencjami. Pracodawcy przytaczają również przykłady sytuacji, w których najlepiej ocenianym pracownikiem był taki, który nie posiadał odpowiednich kwalifikacji, ale cechowała go gotowość do podnoszenia swoich kwalifikacji i rozwoju umiejętności.

„Najlepszym ustawiaczem w tej firmie był cukiernik, bez żadnych uprawnień, prawda? Nauczył się, umiał.” IDI_23_str.4

Oczekiwania pracodawców pod względem posiadanych przez pracowników kwalifikacji, podobnie jak w przypadku kompetencji, różnicują się przy tym ze względu na charakter pracy na danym stanowisku. Pracodawcy akcentują w swoich wypowiedziach różny poziom potrzeb i oczekiwań w zależności od tego czy pracownicy wykonują prace proste, fizyczne, czy też kwestia dotyczy pracowników wyższego szczebla, wykonujących prace bardziej złożone, wymagające bardziej specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że według pracodawców pozyskanie pracownika o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym jest niejednokrotnie bardzo trudne.

„Mam różne poziomy potrzeb, jeśli chodzi o kwalifikacje. O ile te podstawowe poziomy jest relatywnie łatwo uzyskać, uzupełnić, o tyle ten poziom wyższy, czyli doświadczony, wykwalifikowany, który potrafi ustawić więcej, niż jedną maszynę, czyli zna więcej, niż jeden sterownik, to jest problem, takich ludzi brakuje.”
IDI_23_str.3

Niektórzy przedsiębiorcy zaznaczają, iż problem odpowiednich kwalifikacji dotyczy przede wszystkim pracowników produkcyjnych, wykonujących prace fizyczne, w tym bowiem obszarze widzą oni największe deficyty w zakresie odpowiedniego przygotowania do funkcjonowania na danym stanowisku. Podkreślają także, że na rynku pracy zdecydowanie brakuje pracowników o odpowiednim przygotowaniu zawodowym. Problem ten można powiązać z sygnalizowanym w dalszej części raportu brakiem odpowiedniej liczby placówek kształcenia zawodowego przygotowujących do pracy w danym obszarze.

„Jeśli chodzi o kadrę menadżerską to kwalifikacje takie jakie są wymagane, to osoby spełniają. Są to osoby z wykształceniem technicznym, zazwyczaj z uprawnieniami. A jeśli chodzi o pracowników fizycznych, to różnie bywa. Naprawdę bardzo rzadko się zdarza, żeby tu trafiła osoba z wykształceniem zawodowym”.
IDI_11_str.3

„Ja się skupiłem tutaj głównie na pracowniku produkcyjnym, ponieważ z tymi pracownikami mam największy problem, jeżeli chodzi o pozyskiwaniu kandydatów odpowiednich. Natomiast jeżeli chodzi o inżynierów, to jakoś sobie radzimy.” IDI_12_str.6

Warto również wskazać na inne rozróżnienie w zakresie podejścia pracodawców do kwestii niezbędnych kwalifikacji. Przeprowadzone wywiady ujawniły, że niejednokrotnie **pracodawcy dokonują rozróżnienia** stanowisk na takie, w zakresie których od pracowników w momencie rozpoczynania pracy oczekują pełnego pakietu wymaganych kwalifikacji, a także stanowiska, w odniesieniu do których przyjmują, że pracownicy nabędą potrzebne kwalifikacje już po zatrudnieniu w danym zakładzie pracy.

„Jest tak, że z jednej strony pracownicy są przyjmowani do nas z odpowiednimi kwalifikacjami, bo tego wymaga stanowisko, więc nie możemy przyjąć na dane stanowisko osoby bez kwalifikacji. W innych przypadkach ewentualnie my pomagamy te kwalifikacje pracownikom zdobyć. Tak, jak na przykład mamy na magazynie pracownika bez żadnych kwalifikacji, czy przychodzi na stanowisko ładowacza, nie musi mieć żadnych kwalifikacji”. IDI_26_str.4

Przyjmowanie przez pracodawców strategii inwestowania w rozwój pracowników i umożliwianie im nabywania odpowiednich kwalifikacji można traktować jako rodzaj strategii, jaką przyjmują przedsiębiorcy wobec problemu deficytu na rynku pracy osób o odpowiednim przygotowaniu zawodowym. Należy jednak podkreślić, że zdaniem przedsiębiorców taki rodzaj doszkalania pracowników musi w wielu przypadkach rozpoczynać się od kwestii elementarnych, podstawowych, ponieważ pracownicy w momencie ubiegania się o pracę prezentują bardzo niski poziom przygotowania do pracy na danych stanowiskach.

„Jeśli chodzi o pracowników fizycznych, tutaj w ogóle nie ma umiejętności. Wszystkiego się muszą uczyć na miejscu, w ogóle nie ma takich kompetencji. Firma wyłapuje najlepszych i sama ich szkoli „od podstaw”, inwestuje w rozwój, bo kandydaci nie są odpowiednio przygotowani”. IDI_11_str.2

„Kandydaci, to mało który ma tutaj kompetencje, kwalifikacje i uprawnienia, które nam są tutaj potrzebne. Musimy po prostu wyłapywać tych najlepszych kandydatów i już w nich inwestujemy”.
IDI_12_str.4

Przedsiębiorcy podkreślają, że niezadawalający poziom przygotowania zawodowego pracowników powoduje, że podnoszenie kwalifikacji takich osób staje się procesem bardzo długotrwałym i czasochłonnym. Jest to niejednokrotnie kwestia bardzo problematyczna dla wielu pracodawców, którzy zazwyczaj od razu potrzebują wykwalifikowanej kadry do wykonania konkretnych zadań. Ponadto, jak wynika z wypowiedzi respondentów, przygotowanie do pracy pracownika, który nie posiada w tym zakresie odpowiedniego wykształcenia, jest bardzo często w pełnym zakresie niemożliwe.

„Jeżeli przychodzi ktoś, kto uczył się na piekarza, a przychodzi produkować folię, to w tym momencie uczymy się od podstaw, ten proces jest bardzo długi. I nie zawsze jest to w stu procentach osiągalne, żeby ten ktoś był naprawdę dobrym operatorem maszyn.” IDI_3_str.2

„Każdą taką osobę trzeba przeszkalać, szkolenia nie da się zrobić w jeden dzień czy w dwa, a potrzebne są do tego miesiące, a nawet pół roku dopóki takiej osoby nie wykształci się na tyle, żeby została samodzielnym pracownikiem.”
IDI_18_str.5

Należy również zauważyć, że wg niektórych przedsiębiorców na przestrzeni lat można zaobserwować spadek poziomu jakości kształcenia młodych ludzi objawiający się m.in. brakiem przygotowania praktycznego absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy. Pracodawcy niejednokrotnie wskazują, że pracownicy – szczególnie ci młodzi – mają **trudności w powiązaniu nabytej wiedzy teoretycznej z praktycznymi wymogami pracy** na danym stanowisku.

„Brakuje typowej wiedzy operacyjnej. Nie potrafią się poruszać po tej materii teoretycznej, przyłożonej bezpośrednio na praktykę.” IDI_20_str.5

Winą za taki stan pracodawcy obarczają zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego, które doprowadziły ich zdaniem do spadku jakości oraz popularności kształcenia zawodowego. Respondenci wskazują, że porównując przygotowanie obecnych kandydatów do pracy do absolwentów szkół zawodowych z lat ubiegłych, obserwują znaczącą regresję w aktualnym poziomie przygotowania zawodowego kandydatów do pracy.

„Mamy jeszcze tu pracowników, którzy kończyli [szkoły] w latach 90.i oni po prostu byli wykwalifikowanymi pracownikami. Przychodzili po zawodówce i oni znali rysunek techniczny na przykład, który jest taką jedną z głównych tutaj u nas kwalifikacji. Teraz tego nie ma niestety, szkoły już nie przygotowują.” IDI_12_str.5

Innym problemem wskazywanym przez pracodawców w zakresie posiadanych przez pracowników kwalifikacji, na który warto zwrócić szczególną uwagę, jest to, że ich zdaniem obecny model kształcenia zawodowego młodych ludzi jest w wielu przypadkach niedopasowany do potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można stwierdzić, że w wielu branżach przedsiębiorcy wyraźnie sygnalizują **brak odpowiedniej kadry pracowniczej posiadającej niezbędne kwalifikacje** i umiejętności.

„Tych kierunków, w których my potrzebujemy pracownika, po prostu nie ma takich szkół kształcących w tych kierunkach. Kiedyś te kierunki były i to wszystko zostało zlikwidowane.” IDI_12_str.7

Część pracodawców wskazuje też na problem nieadekwatności programów nauczania, które w wielu przypadkach nie obejmują umiejętności wymaganych aktualnie w danej branży. Jak wynika z wypowiedzi respondentów nawet absolwenci posiadający wykształcenie kierunkowe niejednokrotnie po raz pierwszy mają do czynienia z niektórymi zagadnieniami dopiero na etapie podejmowania pracy. Dla przykładu pracodawcy wskazują kwestie wymaganej

znajomości rysunku technicznego lub umiejętności obsługi specjalistycznych programów optymalizujących pracę w ramach poszczególnych stanowisk pracy.

„Osoba, która kończy szkołę techniczną, czy to zawodową, czy technikum, powinna ten rysunek znać, natomiast oni pod tym względem nie są w ogóle przygotowani, dopiero w pracy się uczą.”
IDI_12_str.5

„Za mało jest technik elektronicznych, czyli na przykład obsługa AutoCad’a. Takie rzeczy, które są podstawowe w tym wszystkim. Umieć zliczyć sobie, ile mi potrzeba materiału, żebym mógł to zbudować i jakiego materiału i dlaczego to musi być ten materiał, a nie inny. Tego szkoła nie uczy.”
IDI_1_str.8

W zakresie posiadanych przez pracowników deficytów w obszarze kwalifikacji w wypowiedziach pracodawców jest również wyraźne wskazanie na **niesatysfakcjonujący poziom znajomości języków obcych**. Należy w tym kontekście zaznaczyć, że stosunkowo najlepiej kształtuje się wśród pracowników znajomość języka angielskiego, jest to bowiem język najbardziej rozpowszechniony. Nawet jednak w tym względzie poziom umiejętności pracowników jest dla pracodawców niezadowalający.

„Jeżeli chodzi o język obcy, to też przydałoby nam się żeby kilku z naszych pracowników znało ten język. Mam tak naprawdę 4 osoby, które biegle posługują się językiem angielskim. I te osoby są wszędzie po prostu delegowane. Natomiast w konkretnych działach brakuje. Myślę, że w każdym dziale powinna być osoba, która biegle posługuje się jakimś językiem obcym.”
IDI_22_str.5

Poziom znajomości innych języków jest zresztą również bardzo niski. Niektórzy pracodawcy zwracają uwagę na fakt, że znalezienie pracownika posiadającego oczekiwane umiejętności językowe jest niejednokrotnie zadaniem obciążonym dużym stopniem trudności lub niemożliwym. Największe deficyty umiejętności językowych pracodawcy dostrzegają w odniesieniu do osób o wykształceniu technicznym. Jak wynika z wypowiedzi respondentów, przygotowaniu

technicznemu pracowników w niewielu przypadkach towarzyszy odpowiedni nacisk na rozwój kompetencji w zakresie znajomości języków obcych.

„Osiem miesięcy poszukiwałam inżyniera z językiem niemieckim i do dziś nie udało mi się znaleźć nikogo z językiem niemieckim. O ile w latach osiemdziesiątych była taka moda na pracę na kontraktach w Niemczech, to wśród młodych ludzi języka niemieckiego na pewno nie ma na rynku pracy, nie ma osób, które poszukują pracy i jednocześnie biegle tym językiem władają. Tu jest problem.” IDI_11_str.6

„Jeżeli chodzi o uczelnie to też tak sobie podchodzą do kształcenia, jeżeli chodzi o języki obce. Jeżeli dana osoba nie zainwestuje w siebie, gdzieś prywatnie się nie kształci, no to ten język po państwowych uczelniach kuleje.” IDI_12_str.7

Przyczyn takiej sytuacji pracodawcy upatrują m.in. w niewłaściwie skonstruowanym systemie kształcenia, w którym ich zdaniem bardzo mały nacisk kładzie się na kwestie nabywania kwalifikacji w zakresie języków obcych, szczególnie w przypadku zawodów technicznych. Znajomość języków obcych w przypadku takich osób jest więc często wynikiem indywidualnych działań wybranych osób i dążenia do zdobycia tych umiejętności w alternatywny sposób.

3.3.3 Postawy pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich i rozwijania kompetencji pracowników za pośrednictwem szkoleń

Wywiady pogłębione przeprowadzone z pracodawcami pokazują, że w wielu przypadkach przedsiębiorcy mają świadomość potrzeby ciągłego doskonalenia umiejętności pracowników, co warunkowane jest m.in. pojawianiem się na rynku nowych, innowacyjnych rozwiązań technologicznych. Oczywiście pakiet powodów jest dużo szerszy i obejmuje chociażby kwestie zmian prawno-podatkowych, podnoszenia znajomości języków obcych czy poprawy umiejętności sprzedażowych. Niezależnie jednak od motywów i celów procesu podnoszenia kompetencji pracowników przedsiębiorcy przyznają, że ciągłe doskonalenie jest warunkiem koniecznym, aby sprawnie i efektywnie funkcjonować w ramach danej branży.

„My się musimy uczyć całe życie. My musimy na bieżąco nowe książki czytać, nowe rozwiązania techniczne i tak dalej, tak jak lekarz do operacji to my to samo. Bo wchodzi nowe typy urządzeń, których nie było wcześniej.” IDI_1_str.3

Pracodawcy w większości przyznają też, że ich organizacje mogą w pewien sposób wspomóc pracownika w doskonaleniu jego kwalifikacji i kompetencji. Możliwe sposoby wsparcia pracownika w tym zakresie można na potrzeby bieżącej analizy podzielić na takie, które wymagają środków finansowych oraz takie, które takich nakładów nie wymagają. Jednocześnie przeprowadzone wywiady pozwalają stwierdzić, że przedsiębiorcy w większości są otwarci i gotowi do udzielania wsparcia pracownikom w zakresie doskonalenia kompetencji, ale przede wszystkim przy zastosowaniu metod niewymagających środków finansowych. W zakresie praktyk stosowanych przez pracodawców w tym zakresie pojawia się m.in. kwestia udostępnienia odpowiednich materiałów, publikacji lub innych źródeł, które umożliwiają zdobycie potrzebnej wiedzy, a także wsparcie w postaci odpowiedniego zorganizowania czasu pracy tak, aby rozwój pracownika stał się możliwy.

