

2011



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

Pracodawca – Rynek – Pracownik

Pracodawca – Rynek – Pracownik

Raport z badania zapotrzebowania na pracowników
wśród małopolskich pracodawców 2010



Raport powstał w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, na podstawie wyników badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2010, zrealizowanego przez Mindshare Polska Sp. z o.o.

Opracowanie:
Antonina Michalska
Marcin Węgrzyn

Redakcja:
Ewa Guzik
Maria Leńczuk

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, 2011

ISBN: 978-83-62384-17-4

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

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

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Spis treści

Wstęp	5
I. Metodologia badania	7
II. Wyniki badania	10
2.1 Kondycja badanych firm i nastroje wśród pracodawców	10
2.2 Zmiany zatrudnienie w badanych firmach	12
2.3 Zapotrzebowanie na pracowników	16
2.4 Oczekiwania wobec kandydatów do pracy	18
2.5 Metody rekrutacji pracowników	25
2.6 Problemy z rekrutacją pracowników	26
2.7 Polityka szkoleniowa firm	33
III. Podsumowanie	42
Spis tabel	45
Spis wykresów	46





Wstęp

Po raz drugi oddajemy w Państwa ręce raport podsumowujący wyniki badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców. Podstawowym celem badania jest identyfikacja popytu na kadry województwa małopolskiego, w tym w szczególności na jej kwalifikacje i umiejętności.

Struktura raportu odzwierciedla najważniejsze tematy poruszane podczas rozmów z pracodawcami. Rozdział pierwszy ma charakter wstępny – opisano w nim metodologię badania oraz podmioty, które zostały nim objęte. W kolejnych prezentujemy najważniejsze wyniki analizy. Dotyczą one: kondycji badanych firm, zmian zatrudnienia, zapotrzebowania na nowych pracowników oraz najważniejszych oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy. W raporcie znajdują się również informacje o wykorzystywanych przez pracodawców metodach rekrutacji i trudnościach z nią związanych. Rozdział analityczny zamyka część dotycząca polityki szkoleniowej.

Wyniki badania przedstawione w raporcie będą użyteczne zwłaszcza dla osób ubiegających się o środki w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki. Mogą posłużyć pracownikom powiatowych urzędów pracy, w tym pośrednikom pracy, doradcom zawodowym oraz osobom odpowiedzialnym za tworzenie planów szkoleniowych w urzędach. Z raportu skorzystają również instytucje edukacyjne, w tym uczelnie wyższe, przy dostosowywaniu kierunków i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Oddając publikację w Państwa ręce liczymy na to, że stanie się ona pomocna w pracy Państwa instytucji.

Zespół Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji





I. Metodologia badania

Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców zostało zrealizowane na bazie metodologii oraz narzędzi wypracowanych w ramach projektu systemowego **Bilans Kapitału Ludzkiego** (BKL) finansowanego ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 2.1.3, realizowanego przez **Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości** (PARP) w partnerstwie z **Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego**.

Badaniem zostały objęte 4 622 podmioty¹ działające na terenie województwa małopolskiego. Uzyskanie tak dużej liczebności próby było możliwe dzięki wspólnej realizacji badania przez PARP oraz Wojewódzki Urząd Pracy. Próba została wylosowana tak, by do puli realizowanych wywiadów dla potrzeb badania PARP oraz WUP trafiły niepowtarzające się podmioty. W ten sposób wyeliminowano zagrożenie dwukrotnym ankietowaniem tych samych firm. Połączone wyniki z obydwu baz pozwoliły na prezentację szczegółowych analiz m.in. na poziomie podregionów w Małopolsce.

Podstawą operatu była baza danych REGON, która dla potrzeb badania została zweryfikowana pod względem aktualności. Prezentacja wyników badania w podziale na branże została dokonana w oparciu o **Polską Klasyfikację Działalności 2007** (PKD 2007), zawody natomiast zaprezentowano według najnowszej **Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2010 roku**.

¹ Całkowita liczba firm wskazywana w poszczególnych zestawieniach może być mniejsza niż liczba firm objętych badaniem m.in. z powodu występowania braków danych.



Pracodawcy objęci badaniem według liczby zatrudnionych i podregionu

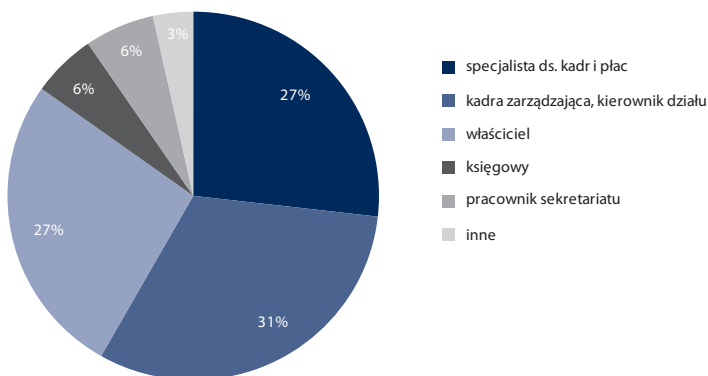
liczba zatrudnionych*	region badania						ogółem
	krakowski	m. Kraków	nowosądecki	oświęcimski	tarnowski		
0 do 9	liczba	214	192	185	195	219	1 005
	%	21%	19%	18%	19%	22%	22%
10 do 25	liczba	283	228	287	263	264	1 325
	%	21%	17%	22%	20%	20%	29%
26 do 50	liczba	171	152	194	189	194	900
	%	19%	17%	22%	21%	22%	20%
51 do 250	liczba	217	382	242	221	164	1 226
	%	18%	31%	20%	18%	13%	27%
powyżej 250	liczba	10	73	17	24	15	139
	%	7%	53%	12%	17%	11%	3%
ogółem	liczba	895	1 027	925	892	856	4 595
	%	19%	22%	20%	19%	19%	100%

* Liczba zatrudnionych dot. wszystkich form zatrudnienia, w tym: umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej oraz osób pracujących na własny rachunek.

PRP01/2011

Wywiady zostały przeprowadzone z osobami najlepiej zorientowanymi w zakresie polityki personalnej firmy. Najczęściej byli to przedstawiciele kadry zarządzającej wyższego i niższego szczebla (kierownicy działów), właściciele firmy (w przypadku podmiotów mniejszych) oraz specjaliści ds. kadr i płac. Dużo rzadziej w badaniu brali udział księgowi, a także pracownicy sekretariatu i osoby zatrudnione na innych stanowiskach. Udział poszczególnych kategorii respondentów prezentowany jest na poniższym wykresie.

Osoby udzielające wywiadu



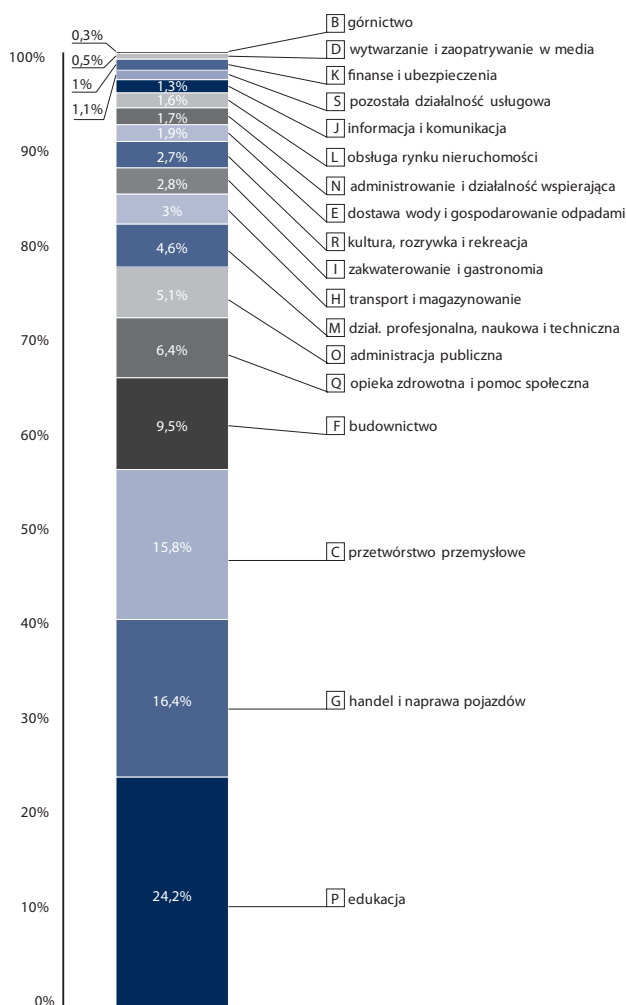
PRP02/2011

Podstawową techniką realizacji badania była technika wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (tzw. CATI). W ten sposób zrealizowano 99% wszystkich wywiadów. Kilkadziesiąt wywiadów (1%) zostało zrealizowanych innymi technikami, tj. za pomocą wywiadu bezpośredniego oraz ankiety online. Aby zachęcić pracodawców do udziału w badaniu przed przystąpieniem do jego realizacji wysłano do nich listy-zaproszenia, w których przedstawiono cele badania oraz zakres tematyczny. Wywiady były realizowane w okresie od września do grudnia 2010 roku.



Najwięcej przedsiębiorstw objętych badaniem wchodziło w skład sekcji: P „edukacja” (24,2%), G „handel i naprawa pojazdów” (16,4%) oraz C „przetwórstwo przemysłowe” (16,8%). Ze względu na duży udział podmiotów z sektora publicznego w badaniu, w tym głównie działających w sekcjach O „administracja publiczna i obrona narodowa”, P „edukacja”, Q „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz R „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (38,5%), zdecydowano się na wydzielenie tej grupy pracodawców w analizie². Sekcje te są specyficzne – podmioty w nich działające w dużej mierze nie podlegają prawom wolnego rynku, a także stosuje się w nich ściśle określone tryby naboru pracowników, inaczej prowadzi się politykę personalną oraz szkoleniową. W ramach sekcji O, P, Q, R zaobserwowano również dużo mniejsze zapotrzebowanie na pracowników w 2010 roku. Dlatego w przypadku większości zestawień dane są prezentowane w podziale na sekcje O, P, Q, R („usługi nierynkowe”) oraz pozostałe („handel, przemysł, usługi rynkowe”)³.

Udział podmiotów w badaniu wg sekcji PKD 2007



PRP03/2011

- W ramach wspomnianych sekcji działają również podmioty prywatne i takie także znalazły się w próbie, jednak stanowiły one zdecydowaną mniejszość i dla uproszczenia interpretacji wyników przyjęto, że całość sekcji O, P, Q, R będzie traktowana jako sektor publiczny, nazywany również w tekście sektorem „usług nierynkowych”.
- Jeśli dane dotyczą wyłącznie sektora przedsiębiorstw, tj. handlu, przemysłu oraz usług rynkowych, stosowną informację można znaleźć pod wykresem. W pozostałych przypadkach prezentowane są dane dla wszystkich sekcji.



II. Wyniki badania

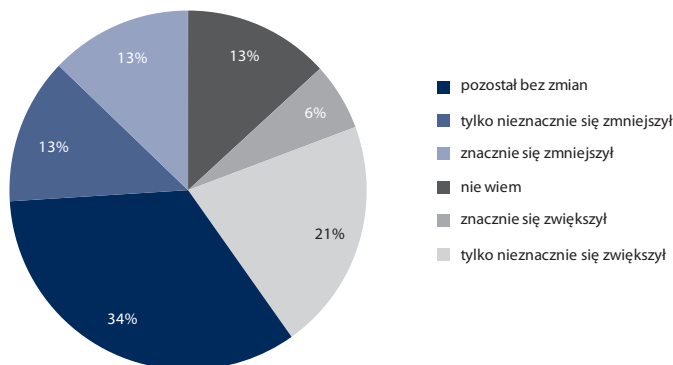
2.1 Kondycja badanych firm i nastroje wśród pracodawców

2010 był rokiem stabilizacji na rynku pracy oraz stopniowego wychodzenia z kryzysu gospodarczego⁴. Jak przedsiębiorcy oceniali kondycję finansową swojej firmy w tamtym czasie? Większość z nich zadeklarowała, że zysk przedsiębiorstwa, porównując do sytuacji sprzed roku, pozostał na tym samym poziomie (34%). **Jedna czwarta pracodawców zauważyła zmniejszenie zysku firmy** (13% zadeklarowało, że znacznie się zmniejszył, a kolejne 13%, że zmniejszył się, ale tylko nieznacznie), **natomiast nieco więcej (27%) odnotowało wzrost**. Dotyczył on w największym stopniu firm zatrudniających powyżej 250 pracowników, a także firm zatrudniających od 10 do 50 osób. Firmy małe cechowały się największą stabilnością kondycji finansowej – w większości przypadków (40%) zysk w porównaniu do poprzedniego roku nie zmienił się, choć wystąpiło również dużo takich firm, których zysk w 2010 roku był niższy niż w poprzednim (30%).

4 Por. Ocena sytuacji na rynku pracy województwa małopolskiego w roku 2010, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, marzec 2011. Opracowanie dostępne jest w serwisie www.wup-krakow.pl.



Zysk przedsiębiorstwa w ostatnim roku

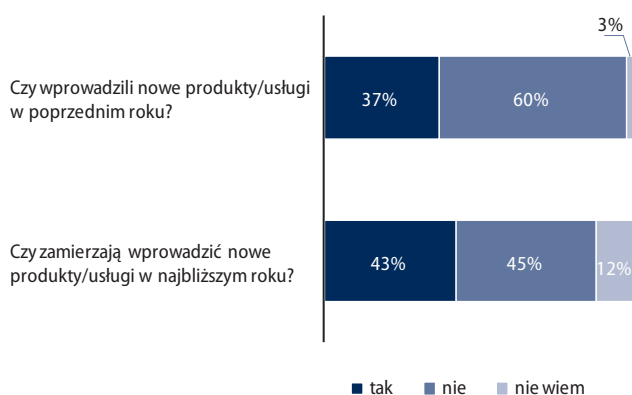


*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP04/2011

O kondycji przedsiębiorstw świadczy również podejmowanie inwestycji bądź ich brak. Nieco ponad 1/3 przedsiębiorstw (37%) wprowadziła w poprzednim roku nowe produkty, usługi lub metody produkcji/świadczenia usług, a niespełna 2/3 nie inwestowało (60%). **Inwestycje podejmowano częściej w firmach, których zysk w minionym roku wzrósł lub pozostał na tym samym poziomie**, choć czynnik kondycji finansowej nie był tu decydujący. Kilkanaście procent firm, które wprowadziły nowe produkty lub usługi na rynek zanotowało równocześnie spadek zysku w tym samym roku. **W grupie najczęściej inwestujących firm znalazły się podmioty największe (zatrudniające pow. 250 osób), a także małe (10–50 osób). Wśród firm mikro (zatrudniających do 9 pracowników) innowacje wprowadziła nieco ponad 1/3.** Najwyższą aktywnością w tym zakresie wykazywały się firmy z sekcji „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”, „informacja i komunikacja” oraz „przetwórstwo przemysłowe”.

Kondycja firm – innowacje



* Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP05/2011

Plany pracodawców na nadchodzący rok są bardziej optymistyczne – 43% zamierzało w nadchodzącym roku wprowadzić innowacyjne produkty/usługi w firmie. Są to w dużej mierze ci sami przedsiębiorcy, którzy inwestowali w roku poprzednim, a więc można wnioskować, że wprowadzanie nowych produktów lub usług jest stałym elementem ich strategii rynkowej. O poprawie nastrojów przedsiębiorców może świadczyć natomiast fakt, że 1/4 tych,



którzy dotąd nie inwestowali w nowe produkty/usługi, miało zamiar wprowadzić inwestycje do swojej działalności w nadchodzącym roku.

2.2 Zmiany zatrudnienie w badanych firmach

Jak w 2010 roku zmieniło się zatrudnienie w badanych firmach? W badaniu pytano o nie w dwojaki sposób: z jednej strony o przepływy pracowników, z drugiej zaś o kwestie związane z kreacją bądź likwidacją miejsc pracy.

Zmiany zatrudnienia w minionych 12 miesiącach

		Czy w minionych 12 miesiącach odeszły z firmy jakieś osoby?		
		tak	nie	ogółem
Czy w minionych 12 miesiącach zatrudniono nowych pracowników?	tak	1 747 38%	568 12%	2 315 50%
	nie	834 18%	1 455 32%	2 289 50%
	ogółem	2 581 56%	2 023 44%	4 604 100%

PRP06/2011

Wśród badanych firm największą grupę stanowiły te, w których miały miejsce zarówno zwolnienia, jak również zatrudnianie nowych osób (38%). Zjawisko to wskazuje na naturalną fluktuację kadr w firmach. Z kolei w 32% firm nie notowano żadnych ruchów kadrowych. W 18% firm odnotowano tylko odejścia pracowników, a 12% firm wyłącznie przyjmowało do pracy. Dla sprawdzenia zmian w stanie zatrudnienia w firmach spytano o liczbę stanowisk, które w ostatnich 12 miesiącach utworzono lub zlikwidowano.

Zmiany liczby stanowisk pracy w minionych 12 miesiącach

		Czy w ostatnim roku zlikwidowano jakieś stanowisko, zmniejszono zatrudnienie?		
		tak	nie	ogółem
Czy w ostatnim roku utworzono nowe stanowisko?	tak	201 4%	975 21%	1 176 26%
	nie	513 12%	2 894 63%	3 407 74%
	ogółem	714 16%	3 869 84%	4 583 100%

PRP07/2011

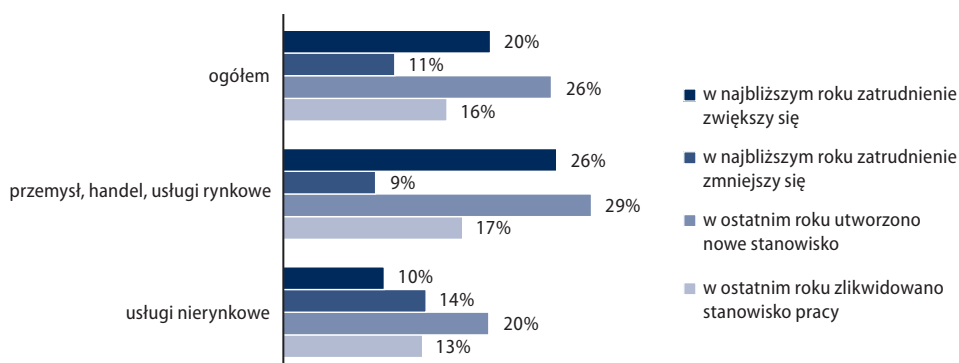
Z odpowiedzi badanych wynika, że w roku 2010 w większej liczbie podmiotów utworzono nowe stanowiska (21%) niż zlikwidowano (12%), jednakże zmiana liczby stanowisk (przeciętnie likwidowano więcej stanowisk wieloosobowych niż tworzono) powoduje, że globalnie w Małopolsce zatrudnienie w badanych podmiotach zmniejszyło się o 0,4%. W 63% przypadków nie odnotowano żadnych zmian w zakresie liczby stanowisk pracy. Na szczególną uwagę zasługują deklaracje pracodawców na przyszłość, dotyczące liczby pracowników w firmach. 20% z nich wskazywało, że w najbliższym roku zatrudnienie zwiększy się, podczas gdy tylko 11% pracodawców wskazywało, że ulegnie zmniejszeniu. Podsumowując, **w opinii pracodawców rok 2010 pod względem zmian zatrudnienia był niekorzystny**. Liczba osób



pracujących zmniejszyła się, lecz 2011 postrzegany jest już w jaśniejszych barwach. Kolejne zestawienia dają bardziej szczegółowy obraz.

13% pracodawców z sektora „usług nierynkowych” w ostatnim roku zlikwidowało stanowiska pracy, a 20% je utworzyło. W przypadku sektora „przemysł, handel i usługi rynkowe” 17% podmiotów wskazywało na to, że dokonało zmniejszenia liczby stanowisk pracy, a 29%, że zwiększyło ich liczbę. Bilans zatrudnienia w tych dwóch grupach jest niemal taki sam. Projekcja dotycząca przyszłej sytuacji dużo lepiej zapowiada się w sektorze zdominowanym przez prywatne podmioty. 26% z nich przewiduje wzrost zatrudnienia i tylko 9% – spadek. W sektorze zdominowanym przez podmioty publiczne liczba odpowiedzi dotyczących zmniejszenia zatrudnienia przewyższa tę wskazującą na jego wzrost (14% wobec 10%). Z porównania bilansu zatrudnienia wynika, że w prawie wszystkich sekcjach z sektora „usług nierynkowych” liczba zatrudnionych spadła (z wyjątkiem „działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją”), a dodatni bilans zatrudnienia odnotowano w „wytwarzaniu i zaopatrzeniu w media”, „dostawie wody i gospodarowaniu odpadami”, „budownictwie”, „handlu i naprawach pojazdów”, „działalności profesjonalnej”, „naukowej i technicznej” oraz „administrowaniu i działalności wspierającej”. Największe spadki zatrudnienia odnotowano w „transportie i gospodarce magazynowej” oraz „działalności finansowej i ubezpieczeniowej”. W branży transportowej zmniejszenie zatrudnienia wynikało z problemów kilku dużych przedsiębiorstw, które najbardziej ucierpiały z powodu spowolnienia gospodarczego w regionie. Jednakże na podstawie dostępnych danych można stwierdzić, że ogólnie kondycja tej branży poprawia się⁵.

Zmiany zatrudnienia w przeciągu roku

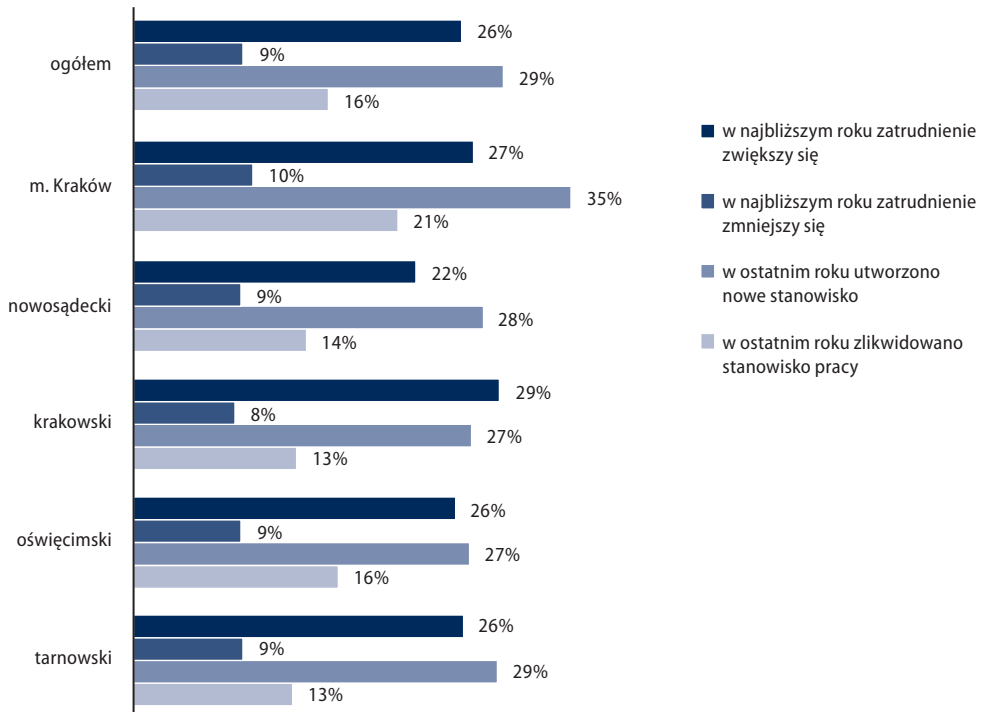


PRP08/2011

Z punktu widzenia zróżnicowania geograficznego **najgorszy bilans zatrudnienia odnotowano w podregionie oświęcimskim, następnie tarnowskim, krakowskim i mieście Krakowie. Jedynie w podregionie nowosądeckim bilans zatrudnienia był dodatni.** Pod względem planów na przyszłość, firmy w poszczególnych podregionach nie różnią się znacząco.

⁵ Z danych Związku Polskiego Leasingu wynika, że rynek leasingu pojazdów wzrósł w I kw. 2011 roku o niespełna 22%, co świadczy o dobrej kondycji branży transportowej.
Źródło: <http://www.forumleasing.pl/viewtopic.php?f=7&t=2947>.

Zmiany zatrudnienia w przeciągu roku



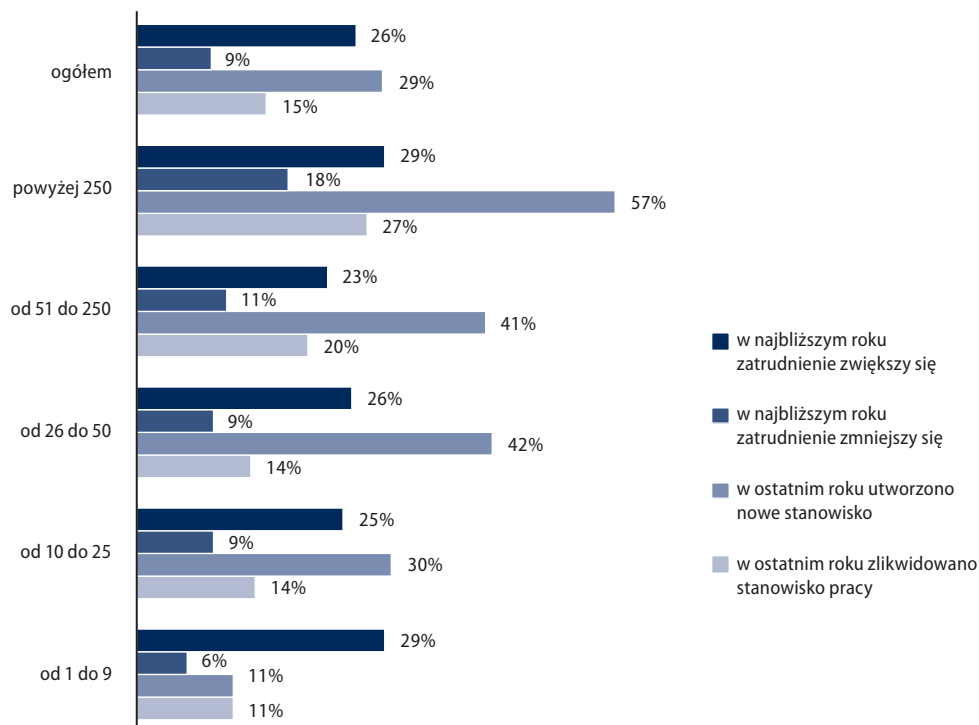
*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP09/2011

W dużych firmach sytuacja zatrudnieniowa cechuje się większą dynamiką, co znalazło również odzwierciedlenie w wynikach badania. **Pośród firm zatrudniających powyżej 250 pracowników aż 27% redukowało stanowiska pracy w ostatnim roku i 57% je tworzyło, podczas gdy w firmach najmniejszych po 11% pracodawców stanowiska likwidowało lub je tworzyło.** Z analiz wynika, że w małych firmach zatrudnienie spadało, podczas gdy w dużych utrzymywało się na niezmiennym poziomie. Natomiast jeśli chodzi o przewidywane zwiększenie zatrudnienia w nadchodzącym roku, to nie jest to czynnik odróżniający firmy duże i małe.



Zmiany zatrudnienia w przeciągu roku

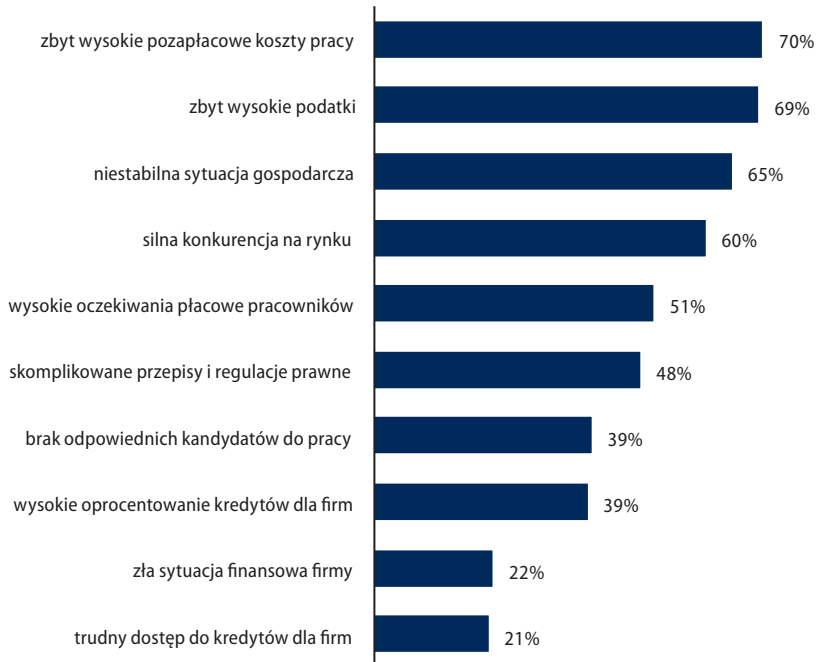


*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP10/2011

Pracodawcy pytani o **czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia** w ich przedsiębiorstwie, wskazują przede wszystkim na **zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (70%)** oraz **zbyt wysokie podatki (69%)**. Duży wpływ na decyzje zatrudnieniowe pracodawców ma również niestabilna sytuacja gospodarcza (65%), a także silna konkurencja na rynku (60%). Co ważne, aż 39% pracodawców skarży się na brak odpowiednich kandydatów do pracy, a ponad połowa twierdzi, że wzrost zatrudnienia w ich firmie utrudniają wysokie wymagania płacowe pracowników.

Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

**Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

PRP11/2011

W grupie przedsiębiorstw najmniejszych jest więcej firm, które zwracają uwagę na trudny dostęp do kredytów, a także ich wysokie oprocentowanie. Małe firmy również w większym stopniu odczuwają silną konkurencję na rynku oraz wpływ skomplikowanych przepisów i regulacji prawnych. Poza przywołanymi różnicami, podobnie jak pozostali pracodawcy, małe firmy wskazują na koszty pracy oraz podatki jako główne czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia.

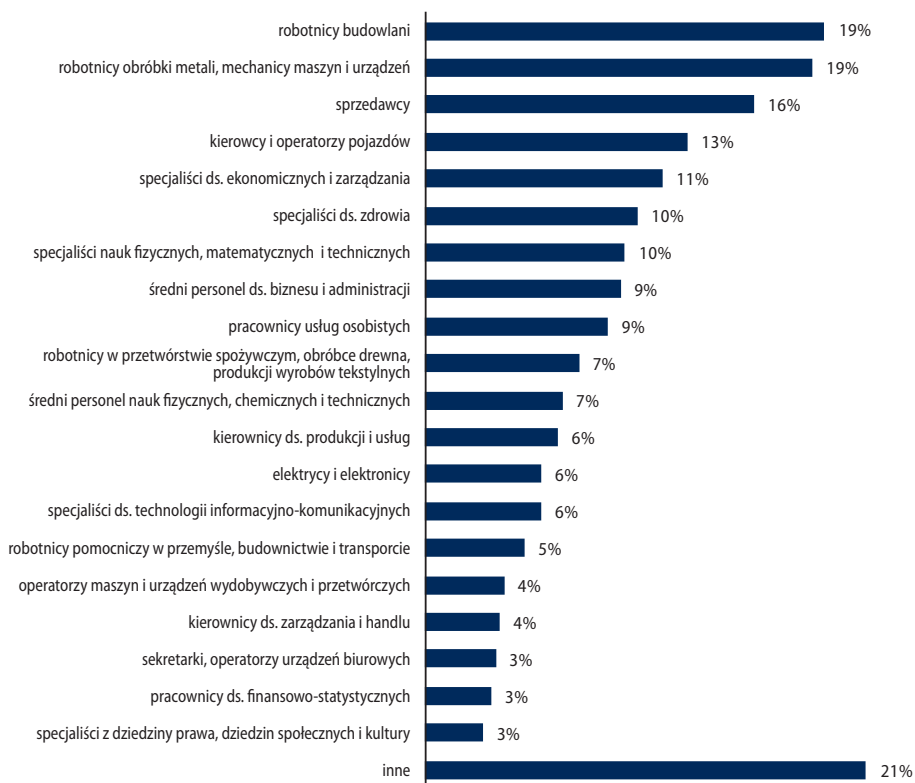
2.3 Zapotrzebowanie na pracowników

W momencie badania 13% ogółu pracodawców poszukiwało osób do pracy. Dużo częściej rekrutowały firmy z sektorów przemysłu, handlu i usług rynkowych (18%) niż z sektora „usług nierynkowych” (6%). **Częściej pracowników poszukiwali pracodawcy z Krakowa oraz podregionu krakowskiego niż z podregionów tarnowskiego, oświęcimskiego i nowosądeckiego.** Wraz ze wzrostem wielkości firmy rósł udział pracodawców deklarujących chęć zatrudniania pracowników. Ponad połowa rekrutujących pracodawców poszukiwała osób na jedno stanowisko, niespełna 1/4 na dwa, reszta chciała obsadzić trzy lub więcej stanowisk. W większości przypadków chciano przyjąć do pracy więcej niż jedną osobę.

Zawody, w których najczęściej poszukiwano osób do pracy prezentowane są na poniższym wykresie.



Poszukiwani pracownicy



*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź; N=950.

PRP12/2011

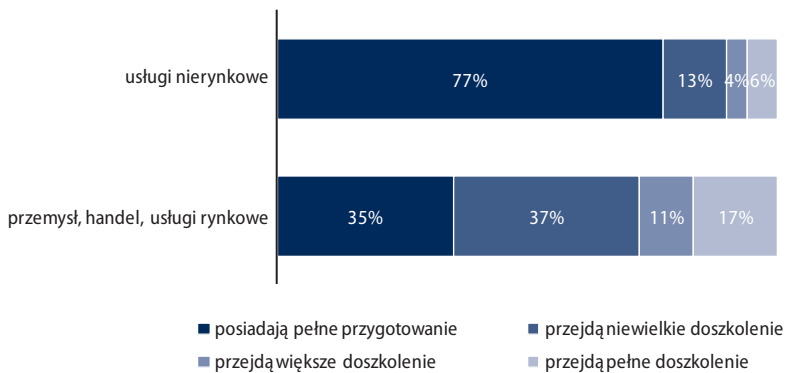
Największe zapotrzebowanie wystąpiło w przypadku **robotników budowlanych – 19% pracodawców** poszukiwało kandydatów do pracy w tym zawodzie. Byli to zarówno robotnicy robót stanu surowego, jak i robót wykończeniowych. W ramach pierwszej kategorii poszukiwano przede wszystkim murarzy, betoniarzy, cieśli i stolarzy budowlanych, robotników budowy dróg, a także monterów konstrukcji budowlanych. W drugiej kategorii znaleźli się posadzkarze, tynkarze oraz hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych. **Równie często**, co robotników budowlanych, **poszukiwano robotników obróbki metali oraz mechaników maszyn i urządzeń (19%)**. Pracodawcy chcieli zatrudnić przede wszystkim spawaczy, formierzy odlewników, blacharzy, ślusarzy, operatorów obrabiarek metali, a w ramach zawodów mechanicznych – mechaników samochodowych oraz mechaników maszyn i urządzeń. **Na trzecim miejscu** w rankingu najbardziej poszukiwanych zawodów **znaleźli się sprzedawcy – 16% pracodawców poszukiwało osób do pracy w tym zawodzie**. Natomiast 13% chciało zatrudnić kierowców, w tym kierowców samochodów ciężarowych i dostawczych, a także operatorów sprzętu do robót ziemnych, wózków jezdniowych czy urządzeń dźwigowo-transportowych. W ramach następnej kategorii zawodowej – specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (11%) – znaleźli się specjaliści ds. marketingu, sprzedaży i PR, specjaliści ds. administracji i zarządzania oraz ds. finansowych. Pracodawcy poszukiwali również lekarzy i pielęgniarek (specjaliści ds. zdrowia – 10%) oraz inżynierów i architektów (spec. nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – 10%). Pracodawcy chcieli zatrudnić również przedstawicieli handlowych oraz księgowych (średni personel ds. biznesu i administracji – 9%), a także pracowników usług osobistych, w tym pracowników branży gastronomicznej (kelnerów i kucharzy) oraz fryzjerów i kosmetyczki. Pozostałe kategorie zawodowe cieszyły się mniejszym zainteresowaniem pracodawców.



2.4 Oczekiwania wobec kandydatów do pracy

Pracodawcy mają odmienne oczekiwania od kandydatów do pracy w zależności od sektora, w jakim działają. **Pracodawcy z sektora „usług nierynkowych” oczekują dużo większego przygotowania od kandydatów do pracy „na starcie”, niż pracodawcy działający w sektorze przedsiębiorstw (przemysł, handel, usługi rynkowe).** Ponad 3/4 pracodawców z sektora publicznego oczekuje, że pracownicy będą posiadać pełne przygotowanie do pracy, a dalsze 13% zakłada możliwość doszkolenia, ale tylko w niewielkim zakresie. W przypadku sektora przedsiębiorstw wymagania są dużo mniejsze – pełnego przygotowania wymaga trochę ponad 1/3 pracodawców (35%), a 37% zakłada doszkolenie w stopniu niewielkim. W przypadku sektora prywatnego również dużo więcej pracodawców jest gotowych w całości przeszkolić kandydatów do pracy (17% w porównaniu do 6% w sektorze publicznym).

Oczekiwania wobec nowo przyjmowanych pracowników (wg sektorów)

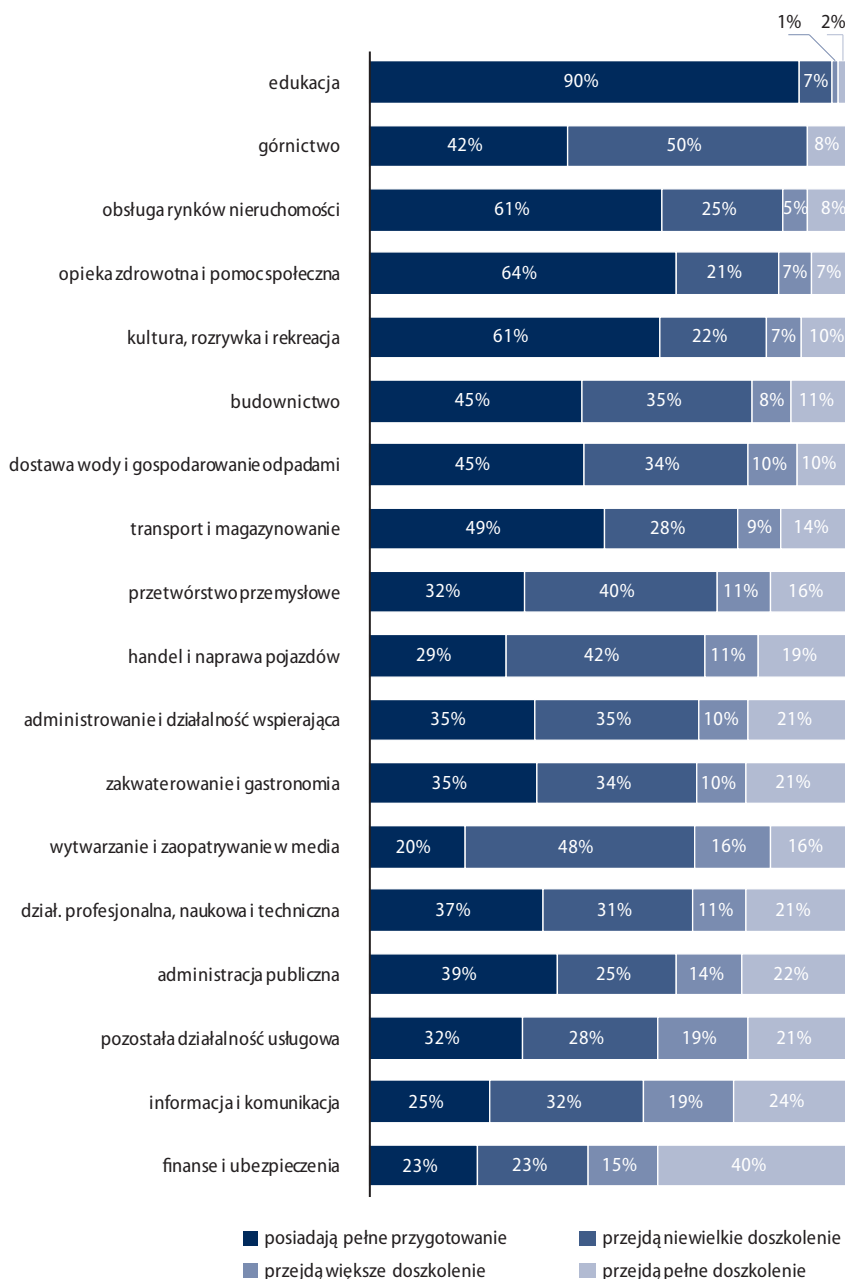


PRP13/2011

Największe wymagania stawia się kandydatom do pracy w branży edukacyjnej (90% wskazań na pełne przygotowanie) i w służbie zdrowia (64%). Wiąże się to z wymogiem posiadania odpowiednich uprawnień, niezbędnych do wykonywania zawodu nauczyciela, lekarza czy pielęgniarki. W administracji publicznej oczekiwania względem nowo przyjmowanych pracowników są dużo mniejsze – 39% pracodawców oczekuje tu pełnego przygotowania, 25% zakłada niewielkie doszkolenie, a 22% gotowych jest przeszkolić pracownika w pełnym zakresie.



Oczekiwania wobec nowo przyjmowanych pracowników (wg sekcji)

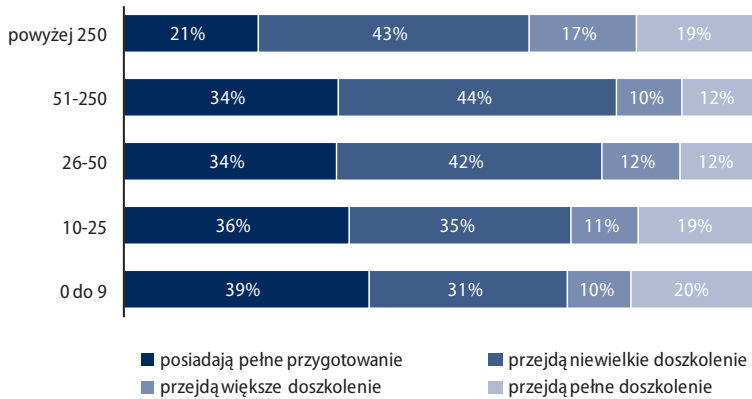


PRP14/2011

W przypadku sektora przedsiębiorstw największe oczekiwania wobec kandydatów do pracy występują w branży górniczej, „obsłudze rynku nieruchomości”, „budownictwie”, a także w „transportie”. W przypadku „przetwórstwa przemysłowego” oraz „handlu” pracodawcy są najczęściej gotowi przeszkolić pracowników, wolą jednak, by przeszkolenie było konieczne tylko w niewielkim zakresie. Największą gotowość w zakresie szkolenia pracowników wykazują pracodawcy z branży „finansowe i ubezpieczenia” (40% z nich zakłada, że kandydaci do pracy przejdą pełne doszkolenie), a także z branży „informacja i komunikacja” (odpowiednio 24%).



Oczekiwania wobec nowo przyjmowanych pracowników (wg wielkości firmy)



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP15/2011

Oczekiwania pracodawców z sektora prywatnego różnią się również ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. **Pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników najrzadziej oczekują od kandydatów do pracy pełnego przygotowania, dużo częściej oczekuje się tego w mniejszych firmach.** Jest to zapewne częściowo związane z kwestiami finansowymi i co za tym idzie, z możliwością zapewnienia szkoleń pracownikom. Należy jednak zauważyć, że wielu małych pracodawców dopuszcza doszkolenie pracownika do wykonywania zadań zawodowych w pełnym zakresie (1/5 firm najmniejszych i podobna liczba firm zatrudniających 10–25 osób).

W badaniu pracodawcy zostali zapytani o znaczenie przy rekrutacji pracowników takich cech jak wykształcenie, wyuczony zawód oraz staż pracy. Okazuje się, że pracodawcy z sektora prywatnego zupełnie inaczej oceniają ważność poszczególnych czynników niż przedstawiciele sektora publicznego. W sektorach przemysłowym, handlowym i usług rynkowych najczęściej pracodawców wskazuje na staż pracy jako czynnik, który biorą pod uwagę przy rekrutacji osób do pracy, w przypadku sektora „usług nierynkowych” jest to wykształcenie oraz wyuczony zawód, staż pracy kandydata ma tu natomiast dużo mniejsze znaczenie. Wśród prywatnych przedsiębiorstw wykształcenie jest najmniej znaczącym czynnikiem.

Czynniki ważne w procesie rekrutacji



*Wagi czynników zostały określone na podstawie % pracodawców wskazujących, że dany czynnik ma znaczenie przy przyjmowaniu osób do pracy.

PRP16/2011



Poziom wykształcenia ma znaczenie zwłaszcza w przypadku zawodów wymagających najwyższych kwalifikacji, tj. kadry kierowniczej, specjalistów, częściowo także w przypadku techników i pracowników biurowych. Wraz ze spadkiem skomplikowania zawodu znaczenie wykształcenia maleje. Wyjątek stanowi tu grupa robotników i rzemieślników przemysłowych, w przypadku której posiadanie konkretnego poziomu wykształcenia jest dla części pracodawców ważne. W przypadku robotników i rzemieślników bardzo duże znaczenie ma to, jaki wyuczony zawód posiada osoba do pracy. Jeszcze częściej wyuczony zawód jest brany pod uwagę przez pracodawców poszukujących specjalistów. Jeśli chodzi natomiast o staż pracy, to najczęściej ma on znaczenie przy rekrutacji osób na stanowiska kierownicze, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn.

Pracodawcy, którzy deklarowali, że wykształcenie jest dla nich ważnym kryterium przyjmowania kandydatów do pracy, najczęściej wskazywali wykształcenie wyższe jako pożądane. **W przypadku sektora publicznego wyższe wykształcenie było warunkiem koniecznym, natomiast pracodawcy z sektora przedsiębiorstw częściej byli skłonni przyjąć osoby z wykształceniem średnim.** Dla większości pracodawców nie miało znaczenia, którą konkretnie uczelnię ukończyła osoba ubiegająca się o stanowisko w ich zakładzie pracy. Jeśli wskazywali jakieś uczelnie, to najczęściej były to największe uczelnie krakowskie: Uniwersytet Jagielloński oraz Akademia Górniczo-Hutnicza.

Ponad połowa badanych pracodawców, którzy zwracali uwagę na doświadczenie zawodowe kandydata, wymagała od kandydatów stażu pracy dłuższego niż 1 rok.

W badaniu pracodawcy byli pytani również o to czy wiek lub płeć kandydata ma dla nich znaczenie. Preferencje pracodawców dotyczące płci były związane z konkretną grupą zawodów, tj. mężczyzn preferowano w przypadku zawodów robotniczych, rzemieślniczych, operatorów i monterów maszyn, a także pracowników przy pracach prostych.

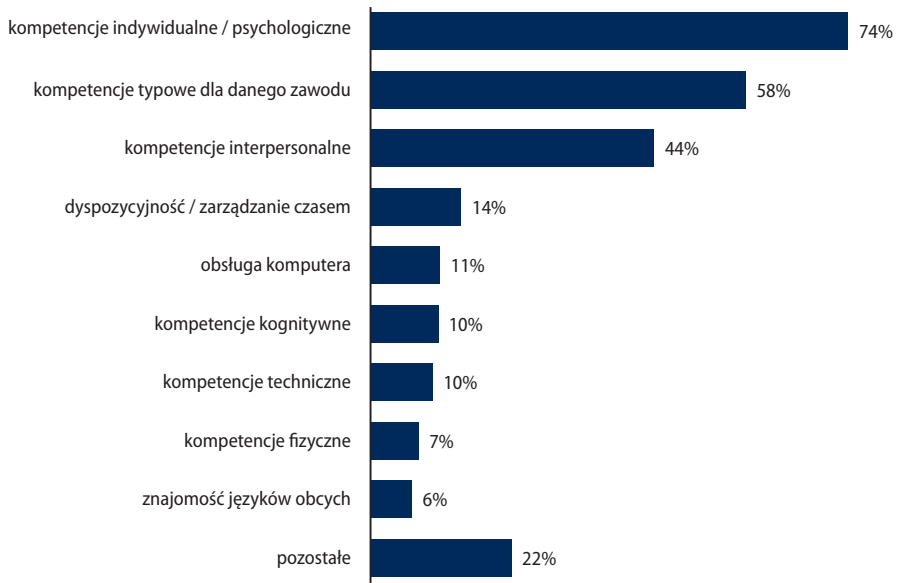
Około połowa pracodawców od kandydatów do pracy wymagała posiadania specjalistycznych uprawnień lub certyfikatów. Uprawnienia wymagane były przede wszystkim w przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń, specjalistów oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Część z wymienianych przez pracodawców certyfikatów jest niezbędna do wykonywania konkretnego zawodu (np. uprawnienia SEP, kierowania wózkiem widłowym, prawo jazdy określonej kategorii, medyczne m.in. dla pielęgniarek), część natomiast jest traktowana jako potwierdzenie oczekiwanych przez zatrudniających kwalifikacji. W ramach tej drugiej kategorii pracodawcy wskazywali m.in. na certyfikaty potwierdzające znajomość języka obcego, certyfikaty z zakresu informatyki, prawa, zarządzania projektami czy też potwierdzające posiadanie umiejętności z zakresu różnego rodzaju usług dla ludności (branża gastronomiczna, kosmetyczna lub fryzjerska).

Znajomości języków obcych oczekiwała ponad 1/3 pracodawców, przy czym dotyczyło to głównie zawodów specjalistycznych oraz kadry zarządzającej. Najczęściej wymagano znajomości języka angielskiego, mniej popularny był niemiecki, zdarzali się pracodawcy, którzy oczekiwali również znajomości języka francuskiego lub rosyjskiego.

Pracodawcy w badaniu wymieniaли również trzy najważniejsze umiejętności, jakie ich zdaniem powinni posiadać idealni kandydaci do pracy na oferowanych przez nich stanowiskach. Odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie.



Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy



*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać 1–3 odpowiedzi; N=1561.

PRP17/2011

Najwięcej pracodawców wskazało na kompetencje indywidualne (psychologiczne), jako te, które powinien posiadać idealny pracownik (74% badanych). Pracownik najbardziej pożądanym przez pracodawców powinien być odpowiedzialny, zachowywać dyscyplinę pracy, być uczciwy i wiarygodny. Powinien również cechować się starannością, dokładnością i dbałością o szczegóły. Niebagatelną rolę odgrywa także chęć do pracy (pracowitość) oraz samodzielność pracownika. W części odpowiedzi pojawiały się również kwestie związane z kulturą osobistą, uprzejmością i dbałością o wizerunek własny i firmy, a także kreatywnością i odpornością na stres.

Ponad połowa pracodawców wskazywała na kompetencje bezpośrednio związane z zawodem (typowe dla danego zawodu) jako kluczowe cechy decydujące o przydatności osób do pracy (58%). Na przykład nauczyciel powinien posiadać umiejętności z zakresu pracy z młodzieżą, spawacz znać różne techniki spawania, handlowiec wykazać się znajomością branży, w której ma odbywać się sprzedaż itp. Najczęściej posiadanie tych kompetencji wiązało się po prostu z posiadaniem doświadczenia w pracy w danym zawodzie.

Dla pracodawców bardzo ważne okazały się również kompetencje interpersonalne (44%), w tym: komunikatywność (rozumiana jako klarowne przekazywanie myśli), umiejętność współpracy w grupie, łatwość utrzymywania kontaktów z ludźmi/klientami, a także umiejętność rozwiązywania konfliktów.

W dużo mniejszym zakresie pracodawcy wskazywali na kompetencje dyspozycyjne/zarządzania czasem (14%), umiejętności komputerowe (11%), w tym obsługi specjalistycznych programów, kompetencje kognitywne (10%), tzn. myślenie analityczne i syntetyczne, umiejętność uczenia się, a także rozwiązywania problemów oraz kompetencje techniczne (10%), do których należy posługiwanie się urządzeniami technicznymi, dokumentacją techniczną, rysunkiem technicznym, planami, projektami itp. oraz dokonywanie napraw urządzeń technicznych. 7% pracodawców zależało na kompetencjach fizycznych pracownika, tj. zdolnościach manualnych oraz sprawności fizycznej, a 6% wymagało od idealnego pracownika znajomości



ści języków obcych. Pozostałe kompetencje wymieniane przez pracodawców to: zdolności przywódcze, posiadanie określonych uprawnień/licencji, w tym prawa jazdy, brak nałogów, umiejętności twórcze, a także umiejętność obsługi urządzeń biurowych oraz umiejętność przygotowywania formalnych dokumentów.

W poniższej tabeli przedstawiono najczęściej wskazywane kompetencje pożądane przez pracodawców według grup zawodów, w ramach których odbywała się rekrutacja.

Kompetencje oczekiwane przez pracodawców w poszczególnych zawodach

<p>KADRA KIEROWNICZA</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu kontakty z ludźmi, klientami zdolności przywódcze komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli znajomość języków obcych współpraca w grupie podstawowa umiejętność obsługi komputera</p>	<p>SPECJALIŚCI</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli kontakty z ludźmi, klientami współpraca w grupie odpowiedzialność, dyscyplina pracy oraz uczciwość samodzielność kreatywność, bycie innowacyjnym zaawansowana umiejętność obsługi komputera chęć do pracy, pracowitość</p>
<p>TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu kontakty z ludźmi, klientami współpraca w grupie komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli kompetencje indywidualne, psychologiczne kultura osobista, uprzejmość, dbanie o wizerunek samodzielność znajomość języków obcych staranność, dokładność</p>	<p>PRACOWNICY BIUROWI</p> <p>odpowiedzialność, dyscyplina pracy oraz uczciwość kompetencje typowe dla danego zawodu znajomość języków obcych podstawowa umiejętność obsługi komputera staranność, dokładność</p>
<p>PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu kontakty z ludźmi, klientami odpowiedzialność, dyscyplina pracy oraz uczciwość komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli kultura osobista, uprzejmość, dbanie o wizerunek chęć do pracy, pracowitość kompetencje indywidualne, psychologiczne kompetencje interpersonalne</p>	<p>ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu staranność, dokładność odpowiedzialność, dyscyplina pracy oraz uczciwość współpraca w grupie chęć do pracy, pracowitość posługiwanie się urządzeniami technicznymi</p>
<p>OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu staranność, dokładność odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność, kompetencje indywidualne, psychologiczne zdolności manualne komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli</p>	<p>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH</p> <p>kompetencje typowe dla danego zawodu chęć do pracy, pracowitość odpowiedzialność, dyscyplina pracy oraz uczciwość staranność, dokładność współpraca w grupie dyspozycyjność punktualność</p>

PRP18/2011

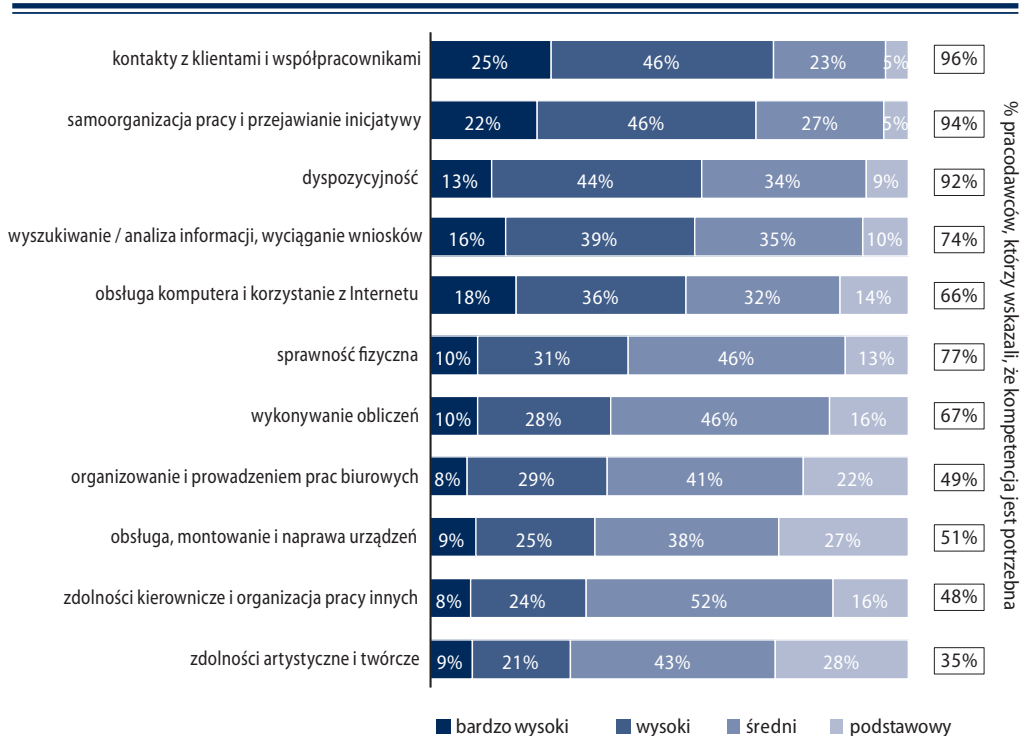
Najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje powielały się w przypadku każdego zawodu. **Bez względu na zawód wymagano kompetencji typowych dla danej profesji, a także różnego rodzaju kompetencji interpersonalnych – najczęściej umiejętności współpracy w grupie lub kontaktów z klientami.** Komunikatywność ważna była zwłaszcza w przypadku specjalistów, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników szczebla



kierowniczego. W tym ostatnim przypadku liczyło się również posiadanie zdolności przywódczych. Takie cechy jak odpowiedzialność, dyscyplina pracy i uczciwość ważne były zwłaszcza w przypadku zawodów biurowych, choć miały znaczenie również w zawodach usługowych, sprzedażowych, robotniczych i przy pracach prostych. Staranności i dokładności wymagano przede wszystkim od robotników i rzemieślników, pracowników biurowych, techników oraz pracowników niewykwalifikowanych. Chęć do pracy i pracowitość wskazywana była najczęściej w przypadku zawodów nie wymagających wysokich kwalifikacji, tj. pracowników przy pracach prostych, choć pojawia się również w ramach innych kategorii zawodowych (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy i rzemieślnicy, specjaliści). Cechy związane z prezentacją pracownika, takie jak odpowiedni poziom kultury osobistej i uprzejmości, miały największe znaczenie przy rekrutacji pracowników usług i sprzedawców oraz techników.

Pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie, jaki **poziom kompetencji** byłyby dla nich zadowalający. Najwyższe wymagania pracodawcy mieli względem kompetencji interpersonalnych (kontakty z klientami/współpracownikami) oraz organizacji pracy i samodzielności – ponad 2/3 pracodawców wymagało od pracowników posiadania bardzo wysokiego lub wysokiego poziomu umiejętności w tym zakresie. Liczono również na wysoki poziom dyspozycyjności pracowników. Jeżeli oczekiwano od kandydatów do pracy zdolności analitycznych, to pracodawcy chcieli, by kandydat posiadał je w stopniu zaawansowanym, podobnie było z obsługą komputera – częściej chodziło o bardziej zaawansowane umiejętności niż tylko obsługa podstawowych programów.

Wymagany poziom kompetencji



PRP19/2011

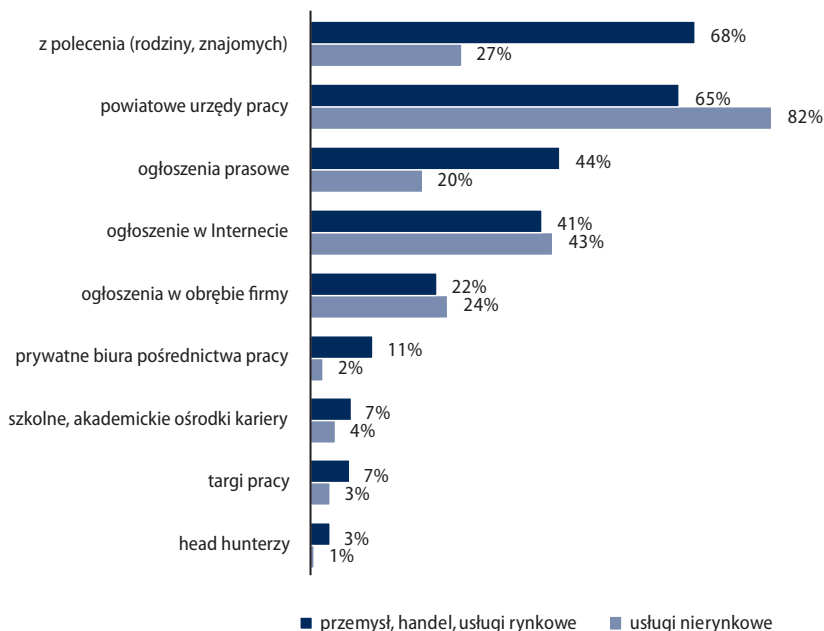
Najmniejsze oczekiwania pracodawcy posiadali względem kompetencji artystycznych i twórczych, zdolności kierowniczych, umiejętności technicznych (z zakresu obsługi, montowania i naprawy urządzeń), a także kompetencji związanych z pracami biurowymi. We wszystkich tych przypadkach wystarczyło, że pracownik posiadał określone kompetencje na poziomie średnim lub nawet podstawowym.



2.5 Metody rekrutacji pracowników

Pracodawcy chcący zatrudnić pracownika wykorzystują różne metody rekrutacji. **Wśród pracodawców z sektora prywatnego (przemysł, handel, usługi rynkowe) najczęściej stosowaną formą rekrutacji było pytanie rodziny lub znajomych, czy nie znają osoby godnej polecenia na dane stanowisko (68%).** Na drugim miejscu znalazły się powiatowe urzędy pracy (65%). Mniej pracodawców wykorzystywało formę ogłoszenia w prasie (44%) bądź w Internecie (41%), niektórzy wieszali również ogłoszenia w obrębie firmy (22%). Mało popularna okazała się rekrutacja poprzez prywatne biura pośrednictwa pracy (11%). Ze względu na odpłatność takich usług tylko część firm decyduje się na zlecenie ich na zewnątrz. Najmniejszą popularnością cieszyły się natomiast usługi szkolnych i akademickich ośrodków kariery, rekrutacja poprzez targi pracy oraz usługi head hunterów.

Metody rekrutacji pracowników



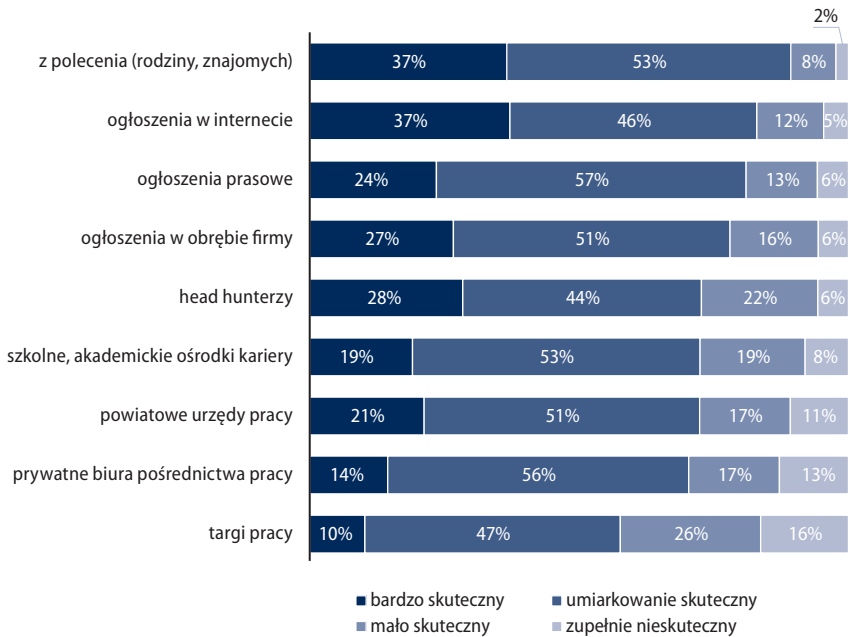
*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

PRP20/2011

W przypadku jednostek publicznych (sektor „usług nierynkowych”) proces rekrutacji przebiega inaczej. **Zdecydowana większość pracodawców korzysta z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy (82%).** W dużo mniejszym stopniu wykorzystywane są ogłoszenia w Internecie (41%), pozostałe metody rekrutacji wykorzystywane były jeszcze rzadziej. Jest to związane ze ściśle określonym, regulowanym przez prawo trybem naboru pracowników do jednostek z sektora publicznego.

Pracodawcy pytani o skuteczność poszczególnych metod rekrutacji pracowników, najczęściej oceniali je jako umiarkowanie skuteczne. Najlepiej oceniane było pozyskiwanie pracowników z polecenia rodziny lub znajomych, a także ogłoszenia w Internecie. Stosunkowo spora grupa badanych oceniła rekrutację poprzez powiatowy urząd pracy jako mało skuteczną (17%). Biorąc pod uwagę, że był to jednocześnie jeden z najczęstszych sposobów rekrutacji pracowników, ocena ta nie jest zadowalająca.

Ocena skuteczności stosowanych metod rekrutacji

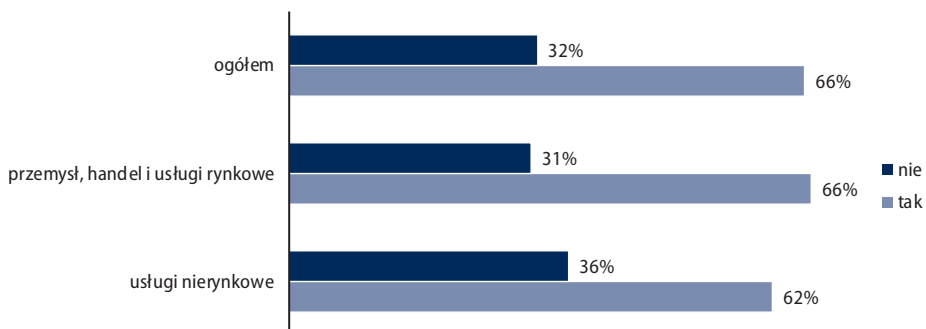


PRP21/2011

2.6 Problemy z rekrutacją pracowników

Jak już zostało powiedziane, w momencie badania 13% pracodawców poszukiwało osób do pracy, z czego 2/3 rekrutujących firm miało trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. **Większe problemy z rekrutacją miały firmy z sektora „przemysł, handel i usługi rynkowe”,** co wiąże się z większym zapotrzebowaniem na pracowników – co szósta firma z tego sektora szukała pracowników. **Firmy z obszaru „usług nierynkowych” rzadziej poszukiwały pracowników (6%) i deklarowały mniejsze problemy z rekrutacją** (62% wskazywało na problemy w tym zakresie, podczas gdy w grupie pozostałych przedsiębiorstw było to 66%).

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników



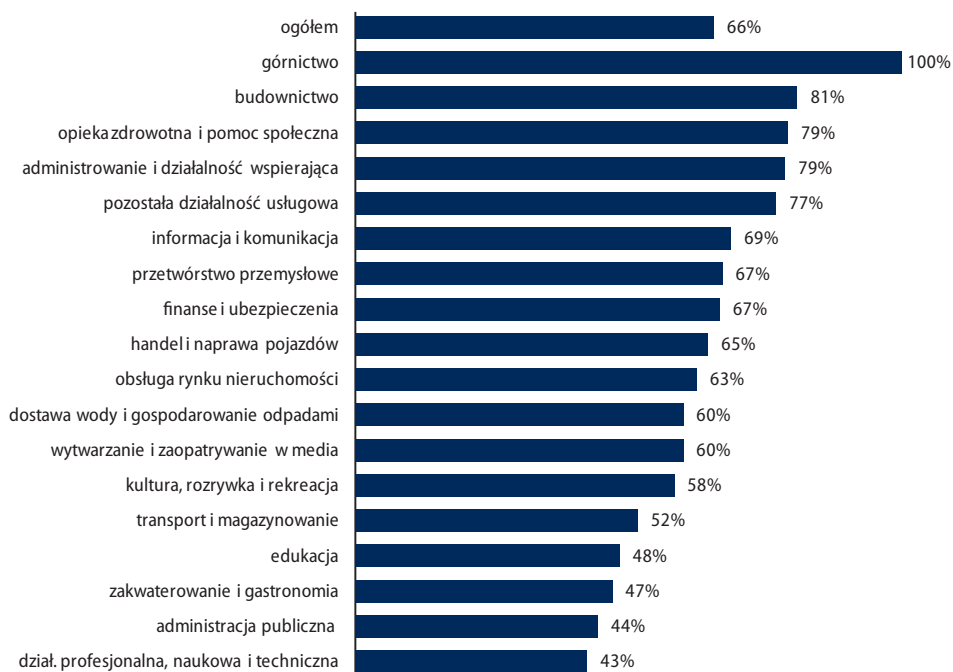
PRP22/2011

Dla odpowiedzenia na pytanie, w których sekcjach poszukiwanie pracowników przysparzało największych problemów, warto spojrzeć na poniższy wykres. **Największe trudności ze zna-**



lezeniem pracowników miała branża budowlana⁶. 81% pracodawców z tej branży, którzy poszukiwali pracowników miała trudności z ich znalezieniem. Kolejne pod tym względem były „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (79%), „administrowanie i działalność wspierająca” (79%) oraz „pozostała działalność usługowa” (77%). Wskazywane sekcje działalności gospodarczej, które odnotowują największe trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, nie dziwią. Pracownicy budowlani oraz personel medyczny stanowią szczególnie popularną kategorię zawodową, jeśli idzie o migracje zagraniczne. Sekcje, które odnotowują najmniejsze trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, to „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (43%), „administracja publiczna” (44%), „zakwaterowanie i gastronomia” (47%) oraz „edukacja” (48%). Nieduże problemy w porównaniu do innych sekcji wynikają z dostępności osób, które mogą podjąć zatrudnienie na proponowanych stanowiskach pracy. W dużej części stanowiska te są przeznaczone dla humanistów z wyższym wykształceniem (dotyczy to również branży turystycznej, w której wymagana jest znajomość języków obcych – w przypadku polskiej edukacji gwarantuje ją zazwyczaj szkolnictwo wyższe).

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników



PRP23/2011

Pracodawcy mają większe problemy z rekrutacją pracowników w tych podregionach, w których ich podaż jest mała. **Trudności ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy w podregionie tarnowskim (78%), w drugiej kolejności oświęcimskim (72%), a następnie w nowosądeckim (67%).** W trzech wskazanych podregionach udział pracodawców rekrutujących pracowników w momencie realizacji badania był niższy, niż w podregionie krakowskim i mieście Krakowie. W przypadku podmiotów działających w „przemśle, handlu i usługach rynkowych” w podregionach tarnowskim, oświęcimskim i nowosądeckim w momencie realizacji badania 15% pracodawców poszukiwało pracowników, podczas gdy w podregionie krakowskim 18%, a w Krakowie 24%. W podregionach, w których więcej pracodawców poszukuje pracowników, obserwowane są mniejsze problemy z rekrutacją odpowiednich osób do pracy. Wynika to bezpośrednio z właściwości tych rynków – cechuje je większa dynamika.

⁶ Ze względu na małą liczebność podmiotów w grupie przebadanych z sekcji „górnictwo” w opisie nie zdecydowano się interpretować wyników dla tej branży.



Tezę mówiącą, że podaż na rynku pracy w dużej mierze decyduje o trudnościach pracodawców ze znalezieniem odpowiednich pracowników potwierdza jeszcze inna obserwacja. Gdy do analizy poziomu trudności poszukiwania pracowników włączyć sektor „usług nierynkowych” (przede wszystkim sektory zdominowane przez administrację i edukację), poziom trudności ze znalezieniem pracowników w Krakowie jeszcze bardziej spada (z 62% do 60%). Wynika to z bardzo dużej dostępności osób, które mogą podjąć zatrudnienie w tych sekcjach.

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP24/2011

Z punktu widzenia wielkości firmy najmniejsze trudności odnotowywano w firmach dużych, zatrudniających powyżej 50 pracowników (ok. 60% respondentów reprezentujących te firmy wskazało na trudności ze znalezieniem pracowników). **W firmach małych dużo częściej pojawiały się trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.**

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP25/2011

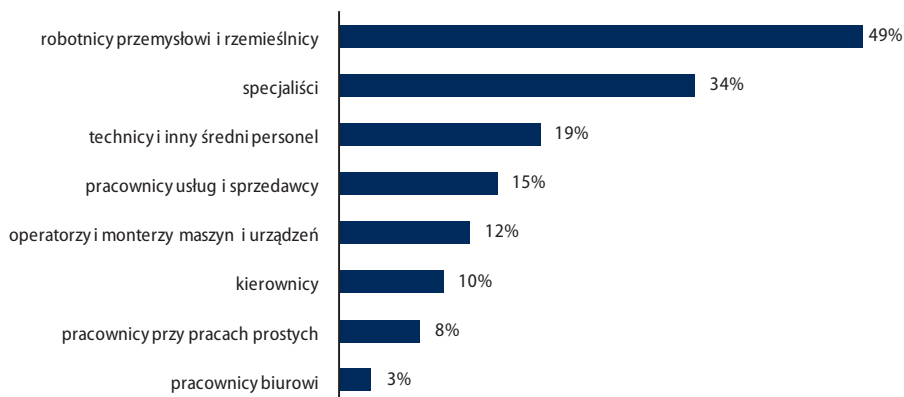
Z punktu widzenia trudności z rekrutacją na konkretne stanowiska pracy połowa wskazań dotyczyła robotników przemysłowych i rzemieślników. Informacja ta pokrywa się z planami zatrudnieniowymi pracodawców. Wśród zawodów, które przynależą do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników znaleźli się przede wszystkim robotnicy budowlani i pokrewni (22% wskazań, głównie: murarze, tynkarze, cieśle i stolarze budowlani, malarze, posadzarze, parkieciarze i glazurnicy, betoniarze i zbrojarze), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń (16%, spawacze, ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali, mechanicy pojazdów samochodowych) oraz robotnicy w przetwórstwie spożywczym (7%, cukiernicy i piekarze) i w produkcji drewna (7%). Trudności z rekrutacją robotników przemysłowych i rzemieślników w największym stopniu miały firmy związane z branżą budowlaną oraz przetwórstwem przemysłowym, a także firmy małe. Częściej problemów w tej kwestii doświadczają



pracodawcy z podregionu tarnowskiego oraz oświęcimskiego. Co warte podkreślenia, im firma jest mniejsza, tym trudności z rekrutacją pracowników z tej grupy zawodowej są większe. Tylko 19% firm zatrudniających powyżej 250 pracowników wskazywało na trudności z rekrutacją robotników przemysłowych i rzemieślników, 23% z przedziału 51–250, 31% z przedziału 26–50, 38% z przedziału 10–25 i aż 47% firm zatrudniających do 9 pracowników.

Drugą najczęściej wskazywaną w tym kontekście grupą zawodową byli specjaliści. 1/3 przebadanych firm wskazywała na trudności z rekrutacją osób z tej grupy, przy czym najczęściej pojawiające się zawody to: specjaliści ds. zdrowia (13%, głównie lekarze specjaliści oraz lekarze bez specjalizacji), specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (6% przede wszystkim specjaliści ds. sprzedaży), specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (6%, inżynierowie budownictwa oraz inżynierowie ds. przemysłu) oraz specjaliści nauczania i wychowania (5%). Problemy z rekrutacją specjalistów są mocniej odczuwalne w Krakowie oraz podregionie oświęcimskim, w firmach związanych z takimi branżami jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Braki specjalistów były największe w dużych firmach. Generalnie im większa była firma, tym częściej wskazywano na trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników z kategorii specjalista (odwrotna sytuacja niż w przypadku robotników budowlanych i rzemieślników). Było to 7% firm zatrudniających do 9 pracowników, 12% z przedziału zatrudnienia 10–25, 26% z przedziału 26–50, 32% z przedziału 51–250 oraz 47% firm zatrudniających powyżej 250 osób.

Na jakie stanowiska najtrudniej znaleźć pracowników? (wg wielkich grup zawodów)

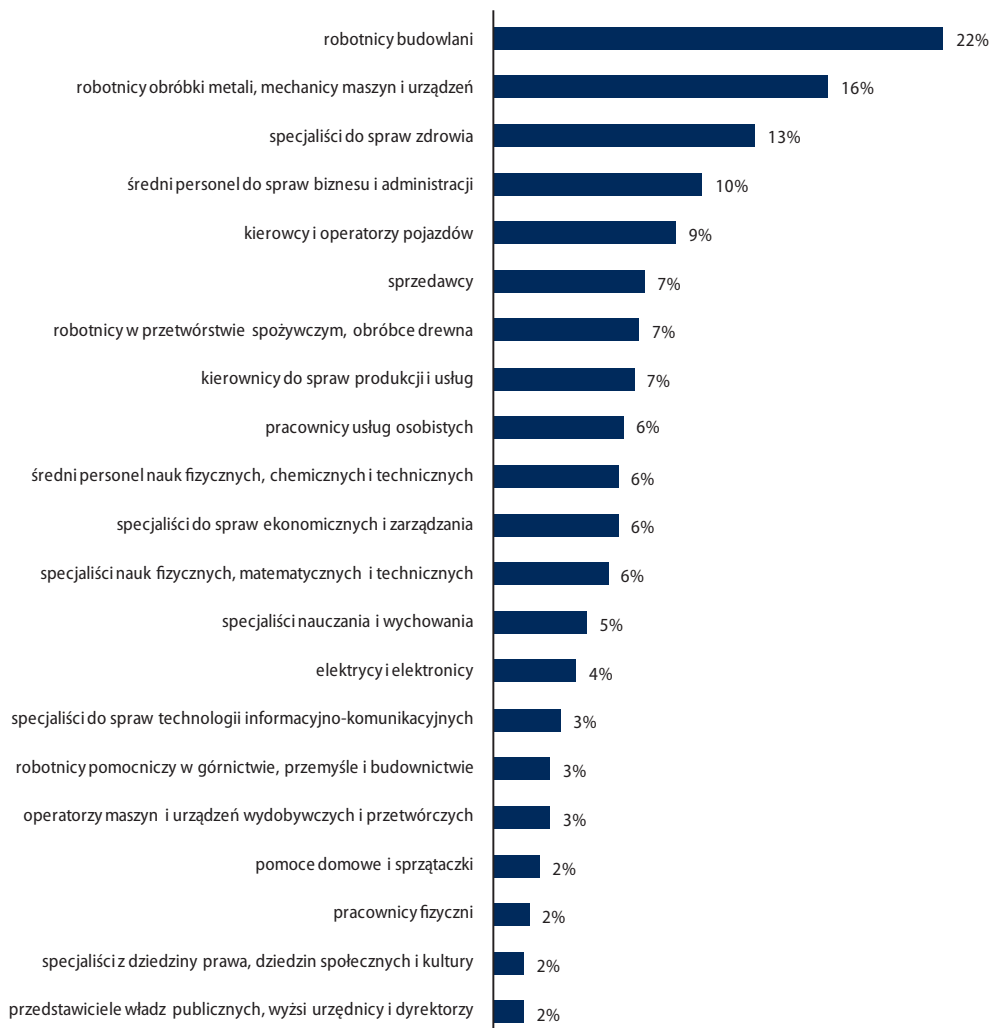


*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź

PRP26/2011

Trzecią grupą zawodową, w której pojawiały się trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników byli technicy i inny średni personel (wskazywani przez 19% pracodawców). Spośród zawodów z tej grupy najczęściej trudności dotyczyły rekrutacji średniego personelu ds. biznesu i administracji (10%, tj. przede wszystkim przedstawicieli handlowych) oraz średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (6%, w tym techników elektryków i techników mechaników). Trudności z rekrutacją pracowników w tej grupie zawodowej było obserwowane w Krakowie, podregionie tarnowskim i oświęcimskim. Z punktu widzenia branż, szczególne trudności z tą kategorią pracowników zgłaszano w „handlu i naprawie pojazdów” oraz „przetwórstwie przemysłowym”.

Stanowiska, na które najtrudniej znaleźć pracowników (wg dużych grup zawodów)



*Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

PRP27/2011

Pozostałe wskazywane przez pracodawców grupy zawodowe, w których mieli problem z rekrutacją pracowników to:

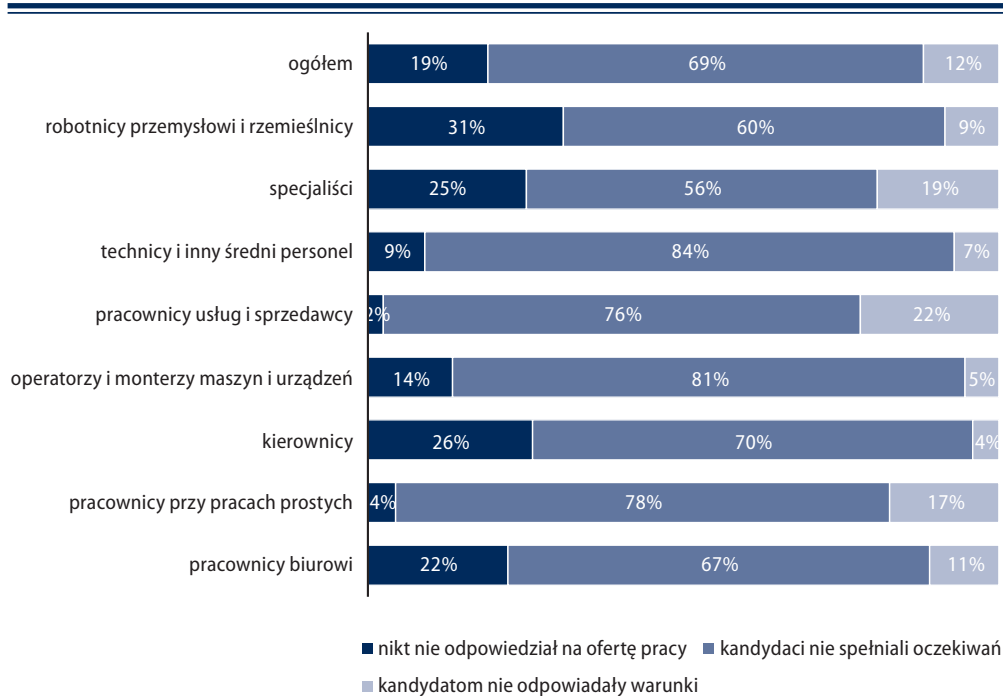
- pracownicy usług i sprzedawcy (15%); głównie sprzedawcy (7%) oraz pracownicy usług (6%, w tym kelnerzy, fryzjerzy, kucharze, barmani)
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (12%); głównie kierowcy i operatorzy pojazdów (9%, z przewagą kierowców samochodów dostawczych, kierowców samochodów ciężarowych, operatorów sprzętu do robót ziemnych)
- kierownicy (10%); głównie kierownicy ds. budownictwa
- pracownicy przy pracach prostych (8%)
- pracownicy biurowi (3%).

W opinii pracodawców problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników na stanowiska pracy wynikały głównie stąd, że kandydaci do pracy nie spełniali oczekiwań (69%). Rzadziej wskazywano, że nikt nie odpowiedział na ofertę pracy (19%), bądź że kandydatom nie odpowiadały warunki pracy w firmie (12%). Trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników



różnią się w zależności od tego, jakiego pracownika poszukuje się na stanowisko pracy. Poniższy wykres prezentuje wskazania pracodawców według wielkich grup zawodowych.

Trudności ze znalezieniem pracowników



PRP28/2011

Grupami zawodów, w których kandydaci częściej niż przeciętnie (69%) nie spełniali oczekiwań pracodawców były technicy i inny średni personel (84%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (81%), pracownicy przy pracach prostych (78%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (76%). Największe niezadowolenie pracodawców powodował brak u kandydatów do pracy odpowiednich umiejętności i kompetencji (34% wskazań, tych pracodawców, którzy mieli trudności z obsadzeniem stanowiska z tego właśnie powodu), brak doświadczenia zawodowego (29%), brak motywacji do pracy (16%) oraz brak odpowiednich uprawnień (11%).

Zdaniem niemal połowy pracodawców potencjalni pracownicy wykazywali braki kompetencji typowych dla danego zawodu. Był to najczęstszy problem pojawiający się w wypowiedziach badanych. Pozostałe braki kompetencji wiązały się z pracowitością i chęcią do pracy, zaawansowaną znajomością obsługi komputera, umiejętnością zarządzania czasem, posługiwaniem się urządzeniami technicznymi oraz kontaktami z ludźmi. Wśród obserwowanych przez pracodawców braków często pojawiały się również wskazania na takie cechy pracownika jak: odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność, staranność, skrupulatność, dokładność, czy dbałość o szczegóły.

Wśród wskazywanych certyfikatów, których brakowało pracownikom pojawiły się takie jak: prawo jazdy kategorii C1+E, D1+E, obsługa ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów, ochrona fizyczna osób i mienia, uprawnienia dla pielęgniarzek, pielęgniarzy i techników medycznych, certyfikaty specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu, uprawnienia opieki nad osobami starszymi oraz w obszarze szkolnictwa, edukacji i pedagogiki.

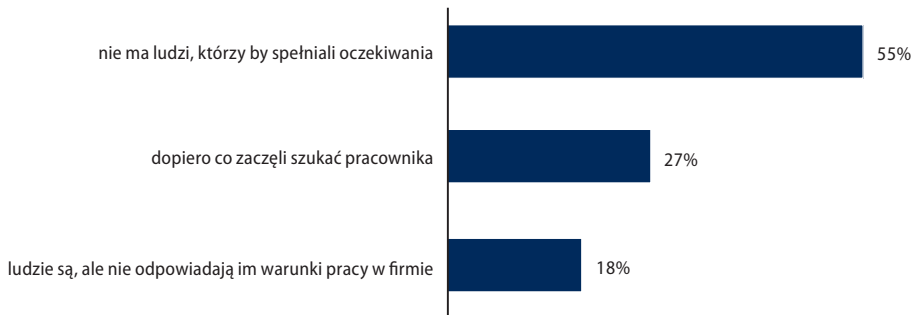
Dlaczego osoby nie spełniały oczekiwań?



PRP29/2011

Drugim pod względem częstości wskazań powodem trudności ze znalezieniem pracowników było to, że nikt nie odpowiedział na ofertę pracy (19%). Grupami zawodowymi, w których przyczyna ta była wskazywana częściej niż przeciętnie, były: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (31%), kierownicy (26%) oraz specjaliści (25%). Zdecydowana większość osób, które uskarżały się na to, że nikt nie odpowiedział na ich ofertę pracy wskazywała, że takich osób, które spełniałyby oczekiwania pracodawców na rynku pracy po prostu nie ma (55%).

Dlaczego nikt nie odpowiedział na ofertę?

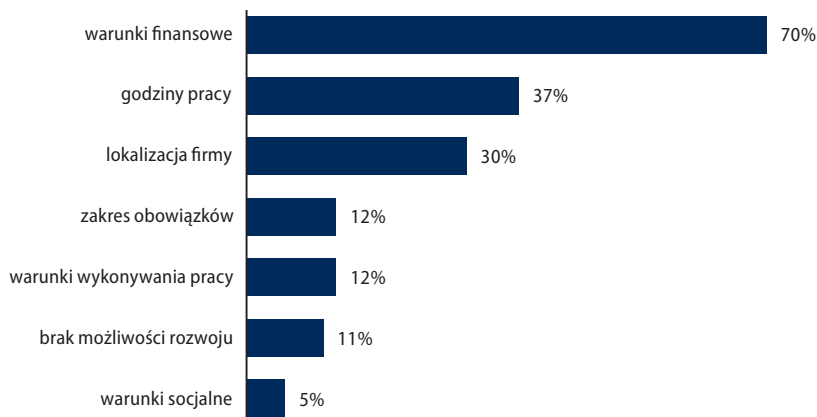


PRP30/2011

Trzecia przyczyna trudności związanych ze znalezieniem pracowników polega na tym, że choć w odpowiedzi na rekrutację pojawiły się osoby, które spełniały postawione przez pracodawców oczekiwania, **kandydatom nie odpowiadały oferowane warunki pracy (12%).** Dużo częściej taka sytuacja miała miejsce w przypadku pracowników usług i sprzedawców (22%), specjalistów (19%) oraz pracowników przy pracach prostych (17%). Niezadowolenie pracowników dotyczyło warunków finansowych (70%). Ta przyczyna była dużo częściej wskazywana przez pracodawców, którzy mieli trudność z rekrutacją specjalistów. Drugi rodzaj warunków, który decydował o tym, że osoby rezygnowały ze starania się o pracę były godziny pracy (37%). Dotyczyło to przede wszystkim stanowisk pracy dla pracowników usług i sprzedawców oraz dla pracowników przy pracach prostych. Trzeci czynnik, który zniechęcał pracowników do podejmowania zatrudnienia, to lokalizacja firmy (30%) wskazywana przede wszystkim przez pracodawców, którzy mieli trudność z rekrutacją specjalistów.



Warunki, które nie spełniają oczekiwań pracowników



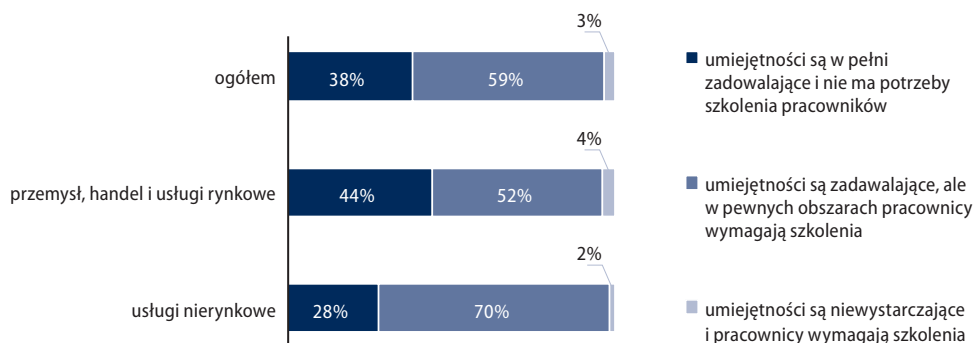
PRP31/2011

2.7 Polityka szkoleniowa firm

Polityka zatrudnieniowa firm może być prowadzona dwojako. Albo zakłada się, że nowo zatrudniani pracownicy będą w jak największym stopniu przygotowani do pracy w firmie, albo wymaga się od nich tylko ogólnego przygotowania oraz uzupełniania kwalifikacji już na stanowisku pracy w zależności od jego wymogów. Z drugą sytuacją, w której firmy decydują się na działania uzupełniające kwalifikacje pracowników mamy do czynienia wtedy, gdy warunki wykonywania pracy ulegają zmianie, co wymusza uzupełnianie ich wiedzy. Zależy to m.in. od poziomu zadowolenia z umiejętności dotychczas zatrudnianych pracowników.

Generalnie pracodawcy biorący udział w badaniu okazali się zadowoleni z umiejętności swoich pracowników. Aż 38% z nich wskazywało, że umiejętności te są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby szkolenia pracowników, a kolejne 59%, że umiejętności są zadowalające, ale w pewnych obszarach pracownicy wymagają szkolenia. Tylko 3% wskazało, że umiejętności pracowników są niewystarczające. Przedsiębiorcy z sektorów przemysł, handel i usługi rynkowe wystawiają swoim pracownikom dużo wyższą ocenę (44% w pełni zadowolonych), niż pracodawcy z sektora „usług nierynkowych” (28%). Zróżnicowanie to wynikać może również z częstszego zatrudniania specjalistów oraz funkcjonowania w obszarze, w którym zmiana wiedzy i prawa dokonuje się szybko i mocno oddziałuje na bieżącą pracę.

Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników



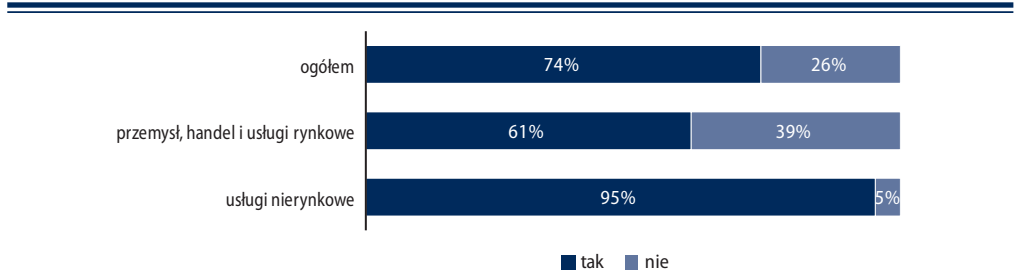
PRP32/2011



Poziom zadowolenia firm z umiejętności swoich pracowników bezpośrednio przekłada się na podejmowanie działań na rzecz rozwoju ich kompetencji. Świadczy o tym udział szkolących firm. **Generalnie co 4 firma nie podejmowała działań na rzecz rozwoju kompetencji swoich pracowników.** Spośród 74% firm, które wspierały rozwój umiejętności kadr 2/3 (52% ogółu przebadanych firm) wskazywała, że umiejętności pracowników można doskonalić.

95% pracodawców z sektora „usług nierynkowych” czyniło wysiłki mające na celu podnoszenie kompetencji pracowników. Udział takich podmiotów był dużo wyższy, niż w sektorach „przemysłu, handlu i usług rynkowych”, w których z kolei pracodawcy w dużo większym stopniu byli zadowoleni z umiejętności swoich pracowników. Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników jest silnie powiązany z podejmowaniem działań mających na celu rozwój tych umiejętności.

Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?



PRP33/2011

Większość nieszkolących pracodawców wskazywała, że nie stosuje żadnych form doskonalenia zawodowego, ponieważ obecne kwalifikacje i umiejętności pracowników w pełni odpowiadają ich potrzebom (80% nieszkolących w poprzednim roku). Drugim powodem nieszkolenia pracowników jest brak określonych dla nich potrzeb szkoleniowych (56%). Jest to prawdopodobnie związane z brakiem polityki szkoleniowej w firmach, która zakłada ocenę kompetencji pracowników oraz tworzenie na ich bazie planów szkoleniowych. **Trzecim ważnym powodem** dla którego pracodawcy decydują się nie szkolić pracowników, **są wysokie koszty szkoleń (47%).**

Powody nieszkolenia pracowników

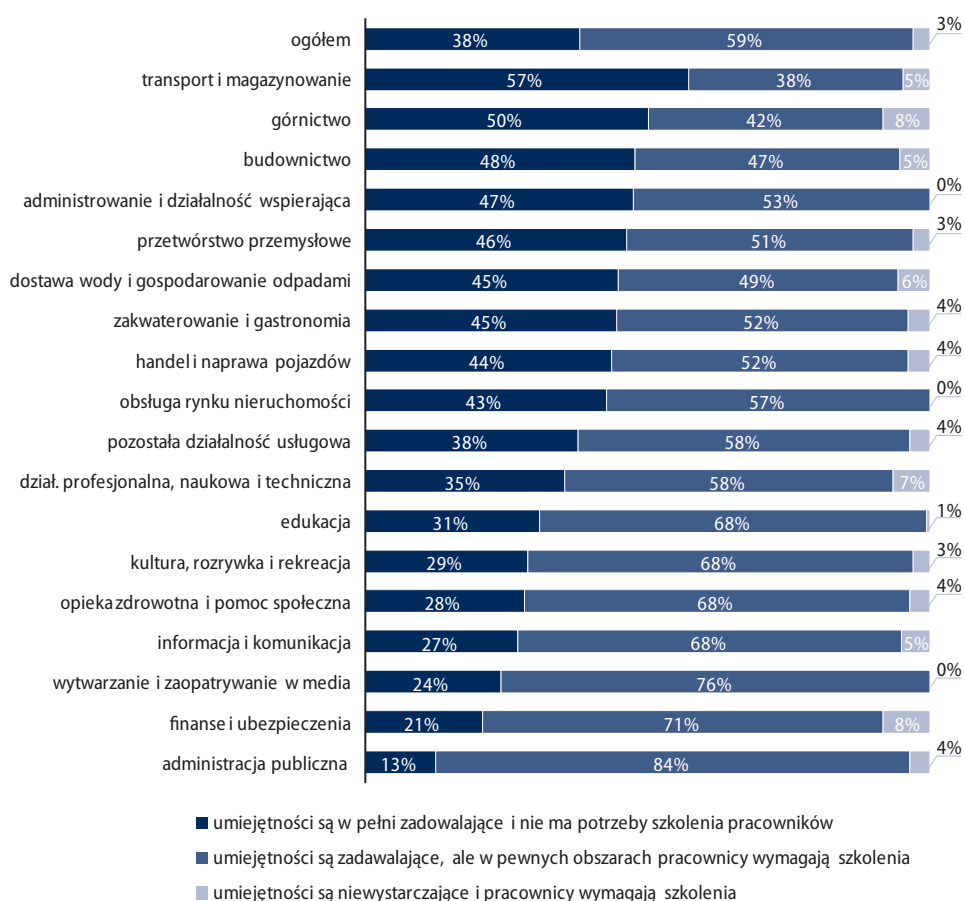


PRP34/2011



Potrzebę szkoleń dostrzegają pracodawcy skoncentrowani w sekcjach zatrudniających głównie osoby z wyższym wykształceniem (co przedstawiono na poniższym wykresie). Najmniejszy udział pracodawców w pełni zadowolonych z umiejętności swoich pracowników jest w sekcji „administracja publiczna” (13%), „finanse i ubezpieczenia” (21%), „wytwarzanie i zaopatrzenie w media” (24%), „informacja i komunikacja” (27%), „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (28%), „kultura, rozrywka i rekreacja” (29%), „edukacja” (35%) oraz „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (35%). We wszystkich tych sekcjach udział pracodawców dostrzegających potrzebę doszkalania pracowników jest wyższy od średniej wartości dla ogółu badanych. Dodatkowo, jak wynika z dotychczas prezentowanych danych, w sekcjach tych trudności z rekrutacją pracowników w decydującej mierze dotyczyły specjalistów.

Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników



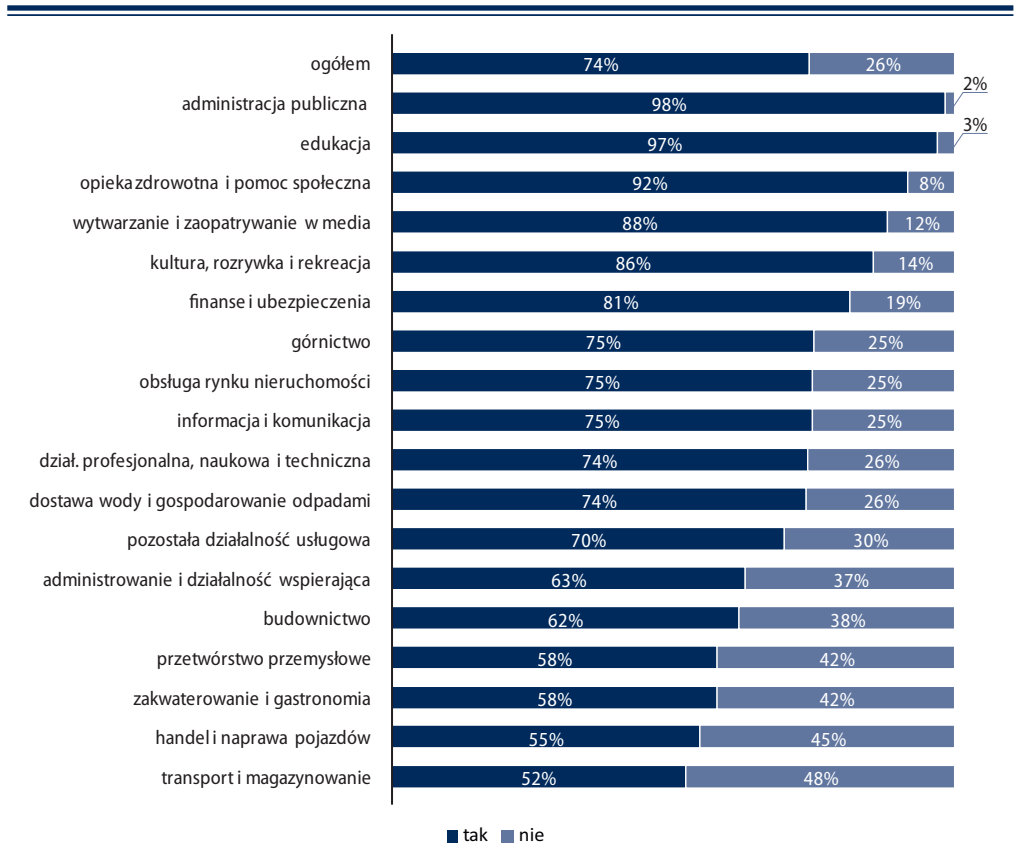
PRP35/2011

Bezpośrednią konsekwencją poziomu zadowolenia z umiejętności pracowników jest chęć organizacji dla nich działań podnoszących kwalifikacje. Wskazane sekcje, w których ocena umiejętności pracowników była niższa niż ogółem wszystkich pracodawców, są równocześnie tymi, które częściej niż przeciętnie w ostatnim roku podejmowały się organizacji działań mających na celu rozwój umiejętności pracowników. Robiły to niemal wszystkie podmioty z „administracji publicznej”, „edukacji” oraz „opieki zdrowotnej”. Podnoszenie kwalifikacji pracowników najrzadziej wspierali pracodawcy z sekcji: „transport i magazynowanie” (52%), „handel i naprawa pojazdów” (55%), „zakwaterowanie i gastronomia” (58%), „przetwórstwo przemysłowe” (58%) oraz „budownictwo” (62%).



Małe zaangażowanie pracodawców w tych branżach w szkolenie pracowników wynikać może również ze stosunkowo dużych kosztów szkoleń zawodowych dla tych sekcji, a także dominacji małych firm, które rzadziej poświęcają czas na podnoszenie kwalifikacji pracowników. Inną przyczyną może być to, że pracownicy tych branż, posiadając określone kwalifikacje do wykonywania zawodu, stosunkowo łatwo mogą je uzupełniać na stanowisku pracy, bez podejmowania dodatkowych działań. Ponadto kwalifikacje w tych obszarach zawodowych nie ulegają zbyt szybko przedawnieniu.

Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?

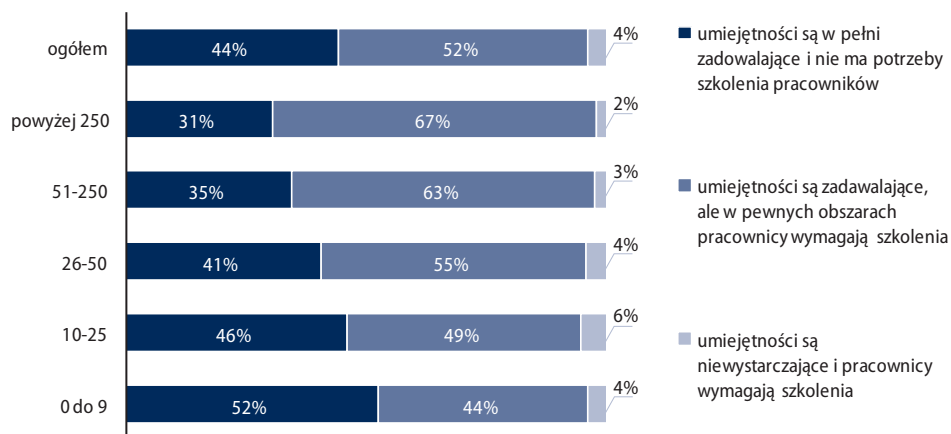


PRP36/2011

Przyglądając się zadowoleniu pracodawców z kwalifikacji aktualnie zatrudnionego personelu, a także uczestnictwu firm w podnoszeniu kwalifikacji pracowników można dostrzec, że **im większe firmy, tym poziom zadowolenia z umiejętności pracowników jest mniejszy, a udział w podnoszeniu ich kwalifikacji większy**. Wynikać to może z kilku kwestii. Po pierwsze, duże firmy dysponują większym potencjałem finansowym. Po drugie, duże podmioty częściej działają w branżach, które chętnie angażują się w kształcenie pracowników. Po trzecie, duże firmy ze względu na organizację (posiadanie działu odpowiadającego za sprawy kadrowe) i sposób zarządzania w większym stopniu są świadome potrzeb podnoszenia kwalifikacji pracowników, co czynią, a jednocześnie wiedzą o niedoskonałości kwalifikacji pracowników. Po czwarte, zabiegając o utrzymanie pracowników duże firmy starają się im zaoferować warunki do rozwoju zawodowego (co jest korzystne zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy). W latach 2007–2008, gdy pracowników na rynku brakowało, firmy bardzo mocno o nich konkurowały. Nawet mimo wstrzymania procesu zatrudniania, firmy starają się utrzymać pracowników, pamiętając jak dużym kosztem odbyło się pozyskanie ich w poprzednich latach.



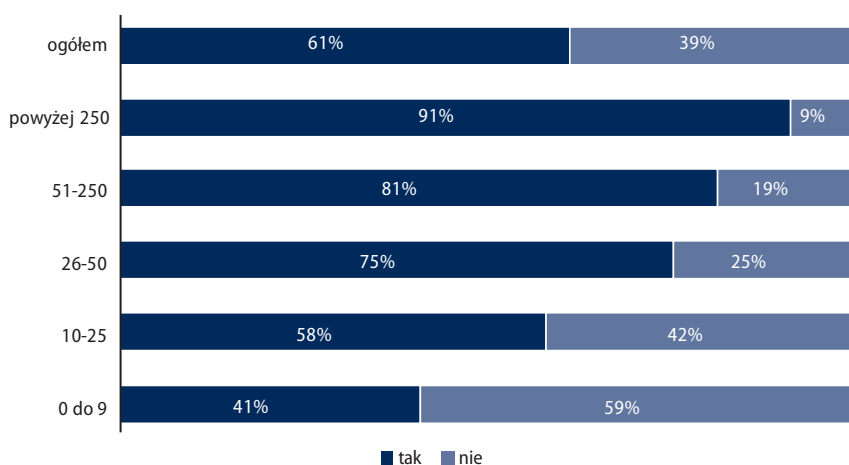
Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP37/2011

Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?

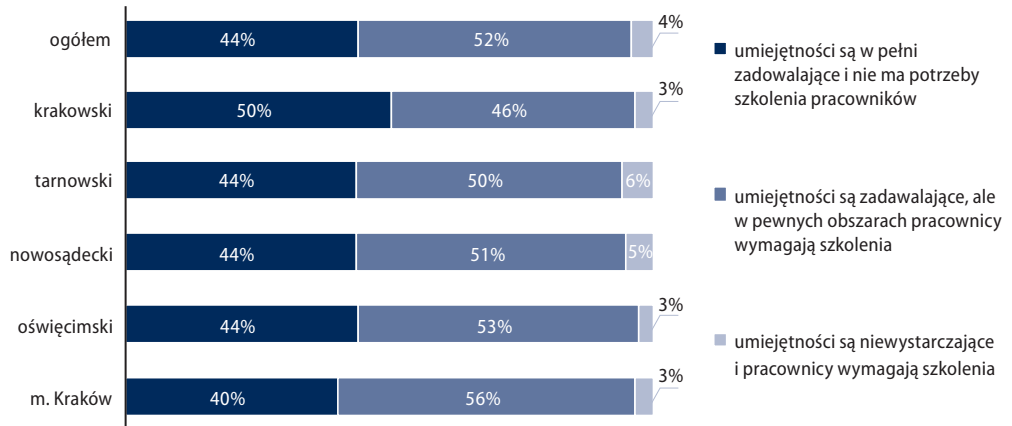


*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP38/2011

Z perspektywy zróżnicowania terytorialnego nie widać dużych różnic w nastawieniu do problematyki szkoleń pracowników. Największą potrzebę uzupełniania kwalifikacji dostrzegają pracodawcy z Krakowa (40% uważało, że umiejętności są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby szkolenia pracowników wobec 44% ogółem) i to oni najczęściej szkolili.

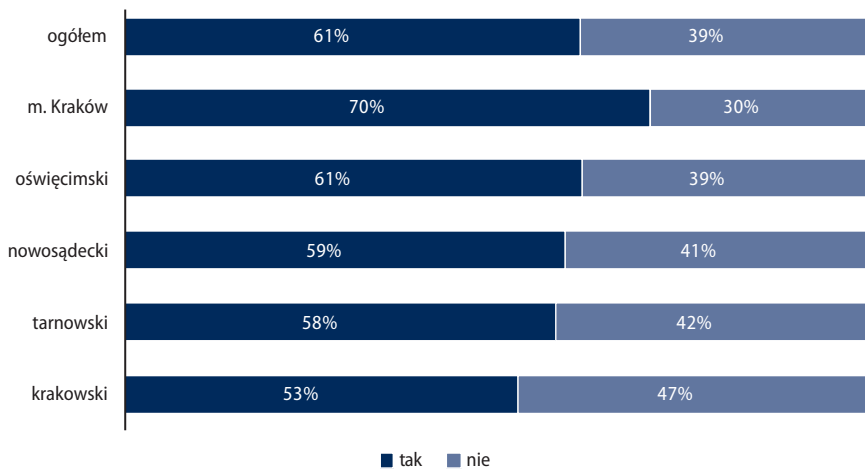
Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP39/2011

Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?



*Dane prezentowane na wykresie dotyczą wszystkich sekcji PKD 2007 z wyłączeniem „usług nierynkowych” (O, P, Q, R).

PRP40/2011

Najpopularniejsze formy rozwoju kwalifikacji pracowników to kursy i szkolenia. Wskazali na nie niemal wszyscy pracodawcy, podejmujący tego typu aktywność (97%), przy czym 93% wskazań dotyczyło zewnętrznych form organizacji szkoleń, a tylko 50% wewnętrznych. Kolejne pod względem częstości było stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników (46%), dofinansowanie nauki w szkołach wyższych np. w postaci studiów podyplomowych (41%) oraz opracowanie indywidualnych planów rozwoju pracowników (34%).



Formy rozwoju kwalifikacji obecnych pracowników

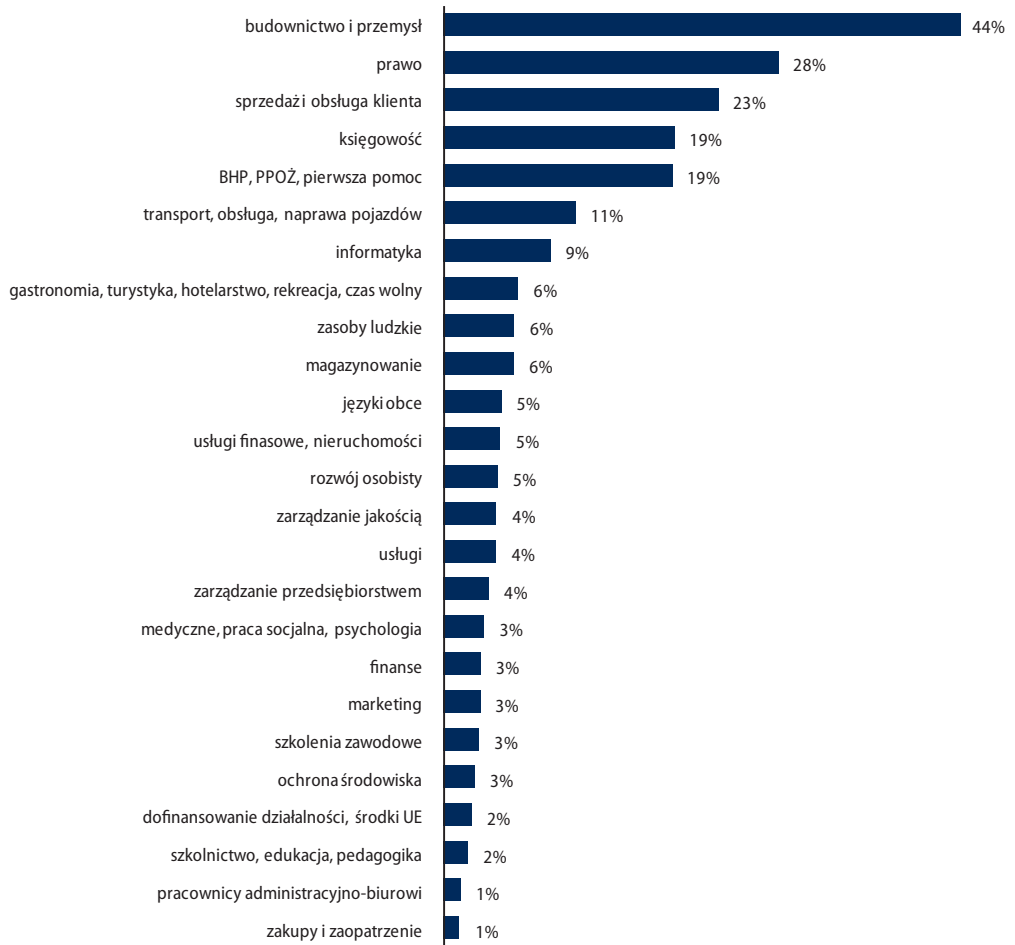


PRP41/2011

Stosowane formy rozwoju kwalifikacji obecnych pracowników różnią się w zależności od sekcji, w której działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Stosowanie pozostałych form zmienia się podobnie jak w przypadku ogólnie opisywanych działań mających na celu rozwój kwalifikacji pracowników. Wzrasta wraz z wielkością firmy, jest częstsze w podmiotach związanych z sektorem „usług nierynkowych” oraz występuje częściej w Krakowie niż w pozostałych podregionach.

Wśród najczęściej wskazywanych szkoleń i kursów znalazły się zajęcia w takich obszarach jak: budownictwo i przemysł (44%), prawo (28%), sprzedaż i obsługa klienta (23%), księgowość (19%) oraz transport, obsługa i naprawa pojazdów (11%). W 19% przypadków pracodawcy wskazywali na obowiązkowe szkolenia BHP oraz ochrony przeciwpożarowej. Szkolenia, których ogólny udział stanowił więcej niż 10%, zostały szczegółowo opisane poniżej.

Kursy, w których uczestniczyli pracownicy w 2010 roku



PRP42/2011

Najczęściej wskazywane **szkolenia dotyczące budownictwa i przemysłu** to:

- kursy dla operatorów ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów
- kurs dla elektromonterów, elektryków i energetyków
- kurs operatora maszyn produkcyjnych i obsługi urządzeń produkcyjnych
- kurs spawacza
- kursy w zakresie architektury, projektowania obiektów i budynków
- kurs z zakresu instalacji gazowych, ciepłowniczych i kanalizacyjnych
- kurs dla inspektorów nadzoru budowlanego oraz kierowników budowy.

W przypadku **szkoleń z prawa** najczęściej pojawiały się:

- prawo podatkowe
- prawo pracy
- prawo zamówień publicznych
- prawo branżowe
- ochrona danych osobowych.



Trzeci pod względem popularności obszar szkoleń dotyczył przede wszystkim **technik sprzedaży oraz profesjonalnej obsługi klienta**.

W **zakresie księgowości** najczęściej organizowanymi szkoleniami były:

- kadry i płace w przedsiębiorstwie
- rachunkowość
- podstawy księgowości
- rozliczenia, składki i deklaracje ZUS.

Większość firm, które w przeciągu ostatniego roku podnosiły kwalifikacje pracowników, planowało realizować tego typu działania również w przyszłości (64%). Zapewne w dużej części z nich prowadzona jest polityka w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników. Grupa firm, która nie podejmowała działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników, ani nie zamierzała tego zrobić w przyszłości, stanowiła 19% badanych.

Aktywność szkoleniowa pracodawców

		Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierają Państwo organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników?		
		tak	nie	ogółem
Czy w ostatnim roku podejmowano jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?	tak	2 727 64%	472 11%	3 199 75%
	nie	244 6%	825 19%	1 069 25%
	ogółem	2 971 70%	1 297 30%	4 268 100%

PRP43/2011

Przy analizie aktywności szkoleniowej pracodawców należy pamiętać o czynnikach warunkujących jej podejmowanie. Inwestując w szkolenia swoich pracowników pracodawca musi uwzględnić nie tylko koszty finansowe takiego przedsięwzięcia, ale również czas i ryzyko z nim związane. Ryzyko dotyczyć może sytuacji, w której wyszkolony pracownik „ucieka” z firmy do innego pracodawcy, oferującego w danym momencie atrakcyjniejsze warunki zatrudnienia. Pracodawcy chcą inwestować wyłącznie w pracowników zmotywowanych do pracy, zaangażowanych i dobrze funkcjonujących w firmie, stąd wysokie oczekiwania jeśli chodzi o kompetencje interpersonalne, a także cechy psychologiczne kandydatów do pracy. Pracodawcom nieposiadającym kapitału na prowadzenie własnej polityki szkoleniowej można pomóc w ramach pieniędzy publicznych przeznaczonych na ten cel (m.in. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Należy jednak pamiętać, że pomoc taka jest efektywna wyłącznie wtedy, gdy oferta szkoleń odpowiada na realne potrzeby pracodawców.



III. Podsumowanie

W opinii pracodawców małopolski rynek pracy w 2010 roku cechował się względną stabilnością. Pracodawcy zarówno likwidowali, jak i tworzyli nowe miejsca pracy – na rynku pracy występowała stosunkowo duża fluktuacja. Z analizy deklaracji pracodawców odnośnie liczby osób zwolnionych i przyjętych do pracy wynika, że globalnie w Małopolsce zatrudnienie zmniejszyło się nieznacznie – spadek wyniósł 0,4%. Z wyników zrealizowanego badania wyłania się stosunkowo spójny obraz oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy (można mówić o ogólnych tendencjach w tym zakresie). Niemniej należy pamiętać, że ostatecznie to, kogo pracodawca jest skłonny zatrudnić, zależy od profilu działalności firmy (branży) oraz w znacznej mierze od zakresu jej działania (wielkości firmy). Te dwie cechy mają wpływ również na kształt polityki personalnej firm, w tym aktywności pracodawców w zakresie szkoleń. Różnice oczekiwań pracodawców, wynikające z profilu działalności firm oraz ich wielkości, zostały uwzględnione w niniejszym raporcie. Najważniejsze wnioski z badania zamieszczone są poniżej.

Kondycja badanych przedsiębiorstw

W 2010 roku wzrostem zysku mogli się pochwalić przede wszystkim najwięksi pracodawcy oraz firmy małe (zatrudniające od 10 do 50 osób). Wzrost ten przełożył się na podejmowanie inwestycji. Także firmy mikro, choć cechowały się stałym poziomem zysku, starały się wzbogacać swoją ofertę o nowe produkty/usługi (1/3 firm zatrudniających do 9 pracowników).

Najwyższą aktywnością inwestycyjną wykazywały się firmy z sekcji „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”, „informacja i komunikacja” oraz „przetwórstwo przemysłowe”. W przypadku pierwszych dwóch sekcji nie jest to zaskakujące: nowe produkty można wprowadzać stosunkowo łatwo – wprowadzenie nowej usługi/produktu pochłania niewiele czasu i z reguły wymaga głównie nakładów na jego reklamę. W przemyśle wprowadzanie nowego produktu na rynek to proces długotrwały, angażujący środki na badania i rozwój, często pociągający za sobą modyfikacje w procesie produkcji, dlatego wymaga większych nakładów finansowych.



Sytuacja zatrudnieniowa

W mikrofirmach zanotowano spadek zatrudnienia w 2010 roku. W dużych utrzymywało się ono na niezmiennym poziomie w stosunku do roku poprzedniego, ale sytuacja zatrudnieniowa była bardziej dynamiczna (większa rotacja, częstsze rekrutacje).

W sektorze „usług nierynkowych” zatrudnienie spadło niemal we wszystkich sekcjach. W sektorze przedsiębiorstw dodatni bilans zatrudnienia odnotowano m.in.: w „wytwarzaniu i zapotrzeniu w media”, „dostawie wody i gospodarowaniu odpadami”, „budownictwie”, „handlu i naprawie pojazdów”. Największe spadki zatrudnienia miały natomiast miejsce w „transportie i gospodarce magazynowej” oraz „działalności finansowej i ubezpieczeniowej”. W branży transportowej wynikały one z problemów kilku dużych przedsiębiorstw, które najbardziej ucierpiały z powodu spowolnienia gospodarczego w regionie.

Ogólne tendencje zatrudnieniowe powinny mieć kontynuację w kolejnym roku. Prognozy dotyczące zmian zatrudnienia mówiły o wzroście w sektorze prywatnym, nie w publicznym.

Oczekiwania względem kandydatów do pracy

Oczekiwania pracodawców względem kandydatów do pracy są większe w mikrofirmach niż u największych pracodawców (którzy częściej mają możliwości szkolenia pracowników). Jest to jedna z przyczyn, dla których trudności z rekrutacją odpowiednich osób do pracy dotyczą w większym stopniu firm małych niż dużych i średnich (zatrudniających powyżej 50 pracowników).

Pracodawcy z sektora „usług nierynkowych” oczekują dużo większego przygotowania od kandydatów do pracy „na starcie”, niż pracodawcy działający w sektorze przedsiębiorstw („przemysł, handel, usługi rynkowe”). W przypadku sektora przedsiębiorstw największe oczekiwania wobec kandydatów do pracy występują w branży związanej z rynkiem nieruchomości, w budownictwie, a także w transporcie. Największą gotowość w zakresie szkolenia pracowników wykazują natomiast pracodawcy z branży finansowej i ubezpieczeniowej, a także z sekcji „informacja i komunikacja”.

Staż pracy kandydata jest bardzo ważny przy rekrutacji w przypadku pracodawców z sektora przemysłu, handlu i usług rynkowych. W przypadku sektora „usług nierynkowych” istotniejsze jest wykształcenie oraz wyuczony zawód.

Dla pracodawców przy rekrutacji pracownika ważne są przede wszystkim kompetencje indywidualne (psychologiczne), trudne do wyuczenia w ramach szkoleń. Dużą wagę pracodawcy przywiązują również do umiejętności bezpośrednio związanych z zawodem, stawiają także na umiejętności interpersonalne kandydatów.

Rekrutacja pracowników

Pod koniec 2010 roku dużo częściej rekrutowały firmy z sektorów przemysłu, handlu i usług rynkowych (18%) niż z sektora „usług nierynkowych” (6%). Największe zapotrzebowanie wystąpiło w przypadku robotników budowlanych, robotników obróbki metali oraz mechaników maszyn i urządzeń, sprzedawców, kierowców, specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania, lekarzy i pielęgniarek, inżynierów, przedstawicieli handlowych oraz księgowych.

Trudności w rekrutacji odpowiedniej osoby do pracy wynikały z różnych przyczyn – najczęściej potencjalni pracownicy nie spełniali oczekiwań pracodawcy. Największe trudności ze znalezieniem pracowników miała branża budowlana, „opieka zdrowotna”, „administrowanie i działalność wspierająca” oraz „pozostała działalność usługowa”.



Polityka szkoleniowa

Pracodawcy są generalnie zadowoleni z umiejętności swoich pracowników, przy czym dużo wyższą ocenę swoim pracownikom wystawiają pracodawcy z sektorów przemysł, handel i usługi rynkowe, niż z sektora „usług nierynkowych”. Wiąże się to ze skłonnością do inwestowania w rozwój kwalifikacji pracowników. Częściej szkolono pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym niż w sektorze przedsiębiorstw. Najbardziej podnoszenie kwalifikacji pracowników wspierali pracodawcy z sekcji: „transport i magazynowanie”, „handel i naprawa pojazdów”, „zakwaterowanie i gastronomia”, „przetwórstwo przemysłowe” oraz „budownictwo”. Duże firmy, dysponując większymi środkami, są bardziej skłonne szkolić pracowników niż małe podmioty.

Najczęstszym powodem nieszkolenia pracowników było zadowolenie pracodawców z obecnych kwalifikacji i umiejętności. W dalszej kolejności decydował o tym brak określonych dla nich potrzeb szkoleniowych, na trzecim miejscu znalazły się natomiast wysokie koszty szkoleń.

Najbardziej popularną formą podnoszenia kwalifikacji pracowników są szkolenia i kursy. Pracodawcy szkolą najchętniej w takich obszarach jak: budownictwo i przemysł (44%), prawo (28%), sprzedaż i obsługa klienta (23%), księgowość (19%) oraz transport, obsługa i naprawa pojazdów (11%).



Spis tabel

1. Pracodawcy objęci badaniem według liczby zatrudnionych i podregionu	8
2. Zmiany zatrudnienia w minionych 12 miesiącach	12
3. Zmiany liczby stanowisk pracy w minionych 12 miesiącach	12
4. Kompetencje oczekiwane przez pracodawców w poszczególnych zawodach	23
5. Aktywność szkoleniowa pracodawców	41

Spis wykresów

1. Osoby udzielające wywiadu	8
2. Udział podmiotów w badaniu wg sekcji PKD 2007	9
3. Zysk przedsiębiorstwa w ostatnim roku	11
4. Kondycja firm – innowacje	11
5. Zmiany zatrudnienia w przeciągu roku	13
6. Zmiany zatrudnienia w przeciągu roku	14
7. Zmiany zatrudnienia w przeciągu roku	15
8. Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia	16
9. Poszukiwani pracownicy	17
10. Oczekiwania wobec nowo przyjmowanych pracowników (wg sektorów)	18
11. Oczekiwania wobec nowo przyjmowanych pracowników (wg sekcji)	19
12. Oczekiwania wobec nowo przyjmowanych pracowników (wg wielkości firmy)	20
13. Czynniki ważne w procesie rekrutacji	20
14. Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy	22
15. Wymagany poziom kompetencji	24
16. Metody rekrutacji pracowników	25
17. Ocena skuteczności stosowanych metod rekrutacji	26
18. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników	26
19. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników	27
20. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników	28
21. Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników	28
22. Na jakie stanowiska najtrudniej znaleźć pracowników? (wg wielkich grup zawodów)	29
23. Stanowiska, na które najtrudniej znaleźć pracowników (wg dużych grup zawodów)	30
24. Trudności ze znalezieniem pracowników	31
25. Dlaczego osoby nie spełniały oczekiwań?	32
26. Dlaczego nikt nie odpowiedział na ofertę?	32
27. Warunki, które nie spełniały oczekiwań pracowników	33



28. Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników	33
29. Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?	34
30. Powody nieszkolenia pracowników	34
31. Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników	35
32. Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?	36
33. Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników	37
34. Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?	37
35. Poziom zadowolenia z umiejętności pracowników	38
36. Czy w ostatnim roku podejmowano działania mające na celu rozwój umiejętności pracowników?	38
37. Formy rozwoju kwalifikacji obecnych pracowników	39
38. Kursy, w których uczestniczyli pracownicy w 2010 roku	40



Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji to projekt badawczy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. W 2011 r. obchodzi pięćdziesiąt lat istnienia.

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**. Publikuje wskaźniki w module „**Wizualizacji danych**”.

Więcej informacji w serwisie
www.obserwatorium.malopolska.pl.

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego