

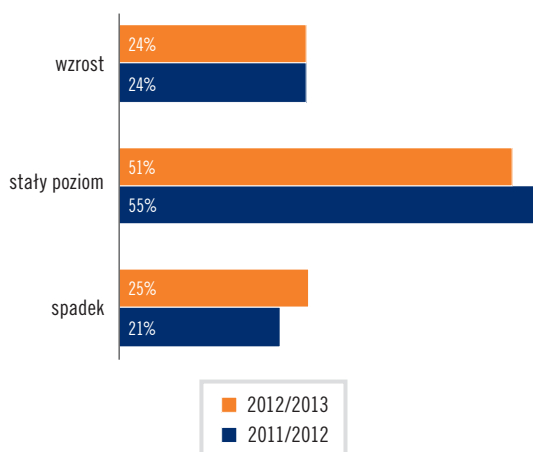
Pracodawca – Rynek – Pracownik

Poziom zatrudnienia w małopolskich firmach

Sytuacja zatrudnieniowa małopolskich pracodawców jest trudna, ale względnie stabilna. W latach 2012/2013 **u ponad połowy z nich nie było zmian w poziomie zatrudnienia** (51%). Jednak w porównaniu do roku 2011/2012 widocznie zwiększył się odsetek firm, w których liczba pracowników się zmniejszyła (z 21% do 25%). W niespełna co czwartym przedsiębiorstwie zatrudnienie wzrosło w relacji rok do roku.

Również **plany zatrudnieniowe pracodawców nie były zbyt optymistyczne** – 16% zadeklarowało, że zamierza prowadzić rekrutacje w drugim półroczu 2013 roku, a ponad 70% było przekonanych, że takie nabory się nie odbędą.

Zmiany w poziomie zatrudnienia

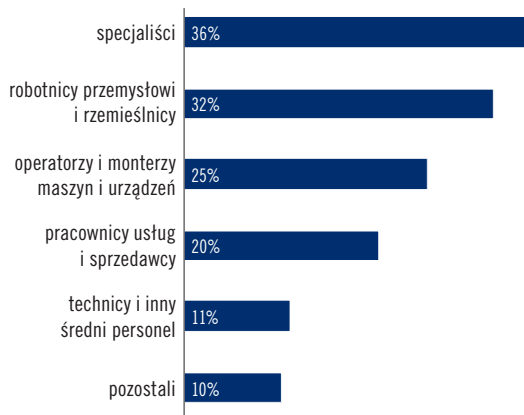


Zapotrzebowanie na pracowników

W połowie 2013 roku niespełna 13% firm poszukiwało pracowników. Był to odsetek niższy niż w roku 2012, gdy rekrutacje w momencie badania prowadziło 20% przedsiębiorców.

Na pierwszym miejscu w kategorii poszukiwanych pracowników znaleźli się **specjaliści** (36%). Prawie tyle samo rekrutacji dotyczyło **robotników przemysłowych i rzemieślników** (32%). Jedna czwarta pracodawców rekrutowała na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń, w dalszej kolejności poszukiwano pracowników usług i sprzedawców oraz średniego personelu.

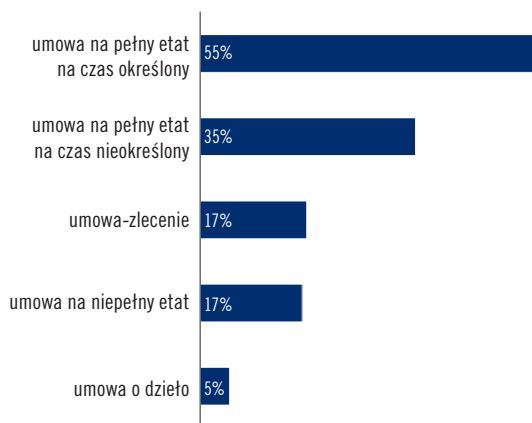
Zapotrzebowanie na pracowników w połowie 2013 r.



W grupie specjalistów poszukiwano przede wszystkim **specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania** (np. specjalistów do spraw rachunkowości czy do spraw szkoleń), a także **specjalistów nauczania i wychowania**. Jeśli chodzi o robotników przemysłowych, to rekrutacje dotyczyły **robotników budowlanych** (m.in. tynkarzy, monterów instalacji i urządzeń sanitarnych, malarzy) oraz **robotników obróbki metali/mechaników maszyn i urządzeń** (w tym: mechaników pojazdów samochodowych, mechaników maszyn i urządzeń budowlanych, blacharzy, monterów bram). Ponadto część pracodawców poszukiwała kierowców i operatorów pojazdów oraz sprzedawców.

Praktycznie wszystkie stanowiska oferowane przez pracodawców w ramach prowadzonych rekrutacji istniały wcześniej w firmie. Ponad połowa rekrutujących przedsiębiorców oferowała **umowę o pracę na czas określony**, rzadziej proponowano umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa-zlecenie lub o dzieło nie były zbyt często proponowanymi formami zatrudnienia.

Rodzaje umów oferowane kandydatom do pracy

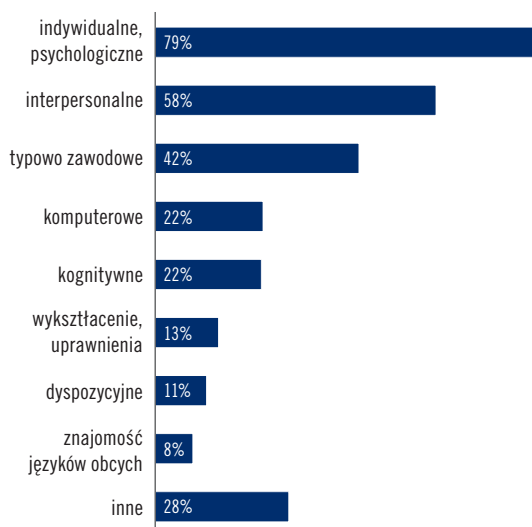


Oczekiwania względem kandydatów do pracy

Pracodawcy przykładali większą wagę do doświadczenia zawodowego kandydatów niż poziomu i dziedziny wykształcenia. Dla ponad połowy **poziom wykształcenia** nie stanowił kryterium przyjmowania do pracy (53%). Z kolei w przypadku **doświadczenia zawodowego** brało je pod uwagę niemal dwie trzecie rekrutujących pracodawców. Inaczej wygląda sytuacja w sektorze publicznym. Tam wykształcenie miało decydujące znaczenie (88%), istotność doświadczenia zawodowego była mniejsza (47%).

Czego oczekiwano od kandydatów do pracy? Wśród najbardziej pożądanых przez pracodawców kompetencji znalazło się najwięcej tych dotyczących **cech indywidualnych czy też postaw** (79%). Pracodawcy oczekiwali: odpowiedzialności, dyscypliny pracy i uczciwości; kreatywności; uprzejmości, prezencji; chęci do pracy; samodzielności oraz staranności. Bardzo często wskazywane były również **kompetencje interpersonalne** (58%), m.in.: umiejętność kontaktowania się z ludźmi/klientami; współpracy w grupie; komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli. Mniej niż połowa wszystkich wskazań dotyczyła

Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy



kompetencji typowo zawodowych (42%). Jeśli wymagano umiejętności posługiwania się komputerem (22%), to w stopniu zaawansowanym. Około co piąte wskazanie dotyczyło kompetencji kognitywnych, tj.: umiejętności uczenia się i umiejętności rozwiązywania problemów.

Oczekiwania pracodawców w budownictwie i przemyśle

Pracodawcy reprezentujący branżę budowlaną oraz przemysł wskazywali na cechy uniwersalne, które były oczekiwane od przyszłych pracowników bez względu na rodzaj stanowiska. Do takich wymagań należało przede wszystkim: posiadanie doświadczenia zawodowego, umiejęt-

ności manualnych oraz pewnych cech lub postaw indywidualnych i interpersonalnych (np. chęci do pracy, zaangażowania, komunikatywności, umiejętności pracy grupowej). Inne wymagania formułowane w stosunku do kandydatów wiązały się ze specyfiką danego stanowiska.

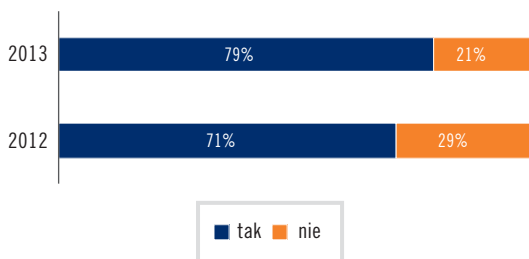
Wymagania stawiane kandydatom do pracy na wybranych stanowiskach w budownictwie i przemyśle

stanowisko	doświadczenie	wykształcenie	pozostałe wymagania
kadra kierownicza	bezwzględnie wymagane	wyższe lub średnie	znajomość języków obcych, czasem wymagano posiadania specjalistycznych uprawnień
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. do pracy na wysokości, obsługa 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

Trudności w procesie rekrutacji

Trudności, jakich doświadczają pracodawcy w procesie rekrutacji, rosną z roku na rok. W każdym razie pracodawcy coraz częściej zwracają na nie uwagę. W połowie 2013 r. już **79% rekrutujących firm uskarżało się na trudności w procesie poszukiwania pracowników**. W 2012 r. na podobne problemy wskazywało 71%. Najczęściej **kandydaci do pracy nie spełniali oczekiwań pracodawców**, gdyż nie posiadali odpowiednich umiejętności i kompetencji lub odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Znacząca liczba przedsiębiorców uskarżała się również na brak motywacji i chęci do pracy ze strony pracowników.

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników

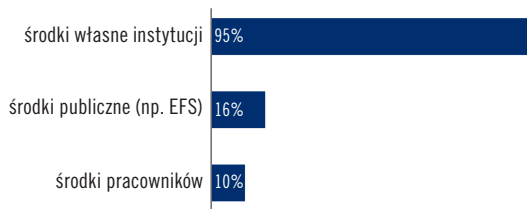


Polityka szkoleniowa małopolskich pracodawców

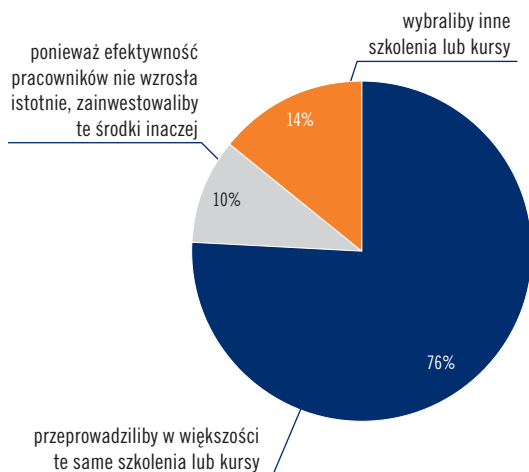
W latach 2012/2013 **43% pracodawców prowadziło kursy i szkolenia dla pracowników** poza obowiązkowymi (takimi jak BHP czy PPOŻ) i było to mniej niż w latach 2011/2012. Ponadto wzrósł odsetek przedsiębiorców, którzy organizowali zatrudnionym wyłącznie kursy wewnętrzne (prowadzone przez pracowników danej firmy – 19%) oraz tych, którzy kursy zewnętrzne (oferowane przez firmy szkoleniowe) uzupełniali kursami wewnętrznymi (39%). W 2013 r. 42% pracodawców organizowało wyłącznie kursy zewnętrzne. Było to związane bezpośrednio z kosztami szkoleń, które dla wielu właścicieli firm były za wysokie. **Korzystanie z pomocy publicznej przeznaczonej na szkolenia nie było zbyt popularne (16%).** Pracodawcy obawiali się przede wszystkim trudnych procedur związanych z pozyskiwaniem i rozliczaniem takich pieniędzy.

Natomiast ci przedsiębiorcy, którzy prowadzili szkolenia, byli w większości zadowoleni z ich jakości. Ponad trzy czwarte aktywnych szkoleniowo pracodawców, gdyby miało wybierać jeszcze raz, to przeprowadziłoby te same szkolenia lub kursy. 14% zadeklarowało, że wybrałoby inne, a co dziesiąty zainwestowałoby wydane środki inaczej, ponieważ jakość pracy uczestników nie wzrosła istotnie.

Formy finansowania działań podnoszących kompetencje pracowników



Jakość szkoleń w ocenie pracodawców z perspektywy czasu



„Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców” realizowano od kwietnia do września 2013 r. Składało się ono z kilku etapów, realizowanych różnymi technikami badawczymi (CATI, IDI). Informacje na temat metodologii badania oraz jego pełne wyniki można znaleźć w raporcie „Pracodawca – Rynek – Pracownik”, dostępnym w serwisie internetowym 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