*„Pewnie dostęp do materiałów, to jest pierwsza rzecz, uszanowanie chęci pozyskiwania wiedzy.”
[IDI_1]_str. 11*

„Bo to jest tak, że czasami ktoś sobie znajdzie sam, ale to wiadomo, musi jakiś dzień wolny dostać, coś trzeba czasami poprzesuwać, żeby się udało ten kurs faktycznie odbyć, czyli umożliwianie odbywania kursów, szkoleń.”
IDI_2_str.8

„Dla mnie jak ktoś czyta książkę zawodową w godzinach pracy, niech sobie czyta, niech mu coś zostanie z tej wiedzy” IDI_1_str.11

Badani przedsiębiorcy przyznają jednak, że inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników jest zasadne tylko w sytuacji, gdy wykazuje on chęć i zaangażowanie w tym zakresie. Jest to zdaniem pracodawców warunk konieczny dla powodzenia i efektywności tego typu działań. Kluczowa w tym kontekście wydaje się kwestia wewnętrznej motywacji pracowników i gotowości do podejmowania wysiłku związanego z nabywaniem nowych umiejętności. Cenna jest również uwaga pracodawców, że pracownik podnoszący swoje kompetencje powinien być przekonany o celowości takiego działania, a jego rezultaty będą mieć rzeczywiste odzwierciedlenie w pracy na danym stanowisku.

„Można ich bodźcować, inspirować. Tylko, że my drugiego człowieka nie zmienimy. I jeżeli on będzie widział sens tej zmiany, będzie widział, że jeżeli się zmieni to osiągnie więcej albo będzie się rozwijał i to da mu satysfakcję, to będzie to robił.”
IDI_7_str.4

Niektórzy pracodawcy przyznają jednak, że gotowość pracowników do podnoszenia swoich kompetencji może być w dużym stopniu uwarunkowana postawą pracodawcy i wartościami, które są dla niego istotne w danym kontekście. Niezwykle cenne wydaje się to, że tego typu spostrzeżenie pojawia się właśnie ze strony przedstawicieli pracodawców. Oznacza to bowiem, że przedsiębiorcy nie przenoszą na pracowników całej odpowiedzialności związanej z rozwojem kompetencji, co wydaje się słuszne o tyle, że podnoszenie kwalifikacji jest w dużym stopniu zależne od potrzeb danej firmy i jej planów rozwojowych. O tym natomiast największą wiedzę mają właśnie osoby zarządzające przedsiębiorstwami.

„W zależności od tego, co reprezentuje sobą szef, to tacy są pracownicy. Oczywiście dobry szef potrafi zainspirować pracowników, jeżeli sam szef ma niewłaściwe cechy nigdy nie będzie to dobra obsada, grupa, nie stworzą nic dobrego.”
IDI_7_str.5

Drugą kategorię metod wsparcia pracowników stanowią takie, które wymagają już pewnych środków finansowych. Należą do nich m.in. szkolenia i kursy organizowane przez pracodawców.

Kwestia organizacji szkoleń dla pracowników została także podniesiona w trakcie wywiadów telefonicznych. Przeprowadzone rozmowy wykazały, że szkolenia wewnętrzne w firmach są jak najbardziej realizowane (na taki fakt wskazało 69,3% pracodawców) oraz potwierdzają, że firmy planują realizację szkoleń w przyszłości (plany szkoleniowe zadeklarowało 41% pracodawców, a co czwarty nie potrafił się jednoznacznie określić).

Tabela 16. Szkolenia dla pracowników –zrealizowane oraz planowane

Szkolenia realizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy	%	Szkolenia planowane w ciągu kolejnych 12 miesięcy	%
szkolenia dające uprawnienia techniczne	26,4	szkolenia dające uprawnienia techniczne	46,2
szkolenia z zakresu księgowości i finansów	15,3	szkolenia z zakresu księgowości i finansów	26,6
szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, obsługi kadrowej	13,2	szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, obsługi kadrowej	23,3
szkolenia ze sprzedaży, negocjacji, obsługi klienta	12,3	szkolenia ze sprzedaży, negocjacji, obsługi klienta	26,3
szkolenia podnoszące umiejętności korzystania z urządzeń IT	9,1	szkolenia podnoszące umiejętności korzystania z urządzeń IT	16,6
szkolenia z marketingu, PR	6,5	szkolenia z marketingu, PR	12,8
szkolenia językowe	4,2	szkolenia językowe	9,1

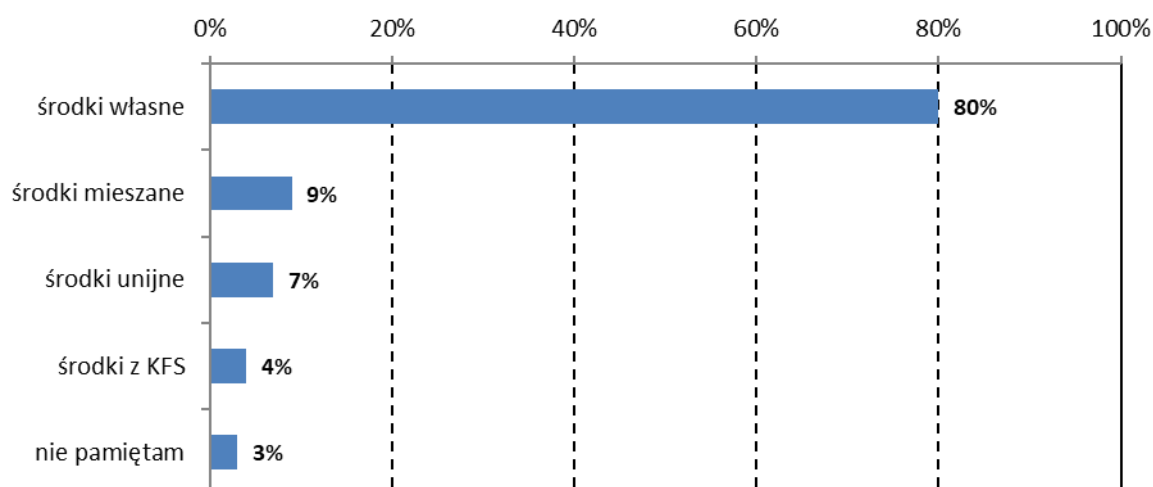
Źródło: Badanie CATI

Wyniki analiz pokazują również, że główny akcent kładzie się na kwestie szkoleń zawodowych dających konkretne uprawnienia techniczne. Z zestawienia wynikają również inne prawidłowości:

- **duże znaczenie zagadnień księgowo-podatkowych** – ma to zapewne znaczenie z punktu widzenia zarządzania firmami i wynika z konieczności uzupełniania wiedzy w związku z zachodzącymi w sposób ciągły zmianami w przepisach;
- **rosnące znaczenie szkoleń marketingowo-sprzedażowych** – pracodawcy zdają się dostrzegać wartość kompetencji wspierających sprzedaż;
- **niewielkie znaczenie szkoleń językowych** – tak niski poziom wskazań może dziwić w sytuacji ocen, jakie kompetencjom językowym pracowników wystawili pracodawcy. Tym niemniej możliwe jest, że w codziennej pracy firm znajomość języków obcych nie jest w rzeczywistości konieczna. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów jakościowych można natomiast stwierdzić, iż przedsiębiorcy akcentują potrzebę szkoleń pracowników, ale tylko w odniesieniu do niektórych grup pracowników, szczególnie tych wyższego szczebla. Kwestia kwalifikacji językowych pracowników w zakresie języków obcych została również szczegółowo przedstawiona w rozdziale 3.3.2.

W kontekście szkoleń dla pracowników istotne są dwie dodatkowe kwestie: źródła finansowania oraz przyczyny ewentualnych rezygnacji z procesu doszkalania pracowników. Jak wynika z poniższych wykresów, przedsiębiorcy w większości finansowali je z własnych środków. W niewielkim stopniu posiłkowali się w tym procesie środkami zewnętrznymi, np. pochodzącymi z funduszy UE, które dawały taką możliwość w szerokim zakresie. Może to jednak wynikać z faktu, że badanie obejmowało ostatnich 12 miesięcy, kiedy aktywność firm szkoleniowych działających na bazie funduszy dostępnych w minionej perspektywie finansowej osłabła, a de facto nie rozpoczęło się jeszcze wykorzystanie środków obecnie dostępnych.

Wykres 16. Źródła finansowania szkoleń dla pracowników organizowanych przez przedsiębiorców w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



Źródło: Badanie CATI

Dostępność źródeł finansowania jest o tyle istotna, że brak środków finansowych jest jedną z częściej wskazywanych przyczyn, dla których pracodawcy nie podejmują działań szkoleniowych. Inne powody to również brak czasu, rozumianego jako efekt dużej ilości zadań zawodowych uniemożliwiających wygospodarowanie czasu na szkolenia, ale także brak znajomości ofert instytucji szkoleniowych.

Ograniczenia finansowe pojawiają się jako jedna z podstawowych przyczyn niepodejmowania przez pracodawców działań szkoleniowych również w trakcie wywiadów pogłębionych. W konsekwencji szkolenia realizowane przez pracodawców w wielu przypadkach ograniczają się do takich, które muszą być obowiązkowo przeprowadzone na danym stanowisku pracy (np. szkolenia BHP). Tendencja ta jest szczególnie wyraźna w odniesieniu do przedsiębiorców zatrudniających niewielką liczbę pracowników (firmy mikro i małe).

„Poza szkoleniami obowiązkowymi nie prowadzimy żadnych szkoleń.” IDI_3_str.7

„Są to rzeczy drogie, jeżeli ktoś chciałby to robić indywidualnie. Często właśnie na to ludzi nie stać i takie małe firmy, jak moja, na przykład, ciężko mi jest potencjalnego pracownika na takie kursy wysyłać.” IDI_5_str.2

W niektórych przypadkach pracodawcy biorący udział w wywiadach jakościowych wskazują również, że powodem niekorzystania ze szkoleń jest **brak**

odpowiedniej oferty szkoleniowej, która byłaby zgodna z bieżącymi wymogami i potrzebami poszczególnych firm. Wynikać to może z jednej strony ze specyfiki branży, w której działają pracodawcy, a z drugiej wiąże się także zdaniem przedsiębiorców z niewłaściwymi założeniami dotyczącymi cyklu kształcenia uniemożliwiającego zdobycie w trakcie tego typu szkoleń pożądanych umiejętności w pełnym zakresie.

„Nie znalazłem żadnych szkoleń, które mogłyby podnieść kwalifikacje moich pracowników, ukierunkowując je na naszą produkcję.” IDI_3_str.7

„Przede wszystkim brakuje takich szkoleń, które przygotowują konkretnie do zawodu. Czyli nie jakieś szkolenia 2-3 dniowe, gdzie się uczymy danej fryzury, tylko generalnie właśnie przygotowanie do wykonywania konkretnie tego zawodu.” IDI_5_str.4

„Ja im nie jestem w stanie zaoferować wykwalifikowanych szkoleń typu operator linii do folii, lub chociażby niech im ktoś opowie o przetwarzaniu tworzyw i na czym to wszystko polega. Tutaj u nas w rejonie świętokrzyskim, czy w tej części Polski, ja nie znalazłem.” IDI_3_str.5

Warto również podkreślić, że pomimo dość dużego zaangażowania pracodawców w szkolenia pracowników, jakie wykazały przeprowadzone wywiady telefoniczne, firmy nie posiadają rozbudowanego systemu szkoleń pracowniczych i formalnie przyjętej ścieżki rozwoju kompetencji pracowników. Często powtarzającym się typem szkolenia, są szkolenia organizowane w momencie zatrudnienia nowego pracownika. Warto jednak podkreślić, że takie szkolenia poświęcone są bardziej organizacji pracy w danej firmie niż rozwojowi osobistych kompetencji pracowników.

„Zawsze jest tak, że jak przychodzi nowa osoba, to musi być wprowadzona, zapoznana z tym, co się robi po kolei, jak funkcjonuje, z czego się dokumentacja składa. Takie są druki po kolei, co ma robić, taka ścieżka krytyczna postępowania, jakim torem iść. Jest rozpisane wszystko, za ile, termin, jakie uzgodnienia po kolei. Ja mam swoje, no i pracownik ma taką samą kartkę swoją i wiemy.” IDI_1_str.11

Innym typem szkoleń często przywoływanym przez pracodawców są szkolenia realizowane w momencie wprowadzania w firmie nowych maszyn lub urządzeń. Bardzo często są one organizowane we współpracy z producentem/dostawcą danej maszyny lub urządzenia, wobec czego pracodawcy nie ponoszą dodatkowych kosztów związanych z jego organizacją.

„Firmy dostarczające podzespoły do produkcji, to są głównie firmy wiodące na rynku europejskim, dostarczają szkolenia bezpośrednio, pracownicy są wysyłani na takie szkolenia.” IDI_8_str.5

Brak odpowiednich środków finansowych pozwalających na realizację potrzebnych szkoleń skłania też w wielu przypadkach pracodawców do korzystania z oferty szkoleń bezpłatnych oferowanych np. za pośrednictwem internetu. Tego typu formy szkolenia pozwalają pracodawcom pozyskać dostęp do niezbędnych zasobów informacji bez ponoszenia na ten cel nakładów finansowych.

„Korzystamy z takiego portalu, gdzie jednym z elementów jest taki dział, który dotyczy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. I tam raz na jakiś czas jest przeprowadzane szkolenie on-line” IDI_2_10

Wobec licznych wskazań na deficyty w zakresie środków finansowych potrzebnych na realizację szkoleń dla pracowników, przedsiębiorcy zostali również poproszeni o odniesienie się do kwestii możliwości skorzystania w tym przypadku z zewnętrznych źródeł finansowania. W tym zakresie część pracodawców wskazuje jednak, że nie spotkali się z możliwością sfinansowania szkoleń, które byłyby dla nich interesujące z punktu widzenia funkcjonowania w danej branży

„Nie, z zewnętrznych nie [korzystaliśmy], ponieważ nie znaleźliśmy jak na razie możliwości sfinansowania. Nikt mi nie zaoferował, ani ja nie znalazłem, żeby ktoś refinansował, czy finansował szkolenia w mojej branży”. IDI_3_str.7

Innym powodem niekorzystania z zewnętrznych źródeł finansowania szkoleń, na który wskazują pracodawcy w wywiadach jakościowych, jest to, że w wielu przypadkach, nawet jeśli pracodawca posiada wiedzę o tym, że istnieje

możliwość pozyskania takich środków, to w przedsiębiorstwach brakuje odpowiednio przygotowanej kadry, która byłaby w stanie takie działania zaplanować i pozyskać na ten cel środki finansowe.

