

2014



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

Pracodawca – Rynek – Pracownik



Badanie zapotrzebowania na pracowników
wśród małopolskich pracodawców 2013

Pracodawca – Rynek – Pracownik

Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród
małopolskich pracodawców 2013



Opracowanie powstało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, na podstawie wyników „Badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013”, zrealizowanego przez BioStat Sp.J.

Redakcja:
Antonina Michalska-Sabal
Agata Chrześcijanek
Ewa Guzik

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN: 978-83-63961-25-1

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
pl. Na Stawach 1
30-107 Kraków
tel.: 12 428 78 70
faks: 12 422 97 85
kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl

Layout środka publikacji:
Robert Krzeszowiak, www.roboska.com

Skład i opracowanie graficzne:
LOOZ DESIGN Tomasz Merwart, www.looz-design.pl

Nakład: 650 egzemplarzy

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp | 7 |
| I. Sytuacja małopolskich pracodawców | 9 |
| 1.1 Sytuacja zatrudnieniowa małopolskich firm | 9 |
| 1.2 Ogólna kondycja firm | 11 |
| 1.3 Zapotrzebowanie na pracowników | 13 |
| 1.4 Wymagania stawiane kandydatom do pracy | 14 |
| 1.5 Najważniejsze umiejętności kandydatów do pracy | 15 |
| 1.6 Trudności w procesie rekrutacji pracowników | 18 |
| 1.7 Metody rekrutacji pracowników | 20 |
| 1.8 Polityka szkoleniowa firm | 22 |
| II. Sytuacja pracodawców w branży budowlanej oraz w wybranych działach sektora przemysłowego | 27 |
| 2.1 Sytuacja pracodawców na rynku | 27 |
| 2.2 Wpływ kondycji firm na zatrudnienie | 28 |
| 2.3 Polityka personalna firm | 29 |
| 2.4 Polityka szkoleniowa firm | 32 |
| 2.5 Ocena kondycji branży w przyszłości | 34 |
| III. Sytuacja pracodawców w sektorze publicznym | 35 |
| 3.1 Sytuacja zatrudnieniowa i zapotrzebowanie na pracowników | 35 |
| 3.2 Oczekiwania względem kandydatów do pracy w sektorze publicznym | 37 |
| 3.3 Trudności w procesie rekrutacji | 39 |
| 3.4 Polityka szkoleniowa pracodawców w sektorze publicznym | 39 |
| IV. Podsumowanie | 43 |
| V. Metodologia badania | 47 |
| 5.1 Metodologia badania w części ilościowej | 47 |
| 5.2 Metodologia badania w części jakościowej | 48 |
| VI. Aneks | 49 |
| Spis tabel | 51 |
| Spis wykresów | 52 |



Szanowni Państwo,

Działanie na rzecz poprawy sytuacji Małopolan na rynku pracy jest jednym z głównych priorytetów Samorządu Województwa. Znajduje to odzwierciedlenie w Programie Strategicznym „Kapitał intelektualny i rynek pracy”. Wskazano tam kluczowe obszary oraz działania w zakresie wspierania zatrudnienia, przedsiębiorczości i aktywności edukacyjnej mieszkańców regionu. Aby jak najlepiej wykorzystywać dostępne środki, potrzebna jest dogłębna analiza problemów, na jakie napotykają uczestnicy rynku pracy – zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

Niniejszy raport pokazuje, jakie strategie stosują pracodawcy, by poradzić sobie w trudnych gospodarczo czasach, w jaki sposób prowadzą politykę kadrową, na co zwracają uwagę przy rekrutacji kandydatów do pracy, czego oczekują od pracowników oraz jak zapewniają warunki rozwoju zatrudnionej kadrze. Bardzo wielu małopolskich pracodawców doświadcza trudności w procesie rekrutacji, nie mogąc znaleźć pracowników odpowiadających ich oczekiwaniom. Z drugiej strony kandydaci do pracy często nie wiedzą, jakie są te oczekiwania i jak mogą im sprostać. Dlatego pomaganie osobom bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia oraz kształtowanie polityki edukacyjnej ułatwiającej wejście na rynek pracy wymaga dialogu i współpracy obu stron.

Doceniam to, że pracodawcy, pomimo wielu obowiązków, znajdują czas, żeby porozmawiać z ankieterami i udzielić odpowiedzi na ważne dla nas wszystkich pytania. Serdecznie im za to dziękuję. Zapewniam równocześnie, że wyniki tych analiz zostaną przekazane instytucjom działającym na rzecz poprawy sytuacji na małopolskim rynku pracy, w tym: powiatowym urzędem pracy, starostwom powiatowym, poradniom psychologiczno-pedagogicznym zatrudniającym doradców zawodowych, Ochotniczym Hufcom Pracy oraz akademickim biurom karier. Wszystkich Państwa zachęcam do lektury raportu oraz wykorzystywania wyników badań.

Roman Ciepela
Wicemarszałek Województwa Małopolskiego

Wstęp

„Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców” ma charakter cykliczny – jest realizowane co roku od 2009 roku. Badanie powstało w oparciu o metodologię przygotowaną w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) we współpracy z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ). Projekt ten finansowany jest ze środków publicznych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 2.1.3.

Część danych wykorzystanych w niniejszym raporcie została zgromadzona przez PARP, a część pozyskano na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie¹. W tej edycji badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców postanowiliśmy przyrzeć się dokładniej branży budowlanej oraz produkcyjnej. Dlatego przedstawiciele tych branż zostali dodatkowo przebadani techniką jakościową – indywidualnego wywiadu pogłębionego. Takie podejście zastosowano w celu uzupełnienia i pogłębienia opinii reprezentantów wybranych gałęzi gospodarki, przede wszystkim o zapotrzebowaniu na kompetencje i pracowników. Wskazane dziedziny działalności to takie, w których w ostatnich latach obserwowany był minimalny wzrost zatrudnienia lub wręcz zwolnienia pracowników. W szczególnej sytuacji znalazło się zwłaszcza budownictwo, gdzie w 2012 r. kilka dużych firm ogłosiło upadłość i zwolniło pracowników². Osobny rozdział poświęcono także analizie sytuacji w sektorze publicznym, w przypadku którego ogólny poziom zatrudnienia ustabilizował się i już nie rośnie, tak jak miało to miejsce kilka lat temu.

Raport składa się z pięciu rozdziałów. W pierwszym z nich została zaprezentowana sytuacja małopolskich pracodawców ogółem. Drugi dotyczy budownictwa oraz części sektora przemysłowego, o których informacje pozyskano w ramach osobnego badania o charakterze jakościowym. Trzeci rozdział pokazuje sytuację w sektorze publicznym, czwarty zawiera podsumowanie najważniejszych wniosków, a piąty – uwagi metodologiczne.

1 Szczegółowe informacje na temat baz danych można znaleźć w rozdziale V – Metodologia badania.

2 Por. raport *Zatrudnienie w Małopolsce*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2012. Raport dostępny jest w wersji elektronicznej pod adresem <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/analizy-tematyczne/sytuacja-na-malopolskim-ryнку-pracy>.

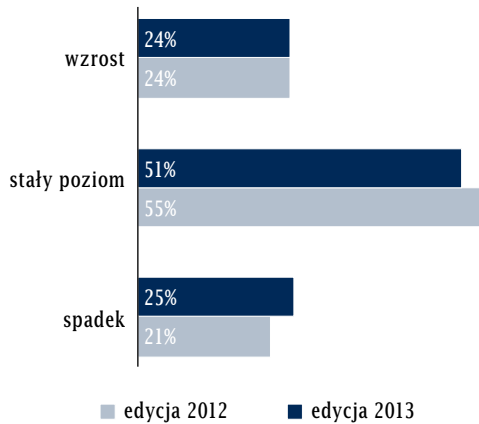
I. Sytuacja małopolskich pracodawców

1.1 Sytuacja zatrudnieniowa małopolskich firm

Sytuacja zatrudnieniowa małopolskich firm w 2013 roku była trudna, ale stabilna. W połowie roku niespełna 13% pracodawców z regionu poszukiwało pracowników. Był to odsetek niższy niż w roku 2012, gdy rekrutacje w momencie badania prowadziło 20% firm. We wcześniejszych edycjach (w 2011 i 2010 roku) wskaźnik ten wyniósł 18%.

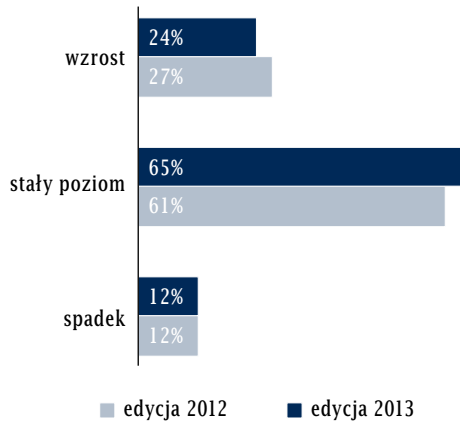
Choć, jak zostało wspomniane, sytuację zatrudnieniową w 2013 roku należy uznać za stabilną (u ponad połowy pracodawców nie było zmian w poziomie zatrudnienia w roku poprzedzającym badanie), to widocznie zwiększył się odsetek podmiotów, w których liczba pracowników się zmniejszyła. W 2013 roku taka sytuacja wystąpiła w co czwartej firmie, podczas gdy w 2012 dotyczyło to około co piątej (21% małopolskich pracodawców). Firm, w przypadku których zatrudnienie wzrosło w relacji rok do roku, było 24% - nie nastąpiła tu zmiana w stosunku do poprzedniej edycji badania.

Wykres 1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w roku poprzedzającym badanie



W 2013 roku widać natomiast zmianę deklaracji na temat chęci zatrudniania w kolejnych miesiącach – nieco więcej pracodawców niż rok wcześniej twierdziło, że nie będzie rekrutować w ciągu nadchodzących sześciu miesięcy. 16% zadeklarowało, że zamierza szukać nowych pracowników w drugim półroczu 2013 roku, a ponad 70% było przekonanych, że takich działań nie będzie podejmować. Tym samym ponad dwie trzecie pracodawców nie przewidywało zmian w poziomie zatrudnienia. Widać też spadek odsetka właścicieli firm przewidujących wzrost liczby pracowników (z 27% na 24% w 2013 roku). Przy czym pracodawcy, którzy spodziewali się spadku zatrudnienia w kolejnych dwunastu miesiącach, stanowili 12% i ten odsetek również pozostał niezmienny w stosunku do roku 2012.

Wykres 2. Przewidywane zmiany w poziomie zatrudnienia w kolejnym roku



W roku poprzedzającym badanie 4% pracodawców zarówno zwalniało, jak i zatrudniało pracowników. U 23% wystąpiły wyłącznie zwolnienia, a 21% wyłącznie zatrudniało.

Spadek zatrudnienia na przełomie 2012 i 2013 roku obserwowany był szczególnie w budownictwie. Wzrost liczby pracowników dotyczył zwłaszcza firm działających w przemyśle i górnictwie oraz branży usług specjalistycznych. Najbardziej niezmiennym poziomem zatrudnienia cechowały się natomiast: edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz handel, zakwaterowanie, gastronomia i usługi wspierające³.

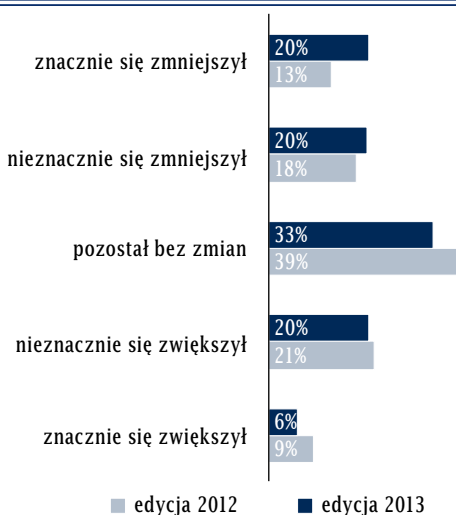
3 Informacje na temat klasyfikacji zastosowanej do opisu branż działalności można znaleźć w rozdziale ostatnim, dotyczącym metodologii badania.

Jeśli chodzi natomiast o przewidywania odnośnie do zmian zatrudnienia w kolejnym roku, to największym optymizmem cechowali się pracodawcy z branży przemysłowej, a najmniejszym – z edukacyjnej. Przedstawiciele branży budowlanej również spodziewali się poprawy sytuacji – odsetek tych, którzy przewidywali wzrost zatrudnienia w kolejnym roku, był wyższy od odsetka tych, którzy prognozowali jego spadek. W handlu, zakwaterowaniu, gastronomii i usługach wspierających, podobnie jak w transporcie, liczba pracujących miała pozostać stabilna, z lekką tendencją wzrostową.

1.2 Ogólna kondycja firm

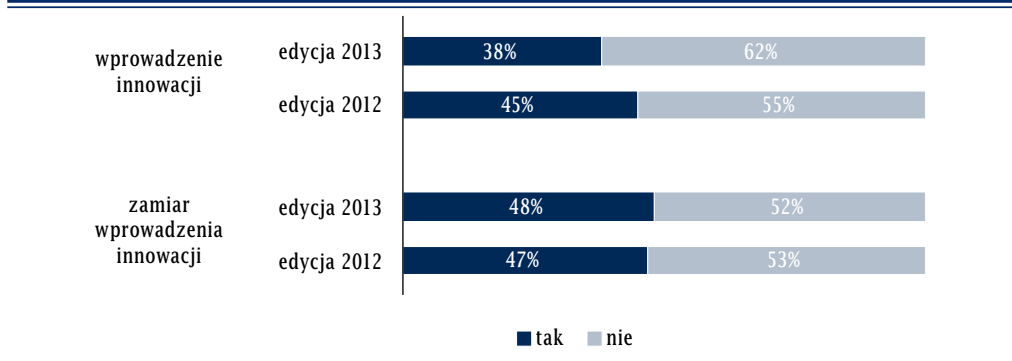
Nie ma się co dziwić wzrostowi pesymistycznych nastrojów u pracodawców, a co za tym idzie – spadkowi zatrudnienia. Kondycja firm na przełomie 2012 i 2013 roku była nieco gorsza niż rok wcześniej. 40% pracodawców zadeklarowało, że przychód ich przedsiębiorstwa się zmniejszył. Ci, którzy zanotowali w tym samym czasie wzrost przychodów, stanowili 26%. W okresie 2011/2012 analogiczne wskaźniki wyniosły 31% (zmniejszenie przychodu) oraz 30% (wzrost przychodu). W poprzedniej edycji badania większy odsetek przedsiębiorstw zanotował przychód na podobnym poziomie, co rok wcześniej (39%). W 2013 roku stabilną sytuację w tym względzie miała jedna trzecia firm. Co niepokojące, dużą dynamikę zaobserwowano w przypadku odsetka pracodawców, którzy twierdzili, że przychód ich przedsiębiorstwa znacznie się zmniejszył (wzrost o 7 p.p. w stosunku do edycji 2012).

Wykres 3. Zmiany przychodu przedsiębiorstwa w ostatnim roku



Spadek przychodów dotknął zwłaszcza pracodawców w budownictwie i transporcie, a także handlu, zakwaterowaniu, gastronomii i usługach wspierających. Względnie stabilną sytuacją cechowały się natomiast branże przemysłowa i górnicza oraz branża usług specjalistycznych.

Pracodawcy pytani byli o to, czy w ostatnim roku przed realizacją badania wprowadzili jakieś innowacje, tj. nowe produkty, usługi czy też metody świadczenia usług. W 2013 roku poziom inwestycji w firmach był mniejszy niż wcześniej. Odsetek firm starających się urozmaicić swoją ofertę i wprowadzających nowe/zmodyfikowane rozwiązania wyniósł 38% (w stosunku do 45% deklarujących takie działania w badaniu w 2012 r.). Jeśli chodzi o zamiary wprowadzenia tego typu produktów lub usług, to deklaracje pracodawców były bardziej optymistyczne i nie różniły się od tych z poprzednich edycji badania – około 48% pracodawców deklarowało, że w kolejnym roku zamierza inwestować w innowacyjne rozwiązania w swojej działalności.

Wykres 4. Zrealizowane i planowane działania innowacyjne w firmach

Branże, w których stosunkowo często sięgano po nowatorskie rozwiązania, to: edukacja, przemysł i górnictwo, usługi specjalistyczne oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Najmniej aktywni w tym względzie pracodawcy działali w branżach handlu, zakwaterowania, gastronomii, usług wspierających, transportu i budownictwa.

Pracodawcy po raz kolejny wskazywali w badaniu **czynniki wpływające negatywnie na poziom zatrudnienia**, tj. ograniczające jego wzrost. Utrudnienia te pojawiają się w wypowiedziach w podobnym układzie w każdej edycji. Są to w pierwszej kolejności zbyt wysokie koszty pracy, a następnie: niestabilna sytuacja gospodarcza, zbyt wysokie podatki oraz silna konkurencja na rynku.

Wykres 5. Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 1 377

Wyniki badania pokazują, że pierwsza połowa 2013 roku była trudniejsza dla małopolskich firm niż analogiczny okres rok wcześniej. Choć przedstawiciele poszczególnych branż nie ucierpieli na skutek trudnej sytuacji gospodarczej w równym stopniu, to dało się zaobserwować ogólny spadek nastrojów. Tym samym chęci do inwestowania w nowe usługi, produkty, jak i nowych pracowników były ograniczone.

1.3 Zapotrzebowanie na pracowników

W połowie 2013 roku pracowników poszukiwało nieco ponad 12% pracodawców. W latach poprzednich udział ten był wyższy (niespełna 20% w 2012 roku i 18% w latach 2010 i 2011). Branże, które w momencie badania rekrutowały częściej niż inne, to przemysł i górnictwo oraz usługi specjalistyczne⁴. Mniejsze zapotrzebowanie na pracowników zanotowały branże budownictwa i transportu oraz edukacji.

Znacznie częściej od pozostałych rekrutowali pracodawcy najwięksi – zatrudniający ponad 250 pracowników. Większość naborów dotyczyła pojedynczych stanowisk pracy, chociaż jedna trzecia rekrutujących chciała obsadzić dwa stanowiska lub więcej.

