

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



Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu

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	14
Ocena przygotowania kandydatów do pracy	15
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 firmę DRB Polonia. 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 wspomaganymi 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 **66,7% respondentów, którzy biorą udział w przygotowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia w badanym podmiocie oraz 33,3% 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%)

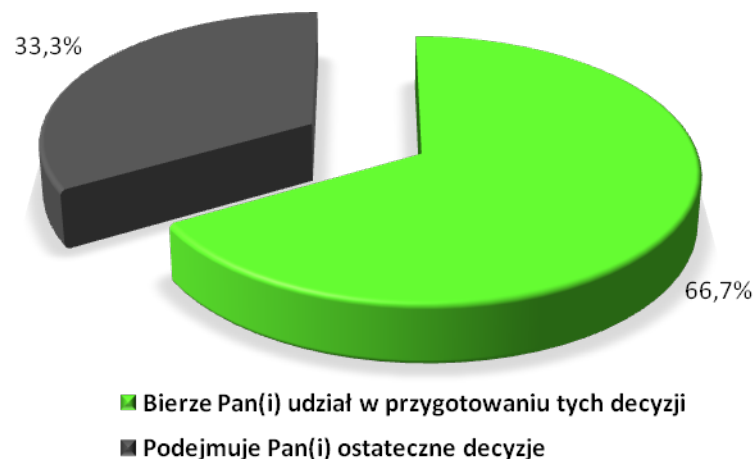


Tabela 1. Zakres podejmowanych decyzji przez respondentów związanych z zatrudnieniem w firmie (N=81, w%)

Czy w sprawach dotyczących zatrudnienia w Pan(i) firmie		
	Ilość	Procent
Bierze Pan(i) udział w przygotowaniu tych decyzji	54	66,7%
Podejmuje Pan(i) ostateczne decyzje	27	33,3%
Suma	81	100,0%

W badaniu brało udział 56,8% dyrektorów lub kierowników działu kadr, 39,5% osób, które piastują stanowisko właściciela lub współwłaściciela firm oraz 3,7% innych osób podejmujących decyzję o zatrudnieniu.

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

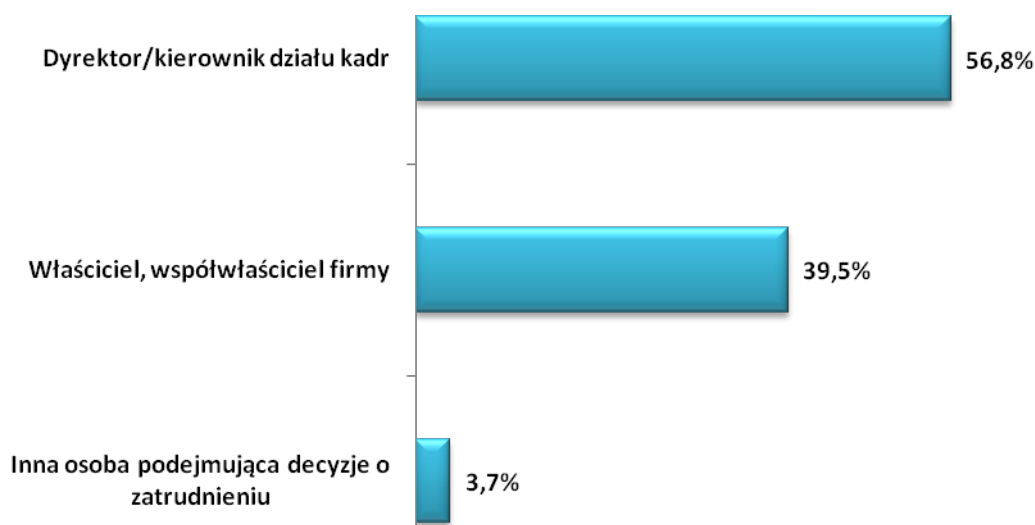


Tabela 2. Pełniona przez respondenta funkcja w firmie. (N=81, w%)

Jaka jest Pana(i) funkcja w firmie?		
	Ilość	Procent
Dyrektor/kierownik działu kadr	46	56,8%
Właściciel, współwłaściciel firmy	32	39,5%
Inna osoba podejmująca decyzje o zatrudnieniu	3	3,7%
Suma	81	100,0%

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) – **54,3%** badanych firm. **W branży przemysł i budownictwo funkcjonuje – 25,9%** badanych firm. Przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży **handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja** stanowiły – **11,1%** ogółu badanych podmiotów. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma **cechy działalności: rolniczej, leśniczej, łowieckiej lub rybackiej** to **5,0%** wszystkich przedsiębiorstw. Najmniejszy odsetek

generowały podmioty gospodarcze z branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości – 3,7%.

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

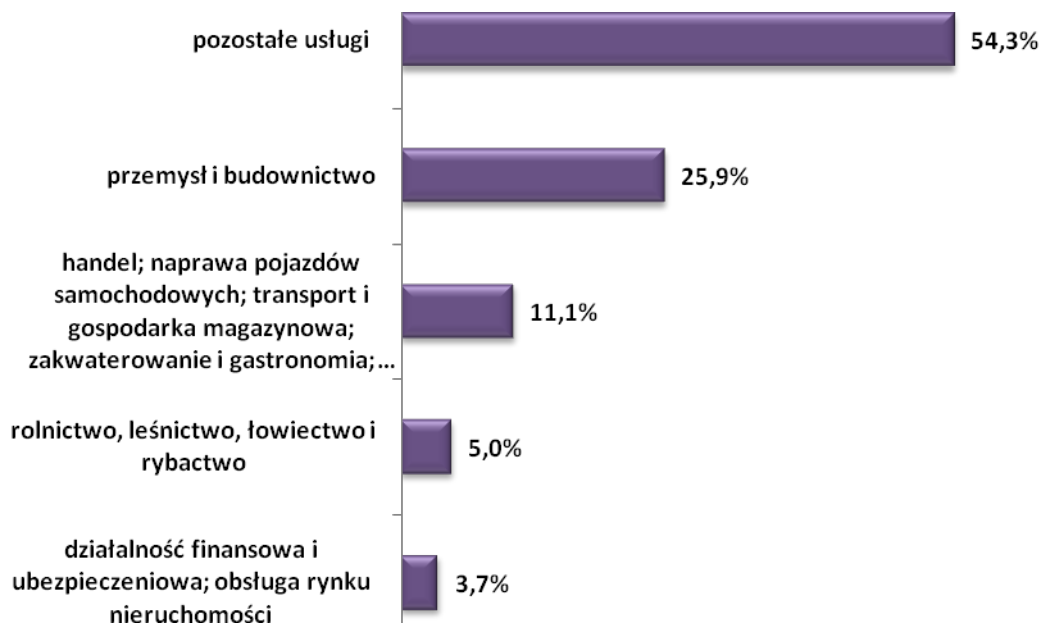


Tabela 3. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=81, w %)

Sektor działalności przedsiębiorstwa		
	Ilość	Procent
pozostałe usługi	44	54,3%
przemysł i budownictwo	21	25,9%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	9	11,1%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	5,0%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	3	3,7%
Suma	81	100,00%

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Według danych blisko połowę badanych firm – 49,4% stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Znaczny odsetek pracodawców – 34,6% zatrudnia 9 pracowników. Część pracodawców – 13,6% zatrudnia od 50 do 249 pracowników. W badaniach reprezentowane były także największe przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników – 2,4%. Średnia liczba zatrudnionych pracowników przypadająca na jeden badany podmiot wynosiła – 29,7. Badane przedsiębiorstwa z branży: działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości zatrudniają przeciętnie 9 osób, z sektora handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia;

informacja i komunikacja średnio 43 osoby, firmy z branży pozostałe usługi – 22 osoby, przemysł i budownictwo – 39 osób, natomiast z branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 20 pracowników.

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

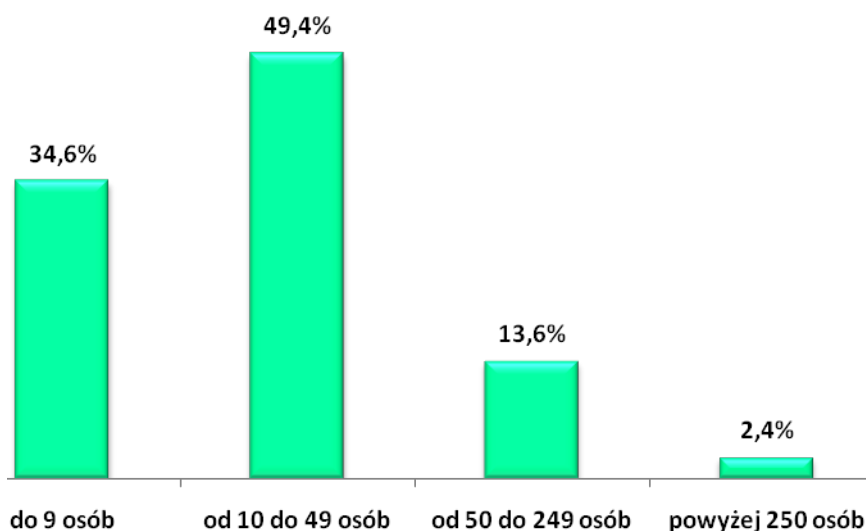


Tabela 4. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=81, w %)

W jakim przedziale mieści się zatrudnienie w Państwa firmie:		
	Ilość	Procent
do 9 osób	28	34,6%
od 10 do 49 osób	40	49,4%
od 50 do 249 osób	11	13,6%
powyżej 250 osób	2	2,4%
Suma	81	100,0%

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 2017 roku największy odsetek pracodawców – 69,1% utrzymywał stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie na takim samym poziomie. W przypadku 24,7% przedsiębiorstw odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe. Tylko**

w przypadku 6,2% pracodawców zanotowano zmniejszenie zatrudnienia. Saldo zatrudnienia było dodatnie i wyniosło 18,5%. 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 36 osób w badanych podmiotach. Uwzględniając wskaźnik - efektywności zatrudnienia, wynika że przedsiębiorstwa, które odnotowały wzrost zatrudnienia zwiększyły kadrę przeciętnie o 2,3 osoby. 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 – 3,5 osoby w branży przemysł i budownictwo – 2,5 osoby oraz w branży pozostałe usługi – 1,6 osoby. **Największy wzrost zatrudnienia odnotowały głównie duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników – przeciętny wzrost liczby pracowników wynosił w tych podmiotach 4,0 osoby na firmę. Najmniejsze podmioty zwiększyły przeciętnie zatrudnienie o 1,4 pracowników.**

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

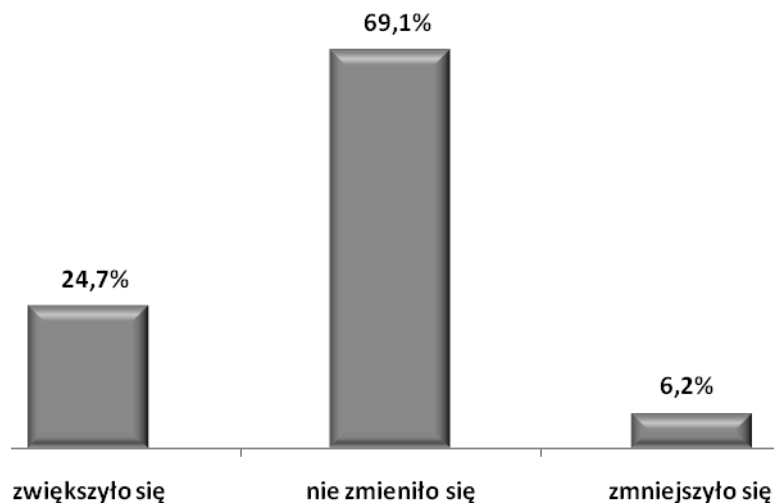


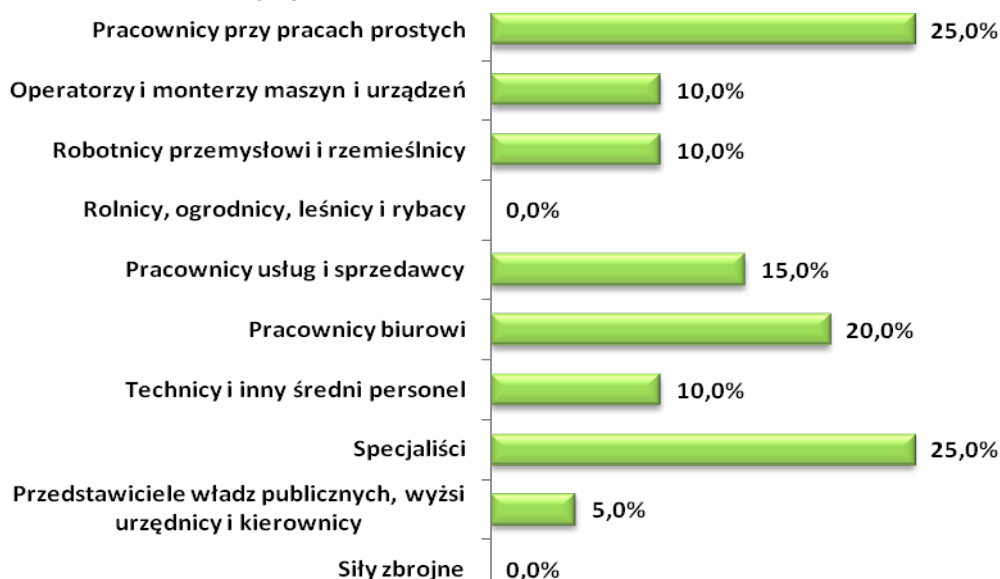
Tabela 5. Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie. (N=81, w %)

Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w Państwa firmie		
	Ilość	Procent
zwiększyło się	20	24,7%
nie zmieniło się	56	69,1%
zmniejszyło się	5	6,2%
Suma	81	100,0%

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 – 25,0%, specjaliści - 25,0% oraz pracownicy biurowi – 20,0%. Zatrudnienie zwiększyło się także w takich grupach jak: pracownicy usług i sprzedawcy – 15,0%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 10,0%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 10,0%, technicy i inny średni personel – także 10,0% oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – 5,0%. Wzrostu zatrudnienia nie odnotowano natomiast w takich wielkich grupach zawodowych jak: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz siły zbrojne. Przy czym należy zaznaczyć, że wśród badanych podmiotów nie znajdowała się żadna firma prezentująca grupę zawodową siły zbrojne. Ponadto nabór do służby wojskowej lub na wolne stanowiska cywilne odbywa się na innych zasadach i jest prowadzony przez Wojskową Komendę Uzupelnień.

Rysunek 6. Wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=20, w%)



W przypadku przedsiębiorstw, które zwiększyły zatrudnienie w okresie od stycznia do października 2017 roku – 24,7% ogółu badanych podmiotów, **największy wzrost zatrudnienia odnotowano w takich zawodach jak: technik prac biurowych, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, księgowa oraz nauczyciel biologii.**

Tabela 6. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększyła zatrudnienie w ciągu bieżącego roku. (N=20, w%)

Zawód - stanowisko pracy	Ilość
Technik prac biurowych	5
Sprzedawca	3
Kierowca samochodu ciężarowego	2
Księgowa	2
Nauczyciel biologii	2
Asystent nauczyciela przedszkola	1
Dentysta	1
Inżynier budowy	1
Nauczyciel chemii	1
Nauczyciel fizyki	1
Oligofrenopedagog	1
Operator maszyn do obróbki skrawaniem	1
Operator wózka widłowego	1
Pomocnik betoniarza	1
Pracownik fizyczny	1
Pracownik usług	1
Pracownik wykonujący prace proste	1
Robotnik gospodarczy	1
Ślusarz	1
Wędliniarz	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 – 84,0% planuje utrzymać taki sam poziom zatrudnienia w przyszłym roku.** Według danych **16,0% pracodawców w przyszłym roku planuje zwiększyć liczbę pracowników.** Warto zauważyć, że **żaden z pracodawców nie zamierza zmniejszyć zatrudnienia. Prognozowane saldo zatrudnienia wynosić będzie 16,0%.** Według danych w kolejnym roku na rynku pracy w powiecie żagańskim ponownie wystąpi 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 39 osób. Biorąc pod uwagę wskaźnik - efektywności zatrudnienia okazuje się, że przedsiębiorstwa, które planują wzrost zatrudnienia, zwiększą liczbę pracowników średnio o 3 osoby. Spośród firm, które planują zwiększyć zatrudnienie, największy wzrost planowany jest w branżach: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – wzrost zatrudnienia średnio o 6 osób, przemysł i budownictwo 2,6 osoby, handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja w której firmy zwiększą zatrudnienie o przeciętnie – 2 osoby oraz pozostałe usługi – 2 osoby. Wzrost zatrudnienia planują przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników – przeciętny wzrost liczby pracowników wyniesie 3,9 osoby.

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



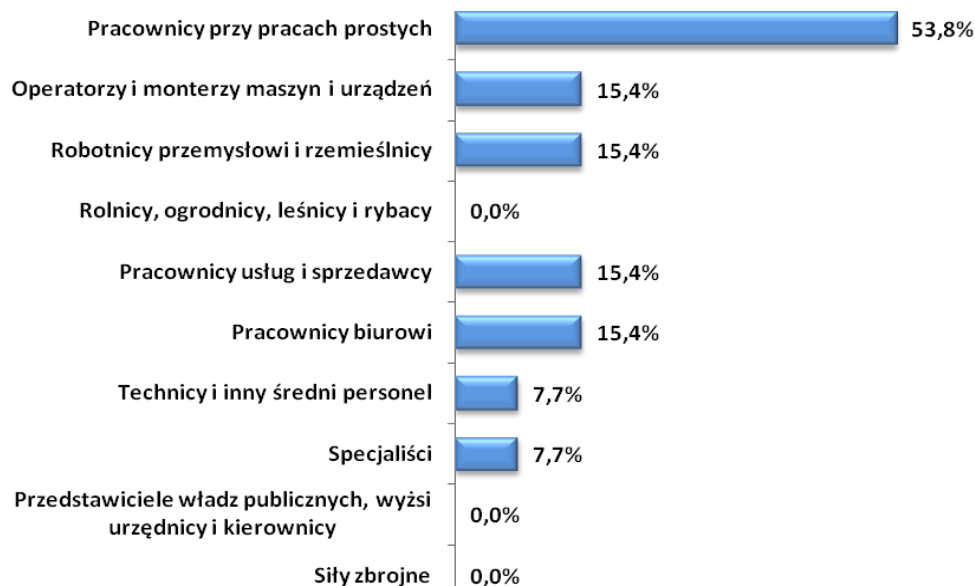
Tabela 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=81, w%)

Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie		
	Ilość	Procent
Nie zmieni się	68	84,0%
Zwiększy się	13	16,0%
Zmniejszy się	0	0,0%
Suma	81	100,0%

W ciągu najbliższego roku pracodawcy, którzy zwiększą zatrudnienie – 16,0% planują zatrudnić pracowników szczególnie w wielkiej grupie zawodowej jak: pracownicy przy pracach prostych – 53,8% oraz w takich grupach jak: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 15,4%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 15,4%, pracownicy usług i sprzedawcy – 15,4%, oraz pracownicy biurowi także 15,4%. W mniejszym stopniu

wzrost zatrudnienia dotyczyć będzie takich wielkich grup jak: technicy i inny średni personel – 7,7% oraz specjaliści – 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: pracownicy przy pracach prostych oraz kierowca samochodu ciężarowego. Pozostałe zawody przedstawiono w poniższej tabeli.

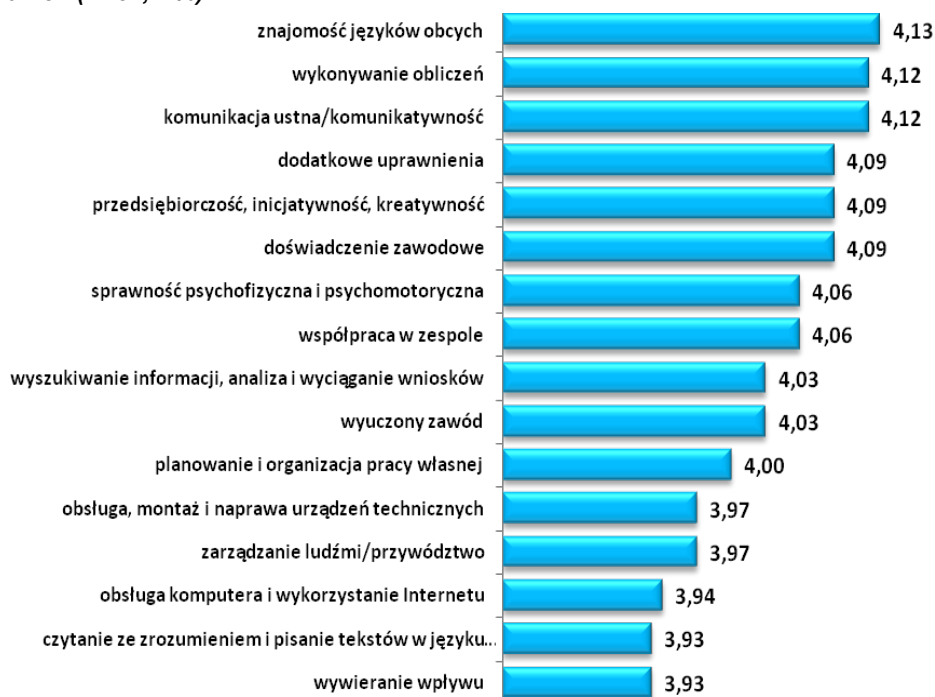
Tabela 8. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększy zatrudnienie w ciągu następnego roku.

Zawód - stanowisko pracy	Ilość
Pracownicy przy pracach prostych	4
Kierowca samochodu ciężarowego	2
Drukarz	1
Inkasent	1
Mechanik samochodowy	1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1
Pilarz	1
Pomocniczy robotnik budowlany	1
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1
Rozbieracz - wykrawacz	1
Sekretarka	1
Sprzedawca	1
Technik budownictwa	1
Technik prac biurowych	1
Wędliniarz	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: znajomość języków obcych - 4,13, komunikację ustną, komunikatywność - 4,12 oraz wykonywanie obliczeń - 4,12.** Ważnymi cechami są także: **doświadczenie zawodowe - 4,09, przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność - 4,09, dodatkowe uprawnienia - 4,09, współpraca w zespole - 4,06, sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna - 4,06, wyuczony zawód - 4,03 oraz wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków - 4,03**

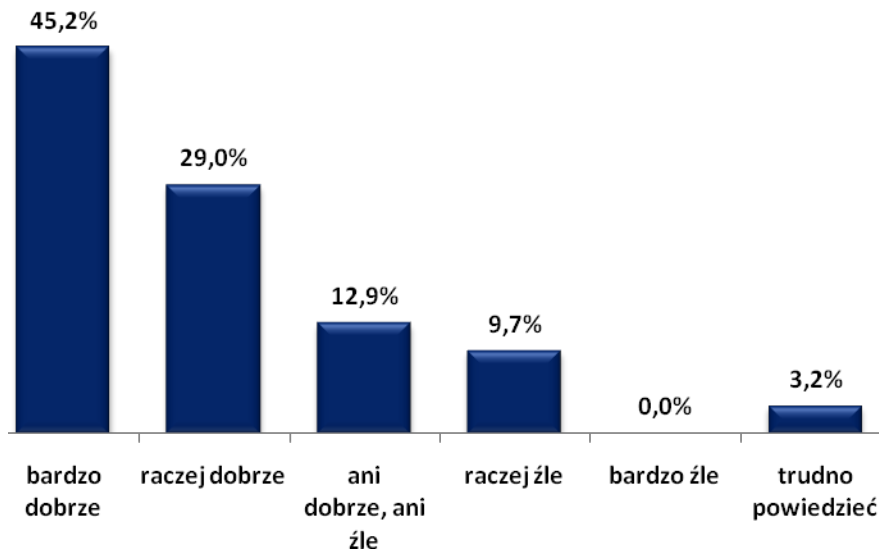
Rysunek 9. Proszę powiedzieć jak ważne są następujące cechy pracownika, którego Pan zatrudnił lub planuje zatrudnić? (N=81, w%).



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 bardzo wysoka. **Pozytywnie – bardzo dobrze lub dobrze ocenia kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy łącznie – 74,2% pracodawców. Innego zdania było zaledwie 9,7% pracodawców, którzy źle oceniają przygotowanie potencjalnych pracowników do pracy.**

Rysunek 10. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie kandydatów do pracy? (N=31 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. **Zdecydowana większość badanych pracodawców – 69,2% nie ma problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Należy jednak zauważyć, iż łącznie 17,2% ma trudności i zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników w powiecie żagańskim.**

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

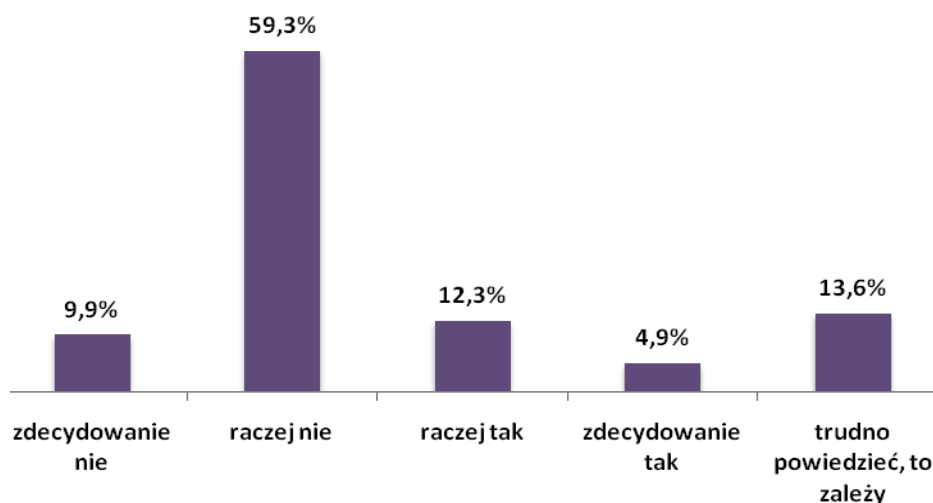


Tabela 9. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%)

Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników?		
	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	8	9,9%
raczej nie	48	59,3%
raczej tak	10	12,3%
zdecydowanie tak	4	4,9%
trudno powiedzieć, to zależy	11	13,6%
Suma	81	100,0%

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
Pracownicy wykonujący prace proste	3
Kierowca samochodu ciężarowego	2
Diagnosta samochodowy	1
Drukarz	1
Kucharz	1

Nauczyciel chemii	1
Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	1
Pilarz	1
Pracownik gospodarczy	1
Technik farmacji	1
Technik prac biurowych	1
Wędliniarz	1
Magister farmacji	1
Pracownik usług	1
Sprzedawca	1
Księgowy	1
Sprzątaczką	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. Zdecydowana większość pracodawców poszukuje pracowników **poprzez umieszczenie ofert pracy w Internecie – 70,4%. Duży odsetek pracodawców – 45,7% poszukuje pracowników analizując oferty – aplikacje kandydatów do pracy, którzy sami zgłaszają się do pracodawców. Znaczna grupa pracodawców – 42,0% zatrudnia praktykantów i stażystów, którzy zostają pracownikami firmy. Z polecenia znajomych osób korzysta 38,3% badanych firm. Co trzeci pracodawca – 32,1% prowadzi rekrutację umieszczając ogłoszenia o pracy w prasie. Ogłoszenia przed zakładem pracy umieszcza 30,9% badanych firm, natomiast ogłoszenia w szkołach zamieszcza 22,2% pracodawców. Z usług zewnętrznej firmy zajmującej się rekrutacją pracowników korzysta 18,5% pracodawców. Małą popularnością wśród wskazanych metod rekrutacyjnych cieszy się pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Według danych 16,0% pracodawców uczestniczących w badaniu korzysta lub korzystało z możliwości zatrudnienia pracownika lub pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Niemniej jednak analiza ofert pracy zgłoszonych do Urzędu w 2017 roku wykazała, że 34 pracodawców w ww. okresie zgłaszało oferty do**

Urzędu, co stanowi 42,0% badanych. Łącznie ogłoszono zapotrzebowanie na 244 miejsca pracy, w tym część z nich utworzono ze wsparciem finansowym Urzędu. Zatem odpowiedzi udzielane przez ankietowanych nie mają odzwierciedlenia w dokumentach posiadanych przez Urząd Pracy.

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
ogłoszenia w Internecie	57	70,4%
analiza ofert przychodzących do firmy, sami się zgłaszają	37	45,7%
praktykanci, stażyści zostają pracownikami	34	42,0%
z polecenia znajomych	31	38,3%
ogłoszenia w prasie	26	32,1%
ogłoszenia przed zakładem pracy	25	30,9%
ogłoszenia w szkołach	18	22,2%
zaangażowana jest specjalna firma rekrutująca	15	18,5%
ogłoszenia w Powiatowych Urzędach Pracy	13	16,0%
poprzez targi pracy	12	14,8%

Z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu w zakresie poszukiwania pracowników korzystało 16,0% pracodawców (13 podmiotów). Spośród tych przedsiębiorstw 7 podmiotów przekazuje do PUP w Żaganiu do 10% dostępnych ofert pracy, 1 firma zgłasza od 11% do

25% wszystkich ofert pracy, 1 przedsiębiorstwo zgłasza od 26% do 50% ofert pracy, 3 firmy od 51% do 75% posiadanych ofert pracy, natomiast 1 firma zgłasza od 76% do 100% wolnych wakatów. Pracodawcy za pośrednictwem PUP w Żaganiu poszukują takich pracowników jak: technik prac biurowych oraz kierowca samochodu ciężarowego. 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
Technik prac biurowych	4
Kierowca samochodu ciężarowego	2
Bibliotekarz	1
Diagnosta samochodowy	1
Drukarz	1
Księgowy	1
Masarz	1
Nauczyciel wychowania fizycznego	1
Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	1
Sekretarka	1
Specjalista do spraw kadr	1
Sprzątaczką	1
Technik farmacji	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 informacji pozyskanych w trakcie badań, wynika że przedsiębiorstwa zlokalizowane w powiecie żagańskim mają potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy. W okresie od stycznia do października 2017 roku największy odsetek pracodawców – 69,1% utrzymywał stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie na takim samym poziomie. W przypadku 24,7% przedsiębiorstw odnotowano dodatnie saldo zatrudnieniowe. Tylko w przypadku 6,2% pracodawców zanotowano zmniejszenie zatrudnienia.

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 – 3,5 osoby w branży przemysł i budownictwo – 2,5 osoby oraz w branży pozostałe usługi – 1,6 osoby. Największy wzrost zatrudnienia odnotowały głównie duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 49 pracowników – przeciętny wzrost liczby pracowników wynosił w tych podmiotach 4,0 osoby na firmę. Najmniejsze podmioty zwiększyły przeciętnie zatrudnienie o 1,4 pracowników.

Uwzględniając wielkie grupy zawodowe wynika, że wzrost zatrudnienia odnotowany został głównie w grupach: pracownicy przy pracach prostych, specjaliści oraz pracownicy biurowi. Zatrudnienie zwiększyło się także w takich grupach jak: pracownicy usług i sprzedawcy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i inny średni personel. Wzrostu zatrudnienia nie odnotowano natomiast w takich wielkich grupach zawodowych jak: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz siły zbrojne.

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 urzędzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy, oraz pracownicy biurowi. W mniejszym stopniu wzrost zatrudnienia dotyczyć będzie takich wielkich grup jak: technicy i inny średni personel oraz specjaliści.

Pracodawcy planujący zwiększenie zatrudnienia, chcą przede wszystkim zatrudnić pracowników w zawodzie - na stanowisko: pracownicy przy pracach prostych oraz kierowca samochodu ciężarowego.

Pracodawcy z terenu powiatu żagańskiego uczestniczący w badaniu, spośród kwalifikacji i umiejętności najwyżej ocenili: znajomość języków obcych, komunikację ustną, komunikatywność oraz wykonywanie obliczeń. Ważnymi cechami są także: doświadczenie zawodowe, przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność oraz dodatkowe uprawnienia.

Ocena przygotowania zawodowego kandydatów do pracy jest bardzo wysoka. Pozytywnie – bardzo dobrze lub dobrze ocenia kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy na lokalnym rynku pracy łącznie – 74,2% pracodawców. Innego zdania było zaledwie 9,7% pracodawców, którzy źle oceniają przygotowanie potencjalnych pracowników do pracy.

Według pozyskanych od pracodawców informacji dostępność do kadry pracowniczej w powiecie żagańskim nie jest ograniczona. Zdecydowana większość badanych pracodawców – 69,2% nie ma problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Należy jednak zauważyć, iż łącznie 17,2% ma trudności i zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników w powiecie żagańskim.

Zdaniem pracodawców na lokalnym rynku pracy najbardziej odczuwalny jest brak specjalistów w zawodach i stanowiskach pracownicy wykonujący prace proste oraz kierowca samochodu ciężarowego.

Zdecydowana większość pracodawców poszukuje pracowników poprzez umieszczenie ofert pracy w Internecie – 70,4%. Duży odsetek pracodawców – 45,7% poszukuje pracowników analizując oferty – aplikacje kandydatów do pracy, którzy sami zgłaszają się do pracodawców. Znaczna grupa pracodawców – 42,0% zatrudnia praktykantów i stażystów, którzy zostają pracownikami firmy. Z polecenia znajomych osób korzysta 38,3% badanych firm. Co trzeci pracodawca – 32,1% prowadzi rekrutację umieszczając ogłoszenia o pracy w

prasie. Ogłoszenia przed zakładem pracy umieszcza 30,9% badanych firm, natomiast ogłoszenia w szkołach zamieszcza 22,2% pracodawców. Z usług zewnętrznej firmy zajmującej się rekrutacją pracowników korzysta 18,5% pracodawców. Małą popularnością wśród wskazanych metod rekrutacyjnych cieszy się pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Według danych 16,0% pracodawców uczestniczących w badaniu korzysta lub korzystało z możliwości zatrudnienia pracownika lub pracowników za pośrednictwem urzędu pracy. Niemniej jednak analiza ofert pracy zgłoszonych do Urzędu w 2017 roku wykazała, że 34 pracodawców w ww. okresie zgłaszało oferty do Urzędu, co stanowi 42,0% badanych. Łącznie głośzono zapotrzebowanie na 244 miejsca pracy, w tym część z nich utworzono ze wsparciem finansowym Urzędu. Zatem odpowiedzi udzielane przez ankietowanych nie mają odzwierciedlenia w dokumentach posiadanych przez Urząd Pracy

Pracodawcy za pośrednictwem PUP w Żaganiu poszukują takich pracowników jak: technik prac biurowych oraz kierowca samochodu ciężarowego.

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=20, w%).....	10
Rysunek 7. Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w Państwa firmie: (N=81, w%).....	12
Rysunek 8. Planowany wzrost zatrudnienia w grupach zawodów (N=13, w%).....	13
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=31 w%).....	15
Rysunek 11. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%)	16
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 %).....	10
Tabela 6. W jakim zawodzie Państwa firma zwiększyła zatrudnienie w ciągu bieżącego roku. (N=20, w%).....	11
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.	13
Tabela 9. Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników? (N=81, w%).....	16
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