„Teraz jest taki program „przeciwdziałanie przedwczesnemu opuszczaniu rynku pracy” tu w województwie, przez sejmik wojewódzki, czy przez – EFS – Europejski Fundusz Strukturalny. Chcieliśmy zrobić taki cykl szkoleń w kwestii postawy przy komputerze. W związku tym, żeby też o tych pracowników stronę zdrowotną zadbać, to był taki pomysł, tylko nie mamy nikogo, kto by nam ten plan, ten program napisał do tego szkolenia, na tę chwilę.”IDI_2_10

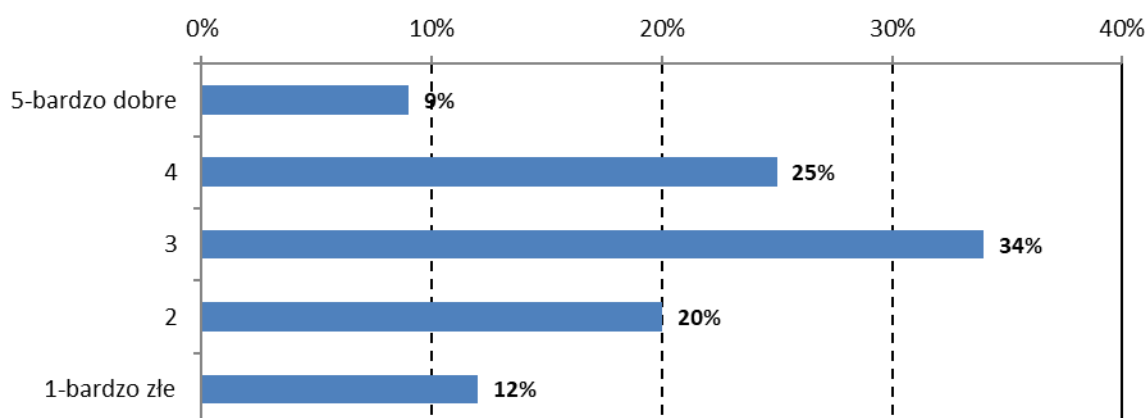
Na podstawie zgromadzonych danych i opinii można jednak stwierdzić, że pracodawcy prezentują raczej otwartą postawę względem rozwoju i podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników. Dostrzegają jednak w tym zakresie pewne utrudnienia, jakim są m.in. brak wystarczającej ilości środków finansowych, które można byłoby przeznaczyć na ten cel, co dotyczy przede wszystkim firm zatrudniających niewielką liczbę pracowników. W kontekście podnoszonego niedostatku, a także brak odpowiedniej oferty szkoleniowej dostosowanej do potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców. W drugim przypadku wydaje się jednak, że może to także wynikać z braku pełnego rozeznania w ofercie firm szkoleniowych.

3.4 Oczekiwania względem kształcenia zawodowego

3.4.1 Ocena absolwentów szkół zawodowych

Zagadnienie dopasowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz ocena poziomu wykształcenia absolwentów szkół zawodowych jest tematem niezwykle istotnym z punktu widzenia rynku pracy oraz efektywności funkcjonowania systemu edukacji. Z wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami przedsiębiorstw wynika, że co trzecia firma (30,1% świętokrzyskich przedsiębiorców uczestniczących w przedmiotowym badaniu) zadeklarowała, że zatrudnia absolwentów szkół zawodowych. Ich oceny w kontekście przygotowania zawodowego absolwentów są zatem szczególnie cenne.

Wykres 17. Jakość przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych wg świętokrzyskich pracodawców



Źródło: Badanie CATI

Średnia ocen wystawionych przez pracodawców zatrudnionym przez nich absolwentom szkół zawodowych wyniosła 2,98 w pięciostopniowej "skali szkolnej". Uzasadniając swoją ocenę respondenci wskazywali przede wszystkim na niedostateczne praktyczne przygotowanie do pracy osób kończących szkoły zawodowe:

- brak im wymaganych kompetencji – 12,5%,
- brak im wymaganych kwalifikacji – 13,5%,
- zdobyte przez nich kwalifikacje są na bardzo niskim poziomie – 52,9%.

Więcej opinii na temat kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych przekazują świętokrzyscy przedsiębiorcy w trakcie wywiadów pogłębionych. Podkreślają oni, że absolwenci, z którymi mieli do czynienia niejednokrotnie posiadają

przygotowanie techniczne, jednak brakuje im tzw. umiejętności, które pozwoliłyby im na skuteczne funkcjonowanie w ramach firmy. Rodzi się jednak w tym miejscu pytanie, na ile tego rodzaju aspekty wykształcenia mogą być kształtowane w trakcie nauki w szkołach zawodowych, na ile są pochodną kwestii środowiskowych (np. wychowania), w jakim natomiast stopniu wynikają z osobistych cech i właściwości charakteru kandydatów do pracy. Oczywiście takie umiejętności jak umiejętność współpracy, skutecznego komunikowania się, zarządzania czasem są możliwe do wykształcenia przy zastosowaniu odpowiednich metod nauczania, jednak tak pożądane przez pracodawców cechy, jak sumienność czy zaangażowanie są już trudniejsze do wykształcenia i wynikają raczej z ogólnej postawy życiowej młodych ludzi.

„Pod względem technicznym, tym teoretycznym jest ok. Czasami jest jednak tak, że ktoś jest naprawdę mocny zawodowo, natomiast nie ma takiego otarcia, nie wie, czego ma się spodziewać, jak w pewnych sytuacjach zareagować i to jest chyba największą bolączką.” IDI_2_11

Część pracodawców wskazuje na specyficzną postawę młodych ludzi, którzy ich zdaniem nie dążą do rozwoju zawodowego i nie wykazują chęci doskonalenia swoich umiejętności. Warto zwrócić uwagę, że w tym przypadku przedsiębiorcy posługują się pewnego rodzaju uogólnieniem w opisie podejścia absolwentów do pracy, traktując brak wystarczającego poziomu zaangażowania i ambicji, jako cechę generacyjną, odnoszącą się do całego pokolenia. Nie bez przyczyny w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi dokonuje się coraz częściej rozróżnień tzw. pokolenie internetowe, nieznające świata bez technologii, różniące się w postawach życiowych i oczekiwaniach względem pracy zawodowej (np. często zmieniający pracę) od osób urodzonych we wcześniejszych latach, zwłaszcza mających doświadczenia w życiu w innym systemie społeczno-gospodarczym. Oczywiście jest to rozróżnienie bardzo umowne, tym niemniej jak zwracają uwagę respondenci wywiadów, przedsiębiorcy mają do czynienia z młodymi ludźmi reprezentującymi inne systemy wartości i pracy, co niejednokrotnie znacząco utrudnia nawiązanie porozumienia, a w konsekwencji skuteczne zarządzanie takimi pracownikami.

„To są milenialsi. Rodzice dadzą, póki są, jakoś to będą. To jest właśnie to jakoś. Nie jest na topie

być przebojowym, w sensie, być dobrym. Albo takim innowacyjnym uczniem, bardzo dobrym. To jest passé w dzisiejszych czasach. A później to zostaje w przeświadczeniu tego młodego człowieka. I on przez to życie później taki pójdzie.
” IDI_8_str.6

W wypowiedziach respondentów wywiadów pogłębionych pojawia się również wskazanie na **niski poziom przygotowania merytorycznego absolwentów szkół zawodowych** do pracy. Przedsiębiorcy podkreślają, że wynika to m.in. z braku możliwości uczestniczenia w zajęciach praktycznych w trakcie trwania edukacji, co uniemożliwia młodym ludziom nabycie potrzebnych umiejętności. Problem ten był już sygnalizowany również we wcześniejszych częściach raportu i argument ten można uznać za uzasadniony. Brak styczności uczniów szkół zawodowych z technologiami czy urządzeniami stosowanymi w zakładach pracy już na samym początku utrudnia im efektywny start zawodowy, gdyż muszą rozpocząć naukę zawodu niejako od nowa już w konkretnym przedsiębiorstwie.

„Z tymi osobami, z którymi ja miałem do czynienia, z tymi absolwentami szkół zawodowych, którzy tutaj aplikowali o pracę, to oceniam osobiście tych ludzi dosyć nisko. Ponieważ nie mieli praktyki. Szkoły nie oferują rozbudowanych praktyk, ci ludzie nie pracują w zakładach, nie mają styczności z dokumentacją, często nie umieją czytać rysunków technicznych.” IDI_3_str.8

„Powinny być rozwinięte praktyki zawodowe, powinny być jakieś szkolenia grupowe, powinna być bliższa współpraca z takimi biurami projektów, jak nasze. Wie Pan i to nie chodzi, żeby papierek, że ktoś był na praktykach. Nie, żeby to była wiedza praktyczna.” IDI_1_str.4

Niektórzy pracodawcy dostrzegają istotną zmianę w jakości kształcenia zawodowego na przestrzeni kolejnych lat i wskazują, że obecny system zdecydowanie nie sprzyja przygotowaniu absolwentów do późniejszej pracy zawodowej. Warto podkreślić, że zdaniem respondentów wprowadzane zmiany zdecydowanie wpłynęły na obniżenie poziomu jakości kształcenia zawodowego młodych ludzi, czego doświadczają pracodawcy prowadzący rozmowy rekrutacyjne w swoich firmach.

*„Pracownicy kończący szkoły do roku 2000 rewelacyjnie, powyżej nie ma z kim rozmawiać. Tych ludzi trzeba szkolić, po prostu od zera, nie ma szkół zasadniczych, czyli ludzie przychodzący teoretycznie po szkołach o profilach technicznych, nie umieją utrzymać wkrętarki w rękach.”
IDI_8_str.7*

Innym powodem niezadawalającego przygotowania absolwentów do pracy są zdaniem respondentów błędne założenia dotyczące programów kształcenia zawodowego realizowanych w szkołach. W trakcie prowadzonych wywiadów respondenci niejednokrotnie wskazują na **powierzchność** w zakresie przekazywania wiedzy, która cechuje funkcjonujący obecnie system szkolnictwa zawodowego. Istotną uwagą jest również wskazanie, że zdaniem pracodawców, szkoły nie uczą podejścia ogólnego, holistycznego, a skupiają się przede wszystkim na przekazaniu wiedzy w zakresie poszczególnych dziedzin/przedmiotów, co utrudnia późniejsze funkcjonowanie absolwentów na rynku pracy i pracę zawodową, która wymaga łączenia pewnych zagadnień i wyciągania wniosków w tym zakresie.

„Wykształcenie, które zdobywają w tej chwili absolwenci obojętnie, jakich szkół, to wykształcenie powierzchowne. To jest problem, ale to nie wynika z tego, że to młodzież nie chce, oni chcą się uczyć, tylko ta druga strona, mając na uwadze walor ekonomiczny, przyjmuje określone standardy pracy i nauki.”IDI_1_str.4

„Charakter kształcenia jest taki, że uczy dziedzinami, nie uczy wiedzy globalnej, czyli żeby Pan zafunkcjonował, to Pan musi mieć wiedzę jakąś globalną.” IDI_1_str.17

Widoczna jest również potrzeba w zakresie wprowadzenia w szkołach zawodowych nauki określonych kompetencji, np. skutecznej komunikacji, radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych. Jest to ocena zbieżna z prezentowanymi wcześniej opiniami na temat przygotowania absolwentów szkół zawodowych do pracy. Przedsiębiorcy prowadzący procesy rekrutacyjne w swoich firmach sygnalizują bowiem, że niejednokrotnie mają do czynienia z sytuacją, w której zgłaszający się do pracy kandydaci prezentując wysoki

poziom przygotowania technicznego, nie oferują jednocześnie umiejętności społecznych. Jak wynika również z wcześniejszych analiz, kompetencje te powinny być zdaniem respondentów rozwijane już na wczesnym etapie edukacji.

„Chodzi mi o jakieś ćwiczenia, jakiś dodatkowy przedmiot, żeby był. Może już nawet nie na ocenę, tylko zaliczenie, żeby ktoś takie proste warsztaty zrobi z komunikacji, umiejętności radzenia sobie w kryzysowych sytuacjach czy umiejętności radzenia sobie ze stresem, to na pewno nie zaszkodziłoby tym osobom.” IDI_2_11

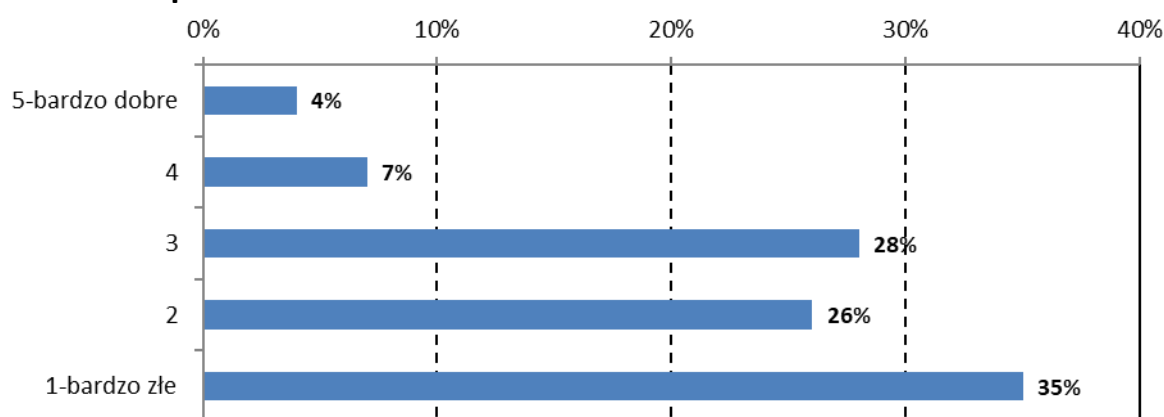
Dla wielu respondentów istotnym błędem była zauważalna przez nich na przestrzeni ostatnich lat tendencja do stopniowego odchodzenia przez uczniów od szkół zawodowych i technicznych i nacisk na uzyskiwanie wykształcenia ogólnego, które w dalszej kolejności pozwala na podjęcie studiów wyższych. W efekcie, co pokazały zresztą prowadzone wcześniej analizy zawodów deficytowych, na rynku pracy poszukiwani są wykwalifikowani pracownicy techniczni czy rzemieślnicy z wykształceniem zawodowym. Jest to jednak problem ogólnopolski, a jego przyczyn należy szukać w postępującym już od lat 90.XX wieku w spadku popularności szkolnictwa zawodowego oraz rosnącymi aspiracjami zawodowymi młodych ludzi chcących zdobyć jak najwyższe wykształcenie.

„Bo w naszym państwie zaniechało się szkoły techniczne i szkoły zawodowe. Bo się było nikim, bo trzeba było iść na studia. A w innych krajach jest to dziwne, że musisz być po studiach, żeby wykonywać takie czynności, gdzie oni robią to po gimnazjum.” IDI_9_str.8

Rozwiązaniem odpowiadającym na wskazane wyżej ograniczenia i niedostatki systemu kształcenia zawodowego i jednym z możliwych rozwiązań sprzyjających lepszemu przygotowaniu absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy jest idea kształcenia dualnego. Z przeprowadzonych w ramach badania wywiadów telefonicznych z przedstawicielami świętokrzyskich przedsiębiorstw wynika jednak, że niewielu pracodawców posiada wiedzę na temat tego typu kształcenia – tylko 18,3% respondentów zetknęło się z takim pojęciem. Należy jednak przyznać, że po wyjaśnieniu idei kształcenia dualnego duża część

przedstawiciele badanych firm potwierdzała słuszność takiej formuły kształcenia zawodowego, co może oznaczać, że przy odpowiednim rozpropagowaniu tej idei możliwym byłoby pozyskanie przedsiębiorstw chętnych do partycypacji w takim procesie nauki zawodu. Taka ocena jest na tyle uprawniona, że nieco ponad połowa pracodawców (51,8%) byłaby zainteresowana uczestnictwem w tego rodzaju formule kształcenia zawodowego.

Wykres 18. Ocena użyteczności kształcenia dualnego wg świętokrzyskich pracodawców



Źródło: Badanie CATI

W trakcie prowadzonych wywiadów przedsiębiorcy niejednokrotnie wskazywali na potrzebę powrotu do idei szkół przyzakładowych, jako trafnej formy przygotowania młodych ludzi do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. Jest to w pewnym sensie nawiązanie do idei kształcenia dualnego, choć szkolnictwo przyzakładowe jako takie z oczywistych względów mogłoby być prowadzone przez pojedyncze, w dodatku duże zakłady pracy, których liczba, jak wynika z przytaczanych wcześniej statystyk, maleje na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat.

„Brakuje. Nie ma takich szkoleń i nie ma takiej szkoły. Ostatnia szkoła została zamknięta kilka dobrych lat temu, była to szkoła w Warszawie, zawodowa, przyzakładowa, ponieważ zakład został przejęty przez jakiś duży koncern zachodni i wiem, że oni tą szkołę zamknęli. Co mnie osobiście dziwi, bo nawet Niemcy przy większych zakładach mają szkoły zakładowe.”IDI_3_str.4

Podstawą do wdrożenia systemu kształcenia dualnego jest jednak otwartość pracodawców odnośnie współuczestniczenia w procesie kształcenia zawodowego.

To zastrzeżenie jest o tyle istotne, że jak wynika z przeprowadzonych wywiadów telefonicznych, aż 59,3% przedsiębiorstw nie współpracowało nigdy ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji praktyk zawodowych. Najczęściej brak współpracy deklarowały małe firmy, spośród których aż 69,2% nie praktykowało przedmiotowej współpracy, z kolei wśród firm największych odsetek był znacząco mniejszy, bowiem na brak współpracy wskazywała mniej niż połowa przedsiębiorstw (48,9%). Jeśli natomiast uwzględnimy sekcje PKD przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu, wówczas okaże się, że najmniej zainteresowane tego rodzaju współpracą są firmy z szeroko rozumianego sektora przemysłowego, transportu i gospodarki magazynowej, ale też z obszaru szeroko rozumianych usług specjalistycznych (usługi finansowe, związane z obsługą rynku nieruchomości, księgowo-podatkowe czy z zakresu opieki zdrowotnej).

Tabela 17. Współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi wg sekcji PKD

	Tak, ale już nie współpracuje	Tak, nadal współpracuje	Nie	Nie wiem, nie pamiętam
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	22,2%	44,4%	27,8%	5,6%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	21,8%	15,8%	51,5%	10,9%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	21,7%	14,7%	57,3%	6,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18,6%	14,9%	58,7%	7,8%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	9,9%	9,9%	70,4%	9,9%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	28,6%	39,3%	28,6%	3,6%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	4,8%	23,8%	71,4%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	17,2%	3,4%	58,6%	20,7%

Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10,3%	13,8%	58,6%	17,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,4%	7,4%	65,4%	19,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8,7%	17,4%	69,6%	4,3%
Sekcja P – Edukacja	13,0%	21,7%	52,2%	13,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,8%	17,3%	71,2%	5,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	0,0%	56,3%	18,8%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	12,0%	12,0%	62,7%	13,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

Źródło: Badanie CATI

Oczywiście praktyki zawodowe są inną formą zaangażowania, tym niemniej mówimy tu o gotowości przedsiębiorstw do angażowania swojego czasu i środków w proces podnoszenia kwalifikacji zawodowych przyszłych absolwentów szkół zawodowych. Podstawowym powodem zgłaszanym przez 44,7% przedsiębiorców był brak zainteresowania tego rodzaju aktywnością, a według niemal co czwartego przedsiębiorcy (22,7% wskazań) nie ma w danej lokalizacji szkoły kształcącej w pożądanym profilu. W kontekście pierwszego z powodów konieczne jest zastrzeżenie, że po stronie przedsiębiorców nie zawsze może występować gotowość do zaangażowania się w prace systemu kształcenia zawodowego. W większości prawdopodobnie oczekują oni, że na rynek trafią osoby odpowiednio przygotowane do pracy zawodowej. Z kolei problem braku szkół kształcących w danym profilu jest wskazywany głównie przez przedsiębiorstwa z branży górnictwo-wydobywczej (wskazali na to wszyscy przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu), a w pozostałych przypadkach tego rodzaju powód braku podejmowanych kontaktów ze szkołami wskazywało 20-30% przedsiębiorców z każdej branży.

3.4.2 Organizacja praktyk i staży

W ramach przedmiotowego badania przedsiębiorcy zostali poproszeni również o odniesienie się do kwestii organizacji praktyk i staży zawodowych. Należy w tym kontekście zaznaczyć różnice między wskazanymi formami współpracy.

Praktyczną naukę zawodu⁵ organizuje się dla uczniów w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Jej organizatorem jest szkoła, która kieruje uczniów na naukę i nadzoruje realizację programu, a także współpracuje z podmiotami przyjmującym uczniów na praktykę.

W kontekście możliwości organizacji praktyk przez pracodawców należy podkreślić, że w opinii przedsiębiorców niejednokrotnie takie działania wiążą się z szeregiem problemów, w dużej mierze natury organizacyjnej. Z przeprowadzonych badań z przedstawicielami przedsiębiorstw wynika, że w zakresie podjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi w obszarze organizacji praktyk pojawiają się następujące bariery:

- brak w najbliższej lokalizacji (na obszarze woj. świętokrzyskiego) szkoły zawodowej, która oferowałaby kształcenie w danej specjalizacji;
- brak czasu;
- brak zainteresowania ze strony szkół.

Wskazania respondentów w tym zakresie znajdują również odzwierciedlenie w badaniach jakościowych. Zdaniem przedsiębiorców biorących udział w wywiadach, przyjmowanie do firmy praktykantów wiąże się bowiem z **koniecznością poświęcenia im określonej ilości czasu** przez osoby zatrudnione w danym zakładzie pracy. Może to, zdaniem niektórych pracodawców, skutkować utrudnieniami w wypełnianiu przez pracowników swoich podstawowych obowiązków zawodowych.

„Druga rzecz to jest taka, że ktoś musi się tą osobą zająć. I tu wydaje mi się, że jest największy problem. Czyli pracodawcy może pod tym kątem patrzą, że obawiają się konieczności poświęcenia czasu praktykantom.” IDI_2_14

„Bo ludzie nie dość, że muszą dbać o to, żeby produkt był dobrze wykonany, to jeszcze muszą zwracać uwagę, co się przekazuje danej osobie, żeby ta osoba obserwująca, czy próbująca się uczyć w miarę jak najszybciej się nauczyła tego,

⁵ Za: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu

*co chce wykonywać. No jest to duży nakład siły.”
IDI_3_str.13*

Kolejną barierą, którą dostrzegają pracodawcy, są **kwestie formalne**. Częstym skojarzeniem respondentów wiążącym się z obszarem organizacji praktyk w swojej firmie jest ogromna w ich ocenie praca biurokratyczna do wykonania, która jest czynnikiem zniechęcającym do inicjowania działań w tym zakresie. Warto także zwrócić uwagę, że pracodawcy wskazują nawet na ilość formalności w tym zakresie tak dużą, że pojawia się potrzeba wyznaczenia pracownika tylko do realizacji tego typu działań.

*„Formalne umowy, dopinanie, tego typu rzeczy,,
to też musiałyby jakaś osoba być pewnie
oddelegowana do opieki nad nimi, w sensie jedna
do opieki, druga jakby do tych kwestii
formalnych.” IDI_2_14*

Warto również zauważyć, że zdaniem niektórych pracodawców organizacja praktyk na terenie firmy wiąże się z podjęciem pewnego **ryzyka dotyczącego jakości pracy wykonywanej przez osoby praktykujące** w danym zakładzie. Z wypowiedzi respondentów można wnioskować, że przedsiębiorcy obawiają się, że nieznamość zagadnień i brak odpowiedniego doświadczenia może rzutować na poprawność wykonywanej pracy, co będzie miało negatywny wpływ również na wizerunek danej firmy wśród klientów. W tym przypadku można stwierdzić, że wcześniejsze negatywne doświadczenia pracodawców w kontaktach z osobami realizującymi praktykę zawodową skutkują brakiem otwartości na kwestię podejmowania tego typu działań wśród przedsiębiorców.

*„Myśmy na budowie mieli, na przykład ludzi na
praktykach w trakcie zasadniczej szkoły, to
musieliśmy bardzo dużo rzeczy poprawiać.”
IDI_1_18*

*„Nosi to duże ryzyko też związane z tym, że
pracownik nie zawsze zdaje sobie sprawę z tego,
że swoją niewiedzą może doprowadzić do tego na
przykład, że zleceniodawca może się odwrócić
od firmy, ponieważ produkt nie był dobrze
wykonany.” IDI_3_str.13*

Analiza wywiadów pogłębionych z przedsiębiorcami pozwala też stwierdzić, że znacznym problemem dla pracodawców jest również **deficyt informacji**

związanych z możliwościami współpracy ze szkołami w tym zakresie. Przedsiębiorcy sugerują, że tego typu działania powinny być prezentowane „językiem korzyści”, ponieważ wielu przedsiębiorców nie posiada nawet elementarnej wiedzy w tym zakresie i nie jest świadoma, jakie benefity może z tego tytułu uzyskać. Przedsiębiorcy sugerują, że dobrym rozwiązaniem w tym zakresie mogłyby być spotkania z pracodawcami, które pozwoliłyby na przekazanie niezbędnych informacji w tym obszarze.

„Pierwszy punkt, jaki mi się nasunął to jest chyba brak informacji. Pracodawca nie wie, jakie może mieć z tego tytułu korzyści. Mnie się nasuwa, że mogę mieć potencjalnego dobrego pracownika. Natomiast nie wiem, jakie są związane z tym procedury, koszty, coś gdzieś słyszałem, ale nie wiem do końca. Myślę, że cykl spotkań z pracodawcami i ze szkołami to by był dobrym krokiem.” IDI_3_str.10

Warto jednak zaznaczyć, że pomimo tych obaw pracodawcy dostrzegają w sensie ogólnym wiele korzyści z możliwości realizacji praktyki zawodowej przez młodych ludzi i wskazują, że jest ona szczególnie cenna w zakresie pozyskiwania doświadczenia zawodowego i przygotowania do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. Udział w praktykach zawodowych jest zdaniem pracodawców tym bardziej istotny, że pozwala na zdobycie doświadczenia jeszcze przed ukończeniem kształcenia, co może być pomocne, ich zdaniem, w weryfikowaniu planów zawodowych i kształtowaniu dalszego rozwoju młodych ludzi. Niejednokrotnie wskazują oni również, że właściwie zrealizowana praktyka zawodowa na etapie kształcenia może być cenniejsza niż możliwość odbycia stażu po zakończeniu edukacji.

„Uważam, że na etapie szkoły można więcej dobrego zrobić, ponieważ jednak ta osoba wraca do szkoły po praktyce, może z powrotem wrócić do wiedzy teoretycznej, porozmawiać ze swoimi nauczycielami.. Są większe możliwości. Natomiast staż pracy, uważam, nie załatwia tutaj nic i za dużo nie wnosi.” IDI_3_str.12

„Ja myślę, że im wcześniej osoba by zaczęła mieć styczność z maszynami, ze swoją profesją, byłoby

lepiej. Więc ja myślę, że szkoła zawodowa, która oferuje praktyki w zakładach jest lepsza.”
IDI_3_str.12

Niektórzy pracodawcy wskazują również, że organizacja praktyk w czasie trwania edukacji pozwala uczniom na powiązanie wiedzy teoretycznej z praktyką i weryfikację umiejętności, przez co uczniowie mogą poczuć się bardziej dowartościowani i pewni swoich kompetencji i kwalifikacji. Taki rodzaj działania pozwala, zdaniem pracodawców, weryfikować plany zawodowe młodych ludzi już na wczesnym etapie ich edukacji, co może skutkować kształtowaniem bardziej świadomych pracowników.

„Mało tego, oni przyszliby do szkoły, wymienialiby się, potem byłoby związek pomiędzy tym, co się uczą, a co jest im potrzebne, zaczęliby się nad tym wszystkim zastanawiać. A może doszliby do wniosku, że wcale nie jest ważne, że mam pięć certyfikatów, jak okaże się, że ja nic nie umiem. Nie wszyscy mają predyspozycje żeby ukończyć studia wyższe, a taka jest teraz tendencja.”
IDI_2_str.17

Druga z form zaangażowania pracodawców w przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do funkcjonowania na rynku pracy, czyli **staże zawodowe**, oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 53 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do odbycia stażu mogą być kierowane osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Obawą, która często ujawnia się w wypowiedziach przedsiębiorców w odniesieniu do tej formy współpracy, jest podobnie jak w przypadku praktycznej nauki zawodu, kwestia czasu, jaki należy poświęcić danemu stażyście, a także kwestia przyjęcia odpowiedzialności za pracę wykonywaną przez takie osoby.

„Chyba to, że bierzemy odpowiedzialność..., że musimy nauczyć tego młodego człowieka pracy. Niekoniecznie może chcemy, niekoniecznie mamy czas, więc ten brak czasu, czy nawet u pracodawcy brak zaangażowania. Bo taki stażysta może pomóc,

ale może i przeszkadzać taki stażysta, który chce się czegoś nauczyć. IDI_6_str.8

W przypadku organizacji stażu zawodowego problemem dla pracodawców jest również wymagana w niektórych przypadkach gwarancja zatrudnienia. Zdaniem przedstawicieli firm taki wymóg prowadzi niejednokrotnie do sytuacji, w których część pracodawców nie przyjmuje stażystów nie mając pewności czy dana osoba sprawdzi się na zajmowanym stanowisku, ale także czy przyszła sytuacja ekonomiczna firmy będzie pozwalała na zwiększenie zatrudnienia.

„Minusem jest to, że żeby tego stażystę otrzymać, w pierwszej kolejności wchodzi w grę gwarancja zatrudnienia.” IDI_2_15

„To teraz taka trochę patowa sytuacja, jak ja go nie chcę zatrudnić dalej, no to ja mu muszę taką opinię o nim taką negatywną wystawić, że go nie chcę. A to czasami jest tak, że komuś niewiele brakuje, ale żeby ja nie ponosił tych kosztów, to muszę mu popsuć te papiery. I jakby przez tę konieczność później dalszego zatrudnienia, to część, przedsiębiorców się eliminuje z tego proceduru.” IDI_2_15

Warto również podkreślić sygnalizowany przez pracodawców brak informacji w zakresie możliwości organizowania stażu zawodowego i wynikającą z tego potrzebę spotkań z przedstawicielami urzędów zajmujących się wskazaną tematyką. Ważne tym kontekście wydaje się to, aby prezentować pracodawcom nie tylko obowiązki, jakie na nich spoczywają, ale przede wszystkim opisywać proces pod kątem korzyści, jakie mogą wyniknąć dla firm przyjmujących pracowników na staż.

„Nikt z Urzędu Pracy ze mną o tym nie rozmawiał, nie wiem, czy ja mam ponosić koszty związane ze stażem pracy danego pracownika, czy to pracownik jest kierowany tutaj, jak to wszystko wygląda. Czy ten pracownik musi mieć opiekuna, co byłoby kosztem dla mnie, a przy dzisiejszym deficycie pracowników na rynku byłoby to bardzo problemowe. Kto by się miał tym zająć, nie wiem. Brak jakichkolwiek informacji.” IDI_3_str.11

Z wypowiedzi respondentów można również wnioskować pewne niezadowolenie wynikające z tego, że ich zdaniem inicjatywa w zakresie organizacji stażu zawodowego pozostawiona jest niejednokrotnie po stronie pracodawców. Warto podkreślić, że w tym przypadku otwiera się szerokie pole do działania dla przedstawicieli urzędów zajmujących się wskazaną tematyką. Pracodawcy wskazują bowiem liczne działania, których oczekiwaliby od urzędników w tym zakresie. Wśród sugerowanych sposobów działania w tym zakresie pojawia się m.in. propozycja bezpośrednich spotkań z przedstawicielami przedsiębiorców służących przybliżeniu założeń organizacji stażu zawodowego.