Zmieniła się struktura zapotrzebowania na zawody. Zobrazowana została ona na wykresie 6.

Wykres 6. Zapotrzebowanie na pracowników według wielkich grup zawodowych



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 174

W 2013 roku na pierwszym miejscu w kategorii poszukiwanych pracowników znaleźli się specjaliści – na tę kategorię wskazało 36% pracodawców. Prawie tyle samo rekrutacji dotyczyło robotników przemysłowych i rzemieślników (32%). Jedna czwarta firm rekrutowała na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń, w dalszej kolejności poszukiwano pracowników usług i sprzedawców oraz techników. Pozostałe kategorie zawodowe pojawiały się w wypowiedziach pracodawców rzadziej.

W grupie specjalistów poszukiwano przede wszystkim specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (np. specjalistów do spraw rachunkowości czy do spraw szkoleń); specjalistów nauczania i wychowania (przede wszystkim wychowawców w placówkach oświatowych i opiekuńczych, specjalistów nauczania, nauczycieli przedszkoli); specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (m.in. grafików komputerowych); specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (w tym projektantów baz danych).

Jeśli chodzi o robotników przemysłowych, to rekrutacje dotyczyły robotników budowlanych (m.in. tynkarzy, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych, malarzy); robotników obróbki metali/ mechaników maszyn i urządzeń (w tym: mechaników pojazdów samochodowych, mechaników maszyn i urządzeń budowlanych, blacharzy, monterów bram); elektryków i elektroników.

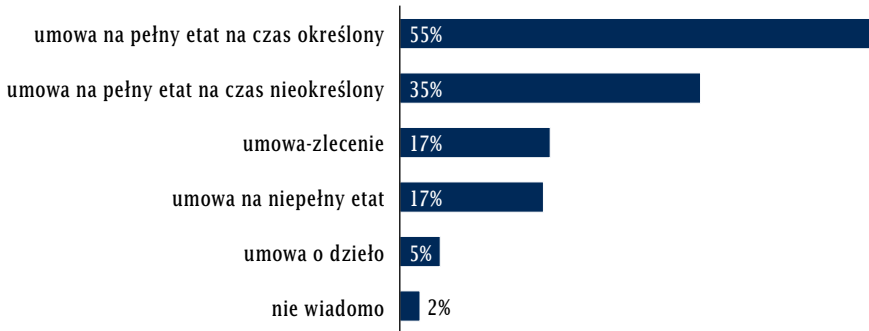
4 W ramach usług specjalistycznych pod względem poziomu zapotrzebowania na pracowników wyróżnia się zwłaszcza Sekcja J „Informacja i komunikacja”. Są to przede wszystkim firmy informatyczne, które prężnie się rozwijają i mają stałe zapotrzebowanie na specjalistów. W kategorii usług specjalistycznych częściej niż inni rekrutowali również pracodawcy z Sekcji M „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, w ramach której działają między innymi centra outsourcingowe.

W kategorii operatorów maszyn poszukiwano kierowców i operatorów pojazdów, natomiast w kategorii pracowników usług i sprzedawców rekrutowano w przeważającej mierze sprzedawców w sklepach i kasjerów oraz techników handlowców.

W latach wcześniejszych (2011 i 2012) więcej rekrutacji prowadzono na stanowiska robotników przemysłowych i rzemieślników niż na stanowiska specjalistów. Po raz kolejny więc widać wpływ spowolnienia gospodarczego na kondycję firm działających w budownictwie i produkcji. W Krakowie i najbliższych okolicach specjalistów poszukują przede wszystkim międzynarodowe korporacje działające w branży outsourcingowej. Sektor ten rozwija się niezwykle dynamicznie⁵.

Praktycznie wszystkie oferowane w ramach trwających rekrutacji stanowiska istniały w firmie wcześniej, to znaczy ktoś już wykonywał podobną pracę. Ponad połowa rekrutujących pracodawców oferowała umowę na czas określony, rzadziej proponowano umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowy-zlecenia lub o dzieło nie były zbyt często oferowanymi formami zatrudnienia.

Wykres 7. Rodzaje umów oferowane kandydatom do pracy

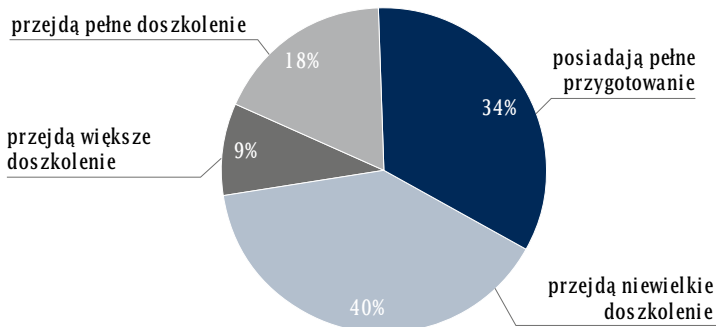


Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 179

1.4 Wymagania stawiane kandydatom do pracy

Pracodawcy stawiają kandydatom do pracy wysokie wymagania, to znaczy oczekują od nich najczęściej wysokiego poziomu przygotowania do wykonywania pracy na oferowanym stanowisku. W 2013 r. niespełna trzy czwarte wymagało, by pracownik posiadał pełne przygotowanie lub potrzebował jedynie niewielkiego przeszkolenia. Co ważne, w porównaniu do wcześniejszej edycji badania wzrósł odsetek pracodawców, którzy zakładali, że kandydaci przejdą na stanowisku pracy pełne szkolenie.

Wykres 8. Oczekiwania względem kandydatów do pracy

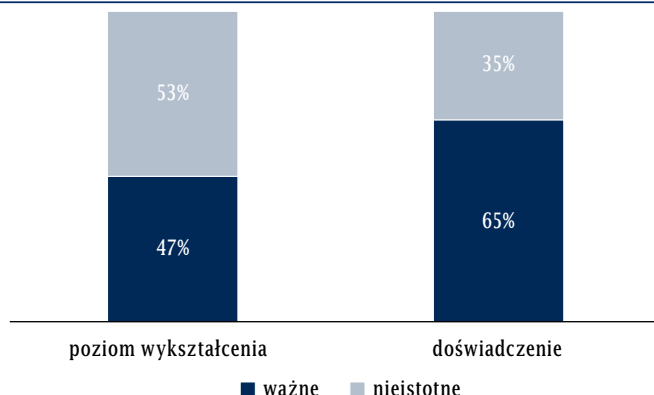


N = 1 433

5 Por. Sektor usług biznesowych w Małopolsce. Stan i perspektywy rozwoju, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2013. Wersja elektroniczna raportu dostępna pod adresem: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/publikacje-projektu/analizy.html>.

Firmy przykładają większą wagę do doświadczenia kandydatów niż poziomu i dziedziny wykształcenia. Dla ponad połowy pracodawców wiedza zdobyta w procesie edukacji nie stanowiła kryterium przyjmowania do pracy. Za to doświadczenie zawodowe brało pod uwagę niemal dwie trzecie rekrutujących.

Wykres 9. Wymagania stawiane kandydatom do pracy



Wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie wymagane było na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń, robotników przemysłowych i rzemieślników, a także pracowników usług i sprzedawców. Wykształcenia wyższego licencjackiego oczekiwano od części techników oraz specjalistów. Natomiast magisterium było niezbędne wyłącznie w kategorii specjalistów.

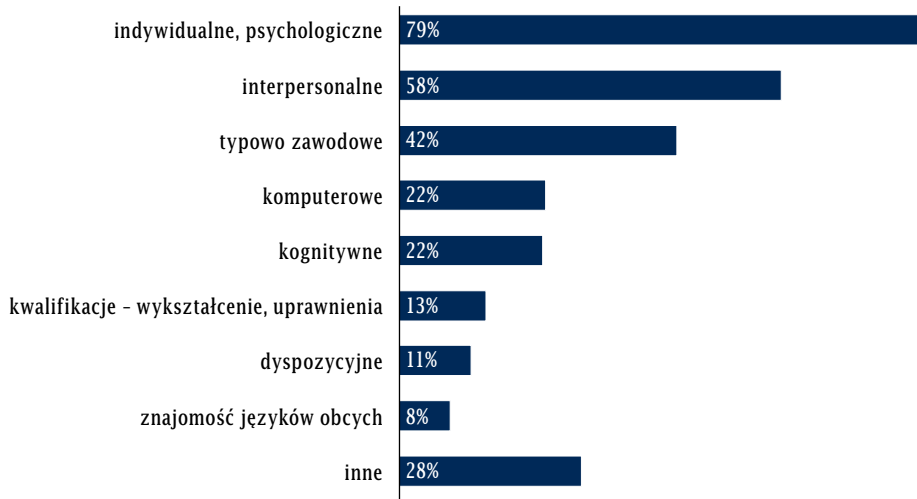
Doświadczenie zawodowe było szczególnie istotne w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników średniego szczebla, tj. techników. Brali je także pod uwagę pracodawcy rekrutujący specjalistów. Najmniejsze znaczenie miało w przypadku pracowników usług oraz sprzedawców. Od osób ubiegających się o pracę wymagano roku lub dwóch lat doświadczenia zawodowego.

Dla ponad dwóch trzecich pracodawców ważna była płeć kandydata do pracy. Na stanowiskach usługowych i w przypadku sprzedawców preferowane były kobiety. Reszta posad przeznaczona była raczej dla mężczyzn. Płeć traciła na znaczeniu w przypadku rekrutacji na stanowiska specjalistów, choć i w tym przypadku pracodawcy przywiązujący wagę do tej kwestii przyznawali, że preferują mężczyzn.

1.5 Najważniejsze umiejętności kandydatów do pracy

Pracodawcy poproszeni zostali w badaniu o wskazanie trzech najważniejszych kompetencji, jakie powinny posiadać osoby, które najchętniej przyjęliby do pracy⁶.

⁶ By nie sugerować respondentom odpowiedzi, pytanie miało konstrukcję otwartą, a dane były wtórnie kodowane.

Wykres 10. Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 178

Podobnie jak w latach ubiegłych wśród trzech wymienianych kompetencji znalazło się najwięcej tych dotyczących cech indywidualnych czy też postaw (79%). Pracodawcy oczekiwali takich przymiotów jak: odpowiedzialność/dyscyplina pracy/uczciwość; kreatywność/innowacyjność; uprzejmość/prezencja; chęć do pracy/pracowitość; samodzielność; staranność/skrupulatność; przedsiębiorczość.

Bardzo często w grupie pożądanых wskazywane były również kompetencje interpersonalne (58%), m.in.: kontakty z ludźmi/klientami; współpraca w grupie; komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli.

Mniej niż połowa wszystkich wskazań dotyczyła kompetencji typowo zawodowych (42%). Dlaczego kompetencje związane z zawodem pojawiają się dopiero na trzeciej pozycji? Być może pracodawcy uważają je za oczywiste lub ich brak nie jest tak odczuwalny, jak pozostałych – są one łatwiejsze do pozyskania na rynku.

Stosunkowo często w wypowiedziach pojawiały się umiejętności komputerowe. Z reguły wymagano umiejętności posługiwania się komputerem w stopniu zaawansowanym. Co piąte wskazanie dotyczyło kompetencji kognitywnych, tj.: umiejętności uczenia się i umiejętności rozwiązywania problemów.

Dodatkowo pracodawcy zwracali uwagę na posiadanie konkretnych uprawnień, jak np. prawa jazdy, a także na dyspozycyjność pracowników czy też znajomość języków obcych.

Oczekiwania kompetencyjne względem poszczególnych kategorii pracowników były zróżnicowane. Przy rekrutacji specjalistów zwracano uwagę przede wszystkim na kompetencje indywidualne/psychologiczne, komputerowe oraz interpersonalne. Od pracowników średniego szczebla oczekiwano przede wszystkim kompetencji interpersonalnych, w mniejszym zakresie – określonych postaw (cech indywidualnych). Przy pracownikach usług i sprzedawcach wskazywano przede wszystkim na kompetencje interpersonalne, na drugim miejscu zaś na cechy indywidualne. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy powinni zdaniem pracodawców posiadać nie tylko umiejętności typowo zawodowe, ale też pewne cechy indywidualne i (w mniejszym zakresie) – interpersonalne. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń łączeni byli z cechami indywidualnymi i interpersonalnymi, umiejętnościami typowo zawodowymi oraz wybranymi uprawnieniami. Przy rekrutacji pracowników biurowych zwracano uwagę na kompetencje typowo zawodowe, biurowe (proceduralne) i miękkie. Oczekiwano również określonego poziomu wykształcenia.

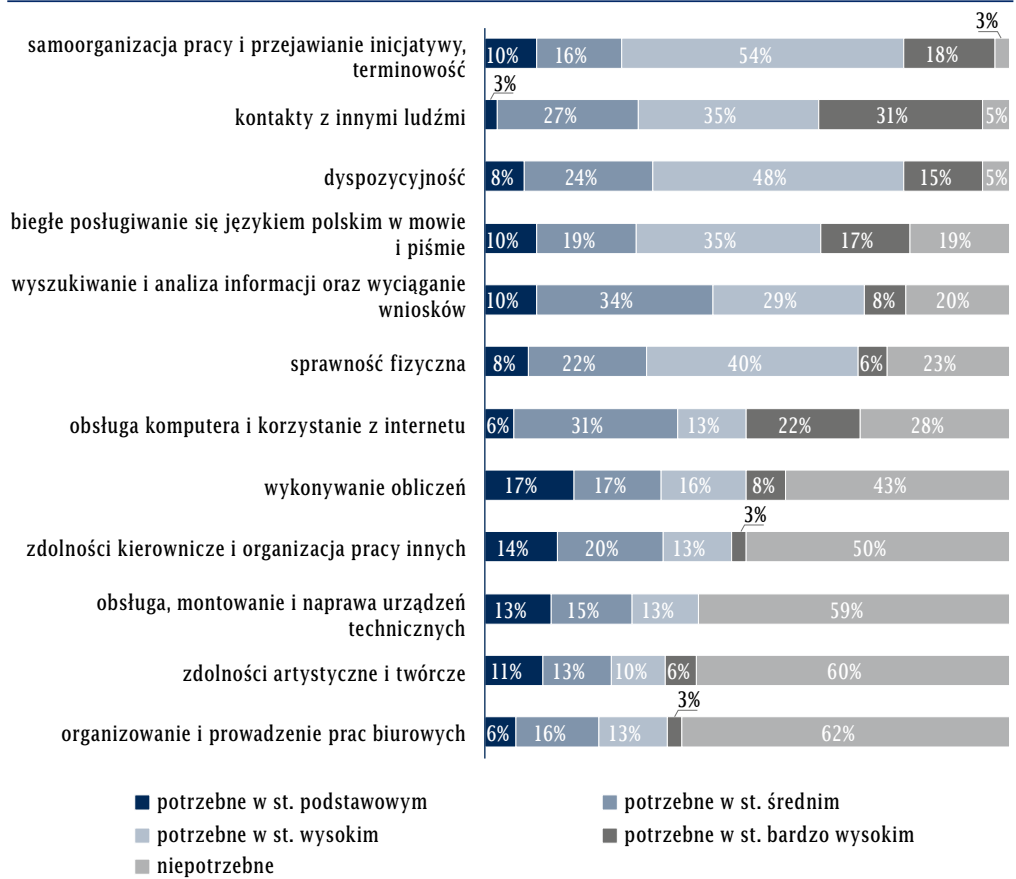
Pracodawcy byli również pytani o to, jakie kompetencje są potrzebne na stanowisku pracy objętym rekrutacją. Najczęściej wskazywano na takie umiejętności jak: samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość (97%); łatwość w kontaktach z innymi (95%) oraz dyspozycyjność (95%). Są to niewątpliwie cechy uniwersalne – wskazywane bez względu na rodzaj wykonywanych zadań. Dużo odpowiedzi dotyczyło również biegłości w posługiwaniu się językiem polskim, umiejętności poszukiwania i przetwarzania informacji, sprawności fizycznej (w przypadku pracowników manualnych) oraz kompetencji komputerowych.

Wykres 11. Kompetencje potrzebne na stanowisku pracy



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 179

Pracodawcy opisywali również poziom kompetencji, jakiego ich zdaniem wymagało dane stanowisko pracy. Oczekiwania te były dość wysokie. W przypadku samoorganizacji pracy i inicjatywności, umiejętności nawiązywania kontaktów oraz dyspozycyjności spodziewano się, że pracownicy będą posiadali te kompetencje na wysokim lub bardzo wysokim poziomie. Równie wysokie oczekiwania stawiano, jeśli chodzi o posługiwanie się językiem ojczystym w mowie i piśmie. Bardzo potrzebne okazały się również: sprawność fizyczna, umiejętność wyszukiwania i analizy informacji, a także obsługa komputera i korzystanie z internetu.

Wykres 12. Oczekiwany poziom kompetencji na danym stanowisku

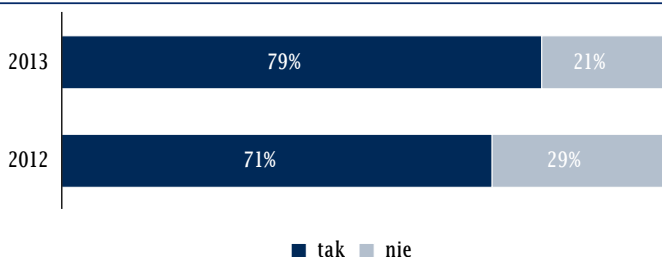
Mniej wygórowane oczekiwania formułowano natomiast względem takich kompetencji, jak: zdolności kierownicze; obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych; zdolności artystyczne i twórcze oraz organizowanie i prowadzenie prac biurowych. Częściowo wynikało to zapewne z wymogów stanowiska pracy, a częściowo z tego, że pracodawcy dopuszczali możliwość kształcenia wybranych umiejętności w toku pracy zawodowej.

46% pracodawców wymagało od kandydatów do pracy certyfikatów potwierdzających posiadane uprawnienia. Rodzaj certyfikatu zależał od charakteru wykonywanych zadań. Wymóg ten dotyczył w mniejszym stopniu pracowników przy pracach prostych oraz pracowników usług i sprzedawców.

