



Raport końcowy

„Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców”

Na podstawie wyników badań wykonanych przez:



General Projekt Sp. z o.o.
ul. Zakole 2
10 - 699 Olsztyn
www.generalprojekt.pl

na zlecenie:
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	7
Analiza porównawcza badań tematycznych realizowanych w przeszłości przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	10
Województwo zachodniopomorskie w świetle wyników badania danych wtórnych	13
Ludność.....	14
Przedsiębiorczość w regionie	15
Aktywność zawodowa mieszkańców regionu	23
Wyniki badania ilościowego PAPI z przedsiębiorcami	30
Profil pożądanego pracownika.....	30
Plany zatrudnieniowe pracodawcy	36
Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej	57
Kwestie płacowe	73
Wyniki badania jakościowego IDI z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy	79
Podsumowanie.....	84
Metodologia badania	87
Aneks - narzędzia badawcze.....	91

SPIS TABEL I WYKRESÓW

Spis rysunków

Rysunek 1. Liczba podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2006-2010	16
Rysunek 2. Podmioty gospodarcze wg wielkości zatrudnienia na przestrzeni lat 2006-2010	16
Rysunek 3. Udział podmiotów gospodarczych wg sekcji PKD 2007 w roku 2010	17
Rysunek 4. Podmioty nowo zarejestrowane i wyrejestrowane w latach 2006-2010.....	18
Rysunek 5. Podmioty nowo zarejestrowane wg sekcji PKD w 2010 r.	19
Rysunek 6. Procent podmiotów gospodarczych w poszczególnych obszarach gospodarczych województwa zachodniopomorskiego	20
Rysunek 7. Współczynnik aktywności zawodowej w województwie zachodniopomorskim i w kraju w latach 2006-2010.....	23
Rysunek 8. Wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w latach 2005-2010.....	25
Rysunek 9. Pracujący według sektorów ekonomicznych w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010.....	26
Rysunek 10. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2006-2010.....	27
Rysunek 11. Struktura osób bezrobotnych pod względem wieku w 2010 r.	28
Rysunek 12. Struktura osób bezrobotnych pod względem wykształcenia w 2010 r.	28
Rysunek 13. Ocena kryterium selekcji pracowników	31
Rysunek 14. Ocena kryterium selekcji pracowników - wykształcenie.....	32
Rysunek 15. Kryterium selekcji pracowników - rodzaj wykształcenia	33
Rysunek 16. Poziom istotności wybranych kompetencji	33
Rysunek 17. Czy o przyjęciu nowych pracowników ma znaczenie płeć osób starających się o przyjęcie do pracy.....	34
Rysunek 18. Czy o przyjęciu nowych pracowników ma znaczenie wiek osób starających się o przyjęcie do pracy?.....	34
Rysunek 19. Proszę wskazać, czy zgadza się Pan/i z stwierdzeniami:.....	34
Rysunek 20. Jaki jest prefeowany staż pracy osób starających się o przyjęcie do pracy?	35
Rysunek 21. Proszę wskazać najważniejsze cechy dobrego pracownika	35
Rysunek 22. Jaki jest Pana/i stosunek do zatrudniania osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy? Czy byłby możliwość tych osób w Pana/i firmie?	36
Rysunek 23. Czy liczba osób zatrudnionych w Pana/i firmie w ciągu ostatniego roku:	36
Rysunek 24. Jaki rodzaj umowy o pracę stosuje się w Pana/i przedsiębiorstwie najczęściej?	37
Rysunek 25. Jaki wymiar czasu pracy stosuje się w Pana/i firmie najczęściej?	37
Rysunek 26. Czy w Pana/i firmie zatrudnia się:	38
Rysunek 27. Czy planuje Pan/i zwolnienia w przedsiębiorstwie w ciągu najbliższego roku?	43
Rysunek 28. Planowane zwolnienia pod względem sekcji PKD 2007	43
Rysunek 29. Przyczyny planowanych zwolnień	45
Rysunek 30. Czy planuje Pan/Pani w ciągu najbliższego roku zwiększyć zatrudnienie?	45
Rysunek 31. Planowane zwiększenie zatrudnienia pod względem sekcji PKD 2007	46
Rysunek 32. Przyczyny planowanego zwiększenia zatrudnienia?	48
Rysunek 33. Z jakimi trudnościami Pana/i firma spotkała się podczas naboru nowych pracowników?	48

Rysunek 34. Z jakimi trudnościami Pana/i firma spotkała się podczas naboru nowych pracowników?	49
Rysunek 35. Jakie techniki poszukiwania (rekrutacji) pracowników stosowane są w Pana/i przedsiębiorstwie?	50
Rysunek 36. Czy na regionalnym rynku pracy bez problemu mógłby Pan/mogłaby Pani pozyskać pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach?	50
Rysunek 37. Proszę wskazać dlaczego nie mógłby pan/mogłaby pani pozyskać odpowiednich pracowników?	51
Rysunek 38. Czy Pana/i zdaniem, istnieje potrzeba organizowania szkoleń dla pracowników w Pana/i firmie?	51
Rysunek 39. Czy w Pana/i przedsiębiorstwie organizowane były, bądź są szkolenia dla pracowników (z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych)?	52
Rysunek 40. Czego dotyczyły/dotyczą prowadzone szkolenia?	52
Rysunek 41. Czy w Pana/i firmie planowane są szkolenia dla pracowników?	53
Rysunek 42. Jakiej tematyki będą dotyczyć planowane szkolenia w Pana/i firmie?	53
Rysunek 43. Na jakie kłopoty/bariery napotyka Pana/i firma przy organizowaniu szkoleń pracowników lub dlaczego nie organizuje się szkoleń w Pana/i firmie?	54
Rysunek 44. Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonny/a zatrudnić osobę bezrobotną przeszkoloną pod kątem Pana/i oczekiwać?	54
Rysunek 45. Dlaczego nie zatrudnił/a by Pan/i osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem Państwa oczekiwać?	55
Rysunek 46. Jakie szkolenia powinny być organizowane, aby osoby bezrobotne mogły znaleźć zatrudnienie?	56
Rysunek 47. Czy uważa Pan/i że organizowane przez instytucje szkoleniowe kursy i szkolenia są adekwatne do potrzeb pracodawców?	56
Rysunek 48. Czy w Pana/i firmie istnieją związki zawodowe?	57
Rysunek 49. Jak Pan/i ocenia współpracę ze związkami zawodowymi?	57
Rysunek 50. Czy firma współpracuje z Instytucjami Rynku Pracy?	57
Rysunek 51. Dlaczego firma nie współpracuje z IRP?	58
Rysunek 52. Czego Pan/i oczekuje od IRP?	59
Rysunek 53. Czy planuje Pan/i kontynuować bądź nawiązać współpracę z IRP?	59
Rysunek 54. Czy Pana/i firma zatrudniała kiedykolwiek bądź zatrudnia absolwentów?	60
Rysunek 55. Dlaczego nie zatrudniał/a Pan/i dotychczas absolwentów?	60
Rysunek 56. Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe absolwentów?	60
Rysunek 57. Czy Pana(i) przedsiębiorstwo obecnie współpracuje z sektorem edukacyjnym?	61
Rysunek 58. Dlaczego nie współpracuje Pan/i z sektorem edukacyjnym?	61
Rysunek 59. W jakim zakresie odbywa się ta współpraca?	61
Rysunek 60. Czy w ciągu najbliższego roku planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym?	62
Rysunek 61. Jeżeli tak, to w jakim zakresie?	62
Rysunek 62. Czy uważa Pan/i, że oferta edukacyjna w regionie jest dopasowana do potrzeb pracodawców?	62
Rysunek 63. Dlaczego pana/i zdaniem oferta edukacyjna w regionie jest niedopasowana do potrzeb pracodawców?	63
Rysunek 64. Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną swojej firmy?	63
Rysunek 65. Proszę określić, czy w związku z sytuacją firmy na lokalnym rynku, Pana/i firma planuje:	64
Rysunek 66. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie:	64
Rysunek 67. Czy Pana/i firma w zakresie prowadzonej działalności na lokalnym/regionalnym rynku:	65

Rysunek 68. Czy uważa Pan/i, że w najbliższym czasie sytuacja ekonomiczna Państwa firmy:	65
Rysunek 69. Co sprawia, że Pana/i firma może skutecznie konkurować na rynku?	66
Rysunek 70. Jakie bariery zewnętrzne w otoczeniu firmy umożliwiają rozwój Pana/i firmy?	67
Rysunek 71. Jakie bariery wewnętrzne firmy uniemożliwiają rozwój Pana/i firmy?	68
Rysunek 72. Czy uważa Pan/i, że recesja gospodarcza zahamowała rozwój Pana/i firmy?	69
Rysunek 73. Jaki wpływ miały zjawiska ktyzysowe na sytuację w Pana/i firmie?	69
Rysunek 74. Jakie środki zaradcze zostały podjęte w Pana/i firmie w związku z zaistniałą sytuacją?	70
Rysunek 75. Czy obecnie w Pana/i firmie realizowane są inwestycje?	70
Rysunek 76. W których obszarach realizowane są inwestycje?	71
Rysunek 77. Czy w wyniku realizowanych inwestycji, zatrudnienie w Pana/i firmie w ciągu najbliższego roku:.....	71
Rysunek 78. Czy planuje Pan/i realizację inwestycji?.....	72
Rysunek 79. Czego dotyczyć będą planowane inwestycje?.....	72
Rysunek 80. Jaki jest cel planowanych inwestycji?	73
Rysunek 81. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników w Pana/i firmie?	73
Rysunek 82. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto w Pana/i firmie w odniesieniu do poszczególnych stanowisk - stanowiska kierownicze	74
Rysunek 83. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto w Pana/i firmie w odniesieniu do poszczególnych stanowisk - niższa kadra zarządzająca	74
Rysunek 84. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto w pana/i firmie w odniesieniu do poszczególnych stanowisk - pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni.....	75
Rysunek 85. Czy planuje Pan/i zwiększyć/zmniejszyć wysokość wynagrodzeń w firmie?.....	75
Rysunek 86. Czy sytuacja finansowa Pana/i firmy ma wpływ na wysokość wynagrodzeń w firmie? ...	75
Rysunek 87. Czy podnoszenie kwalifikacji przez pracowników Pana/i firmy ma wpływ na wysokość ich pensji?	76
Rysunek 88. Jak zmieniła się wysokość wynagrodzenia pracowników w Pana/i firmie w ciągu ostatniego roku?	76
Rysunek 89. Czy Pana/i firma korzystała, bądź korzysta ze środków dofinansowania rozwoju przedsiębiorstwa?.....	76
Rysunek 90. Które z wymienionych przyczyn były głównym powodem niekorzystania ze środków dofinansowania rozwoju przedsiębiorstwa?.....	77
Rysunek 91. Z jakich rodzajów dofinansowań korzystała, bądź korzysta Pana/i firma?	77
Rysunek 92. Proszę wskazać z jakich rodzajów dofinansowania korzystała, bądź korzysta Pana/i firma?	78
Rysunek 93. Proszę ocenić dostępność informacji o możliwości korzystania z funduszy unijnych? ...	78
Rysunek 94. Struktura próby pod względem powiatu	89
Rysunek 95. Struktura próby pod względem wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach.....	89
Rysunek 96. Struktura próby pod względem sekcji PKD 2007	90

Spis tabel

Tabela 1. Ludność województwa zachodniopomorskiego i Polski w latach 2006 - 2010	14
Tabela 2. Liczba mieszkańców województwa w podziale na powiaty w 2010 r.....	15
Tabela 3. Przedsiębiorstwa nowo zarejestrowane w sekcjach G i F w 2010 r.	19
Tabela 4. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w aglomeracji szczecińskiej w 2009 i 2010 r.	20
Tabela 5. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2010 r. w wybranych powiatach	21

Tabela 6. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w koszalińskim obszarze węzłowym w 2009 r.	21
Tabela 7. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2010 r. w wybranych powiatach	22
Tabela 8. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w pozostałych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 r.....	22
Tabela 9. Liczba nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2010 r. w wybranych powiatach	22
Tabela 10. Ludność według grup ekonomicznych oraz wskaźnik obciążenia demograficznego w 2010 r.....	23
Tabela 11. Wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w 2010 r.	24
Tabela 12. Pracujący według sektorów ekonomicznych, w tym kobiety w 2010 r. [tys. osób]	25
Tabela 13. Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach Polski w 2010 r.	26
Tabela 14. Stopa bezrobocia dla poszczególnych powiatów Pomorza Zachodniego w 2010 r. w porównaniu do województwa i kraju	27
Tabela 15. Kluczowe zawody w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	38
Tabela 16. Górnictwo i wydobywanie	39
Tabela 17. Przetwórstwo przemysłowe	39
Tabela 18. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gazy, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	39
Tabela 19. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	39
Tabela 20. Budownictwo	39
Tabela 21. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle .	40
Tabela 22. Transport i gospodarka magazynowa	40
Tabela 23. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.....	40
Tabela 24. Informacja i komunikacja	40
Tabela 25. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40
Tabela 26. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.....	41
Tabela 27. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	41
Tabela 28. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	41
Tabela 29. administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne ...	41
Tabela 30. Edukacja	41
Tabela 31. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	42
Tabela 32. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	42
Tabela 33. Pozostała działalność usługowa.....	42
Tabela 34. Zawody, w których planowane są zwolnienia pracowników.....	43
Tabela 35. Zawody, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia	46
Tabela 36. Z jakimi IRP współpracuje Pana/i firma i w jakim zakresie?	58



WPROWADZENIE

Niniejszy raport jest efektem końcowym wykonanego badania pt. *„Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców”* przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przez firmę badawczą **General Projekt Sp. z o.o.** z Olsztyna, w ramach projektu systemowego „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa (Poddziałanie 8.1.4 PO KL 2007-2013).

Badanie zostało zrealizowane w okresie sierpień – wrzesień 2011 wśród 2 449 przedsiębiorstw, zlokalizowanych w województwie zachodniopomorskim.

W raporcie podjęto próbę odpowiedzi na pytanie w jakich zawodach poszukiwani są pracownicy oraz jakie są plany zatrudnieniowe pracodawców w najbliższym okresie.

Prezentowany raport zawiera opis zastosowanej metodologii, analizę dotychczasowych badań z zakresu problematyki badania oraz analizę danych wtórnych dotyczących otoczenia zewnętrznego badanych przedsiębiorstw, a także przedstawia wyniki badań pierwotnych.

Całość materiału zawarto w czterech rozdziałach. W rozdziale pierwszym Wykonawca opracował analizę dotychczas przeprowadzonych badań i analiz związanych tematycznie z problematyką niniejszego badania. W rozdziale drugim charakteryzowane zostało województwo zachodniopomorskie. Podane zostały tu dane ogólne dotyczące położenia regionu oraz ludności w regionie. Ponadto zdiagnozowana została sytuacja gospodarcza województwa. Wykonawca w oparciu o dane zastane przeprowadził analizę, która obejmowała dane dotyczące przedsiębiorczości w regionie oraz aktywności zawodowej mieszkańców województwa.

Kolejna część raportu – rozdział trzeci zawiera analizę zebranego materiału badawczego, pochodzącego zarówno z badań ilościowych (PAPI), jak i jakościowych (IDI). W ostatnim rozdziale zawarte zostały wnioski i rekomendacje z badania.

Cel i zakres badań

Nadrzędnym celem przedmiotowego badania jest dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego do potrzeb regionalnego rynku pracy. Cel badania został osiągnięty w wyniku zdiagnozowania zapotrzebowania zawodowego pracodawców pod kątem zawodów, branż, kwalifikacji, rozpoznanie planów zatrudnieniowych w kontekście redukcji oraz zatrudnienia personelu.

Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców

Określenie profilu pożądanego pracownika

Określenie planów zatrudnieniowych pracodawców

Zdiagnozowanie sytuacji firmy i ocena sytuacji gospodarczej

Kwestie płacowe

Badanie swym zasięgiem obejmowało całe województwo zachodniopomorskie. Populację badaną stanowili przedsiębiorcy z terenu Pomorza Zachodniego z uwzględnieniem wszystkich powiatów.

W ramach projektu zostały przeprowadzone analizy w następujących obszarach:

OBSZAR I Profil pożądanego pracownika

- Jakie są najczęściej poszukiwane kwalifikacje zawodowe pracowników?
- Jakie cechy społeczno - zawodowe powinien posiadać pracownik?
- Jaki wpływ na wybór pracownika mają różnego rodzaju czynniki (osobowościowe, terytorialne, płci, rodzinne)?

OBSZAR II Plany zatrudnieniowe pracodawcy

- Prognoza zatrudnienia/zwolnienia w okresie 1 - 2 lat;
- Przyczyny zmiany stanu zatrudnienia;
- Współpraca z sektorem edukacyjnym;
- Metody poszukiwania pracowników;

OBSZAR III Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej

- Kondycja firm w regionie;
- Planowane inwestycje w firmie;



- c) Wpływ zjawisk o charakterze kryzysowym na sytuację firmy;
- d) Współpraca z IRP;
- e) Współpraca międzynarodowa;
- f) Wdrażanie projektów;
- g) Współpraca ze związkami zawodowymi;

OBSZAR IV Kwestie płacowe

- a) Średnia wysokość wynagrodzeń w firmie ogółem;
- b) Średnia wysokość wynagrodzeń w odniesieniu do poszczególnych stanowisk;
- c) Plany odnośnie wysokości wynagrodzeń;
- d) Możliwości zaspokojenia potrzeb płacowych;

ANALIZA PORÓWNAWCZA BADAŃ TEMATYCZNYCH REALIZOWANYCH W PRZESZŁOŚCI PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W SZCZECINIE

Jednym z projektów systemowych realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie jest „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki”. Głównym celem projektu jest dostarczenie informacji dotyczących zapotrzebowania zawodowego regionalnej gospodarki i rynku pracy umożliwiających podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących poprzez prowadzenie, upowszechnianie i publikowanie badań i analiz dotyczących sytuacji regionalnej gospodarki i rynku pracy.

W ramach projektu realizowane są następujące działania badawczo - analityczne:

- ☞ Kompleksowe Wojewódzkie Badania Gospodarki i Rynku Pracy - cykl obejmuje 6 badań:
 - **Badanie „Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców”,**
 - Badanie „Sytuacja społeczno - zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MŚP”,
 - Badanie „Potencjał zatrudnieniowy na obszarze inicjatyw gospodarczych”,
 - Badanie „Procesy zmian w kluczowych branżach regionu”,
 - Badanie „Alternatywne formy zatrudnienia na zachodniopomorskim rynku pracy”,
 - Badanie „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki”.
- ☞ Mapa zapotrzebowania zawodowego pracodawców,
- ☞ Katalog zasobów gospodarczych i rynku pracy woj. zachodniopomorskiego,
- ☞ Zachodniopomorski Wskaźnik Rozwoju Regionu,
- ☞ Konsultacje naukowe, spotkania - wywiady oraz seminaria i konferencje naukowe.

Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców - 2010 r.

Badanie pn. „*Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców*” prowadzone jest w roku 2011 po raz drugi.

Głównym celem badania również było zdiagnozowanie zapotrzebowania zawodowego pracodawców pod kątem zawodów, branż, kwalifikacji, rozpoznanie planów zatrudnieniowych w kontekście redukcji oraz zatrudnienia personelu.

Zebrany podczas badań w terenie materiał pozwolił na wysunięcie następujących wniosków:

- ☞ najważniejszymi cechami pracowników są cechy związane z postawą etyczną – uczciwość i lojalność. W dalszej kolejności jako ważne uznane zostały kwalifikacje zawodowe, przy czym w pierwszej kolejności były to cechy opisujące kompetencje osobiste, charakteryzujące indywidualny styl działania pracownika, takie jak: dokładność, skrupulatność, samodzielność oraz umiejętność uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji, oraz odporność na stres. Również duże znaczenie mają kompetencje interpersonalne, zwłaszcza umiejętność pracy w zespole, odporność na stres;
- ☞ dość ważne okazało się również posiadanie doświadczenia zawodowego, konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu i ogólne predyspozycje do wykonywania określonego rodzaju pracy;

- ☞ ważne dla pracodawców jest również konkretne przygotowanie do zawodu. Największym zainteresowaniem cieszą się pracownicy mogący pochwalić się posiadaniem dyplomu potwierdzającego przygotowanie w zakresie określonych i konkretnych zawodów. Pracodawcy są zainteresowani pozyskaniem osób z wykształceniem wyższym technicznym, średnim technicznym i zasadniczym zawodowym;
- ☞ czynniki takie jak: płeć, czy stan cywilny oraz posiadanie dzieci nie mają dla pracodawców istotnego znaczenia;

- ☞ badanie wykazało, iż w okresie najbliższych 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia niniejszego badania, stosunkowo niewielu pracodawców będzie się decydowało na zwiększenie liczby pracowników. Takie plany wówczas posiadało 26% badanych, przy czym generalnie ruch na rynku pracy będzie obejmował większą liczbę przedsiębiorstw. Wyniki badania ukazały również, iż w czasie ostatnich 12 miesięcy do dnia przeprowadzenia badania ponad połowa przedsiębiorstw przyjęła do pracy nowych pracowników, zaś z około 40% pracownicy odeszli lub zostali zwolnieni;
- ☞ barierą dla wzrostu zatrudnienia (oprócz kryzysu światowego) może być niedopasowanie zasobów pracy do potrzeb przedsiębiorców. Przedsiębiorcy skarżą się, że trudno jest obecnie znaleźć odpowiednich pracowników. Dzieje się tak w skutek zaniedbań w systemie szkolnictwa zawodowego. Choć wśród bezrobotnych wiele osób legitymuje się wykształceniem zawodowym pracodawcy zwracają uwagę, że trudno jest znaleźć osoby właśnie z takim wykształceniem. Ponadto deficyt obejmuje pozostałe szczeble edukacji zawodowej / technicznej. Trudno jest znaleźć pracowników z wykształceniem średnim technicznym oraz absolwentów wyższych szkół technicznych;
- ☞ badanie wykazało, iż pracodawcy poszukują najczęściej pracowników, którzy mogliby pracować w zawodach specjalistycznych lub sprzedawców oraz w zawodach robotniczych;
- ☞ pogorszenie kondycji i jednocześnie pesymistyczne prognozy na najbliższe 12 miesięcy w owym czasie zadeklarowało około 10% badanych przedsiębiorstw;
- ☞ poważnym zagrożeniem dla przedsiębiorców na dzień przeprowadzania badania był światowy kryzys gospodarczy. Jego następstwem może być, jak deklarowała nieco ponad jedna trzecia respondentów, konieczność redukcji zatrudnienia;

- ☞ grupy zawodów najczęściej reprezentowane przez zwalnianych pracowników są zbliżone do grup najchętniej zatrudnianych. Jest to efekt relatywnie wysokiego poziomu rotacji spowodowanej kilkoma czynnikami: odejściami na emeryturę, odejściami na urlopy macierzyńskie oraz reorganizacją zasobów przedsiębiorstwa – zastępowaniem pracowników mniej wydajnych, pracowników o relatywnie niskich kwalifikacjach;
- ☞ wzrost zatrudnienia jest najczęściej efektem zwiększenia portfela zamówień. Ponadto często wynika to z ekspansji rynkowej przedsiębiorstwa. W nieco ponad co dziesiątym przedsiębiorstwie ruchy kadrowe są wymuszone niezadowoleniem z pracy obecnie w nim zatrudnionych;
- ☞ najczęstsze przyczyny zwolnień to redukcja zatrudnienia w efekcie zmniejszenia płynności finansowej, zatorów płatniczych i spadku liczby zamówień;
- ☞ pracownicy są najczęściej poszukiwani poprzez sieć własnych kontaktów lub poprzez rekomendacje osób zaufanych. Sieć społeczna jest wykorzystywana niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, a zatem można przypuszczać, że w większych jednostkach organizacyjnych mamy do czynienia z rekrutacją za pośrednictwem zatrudnionych w nim pracowników. Często też mamy do czynienia z inicjatywą własną potencjalnych pracowników. Przesyłają oni do

- wielu przedsiębiorstw swoje aplikacje. Pozostałe metody rekrutacji, w tym zwłaszcza korzystanie z usług wyspecjalizowanych instytucji stosuje niewielka liczba przedsiębiorstw;
- ☞ popularność metod rekrutacji jest ściśle związana z wielkością przedsiębiorstwa. Im jest ono większe tym częściej sięga się po wiele metod poszukiwania pracowników. Analogicznie wraz ze zmniejszaniem liczby zatrudnionych spada skala sięgania po zróżnicowane metody rekrutacji, w tym zwłaszcza te które wymagają zaangażowania finansowego;
 - ☞ wyniki badania nie pozwoliły jednoznacznie określić jaki odsetek przedsiębiorstw jest zagrożony upadkiem lub likwidacją. Jednakże, jedna na dziesięć firm regionu negatywnie postrzega swoją obecną kondycję i jednocześnie uważa, że w okresie najbliższych 12 miesięcy kondycja ta będzie w dalszym ciągu się pogarszać;
 - ☞ zmiany jakie zaszły w okresie ostatnich 12 miesięcy do dnia przeprowadzenia niniejszego badania można określić jako negatywne. Jedno na pięć zachodniopomorskich przedsiębiorstw w owym czasie zadeklarowało, że ich sytuacja się poprawiła, zaś ponad jedna trzecia, iż się pogorszyła. Pomimo przewagi negatywnych opinii na temat sytuacji bieżącej, zachodniopomorskich przedsiębiorców cechował optymizm pod względem oceny zmian, jakie mają mieć miejsce w okresie najbliższych 12 miesięcy. Poprawę sytuacji oczekuje co trzecie przedsiębiorstwo – blisko dwukrotnie więcej od spodziewających się jej pogorszenia;
 - ☞ przeciętne wynagrodzenie w badanych przedsiębiorstwach w owym czasie na ogół nie przekraczało 3200 złotych brutto. Można zaobserwować różnice między płacami w przedsiębiorstwach mikro i pozostałymi (w mikro zarabia się mniej). Biorąc pod uwagę, że w najmniejszej kategorii przedsiębiorstw pracuje około połowy zatrudnionych można stwierdzić, że po względem płac zachodniopomorscy pracownicy tworzą dwie grupy. W pierwszej są osoby z najmniejszych przedsiębiorstw, które uzyskują często wynagrodzenie poniżej średniej i pracownicy pozostałych przedsiębiorstw mający szanse na uzyskiwanie lepszych wynagrodzeń;
 - ☞ według przedsiębiorców kolejnych 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia badania nie przyniesie radykalnych zmian pod względem zmiany wynagrodzeń. Ich wzrost planowało 32% badanych, niemal dwie trzecie firm nie dokona żadnych zmian, a 4% przewiduje zmniejszenie przeciętnego wynagrodzenia;

WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE W ŚWIELE WYNIKÓW BADANIA DANYCH WTÓRNYCH

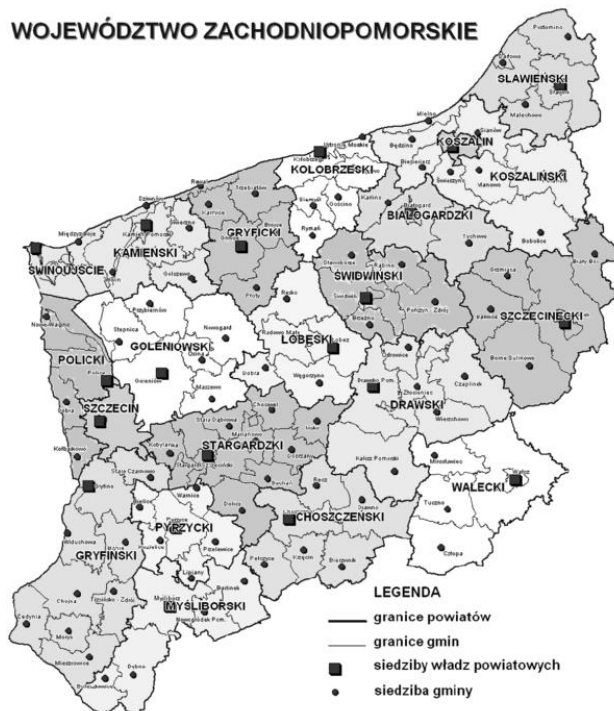
Zachodniopomorskie to region nadbałtycki, położony w północno – zachodniej części Polski, którego stolicą jest miasto Szczecin.

Od północy województwo to graniczy z Morzem Bałtyckim, od zachodu z Niemcami, od południa z województwami lubuskim i wielkopolskim, a od wschodu z pomorskim. Powierzchnia województwa zachodniopomorskiego w 2010 r. wynosiła 22 892 km² (dane GUS), co stanowiło 7,3% powierzchni kraju i plasuje go na 5 miejscu w Polsce.



W podziale administracyjnym na jednostki terytorialne, zgodnie z wymogami statystyki regionalnej Unii Europejskiej, w województwie wydzielono:

- 4 podregiony: koszaliński, stargardzki, szczeciński i m. Szczecin,
- 18 powiatów ziemskich: białogardzki, choszczeński, drawski, goleniowski, gryficki, gryfiński, kamieński, kołobrzeski, koszaliński, łobeski, myśliborski, policki, pyrzycki, sławieński, stargardzki, szczecinecki, świdwiński i walecki,
- 3 miasta na prawach powiatu: Koszalin, Szczecin i Świnoujście,
- 114 gmin: 11 miejskich, 51 miejsko-wiejskich i 52 wiejskich.



Dostępność regionu zapewnia 27 przejść granicznych – województwo ma ich najwięcej w kraju: 9 morskich, 10 drogowych, 2 małego ruchu granicznego, 3 rzeczne, 2 kolejowe i jedno lotnicze. Po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej straciły one na znaczeniu, jednak ich liczba świadczy o dobrych możliwościach nawiązywania kontaktów transgranicznych. Morskie i lotnicze przejścia graniczne pozostaną zewnętrznymi przejściami granicznym Unii Europejskiej.¹

Charakterystyczną cechą województwa zachodniopomorskiego jest obfitość wód śródlądowych (5,2% powierzchni województwa, a więc blisko 2,5 – krotnie więcej niż średnia krajowa). Największe jeziora o powierzchni ponad 1000 ha, to Dąbie, Miedwie, Jamno, Drawsko, Wielimie, Bukowo i Lubie.²

¹ Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020, Szczecin, grudzień 2005.

² Tamże

Wielkim bogactwem naturalnym województwa są lasy, zajmujące 35,2% jego powierzchni (średnio w kraju 28,9%). Szczególną wartością gospodarczą i przyrodniczą są zwarte kompleksy leśne puszczy: Wkrzańskiej, Goleniowskiej, Bukowej, Piaskowej, Barlineckiej i Drawskiej.³

Do szczególnie cennych kopalin naturalnych można zaliczyć ropę naftową, gaz ziemny, wody mineralne, torfy borowinowe, torf, wody geotermalne i solanki. Występują tu także w ilościach przemysłowych: wapień, margle, kreda jeziorna, kamień drogowy i budowlany, kruszywa naturalne.⁴

Zabytki kultury materialnej województwa zachodniopomorskiego są świadectwem bogatej historii, wynikiem ścierania się wpływów niemieckich, polskich i skandynawskich. Hanzeatyckie tradycje w połączeniu z walorami przyrodniczymi i krajobrazem tworzą niepowtarzalną wartość, decydującą o atrakcyjności turystycznej województwa.⁵

Ludność

Województwo zamieszkuje 1 693 072 osób, co stanowi 4,4% ludności w całym kraju. Sieć osadnicza jest słabo wykształcona; tworzą ją 62 miasta oraz 3 173 wsie i inne jednostki osadnicze⁶. Szczecin, stolica województwa i ośrodek europejski, liczy 405 606 mieszkańców, to jest 24% populacji regionu. Jest jednocześnie największym miastem pogranicza polsko – niemieckiego. W części północno – wschodniej regionu dominuje Koszalin, który odgrywa rolę komplementarnego ośrodka równoważenia rozwoju rangi krajowej, liczący 107 948 mieszkańców (6,4%). Największymi ośrodkami regionalnymi są ponadto: Stargard Szczeciński – 69 633 mieszkańców, Kołobrzeg – 44 984 mieszkańców, Świnoujście – 40 759 osób, Szczecinek – 38 977 osób i Police – 33 951 mieszkańców.⁷

Z analizy danych GUS wynika, iż liczba ludności w regionie od 2007 r. systematycznie rośnie. Sytuacja taka miała miejsce również w całej Polsce. Innym porównywalnym wskaźnikiem w kraju, jak i w regionie jest wskaźnik feminizacji. Zachodniopomorskie, charakteryzuje się tym, że liczba kobiet jest większa niż liczba mężczyzn. Analogiczna sytuacja występuje w kraju. W 2010 r. na 100 mężczyzn w Polsce przypadało około 107 kobiet, natomiast w województwie wskaźnik ten kształtował się o jedną stopę procentową niżej – na 100 mężczyzn przypada 106 kobiet (*tabela 1*).

TABELA 1. LUDNOŚĆ WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO I POLSKI W LATACH 2006 - 2010

		2006	2007	2008	2009	2010	Liczba kobiet na 100 mężczyzn
POLSKA		38 125 479	38 115 641	38 135 876	38 167 329	38 200 037	107,1
Pomorze Zachodnie	ogółem	1 692 838	1 692 271	1 692 957	1 693 198	1 693 072	106,1
	w tym kobiet	869 849	870 319	871 520	871 752	871 940	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej osób w województwie zachodniopomorskim zamieszkuje powiat – m. Szczecin – 405 606 mieszkańców (dane GUS z 2010 r.). W drugiej kolejności pod względem liczby mieszkańców, znajduje się powiat stargardzki – 119 306 osób oraz powiat – miasto Koszalin (we danych GUS miasto w 2010 r. zamieszkiwało 107 948 osób). Największe miasta regionu – Szczecin i Koszalin – mają

³ *Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020*, Szczecin, grudzień 2005.

⁴ *Tamże*

⁵ *Tamże*

⁶ dane GUS z 2010 r.

⁷ dane GUS

największą gęstość zaludnienia (odpowiednio 1 348 os/km² oraz 1 102 os/km²). W Świnoujściu na km² mieszka 207 osób, w powiatach polickim i kołobrzeskim ponad 100 os/km². Najmniej zaludnionymi są powiaty: drawski, łobeski, choszczeński, walecki i koszaliński (bez miasta Koszalin). Gęstość zaludnienia na tych terenach jest niższa niż 40 os/km².

TABELA 2. LICZBA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA W PODZIALE NA POWIATY W 2010 R.

	Liczba mieszkańców	Gęstość zaludnienia [osoby/km²]
m. Szczecin	405 606	1 348
stargardzki	119 306	78
m. Koszalin	107 948	1 102
gryfiński	82 727	44
goleniowski	80 305	50
kołobrzeski	77 244	107
szczecinecki	76 900	44
policki	70 380	106
myśliborski	66 972	57
koszaliński	64 411	39
gryficki	60 569	60
drawski	57 353	33
sławieński	57 251	55
walecki	54 023	38
choszczeński	49 574	37
świdwiński	48 205	44
białogardzki	48 193	57
kamieński	47 672	48
m. Świnoujście	40 759	207
pyrzycki	39 774	55
łobeski	37 900	36
ogółem	1 693 072	74

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przedsiębiorczość w regionie

Przedsiębiorczość to gotowość i zdolność podejmowania i rozwiązywania, w sposób twórczy i nowatorski, nowych problemów, umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans i okazji oraz elastyczne przystosowanie się do zmieniających się warunków funkcjonowania.

Na terenie województwa zachodniopomorskiego w 2010 r. funkcjonowało 220 404 podmiotów gospodarczych. Z poniżej zamieszczonego wykresu wynika, iż według danych GUS, liczba zarejestrowanych w województwie firm na przestrzeni ostatnich 5 lat systematycznie wzrasta - w roku 2010 liczba podmiotów gospodarczych, w porównaniu z rokiem 2006 wzrosła o ok. 5%.

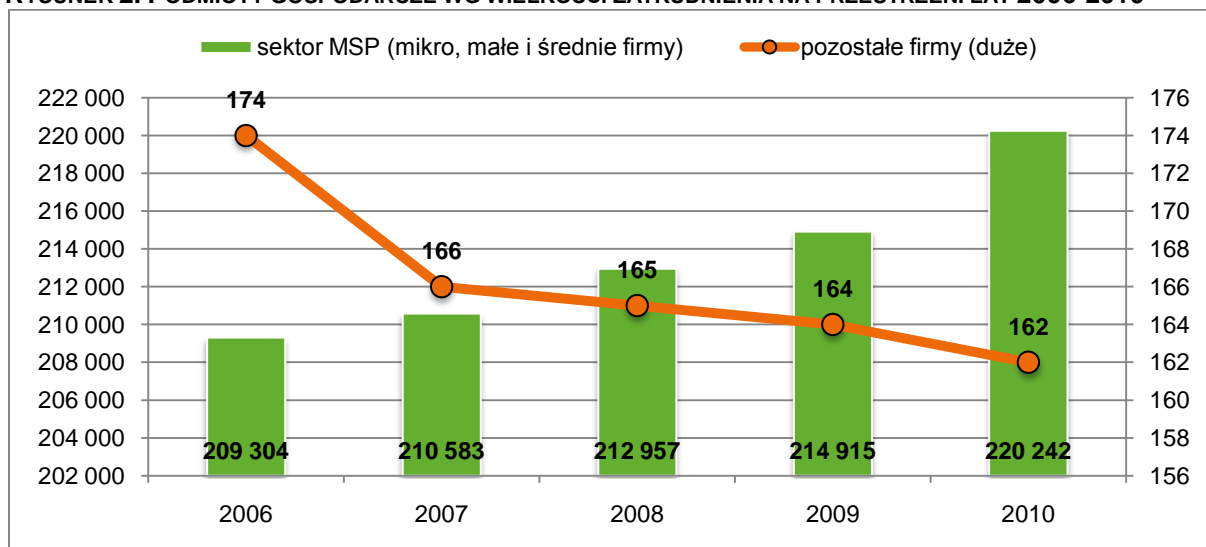
RYСУNEK 1. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH NA PRZESTRZENI LAT 2006-2010



Zródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie zachodniopomorskim, jak i w całym kraju firmy należące do sektora MSP (małe i średnie przedsiębiorstwa) stanowią główną siłę napędową gospodarki regionu. Na przestrzeni lat 2006-2010 obserwuje się systematyczny wzrost liczby tychże firm (o około 5%). Natomiast jeśli chodzi o firmy duże, czyli zatrudniające powyżej 250 pracowników, na przestrzeni analizowanych lat obserwuje się ich systematyczny spadek (o około 7%) (rysunek 2).

RYСУNEK 2. PODMIOTY GOSPODARZE WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA NA PRZESTRZENI LAT 2006-2010

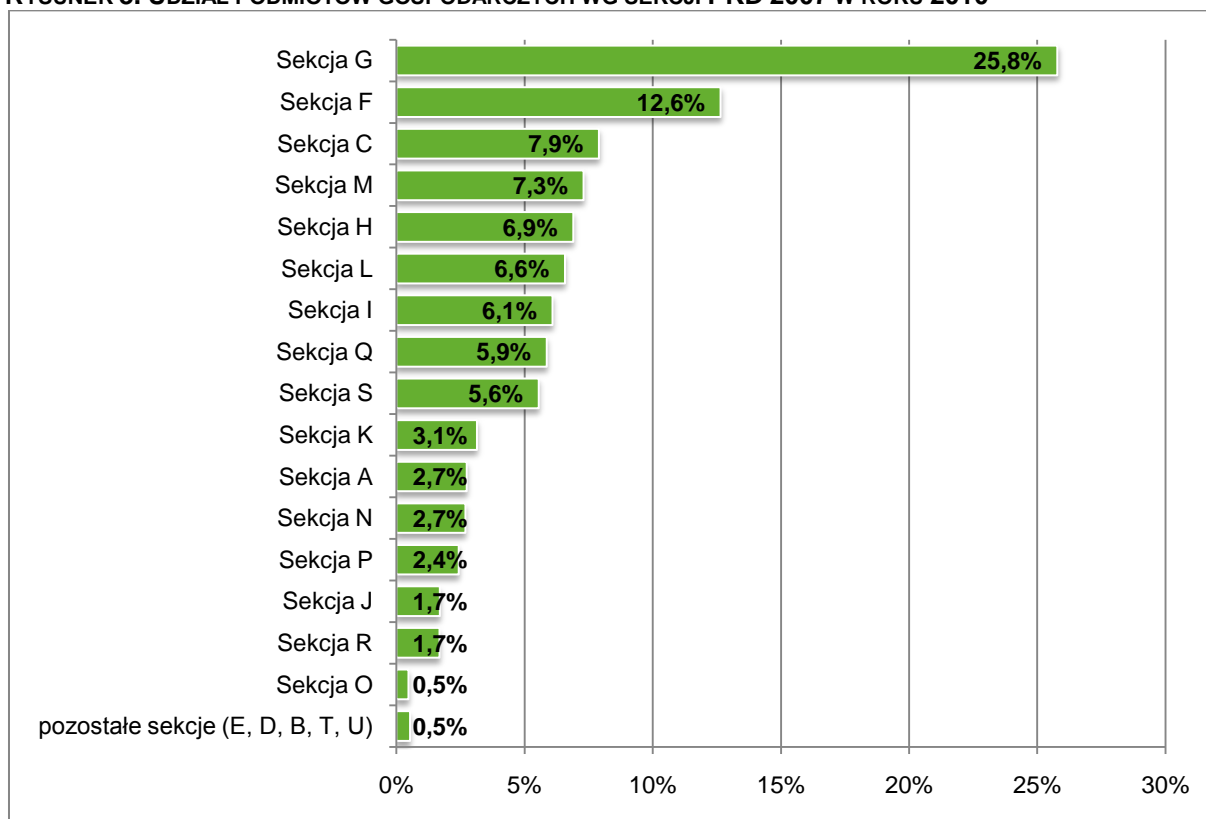


Zródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej podmiotów gospodarczych zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego, działa w ramach sekcji G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) - 25,8% oraz w sekcji F (budownictwo) - 12,6%.