„To dalej pracodawca musi z tą inicjatywą wychodzić. Natomiast nie miałem, nie byłem zaproszony na spotkanie, tudzież nikt do mnie z Urzędu Pracy nie zadzwonił z zapytaniem, czy ja, jako pracodawca chciałbym zorganizować też pracę dla kogokolwiek.” IDI_3_str.11

Należy jednak podkreślić, że w wielu wypowiedziach przedsiębiorcy deklarują otwartość i gotowość podjęcia takiej współpracy formułując jednak wobec Powiatowych Urzędów Pracy oczekiwania odnośnie zakresu pożądaných informacji.

„Fajnie by było, żeby Urząd Pracy chociaż wysłał jakieś informacje związane z tym do pracodawców formie nawet ulotek A czasami przyjść, tak jak się dzisiaj spotkaliśmy, porozmawiać, co tam dokładnie powinno być zawarte. Bo urzędnik, który nigdy nie prowadził działalności gospodarczej on do końca chyba nie jest świadomy, co potrzebuje pracodawca, jakich informacji, żeby się jednak przekonać do pewnych form.” IDI_3_str.11

Z przeprowadzonej analizy wynika, że przedsiębiorcy są w większości otwarci na możliwość współpracy z systemem szkolnictwa zawodowego. Dla porządku należy jednak zauważyć, że dostrzegają oni wiele barier na drodze skutecznego współdziałania w tym zakresie. Zauważalny jest też deficyt informacji w tym zakresie. Dlatego ważne wydaje się to, aby inicjować działania, które pozwolą zniwelować sygnalizowane braki informacyjne, jak również zachęcić przedsiębiorców do bardziej aktywnego angażowania się w proces kształcenia zawodowego. Taka potrzeba jest szczególnie istotna w niekorzystnej z punktu

widzenia pracodawców sytuacji, jaka panuje obecnie na rynku pracy, kiedy pozyskania odpowiednio wykwalifikowanego pracownika jest trudne nie tylko z powodu braku dostępności absolwentów szkół zawodowych, ale przede wszystkim z uwagi na niską stopę bezrobocia. Współudział w kształceniu pracowników może być sposobem na przyciągnięcie do danej firmy pracowników, którzy będą chcieli pracować w firmie przez dłuższy czas. Jednym ze sposobów na tego rodzaju kooperację przedsiębiorstw z systemem kształcenia jest wdrożenie systemu kształcenia dualnego, który spotkał się ze wstępnym zainteresowaniem części przedsiębiorców. Efektywne wdrożenie systemu wymaga jednak odpowiedniego podejścia i zachęcenia pracodawców do zaangażowania się, w tym finansowego i organizacyjnego, w proces przygotowania uczniów szkół zawodowych do pracy w danym zawodzie.

IV. Wnioski i rekomendacje

1. W ostatnich latach **region świętokrzyski doświadcza korzystnych trendów zachodzących na rynku pracy**. Tezę tę potwierdzają analizy statystyki pokazujące dynamikę tworzenia i likwidowania miejsc pracy. W przypadku liczby nowopowstających miejsc pracy mamy do czynienia w analizowanym okresie z postępującą poprawą sytuacji, przy czym w województwie świętokrzyskim proces ten przybierał bardziej natężoną formę w porównaniu z całą Polską, co oznacza, że **przyrost w liczbie miejsc pracy był wyższy od średniej krajowej**. Podobnie pozytywne tendencje są obserwowane w przypadku danych dotyczących likwidacji miejsc pracy. W ostatnich latach dynamika zmian przybrała wybitnie dodatni charakter, szczególnie w przypadku województwa świętokrzyskiego, gdzie **od 2008 roku mamy do czynienia z sytuacją, w której liczba ofert pracy zgłoszonych w urzędach pracy przyrasta wyraźnie szybciej niż w skali ogólnokrajowej**.

2. Korzystnym zjawiskom na rynku pracy towarzyszą także korzystne trendy w zakresie rozwoju przedsiębiorczości. **Począwszy od 2004 roku liczba przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim rosła niemal systematycznie**. Wzrost ten był szczególnie zauważalny w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw, a jego dynamika malała wraz ze wzrostem wielkości firm, (w przypadku największych podmiotów powyżej 250 pracowników). Pojawianie się coraz to większej liczby mikro i małych przedsiębiorstw świadczy o pozytywnych trendach w rozwoju gospodarki regionu i zwiększaniu się roli sektora MSP. Jest to zresztą zgodne z ogólnokrajową tendencją (np. liczba firm ogółem wzrosła w Polsce w latach 2004-2016 z ok. 3,6 mln do 4,2 mln, z tego liczba firm mikro wzrosła o ok. 20%, a firm zatrudniających po 1000 osób spadła o ok. 5%), która może być po części efektem oddziaływania funduszy UE ukierunkowanych w dużej mierze na wsparcie sektora MSP.

3. Jeśli chodzi o strukturę gospodarki to **najwięcej mieszkańców świętokrzyskiego zatrudnionych jest w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie lub rybactwie**, przy czym należy tu pamiętać o niewielkiej liczbie przedsiębiorstw działających w tym sektorze. Taki wynik ma jednak zapewne przyczynę w tym, że obejmuje osoby pracujące w gospodarstwach rodzinnych. Jest to ponadto udział dwukrotnie wyższy niż w przypadku całego kraju. Jeśli chodzi o pozostałe sektory, to niemal jedna czwarta pracowników jest zatrudnionych w przemyśle

i budownictwie (wyraźnie mniej niż w skali kraju), a niemal co piąty zatrudniony pracuje na rzecz handlu czy zakwaterowania i gastronomii. Warto dodać, że we wszystkich poza rolnictwem sektorach zatrudnienie w województwie świętokrzyskim ma mniejszy udział w porównaniu do danych ogólnokrajowych. Pokazuje to, że struktura gospodarki wymaga w dalszym ciągu unowocześnienia.

4. Uzupelnieniem danych dotyczących struktury gospodarki są informacje na temat liczby przedsiębiorstw działających w poszczególnych branżach. **Najwięcej przedsiębiorstw działa w obszarze szeroko rozumianego handlu (zarówno detalicznego, jak i hurtowego). Istotną rolę odgrywają także budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe.** Dane te są co do tendencji zgodne z danymi ogólnopolskimi, choć występują pewne różnice w zakresie szczegółowych proporcji, np. w województwie świętokrzyskim mamy wyraźnie wyższy udział przedsiębiorstw zajmujących się szeroko rozumianym handlem (sekcja G). Nieznacznie wyższy udział mają też przedsiębiorstwa zajmujące się budownictwem i przetwórstwem przemysłowym. Z kolei w skali ogólnokrajowej mamy do czynienia z większym udziałem firm z sekcji J (obejmującej między innymi sektor IT), zajmujących się obsługą rynku nieruchomości (sekcja L) czy wreszcie prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja M, która obejmuje między innymi podmioty zajmujące się działalnością badawczo-rozwojową). Mamy zatem w regionie świętokrzyskim pewne deficyty w zakresie rozwoju branż najbardziej zaawansowanych technologicznie.

5. Korzystne zjawiska na rynku pracy identyfikowane na poziomie statystyki publicznej znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistych zachowaniach przedsiębiorców uczestniczących w przedmiotowym badaniu. **Przedsiębiorcy mają w planach przede wszystkim zwiększanie zatrudniania pracowników. Jest to przy tym uwarunkowane głównie planami rozwojowymi firm polegającymi na poszerzeniu działalności i wzroście ich obrotów.** Pozwala to mieć nadzieję, że tendencje na rynku pracy nie mają charakteru incydentalnego. Negatywnym aspektem jest wskazywany przez przedsiębiorców planujący redukcję zatrudnienia wzrost kosztów pracy związany zapewne w dużej mierze z podnoszoną wysokością minimalnego wynagrodzenia, jak również oskładkowaniem umów cywilno-prawnych.

6. Korzystnym zjawiskom w zakresie podaży ofert pracy towarzyszą niestety negatywne zjawiska w obrębie podaży kandydatów do pracy, w tym osób

o pożądanych kompetencjach i kwalifikacjach zawodowych. Problemy ze znalezieniem pracowników na krajowym rynku pracy powodują, że **firmy zwracają się w kierunku pracowników z zagranicy, głównie Ukraińców i Białorusinów.**

7. Jeśli chodzi o metody rekrutacji, to **dominuje poszukiwanie dobrych kandydatów poprzez osoby znajome, jak również za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy.** Zwraca uwagę mała aktywność polskich bezrobotnych w zakresie samodzielnego poszukiwania pracy, zwłaszcza w porównaniu z pracownikami z zagranicy, którzy w niemal połowie przypadków sami zgłaszają się do pracodawców z zapytaniem o możliwość zatrudnienia.

8. **Zawody, w obrębie których pracodawcy mają najwięcej problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników to sprzedawcy (również w branży spożywczej), kierowcy samochodów ciężarowych, przedstawiciele handlowi i kucharze.** Jednocześnie bazując na ogólnodostępnych danych statystycznych dotyczących rynku pracy możemy stwierdzić, że w województwie świętokrzyskim występuje zapotrzebowanie na osoby wykonujące proste prace bądź wykwalifikowanych robotników i rzemieślników, jak również pracowników szeroko rozumianego sektora usługowego, w tym handlu.

W przypadku grup zawodów, w obrębie których prognozowana jest redukcja zatrudnienia mamy grupy wielkie dotyczące dziedzin gospodarowania, które w miarę postępującego rozwoju gospodarczego (najogólniej rzecz ujmując stopniowego przechodzenia od prostej wytwórczości w kierunku wyspecjalizowanych usług) będą tracić na znaczeniu. Nie bez znaczenia jest także postępująca automatyzacja produkcji (mechanizacja rolnictwa), która w dłuższej perspektywie może wymuszać redukcję zatrudnienia.

9. Z punktu widzenia przedsiębiorców rekrutujących pracowników **niezmiernie ważne wydają się odpowiednie kompetencje kandydatów do pracy, mieszczące się w większości w grupie tzw. kompetencji kluczowych, postrzeganych często jako cechy wrodzone takie jak sumienność, pracowitość czy umiejętność współpracy.** Kwalifikacje potwierdzone certyfikatami lub dyplomami uzyskania określonych umiejętności zawodowych, jakkolwiek są uwzględniane w procesie rekrutacji to w ocenie pracodawców nie zawsze decydują o przydatności przyszłego pracownika.

10. Przedsiębiorcy są generalnie otwarci na potrzeby w zakresie szkolenia pracowników – 7 na 10 przedstawicieli firm deklaruje, że ich przedsiębiorstwa umożliwiają pracownikom zwiększanie kompetencji i kwalifikacji. Są to głównie szkolenia dające konkretne umiejętności zawodowe, ale także szkolenia księgowo-podatkowe, istotne z punktu widzenia zarządzania firmami. Szkolenia są najczęściej finansowane ze środków własnych. Zwraca uwagę niewielka popularność środków zewnętrznych, jak chociażby środków pochodzących z funduszy UE oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dostępność źródeł finansowania jest o tyle istotna, że brak środków finansowych jest jedną z częściej wskazywanych przyczyn ograniczania działań szkoleniowych. Inne powody to również brak czasu, rozumianego zapewne jako efekt dużej ilości zadań zawodowych uniemożliwiających wygospodarowanie czasu na szkolenia, ale także brak znajomości ofert instytucji szkoleniowych lub ich nieadekwatność względem potrzeb i oczekiwań pracodawców.

11. Tylko nieliczni pracodawcy zetknęli się z pojęciem kształcenia dualnego. Choć po zapoznaniu się z istotą pojęcia większość wyrażała przychylne nastawienie to jednak trzeba podkreślić, że aż 6 na 10 przedsiębiorstw (59,3%) nie współpracowało nigdy ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji praktyk zawodowych. Podstawowym powodem zgłaszanym przez 44,7% przedsiębiorców był brak zainteresowania tego rodzaju aktywnością (!), a wg niemal co czwartego przedsiębiorcy (22,7% wskazań) nie ma w danej lokalizacji szkoły kształcącej w pożądanym profilu.

12. W zakresie organizacji praktyk i staży należy podkreślić, iż pracodawcy dostrzegają liczne bariery związane z tego typu działaniami, jednak w dużym stopniu deklarują gotowość do współpracy w tym zakresie. Należy jednak zwrócić uwagę, iż w wielu przypadkach pracodawcy sygnalizują brak niezbędnych informacji w tym obszarze. Pożądane wydają się w tym zakresie działania zmierzające do zmniejszenia tych deficytów. Przybliżeniu przedsiębiorcom zasad i możliwości związanych z organizacją praktyk i stażu zawodowego mogłyby służyć np. spotkania z pracodawcami czy dystrybucja materiałów informacyjnych dotyczących tego zagadnienia.

Tabela 18. Tabela rekomendacji.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat/ adresaci rekomendacji	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
1.	<p>Przedsiębiorcy niedostatecznie angażują się w proces kształcenia zawodowego uzasadniając, że jest to spowodowane:</p> <ul style="list-style-type: none"> • brakiem informacji o możliwościach kształcenia w zawodach właściwych dla danego przedsiębiorcy • nieznaną obowiązuje w tym zakresie przepisów, procedur i wymagań • niewielką wiedzą przedsiębiorców na temat idei kształcenia dualnego. 	<p>Przekonywać przedsiębiorców do szerszej partycypacji w procesie kształcenia zawodowego w obliczu problemów z pozyskaniem odpowiednich kadr.</p> <p>Promować wśród świętokrzyskich przedsiębiorców ideę kształcenia dualnego.</p>	<p>Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego, samorządy powiatowe, szkoły zawodowe, powiatowe urzędy pracy, Kuratorium Oświaty w Kielcach</p>	<p>Opracować i upowszechnić wśród przedsiębiorców materiały w prosty sposób pokazujące możliwości współpracy ze szkołami zawodowymi oraz obowiązujące w tym zakresie procedury.</p> <p>Zaangażować w proces organizacji praktyk z udziałem przedsiębiorców samorządy powiatowe. Rozważyć wyłonienie w poszczególnych powiatach osób odpowiedzialnych za rozwój szkolnictwa zawodowego, w tym za wdrażanie idei kształcenia dualnego.</p> <p>Organizować w poszczególnych powiatach spotkania branżowe lub konferencje z udziałem przedsiębiorców oraz szkół i centrów kształcenia praktycznego.</p> <p>W szerszym zakresie wykorzystać potencjał organizacji zrzeszających przedsiębiorców do promowania idei praktyk Zawodowych i kształcenia dualnego.</p>	<p>Zwiększenie zaangażowania przedsiębiorstw we współpracę ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji kształcenia zawodowego, w tym także kształcenia dualnego w szkołach branżowych.</p>

