

# *Wyniki badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie żagańskim*



*Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu*

**Badanie zrealizowane przez:**

**Konsorcjum badawcze:**

**Lider konsorcjum:**

**ALSTAT Aleksandra Langner**

Ul. Szkolna 1/207, 61-835 Poznań

tel. 502 492 806

**Partner konsorcjum:**

**INDEKS Ośrodek Badań Społecznych**

Ul. Szkolna 1/207, 61-835 Poznań

tel. (61) 8 55 15 75, 502 625 176

**Poznań, październik 2016**

**Spis treści:**

|  |    |
|--|----|
| Wstęp.....   | 3  |
| Charakterystyka badanej próby.....                               | 5  |
| Fluktuacja zatrudnienia w bieżącym roku.....                     | 8  |
| Fluktuacja zatrudnienia w grupach zawodowych.....                | 10 |
| Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe.....         | 11 |
| Ocena kwalifikacji i kompetencji przyszłych pracowników.....     | 13 |
| Ocena przygotowania kandydatów do pracy.....                     | 14 |
| Trudności w poszukiwaniu pracowników.....                        | 15 |
| Zawody deficytowe w powiecie żagańskim w opinii pracodawców..... | 16 |
| Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców.....           | 17 |
| Podsumowanie.....  | 20 |
| Spis wykresów.....   | 23 |
| Spis tabel.....  | 24 |

## **Wstęp**

Poniższe opracowanie prezentuje wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie żagańskim. Badanie zostało przeprowadzone w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, zgodnie z metodologią prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Raport z badań pracodawców w powiecie żagańskim został przygotowany na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu przez konsorcjum badawcze firm ALSTAT oraz Ośrodka badań Społecznych INDEKS z Poznania. Badanie zrealizowane zostało na podstawie standaryzowanego kwestionariusza do badania przedsiębiorstw, który stanowił Załącznik nr 1 dokumentu „Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”. Badanie przeprowadzone zostało techniką wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo – CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób, jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Zakładana próba badawcza w powiecie żagańskim wynosiła 81 pracodawców i z taką liczbą pracodawców badanie zostało zrealizowane. Celem głównym badania rynku pracy w powiecie była diagnoza stanu aktualnego oraz prognoza przyszłej sytuacji w zakresie popytu na pracę. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych pracodawców w kolejnych latach, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników oraz metod poszukiwania kandydatów do pracy. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Poznanie

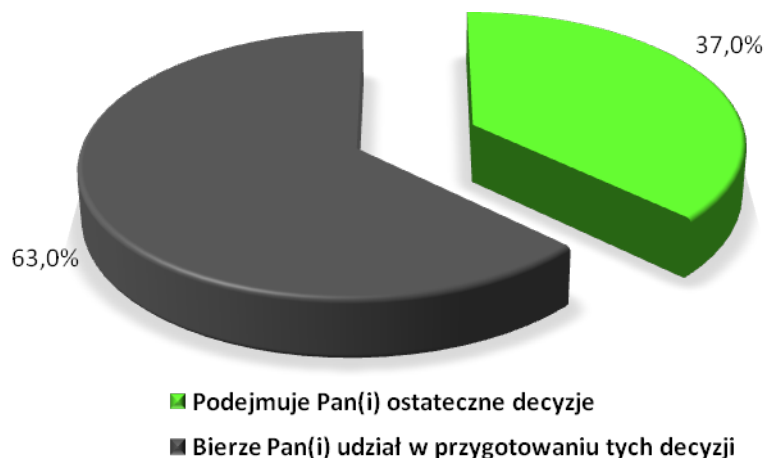
przyczyn problemów występujących na lokalnym rynku pracy oraz właściwy dobór narzędzi w celu kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu możliwe jest tylko w przypadku posiadania analizy popytu na pracę. Co więcej skuteczność doboru narzędzi i grup docelowych wymaga regularnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem takiego monitoringu lokalnego rynku pracy jest niniejszy raport.

Raport z badań popytu na pracę w powiecie żagańskim – badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych daje możliwość uzyskania informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia.

### Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej próby - pracodawców funkcjonujących na obszarze powiatu żagańskiego. W badaniu wzięło udział **63,0% respondentów, którzy biorą udział w przygotowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia w badanym podmiocie oraz 37,0% ankietowanych, którzy podejmują ostateczne decyzje związane ze polityką zatrudnieniową w firmie.**

**Rysunek 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=81, w%)**



**Tabela 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=81, w%)**

| Czy w sprawach dotyczących zatrudnienia w Pan(i) firmie |           |               |
|---|-----------|---------------|
|   | Ilość     | Procent       |
| Podejmuje Pan(i) ostateczne decyzje                     | 30        | 37,0%         |
| Bierze Pan(i) udział w przygotowaniu tych decyzji       | 51        | 63,0%         |
| <b>Suma</b>   | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

W badaniu brało udział 54,3% dyrektorów lub kierowników działu kadr, 32,1% osób, które piastują stanowisko właściciela lub współwłaściciela firm oraz 13,6% innych osób podejmujących decyzję o zatrudnieniu między innymi: pełnomocnik zarządu, księgowa, kierownik działu.

Rysunek 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=81, w%)

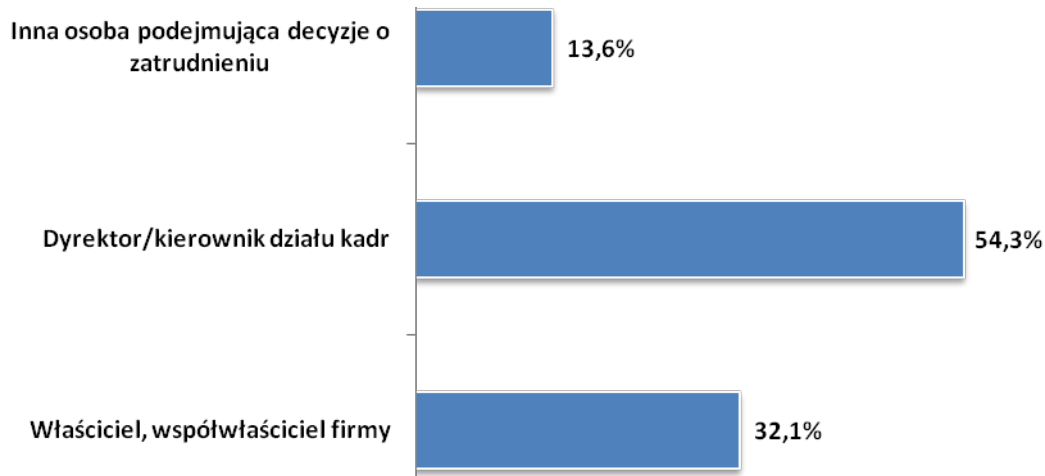


Tabela 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=81, w%)

| Jaka jest Pana(i) funkcja w firmie?           |           |               |
|---|-----------|---------------|
|   | Ilość     | Procent       |
| Właściciel, współwłaściciel firmy             | 26        | 32,1%         |
| Dyrektor/kierownik działu kadr                | 44        | 54,3%         |
| Inna osoba podejmująca decyzje o zatrudnieniu | 11        | 13,6%         |
| <b>Suma</b>                                   | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

