



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiecie olsztyńskim

RAPORT KOŃCOWY

BIOSTAT
www.biostat.com.pl

- Rybnik 2010 -

Spis treści

Wstęp.....	3
Nota metodologiczna.....	4
I. Sytuacja na lokalnym rynku pracy.....	6
II. Ogólna charakterystyka przedsiębiorstw biorących udział w badaniu	10
III. Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracodawcami.	14
IV. Funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw	20
V. Ewaluacja potrzeb szkoleniowych w badanych przedsiębiorstwach	27
VI. Plany badanych przedsiębiorców w kwestii zatrudnienia	30
VII Współpraca z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego	41
Podsumowanie	46
Spis rysunków.....	48
Spis tabel	50
Załącznik nr 1 Kwestionariusz ankiety.....	51

Badanie lokalnego rynku pracy na terenie powiatu olsztyńskiego, mające na celu zdiagnozowanie zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności zawodowe kandydatów do pracy oraz usługi i instrumenty rynku pracy, zrealizowano w okresie październik - listopad 2010r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT z Rybnika. Cele szczegółowe projektu to:

- Analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy, jego dynamiki oraz kierunków zmian.
- Określenie popytu na pracę w odniesieniu do ilości tworzonych przez pracodawców miejsc pracy posiadanych ofert pracy oraz pożądanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych kandydatów do pracy.
- Określenie zapotrzebowania pracodawców na usługi i instrumenty rynku pracy realizowane przez urząd

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz. Wszystkie jego elementy określają system funkcjonowania podmiotów rynku pracy. Sprawność tego systemu to szansa dla przedsiębiorców, którzy mogą w efektywny sposób zaplanować rozwój inwestycyjny, a działalność firmy oprzeć na bazie wykwalifikowanych pracowników. Dobra współpraca z instytucjami rynku pracy owocuje również wymiernymi korzyściami dla lokalnej społeczności. Lepsza sytuacja przedsiębiorstwa przekłada się na wzrost liczby miejsc pracy, poprawę stopy życiowej mieszkańców oraz podnosi atrakcyjność badanego terenu.

Nota metodologiczna

Niniejsze badanie opiera się na założeniu, że dobre zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców to szansa na rozwój przedsiębiorczości, a co za tym idzie stanowi szansę na poprawę sytuacji gospodarczej i zniesienie obecnie istniejących barier.

Na proces badawczy składają się następujące etapy realizacji projektu:

- Dobór próby badawczej
- Opracowanie metodologii
- Analiza danych zastanych
- Realizacja terenowej fazy badania
- Opracowanie raportu końcowego
- Przygotowanie 200 sztuk publikacji książkowych

Informacje na temat założonych celów badawczych uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia w postaci kwestionariusza, który został opracowany przez Wykonawcę badania. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego. Kwestionariusz został zatwierdzony przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych i składał się łącznie z 62 pytań zawierających charakterystykę metryczną respondentów, a przede wszystkim zagadnienia związane z tematem badania.

Ponadto, dla celów diagnozy obecnej sytuacji powiatu olsztyńskiego w kontekście obszaru przedsiębiorczości zastosowano metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano następujące dokumenty:

- Dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego
- Dokumenty i opracowania własne przygotowane w oparciu o analizę dostępnych dokumentów źródłowych

Liczebność próby objętej wywiadem kwestionariuszowym wyniosła 500 przedsiębiorstw dobranych wg proporcjonalnego rozkładu struktury podmiotów gospodarczych wg sekcji PKD oraz wg wielkości przedsiębiorstw. Jednostki wybrane do badania w ramach określonych kryteriów zostały wytypowane drogą losowania prostego. Oprócz tego 30 przedsiębiorstw zostało objętych Indywidualnym Wywiadem Pogłębionym (IDI) jako dodatkową metodą badawczą mającą na celu zdobycie dodatkowej wiedzy.

W trakcie przeprowadzanych badań starano się stworzyć atmosferę szczerości, tak by każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Istotny odsetek

ankietowanych zaznaczał, iż udzieli wywiadu (odpowie na ankietę) przy założeniu poufności wypowiedzi. Kontakt badacza z ankietowanym był osobisty w siedzibie przedsiębiorstwa.

Niniejszy raport zostanie także opracowany w formie publikacji formatu B5 w ilości 200 egzemplarzy oraz w wersji elektronicznej. W oparciu o nią zostanie także sporządzona prezentacja multimedialna, która posłuży do prezentacji wyników projektu badawczego.

I. Sytuacja na lokalnym rynku pracy

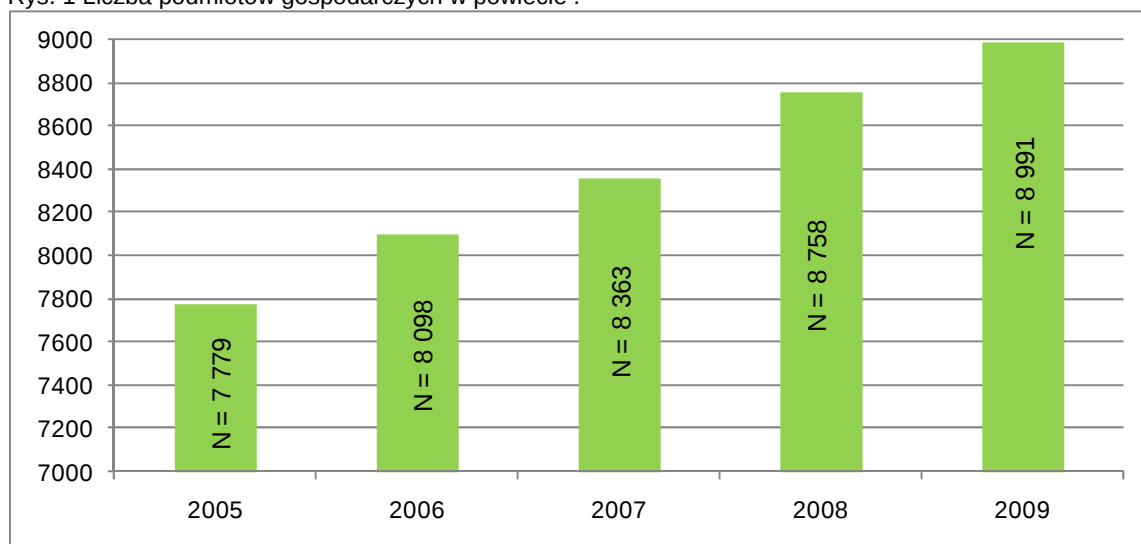
Ogólna charakterystyka powiatu

Powiat olsztyński leży w północno- wschodniej Polsce, w centralnej części województwa warmińsko-mazurskiego. Jego powierzchnia wynosi 2 837 km² i zamieszkuje go około 114 tys. osób. Powiat tworzy dwanaście gmin spośród których Biskupiec, Barczewo, Jeziorany, Olsztynek oraz Dobre Miasto to gminy miejsko-wiejskie, zaś Stawiguda, Świątki, Purda, Kolno, Jonkowo, Dywity oraz Gietrzwałd to gminy wiejskie. Nieskażone środowisko powiatu olsztyńskiego oraz bliskość dużych rynków zbytu sprawiają, że jego tereny są atrakcyjne dla inwestorów.

Przedsiębiorczość

Pod koniec 2009 roku w rejestrze REGON powiatu olsztyńskiego zarejestrowanych było 8 991 podmiotów gospodarczych, z czego 96,2% podmiotów należy do sektora prywatnego. Na przestrzeni lat 2005-2009 liczba jednostek gospodarczych w powiecie olsztyńskim systematycznie rosła. Największy przyrost podmiotów gospodarczych w powiecie miał miejsce w 2008 roku, kiedy to w porównaniu do stanu z końca 2007 roku liczba podmiotów, figurujących w rejestrze REGON, pod koniec 2008 roku była większa o około 5% (395 podmiotów gospodarczych). Natomiast najmniejszy przyrost liczby przedsiębiorstw w powiecie wystąpił na przestrzeni lat 2008-2009, wówczas liczba podmiotów wzrosła o 233 jednostki gospodarcze (blisko 3%). Dane ilustruje rysunek nr 1.

Rys. 1 Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie .



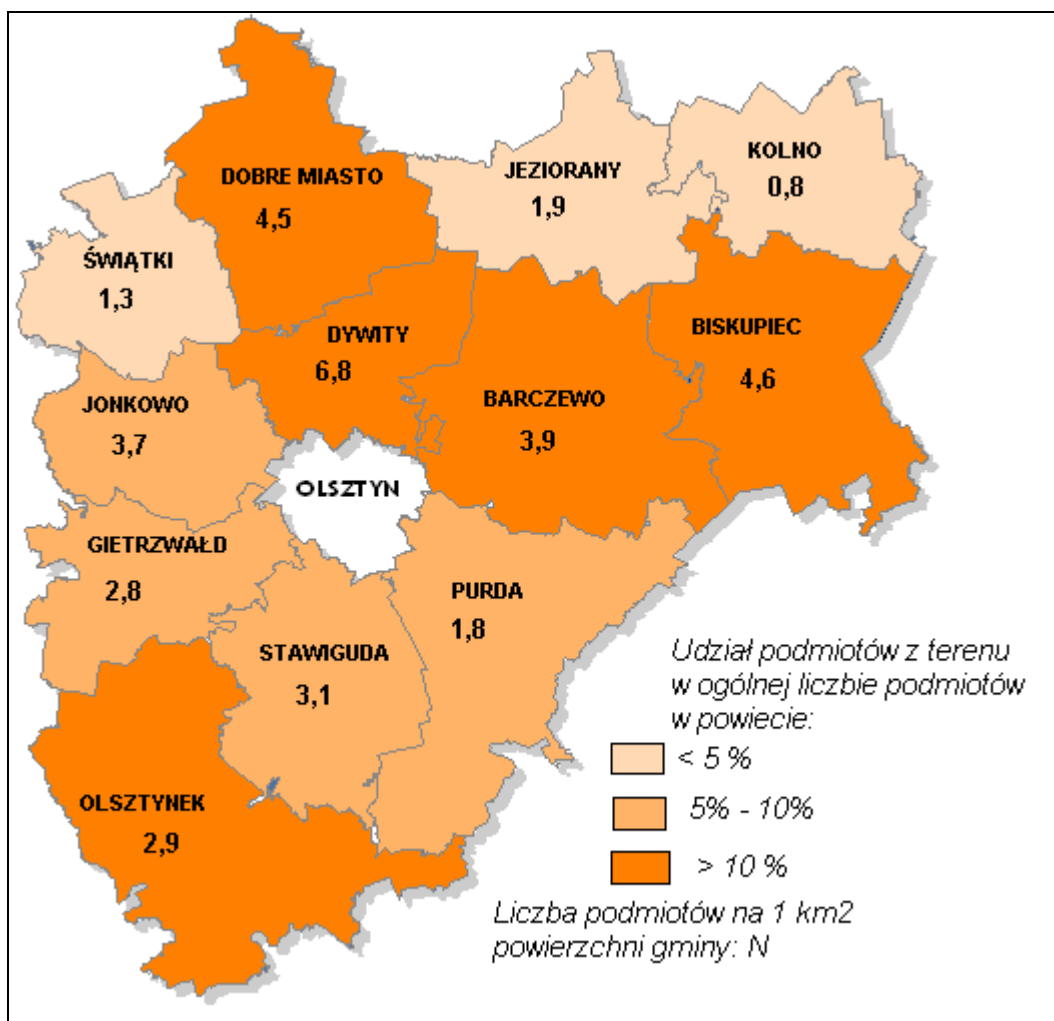
Według stanu z ostatniego dnia roku, kończącego wskazany okres.

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

Rozkład liczby podmiotów zarejestrowanych w powiecie jest zróżnicowany w obrębie poszczególnych gmin. Na tle wszystkich gmin powiatu olsztyńskiego pięć gmin wyróżnia się liczbą podmiotów większą niż tysiąc. Gminami tymi są: Barczewo, Biskupiec, Dobre Miasto, Dywity oraz Olszty-

nek. **Największa liczba podmiotów gospodarczych przypada na gminę miejsko-wiejską Biskupiec, gdzie liczba jednostek gospodarczych na koniec 2009 roku wyniosła 1 332.** Koncentracja podmiotów w tej gminie sięga około 5 podmiotów gospodarczych na 1 km² powierzchni. Wskaźnik ten jest najwyższy w gminie wiejskiej Dywity, gdzie sięga 7 podmiotów na 1 km² powierzchni, podczas gdy w pozostałych gminach koncentracja podmiotów gospodarczych nie przekracza poziomu 5 podmiotów na 1 km² powierzchni. Najmniejszą koncentracją podmiotów gospodarczych charakteryzuje się natomiast gmina Kolno (około 1 podmiotu na km²). Dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w powiecie w podziale według gmin ilustruje rysunek nr 2.

Rys. 2 Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu.



Według stanu z 31.XII.2009 r.
Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Opracowanie własne.

Tabela 1. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD

Sekcja* / Obszar działalności		Liczba podmiotów		Przyrost w skali roku**	
		N	%	N	%
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	530	5,9%	7	1,3%
B	Rybacktwo	6	0,1%	-1	-14,3%
C	Górnictwo	8	0,1%	-1	-11,1%
D	Przetwórstwo przemysłowe	830	9,2%	8	1,0%
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, wodę	26	0,3%	4	18,2%
F	Budownictwo	1178	13,1%	56	5,0%
G	Handel hurtowy i detaliczny i naprawa pojazdów	2169	24,1%	-86	-3,8%
H	Hotele i restauracje	250	2,8%	6	2,5%
I	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	592	6,6%	23	4,0%
J	Pośrednictwo finansowe	290	3,2%	15	5,5%
K	Obsługa nieruchomości	1435	16,0%	50	3,6%
L	Administracja publiczna i obrona narodowa;	100	1,1%	2	2,0%
M	Edukacja	234	2,6%	18	8,3%
N	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	560	6,2%	74	15,2%
O	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	783	8,7%	58	8,0%

Głównym obszarem działalności przedsiębiorstw w powiecie jest handel hurtowy i detaliczny, obsługa nieruchomości oraz budownictwo. Te rodzaje działalności prowadzi odpowiednio około 24%, 16% oraz około 13% przedsiębiorstw w regionie. Po około 9% wynosi udział, wśród podmiotów gospodarczych w powiecie, przedsiębiorstw działających w obszarze przetwórstwa przemysłowego oraz działalności usługowo komunalnej. W niemal wszystkich głównych obszarach działalności przedsiębiorstw w powiecie (z wyjątkiem sektora rybactwa, górnictwa oraz handlu hurtowego i detalicznego) liczba zarejestrowanych podmiotów wzrosła, w porównaniu do stanu z końca 2008 roku. Największy wzrost w skali roku odnotowały sekcje: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, wodę (wzrost o 4 podmioty tj. 18,2%), ochrona zdrowia i pomoc społeczna (15,2%), edukacja (8,3%) oraz działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała (8,0%). Natomiast najwyższy spadek liczby przedsiębiorstw w skali roku miał miejsce w sekcji B (rybactwo). Zestawienie zarejestrowanych podmiotów w podziale ze względu na obszar działalności, wraz informacją o przyroście tej liczby w skali roku, ujęto w tabeli nr 1.

W powiecie olsztyńskim zdecydowanie przeważają przedsiębiorstwa mikro (do 9 pracowników), których udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw wynosi około 94%. W następnej kolejności stosunkowo dużą część wszystkich przedsiębiorstw stanowią przedsiębiorstwa małe (10-49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników stanowią jedynie około 1% ogółu zarejestrowanych podmiotów. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje tabela nr 2.

Tabela 2. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości.

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Liczba podmiotów*		Przyrost w skali roku**	
		N	%	N	%
Mikroprzedsiębiorstwa	0-9 pracowników	8436	93,83%	205	2,5%
Małe przedsiębiorstwa	10-49 pracowników	478	5,32%	26	5,8%
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 pracowników	66	0,73%	-1	-1,5%
Duże przedsiębiorstwa	250-999 pracowników	11	0,12%	3	37,5%
	1000 i więcej	0	0,00%	0	0,0%
Ogółem		8991	100,00%	233	2,7%

*Według stanu z 31.XII.2009 r.

**W porównaniu do stanu z dnia 31.XII.2008 r..

Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>
Opracowanie własne

II. Ogólna charakterystyka przedsiębiorstw biorących udział w badaniu

Prężne funkcjonowanie rynku pracy ma bezpośredni związek z działalnością sektora przedsiębiorczości w danej lokalizacji. Dostosowanie tego obszaru do potrzeb pracodawców stanowi najistotniejszy czynnik sukcesu w postaci zwiększenia zatrudnienia i wzrostu tendencji rozwojowych. Zrealizowane badanie miało na celu stworzenie charakterystyki przedsiębiorczości w powiecie olsztyńskim, jej kondycję, perspektywy rozwojowe, a także określenie zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności zawodowe kandydatów do pracy oraz usługi i instrumenty rynku pracy.

Przez większość przedsiębiorców kwestia oceny rynku pracy, jak też polepszenia warunków zatrudnienia i rozwoju została postawiona wysoko, co obserwowano w podejściu do osób przeprowadzających badanie. W ich ocenie żaden z respondentów nie bagatelizował pytań związanych z tematem badania, a odpowiedzi udzielane były kompetentne, zarówno w sprawach ogólnych, charakteryzujących przedsiębiorstwo, jak też *stricte* w temacie badania.

W wywiadzie kwestionariuszowym udział wzięło łącznie 500 przedstawicieli badanych przedsiębiorstw. Każdy z respondentów posiadał wiedzę w temacie badania, pełnił też w nim zróżnicowane funkcje. Najczęściej były to osoby oddelegowane przez kierownictwo do udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania, lub też sami właściciele lub współwłaściciele przedsiębiorstwa. Rzadziej były to osoby z kadry zarządzającej zajmujące stanowisko prezesa, kierownika bądź osoby odpowiedzialnej za politykę personalną firmy. Większość badanych przedsiębiorstw powstało w ostatnich pięciu bądź dziesięciu lat. Badaniem objęto jednostki, których siedziba znajdowała się na terenie powiatu olsztyńskiego lub też, których siedziba zlokalizowana na tym terenie posiadała samodzielną politykę personalną. Największa ich liczba znajduje się w mieście Biskupiec oraz Barczewo (w sumie ponad 42%).

Największy odsetek uczestników badania (63% jednostek) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, a na kolejnych miejscach znaleźli się przedstawiciele spółek

cywilnych, spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółek jawnych, akcyjnych i komandytowych, przy czym na dwie ostatnie wskazał nieznaczny odsetek badanych. Poza tym niewielki odsetek przedsiębiorstw biorących udział w badaniu stanowiły jednostki samorządu terytorialnego, instytucje kulturalno - oświatowe, spółdzielnie oraz organizacje pozarządowe.

Badane przedsiębiorstwa scharakteryzowano następnie pod względem sekcji PKD. **I tak – zgodnie ze stanem faktycznym, panującym w powiecie olsztyńskim – największa liczba przedsiębiorstw (28,4%) przynależy do sekcji G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.** Grupa ta zawiera szeroko pojęte podmioty zajmujące się różnorodną formą handlu i sprzedaży. 18,6% badanych przedsiębiorstw z powiatu olsztyńskiego stanowiły podmioty przynależące do sekcji I. **Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi**, a 16% badanych przedsiębiorstw należy do sekcji **S. Pozostała działalność usługowa**. Powyższą kwestię w sposób szczegółowy prezentuje tabela 3.

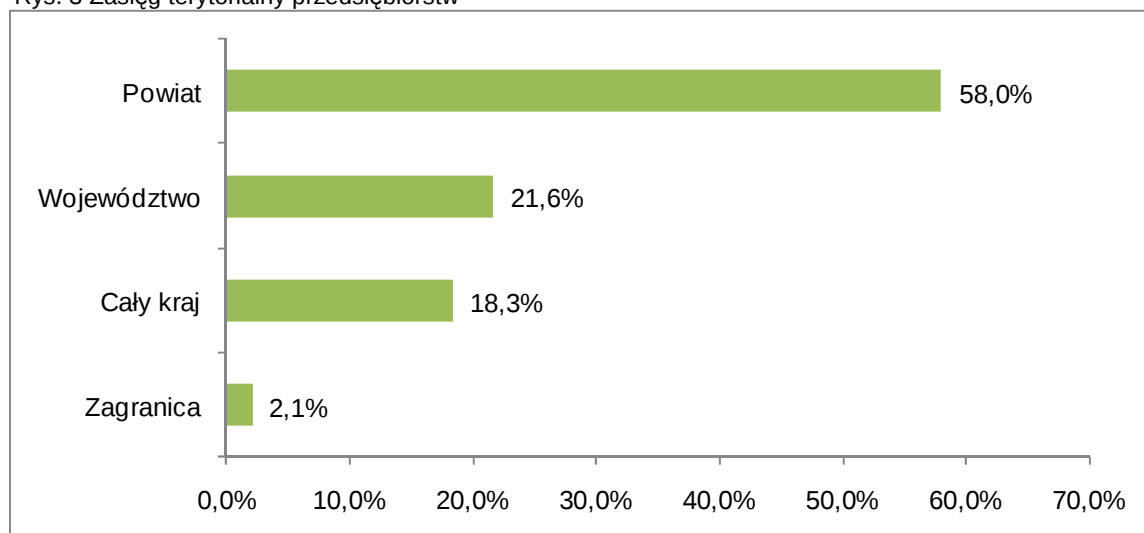
Tabela 3. Obszar działalności wg sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba firm (%)
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,0%
B. Górnictwo i wydobywanie	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	8,2%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%
F. Budownictwo	3,2%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	28,4%
H. Transport i gospodarka magazynowa	5,6%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18,6%
J. Informacja i komunikacja	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,8%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,8%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,6%
P. Edukacja	5,8%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,2%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,8%

Sekcja PKD	Liczba firm (%)
S. Pozostała działalność usługowa	16,0%
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Ogółem	100,0%

Następną kwestią poruszoną w badaniu był terytorialny zasięg badanych podmiotów. **Największy odsetek badanych przedsiębiorstw - 58% - obejmuje swoim zasięgiem działania biznesowego obszar powiatu.** Nieco ponad jedna piąta firm prowadzi działalność na terenie całego województwa, a ponad 18% ogółu ankietowanych swoim zasięgiem obejmuje cały kraj. Działalność wykraczającą poza granice kraju prowadzi 2,1% badanych przedsiębiorstw. Dane dotyczące zasięgu terytorialnego badanych podmiotów zaprezentowano na wykresie znajdującym się na rysunku 3.