2.	Szkolnictwo zawodowe zbyt wolno reaguje na zmiany zachodzące w gospodarce	<p>Uwzględniać w ofercie szkół zawodowych (branżowych) te zawody, które są deficytowe lub w ciągu najbliższych lat staną się deficytowymi.</p> <p>Odpowiadać na konkretne zapotrzebowanie przedsiębiorstw.</p> <p>Promować wśród młodzieży gimnazjalnej (w perspektywie reformy edukacji wśród uczniów ostatnich klas szkół podstawowych) ideę kształcenia zawodowego w szkołach branżowych i technikach poprzez pokazywanie rzeczywistego zapotrzebowania na określone zawody wraz z pokazaniem</p>	<p>szkoły zawodowe, samorządy powiatowe, powiatowe urzędy pracy,</p> <p>Wojewódzki Urząd Pracy,</p> <p>Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego,</p> <p>Kuratorium Oświaty w Kielcach</p>	<p>Przeprowadzić w każdym powiecie z udziałem przedsiębiorców weryfikację kierunków kształcenia w szkołach zawodowych.</p> <p>Dokonywać systematycznej analizy rzeczywistych potrzeb przedsiębiorców w oparciu o wykazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych opracowywane przez urzędy pracy oraz uwzględniające rzeczywiste potrzeby zgłaszane przez przedsiębiorców.</p> <p>Prowadzić w społeczeństwie stałą promocję szkolnictwa zawodowego jako pozytywnej drogi rozwoju kariery zawodowej.</p> <p>Organizować w gimnazjach (w szkołach podstawowych):</p> <ul style="list-style-type: none"> • zajęcia z udziałem doradców zawodowych pokazujące możliwości dobrego funkcjonowania w życiu oraz dalszego rozwoju po ukończeniu szkoły branżowej lub technikum 	<p>Dostosowywanie kierunków kształcenia do rzeczywistych potrzeb gospodarki.</p> <p>Zwiększenie liczby młodzieży uczącej się w szkołach branżowych i technikach.</p> <p>Ograniczenie problemów przedsiębiorstw z pozyskaniem pracowników z określonymi kompetencjami i kwalifikacjami zawodowymi.</p>
----	---	--	---	--	---

		konkretnych potrzeb przedsiębiorców i informacji o warunkach pracy i płacy.		<ul style="list-style-type: none"> • „wycieczki zawodoznawcze” pokazujące rzeczywiste warunki pracy w poszczególnych zakładach 	
3	<p>Absolwenci szkół zawodowych nie posiadają kompetencji kluczowych niezbędnych dla funkcjonowania w przedsiębiorstwie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • porozumiewanie się w języku ojczystym • porozumiewanie się w językach obcych • kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne • kompetencje informatyczne • umiejętność uczenia się • kompetencje społeczne i obywatelskie • inicjatywność i przedsiębiorczość • świadomość i ekspresja kulturalna 	W toku kształcenia zawodowego zwracać szczególną uwagę na kształtowanie u uczniów kompetencji kluczowych.	szkoły zawodowe, Kuratorium Oświaty w Kielcach	<p>Zorganizować w szkołach zawodowych szkolenia rad pedagogicznych przypominające o celowości kształtowania kompetencji kluczowych i ich znaczeniu dla absolwentów w momencie podjęcia pracy zawodowej.</p> <p>W toku kształcenia zawodowego zwracać szczególną uwagę na kształtowanie u uczniów następujących cech i kompetencji:</p> <ul style="list-style-type: none"> • samodzielność, • odpowiedzialność i sumienność • umiejętność pracy zespołowej • odporność na stres • kultura osobista • praktyczne wiązanie wiedzy z różnych dziedzin • znajomość języków obcych (technicznych) 	Podniesienie poziomu wykorzystywania kompetencji kluczowych przez absolwentów szkół zawodowych.

				<ul style="list-style-type: none"> znajomość podstawowego oprogramowania komputerowego niezbędnego w produkcji (np. AutoCad) czytanie ze zrozumieniem rysunków technicznych 	
4.	<p>Część przedsiębiorców unika prowadzenia działań na rzecz podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników motywując to brakiem wystarczających środków finansowych oraz niedostateczną wiedzą na temat ofert firm szkoleniowych.</p>	<p>Popularyzować wśród przedsiębiorców możliwości finansowania działań szkoleniowych z wykorzystaniem środków zewnętrznych, w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego.</p> <p>Zachęcać firmy szkoleniowe działające na obszarze województwa świętokrzyskiego do szerszego promowania swoich ofert.</p>	<p>Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego, samorządy powiatowe, powiatowe urzędy pracy</p>	<p>Upowszechniać oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego, m.in. poprzez współpracę z organizacjami zrzeszającymi pracodawców.</p> <p>Promować możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych finansowanych w ramach funduszy UE.</p>	<p>Zwiększenie liczby pracowników korzystających z możliwości podnoszenia swoich kompetencji i kwalifikacji</p>

V. Załączniki

5.1 Scenariusz wywiadów pogłębionych z przedsiębiorstwami

Blok I Analiza postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zasobów ludzkich

1) Kompetencje

- Jak oceniają Pan/i **kompetencje pracowników**? Proszę wskazać, jakie są wymagane a jakich brakuje?
- Które kompetencje są **najważniejsze**? Które są najbardziej **pożądane**? Których kompetencji jest **przesyt**?
- Przedstawię teraz Panu/i **listę kompetencji** proszę wskazać **czy są one kluczowe** raz czy ich brakuje wśród pracowników.
 - a) Umiejętność pracy w zespole
 - b) Efektywna komunikacja
 - c) Zaangażowanie w zadania
 - d) Elastyczność dostosowania się do nowych sytuacji
 - e) Umiejętność reagowania w sytuacjach kryzysowych
 - f) Gotowość do rozwoju, uczenia się
 - g) Odpowiedzialne dążenie do celu
 - h) Kreatywność, inicjowanie nowych pomysłów
- Jakie kompetencje koniecznie muszą pracownicy **uzupełnić**? W jaki sposób? Z czego to wynika? Czy firma może w jakiś sposób **wspomóc pracowników**?

2) Kwalifikacje

- Jak ocenia Pan/i **kwalifikacje pracowników**? Proszę wskazać, jakie są wymagane, jakich brakuje?
- Które **kwalifikacje są najważniejsze**? Które są najbardziej pożądane a których brakuje? Których kwalifikacji jest przesyt?
- Przedstawię teraz **wykaz kwalifikacji** proszę dokonać oceny czy są one u Pana/i w firmie **wymagane oraz czy jest ich deficyt**
 - a) Uprawnienia (certyfikaty, dyplomy) do wykonywania określonego zawodów
 - b) Uprawnienia (certyfikaty, dyplomy) do wykonywania określonych czynności np. obsługa urządzeń transportowych

- c) Znajomość obsługi sprzętu IT
- d) Znajomość języków obcych
- e) Wykształcenie w odpowiednim kierunku
- f) Kursy specjalistyczne,

- Jakie kwalifikacje koniecznie muszą pracownicy **uzupełnić**? W jaki sposób? Z czego to wynika? Czy firma może w jakiś sposób **wspomóc pracowników**? Bez których kwalifikacji pracownicy **nie mogą podjąć pracy** ?

3) Szkolenia

- Jak wygląda u Państwa w firmie **system szkoleniowy** dla pracowników? Ile szkoleń było realizowanych w okresie ostatnich 12 miesięcy (*nie dotyczy szkoleń obowiązkowych BHP, ppoż*)? Z jakich szkoleń korzystali obecni pracownicy w okresie ostatnich 12 miesięcy (*nie dotyczy szkoleń obowiązkowych BHP, ppoż*)? Czy były to:

- a) szkolenia z zakresu księgowości i finansów
- b) szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, obsługi kadrowej
- c) szkolenia ze sprzedaży, negocjacji, obsługi klienta
- d) szkolenia z marketingu, PR
- e) szkolenia podnoszące umiejętności korzystania z urządzeń IT
- f) szkolenia językowe

- Czy planują Państwo szkolenia dla pracowników w **celu podwyższenia ich kompetencji i kwalifikacji** ? Jakie **źródła finansowania** występują przy systemie szkoleniowym? Czy korzystają Państwo z **zewnętrznych źródeł finansowania**?

- Proszę **scharakteryzować idealnego pracownika**, jakie kompetencje by posiadał taki pracownik? Jak powinien posiadać kwalifikacje? Jakim zachowaniem powinien się wyróżniać?

Blok II Oczekiwania pracodawcy wobec kształcenia zawodowego

1) Ocena absolwentów szkół zawodowych

- Jak **ocenia Pan/i przygotowanie absolwentów szkół zawodowych** do wykonania zawodu? – Jakich kompetencji brakuje absolwentom? Czy występuje różnica przygotowania w szkołach zawodowych? Z czego to wynika? Czy **występują różnice kształcenia** w zależności o kierunku w ramach szkół zawodowych? Jakiej mają Państwo zdanie na temat programu kształcenia zawodowego?

- Jak oceniają Pan/i kwalifikacje absolwentów pozyskane w trakcie nauki w szkole? Czy kwalifikacje są wystarczające? Których brakuje? Które nie są potrzebne?

2) Organizacja praktyk/staży

- Czy współpracują Państwo ze szkołami w zakresie **organizacji staży/praktyk**? Dlaczego tak? Dlaczego nie? Co musi zaistnieć, aby **współpraca była dla Państwa satysfakcjonująca**?

- Co decyduje bądź miałyby **wpływ na współpracę** ze szkołami w zakresie organizacji staży?

- Jak Pan/i sądzi, co może **zniechęcać przedsiębiorstwa** do tego, że nie współpracują ze szkołami w zakresie organizacji staży?

- Jakie plusy oraz jakie minusy widzi Pan/i dla swojej firmy pod kątem udziału w programach stażowych? Co firma zyskuje? Z jakimi trudnościami firma się zmaga?

- Jakie mają Państwo **doświadczenia w zakresie organizacji staży** dla uczniów szkół zawodowych? Czy uczestnicy staży zostali po odbyciu stażu zatrudnieni?

- Jak Pan/i **ocenia staże organizowane przez Urzędu Pracy**? Proszę wskazać plusy/minusy, obszary do poprawy.

- Jak Pan/i **ocenia staże/praktyki** organizowane przez szkoły? Proszę wskazać plusy/minusy, obszary do poprawy.

- Czy jest Pan/o zwolennikiem **kształcenia dualnego** (przykład: 3 dni nauka w szkole, 2 dni praktyka w zakładzie pracy)? Czy taki system kształcenia będzie miał pozytywnym wpływ na rynek pracy? Jakie są plusy takiego kształcenia? Jakie są minusy?

- Gdyby miał Pan/i porównać, wybrać lepsze rozwiązanie podnoszące kwalifikacje, kompetencje absolwentów np. szkół zawodowych, to czy byłyby to praktyki zawodowe w systemie szkolnym czy staż organizowane przez PUP?

- Na koniec naszej rozmowy chciałabym/chciałabym jeszcze z Panem/nią porozmawiać ogólnie o rekrutacji. Proszę wskazać jakie wg Państwa są **główne przyczyny problemów z rekrutacją**(u Państwa w firmie jeśli występują oraz w Państwa branży)?

Dziękuję za udział w badaniu

5.2 Kwestionariusz wywiadu CATI

Dzień dobry, nazywam się i jestem ankieterem ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach przeprowadzamy **badanie dotyczące zapotrzebowania przedsiębiorców na zawody i kwalifikacje w woj. świętokrzyskim oraz oczekiwań przedsiębiorców wobec kształcenia zawodowego i ustawicznego**. Wywiad jest anonimowy, a informacje uzyskane w trakcie wywiadu mają charakter poufny. Przewidywany czas trwania wywiadu to ok 15minut. Państwa opinia będzie nieocenionym źródłem informacji w wyżej wymienionych obszarach.

BLOK 1: Plany kadrowe przedsiębiorców	
P1: Czy planują Państwo do końca 2018r dokonać jakiś ruchów kadrowych tj. zwiększyć i/lub zmniejszyć zatrudnienie? <i>(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)</i>	a) TAK b) NIE <i>(przejdźcie do pytania nr 9)</i>
P2: Na czym będą polegać planowane ruchy kadrowe ? <i>(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)</i>	a) planujemy zwiększyć zatrudnienie <i>(przejdźcie do pytania 4)</i> b) planujemy zmniejszyć zatrudnienie c) planujemy ruchy kadrowe, które nie zmieniają ogólnej liczby zatrudnionych (np. zastąpienie pracowników odchodzących na emeryturę) <i>(przejdźcie do pytania 9)</i>
P3 Proszę wskazać najważniejszy powód planowanych zwolnień? <i>(przejdźcie do pytania 9, pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)</i>	a) Zmiana profilu działalności b) Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie c) Ograniczenie dotychczasowej działalności d) Wzrost kosztów zatrudnienia e) Spadek obrotów firmy f) Inne, jakie? g) Nie wiem/Trudno powiedzieć
P4. Proszę wskazać najważniejszy powód planowanego zwiększenia zatrudnienia? <i>(pytanie jedno krotnego wyboru, czytać kafeterie)</i>	a) Zmiana profilu działalności b) Wprowadzenie zmian technologicznych w firmie c) Poszerzenie dotychczasowej działalności d) Spadek kosztów zatrudnienia e) Wzrost obrotów firmy f) Inne, jakie? g) Nie wiem/Trudno powiedzieć
P5: Ile osób oraz na jakie stanowiska pracy planują Państwo zatrudnić do końca 2018r. <i>(do każdego stanowiska proszę wskazać ilość osób).</i>	

P6: Na jaką **formę umowy** planują Państwo zatrudnić nowych pracowników? *(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) umowa o pracę
- b) umowa o dzieło
- c) umowa zlecenie
- d) kontrakt
- e) inna jaka ?

P7: Czy biorą Państwo pod uwagę **zatrudnienie cudzoziemców** w ramach planowanego zwiększenia zatrudnienia? *(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)*

- a) TAK
- b) NIE

P8: Proszę uzasadnić swoją odpowiedź:

.....

P9: Czy zatrudniają Państwo obecnie **cudzoziemców**? *(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)*

- a) TAK , ilu?....
- b) NIE *(przejdźcie do pytania 14)*

P10: Z jakich Państw **pochodzą zatrudnieni cudzoziemcy**? *(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) Ukraina
- b) Białoruś
- c) Mołdawia
- d) Gruzja
- e) Rosja
- f) Inne, jakie?....

P11: W jaki sposób firma **pozyskała pracowników z zagranicy**? *(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) przez agencje pośrednictwa pracy
- b) przez urzędy pracy
- c) sami się do nas zgłaszają
- d) przez ogłoszenia
- e) z polecenia kogoś z rodziny
- f) inny...

P12: Jak **oceniają Państwo pracę** zatrudnionych u Państwa w firmie cudzoziemców? *(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) b. dobrze
- b) dobrze
- c) średnio
- d) źle
- e) bardzo źle

P13: Proszę uzasadnić swoją ocenę:

BLOK 2: Strategia rekrutacji nowych pracowników

P14: Proszę wymienić **najczęściej stosowane sposoby rekrutacji nowych pracowników**: *(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) ogłoszenia w mediach tradycyjnych (np.: prasa, radio, telewizja regionalna, inne)
- b) przez oferty w urzędzie pracy
- c) przez agencje pośrednictwa pracy
- d) portale z ogłoszeniami o pracę (np.: pracuj.pl, olx, inne)
- e) dni otwarte
- f) targi pracy
- g) polecenie rodziny, znajomych
- h) ogłoszenia z wykorzystaniem Mediów 2.0 (np. biuletyny, e-maile, social media, inne)
- i) współpraca z ośrodkami edukacji (np.: uniwersytety, szkoły zawodowe, inne)
- j) inne, jakie

P15: Proszę **ocenić skuteczność, w skali od 1 do 5**, przy czym 1 oznacza bardzo niską skuteczność, a 5 oznacza bardzo wysoką skuteczność, **najczęściej stosowanych form rekrutacji:**

(Ankieterowi wyświetlą się tylko te sposoby rekrutacji, które respondent wybrał w poprzednim pytaniu).