RYСУNEK 3. UDZIAŁ PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WG SEKCJI PKD 2007 W ROKU 2010

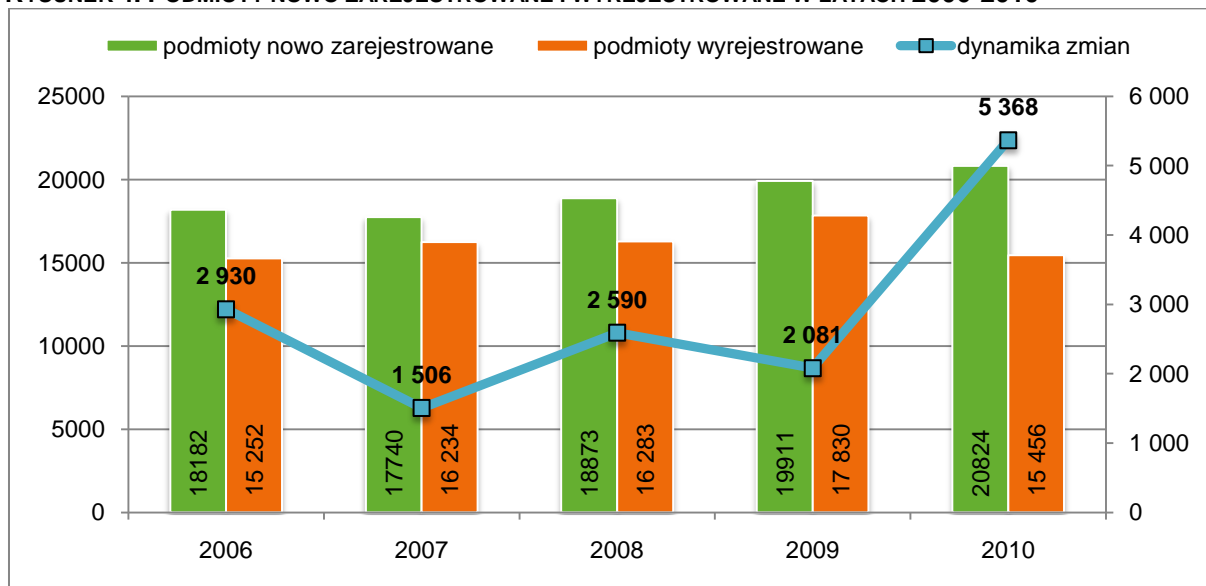


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni ostatnich 5 lat, można zaobserwować, że w województwie zachodniopomorskim powstaje coraz więcej nowych firm. Wyjątkiem był rok 2007, w którym to liczba nowo zarejestrowanych firm spadła, jednakże już od 2008 r. obserwuje się wzrost liczby nowo zarejestrowanych firm. Analizując liczbę firm, które zaprzestają działalności, można zauważyć, iż w latach 2006-2009 liczba tych firm z roku na rok systematycznie się zwiększała. Natomiast w roku 2010 obserwuje się spadek wyrejestrowań podmiotów gospodarczych. W roku 2010 zarejestrowało działalność o 5 368 podmiotów więcej niż się wyrejestrowało - tak dużej różnicy między liczbą podmiotów nowo otwieranych a zamykanych w ciągu ostatnich 5 lat nie obserwuje się w regionie. W roku 2009 różnica ta była o połowę mniejsza (rysunek 4).



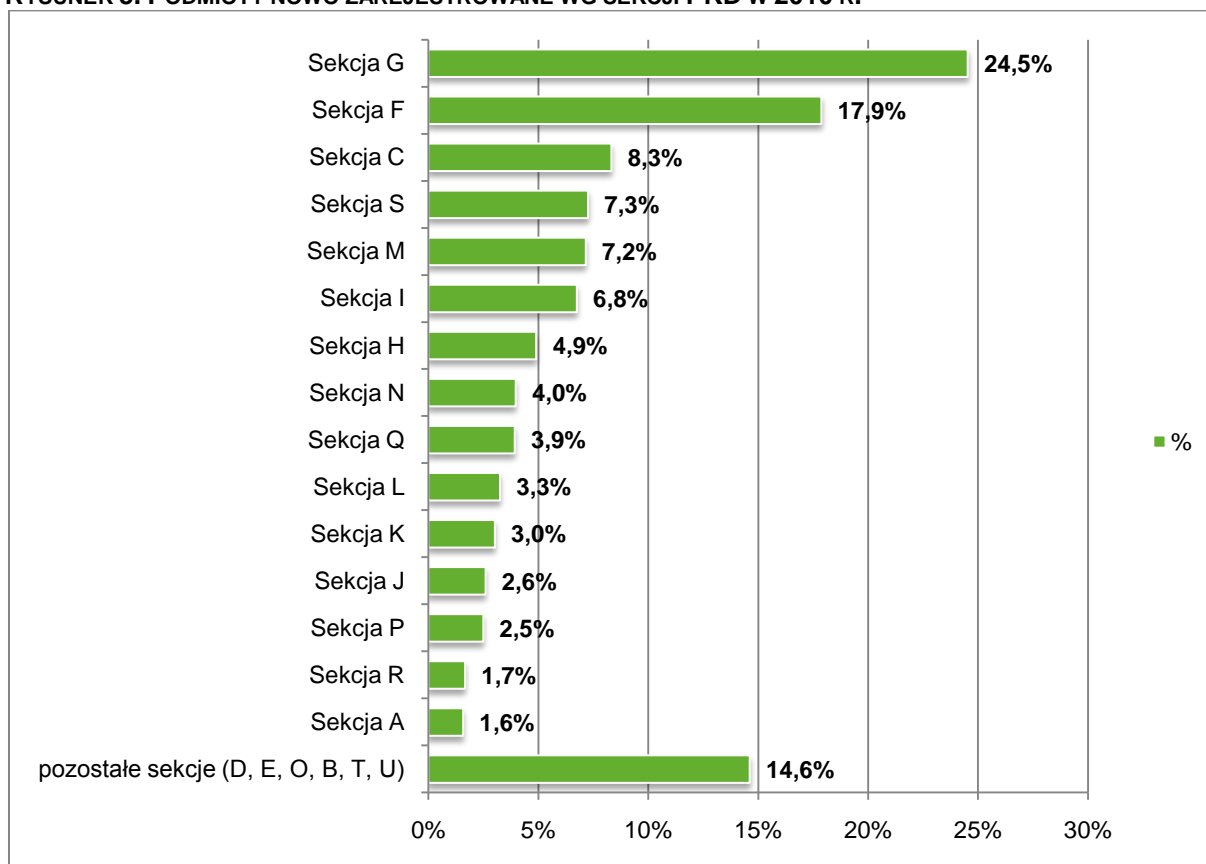
RYSUNEK 4. PODMIOTY NOWO ZAREJESTROWANE I WYREJESTROWANE W LATACH 2006-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najczęściej w regionie otwierane są firmy w ramach sekcji G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) - 24,5% spośród wszystkich nowo otwartych przedsiębiorstw oraz w sekcji F (budownictwo) - 17,9% (rysunek 5). Najczęściej otwieranymi przedsiębiorstwami są firmy zajmujące się handlem detalicznym (z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi), specjalistycznymi robotami budowlanymi oraz wznoszeniem budynków (tabela 3).

RYSUNEK 5. PODMIOTY NOWO ZAREJESTROWANE WG SEKCJI PKD W 2010 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

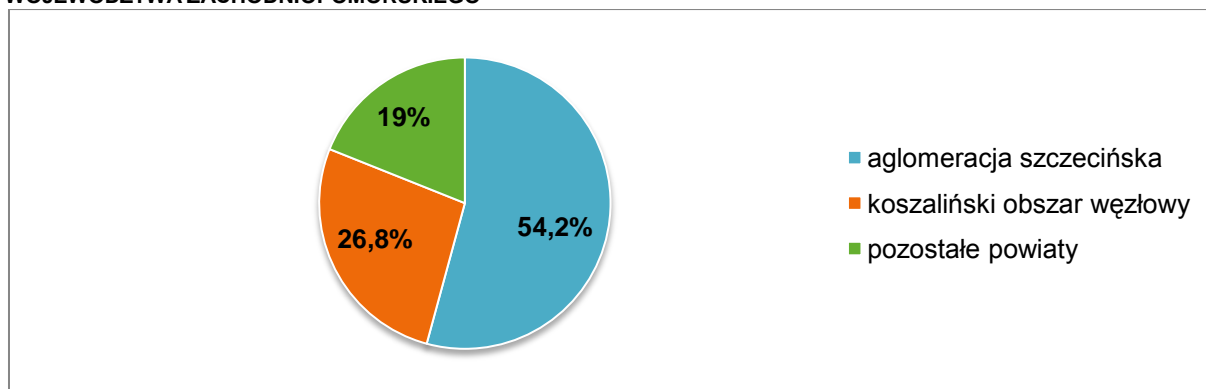
TABELA 3. PRZEDSIĘBIORSTWA NOWO ZAREJESTROWANE W SEKCJACH G I F W 2010 R.

	N
handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	3401
roboty budowlane specjalistyczne	2434
roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	1145
handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	935
handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	772
roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	144
ogółem	8831

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Gospodarka województwa zachodniopomorskiego jest bardzo zróżnicowana pod względem przestrzennym. Dostępność rynku zbytu oraz niskie koszty dostarczania towarów i usług sprawiają, że prawie jedna trzecia przedsiębiorstw i małych firm prowadzi działalność w największych miejscowościach. Powoduje to, że potencjał gospodarczy województwa skupiony jest przede wszystkim w dwóch obszarach – aglomeracji szczecińskiej oraz w Koszalinie i okolicach (rysunek 6).

RYСУNEK 6. PROCENT PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH GOSPODARCZYCH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO



Zródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W skład **aglomeracji szczecińskiej** wchodzi miasta: Szczecin, Gryfice, Police, Goleniów, Gryfino, Stargard Szczeciński oraz Świnoujście. Na tym obszarze gospodarczym działa ponad połowa zarejestrowanych w województwie podmiotów gospodarczych (54,2%). Ponad połowa podmiotów gospodarczych z niniejszego obszaru zlokalizowanych jest w mieście Szczecin. Główną rolę odgrywa tu gospodarka morska, przemysł i usługi. Przygraniczne położenie aglomeracji stworzyło warunki do dynamicznego rozwoju obsługi ruchu tranzytowego towarów i osób oraz infrastruktury granicznej.

TABELA 4. PODMIOTY GOSPODARZE ZLOKALIZOWANE W AGLOMERACJI SZCZECIŃSKIEJ W 2009 I 2010 R.

	2009		2010		Stopa bezrobocia [%]
	N	%	N	%	
Powiat m. Szczecin	64 373	55,3	65 761	55	9,6
Powiat stargardzki	11 988	10,3	12 251	10,3	19,9
Powiat policki	8 699	7,5	9 310	7,8	17
Powiat goleniowski	8 497	7,3	8 758	7,3	18,4
Powiat gryfiński	8 231	7,1	8 491	7,1	21,9
Powiat gryficki	7 658	6,6	7 948	6,7	24,4
Powiat m. Świnoujście	6 895	5,9	6 990	5,8	11,2
Ogółem	116 341	100	119 509	100	-

Zródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza danych dotyczących aglomeracji szczecińskiej - czyli najbardziej rozwiniętych miast i powiatów w regionie, wykazała iż w 2010 r. liczba podmiotów gospodarczych, w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosła. Jest to pozytywne zjawisko, biorąc pod uwagę fakt, że województwo cechuje się dużą stopą bezrobocia - wzrastająca liczba przedsiębiorstw świadczy o dużej przedsiębiorczości osób zamieszkujących tereny przynależące do aglomeracji szczecińskiej.

TABELA 5. LICZBA NOWO ZAREJESTROWANYCH I WYREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W 2010 R. W WYBRANYCH POWIATACH

	nowo zarejestrowane	wyrejestrowane	dynamika
Powiat m. Szczecin	5966	4375	1591
Powiat policki	1115	655	460
Powiat gryfiński	905	645	260
Powiat goleniowski	916	676	240
Powiat stargardzki	1345	1111	234
Powiat m. Świnoujście	518	426	92
Powiat gryficki	933	641	292

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W skład **koszalińskiego obszaru węzłowego** wchodzi miasta Koszalin i Kołobrzeg oraz powiaty: szczeciński, białogardzki, a także sławieński. Działające tu firmy stanowią 26,8% spośród wszystkich firm zarejestrowanych w województwie. Najwięcej przedsiębiorstw, które funkcjonują w niniejszym obszarze gospodarczym, zlokalizowanych jest w mieście Koszalin (31,8%), a także w powiecie kołobrzeskim (22,9%).

TABELA 6. PODMIOTY GOSPODARZE ZLOKALIZOWANE W KOSZALIŃSKIM OBSZARZE WĘZŁOWYM W 2009 R.

	2009		2010		Stopa bezrobocia [%]
	N	%	N	%	
Powiat m. Koszalin	18 542	31,9	18 815	31,8	10,7
Powiat kołobrzeski	13 542	23,3	13 551	22,9	11,9
Powiat szczeciński	8 184	14,1	8 471	14,3	25,5
Powiat koszaliński	6 905	11,9	6 962	11,8	25,6
Powiat sławieński	6 061	10,4	6 298	10,7	21,4
Powiat białogardzki	4 853	8,4	5 021	8,5	29,4
Ogółem	58 087	100	59 118	100	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza danych dotyczących koszalińskiego obszaru węzłowego wykazała iż w 2010 r. - podobnie jak w aglomeracji szczecińskiej - liczba podmiotów gospodarczych, w porównaniu z rokiem poprzednim wzrosła. Dane zawarte w tabeli 7 wskazują, że więcej jest rejestrowanych nowopowstałych przedsiębiorstw, niż wyrejestrowanych, co niewątpliwie świadczy o rozwoju gospodarczym, na badanym terenie.

TABELA 7. LICZBA NOWO ZAREJESTROWANYCH I WYREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W 2010 R. W WYBRANYCH POWIATACH

	nowo zarejestrowane	wyrejestrowane	dynamika
Powiat szczecinecki	768	492	276
Powiat m. Koszalin	1251	1026	225
Powiat sławieński	646	424	222
Powiat białogardzki	556	376	180
Powiat koszaliński	712	580	132
Powiat kołobrzesci	1025	1010	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na pozostałych terenach zlokalizowanych jest 19% wszystkich pomiotów gospodarczych zarejestrowanych w regionie. Spośród wszystkich występujących na tych terenach firm, najwięcej, bo 17,3% działa w obrębie powiatu kamieńskiego, który położony jest na morzem Bałtyckim.

TABELA 8. PODMIOTY GOSPODARZE ZLOKALIZOWANE W POZOSTAŁYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO W 2009 R.

	2009		2010		Stopa bezrobocia [%]
	N	%	N	%	
Powiat kamieński	7 054	17,4	7 212	17,3	26,3
Powiat myśliborski	6 491	16	6 708	16,1	16,4
Powiat wałecki	5 900	14,5	6 035	14,4	19,2
Powiat drawski	5 798	14,3	5 994	14,3	26,6
Powiat świdwiński	4 450	10,9	4 581	11	27,1
Powiat choszczeński	3 986	9,8	4 135	9,9	26,2
Powiat pyrzycki	3 750	9,2	3 759	9	27,2
Powiat łobeski	3 223	7,9	3 353	8	28,3
Ogółem	40 652	100	41 777	100	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza danych dotyczących pozostałych powiatów wykazała iż w 2010 r. - podobnie jak i na całym terytorium Pomorza Zachodniego - liczba przedsiębiorstw wzrasta, co niewątpliwie świadczy o przedsiębiorczości mieszkańców.

TABELA 9. LICZBA NOWO ZAREJESTROWANYCH I WYREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W 2010 R. W WYBRANYCH POWIATACH

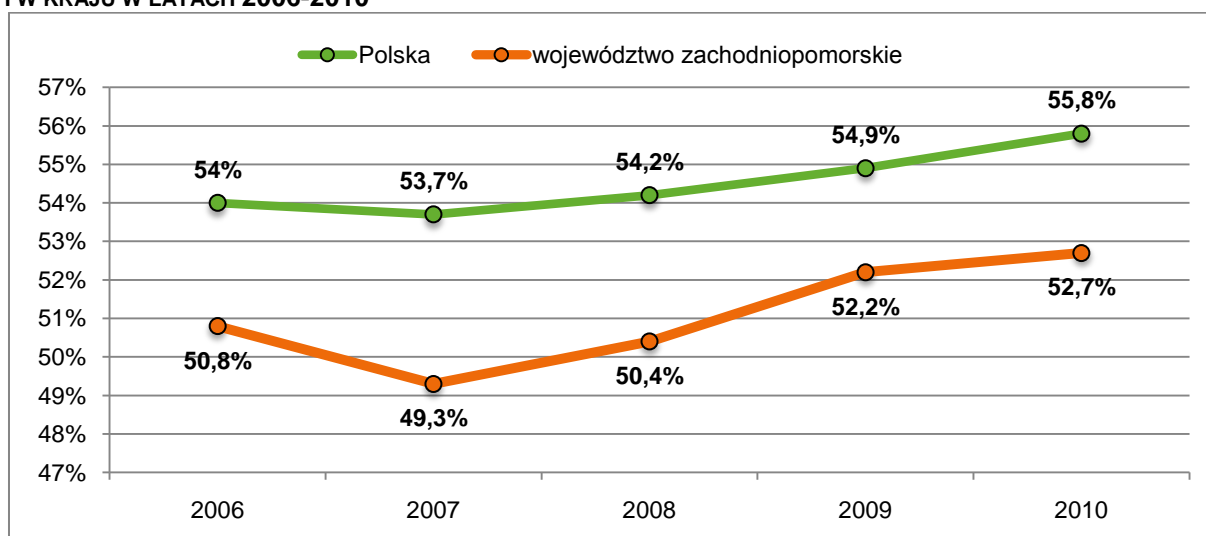
	nowo zarejestrowane	wyrejestrowane	dynamika
Powiat myśliborski	750	528	222
Powiat drawski	530	322	208
Powiat choszczeński	530	368	162
Powiat kamieński	626	476	150
Powiat świdwiński	420	277	143
Powiat wałecki	485	349	136
Powiat łobeski	409	293	116
Powiat pyrzycki	418	406	12

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Aktywność zawodowa mieszkańców regionu

Na tle Polski województwo zachodniopomorskie charakteryzuje się przeciętnie niższym poziomem aktywności zawodowej. Według danych GUS wskaźnik ten w Polsce od 2007 roku systematycznie wzrasta. W województwie zachodniopomorskim wskaźnik ten kształtuje się podobnie. W 2010 roku wskaźnik aktywności zawodowej wynosił w regionie 52,7% (w Polsce 55,8%), co oznacza, że spośród wszystkich osób w wieku produkcyjnym ponad połowa jest aktywnych zawodowo – ponad połowa pracuje lub jest zarejestrowana jako bezrobotna (*rysunek 7*). Rosnąca liczba osób aktywnych zawodowo świadczy o poprawie atrakcyjności rynku pracy.

RYСУNEK 7. WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM I W KRAJU W LATACH 2006-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Spśród wszystkich mieszkańców województwa zachodniopomorskiego 65,2% stanowią osoby w wieku produkcyjnym, 18,9% - osoby w wieku przedprodukcyjnym oraz 15,9% w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosi 53,4, co oznacza, że 100 osób w wieku produkcyjnym musi utrzymać w przybliżeniu 53 osoby w wieku nieprodukcyjnym. *Tabela 10* przedstawia ludność według grup ekonomicznych oraz wskaźnik obciążenia demograficznego w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego.

TABELA 10. LUDNOŚĆ WEDŁUG GRUP EKONOMICZNYCH ORAZ WSKAŹNIK OBCIĄŻENIA DEMOGRAFICZNEGO W 2010 R.

	Ludność w wieku			wskaźnik obciążenia demograficznego
	przed-produkcyjnym	produkcyjnym	po-produkcyjnym	
ZACHODNIOPOMORSKIE	18,9%	65,2%	15,9%	53,4
białogardzki	20,8%	66,6%	12,6%	50,2
choszczeński	18,5%	65,7%	15,8%	52,3
drawski	15,4%	65,6%	19%	52,4
goleniowski	15,5%	66%	18,5%	51,6
gryficki	15,6%	65,6%	18,8%	52,5

gryfiński	19,9%	66,4%	13,7%	50,6
kamieński	19,7%	65,2%	15%	53,3
kołobrzeski	20,1%	65,7%	14,2%	52,1
koszaliński	20,2%	65,3%	14,5%	53,1
łobeski	19,8%	64,6%	15,6%	54,9
m. Koszalin	19,6%	65,4%	15%	53
m. Szczecin	20,5%	64,8%	14,7%	54,3
<i>m. Świnoujście</i>	<i>20,4%</i>	<i>69,1%</i>	<i>10,5%</i>	<i>44,7</i>
myśliborski	19,7%	65,6%	14,7%	52,4
policki	19,3%	66,0%	14,7%	51,6
<i>pyrzycki</i>	<i>20,2%</i>	<i>64,3%</i>	<i>15,5%</i>	<i>55,4</i>
ślawieński	19,9%	64,9%	15,2%	54,1
stargardzki	20,5%	65,6%	13,9%	52,5
szczecinecki	18,3%	66,7%	15,1%	50
świdwiński	20%	65,1%	14,8%	53,5
wątecki	20,5%	64,9%	14,6%	54,2

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Kolejnym analizowanym wyznacznikiem sytuacji na rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia. W województwie zachodniopomorskim występuje znaczna dysproporcja w poziomie zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn w stosunku do wartości tego wskaźnika w kraju (*tabela 11*).

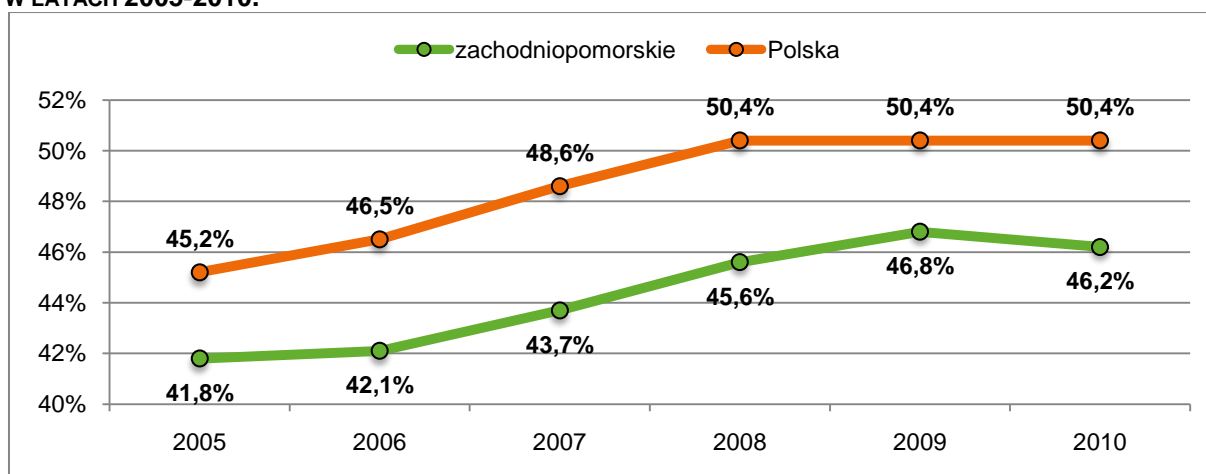
TABELA 11. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W 2010 R.

	mężczyźni w wieku produkcyjnym [%]	kobiety w wieku produkcyjnym [%]	ogółem w wieku produkcyjnym [%]	mężczyźni ogółem [%]	kobiety ogółem [%]	ogółem wskaźnik zatrudnienia [%]
zachodniopomorskie	63,1	55,8	59,7	53,0	40,1	46,2
Polska	69,2	60,3	64,9	58,1	43,4	50,4

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Pomimo niekorzystnej dysproporcji między wartością wskaźnika zatrudnienia dla kraju i województwa zachodniopomorskiego należy zauważyć, iż na przestrzeni analizowanych lat zarówno w badanym regionie, jak i w skali Polski odnotowuje się wzrost wskaźnika zatrudnienia o 5,2 punkty procentowe dla Polski oraz 4,4 dla województwa zachodniopomorskiego (*rysunek 8*). Takie dane wskazują na powolne, aczkolwiek korzystne zmiany w poziomie zatrudnienia w regionie Zachodniego Pomorza.

RYСУNEK 8. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W LATACH 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Według danych GUS, w województwie zachodniopomorskim w 2010 r. najwięcej osób pracowało w sektorze usługowym (61,9% wszystkich pracujących), natomiast najmniej w sektorze rolniczym (7,7%). Kobiety stanowiły 35,6% wszystkich pracujących w sektorze rolniczym, 26,6% ogółu pracujących w sektorze przemysłowym i większość pracujących w sektorze usługowym (56,7%) (tabela 12).

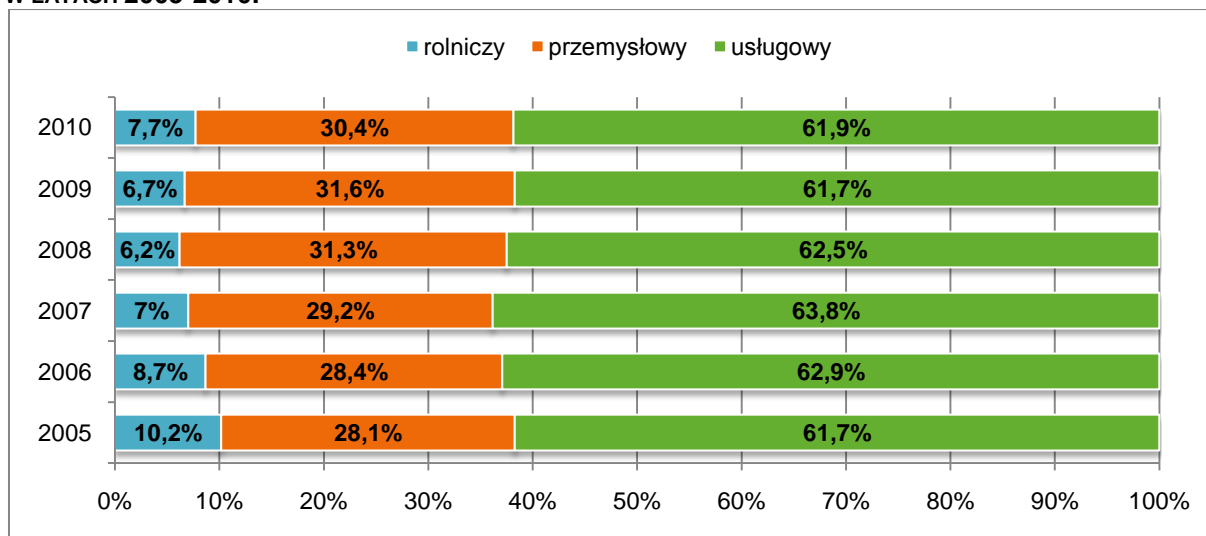
TABELA 12. PRACUJĄCY WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH, W TYM KOBIETY W 2010 R. [TYS. OSÓB]

	pracujący ogółem	% udział	osoby pracujące w województwie zachodniopomorskim:	
			w tym kobiety	% udział
sektor rolniczy	45	7,7	16	35,6
sektor przemysłowy	177	30,4	47	26,6
sektor usługowy	360	61,9	204	56,7
Ogółem	582	100	267	45,9

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni lat 2005-2010 można zaobserwować spadek odsetka osób zatrudnionych w rolnictwie, nieznaczny wzrost odsetka osób zatrudnionych w przemyśle oraz utrzymywanie się odsetka osób zatrudnionych w usługach na zbliżonym poziomie. Oznacza to, że w ciągu analizowanych lat najdynamiczniej rozwijającą się dziedziną na Zachodnim Pomorzu była działalność przemysłowa (rysunek 9).

RYСУNEK 9. PRACUJĄCY WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Województwo zachodniopomorskie należy do obszarów o najwyższych wartościach stopy bezrobocia. Według danych GUS wskaźnik ten w 2010 r. wynosił 17,4% - pod względem wielkości stopy bezrobocia region zajmuje przedostatnie miejsce (większe bezrobocie odnotowano jedynie w województwie warmińsko – mazurskim (tabela 13).

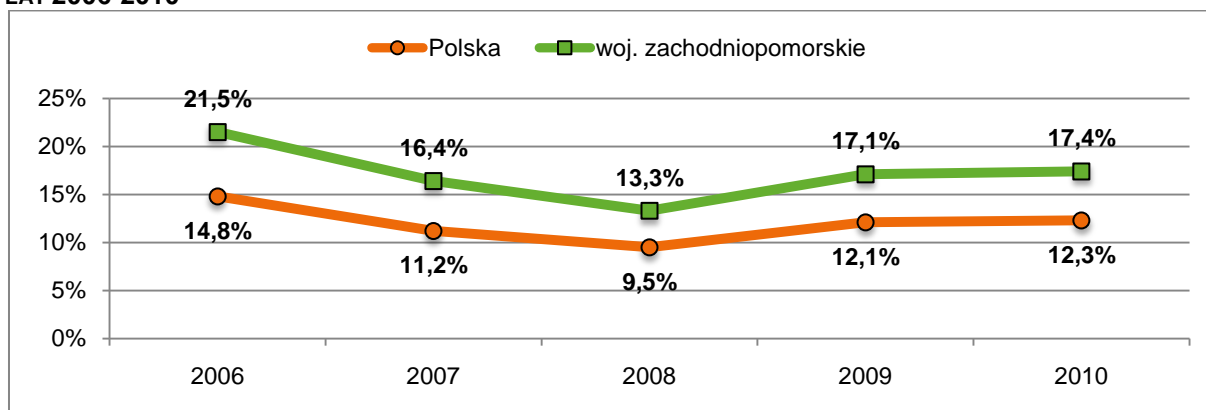
TABELA 13. STOPA BEZROBOCIA W POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTWACH POLSKI W 2010 R.

	Stopa bezrobocia
wielkopolskie	9,2
mazowieckie	9,4
śląskie	9,9
małopolskie	10,4
łódzkie	12,1
pomorskie	12,2
Polska	12,3
dolnośląskie	13
lubelskie	13
opolskie	13,2
podlaskie	13,2
świętokrzyskie	14,7
lubuskie	15,6
podkarpackie	15,8
kujawsko-pomorskie	16,6
zachodniopomorskie	17,4
warmińsko-mazurskie	20

źródło: opracowanie własne na podstawie danych gus

Od 2006 do 2008 r. zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i w Polsce z roku na rok stopa bezrobocia systematycznie malała, natomiast od 2009 r. systematycznie rosła. Niewątpliwie jest to skutek kryzysu gospodarczego, jaki miał miejsce w ostatnich latach, a którego skutki są nadal odczuwalne (rysunek 10).

RYСУNEK 10. STOPA BEZROBOCIA W POLSCE I W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA PRZESTRZENI LAT 2006-2010



źródło: opracowanie własne na podstawie danych gus

Największą stopę bezrobocia w 2010 r. odnotowano w powiatach: białogardzkim, łobeskim, pyrzyckim, świdwińskim, gdzie wartość analizowanego wskaźnika przekroczyła 27%. W Szczecinie, Świnoujściu, Koszalinie oraz powiecie kołobrzeskim wartość stopy bezrobocia była niższa niż dla całego kraju (tabela 14).

TABELA 14. STOPA BEZROBOCIA DLA POSZCZEGÓLNYCH POWIATÓW POMORZA ZACHODNIEGO W 2010 R. W PORÓWNANIU DO WOJEWÓDZTWA I KRAJU

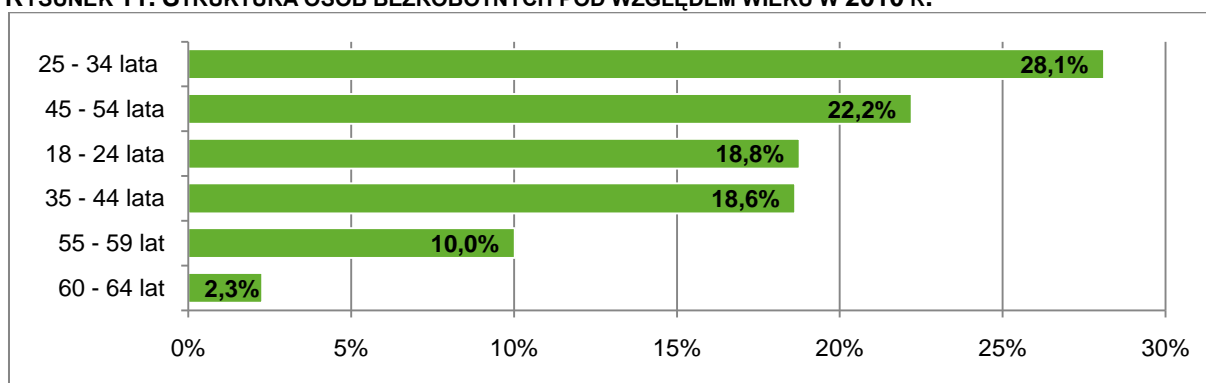
	Stopa bezrobocia
m. Szczecin	9,6
m. Koszalin	10,7
m. Świnoujście	11,2
kołobrzeski	11,9
Polska	12,3
myśliborski	16,4
policki	17
województwo zachodniopomorskie	17,4
goleniowski	18,4
walecki	19,2
stargardzki	19,9
ślawieński	21,4
gryfiński	21,9
gryficki	24,4
szczecinecki	25,5
koszaliński	25,6
choszczeński	26,2
kamieński	26,3
drawski	26,6

świdwiński	27,1
pyrzycki	27,2
łobeski	28,3
białogardzki	29,4

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując strukturę bezrobocia w województwie zachodniopomorskim na koniec 2010 roku według wieku, największą grupę osób bezrobotnych reprezentowały osoby w przedziale wiekowym 25 - 34 lata. Stanowiły one 28,1% ogółu bezrobotnych. Na drugiej pozycji uplasowała się kategoria osób w wieku 45 - 54 lata – 22,2% (rysunek 11).

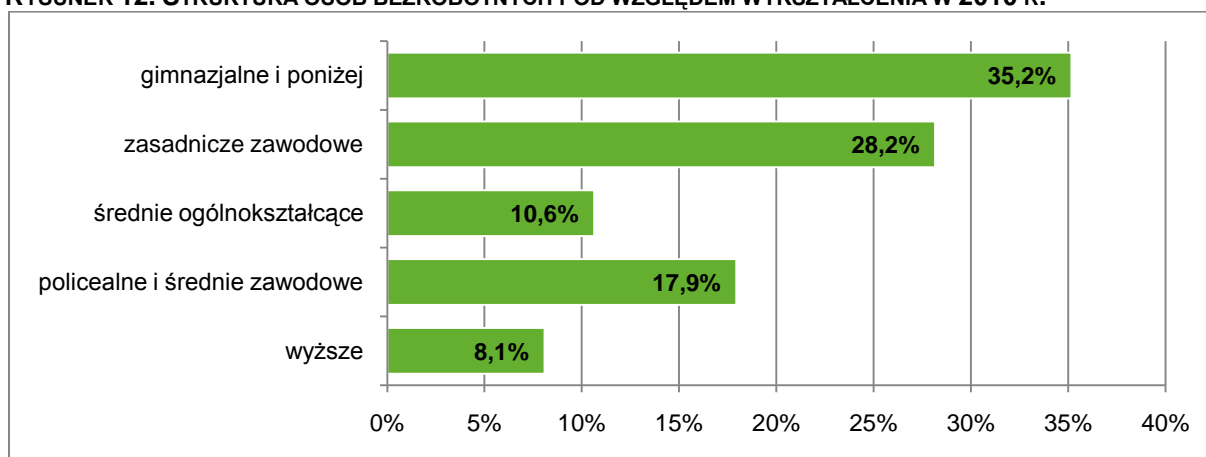
RYСУNEK 11. STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH POD WZGLĘDEM WIEKU W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W strukturze osób pozostających poza zatrudnieniem według wykształcenia, w dalszym ciągu największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym tj. 35,2% ogólnej liczby bezrobotnych, a także osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 28,2%. Osoby legitymujące się wykształceniem policealnym, bądź średnim zawodowym stanowiły 17,9% zarejestrowanych, średnim ogólnokształcącym – 10,6%, a wyższym – 8,1% (rysunek 12).

RYСУNEK 12. STRUKTURA OSÓB BEZROBOTNYCH POD WZGLĘDEM WYKSZTAŁCENIA W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na koniec 2010 roku największa liczba zarejestrowanych bezrobotnych w układzie wielkich grup zawodów pochodziła z grup:

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 25 083 osoby (22,8%),
- pracownicy usług i sprzedawcy – 18 775 osób (17,1%),
- technicy i inny średni personel – 13 118 osób (11,9%).

Najmniej bezrobotnych odnotowano w grupie:

- siły zbrojne - 257 osób (0,2%)
- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy - 333 osoby (0,3%).

Spośród 109 964 bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2010 roku – 21 500 osób tj. 19,6% nie posiadało zawodu.

Na koniec 2010 roku najwięcej bezrobotnych było w zawodach:

- sprzedawca,
- robotnik gospodarczy,
- ślusarz,
- technik ekonomista,
- robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym,
- murarz,
- kucharz.

Najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w II półroczu 2010 roku zgłoszono dla osób w zawodach:

- robotnik gospodarczy,
- sprzedawca,
- technik prac biurowych,
- magazynier,
- robotnik budowlany,
- pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle,
- technik administracji.

WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO PAPI Z PRZEDSIĘBIORCAMI

Pierwszym etapem badania terenowego było przeprowadzenie 2 449 bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych z pracodawcami, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Przedstawiony respondentom kwestionariusz wywiadu zawierał pytania dotyczące profilu pożądanego pracownika, planów zatrudnieniowych, sytuacji firmy i oceny sytuacji gospodarczej, a także kwestii płacowych.

Profil pożądanego pracownika

Pierwsza część skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza dotyczyła kwestii związanych z profilem pożądanego pracownika. W tej części narzędzia badawczego zawarto pytania, które miały na celu ustalenie ważnych dla pracodawców kryteriów selekcji pracowników.

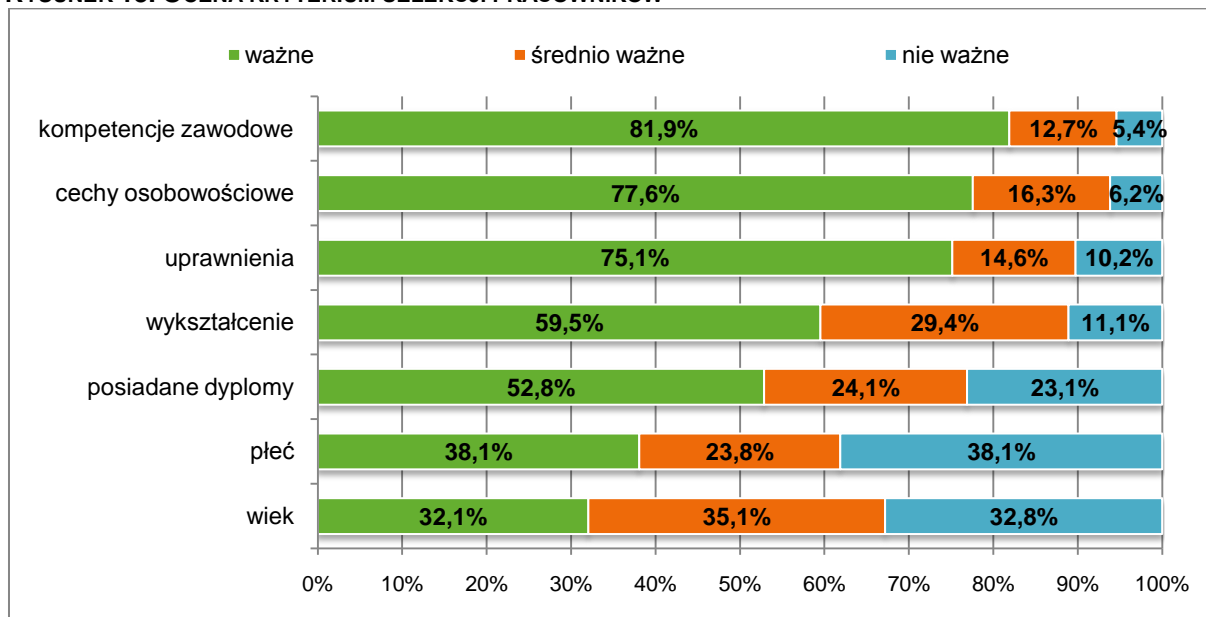
W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę podanych kryteriów selekcji. Ocenie podlegały:

- wykształcenie (wyższe, policealne, średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe, gimnazjalne i niższe),
- posiadane dyplomy,
- uprawnienia,
- wiek,
- płeć,
- kompetencje zawodowe,
- cechy osobowościowe.

Badanie wykazało, iż najbardziej istotne dla pracodawców, podczas rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy, są kompetencje zawodowe. W ten sposób odpowiedziało większość respondentów - 81,9%. Następnym ważnym kryterium, jaki najczęściej biorą pod uwagę zachodniopomorscy pracodawcy są cechy osobowościowe pracownika (77,6% respondentów uznało owe kryterium za ważne bądź bardzo ważne), a także uprawnienia (75,1%). Wykształcenie, jakie posiadają osoby starające się o przyjęcie do pracy nie jest tym kryterium, które w głównej mierze decyduje o zatrudnieniu danej osoby, gdyż jako ważny bądź bardzo ważny czynnik oceniło je niecałe 60% respondentów. Natomiast najmniej ważne podczas naboru siły roboczej okazał się wiek kandydatów, a następnie płeć (*rysunek 13*).



RYSUNEK 13. OCENA KRYTERIUM SELEKCJI PRACOWNIKÓW

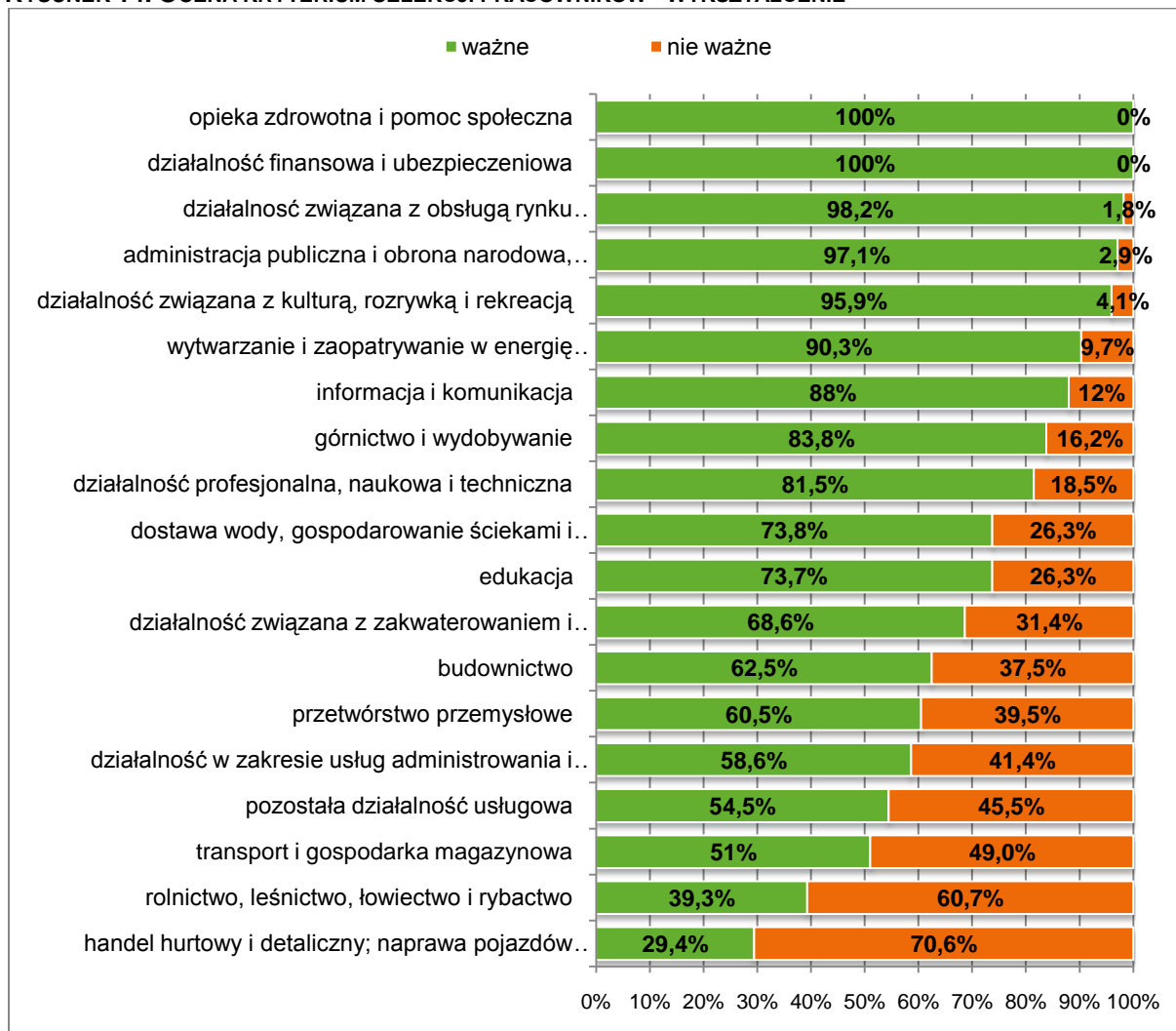


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wykształcenie jako kryterium selekcji pracowników bardzo ważne, bądź ważne ocenili wszyscy przedsiębiorcy reprezentujący takie branże jak opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Również jako istotny poziom wykształcenia uznało ponad 90% respondentów reprezentujących branże takie jak działalność finansowa i ubezpieczeniowa, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia. Przedsiębiorcy z branży handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle w większości zadeklarowali, że dla nich poziom wykształcenia nie jest istotny. W ten sposób odpowiedziało 70,6% (rysunek 14).



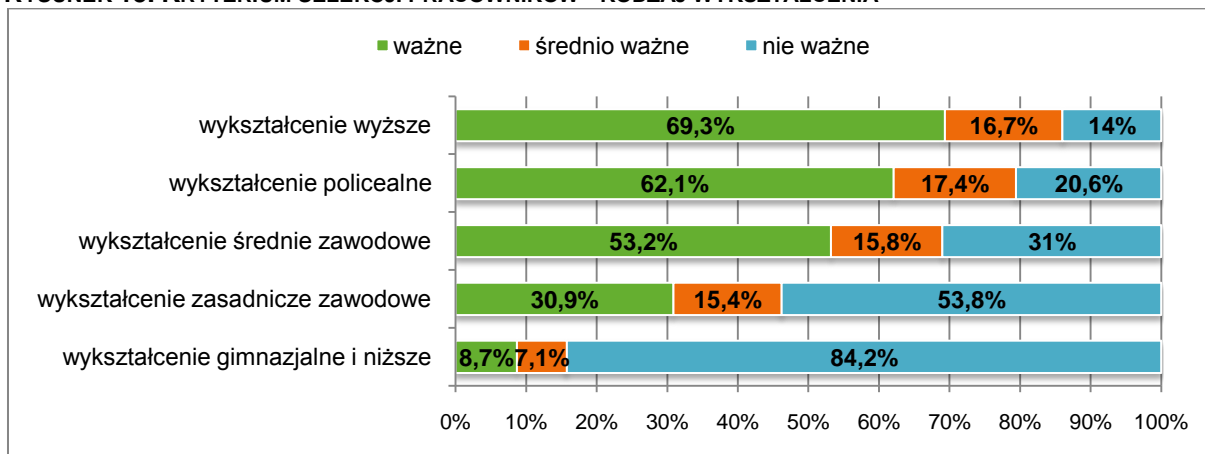
RYSUNEK 14. OCENA KRYTERIUM SELEKCJI PRACOWNIKÓW - WYKSZTAŁCENIE



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci, którzy ocenili kryterium wykształcenie jako „bardzo ważne” lub raczej ważne zostali poruszeni o wskazanie, które z jego rodzaju, jest dla nich bardziej istotne, a które mniej. Badanie wykazało, iż najbardziej istotnym dla zachodniopomorskim pracodawców wykształceniem jest wykształcenie wyższe - niecałe 70% uznało je za ważne. Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż pracodawcy, którzy przy rekrutacji pracowników traktują poziom wykształcenia, jako decydujący o zatrudnieniu, preferują najwyższy poziom wykształcenia (rysunek 15).

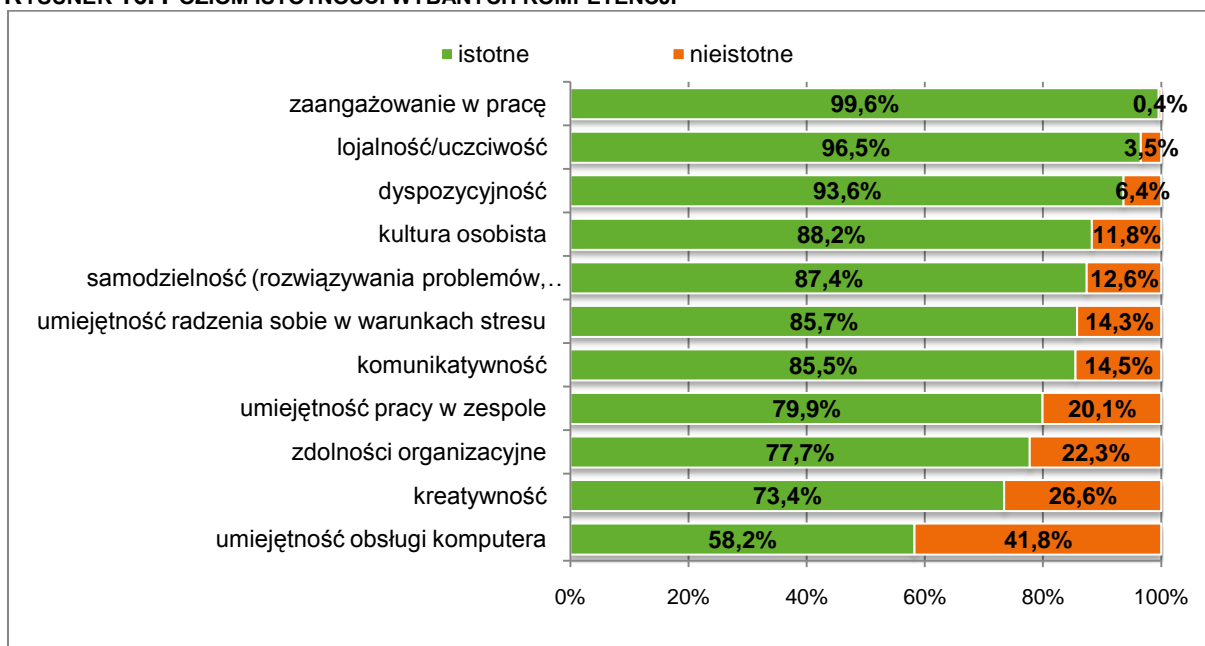
RYСУNEK 15. KRYTERIUM SELEKCJI PRACOWNIKÓW - RODZAJ WYKSZTAŁCENIA



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdaniem prawie wszystkich przedsiębiorców, którzy wzięli udział w badaniu najbardziej istotne są: zaangażowanie w pracę, lojalność, uczciwość oraz dyspozycyjność. Kompetencje te wskazało ponad 90% zachodniopomorskich pracodawców (rysunek 16).

RYСУNEK 16. POZIOM ISTOTNOŚCI WYBANYCH KOMPETENCJI



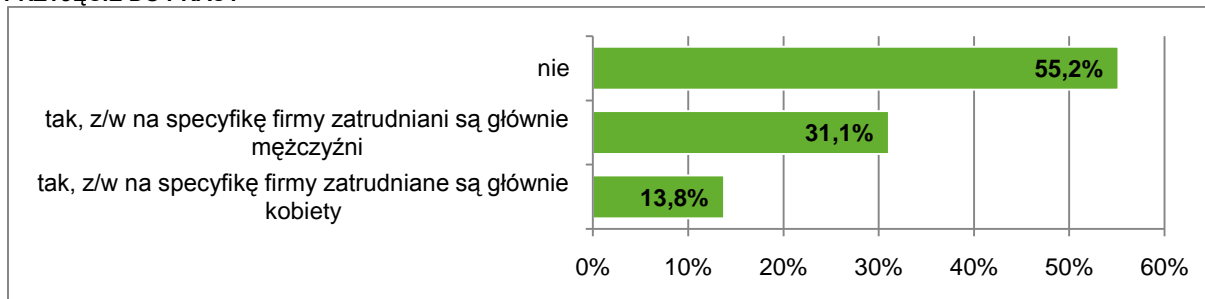
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dla ponad połowy (55,2%) zachodniopomorskich pracodawców płeć nie ma znaczenia przy zatrudnianiu pracowników na wolne miejsca pracy. 31,1% firm prowadzących działalność w regionie zadeklarowało, iż ze względu na specyfikę firmy zatrudnia głównie mężczyzn, a 13,8% kobiety (rysunek 17).

Cecha taka jak wiek, również dla większości przedsiębiorstw nie decyduje o zatrudnieniu potencjalnych pracowników. W ten sposób odpowiedziało 61,5% respondentów. Natomiast ze

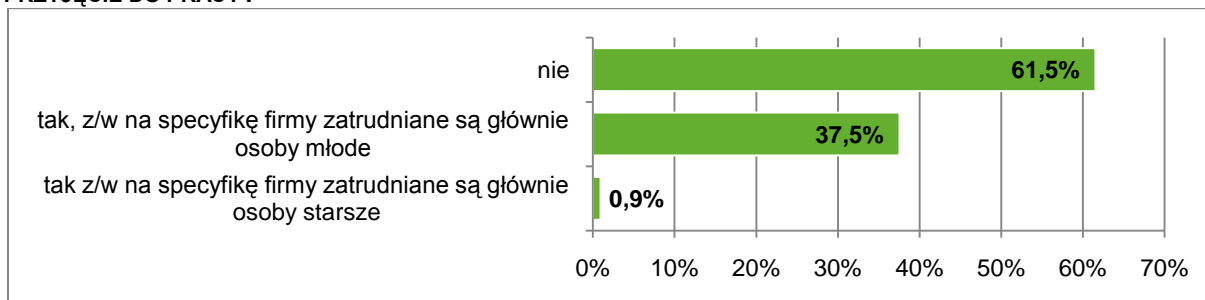
względu na specyfikę firmy, 37,5% badanych zadeklarowało, iż głównie zatrudnia osoby młode (rysunek 18).

RYСУNEK 17. CZY O PRZYJĘCIU NOWYCH PRACOWNIKÓW MA ZNACZENIE PŁEĆ OSÓB STARAJĄCYCH SIĘ O PRZYJĘCIE DO PRACY



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

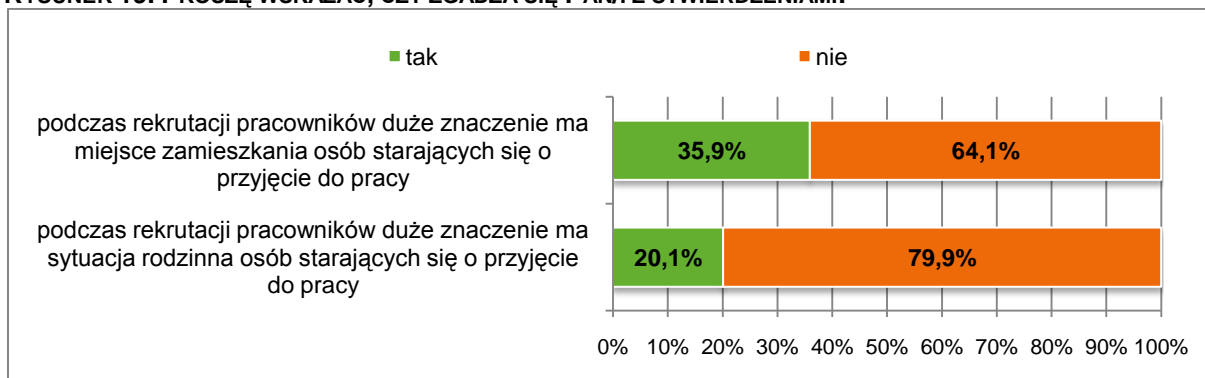
RYСУNEK 18. CZY O PRZYJĘCIU NOWYCH PRACOWNIKÓW MA ZNACZENIE WIEK OSÓB STARAJĄCYCH SIĘ O PRZYJĘCIE DO PRACY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż podczas rekrutacji dla większości przedsiębiorstw nie ma znaczenia ani miejsce zamieszkania kandydatów na wolne miejsca pracy (64,1%), ani ich sytuacja rodzinna (79,9%) (rysunek 19).

RYСУNEK 19. PROSZĘ WSKAZAĆ, CZY ZGADZA SIĘ PAN/I Z STWIERDZENIAMI:

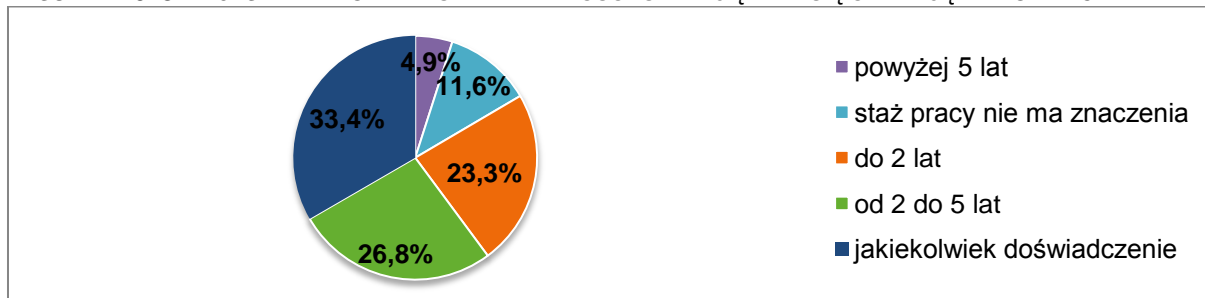


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytanie dotyczyło preferowanego przez pracodawców stażu pracy. Z badań wynika, iż 33,4% zachodniopomorskich pracodawców nie ma

sprecyzowanych dokładnych wymagań co do staży pracy, a wymagają jedynie by potencjalni kandydaci posiadali jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe. Jedynie 4,9% firm, zadeklarowało, iż wymagają od osób starających się o zatrudnienie co najmniej 5 letniego stażu pracy (*rysunek 20*).

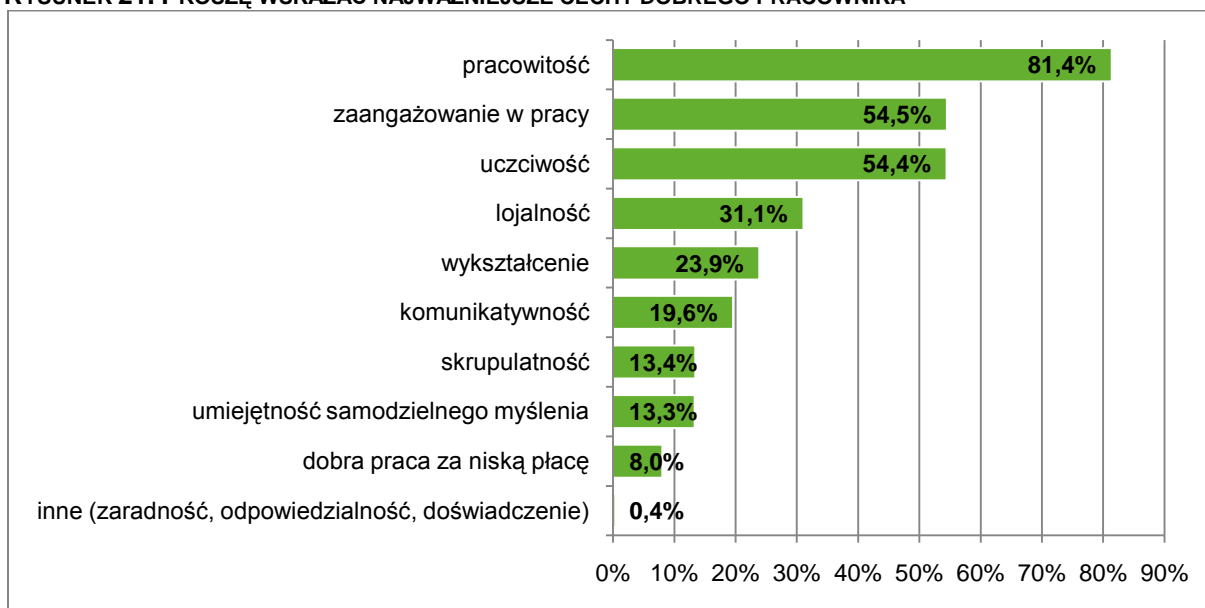
RYСУNEK 20. JAKI JEST PREFEROWANY STAŻ PRACY OSÓB STARAJĄCYCH SIĘ O PRZYJĘCIE DO PRACY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie trzech cech, jakimi powinien charakteryzować się „dobry” pracownik. Zdaniem większości przedsiębiorców najważniejsze jest by przyszły pracownik odznaczał się pracowitością (81,4%), zaangażowaniem w pracę (54,5%) oraz uczciwością (54,4%) (*rysunek 21*).

RYСУNEK 21. PROSZĘ WSKAZAĆ NAJWAŻNIEJSZE CECHY DOBREGO PRACOWNIKA



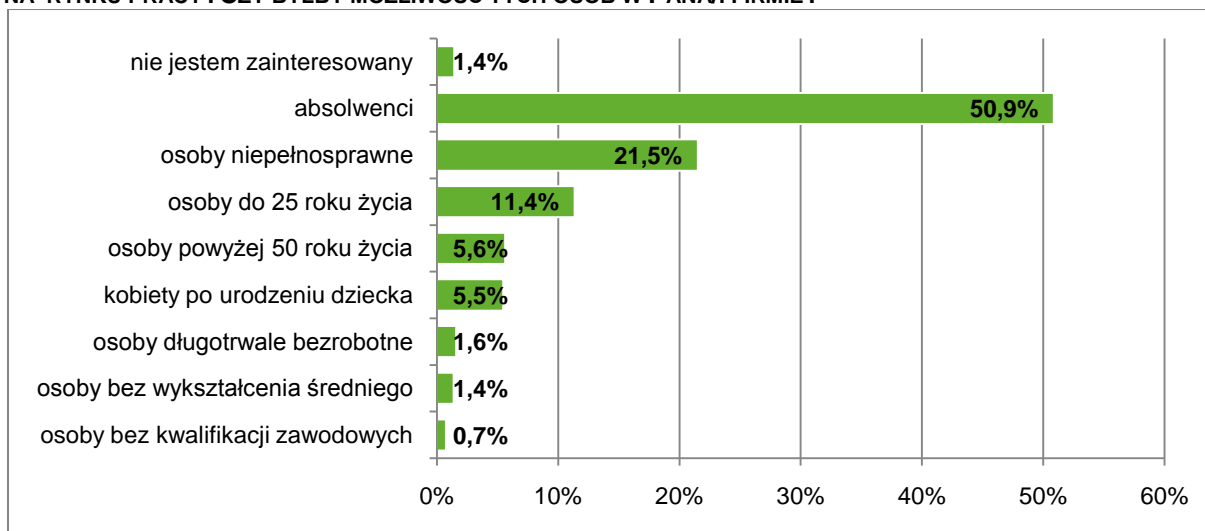
*procent nie sumuje się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy byliby gotowi do zatrudnienia osób pozostające w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ponad połowa respondentów zadeklarowało, iż nie widzie przeszkód w zatrudnianiu absolwentów. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia *rysunek 22*.



RYСУNEK 22. JAKI JEST PANA/I STOSUNEK DO ZATRUDNIANIA OSÓB BEDĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTAUCJI NA RYNKU PRACY? CZY BYŁBY MOŻLIWOŚĆ TYCH OSÓB W PANA/I FIRMIE?



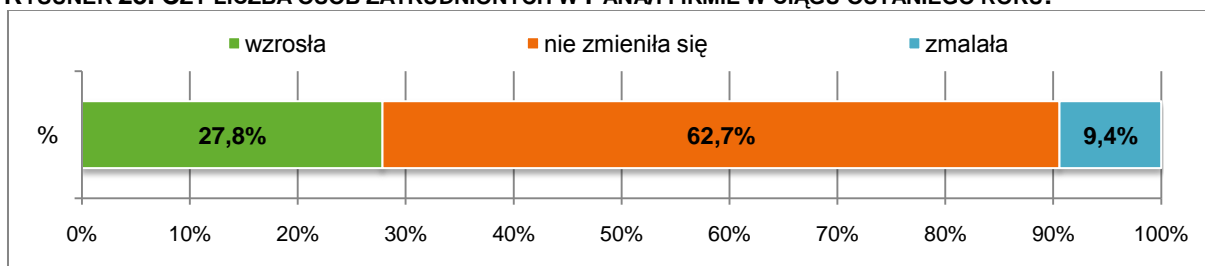
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Plany zatrudnieniowe pracodawcy

Kolejna część skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza wywiadu dotyczyła planów zatrudnieniowych. Respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na takie pytania dotyczące stosowanych „zwyczajów” zatrudnieniowych, tj. jakie najczęściej stosują umowy o pracę, w jakim wymiarze czasu pracy zatrudniają najczęściej, a także jakie stanowiska/zawody są kluczowe w badanych firmach. Ponadto w tej części zdiagnozowane zostały plany zatrudnieniowe zachodniopomorskich pracodawców na najbliższy rok.

Badanie wykazało, iż sytuację zatrudnieniową w większości badanych firm można określić jako stabilną, gdyż prawie 63% spośród przebadanych przedstawicieli przedsiębiorstw wskazało, że w ciągu ostatniego roku liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się. Na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało jedynie nieco ponad 9,4%, a na wzrost 27,8% respondentów (rysunek 23).

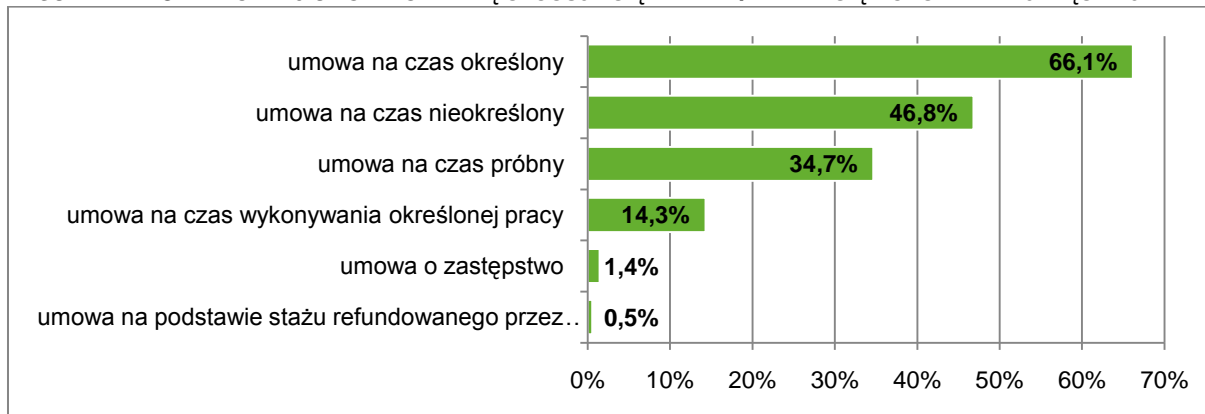
RYСУNEK 23. CZY LICZBA OSÓB ZATRUDNIANYCH W PANA/I FIRMIE W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

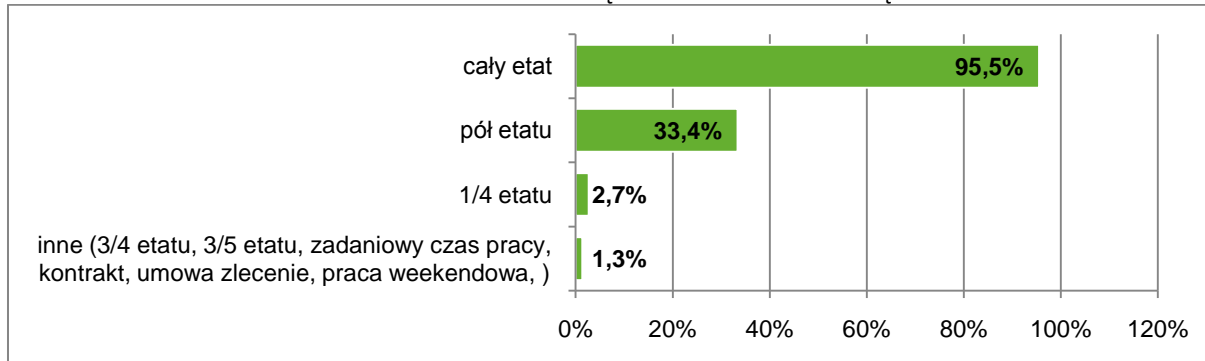
Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż zdecydowana większość pracowników zatrudnionych w badanych firmach pracuje w ramach umowy na czas nieokreślony (66,1%) oraz na cały etat (95,5%). Ponadto badanie wykazało, iż w większości firm wiek pracowników nie ma znaczenia (52%), natomiast nieco ponad 32% zatrudnia głównie osoby młode (do 40 roku życia). Jeśli zaś chodzi o płeć pracowników, to 36,6% badanych przedsiębiorstw zatrudnia głównie mężczyzn, a w 25,8% firm, mimo iż płeć nie ma znaczenia, zatrudniani są również przeważnie kobiety, a w 23% mężczyzn (*rysunki 24 - 26*).

RYSUNEK 24. JAKI RODZAJ UMOWY O PRACĘ STOSUJE SIĘ W PANA/I PRZEDSIĘBIORSTWIE NAJCZĘŚCIEJ?



* procent nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

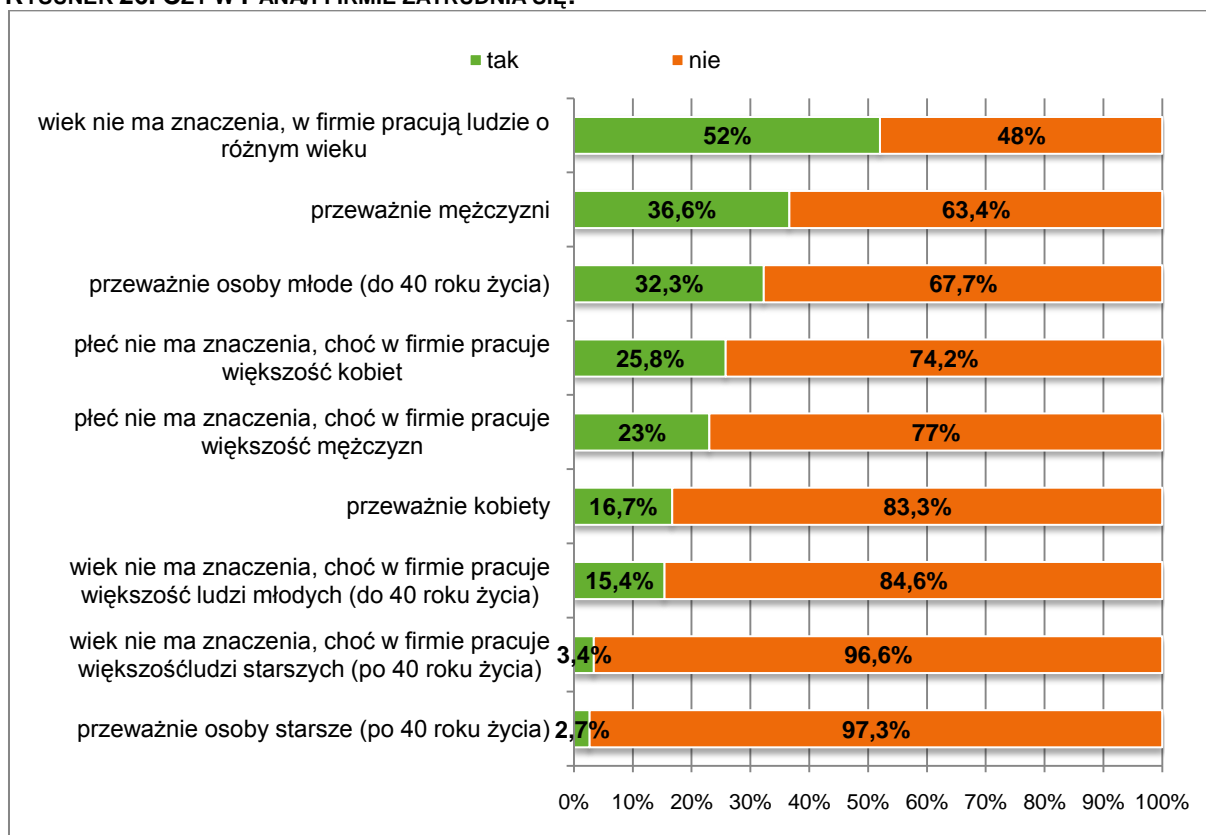
RYSUNEK 25. JAKI WYMIAR CZASU PRACY STOSUJE SIĘ W PANA/I FIRMIE NAJCZĘŚCIEJ?



* procent nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



RYСУNEK 26. CZY W PANA/I FIRMIE ZATRUDNIA SIĘ:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie dotyczyło kluczowych zawodów w badanych firmach. Do celów analizy wykorzystana została Klasyfikacja Zawodów i Specjalności. Wskazywane przez respondentów zawody zostały przyporządkowane do tzw. średnich grup zawodowych. Niżej przedstawione tabele wskazują od najczęściej do najrzadziej wskazywanych przez respondentów zawodów - kluczowych dla przedsiębiorstw, które prowadzą - pogrupowanych według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007.

TABELA 15. KLUCZOWE ZAWODY W SEKCJI ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO

robotnicy leśni i pokrewni
rolnicy produkcji roślinnej
operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
hodowcy zwierząt i pokrewni
technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni
ogrodnicy
rybacy śródlądowi
rybacy morscy
specjaliści nauk rolniczych i pokrewni

kierowcy pojazdów
rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
technicy nauk biologicznych i rolniczych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 16. GÓRNICZTWO I WYDOBYWANIE

operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 17. PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE

robotnicy w przetwórstwie spożywczym
robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni
operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego
robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
kowale, ślusarze i pokrewni
monterzy
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów
operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych
operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali
operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopaliny
robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
robotnicy obróbki skóry

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 18. WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZY, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH

inżynierowie i pokrewni
operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni
pracownicy do spraw finansowych i handlowych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 19. DOSTAWA WODY, GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ

operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni
inżynierowie i pokrewni
ładowacze nieczystości i pokrewni
operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 20. BUDOWNICTWO

robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni

operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
elektrycy
inżynierowie i pokrewni
malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
mechanicy maszyn i urządzeń

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 21. HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE

sprzedawcy i demonstratorzy
mechanicy maszyn i urządzeń
pracownicy do spraw finansowych i handlowych
pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni
kierowcy pojazdów
pracownicy obrotu pieniężnego

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 22. TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA

kierowcy pojazdów
pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
mechanicy maszyn i urządzeń
pracownicy poczty i pokrewni

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 23. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI

pracownicy usług domowych i gastronomicznych
informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści
pomoce domowe, sprzątaczkę i praczkę
pracownicy usług domowych i gastronomicznych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 24. INFORMACJA I KOMUNIKACJA

informatycy
operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo - przetwórczych
technicy

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 25. DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA

pracownicy do spraw finansowych i handlowych
pracownicy obrotu pieniężnego

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 26. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI

specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 27. DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

średni personel biurowy
prawnicy
specjaliści nauk społecznych i pokrewnych
inżynierowie i pokrewni
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
specjaliści kultury i sztuki
specjaliści ochrony zdrowia
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
filolodzy i tłumacze
technicy
kierowcy pojazdów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 28. DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

średni personel biurowy
pracownicy do spraw finansowych i handlowych
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
pomoce domowe, sprzątaczkę i praczki
pracownicy usług ochrony

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 29. ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE

specjaliści administracji publicznej

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 30. EDUKACJA

nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli
nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych
pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
nauczyciel szkół podstawowych i przedszkoli
pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 31. OCHRONA ZDROWIA I POMOC SPOŁECZNA

specjaliści ochrony zdrowia
pielęgniarki i położne
średni personel ochrony zdrowia
kierowcy pojazdów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 32. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ

pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu
pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej
pracownicy obrotu pieniężnego
pracownicy usług domowych i gastronomicznych
archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 33. POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA

pozostali pracownicy usług osobistych
informatycy
pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu
monterzy elektronicy i pokrewni
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
robotnicy obróbki skóry
robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

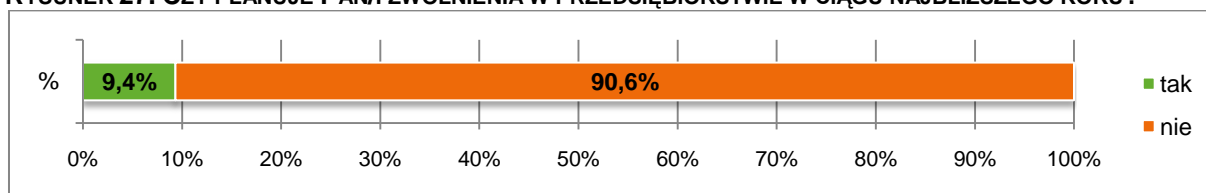
Kolejna część wywiadu dotyczyła planów zatrudnieniowych w badanych firmach. W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o udzielenie informacji na temat planowanej redukcji etatów. Jak wynika z analizy zebranego materiału badawczego w przebadanych firmach w ciągu najbliższego roku nie planuje się zwolnień pracowników. Prawie wszyscy przedsiębiorcy - 90,6% - zadeklarowali, że nie zamierzają zredukować personelu (*rysunek 27*).

Analiza materiału badawczego wykazała, iż zwolnienia w ciągu najbliższego roku, najczęściej dotyczyć będą tych pracowników, którzy zatrudnieni są w takich sekcjach jak: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz budownictwo (*rysunek 28*).

Najczęściej wskazywanymi zawodami, co do których planowane są zwolnienia to: sprzedawcy i demonstratorzy, mechanicy maszyn i urządzeń (zwolnienia te dotyczą branży handel hurtowy, detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), a także średni personel biurowy (zwolnienia te dotyczą w głównej mierze branż: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) (*tabela 34 przedstawia zawody w badanych firmach - od najczęściej do najrzadziej wskazywanych, w których planowane są zwolnienia pracowników*).

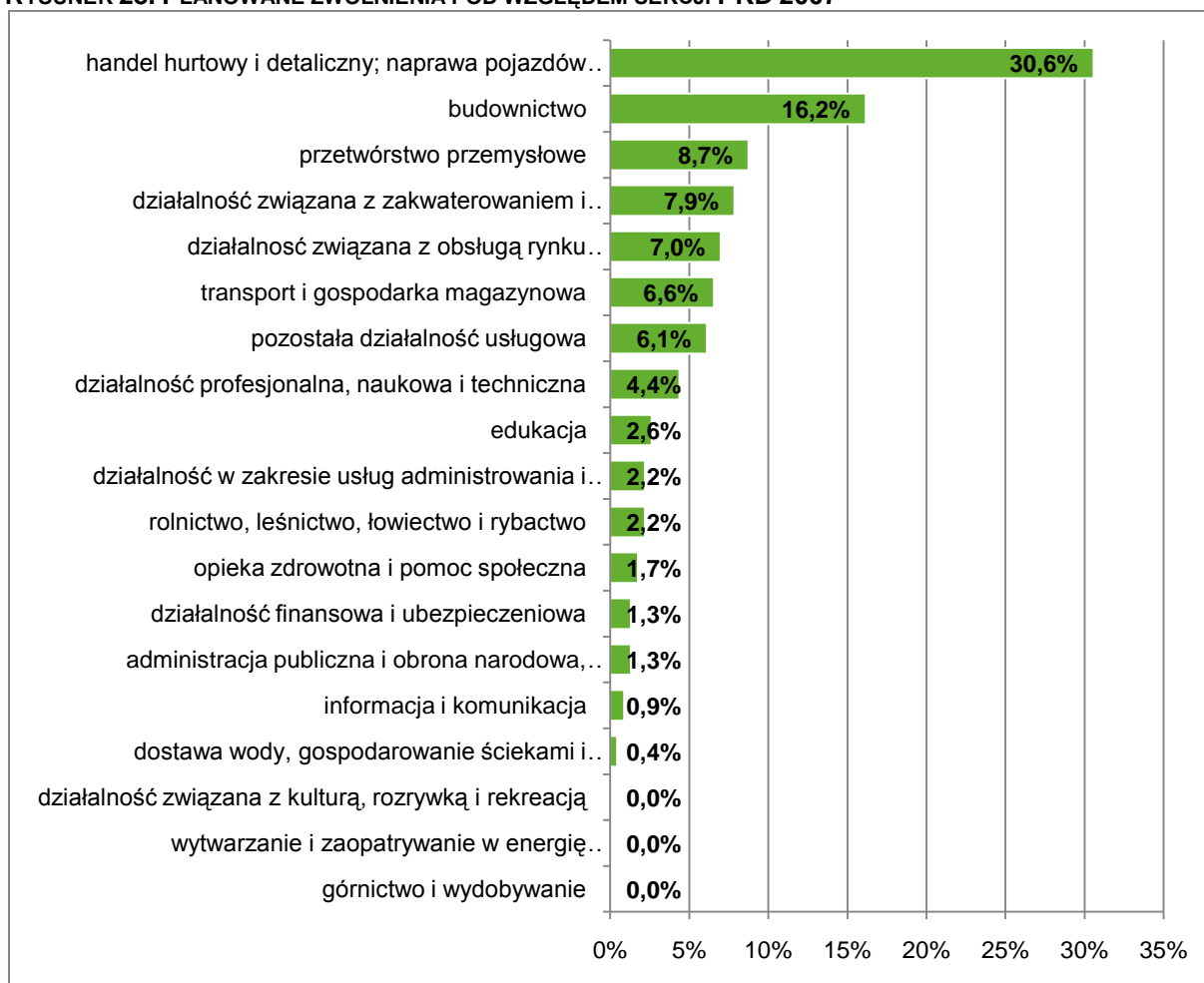


RYСУNEK 27. CZY PLANUJE PAN/I ZWOLNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWIE W CIĄGU NAJBLIŻSZEGO ROKU?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

RYСУNEK 28. PLANOWANE ZWOLNIENIA POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD 2007



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 34. ZAWODY, W KTÓRYCH PLANOWANE SĄ ZWOLNIENIA PRACOWNIKÓW

sprzedawcy i demonstratorzy
mechanicy maszyn i urządzeń
średni personel biurowy
robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni
pracownicy usług domowych i gastronomicznych

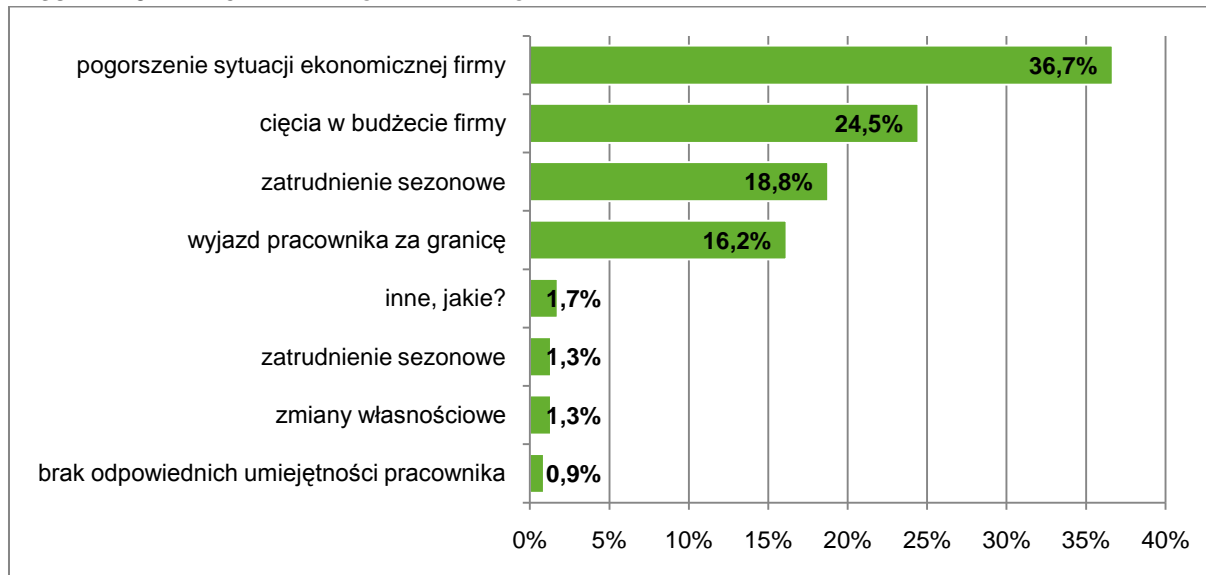


specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
kierowcy pojazdów
pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
pracownicy do spraw finansowych i handlowych
pozostali pracownicy usług osobistych
informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści
informatycy
nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli
robotnicy przy pracach prostych w przemyśle
operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
pomoce domowe, sprzątaczk i praczki
operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
pielęgniarki i położne
pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu
robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
robotnicy w przetwórstwie spożywczym
rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni
inspektorzy bezpieczeństwa i jakości
inżynierowie i pokrewni
ładowacze nieczystości i pokrewni
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów
operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru
pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy
pracownicy obrotu pieniężnego
pracownicy poczty i pokrewni
prawnicy
robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
robotnicy wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
specjaliści administracji publicznej
specjaliści ochrony zdrowia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównymi przyczynami planowanych zwolnień są pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy (36,7%), cięcia w budżecie (24,5%), zatrudnienie sezonowe (18,8%) bądź wyjazd pracownika za granicę (rysunek 29).

RYСУNEK 29. PRZYCZYNY PLANOWANYCH ZWOLNIEŃ



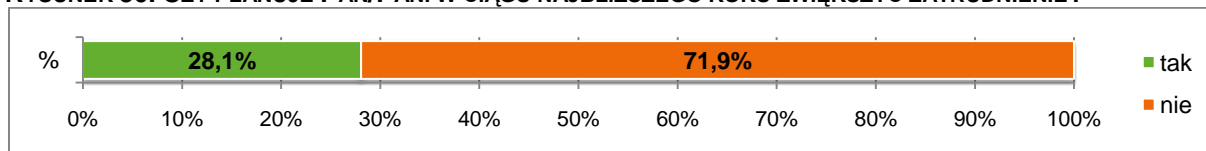
* procent nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jak wynika z analizy danych zebranych podczas badań terenowych zdecydowana większość firm (71,9%), które wzięły udział w badaniu nie planuje zwiększenia zatrudnienia w swojej firmie w ciągu najbliższego roku (rysunek 30).