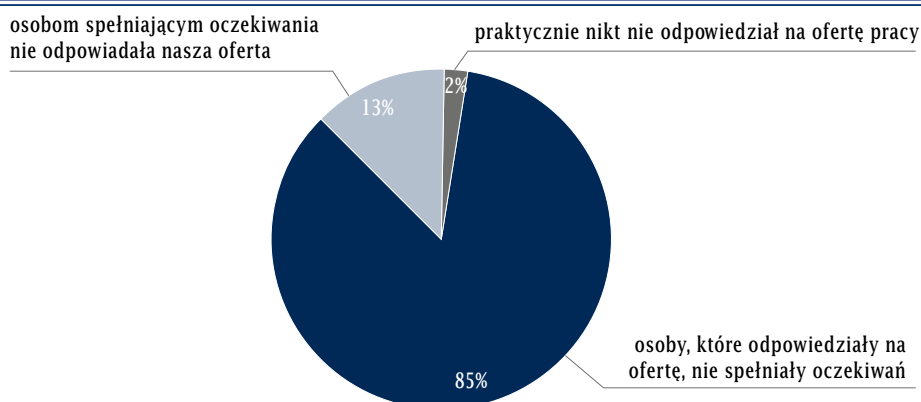
Znajomości języka obcego oczekiwało 43% rekrutujących pracodawców. W zdecydowanej większości poszukiwano osób mówiących po angielsku, w drugiej kolejności – po niemiecku. Sporadycznie pojawiały się w wypowiedziach pracodawców inne języki, np. rosyjski.

1.6 Trudności w procesie rekrutacji pracowników

Trudności, jakich doświadczają pracodawcy w procesie rekrutacji, rosną z roku na rok. W każdym razie respondenci częściej zwracają na nie uwagę. Wydaje się to paradoksalne w sytuacji, w której niewątpliwie mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy – z przewagą popytu na pracę, gdy to osoby zatrudniające dyktują warunki i mogą wybierać z wielu kandydatów. Mimo to w połowie 2013 roku już 79% rekrutujących firm uskarżało się na trudności w procesie poszukiwania pracowników. W 2012 r. na podobne problemy wskazywało 71% z nich.

Wykres 13. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników

W porównaniu do poprzedniej edycji badania wzrósł odsetek pracodawców, którzy doświadczali trudności z powodu niespełniania przez kandydatów ich oczekiwań, a także tych, którzy wskazywali na zbyt wysokie wymagania potencjalnych pracowników odnośnie do warunków zatrudnienia. Sytuacje, w których nikt nie odpowiedział na ofertę pracy, były natomiast dużo rzadsze niż w poprzedniej edycji.

Wykres 14. Przyczyny trudności z rekrutacją

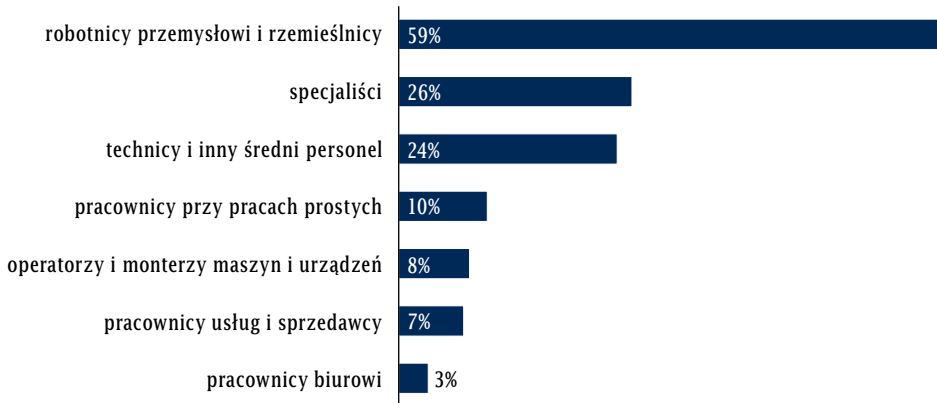
N = 251

Kandydaci nie spełniali oczekiwań pracodawców, gdyż nie posiadali odpowiednich umiejętności i kompetencji lub doświadczenia zawodowego. Biorąc pod uwagę, że doświadczenie zawodowe polega na zdobywaniu wiedzy i umiejętności praktycznych w miejscu pracy, należy potraktować te odpowiedzi łącznie. Zatem z deklaracji badanych po raz kolejny wynika, że braki kompetencyjne kandydatów są dominującym powodem, dla którego trudno jest znaleźć odpowiadającego pracownika. Znacząca liczba pracodawców uskarżała się również na brak motywacji i chęci do pracy, jakie zauważali u osób, z którymi rozmawiali. Są to zjawiska niepokojące, zwłaszcza w zestawieniu z rosnącą podażą pracy (jak zostało wspomniane, w połowie 2013 roku więcej osób jej poszukiwało, a sytuacje braku odpowiedzi na ofertę pracodawcy były sporadyczne).

Jeśli rekrutacje nie kończyły się sukcesem z winy kandydatów do pracy, to najczęściej wynikało to z faktu, że nie odpowiadały im warunki finansowe, lokalizacja firmy lub godziny pracy, a czasem także zakres obowiązków.

Analiza danych pokazała, że pracodawcy doświadczali najwięcej trudności nie przy rekrutacji specjalistów, którzy byli najczęściej poszukiwaną grupą zawodową, lecz robotników przemysłowych i rzemieślników (59%). Szczególnie trudno było pozyskać pracowników z kategorii robotników obróbki metali/mechaników maszyn i urządzeń oraz robotników budowlanych.

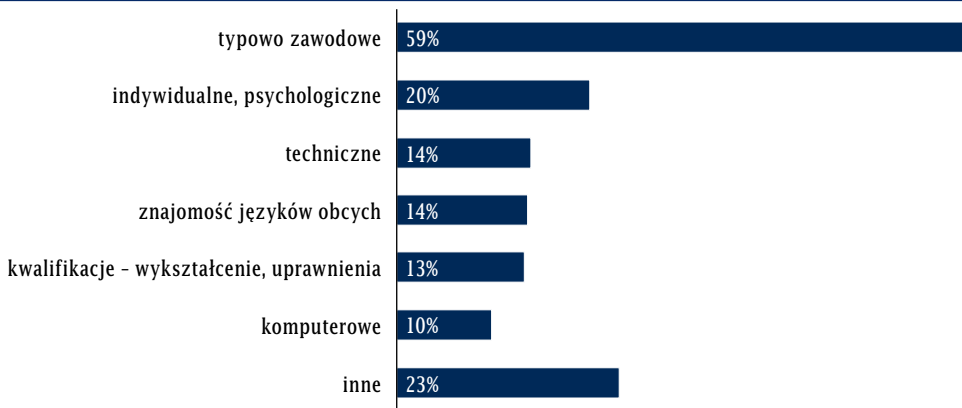
Wykres 15. Zawody, w których najtrudniej zrekrutować pracowników



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 132

Kompetencje, na brak których uskarżali się pracodawcy, były logiczną pochodną zawodów, w jakich pracodawcy doświadczali trudności z rekrutacją. Ponieważ trudności te dotyczyły przede wszystkim stanowisk przeznaczonych dla robotników przemysłowych i rzemieślników, najczęściej wskazywane braki dotyczyły wiedzy i umiejętności oczekiwanych na tych stanowiskach, tj. typowo zawodowych.

Wykres 16. Kompetencje brakujące kandydatom do pracy



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 94

Na drugim miejscu wskazywano braki w zakresie postaw (cech) indywidualnych, takich jak: odpowiedzialność, dyscyplina pracy; samodzielność; umiejętność podejmowania decyzji.

1.7 Metody rekrutacji pracowników

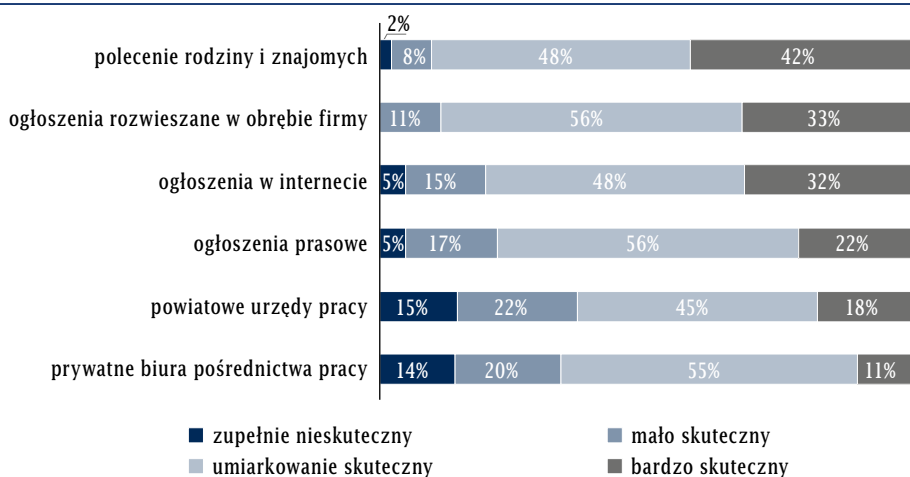
Większość pracodawców skarży się na trudności w procesie rekrutacji, jednak nie wynika to z samego sposobu organizacji tego procesu. Sytuacje, w których nikt nie odpowiada na oferty pracy, z roku na rok są coraz rzadsze.

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania w 2013 r. pracodawcy deklarowali, że najchętniej zatrudniają pracowników poleconych przez kogoś z rodziny lub znajomego (69%). Ponad połowa korzystała również z usług powiatowych urzędów pracy. Stosunkowo często zamieszczano ogłoszenia w internecie oraz w prasie. Inne formy pozyskiwania pracowników, w tym korzystanie z instytucji zewnętrznych (takich jak szkolne ośrodki kariery, prywatne biura pośrednictwa pracy) oraz z usług head hunterów, były wymieniane sporadycznie.

Wykres 17. Metody rekrutacji pracowników

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 1 323

Pracodawcy najlepiej oceniają rekrutację poprzez rodzinę i znajomych. Widocznie ten sposób sprawdzał im się najlepiej w latach poprzednich. I rzeczywiście: aż 42% korzystających z tej metody uważało ją za bardzo skuteczną. Współpraca z powiatowymi urzędami pracy oceniana była już dużo gorzej. Jedynie 18% pracodawców zgłaszających swoje oferty do PUP uznało ten sposób za bardzo skuteczny, a 45% - za umiarkowanie skuteczny.

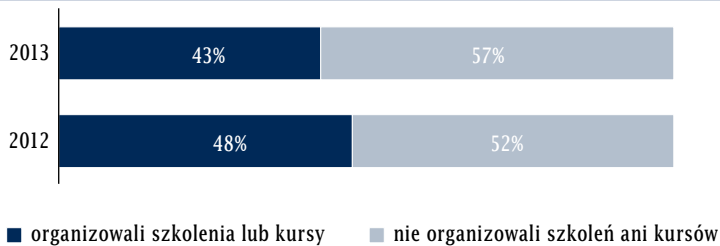
Wykres 18. Ocena skuteczności najczęściej stosowanych metod rekrutacji

Dlaczego więc pracodawcy, pomimo rezerwy, z jaką podchodzą do usług pośrednictwa pracy oferowanych przez PUP, wciąż często z nich korzystają? Być może wynika to z braku czasu lub chęci angażowania się w samodzielne poszukiwania pracowników. Poza tym powiatowe urzędy pracy, zwłaszcza na małych rynkach pracy, gromadzą dużo ofert zatrudnienia w wybranych branżach. Są one również często jedyną opcją dla firm, które oczekują darmowych usług pośrednictwa pracy. Usługi prywatnych agencji zatrudnienia lub head hunterów są dostępne głównie w dużych miastach, a poza tym nie mało kosztują. Do tego w powiatowych urzędach pracy pracodawcy mogą pozyskać również stażystów w ramach subsydiowanych form zatrudnienia. Taka oferta PUP cieszy się dużym zainteresowaniem firm.

1.8 Polityka szkoleniowa firm

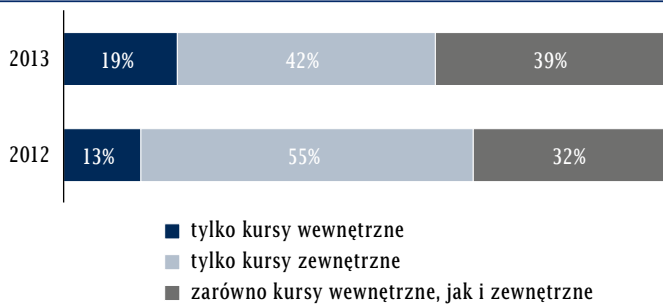
Aby zdobyć informacje na temat polityki szkoleniowej małopolskich firm, zapytano ich właścicieli, czy w roku poprzedzającym badanie wysyłali pracowników na jakieś kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi, takimi jak BHP czy PPOŻ). W drugiej połowie 2012 i pierwszej połowie 2013 roku zlecało takie szkolenia 43% pracodawców. Odsetek ten był jednak niższy od zanotowanego w poprzedniej edycji badania.

Wykres 19. Aktywność szkoleniowa pracodawców



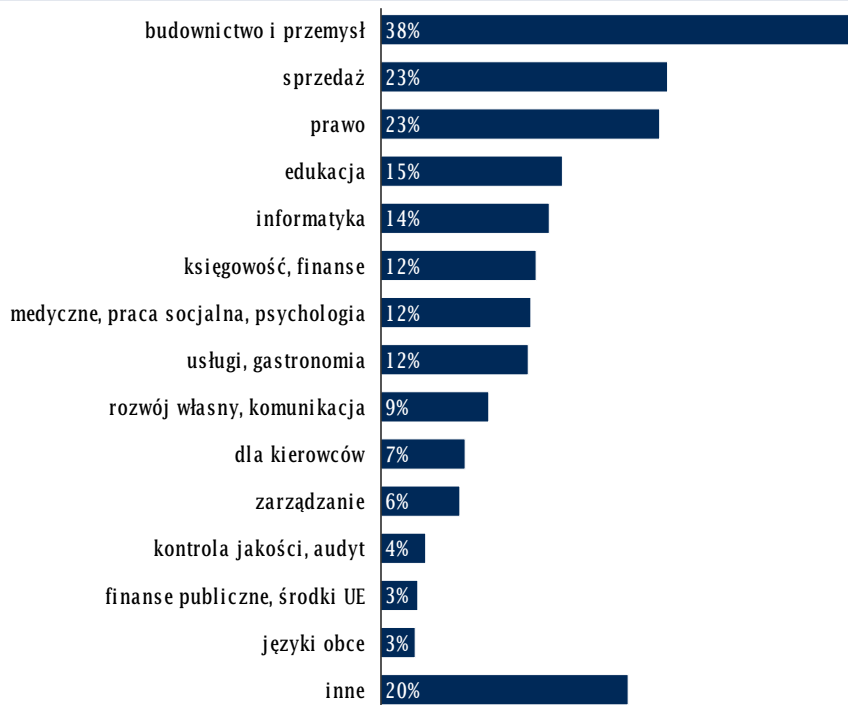
Zesztoroczne badanie pokazało, że **zmieniła się forma organizacji kursów i szkoleń pracowniczych**. Wzrósł odsetek pracodawców, którzy organizowali wyłącznie kursy wewnętrzne (prowadzone przez pracowników danej firmy – 19%) oraz tych, którzy kursy zewnętrzne (prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe) uzupełniali kursami wewnętrznymi (39%). W 2013 roku wyłącznie kursy zewnętrzne prowadziło 42% pracodawców, podczas gdy w 2012 była to ponad połowa. Spadek udziału kursów zewnętrznych zapewne związany był z ogólną kondycją finansową firm, która nie była najlepsza. Szkolenia pracowników to jeden z kosztów, na którym stosunkowo łatwo jest zaoszczędzić (choć oczywiście nie dotyczy to branż, w których są one niezbędne do wykonywania pracy zgodnie z prawem).

Wykres 20. Formy szkoleń/kursów pracowniczych



Wyróżniające się pod kątem aktywności szkoleniowej branże to edukacja (również prywatna), opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz usługi specjalistyczne, w tym głównie pracodawcy z sekcji informacji i komunikacji. Szkolono również w branży przemysłowej oraz w budownictwie. Niski wskaźnik aktywności szkoleniowej zaobserwowano w branży transportowej oraz handlowej. Aktywność ta istotnie maleje również w przypadku najmniejszych podmiotów – zatrudniających do dziewięciu pracowników. Średnie i duże przedsiębiorstwa odznaczają się podobnym poziomem zaangażowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników.

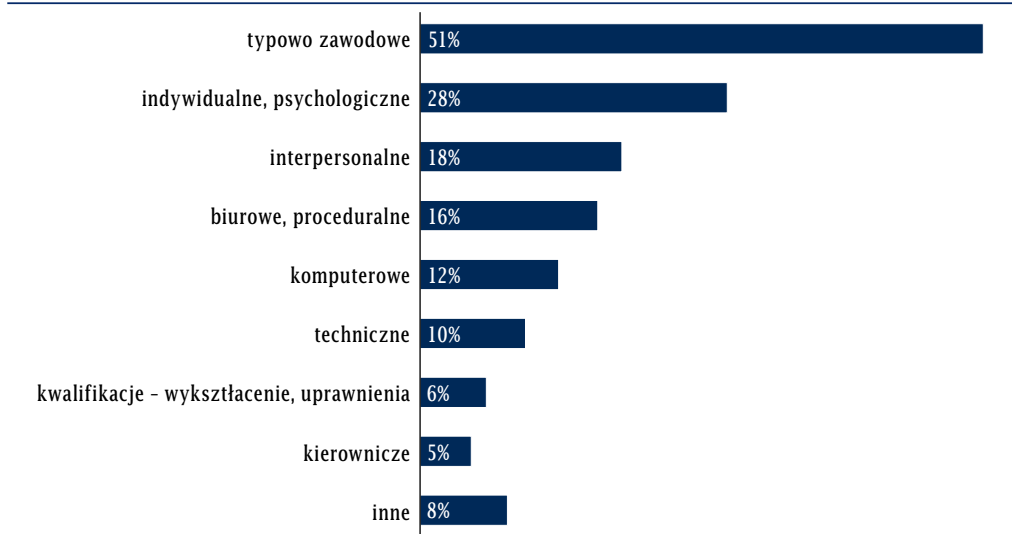
Na poniższym wykresie można zobaczyć, czego dotyczyły najczęściej organizowane szkolenia. Największy udział wskazań miały te z zakresu szeroko pojętego budownictwa i przemysłu (38%). Organizowano szkolenia ogólnobudowlane, dla operatorów maszyn produkcyjnych z zakresu obsługi tych urządzeń; podnoszono kwalifikacje monterów instalacji budowlanych, elektroników i elektryków oraz spawaczy. Część kursów przeznaczona była również dla operatorów ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów.