- a) ogłoszenia w mediach tradycyjnych (np.: prasa, radio, telewizja regionalna, inne)
- b) przez oferty w urzędzie pracy
- c) przez agencje pośrednictwa pracy
- d) portale z ogłoszeniami o pracę (np.: pracuj.pl, olx, inne)
- e) dni otwarte
- f) targi pracy
- g) polecenie rodziny, znajomych
- h) ogłoszenia z wykorzystaniem Mediów 2.0 (np. biuletyny, e-maile, social media, inne)
- i) współpraca z ośrodkami edukacji (np.: uniwersytety, szkoły zawodowe, inne)
- j) inne, jakie

P16: Czy podczas procesu rekrutacji napotkali Państwo na jakieś problemy?

(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)

- a) TAK
- b) NIE *(przejdźcie do pytania 19)*

P17: Proszę wskazać stanowisko/stanowiska pracy i/lub zawody, na które mieli Państwo **największe problemy z rekrutacją:**

- a) Stanowisko pracy/zawód 1
- b) Stanowisko pracy/zawód 2.....
- c) Stanowisko pracy/zawód 3
- d) Stanowisko pracy/zawód 4
- e) Stanowisko pracy/zawód 5

P18: Proszę wskazać jakie wg Pana/Pani są główne **przyczyny problemów z rekrutacją** *(proszę o wskazanie max dwóch przyczyn, czytać kafeterię)*

- a) brak kandydatów (brak osób chętnych do pracy)
- b) brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami, umiejętnościami
- c) brak kandydatów z doświadczeniem
- d) wygórowane oczekiwania finansowe
- e) nieodpowiednia lokalizacja firmy
- f) inne, jakie

P19: Proszę określić **wagę posiadanych kwalifikacji zawodowych** w procesie rekrutacji w skali od 1 do 3 (*kwalifikacje to ukończone kursy, szkolenia, szkoły, zdobyta wiedza merytoryczna potwierdzona certyfikatami/dyplomami*) przy czym 1 oznacza małe znaczenie, 2 średnie znaczenie, 3 duże znaczenie: *(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeferie)*

- a) brak znaczenia (*nie czytamy*)
- b) 1 małe znaczenie
- c) 2 średnie znaczenie
- d) 3 duże znaczenie
- e) trudno powiedzieć (*nie czytamy*)

P20: Proszę określić **wagę posiadanych kompetencji** w procesie rekrutacji w skali od 1 do 3, (*kompetencje to umiejętności wrodzone lub nabyte przez pracownika np. sumienność, pracowitość, umiejętność współpracy*) przy czy 1 oznacza małe znaczenie, 2 średnie znaczenie, 3 duże znaczenie:

(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeferie)

- a) brak znaczenia (*nie czytamy*)
- b) 1 małe znaczenie
- c) 2 średnie znaczenie
- d) 3 duże znaczenie
- e) trudno powiedzieć (*nie czytamy*)

P21: Proszę przypisać **wagi w odniesieniu do określonego rodzaju doświadczenia**, które jest dla Pana/Pani istotne w trakcie procesu rekrutacji w skali od 1 do 3, przy czym 1 oznacza nie ma znaczenia, 2 ma średnie znaczenie, 3 ma duże znaczenie.

(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeferie)

a) Rodzaj doświadczenia	1	2	3	Nie dotyczy
b) Staż pracy ogółem				
c) Doświadczenie w branży, którą reprezentuje moja firma				
d) Doświadczenie na takim samym stanowisku				
e) Doświadczenie w zakresie wykonywania podobnych czynności, obowiązków				
f) Inne, jakie.....				

BLOK 3: Postawy pracodawców wobec inwestowania w zasoby ludzkie

P22: Proszę ocenić **poziom kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w Pana/Pani firmie** w skali od 1 do 3, przy czym 1 oznacza niewystarczające, 2 nie w pełni wystarczające (wymagające doszkolenia), 3 w pełni wystarczające:

(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeferie)

Rodzaj kompetencji	1	2	3	Nie dotyczy
a) Umiejętność pracy w zespole				
b) Efektywna komunikacja				
c) Zaangażowanie w zadania				
d) Elastyczność dostosowania się do nowych sytuacji				

e) Umiejętność reagowania w sytuacjach kryzysowych				
f) Gotowość do rozwoju, uczenia się				
g) Odpowiedzialne dążenie do celu				
h) Kreatywność, inicjowanie nowych pomysłów				
i) Inne jakie				

P23: Proszę ocenić **poziom kwalifikacji** (jeśli takie występują) **aktualnie zatrudnionych pracowników w Pana/Pani firmie** w skali od 1 do 3, przy czym 1 oznacza niewystarczające, 2 nie w pełni wystarczające (wymagające doszkolenia), 3 w pełni wystarczające:

(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeterie)

Rodzaj kwalifikacji	1	2	3	Nie dotyczy
a) Uprawnienia (certyfikaty, dyplomy) do wykonywania określonego zawodu				
b) Uprawnienia (certyfikaty, dyplomy) do wykonywania określonych czynności np. obsługa urzędów transportowych				
c) Znajomość obsługi sprzętu IT				
d) Znajomość języków obcych				
e) Wykształcenie w odpowiednim kierunku				
f) Kursy specjalistyczne				
g) Inne, jakie				

P24: Proszę wskazać z **jakich szkoleń korzystali** obecni pracownicy w okresie ostatnich 12 miesięcy:

(Nie dotyczy szkoleń obowiązkowych BHP, ppoż) (pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)

- a) nie korzystali z żadnych szkoleń *(przejdźcie do pytania 25)*
- b) szkolenia dające uprawnienia techniczne, jakie
- c) szkolenia z zakresu księgowości i finansów
- d) szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, obsługi kadrowej
- e) szkolenia ze sprzedaży, negocjacji, obsługi klienta
- f) szkolenia z marketingu, PR
- g) szkolenia podnoszące umiejętności korzystania z urzędów IT
- h) szkolenia językowe
- i) inne, jakie
- j) nie korzystali z żadnych *(przejdźcie do pytania 26)*

P25: Proszę wskazać z **jakich źródeł były finansowane szkolenia pracowników** organizowane w okresie ostatnich 12 miesięcy: *(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) środki własne
- b) środki unijne
- c) środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- d) środki mieszane
- e) inne jakie
- f) nie pamiętam

P26: Czy w najbliższym czasie (w perspektywie roku) Pana / Pani firma **planuje szkolić pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)*

- a) TAK
- b) NIE*(przejdź do pytania 28)*
- c) NIE WIEM *(przejdź do pytania 29)*

P27: Proszę wskazać szkolenia, na które planują Państwo wysłać pracowników w najbliższym czasie (perspektywie roku): *(należy przejść do P29, pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) szkolenia dające uprawnienia techniczne, jakie
- b) szkolenia z zakresu księgowości i finansów
- c) szkolenia z zakresu przepisów prawa pracy, obsługi kadrowej
- d) szkolenia ze sprzedaży, negocjacji, obsługi klienta
- e) szkolenia z marketingu, PR
- f) szkolenia podnoszące umiejętności korzystania z urządzeń IT
- g) szkolenia językowe
- h) inne, jakie

P28: Z jakich **powodów nie planują** Państwo w najbliższym czasie (perspektywie roku) szkolić pracowników ?*(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) Brak środków finansowych
- b) Brak dopasowanej oferty szkoleniowej
- c) Brak czasu
- d) Inne, jakie?
- e) *Trudno powiedzieć (nie czytamy)*

BLOK 4: Oczekiwania pracodawców wobec kształcenia zawodowego

P29: Czy zatrudniają/ lub **zatrudniali Państwo absolwentów szkół zawodowych** *(osoba która ukończyła szkołę w w ciągu ostatnich 3 lat)* *(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)*

- a) TAK
- b) NIE *(przejdź do pytani 32)*
- c) Nie pamiętam *(przejdź do pytania 32)*

P30: Jak ocenia Pan/Pani **przygotowanie absolwentów szkół zawodowych** do wykonywania zawodu / zajmowanego stanowiska ? Proszę dokonać oceny w skali od 1 do 5, przy czym 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze. *(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeterii)*

1 2 3 4 5

(W przypadku odpowiedzi od 3 do 5 proszę przejść do pytania 32)

P31: Proszę uzasadnić, dlaczego uważa Pan/Pani, że absolwenci są źle przygotowani do wykonywania zawodu / zajmowania powierzonego stanowiska:*(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) brak im wymaganych kompetencji , jakich.....?
- b) brak im wymaganych kwalifikacji, jakich....?
- c) zdobyte przez nich kwalifikacje są na bardzo niskim poziomie.
- d) inne, jakie

P32: Czy Pana/Pani firma współpracowała kiedykolwiek ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji praktyk zawodowych? *(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeterii)*

- a) TAK, ale już nie współpracuje
- b) TAK nadal współpracuje
- c) NIE *(przejdźcie do pytania 34)*
- d) nie wiem, nie pamiętam *(przejdźcie do pytania 36)*

P33: Co zdecydowało o podjęciu współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji praktyk?

.....
(przejdźcie do pytania 35)

P34: Dlaczego Pana/Pani firma dotychczas nie **podjęła współpracy ze szkołami zawodowymi** w zakresie organizacji praktyk zawodowych? *(pytanie wielokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*

- a) nie wiedzieliśmy o takiej możliwości
- b) nie ma w najbliższej lokalizacji (na obszarze woj. świętokrzyskiego) szkoły zawodowej, która by kształciła w kierunku działalności naszej firmy
- c) brak zasobów na załatwienie formalności ze szkołami
- d) brak zasobów do obsługi praktykantów
- e) nie jesteśmy zainteresowani organizacją praktyk
- f) inne, jakie

(przejdźcie do pytania 36)

P35: NA ile **użyteczne** były dla Państwa te **praktyki**, proszę ocenić skali od 1 do 5, przy czym 1 oznacza bardzo mało użyteczne/przydatne/ zasadne, a 5 bardzo użyteczne / przydatne / zasadne/

(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeterii)

P36: Czy przewidują Państwo w najbliższym roku **możliwość organizacji praktyk zawodowych** dla uczniów szkół zawodowych ? *(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)*

- a) TAK
- b) NIE

P37: Czy słyszał / spotkał się Pan/Pani z pojęciem **kształcenia w systemie dualnym** ?
Kształcenie dualne polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz kształceniu teoretycznym i ogólnym w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych. Pracodawca ma możliwość wpływu na kształt programu nauczania tak, by uwzględniały one specyfikę danego przedsiębiorstwa. (pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)

- a) TAK
- b) NIE *(należy przejść do metryczki)*

P38: Jak Pan/Pani ocenia **użyteczności kształcenia w systemie dualnym** dla pracodawców, w skali od 1 do 5, w przy czym 1 oznacza całkowicie nieużyteczny, a 5 bardzo użyteczny? *(pytanie jednokrotnego wyboru, czytać kafeterie)*
12 345

P39 Czy byliby Państwo **zainteresowani udziałem** (uczniowie odbywali by praktykę w Państwa firmie)

w systemie dualnym ?*(pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii)*

- a) TAK
- b) NIE, dlaczego?....

BLOK 5: Metryczka

M1: Wielkość przedsiębiorstwa (*pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii*)

- a) do 9 pracowników
- b) od 10 do 49 pracowników
- c) od 50 do 249 pracowników
- d) powyżej 250 pracowników

M2: Wiodące PKD działalności Pani/Pana firmy?

(*pytanie jednokrotnego wyboru, wyświetla się PKD z bazy, ankieter potwierdza PKD z bazy*)

- a) Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- b) Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie
- c) Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe
- d) Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e) Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f) Sekcja F – Budownictwo
- g) Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- h) Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa
- i) Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- j) Sekcja J – Informacja i komunikacja
- k) Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- l) Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- m) Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- n) Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- o) Sekcja P – Edukacja
- p) Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- q) Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- r) Sekcja S – Pozostała działalność usługowa
- s) Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

M3: Siedziba działalności (powiat)

.....

M4: zasięg działania (*pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytać kafeterii*)

- a) lokalny (gmina i/lub powiat)
- b) regionalny (województwo)
- c) krajowy (kilka województw, lub cała Polska)
- d) międzynarodowy (Polska i inny kraj)

DZIĘKUJEMY ZA POŚWIĘCONY CZAS

5.3 Stanowiska pracy, na jakich świętokrzyskie przedsiębiorstwa planują zatrudnić pracowników w 2018 roku.

Lp.	Stanowisko pracy	% pracodawców planujących zatrudnienie	Liczba osób mogąca znaleźć zatrudnienie
1	Główny księgowy (121101)	0,2%	2
2	Kierownik do spraw sprzedaży (122102)	0,4%	7
3	Kierownik produkcji w przemyśle (132103)	0,2%	6
4	Kierownik utrzymania ruchu (132105)	0,2%	39
5	Kierownik budowy (132301)	0,9%	25
6	Dyrektor placówki opiekuńczo-wychowawczej (134107)	0,2%	4
7	Kierownik działu w lokalu gastronomicznym (141201)	0,2%	39
8	Kierownik lokalu gastronomicznego (141202)	0,2%	39
9	Kierownik sklepu / supermarketu (142004)	0,2%	15
10	Mikrobiolog (213108)	0,2%	2
11	Doradca rolniczy (213201)	0,2%	7
12	Inżynier budownictwa - budowle i drogi wodne (214201)	0,2%	2
13	Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne (214202)	1,1%	21
14	Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia (214302)	0,2%	2
15	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne (214303)	0,4%	7
16	Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami (214305)	0,2%	14
17	Inżynier mechanik - środki transportu (214406)	0,2%	3
18	Inżynier mechanik - technologia mechaniczna (214407)	0,2%	5
19	Inżynier spawalnik (214410)	0,2%	20
20	Inżynier odlewnik (214607)	0,4%	47
21	Specjalista do spraw pakowania i opakowań (214925)	0,2%	35
22	Inżynier elektryk (215103)	0,4%	6
23	Architekt (216101)	0,2%	2
24	Projektant wzornictwa przemysłowego (216304)	0,2%	2
25	Grafik komputerowy DTP (216601)	1,7%	21