### Sektor działalności badanych przedsiębiorstw

Rozkład przedsiębiorstw z punktu widzenia sektora działalności świadczonego przez badane podmioty prezentuje się następująco. Zdecydowanie największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność w branży: **pozostałe usługi** (do których zaliczono przedsiębiorstwa z sekcji działalności PKD: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – **49,4%** badanych firm. **W branży przemysł i budownictwo funkcjonuje – 27,2% badanych firm.** Przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży **handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja** stanowiły – **19,8%** ogółu badanych podmiotów. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma **cechy działalności: rolniczej, leśniczej, łowieckiej lub rybackiej** to **2,5%** wszystkich przedsiębiorstw. Najmniejszy odsetek

generowały podmioty gospodarcze z branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości – 1,2%.

Rysunek 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=81, w %)

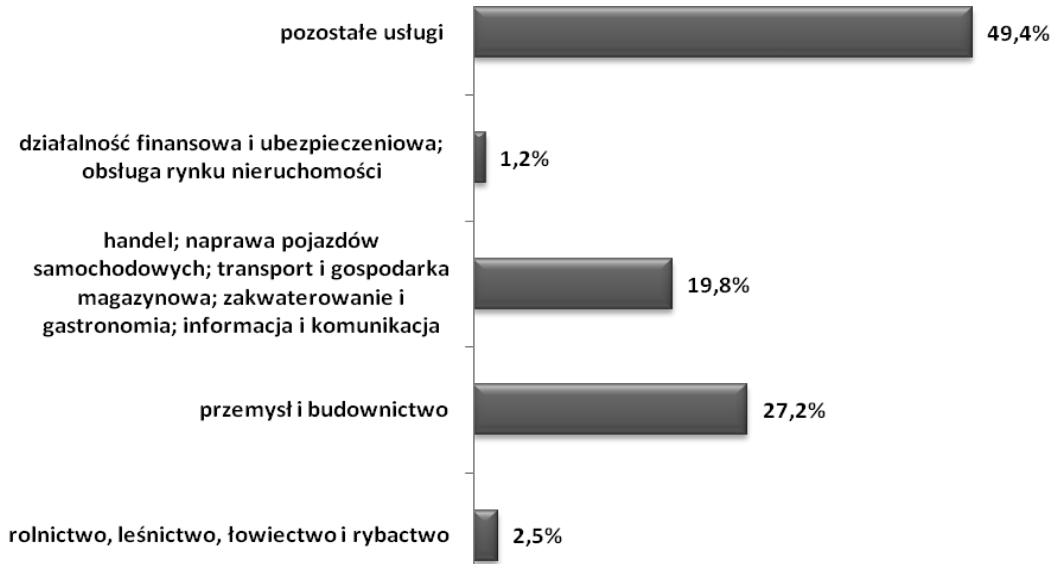


Tabela 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=81, w %)

| Sektor działalności przedsiębiorstwa  |           |               |
|---|-----------|---------------|
|   | Ilość     | Procent       |
| rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo  | 2         | 2,5%          |
| przemysł i budownictwo  | 22        | 27,2%         |
| handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja | 16        | 19,8%         |
| działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości  | 1         | 1,2%          |
| pozostałe usługi  | 40        | 49,4%         |
| <b>Suma</b>   | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

### Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Największy odsetek – 42,0% stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Znaczny odsetek pracodawców – 39,5% zatrudnia 9 pracowników. Część pracodawców – 16,0% zatrudnia od 50 do 249 pracowników. W badaniach reprezentowane były także największe przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników – 2,5%. Średnia liczba zatrudnionych pracowników przypadająca na jeden badany podmiot wynosiła – 35,4. Badane przedsiębiorstwa z branży: działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości zatrudniają przeciętnie 5 osób, z sektora handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja średnio 35,5 osoby, firmy z branży

pozostałe usługi – 21,8 osób, przemysł i budownictwo – 50 osób, natomiast z branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 162 pracowników.

Rysunek 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=81, w %)

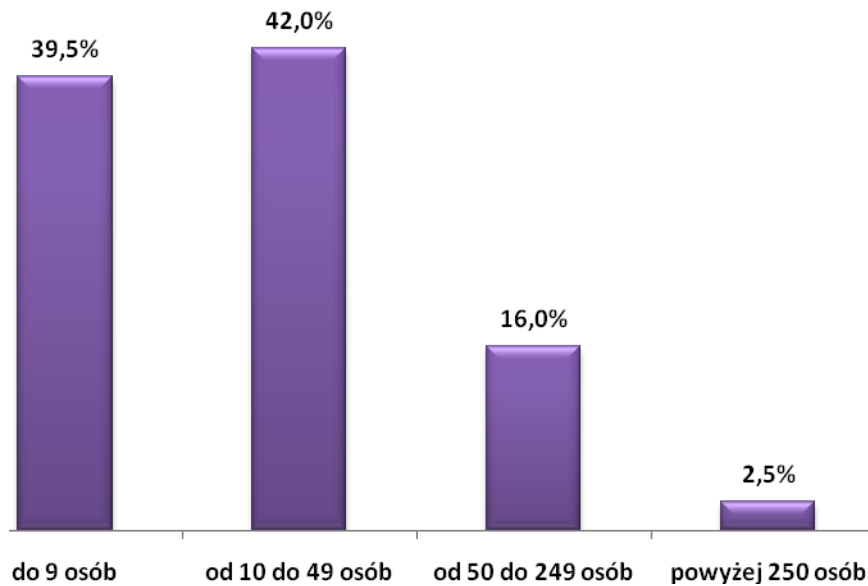


Tabela 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=81, w %)

| W jakim przedziale mieści się zatrudnienie w Państwa firmie: |           |               |
|--|-----------|---------------|
|  | Ilość     | Procent       |
| do 9 osób  | 32        | 39,5%         |
| od 10 do 49 osób   | 34        | 42,0%         |
| od 50 do 249 osób  | 13        | 16,0%         |
| powyżej 250 osób   | 2         | 2,5%          |
| <b>Suma</b>  | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