Wykres 21. Najpopularniejsze tematyki szkoleń

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 595

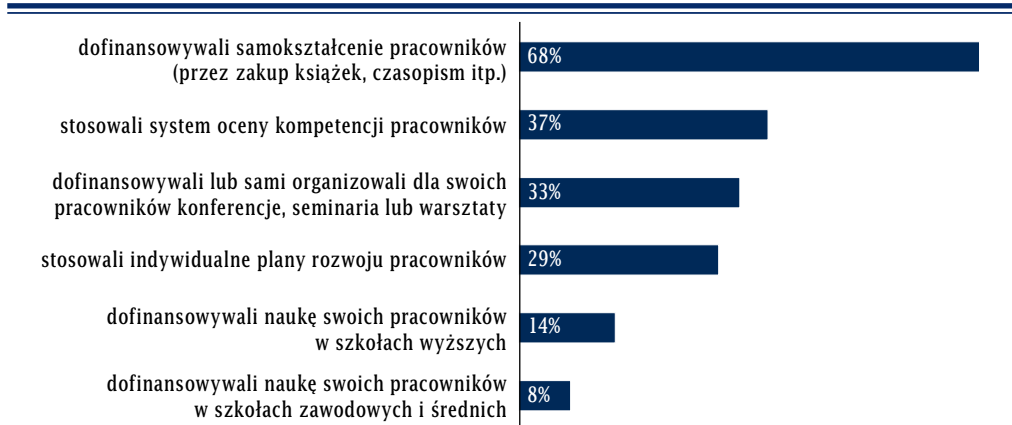
Na drugim miejscu pod względem częstości znalazły się szkolenia sprzedażowe (23%), które organizowane były przez pracodawców z różnych branż i dotyczyły technik sprzedaży oraz profesjonalnej obsługi klienta. Nie mniej popularne okazały się szkolenia z zakresu prawa (23%), na których omawiano zagadnienia prawa podatkowego oraz, w mniejszym zakresie, typowo branżowego. W tematyce edukacyjnej (15%) znalazły się szkolenia pedagogiczne dla nauczycieli, dotyczące pracy z dziećmi oraz Karty Nauczyciela, a także bibliotekarstwa. Kursy informatyczne (14%) rozwijały przede wszystkim umiejętności obsługi programów specjalistycznych, związanych z wykonywaną pracą. Po 12% wskazań dotyczyło szkoleń z zakresu księgowości, rachunkowości, kadr i płac; tematyki medycznej (specjalistyczne szkolenia dla personelu medycznego, ratownictwo medyczne, psychologia, praca socjalna) oraz branży usługowej (w tym kosmetologia i fryzjerstwo oraz kursy zawodowe dla barmanów, kelnerów i kucharzy).

Kursy kształcące kompetencje indywidualne i interpersonalne, w tym komunikacyjne, były dużo rzadsze (9%). Tymczasem znalazły się one na drugim miejscu wśród wskazań pracodawców na umiejętności, których brakuje zatrudnionym pracownikom (por. wykres 22). Większość szkoleń dotyczyła kompetencji typowo zawodowych, dlatego w tym względzie nie ma rozdziwku pomiędzy deklaracjami na temat tego, czego brakowało zatrudnionym, a tematyką oferowanych kursów.

Wykres 22. Kompetencje brakujące zatrudnionym

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 619

Oprócz szkoleń czy kursów zawodowych pracodawcy oferowali również pracownikom inne formy podnoszenia kwalifikacji. Zestawienie takich działań prowadzonych przez firmy w roku poprzedzającym badanie przedstawiono na wykresie 23. Najczęściej dofinansowywały one samokształcenie pracowników poprzez zakup dla nich książek lub czasopism branżowych. Popularność tego typu rozwiązań wynika zapewne z tego, że są one najmniej czasochłonne i kosztochłonne dla pracodawcy.

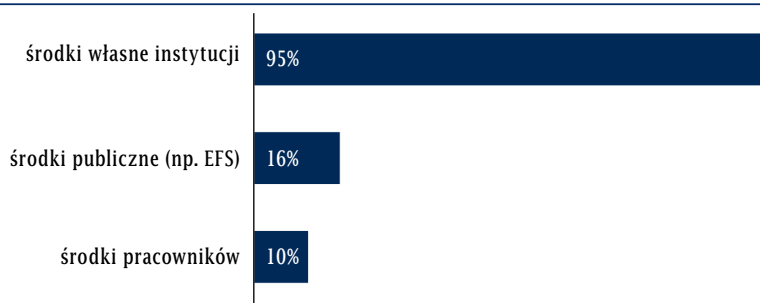
Wykres 23. Inne formy podnoszenia kwalifikacji pracowników

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 826

Spora rzesza podmiotów stosowała system oceny kompetencji pracowników, aby móc lepiej reagować na ich potrzeby, a także organizowała dla nich (lub wysyłała ich) na konferencje lub warsztaty. Część przygotowywała również indywidualne plany rozwoju zatrudnionej kadry.

Oferując wszystkie te formy rozwoju zawodowego, pracodawcy korzystali w przeważającej mierze ze środków własnych. Po środki publiczne sięgano dużo rzadziej. Sporadycznie zdarzało się finansowanie szkolenia przez pracowników (z ich własnej kieszeni). W zdecydowanej większości przypadków pracodawca pokrywał 100% kosztów danej formy kształcenia. Warto przy tym zaznaczyć, że stałym budżetem szkoleniowym dysponowało 13% pracodawców. Większość nie zabezpieczała na ten cel środków.

Wykres 24. Formy finansowania działań podnoszących kompetencje pracowników

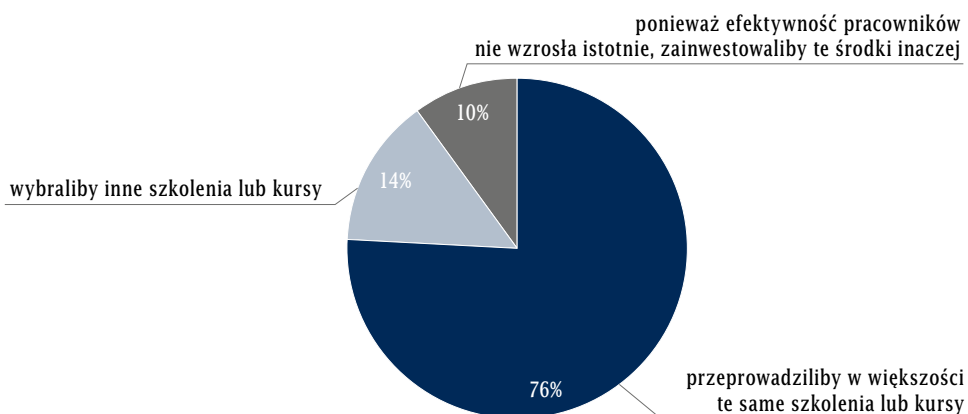


Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 887

Na pytanie o to, czy w ciągu następnego roku planują się ubiegać o środki publiczne na rozwój i doskonalenie pracowników, 21% pracodawców odpowiedziało, że tak. Ze środków publicznych na szkolenia zamierzała w nadchodzącym roku skorzystać głównie branża edukacyjna (w tym edukacja prywatna) oraz przedstawiciele opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Są to branże, które mają większe doświadczenie w korzystaniu z funduszy Unii Europejskiej. Dla większości pracodawców procedury, które się z tym wiążą, są zbyt skomplikowane i czasochłonne.

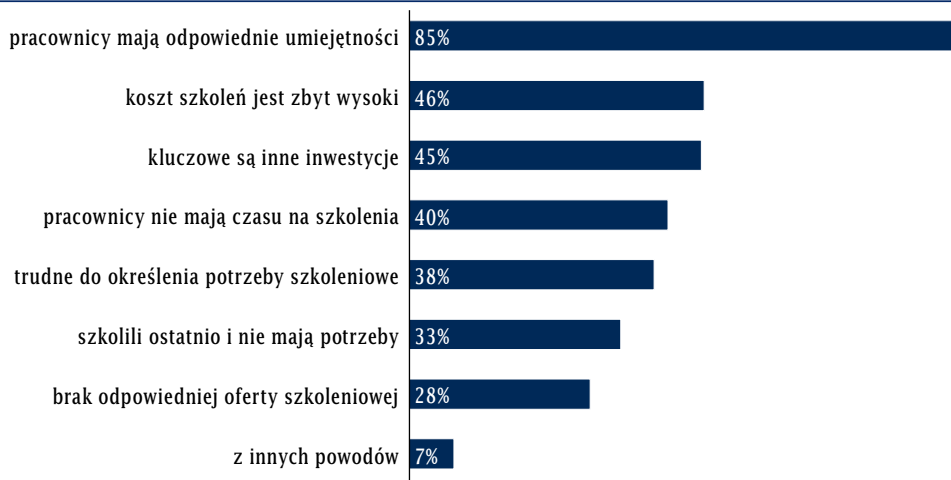
Ocena jakości przeprowadzonych szkoleń była pozytywna. Ponad trzy czwarte aktywnych szkoleniowo pracodawców, gdyby miało wybierać jeszcze raz, to przeprowadziłoby te same kursy. 14% zadeklarowało, że wybrałoby inne, a co dziesiąty zdecydowany był zainwestować wydane środki inaczej, ponieważ jakość pracy uczestników szkoleń nie wzrosła istotnie.

Wykres 25. Ocena jakości szkoleń z perspektywy czasu



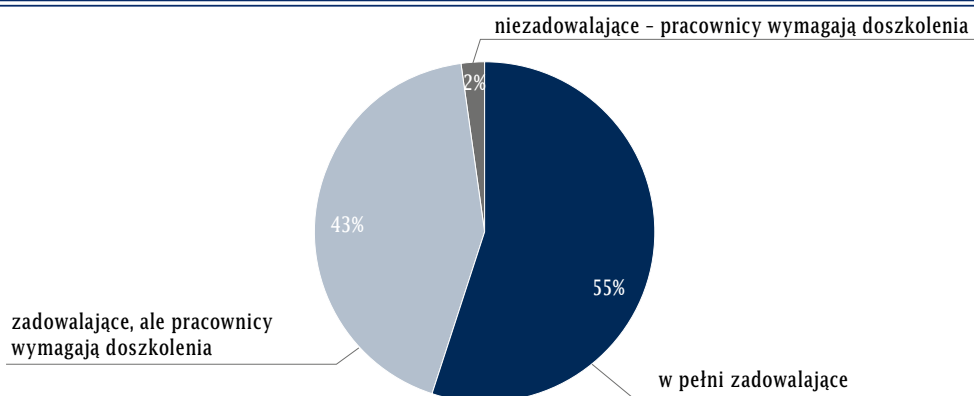
N = 613

Pracodawcy, którzy nie szkolili swoich pracowników, podawali takie same powody jak zawsze. Przede wszystkim oceniali oni kompetencje zatrudnionych jako wystarczające i dlatego nie widzieli potrzeby ich rozwijania (85%). Bardzo wielu wskazywało na aspekt finansowy, tzn. koszt szkoleń był ich zdaniem zbyt wysoki lub uznawali oni inne inwestycje za bardziej kluczowe. Z tych powodów wskazywali również, że pracownicy nie mają czasu na szkolenia - czas pracy jest również kosztem, który pracodawca ponosi w momencie wysyłania podwładnego na kurs zawodowy.

Wykres 26. Powody nieszkolenia pracowników

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 415

Jeszcze raz należy jednak stwierdzić, że pomimo pewnych braków w kompetencjach pracowników, które dostrzegali pracodawcy, to ocena tychże kompetencji była wysoka. Ponad połowa zatrudniających uważała, że są one w pełni zadowalające, a 43% – że wymagają jedynie niewielkiego rozwinięcia. Tylko 2% przedstawicieli firm oceniła je jako niezadowalające i tym samym wymagające uzupełnienia w większym zakresie.

Wykres 27. Ocena umiejętności zatrudnionych pracowników

N = 1 437

Pracodawcy byli również pytani o plany w zakresie polityki szkoleniowej na kolejny rok. W kolejnych 12 miesiącach szkolenia lub kursy rozwijające kompetencje pracowników zamierzało organizować 42% firm. Był to nieco niższy odsetek niż we wcześniejszych edycjach badania. Najczęściej plany w tym zakresie mieli pracodawcy z branży edukacyjnej, opieki zdrowotnej oraz usług specjalistycznych. Najwięcej podmiotów nieplanujących szkoleń wystąpiło natomiast w handlu, zakwaterowaniu, gastronomii i usługach wspierających, a także w transporcie. Również firmy najmniejsze – zatrudniające do dziewięciu pracowników – rzadko planowały wysłać zatrudnionych na kursy. 24% pracodawców planowało prowadzić inne niż szkolenia formy rozwoju kompetencji pracowników.

II. Sytuacja pracodawców w branży budowlanej oraz w wybranych działach sektora przemysłowego

2.1 Sytuacja pracodawców na rynku

Małopolscy przedsiębiorcy wciąż odczuwają skutki spowolnienia gospodarczego. Dotyczy to również przedsiębiorców z branż budownictwa oraz przetwórstwa przemysłowego. W ich przypadku w 2013 r. dało się jednak zaobserwować pewną poprawę względem roku poprzedniego. Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury⁷ wzrósł w przywołanym okresie zarówno dla jednej, jak i drugiej branży. Szczególnie pozytywne nastroje cechowały przedsiębiorców z sekcji przetwórstwa przemysłowego. Poprawę widać zwłaszcza w porównaniu do drugiej połowy roku 2012. W budownictwie poprawę nastrojów widać dopiero w drugiej połowie 2013 roku⁸. Pierwsze półrocze było wciąż trudne, co potwierdzają wyniki badania pracodawców. Należy również mieć na uwadze, że sama poprawa nastrojów nie jest równoznaczna ze zwiększaniem zatrudnienia. W tym względzie firmy nie przewidywały zmian lub wręcz deklarowały spadki.

Nienajlepszą sytuację w budownictwie potwierdzają inne dane gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny (GUS). Sprzedaż produkcji budowlano-montażowej obniżyła się od grudnia 2012 roku, choć w drugiej połowie roku tempo spadku było niższe niż w pierwszej. Produkcja budowlano-montażowa osiągnęła w 2013 roku wartość prawie 7,9 mld zł i stanowiła 55,4% wartości ogółem produkcji sprzedanej budownictwa. W stosunku do 2012 roku jej wartość spadła

7 Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury uwzględnia opinie przedsiębiorców dotyczące bieżącej i przewidywanej ogólnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstw. Przyjmuje wartości od -100 do +100, przy czym wartości poniżej zera są oceniane jako negatywne (wskazujące na gorszą koniunkturę), a powyżej zera – jako pozytywne (wskazujące na dobrą koniunkturę).

8 Pełne dane GUS z badania koniunktury są dostępne w internecie pod adresem http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2794_PLK_HTML.htm.

w Małopolsce o 12,2%⁹. Jednak warto zaznaczyć, że liczba osób zgłoszonych do zwolnienia w budownictwie była w 2013 roku mniejsza niż rok wcześniej. Wzrost liczby zapowiadanych zwolnień zanotowano natomiast w branży produkcyjnej¹⁰.

„Sytuacja nie jest ciekawa; 95% to zamówienia publiczne i teraz ceny są bardzo zaniżane (chodzi o przetargi – ceny proponowane przez inne firmy).” (budownictwo)

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele obydwu rodzajów działalności oceniali kondycję swoich firm jako średnią. Jak twierdzili, nie jest tak źle, jak mogłoby być, ale kryzys widać choćby w cenach na rynku (ceny usług spadały tak, że ich świadczenie było na granicy opłacalności) oraz w spadku liczby zleceń. Generalną sytuację swoich branż na rynku oceniali jako złą, nawet jeśli nie dotykała ich ona bezpośrednio, bo np. mieli zlecenia zza granicy. W branży budowlanej zaobserwowano gorsze nastroje niż wśród przedstawicieli przetwórstwa przemysłowego.

Przedstawiciele budownictwa zauważyli spadek liczby przetargów ogłaszanych przez instytucje publiczne, a stanowiło to dotąd ważne źródło ich zleceń. Zwracali również uwagę na zjawisko dumpingu cenowego. Duże firmy produkcyjne oceniały swoją sytuację nieco lepiej, sytuację konkurencji natomiast – gorzej.

Ogólna sytuacja gospodarcza warunkowała więc kondycję firm w różnym stopniu. Większość z przebadanych pracodawców radziła sobie w kryzysie. Szukali innych rynków zbytu (np. w Niemczech), modyfikowali swoją ofertę lub poszerzali zakres usług (np. nastawiając się bardziej na wykonawstwo niż projektowanie), a także bardziej aktywnie poszukiwali nowych zleceń.

2.2 Wpływ kondycji firm na zatrudnienie

„Zatrudnienie utrzymuje się na podobnym poziomie. Jak są większe zamówienia od kontrahentów, to mamy nadgodziny, a urlopy, jak sytuacja jest gorsza.” (przetwórstwo przemysłowe)

Sytuacja na rynku nie pozostawała bez wpływu na zatrudnienie. Część pracodawców przyznała, że jego poziom zmieniał się w zależności od liczby zleceń. Ci, którzy nie chcieli redukować etatów, korzystali z elastycznych rozwiązań, takich jak nadgodziny oraz dodatkowe urlopy bezpłatne. Sezonowość zatrudnienia dotyczyła zwłaszcza branży budowlanej – firmy, które zatrudniają na stałe pracowników, w okresie zimowym

wysyłają ich na urlopy. Niektórzy pracodawcy przyznali również, że zmieniane były formy zatrudnienia w celu wygenerowania oszczędności, na przykład zobowiązywali pracowników do zakładania własnych działalności gospodarczych, po czym zlecali im zadania, które tamci wykonywali wcześniej w ramach umów o pracę. W większości badanych podmiotów poziom zatrudnienia był jednak stabilny – zarówno w budownictwie, jak i w przemyśle. Stanowiska pracowników odchodzących na emerytury były obsadzane bądź nie, zależnie od potrzeb. Zwolnienia, jeśli występowały, dotyczyły z reguły pojedynczych stanowisk – najczęściej tych wymagających niskich kwalifikacji (stanowiska pracowników produkcyjnych i fizycznych).