26	Lekarz (221101)	0,6%	35
27	Lekarz - specjalista chorób wewnętrznych (221214)	0,6%	8
28	Lekarz - specjalista pediatrii (221254)	0,2%	2
29	Pozostali lekarze specjaliści (221290)	0,4%	12
30	Pielęgniarka (222101)	2,1%	93
31	Pozostałe pielęgniarki z tytułem specjalisty (222290)	0,2%	9
32	Lekarz dentysta - specjalista chirurgii stomatologicznej (226201)	0,2%	6
33	Lekarz dentysta - specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją (226208)	0,2%	2
34	Diagnosta laboratoryjny (227101)	0,2%	2
35	Diagnosta laboratoryjny - specjalista cytomorfologii medycznej (227201)	0,2%	3
36	Farmaceuta (228101)	0,2%	2
37	Farmaceuta - specjalista farmacji aptecznej (228203)	0,2%	2
38	Fizjoterapeuta (229201)	1,3%	24
39	Specjalista fizjoterapii (229202)	0,2%	5
40	Logopeda (229402)	0,2%	3
41	Nauczyciel akademicki - nauki medyczne (231009)	0,2%	2
42	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu (232001)	0,2%	37
43	Nauczyciel przedmiotów zawodowych medycznych (232004)	0,2%	37
44	Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych (232006)	0,2%	37
45	Nauczyciel biologii (233001)	0,2%	37
46	Nauczyciel chemii (233002)	0,2%	37
47	Nauczyciel fizyki i astronomii (233004)	0,2%	37
48	Nauczyciel geografii (233005)	0,2%	37
49	Nauczyciel historii (233006)	0,2%	37
50	Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej (233007)	0,2%	37
51	Nauczyciel języka obcego (233008)	0,2%	37
52	Nauczyciel języka polskiego (233012)	0,2%	37
53	Nauczyciel matematyki (233015)	0,2%	37
54	Nauczyciel przedsiębiorczości (233018)	0,2%	37
55	Nauczyciel wiedzy o społeczeństwie (233023)	0,2%	37
56	Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) (233090)	0,2%	1

57	Nauczyciel przedszkola (234201)	0,4%	8
58	Lektor języka obcego (235301)	0,2%	2
59	Pedagog szkolny (235912)	0,2%	3
60	Pedagog specjalny (235919)	0,2%	35
61	Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej (241105)	0,2%	6
62	Pozostali specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości (241190)	0,4%	7
63	Doradca finansowy (241202)	0,2%	20
64	Analitik finansowy (241306)	0,2%	4
65	Analitik biznesowy (242112)	0,2%	4
66	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych (242113)	0,4%	4
67	Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju (242290)	0,4%	46
68	Specjalista do spraw kadr (242307)	0,4%	21
69	Specjalista do spraw rekrutacji pracowników (242309)	0,2%	5
70	Specjalista do spraw szkoleń (242403)	0,2%	3
71	Specjalista do spraw marketingu i handlu (243106)	2,4%	41
72	Specjalista do spraw reklamy (243107)	0,4%	4
73	Opiekun klienta (243302)	0,4%	25
74	Specjalista do spraw sprzedaży (243305)	0,4%	18
75	Projektant / architekt systemów teleinformatycznych (251103)	0,2%	7
76	Specjalista zastosowań informatyki (251902)	0,2%	2
77	Pozostali analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani (251990)	0,4%	6
78	Radca prawny (261103)	0,4%	9
79	Ekonomista (263102)	0,4%	6
80	Psycholog (263401)	0,2%	35
81	Psycholog kliniczny (263403)	0,2%	1
82	Psycholog wychowawczy (263406)	0,2%	3
83	Dziennikarz (264201)	0,2%	2
84	Laborant chemiczny (311101)	0,2%	6
85	Technik elektrykS (311303)	1,3%	37
86	Pozostali technicy elektrycy (311390)	0,2%	4
87	Technik elektronikS (311408)	0,4%	4
88	Technik mechatronikS (311410)	0,2%	20
89	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów (311501)	0,2%	2
90	Technik mechanikS (311504)	0,4%	17

91	Technik mechanik maszyn i urządzeń (311508)	0,2%	15
92	Technik mechanik urządzeń przemysłowych (311511)	0,2%	2
93	Operator CAD (311803)	0,2%	8
94	Technik organizacji produkcji (311917)	0,2%	4
95	Mistrz produkcji w przemyśle metalurgicznym (312206)	0,2%	20
96	Operator (maszynista) stacji pomp (313205)	0,2%	1
97	Technik analityki medycznej (321201)	0,2%	2
98	Technik farmaceutycznyS (321301)	0,4%	3
99	Asystentka stomatologicznaS (325101)	0,6%	13
100	Technik masażystaS (325402)	0,2%	9
101	Księgowy (331301)	1,3%	30
102	Przedstawiciel handlowy (332203)	5,8%	134
103	Pozostali przedstawiciele handlowi (332290)	0,2%	1
104	Spedytor (333105)	0,6%	21
105	Technik logistykiS (333107)	0,2%	3
106	Pośrednik pracy (333301)	0,2%	3
107	Asystent zarządu (334304)	0,2%	2
108	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (334390)	0,9%	44
109	Sekretarka medyczna (334402)	0,2%	2
110	Opiekun osoby starszejS (341202)	0,2%	35
111	Opiekun w domu pomocy społecznejS (341203)	0,2%	20
112	FotografS (343101)	0,2%	28
113	MuzykS (343602)	0,2%	28
114	Animator kulturyS (343901)	0,2%	2
115	Technik informatykiS (351203)	0,6%	10
116	Pracownik pozycjonowania stron internetowych (351403)	0,2%	2
117	Montażysta dźwięku (352109)	0,2%	1
118	Montażysta obrazu (352110)	0,2%	2
119	Operator dźwięku (352111)	0,2%	3
120	Operator kamery (352112)	0,4%	4
121	Technik prac biurowychS (411004)	0,4%	37
122	Pozostali pracownicy obsługi biurowej (411090)	1,9%	132
123	Sekretarka (412001)	0,9%	14
124	Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik callcenter) (422201)	0,2%	2
125	Recepcjonista hotelowy (422401)	0,2%	8

126	Recepcjonista (422602)	0,6%	11
127	Rejestratorka medyczna (422603)	0,2%	9
128	Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości (431190)	0,2%	2
129	Magazynier (432103)	5,4%	191
130	Pracownik sortowania przesyłek i towarów (432105)	0,2%	5
131	Pozostali magazynierzy i pokrewni (432190)	0,4%	8
132	Pilot wycieczek (511301)	0,2%	20
133	Pozostali przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek (511390)	0,2%	20
134	KucharzS (512001)	2,6%	109
135	Pozostali kucharze (512090)	0,2%	2
136	KelnerS (513101)	1,3%	38
137	Fryzjer damski (514102)	0,2%	3
138	Fryzjer męski (514103)	0,2%	3
139	Kosmetyczka (514202)	0,2%	1
140	Wizażystka / stylistka (514208)	0,2%	3
141	Robotnik gospodarczy (515303)	0,6%	15
142	Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani (516990)	0,2%	2
143	SprzedawcaS (522301)	4,3%	73
144	Sprzedawca w branży mięsnej (522302)	0,4%	10
145	Sprzedawca w branży przemysłowej (522303)	2,1%	32
146	Sprzedawca w branży spożywczej (522304)	1,3%	15
147	Technik handlowiecS (522305)	1,9%	27
148	Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (522390)	0,2%	5
149	Kasjer handlowy (523002)	1,3%	62
150	Telemarketer (524404)	0,2%	1
151	Sprzedawca w stacji paliw (524502)	0,4%	4
152	Doradca klienta (524902)	0,4%	18
153	Pracownik ochrony fizycznej (541307)	0,2%	4
154	Drwal / pilarz drzew (621001)	0,2%	6
155	Monter konstrukcji budowlanychS (711102)	1,5%	40
156	Pozostali monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków (711190)	0,2%	2
157	Murarz (711202)	2,4%	192
158	Murarz-tynkarzS (711204)	0,2%	10
159	Brukarz (711205)	1,5%	46
160	KamieniarzS (711301)	0,2%	2

161	Betoniarz (711401)	0,6%	113
162	Betoniarz-zbrojarzS (711402)	0,2%	10
163	Zbrojarz (711404)	2,4%	187
164	CieślaS (711501)	2,1%	155
165	Cieśla szalunkowy (711502)	0,6%	45
166	Stolarz budowlany (711503)	0,2%	6
167	Monter nawierzchni kolejowejS (711603)	0,2%	10
168	Układacz nawierzchni drogowych (711606)	0,2%	19
169	Pozostali robotnicy budowy dróg (711690)	0,2%	15
170	Monter reklam (711902)	0,4%	4
171	Robotnik rozbiórki budowli (711904)	0,2%	10
172	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (711990)	0,6%	17
173	DekarzS (712101)	1,5%	30
174	Glazurnik (712202)	1,1%	48
175	Posadzkarz (712204)	0,2%	8
176	Monter ociepleń budynków (712301)	0,2%	10
177	Tynkarz (712303)	0,6%	43
178	Termoizoler (712404)	0,2%	3
179	Szklarz (712502)	0,2%	4
180	Hydraulik (712601)	0,9%	20
181	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (712604)	1,7%	45
182	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnychS (712616)	0,2%	20
183	Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych (712703)	0,2%	3
184	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (712904)	0,2%	12
185	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwieS (712905)	0,6%	26
186	Monter stolarki budowlanej (712906)	0,2%	2
187	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (712990)	1,5%	122
188	Malarz-tapeciarz (713101)	0,2%	9
189	Malarz budowlany (713102)	0,9%	42
190	LakiernikS (713201)	0,6%	27
191	Lakiernik samochodowy (713203)	0,9%	48
192	Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych (713207)	0,2%	4

193	Piaskarz (713208)	0,2%	16
194	Formierz odlewnik (721102)	0,9%	48
195	Zalewacz form (721105)	0,2%	10
196	Pozostali formierze odlewniczy i pokrewni (721190)	0,4%	40
197	Spawacz (721204)	4,9%	293
198	Pozostali spawacze i pokrewni (721290)	1,1%	67
199	BlacharzS (721301)	0,9%	47
200	Blacharz budowlany (721302)	0,2%	10
201	Blacharz samochodowyS (721306)	0,2%	5
202	Monter konstrukcji stalowych (721404)	0,4%	15
203	Pozostali monterzy konstrukcji linowych (721590)	0,2%	28
204	ŚlusarzS (722204)	2,1%	100
205	Ślusarz galanterii metalowej (722205)	0,2%	15
206	Ślusarz narzędziowy (722206)	0,2%	15
207	Pozostali ślusarze i pokrewni (722290)	0,4%	49
208	Frezer (722301)	1,1%	53
209	Operator obrabiarek skrawającychS (722307)	0,2%	1
210	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie (722308)	0,4%	111
211	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie (722313)	1,5%	67
212	Tokarz w metalu (722314)	1,1%	34
213	Pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali (722490)	0,2%	5
214	Mechanik pojazdów samochodowychS (723103)	1,5%	26
215	Mechanik samochodów ciężarowych (723104)	0,9%	19
216	Mechanik samochodów osobowych (723105)	0,6%	17
217	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych (723303)	0,2%	2
218	Mechanik-monter maszyn i urządzeńS (723310)	0,2%	5
219	Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych (723390)	0,4%	25
220	Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnychS (731102)	0,4%	25
221	Hutnik dmuchacz szkła (731502)	0,2%	12
222	Szlifierz szkła płaskiego (731508)	0,2%	2
223	Dziewiarz (731802)	0,2%	6
224	Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku (732190)	0,2%	10

225	DrukarzS (732201)	0,6%	16
226	Introligator poligraficzny (732303)	0,4%	11
227	Operator maszyn introligatorskich (732304)	0,2%	10
228	Elektromonter instalacji elektrycznych (741101)	2,6%	92
229	ElektrykS (741103)	1,3%	22
230	ElektromechanikS (741201)	0,4%	42
231	Elektromechanik pojazdów samochodowychS (741203)	0,4%	22
232	Elektromonter (elektryk) zakładowy (741207)	0,2%	1
233	Elektromonter prefabrykowanych stacji transformatorowych (741214)	0,2%	4
234	Elektromonter układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej (741219)	0,2%	4
235	Elektromonter urządzeń sygnalizacyjnych (741220)	0,2%	5
236	Monter-elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej (742110)	0,4%	36
237	Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych (742190)	0,4%	4
238	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter) (742201)	0,2%	5
239	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni (751190)	0,6%	19
240	CukiernikS (751201)	1,1%	15
241	Dekorator wyrobów cukierniczych (751202)	0,2%	2
242	PiekarzS (751204)	1,5%	25
243	Pozostali piekarze, cukiernicy i pokrewni (751290)	0,2%	5
244	StolarzS (752205)	0,4%	7
245	Stolarz meblowy (752208)	0,4%	41
246	Pozostali ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni (752390)	0,2%	13
247	Krojczy (753202)	0,6%	33
248	Szwaczka ręczna (753303)	0,2%	6
249	Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni (753390)	0,4%	6
250	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalnin (811290)	0,2%	15

251	Pozostali operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców (811390)	0,2%	20
252	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych (811407)	0,4%	7
253	Operator maszyn i urządzeń metalurgicznychS (812106)	0,2%	4
254	Operator maszyn i urządzeń odlewniczychS (812107)	0,2%	32
255	Operator maszyny rozlewniczej (812108)	0,2%	3
256	Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali (812190)	0,4%	27
257	Operator urządzeń do produkcji mas bitumicznych (813116)	0,4%	23
258	Wulkanizator (814104)	0,4%	6
259	Operator urządzeń do cięcia folii i płyt (814205)	0,2%	2
260	Operator wtryskarki (814208)	0,2%	2
261	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych (814290)	0,2%	35
262	Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury (814302)	0,2%	4
263	Szwaczka maszynowa (815301)	1,3%	68
264	Operator sklejarok płyt stolarskich (817204)	0,2%	30
265	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych (821105)	0,2%	8
266	Monter wiązek elektrycznych (821207)	0,2%	7
267	Monter mebli (821902)	0,4%	11
268	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani (821990)	0,2%	6
269	Maszynista (831104)	0,2%	10
270	Kierowca mechanikS (832201)	0,2%	5
271	Kierowca samochodu dostawczego (832202)	3,0%	62
272	Kierowca samochodu osobowego (832203)	0,6%	13
273	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych (832290)	0,4%	7
274	Kierowca autobusu (833101)	0,6%	51
275	Kierowca ciągnika siodłowego (833202)	1,7%	30
276	Kierowca samochodu ciężarowego (833203)	8,1%	442
277	Pozostali kierowcy samochodów ciężarowych (833290)	0,2%	15

278	Operator maszyn drogowych (834202)	0,4%	39
279	Operator sprzętu ciężkiego (834204)	0,4%	180
280	Operator koparki (834205)	1,9%	62
281	Operator koparko-ładowarki (834206)	1,3%	37
282	Operator ładowarki (834207)	0,2%	14
283	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych) (834401)	0,2%	13
284	Pokojowa (911203)	0,4%	19
285	Pozostałe pomoce i sprzętaczk biurowe, hotelowe i podobne (911290)	0,4%	15
286	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzętaniem gdzie indziej niesklasyfikowani (912990)	0,2%	6
287	Pomocniczy robotnik drogowy (931205)	0,2%	35
288	Pomocniczy robotnik budowlany (931301)	0,9%	13
289	Pakowacz ręczny (932101)	0,4%	19
290	Robotnik magazynowy (933304)	0,2%	25
291	Pomoc kuchenna (941201)	0,4%	10
292	Ładowacz nieczystości stałych (961102)	0,2%	6
293	Pozostali pracownicy wykonujący dorywcze prace proste (962290)	0,2%	5
294	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani (962990)	3,0%	176
295	Brak możliwości sklasyfikowania	2,1%	163
RAZEM			7677