### Fluktuacja zatrudnienia w bieżącym roku

Jednym z istotniejszych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień związanych z sytuacją kadrową podmiotów gospodarczych dotyczyło fluktuacji w zatrudnieniu. Dane, które pozyskane zostały w trakcie badania świadczą o zrównoważonej polityce kadrowej prowadzonej przez badane podmioty. Liczba pracowników w badanym okresie pozostawała taka sama w większości podmiotów gospodarczych. **W okresie od stycznia do października 2016 roku największy odsetek pracodawców – 80,2% utrzymywał stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie na takim samym poziomie. W przypadku 14,8% przedsiębiorstw odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe. Tylko w przypadku 4,9% pracodawców zanotowano zmniejszenie zatrudnienia.** Saldo



zatrudnienia było dodatnie i wyniosło 9,9%. Takie dane oznaczają, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie żagańskim mają relatywnie wysoki potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. Wyniki badania oznaczają względnie stabilną sytuację na lokalnym rynku pracy w kontekście polityki zatrudnieniowej a fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu żagańskiego charakteryzuje się dodatnim saldem. Zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach zwiększyło się łącznie o 44 osób w badanych podmiotach. Uwzględniając wskaźnik - efektywności zatrudnienia, wynika że przedsiębiorstwa, które odnotowały wzrost zatrudnienia zwiększyły kadrę przeciętnie o 3,6 osób. Spośród firm, które zwiększyły zatrudnienie, największy wzrost odnotowano w branży: handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja w której firmy zwiększyły zatrudnienie o przeciętnie – 4,8 osoby w branży przemysł i budownictwo – 3,5 osoby oraz w branży pozostałe usługi – 2,0 osoby. **Największy wzrost zatrudnienia odnotowały głównie duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników** – przeciętny wzrost liczby pracowników wynosił w tych podmiotach 6,3 osoby na firmę. **Najmniejsze podmioty zwiększyły przeciętnie zatrudnienie o 3,0 pracowników.**

Rysunek 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=81, w %)

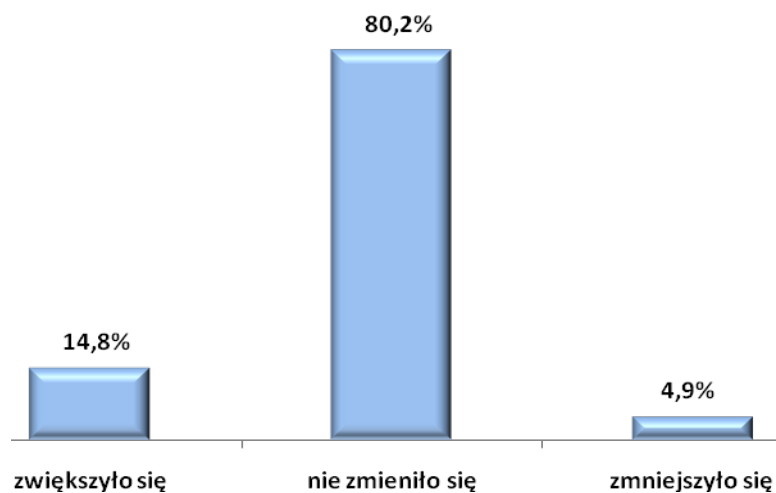


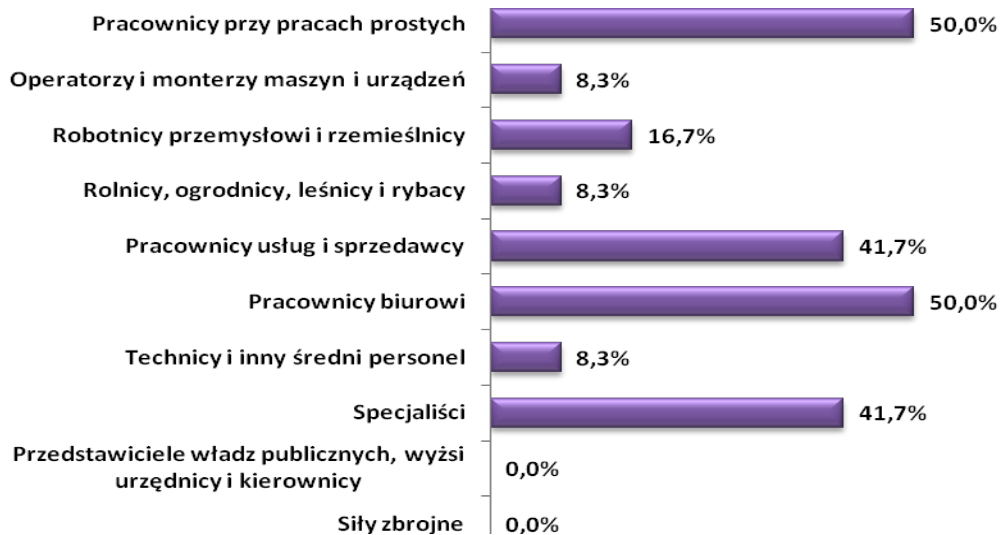
Tabela 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=81, w %)

| Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie |           |               |
|--|-----------|---------------|
|  | Ilość     | Procent       |
| zwiększyło się   | 12        | 14,8%         |
| nie zmieniło się   | 65        | 80,2%         |
| zmniejszyło się  | 4         | 4,9%          |
| <b>Suma</b>  | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

### Fluktuacja zatrudnienia w grupach zawodowych

Spośród badanych przedsiębiorstw, które dokonywały ruchów kadrowych – 14,8% podmiotów zwiększyło zatrudnienie. Uwzględniając wielkie grupy zawodowe wynika, że **wzrost zatrudnienia odnotowany został głównie w grupach: pracownicy przy pracach prostych – 50,0%, pracownicy biurowi – 50,0%, specjaliści 41,7% oraz pracownicy usług i sprzedawcy także 41,7%. Zatrudnienie zwiększyło się także w takich grupach jak: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 16,7%, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 8,3%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 8,3% oraz technicy i inny średni personel – także 8,3%. Wzrostu zatrudnienia nie odnotowano natomiast w takich wielkich grupach zawodowych jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz siły zbrojne.**

Rysunek 6. Wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=12, w%)



W przypadku przedsiębiorstw, które zwiększyły zatrudnienie w okresie od stycznia do października 2015 roku – 18,2% ogółu badanych podmiotów, **największy wzrost zatrudnienia odnotowano w takich zawodach jak: pracownik biurowy, pracownicy przy pracach prostych, pracownik gospodarczy, sprzedawca, kierowca kat. C-E oraz nauczyciel.**

Tabela 6. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększyła zatrudnienie w ciągu bieżącego roku. (N=12, w%)

| Zawód - stanowisko pracy         | Ilość |
|----------------------------------|-------|
| Pracownik biurowy                | 4     |
| Pracownicy przy pracach prostych | 2     |
| Pracownik gospodarczy            | 2     |
| Sprzedawca                       | 2     |
| Kierowca kat. C-E                | 2     |
| Nauczyciel                       | 2     |
| Sprzątaczką                      | 1     |
| Kelner                           | 1     |

### Fluktuacja zatrudnienia - planowane decyzje kadrowe

Fluktuacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu żagańskiego jak wskazano wcześniej charakteryzowała się stabilnością a saldo zatrudnienia w powiecie ma dodatni charakter. Takie wyniki oznaczają wystąpienie symptomów ożywienia gospodarczego i wzrostu potencjału zatrudnieniowego w powiecie. Poniżej przedstawione zostały dane dotyczące planowanych decyzji kadrowych, które podejmować będą badane podmioty w ciągu następnego roku. Okazuje się, że zdecydowana większość pracodawców – **80,2%** planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w przyszłym roku. Według danych **16,0%** pracodawców w przyszłym roku planuje zwiększyć liczbę pracowników. Zmniejszyć zatrudnienie planuje **3,7%** badanych pracodawców. Prognozowane saldo zatrudnienia wynosić będzie **12,3%**. Według danych w kolejnym roku na rynku pracy w powiecie żagańskim może wystąpić wzrost zatrudnienia. Takie wyniki oznaczają, że liczba osób bezrobotnych w kolejnym roku, w związku z planami pracodawców może ulec zmniejszeniu. W kolejnym roku planowany jest wzrost zatrudnienia w badanych podmiotach o **20 osób**. Biorąc pod uwagę wskaźnik - efektywności zatrudnienia okazuje się, że przedsiębiorstwa, które planują wzrost zatrudnienia, zwiększą liczbę pracowników średnio o **1,8 osób**. Spośród firm, które planują zwiększyć zatrudnienie, największy wzrost planowany jest w branżach: handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja w której firmy zwiększą zatrudnienie o przeciętnie – **2,6 osób**, pozostałe usługi – **1,6** oraz przemysł i budownictwo – **1,5**. Wzrost zatrudnienia planują przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające od **10 do 49 pracowników** – przeciętny wzrost liczby pracowników wyniesie **2,7 osoby**.

Rysunek 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=81, w%)

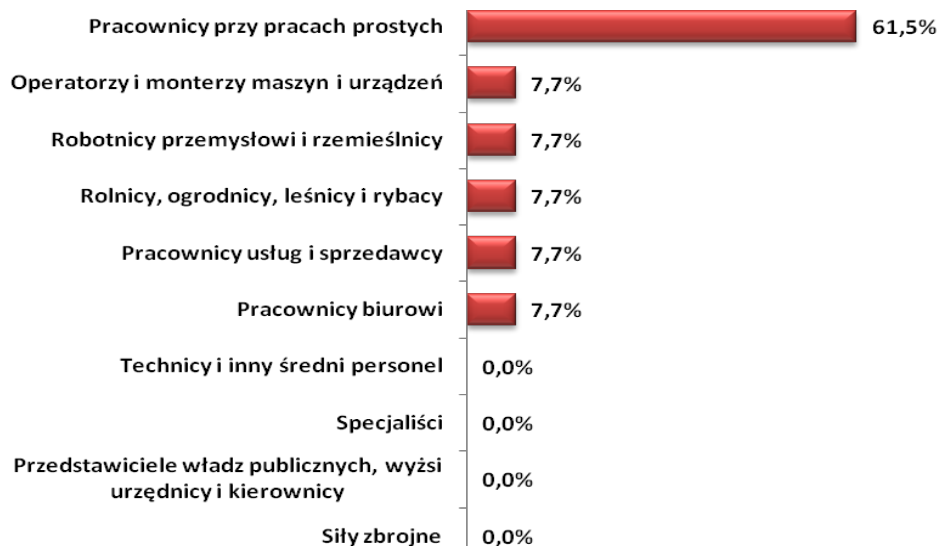


Tabela 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=81, w%)

| Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie |           |               |
|---|-----------|---------------|
|   | Ilość     | Procent       |
| Nie zmieni się  | 65        | 80,2%         |
| Zwiększy się  | 13        | 16,0%         |
| Zmniejszy się   | 3         | 3,7%          |
| <b>Suma</b>   | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

W ciągu najbliższego roku pracodawcy, którzy zwiększą zatrudnienie – 16,0% planują zatrudnić pracowników szczególnie w wielkiej grupie zawodowej jak: pracownicy przy pracach prostych – 61,5% oraz w takich grupach jak: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 7,7%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 7,7%, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 7,7%, pracownicy usług i sprzedawcy – 7,7% oraz pracownicy biurowi także 7,7%.

Rysunek 8. Planowany wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=13, w%)



Pracodawcy planujący zwiększenie zatrudnienia, chcą przede wszystkim zatrudnić pracowników w zawodzie - na stanowisko: pomocniczy robotnik budowlany, opiekunka dziecięca w drodze do szkoły oraz sprzedawca. Pozostałe zawody przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 8. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększy zatrudnienie w ciągu następnego roku.

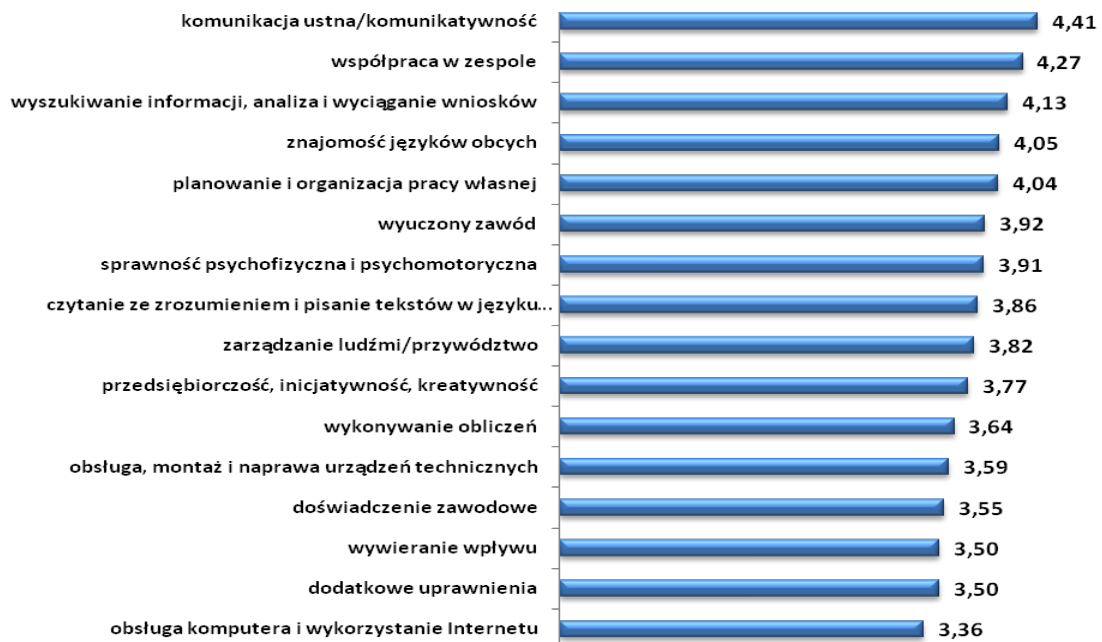
| Zawód - stanowisko pracy               | Ilość |
|--|-------|
| Pomocniczy robotnik budowlany          | 2     |
| Opiekunka dziecięca w drodze do szkoły | 2     |
| Sprzedawca                             | 2     |
| Pomoc kuchenna                         | 1     |
| Sprzątaczką                            | 1     |
| Recepcjonistka                         | 1     |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Pracownik produkcyjny wykrawacz | 1 |
| Monter instalacji sanitarnych   | 1 |
| Pracownik do prac prostych      | 1 |
| Pracownik biurowy               | 1 |
| Kucharz                         | 1 |
| Pokojowa                        | 1 |
| Magazynier                      | 1 |
| Barman                          | 1 |
| Kelner                          | 1 |

### ***Ocena kwalifikacji i kompetencji przyszłych pracowników***

Pracodawcy, którzy zatrudnili pracownika / pracowników w bieżącym roku lub planujący zatrudnić pracowników w przyszłym roku poproszeni zostali o ocenę istotności cech kandydatów do pracy. Ze względu na małą liczebność wskazań dotyczących poszczególnych zawodów przedstawiono ogólne wyniki oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji za pomocą średniej oceny, która powstała po przyporządkowaniu wartości liczbowych od 1 do 5 do odpowiedzi od „w ogóle nie ważne” do „bardzo ważne”. Im większa wartość, tym większa istotność danej cechy. Kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na ich skuteczność na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Zakres możliwości na rynku pracy wyznaczany i ograniczany jest przede wszystkim przez umiejętności i kwalifikacje osób poszukujących pracy, dlatego tak istotne jest poznanie oczekiwań pracodawców w tym aspekcie. **Pracodawcy z terenu powiatu żagańskiego uczestniczący w badaniu, spośród kwalifikacji i umiejętności najwyżej ocenili: komunikację ustną / komunikatywność średnia ocena 4,41. Ważną cechą jest także umiejętności współpracy w zespole – 4,27, wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków – 4,13, znajomość języków obcych – 4,05 oraz planowanie i organizacja pracy własnej – 4,04.**

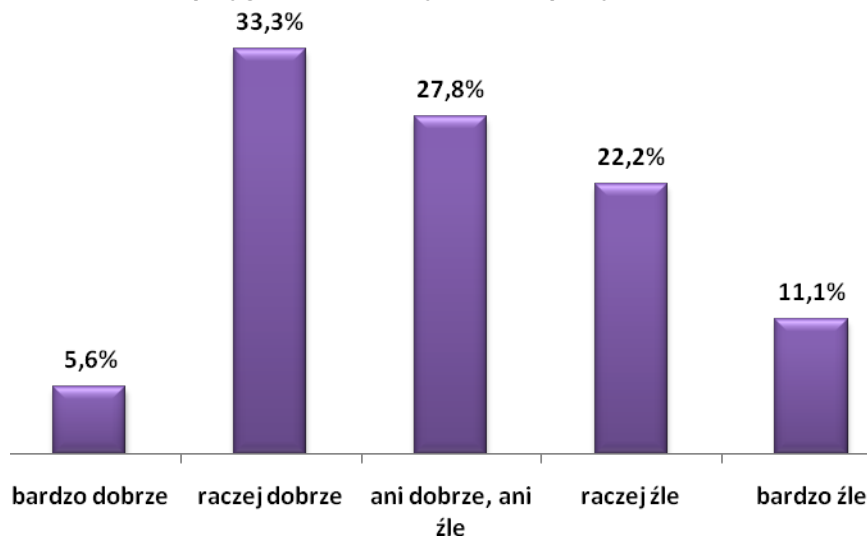
Rysunek 9. Proszę powiedzieć jak ważne są następujące cechy pracownika, którego Pan zatrudnił lub planuje zatrudnić? (N=81, w%).



### Ocena przygotowania kandydatów do pracy

Pracodawcy, którzy zatrudnili lub planują zatrudnić pracowników poproszeni zostali o ocenę przygotowania kandydatów do pracy. Poniżej przedstawiono analizę ogólnego przygotowania do pracy potencjalnych pracowników. Zgodnie z przedstawionymi poniżej danymi, ocena przygotowania zawodowego kandydatów do pracy jest ambiwalentna. **Pozytywnie – bardzo dobrze lub dobrze ocenia kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy łącznie – 38,9% pracodawców. Innego zdania było 33,3% pracodawców, którzy źle oceniają przygotowanie potencjalnych pracowników.**

Rysunek 10. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie kandydatów do pracy? (N=18, w%)



### Trudności w poszukiwaniu pracowników

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie żagańskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji dostępność do kadry pracowniczej w powiecie żagańskim nie jest ograniczona. **Ponad połowa pracodawców – 58,0% nie ma problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Należy jednak zauważyć, iż łącznie aż 42,0% ma trudności i zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników w powiecie żagańskim.** W związku ze zmniejszającą się liczbą osób bezrobotnych i zwiększającymi się oczekiwaniami płacowymi kandydatów do pracy, pracodawcy będą mieli coraz większe trudności w poszukiwaniu kandydatów do pracy.

Rysunek 11. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%)

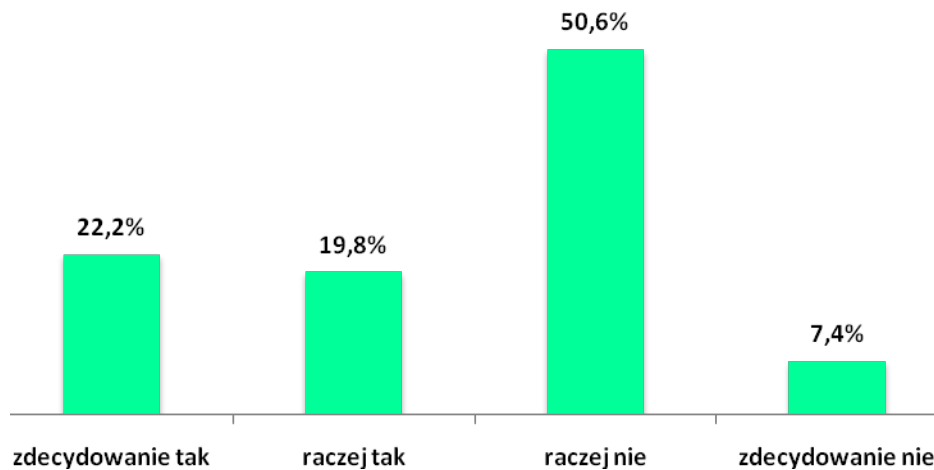


Tabela 9. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%)

| Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? |           |               |
|---|-----------|---------------|
|   | Ilość     | Procent       |
| zdecydowanie tak  | 18        | 22,2%         |
| raczej tak  | 16        | 19,8%         |
| raczej nie  | 41        | 50,6%         |
| zdecydowanie nie  | 6         | 7,4%          |
| <b>Suma</b>   | <b>81</b> | <b>100,0%</b> |

**Zawody deficytowe w powiecie żagańskim w opinii pracodawców**

Kolejne zagadnienie związane z analizą zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych dotyczyło wskazania deficytowych zawodów, których zdaniem pracodawców brakuje na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim – zawodów, w których najtrudniej znaleźć pracowników. Poniżej przedstawiono pełną listę zawodów i stanowisk. Zdaniem pracodawców na lokalnym rynku pracy najbardziej odczuwalny jest brak specjalistów w zawodach i stanowiskach przedstawionych w poniższej tabeli.

**Tabela 10. W jakich zawodach najtrudniej Państwu znaleźć pracownika?**

| Zawód   | Ilość |
|---|-------|
| Księgowy  | 4     |
| Sprzedawca  | 3     |
| Filolog   | 2     |
| Kelner  | 2     |
| Kucharz   | 2     |
| Pracownik do prac prostych                              | 2     |
| Pracownik administracyjny                               | 1     |
| Barman  | 1     |
| Cukiernik   | 1     |
| Farbiarz  | 1     |
| Kierowca ciągnika siodłowego                            | 1     |
| Kierowca ciężarówki                                     | 1     |
| Magister farmaceuta                                     | 1     |
| Mechanik samochodowy                                    | 1     |
| Menager produktu  | 1     |
| Menager   | 1     |
| Monter instalacji sanitarnych                           | 1     |
| Monter stolarki budowlanej                              | 1     |
| Murarz  | 1     |
| Nauczyciel chemii                                       | 1     |
| Nauczyciel języka angielskiego                          | 1     |
| Opiekunka dziecięca                                     | 1     |
| Pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna                | 1     |
| Piekarz   | 1     |
| Pokojowa  | 1     |
| Pomoc nauczyciela w grupie dla dzieci niepełnosprawnych | 1     |
| Pomocniczy robotnik budowlany                           | 1     |
| Wykrawacz mięsa   | 1     |
| Recepcjonista   | 1     |
| Spawacz   | 1     |



|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Specjalista administracji publicznej | 1 |
| Specjalista ds. marketingu i handlu  | 1 |
| Specjalista ds. Kadr                 | 1 |
| Stolarz meblowy                      | 1 |
| Tokarz                               | 1 |

### **Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców**

Poznanie sposobu rekrutacji pracowników przez pracodawców z terenu powiatu żagańskiego jest niezwykle istotne z punktu widzenia określenia roli Powiatowego Urzędu Pracy w systemie pośrednictwa pracy. W związku z powyższym pracodawcy proszeni byli o wymienienie wszystkich sposobów rekrutacji, z których korzystają lub korzystali. Każdy z badanych mógł wskazać wszystkie metody poszukiwania pracowników, dlatego procenty nie sumują się do 100. Pracodawcy, którzy w ostatnim okresie nie prowadzili działań rekrutacyjnych poproszeni zostali o wskazanie metod rekrutacyjnych, które były kiedykolwiek stosowane. Dwie metody poszukiwania pracowników są zdecydowanie częściej praktykowane przez lokalnych pracodawców. Zdecydowana większość pracodawców poszukuje pracowników poprzez **analizę ofert – aplikacji kandydatów do pracy, którzy sami zgłaszają się do pracodawców – 75,3% wskazań oraz poprzez umieszczenie ofert pracy w internecie – 67,9%. Blisko połowa pracodawców – 48,1% poszukuje pracowników z polecenia znajomych osób.** Znaczną popularnością wśród wskazanych metod rekrutacyjnych cieszy się pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. **Według danych 42,0% pracodawców uczestniczących w badaniu korzysta lub korzystało z możliwości zatrudnienia pracownika lub pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Co trzeci pracodawca – 33,3% zatrudnia praktykantów i stażystów, którzy zostają pracownikami firmy. Część pracodawców – 30,9%, zamieszcza ogłoszenia w prasie.** Pozostałe metody poszukiwania i rekrutowania pracowników wymienione zostały na poniższym wykresie.

Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=81, w%)

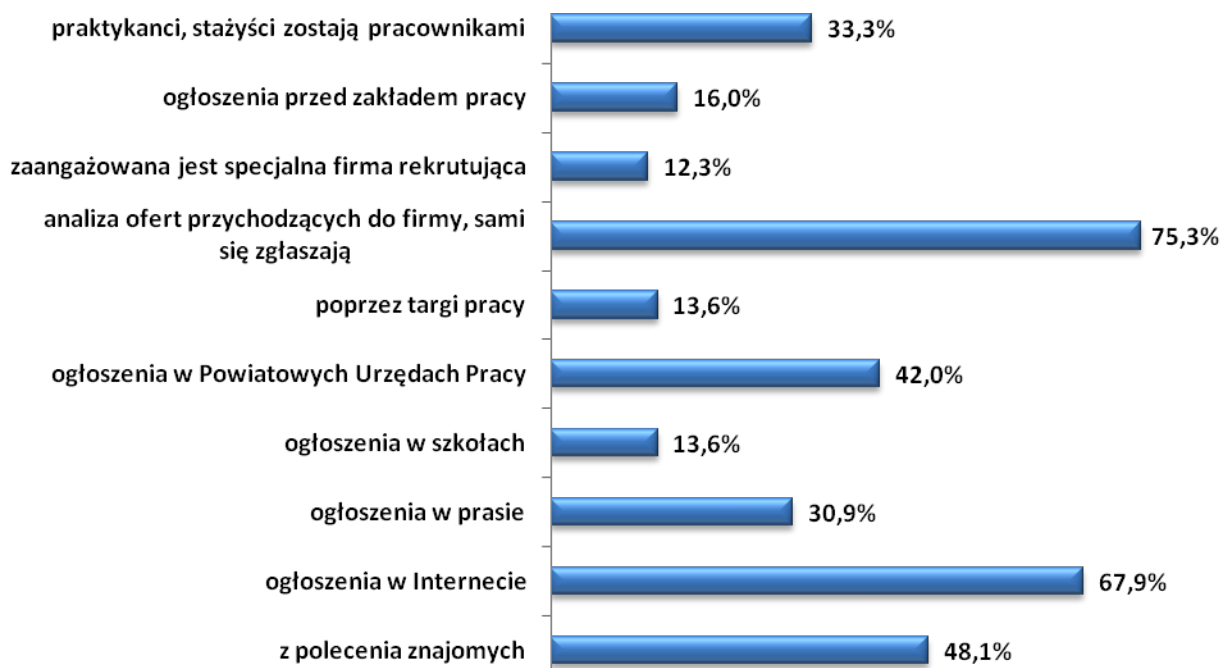


Tabela 11. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=81, w%)

| W jaki sposób Państwa firma poszukuje nowych pracowników? |       |         |
|---|-------|---------|
|   | Ilość | Procent |
| z polecenia znajomych                                     | 39    | 48,1%   |
| ogłoszenia w Internecie                                   | 55    | 67,9%   |
| ogłoszenia w prasie                                       | 25    | 30,9%   |
| ogłoszenia w szkołach                                     | 11    | 13,6%   |
| ogłoszenia w Powiatowych Urzędach Pracy                   | 34    | 42,0%   |
| poprzez targi pracy                                       | 11    | 13,6%   |
| analiza ofert przychodzących do firmy, sami się zgłaszają | 61    | 75,3%   |
| zaangażowana jest specjalna firma rekrutująca             | 10    | 12,3%   |
| ogłoszenia przed zakładem pracy                           | 13    | 16,0%   |
| praktykanci, stażyści zostają pracownikami                | 27    | 33,3%   |

Z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu w zakresie poszukiwania pracowników korzystało 42,0% pracodawców (34 podmioty). Spośród tych przedsiębiorstw 17 podmiotów przekazuje do PUP w Żaganiu od 26% do 50% ofert pracy, 15 przedsiębiorstw zgłasza od 11% do 25% wszystkich ofert pracy, 2 firmy zgłaszają od 10% dostępnych ofert pracy. Pracodawcy za pośrednictwem PUP w Żaganiu poszukują takich pracowników jak: pracownik do prac prostych, księgowy, pracownik produkcji oraz sprzedawca. Pozostałe zawody poszukiwane przez pracodawców za pomocą urzędu pracy przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 12. W jakich zawodach poszukuje Pan(i) pracowników za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy?

| Zawód - stanowisko pracy       | Ilość |
|--------------------------------|-------|
| Pracownik do prac prostych     | 5     |
| Księgowy                       | 3     |
| Pracownik produkcji            | 3     |
| Sprzedawca                     | 3     |
| Filologia angielska            | 2     |
| Kelner                         | 2     |
| Kierowca C-E                   | 2     |
| Pomoc kuchenna                 | 2     |
| Ślusarz                        | 2     |
| Administrator                  | 1     |
| Asystent                       | 1     |
| Cukiernik                      | 1     |
| Glazurnik                      | 1     |
| Kierowca ciągnika siodłowego   | 1     |
| Pracownik kontroli jakości     | 1     |
| Kucharz                        | 1     |
| Mechanik samochodowy           | 1     |
| Menager produktu               | 1     |
| Murarz                         | 1     |
| Nauczyciel                     | 1     |
| Operator koparko ładowarki     | 1     |
| Piekarz                        | 1     |
| Pracownik biurowy              | 1     |
| Pracownik przetwórstwa rybnego | 1     |
| Pracownik stacji paliw         | 1     |
| Psycholog                      | 1     |
| Recepcjonista                  | 1     |
| Spawacz                        | 1     |
| Specjalista ds. kadr           | 1     |
| Sprzątaczką                    | 1     |
| Stolarz meblowy                | 1     |
| Szwaczka                       | 1     |
| Tokarz                         | 1     |
| Tynkarz                        | 1     |

## **Podsumowanie**

Prezentowane wyniki badań kwestionariuszowych przedsiębiorstw przeprowadzonych w ramach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie żagańskim umożliwiły opisanie popytu na pracę w powiecie oraz poznanie ważnych problemów występujących na lokalnym rynku pracy. Na podstawie analiz badawczych postanowiono przedstawić najważniejsze wnioski.

Według pozyskanych w trakcie informacji badań, wynika że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie żagańskim mają potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. W okresie od stycznia do października 2016 roku największy odsetek pracodawców – 80,2% utrzymywał stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie na takim samym poziomie. W przypadku 14,8% przedsiębiorstw odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe. Tylko w przypadku 4,9% pracodawców zanotowano zmniejszenie zatrudnienia. Saldo zatrudnienia było dodatnie i wyniosło 9,9%.

Spośród firm, które zwiększyły zatrudnienie, największy wzrost odnotowano w branży: handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja w branży przemysł i budownictwo oraz w branży pozostałe usługi. Największy wzrost zatrudnienia odnotowały głównie oraz duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników. Wzrost zatrudnienia odnotowany został głównie w grupach: pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi, specjaliści oraz pracownicy usług i sprzedawcy także. Zatrudnienie zwiększyło się także w takich grupach jak: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz technicy i inny średni personel. Wzrostu zatrudnienia nie odnotowano natomiast w takich wielkich grupach zawodowych jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz siły zbrojne. W przypadku przedsiębiorstw, które zwiększyły zatrudnienie w okresie od stycznia do października 2016 roku, największy wzrost zatrudnienia odnotowano w takich zawodach jak: pracownicy przy pracach prostych, nauczyciel oraz kierowca kat. C-E.

W przyszłym roku zdecydowana większość pracodawców – 80,2% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w przyszłym roku. Według danych 16,0% pracodawców w przyszłym

roku planuje zwiększyć liczbę pracowników. Zmniejszyć zatrudnienie planuje 3,7% badanych pracodawców. Prognozowane saldo zatrudnienia wynosić będzie 12,3%.

Spośród firm, które planują zwiększyć zatrudnienie, największy wzrost planowany jest w branżach: handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja, pozostałe usługi oraz przemysł i budownictwo. Wzrost zatrudnienia planują przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników.

W ciągu najbliższego roku pracodawcy, którzy zwiększą zatrudnienie planują zatrudnić pracowników szczególnie w wielkiej grupie zawodowej jak: pracownicy przy pracach prostych oraz w takich grupach jak: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, pracownicy usług i sprzedawcy oraz pracownicy biurowi także. Pracodawcy planujący zwiększenie zatrudnienia, chcą przede wszystkim zatrudnić pracowników w zawodzie - na stanowisko: pomocniczy robotnik budowlany, opiekunka dziecięca w drodze do szkoły oraz sprzedawca.

Pracodawcy z terenu powiatu żagańskiego, spośród kwalifikacji i umiejętności przyszłych kandydatów do pracy najwyżej ocenili: komunikację ustną / komunikatywność. Ważną cechą jest także umiejętności współpracy w zespole, wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków, znajomość języków obcych oraz planowanie i organizacja pracy własnej.

Ocena przygotowania zawodowego kandydatów do pracy dokonana przez pracodawców jest ambiwalentna. Pozytywnie – bardzo dobrze lub dobrze ocenia kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy łącznie – 38,9% pracodawców. Innego zdania było 33,3% pracodawców, którzy źle oceniają przygotowanie potencjalnych pracowników

Ponad połowa pracodawców – 58,0% nie ma problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Należy jednak zauważyć, iż łącznie aż 42,0% ma trudności i zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników w powiecie żagańskim.

Zdecydowana większość pracodawców poszukuje pracowników poprzez analizę ofert – aplikacji kandydatów do pracy, którzy sami zgłaszają się do pracodawców – 75,3%

wskazań oraz poprzez umieszczenie ofert pracy w internecie – 67,9%. Blisko połowa pracodawców

– 48,1% poszukuje pracowników z polecenia znajomych osób. Znaczną popularnością wśród wskazanych metod rekrutacyjnych cieszy się pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Według danych 42,0% pracodawców uczestniczących w badaniu korzysta lub korzystało z możliwości zatrudnienia pracownika lub pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Co trzeci pracodawca – 33,3% zatrudnia praktykantów i stażystów, którzy zostają pracownikami firmy. Część pracodawców – 30,9%, zamieszcza ogłoszenia w prasie.

Z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu w zakresie poszukiwania pracowników korzystało 42,0% pracodawców. Pracodawcy za pośrednictwem PUP w Żaganiu poszukują takich pracowników jak: pracownik do prac prostych, księgowy, pracownik produkcji oraz sprzedawca.

**Spis wykresów**

|  |    |
|--|----|
| Rysunek 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=81, w%).....                         | 5  |
| Rysunek 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=81, w%).....  | 6  |
| Rysunek 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=81, w %).....  | 7  |
| Rysunek 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=81, w %).....   | 8  |
| Rysunek 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=81, w %).....  | 9  |
| Rysunek 6. Wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=12, w%).....   | 10 |
| Rysunek 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=81, w%).....  | 11 |
| Rysunek 8. Planowany wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=13, w%).....   | 12 |
| Rysunek 9. Proszę powiedzieć jak ważne są następujące cechy pracownika, którego Pan zatrudnił lub planuje zatrudnić? (N=81, w%). ..... | 14 |
| Rysunek 10. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie kandydatów do pracy? (N=18, w%).....   | 14 |
| Rysunek 11. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%)   | 15 |
| Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=81, w%).....  | 18 |

**Spis tabel**

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=81, w%) ..... | 5  |
| Tabela 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=81, w%).....   | 6  |
| Tabela 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=81, w %) .....                                      | 7  |
| Tabela 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=81, w %) .....                               | 8  |
| Tabela 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=81, w %) .....                          | 9  |
| Tabela 6. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększyła zatrudnienie w ciągu bieżącego roku. (N=12, w%) .....      | 10 |
| Tabela 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=81, w%) .....                          | 12 |
| Tabela 8. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększy zatrudnienie w ciągu następnego roku .....                   | 12 |
| Tabela 9. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%) .....                   | 15 |
| Tabela 10. W jakich zawodach najtrudniej Państwu znaleźć pracownika? .....                                     | 16 |
| Tabela 11. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców. (N=81, w%) .....                                | 18 |
| Tabela 12. W jakich zawodach poszukuje Pan(i) pracowników za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy? .....    | 19 |