Zgodnie z deklaracjami respondentów, najczęściej zatrudniani będą pracownicy w firmach reprezentujących takie branże jak handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz w budownictwie (rysunek 31).

Najczęściej wskazywanymi zawodami, co do których planowane jest zwiększenie zatrudnienia to: pracownicy do spraw finansowych i handlowych, kierowcy pojazdów oraz robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (tabela 35 przedstawia zawody w badanych firmach - od najczęściej do najrzadziej wskazywanych, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia).

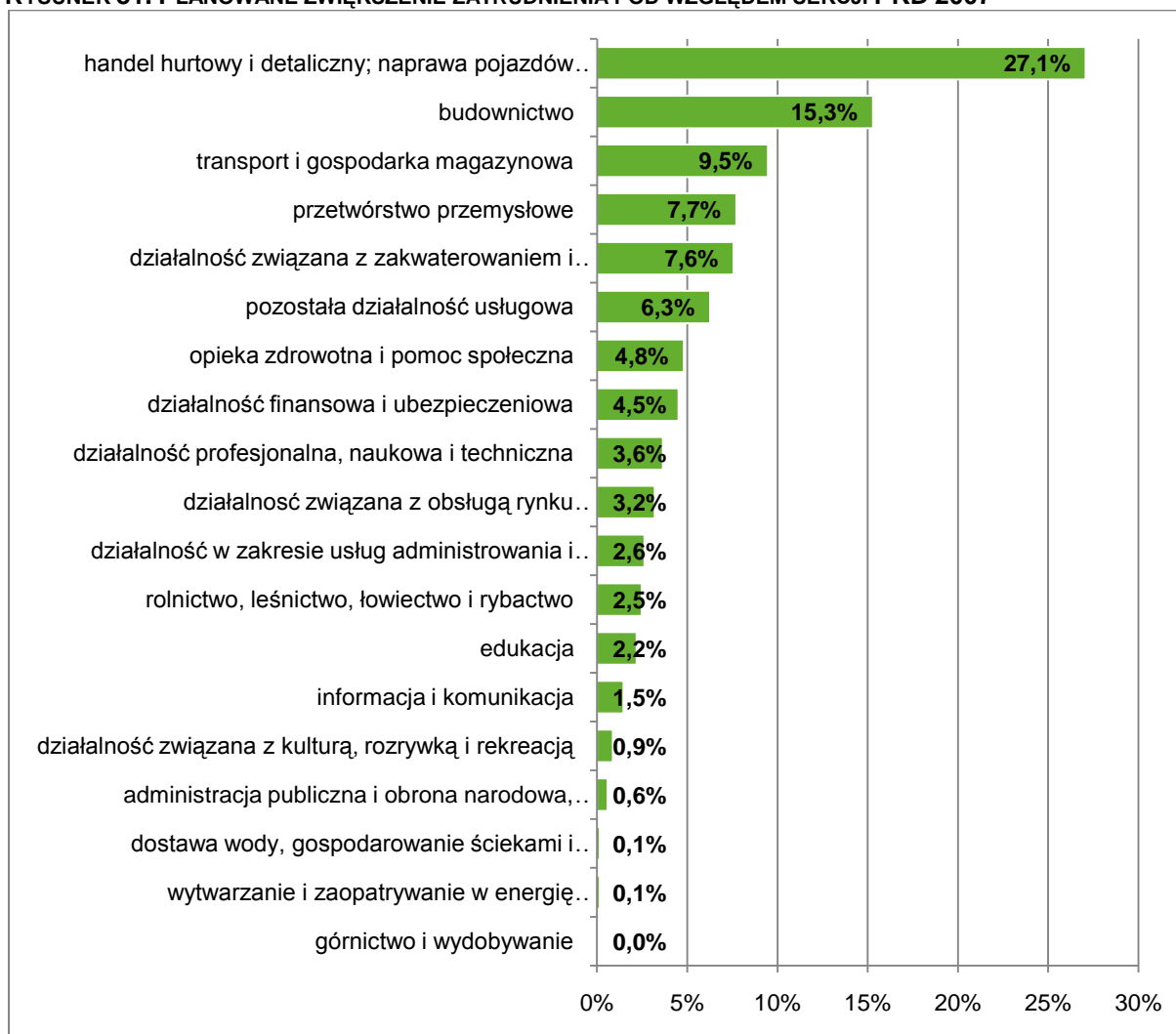
RYСУNEK 30. CZY PLANUJE PAN/PANI W CIĄGU NAJBLIŻSZEGO ROKU ZWIĘKSZYĆ ZATRUDNIENIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



RYСУNEK 31. PLANOWANE ZWIĘKSZENIE ZATRUDNIENIA POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD 2007



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

TABELA 35. ZAWODY, W KTÓRYCH PLANOWANE JEST ZWIĘKSZENIE ZATRUDNIENIA

pracownicy do spraw finansowych i handlowych
kierowcy pojazdów
robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni
sprzedawcy i demonstratorzy
pracownicy usług domowych i gastronomicznych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
pracownicy obrotu pieniężnego
średni personel biurowy
mechanicy maszyn i urządzeń
pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji

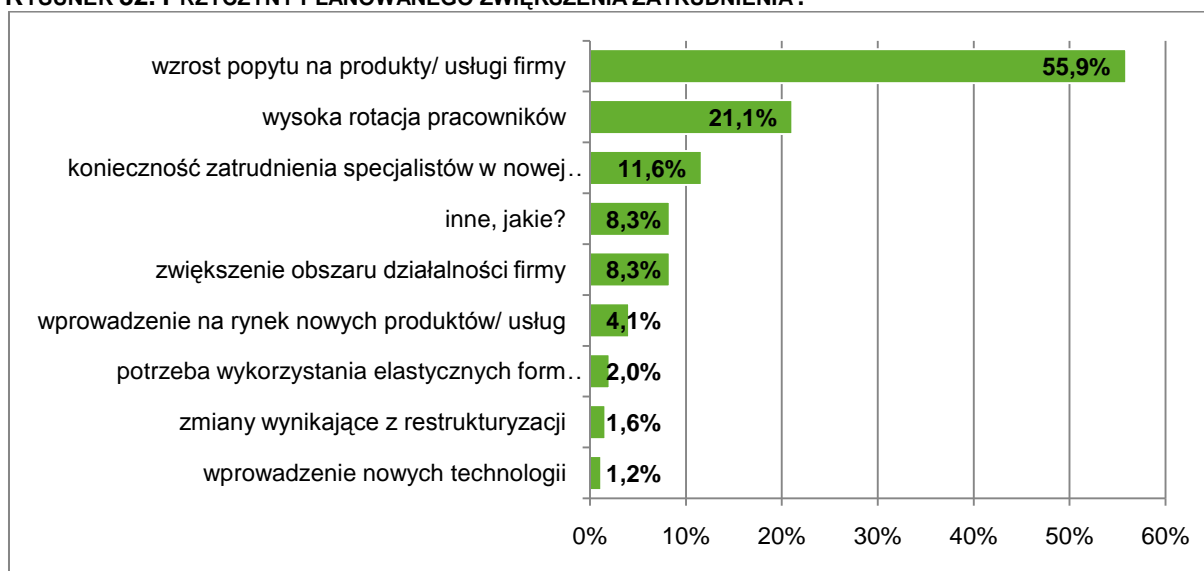


robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści
pozostali pracownicy usług osobistych
informatycy
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni
agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
robotnicy w przetwórstwie spożywczym
specjaliści ochrony zdrowia
pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu
elektrycy
inspektorzy bezpieczeństwa i jakości
operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
pielęgniarki i położne
operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
pracownicy usług ochrony
nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli
pomoce domowe, sprzątaczk i praczk
prawnicy
robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
pracownicy poczty i pokrewni
operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani
specjaliści administracji publicznej
ogrodnicy
operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego
robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
filolodzy i tłumacze
monterzy
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów
operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru
operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych
pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy
robotnicy leśni i pokrewni
robotnicy obróbki skóry
robotnicy przy pracach prostych w przemyśle
rybacy śródlądowy
specjaliści nauk społecznych i pokrewnych
technicy

kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej
ładowacze nieczystości i pokrewni
nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych
operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni
pracownicy opieki osobistej i pokrewni
robotnicy wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni
specjaliści nauk rolniczych i pokrewni

Głównymi przyczynami planowanego zwiększenia zatrudnienia są wzrost popytu na produkty/usługi firmy (55,9%), wysoka rotacja pracowników (21,1%), a także konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie (11,6%) (rysunek 32).

RYСУNEK 32. PRZYCZYNY PLANOWANEGO ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA?

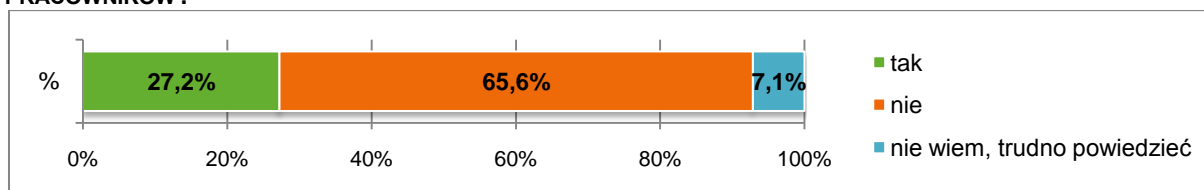


* procent nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując kwestie związane z polityką zatrudnieniową firm z województwa zachodniopomorskiego, należy sprawdzić również jak przebiega rekrutacja w tych przedsiębiorstwach.

W związku z tym zapytano respondentów o to, czy zdarzało się, że mieli kiedykolwiek trudności z naborem pracowników. Analiza zebranych danych wykazała, że 65,6% osób nie miało żadnych trudności z naborem pracowników. Przeciwnego zdania było 27,2% (rysunek 33).

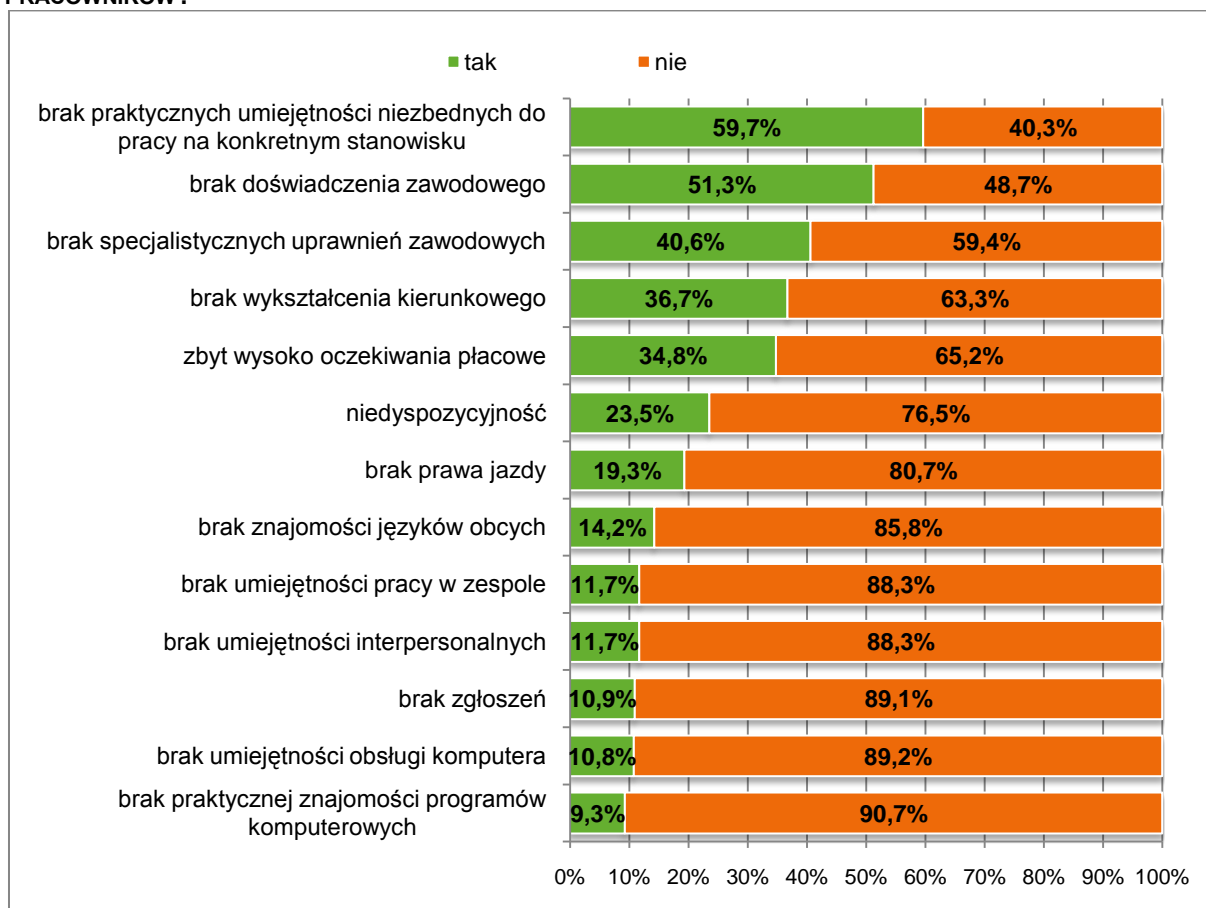
RYСУNEK 33. Z JAKIMI TRUDNOŚCIAMI PANA/I FIRMA SPOTKAŁA SIĘ PODCZAS NABORU NOWYCH PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci, którzy wskazali na trudności z naborem pracowników jako główne czynniki wymieniali: brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku (59,7%), brak doświadczenia zawodowego (51,3%), bądź brak specjalistycznych uprawnień zawodowych (40,6%). Pozostałe odpowiedzi respondentów zostały ukazane na *rysunku 34*.

RYСУNEK 34. Z JAKIMI TRUDNOŚCIAMI PANA/I FIRMA SPOTKAŁA SIĘ PODCZAS NABORU NOWYCH PRACOWNIKÓW?

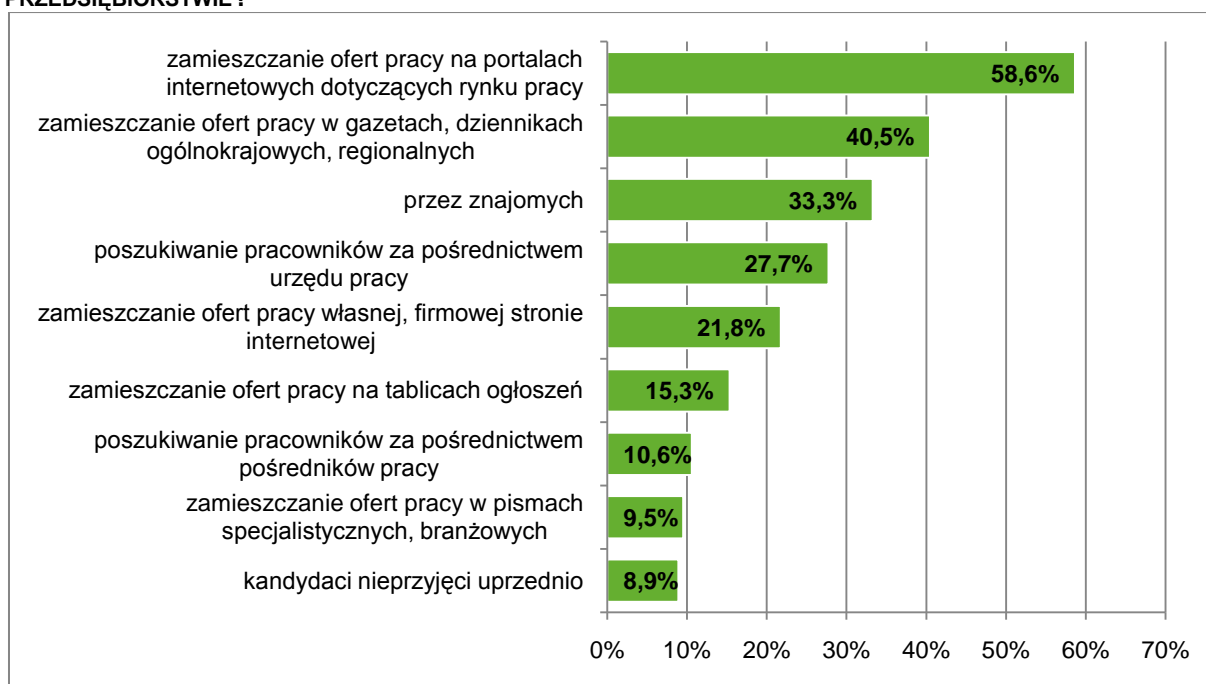


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Niecałe 60% respondentów wskazało, że w ich firmach w celu znalezienia odpowiedniej osoby na wolne stanowisko pracy, najczęściej zamieszcza się oferty na portalach internetowych dotyczących rynku pracy. Inną popularną metodą jest poszukiwanie pracowników poprzez zamieszczanie ofert pracy w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych i regionalnych (40,5%) (*rysunek 35*).



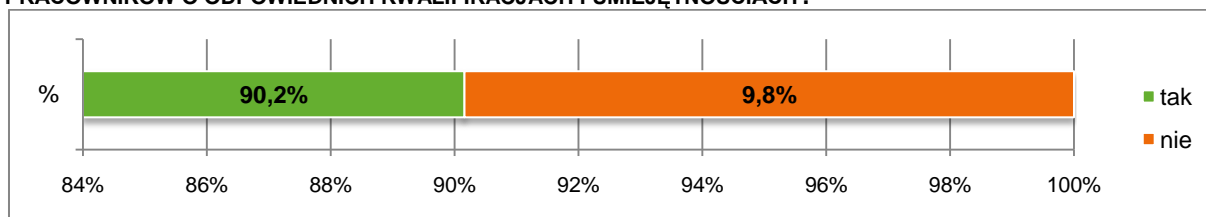
RYSUNEK 35. JAKIE TECHNIKI POSZUKIWANIA (REKUTACJI) PRACOWNIKÓW STOSOWANE SĄ W PANA/I PRZEDSIĘBIORSTWIE?



* procent nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zebranego materiału badawczego wykazała również, iż zdaniem 9,8% respondentów na regionalnym rynku pracy, ciężko jest pozyskać pożądanego pracownika. Zdaniem przedsiębiorców przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak specjalistów w pożądanym dziedzicach (45,6%) oraz brak umiejętności praktycznych u osób starających się o przyjęcie do pracy (19,9%) (rysunki 36 i 37).

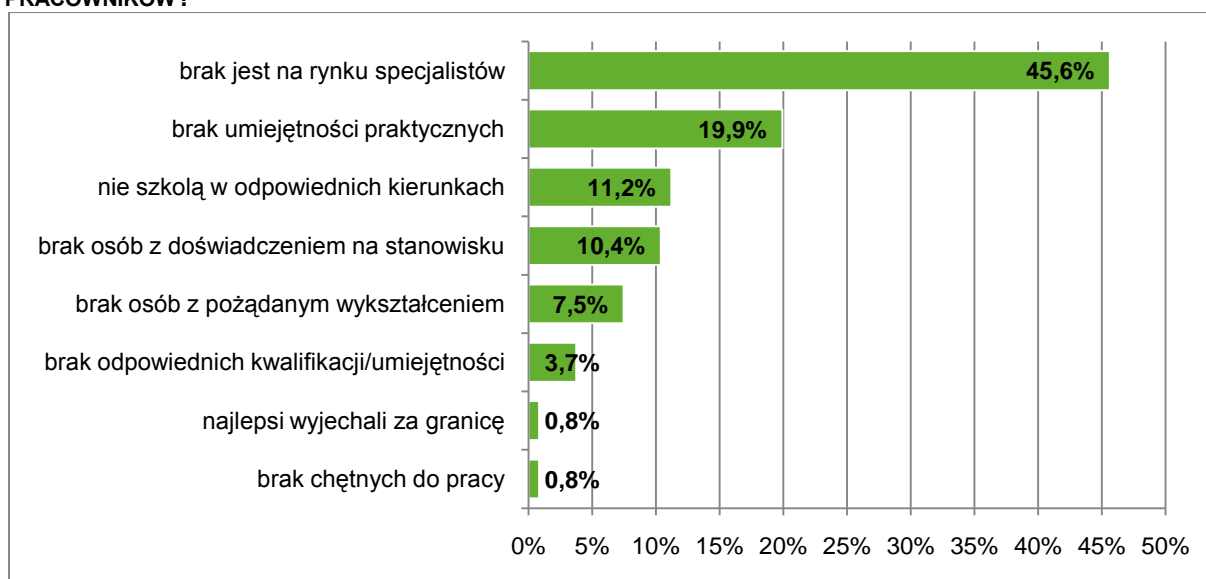
RYSUNEK 36. CZY NA REGIONALNYM RYNKU PRACY BEZ PROBLEMU MÓGLBY PAN/MOGLĄBY PANI POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW O ODPOWIEDNIH KWALIFIKACJACH I UMIEJĘTNOŚCIACH?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



RYSUNEK 37. PROSZĘ WSKAZAĆ DLACZEGO NIE MÓLBY PAN/MOGLĄBY PANI POZYSKAĆ ODPOWIEDNICH PRACOWNIKÓW?

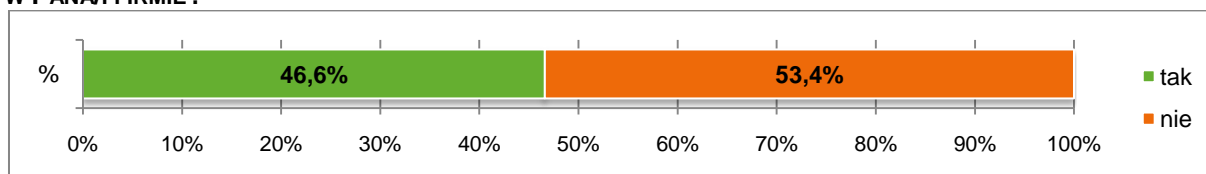


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejna część wywiadu dotyczyła szkoleń w badanych przedsiębiorstwach. Respondenci zostali poproszeni o podanie informacji dotyczących realizowanych kiedykolwiek i planowanych szkoleń pracowników.

Pierwsze pytanie zadane respondentom dotyczyło potrzeby organizacji szkoleń w badanych przedsiębiorstwach. Badanie wykazało, iż w ponad połowie firm, organizacja szkoleń dla pracowników jest niezbędna w celu realizacji powierzonych im zadań (rysunek 38).

RYSUNEK 38. CZY PANA/I ZDANIEM, ISTNIEJE POTRZEBA ORGANIZOWANIA SZKOLEŃ DLA PRACOWNIKÓW W PANA/I FIRMIE?

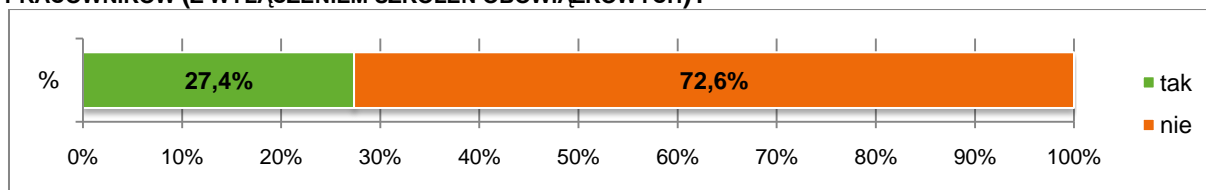


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali poproszeni o wskazanie czy dotychczas w ich firmach realizowane były jakiegokolwiek szkolenia, z wyjątkiem szkoleń obowiązkowych, typu BHP, ppoż. Badanie wykazało, iż zachodniopomorscy pracodawcy pod tym względem nie cechują się zbyt dużą aktywnością. Jedynie 27,4% badanych zadeklarowało, iż organizowało kiedykolwiek szkolenia dla pracowników (rysunek 39).



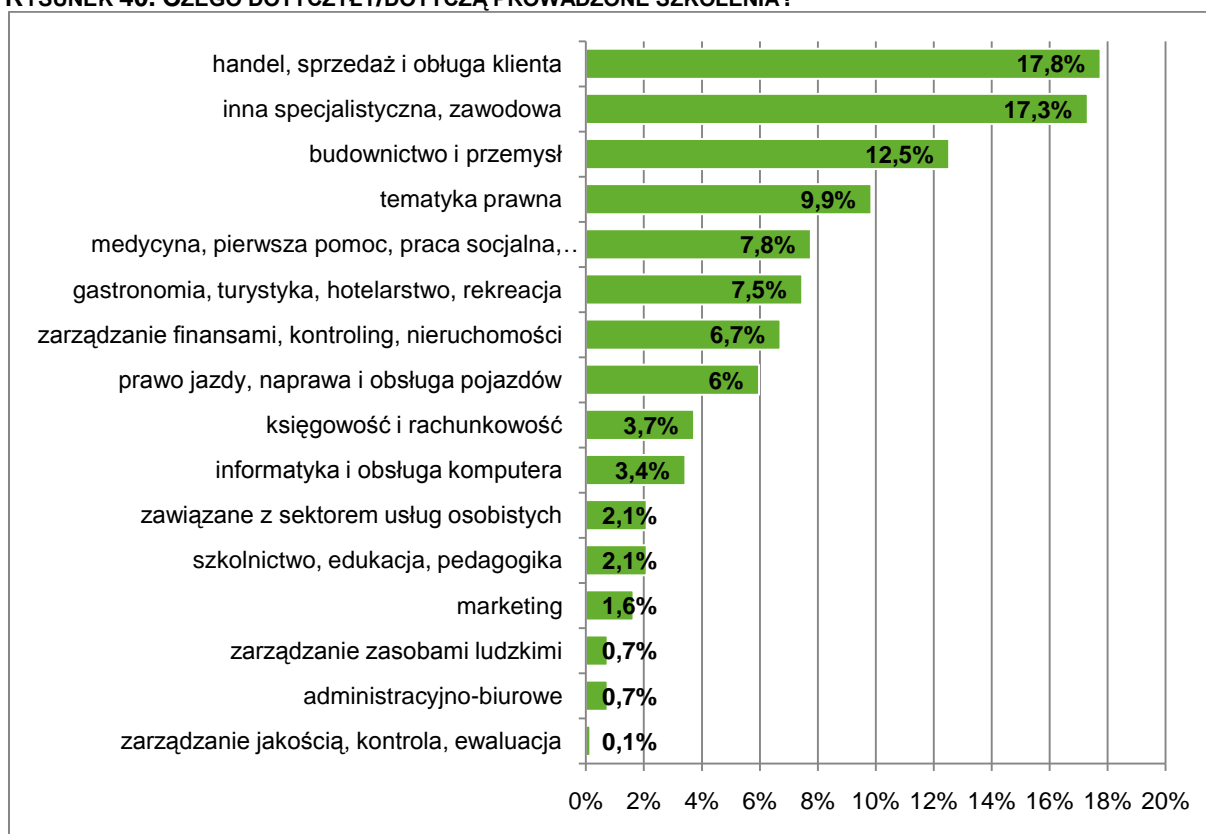
RYСУNEK 39. CZY W PANA/I PRZEDSIĘBIORSTWIE ORGANIZOWANE BYŁY, BĄDŹ SĄ SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW (Z WYŁĄCZENIEM SZKOLEŃ OBOWIĄZKOWYCH)?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W badanych firmach najczęściej prowadzone były szkolenia związane z tematyką z zakresu handlu, sprzedaży i obsługi klienta. Na tego typu rodzaj szkoleń wskazało niecałe 18% badanych. Innymi często organizowanymi szkoleniami, były szkolenia specjalistyczne, zawodowe, które uzależnione są od specyfiki firmy (np. dotyczące wprowadzenia nowej technologii, obsługi nowo zakupionych maszyn, itp.). W ten sposób odpowiedziało 17,3% respondentów. 12,5% przedsiębiorców zadeklarowało, iż organizowano w firmach szkolenia z zakresu budownictwa czy przemysłu (rysunek 40).

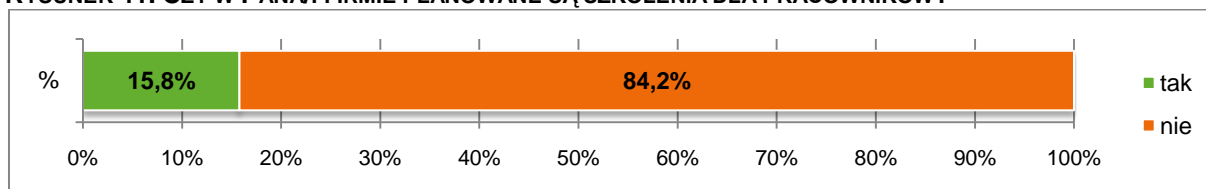
RYСУNEK 40. CZEGO DOTYCZYŁY/DOTYCZA PROWADZONE SZKOLENIA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli zaś chodzi o niedaleką przyszłość, to jedynie 15,8% przedsiębiorców zadeklarowało, iż planuje szkolenia dla pracowników, natomiast 84,2% nie planuje tego typu przedsięwzięć (rysunek 41).

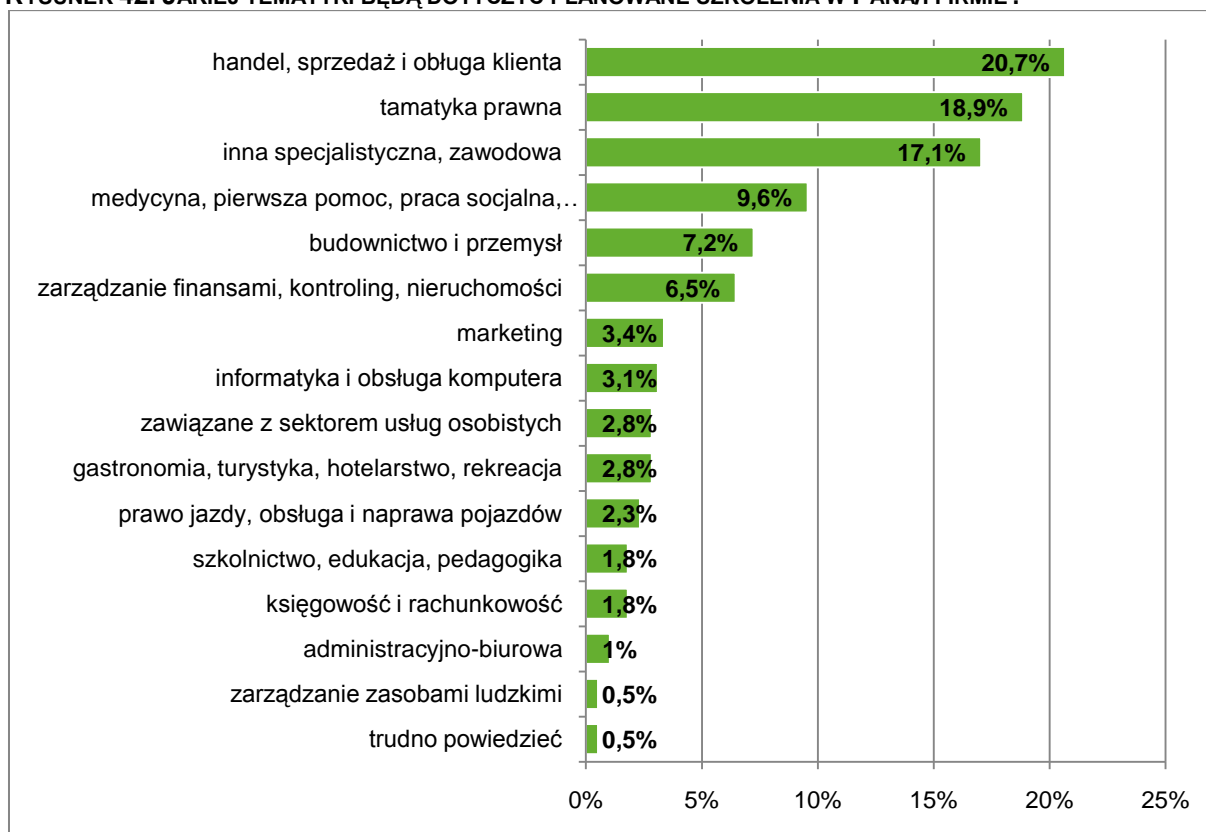
RYСУNEK 41. CZY W PANA/I FIRMIE PLANOWANE SĄ SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Planowane przez pracodawców szkolenia w głównej mierze dotyczyć będą zagadnień związanych z handlem, sprzedażą i obsługą klienta (20,7%), tematyki prawnej (18,9%), a także kwestii związanych z specjalistycznymi, zawodowymi zagadnieniami (17,1%) (rysunek 42).

RYСУNEK 42. JAKIEJ TEMATYKI BĘDĄ DOTYCZYĆ PLANOWANE SZKOLENIA W PANA/I FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość zachodniopomorskich pracodawców zadeklarowało, iż nie organizuje szkoleń, które nie są obowiązkowe, gdyż nie ma takiej potrzeby (36,9%). Najczęściej wskazywaną barierą, czy też przeszkodą w organizowaniu szkoleń jest fakt, iż są one zbyt drogie. W ten sposób odpowiedziało

31,6% respondentów. Zdaniem 18% badanych pracownicy powinni się szkolić na własny koszt, a według 13% szkolenia zabierają czas, który powinien być przeznaczony na pracę (rysunek 43).

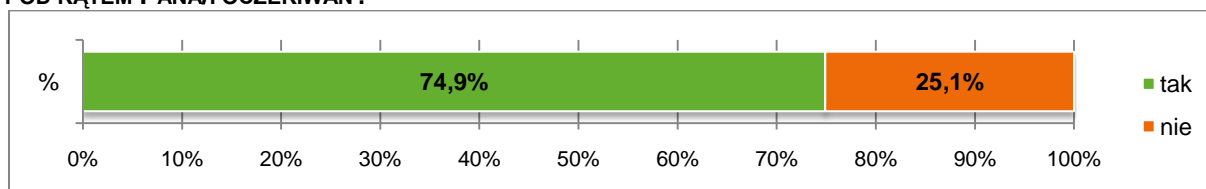
RYSUNEK 43. NA JAKIE KŁOPOTY/BARIERY NAPOTYKA PANA/I FIRMA PRZY ORGANIZOWANIU SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW LUB DLACZEGO NIE ORGANIZUJE SIĘ SZKOLEŃ W PANA/I FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż 1/4 badanych przedsiębiorstw jest niechętna do zatrudniania osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem oczekiwań respondentów (rysunek 44).

RYSUNEK 44. CZY BYŁBY PAN/BYŁABY PANI SKŁONNY/A ZATRUDNIĆ OSOBĘ BEZROBOTNĄ PRZESZKOLONĄ POD KĄTEM PANA/I OCZEKIWAŃ?

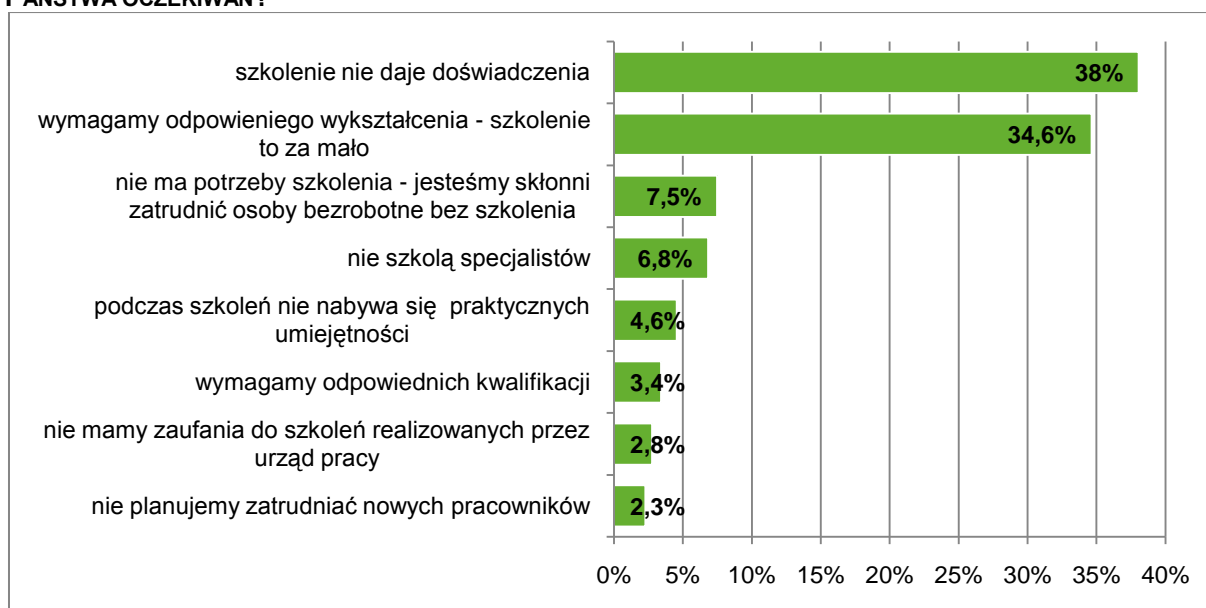


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym powodem niechęci do zatrudniania przeszkolonych osób bezrobotnych, jest fakt, iż szkolenia te nie dają doświadczenia. W ten sposób odpowiedziało 38% respondentów. Zdaniem 34,6% badanych pracodawców samo szkolenie jest niewystarczające - przedsiębiorcy wymagają odpowiedniego wykształcenia. Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawiony został na rysunku 45.



RYSUNEK 45. DLACZEGO NIE ZATRUDNIŁ/A BY PAN/I OSÓB BEZROBOTNYCH PRZESZKOLONYCH POD KĄTEM PAŃSTWA OCZEKIWAŃ?

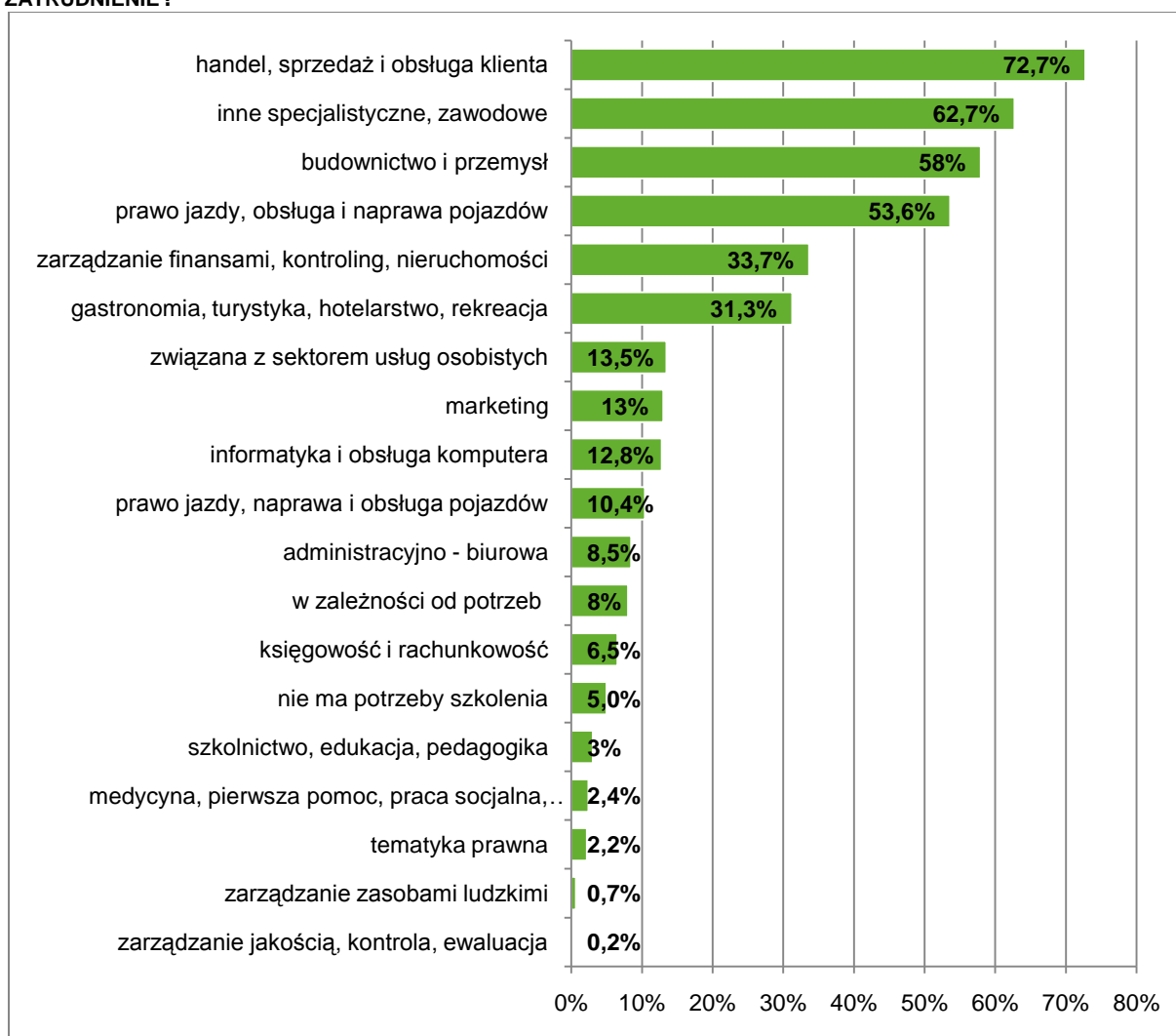


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ci pracodawcy, którzy zadeklarowali, iż mogliby zatrudnić osobę bezrobotną przeszkoloną pod kątem ich oczekiwań zostali poproszeni o wskazanie rodzajów szkoleń, które w ich opinii mogłyby spowodować, iż osoby, które je ukończą będą miały większe szanse na pozyskanie zatrudnienia.

Najczęściej wskazywanymi szkoleniami były te, które dotyczą zagadnień związanych z handlem, sprzedażą i obsługą klienta - ten rodzaj szkolenia wskazało 72,7% badanych. Następnie pracodawcy wskazywali na szkolenia specjalistyczne, zawodowe (62,7%), z zakresu budownictwa i przemysłu (58%), a także prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów (53,6%) (rysunek 46).

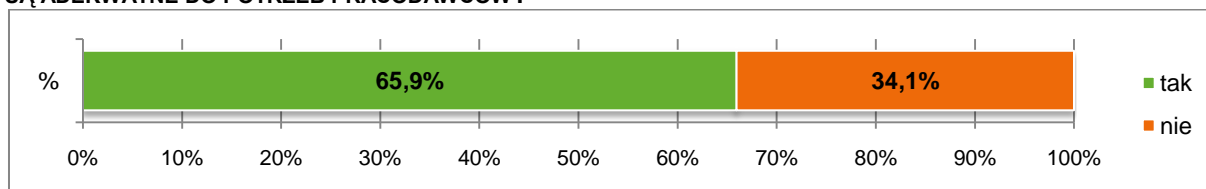
RYСУNEK 46. JAKIE SZKOLENIA POWINNY BYĆ ORGANIZOWANE, ABY OSOBY BEZROBOTNE MOGŁY ZNALEZĆ ZATRUDNIENIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdaniem większości respondentów (65,9%) organizowane przez publiczne i niepubliczne instytucje szkoleniowe kursy i szkolenia są adekwatne do potrzeb pracodawców (rysunek 47%).

RYСУNEK 47. CZY UWAŻA PAN/I ŻE ORGANIZOWANE PRZEZ INSTYTUCJE SZKOLENIOWE KURSY I SZKOLENIA SĄ ADEKWATNE DO POTRZEB PRACODAWCÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej

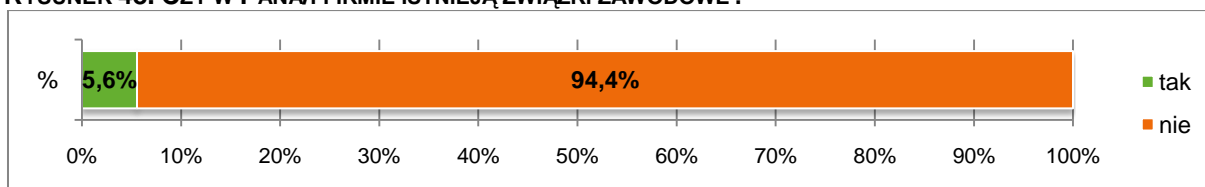
I. WSPÓŁPRACA Z ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI, INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY ORAZ Z SEKTOREM EDUKACYJNYM

Kolejna część kwestionariusza wywiadu dotyczyła współpracy z otoczeniem edukacyjnym, związkami zawodowymi oraz instytucjami rynku pracy.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę współpracy ze związkami zawodowymi.

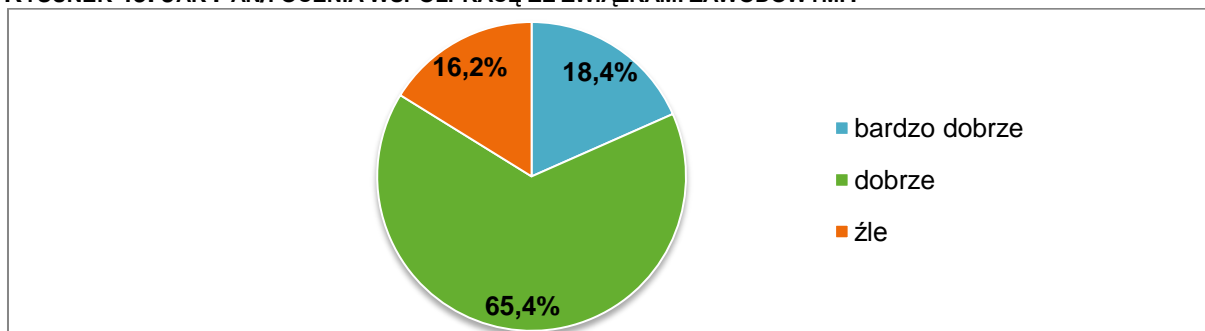
Przeważnie w badanych firmach związki zawodowe nie występują – w ten sposób odpowiedziało 94,4% ankietowanych (*rysunek 48*). Przedsiębiorcy, którzy współpracują ze związkami zawodowymi w większości współpracę tę oceniają dobrze (65,4%) (*rysunek 49*).

RYSUNEK 48. CZY W PANA/I FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

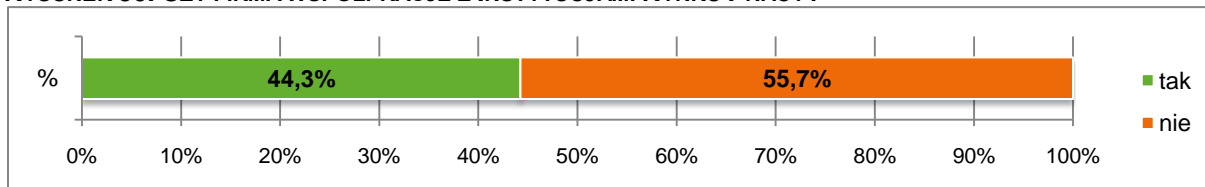
RYSUNEK 49. JAK PAN/I OCENIA WSPÓŁPRACĘ ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie ankietowanych zapytano o współpracę z Instytucjami Rynku Pracy (IRP). Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, iż jedynie 44,3% firm współpracuje z IRP (*rysunek 50*).

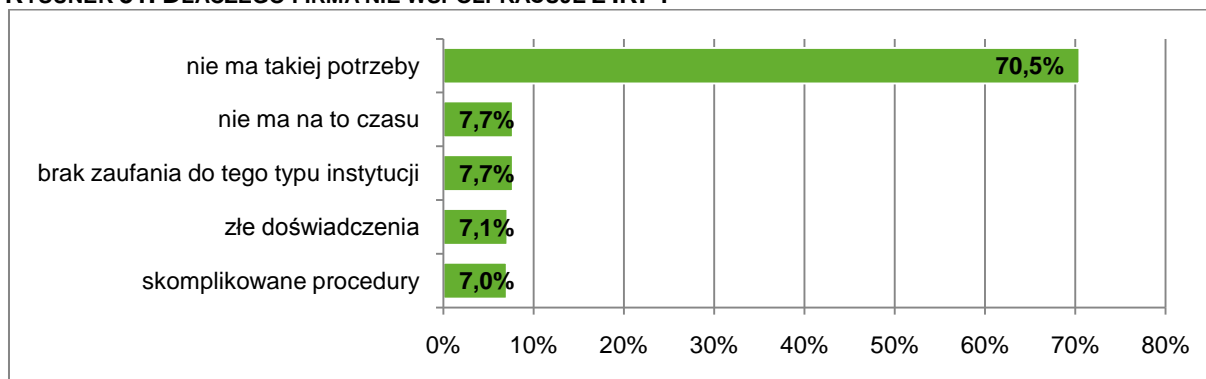
RYSUNEK 50. CZY FIRMA WSPÓŁPRACUJE Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci, którzy nie współpracowali z IRP poproszeni zostali o padanie przyczyn takiego stanu rzeczy. Zdecydowana większość uważa, że nie ma takiej potrzeby (70,5%). Pozostałe odpowiedzi ankietowanych zaprezentowane zostały na rysunku 62.

RYСУNEK 51. DLACZEGO FIRMA NIE WSPÓŁPRACUJE Z IRP?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęściej pracodawcy współpracują z powiatowymi urzędami pracy. Owa współpraca dotyczy głównie zgłaszania ofert pracy (32,2%) oraz organizacji staży (19,7%). Część przedsiębiorców współpracuje również agencjami zatrudnienia, przede wszystkim w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego (po 6,8% spośród wszystkich firm, które współpracują z IRP) oraz z instytucjami szkoleniowymi w celu organizacji szkoleń, czy to ogólnych (3,9%), czy specjalistycznych (3%). Z pozostałymi IRP przedsiębiorstwa współpracują sporadycznie (tabela 35).

TABELA 36. Z JAKIMI IRP WSPÓŁPRACUJE PANA/I FIRMA I W JAKIM ZAKRESIE?

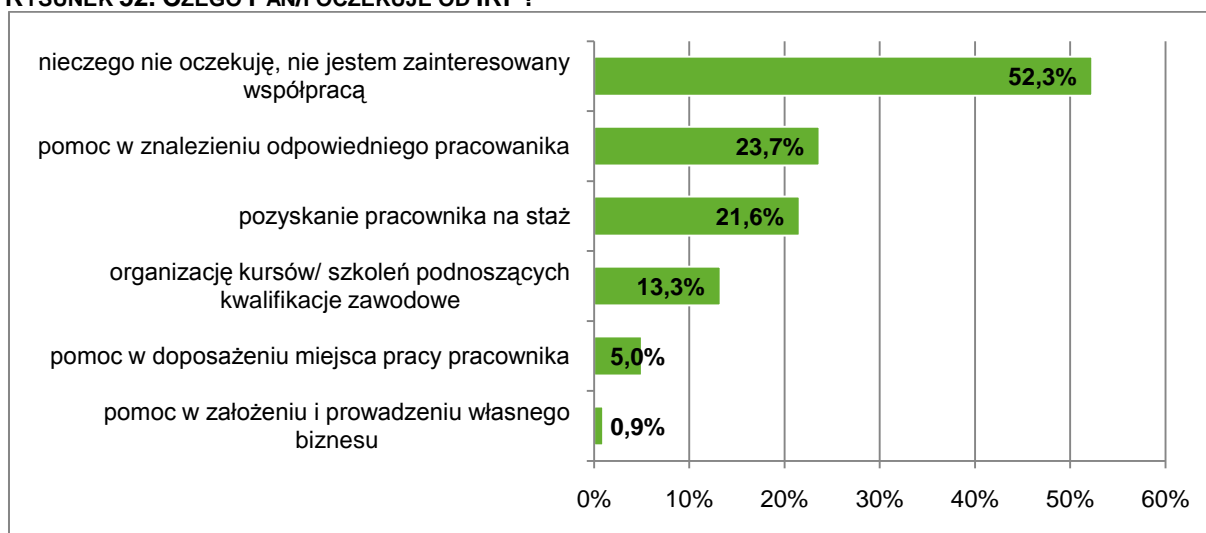
POWIATOWY URZĄD PRACY		
	N	%
zgłaszanie ofert pracy	788	32,2%
staże	482	19,7%
refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy	144	5,9%
prace interwencyjne	66	2,7%
refundacje dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne	62	2,5%
refundacja składek na ZUS	54	2,2%
refundacja kosztów szkoleń pracowników	54	2,2%
przygotowanie zawodowe dorosłych	41	1,7%
OCHOTNICZY HUFIEC PRACY		
	N	%
refundacja z funduszu pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników	55	2,2%
AGENCJE ZATRUDNIENIA		
	N	%
pośrednictwo pracy	166	6,8%
doradztwo personalne	166	6,8%
pozyskiwanie pracowników pracy tymczasowej	144	5,9%
INSTYTUCJE SZKOLENIOWE		
	N	%
szkolenia ogólne	96	3,9%

szkolenia specjalistyczne	74	3%
doradztwo w zakresie szkoleń	51	2,1%
INSTYTUCJE DIALOGU SPOŁECZNEGO		
dialog branżowy	14	0,6%
dialog zakładowy	14	0,6%
INSTYTUCJE PARTNERSTWA LOKALNEGO		
partnerstwo branżowe/sectorowe	13	0,5%
partnerstwo publiczno-prywatne (PPP)	4	0,2%
partnerstwo lokalne/trójsektorowe	2	0,1%
partnerstwo projektowe	1	0%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Połowa badanych osób niczego nie oczekuje od Instytucji Rynku Pracy i nie jest zainteresowana współpracą. 23,7% pracodawców oczekuje od IRP pomocy z znalezieniu odpowiedniego pracownika (23,7%) oraz w pozyskaniu stażysty (21,6%) (rysunek 52).

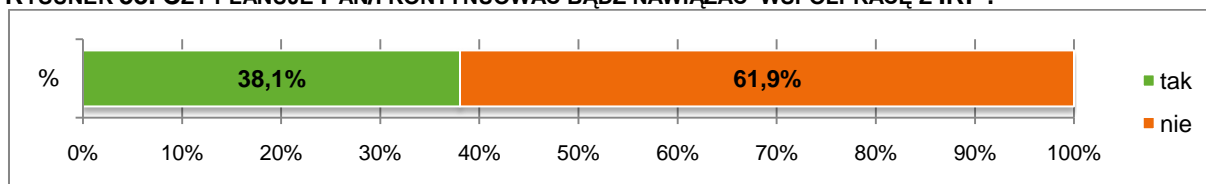
RYСУNEK 52. CZEGO PAN/I OCZEKUJE OD IRP?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród wszystkich firm, które wzięły udział w badaniu jedynie 38,1% zadeklarowało, iż będzie kontynuować współpracę z Instytucjami Rynku Pracy bądź w najbliższym czasie nawiąże współpracę z owymi podmiotami (rysunek 53).

RYСУNEK 53. CZY PLANUJE PAN/I KONTYNUOWAĆ BĄDŹ NAWIĄZAĆ WSPÓŁPRACĘ Z IRP?



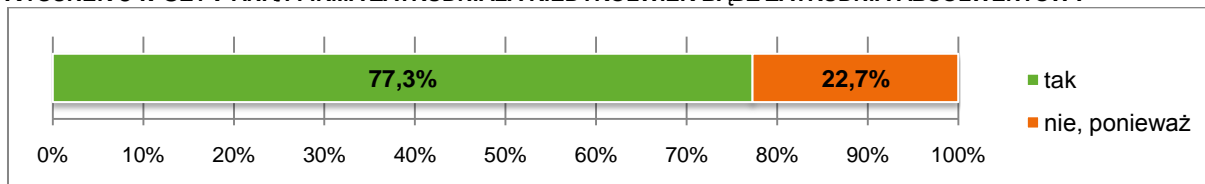
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



W dalszej części kwestionariusza wywiadu poruszony został temat współpracy przedsiębiorców z sektorem edukacyjnym. W pierwszej kolejności respondenci zostali zapytani o to, czy zatrudniali kiedykolwiek absolwentów oraz jak oceniają ich przygotowanie zawodowe.

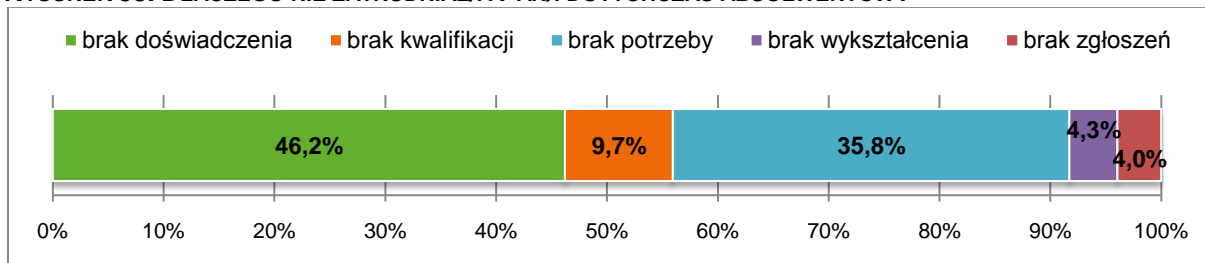
Spośród wszystkich badanych firm, 22,7% zadeklarowało, iż nigdy nie zatrudniali absolwentów. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, iż nie posiadają oni doświadczenia zawodowego. W ten sposób odpowiedziało nieco ponad 46% respondentów (rysunki 54 i 55).

RYСУNEK 54. CZY PANA/I FIRMA ZATRUDNIAŁA KIEDYKOLWIEK BĄDŹ ZATRUDNIA ABSOLWENTÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

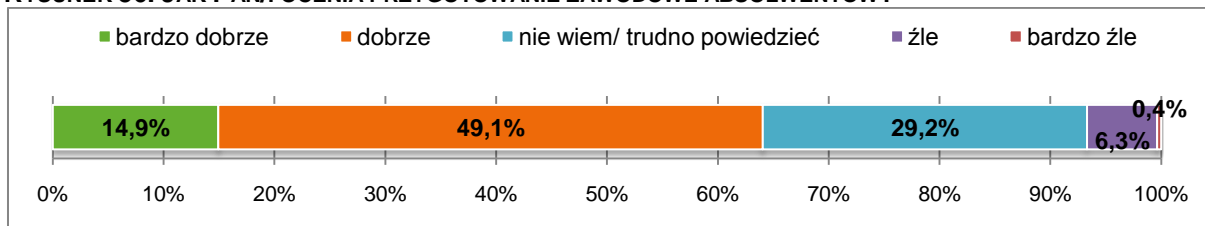
RYСУNEK 55. DLACZEGO NIE ZATRUDNIAŁ/A PAN/I DOTYCHCZAS ABSOLWENTÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Prawie połowa respondentów przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu oceniła jako dobre (49,1%) (rysunek 56).

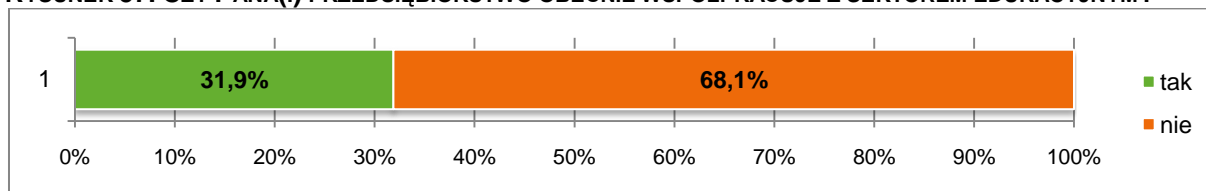
RYСУNEK 56. JAK PAN/I OCENIA PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE ABSOLWENTÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

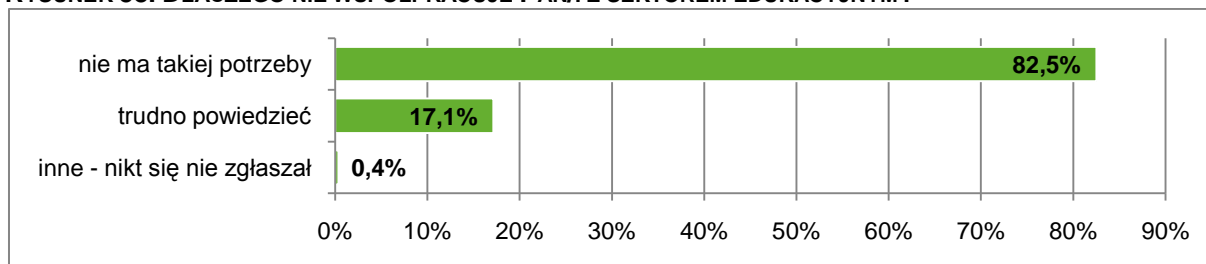
Następnie respondenci zostali zapytani o to, czy współpracują z sektorem edukacyjnym. 68,1% ankieterowanych zadeklarowało, że nie współpracuje z instytucjami z otoczenia edukacyjnego, gdyż nie ma takiej potrzeby (rysunki 57 i 58).

RYСУNEK 57. CZY PANA(I) PRZEDSIĘBIORSTWO OBECNIE WSPÓŁPRACUJE Z SEKTOREM EDUKACYJNYM?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

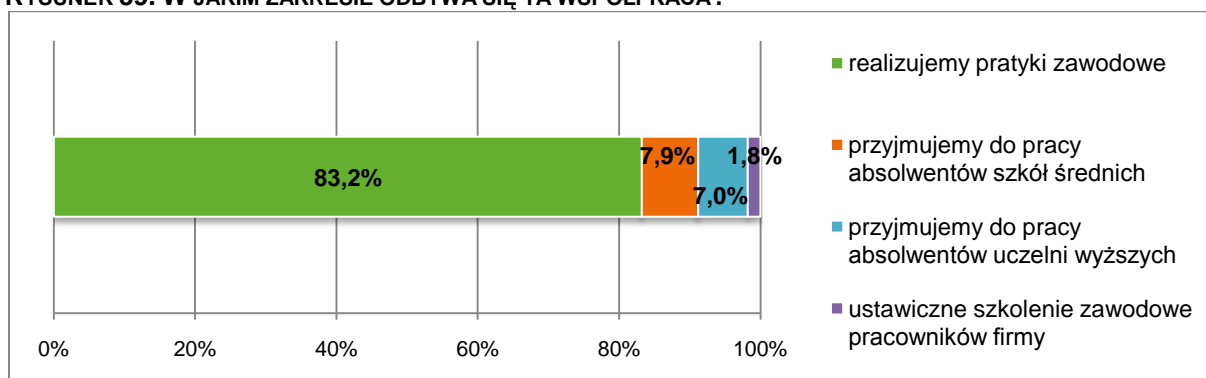
RYСУNEK 58. DLACZEGO NIE WSPÓŁPRACUJE PAN/I Z SEKTOREM EDUKACYJNYM?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Natomiast ci przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali współpracę z sektorem edukacyjnym, najczęściej wspominali, iż owa współpraca związana jest głównie z realizacją praktyk zawodowych. W ten sposób odpowiedziało 83,2% badanych (rysunek 59).

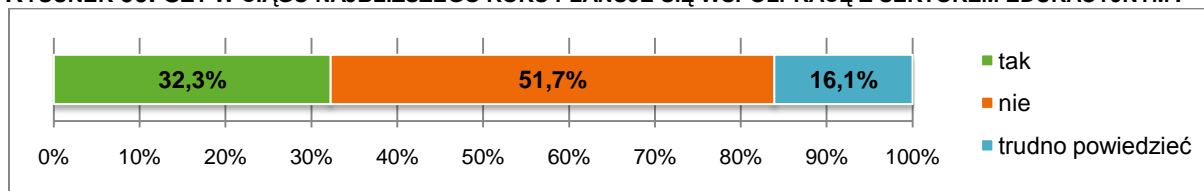
RYСУNEK 59. W JAKIM ZAKRESIE ODBYWA SIĘ TA WSPÓŁPRACA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

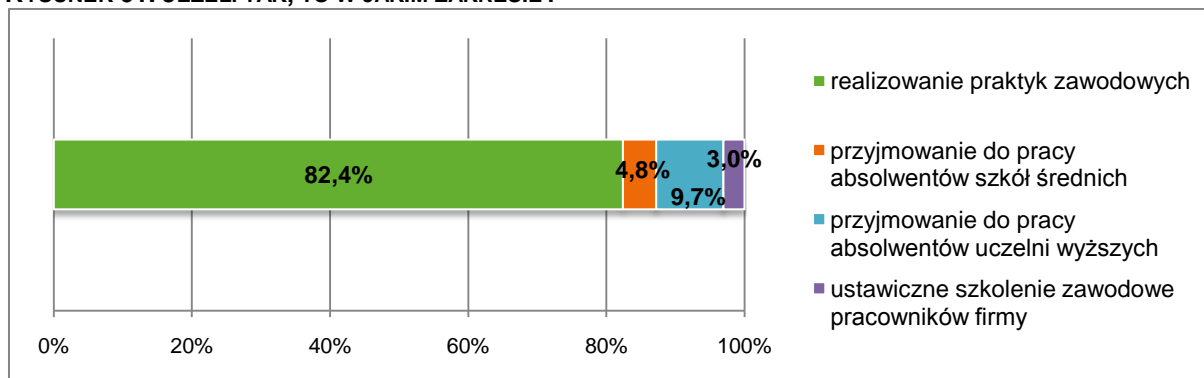
Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców zadeklarowała również, iż w najbliższym czasie nie zamierza podjąć współpracy z sektorem edukacyjnym. W ten sposób odpowiedziało ponad połowa badanych. Natomiast 32,3% przedsiębiorców jest przeciwnego zdania i zamierza podjąć współpracę z instytucjami działającymi w obszarze edukacji, głównie w celu realizacji praktyk zawodowych (rysunki 60 i 61).

RYСУNEK 60. CZY W CIĄGU NAJBLIŻSZEGO ROKU PLANUJE SIĘ WSPÓŁPRACĘ Z SEKTOREM EDUKACYJNYM?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

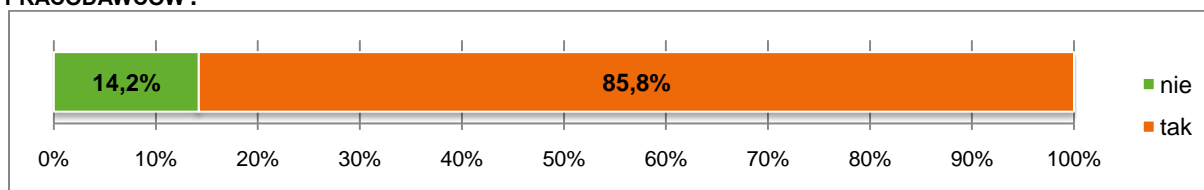
RYСУNEK 61. JEŻELI TAK, TO W JAKIM ZAKRESIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W trakcie realizacji badania przedsiębiorcy zostali poproszeni również o wyrażenie opinii odnośnie oferty edukacyjnej w województwie zachodniopomorskim. Zdaniem zdecydowanej większości (85,8%) oferta edukacyjna w regionie jest dopasowana do potrzeb tutejszych pracodawców (rysunek 62). Natomiast w opinii tych przedsiębiorców, którzy są odmiennego zdania (14,2%) o owym niedopasowaniu świadczy brak fachowców w pożądanym przez przedsiębiorstwa dziedzinach (brak specjalistów - 28,7%) oraz brak umiejętności praktycznych po ukończeniu edukacji (27,6%) (rysunek 64).

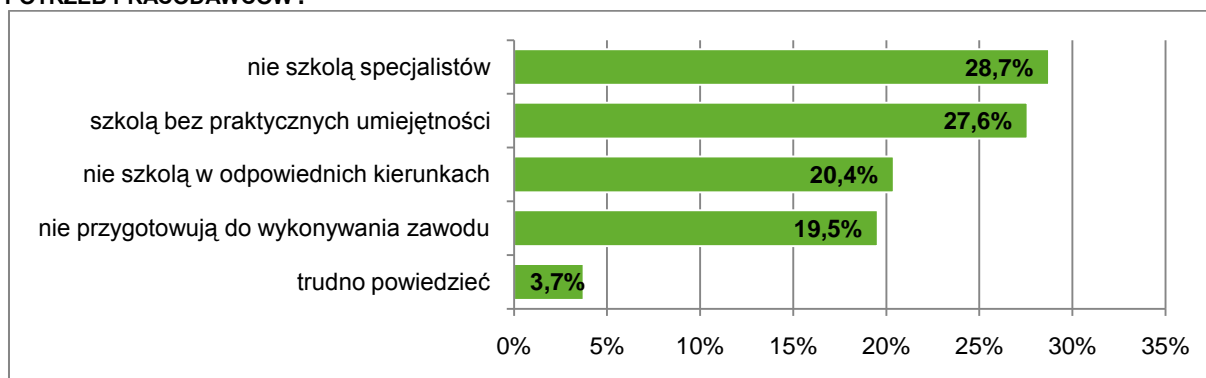
RYСУNEK 62. CZY UWAŻA PAN/I, ŻE OFERTA EDUKACYJNA W REGIONIE JEST DOPASOWANA DO POTRZEB PRACODAWCÓW?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



RYСУNEK 63. DLACZEGO PANA/I ZDANIEM OFERTA EDUKACYJNA W REGIONIE JEST NIEDOPASOWANA DO POTRZEB PRACODAWCÓW?

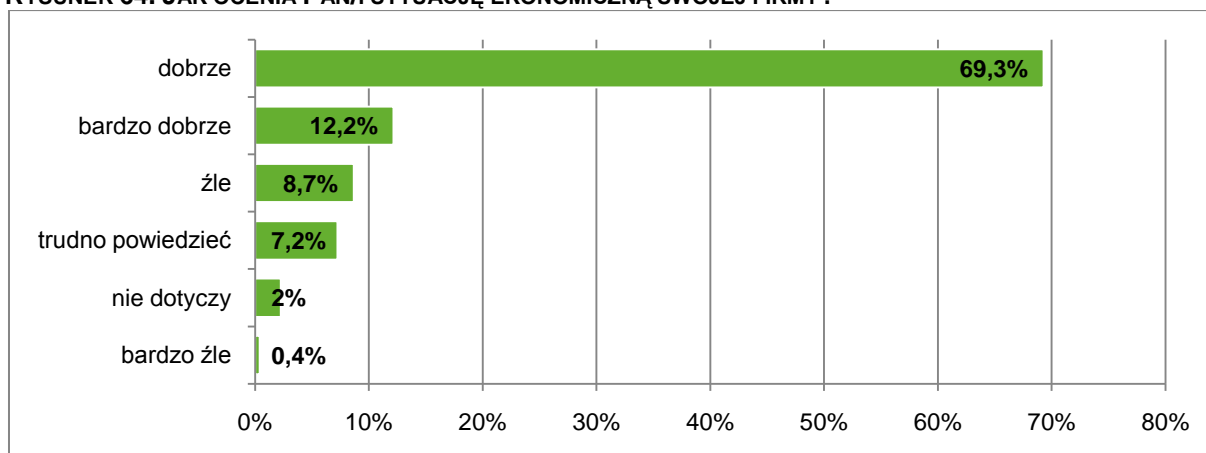


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejna część skierowanego do przedsiębiorców kwestionariusza wywiadu dotyczyła sytuacji ekonomicznej firm, które prowadzą. Respondenci zostali poproszeni o ocenę owej sytuacji obecnie oraz w porównaniu z rokiem poprzednim, planów rozwoju, prognozy na najbliższe lata, a także barier, które ograniczają ich rozwój. Ponadto ankieterowani mieli wypowiedzieć się na temat wpływu kryzysu gospodarczego na działalność przedsiębiorstw⁸.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę sytuacji ekonomicznej swojej firmy. 69,3% respondentów ową sytuację ocenia jako dobrą, natomiast 12,2% jako bardzo dobrą. Przeciwnego zdania jest zaledwie 9,1% przedsiębiorców, zdaniem których sytuacja w ich firmach jest zła, bądź bardzo zła (rysunek 64).

RYСУNEK 64. JAK OCENIA PAN/I SYTUACJĘ EKONOMICZNĄ SWOJEJ FIRMY?



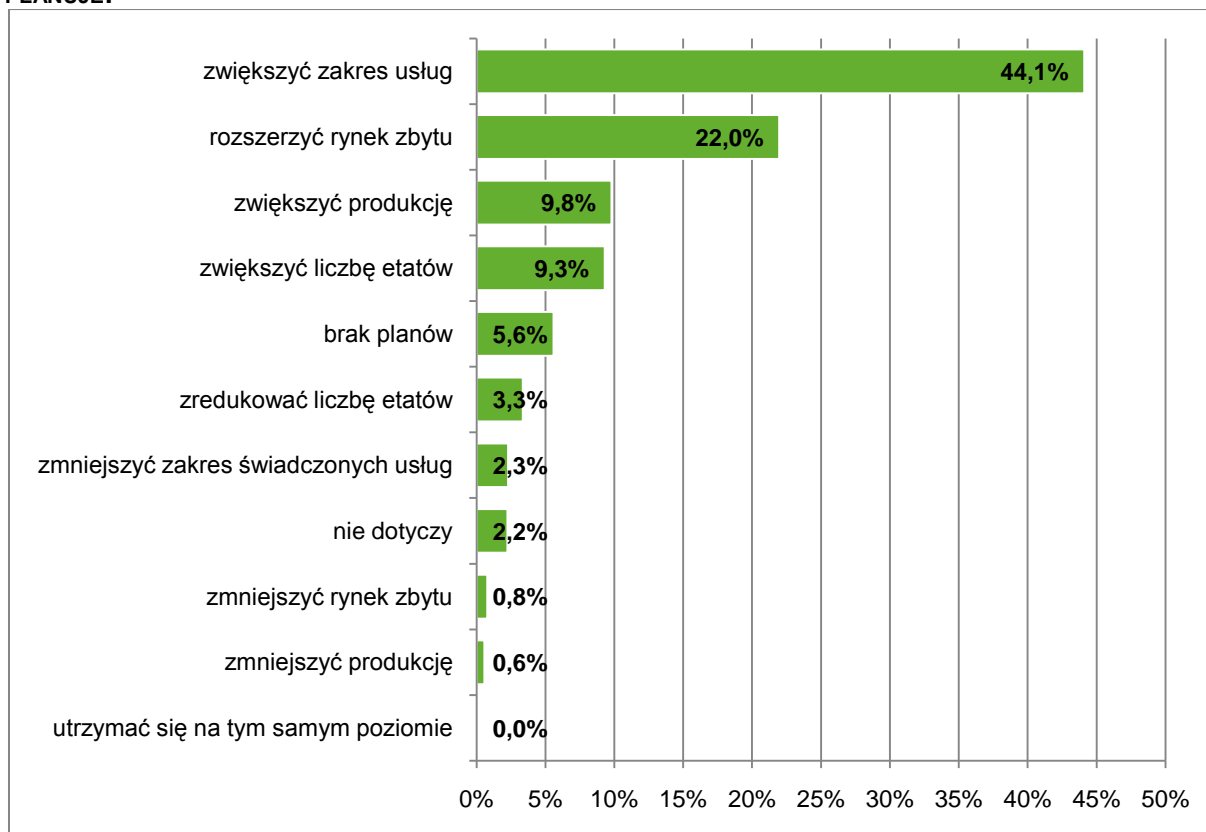
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W związku z sytuacją na rynku, większość badanych firm planuje pozytywne zmiany w swych przedsiębiorstwach. 44,1% przedsiębiorstw zamierza w najbliższym czasie zwiększyć zakres usług, a 22% rozszerzyć rynek zbytu (rysunek 65).

⁸ część kwestionariusza wywiadu dotycząca sytuacji ekonomicznej badanych firm nie dotyczy sekcji O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz szkół;



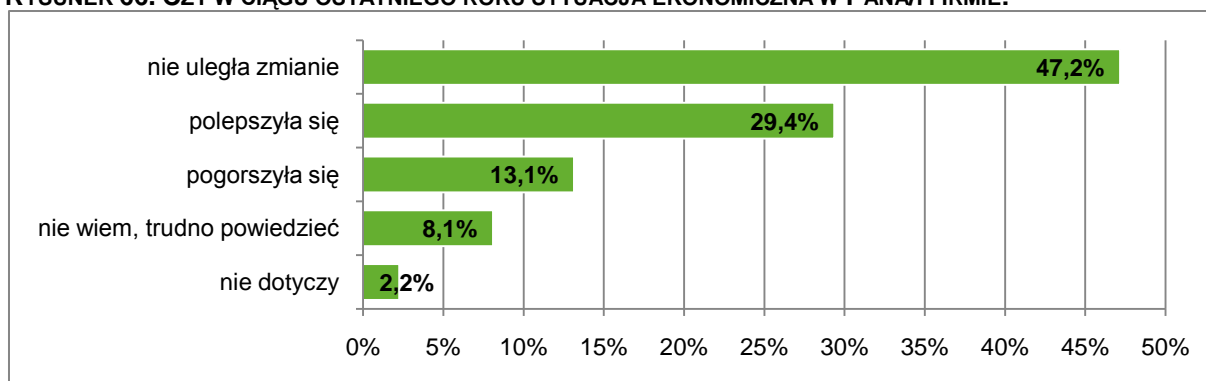
RYСУNEK 65. PROSZĘ OKREŚLIĆ, CZY W ZWIĄZKU Z SYTUACJĄ FIRMY NA LOKALNYM RYNKU, PANA/I FIRMA PLANUJE:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 44,1% ankieterów sytuacja ekonomiczna firmy w ciągu ostatniego roku nie uległa znacznym zmianom. Następnie 29,4% uważa, że sytuacja ekonomiczna firmy uległa polepszeniu, zaś 13,1% stwierdziło, że sytuacja ta uległa pogorszeniu (*rysunek 66*).

RYСУNEK 66. CZY W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU SYTUACJA EKONOMICZNA W PANA/I FIRMIE:

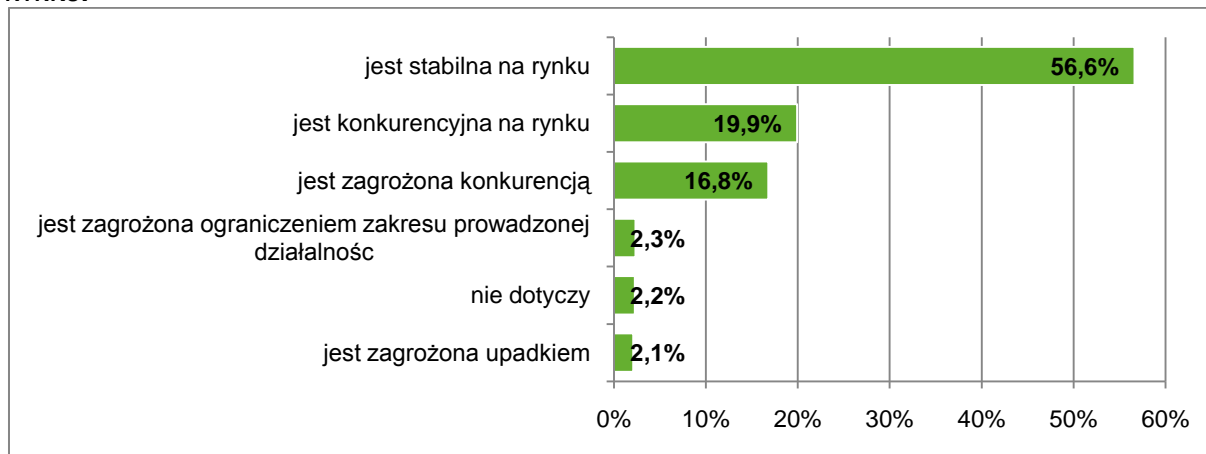


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Według 56,6% ankietowanych ich firma w zakresie prowadzonej działalności jest stabilna na rynku, a 19,9% respondentów oceniło swoją firmę jako konkurencyjną. 16,8% stwierdziło, że ich przedsiębiorstwo jest zagrożone konkurencją. Jedynie 2,1% respondentów zadeklarowało, że ich firmy zagrożone są upadkiem (rysunek 67).

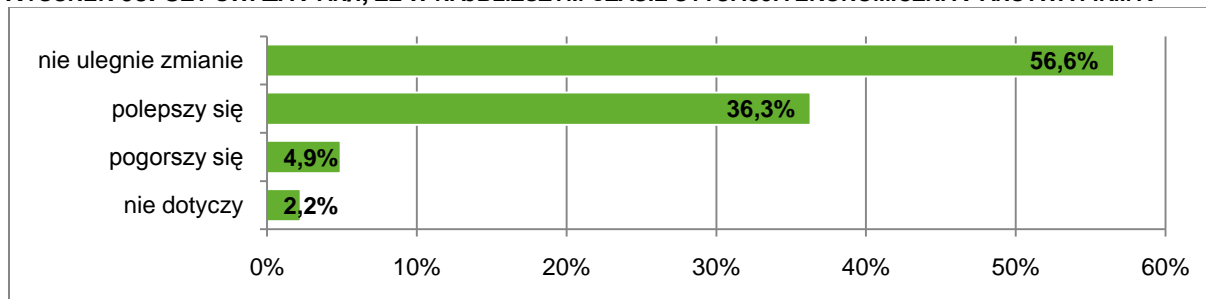
RYСУNEK 67. CZY PANA/I FIRMA W ZAKRESIE PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI NA LOKALNYM/REGIONALNYM RYNKU:



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdaniem ponad połowy przedsiębiorców sytuacja ekonomiczna w ich firmach w najbliższym czasie nie ulegnie znacznym zmianom (56,6%), natomiast w opinii 36,6% polepszy się (rysunek 68).

RYСУNEK 68. CZY UWAŻA PAN/I, ŻE W NAJBLIŻSZYM CZASIE SYTUACJA EKONOMICZNA PAŃSTWA FIRMY:

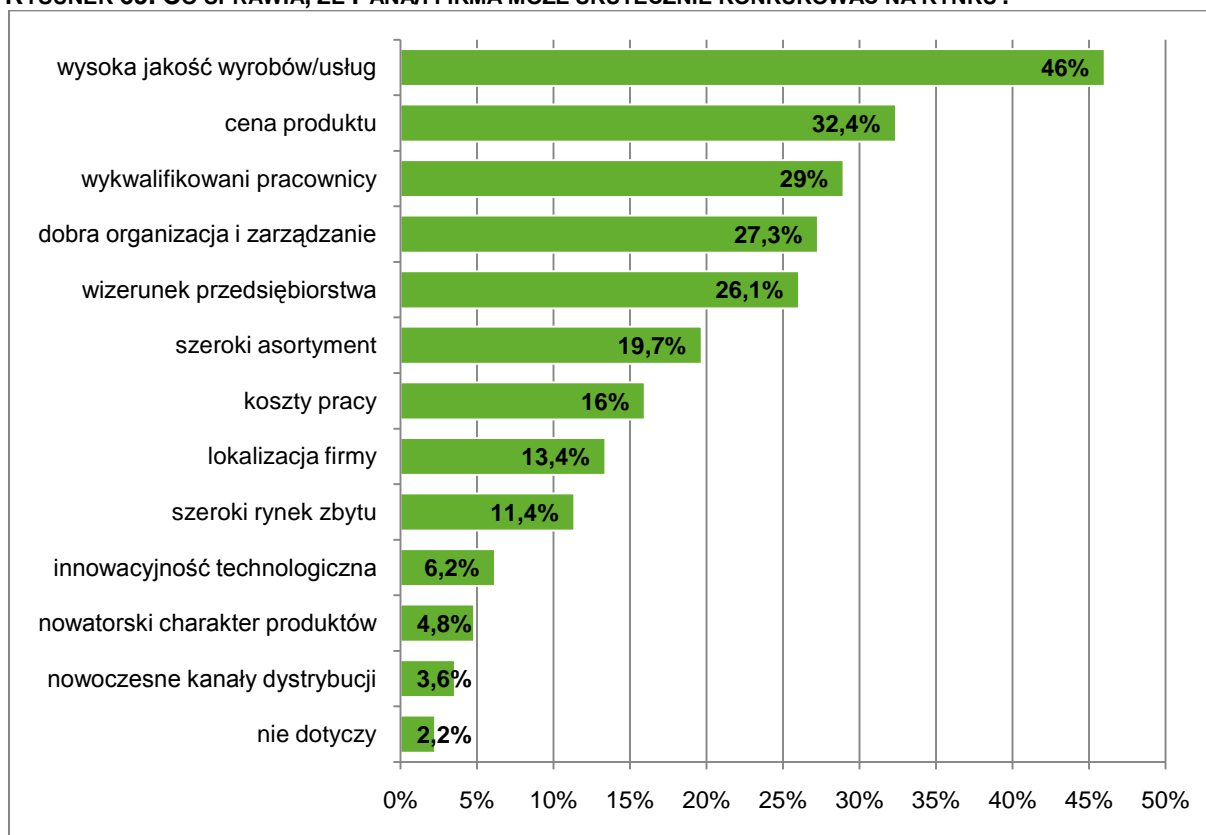


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość respondentów uznało, iż ich firmy mogą skutecznie konkurować na rynku dzięki wysokiej jakości oferowanych dóbr (46%), dogodnej cenie produktu (32,4%), wykwalifikowanym pracownikom (29%) oraz dzięki dobrej organizacji i zarządzaniu przedsiębiorstwem (27,3%) i wizerunkowi przedsiębiorstwa (26,1%) (rysunek 69).



RYSUNEK 69. CO SPRAWIA, ŻE PANA/I FIRMA MOŻE SKUTECZNIE KONKUROWAĆ NA RYNKU?

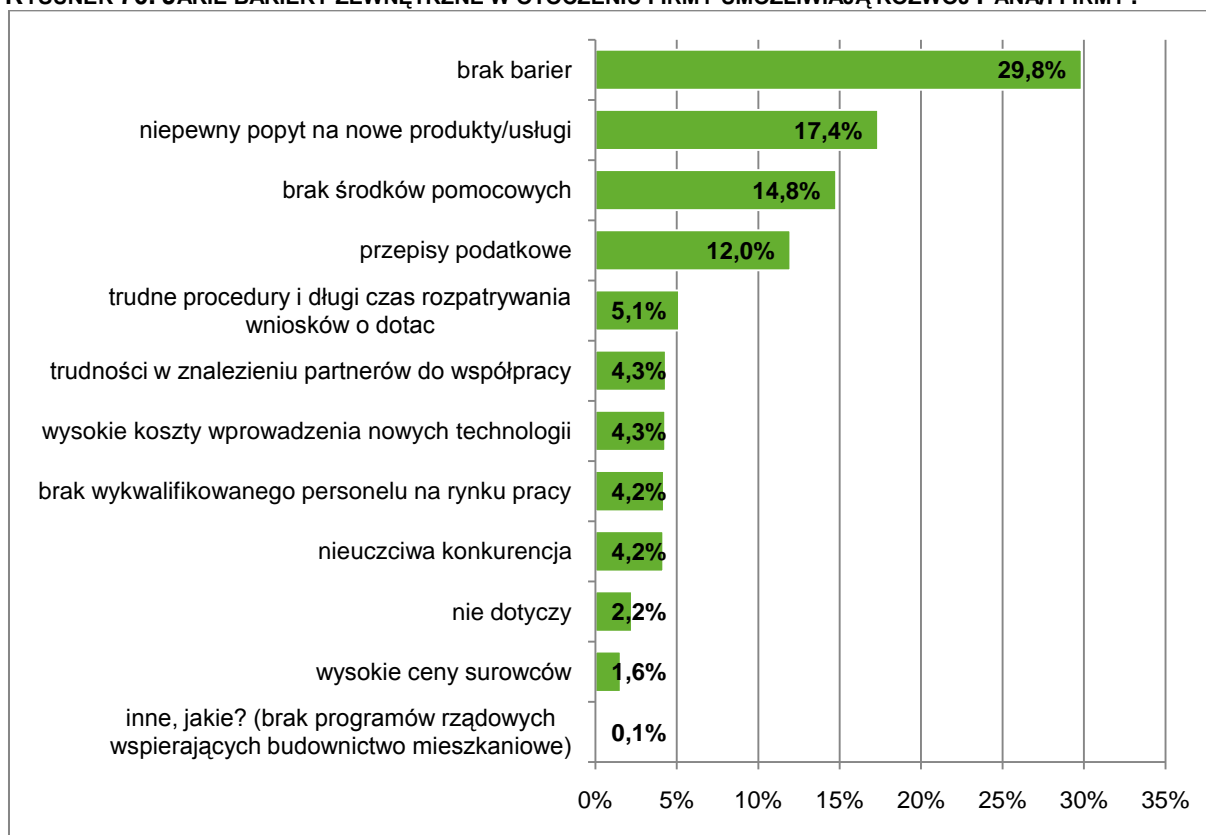


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie dotyczyło barier zewnętrznych w otoczeniu firmy, które uniemożliwiają jej rozwój. 29,8% ankietowanych odpowiedziało, że takie bariery nie występują. Natomiast najczęściej wskazywaną przeszkodą, która hamuje rozwój przedsiębiorstwa był niepewny popyt na produkty bądź usługi (17,4%), brak środków pomocowych (14,8%), a także przepisy podatkowe (12%) (rysunek 70).



RYSUNEK 70. JAKIE BARIERY ZEWNĘTRZNE W OTOCZENIU FIRMY UMOŻLIWIĄJĄ ROZWÓJ PANA/I FIRMY?

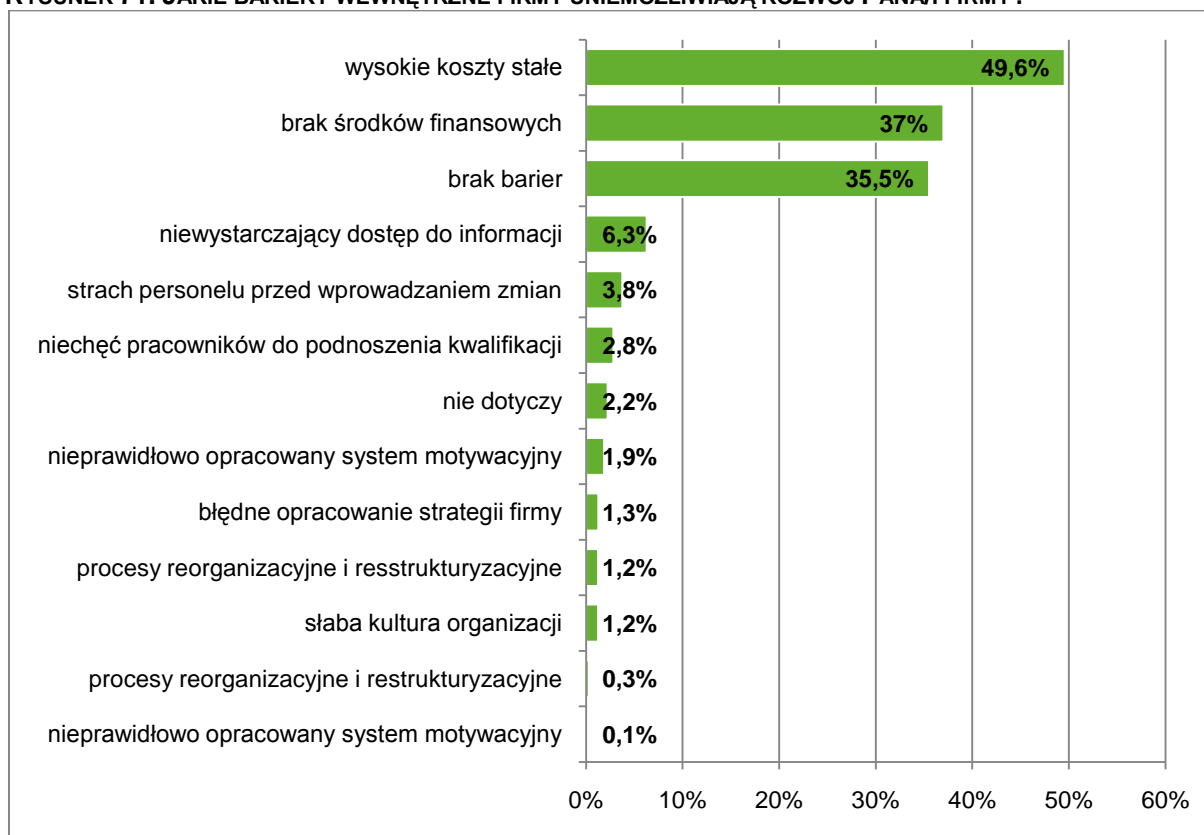


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci poproszeni zostali również o wskazanie barier wewnętrznych, hamujących rozwój firmy. Najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami, były wysokie koszty stałe (49,6%), a także brak środków finansowych (37%). Niecałe 36% przedsiębiorców odpowiedziało, że nie napotyka na bariery, które uniemożliwiają rozwój ich działalności gospodarczej (rysunek 71).



RYSUNEK 71. JAKIE BARIERY WEWNĘTRZNE FIRMY UNIEMOŻLIWIĄJĄ ROZWÓJ PANA/I FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnej części kwestionariusza wywiadu respondenci zostali poproszeni o wypowiedzenie się na temat recesji gospodarczej, która miała miejsce w ostatnich latach.

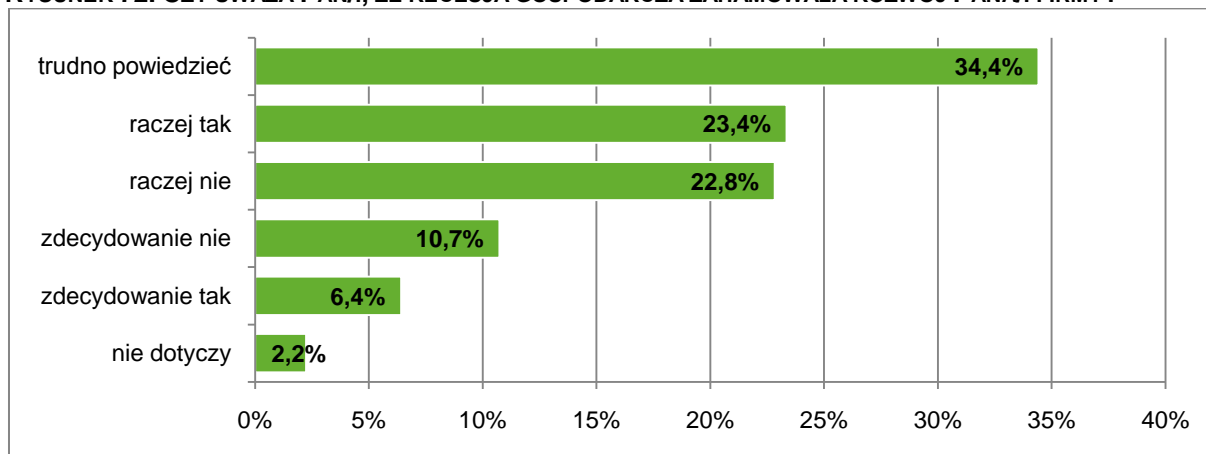
W pierwszej kolejności przedstawicielom badanych firm zadano więc pytanie o wpływ kryzysu na rozwój ich działalności. Badanie wykazało, iż zdania na ten temat są podzielone.

W opinii 33,5% respondentów światowy kryzys nie zahamował rozwoju ich firm (10,7% odpowiedziało zdecydowanie nie, a 22,8% raczej nie), natomiast przeciwnego zdania było 29,8% ankietowanych (6,4% odpowiedziało, że kryzys zdecydowanie zahamował rozwój ich działalności, a 23,4% że raczej zahamował). Natomiast 34,4% przedstawicieli przedsiębiorstw nie mogło się zdecydować co do skutków jakie wywarł, na badane firmy światowy kryzys gospodarczy (rysunek 72).

Spośród badanych przedstawicieli firm, 32,7% nie potrafiło wskazać, jaki wpływ miała recesja gospodarcza. Natomiast najczęściej wskazywanym skutkiem kryzysu było: mobilizacja firmy (22,7%), wzrost cen produktów i usług (19,2%) bądź zmniejszenie przychodów (15%) (rysunek 73).

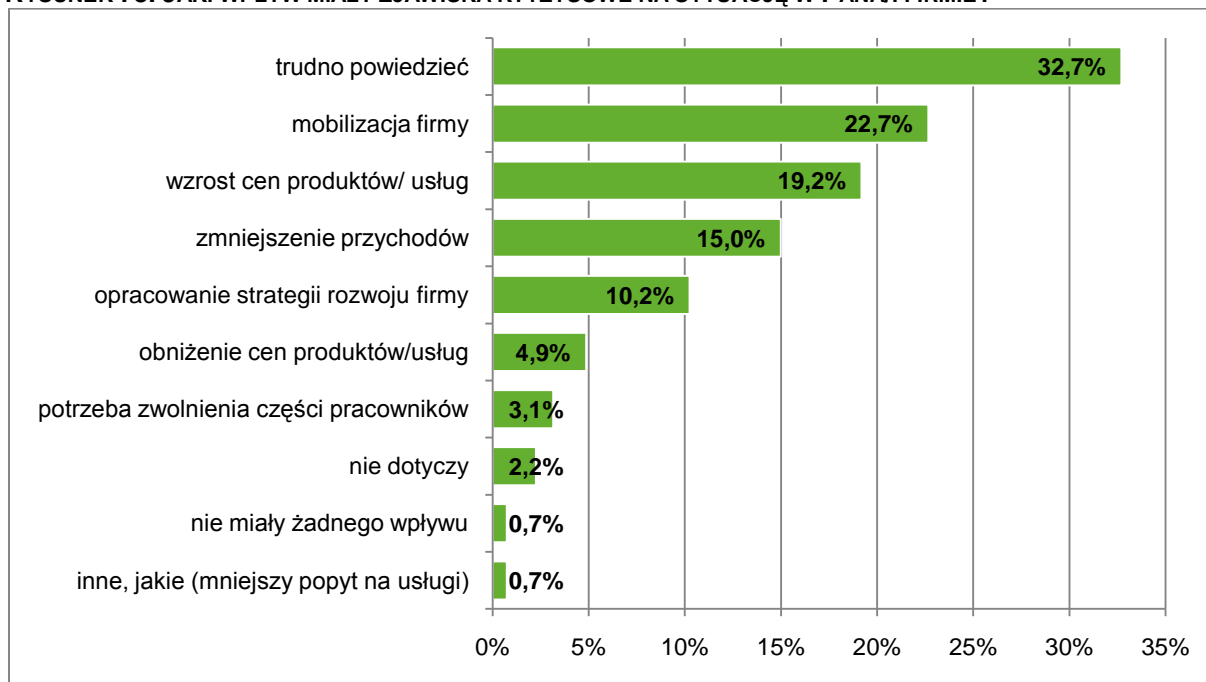


RYСУNEK 72. CZY UWAŻA PAN/I, ŻE RECESJA GOSPODARCZA ZAHAMOWAŁA ROZWÓJ PANA/I FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

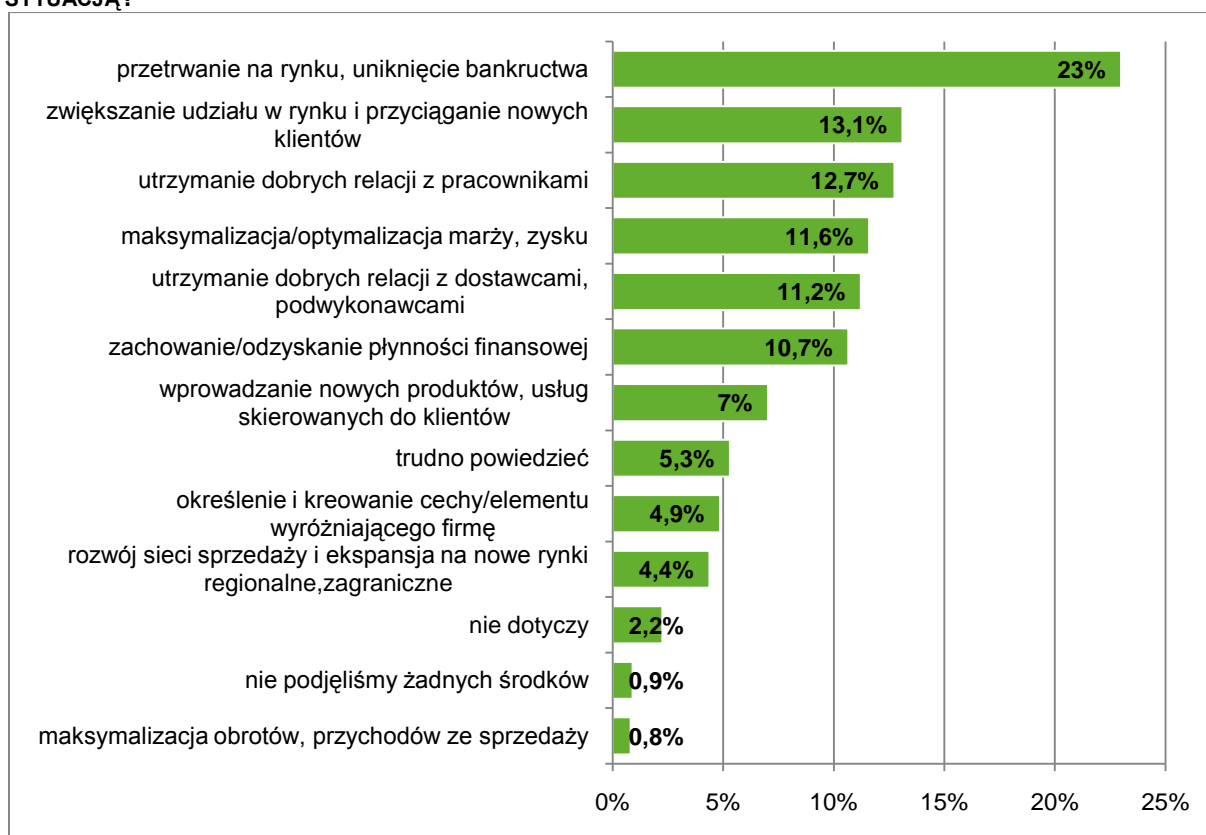
RYСУNEK 73. JAKI WPŁYW MIAŁY ZJAWISKA KTYZYSOWE NA SYTUACJĘ W PANA/I FIRMY?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W wyniku załamania koniunktury gospodarczej, wiele firm musiało podjąć środki zaradcze. *Rysunek 74* przedstawia odpowiedzi respondentów dotyczące działań, jakie podejmowali w walce z światowym kryzysem gospodarczym.

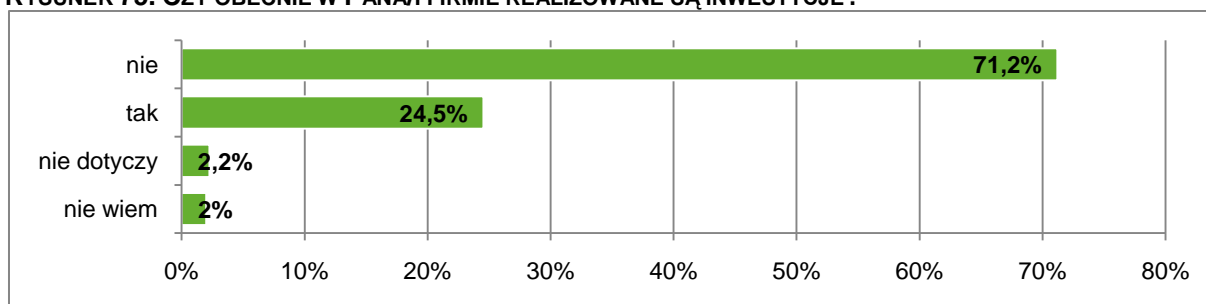
RYSUNEK 74. JAKIE ŚRODKI ZARADCZE ZOSTAŁY PODJĘTE W PANA/I FIRMIE W ZWIĄZKU Z ZAISTNIAŁĄ SYTUACJĄ?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części kwestionariusza wywiadu respondenci zostali zapytani o aktualnie realizowane inwestycje⁹. Większość z nich (71,2%) zadeklarowała, iż obecnie nie realizuje żadnych tego typu działań (rysunek 75).

RYSUNEK 75. CZY OBECNIE W PANA/I FIRMIE REALIZOWANE SĄ INWESTYCJE?



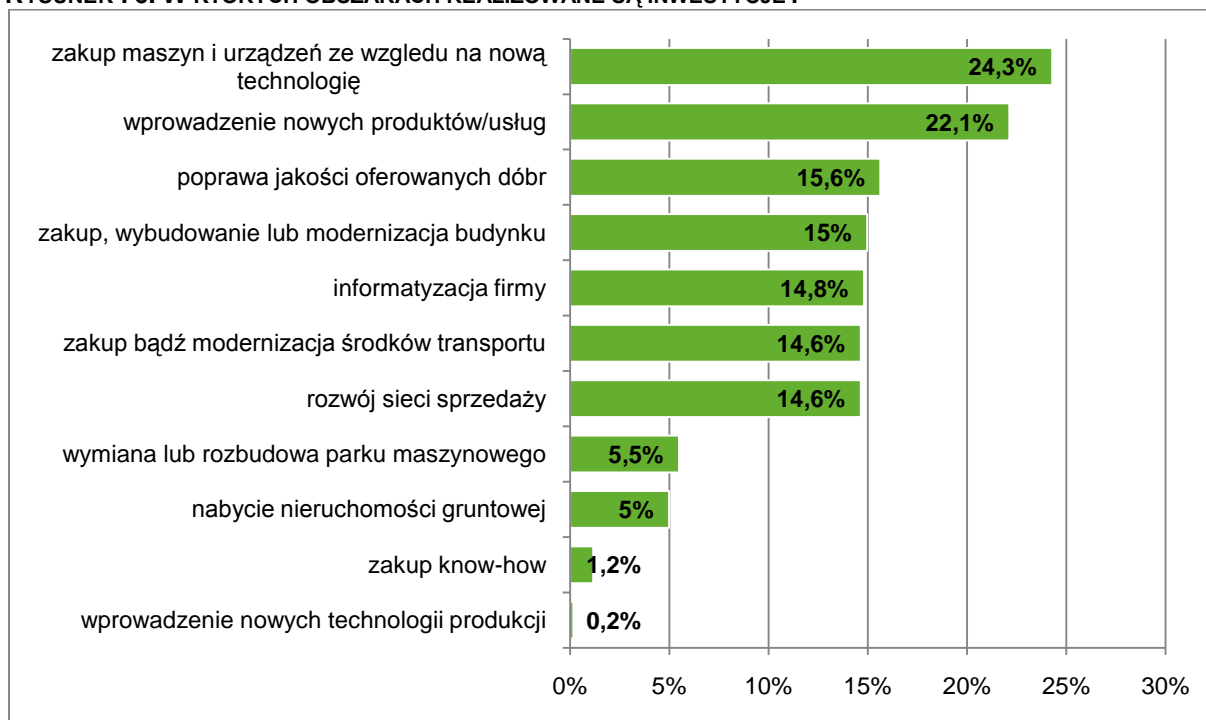
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

⁹ część kwestionariusza wywiadu dotycząca realizowanych inwestycji w badanych firmach nie dotyczy sekcji O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz szkół;



Większość realizowanych inwestycji dotyczyła zakupu maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię (18,3%) oraz wprowadzenia nowych produktów bądź usług (16,6%). Szczegółowy rozkład realizowanych inwestycji przedstawia rysunek 76.

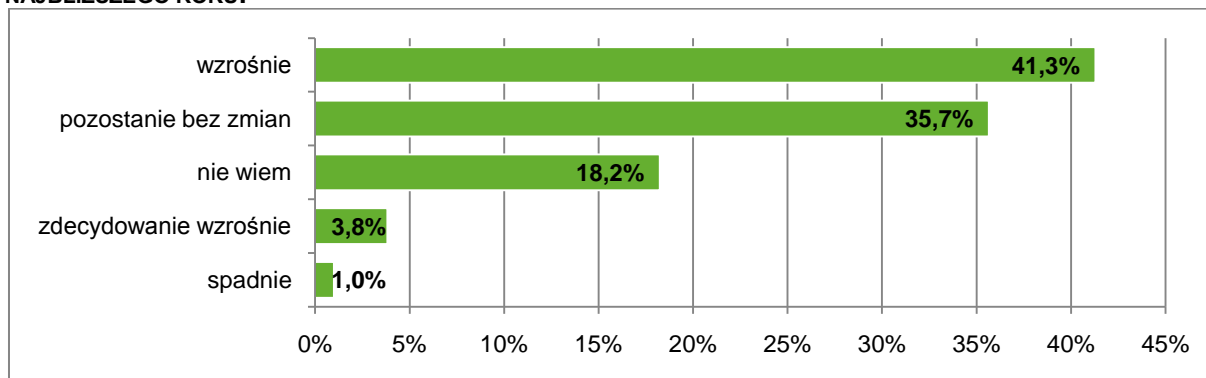
RYСУNEK 76. W KTÓRYCH OBSZARACH REALIZOWANE SĄ INWESTYCJE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie w zawarte w kwestionariuszu wywiadu miało na celu zweryfikowanie, czy podejmowane w firmach inwestycje wpływają korzystnie na poziom zatrudnienia. Badanie wykazało, iż realizacja inwestycji w wielu przypadkach niesie ze sobą zwiększenie zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach (41,3%). Jednocześnie aż 35,7% pracodawców uznało, iż realizacja inwestycji nie będzie miała wpływu na zmianę poziomu zatrudnienia (rysunek 77).

RYСУNEK 77. CZY W WYNIKU REALIZOWANYCH INWESTYCJI, ZATRUDNIENIE W PANA/I FIRMIE W CIĄGU NAJBLIŻSZEGO ROKU:

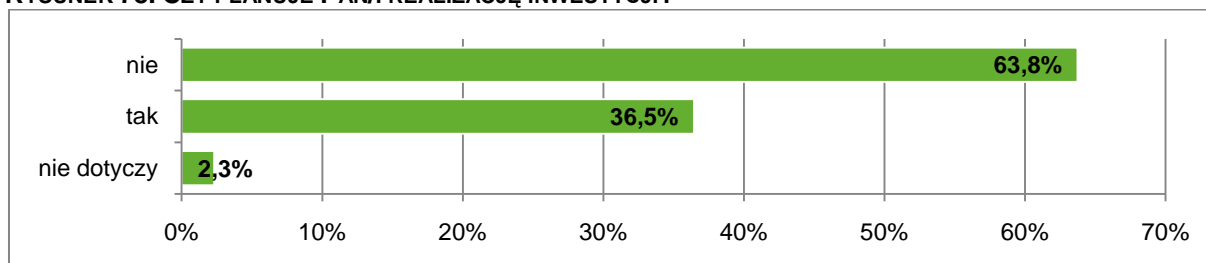


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Zaledwie 36,5% pracodawców przyznało, iż w ich przedsiębiorstwach są planowane inwestycje, natomiast 63,5%, iż nie zamierzają realizować inwestycji w najbliższym czasie (rysunek 78).

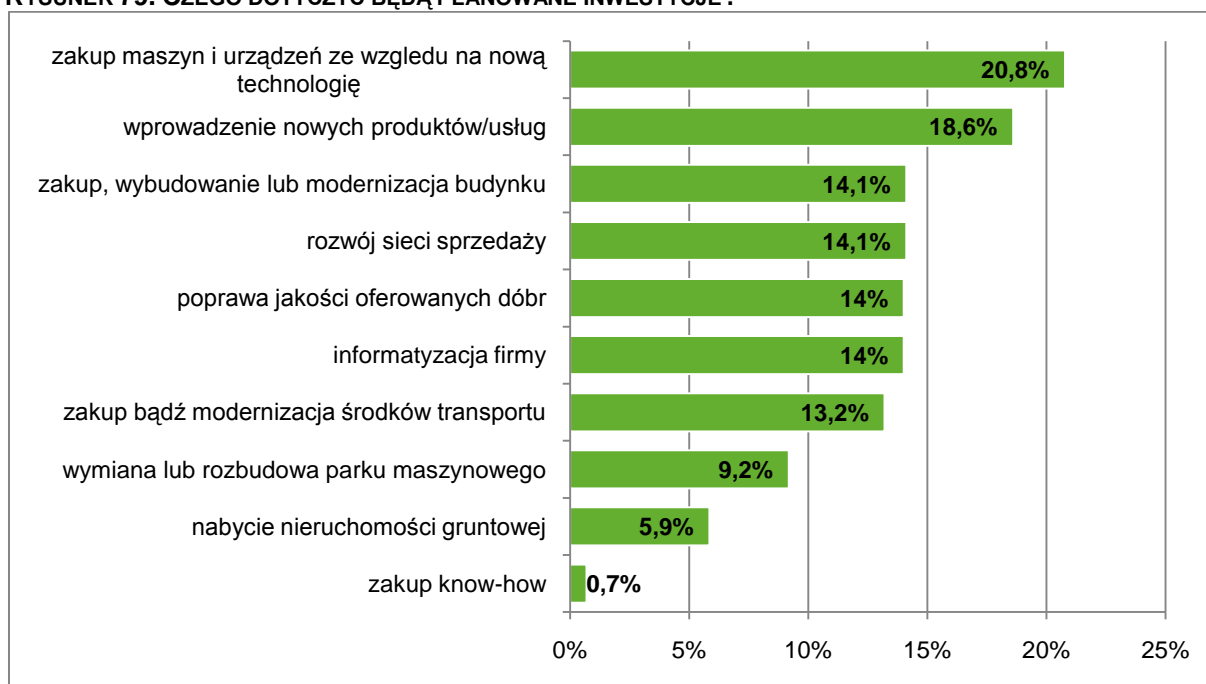
RYСУNEK 78. CZY PLANUJE PAN/I REALIZACJĘ INWESTYCJI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorcy najczęściej planują inwestycje, które będą polegały na zakupie maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię (20,8%) oraz wprowadzeniu nowych produktów czy też usług (18,6 %) (rysunek 79).

RYСУNEK 79. CZEGO DOTYCZYĆ BĘDĄ PLANOWANE INWESTYCJE?

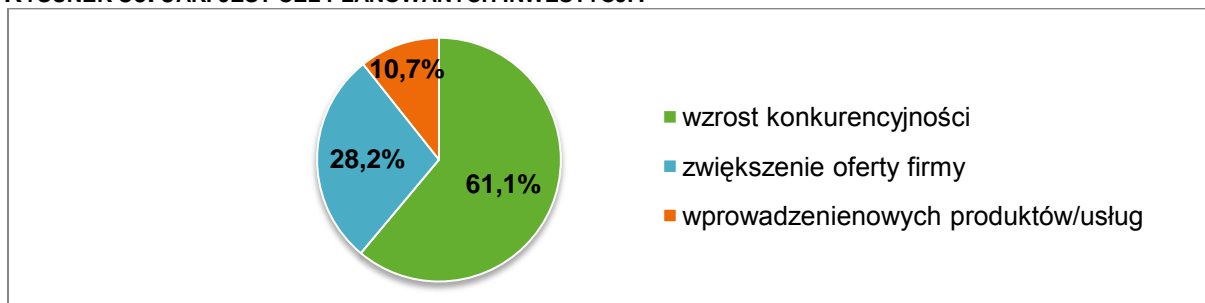


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównym celem realizowanych inwestycji jest wzrost konkurencyjności badanych firm. W ten sposób odpowiedziało ponad 61% przedsiębiorców. Inną przyczyną planów dotyczących realizowania inwestycji jest chęć zwiększenia ofert firmy (rysunek 80).



RYSUNEK 80. JAKI JEST CEL PLANOWANYCH INWESTYCJI?

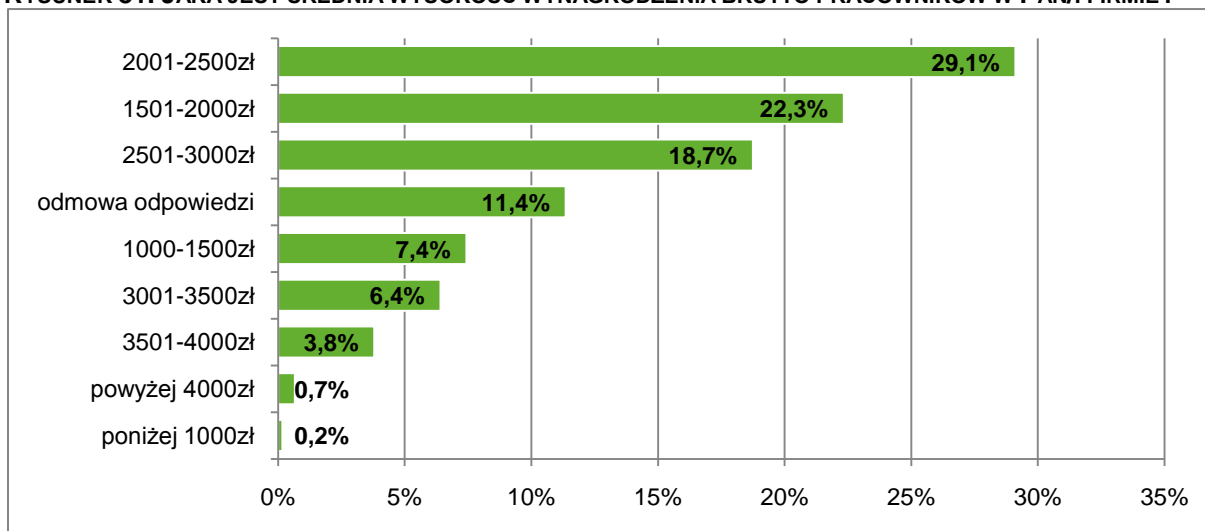


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kwestie płacowe

W dalszej części ankiety respondenci zostali poproszeni o wskazanie średniej wysokości wynagrodzeń brutto pracowników w badanych firmach. Najwięcej osób (29,1%) wskazało, że pracownicy w ich przedsiębiorstwie zarabiają średnio od 2001 do 2500 zł, a 22,3% określiło zarobki swoich pracowników w przedziale 1501 - 2000 zł (rysunek 81).

RYSUNEK 81. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA BRUTTO PRACOWNIKÓW W PAN/I FIRMIE?

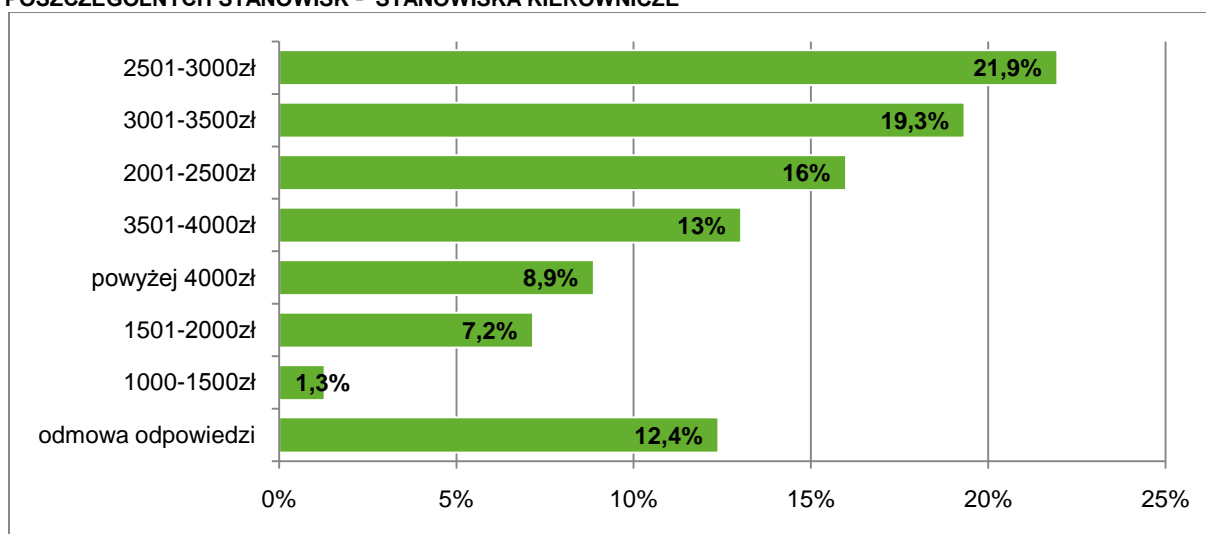


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w zachodniopomorskich firmach osiąga zarobki mieszczące się w przedziale 2501-3000 zł brutto (21,9%). Równie duży odsetek kierowników otrzymuje wynagrodzenia na poziomie 3001-3500zł brutto (19,3%), natomiast nieco niższy odsetek na poziomie 2001-2500 zł brutto (16%) (rysunek 82).



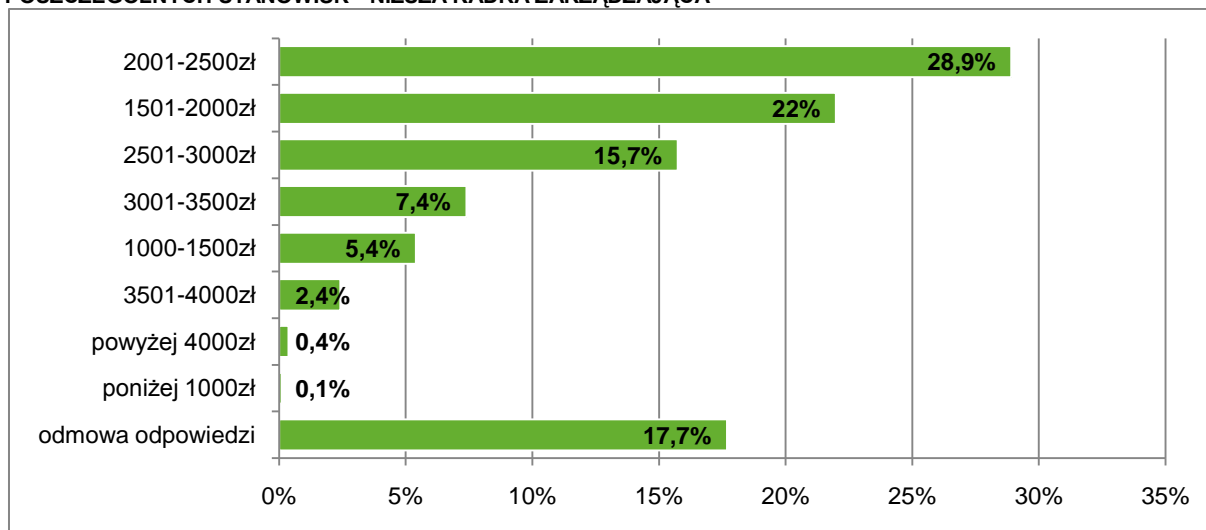
RYСУNEK 82. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA BRUTTO W PANA/I FIRMIE W ODNIESIENIU DO POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK - STANOWISKA KIEROWNICZE



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek pracowników z niższej kadry zarządzającej w zachodniopomorskich firmach osiąga zarobki mieszczące się w przedziale 2001-2500 zł brutto (28,9%). Równie duży odsetek zatrudnionych na stanowiskach z kategorii niższej kadry zarządzającej otrzymuje wynagrodzenia na poziomie 1501-2000 zł brutto (22%) (rysunek 83).

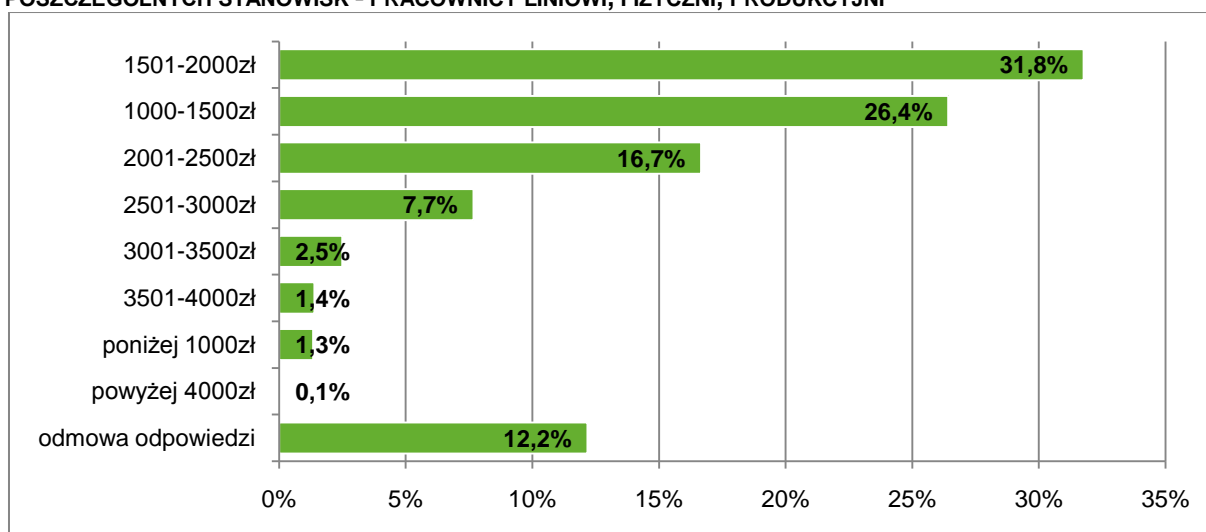
RYСУNEK 83. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA BRUTTO W PANA/I FIRMIE W ODNIESIENIU DO POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK - NIŻSZA KADRA ZARZĄDZAJĄCA



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek pracowników liniowych, fizycznych i produkcyjnych w zachodniopomorskich firmach osiąga zarobki mieszczące się w przedziale 1501-2000 zł brutto (31,7%). Równie duży odsetek zatrudnionych na stanowiskach liniowych, fizycznych i produkcyjnych otrzymuje wynagrodzenia na poziomie 1000-1500 zł brutto (26,4%) (rysunek 84).

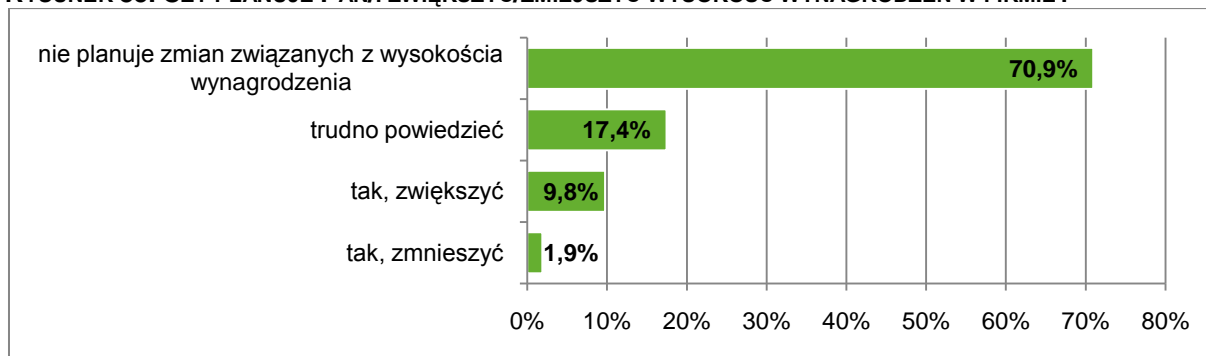
RYСУNEK 84. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA BRUTTO W PANA/I FIRMIE W ODNIESIENIU DO POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK - PRACOWNICY LINIOWI, FIZYCZNI, PRODUKCYJNI



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

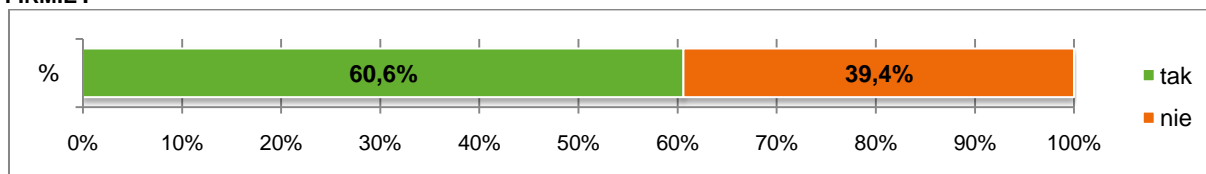
Na pytanie, czy sytuacja finansowa firmy ma wpływ na wysokość pensji pracowników, ponad 60% pracodawców odpowiedziało twierdząco (60,6%) (rysunek 85). Jednocześnie zachodniopomorscy pracodawcy w zdecydowanej większości nie planują w najbliższym czasie zmian w wysokości wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w ich firmach (70,8%). Zaledwie niecałe 10% pracodawców planuje zwiększyć wynagrodzenia w swojej firmie, a jedynie około 2% planuje obniżenie wysokości wynagrodzeń (rysunek 86). Na tej podstawie można wnioskować o względnej stabilizacji sytuacji finansowej wielu zachodniopomorskich firm.

RYСУNEK 85. CZY PLANUJE PAN/I ZWIĘKSZYĆ/ZMIEJSZYĆ WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

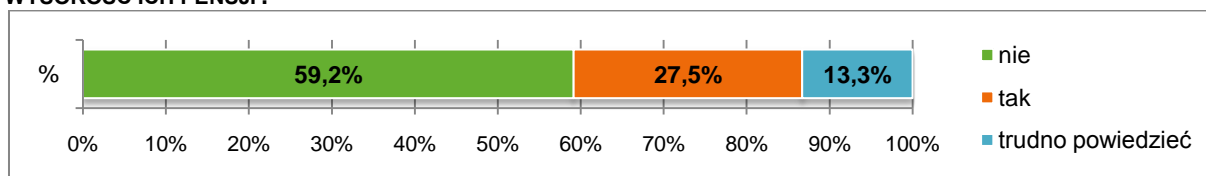
RYСУNEK 86. CZY SYTUACJA FINANSOWA PANA/I FIRMY MA WPLYW NA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ W FIRMIE?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość badanych pracodawców przyznała, że w ich firmie podnoszenie kwalifikacji nie ma wpływu na zwiększenie wysokości zarobków (59,2%). Tylko niespełna 1/3 respondentów (27,5%) odpowiedziała, że w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników powoduje podniesienie wysokości zarobków (rysunek 87).

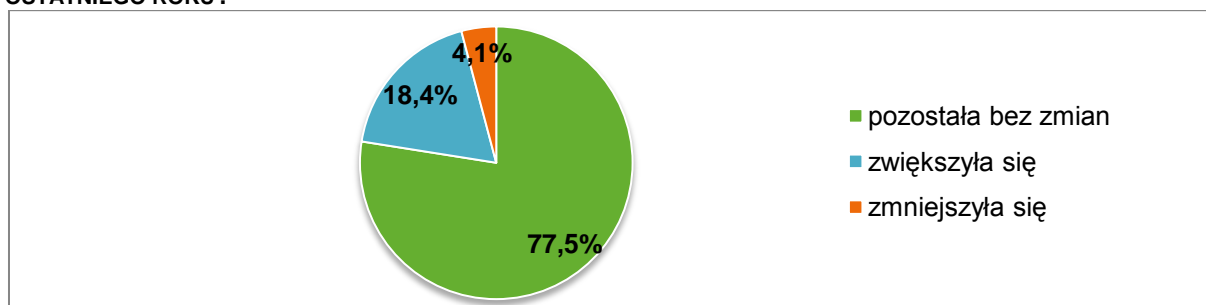
RYСУNEK 87. CZY PODNOSZENIE KWALIFIKACJI PRZEZ PRACOWNIKÓW PANA/I FIRMY MA WPŁYW NA WYSOKOŚĆ ICH PENSJI?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Blisko 80% respondentów w niniejszym badaniu przyznało, iż w ciągu ostatniego roku wysokość zarobków pracowników w ich firmach pozostała bez zmian (77,5%). Około 20% respondentów przyznało, iż zarobki w ich firmach w ciągu ostatniego roku wzrosły (18,4%), natomiast zaledwie 4,1% ankietyowanych odpowiedziało, iż ostatni rok był czasem obniżania wysokości wynagrodzeń pracowników w ich firmach (rysunek 88).

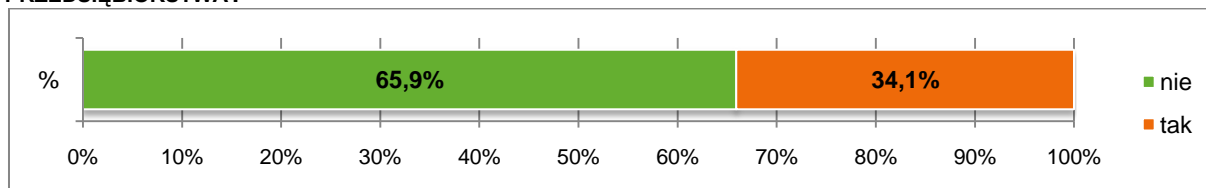
RYСУNEK 88. JAK ZMIENIŁA SIĘ WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW W PANA/I FIRMY W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W związku z dużą ilością działań Unii Europejskiej nakierowanych na wsparcie i rozwój przedsiębiorstw na koniec zapytano respondentów o to, czy korzystają z dofinansowania. Jedynie 34,1% firm zadeklarowało, że korzysta z takich środków (rysunek 89). Główną przyczyną niekorzystania ze środków dofinansowania są zdaniem większości respondentów skomplikowane i długotrwałe procedury (38,7%), a także niskie szanse otrzymania dofinansowania (24,7%) oraz brak wiedzy na temat możliwości otrzymania dofinansowania (24,5%) (rysunek 90).

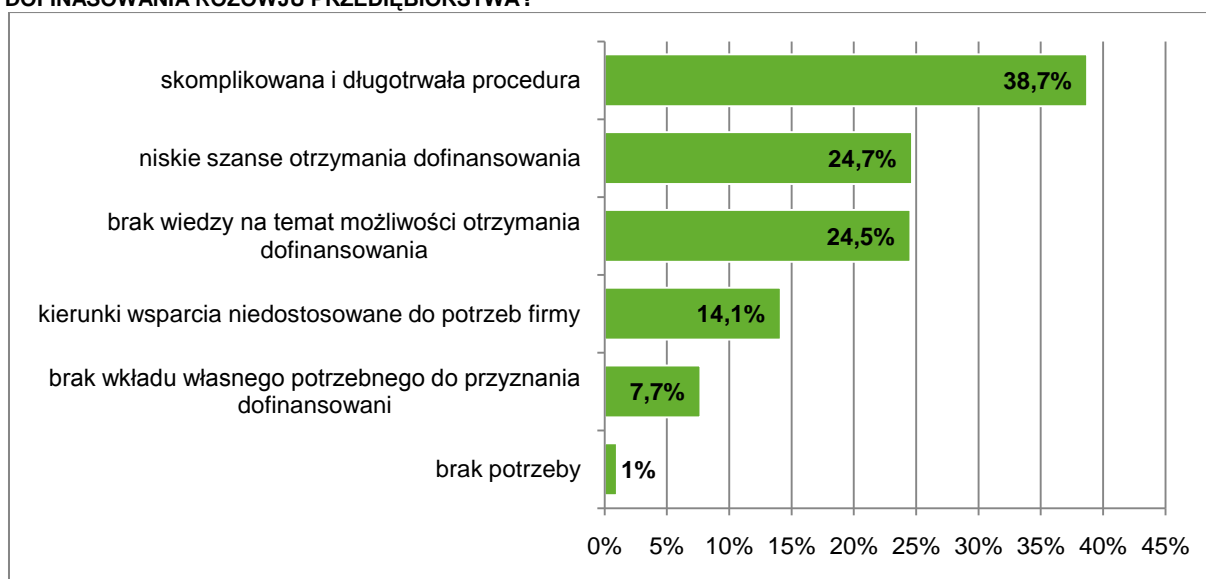
RYСУNEK 89. CZY PANA/I FIRMA KORZYSTAŁA, BĄDŹ KORZYSTA ZE ŚRODKÓW DOFINASOWANIA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTWA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



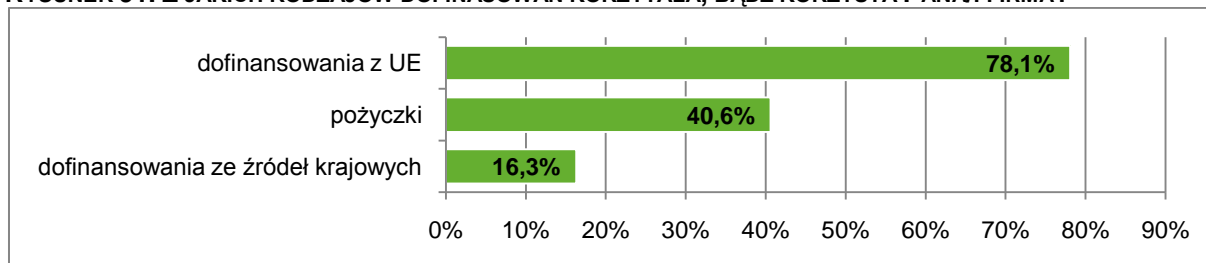
RYСУNEK 90. KTÓRE Z WYMIENIONYCH PRZYCZYŃ BYŁY GŁÓWNYM POWODEM NIEKORZYSTANIA ZE ŚRODKÓW DOFINASOWANIA ROZOWJU PRZEDSIĘBIORSTWA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci najczęściej korzystali z dofinansowań w ramach wsparcia z Unii Europejskiej (78,1%), rzadziej z pożyczek w bankach (40,6%) bądź dofinansowań ze źródeł krajowych (16,3%) (rysunek 91).

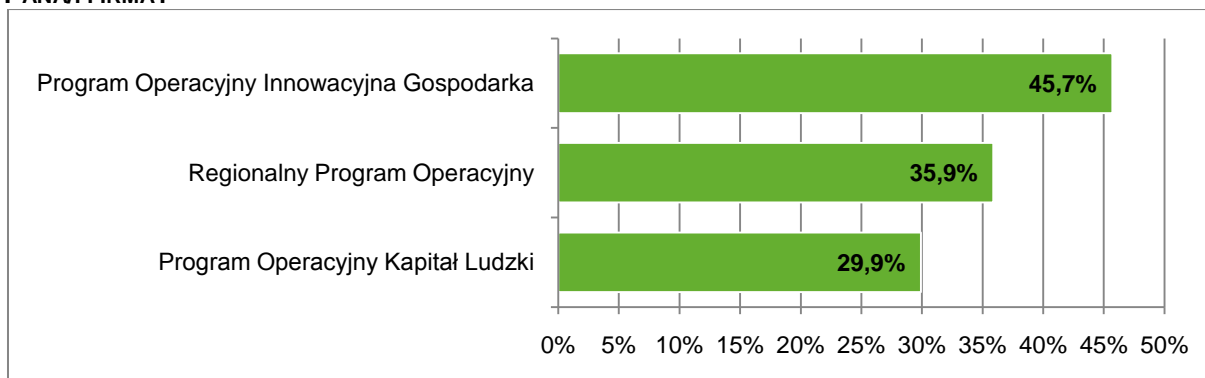
RYСУNEK 91. Z JAKICH RODZAJÓW DOFINASOWAŃ KORZYTAŁA, BĄDŹ KORZYSTA PANA/I FIRMA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci, którzy przyznali, iż korzystali z dofinansowań z Unii Europejskiej mieli możliwość wskazania w ramach jakiego programu przyznano im wsparcie finansowe. Największa część pracodawców w województwie zachodniopomorskim otrzymała dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (45,7%), natomiast najmniej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (29,9%) (rysunek 92).

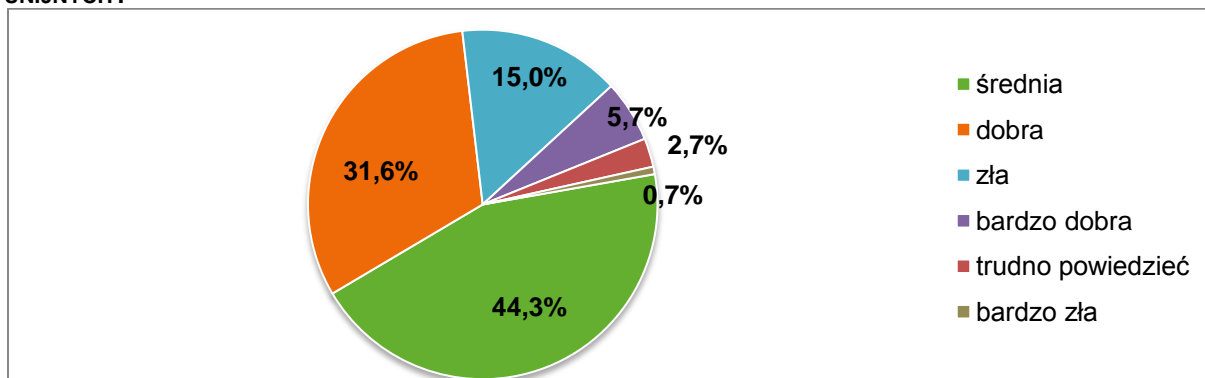
RYSUNEK 92. PROSZĘ WSKAZAĆ Z JAKICH RODZAJÓW DOFINASOWANIA KORZYSTAŁA, BĄDŹ KORZYSTA PANA/I FIRMA?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W ocenie dostępności informacji o możliwościach korzystania z funduszy unijnych przeważają umiarkowane opinie. Ponad 44% respondentów oceniło ową dostępność jako średnią (44,3%), natomiast co trzeci pracodawca określił dostępność informacji o możliwościach korzystania z funduszy unijnych jako dobrą (31,6%) (rysunek 93).

RYSUNEK 93. PROSZĘ OCENIĆ DOSTĘPNOŚĆ INFORMACJI O MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z FUNDUSZY UNIJNYCH?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO IDI Z PRZEDSTAWICIELAMI POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

W badaniu jakościowym przeprowadzonym za pomocą techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) udział wzięło 19 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy zlokalizowanych na obszarze województwa zachodniopomorskiego.

Podczas wywiadów respondenci zostali poproszeni m.in. o zdiagnozowanie oczekiwań zachodniopomorskich pracodawców względem osób, które planują podjąć zatrudnienie, w tym o wyrażenie opinii na temat sytuacji absolwentów. Na podstawie uzyskanych danych możliwe było także stwierdzenie w jakich zawodach oraz o jakich kwalifikacjach najtrudniej jest pracodawcom znaleźć odpowiednich pracowników. Ponadto respondenci w badaniu jakościowym, jako przedstawiciele urzędów pracy, a tym samym z założenia posiadający najszersze informacje o procesach zachodzących na badanym rynku pracy, mieli możliwość wskazania szkoleń, na które występuje największe zapotrzebowanie w regionie oraz oceny adekwatności i efektywności tychże szkoleń. Na koniec respondenci wyrazili sugestie odnośnie sposobów zmniejszenia skali bezrobocia w regionie.

Na pytanie o najczęściej występujące oczekiwania zachodniopomorskich pracodawców względem osób poszukujących pracy, przedstawiciele PUP-ów byli niemal jednogłośnie, iż najważniejszymi kryteriami są przede wszystkim odpowiednie wykształcenie, a co za tym idzie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe

(...) najczęstsze oczekiwania pracodawców to wykształcenie oraz kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Chodzi też głównie o staż pracy (...) I pracodawca żąda, aby te wszystkie warunki były spełnione jednocześnie (...).

Posiadanie doświadczenia zawodowego jest od dawna jednym z kluczowych wymagań stawianych przyszłym pracownikom przez pracodawców. Obrazuje to również zapotrzebowanie na wiedzę praktyczną, której niedostateczny poziom jest realizowany w systemie oświaty. Przy czym wielkość doświadczenia nie jest tak ważna. W większości przypadków nie jest również koniecznością posiadanie doświadczenia na podobnym stanowisku pracy, zwykle oczekiwania pracodawców koncentrują się wokół posiadania doświadczenia w ogóle. Łączy się to z brakiem gotowości pracodawców do przyuczania do zawodu

(...) pracodawcy chcą już nie tylko osoby wykwalifikowane w jakimś zawodzie, o odpowiednich umiejętnościach czy uprawnieniach, ale też wyrobione społecznie przez zespoły pracownicze i w relacji z pracodawcą (...) żeby nie było takich sytuacji, że pojawiają się trudności w przystosowaniu do warunków pracy czy ułożeniu relacji ze współpracownikami (...)

Często pojawiającym się oczekiwaniem pracodawców, według opinii przedstawicieli PUP-ów jest również dyspozycyjność

(...) przede wszystkim pracodawcy bardzo często chcą pracowników z doświadczeniem w pracy (...) często pojawia się też dyspozycyjność (...).

Inną poruszaną kwestią była aktualność uprawnień/ kwalifikacji posiadanych przez kandydatów do pracy w pewnych grupach zawodów

(...) w niektórych zawodach potrzebni są specjaliści z aktualnymi uprawnieniami (...) ale jak takie osoby są w rejestrach z pożądanymi zawodami i kwalifikacjami, po 6 miesiącach [jak nie znajdą zatrudnienia] to te uprawnienia im wygasają (...).

Na terenie województwa zachodniopomorskiego z racji istnienia miejscowości nadmorskich o działalności głównie turystycznej, a także z racji istnienia terenów przygranicznych z Niemcami,

istnieją specyficzne wymagania charakterystyczne dla tego typu obszarów. Ważnym kryterium zatrudnienia jest tam m.in. znajomość języka niemieckiego

(...) znajomość języka niemieckiego. Jeżeli chodzi o pracę w branży turystycznej czy gastronomicznej to jest to główne wymaganie (...).

(...) ze względu na położenie, istnieje duży nacisk na znajomość języka niemieckiego we wszystkich zawodach i na wszystkich stanowiskach (...)

Respondenci mówili także o kompetencjach ponadzawodowych, czyli cechach nie związanych bezpośrednio z wykonywanym zawodem, a które także są istotne z punktu widzenia oczekiwań zachodniopomorskich pracodawców. Były to m.in.: punktualność, umiejętność pracy w zespole, wysoka motywacja, entuzjazm, łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych, elastyczność, mobilność zawodowa, samodzielność, a także w wielu przypadkach wiek i stan zdrowia.

Kolejnym poruszonym podczas badania jakościowego zagadnieniem były ewentualne problemy regionalnych pracodawców ze znalezieniem pracownika o pożądanym kwalifikacjach. Opinie respondentów na ten temat były podzielone

(...) tak. Z reguły pracownicy, którzy są naprawdę dobrze wykwalifikowani szukają pracy za granicą. Nasze warunki (...) tak niskie pensje, że im się nie opłaca tutaj po prostu pracować (...)

Na istnienie zbyt niskich wynagrodzeń, jako przyczynę trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, wskazywało wielu respondentów. Kwestie finansowe to bez wątpienia ważne oczekiwania pracowników, zwłaszcza tych o wysokich kwalifikacjach popartych doświadczeniem zawodowym. I to właśnie tacy często wyjeżdżają za sąsiednią granicę w poszukiwaniu wyższych pensji i lepszych warunków życia

(...) osobną kwestią jest oferowane przez pracodawców wynagrodzenie, które najczęściej jest bardzo niskie, a wymagania pracodawców nieproporcjonalnie wysokie (...)

(...) Część osób, która zna dobrze niemiecki, podejmuje pracę za granicą, z racji tego, że są lepsze płace (...)

Kolejnym problemem w trakcie naboru pracowników są zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców odnośnie cech i kwalifikacji potencjalnych kandydatów do pracy

(...) czasami mamy wrażenie, że np. ze sprzedawcy pracodawcy chcą zrobić fakturzystkę i kasjerkę, wszystko w jednym. I to jest problem (...)

Znacznym problemem, zdiagnozowanym przez przedstawicieli powiatowych urzędów pracy jest także koncentracja największej ilości ofert pracy głównie w odniesieniu do dużych miast w województwie, czyli na obszarze Szczecina, Koszalina oraz Świnoujścia. Takie rozmieszczenie ofert pracy tworzy kolejny problem. Mianowicie, trudność komunikacyjną dla osób z obszarów wiejskich

(...) problemy komunikacyjne są (...) z niektórych miejscowości w ogóle nie ma połączenia komunikacyjnego, oprócz samochodu własnego (...) jest to duże utrudnienie w poszukiwaniu kandydatów do pracy, którzy pochodzą z terenów wiejskich bądź mniejszych miejscowości (...)

Najwięcej było jednakże opinii mówiących o umiarkowanych problemach w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy, uwarunkowanych zwykle specyfiką poszukiwanych zawodów

(...) to zależy. Jeśli pracodawcy poszukują pracownika o niezbyt wygórowanych wymogach, to ten problem jest mniejszy, a jeżeli planują zatrudnić pracownika o wysokich kwalifikacjach, gdzie wymagane jest np. wykształcenie wyższe inżynierskie i do tego dwa języki obce, to taki problem po prostu mają (...)

Jednocześnie pojawiły się także opinie, że nawet jeżeli pojawiają się problemy z rekrutacją pracowników, to na terenie województwa zachodniopomorskiego funkcjonują wyspecjalizowane agencje świadczące wsparcie w znajdowaniu odpowiednich kandydatów do pracy

(...) [raczej nie występują większe problemy] pracodawcy bardzo często korzystają z agencji pośrednictwa pracy przy realizacji trudnych ofert pracy, czyli właśnie tych, gdzie są poszukiwani specjaliści o wysokich kwalifikacjach (...)

W województwie zachodniopomorskim najbardziej poszukiwanymi pracownikami są osoby z egzaminami mistrzowskimi w zawodach typu cukiernik, kucharz, piekarz, kominiarz. A także z kwalifikacjami językowymi, np. nauczyciele języków obcych, jak również kelnerzy, barmani i osoby do branży gastronomiczno-hotelarskiej z bardzo dobrą znajomością języka niemieckiego zwłaszcza na terenach nadmorskich i przygranicznych z Niemcami

(...) ze względu na morski charakter powiatu i z tego względu dużego zapotrzebowania, borykamy się z problemem obsadzenia branży hotelarsko-gastronomicznej, począwszy od sprzątaczek, pokojowych, po barmanów (...)

Ponadto trudne do zaspokojenia jest zapotrzebowanie na kierowców zawodowych z kat. C bądź kat. E i ta prawidłowość występuje niemal w całym województwie zachodniopomorskim. Dodatkowo w skali całego kraju występuje deficyt osób z wykształceniem wyższym inżynierskim i technicznym, i ta tendencja dotyczy także regionu Zachodniego Pomorza

(...) brakuje osób wysoko wyspecjalizowanych, czyli w zawodach technicznych, cała branża z wykształceniem wyższym inżynierskim (...)

(...) trudno jest znaleźć pracowników o wąskich specjalizacjach albo z uprawnieniami typu budowlane (...)

Stałe zapotrzebowanie w regionie występuje także na księgowych, geodetów, konstruktorów, ślusarzy, stolarzy, drwali, pilarzy, pielęgniarki, laborantów i logopedów.

Respondenci w niniejszym badaniu zostali również poproszeni o ocenę sytuacji absolwentów na regionalnym rynku pracy. W tej kwestii respondenci byli niemal jednomyślni, co oznacza, że w województwie zachodniopomorskim pracodawcy nie preferują zatrudniania absolwentów, choć zależy to od kierunku w jakim się kształcili, a także z pewnością od indywidualnych cech osobowościowych absolwentów

(...) w zależności od tego jaki to jest absolwent i z jakiej szkoły. Jeżeli mówimy o wykształceniu technicznym w pionie np. budownictwo, to problemu raczej nie ma. Absolwenci kierunków humanistycznych mają większy problem bo nacisku na ich kwalifikacje nie ma (...)

(...) ze statystyki ogólnopolskiej wynika, że ten problem istnieje. Główny problem z absolwentami to brak doświadczenia zawodowego. Drugi problem to ich kwalifikacje, które często są niedostosowane do rynku pracy. Taka sytuacja ma miejsce szczególnie w przypadku osób z wykształceniem humanistycznym (...)

Inną trudnością związaną z absolwentami jest brak doświadczenia zawodowego i stażu pracy. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy mają już obycie w pracy, a często także na danym stanowisku pracy.

(...) z absolwentami jest problem, ponieważ nie mają oni stażu pracy (...) żaden pracodawca nie chce przyjąć pracownika bez jakiegось tam doświadczenia (...)

Ponadto niektórzy respondenci wspominali, iż absolwentom brakuje umiejętności poszukiwania pracy, czyli m.in. pisania dokumentów kwalifikacyjnych, zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej, itp.

(...) problemem jest też to, że nie potrafią się poruszać po rynku pracy (...)

W ocenie przyczyn występowania trudności ze znalezieniem pracy przez osoby bezrobotne przeważały opinie mówiące o tym, iż głównym problemem jest brak mobilności przestrzennej, szczególnie u osób z obszarów wiejskich

(...) nie ma dobrego połączenia, i jeżeli ktoś nie ma samochodu, to ma problemy z dotarciem do pracy (...) na terenach wiejskich gmin jest bardzo mało pracodawców i te osoby muszą dojeżdżać, jeśli chcą pracować (...)

Inną przyczyną trudności w uzyskaniu zatrudnienia przez bezrobotnych jest ich mała elastyczność

(...) brak gotowości do pracy w formach bardziej elastycznych, czy też na podstawie umów cywilno-prawnych (...)

Respondenci wymieniali również inne czynniki wpływające na obniżenie szans osób bezrobotnych na znalezienie pracy. Są to m.in.: zbyt niskie bądź zdezaktualizowane kwalifikacje, brak

doświadczenia zawodowego, nieumiejętność przystosowania do warunków pracy czy też brak zaufania do pracodawców.

Przedstawiciele PUP-ów wyrazili opinię, iż generalnie osoby bezrobotne są chętne do podnoszenia bądź uzupełniania swoich kwalifikacji zawodowych, z tym że dotyczy to raczej grupy młodszych osób, pozostających bez pracy nie dłużej niż kilka miesięcy

(...) osoby bezrobotne generalnie są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji, ale w większości dotyczy to osób, które krótko pozostają w rejestrach urzędu, czyli są jeszcze zmotywowane. Natomiast u osób długotwale bezrobotnych występuje niskie zainteresowanie kursami i szkoleniami, niska motywacja (...)

Jednakże dużo było opinii pozytywnych, które świadczyły o zachodzących pozytywnych zmianach w sposobie myślenia osób bezrobotnych, którzy coraz bardziej dostrzegają potrzebę uzupełniania i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, jako warunek znalezienia zatrudnienia (...)

wydaje mi się, że ludzie bezrobotni chyba dojrzeliby do tego, że jeżeli nie mogą znaleźć pracy, to muszą się przekwalifikować (...)

Inna grupa respondentów była zdania, iż mimo wszystko w kategorii osób bezrobotnych wciąż istnieje duży odsetek osób, które niechętnie podchodzą do możliwości podnoszenia lub nabywania nowych kwalifikacji zawodowych, co jest spowodowane przez wszystkie licznymi obawami ze strony tej części osób

(...) osoby bezrobotne nie chcą zmieniać kwalifikacji, uzupełniać ich. Mają takie przekonanie, że i tak nie znajdą pracy. Boją się zmian, szczególnie osoby starsze (...)

Ponadto przeważają opinie umiarkowane oceniające poziom zaangażowania osób bezrobotnych we współpracę z PUP-ami. Zdaniem respondentów w tym przypadku także można mówić o istnieniu dwóch kategorii osób bezrobotnych – zaangażowanych i niezaangażowanych

(...) są osoby aktywne, przychodzą, interesują się, dopytują, składają wnioski, przychodzą częściej niż nakazuje urzędowo wyznaczony termin, ale to też nie jest grupa zbyt duża (...) jest też grono osób, które żyją doraźnie i nie szukają pracy, nie chcą jej znaleźć (...)

Respondenci mówili również o narzędziu jakim są – Indywidualne Plany Działań, którego pomysłodawcą było Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, a które jest dobrym instrumentem wspierającym aktywność osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia

(...) Ministerstwo kładzie nacisk na aktywność osób bezrobotnych i wymyśliło Indywidualne Plany Działań, które zmuszają osoby bezrobotne do aktywności i zmiany swojej sytuacji zawodowej. To bardzo pożyteczne narzędzie (...)

Najczęściej podejmowanymi w województwie zachodniopomorskim szkoleniami są te z zakresu budownictwa, czyli: na operatorów sprzętu ciężkiego – koparki, koparko-ładowarki, wózków jezdniowych, spycharki, żurawia, itp., a także na kierowców zawodowych z uprawnieniami kat. C czy kat. E. Innymi często podejmowanymi szkoleniami są: obsługa kasy fiskalnej, ochrona fizyczna, opiekunowie osób niepełnosprawnych/ starszych, rozbieracz-wykrawacz, fryzjerstwo, stylizacja, wizaż, itp.

Efektywność podejmowanych na obszarze Zachodniego Pomorza szkoleń waha się w granicach 40%-70%. Zgodnie z opiniami przedstawicieli PUP-ów ich efektywność z roku na rok wzrasta, a osoby biorące udział w szkoleniach mają coraz większą wiedzę o metodach poszukiwania pracy i wagi podnoszenia bądź uzupełniania kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie respondenci zgodnie twierdzili, iż szkolenia indywidualne są dużo bardziej efektywne niż grupowe, co wynika ze sposobu organizacji szkoleń indywidualnych pod określoną ofertę pracy i gotowe zatrudnienie, po odbyciu takiego szkolenia. Dlatego też znaczna część bezrobotnych preferuje szkolenia indywidualne, które z racji tego, że są drogie, ich dostępność jest ograniczona

(...) szkolenia indywidualne są efektywne i zabezpieczają potrzebę osób bezrobotnych, ze szkoleniami grupowymi jest trudniej. Część uczestników nie znajduje zatrudnienia (...)

Powiatowe Urzędy Pracy zgodnie z ustawą są zobligowane do przeprowadzania analiz rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na określone rodzaje szkoleń. Dlatego też wielu respondentów wyrażało opinię, iż oferta szkoleniowa jest budowana na podstawie tychże analiz i badań rynku. Jednocześnie konsultacje z pracodawcami są procederem rzadko praktykowanym, aczkolwiek spotykanym

(...) ustawa obliguje nas do badania lokalnego rynku pracy, aczkolwiek jeśli chodzi o konsultacje z pracodawcami, to nic mi o nich nie wiadomo (...)

(...) zawsze na początku roku rozsyłamy informacje do pracodawców z zapytaniem, jakie są potrzeby szkoleniowe (...)

(...) specjaliści od przygotowania rozwoju zawodowego zbierają informacje od pracodawców z powiatu, ukierunkowując cały plan szkoleń na potrzeby rynku, czyli te konsultacje są prowadzone na bieżąco z pracodawcami i one modelują nam plan szkoleń (...)

Ostatnią kwestią poruszaną podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych były sposoby zmniejszenia skali bezrobocia proponowane przez przedstawicieli PUP-ów. Najważniejszym działaniem, jakie zdaniem prawie wszystkich respondentów należy w tym celu podjąć, jest wyprowadzenie składki zdrowotnej z urzędu. Takie podejście umożliwi wykluczenie z rejestru osób, które są w nim zarejestrowane tylko i wyłącznie ze względu na ubezpieczenia, np. samotne matki z małym dzieckiem, które nie myślą o znalezieniu zatrudnienia, a jedynie o posiadaniu ubezpieczenia. Skutkiem będzie możliwość podejmowania efektywniejszej pracy z osobami faktycznie zainteresowanymi znalezieniem zatrudnienia

(...) przeniesienie składki zdrowotnej do innej instytucji, żeby wyselekcjonować tylko osoby realnie zainteresowane pracą (...)

Inne sugestie respondentów dotyczące sposobów zmagania się z bezrobociem obejmowały:

- ☞ ściąganie inwestorów do województwa w celu tworzenia nowych miejsc pracy i wykorzystywania potencjału wysoko wykwalifikowanych specjalistów, by nie musieli wyjeżdżać za granicę w poszukiwaniu dobrej pracy,
- ☞ refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy świadczona na większą skalę,
- ☞ wprowadzenie doradztwa zawodowego w szkołach,
- ☞ ścisła współpraca pomiędzy instytucjami typu powiatowe centrum pomocy rodzinie, urząd pracy, ośrodki pomocy społecznej,
- ☞ regularne kontakty pośredników z pracodawcami na szczeblu lokalnym,
- ☞ zwiększenie ilości doradców zawodowych w urzędach,
- ☞ zwiększenie ilości organizowanych stażów i szkoleń
- ☞ systemowe oddziaływanie na pracodawców, wprowadzające pewien standard kultury organizacyjnej w firmach i doceniania pracowników, mające przełożenie na odpowiednie wysokości zarobków

(...) systemowe oddziaływanie na pracodawców. Pracodawcy powinni wiedzieć, że jeśli oczekują jakichś określonych, specyficznych kwalifikacji od pracownika, to za te kwalifikacje trzeba zapłacić. Trzeba pewien standard kultury pracowniczej zapewnić (...)

PODSUMOWANIE

W ramach niniejszego badania pn. „*Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców*” zostało przeprowadzone badanie ilościowe techniką bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych PAPI oraz badanie jakościowe IDI. Niniejsze badania miało na celu dostarczenie informacji odnośnie profilu pożądanego pracownika, planów zatrudnieniowych, sytuacji firmy i oceny sytuacji gospodarczej, a także kwestii płacowych.

Profil pożądanego pracownika

- ☞ badanie wykazało, iż najbardziej istotnymi cechami osób starających się na wolne miejsca pracy są: kompetencje zawodowe, a następnie cechy osobowościowe pracownika, a także uprawnienia. Jeśli zaś chodzi o poziom wykształcenia to nie jest ono tym czynnikiem, który ma znaczący wpływ na zwiększenie szans na zatrudnienie;
- ☞ ci respondenci, którzy ocenili kryterium wykształcenie jako ważne, wskazywali że najbardziej istotnym wykształceniem jest wykształcenie wyższe;
- ☞ dla pracodawców największe znaczenie mają: zaangażowanie w pracę, lojalność, uczciwość oraz dyspozycyjność;
- ☞ badanie wykazało również, iż w większości przypadków, przy zatrudnianiu osób na wolne miejsca pracy, nie mają znaczenia takie czynniki jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, czy sytuacja rodzinna;
- ☞ większość pracodawców wymaga od kandydatów do pracy jakiegokolwiek doświadczenia na podobnym stanowisku pracy. Część respondentów wymaga natomiast doświadczenia od 2 do 5 lat lub do 2 lat;
- ☞ „dobry pracownik” powinien odznaczać się takimi cechami jak: pracowitość, zaangażowanie w pracę oraz uczciwość;

Plany zatrudnieniowe

- ☞ badanie wykazało, iż sytuacja zatrudnieniowa w badanych firmach jest stabilna. W ciągu ostatniego roku w większości firm zatrudnienie pozostało bez zmian. W ciągu najbliższego roku również większość przedsiębiorców nie planuje zwiększyć zatrudnienia;
- ☞ planowane zwolnienia dotyczyć będą głównie tych pracowników, którzy zatrudnieni są w takich sekcjach jak: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz budownictwo;
- ☞ najczęściej wskazywanymi zawodami, co do których planowane są zwolnienia to: sprzedawcy i demonstratorzy, mechanicy maszyn i urządzeń, a także średni personel biurowy;
- ☞ głównymi przyczynami planowanych zwolnień są pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy, cięcia w budżecie oraz zatrudnienie sezonowe;
- ☞ firmy, w których planowane jest zwiększenie zatrudniania najczęściej działają w takich branżach jak handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz w budownictwo;
- ☞ najczęściej wskazywanymi zawodami, co do których planowane jest zwiększenie zatrudnienia to: pracownicy do spraw finansowych i handlowych, kierowcy pojazdów oraz robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni;

- ☞ głównymi przyczynami planowanego zwiększenia zatrudnienia są wzrost popytu na produkty/usługi firmy, wysoka rotacja pracowników, a także konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie;
- ☞ większość przedsiębiorców nie napotyka na przeszkody podczas rekrutacji pracowników. Natomiast ci przedstawiciele firm, którzy zgłaszali owe trudności, najczęściej deklarowali, iż głównym problemem jest brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku, brak doświadczenia zawodowego oraz brak specjalistycznych uprawnień zawodowych;
- ☞ w celu znalezienia odpowiedniej osoby na wolne stanowisko pracy, pracodawcy najczęściej zamieszczają oferty na portalach internetowych dotyczących rynku pracy bądź zamieszczają je w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych i regionalnych;
- ☞ w większości badanych firm, nie realizowało się i nie planuje się realizacji szkoleń, które nie są obowiązkowe. Szkolenia realizowane dotychczas, jak i te planowane w przyszłości będą dotyczyć głównie obszaru związanego z handlem, sprzedażą i obsługą klienta, tematyki prawnej, a także tematyki związanej z budownictwem i przemysłem. Część pracodawców także realizowała i planuje realizację szkoleń specjalistycznych, zawodowych;
- ☞ większość badanych przedsiębiorców zadeklarowała, iż mogliby zatrudnić oni osoby bezrobotne przeszkolone pod kątem ich oczekiwań. Właściciele firm, najczęściej wskazywali, iż interesują ich osoby, które odbyły szkolenia w zakresie handlu, sprzedaży i obsługi klienta. Natomiast spośród tych respondentów, którzy nie chcą zatrudniać osób bezrobotnych po odbytym szkoleniu, większość fakt ten tłumaczy tym, iż szkolenia takie nie dają doświadczenie na danym stanowisku;

Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej

- ☞ w opinii większości respondentów sytuacja ekonomiczna firm jest dobra oraz stabilna, tak więc w związku z tym, planowane są pozytywne zmiany. Część respondentów zadeklarowała, iż w najbliższym czasie zamierza rozszerzyć rynek zbytu oraz zwiększyć zakres proponowanych usług;
- ☞ prognozy na przyszłość w opinii większości pracodawców również są optymistyczne - zdecydowana większość z nich uważa iż sytuacja ekonomiczna w badanych firmach pozostanie bez zmian bądź polepszy się;
- ☞ zdecydowana większość firm aktualnie nie prowadzi żadnych inwestycji,
- ☞ większość realizowanych inwestycji dotyczyła zakupu maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię oraz wprowadzenia nowych produktów bądź usług, w wyniku których zatrudnienie w badanych firmach wzrośnie lub pozostanie bez zmian,
- ☞ podobnie sytuacja ma się jeśli chodzi o prowadzenie inwestycji w przyszłości. Również większość firm, nie planuje ich realizacji,
- ☞ natomiast ci przedstawiciele firm, którzy zamierzają prowadzić inwestycje w najbliższym czasie, najczęściej deklarowali, iż będą oni dotyczyć zakupu maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię bądź wprowadzenia nowych produktów czy też usług. Główny celem planowanych inwestycji jest podniesienie konkurencyjności firmy,



Kwestie płacowe

- ☞ średnia wysokości wynagrodzeń brutto pracowników w badanych firmach oscyluje w granicach od 1501 do 2500 zł;
- ☞ w badanych firmach na stanowiskach kierowniczych najczęściej zarobki mieszczą się w przedziale 2501 - 3500 zł, pracownicy z niższej kadry zarządzającej zabarwiają średnio od 1500 do 2500 zł, a pracownicy liniowy, fizyczni i produkcyjni w granicach 1000 - 2000 zł brutto;
- ☞ badanie wykazało, iż zachodniopomorscy pracodawcy nie planują w większości zmian związanych z wysokości wynagrodzenia;

METODOLOGIA BADANIA

W celu zgromadzenia adekwatnych, wiarygodnych, rzetelnych i odpowiadających swym zakresowi przedmiotowi badania, danych i informacji Wykonawca zastosował różnorodne metody i działania badawcze - tzw. triangulację metodologiczną, która polega na wykorzystaniu różnych metod, technik i źródeł pozyskiwania informacji, a także podejść i działań badawczych. Dzięki tej procedurze możliwe jest porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania. Wnioski z poszczególnych części uzupełniają się dając możliwie pełny, wielostronny opis interesujących badacza zjawisk. W niniejszym badaniu zastosowana została triangulacja:

- ✓ **źródeł danych** - przeanalizowane zostaną dane zastane (wtórne) oraz dane wywołane pochodzące z badań pierwotnych;
- ✓ **metod badawczych** - łączenie różnych metod badawczych w badaniu tych samych zagadnień, co pozwoli na uchwycenie różnych aspektów badanego przedmiotu (zastosowane zostaną: analiza desk research, bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI oraz indywidualny wywiad pogłębiony IDI);
- ✓ **perspektyw badawczych** - badanie realizowane będzie przez kompetentny zespół badawczy składający się z ekspertów reprezentujących różne dziedziny i podejścia badawcze, co pozwoli zminimalizować wpływ badacza na osiągnięte wyniki poprzez wzajemną kontrolę realizacji, a także weryfikację i konfrontację dokonywanych analiz i formułowanych wniosków;

Badania wtórne

Badania wtórne polegają na analizie materiału, który już wcześniej zgromadzono i odpowiednio wykorzystano. Wtórne informacje stanowią bazę, ułatwiają wdrożenie się w problem, a korzystanie z nich obniża koszty projektu. Badania wtórne nazywa się desk research i poniekąd prowadzi się je zza biurka. Badania te można prowadzić zarówno w oparciu o źródła drukowane, jak i elektroniczne. Zgromadzony materiał należy poddać weryfikacji, gdyż jego jakość nie zawsze jest zadowalająca (np. dane już nieaktualne bądź niepełne).

Wykonawca w ramach desk research zobowiązuje się do przeprowadzenia analizy istniejących danych dotyczących sytuacji społeczno - ekonomicznej i gospodarczej Pomorza Zachodniego, której głównym celem jest poznanie otoczenia zewnętrznego funkcjonujących w regionie firm.

Analiza desk research będzie obejmowała najważniejsze dane dotyczące aktualnej sytuacji gospodarczej, stanu zatrudnienia i innych wskaźników świadczących o stanie gospodarki w województwie. Stworzony w ten sposób obraz województwa zachodniopomorskiego zostanie porównany do sytuacji jaka miała miejsce w poprzednich latach. Zestawione ze sobą dane będą pochodziły z przedziału czasowego 2006 - 2010.

Badania pierwotne

Badania pierwotne prowadzi się w oparciu o dane ilościowe i jakościowe. Celem badań ilościowych jest rejestracja faktów, na podstawie których możliwe jest stworzenie statystycznego obrazu badanych zjawisk i procesów. Badania ilościowe polegają na zebraniu danych, które można

poddać obróbce statystycznej, w związku z czym pozwalają zliczać fakty, wyrażane opinie i poglądy, klasyfikując je w uszeregowane kategorie. Natomiast badania jakościowe koncentrują się na rozpoznaniu opinii i postaw wobec badanych zjawisk i procesów oraz na rozpoznaniu sposobów ich postrzegania i interpretowania przez osoby badane. Dostarczają wyobrażeń, w jaki sposób respondenci postrzegają i oceniają interesujące badacza zjawiska, a także wyjaśniają mechanizm tworzenia się poszczególnych opinii i postaw.

W niniejszym badaniu jako badania pierwotne przeprowadzone zostaną

- ☞ bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe PAPI z przedsiębiorcami,
- ☞ indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy.

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą techniki, jaką jest **bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI** (tzw. face - to - face), który polega, jak sama nazwa wskazuje, na osobistej, bezpośredniej rozmowie ankietera z respondentem, za pomocą papierowej wersji kwestionariusza. Głównymi zaletami tej techniki są możliwość uniknięcia nieporozumień, a także możliwość realizacji dłuższych kwestionariuszy.

Wyniki badania ilościowego PAPI zostały pogłębione poprzez informacje pozyskane w ramach **indywidualnych wywiadów pogłębionych**.

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) polega na rozmowie moderatora z osobą badaną. Rozmowa przebiega według określonego schematu tematycznego, jednak pytania nie mają charakteru zamkniętego, a o ich kolejności, sposobie formułowania i czasie rozmowy na dany temat, decyduje prowadzący (moderator). Zalety indywidualnych wywiadów pogłębionych:

- ✓ brak wpływu osób trzecich na przebieg wywiadu,
- ✓ atmosfera zrozumienia i poufności,
- ✓ możliwość podejmowania tematów kontrowersyjnych i osobistych,
- ✓ możliwość dłuższego zatrzymania się przy jakimś wątku i szersze go omówienie,
- ✓ indywidualny wywiad pogłębiony stwarza szansę głębszego i bardziej szczegółowego poznania badanego zjawiska w warunkach poczucia bezpieczeństwa respondenta.

Rekomendowane przez Wykonawcę techniki badań pozwoliły na pozyskanie pożądaných danych, dzięki którym możliwe było poznanie planów zatrudnieniowych oraz potencjału pracowniczego zachodniopomorskich pracodawców.

Dobór próby do badania ilościowego PAPI

Badanie ilościowe PAPI zostało przeprowadzone wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego.

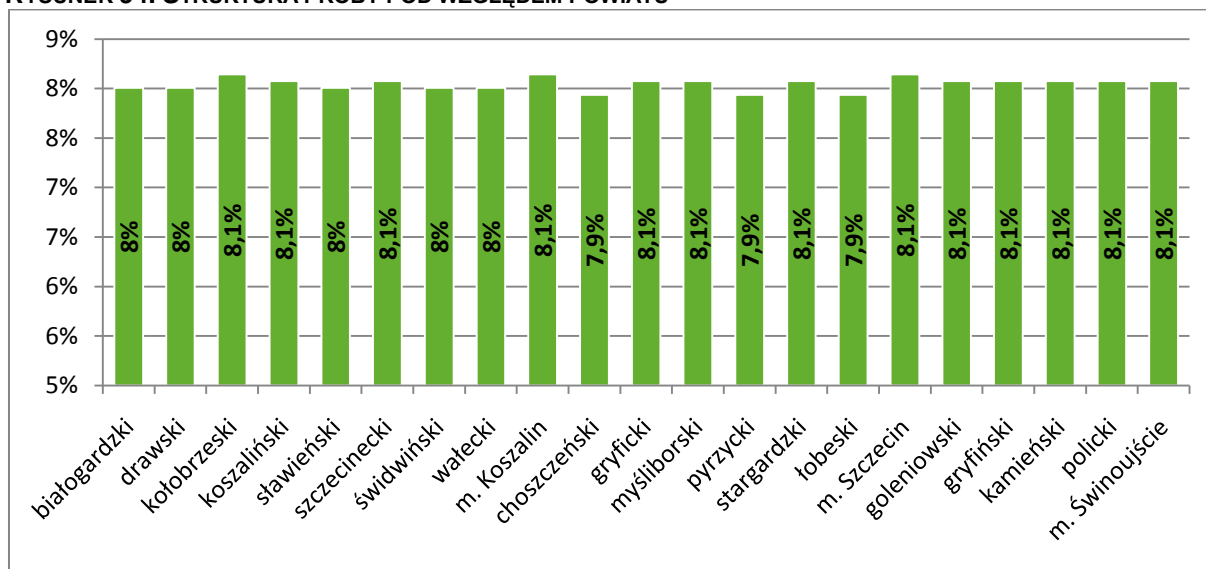
W celu dobrania próby do niniejszego badania Wykonawca zastosował losowo - warstwowy dobór próby, który polega na podziale całej populacji generalnej na tzw. warstwy i dokonaniu bezpośredniego losowania niezależnych prób w obrębie każdej warstwy.

W badaniu łącznie udział wzięło 2 449 przedsiębiorstw, którzy prowadzą działalność na terenie województwa zachodniopomorskiego. Próba do niniejszego badania została dobrana przy 99% poziomie ufności oraz przy 2,58% błędzie pomiaru.

Próba została dobrana na podstawie następujących kryteriów:

- zróżnicowanie terytorialne - powiaty (próba do badania została dobrana odrębnie dla każdego powiatu, przy 9% błędzie pomiaru oraz 95% poziomie ufności),
- branża przedsiębiorstwa (sekcje PKD),
- wielkość przedsiębiorstwa (wg liczby zatrudnionych).

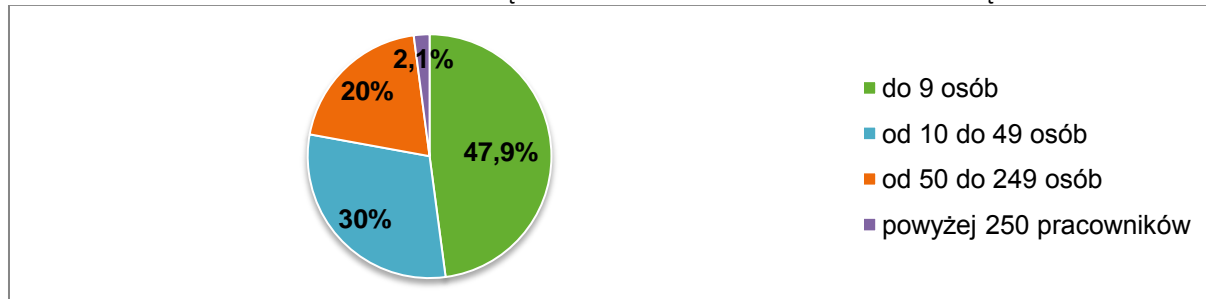
RYSUNEK 94. STRUKTURA PRÓBY POD WZGLĘDEM POWIATU



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W celu dobrania próby pod względem wielkości przedsiębiorstwa, aby uniknąć zdominowania próby przez firmy mikro, Wykonawca zastosował dobór nieproporcjonalny. Jest to podyktowane tym, iż gdyby zastosować dobór proporcjonalny w badaniu nie wzięłaby udział żadna firma duża, czyli zatrudniająca powyżej 250 pracowników. Dobór nieproporcjonalny jest w tym przypadku gwarancją przebadania wystarczającej liczby przedsiębiorstw według poszczególnych klas wielkości by mieć możliwość późniejszego prawidłowego i uzasadnionego wnioskowania statystycznego. Wykonawca proponuje, aby kosztem firm mikro przebadanych zostało więcej firm małych, średnich i dużych. Rysunek 95 przedstawia rzeczywisty i proponowany przez Wykonawcę dobór próby pod względem wielkości zatrudnienia.

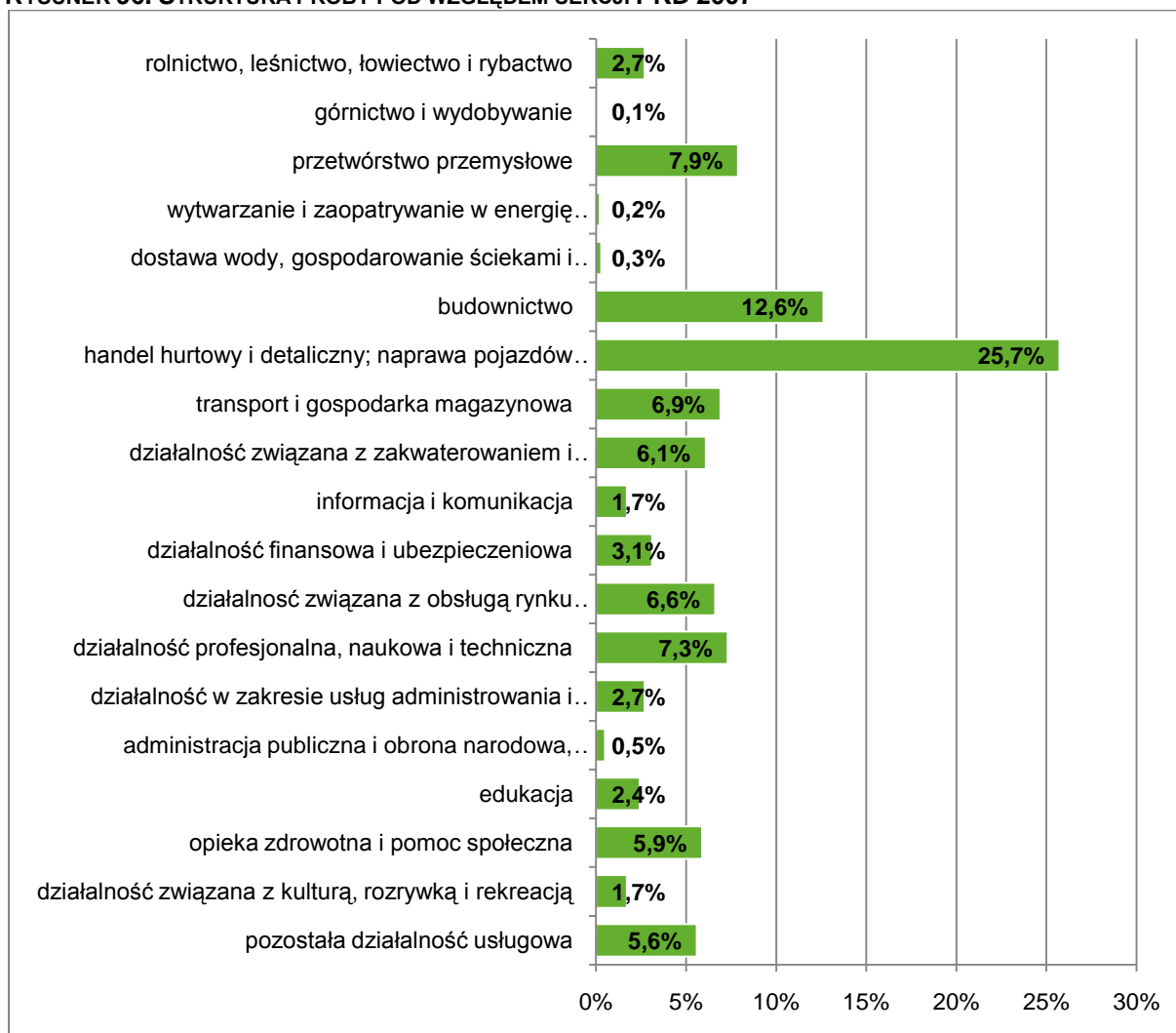
RYSUNEK 95. STRUKTURA PRÓBY POD WZGLĘDEM WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



RYSUNEK 96. STRUKTURA PRÓBY POD WZGLĘDEM SEKCJI PKD 2007



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dobór próby do badania jakościowego IDI

W badaniu jakościowym IDI udział weźmie 19 przedstawicieli powiatowych urzędów pracy - z każdego urzędu po jednej osobie, kompetentnej do udzielania pożądanых informacji.

Wykonawca zdecydował się na wybranie takiej populacji do badania jakościowego, gdyż założył, że są to osoby, które z racji pełnienia istotnych funkcji w publicznych służbach zatrudnienia, posiadają najszerze informacje o zachodniopomorskim rynku pracy. Jednostki do badania jakościowego zostały dobrane w sposób **celowy**, który polega na arbitralnej decyzji badacza, który na podstawie wiedzy o celach badania dobiera do badania takie jednostki, których przebadanie pozwoli na uzyskanie jak najbardziej wiarygodnych i adekwatnych informacji.

ANEKS - NARZĘDZIA BADAWCZE

A. Kwestionariusz badania PAPI

Szanowni Państwo !

Nadrzędnym celem niniejszego badania jest dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego. Ankieta skierowana jest wyłącznie do przedsiębiorców i ma charakter poufny. Zebrane dane zostaną wykorzystane wyłącznie na potrzeby projektu: „PLANY ZATRUDNIOWE I POTENCJAŁ PRACOWNICZY ZACHODNIOPOMORSKICH PRACODAWCÓW”.

Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Dziękujemy za rzetelne odpowiedzi i poświęcony czas.

BLOK I. Profil pożądanego pracownika

1. Proszę w skali od 1 do 5 ocenić ważność podanych kryteriów selekcji pracowników, gdzie „5” oznacza bardzo ważne, a „1” – nieważne:

1) Kryteria formalne

a. Wykształcenie	1	2	3	4	5
[w przypadku zaznaczenia 4 i 5 zapytać, jakie wykształcenie]					
– wyższe	1	2	3	4	5
– policealne	1	2	3	4	5
– średnie zawodowe	1	2	3	4	5
– zasadnicze zawodowe	1	2	3	4	5
– gimnazjalne i niższe	1	2	3	4	5
b. Posiadane dyplomy	1	2	3	4	5
c. Uprawnienia	1	2	3	4	5
d. Wiek	1	2	3	4	5
e. Płeć	1	2	3	4	5

2) Kryteria nieformalne

a. Kompetencje zawodowe	1	2	3	4	5
b. Cechy osobowościowe	1	2	3	4	5



2. Proszę określić poziom istotności poniższych kompetencji, które są Pana/i zdaniem bardzo ważne u potencjalnych pracowników?

		Bardzo istotne	Nieistotne
1	zaangażowanie w pracę		
2	komunikatywność		
3	kultura osobista		
4	umiejętność obsługi komputera		
5	umiejętność pracy w zespole		
6	kreatywność		
7	umiejętność radzenia sobie w warunkach stresu		
8	samodzielność (rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji)		
9	zdolności organizacyjne		
10	dyspozycyjność		
11	lojalność/ uczciwość		
12	inne, jakie?.....		

3. Czy przy zatrudnianiu nowych pracowników ma znaczenie płeć osób starających się o przyjęcie do pracy?

1	nie
2	tak, ze względu na specyfikę firmy zatrudniane są głównie kobiety
3	tak, ze względu na specyfikę firmy zatrudniani są głównie mężczyźni

4. Czy przy zatrudnianiu nowych pracowników ma znaczenie wiek osób starających się o przyjęcie do pracy?

1	nie
2	tak, ze względu na specyfikę firmy zatrudniane są głównie osoby młode (do 40 roku życia)
3	tak, ze względu na specyfikę firmy zatrudniane są głównie osoby starsze (po 40 roku życia)

5. Proszę wskazać czy zgadza się Pan/i z podanymi niżej stwierdzeniami:

		tak	nie
1	Podczas rekrutacji pracowników duże znaczenie ma sytuacja rodzinna osób starających się o przyjęcie do pracy		
2	Podczas rekrutacji pracowników duże znaczenie ma miejsce zamieszkania osób starających się o przyjęcie do pracy		

6. Jaki jest preferowany staż pracy osób starających się o przyjęcie do pracy?

1	powyżej 5 lat
2	od 2 do 5 lat
3	do 2 lat
4	jakiegokolwiek doświadczenie
5	staż pracy nie ma znaczenia

7. Proszę wskazać 3 najważniejsze cechy dobrego pracownika

1	lojalność	
2	pracowitość	
3	uczciwość	
4	wykształcenie	
5	zaangażowanie w pracę	
6	umiejętność samodzielnego myślenia	
7	komunikatywność	
8	skrupulatność	
9	dobra praca za niską płacę	
10	inne, jakie?	

8. Jaki jest Pana/i stosunek do zatrudniania osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy? Czy byłaby możliwość zatrudnienia w Pana/i przedsiębiorstwie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Proszę zaznaczyć wybrane osoby, wówczas gdy nie widzi Pan/i przeszkód w ich zatrudnieniu:

1	osoby niepełnosprawne	
2	absolwenci	
3	osoby powyżej 50 roku życia	
4	kobiety po urodzeniu dziecka	
5	osoby do 25 roku życia	
6	osoby długotrwale bezrobotne	
7	osoby bez kwalifikacji zawodowych	
8	osoby bez wykształcenia średniego	

BLOK II. Plany zatrudnieniowe pracodawców
9. Czy liczba osób zatrudnionych w Pana/Pani firmie w ciągu ostatniego roku:

1	wzrosła	
2	nie zmieniła się	
3	zmaląła	

10. Jaki rodzaju umowy o pracę stosuje się w Pana/i firmie najczęściej? [proszę zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi]

1	umowa na czas nieokreślony	
2	umowa na czas określony	
3	umowa na czas wykonywania określonej pracy	
4	umowa na czas próbny	
5	umowa o zastępstwo	
6	umowa na podstawie stażu refundowanego przez Urząd Pracy	

11. Jaki wymiar czasu pracy stosuje się w Pana/i firmie najczęściej? [proszę zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi]

1	cały etat
2	pół etatu
3	1/4 etatu
4	inne, jakie?

12. Na jakich stanowiskach/w jakich zawodach zatrudnia Pan/i pracowników? [proszę wskazać kluczowe dla firmy zawody/stanowiska]

1	
2	
3	

13. Czy w Pana/i firmie zatrudnia się [proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które dotyczą Pana/i firmy]:

		tak	nie
1	przeważnie mężczyźni		
2	przeważnie kobiety		
3	pleć nie ma znaczenia, choć w firmie pracuje większość mężczyzn		
4	pleć nie ma znaczenia, choć w firmie pracuje większość kobiet		
5	przeważnie osoby młode (do 40 roku życia)		
6	przeważnie osoby starsze (po 40 roku życia)		
7	wiek nie ma znaczenie, w firmie pracują ludzie o różnym wieku		
8	wiek nie ma znaczenia, choć w firmie pracuje większość ludzi młodych (do 40 roku życia)		
9	wiek nie ma znaczenia, choć w firmie pracuje większość ludzi starszych (po 40 roku życia)		

14. Czy planuje Pan/i zwolnienia w przedsiębiorstwie w ciągu najbliższego roku?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 16]

15. Proszę określić stanowiska, co do których planowane są zwolnienia w Pana/Pani przedsiębiorstwie w ciągu najbliższego roku [proszę wskazać kluczowe dla firmy zawody/stanowiska] oraz zaznaczyć przyczynę planowanego zwolnienia

Stanowisko 1	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy
2	cięcia w budżecie firmy
3	wyjazd pracownika za granicę
4	brak odpowiednich umiejętności pracownika
5	zatrudnienia sezonowe
6	zmiany własnościowe
7	inne, jakie?



Stanowisko 2	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy
2	cięcia w budżecie firmy
3	wyjazd pracownika za granicę
4	brak odpowiednich umiejętności pracownika
5	zatrudnienia sezonowe
6	zmiany własnościowe
7	inne, jakie?

Stanowisko 3	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy
2	cięcia w budżecie firmy
3	wyjazd pracownika za granicę
4	brak odpowiednich umiejętności pracownika
5	zatrudnienia sezonowe
6	zmiany własnościowe
7	inne, jakie?

Stanowisko 4	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy
2	cięcia w budżecie firmy
3	wyjazd pracownika za granicę
4	brak odpowiednich umiejętności pracownika
5	zatrudnienia sezonowe
6	zmiany własnościowe
7	inne, jakie?

16. Czy planuje Pan/Pani w ciągu najbliższego roku zwiększyć zatrudnienie w przedsiębiorstwie?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 18]

17. Proszę wymienić stanowiska, na które planuje Pan/i zatrudnić nowych pracowników [proszę wskazać kluczowe dla firmy zawody/stanowiska] oraz podać przyczyny planowanego zatrudnienia

Stanowisko 1	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	wprowadzenie nowych technologii
4	konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	wysoka rotacja pracowników
6	zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	zwiększenie obszaru działalności firmy
9	inne, jakie?

Stanowisko 2	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	wprowadzenie nowych technologii
4	konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	wysoka rotacja pracowników
6	zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	zwiększenie obszaru działalności firmy
9	inne, jakie?

Stanowisko 3	
--------------	--

	PRZYCZYNA
1	wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	wprowadzenie nowych technologii
4	konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	wysoka rotacja pracowników
6	zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	zwiększenie obszaru działalności firmy
9	inne, jakie?



Stanowisko 4	
--------------	--

PRZYCZYNA	
1	wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	wprowadzenie nowych technologii
4	konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	wysoka rotacja pracowników
6	zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	zwiększenie obszaru działalności firmy
9	inne, jakie?

BLOK III. Rekrutacja

18. Czy Pana/Pani firma miała kiedykolwiek trudności z naborem pracowników?

1	tak
2	nie <i>[proszę przejść do pyt. 20]</i>
3	nie wiem/trudno powiedzieć <i>[proszę przejść do pyt. 20]</i>

19. Z jakimi trudnościami Pana/Pani firma spotkała się podczas naboru nowych pracowników?

		tak	nie
1	brak doświadczenia zawodowego		
2	brak wykształcenia kierunkowego		
3	brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku		
4	brak umiejętności obsługi komputera		
5	brak praktycznej znajomości programów komputerowych		
6	brak znajomości języków obcych		
7	brak prawa jazdy		
8	brak umiejętności interpersonalnych		
9	brak specjalistycznych uprawnień zawodowych		
10	niedyspozycyjność		
11	brak umiejętności pracy w zespole		
12	zbyt wysokie oczekiwania płacowe		
13	brak zgłoszeń		



20. Jakie techniki poszukiwania (rekrutacji) pracowników stosowane są w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

1	zamieszczanie ofert pracy na portalach internetowych dotyczących rynku pracy
2	zamieszczanie ofert pracy na własnej, firmowej stronie internetowej
3	zamieszczanie ofert pracy w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych, regionalnych
4	zamieszczanie ofert pracy w pismach specjalistycznych, branżowych
5	zamieszczanie ofert pracy na tablicach ogłoszeń
6	poszukiwanie pracowników za pośrednictwem urzędu pracy
7	poszukiwanie pracowników przez pośredników pracy
8	przez znajomych
9	kandydaci nieprzyjęci uprzednio
10	inne, jakie?.....

21. Czy na regionalnym rynku pracy bez problemu mógłby Pan/mogłaby Pani pozyskać pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach?

1	tak
2	nie, ponieważ

BLOK IV. Szkolenia

22. Czy Pana/Pani zdaniem, istnieje potrzeba organizowania szkoleń dla pracowników w Pana/Pani firmie:

1	tak
2	nie

23. Czy w Pana/Pani firmie organizowane były bądź są szkolenia dla pracowników (z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych, jak np. szkolenie BHP)?

1	tak
2	nie [proszę o przejście do pyt. 25]

24. Czego dotyczyły/dotyczą prowadzone szkolenia? (wyłączając szkolenia obowiązkowe)

25. Czy w Pana/Pani firmie planowane są szkolenia dla pracowników (z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych, jak np. szkolenie BHP)?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 27]

26. Jakiej tematyki będą dotyczyć planowane szkolenia w Pana/Pani firmie?



27. Na jakie kłopoty/bariery napotyka Pana/Pani firma przy organizowaniu szkoleń pracowników lub dlaczego nie organizuje się szkoleń w Pana/Pani firmie [proszę wskazać maksymalnie dwie najważniejsze przyczyny]:

1	nie ma potrzeby szkolenia
2	szkolenia są za drogie
3	pracownicy powinni się szkolić na własny koszt
4	nie ma szkoleń odpowiadających potrzebom firmy
5	szkolenia zabierają czas, który powinien być przeznaczony na pracę
6	w firmie jest zbyt duża rotacja pracowników
7	inne, jakie?

28. Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonna zatrudnić osobę bezrobotną przeszkoloną pod kątem Pana/Pani oczekiwań?

1	tak
2	nie, ponieważ

29. Jakie szkolenia powinny organizować instytucje szkoleniowe (zarówno publiczne, jak i niepubliczne) aby osoby bezrobotne mogły znaleźć zatrudnienie w Pana/i firmie?

30. Czy udział w kursach/szkoleniach ma wpływ na wysokość pensji pracowników?

1	tak
2	nie

31. Czy uważa Pan/i że organizowane przez instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne) kursy i szkolenia są adekwatne do potrzeb pracodawców?

1	nie
2	tak

BLOK V. Współpraca z IRP, sektorem edukacyjnym i innymi podmiotami

32. Czy w Pana(i) firmie istnieją związki zawodowe?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt 34]

33. Jeżeli tak, jak ocenia Pan(i) współpracę ze związkami zawodowymi?

1	bardzo dobrze
2	dobrze
3	źle
4	bardzo źle


34. Jak bardzo się Pan(i) zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami:

Proszę o wskazanie od 1 do 4 gdzie:

- 1 -zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 -raczej się nie zgadzam
- 3 -ani tak, ani nie
- 4 -raczej się zgadzam
- 5-zdecydowanie się zgadzam

kiedy w firmie istnieją związki zawodowe można mieć partnera po stronie pracowników	1	2	3	4	5
lepiej żeby związków zawodowych nie było	1	2	3	4	5
w Polsce związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie	1	2	3	4	5
związki zawodowe są pozostałością po minionym systemie	1	2	3	4	5
związki zawodowe stanowią ważny element demokracji	1	2	3	4	5

35. Czy firma współpracuje z Instytucjami Rynku Pracy?

1	tak [proszę przejść do pyt. 36, a następnie do pyt. 38]
2	nie [proszę przejść do pyt. 37]

36. Z jakimi Instytucjami Rynku pracy Pan(i) firma współpracuje i w jakim zakresie? [proszę zaznaczyć kratkę z odpowiednią odpowiedzią]

Powiatowy Urząd Pracy	zgłaszanie ofert pracy	
	prace interwencyjne	
	staże	
	refundacja składek na ZUS	
	refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy	
	refundacje dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne	
	przygotowanie zawodowe dorosłych	
	refundacja kosztów szkoleń pracowników	
	inne (jakie?)	
Ochotniczy Hufiec Pracy	refundacja z funduszu pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników	
	inne (jakie?)	
Agencje zatrudnienia	pozyskiwanie pracowników pracy tymczasowej	
	pośrednictwo pracy	
	doradztwo personalne	
	inne (jakie?)	
Instytucje szkoleniowe	doradztwo w zakresie szkoleń	
	szkolenia ogólne	
	szkolenia specjalistyczne	
	inne (jakie?)	
Instytucje dialogu	dIALOG branżowy	
	dIALOG zakładowy	



społecznego	inne (jakie?)	
Instytucje partnerstwa lokalnego	partnerstwo publiczno-prywatne (PPP)	
	partnerstwo projektowe	
	partnerstwo branżowe / sektorowe	
	partnerstwo lokalne / trójsektorowe	
	inne (jakie?)	

37. Dlaczego firma nie współpracuje z Instytucjami Rynku Pracy?

1	nie ma takiej potrzeby
2	skomplikowane procedury
3	brak zaufania do tego typu instytucji
4	złe doświadczenia
5	nie ma na to czasu
6	inne (jakie?)

38. Czego Pan(i) jako oczekuje od IRP?

1	niczego nie oczekuję, nie jestem zainteresowany współpracą
2	pozyskanie pracownika na staż
3	organizację kursów / szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe
4	pomoc w znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy ale w obrębie powiatu
5	pomoc w znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy i poza obrębem powiatu
6	pomoc w znalezieniu pracownika za granicą
7	znalezienie pracownika, nawet nisko płatnego
8	pomoc w założeniu i prowadzeniu własnego biznesu
9	pomoc w doposażeniu miejsca pracy pracownika
10	inne, jakie?

39. Czy planuje Pan/i nawiązać współpracę z IPR?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pytania 41]

40. Z jakimi Instytucjami Rynku Pracy planuje Pan/i podjąć współpracę i w jakim zakresie? [proszę zaznaczyć kratkę z odpowiednią odpowiedzią]

Powiatowy Urząd Pracy	<input type="checkbox"/>	zgłaszanie ofert pracy	
	<input type="checkbox"/>	prace interwencyjne	
	<input type="checkbox"/>	staże	
	<input type="checkbox"/>	refundacja składek na ZUS	
	<input type="checkbox"/>	refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy	
	<input type="checkbox"/>	refundacje dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne	
	<input type="checkbox"/>	przygotowanie zawodowe dorosłych	
	<input type="checkbox"/>	refundacja kosztów szkoleń pracowników	
	<input type="checkbox"/>	inne (jakie?)	

Ochotniczy Hufiec Pracy	refundacja z funduszu pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników	
	inne (jakie?)	
Agencje zatrudnienia	pozyskiwanie pracowników pracy tymczasowej	
	pośrednictwo pracy	
	doradztwo personalne	
	inne (jakie?)	
Instytucje szkoleniowe	doradztwo w zakresie szkoleń	
	szkolenia ogólne	
	szkolenia specjalistyczne	
	inne (jakie?)	
Instytucje dialogu społecznego	dialog branżowy	
	dialog zakładowy	
	inne (jakie?)	
Instytucje partnerstwa lokalnego	partnerstwo publiczno-prywatne (PPP)	
	partnerstwo projektowe	
	partnerstwo branżowe / sektorowe	
	partnerstwo lokalne / trójsektorowe	
	inne (jakie?)	

41. Czy Pana/i firma zatrudniała kiedykolwiek bądź zatrudnia absolwentów?

1	tak
2	nie, ponieważ

42. Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe absolwentów?

1	bardzo dobrze
2	dobrze
3	nie wiem/ trudno powiedzieć
4	źle
5	bardzo źle

43. Czy Pana(i) przedsiębiorstwo obecnie współpracuje z sektorem edukacyjnym?

1	tak [proszę przejść do pyt. 44, a następnie do 46]
2	nie [proszę przejść do pyt. 45]

44. W jakim zakresie odbywa się współpraca?

1	realizujemy praktyki zawodowe
2	przyjmujemy do pracy absolwentów szkół średnich
3	przyjmujemy do pracy absolwentów uczelni wyższych
4	ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników firmy
5	inne (jakie?)



45. Dlaczego Pana(i) firma nie współpracuje z sektorem edukacyjnym?

1	nie ma takiej potrzeby
2	inne (jakie?)
3	trudno powiedzieć

46. Czy w ciągu najbliższego roku planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 48]
3	trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 48]

47. Jeżeli tak, to w jakim zakresie?

1	realizowanie praktyki zawodowe
2	przyjmowanie do pracy absolwentów szkół średnich
3	przyjmowanie do pracy absolwentów uczelni wyższych
4	ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników firmy
5	inne (jakie?)

48. Czy uważa Pan/i, że oferta edukacyjna w regionie jest dopasowana do potrzeb pracodawców?

1	nie, ponieważ
2	tak

49. Czy firma współpracuje z innymi przedsiębiorcami?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.51]

50. Jakiego rodzaju jest to współpraca?

1	inne przedsiębiorstwa są klientami odbierającymi produkty lub usługi
2	inne przedsiębiorstwa są dostawcami produktów lub usług
3	jest to współpraca dwustronna (kooperacja)
4	inna, jaka?

51. Czy planuje Pan/i rozpocząć współpracę z innymi przedsiębiorcami?

1	tak
2	nie

52. Czy planuje Pan/i również współpracę z przedsiębiorstwami zagranicznymi?

1	tak
2	nie

BLOK VI. Sytuacja ekonomiczna firmy

53. Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną swojej firmy?

1	bardzo dobrze
2	dobrze
3	źle
4	bardzo źle
5	trudno powiedzieć

54. Proszę określić, czy w związku z sytuacją firmy na lokalnym rynku, Pana/Pani firma planuje:

1	zmniejszyć produkcję
2	zmniejszyć zakres świadczonych usług
3	zmniejszyć rynek zbytu
4	zredukować liczbę etatów
5	zwiększyć produkcję
6	zwiększyć zakres usług
7	rozszerzyć rynek zbytu
8	zwiększyć liczbę etatów
9	inne, jakie?

55. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie:

1	polepszyła się
2	nie uległa zmianie
3	pogorszyła się
4	trudno powiedzieć

56. Czy Pana/i firma w zakresie prowadzonej działalności na lokalnym/regionalnym rynku:

1	jest zagrożona upadkiem
2	jest zagrożona ograniczeniem zakresu prowadzonej działalności
3	jest zagrożona konkurencją
4	jest stabilna na rynku
5	jest konkurencyjna na rynku

57. Czy uważa Pan/i, że w najbliższym czasie sytuacja ekonomiczna Państwa firmy:

1	polepszy się
2	nie ulegnie zmianie
3	pogorszy się

58. Co sprawia, że Pana/i firma może skutecznie konkurować na rynku? Proszę wskazać maksymalnie trzy najważniejsze czynniki:

1	cena produktu
2	szeroki asortyment
3	koszty pracy
4	szeroki rynek zbytu
5	innowacyjność technologiczna
6	nowatorski charakter produktów
7	wysoka jakość wyrobów/usług
8	wizerunek przedsiębiorstwa
9	nowoczesne kanały dystrybucji
10	wykwalifikowani pracownicy
11	dobra organizacja i zarządzanie
12	lokalizacja firmy

59. Jakie bariery zewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiają rozwój Pana/Pani firmy? [proszę wskazać dwie najważniejsze bariery]

1	brak wykwalifikowanego personelu na rynku pracy
2	niepewny popyt na nowe produkty/usługi
3	trudności w znalezieniu partnerów do współpracy
4	brak środków pomocowych
5	trudne procedury i długi czas rozpatrywania wniosków o dotacje z Unii Europejskiej
6	wysokie koszty wprowadzenia nowych technologii
7	przepisy podatkowe
8	nieuczciwa konkurencja
9	wysokie ceny surowców
10	brak barier
11	inne, jakie?

60. Jakie bariery wewnętrzne firmy uniemożliwiają rozwój Pana/Pani firmy? [proszę wskazać dwie najważniejsze bariery]

1	brak środków finansowych
2	błędne opracowanie strategii firmy
3	wysokie koszty stałe
4	strach personelu przed wprowadzeniem zmian
5	niewystarczający dostęp do informacji (o nowych technologiach, konkurencji)
6	słaba kultura organizacji
7	niechęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji
8	nieprawidłowo opracowany system motywacyjny
9	procesy reorganizacyjne i restrukturyzacyjne
10	brak barier
11	inne, jakie?

61. Czy uważa Pana/i, że recesja gospodarcza zahamowała rozwój Pana/i firmy?

1	zdecydowanie tak
2	raczej tak
3	trudno powiedzieć
4	zdecydowanie nie
5	raczej nie

62. Jaki wpływ miały zjawiska kryzysowe na sytuację w Pana/i firmie?

1	zmniejszenie przychodów
2	obniżenie cen produktów/usług
3	wzrost cen produktów/ usług
4	potrzeba zwolnienia części pracowników
5	mobilizacja firmy
6	opracowanie strategii rozwoju firmy
7	trudno powiedzieć
8	inne (jakie?)

63. Jakie środki zaradcze zostały podjęte w Pan(i) firmie w związku z zaistniałą sytuacją?

1	maksymalizacja obrotów, przychodów ze sprzedaży
2	zwiększanie udziału w rynku i przyciąganie nowych klientów
3	maksymalizacja / optymalizacja marży, zysku
4	przetrvanie na rynku, uniknięcie bankructwa
5	rozwój sieci sprzedaży i ekspansja na nowe rynki regionalne, zagraniczne
6	zachowanie / odzyskanie płynności finansowej
7	wprowadzanie nowych produktów, usług skierowanych do klientów
8	określenie i kreowanie cechy / elementu wyróżniającego firmę od konkurencji i mającego na celu przyciągnięcie klientów
9	utrzymywanie dobrych relacji z dostawcami, podwykonawcami
10	utrzymanie dobrych relacji z pracownikami
11	trudno powiedzieć
12	inne (jakie?).....

BLOK II. Inwestycje
64. Czy obecnie realizowane są w Pana/i firmie inwestycje?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 67]
3	nie wiem [proszę przejść do pyt. 67]

65. Czego dotyczą realizowane inwestycje? Proszę o podanie w którym z wyróżnionych obszarów przedsiębiorstwo realizuje inwestycje?

1	informatyzacja firmy
2	poprawa jakości oferowanych dóbr
3	zakup know – how
4	nabycie nieruchomości gruntowej
5	wymiana lub rozbudowa parku maszynowego
6	rozwój sieci sprzedaży
7	wprowadzenie nowych produktów/usług
8	zakup, wybudowanie lub modernizacja budynku
9	modernizacja środków transportu
10	zakup maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię
11	inne, jakie?

66. Czy w wyniku realizowanych w Pana/i firmie inwestycji, zatrudnienie w Pana/i firmie w ciągu najbliższego roku:

1	zdecydowanie spadnie
2	spadnie
3	pozostanie bez zmian
4	wzrośnie
5	zdecydowanie wzrośnie
6	nie wiem

67. Czy planuje Pan/i realizację inwestycji?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 70]

68. Czego dotyczyć będą planowane inwestycje?

1	informatyzacja firmy
2	poprawa jakości oferowanych dóbr
3	zakup know – how
4	nabycie nieruchomości gruntowej
5	wymiana lub rozbudowa parku maszynowego
6	rozwój sieci sprzedaży
7	wprowadzenie nowych produktów/usług
8	zakup, wybudowanie lub modernizacja budynku
9	modernizacja środków transportu
10	zakup maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię
11	inne, jakie?

69. Jaki jest cel planowanych inwestycji?

1	wzrost konkurencyjności
2	zwiększenie oferty handlowej
3	wprowadzenie nowych produktów/usług
4	inne, jakie?

BLOK VII. Kwestie płacowe

70. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników w Pana/i firmie?

1	poniżej 1000 zł
2	1000 – 1500 zł
3	1501 – 2000 zł
4	2001 – 2500 zł
5	2501 – 3000 zł
6	3001 – 3500 zł
7	3501 – 4000 zł
9	powyżej 4000 zł

71. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto w Pana/i firmie w odniesieniu do poszczególnych stanowisk

	Stanowiska kierownicze	Niższa kadra zarządzająca	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
poniżej 1000 zł			
1001zł-1500zł			
1501zł-2000zł			
2001zł-2500zł			
2501zł-3000zł			
3001zł-3500zł			
3501zł-4000zł			
4001zł-4500zł			
4501zł-5000zł			
Powyżej 5000zł			

72. Czy planuje Pan/i zwiększyć/zmniejszyć wysokość wynagrodzeń w firmie?

1	tak, zwiększyć
2	tak, zmniejszyć
3	nie planuje zmian związanych z wysokością wynagrodzenia
4	trudno powiedzieć

73. Czy sytuacja finansowa Pana(i) firmy ma wpływ na wysokość pensji pracowników?

1	tak
2	nie

74. Czy podnoszenie kwalifikacji przez pracowników Pana(i) firmy ma wpływ na wysokość ich pensji?

1	tak
2	nie
3	trudno powiedzieć

75. Jak zmieniła się wysokość wynagrodzenia pracowników w Pana/i firmie w ciągu ostatniego roku?

1	zwiększyła się
2	pozostała bez zmian
3	zmniejszyła się

76. Czy Pana/Pani firma korzystała, bądź korzysta ze środków dofinansowania rozwoju przedsiębiorstwa?

1	tak [proszę przejść do pyt. 78]
2	nie [proszę przejść do pyt. 77, a następnie do metryczki]

77. Które z wymienionych przyczyn były głównym powodem niekorzystania z funduszy unijnych?

1	brak wiedzy na temat możliwości otrzymania dofinansowania
2	niskie szanse otrzymania dofinansowania
3	kierunki wsparcia niedostosowane do potrzeb firmy
4	skomplikowana i długotrwała procedura
5	brak wkładu własnego potrzebnego do przyznania dofinansowanie
6	inne, jakie?

78. Z jakich rodzajów dofinansowań korzystała, bądź korzysta Pana/Pani firma?

1	dofinansowania z UE
2	dofinansowania ze źródeł krajowych
3	pożyczki
4	inne, jakie?

79. Proszę wskazać z jakich programów korzystała bądź korzysta Pana/Pani firma?

1	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka
2	Program Innowacyjny Kapitał Ludzki
3	Regionalny Program Operacyjny
4	inne, jakie?

80. Proszę ocenić dostępność informacji o możliwości korzystania z funduszy unijnych?

1	bardzo dobra
2	dobra
3	średnia
4	zła
5	bardzo zła
6	trudno powiedzieć

Metryczka

81. Ilość osób zatrudnionych w firmie:

1	do 9 osób
2	od 10 do 49 osób
3	od 50 do 249 osób
4	powyżej 250 pracowników

82. Jaki rynek obsługuje lub zaopatruje Pana/Pani firma?

1	lokalny
2	powiatowy - regionalny
3	wojewódzki - regionalny
4	krajowy
5	międzynarodowy

83. Forma prawna firmy:

1	spółka cywilna
2	spółka jawna
3	spółka komandytowa
4	spółka z o.o.
5	spółka akcyjna
6	osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
7	spółdzielnia
8	inna, jaka?

84. Sekcja działalności według PKD 2007:

1	A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
2	B	Górnictwo i wydobywanie
3	C	Przetwórstwo przemysłowe
4	D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
5	E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
6	F	Budownictwo
7	G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
8	H	Transport i gospodarka magazynowa
9	I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
10	J	Informacja i komunikacja
11	K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
12	L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
13	M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
14	N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
15	O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne



16	P	Edukacja
17	Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
18	R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
19	S	Pozostała działalność usługowa
20	T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
21	U	Organizacje i zespoły eksterytorialne

85. Rok rozpoczęcia działalności

--

86. Powiat

1	białogardzki
2	drawski
3	kołobrzeski
4	koszaliński
5	sławieński
6	szczecinecki
7	świdwiński
8	wałeczki
9	m. Koszalin
10	choszczeński
11	gryficki
12	myśliborski
13	pyrzycki
14	stargardzki
15	łobeski
16	m. Szczecin
17	goleniowski
18	gryfiński
19	kamieński
20	policki
21	m. Świnoujście



B. Scenariusz wywiadu IDI

- ☞ Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji Zamawiającej badanie.
- ☞ Informacja dotycząca zasad wywiadu.

Wywiad – swobodna, luźna rozmowa – respondent z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominał. Wywiad będzie nagrywany. Nagranie posłuży jedynie jako notatka, będzie ono dokumentem wewnętrznym i nie opuści siedziby firmy.

1. Jakiego Pana/i zdaniem są najczęściej pojawiające się oczekiwania pracodawców względem osób, które planują podjąć zatrudnienie?
2. Czy pracodawcy z regionu mają problemy ze znalezieniem pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?
3. Pracowników o jakich specjalnościach zawodowych trudno jest znaleźć?
4. Jak wygląda sytuacja zatrudniania absolwentów?
5. Jaka jest Państwa zdaniem główna przyczyna tego, iż osoby bezrobotne nie mogą znaleźć zatrudnienia?
6. Jak osoby bezrobotne zapatrują się na zmianę lub uzupełnianie swoich kwalifikacji?
7. Czy osoby bezrobotne angażują się we współpracę z PUP-ami, w celu znalezienia pracy?
8. Na jakie kwalifikacje pracowników występuje największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?
9. Na jakie kwalifikacje pracowników zapotrzebowanie jest trudne do zaspokojenia?
10. Szkolenia o jakiej tematyce są najczęściej podejmowane w woj. zachodniopomorskim?
11. Jaka jest faktyczna efektywność szkoleń dla bezrobotnych?
12. Czy aktualna oferta szkoleniowa jest w jakiś sposób konsultowana z pracodawcami i ich bieżącym zapotrzebowaniem?
13. Co zrobić by zmniejszyć skalę bezrobocia w woj. lubelskim oraz zwiększyć aktywizację osób bezrobotnych?