„Bezpośrednio na poziom zatrudnienia wpływa ilość zleceń.” (przetwórstwo przemysłowe)

Większość pracodawców udzielających wywiadu nie planowała w najbliższym czasie prowadzić rekrutacji. Jeśli szukano osób do pracy, to głównie dotyczyło to stanowisk niższych – przy produkcji lub do prostych czynności na budowie. Zapotrzebowanie na inżynierów wystąpiło w kilku przypadkach. Większość rekrutacji dotyczyła więc stanowisk cechujących się największą rotacją.

Większość rekrutacji dotyczyła więc stanowisk cechujących się największą rotacją.

9 Por. opracowanie: *Ocena sytuacji na rynku pracy w województwie małopolskiego w roku 2013*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014. Na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Krakowie. Źródło: <http://wup.krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analazy/ocena-sytuacji-na-ryнку-pracy>.

10 Ibidem.

2.3 Polityka personalna firm

Zakres zadań pracowników

Przedsiębiorcy byli proszeni o opisanie stanowisk występujących w ich przedsiębiorstwie. Nie we wszystkich przypadkach określone zadania były przypisywane do konkretnego stanowiska. W firmach, bez względu na wielkość zatrudnienia, występuje wielozadaniowość. Jeśli np. pracownik ma określone uprawnienia lub doświadczenie, może wykonywać różne czynności. Pracodawcy są zadowoleni, gdy ich pracownicy są wszechstronni, ale przyjmują zasadę, wedle której do wykonywania specyficznej pracy kierowani są specjaliści w danej dziedzinie – posiadający największą wiedzę w tym konkretnym zakresie.

„To zależy, np. kierowcy mają przypisane [obowiązki], chociaż może zdarzyć się, że pomagają na budowie. Maszyniści też przypisane. Manewrowy czy toromistrz – (...) jest określony zakres, ale jak jest potrzeba na budowie, to pomagają.” (budownictwo)

Wymagane umiejętności

„Lojalność, a w tym zawiera się dokładność, wysoka jakość, uczciwość.” (przetwórstwo przemysłowe)

Od kandydatów do pracy pracodawcy oczekiwali przede wszystkim umiejętności, jak i uprawnień związanych z danym stanowiskiem. Choć większość badanych stwierdziła, że występują takie kompetencje, które są uniwersalne – tzn. wymaga się ich na każdym stanowisku w przedsiębiorstwie. Co piąta osoba udzielająca wywiadu stwierdziła, że nie potrafi wskazać takich uniwersalnych umiejętności.

Powszechnie wymagane we wskazanych branżach było przede wszystkim: posiadanie doświadczenia zawodowego, umiejętności manualnych oraz pewnych cech lub postaw indywidualnych i interpersonalnych (np. chęć do pracy, zaangażowanie, komunikatywność, umiejętność pracy grupowej). Część pracodawców określała również jako wymagania uniwersalne znajomość języka angielskiego oraz zasad obsługi komputera.

„Ogólne cechy osobowości u wszystkich te same: zaangażowanie, chęć pracy, ogólna komunikatywność, współpraca w grupie (bo pracuje się w grupie), ale najważniejsze to zaangażowanie i komunikatywność.” (budownictwo)

Pytani o uniwersalne cechy osobowości, jakie powinien posiadać pracownik, pracodawcy nie wahali się – mówili o sumienności, pracowitości, uczciwości, dyscyplinie wewnętrznej. Część wskazywała również na dyspozycyjność oraz odpowiedzialność.

Jeśli chodzi o wymagania dotyczące konkretnych stanowisk, to wskazywano przede

wszystkim na posiadanie uprawnień potwierdzonych certyfikatami. Doświadczenie zawodowe, nawet jeśli nie jest bezwzględnie wymagane, to stanowi dodatkowy atut w oczach pracodawców. Jego wymagany poziom zależy od stanowiska. Niektórzy pracodawcy nie wymagają dokumentowania doświadczenia, wolą sprawdzić pracownika podczas okresu próbnego. Zaznaczają bowiem, że samo jego posiadanie nie gwarantuje, że dana osoba sprawdzi się w pracy.

„Szefowie po rozmowie wiedzą, ile dana osoba robiła, może być tak, że ktoś popracuje u nas rok i już umie, a jest tak, że ktoś pracował pięć lat i dalej się nie nada.” (przetwórstwo przemysłowe)

„Przyjmujemy kogoś na okres próbny i patrzymy, czy jest to osoba zaangażowana i czy to, co ma napisane w papierach, przekłada się na pracę, czy to osoba kompetentna. Do nas zgłaszają się różni ludzie, z różnym doświadczeniem, np. kilkuletnim. Bardzo szybko widać, czy pracownik coś umie czy nie, w trakcie kilku dni to widać.” (budownictwo)

Innymi słowy dla pracodawców najważniejsze są konkretne umiejętności. Jeśli osoba pracowała długo na danym stanowisku, a ich nie zdobyła, to nie jest brana pod uwagę w procesie

rekrutacji. Nie zmienia to faktu, że doświadczenie i umiejętności zawodowe to czynniki, które z reguły współwystępują.

Wybrane wymagania, które wskazywali pracodawcy w wywiadach w odniesieniu do poszczególnych typów stanowisk, zaprezentowane zostały w poniższej tabeli.

Tabela 1. Wymagania stawiane kandydatom do pracy na wybranych stanowiskach

| stanowisko | doświadczenie | wykształcenie | pozostałe wymagania |
|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---|
| kadra kierownicza | bezwzględnie wymagane | wyższe lub średnie | znajomość języków obcych, czasem wymagane również uprawnienia |
| pracownicy księgowości | bezwzględnie wymagane | wyższe lub średnie kierunkowe | znajomość przepisów, dokładność, sumienność, lojalność |
| konstruktorzy | nie zawsze wymagane | wyższe kierunkowe | znajomość rysunku technicznego, znajomość programów komputerowych |
| pracownicy budowlani różnych szczebli | nie zawsze wymagane | mało istotne | uprawnienia np. wysokościowe oraz do obsługi maszyn, w tym wózków widłowych, prawo jazdy kat. C+E |
| elektrycy | wymagane | średnie kierunkowe | uprawnienia SEP, wiedza z zakresu elektryki i elektroniki |
| monterzy | nie zawsze wymagane | mało istotne | zdolności manualne, samodzielność, umiejętność podejmowania decyzji, analizowania problemów |
| magazynierzy | wymagane | mało istotne | uprawnienia do obsługi wózka widłowego |

Kompetencje możliwe i niemożliwe do wyuczenia na stanowisku

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu byli zdania, że większość umiejętności zawodowych można nabyć już w miejscu pracy. Na niektórych stanowiskach potrzebna jest wiedza, ale i tak pracownicy muszą się nauczyć, jak ją wykorzystywać w praktyce.

„Pracownicy biurowi w praktyce wykorzystują tutaj wiedzę teoretyczną, nawet jeśli nie mieli wcześniej doświadczenia. Pracownicy produkcyjni wszystkiego uczą się tutaj, mechanicy też po części, ale np. uprawnienia SEP muszą już mieć wcześniej. Technolog wiele się tu może nauczyć, stosuje wiedzę ze studiów w praktyce.” (przetwórstwo przemysłowe)

„Wyszkoleni ludzie są, ale jest ich za mało. Umiejętności mogą się nauczyć w szkole, w pracy doskonalą te umiejętności.” (budownictwo)

Opinie te dotyczyły zwłaszcza umiejętności podstawowych. W przypadku branży budowlanej wskazywano np. na malowanie czy tynkowanie. Pracodawcy byli zdania, że wiele w tym względzie zależy od podejścia pracownika – jego generalnej chęci do uczenia się.

Czy optymistyczne deklaracje pracodawców przekładają się na rzeczywistą skłonność do zatrudniania pracowników bez doświadczenia? Co prawda dwie trzecie małopolskich firm wskazywało na doświadczenie zawodowe jako ważny czynnik w procesie rekrutacji, ale równocześnie wśród najczęściej wymienianych pożądaných kompetencji znajdowały się indywidualne psychologiczne oraz interpersonalne (por. wykres 10), a nie typowo zawodowe. Choć tych

ostatnich, zdaniem pracodawców, często brakowało kandydatom do pracy, to przy pewnym wysiłku można je uzupełnić. Nie jest to natomiast możliwe w przypadku postaw i cech indywidualnych. Na pytanie o to, czego nie można się nauczyć na stanowisku pracy, przedsiębiorcy wskazywali właśnie na te dwie kwestie. Uważali, że doświadczenie zawodowe nie daje zaangażowania czy obycia z ludźmi, nie uczy również komunikatywności. Pojawiło się również wskazanie na talent – tzw. dryg, który albo się posiada, albo nie. Zatem wygląda na to, że idealny pracownik to taki, który ma wszystkie cechy indywidualne i umiejętności interpersonalne pożądane przez pracodawcę, a do tego – doświadczenie zawodowe. Przy czym z tego ostatniego wymogu łatwiej jest właścicielowi firmy zrezygnować, jeśli natrafi na kandydata, który wykaże się zaangażowaniem, odpowiedzialnością, samodzielnością i wysokimi umiejętnościami komunikacyjnymi. Zasada ta nie dotyczy zapewne każdego ze stanowisk w równym stopniu, ale pojawia się w wypowiedziach pracodawców wprost lub z nich wynika.

Postrzeganie umiejętności miękkich, związanych z komunikacją i współpracą, jako niemożliwych do nauczenia dominuje w opiniach większości pracodawców. Przekonanie to jest często przyczyną, dla której właściciele firm odrzucają oferty szkoleń z zakresu takich umiejętności, nawet jeśli skarżą się na ich poziom u osób, które zatrudniają lub u kandydatów do pracy. Przedsiębiorcy nieufnie podchodzą też do kursów rozwijających umiejętności komunikacyjne czy interpersonalne, chyba że dotyczą kadry pracującej przy obsłudze klienta lub sprzedaży. Ponadto oczekują najczęściej, że efekty nauki będą widoczne od razu, np. przełożą się bezpośrednio na produktywność pracownika lub jakość wykonywanych przez niego zadań. Tymczasem efekty szkoleń miękkich nie zawsze są zauważalne bezpośrednio po odbyciu kursu. Często ujawniają się po czasie, np. gdy rośnie jakość współpracy pomiędzy pracownikami, polepsza się atmosfera w firmie lub przedsiębiorstwo poprawia swój wizerunek za sprawą reprezentujących ją osób.

Innym powodem nieufności pracodawców w stosunku do szkoleń kształcących kompetencje miękkie może być ich jakość, nieodpowiedni dobór lub niedostosowanie do potrzeb zamawiającego. Zakres takich kursów jest trudniejszy do ustalenia niż zakres szkoleń rozwijających wybrane umiejętności zawodowe (np. spawania konkretną techniką) i kończących się uzyskaniem certyfikatu. W przypadku szkoleń miękkich konieczne jest przeprowadzenie profesjonalnej analizy potrzeb oraz rozpoznanie problemu, który ma być rozwiązany.

Problemy z rekrutacją i utrzymaniem pracowników

Przyczyn problemów z rekrutacją upatrują pracodawcy po stronie kandydatów do pracy. Główną z nich jest – jak to definiują przedsiębiorcy – brak zaangażowania. Zwracają uwagę, że potencjalnym pracownikom brakuje nie tylko chęci do pracy, ale również takich cech jak: obojętność, rzetelność, dokładność.

„Mamy tu większość osób, które się co chwilę zmieniają, znikają, przysyłają zwolnienie lekarskie. Zdarza się też porzucanie pracy, zwolnienia dyscyplinarne. Są problemy pracowników z alkoholem.” (budownictwo)

Część pracodawców narzekała również, że pracownicy nie byli w dostatecznym stopniu dyspozycyjni. Pracownikom nie odpowiadały warunki pracy, np. konieczność wyjazdów w ramach delegacji, odległość siedziby firmy od miejsca zamieszkania. Nie spełniała ich oczekiwań także wysokość oferowanego wynagrodzenia. Bardzo istotną kwestią w badanych branżach był alkohol. Na problemy z jego nadużywaniem przez pracowników skarżyło się bardzo wielu

pracodawców. Nierzadko był to czynnik podawany jako przyczyna zwolnień. Innymi przyczynami rezygnacji z usług zatrudnionych był brak dyscypliny z ich strony oraz zdarzające się kradzieże.

Generalnie pracodawcy wiedzieli, że podaż pracowników jest. Wciąż otrzymywali dokumenty aplikacyjne, dużo osób ubiegało się u nich o pracę. Niektórzy rekrutowali osoby z całego kraju. Problemy zaczynały się na etapie doboru odpowiednich pracowników. Szczególnie w przypadku rekrutacji na stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji. Właściciele firm starali się w takich przypadkach opisywać wymagania bardzo dokładnie i możliwie szeroko, mimo to nabory na wyższe stanowiska trwały znacznie dłużej niż pozostałe.

„Na produkcyjne nie ma problemów, bo mamy dużo CV. Na wyższego szczebla tym gorzej. Ostatnio szukaliśmy kierownika magazynu i były problemy, ta osoba odeszła na inne stanowisko w firmie, bo nie radziła sobie z zarządzaniem dużą grupą ludzi.” (przetwórstwo przemysłowe)

Na pytanie o braki w kompetencjach, które dyskwalifikowały pracowników w ubieganiu się o pracę, pracodawcy wskazywali przede wszystkim na umiejętności typowo zawodowe, brak wymaganych uprawnień, ale również na aparycję kandydata lub zachowanie nieakceptowane z ich punktu widzenia. W niektórych przypadkach brak znajomości języka angielskiego był ostatecznym czynnikiem decydującym o nieprzyjęciu osoby do pracy, pomimo że spełniała ona pozostałe wymagania. Wśród kwestii pozazawodowych branych pod uwagę w procesie rekrutacji pojawiła się również

płeć. Pracodawcy przyznawali, że preferują mężczyzn, zaznaczając przy tym, że i tak kobiety nie składają podań na określone stanowiska.

2.4 Polityka szkoleniowa firm

Jak, z czego i kogo szkolą pracodawcy?

Przedstawiciele niemal wszystkich firm¹¹ biorący udział w badaniu deklarowali, że szkolą swoich pracowników. Jeśli jednak przyjrzeć się tematyce szkoleń, to okazuje się, że większość z nich miała charakter obowiązkowy, a więc dotyczyło zmian w przepisach prawa czy też obsługi maszyn (np. nowo zakupionych). Jeśli zamawiane były kursy rozwijające umiejętności miękkie, to dotyczyły one przede wszystkim obsługi klienta, w tym technik sprzedażowych. W pojedynczych przypadkach rozwijano inne umiejętności pracowników, jak np. te związane z zarządzaniem.

„[Szkolenia] dla działu sprzedaży: komunikacja z klientem, sprzedaż, płatności. Kadrowa: Zmiany w czasie pracy, w urlopach macierzyńskich. Księgowa: bilans, zmiany w podatkach. Zarządzający: motywowanie pracowników do pracy, jak być szefem w firmie.” (przetwórstwo przemysłowe)

Analizując samą tematykę kursów i wypowiedzi pracodawców dotyczące polityki szkoleniowej w ich firmie, widać podział na takich, którzy szkolą dlatego, że są do tego zmuszeni przez okoliczności zewnętrzne (np. zmiany w przepisach prawa, konieczność pozostania w zgodności z tymi przepisami) oraz takich, którzy szkolą z myślą o ogólnym rozwoju pracowników oraz firmy. Można powiedzieć, że w przypadku tych drugich mamy do czynienia z przemyślaną polityką szkoleniową. Pierwsi działają bardziej ad hoc, doszkalają podwładnych wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania bieżących zadań. Nie dostrzegają potrzeby stałego podnoszenia kompetencji zatrudnionych, gdyż w ich mniemaniu są one wystarczające.

„Doświadczony handlowiec był na szkoleniu ze sprzedaży. Teraz nie działa się intuicyjnie, tak jak kiedyś. Ma się szablon do porozumiewania się z klientem (szablonów uczy się na szkoleniach). Ale z kolei szablon pociąga za sobą to, że klient tak samo traktuje wszystkich szablonowych handlowców.” (przetwórstwo przemysłowe)

Większość organizowanych przez pracodawców szkoleń jest prowadzona przez firmy zewnętrzne.

„Część to szkolenia wewnętrzne dotyczące albo działu, albo ogółu pracowników i one są regularne, np. dział handlowy z zakresu nowych produktów. Oprócz szkolenia na początku, po przyjęciu, to potem regularnie na danym stanowisku z danego zakresu. Też jak kontrahent wprowadza nowy produkt, to oferuje nam szkolenia, to druga grupa. Trzecia grupa to zewnętrzne i albo sam pracownik się zgłasza, albo kierownik taką potrzebę i wtedy wysyłamy.” (przetwórstwo przemysłowe)

11 Wyjątek stanowili dwaj pracodawcy, którzy przyznali, że nie prowadzą szkoleń.

„Poza tym to każdy pracownik... jeżeli naprawdę chce się nauczyć, i jest już jakiś czas w firmie, i rokuje, to się go wysyła na kurs.” (budownictwo)

Na szkolenia specjalistyczne wysyłani są raczej pracownicy, których firma zatrudnia już jakiś czas. Osoby będące na okresie próbnym rzadko mają możliwość korzystania ze szkoleń zewnętrznych. Przygotowanie do wykonywania zadań w początkowej fazie zatrudnienia ma charakter wewnętrzny – odbywa się z udziałem starszych stażem pracowników. Jest to zrozumiałe, pracodawcy nie są skłonni inwestować środków w niesprawdzone osoby. Poza tym wysłanie na kurs jest traktowane jako rodzaj wyróżnienia dla kogoś, kto się sprawdził, i z kim przedsiębiorca wiąże określone nadzieje.

Pracodawcy w różny sposób finansowali swoje szkolenia. Koszty większości z nich pokrywali sami, czasem oczekiwali od pracowników, że dopłacą do określonego kursu. Około jedna trzecia badanych korzystała w przeszłości z pieniędzy unijnych przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji pracowników. Jako główne przyczyny niekorzystania z takich środków pracodawcy podawali zniechęcenie procedurą ubiegania się o nie. Barięrami była liczba dokumentów, które należało przygotować, oraz spełnienie wymogów określonych w kryteriach otrzymania dofinansowania, m.in. tych związanych z doborem uczestników szkoleń.

„Z UE nie staraliśmy się - więcej z tym zachodu, „papierologii”. A te kursy czy szkolenia, to koszty rzędu kilkuset złotych. Gdyby w grę wchodziło kilkanaście osób, to byłoby o co się bić.” (przetwórstwo przemysłowe)

„Trochę się nie sprawdziły te szkolenia z UE (...) mieliśmy problem ze znalezieniem do nich pracowników, do tych wymaganych grup, jak: kobiety czy 50+, z wytypowaniem osób był problem. Dobrze by było, żeby były też programy unijne dla osób w wieku produkcyjnym - dla młodszych.” (budownictwo)

Ocena jakości szkoleń

„[Szkolenia] są na wysokim poziomie, ale za mało praktyki na nich jest, a za dużo teorii. A powinno być 30% teorii i 70% praktyki.” (budownictwo)

Przy ocenie jakości szkoleń pracodawcy koncentrowali się przede wszystkim na ich efektywności. Byli więc nastawieni na konkretne szkolenia, które przełożą się na wzrost efektywności pracy natychmiast. Wyrażając opinie na temat danego kursu bazowali również na opiniach uczestników. Ogólnie przeważały oceny dobre. W przypadku kursów finansowanych ze środków

publicznych (UE) głosy były zróżnicowane, ale wbrew obiegowym opiniom, nie wyłącznie negatywne.

„Pieniądze są w PUP (unijne środki). My je wykorzystujemy niedobrze, niewłaściwie, za dużo jest takich szkoleń miękkich, które niczego nie rozwiązują, niczego nie dają.” (organizacja pracodawców)

Jako czynniki zachęcające do organizacji większej liczby szkoleń wskazywano bogatą ofertę na rynku oraz jej atrakcyjność, kwestie finansowe (np. możliwość pokrycia kosztów ze środków publicznych) oraz kwestie związane z efektywnością oferowanych kursów. Pracodawcy oczekiwali, aby od razu przekładały się one np. na lepszą jakość wykonywanych wyrobów, precyzyjność i szybkość pracy, zwiększenie wydajności oraz umiejętności pracowników.

Przedsiębiorcy wskazywali również w badaniu szkolenia, które chcieliby, by były finansowane ze środków publicznych (nie wiązałyby się z ponoszeniem przez nich kosztów). Życzenia dotyczyły głównie kursów rozwijających umiejętności twarde, dających konkretne umiejętności i uprawnienia zawodowe. Wspominano również o szkoleniach dla pracowników działów sprze-

dażowych: z zakresu negocjacji czy też nowych technik sprzedaży. Sporadycznie pojawiały się odpowiedzi dotyczące języków obcych oraz efektywności pracy samodzielnej i grupowej (współpraca i organizacja pracy w grupie, przepływ informacji, zarządzanie czasem w pracy).

2.5 Ocena kondycji branży w przyszłości

Prognozy na temat kondycji branży w najbliższej przyszłości, jakie formułowali pracodawcy w badaniu, były zgodne z przywoływanymi wynikami badań koniunktury. W produkcji przemysłowej nastroje były bardziej optymistyczne niż w budownictwie. W tym pierwszym przypadku pracodawcy prognozowali stabilizację lub lekką poprawę sytuacji, wierząc we wzrost sprzedaży – na podstawie przesłanek, jakie mieli w momencie udzielania wywiadu.

W branży budowlanej przedsiębiorcy częściej zwracali uwagę na czynniki zewnętrzne warunkujące kondycję ich firm. Więcej z nich miało obawy o ciągłość zleceń, a także opłacalność prowadzenia działalności w kontekście zachowań konkurencji.

„To wszystko zależy od nas – od firm. 95% naszych zamówień to zamówienia publiczne. Podchodząc do przetargu, największą rolę odgrywa cena. Niektóre firmy obniżają cenę poniżej kosztu materiałów. (...) Te firmy wygrywają przetargi, ale nie wykonują pracy. Mam nadzieję, że firmy będą realnie wyceniały swoją pracę.” (budownictwo)

Przedstawiciele organizacji branżowych byli zdania, że będzie stabilnie lub trudno. Finansowa kondycja firm była według nich ciężka. Pozytywny scenariusz formułowany przez budowlanców przewidywał co najwyżej stabilną sytuację, a negatywny – pogorszenie.

„Budownictwo leci na dół cały czas, jesteśmy uzależnieni od środków inwestycyjnych, jeśli się kryzys będzie pogłębiał, wpłynie to na pewno źle na firmę.” (budownictwo)

Jeśli chodzi o poziom zatrudnienia, to zarówno pracodawcy z branży przemysłowej, jak i budownictwa nie przewidywali większych zmian. Kilku deklarowało chęć przyjęcia nowych pracowników, kilku innych wskazywało na możliwe zwolnienia. Przedsiębiorcy powtarzali, że poziom zatrudnienia jest uzależniony od liczby nowych zamówień. Ponieważ w tym względzie sytuacja była często niepewna, nie mieli określonych planów rekrutacyjnych.

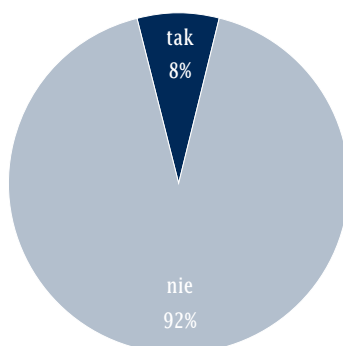
„Co do zatrudniania, to nie mamy planów rocznych. To zależy od sytuacji na rynku, od ilości zamówień.” (przetwórstwo przemysłowe)

III. Sytuacja pracodawców w sektorze publicznym

3.1 Sytuacja zatrudnieniowa i zapotrzebowanie na pracowników

Uczestniczący w badaniu pracodawcy, będący przedstawicielami sektora publicznego, należeli głównie do branż: edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, administracji narodowej oraz działalności kulturalnej (patrz wykres 40, Aneks). Wyniki badania pokazały, że sektor publiczny rekrutował dużo rzadziej niż średnio w Małopolsce (8% zatrudniających pracodawców w stosunku do 18% ogółem).

Wykres 28. Rekrutacje prowadzone w momencie badania – sektor publiczny



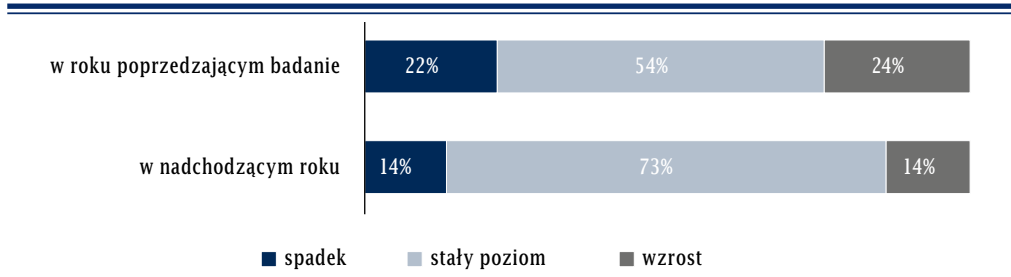
N = 766

Nieco częściej niż średnio poszukiwano pracowników w placówkach zajmujących się opieką zdrowotną i pomocą społeczną. Dla administracji publicznej wskaźnik ten wyniósł dokładnie 8%, nieco poniżej średniej znalazła się natomiast edukacja. Najrzadziej rekrutowali pracodawcy prowadzący działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Warto jednak zaznaczyć, że aż 19% z prowadzonych rekrutacji dotyczyło całkiem nowych stanowisk. Pracownikom oferowano przede wszystkim umowy na pełny etat i czas określony lub umowy na niepełny etat. Umowy na pełny etat i czas nieokreślony były w tym przypadku oferowane dużo rzadziej.

W roku poprzedzającym badanie w większości podmiotów poziom zatrudnienia nie zmienił się (54%). Udział firm, w których rósł, był nieco wyższy (24%) niż tych, w których malał (22%). W nadchodzącym roku spodziewano się jeszcze większej stabilności w tym względzie. Pomimo mniejszej liczby rekrutacji, sektor publiczny cechował się więc w latach 2012/2013 nieco lepszą sytuacją niż reszta pracodawców w tym sensie, że zatrudnienie było w tym przypadku bardziej przewidywalne. Perspektywy na kolejny rok wyglądały za to gorzej (14% spodziewających się wzrostu zatrudnienia wobec 24% ogólnie, i tyle samo przewidujących spadek wobec 12% średnio w województwie).

Wykres 29. Zmiany w poziomie zatrudnienia w sektorze publicznym

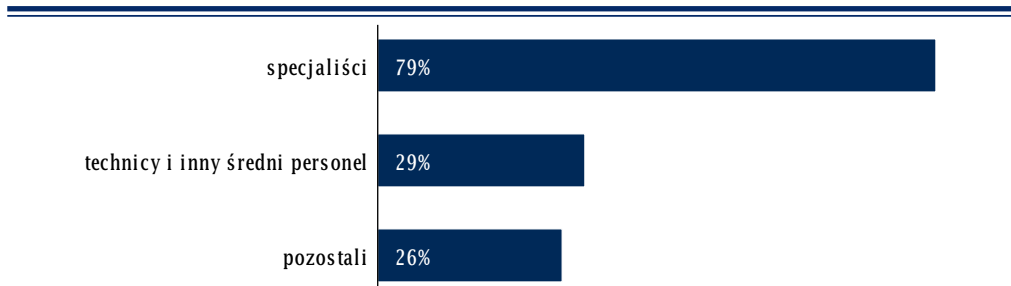


Dynamika poziomu zatrudnienia w latach 2012/2013 różniła się w poszczególnych branżach. Najwięcej pracodawców deklarowało jego spadek w edukacji (27%). Wzrost liczby pracowników zanotowało 16% pracodawców tej branży. Zatrudnienie wzrosło również w co trzeciej jednostce administracji publicznej, podobnie było w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją cechowała się największą stabilnością zatrudnienia, porównując połowę roku 2012 i 2013.

Największy spadek liczby zatrudnionych zanotowano wśród: nauczycieli, osób pracujących na stanowiskach pomocniczych i robotniczych oraz wśród średniego personelu do spraw administracyjnych i urzędników. Należy jednak zaznaczyć, że spadek poziomu zatrudnienia nie jest równoznaczny ze zwolnieniami pracowników. Może on być wynikiem m.in. polityki nieprzyjmowania nowych osób na stanowiska odchodzących na emeryturę lub nieprzedłużania umów czasowych.

Analiza zapotrzebowania na zawody w sektorze publicznym pokazała, że poszukiwano przede wszystkim specjalistów oraz techników i średniego personelu (wykres 30).

Wykres 30. Pracownicy poszukiwani w sektorze publicznym



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 60

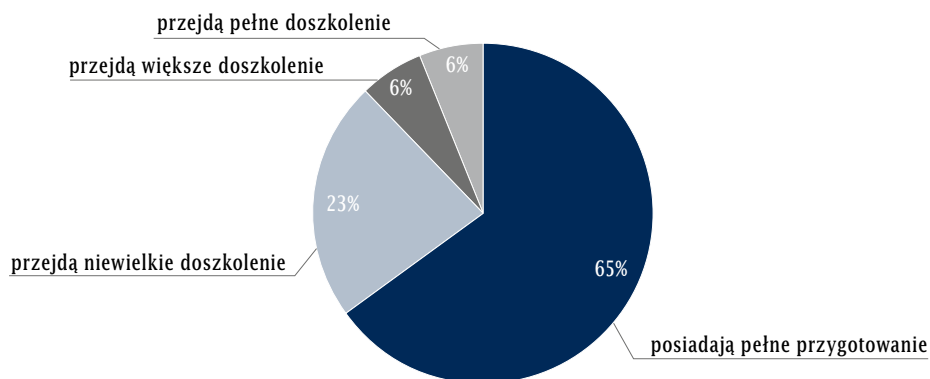
W grupie specjalistów (79%) poszukiwano przede wszystkim nauczycieli oraz specjalistów do spraw wychowania, tj.: pedagogów, psychologów czy nauczycieli przedszkoli. Rekrutacje dotyczyły również lekarzy różnych specjalności oraz specjalistów do spraw administracji publicznej. W następnej kolejności zapotrzebowanie dotyczyło pracowników średniego szczebla (29%). Tutaj znaleźli się między innymi: pracownicy do spraw księgowości i spraw administracyjnych oraz pracownicy usług opiekuńczych, np. opiekunowie osób starszych czy pracownicy socjalni. Pozostałe wskazania pracodawców dotyczyły w większości pracowników pomocniczych przy konserwacji i dozorze budynków.

Pomimo że ogólnie zaobserwowano spadek zatrudnienia w edukacji, to znaczna część rekrutacji dotyczyła nauczycieli i pracowników oświaty. Pokazuje to, że omawiana branża, pomimo trudnej sytuacji, cechowała się pewną rotacją¹². Wiedząc, że większość umów oferowanych jej pracownikom miała określony wymiar czasowy, można wywnioskować, że przyjmowane były zwłaszcza osoby na zastępstwo za nauczycieli odchodzących na urlopy rodzicielskie lub inne.

3.2 Oczekiwania względem kandydatów do pracy w sektorze publicznym

Od kandydatów do pracy w sektorze publicznym częściej niż w przypadku innych wymagano, by posiadali pełne przygotowanie do pracy na stanowisku, o które się ubiegali (65%). Równocześnie dało się zaobserwować dużo mniejszą skłonność pracodawców do dokształcania pracowników w niewielkim lub pełnym zakresie (12% w stosunku do 27% ogółu małopolskich firm). Nic w tym dziwnego, skoro duża część rekrutacji w ramach sektora publicznego dotyczyła lekarzy czy nauczycieli.

Wykres 31. Oczekiwania względem kandydatów do pracy w sektorze publicznym

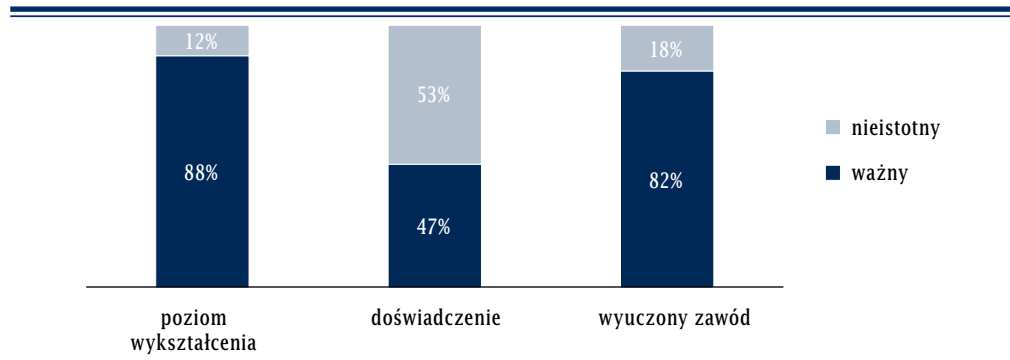


N = 766

Przy przyjmowaniu kandydatów do pracy w sektorze publicznym najważniejszy okazał się poziom wykształcenia kandydata oraz jego dziedzina (wyuczony zawód). Doświadczenie zawodowe schodziło nierzadko na drugi plan. Logika jest tu więc odwrotna niż w przypadku sektora przedsiębiorstw. Tam doświadczenie zawodowe jest czynnikiem najistotniejszym.

¹² Rotacja jest czynnikiem naturalnym, zwłaszcza w przypadku branż o wysokim poziomie zatrudnienia. Do takich należy niewątpliwie branża edukacyjna w Małopolsce.

Wykres 32. Czynniki brane pod uwagę przy przyjmowaniu do pracy w sektorze publicznym

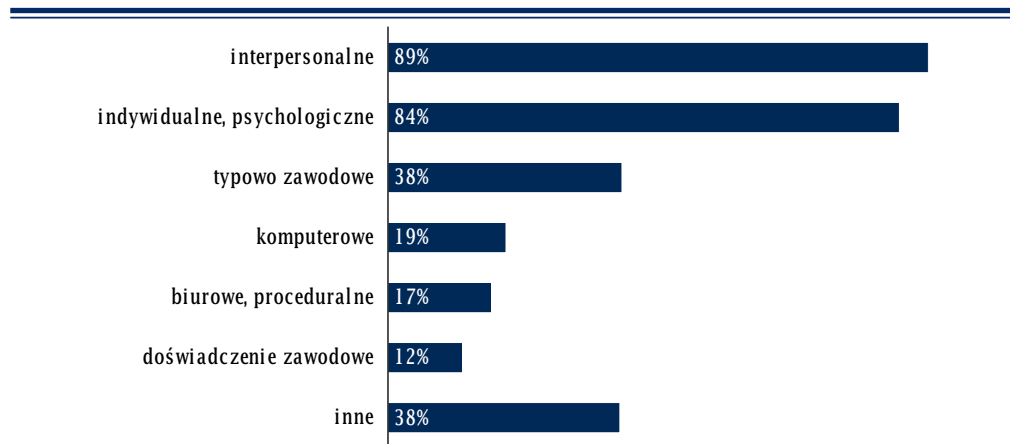


Ponad trzy czwarte rekrutujących pracodawców oczekiwało wykształcenia wyższego. Około 17% zadowoliliby się wykształceniem średnim lub niższym. Należy to tłumaczyć specyfiką pracy wykonywanej na oferowanych stanowiskach. Jeśli chodzi o płeć kandydatów do pracy, to dla dwóch trzecich rekrutujących była ona obojętna.

Należy pamiętać, że o przyjmowaniu do pracy w sektorze publicznym często decydują kryteria obiektywne, takie jak: poziom wykształcenia lub udokumentowane doświadczenie zawodowe. Jest to związane z wymogami prawnymi dotyczącymi podejmowania pracy np. w szkolnictwie, opiece zdrowotnej czy administracji publicznej. Kryteria te są analizowane na zasadzie „spełnia – nie spełnia”. Na tej podstawie kandydaci mogą być odrzuceni już na etapie analizy dokumentów aplikacyjnych i nie biorą wtedy udziału w rozmowach rekrutacyjnych. Na etapie rozmowy kwalifikacyjnej decydują kryteria dodatkowe, do których należą odpowiednie cechy interpersonalne i psychologiczne, indywidualne. Te były najczęściej wskazywane w grupie trzech poświadczonych.

Innymi słowy od kandydatów do pracy oczekiwano przede wszystkim staranności, skrupulatności i dokładności; chęci do pracy; umiejętności zarządzania czasem oraz odpowiedzialności i wiarygodności. Jeśli chodzi o umiejętności interpersonalne, to stawiano na komunikatywność (klarowne przekazywanie myśli), umiejętność pracy w grupie czy utrzymywania dobrych relacji z klientami. Wskazane było również posiadanie kompetencji związanych z wykonywanym zawodem.

Wykres 33. Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy w sektorze publicznym



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 59

Bardzo ważne w opinii pracodawców z sektora publicznego okazały się również umiejętności: posługiwania się językiem polskim w mowie i piśmie; samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, a także terminowość; dyspozycyjność; obsługa komputera i korzystanie z internetu, a także wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków.

3.3 Trudności w procesie rekrutacji

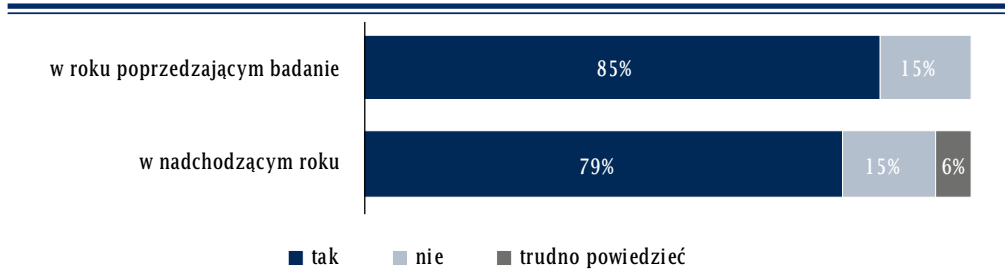
Na trudności rekrutacyjne narzekała połowa przedstawicieli sektora publicznego. Widać zatem, że sektor publiczny doświadcza w tym względzie mniej problemów niż reszta małopolskich pracodawców. Może to wynikać z jasności kryteriów stosowanych przy naborze (ustalonych przepisami prawa), o czym była mowa w poprzednim podrozdziale. Trudności rekrutacyjne, jeśli występowały, to dotyczyły tych stanowisk, na które było największe zapotrzebowanie, a więc specjalistów i pracowników średniego szczebla. W tym przypadku kandydaci często nie mieli odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz brakowało im wymaganych kompetencji i umiejętności. Co piąty pracodawca deklarował, że potencjalnym pracownikom nie odpowiadały zaproponowane warunki pracy.

Zdecydowanie najpopularniejszym sposobem rekrutacji na stanowiska w sektorze publicznym były usługi powiatowych urzędów pracy. Na drugim miejscu znalazły się ogłoszenia w internecie (co wynikało częściowo z obowiązku publikacji ofert w elektronicznych Biuletynach Informacji Publicznej) oraz ogłoszenia rozwieszane w obrębie zakładu pracy.

3.4 Polityka szkoleniowa pracodawców w sektorze publicznym

Aktywność szkoleniowa pracodawców z sektora publicznego była dużo wyższa niż średnia aktywność w Małopolsce. Jedynie 15% podmiotów nie organizowało szkoleń pracowniczych w roku poprzedzającym badanie. Nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę, że trzy czwarte pracodawców z sektora publicznego miało w swoim budżecie środki przeznaczone wyłącznie na rozwój kompetencji pracowników. Prowadzono zarówno kursy zewnętrzne, jak i wewnętrzne, przy czym kursy wewnętrzne stanowiły z reguły mniej niż połowę wszystkich organizowanych dla pracowników.

Wykres 34. Organizacja szkoleń dla pracowników w sektorze publicznym



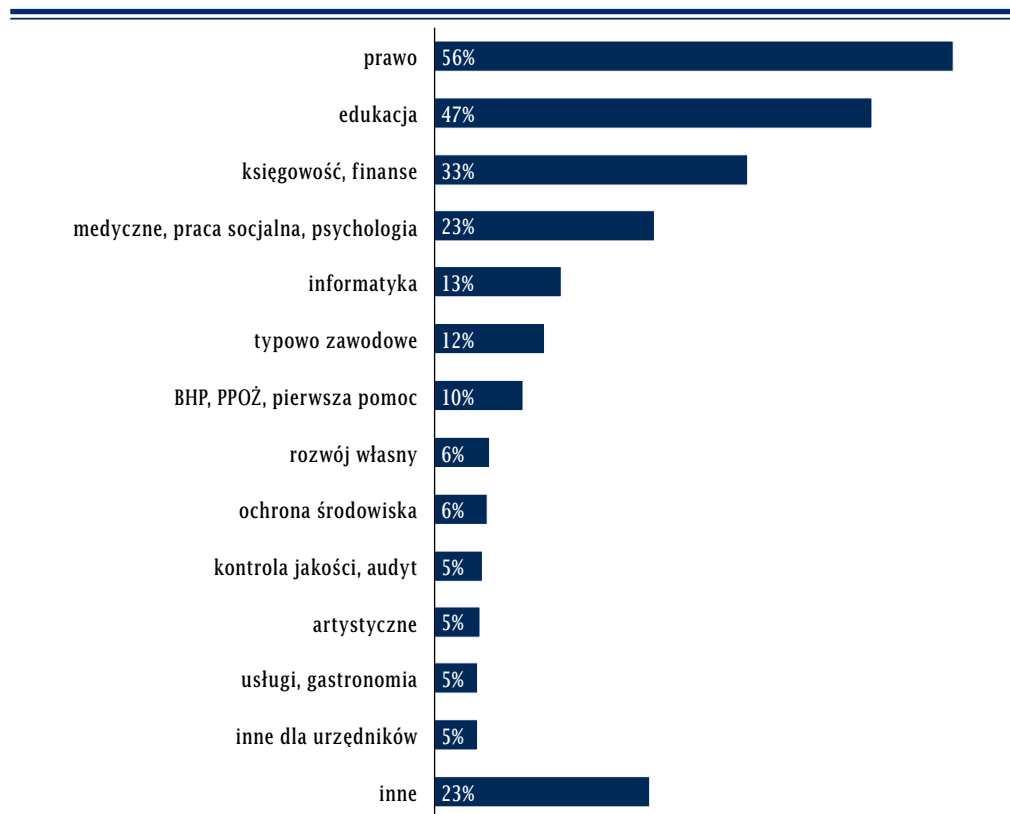
W branżach opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, administracji publicznej oraz edukacji swoich pracowników szkoliło dziewięciu na dziesięciu pracodawców. Mniejszy odsetek zamawiających kursy dało się zaobserwować wśród podmiotów prowadzących działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Deklaracje związane z aktywnością szkoleniową pracodawców w nadchodzącym roku również były optymistyczne. Większość firm była zdecydowana nadal podnosić kompetencje swoich pracowników. Odsetek tych, którzy nie zamierzaali zamawiać żadnych kursów, był taki sam jak nieszkolących w roku poprzednim (15%). 6% pracodawców wahało się, czy będzie dokształcać swoją kadrę. Mniej niż połowa zamierzała prowadzić w nadchodzącym roku inne - poza szkoleniami - formy podnoszenia kompetencji pracowników.

Ci pracodawcy, którzy nie prowadzili żadnych działań mających na celu rozwój kompetencji swojej kadry, tłumaczyli to przede wszystkim tym, że ich zdaniem pracownicy mieli odpowiednie umiejętności. Zadowolenie z wiedzy podwładnych było dość duże. Jedna trzecia pracodawców z sektora publicznego twierdziła, że jest ona w pełni zadowolająca i w związku z tym pracownicy nie wymagają szkolenia. Nie zmienia to jednak faktu, że dwie trzecie właścicieli firm dostrzegało potrzebę podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych, pomimo tego, że ich kompetencje uważali za zadowalające.

Analiza najpopularniejszych tematów szkoleń pokazała, że organizowane kursy były związane przede wszystkim ze specyfiką pracy w poszczególnych branżach. Najczęściej szkolono z zakresu prawa (56%). Kursy dotyczyły: prawa branżowego, podatkowego, prawa zamówień publicznych oraz prawa pracy, a także ochrony danych osobowych i informacji niejawnych. Drugie co do częstości wskazania były szkolenia dla nauczycieli (47%), w tym z zakresu: pedagogiki (m.in. pracy z dziećmi) oraz spraw organizacyjno-formalnych związanych z pracą w szkolnictwie. Na szkoleniach dotyczących księgowości i finansów (33%) poruszano zagadnienia rachunkowości, kadr i płac, budżetu w jednostkach administracji publicznej oraz rozliczeń ZUS. Dalej (23%) znalazły się kursy z zakresu pracy socjalnej, pomocy społecznej, psychologii i psychoterapii, a także pracy z osobami niepełnosprawnymi. W tej samej tematyce organizowano również kursy dla lekarzy i pielęgniarek. Szkolenia wpływające na rozwój własny, dotyczące np. komunikacji interpersonalnej, organizowane były stosunkowo rzadko (6%). Można więc uznać, że pracownicy sektora publicznego szkoleni są z zakresu umiejętności typowo zawodowych, rzadziej natomiast kładzie się nacisk na rozwijanie u nich kompetencji ogólnych. Podobną tendencję widać w przypadku wszystkich pracodawców w Małopolsce.

Wykres 35. Najpopularniejsze tematyki szkoleń w sektorze publicznym



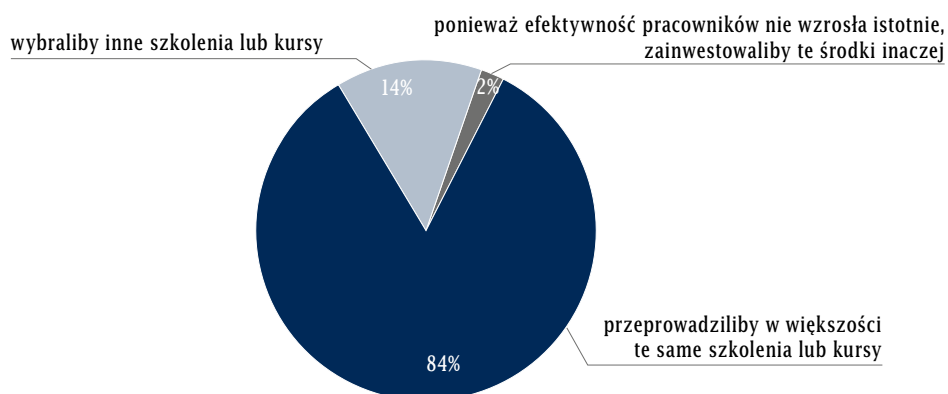
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 642

Jeśli chodzi o inne formy podnoszenia kwalifikacji pracowników, to najpopularniejszy był zakup książek, prenumerata czasopism (77%) oraz organizacja konferencji, seminariów lub warsztatów (68%). Około dwóch trzecich pracodawców stosowało systemy oceny kompetencji

podwładnych. To, co wyróżnia sektor publiczny, to fakt, że częściej dofinansowuje on zatrudnionym naukę w szkołach wyższych. Są to niewątpliwie przedsięwzięcia kosztowne i muszą być uzasadnione potrzebą danego stanowiska pracy.

Jeśli chodzi o ocenę jakości szkoleń, to była ona bardzo pozytywna. Jedynie 16% pracodawców zadeklarowało, że w sytuacji ponownego wyboru zdecydowałoby się na inne kursy lub też przeznaczyci środki finansowe na inny cel. W przypadku ogółu małopolskich pracodawców odsetek niezadowolonych wyniósł 24%.

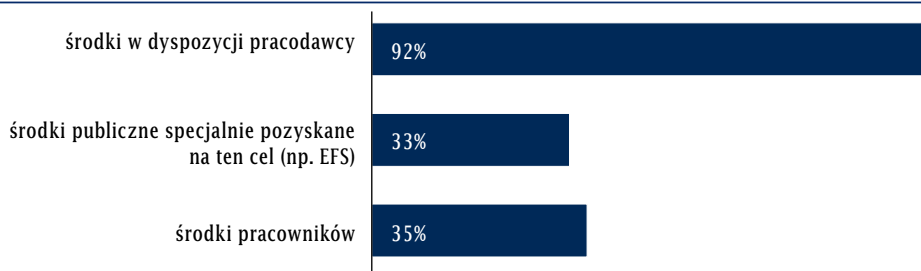
Wykres 36. Ocena jakości szkoleń w sektorze publicznym



N = 649

Jak zostało wspomniane, trzy czwarte podmiotów z sektora publicznego miało specjalnie wydzielony budżet na szkolenia. Kursy były finansowane przeważnie z tych środków, którymi dysponowała instytucja. Ponadto poziom wykorzystania środków unijnych był dużo wyższy niż w przypadku reszty małopolskich pracodawców. Jest to związane nie tylko z posiadaniem kadry, która jest odpowiednio przygotowana do pozyskiwania i rozliczania tych środków, ale również z przeznaczeniem Europejskiego Funduszu Społecznego. Spora część jego zasobów służy rozwojowi kadr oświaty i administracji publicznej.

Wykres 37. Formy finansowania działań podnoszących kompetencje pracowników w sektorze publicznym



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź. N = 724

IV. Podsumowanie

Wyniki badań zrealizowanych wśród małopolskich pracodawców pokazują, że ich sytuacja w 2013 była stabilna, choć nie najłatwiejsza. Widać to w spadku wskaźników monitorowanych w kolejnych edycjach badania, wyrażających subiektywne oceny kondycji firmy oraz poziom zatrudnienia i zapotrzebowania na pracowników. Kondycja podmiotów gospodarczych na przełomie 2012 i 2013 roku była oceniana nieco gorzej niż w latach wcześniejszych. 40% pracodawców zadeklarowało, że przychód ich przedsiębiorstwa w tym czasie się zmniejszył, w tym co piąty respondent przyznał, że zmniejszył się on znacznie. Taka ocena sytuacji znajduje odzwierciedlenie w polityce zatrudnieniowej. W połowie roku nowych pracowników poszukiwało niespełna 13% małopolskich pracodawców (w 2012 r. było to 20%). Ponadto w 2013 roku więcej firm deklarowało, że poziom zatrudnienia w nich zmniejszył się w stosunku do roku poprzedniego - nawet jeśli zmiany te były nieznaczne, dotyczyły co czwartego przedsiębiorstwa.

Spadek zatrudnienia na przełomie 2012 i 2013 roku obserwowalny był szczególnie w budownictwie. Dużo lepiej radził sobie w tym czasie przemysł, a bardzo dobrze - branża usług specjalistycznych (czyli m.in. BPO, czyli outsourcing). Ogólnie najbardziej stabilnym poziomem zatrudnienia cechowały się: edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz handel, zakwaterowanie, gastronomia i usługi wspierające. Chociaż jeśli przyjrzeć się tylko sytuacji w sektorze publicznym, to spadki w poziomie zatrudnienia widoczne były przede wszystkim w edukacji. Mogło to wynikać nie tyle ze zwolnień pracowników, ile z ograniczania miejsc pracy poprzez niezatrudnianie nowych pracowników za osoby odchodzące na emerytury lub z nieprzedłużania umów czasowych.

Porównanie sytuacji w budownictwie oraz przetwórstwie przemysłowym pokazało, że ta druga branża radziła sobie lepiej. Widoczne to było w spadkach zatrudnienia (budownictwo) oraz w opiniach zebranych podczas wywiadów. Kryzys był zdaniem przedstawicieli obydwu branż zauważalny, choćby w spadających cenach usług oraz zmniejszającej się liczbie zleceń. Ogólnie oceniali kondycję swoich gałęzi gospodarki jako złą (nawet jeśli nie dotyczyła ich ona bezpośrednio), a kondycję swojej firmy jako średnią. Większość z nich znalazła jednak sposób na radzenie sobie w kryzysie. Przedsiębiorcy szukali innych rynków zbytu za granicą, modyfikowali swoją ofertę lub poszerzali zakres usług, a także bardziej aktywnie poszukiwali nowych zleceń (a poziom zatrudnienia zależy w firmach przede wszystkim od liczby zleceń). Wielu

pracodawców nie było w stanie precyzyjnie przewidzieć, co przyniesie najbliższa przyszłość, czekali więc z pewnym niepokojem na rozwój wypadków.

Zdecydowana większość umów oferowanych pracownikom była umowami na czas określony (również w administracji publicznej). Większość prowadzonych rekrutacji dotyczyła stanowisk wcześniej istniejących w firmach. Na tej podstawie można wnioskować, że pozyskiwanie nowych pracowników miało charakter wymiany osób na stanowiskach pracy. Nowych posad nie przybywało.

Jeśli chodzi o zwolnienia, to dotyczyły one z reguły pojedynczych stanowisk - najczęściej tych wymagających niskich kwalifikacji (pracownicy produkcyjni i fizyczni). Osoby do wykonywania tego typu zadań łatwiej jest pozyskać, gdy pojawi się nowe zlecenie do wykonania. Z drugiej strony jednak pracownicy o niskich kwalifikacjach mają dużo większy problem ze znalezieniem pracy w przypadku zwolnienia niż osoby o wyższych umiejętnościach, w tym specjalistycznych.

Pomimo wszystkich wspomnianych trudności, małopolscy pracodawcy spodziewali się, że kolejny rok będzie stabilny i nie przyniesie większych zmian w poziomie zatrudnienia, nawet w przypadku trudnej sytuacji rynkowej.

Z deklaracji pracodawców wynika, że są oni skłonni zatrudniać nie tylko w pełni ukształtowanych pracowników, ale również osoby częściowo przygotowane do wykonywania powierzanych im zadań (wymagające douczenia). Wzrósł bowiem odsetek pracodawców, którzy zakładali, że kandydaci do pracy przejdą pełne przeszkolenie. Równocześnie jednak doświadczenie zawodowe miało dla właścicieli firm duże znaczenie w procesie rekrutacji. Czy więc gotowość doszkalania pracowników nieposiadających wymaganych umiejętności jest realna czy jedynie deklarowana? W momencie wyboru pomiędzy dwoma kandydatami o zbliżonych kwalifikacjach, z których jeden ma doświadczenie zawodowe, a drugi nie, pracodawca najpewniej wybierze tego pierwszego. Ale gdy ubiegający się o pracę różnią się pod względem innych pożądanych cech, wybór ten nie będzie taki oczywisty. Pracodawcy zaznaczali, że są takie stanowiska, w przypadku których posiadanie doświadczenia zawodowego jest niezbędne, ale na wielu innych można się bez niego obejść.

Wśród trzech kompetencji wymienianych jako pożądane znalazło się najwięcej tych dotyczących cech indywidualnych czy też postaw oraz kompetencji interpersonalnych. Typowo zawodowe, będące wynikiem m.in. praktyki i stażu pracy, były wymieniane nieco rzadziej, co daje nadzieję, że pracodawcy rzeczywiście zatrudniają również osoby bez doświadczenia zawodowego, ale posiadające odpowiednie kompetencje społeczne. Jednak należy wziąć też pod uwagę, że kompetencje miękkie i postawy ciężko sprawdzić w procesie rekrutacji. Dużo łatwiej przetestować wiedzę zawodową i umiejętności z nią związane. Tymczasem dla pracodawców szczególnie ważne okazały się m.in.: odpowiedzialność, innowacyjność, samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, łatwość w kontaktach z innymi oraz dyspozycyjność. Trudność oceny kandydatów pod tym względem w krótkim okresie może być jednym ze źródeł problemów w pozyskiwaniu przez małopolskie firmy nowych pracowników.

A problemy te w opinii pracodawców rosną z roku na rok. W 2013 roku uskarżało się na nie już 79% rekrutujących firm. Wynikały one przede wszystkim z tego, że kandydaci nie spełniali oczekiwań lub nie mieli określonego stażu pracy. Braki kompetencyjne potencjalnych pracowników były więc głównym powodem, dla którego trudno było obsadzić wolne stanowiska. Znacząca liczba pracodawców uskarżała się również na brak motywacji i chęci do pracy osób mających ją wykonywać. Zdaniem rekrutujących kandydatom brakowało nie tylko umiejętności typowo zawodowych, ale i cech indywidualnych oraz społecznych.

Przedsiębiorcy z branży budowlanej i przemysłowej, biorący udział w badaniu jakościowym, byli zdania, że większość umiejętności zawodowych nowy pracownik może zdobyć już w miejscu pracy. Na pytanie o to, czego nie można się nauczyć podczas wykonywania zadań, wskazywali właśnie na cechy osobowościowe oraz postawy. Uważali, że nawet doświadczenie zawodowe nie daje zaangażowania czy umiejętności obycia z ludźmi, nie uczy również komunikatywności. Przy tym, zdaniem niektórych, z doświadczenia zawodowego łatwiej jest im

zrezygnować, jeśli natrafiają na kandydata, który wykaże się zaangażowaniem, odpowiedzialnością, samodzielnością i wysokimi umiejętnościami komunikacyjnymi. Niestety, nie zdarza się to często.

O ile pracodawcy generalnie nie byli zadowoleni z kandydatów, którzy odpowiadali na oferty pracy, o tyle umiejętności zatrudnionych pracowników oceniali bardzo wysoko. Było to głównym powodem, dla którego nie wysyłali ich na dodatkowe szkolenia i kursy. Generalnie w związku z trudną sytuacją na rynku spadł odsetek firm, która szkoliła swoich pracowników. W drugiej połowie 2012 i pierwszej połowie 2013 roku jedynie 43% pracodawców prowadziło takie działania. Oprócz wspomnianego powodu decydowały o tym przede wszystkim koszty. Największe znaczenie miały one względem przypadku firm najmniejszych - zatrudniających dziewięciu lub mniej pracowników. Tutaj pieniędzy i czasu na rozwój zatrudnionych brakuje najbardziej. Odmienna sytuacja występuje tylko w sektorze publicznym, ale w tym przypadku pracodawcy dysponują odrębnymi środkami na rozwój kwalifikacji podwładnych.

Firmy szkolą w głównej mierze z tego, co jest wymagane prawem (co wynika m.in. z konieczności aktualizacji uprawnień lub ze zmian w przepisach). Szkolenia miękkie są wciąż rzadkością, a jeśli występują, dotyczą pracowników zajmujących się sprzedażą i obsługą klienta. Ponadto wysłanie na kurs jest w wielu firmach przywilejem. Pracownik musi na to zasłużyć, dlatego z dokształcania korzystają przede wszystkim osoby starsze stażem.

Pomimo tego, że koszt szkoleń jest dla wielu pracodawców za wysoki, poziom wykorzystania środków UE przeznaczonych na ten cel pozostaje niski. Przedsiębiorcy nie są skłonni z nich korzystać przede wszystkim ze względu na procedury ich pozyskiwania i rozliczania, które postrzegają jako zbyt skomplikowane i czasochłonne. Nadal głównym beneficjentem unijnych pieniędzy na szkolenia jest sektor publiczny.

V. Metodologia badania

5.1 Metodologia badania w części ilościowej

Poprzez połączenie dwóch źródeł danych - informacji zebranych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego) oraz danych zgromadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie (WUP) udało się uzyskać informacje od 2 059 małopolskich pracodawców¹³. Dane były zbierane od kwietnia do sierpnia 2013 roku. Operat do losowania próby stanowiła baza REGON będąca w dyspozycji Głównego Urzędu Statystycznego, zweryfikowana pod kątem aktualności oraz dostępności podmiotów w niej występujących.

Badanie było realizowane techniką wywiadu telefonicznego wspieranego komputerowo (CATI). Wzięły w nim udział osoby najlepiej zorientowane w kwestiach kadrowych w zakładzie pracy, m.in. specjaliści ds. personalnych, kierownicy działów lub, w przypadku mniejszych jednostek, właściciele.

Dane użyte do analiz w rozdziale pierwszym pochodzą z badania zrealizowanego przez PARP w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego. Informacje od pracodawców z sektora publicznego wykorzystane w rozdziale trzecim zostały zebrane w ramach badania realizowanego przez WUP. Udział poszczególnych branż w próbie dla sfery budżetowej prezentowany jest na wykresie 40. Strukturę przebadanych podmiotów w badaniu PARP pod względem wielkości zatrudnienia pokazuje wykres nr 38 zawarty w Aneksie. Struktura podmiotów według branż objętych badaniem została z kolei zobrazowana na wykresie 39. Dane z próby zostały zważone w taki sposób, aby odzwierciedlały strukturę firm w regionie¹⁴. Dlatego w oparciu o wyniki badania można wyciągać wnioski na temat ogółu małopolskich pracodawców. Liczba respondentów prezentowana pod grafikami (N) odbiega od liczby ankietowanych w ramach badania praco-

13 W tym 1 063 wywiadów pochodziło z badania realizowanego przez PARP, natomiast 996 pozyskano na zlecenie WUP.

14 Szczegółowe informacje na temat metodologii, w tym konstrukcji wag, można znaleźć na stronie projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w raportach tematycznych, źródło: www.bkl.parp.gov.pl.

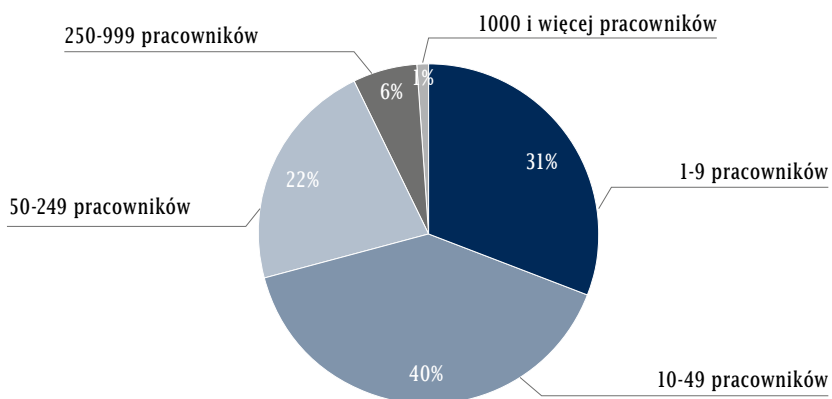
dawców ze względu na zastosowaną procedurę ważenia danych, filtry w narzędziu badawczym oraz pojawiające się sporadycznie braki danych.

5.2 Metodologia badania w części jakościowej

Wywiady bezpośrednie z przedstawicielami firm były realizowane w sierpniu oraz wrześniu 2013 roku. Technika stosowaną w części jakościowej badania były tzw. indywidualne wywiady pogłębione (IDI). Przebadano 26 pracodawców z województwa małopolskiego oraz czterech przedstawicieli zrzeszeń pracodawców (cechy rzemiosł, izby gospodarcze itp.). Dobór jednostek do badania był dogodnościowy. Badaniem objęto firmy rozproszone w województwie, działające w budownictwie (sekcja F według Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007) oraz w wybranych branżach przetwórstwa przemysłowego (sekcja C, działy: 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 33 według PKD 2007). Były to przedsiębiorstwa średnie i duże (kryterium wejścia do badania było zatrudnianie co najmniej dziesięciu pracowników).

VI. Aneks

Wykres 38. Struktura podmiotów objętych badaniem według wielkich grup zatrudnienia



Wykres 39. Struktura podmiotów objętych badaniem według profilu działalności

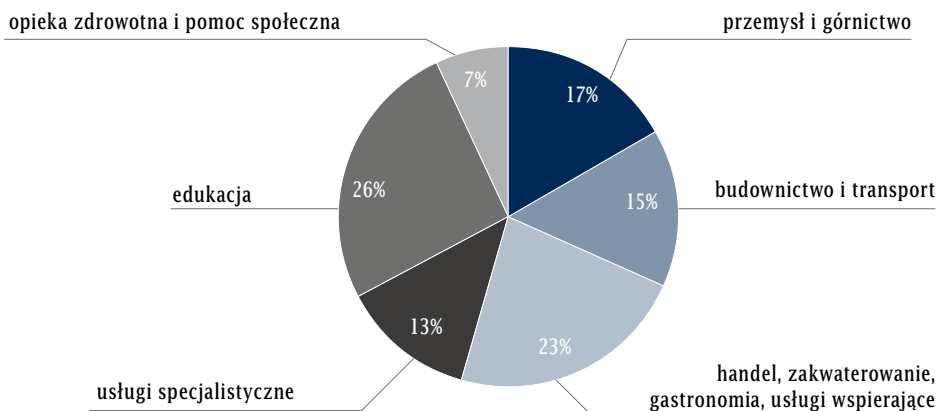
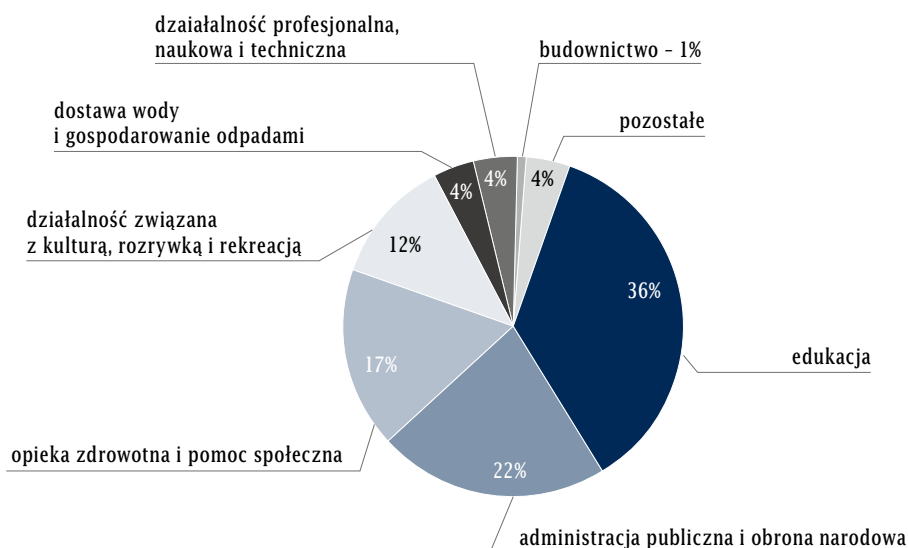


Tabela 2. Kategorie działalności firm użyte w analizie według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007

| | |
|---|--|
| przemysł i górnictwo | Sekcja B „Górnictwo i wydobywanie” Sekcja C „Przetwórstwo przemysłowe” Sekcja D „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do klimatyzacji” Sekcja E „Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją” |
| budownictwo i transport | Sekcja F „Budownictwo” Sekcja H „Transport i gospodarka magazynowa” |
| handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające | Sekcja G „Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych” Sekcja I „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” Sekcja N „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” |
| usługi specjalistyczne | Sekcja J „Informacja i komunikacja” Sekcja K „Działalność finansowa i ubezpieczeniowa” Sekcja L „Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości” Sekcja M „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” Sekcja R „Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” Sekcja S „Pozostała działalność usługowa” |
| edukacja | Sekcja P „Edukacja” |
| opieka zdrowotna i pomoc społeczna | Sekcja Q „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” |

Wykres 40. Objęte badaniem podmioty z sektora publicznego według sekcji PKD 2007

Spis tabel

| | |
|--|----|
| Tabela 1. Wymagania stawiane kandydatom do pracy na wybranych stanowiskach | 30 |
| Tabela 2. Kategorie działalności firm użyte w analizie według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 | 50 |

Spis wykresów

| | |
|--|----|
| Wykres 1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w roku poprzedzającym badanie | 10 |
| Wykres 2. Przewidywane zmiany w poziomie zatrudnienia w kolejnym roku | 10 |
| Wykres 3. Zmiany przychodu przedsiębiorstwa w ostatnim roku | 11 |
| Wykres 4. Zrealizowane i planowane działania innowacyjne w firmach | 12 |
| Wykres 5. Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia | 12 |
| Wykres 6. Zapotrzebowanie na pracowników według wielkich grup zawodowych | 13 |
| Wykres 7. Rodzaje umów oferowane kandydatom do pracy | 14 |
| Wykres 8. Oczekiwania względem kandydatów do pracy | 14 |
| Wykres 9. Wymagania stawiane kandydatom do pracy | 15 |
| Wykres 10. Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy | 16 |
| Wykres 11. Kompetencje potrzebne na stanowisku pracy | 17 |
| Wykres 12. Oczekiwany poziom kompetencji na danym stanowisku | 18 |
| Wykres 13. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników | 19 |
| Wykres 14. Przyczyny trudności z rekrutacją | 19 |
| Wykres 15. Zawody, w których najtrudniej zrekrutować pracowników | 20 |
| Wykres 16. Kompetencje brakujące kandydatom do pracy | 20 |
| Wykres 17. Metody rekrutacji pracowników | 21 |
| Wykres 18. Ocena skuteczności najczęściej stosowanych metod rekrutacji | 21 |
| Wykres 19. Aktywność szkoleniowa pracodawców | 22 |
| Wykres 20. Formy szkoleń/kursów pracowniczych | 22 |
| Wykres 21. Najpopularniejsze tematyki szkoleń | 23 |
| Wykres 22. Kompetencje brakujące zatrudnionym | 24 |
| Wykres 23. Inne formy podnoszenia kwalifikacji pracowników | 24 |
| Wykres 24. Formy finansowania działań podnoszących kompetencje pracowników | 25 |
| Wykres 25. Ocena jakości szkoleń z perspektywy czasu | 25 |
| Wykres 26. Powody nieszkolenia pracowników | 26 |
| Wykres 27. Ocena umiejętności zatrudnionych pracowników | 26 |
| Wykres 28. Rekrutacje prowadzone w momencie badania - sektor publiczny | 35 |
| Wykres 29. Zmiany w poziomie zatrudnienia w sektorze publicznym | 36 |
| Wykres 30. Pracownicy poszukiwani w sektorze publicznym | 36 |
| Wykres 31. Oczekiwania względem kandydatów do pracy w sektorze publicznym | 37 |
| Wykres 32. Czynniki brane pod uwagę przy przyjmowaniu do pracy w sektorze publicznym | 38 |
| Wykres 33. Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy w sektorze publicznym | 38 |
| Wykres 34. Organizacja szkoleń dla pracowników w sektorze publicznym | 39 |
| Wykres 35. Najpopularniejsze tematyki szkoleń w sektorze publicznym | 40 |
| Wykres 36. Ocena jakości szkoleń w sektorze publicznym | 41 |
| Wykres 37. Formy finansowania działań podnoszących kompetencje pracowników w sektorze publicznym | 41 |
| Wykres 38. Struktura podmiotów objętych badaniem według wielkich grup zatrudnienia | 49 |
| Wykres 39. Struktura podmiotów objętych badaniem według profilu działalności | 49 |
| Wykres 40. Objęte badaniem podmioty z sektora publicznego według sekcji PKD 2007 | 50 |

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji to projekt badawczy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Obserwatorium prowadzi **badania cykliczne, jednorazowe** oraz **analizy desk research** małopolskiego rynku pracy.

Opracowuje również nowe rozwiązania w zakresie udostępniania i rozpowszechniania informacji o rynku pracy. Zarządza **Internetową Biblioteką Małopolskich Obserwatoriów** oraz serwisem „**Barometr zawodów dla Małopolski**”. Obserwatorium odpowiada również za wybrane wskaźniki prezentowane w **Internetowym Obserwatorze Statystyk Społecznych**.

Więcej informacji w serwisach:

www.obserwatorium.malopolska.pl

www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl

www.statystyki.obserwatorium.malopolska.pl



Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP w Krakowie „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISBN: 978-83-63961-25-1

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego