

Pracodawca – Rynek – Pracownik

Zapotrzebowanie na pracowników¹

W połowie 2012 roku rekrutacje prowadziło 16% pracodawców². Wśród firm prywatnych było to 21%, w sektorze publicznym – 8%. Poszukiwano przede wszystkim pracowników w zawodach związanych ze sprzedażą. W sytuacji gorszej koniunktury gospodarczej i spadku popytu na towary i usługi osoby o wysokich umiejętnościach sprzedażowych mogą wzmocnić konkurencyjność firmy na rynku.

Najbardziej pożądana pracownicy:

- sprzedawcy
- średni personel do spraw biznesu i administracji (w tym głównie agenci i przedstawiciele handlowi)
- specjaliści do spraw nauk ekonomicznych i zarządzania (w tym: specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations, administracji, spraw finansowych)
- robotnicy budowlani robót stanu surowego (murarze, betoniarze-zbrojarze, dekarze itp.) i robót wykończeniowych (monterzy urządzeń wodno-kanalizacyjnych, w tym hydraulicy, posadzkarze itp.)
- robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń (spawacze, operatorzy maszyn do obróbki metali, mechanicy samochodowi itp.).

Poszukiwani pracownicy według zawodów



¹ Badanie zostało przeprowadzone w połowie 2012 roku. Powstało w oparciu o metodologię i narzędzia przygotowane w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, przy współpracy z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ. Badaniem objęto 2 586 małopolskich pracodawców.

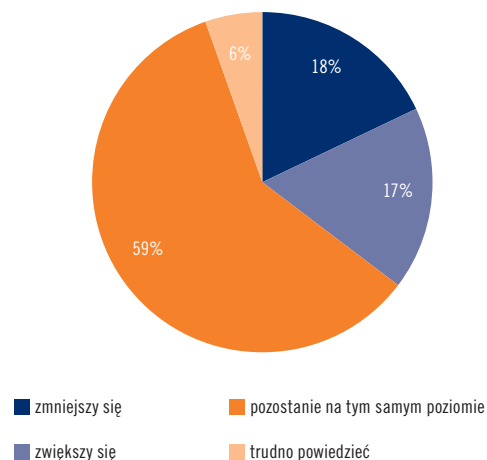
² Odsetek ten był nieco mniejszy niż w poprzedniej edycji badania, realizowanej w połowie 2011 roku (różnica jednego punktu procentowego).

Plany rekrutacyjne pracodawców

Większość pracodawców nie planowała zwiększać liczby pracowników w kolejnym roku. Im mniejsze zatrudnienie, tym większa jego stabilność u danego pracodawcy. O braku zmian w poziomie zatrudnienia mówiono przede wszystkim w branżach: obsługa rynku nieruchomości i usługi administrowania, opieka zdrowotna oraz administracja publiczna.

Najbardziej skore do zmniejszania liczby zatrudnionych były firmy największe. Wśród branż wyraźnie wyróżniała się edukacja. Największymi optymistami w kwestii prognoz zatrudnieniowych w momencie badania byli przedstawiciele branż: transport, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz budownictwo.

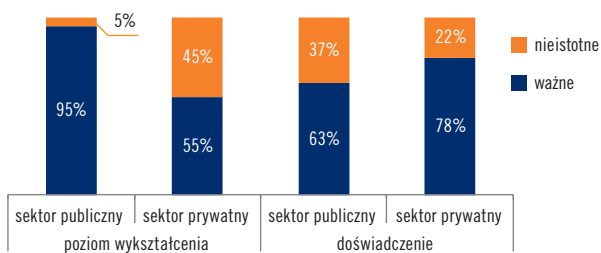
Jak w następnym roku zmieni się zatrudnienie?



Czynniki ważne przy rekrutacji

Pracodawcy, którzy w momencie badania prowadzili rekrutację, kładli większy nacisk na doświadczenie zawodowe niż na poziom wykształcenia kandydatów, choć ten drugi czynnik również nie pozostawał bez znaczenia. Wykształcenie było bardzo ważnym kryterium w przypadku podmiotów publicznych. W sektorze prywatnym dużo istotniejsze było doświadczenie zawodowe.

Oczekiwania względem kandydatów do pracy

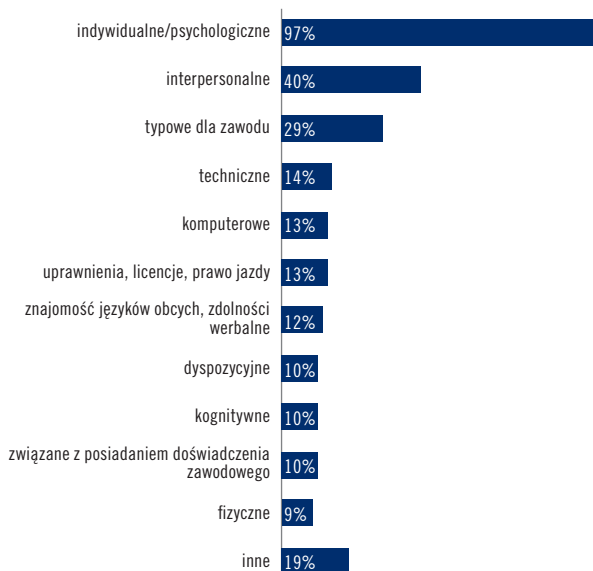


Najważniejsze kompetencje przyszłych pracowników

Kompetencje, których oczekiwano najczęściej od kandydatów do pracy:

- indywidualne/psychologiczne: odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność; staranność, skrupulatność, dokładność; chęć do pracy, pracowitość; samodzielność; kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja;
- interpersonalne: umiejętność kontaktu z klientami; komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli; umiejętność współpracy w grupie;
- typowe dla zawodu – umiejętności związane bezpośrednio z czynnościami zawodowymi, np. umiejętność wypieku pieczywa w przypadku piekarzy lub spawania w przypadku spawaczy.

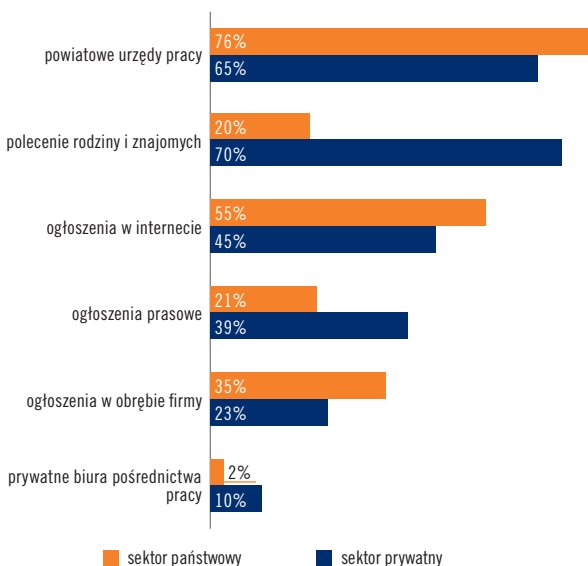
Najważniejsze kompetencje kandydatów do pracy



Sposoby rekrutacji pracowników

Najbardziej popularnymi formami rekrutacji pracowników okazały się usługi powiatowych urzędów pracy oraz polecenie rodziny i znajomych. Dość częste było również zamieszczanie ogłoszeń w internecie oraz w prasie. Zróżnicowanie popularności poszczególnych form rekrutacji pracowników w ramach sektorów przedstawiono na wykresie. Wiąże się ono m.in. ze specyfiką działalności pracodawców w ramach sektora publicznego i prywatnego. Najbardziej zróżnicowane metody rekrutacji stosowali pracodawcy najwięksi, zatrudniający powyżej 250 pracowników. Najbardziej skuteczne, zdaniem pracodawców, okazało się polecenie rodziny i znajomych oraz ogłoszenia w internecie. Usługi powiatowych urzędów pracy, choć najbardziej popularne, zostały ocenione jako umiarkowanie skuteczne.

Metody rekrutacji stosowane przez pracodawców



Przyczyny trudności z rekrutacją

Większość pracodawców upatrywała przyczyn trudności z rekrutacją w szczególności w cechach kandydatów, które odbiegały od ich oczekiwań (82%). Potencjalnym pracownikom brakowało przede wszystkim odpowiednich umiejętności i kompetencji, a także doświadczenia zawodowego. Zgłaszane trudności dotyczyły w głównej mierze rekrutacji robotników przemysłowych i rzemieślników (48%), w mniejszym zakresie – specjalistów (24%), pracowników usług i sprzedawców (22%) oraz techników (20%).

Najważniejsze kompetencje, których brakowało kandydatom do pracy:

- indywidualne/psychologiczne: samodzielność, chęć do pracy, pracowitość, odpowiedzialność, dyscyplina pracy, zarządzanie czasem itp.
- typowe dla zawodu
- związane z brakiem dostatecznego doświadczenia zawodowego.

Kompetencje, których brakowało kandydatom do pracy



Polityka szkoleniowa

Ogółem dwie trzecie pracodawców deklaro- wało, że w roku poprzedzającym badanie szkoliło swoich pracowników w pozaobowiązkowym zakre- sie (tj. wyłączając BHP, ppoż., itp.). Na tak wysoki odsetek wpłynęły głównie deklaracje przedstawi- cieli sektora publicznego (87%). Wśród pracodawców prywatnych nieobligatoryjne szkolenia realizowała niewiele ponad połowa.

Aktywna polityka szkoleniowa była domeną największych firm. Dla pracodawców zatrudniają- cych powyżej 250 osób doksztalcanie pracowni- ków stanowiło normę (88% z nich szkoliło). Wśród najmniejszych podmiotów o rozwój kadry w ciągu roku poprzedzającego badanie zadbało niespełna 40%, wśród podmiotów o zatrudnieniu większym niż 10 pracowników – ponad połowa.

Najpopularniejsze tematy szkoleń:

- **prawo** (30%): prawo podatkowe, prawo pracy, prawo zamówień publicznych
- **budownictwo i przemysł** (25%): kursy operatorów maszyn i urządzeń produkcyjnych, kursy dla operatorów ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów, elektromonterów i elektryków, spawaczy
- **księgowość i rachunkowość** (22%): ogólne z zakresu księgowości, kadry i płace w przedsiębior- stwie, rozliczenia ZUS
- **szkolenia dla nauczycieli** (19%): różne aspekty edukacji, pedagogiki, relacji uczeń–nauczyciel, pracy z dziećmi
- **medyczne** (19%): psychologia, psychoterapia, socjoterapia, inne specjalistyczne kursy dla lekarzy i pielęgniarek
- **sprzedaż** (18%): techniki sprzedaży i obsługi klienta

Najpopularniejsze tematyki szkoleń, na któ- re pracodawcy wysyłali swoich pracowników, po- kazują, że szkolono głównie z zakresu tego, czego wymagały obowiązki zawodowe. Większość kur- sów miała więc niejako charakter obligatoryjny w kontekście zadań realizowanych na stanowisku pracy (zmiany przepisów prawa, uprawnienia do obsługi konkretnych maszyn itp.). Zdecydowana większość pracodawców była zadowolona z efek- tów szkoleń zrealizowanych w poprzednim roku.

Ponad jedna trzecia pracodawców w roku poprzedzającym badanie nie skierowała swoich

pracowników na żadne kursy. Powody nieszkole- nia były podobne wśród pracodawców z sektora publicznego, jak i prywatnego. Wśród głównych wymieniano najczęściej fakt, że:

- pracownicy mają odpowiednie umiejętności (80%)
- koszt szkoleń jest zbyt wysoki (55%)
- kluczowe są inne inwestycje (51%)
- pracownicy nie mają czasu na szkolenia (46%).

Poza zadowoleniem z umiejętności pracow- ników większość powodów nieszkolenia wiązała się więc z aspektem finansowym.

Pełne wyniki badania oraz podsumowanie zawierające najważniejsze wnioski można znaleźć w publikacji: „Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012”, dostępnej w serwisie internetowym projektu 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



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