Rys. 3 Zasięg terytorialny przedsiębiorstw



Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach przedstawia się następująco: **Kadra zarządzająca występuje w prawie 40% badanych firm, jednakże w znacznej części przedsiębiorstw do tego grona zaliczał się właściciel, bądź współwłaściciel firmy.** Ze względu na duży udział firm o charakterze handlowo-usługowym w przypadku połowy badanych przedsiębiorstw zatrudnieni są pracownicy usług osobistych oraz sprzedawcy. Kadra specjalistów oraz pracowników biurowych występuje w około jednej trzeciej badanych jednostek. Pracownicy pracujący przy pracach prostych zatrudnieni są w 40% badanych firm. Szczegółowo dane zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4. Struktura zatrudnienia.

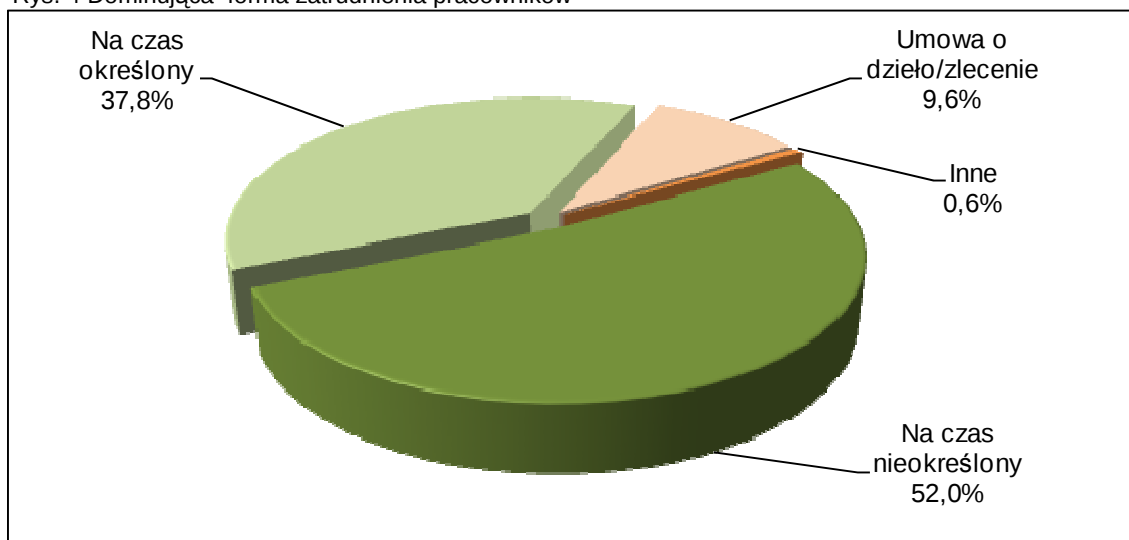
Stanowisko	%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	50%

Pracownicy przy pracach prostych	40%
Kadra zarządzająca	38%
Pracownicy biurowi	37%
Specjaliści	31%
Średni personel	26%

Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu zatrudniają w sumie 5 329 pracowników, z czego 86,0% zatrudnionych jest w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat), a 14,0% pracowników pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tak duży odsetek osób zatrudnionych na pełny etat świadczy o preferencji zakładów pracy dla stabilnego zatrudniania pracowników.

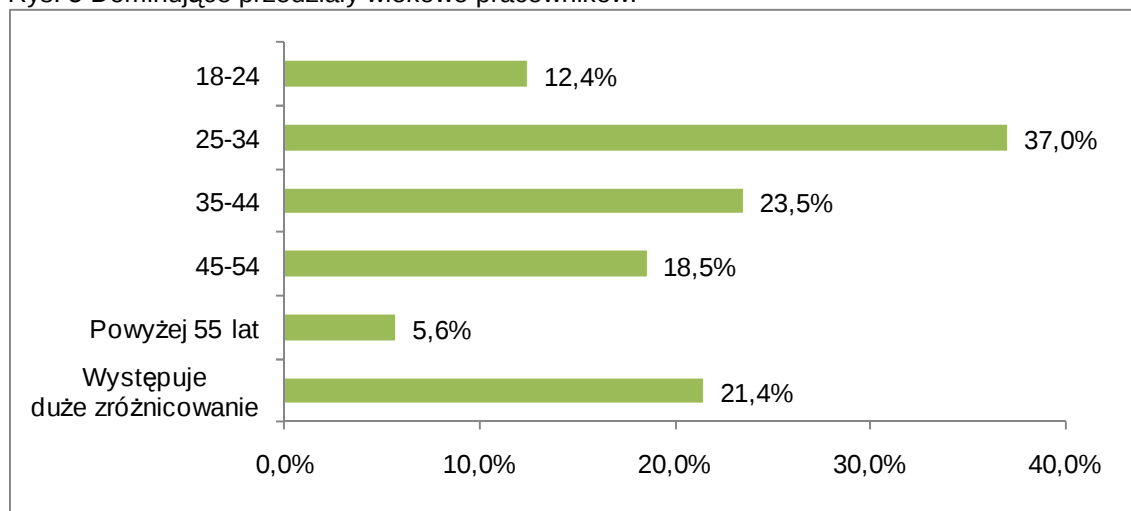
Przedstawicieli badanych przedsiębiorstw zapytano następnie o dominujący rodzaj umowy dla zatrudnionych pracowników. W ponad połowie badanych przedsiębiorstw z powiatu olsztyńskiego dominującym rodzajem umowy jest umowa na czas nieokreślony. Z kolei ponad 37% spośród badanych jednostek najczęściej oferuje swoim pracownikom umowę na czas określony. Niecałe 10% badanych wskazało na umowę o dzieło bądź umowę zlecenie jako dominujący model zatrudniania pracowników. Zestawienie wszystkich odpowiedzi zobrazowano na rysunku 4.

Rys. 4 Dominująca forma zatrudnienia pracowników



Przedsiębiorców zapytano również o preferencje dotyczące wieku zatrudnionych pracowników. Największą liczbę wskazań - 37% - uzyskał przedział wiekowy pomiędzy 25 a 34 lat. Prawie jedna piąta odpowiedzi wskazywała na przedział pomiędzy 35-44 lat jako dominujący wiek zatrudnionych pracowników. Natomiast jedna czwarta wskazań pracodawców zwracała uwagę na duże zróżnicowanie pracujących w przedsiębiorstwie osób pod względem wieku. Szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony na rysunku 5.

Rys. 5 Dominujące przedziały wiekowe pracowników.



III. Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracodawcami.

Charakterystyka badanej grupy

W grupie respondentów, która wzięła udział w badaniu najliczniejszą grupę stanowią właściciele przedsiębiorstw – było to 23 badanych. Pojedyncze osoby zajmowały w reprezentowanych przez siebie firmach bądź instytucjach takie stanowiska jak: dyrektor, księgowa, kadrowa, zastępca kierownika oraz dzielnicowy. Większość firm bądź instytucji to przedsiębiorstwa mikro i małe zatrudniające od 1 do 9 lub od 10 do 49 pracowników. W mniejszym stopniu były to podmioty, w których zatrudnionych jest ponad 50 pracowników. Wspólną cechą większości firm i instytucji jest prowadzenie działalności tylko na terenie badanego obszaru, co jest zgodne z wynikami badania ankietowego.

Wśród branż, na polu których działają badane przedsiębiorstwa wymienić można:

1. Handel: sklep spożywczy, cukiernia, kwaciarnia, sklepy i hurtownie odzieżowe (również odzież używana), akcesoria motoryzacyjne
2. Usługi: zakłady stomatologiczne, zakłady fryzjerskie, zakład kosmetyczny, firma transportowa, inspekcja przewoźnicza, firma budowlana, agencja reklamowa
3. Produkcja: produkcja mebli, tartak, zakład wędliniarski, produkcja opakowań
4. Przedsiębiorstwo produkcyjno handlowe
5. Rolnictwo
6. Instytucje Państwowe

Nie każdy z respondentów chciał podać informacje związane z wielkością obrotu firmy bądź instytucji, którą reprezentował. Wynikało to z braku wiedzy na ten temat, ale także z odmowy udziele-

nia takiej odpowiedzi, argumentując to tajemnicą przedsiębiorstwa. Podobne uwagi mieli ankietowani w badaniu kwestionariuszowym. Respondenci najczęściej określali obroty jako wysokie lub niskie, stabilne lub zróżnicowane. Kwoty wymieniane przez pozostałych respondentów mieszczą się w przedziale od 40 tysięcy po 10 milionów złotych. Opinie respondentów dotyczące kondycji finansowej przedsiębiorstw, które reprezentują badani, były podzielone. W niektórych przypadkach została ona oceniona jako dobra, będąca wynikiem wysokich obrotów oraz wysokiej jakości oferowanych produktów. Respondenci, zdaniem których kondycja finansowa ich przedsiębiorstw jest średnia, uważają, że „zawsze mogłoby być lepiej”. Badani Ci dostrzegają, że mają mniej klientów w stosunku do ubiegłego roku, czego skutkiem jest niski dochód, który wystarcza jedynie na pokrywanie bieżących opłat i pensji. Niektóre osoby wyraźnie określają kondycję przedsiębiorstwa jako bardzo słabą, walczącą o przetrwanie.

Obecna sytuacja w firmie bądź instytucji reprezentowanej przez badanych

W podrozdziale tym zostaną kolejno przedstawione kwestie dotyczące charakterystyki przedsiębiorstw pod względem liczby oraz struktury osób aktualnie pracujących. Poruszona zostanie kwestia szkoleń, a także kwestia zwolnień i przyjęć, dotyczących zarówno w przeszłości jak i planów na przyszłość.

Liczba zatrudnionych pracowników została przedstawiona powyżej. Warto jednak zaznaczyć, że ich przedział wiekowy jest bardzo zróżnicowany. Z wypowiedzi respondentów wynika, że zatrudniają osoby zarówno młode – studentów czy absolwentów, jak i osoby starsze – po 50 roku życia, których atutem jest długoletnie doświadczenie. W kwestii płci można zaobserwować zatrudnienie zarówno kobiet jak i mężczyzn. W niektórych przedsiębiorstwach zależnie od branży pracują tylko kobiety (kwaciarnia, salon fryzjerski, sklep spożywczy i odzieżowy) lub tylko mężczyźni (firmy przewozowe, firma budowlana i stolarska, tartak). Niektórzy z respondentów zadeklarowali także zatrudnianie kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym.

Dominującą formą zatrudnienia jest umowa na cały etat zarówno na czas określony jak i nieokreślony. W kilku przypadkach występuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Pojawily się także wypowiedzi o umowie o dzieło czy umowie zleceniu, które dotyczą zazwyczaj studentów. Dwoje z respondentów zadeklarowało także korzystanie z możliwości zatrudnia stażysty poprzez Urząd Pracy.

Kierunkowe wykształcenie i specjalistyczne umiejętności czy kwalifikacje to klucz istotny przy doborze pracowników dla większości respondentów, których przedsiębiorstwa potrzebują wykwalifikowanych pracowników. Wśród badanych znalazł się także respondent, który prowadzi działal-

ność gospodarczą. Padają też takie wymagania, jak dyspozycyjność i energiczność, chęć do pracy. Podsumowując można stwierdzić, że respondenci w zależności od swoich potrzeb zatrudniają osoby posiadające wykształcenie zawodowe, średnie, a także wyższe, co jest ściśle związane z wymogami dotyczącymi poszczególnych stanowisk pracy.

W kwestii płacy – jej wysokości i ewentualnych podwyżek zdania respondentów są podzielone. Niektórzy z badanych w swoim przedsiębiorstwie zauważyli regularny wzrost płac, często uzależniony od dochodu przedsiębiorstwa bądź zasług poszczególnych pracowników (pojawia się kwestia premiowania pracowników za ich pracę). Kolejna grupa respondentów prezentuje odmienną opinię – ich zdaniem, płace ich pracowników pozostają niezmiennie na tym samym poziomie bez szans w najbliższym czasie na ich zwiększenie. Pojawiają się deklaracje zapłaty na poziomie najniższego wynagrodzenia, ale także średniej krajowej. W części firm płaca jest uzależniona od ilości pracy. Natomiast w przypadku pracowników instytucji państwowych, poziom poborów jest uzależniony od uchwał czy ustaw, których podejmowanie leży w gestii państwa.

Przeważająca liczba badanych nie organizuje szkoleń dla swoich pracowników. Kilku respondentów organizuje szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowe, które są szkoleniami obowiązkowymi. Pozostali respondenci argumentują swoją decyzję o braku szkoleń organizowanych dla pracowników tym, że nie są one potrzebne, pracownicy są już przeszkoleni lub tym, że nie mają środków na szkolenia.

W przypadku pozostałych badanych, czyli pracodawców organizujących szkolenia dla swoich pracowników pojawia się forma zarówno szkoleń wewnętrznych jak i zewnętrznych. W jednym przypadku są to szkolenia dofinansowywane ze środków unijnych. Szkolenia w tych przypadkach związane są z doszkalać pracowników *stricte* w zawodach, które wykonują. Jeden respondent, twierdzi, że organizuje dużo szkoleń dla pracowników na różne tematy.

Zdecydowana większość badanych w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych stwierdziła, że w ciągu ostatnich dwóch lat w ich firmie nie nastąpiły żadne zatrudnienia ani zwolnienia – sytuacja taka miała miejsce przede wszystkim w najmniejszych przedsiębiorstwach. W przypadku niektórych badanych natomiast miała miejsce duża rotacja pracowników przy zachowaniu ogólnej liczby zatrudnionych, która pozostawała na tym samym poziomie. Dla respondenta nie jest to sytuacja korzystna – wolałby mieć w swoim przedsiębiorstwie stały zespół pracowników. W pojedynczych przypadkach, respondenci przyznali że zatrudnili kilka nowych osób, a także że miały miejsca zwolnienia w ich przedsiębiorstwie. Zwolnienia były wynikiem rezygnacji pracowników, którzy zamienili miejsce pracy bądź wyjeżdżali do pracy za granicę, w jednym przypadku także recesja. Na miejsce odchodzących, respondenci systematycznie zatrudniali nowe osoby. Pomocne przy poszukiwaniu nowych pracowników były ogłoszenia umieszczane w prasie bądź Internecie, a także tak zwana „poczta pantoflowa”. Warto zaznaczyć, że respondenci zwrócili uwagę, że często nie muszą podejmować aktywnych działań w celu znalezienia nowego pra-

cownika, ponieważ systematycznie zgłaszają się do nich osoby zainteresowane podjęciem pracy spośród których w razie zaistniałej potrzeby można wybrać nowego pracownika. Lokalny rynek pracy jest oceniany raczej negatywnie, wskazywana jest zbyt mała ilość ludzi o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach.

Deklaracje respondentów dotyczące ewentualnych zatrudnień bądź zwolnień są bardzo różne. Niektórzy z respondentów, którzy myślą by rozwijać swoją działalność gospodarczą planują zatrudniać dodatkowych pracowników, dzięki pracy których uda się zrealizować to zamierzenie. Jedna osoba uzależnia swoje plany od wysokości przyznanych dotacji. Jeden z respondentów przyznał w trakcie indywidualnego wywiadu pogłębionego, że właśnie zatrudnia nowego pracownika, który przechodzi badania lekarskie. Jednak ponad połowa respondentów przyznała, że – *ciężko jest planować przyszłość* – dlatego też nie wiedzą jakie decyzje podejmować w tej kwestii w przyszłości.

Perspektywy rozwoju

Respondenci zostali zapytani o wpływ recesji na rynku krajowym i zagranicznym na ich przedsiębiorstwa. Kilku respondentów przyznało, że jest im trudno wypowiedzieć się w tej kwestii, co wynikało z braku wiedzy na ten temat. Natomiast kilku jest zdania, że recesja ta w bardzo małym stopniu wpłynęła na kondycję jego przedsiębiorstwa. Zdania pozostałych respondentów w tej kwestii były podzielone. Połowa z nich potwierdziła negatywny wpływ recesji gospodarczej na stan ich przedsiębiorstw – w jednym przypadku, obroty firmy zmalały nawet o 40%. Przyczyną tego stanu rzeczy był najczęściej brak klientów, co wynika z wpływu recesji na dane przedsiębiorstwo. Dwoje respondentów jest zdania, że było to efektem ogólnej atmosfery wokół recesji. Kolejną przyczyną takiego stanu rzeczy, zdaniem jednego z respondentów, jest mniejsza ilość udzielanych kredytów młodym ludziom, co ma związek z zapotrzebowaniem na usługi oferowane przez tego respondenta (meble na wymiar). Często nie tylko malały dochody przedsiębiorstw, ale jednocześnie wzrastały wydatki związane z zakupem komponentów niezbędnych do produkcji własnych produktów czy prowadzenia usług. Wzrastały koszty prowadzenia przedsiębiorstwa. Jedna osoba mówiła o bardzo wysokim czynszu i psuciu się warzyw, co potęguje trudności z utrzymaniem na rynku. Jeden z respondentów wspominał też o zwolnieniu pracownika z powodu recesji. Część uczestników badania przyznało, że ich przedsiębiorstwa i instytucje nie zostały dotknięte przez recesję gospodarczą bądź nie odczuli dotkliwych skutków tego zjawiska.

Jednocześnie, zapytano respondentów o perspektywy rozwoju ich przedsiębiorstw i instytucji. Dziewięciu respondentów przyznało, że ich firmy walczą o przetrwanie, perspektywy nie są dobre. Wynikają z jednej strony z *coraz mniejszego portfela klienta*, konkurencji i wysokich kosztów. Jeden respondent zamierza zamknąć działalność, gdyż nie widzi perspektywy dla swojej firmy. Kolejni dwaj respondenci mają także nadzieję, że przyjdą lepsze i bardziej sprzyjające czasy dla przedsiębiorców. Pozostała grupa respondentów planuje rozszerzać swoją działalność gospo-

darczą, dążąc cały czas do ulepszania swojej pracy poprzez zakup coraz nowszych maszyn i wdrażaniu nowych technologii. Dwoje respondentów w tym celu planuje pozyskać więcej środków finansowych ze źródeł zewnętrznych w formie dotacji. W kilku przypadkach ujawniono plany rozbudowy, otwierania nowych placówek, rozszerzania działalności o kolejne usługi.

Zakres współpracy respondentów z Urzędem Pracy

Współpraca z Urzędem Pracy i zadowolenie respondentów z tej współpracy, to kolejna kwestia, która została poruszona w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych. 21 respondentów przyznało, że nie kontaktuje się z Urzędem Pracy i nie korzysta z oferowanego wsparcia przez tą instytucję. W tej grupie, większość respondentów nie widzi takiej potrzeby – nie zamierzają oni zwiększać zatrudnienia, bądź szukają nowych pracowników korzystając z innych metod (na przykład „poczty pantoflowej”). W przypadku pozostałych respondentów, niekorzystanie z oferty Urzędu Pracy wynika z braku oferty współpracy dostosowanej do branży, w której działają respondenci lub z niezadowolenia z wyników podjętej wcześniej współpracy z Urzędem. Respondenci ci przyznali także, że procedury i poziom skomplikowania dokumentacji w Urzędzie Pracy znacznie utrudnia, a nawet zniechęca do korzystania ze wsparcia oferowanego przez Urząd Pracy. Powoduje to zaprzestanie z korzystania z usług Urzędu Pracy. Niektórzy z respondentów jednak nie wykluczają natomiast możliwości współpracy z Urzędem Pracy przy szukaniu pracowników – specjalistów.

Pozostali respondenci współpracując z Urzędem Pracy korzystają z możliwości organizowania stażu czy z dofinansowań do swojej działalności. Jeden z respondentów przyznaje się do regularnego poszukiwania pracowników przez Urząd. Natomiast dla jednego z respondentów istotna jest możliwość uzyskiwania wiedzy i wymiany informacji o charakterze służbowym. Jeden respondent przyznał natomiast, że nie tylko on korzysta ze wsparcia Urzędu Pracy, ale także Urząd Pracy korzysta z zaplecza lokalowego oferowanego przez Gminny Ośrodek Kultury, które służy organizowaniu szkoleń i spotkań dla osób bezrobotnych. Jeden z respondentów zauważa, iż wadą Urzędu Pracy jest zbyt mała ilość ofert pracy, a procedury poszukiwania pracowników są bardzo skomplikowane.

Respondenci poza jednym badanym nie byli zainteresowani lub nie potrafili określić, czy są zainteresowani nowymi formami aktywizacji zawodowej. Respondent, który przyznał, że jest zainteresowany nowymi formami aktywizacji zawodowej uznał, że może to się przyczynić do wzrostu zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie, a tym samym osiągnięciu większych zysków. Respondenci, którzy nie okazali takiego zainteresowania nie zawsze wiedzieli co może kryć się pod tym pojęciem, bądź nie zamierzają zwiększać liczby zatrudnionych osób w przedsiębiorstwie.

Korzystanie ze środków unijnych

Korzystanie ze środków pozyskiwanych z Unii Europejskiej to kolejna kwestia poruszona w trakcie rozmów z respondentami. Spośród wszystkich respondentów, dziewiętnastu nie korzystało nigdy z możliwości pozyskania środków unijnych. Przyczyny takiego stanu rzeczy są następujące:

- Ośmiu respondentów uważa, że nie ma takiej potrzeby i jednocześnie nie planują w przyszłości korzystania z takiej możliwości;
- Czworo respondentów mimo niekorzystania ze środków unijnych, planuje podjąć w najbliższym czasie działania by środki te pozyskać.
- Troje respondentów przyznało, że brak im wiedzy na ten temat by podejmować się takiego wyzwania;
- Brak pomysłu na inwestycję, która mogłaby zostać sfinansowana ze środków unijnych, to powód dla którego kolejny respondent nie sięgnął po środki unijne;
- Brak programów dających możliwości ubiegania się o dofinansowanie działalności w branży, w której działają kolejni respondenci.

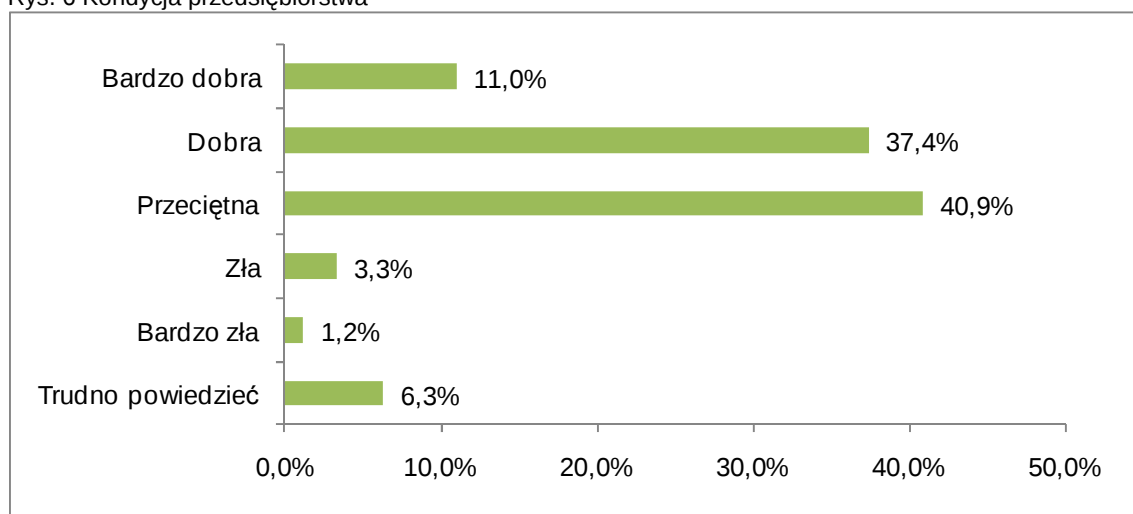
Wśród grupy respondentów, która korzystała ze środków unijnych, są osoby, które korzystały z nich w różnym zakresie i prezentują różne opinie dotyczące trudności pozyskiwania tych środków oraz planów na przyszłość w tym względzie. Dwoje respondentów z dużych przedsiębiorstw ma bardzo dobre zdanie o unijnych środkach, które wspomagają rozwój przedsiębiorstwa i wprowadzanie innowacji. Dwoje respondentów skorzystało z możliwości dofinansowania z tytułu rozpoczęcia działalności gospodarczej. Jeden z badanych bardzo pozytywnie wypowiadał się o otrzymanym wsparciu. Mimo to nie zamierza w przyszłości korzystać z tego rodzaju wsparcia. Natomiast drugi respondent wspominał o trudnościach związanych z wypisywaniem wniosku o dotację, co zostało poruszone przez kolejnych dwóch badanych, którzy przyznali, że duża ilość formalności i wymogi utrudniają skuteczne pozyskiwanie środków. Opinia taka przekłada się także na brak planów w kwestii pozyskiwania środków unijnych w przyszłości.

W trakcie przeprowadzania indywidualnych wywiadów pogłębionych respondenci byli także na etapie ubiegania się o otrzymanie dodatkowych środków unijnych na działalność. W jednym przypadku, działania te odbywają się poprzez trzecią instytucję.

IV. Funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw

Podstawowy wpływ na funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw ma ich ogólna kondycja na lokalnym rynku. Największa liczba badanych – 40,9% – wskazała na jej średni poziom (ani dobra, ani zła). Ponad 37% przedsiębiorców określiło kondycję swojej firmy jako dobrą, a 11% ogółu dokonało oceny bardzo dobrej. Na złą lub bardzo złą kondycję swojej firmy wskazało łącznie 4,5% badanych. Wskazane wartości przedstawiono na rysunku nr 6.

Rys. 6 Kondycja przedsiębiorstwa



Respondentów poproszono o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących przewidywanego poziomu popytu na produkty/usługi oferowane przez ich firmę. **Największy odsetek badanych (29,2%) uznał, iż popyt w ich firmie w przeciągu najbliższych 12 miesięcy nie ulegnie zmianie.** Ze stwierdzeniem „Będzie rósł w tym samym tempie” zgodziło się około 23% badanych. Kolejna grupa respondentów – 10% badanych - uznała, że w przeciągu najbliższego roku popyt na ich usługi będzie rósł szybciej. Natomiast zdania, iż popyt w ich firmie „Będzie rósł wolniej” jest 7,5% badanych. Jednoznacznego stanowiska w tej kwestii nie potrafiło zająć 19,3% ogółu bada-

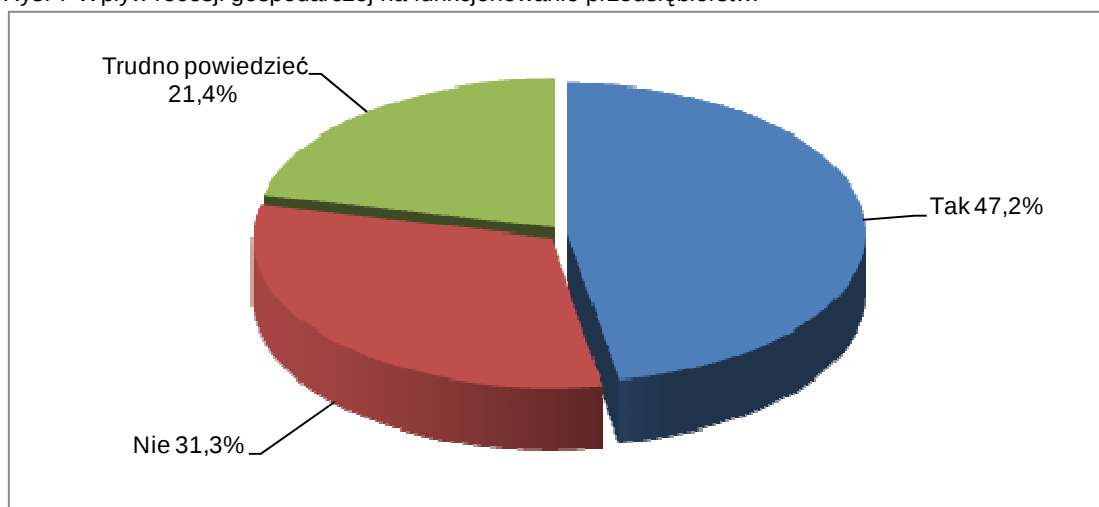
nych. Kolejne 9,7% respondentów badania uznało, iż popyt w ich firmie zmaleje. Szczegółowe dane uzyskane w pytaniu 23 przedstawia tabela nr 6.

Tabela 5. Prognoza pracodawców odnośnie popytu na usługi w ich firmie.

Odpowiedzi	Liczba wskazań (%)
Będzie rósł szybciej niż teraz	10,9%
Będzie rósł w tym samym tempie	23,4%
Będzie rósł wolniej	7,5%
Będzie taki sam jak teraz	29,2%
Będzie niższy	9,7%
Trudno powiedzieć	19,3%
Ogółem	100,0%

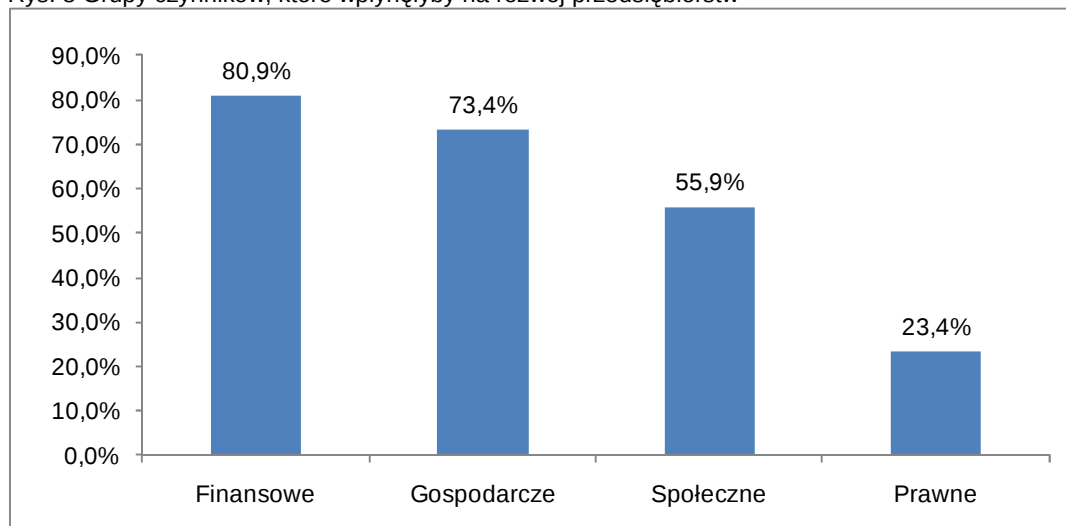
Pracodawców zapytano o wpływ recesji na funkcjonowanie przedsiębiorstw objętych badaniem. **Okolo 47% respondentów uznało, iż recesja gospodarcza miała wpływ na funkcjonowanie ich przedsiębiorstwa**, natomiast przeciwnego zdania jest 31,3% badanych. Ze stwierdzeniem „Trudno powiedzieć” zgodziło się około 21% objętych badaniem osób. Szczegółowe dane dotyczące odpowiedzi respondentów w pytaniu 24 przedstawia wykres na rysunku 7.

Rys. 7 Wpływ recesji gospodarczej na funkcjonowanie przedsiębiorstw.



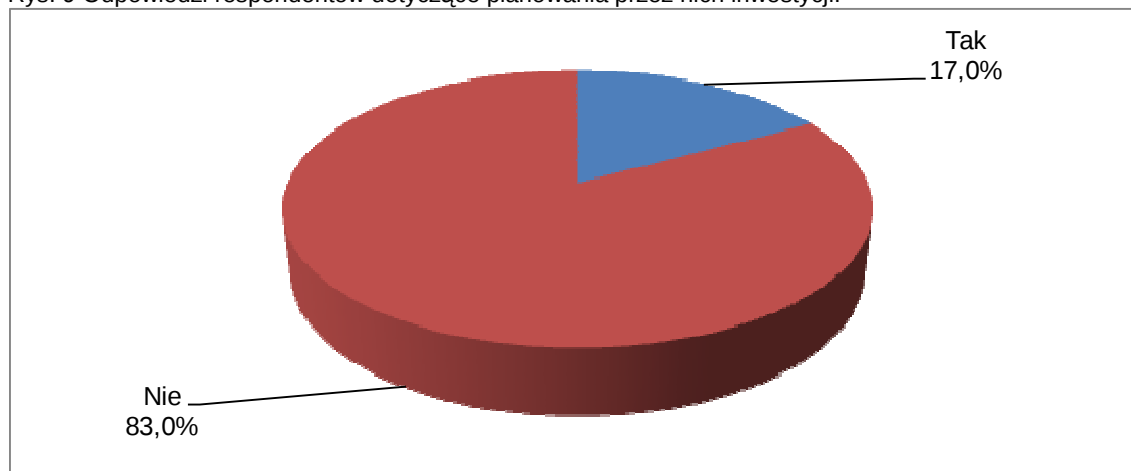
Osoby badane zostały poproszone o wskazanie grup czynników, które spowodowałyby rozwój ich przedsiębiorstwa. Najlichniesza grupa respondentów uznała, iż czynnik finansowy umożliwiłby rozwój ich przedsiębiorstwa – zdanie takie podziela ponad 80% respondentów. Niemalże równie istotny wpływ na rozwój firmy, zdaniem respondentów mają czynniki gospodarcze – takiej odpowiedzi udzieliło około 73% badanych. Czynniki społeczne za istotne dla rozwoju firmy uznało 55,9% respondentów. Najmniejsze znaczenie dla rozwoju ich przedsiębiorstwa – zdaniem osób badanych – mają czynniki prawne. Szczegółowe dane dotyczące pytanie 25 przedstawia wykres umieszczony na rysunku 8.

Rys. 8 Grupy czynników, które wpłynęłyby na rozwój przedsiębiorstw



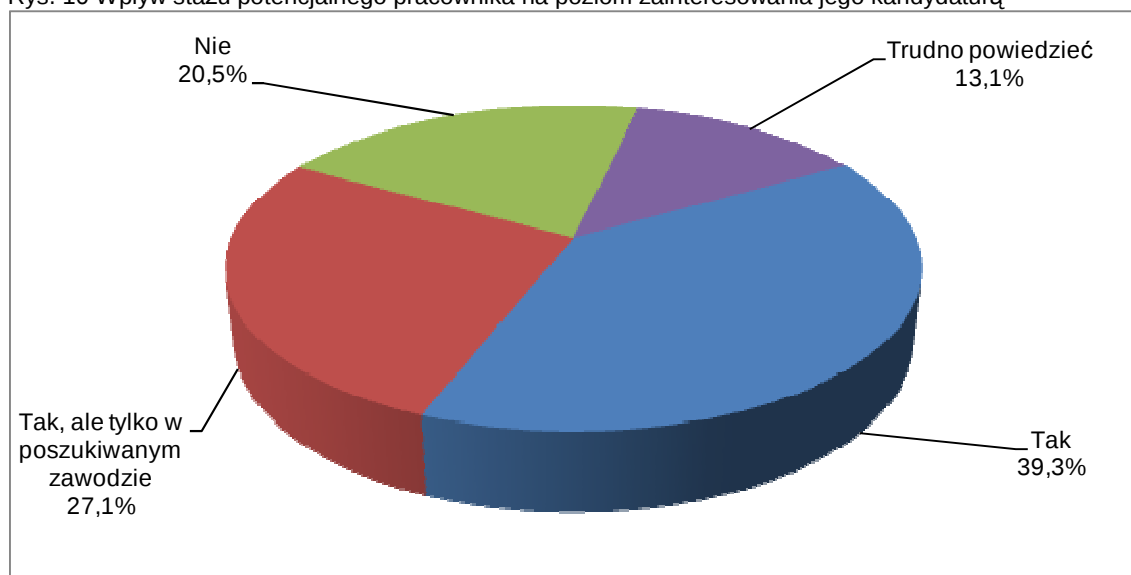
Następnie poproszono respondentów o odpowiedź na pytanie dotyczące planów inwestycyjnych na najbliższy czas. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na rysunku nr 9. Jak wynika z danych uzyskanych w tym pytaniu znaczna **większość respondentów stwierdza, iż w ich firmie nie planuje się obecnie żadnych inwestycji – zdanie takie prezentuje około 83% badanych**. Chęć do inwestowania w swoich firmach prezentuje 17% respondentów badania.

Rys. 9 Odpowiedzi respondentów dotyczące planowania przez nich inwestycji.



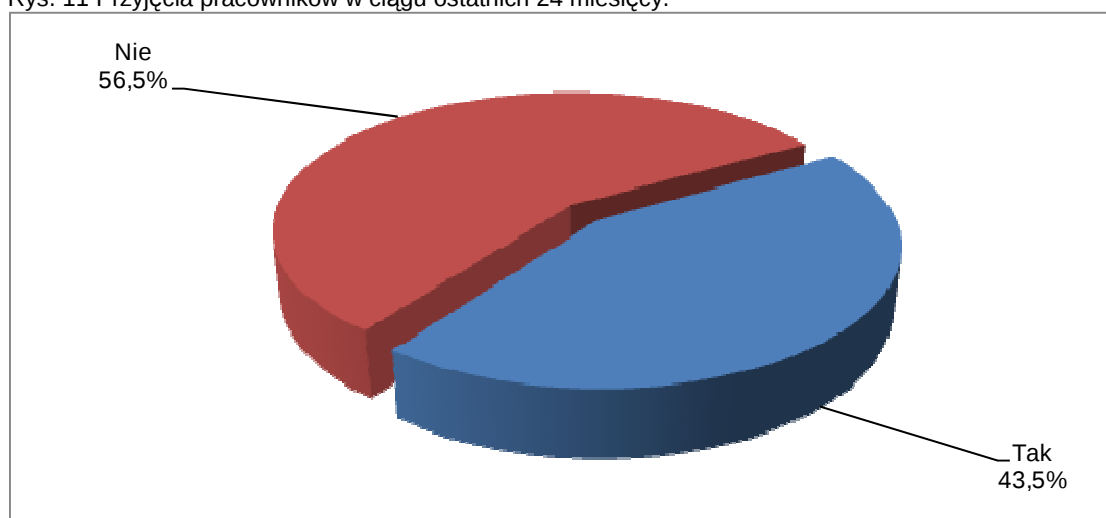
Następnie przedstawiciele badanych firm poproszono o odpowiedź na pytanie czy staż pracy potencjalnego pracownika ma wpływ na poziom zainteresowania jego kandydaturą. Największa grupa respondentów uznała, że staż pracy ma wpływ na zatrudnienie kandydata – odpowiedź taką zaznaczyło 39,0% badanych. Kolejne 27% respondentów uznało, że staż pracy może mieć wpływ na zatrudnienie pracownika, pod warunkiem, iż pokrywa się on z zawodem, na jaki prowadzona jest rekrutacja. Natomiast 21% badanych uznało, że staż pracy potencjalnego pracownika nie ma wpływu na poziom zainteresowania jego kandydaturą, a 13% ogółu badanych nie potrafiło wskazać jednoznacznej odpowiedzi. Szczegółowe dane dotyczące pytania 35 przedstawia rysunek nr 10.

Rys. 10 Wpływ stażu potencjalnego pracownika na poziom zainteresowania jego kandydaturą



Jak wynika z danych uzyskanych w trakcie przeprowadzonego badania **w okresie ostatnich dwóch lat poprzedzających badanie nowych pracowników przyjęło 43,0% objętych badaniem firm, natomiast 57,0% respondentów odpowiedziało, że w ciągu ostatnich dwóch lat nie przyjmowało pracowników.** Szczegółowe dane dotyczące omawianego zagadnienia przedstawia rys.11.

Rys. 11 Przyjęcia pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



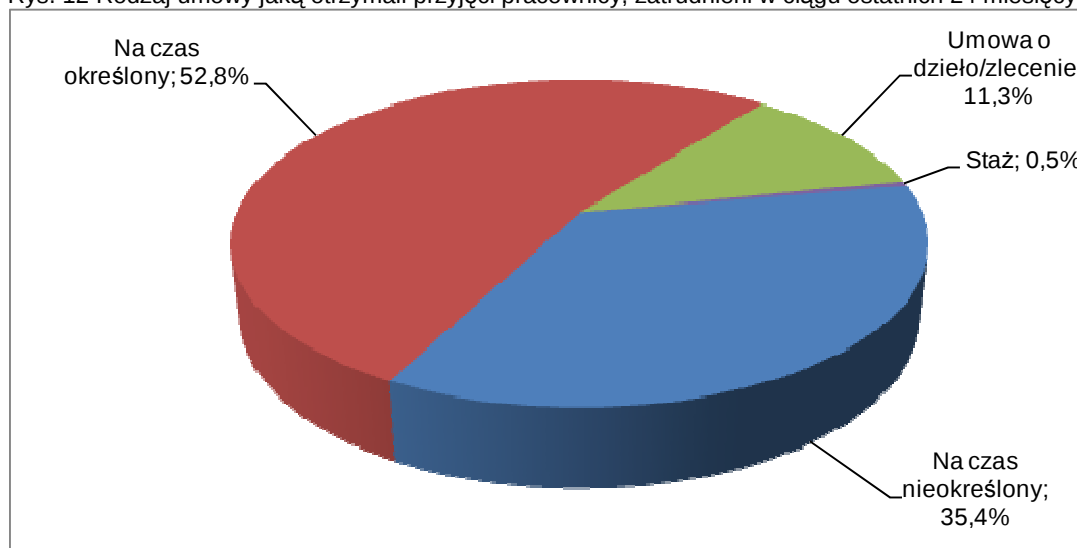
Pracodawców uczestniczących w badaniu zapytano również o strukturę przyjętych pracowników w zakładach pracy. W próbie 500 firm, w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudniono zdecydowanie więcej mężczyzn (57%) niż kobiet (43%). Pracownicy byli zatrudniani głównie na pełnym etacie, czyli 89% przyjętych pracowników, w niepełnym wymiarze godzin zatrudnionych zostało 11%.

Respondenci, którzy zatrudnili pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy, zostali zapytani o liczbę nowoprzyjętych pracowników. W grupie badanych 500 przedsiębiorstw, w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudniono 22 pracowników kadry zarządzającej. Na stanowiska specjali-

styczne przyjęto 185 osób, a jako średni personel zatrudniono 167 osób. Zdecydowanie liczną grupę stanowili pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 301 osób. **Z przeprowadzonej ankiety wynika, że większość nowoprzyjętych pracowników (875 osób) stanowiły osoby wykonujące proste prace.** Z kolei w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudniono tylko 52 pracowników biurowych.

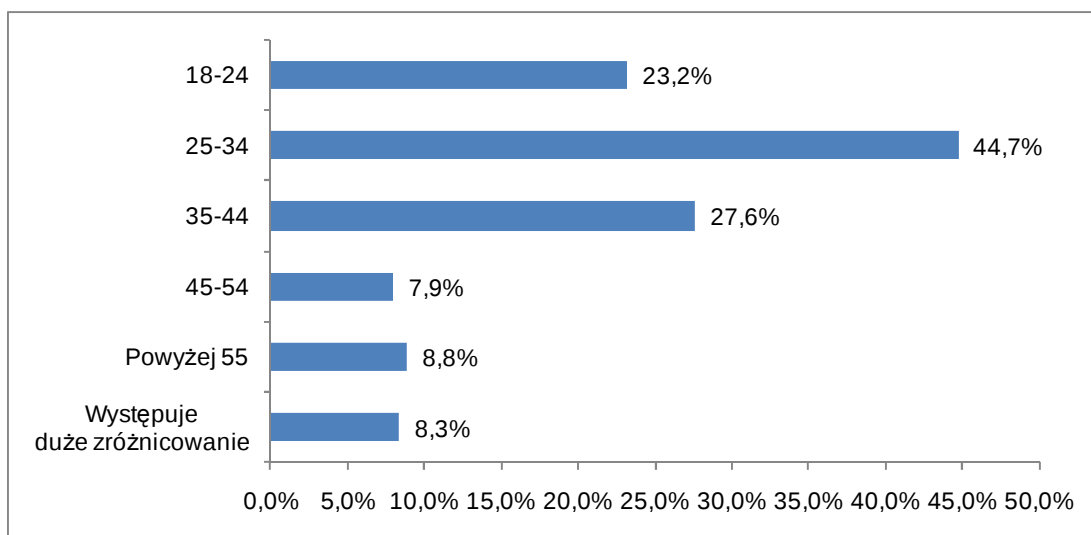
Respondenci, którzy przyjęli w okresie ostatnich dwóch lat nowych pracowników, zostali poproszeni o określenie na zasadzie jakich umów zatrudniano nowych pracowników. **Największy odsetek badanych przedsiębiorców przyjęło nowych pracowników na zasadzie umowy o pracę na czas określony – stanowisko takie zadeklarowało 53,0% badanych.** 35,0% respondentów zatrudniło nowych pracowników w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Kolejne 11,0% badanych zatrudniało pracowników na umowę o dzieło lub umowę zlecenie, natomiast zaledwie 1% badanych pracodawców przyjmował pracowników na staż. Szczegółowe dane przedstawia wykres na rys. 12.

Rys. 12 Rodzaj umowy jaką otrzymali przyjęci pracownicy, zatrudnieni w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



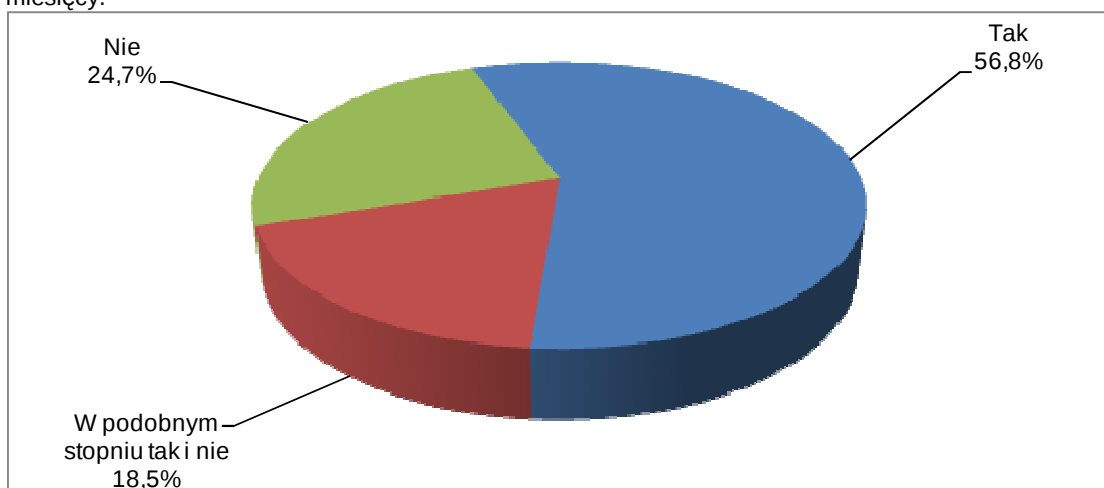
Przedstawiciele badanych przedsiębiorstw poproszono o wskazanie przedziału wiekowego w jakim zatrudniani byli nowi pracownicy w przeciągu ostatnich dwóch lat. **Największy odsetek zatrudnionych pracowników stanowiły osoby w przedziale wiekowym 25-34 lat.** Kolejne 27,6% zatrudnionych pracowników stanowiły osoby w wieku 35-44 lat, natomiast 23,2% zatrudnionych osób klasyfikowało się do przedziału wiekowego między 18 a 24 rokiem życia. Po około 8% respondentów przyjęło osoby w wieku 45-54 lat, powyżej 55 roku życia. Również ponad 8% wskazało na znaczne zróżnicowane wiekowe przyjmowanych pracowników. Szczegółowe dane odnośnie wieku zatrudnianych osób przedstawia wykres na rysunku 13.

Rys. 13 Struktura wieku pracowników przyjmowanych w okresie ostatnich 24 miesięcy.



Respondenci zostali poproszeni o wyrażenie swojej opinii, czy wykształcenie posiadane przez zatrudnionych w przeciągu ostatnich dwóch lat pracowników było zgodne z wykonywanym przez nich zawodem. Ponad 56% respondentów uważa, że zatrudnieni przez nich pracownicy posiadali wykształcenie adekwatne do wykonywanego przez nich zawodu, natomiast odpowiedź „w podobnym stopniu tak i nie” zaznaczyło 18,5% badanych. 24,7% badanych przedsiębiorców uważa, że zatrudnione przez nich w okresie ostatnich dwóch lat osoby nie posiadały wykształcenia adekwatnego do wykonywanego przez nich zawodu. Szczegółowe dane dotyczące pytania 41 przedstawia wykres na rysunku nr 14.

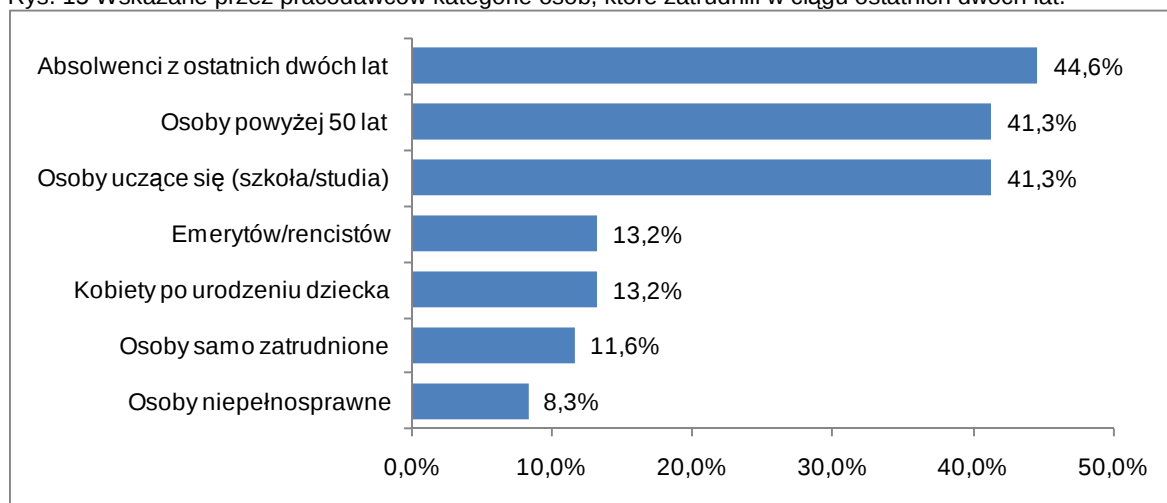
Rys. 14 Zgodność wykształcenia z wykonywanym zawodem pracownika zatrudnionego w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



Następnie poproszono pracodawców o przypisanie zatrudnionych w okresie ostatnich dwóch lat pracowników do zaproponowanych grup osób. Pytanie to pomogło w określeniu struktury osób przyjmowanych do pracy i preferencji pracodawców. Z analizy pośrednio wyłaniają się możliwości znalezienia zatrudnienia przez osoby znajdujące się w poszczególnych grupach ze względu na sytuację. **Ponad 40% pracodawców zatrudniło w ciągu ostatnich dwóch lat „świeżych” absolwentów szkół, osoby uczące się oraz osoby powyżej 50 roku życia.** Na drugim biegunie znajdują się osoby niepełnosprawne, które w ostatnich dwóch latach zatrudniło tylko 8% praco-

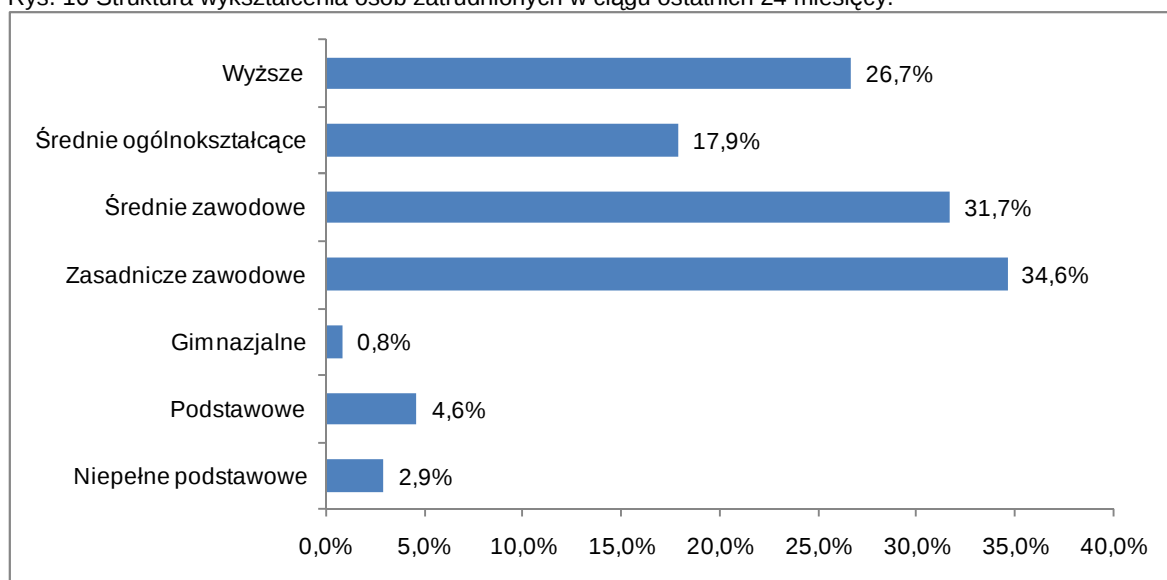
dawców. Również kobiety po urodzeniu dzieci oraz emeryci/renciści należą do grupy rzadziej zatrudnianej. Podobnie ma się sytuacja z osobami samozatrudnionymi. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi na pytanie 42 przedstawia rysunek 15.

Rys. 15 Wskazane przez pracodawców kategorie osób, które zatrudnili w ciągu ostatnich dwóch lat.



Kolejną kwestią poruszoną w celu poznania preferencji pracodawców przy zatrudnianiu, jest struktura wykształcenia zatrudnionych w ostatnich dwóch latach osób. Wyniki wskazują, że **najwięcej zatrudniono osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym**. 35% pracodawców zatrudniło osoby z wykształceniem zasadniczym, a 32% ze średnim zawodowym, co wskazuje, że **najbardziej pożądane na rynku pracy są osoby z wykształceniem technicznym**. Szczegółowe dane dotyczące pytania 43 przedstawia rysunek 16.

Rys. 16 Struktura wykształcenia osób zatrudnionych w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



Dzięki wsparciu ze środków publicznych lub Unii Europejskiej pracodawcy finansują przede wszystkim koszty związane z zatrudnieniem pracowników, tj. utworzenie dodatkowych stanowisk pracy i organizację staży. Osoby badane przyznają również, że pozyskane w ten

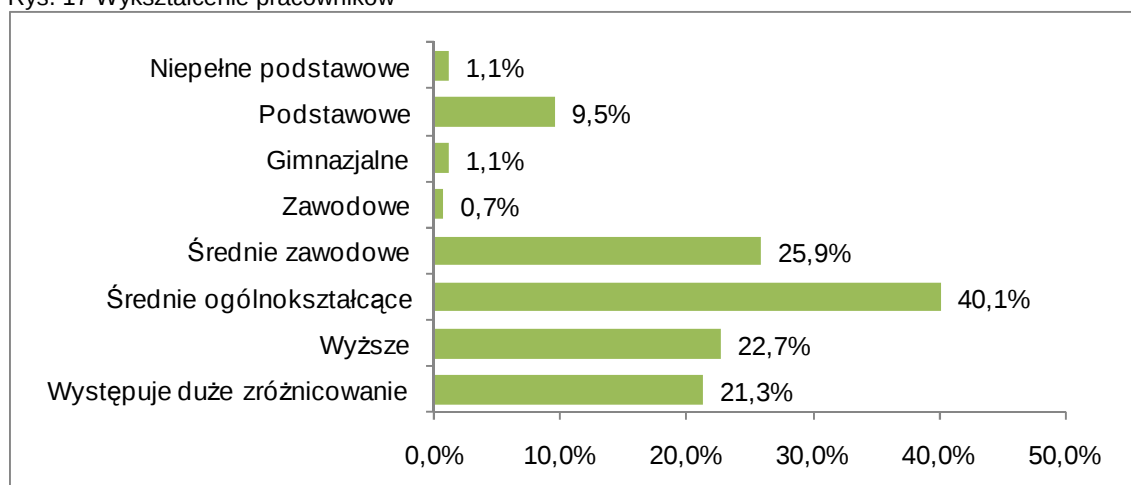
sposób środki wykorzystywane są na działania związane z rozwojem przedsiębiorstw. Część pracodawców podkreśla, że rozpoczęcie działalności gospodarczej w ich przypadku było możliwe właśnie dzięki wsparciu ze środków unijnych lub publicznych.

Najpoważniejszą przeszkodą w procesie rozwoju, jaką wskazują pracodawcy jest bariera finansowa, czyli brak środków na podjęcie konkretnych działań. Anketowani równie często mają problem z biurokracją, która ich zadaniem w dużym stopniu ogranicza rozwój podmiotów gospodarczych. Kolejny, pojawiający się w wielu odpowiedziach badanych powód, występujących trudności w prowadzeniu firmy, to zbyt mała ilość klientów i jednocześnie duża konkurencja na rynku.

V. Ewaluacja potrzeb szkoleniowych w badanych przedsiębiorstwach

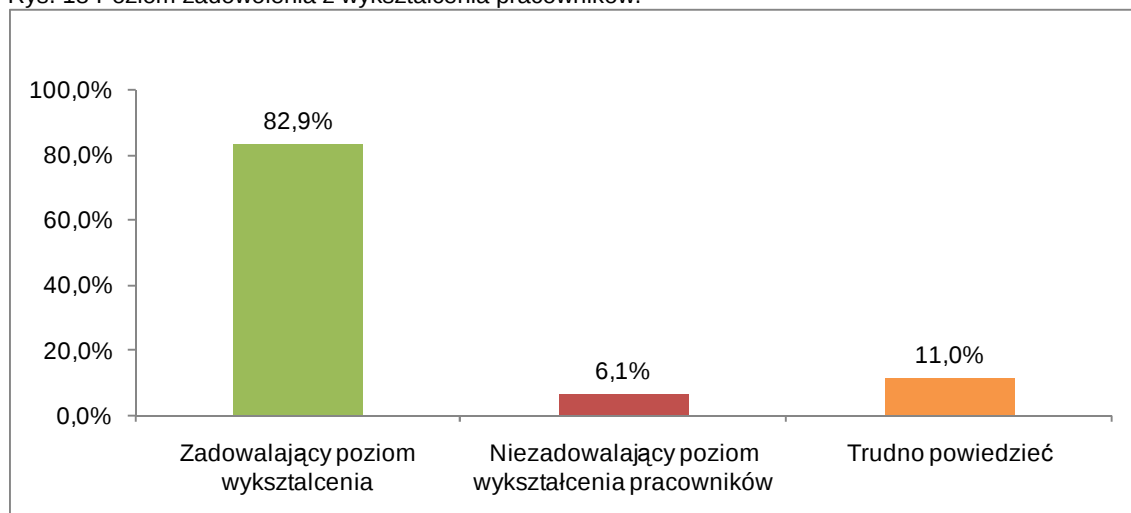
Omawiając kwestię szkoleń, na wstępie osoby badane zostały zapytane o poziom i stopień zadowolenia z poziomu wykształcenia swoich obecnych pracowników. Nieco ponad 40% przedstawicieli badanych przedsiębiorstw z powiatu olsztyńskiego wskazało, że dominującym wykształceniem wśród ich pracowników jest wykształcenie średnie ogólnokształcące. W przypadku 25,9% przedsiębiorstw większość pracowników firmy posiada wykształcenie średnie zawodowe. Natomiast ponad 22% przedsiębiorców wskazało na wykształcenie wyższe. W przypadku ponad jednej piątej jednostek nie można było jednoznacznie określić dominującego poziomu wykształcenia wśród pracowników ponieważ jest on bardzo zróżnicowany. Zestawienie wszystkich wskazań prezentuje rysunek na wykresie 17.

Rys. 17 Wykształcenie pracowników



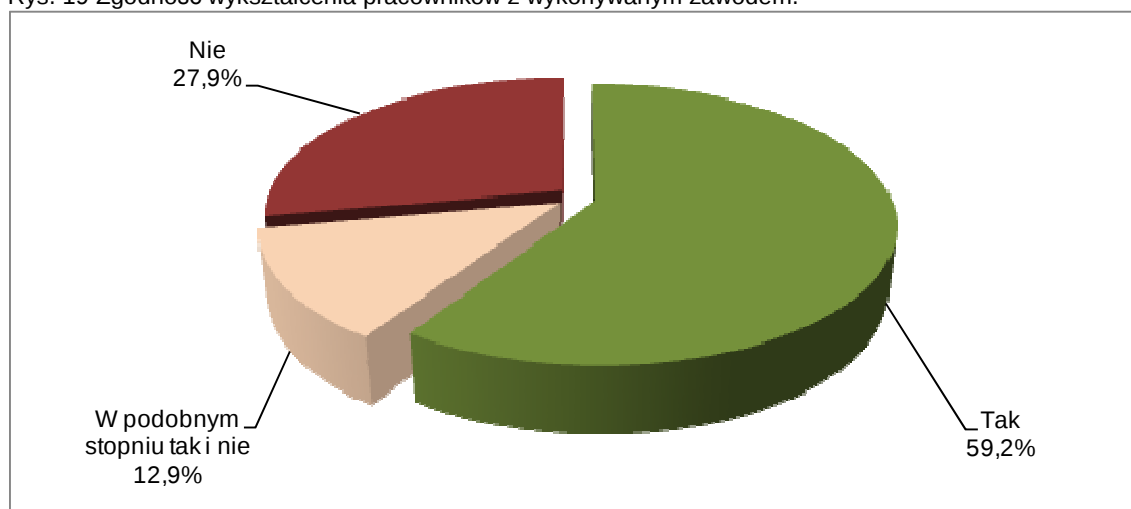
Znając dominujący poziom wykształcenia pracowników przedsiębiorstwa zapytano ankietowanych: **Czy obecny poziom wykształcenia i umiejętności pracowników jest zadowalający?** **Zdecydowana większość - 82,9% badanych - odpowiedziała, że jest zadowolona z wykształcenia i umiejętności swoich pracowników.** Niezadowolenie w tej kwestii wyraża nieco ponad 6% przedsiębiorców z powiatu olsztyńskiego. Odpowiedzi prezentuje rysunek nr 18.

Rys. 18 Poziom zadowolenia z wykształcenia pracowników.



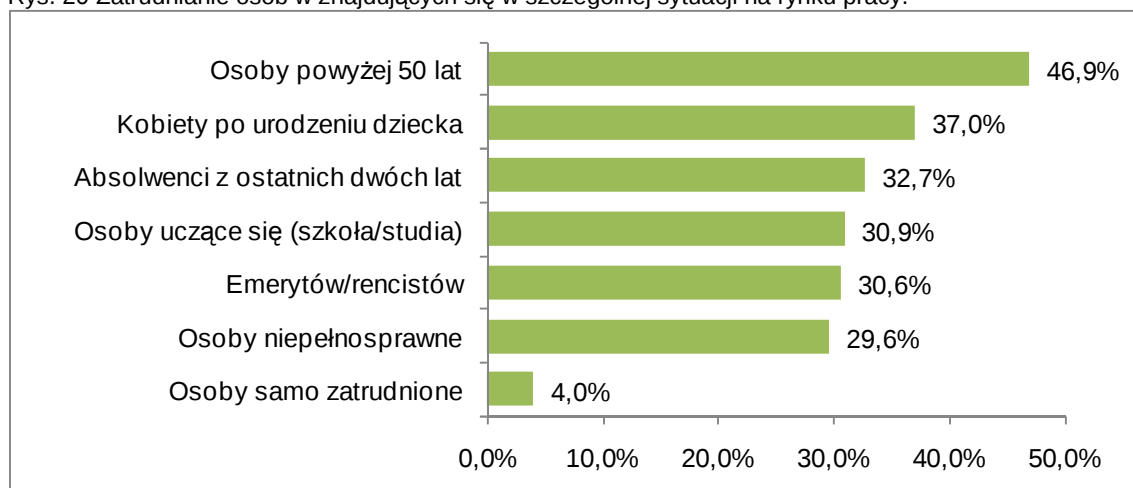
Kolejna kwestia poruszona w trakcie badania dotyczyła tego, czy wykształcenie pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie jest zgodne z wykonywanym przez nich zawodem. **Prawie 60% badanych wskazało, że pracownicy wykonują pracę zgodną z ich zawodem.** Natomiast prawie 28% przedsiębiorców na to pytanie udzieliło odpowiedzi negatywnej potwierdzając tym samym, że pracownicy firmy w większości nie posiadają wykształcenia zgodnego z wykonywanym zawodem. Niejednoznacznej odpowiedzi na to pytanie udzieliło 12,9% badanych przedstawicieli przedsiębiorstw z powiatu olsztyńskiego. Wszystkie odpowiedzi obrazuje wykres na rysunku nr 19.

Rys. 19 Zgodność wykształcenia pracowników z wykonywanym zawodem.



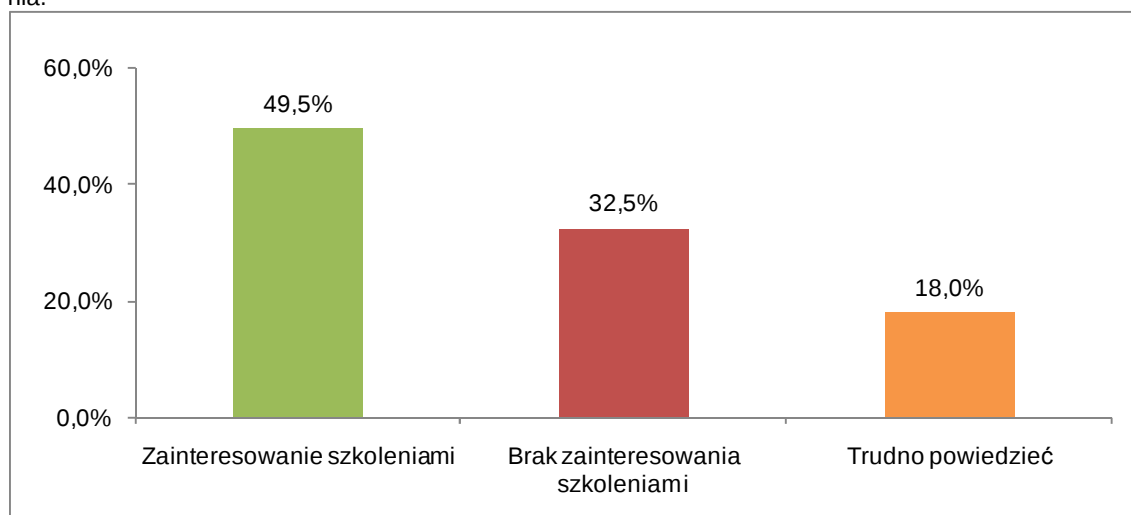
Badani zostali następnie poproszeni o wskazanie czy zatrudniają w swojej firmie osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. **Prawie połowa pracodawców potwierdziła, że zatrudnia pracowników powyżej 50 roku życia, a 37% badanych oferuje pracę kobietom po urodzeniu dziecka. Absolvenci, którzy ukończyli szkołę w ciągu ostatnich dwóch lat oraz uczniowie i studenci są pracownikami prawie co trzeciej badanej firmy. Szczegółowy rozkład wszystkich odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 20.**

Rys. 20 Zatrudnianie osób w znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.



Po pytaniach wprowadzających, przedsiębiorców zapytano wprost, czy ich firma jest zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji pracowniczych poprzez szkolenia. **Prawie połowa badanych wyraża zainteresowanie takimi działaniami. Przeciwnego zdania jest prawie co trzeci badany.** Na to pytanie nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć 18% przedsiębiorców z powiatu olsztyńskiego. Dane te prezentuje rysunek nr 21.

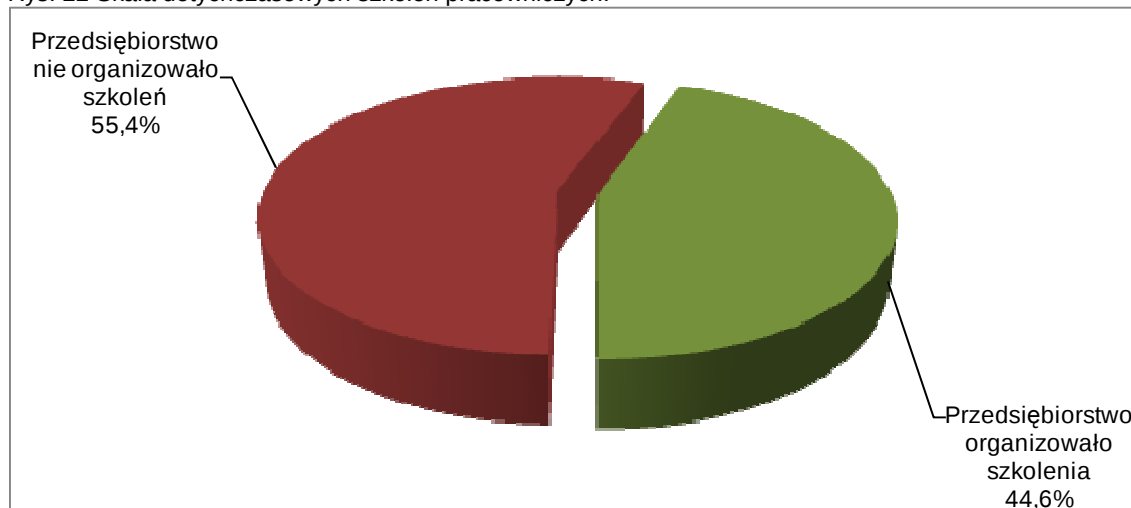
Rys. 21 Poziom zainteresowania kształceniem pracowników/podnoszeniem ich kwalifikacji poprzez szkolenia.



Spośród ogółu badanych przedsiębiorców szkolenia pracownicze dotychczas organizowało 44,6% podmiotów. Dane te przedstawia wykres na rysunku 22. Wśród tematyki, dotych-

czas organizowanych szkoleń, dominowały szkolenia BHP, szkolenia z zakresu sprzedaży i obsługi klienta, administracyjno-biurowe oraz szkolenia zawodowe i specjalistyczne. Dane te prezentuje rysunek nr 22.

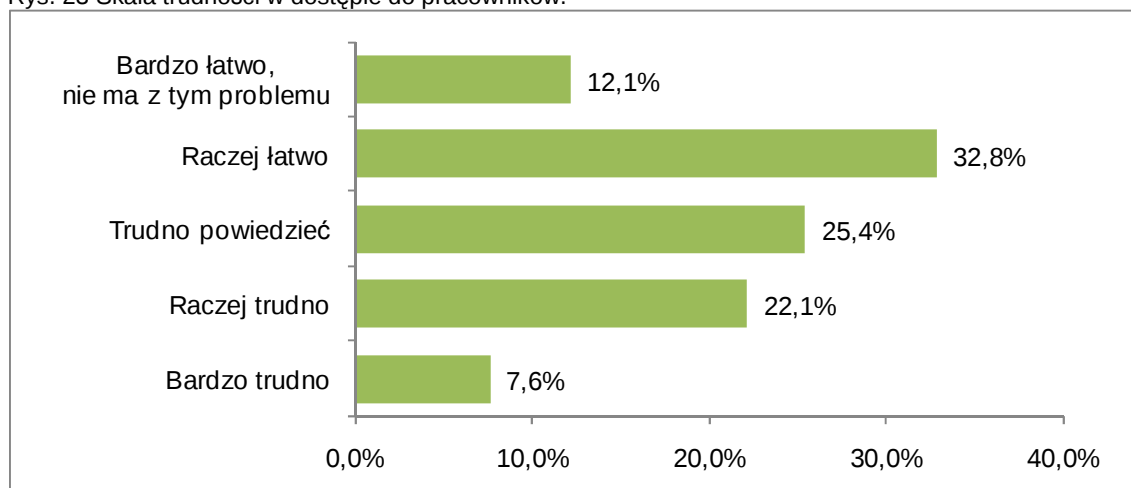
Rys. 22 Skala dotychczasowych szkoleń pracowniczych.



VI. Plany badanych przedsiębiorców w kwestii zatrudnienia

Na kolejnym etapie badania, respondentów poproszono o scharakteryzowanie planowanych działań związanych z polityką personalną. Niejako **wprowadzenie do tego rozdziału stanowiło pytanie, mające na celu ocenę lokalnego rynku pracy pod kątem dostępności pracowników. Brak trudności w tym zakresie wskazało łącznie prawie 45% respondentów**, przy czym żadnego problemu nie dostrzega 12,1% jednostek spośród tej grupy. Na trudności w tym zakresie wskazało łącznie 29,7% badanych, z czego znaczący problem w dostępie do pracowników zauważa 7,6% z nich. Jednoznacznego zdania w tej kwestii nie ma 25,4% uczestników badania. Omawiane wskaźniki zaprezentowano na rysunku nr 23.

Rys. 23 Skala trudności w dostępie do pracowników.



Pomimo ogólnych małych trudności w dostępie do pracowników warto przyrzeć się omawianej powyżej sytuacji w ujęciu branżowym. **Najmniejsze problemy ze znalezieniem nowych pracowników mają przedsiębiorstwa związane z nieruchomościami, organizacje i stowarzyszenia oraz przedsiębiorstwa z branży finansowej. Największe trudności w znalezieniu nowych pracowników pojawiają się w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej oraz w jednostkach służby zdrowia.** Szczegółowy rozkład wszystkich odpowiedzi znajduje się w tabeli nr 6.

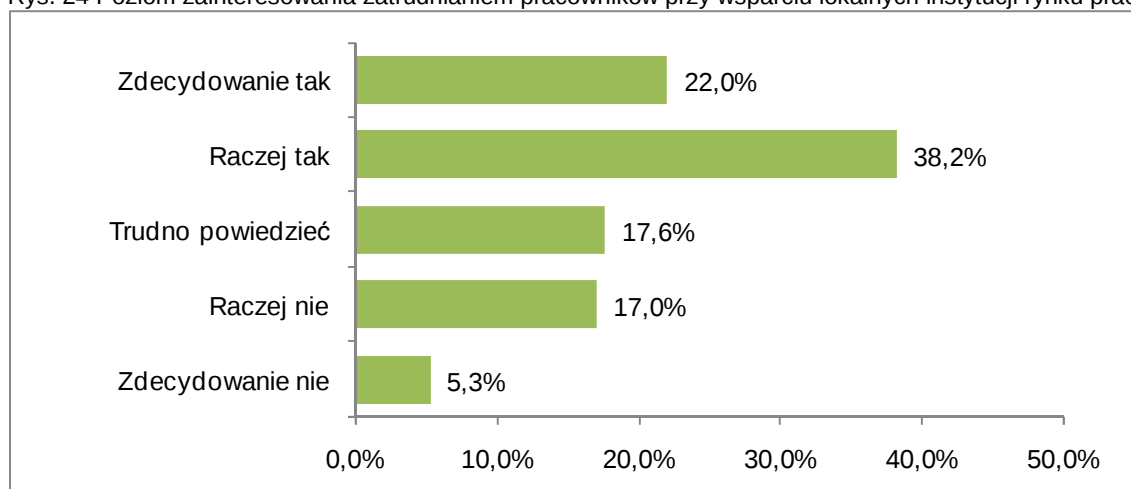
Tabela 6. Skala trudności w dostępie do pracowników a branża.

Branża/Ocena trudności	Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	Raczej łatwo	Trudno powiedzieć	Raczej trudno	Bardzo trudno
Edukacja	14,8%	48,2%	18,5%	18,5%	0,0%
Gastronomia	11,6%	40,7%	33,7%	10,5%	3,5%
Rolnictwo i leśnictwo	40,0%	26,7%	20,0%	13,3%	0,0%
Organizacje i stowarzyszenia	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Przemysł	9,8%	24,4%	22,0%	34,0%	9,8%
Branża motoryzacyjna	7,1%	17,9%	28,6%	21,4%	25,0%
Zdrowie	0,0%	41,6%	0,0%	41,7%	16,7%
Budownictwo mieszkaniowe	25,0%	43,7%	12,5%	12,5%	6,3%
Finanse	0,0%	66,6%	6,7%	20,0%	6,7%
Handel	12,9%	33,2%	30,9%	18,7%	4,3%
Nieruchomości	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Rozrywka i kultura	22,2%	33,4%	33,3%	0,0%	11,1%
Służba zdrowia	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%

Branża/Ocena trudności	Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	Raczej łatwo	Trudno powiedzieć	Raczej trudno	Bardzo trudno
Sprawy publiczne i socjalne	12,5%	25,0%	25,0%	37,5%	0,0%
Usługi	3,8%	21,3%	21,3%	38,6%	15,0%

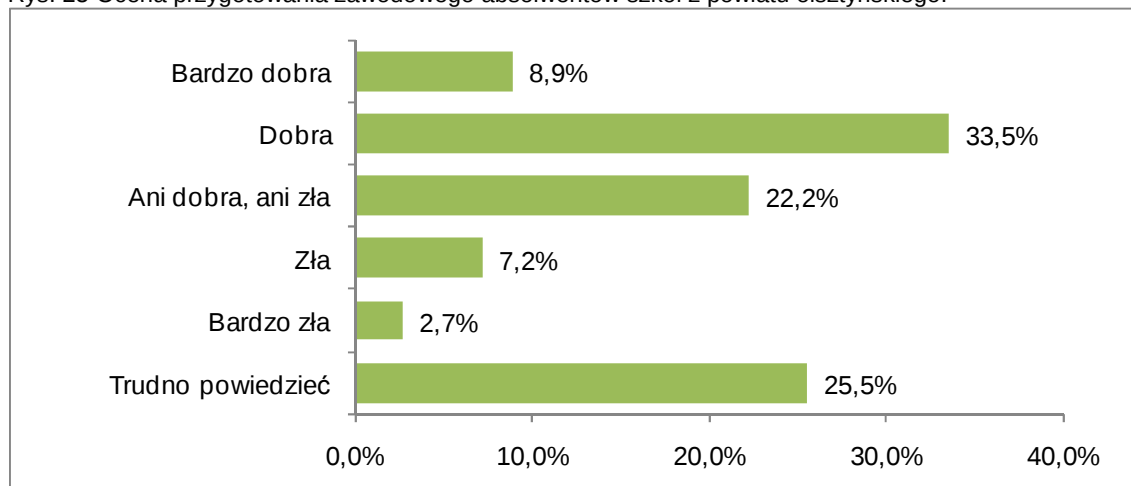
Badani przedsiębiorcy z terenu powiatu olsztyńskiego w większości deklarują, że zatrudniłby więcej pracowników mając wsparcie lokalnych instytucji rynku pracy (ponad 60% pozytywnych wskazań). Raczej nie zainteresowanych zatrudnianiem dodatkowych pracowników jest 17% badanych firm, a 5,3% ogółu zdecydowanie nie zatrudniłaby dodatkowych pracowników nawet przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy. Omawiane wskaźniki zaprezentowano na rysunku nr 24.

Rys. 24 Poziom zainteresowania zatrudnianiem pracowników przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy.



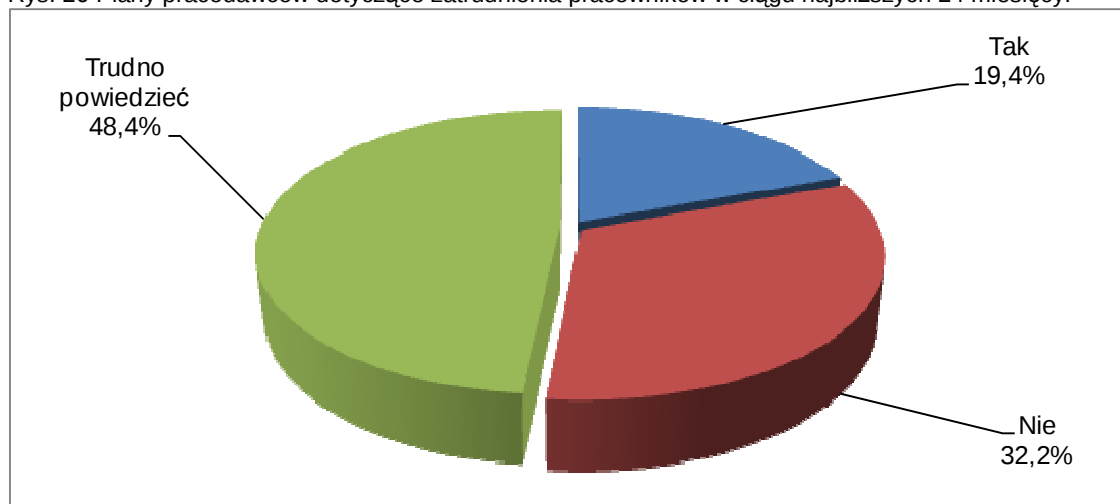
W kolejnej części poproszono badanych o ocenę przygotowania zawodowego absolwentów szkół z powiatu olsztyńskiego. Nieco ponad jedna trzecia przedstawicieli przedsiębiorstw dobrze, a niecałe 9% bardzo dobrze, ocenia poziom przygotowania zawodowego absolwentów szkół w powiecie olsztyńskim. Nieco ponad 22% ogółu badanych poziom wiedzy abiturientów ocenia na poziomie średnim wskazując, że nie jest ani dobry ani zły. Jedna czwarta uczestników badania nie potrafiła jednoznacznie ocenić poziomu przygotowania zawodowego jakie dają szkoły z powiatu olsztyńskiego. Wskazane wartości przedstawiono na rysunku nr 25.

Rys. 25 Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół z powiatu olsztyńskiego.



W toku prowadzonego badania poproszono również respondentów o ustosunkowanie się do kwestii planowania przez nich naborów pracowniczych w czasie kolejnych dwóch lat. Największa grupa badanych (około 48%) nie potrafiła jednoznacznie określić swojego stanowiska w tej kwestii. Około 19% objętych badaniem osób stwierdziło, iż planuje w okresie kolejnych dwóch lat przyjąć nowych pracowników. Natomiast przeciwnego zdania jest 32% badanych. Szczegółowe dane dotyczące pytania 29 przedstawia rysunek nr 26.

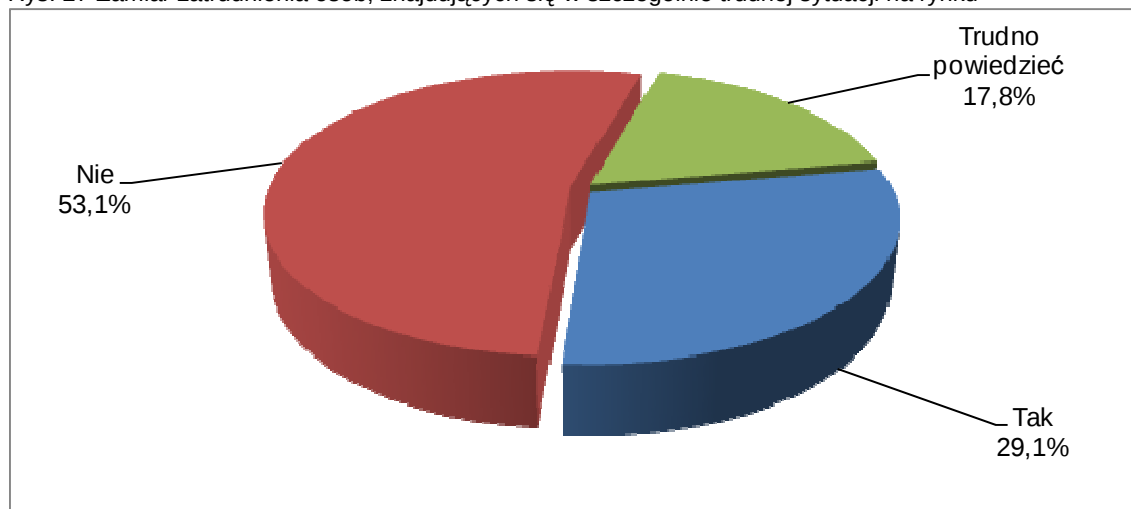
Rys. 26 Plany pracodawców dotyczące zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 24 miesięcy.



Respondentom, którzy w poprzednim pytaniu uznali, iż w przeciągu najbliższych dwóch lat planują przyjmować nowych pracowników zadano także pytanie, czy przedsiębiorstwo, które reprezentują jest lub byłoby zainteresowane zatrudnieniem osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku prac, tj.: osób powyżej 50 roku życia, młodzieży do 25 roku życia, osób długotrwale bezrobotnych oraz osób niepełnosprawnych. **Największy odsetek osób objętych badaniem nie planuje w czasie przyjęć do pracy zatrudniać osób, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.** Chęć zatrudnienia w swojej firmie t pracownika spośród tej grupy osób wyraża 29% badanych. Jednoznacznego zdania w tej kwestii nie posiada

około 18% respondentów. Szczegółowe dane dotyczące pytania 30 przedstawia tabela rysunek nr 27.

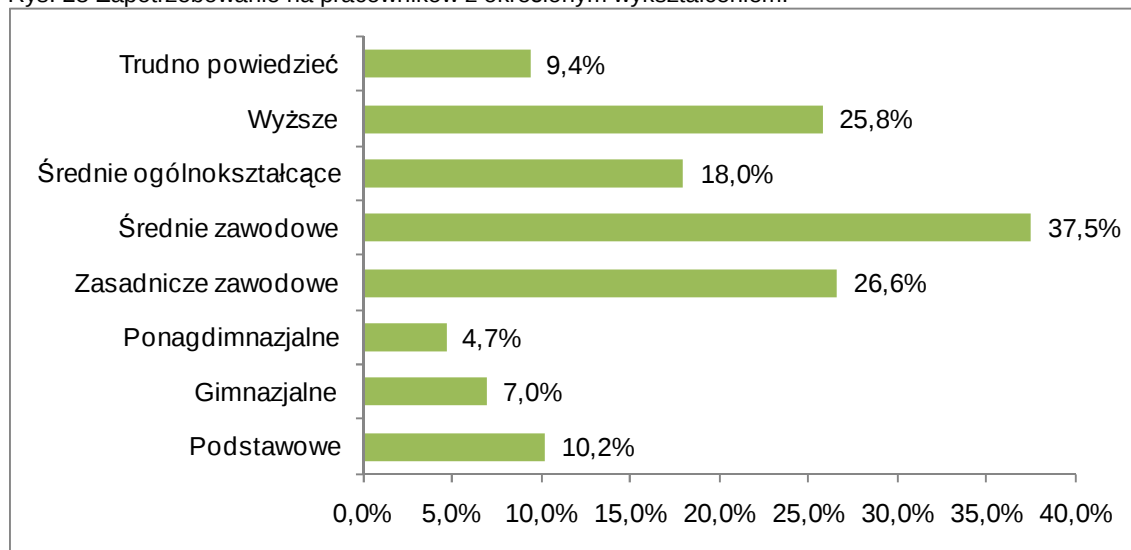
Rys. 27 Zamiar zatrudnienia osób, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku



Przedstawicieli badanych przedsiębiorstw zapytano również na jakie stanowiska poszukują pracowników. Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu najczęściej poszukują pracowników na stanowiska związane z działalnością gastronomiczną, tj. kelnera, barmana, pomoc kuchenną itp. Wśród respondentów pojawiła się dość znaczna grupa właścicieli przedsiębiorstw, którzy obecnie poszukują do pracy robotników oraz wysoko wyspecjalizowanych pracowników w branży budowlanej, np. murarza, operatora wiertnic. Wśród odpowiedzi na pytanie numer 31 ujawniło się również zapotrzebowanie pracodawców na pracowników w tzw. zawodach rzemieślniczych, np. blacharz, mechanik, fotograf.

Respondentów zapytano następnie, osoby z jakim wykształceniem planują zatrudnić na stanowiskach, dla których będzie prowadzona rekrutacja. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi respondentów do tego pytania zostały przedstawione na rysunku 28. Największym zainteresowaniem ze strony badanych cieszą się osoby z wykształceniem średnim zawodowym – odpowiedź tą wybrało 38% respondentów. Kolejną grupą, która cieszyła się dużym zainteresowaniem ze strony objętych badaniem przedsiębiorców są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz wyższym – powyższe odpowiedzi zaznaczyło kolejno 27% i 26% ogółu badanych. Nieco niższym zainteresowaniem ze strony potencjalnych pracodawców cieszą się osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Na poszukiwane stanowiska pracy zatrudniło by ich obecnie 18% objętych badaniem przedstawicieli przedsiębiorstw. Pośród osób objętych badaniem najmniejsze grono przyjęłoby osobę z wykształceniem ponadgimnazjalnym lub gimnazjalnym, kolejno 5% i 7%.

Rys. 28 Zapotrzebowanie na pracowników z określonym wykształceniem:



W kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o określenie podstawowych wymagań, które powinna spełniać osoba ubiegająca się o pracę w ich firmie. Najważniejsze w odczuciu objętych badaniem przedsiębiorców okazało się posiadanie prawa jazdy – od kandydatów do pracy posiadania czynnego prawa jazdy wymaga 38% badanych. Natomiast 36% przedstawicieli objętych badaniem respondentów uważa, że potencjalny pracownik powinien znać się na obsłudze komputera. Znaczenie znajomości metod sprzedaży bezpośredniej za istotne uznało 34% respondentów, natomiast dla 30% istotna jest umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.). Posiadania podstawowej wiedzy z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów od potencjalnych pracowników, oczekuje 28,0% respondentów. Najmniejszy odsetek (8,0%) objętych badaniem osób wymaga od kandydata do pracy specjalnych uprawnień do kierowania pojazdami. Szczegółowe zestawienie udzielonych przez respondentów odpowiedzi przedstawia tabela nr 7.

Tabela 7. Podstawowe wymagania stawiane przez pracodawców potencjalnym kandydatom.

Odpowiedzi	Liczba wskazań (%)
Znajomość języków obcych	17,0%
Prawo jazdy	38,0%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	8,0%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	28,0%
Umiejętność obsługi komputera	36,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	34,0%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	28,0%
Obsługa wózków widłowych	21,0%
Umiejętności z zakresu budownictwa	16,0%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	24,0%

Odpowiedzi	Liczba wskazań (%)
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc)	30,0%
Obsługa sprzętu ciężkiego	16,0%
Umiejętności spawalnicze	11,0%

Badanych poproszono o określenie dodatkowych umiejętności jakie pracodawcy biorą pod uwagę w trakcie przyjmowania nowych pracowników. Największa grupa pracodawców (68,0%) jest zdania, że kandydat ubiegający się o pracę w ich firmie powinien być komunikatywny, natomiast 44,0% uznało, iż powinien cechować się znajomością branży w której prosperuje firma pracodawcy. Istotne z punktu widzenia przebadanych przedsiębiorców jest również, by kandydata cechował profesjonalizm, odpowiedzialność oraz odporność na stres – cechy takie kolejno wskazało 38,0% i 36,0% ogółu badanych. Istotne dla 35% badanych przedsiębiorców okazały się umiejętność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji zawodowych, motywacja do pracy oraz umiejętność dobrej organizacji pracy przez osoby ubiegające się o pracę w ich firmie. Po 29,0% respondentów badania uznało za istotną dyspozycyjność oraz kreatywność, innowacyjność, pomysłowość kandydatów do pracy. Jedna czwarta respondentów badania oczekuje od kandydatów do pracy wysokiego poziomu kultury osobistej, natomiast 23% bierze pod uwagę zdolności manualne potencjalnych pracowników. Zdolności do myślenia analitycznego od kandydata do pracy oczekuje 17,0% respondentów, natomiast najmniejsza grupa badanych – zaledwie 8,0% - ma inne oczekiwania wobec potencjalnych pracowników, jednak nie zostały one określone. Szczegółowe dane dotyczące odpowiedzi respondentów na pytanie 34 prezentuje tabela 8.

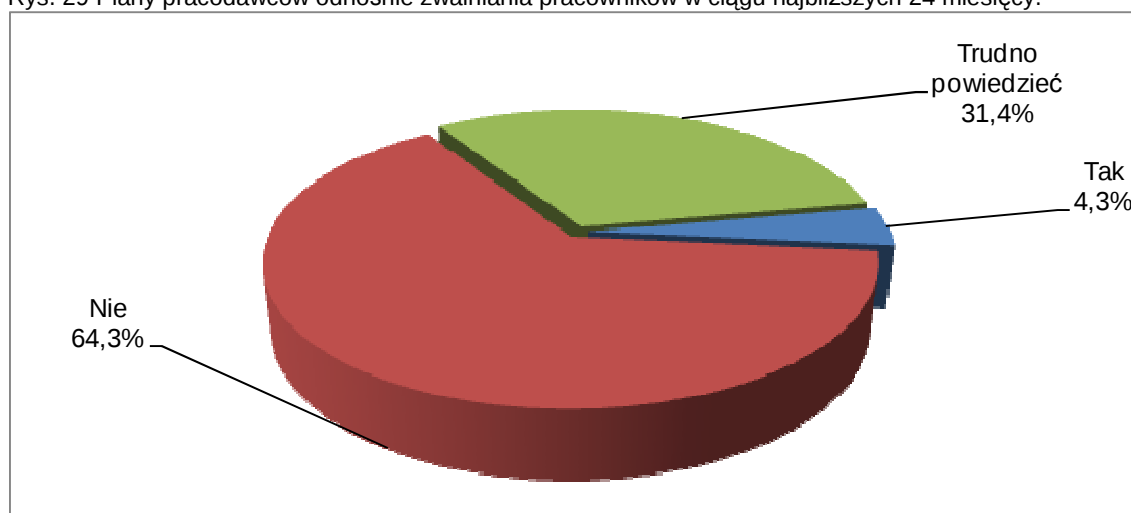
Tabela 8. Dodatkowe wymagania stawiane przez pracodawców potencjalnym kandydatom

Odpowiedzi	Liczba wskazań (%)
Komunikatywność	68,0%
Znajomość branży	44,0%
Odpowiedzialność i profesjonalizm	38,0%
Odporność na stres	36,0%
Zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	35,0%
Motywacja do pracy	35,0%
Umiejętność dobrej organizacji pracy	35,0%
Dyspozycyjność	29,0%
Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość	29,0%
Wysoki poziom kultury osobistej	25,0%
Zdolności manualne	23,0%
Myślenie analityczne i syntetyczne	17,0%
inne	8,0%

Zwolnienia

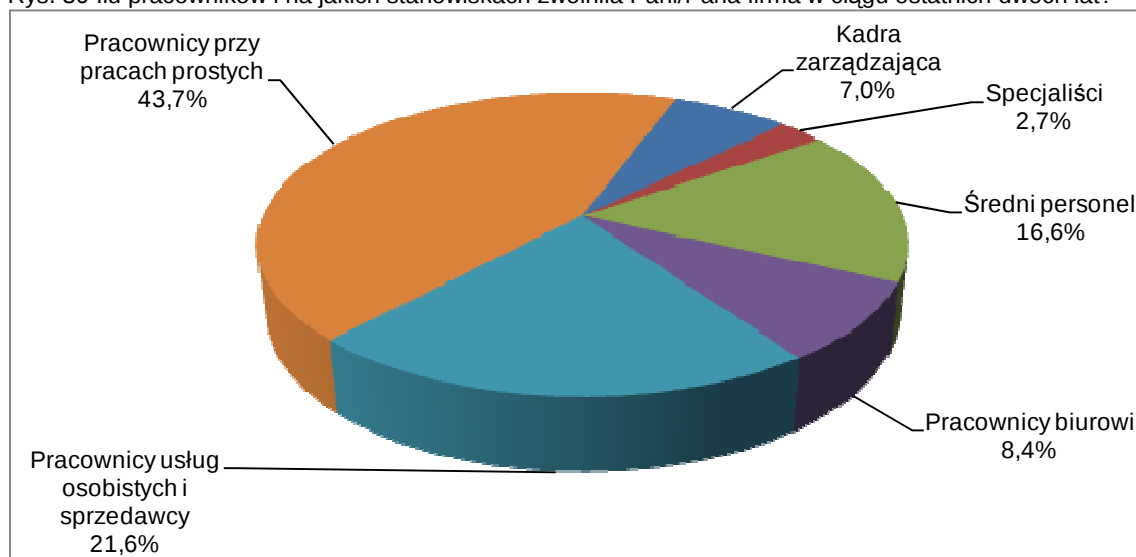
Ze względu na temat badania, ważnym zagadnieniem jest także zwalnianie pracowników, jego skala oraz przyczyny. Pracodawców zapytano czy ich przedsiębiorstwo zamierza zwalniać pracowników w ciągu najbliższych dwóch lat. Większość pracodawców twierdzi, że nie ma zamiaru zwalniania pracowników. Niemal jedna trzecia badanych nie potrafi jednoznacznie określić swojego zdania w tej kwestii. Natomiast około 4% odpowiedziało na to pytanie twierdząco. W uzasadnieniach swoich zamiarów wyjaśniali, że powodem są malejące dochody, zamiar likwidacji przedsiębiorstwa lub poszczególnych placówek, a także konieczność redukcji zatrudnienia, wygaśnięcie umowy stażowej czy zaplanowane z innych powodów zwolnienia konkretnych ludzi. Szczegółowe dane dotyczące pytania 44 przedstawia wykres na rysunku 29.

Rys. 29 Plany pracodawców odnośnie zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 24 miesięcy.



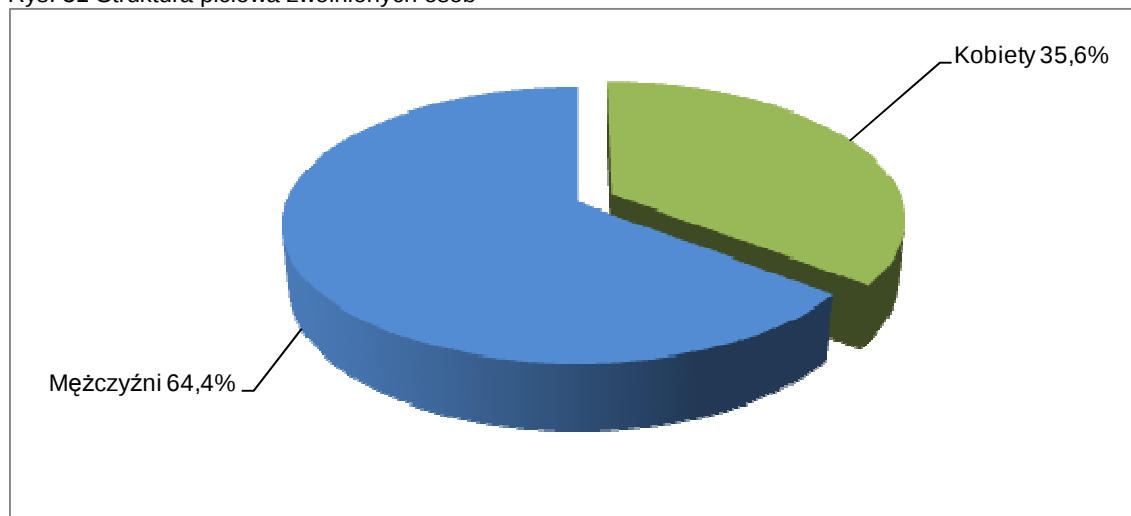
Pracodawców zapytano także o zwolnienia pracowników poczynione w ciągu ostatnich dwóch lat. **Do zwolnień w ciągu ostatnich dwóch lat przyznało się 77 pracodawców. Łącznie zwolnili oni 403 osoby.** Poniżej zaprezentowane zostało zestawienie liczby zwolnionych ze względu na stanowiska, zajmowane przez te osoby. Jak wynika z danych na temat zwolnień i zamieszczonych kilka stron wyżej zatrudnień osób, **największą fluktuacją odznaczają się stanowiska przy pracach prostych oraz w usługach osobistych i sprzedawców. 65% osób zwolnionych w ciągu ostatnich dwóch lat to właśnie pracownicy na tych stanowiskach.** Szczegółowe dane uzyskane w pytaniu 45 przedstawia wykres na rysunku 30.

Rys. 30 Ilu pracowników i na jakich stanowiskach zwolniła Pani/Pana firma w ciągu ostatnich dwóch lat?



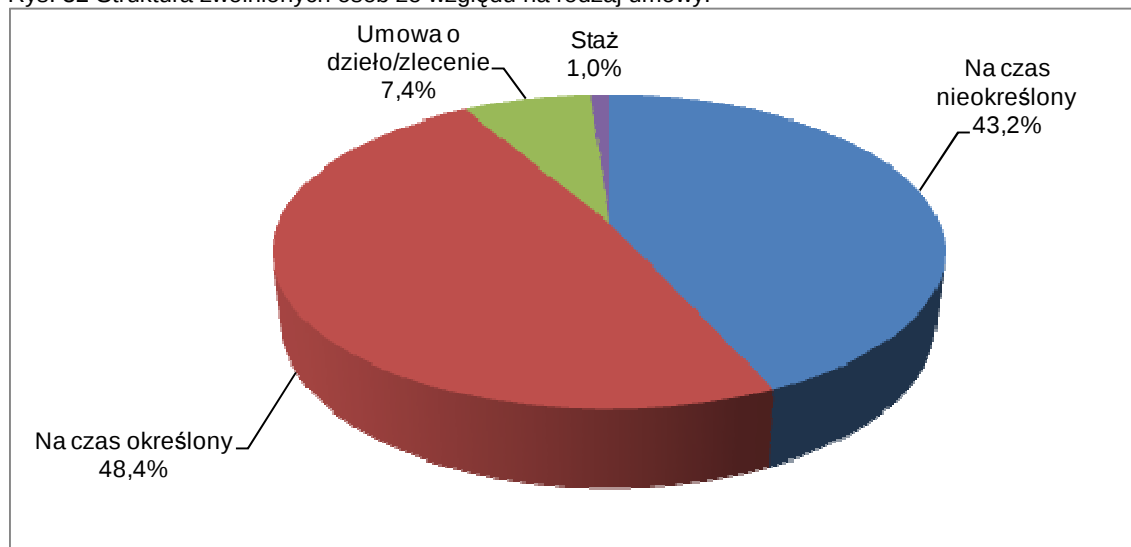
Respondentów zapytano również o płeć zwolnionych osób. Z zebranych danych wynika, że niemal **dwukrotnie częściej dochodzi do zwalniania mężczyzn niż kobiet**, co może wiązać się z większą ruchliwością mężczyzn na rynku pracy. Szczegółowe dane dotyczące płci osób zwolnionych przedstawia rysunek 31.

Rys. 31 Struktura płciowa zwolnionych osób



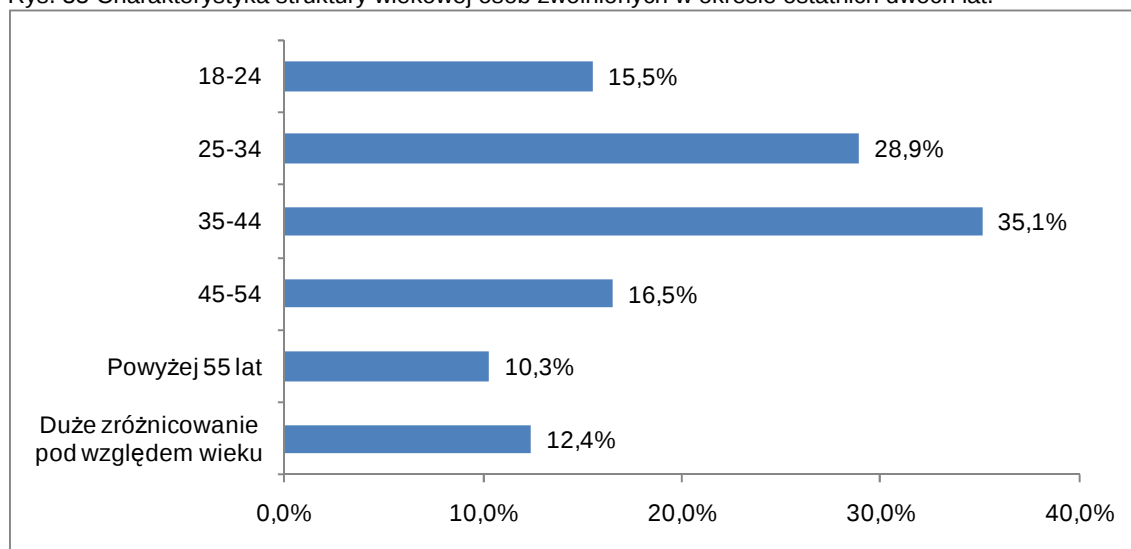
Kolejną cechą pozwalającą dookreślić strukturę zwolnień jest rodzaj umowy, na podstawie której pracownicy byli zatrudnieni. Wyraźnie zaznaczają się zwolnienia osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. Pośrednio jest to związane z ogólną charakterystyką struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwach, gdzie najwięcej osób jest zatrudnionych właśnie w ten sposób. Szczegółowe dane dotyczące struktury zwolnionych osób, ze względu na rodzaj posiadanej przez nich umowy przedstawia rysunek nr 32.

Rys. 32 Struktura zwolnionych osób ze względu na rodzaj umowy.



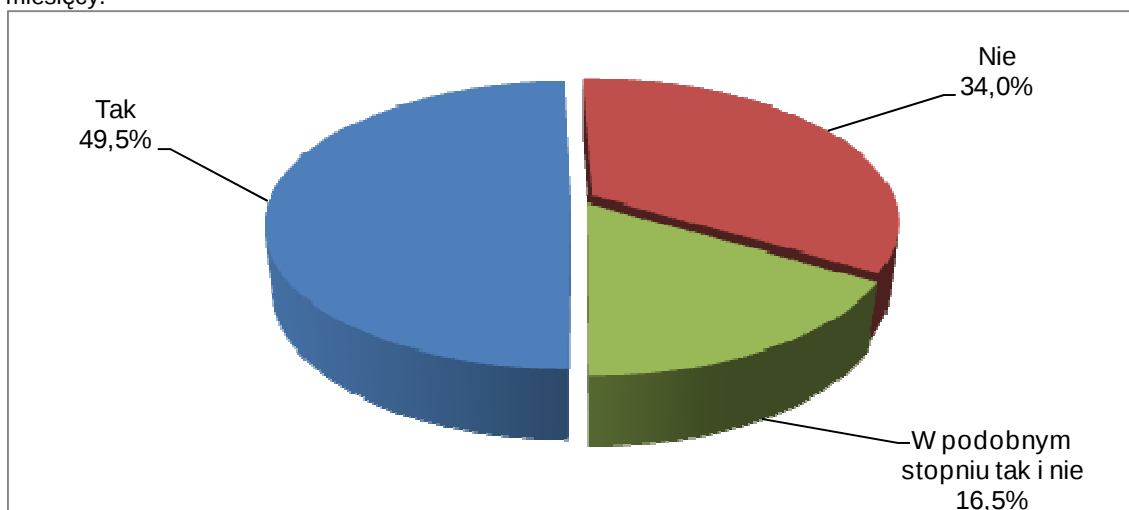
Respondenci zostali poproszeni o określenie grupy wiekowej najczęściej zwalnianych pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat. Największy odsetek uczestników badania wskazało przedział wiekowy między 35, a 44 rokiem życia. W dalszej kolejności najwięcej firm zwalniało osoby w przedziale wiekowym 25 – 34 lat, udział tej grupy wyniósł 28,9%. Najmniejszy odsetek uczestników badania wskazywało na zwolnienia wśród pracowników powyżej 55 roku życia – udział tej grupy stanowi około 10%. Szczegółowe dane dotyczące struktury wiekowej zwolnionych osób przedstawia rysunek nr 33.

Rys. 33 Charakterystyka struktury wiekowej osób zwolnionych w okresie ostatnich dwóch lat.



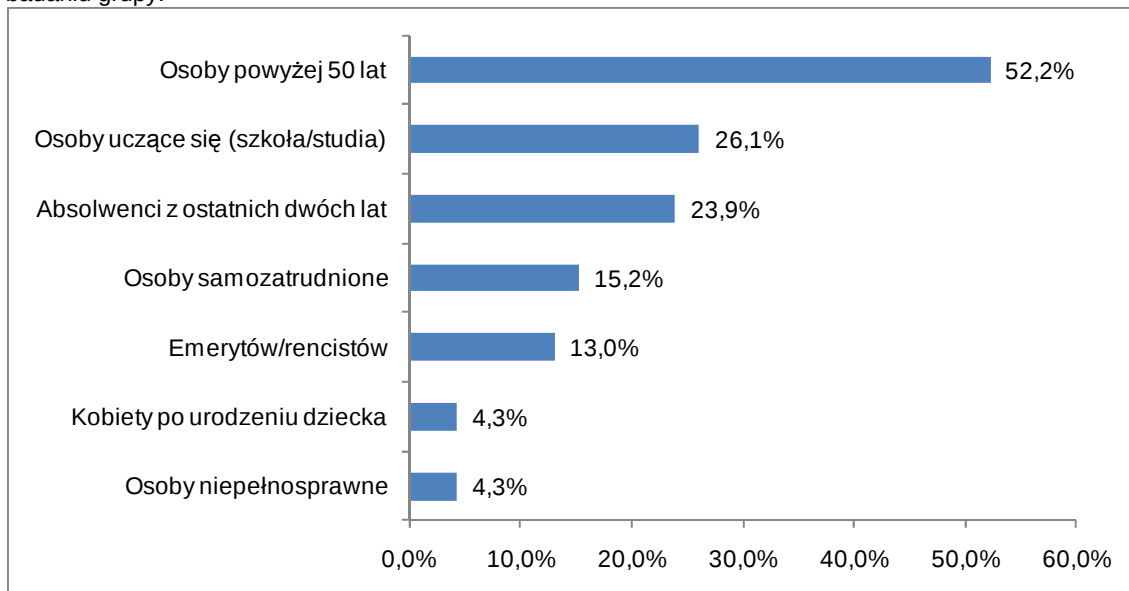
Jak wynika z danych uzyskanych odnośnie zgodności wykształcenia zwolnionych osób z wykonywanym przez nie zawodem, **największy odsetek osób zwolnionych w okresie ostatnich dwóch lat posiadało wykształcenie zgodne z wykonywanym zawodem**. Przeciwnego zdania jest 34,0% respondentów, natomiast odpowiedź „W podobnym stopniu tak i nie” zaznaczyło około 16% respondentów. Szczegółowe dane przedstawia wykres na rysunku 34.

Rys. 34 Zgodność wykształcenia z wykonywanym zawodem przez osoby zwolnione w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



Przedsiębiorcy, biorący udział w badaniu, zostali zapytani o kategorię do jakiej należeli pracownicy zwolnieni w ciągu ostatnich 24 miesięcy. Okazuje się, że spośród kategorii osób określonych na rysunku 35, zdecydowana większość spośród zwolnionych z pracy, tj. 52% to osoby powyżej 50 roku życia. Mniej liczną grupę osób, które otrzymały od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę stanowią uczniowie i studenci (26,1%) oraz absolwenci z ostatnich dwóch lat (23,9%). Z kolei najrzadziej zwalnianymi przez pracodawców były osoby niepełnosprawne oraz kobiety, które urodziły dziecko, łącznie obie grupy stanowiły 8,6% wszystkich wypowiedzeń umów o pracę.

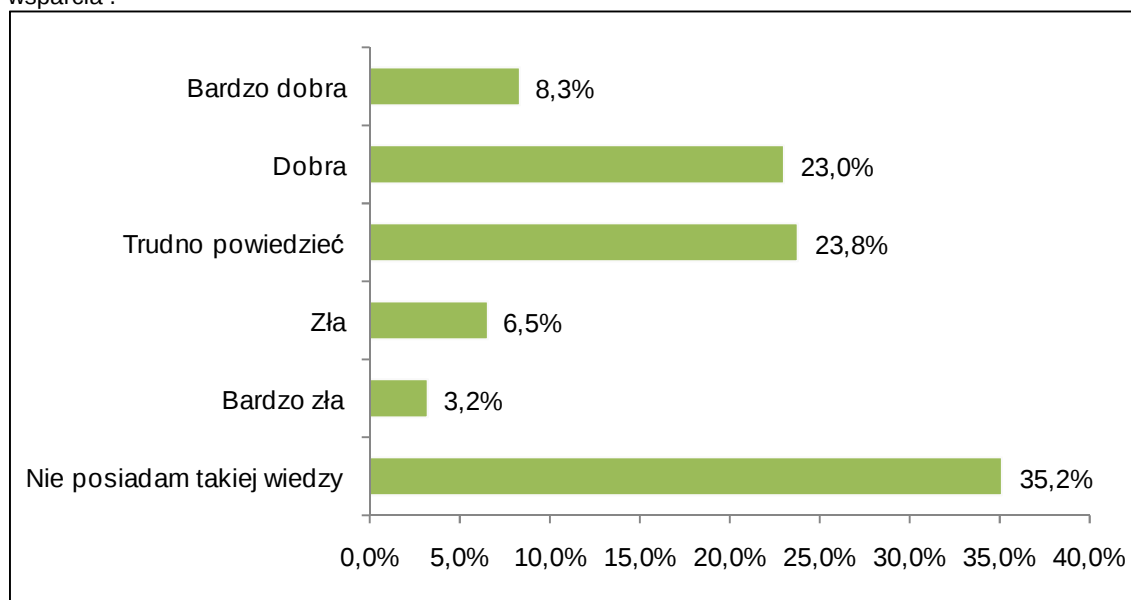
Rys. 35 Struktura zwolnionych pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy według podziału na określone w badaniu grupy.



VII Współpraca z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego

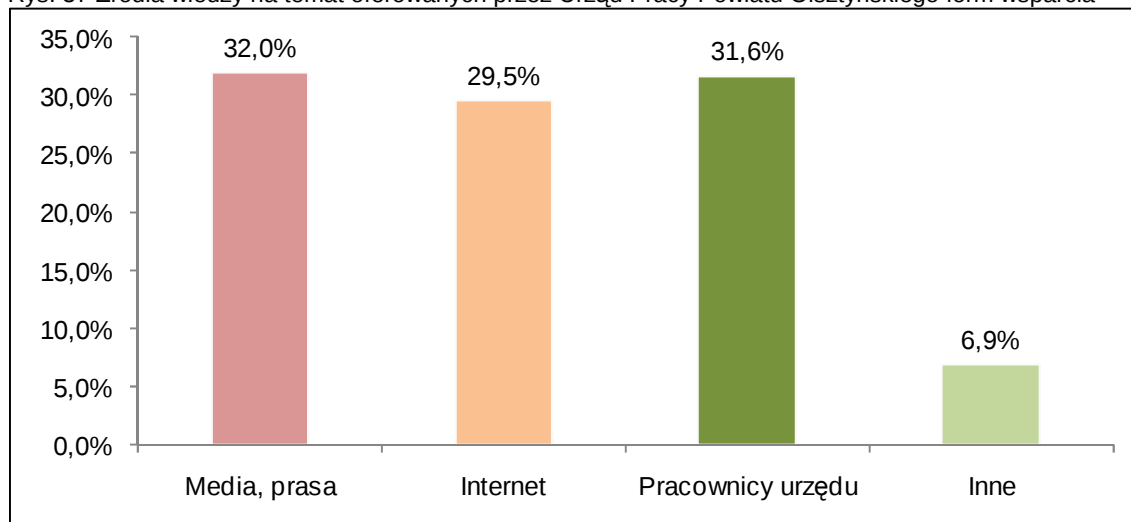
Istotną rolę w kształtowaniu i rozwoju przedsiębiorczości w każdym powiecie pełnią lokalne instytucje. Chcąc poznać wiedzę przedsiębiorców z powiatu olsztyńskiego na temat oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego form wsparcia zapytano badanych o ocenę jej poziomu. Najliczniejsza grupa badanych - 35,2% - nie posiada takiej wiedzy, a prawie co czwarty badany nie potrafi ocenić czy takową wiedzę posiada. **Przedsiębiorcy posiadający w swojej ocenie dobrą wiedzę na temat wsparcie udzielanego przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego stanowią 23% ogółu badanych. Bardzo dobrze w tej kwestii orientuje się 8,3% przedstawicieli przedsiębiorstw.** Niecałe 10% badanych źle bądź bardzo źle ocenia poziom swojej wiedzy w tym zakresie. Wszystkie opisane powyżej odpowiedzi szczegółowo zaprezentowano na rysunku nr 26.

Rys. 36 Ocena poziomu wiedzy na temat oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego form wsparcia .



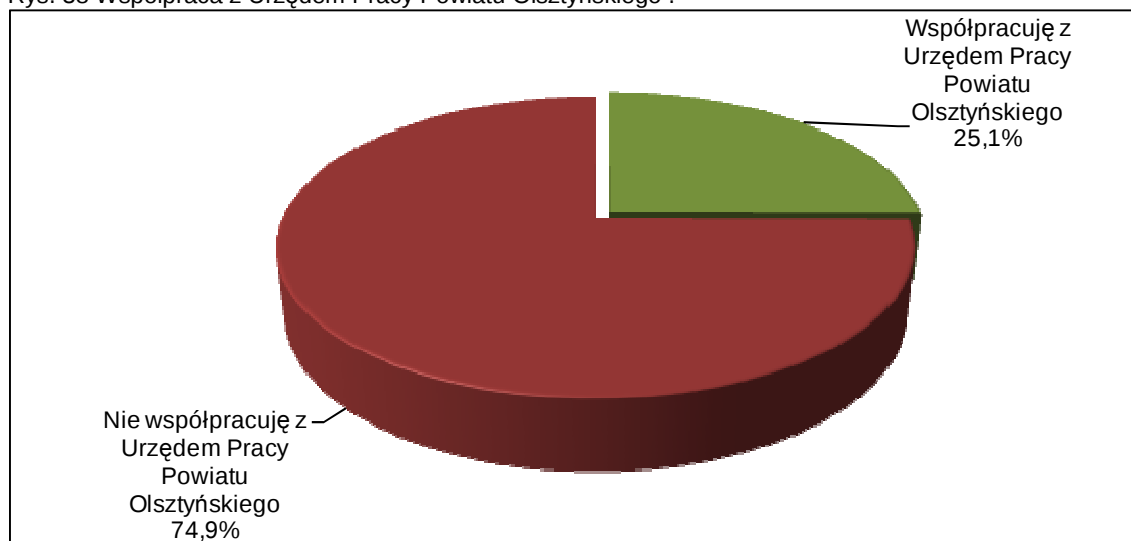
W następnej kolejności zapytano przedsiębiorców z terenu powiatu olsztyńskiego o źródła, z których czerpią wiedzę na temat usług oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego. **Do źródeł wiedzy najczęściej wykorzystywanych przez przedsiębiorców należą media i prasa (32% wskazań) oraz pracownicy urzędu (31,6% wskazań).** Wiedzę na temat usług oferowanych przez Urząd Pracy 29,5% uczestników badania czerpie z Internetu. Dane te zostały przedstawione na rysunku 36.

Rys. 37 Źródła wiedzy na temat oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego form wsparcia



Znając poziom i źródła wiedzy przedsiębiorców na temat form wsparcia udzielanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego zapytano ich następnie: **Czy obecnie Pani/Pana firma współpracuje z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego? Odpowiedzi twierdzącej udzieliła nieco ponad jedna czwarta badanych. W obecnej chwili z Urzędem nie współpracuje 74,9% badanych przedsiębiorców.** Powyższe dane prezentuje rysunek nr 36.

Rys. 38 Współpraca z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego .

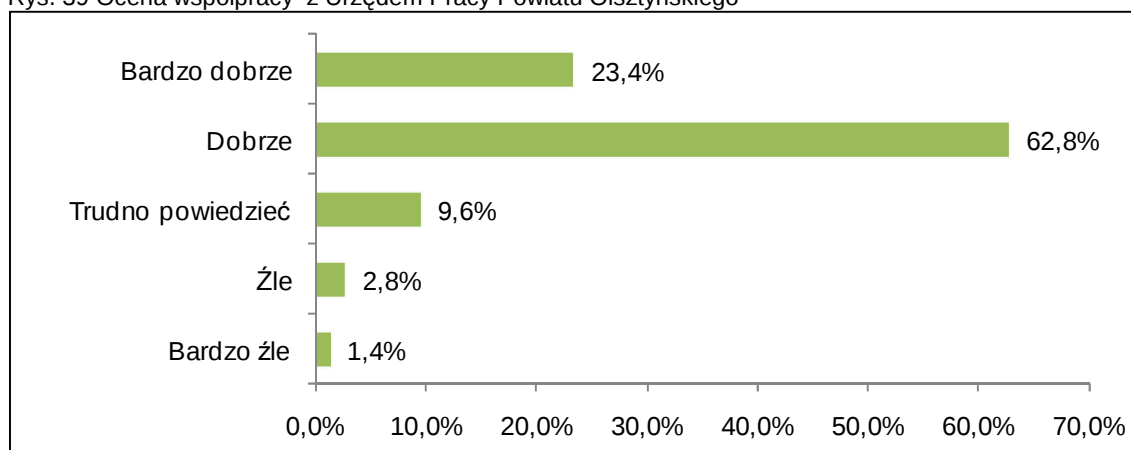


Na pytanie o przyczyny braku współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego przedsiębiorcy wskazywali najczęściej brak takiej potrzeby związany przede wszystkim z niezatrudnieniem nowych pracowników. Zwracano również uwagę na małą aktywność działań podejmowanych przez Urząd. Część pracodawców nie podejmuje współpracy z Urzędem Pracy z braku czasu oraz fragmentarycznej wiedzy na temat dostępnych form wsparcia.

Przedstawiciele firm współpracujących z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego zapytano następnie o formy podejmowanej współpracy. **Najczęstszą formą wsparcia ze strony Urzędu, z której korzystają przedsiębiorcy są staże, dofinansowania do stanowiska pracy oraz pośrednictwo pracy.** W wielu wypadkach współpraca ta opiera się również na pracach interwencyjnych oraz pomocy przy poszukiwaniu pracowników.

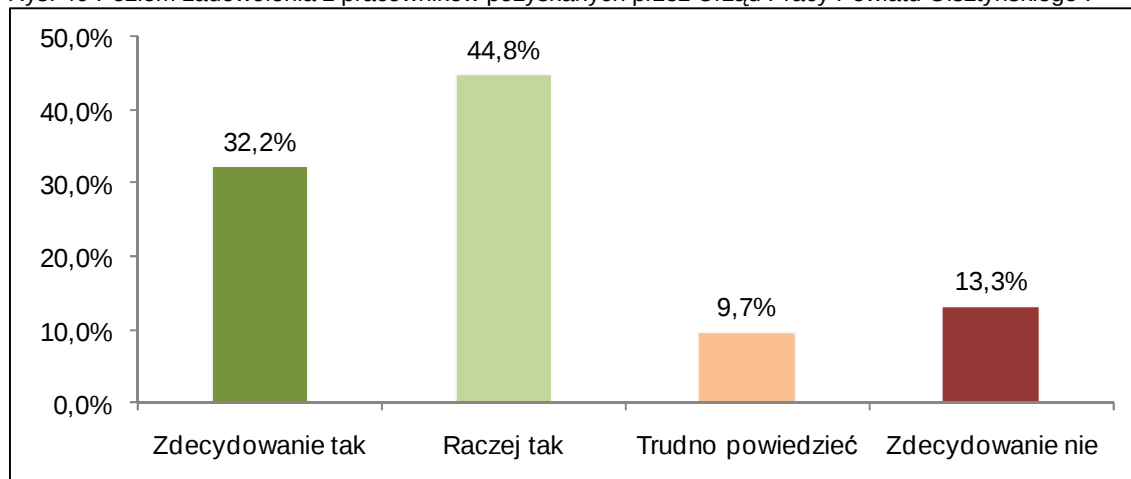
Współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami korzystającymi z form wsparcia a Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego jest oceniana bardzo wysoko. **Ponad 86% badanych twierdzi, że z Urzędem współpracuje się dobrze albo bardzo dobrze.** Przeciwnego zdania jest zaledwie nieco ponad 4% przedstawicieli firm. Wskazania wraz z osiągniętymi wartościami zaprezentowano na wykresie, który znajduje się na rysunku 38.

Rys. 39 Ocena współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego



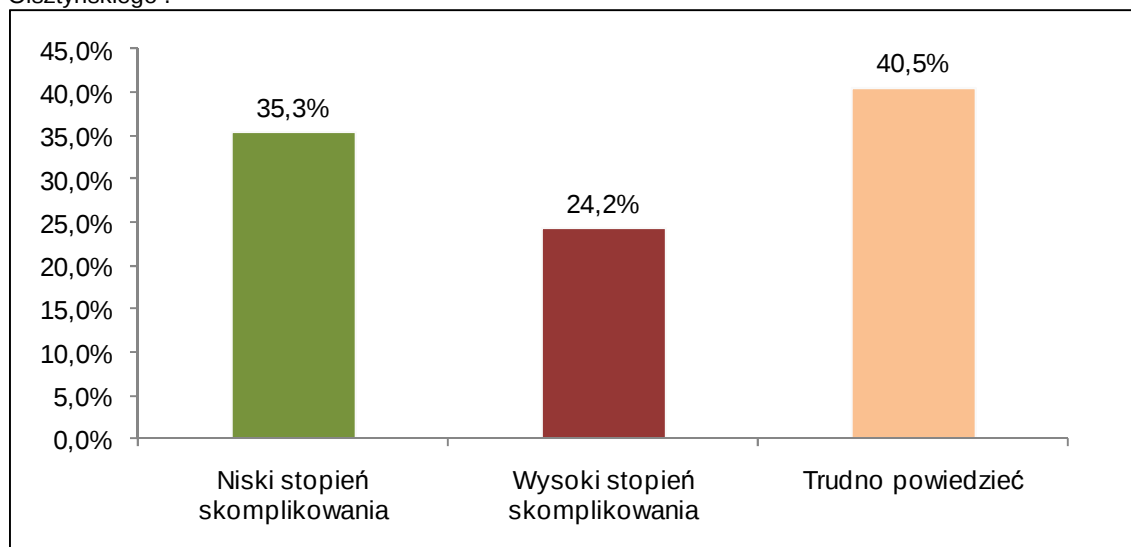
Jedną z głównych form współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego jest pozyskiwanie nowych pracowników. **W ogólnej ocenie ponad 3/4 przedsiębiorców współpracujących z Urzędem Pracy jest zadowolonych z pozyskanych dzięki tej współpracy pracowników.** Ten wynik należy uznać za bardzo dobry zwracając uwagę, że niezadowolonych w omawianej kwestii jest tylko nieco ponad 13% badanych. Dane te prezentuje wykres na rysunku 39.

Rys. 40 Poziom zadowolenia z pracowników pozyskanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego .



Współpraca z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego niesie za sobą pewne wymogi natury formalnej. Uzyskanie wsparcia ze strony Urzędu wymaga znajomości procedur oraz przygotowania odpowiedniej dokumentacji. **W ocenie ponad jednej trzeciej przedsiębiorców z powiatu olsztyńskiego stopień skomplikowania owych procedur oraz dokumentacji stosowanych przez Urząd jest niski.** Jednakże z drugiej strony prawie co czwarty badany twierdzi, że współpraca z Urzędem związana jest ze skomplikowanymi procedurami. Informacje te ilustruje rysunek 40.

Rys. 41 Ocena stopnia skomplikowania procedur i dokumentacji stosowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego .



Niski stopień skomplikowania procedur stosowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego może mieć pozytywny wpływ na chęć podejmowania współpracy z Urzędem również przez podmioty, które do tej pory nie korzystały z jego wsparcia. W tym celu ogół badanych przedsiębiorstw zapytano: **Jakimi formami współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego byłoby Państwo zainteresowani?** Najliczniejsza grupa przedsiębiorców - 43,3% - byłaby zainteresowana formą wsparcia jaką są staże. Dużym zainteresowaniem cieszyłaby się również refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. Taką formą współpracy zainteresowanych byłoby 38% spośród badanych pracodawców. Zainteresowaniem przedsiębiorców cieszyłaby się również organizacja przygotowania zawodowego dla dorosłych (19,3% wskazań) oraz prace interwencyjne (15,2% wskazań).

Ponad jedna trzecia badanych przedsiębiorstw nie jest zainteresowana współpracą z Urzędem Pracy twierdząc najczęściej, że nie widzi takiej potrzeby. Szczegółowo omawiane wyniki ilustruje wykres na rysunku 41.

Rys. 42 Zainteresowanie formami współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego



Na zakończenie poproszono badanych o wskazanie najmocniejszych i najsłabszych obszarów działalności Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego.

Do najmocniejszych wskazywanych obszarów działalności Urzędu zaliczano przede wszystkim wsparcie i dofinansowanie zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem organizacji przez Urząd staży. Przedsiębiorcy zwracali uwagę na szereg działań podejmowanych przez Urząd w walce z bezrobociem min. na organizację szkoleń dla bezrobotnych, wsparcie finansowe dla firm poprzez refundację kosztów doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego oraz poprzez wypłacanie bezzwrotnych dotacji. Pozytywnie oceniano również bezpośrednią pomoc dla osób bezrobotnych w szukaniu pracy oraz wypłacanie zasiłków.

Do najsłabszych obszarów działalności Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego przedsiębiorcy zaliczali trudności w poszukiwaniu pracowników za pośrednictwem Urzędu, a w szczególności małą liczbę wykwalifikowanych bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie Pracy. Zwracano także uwagę na duże wymagania formalne, które musi spełniać firma współpracująca z Urzędem oraz na małe zaangażowanie Urzędu i złą organizację pracy. Do najsłabszych obszarów działalności Urzędu przedsiębiorcy zaliczali również niewystarczającą komunikację i przepływ informacji pomiędzy Urzędem a pracodawcami.

Podsumowanie

Ostatni rozdział niniejszego raportu stanowi podsumowanie wyników mające na celu streszczenie najważniejszych wniosków i rekomendacji sformułowanych na podstawie wykonanych badań. Projekt badawczy swoim zasięgiem objął obszar działalności Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego, tj. powiat olsztyński. Teren powiatu zamieszkuje około 114 tys. osób.

Pod koniec 2009 roku w rejestrze REGON powiatu olsztyńskiego zarejestrowanych było 8 991 podmiotów gospodarczych, z czego 96,2% podmiotów należy do sektora prywatnego. Największa liczba podmiotów gospodarczych przypada na gminę miejsko-wiejską Biskupiec. Na przestrzeni lat 2005-2009 liczba jednostek gospodarczych w powiecie olsztyńskim systematycznie rosła. Głównym obszarem działalności przedsiębiorstw jest handel hurtowy i detaliczny oraz nieruchomości, a także budownictwo.

W wywiadzie kwestionariuszowym udział wzięło łącznie 500 przedstawicieli badanych przedsiębiorstw, ponadto w ramach badania przeprowadzono wywiady pogłębione na grupie 30 respondentów, najliczniejszą grupę respondentów prezentują właściciele przedsiębiorstw.

Największy odsetek badanych przedsiębiorstw zasięgiem swojego działania obejmuje obszar powiatu. Kondycja przedsiębiorczości na badanym obszarze oceniana jest najczęściej jako średnia – ani dobra, ani zła, przy czym 1/3 ankietowanych wskazała na jej dobry poziom. Natomiast ponad 37% respondentów uznało sytuację na lokalnym rynku jako dobrą. W przeciągu ostatnich dwóch lat około 43% badanych przedsiębiorców przyjęło nowych pracowników. Jedną z głównych form współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego jest pozyskiwanie nowych pracowników, ponad trzy czwarte przedsiębiorców współpracujących z Urzędem Pracy jest zadowolonych z pozyskanych dzięki tej współpracy pracowników. Najważniejszą barierą dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, jest brak wystarczających środków finansowych na podjęcie konkretnych działań.

Największy odsetek badanych uznał, iż popyt w ich przedsiębiorstwie na przestrzeni kolejnych dwóch lat nie wzrośnie. Natomiast prawie połowa respondentów przyznała, że recesja gospodarcza w kraju ma wpływ na funkcjonowanie reprezentowanych przez nich przedsiębiorstw. Na przestrzeni najbliższych dwóch lat znaczna większość objętych badaniem przedsiębiorstw nie planuje zatrudnienia nowych pracowników.

Przechodząc do potrzeb szkoleniowych badanych podmiotów określono stopień zadowolenia z wykształcenia obecnie zatrudnianych pracowników wyraża 82,9% badanych. Z kolei zainteresowanie szkoleniami pracowniczymi przejawia blisko połowa badanych. Pośród szkoleń dotychczas organizowanych przez objętych badaniem przedsiębiorców przeważały: szkolenia BHP, szkolenia z zakresu sprzedaży i obsługi klienta, administracyjno-biurowe oraz szkolenia zawodowe i specjalistyczne.

W kolejnym rozdziale poruszono kwestię planowanych przyjęć oraz zwolnień pracowniczych w przedsiębiorstwach objętych badaniem. Blisko jedna piąta respondentów badania uznała, że planuje przyjmować nowych pracowników, natomiast największy odsetek badanych nie potrafi jednoznacznie określić swojego stanowiska w tej kwestii. Jak wynika z analizy danych zebranych w toku badania ankietowego znaczna większość respondentów zainteresowana jest zatrudnieniem respondentów z wykształceniem średnim zawodowym, bądź zasadniczym zawodowym. Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu najczęściej poszukują pracowników na stanowiska związane z działalnością gastronomiczną, wysoko wyspecjalizowanych pracowników w branży budowlanej, np. murarza, operatora wiertnic, pojawiły się także odpowiedzi wskazujące na pracowników w tzw. zawodach rzemieślniczych, np. blacharz, mechanik, fotograf. Zdecydowanie istotne znaczenie ma fakt, iż około 64% respondentów nie planuje w okresie najbliższych dwóch lat zwalniać pracowników, natomiast zaledwie 4% badanych jest przeciwnego zdania.

Jak wynika z przeprowadzonego badania powiat olsztyński ma predyspozycję do rozwoju oraz wchłonięcia nowej siły roboczej. Istotne jest jednak nawiązanie ścisłej współpracy pracodawców z pracownikami Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego, co pozwoli na dobór instrumentów i usług rynku pracy, które sprawią, iż osoby bezrobotne staną się bardziej atrakcyjne dla potencjalnych pracodawców.

Spis rysunków

Rys. 1 Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie	6
Rys. 2 Rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu	8
Rys. 3 Zasięg terytorialny przedsiębiorstw	12
Rys. 4 Dominująca forma zatrudnienia pracowników	13
Rys. 5 Dominujące przedziały wiekowe pracowników.	14
Rys. 6 Kondycja przedsiębiorstwa	20
Rys. 7 Wpływ recesji gospodarczej na funkcjonowanie przedsiębiorstw	21
Rys. 9 Odpowiedzi respondentów dotyczące planowania przez nich inwestycji.	22
Rys. 10 Wpływ stażu potencjalnego pracownika na poziom zainteresowania jego kandydaturą ..	23
Rys. 11 Przyjęcia pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy.	23
Rys. 12 Rodzaj umowy jaką otrzymali przyjęci pracownicy, zatrudnieni w ciągu ostatnich 24 miesięcy.	24
Rys. 13 Struktura wieku pracowników przyjmowanych w okresie ostatnich 24 miesięcy.	24
Rys. 14 Zgodność wykształcenia z wykonywanym zawodem pracownika zatrudnionego w ciągu ostatnich 24 miesięcy.	25
Rys. 15 Wskazane przez pracodawców kategorie osób, które zatrudnili w ciągu ostatnich dwóch lat.	26
Rys. 16 Struktura wykształcenia osób zatrudnionych w ciągu ostatnich 24 miesięcy.	26
Rys. 17 Wykształcenie pracowników	27
Rys. 18 Poziom zadowolenia z wykształcenia pracowników.	28
Rys. 19 Zgodność wykształcenia pracowników z wykonywanym zawodem	28
Rys. 20 Zatrudnianie osób w znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.	29
Rys. 21 Poziom zainteresowania kształceniem pracowników/podnoszeniem ich kwalifikacji poprzez szkolenia.	29
Rys. 22 Skala dotychczasowych szkoleń pracowniczych.	30
Rys. 23 Skala trudności w dostępie do pracowników	31
Rys. 24 Poziom zainteresowania zatrudnianiem pracowników przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy.	32
Rys. 25 Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół z powiatu olsztyńskiego.	33
Rys. 26 Plany pracodawców dotyczące zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 24 miesięcy.	33
Rys. 27 Zamiar zatrudnienia osób, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku	34
Rys. 28 Zapotrzebowanie na pracowników z określonym wykształceniem:	35
Rys. 29 Plany pracodawców odnośnie zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 24 miesięcy.	37
Rys. 30 Ilu pracowników i na jakich stanowiskach zwolniła Pani/Pana firma w ciągu ostatnich dwóch lat?	38
Rys. 31 Struktura płciowa zwolnionych osób	38
Rys. 32 Struktura zwolnionych osób ze względu na rodzaj umowy	39

Rys. 33 Charakterystyka struktury wiekowej osób zwolnionych w okresie ostatnich dwóch lat. ...	39
Rys. 34 Zgodność wykształcenia z wykonywanym zawodem przez osoby zwolnione w ciągu ostatnich 24 miesięcy.	40
Rys. 35 Struktura zwolnionych pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy według podziału na określone w badaniu grupy.....	40
Rys. 36 Ocena poziomu wiedzy na temat oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego form wsparcia	41
Rys. 37 Źródła wiedzy na temat oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego form wsparcia.....	42
Rys. 38 Współpraca z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego	42
Rys. 39 Ocena współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego.....	43
Rys. 40 Poziom zadowolenia z pracowników pozyskanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego	43
Rys. 41 Ocena stopnia skomplikowania procedur i dokumentacji stosowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego	44
Rys. 42 Zainteresowanie formami współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego.....	45

Spis tabel

Tabela 1. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD	8
Tabela 2. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości.....	9
Tabela 3. Obszar działalności wg sekcji PKD.	11
Tabela 4. Struktura zatrudnienia.	12
Tabela 5. Prognoza pracodawców odnośnie popytu na usługi w ich firmie.	21
Tabela 6. Skala trudności w dostępie do pracowników a branża.....	31
Tabela 8. Dodatkowe wymagania stawiane przez pracodawców potencjalnym kandydatom	36

KWESTIONARIUSZ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO – PRACODAWCY**1. Pana/Pani stanowisko/funkcja w przedsiębiorstwie**

Właściciel lub współwłaściciel firmy

Osoba zarządzająca firmą/instytucją (prezes, dyrektor) lub jego bezpośredni zastępca

Osoba odpowiedzialna za politykę personalną firmy, np. dyrektor działu personalnego, działu kadr

Inne stanowisko

2. Rok założenia przedsiębiorstwa

.....

3. Miasto/gmina, w której znajduje się Pani/Pana przedsiębiorstwo:

.....

4. Jaka jest forma prawna Pani/Pana przedsiębiorstwa? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

Spółka akcyjna

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Spółka komandytowa

Spółka jawna

Spółka cywilna

Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą

Inna,

(jaka?).....

5. Ilu pracowników i na jakich stanowiskach jest obecnie zatrudnionych w Pani/Pana firmie? (Proszę uwzględnić wszystkie stanowiska – pełna struktura zatrudnienia):

LP	Struktura kwalifikacyjno zawodowa	Liczba osób (dokładnie lub w przybliżeniu)	Główne obowiązki na tym stanowisku pracy
1.	Kadra zarządzająca (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)		
2.	Specjaliści (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)		
3.	Średni personel (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)		
4.	Pracownicy biurowi (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)		
5.	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)		
6.	Pracownicy przy pracach prostych (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)		

7. Struktura zatrudnionych pracowników w Pani/Pana firmie (proszę podać w liczbach – dokładnie lub w przybliżeniu):

- a) Liczba kobiet a1) Liczba mężczyzn
b) Na pełnym etacie: b1) W niepełnym wymiarze

8. Jaki rodzaj umowy dominuje w Pani/Pana przedsiębiorstwie? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Na czas nieokreślony
Na czas określony
Umowa o dzieło/zlecenie
Staż
Inna, jaka?

9. Osoby w jakim przedziale wiekowym dominują w Pani/Pana firmie? (Możliwość wskazania maksymalnie dwóch odpowiedzi)

- 18-24
25-34
35-44
45-54
Powyżej 55 lat
Występuje duże zróżnicowanie pracowników pod względem wieku

10. Czy pracownicy w Pani/Pana firmie posiadają w większości wykształcenie zgodne z wykonywanym zawodem? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Tak
W podobnym stopniu tak i nie
Nie

11. Czy Pani/Pana firma zatrudnia następujące grupy pracowników:

LP	GRUPA	TAK	NIE	Liczba osób (dokładnie lub w przybliżeniu)
1.	Absolwenci z ostatnich dwóch lat			
2.	Osoby uczące się (szkoła/studia)			
3.	Osoby powyżej 50 lat			
4.	Osoby niepełnosprawne			
5.	Kobiety po urodzeniu dziecka			
6.	Emerytów/rencistów			
7.	Osoby samo zatrudnione			

12. Jakie wykształcenie w większości posiadają pracownicy Pani/Pana firmy? (Możliwość wskazania maksymalnie dwóch odpowiedzi)

- Niepełne podstawowe
Podstawowe
Gimnazjalne
Ponadgimnazjalne
Zasadnicze zawodowe
Średnie zawodowe
Średnie ogólnokształcące
Wyższe
Występuje duże zróżnicowanie pracowników pod względem wykształcenia

13. Czy obecny poziom wykształcenia/umiejętności pracowników jest zadowalający? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- TAK
NIE
Trudno powiedzieć

14. Czy Pani/Pana firma jest zainteresowana kształceniem pracowników/podnoszeniem ich kwalifikacji poprzez szkolenia? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- TAK
- NIE
- Trudno powiedzieć

15. Czy dotychczas Pani/Pana firma organizowała szkolenia pracownicze *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- TAK, jakiego typu:
.....
- NIE

16. Jak Pani/Pan ocenia w chwili obecnej sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika do firm takich jak Pani/Pana? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu
- Raczej łatwo
- Trudno powiedzieć
- Raczej trudno
- Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników

17. Czy Pani/Pana firma zatrudniłaby więcej pracowników gdyby otrzymała wsparcie ze strony lokalnych instytucji rynku pracy? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

18. Jaka jest Pani/Pana ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół z Powiatu Olsztyńskiego *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- Bardzo dobra
- Dobra
- Ani dobra, ani zła
- Zła
- Bardzo zła
- Trudno powiedzieć

19. Na jakim polu (branża) działa Pani/Pana firma *(Proszę wskazać jedno, główne pole działalności):*

1. Edukacja
2. Gastronomia
3. Rolnictwo i leśnictwo
4. Organizacje i stowarzyszenia
5. Przemysł (jaki?)
.....
6. Branża motoryzacyjna
7. Zdrowie
8. Sztuka
9. Budownictwo mieszkaniowe
10. Finanse
11. Handel (jaki?)
.....
12. Nieruchomości
13. Podróże
14. Rozrywka i kultura
15. Służba zdrowia
16. Sprawy publiczne i socjalne
17. Usługi (jakie?)
.....

20. Proszę wskazać zasięg terytorialny przedsiębiorstwa *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- Powiat
- Województwo
- Teren całego kraju

Zagranica

21. Proszę wskazać jakiej wielkości obroty wygenerowało przedsiębiorstwo w ostatnim roku (stan na koniec roku 2009):

.....

22. Proszę określić kondycję Pani/Pana przedsiębiorstwa (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Bardzo dobra
- Dobra
- Średnia (ani zła, ani dobra)
- Zła
- Bardzo zła
- Trudno powiedzieć

23. Popyt na produkty/usługi oferowane przez Pani/Pana firmę w ciągu najbliższego roku (12 miesięcy) (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Będzie rósł szybciej niż teraz
- Będzie rósł w tym samym tempie
- Będzie rósł wolniej
- Będzie taki sam jak teraz
- Będzie niższy
- Trudno powiedzieć

24. Czy recesja gospodarcza, która dotknęła obszar całego kraju miała również wpływ na Pani/Pana przedsiębiorstwo?

(Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć

25. Proszę wskazać czy podane poniżej grupy czynników spowodowałyby rozwój Pana/Pani firmy:

Czynnik	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ
Społeczne			
Gospodarcze			
Finansowe			
Prawne			

26. Czy Pani/Pana firma uzyskuje wsparcie ze środków publicznych i/lub Unii Europejskiej? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

Tak, proszę wskazać źródło i rodzaj uzyskiwanego wsparcia:

.....

Nie

27. Czy Pani/Pana firma planuje obecnie jakieś inwestycje? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

TAK, jakiego typu:

.....

NIE

28. Jaką najpoważniejszą przeszkodę napotyka Pani/Pana firma w procesie rozwoju? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

.....

Firma nie napotyka przeszkód

29. Czy w ciągu najbliższych 2 lat Pani/Pana przedsiębiorstwo zamierza poszukiwać pracowników? (Proszę wybrać jedną odpowiedź)

Tak, dlaczego?

.....

Nie, dlaczego?

.....
.....
Trudno powiedzieć

W przypadku odpowiedzi „Nie” lub „Trudno powiedzieć” proszę przejść do pytania nr 36.

30. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby/jest zainteresowane zatrudnieniem osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy? (osób powyżej 50 roku życia, młodzieży do 25 roku życia, osób długotrwale bezrobotnych oraz osób niepełnosprawnych) (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

Tak
Nie
Trudno powiedzieć

31. Na jakie stanowisko(a) Pani/Pana firma poszukuje pracowników ? (Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

32. Osoby z jakim wykształceniem są poszukiwane na to/te stanowisko/stanowiska? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Niepełne podstawowe
Podstawowe
Gimnazjalne
Ponadgimnazjalne
Zasadnicze zawodowe
Średnie zawodowe
Średnie ogólnokształcące
Wyższe
Trudno powiedzieć

33. Jakie są podstawowe wymagania, które powinien posiadać kandydat na to/te stanowisko/stanowiska? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Znajomość języków obcych
Prawo jazdy
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem, jakie?
Obsługa kas fiskalnych
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów
Umiejętność obsługi komputera
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
Obsługa wózków widłowych
Umiejętności z zakresu budownictwa
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc)
Obsługa sprzętu ciężkiego
Umiejętności spawalnicze, jakie (metoda)?
Inne, jakie?

34. Jakie dodatkowe umiejętności powinni posiadać kandydaci na to/te stanowisko/stanowiska? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji
Odporność na stres
Komunikatywność
Zdolności manualne

Motywacja do pracy
 Myślenie analityczne i syntetyczne
 Dyspozycyjność
 Umiejętność dobrej organizacji pracy
 Wysoki poziom kultury osobistej
 Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość
 Znajomość branży
 Odpowiedzialność i profesjonalizm
 Inne, jakie?

.....

35. Czy staż pracy potencjalnego kandydata ma wpływ na poziom zainteresowania jego kandydaturą? (Proszę wybrać jedną odpowiedź)

Tak
 Tak, ale tylko w poszukiwanym zawodzie
 Nie
 Trudno powiedzieć

36. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat Pani/Pana firma przyjmowała nowych pracowników? (Proszę wybrać jedną odpowiedź)

Tak
 Nie

UWAGA: Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 44

37. Ilu pracowników i na jakich stanowiskach zatrudniła Pani/Pana firma w ciągu ostatnich dwóch lat? (Proszę uwzględnić wszystkie stanowiska – pełna struktura zatrudnienia):

LP	Struktura kwalifikacyjno zawodowa	Liczba osób (dokładnie lub w przybliżeniu)	Główne obowiązki na tym stanowisku pracy	Przyczyna zatrudnienia
1.	Kadra zarządzająca (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
2.	Specjaliści (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
3.	Średni personel (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
4.	Pracownicy biurowi (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
5.	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
6.	Pracownicy przy pracach prostych (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			

38. Struktura przyjętych pracowników w Pani/Pana firmie w ostatnich dwóch latach (proszę podać w liczbach – dokładnie lub w przybliżeniu):

a) Liczba kobiet a1) Liczba mężczyzn
 b) Na pełnym etacie: b1) W niepełnym wymiarze

39. Jaki rodzaj umowy otrzymali przyjęci w ostatnich dwóch latach pracownicy przedsiębiorstwa? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Na czas nieokreślony
- Na czas określony
- Umowa o dzieło/zlecenie
- Staż
- Inna, jaka?

40. Osoby w jakim przedziale wiekowym zatrudniono przede wszystkim w ostatnich dwóch latach? (Możliwość wskazania maksymalnie dwóch odpowiedzi)

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- Powyżej 55 lat
- Występuje duże zróżnicowanie pracowników pod względem wieku

41. Czy zatrudnieni w ciągu ostatnich dwóch lat pracownicy w większości posiadali wykształcenie zgodne z wykonywanym zawodem? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Tak
- W podobnym stopniu tak i nie
- Nie

42. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat Pani/Pana firma zatrudniła pracowników z następujących grup:

LP	GRUPA	TAK	NIE	Liczba osób (dokładnie lub w przybliżeniu)
1.	Absolwenci z ostatnich dwóch lat			
2.	Osoby uczące się (szkoła/studia)			
3.	Osoby powyżej 50 lat			
4.	Osoby niepełnosprawne			
5.	Kobiety po urodzeniu dziecka			
6.	Emerytów/rencistów			
7.	Osoby samo zatrudnione			

43. Jakie wykształcenie w większości posiadają pracownicy zatrudnieni w Pani/Pana firmie w ostatnich dwóch latach?

- Niepełne podstawowe
- Podstawowe
- Gimnazjalne
- Ponadgimnazjalne
- Zasadnicze zawodowe
- Średnie zawodowe
- Średnie ogólnokształcące
- Wyższe
- Występuje duże zróżnicowanie pracowników pod względem wykształcenia

44. Czy w ciągu najbliższych 2 lat Pani/Pana przedsiębiorstwo zamierza zwalniać pracowników? (Proszę wybrać jedną odpowiedź)

- Tak, dlaczego?
.....
- Nie
- Trudno powiedzieć

45. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat Pani/Pana przedsiębiorstwo zwalniało pracowników?

Tak

Nie

UWAGA: Jeśli „Nie” proszę przejść do pytania 53**46. Ilu pracowników i na jakich stanowiskach zwolniła Pani/Pana firma w ciągu ostatnich dwóch lat? (Proszę uwzględnić wszystkie stanowiska – pełna struktura zatrudnienia):**

LP	Struktura kwalifikacyjno zawodowa	Liczba osób (dokładnie lub w przybliżeniu)	Główne obowiązki na tym stanowisku pracy	Przyczyna zwolnienia
1.	Kadra zarządzająca (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
2.	Specjaliści (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
3.	Średni personel (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
4.	Pracownicy biurowi (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
5.	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			
6.	Pracownicy przy pracach prostych (proszę wpisać nazwy zawodów/stanowisk)			

47. Struktura zwolnionych pracowników w Pani/Pana firmie w ostatnich dwóch latach (proszę podać w liczbach – dokładnie lub w przybliżeniu):

- c) Liczba kobiet a1) Liczba mężczyzn
- d) Na pełnym etacie: b1) W niepełnym wymiarze

48. Jaki rodzaj umowy posiadali zwolnieni w ostatnich dwóch latach pracownicy przedsiębiorstwa? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

Na czas nieokreślony

Na czas określony

Umowa o dzieło/zlecenie

Staż

Inna, jaka?

49. Osoby w jakim przedziale wiekowym zwolniono przede wszystkim w ostatnich dwóch latach? (Możliwość wskazania maksymalnie dwóch odpowiedzi)

18-24

25-34

35-44

45-54

Powyżej 55 lat

Występuje duże zróżnicowanie pracowników pod względem wieku

50. Czy zwolnieni w ciągu ostatnich dwóch lat pracownicy w większości posiadali wykształcenie zgodne z wykonywanym zawodem? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Tak
W podobnym stopniu tak i nie
Nie

51. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat Pani/Pana firma zwolniła pracowników z następujących grup:

LP	GRUPA	TAK	NIE	Liczba osób (dokładnie lub w przybliżeniu)
1.	Absolwenci z ostatnich dwóch lat			
2.	Osoby uczące się (szkoła/studia)			
3.	Osoby powyżej 50 lat			
4.	Osoby niepełnosprawne			
5.	Kobiety po urodzeniu dziecka			
6.	Emerytów/rencistów			
7.	Osoby samozatrudnione			

52. Jakie wykształcenie w większości posiadali pracownicy zwolnieni z Pani/Pana firmy w ostatnich dwóch latach?

- Niepełne podstawowe
Podstawowe
Gimnazjalne
Ponadgimnazjalne
Zasadnicze zawodowe
Średnie zawodowe
Średnie ogólnokształcące
Wyższe
Występuje duże zróżnicowanie pracowników pod względem wykształcenia

53. Jak ocenia Pani/Pan swoją wiedzę nt form wsparcia oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- Bardzo dobrze
Dobrze
Trudno powiedzieć
Źle
Bardzo źle
Nie posiadam takiej wiedzy

W przypadku odpowiedzi „Nie posiadam takiej wiedzy” proszę przejść do pytania nr 55.

54. Skąd czerpie Pani/Pan informacje nt usług oferowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Media, prasa
Internet
Pracownicy urzędu
Inne, jakie?
.....
.....

55. Czy obecnie Pani/Pana firma współpracuje z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego? (Proszę wybrać jedną odpowiedź)

- Tak
Nie, dlaczego?
.....
.....

W przypadku odpowiedzi „Nie” proszę przejść do pytania nr 60.

56. Jaka jest/są forma/formy współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

57. Jak ocenia Pani/Pan wyżej wymienioną współpracę? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź)*

- Bardzo dobrze
- Dobrze
- Trudno powiedzieć
- Źle
- Bardzo źle

58. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z pracowników pozyskanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź)*

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Do tej pory żaden bezrobotny z Urzędu Pracy nie został zatrudniony

59. Jak ocenia Pani/Pan stopień skomplikowania procedur i dokumentacji stosowanych przez Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź)*

- Wysoki stopień skomplikowania
- Niski stopień skomplikowania
- Trudno powiedzieć

60. Jakimi formami współpracy z Urzędem Pracy Powiatu Olsztyńskiego byłaby/byłby Pani/Pan zainteresowana/zainteresowany? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

- Prace interwencyjne
- Refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego
- Staże z Urzędu Pracy
- Przygotowanie zawodowe dla dorosłych
- Inne, jakie?
.....
.....

Nie jestem zainteresowana/zainteresowany współpracą z Urzędem Pracy

Dlaczego występuje brak zainteresowania?
.....

61. Jakie są Pani/Pana zdaniem najmocniejsze obszary działalności Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

1.
.....
.....
 2.
.....
.....
 3.
.....
.....
- Trudno powiedzieć/Nie potrafię wskazać

62. Jakie są Pani/Pana zdaniem najsłabsze obszary działalności Urzędu Pracy Powiatu Olsztyńskiego *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

1.
.....
.....

2.
.....
.....

3.
.....
.....

Trudno powiedzieć/Nie potrafię wskazać