



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu Państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

RAPORT Z BADANIA WŚRÓD PRACODAWCÓW Z TERENU POWIATU NYSKIEGO

MODUŁ 1:

WYWIADY PROWADZONE TECHNIKĄ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO

IPSOS DLA PUP W NYSIE

Warszawa, Kwiecień 2006

SPIS TREŚCI:

<u>Rozdział 1 . Metodologia badania.....</u>	<u>3</u>
<u>1. Wprowadzenie.....</u>	<u>3</u>
<u>2. Cele badania.....</u>	<u>3</u>
<u>3. Metodologia badania.....</u>	<u>3</u>
<u>4. Charakterystyka respondentów.....</u>	<u>4</u>
<u>Rozdział 2 . Ocena i prognoza sytuacji przedsiębiorstw w powiecie nyskim.....</u>	<u>5</u>
<u>1. Ogólnopolskie i regionalne wskaźniki koniunktury.....</u>	<u>5</u>
<u>2. Stan koniunktury powiatu nyskiego na tle kraju.....</u>	<u>7</u>
<u>3. Poziom inwestycji w przedsiębiorstwach z powiatu nyskiego.....</u>	<u>10</u>
<u>4. Bariery działalności przedsiębiorstw z powiatu nyskiego.....</u>	<u>12</u>
<u>Rozdział 3 . Potrzeby przedsiębiorców w zakresie kadry pracowniczej.....</u>	<u>14</u>
<u>Kierunki zapotrzebowania na pracowników.....</u>	<u>19</u>
<u>Oczekiwania wobec pracowników.....</u>	<u>21</u>
<u>Rozdział 4 . Plany dotyczące zatrudnienia.....</u>	<u>24</u>
<u>Rozdział 5 . Oczekiwane formy wsparcia ze strony instytucji rynku pracy.....</u>	<u>27</u>
<u>Załącznik 1 - kwestionariusz.....</u>	<u>30</u>

Rozdział 1. Metodologia badania

1. Wprowadzenie

Raport powstał w ramach projektu pt. „Monitoring rynku pracy powiatu nyskiego - PERSPEKTYWY” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) Działanie 2.1. schemat b. Niniejszy raport zawiera opracowanie wyników badania realizowanego techniką wywiadów bezpośrednich wśród przedsiębiorców z terenu powiatu nyskiego.

2. Cele badania

Głównym celem projektu jest dostarczenie lokalnym rynkom pracy informacji na temat potrzeb przedsiębiorców w zakresie kadry pracowniczej, pożądanych przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności zawodowych, kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw, tendencji zmian na rynku pracy oraz oczekiwanych przez pracodawców form wsparcia ze strony instytucji rynku pracy, a także zdiagnozowanie planów instytucji edukacyjnych pod kątem gotowości dostosowania się do potrzeb lokalnego rynku pracy.

3. Metodologia badania

Badanie zostało zrealizowane w dniach 6-17.02.2006 roku, metodą indywidualnego wywiadu bezpośredniego, wśród pracodawców z terenu powiatu nyskiego.

4. Charakterystyka respondentów

Badaniem zostały objęte firmy i instytucje publiczne zatrudniające od 1 do ponad 100 pracowników. Badanie zostało zrealizowane wśród 30 firm, w tym:

6 firm zatrudniających do 5 pracowników

6 firm – od 6 do 15 pracowników

6 firm – od 16 do 50 pracowników

6 firm – od 51 do 100 pracowników

6 firm - powyżej 100 pracowników.

Firmy i instytucje biorące udział w badaniu mają swoje siedziby we wszystkich miejscowościach z terenu powiatu nyskiego. Największa część z nich ma siedzibę w Nysie (40%), w dalszej kolejności są Głuchołazy, Skoroszyce, Otmuchów. Badanie zostało zrealizowane wśród firm o zróżnicowanej formie prawnej, stosunkowo najwięcej jest wśród nich spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (30%).

Rozdział 2. Ocena i prognoza sytuacji przedsiębiorstw w powiecie nyskim

1. Ogólnopolskie i regionalne wskaźniki koniunktury

Nastroje przedsiębiorców wynikające z dokonywanej przez nich oceny sytuacji rynkowej, mogą często być pierwszym wskaźnikiem zmian w gospodarce, które na rynku pracy są widoczne dopiero po kilku miesiącach lub dopiero w kolejnych latach. Z tego względu analizowane w tym raporcie badania rynku pracy obejmują nie tylko ocenę popytu i podaży na pracowników o określonych kwalifikacjach, ale także badania koniunktury.

Badanie prowadzone było metodą testu koniunktury – są to badania ankietowe, często prowadzone cyklicznie, w których zadaje się przedsiębiorcom ten sam zestaw pytań dotyczący obecnej sytuacji gospodarczej (w porównaniu do poprzedniego roku) oraz przewidywać co do zmiany tej sytuacji w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy.

Pytania dotyczą zarówno ogólnej oceny koniunktury gospodarczej w regionie, jak również najważniejszych parametrów ekonomicznych przedsiębiorstw, takich jak: przychody, wielkość zatrudnienia, wielkość popytu czy wysokość płac. Odpowiadający nie podają konkretnych liczb, a jedynie, posługując się bardzo prostą skalą, stwierdzają, czy sytuacja uległa poprawie, pogorszeniu, czy też nie zmieniła się.

Badania metodą testu koniunktury prowadzone są w Polsce na poziomie ogólnopolskim oraz na poziomie wojewódzkim przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową. Aktualne dane dotyczące wartości wskaźnika podawane są na bieżąco na stronie internetowej www.ibngr.edu.pl.

Wskaźnik koniunktury gospodarczej liczony przez IBnGR przyjmuje wartości od -100 do 100. Wartości dodatnie oznaczają poprawę koniunktury, wartości ujemne – jej pogorszenie, natomiast wartości zbliżone do 0: stagnację. Wskaźnik ten jest różnicą między odsetkiem odpowiedzi pozytywnych a odsetkiem odpowiedzi negatywnych. Odpowiedzi neutralne nie są brane pod uwagę przy konstrukcji wskaźnika.

Ogólnopolskie wskaźniki koniunktury gospodarczej liczone przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową kształtują się obecnie następująco:

Data	I 2006	II 2006	III 2006
Bież.	-3,0	4,2	19,2
Progn.	32,3	40,7	43,6

Wskaźnik dla województwa opolskiego w marcu 2006 roku kształtował się następująco:

Data	III 2006
Bież.	13,3
Progn.	32,0

Wyniki te wskazują na dalszą poprawę sytuacji gospodarczej na poziomie kraju, a także na poziomie województwa opolskiego. Uwagę zwracają przede wszystkim wysokie wartości wskaźnika wyprzedzającego. Oznacza to, że przedsiębiorcy spodziewają się pozytywnych zmian w koniunkturze w ciągu najbliższych kilku miesięcy.

2. Stan koniunktury powiatu nyskiego na tle kraju

Wskaźniki ogólnopolskie i regionalne stanowią tło dla analizy koniunktury na poziomie powiatu nyskiego. Sytuacja gospodarcza na poziomie lokalnym jest w znacznym stopniu uzależniona od sytuacji makroekonomicznej. Dodatkowo, wpływ na nią mają jednak czynniki lokalne – oznacza to, że chociaż kierunki zmian w koniunkturze będą te same, to czynniki lokalne mogą wpływać na wzmocnienie lub pogorszenie się sytuacji, a także mogą decydować o tempie, w jakim zmiany w trendach uwidaczniają się na poziomie lokalnym.

Poniżej przedstawiamy wyniki badania wśród przedsiębiorców. Widoczna wartość stanowi różnicę między odsetkiem odpowiedzi negatywnych i odpowiedzi pozytywnych. Podobnie jak w przypadku wskaźników koniunktury liczonych na poziomie ogólnopolskim i regionalnym, przyjmuje wartości od -100 do 100 pkt.

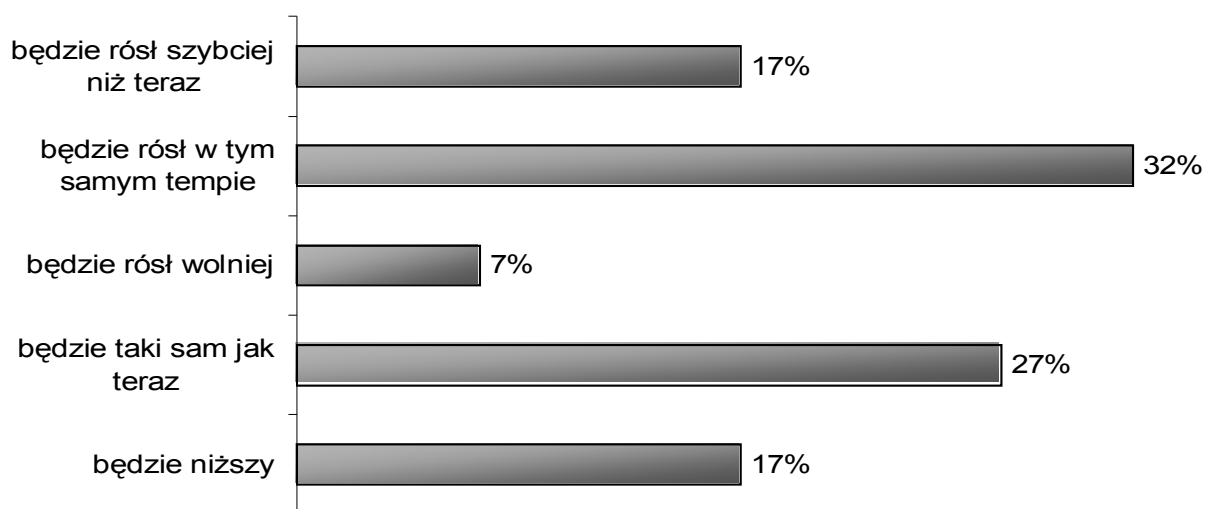
Wyniki ekonomiczne	
Ocena bieżąca	+ 20
Prognoza średnioterminowa	+ 23

Popyt na produkty i usługi	
Prognoza średnioterminowa	+ 40
Wysokość płac	
Prognoza średnioterminowa	+ 40
Wielkość zatrudnienia	
Prognoza średnioterminowa	+ 3

Wyniki przeprowadzonego w powiecie nyskim badania obrazują poprawę sytuacji gospodarczej. Wyniki te są więc zgodne z danymi o kondycji gospodarczej kraju. Zbieżne są także prognozy – zarówno w powiecie nyskim, jak również w prognozach dotyczących koniunktury na poziomie ogólnopolskim, widoczny jest trend wzrostowy, oznaczający poprawę.

Najbardziej optymistyczne prognozy odnoszą się do wzrostu popytu na produkty i usługi firmy. Aż 17% przedsiębiorców z powiatu nyskiego jest przekonanych o tym, że popyt będzie rósł szybciej niż obecnie, a 33% z nich uważa, że popyt będzie rósł w tym samym tempie. Wyniki te pokazuje poniższy wykres:

Prognoza wzrostu popytu na produkty i usługi przedsiębiorstw

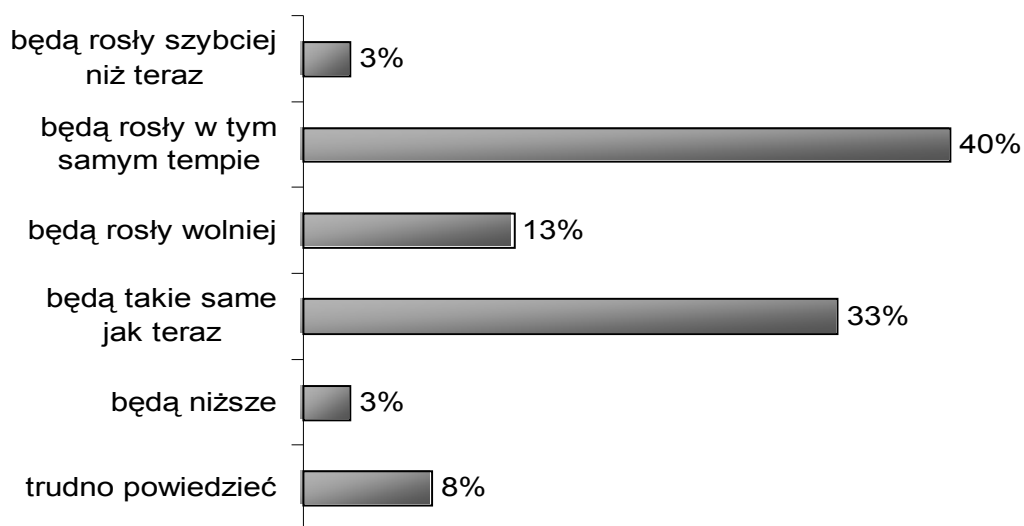


„Jak Pan(i) sądzi, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy popyt na produkty / usługi oferowane przez Pana(i) firmę.” N=30.

Równie optymistyczne prognozy, jak w przypadku wzrostu popytu na produkty i usługi firmy, przedsiębiorcy formułują w odniesieniu do spodziewanego wzrostu płac. Aż 40% z nich uważa, że płace będą rosły równomiernie, w tym samym tempie co obecnie, a 3% jest zdania, że będą rosły jeszcze szybciej.

W sumie aż 56% przedsiębiorców jest zdania, że wynagrodzenia w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy wzrosną, a jedynie 3% jest zdania, że będą niższe.

Prognoza wzrostu płac w przedsiębiorstwach



„Jak Pan(i) sądzi, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy płace w Pana(i) firmie.” N=30.

Prognozy odnoszące się do sytuacji przedsiębiorstw, wzrostu popytu, a także wzrostu płac świadczą więc o poprawie koniunktury na poziomie lokalnym. Jest to zgodne z trendami gospodarczymi na poziomie makroekonomicznym. Według ocen Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową w pierwszym kwartale 2006 roku wzrost produktu krajowego brutto wyniósł 4,7 proc., a tempo wzrostu popytu krajowego wyniosło 4,4 proc. Optymistyczne są również prognozy – zakłada się, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy tempo wzrostu PKB będzie utrzymywało się na poziomie powyżej 4 proc. Oznacza to, że prognozy formułowane przez przedsiębiorców z terenu powiatu nyskiego są również zbieżne z prognozami opartymi na wskaźnikach makroekonomicznych a także na badaniach realizowanych na poziomie ogólnopolskim – na każdym z poziomów: lokalnym, regionalnym i krajowym, prognozy krótko i średnioterminowe mówią o poprawie sytuacji gospodarczej. W kolejnych rozdziałach omówione zostaną relacje między koniunkturą gospodarczą a sytuacją na rynkach pracy.

3. Poziom inwestycji w przedsiębiorstwach z powiatu nyskiego

Poziom inwestycji dokonywanych przez przedsiębiorstwa na terenie całego kraju jest obecnie bardzo wysoki. W pierwszym kwartale 2006 roku wzrost nakładów inwestycyjnych był szacowany aż na 11,9% w stosunku do pierwszego kwartału 2005 roku.

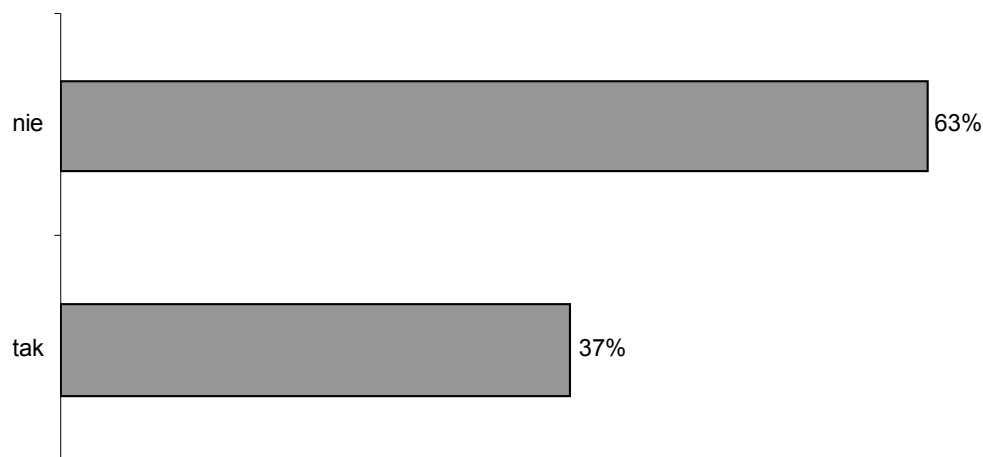
Plany dotyczące inwestycji są dobrym wskaźnikiem poprawy koniunktury gospodarczej. Ma on solidniejsze podstawy, niż wskaźnik oparty na opinii przedsiębiorców na temat sytuacji firmy, ponieważ bierzemy pod uwagę konkretne plany, a nie wyłącznie opinie i osobiste nastawienia, będące w jakimś stopniu wytyczane przez opinię publiczną. Z drugiej strony inwestycje, zwłaszcza strategiczne, są najpilniej strzeżoną tajemnicą firmy i w trakcie badań sondażowych, nawet mimo gwarancji pełnej anonimowości danych, nierzadko tajemnice te nie są ujawniane.

W naszym projekcie badawczym skupiliśmy się na dwóch rodzajach inwestycji:

- a) inwestycjach strategicznych z punktu widzenia działalności firmy,
- b) inwestycjach związanych z bieżącym funkcjonowaniem firmy.

Obydwa rodzaje inwestycji są wskaźnikiem dobrej koniunktury przedsiębiorstwa. Z punktu widzenia głównego celu projektu, jakim jest zdefiniowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy, szczególnie istotny jest pierwszy z wymienionych rodzajów inwestycji – inwestycje strategiczne. To właśnie ten rodzaj inwestycji często przekłada się na wzrost zatrudnienia.

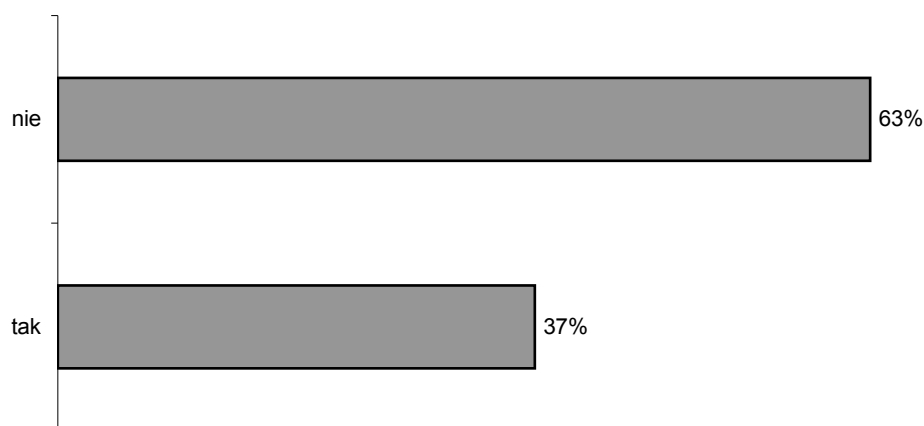
Z przeprowadzonych badań wynika, że aż 37% firm podejmuje obecnie lub planuje podjęcie inwestycji strategicznych. Są to takie inwestycje jak: rozwinięcie działalności, inwestycje w recykling, poszerzenie produkcji, budowa nowych marketów, postawienie nowych szklarni.



„Czy firma podejmuje obecnie lub planuje inwestycje bezpośrednio związane z produkcją lub usługami świadczonymi przez firmę?” N=30.

1/3 firm przewiduje inwestycje dotyczące spraw bieżących. Planowane inwestycje, o których mówią przedsiębiorcy, to:

Unowocześnienie sprzętu komputerowego, modernizacja transportu, nowa stylizacja wnętrz, remont kapitalny budynku, rozbudowa biura, remont dachu, rozbudowa planu do rozładunku buraków, unowocześnienie kotłowni, rozwój techniczny biura, nowe środki chemiczne.



„Czy firma podejmuje obecnie lub planuje inwestycje związane z funkcjonowaniem firmy?” N=30.

4. Bariery działalności przedsiębiorstw z powiatu nyskiego

Wśród wymienianych przez przedsiębiorców barier, najczęściej powtarzają się bariery finansowe: są to takie bariery jak:

a) Brak środków na inwestycje

- *przede wszystkim pieniądze przydałyby się do unowocześnienia hali.*
- *brak finansów uniemożliwiający rozszerzenie usług pomimo rosnącego na nie popytu.*
- *kubatura pomieszczeń i naw produkcyjnych i środków finansowych na rozbudowę*
- *brak funduszy na rozwój i inwestycje.*
- *brak możliwości pozyskania środków finansowych.*

b) Duże obciążenia podatkowe

- *obciążenie z budżetu państwa.*
- *obciążenia wynagrodzeń podatkami i składkami na ubezpieczenia społeczne.*
- *obciążenia podatkowe.*

c) Wysokie koszty prowadzenia działalności

- *brak możliwości dofinansowania lub obniżenia podatku.*
- *koszty prowadzenia działalności: paliwo, myto, leasingi, części samochodowe, płace plus składniki pochodne.*
- *drogie materiały.*
- *koszty prowadzenia działalności.*
- *wysokie koszty pracy.*

d) Brak środków na bieżącą działalność przedsiębiorstwa

- *brak płynności finansowej.*

Drugą, obok problemów finansowych, ważną barierą ograniczającą możliwości rozwoju firm, jest zbyt duża konkurencja na rynku i brak wystarczającego popytu.

Wskazywane przez przedsiębiorców bariery są naturalne i typowe dla wszystkich przedsiębiorstw. Brak popytu w naturalny sposób ogranicza rozwój firmy – jest to mechanizm w naturalny sposób regulujący rynek. Warto jednak przyjrzeć się innym barierom działalności, które, chociaż były znacznie rzadziej

wskazywane przez pracowników, świadczą o istnieniu sztucznych barier, których likwidacja może przyczynić się do rozwoju przedsiębiorczości. Są to:

a) Brak odpowiedniej podaży siły roboczej:

- *brak wykwalifikowanych mechaników.*
- *mało rzetelnych osób chętnych do pracy.*
- *brak fachowców, prawdziwych specjalistów.*

b) Brak współpracy z władzami lokalnymi:

- *zła współpraca z urzędami samorządowymi*
- *brak dotacji z urzędu gminy.*

c) Bariery prawne:

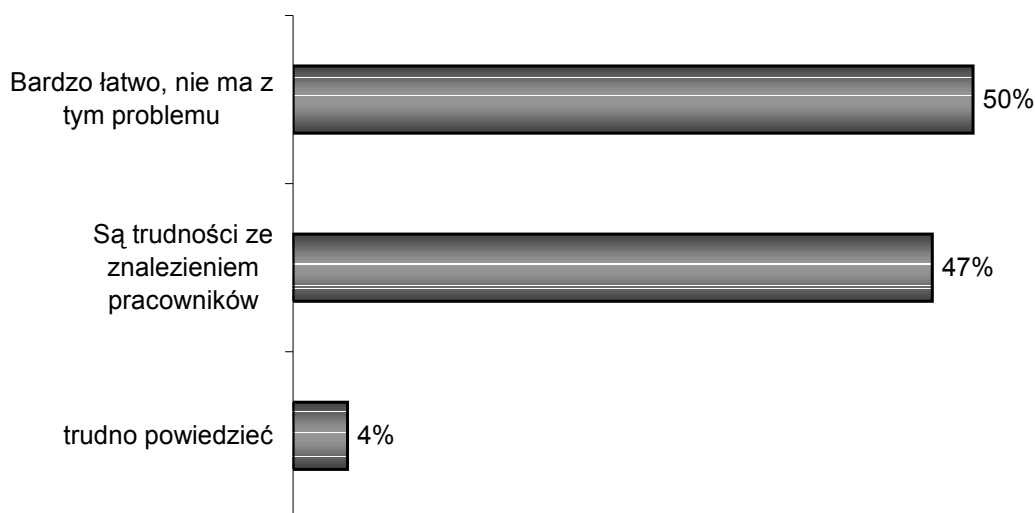
- *zła ustawa o przetargach.*

Znaczna część tych barier, ma swoje źródło na poziomie ogólnokrajowym i nie może być rozwiązana na poziomie lokalnym. Warto jednak mieć świadomość ilości i rodzaju barier, z jakimi borykają się przedsiębiorstwa działające na terenie danego powiatu.

Rozdział 3. Potrzeby przedsiębiorców w zakresie kadry pracowniczej

Co drugi z przedsiębiorców działających na terenie powiatu nyskiego napotkał w ciągu ubiegłego roku na trudności ze znalezieniem pracowników do swojej firmy. Oznacza to, że bezrobocie w powiecie nyskim ma charakter strukturalny i istnieją grupy zawodów, w których popyt na pracowników przewyższa podaż.

Czy na lokalnym rynku pracy łatwo jest znaleźć pracownika?



„Jak Pan(i) ocenia w chwili obecnej sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika do firm / instytucji takich jak Pana(i) firma / instytucja?” N=30.

Zdaniem respondentów na lokalnym rynku pracy najbardziej brakuje robotników przemysłowych i rzemieślników oraz techników i pozostałego średniego personelu, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Pracowników o jakich kwalifikacjach i umiejętnościach brakuje na lokalnym rynku pracy?

Poniżej przedstawiamy listę kwalifikacji poszukiwanych na lokalnym rynku pracy. Kategorie zgodne są z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (grupy wielkie), natomiast wymienione zawody w ramach każdej z grup wielkich są wymienione zgodnie z tym, co mówili respondenci.

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

brak wskazań

2. Specjaliści

brakuje specjalistów technicznych.

3. Technicy i inny średni personel

brakuje:

- mechaników wykwalifikowanych,
- Osób , które ukończyły kursy technologiczne.
- fachowców, specjalistów,
- Osób z uprawnieniami elektrycznymi i energetycznymi.

4. Pracownicy biurowi

brak wskazań

5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

brak wskazań

6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy

brakuje osób o kwalifikacjach ogrodniczych.

7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Brakuje:

- głównie szwaczek - szycie skór.
- Szwaczek z doświadczeniem zawodowym.
- dekarzy.
- szwaczki, krojczego, z doświadczeniem i przygotowaniem do zawodu.
- Tokarzy.
- Ślusarzy.

8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

- wykwalifikowanych kierowców z dużym doświadczeniem,
- operatorów z uprawnieniami na żurawie + kierowców z uprawnieniami.

9. Pracownicy przy pracach prostych

brak wskazań.

Umiejętności i kwalifikacje stanowią tylko część wymagań stawianym kandydatom do pracy. Oprócz tego wymagane są:

- a) wykształcenie – *np. brak osób z wykształceniem średnim.*
- b) Określone cechy osobowościowe, np.
„przede wszystkim rzetelnych, a kwalifikacje się znajdują”
„największy problem stanowi brak zainteresowania pracą, pracownicy zgłaszają się, a po zapoznaniu się z warunkami nie podejmują zatrudnienia”
„odpowiedzialnych”.
- c) część pracodawców stawia inne dodatkowe wymagania, np.
„brakuje osób z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności”
„brak podstawowych badań sanepidowskich”.

Wyniki przeprowadzonego badania sondażowego wskazują więc na to, że mimo wysokiego poziomu bezrobocia w powiecie nyskim, cały czas może istnieć niewykorzystany popyt na pewne grupy pracowników.

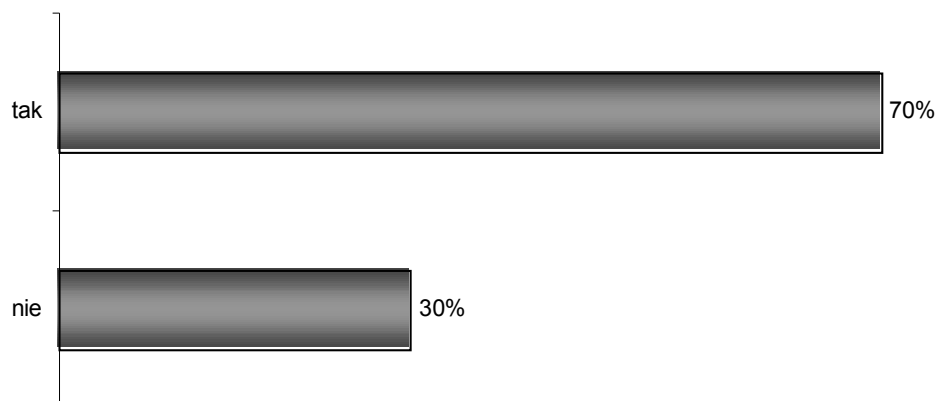
Dodatkowo potwierdza to odpowiedź na pytanie o potrzeby zatrudnienia pracowników. Aż w 70% firm w ubiegłym roku zdarzyła się taka sytuacja, że zaistniała potrzeba zatrudnienia dodatkowych pracowników. Warto podkreślić, że pytanie to dotyczyło wszystkich sytuacji, w których zaistniał potencjalny popyt na pracowników, niezależnie od tego, czy pracodawcy zdecydowali się rozpocząć proces rekrutacyjny, czy też, jak ma to miejsce znacznie częściej, zwiększyć ilość pracy wykonywaną przez osoby już zatrudnione.

Problem istniejącego, ale nie wykorzystywanego wzrostu popytu na pracę, ma zresztą miejsce na rynku pracy w całej Polsce. Świadectwem tego jest znaczny wzrost PKB w ostatnich latach, któremu jednocześnie towarzyszy niski wskaźnik zatrudnienia.¹ Oznacza to, że pracodawcy, nawet w sytuacji zwiększającego się popytu, wolą usprawnić organizację pracy, zatrudniać pracowników w godzinach nadliczbowych, niż tworzyć dodatkowe miejsca pracy. Przyczyną tego są ponoszone przez pracodawcę wysokie obciążenia kosztami pracy przypadające na każdego zatrudnionego.

Analiza wielkości i charakteru niewykorzystanego popytu na pracę pozwoli nam odpowiedzieć na ważne pytanie o to, w których segmentach rynku pracy istnieje popyt na pracowników. Można bowiem przyjąć, że w sytuacji dalszej poprawy koniunktury gospodarczej oraz w warunkach sprzyjających przedsiębiorcom polityki rozwoju regionalnego i lokalnego, popyt ten może zostać przynajmniej w części zrealizowany.

¹ *Zatrudnienie w Polsce 2005*. Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Raport pod red. Macieja Bukowskiego. Dostępny na stronach internetowych www.mpips.gov.pl

Z przeprowadzonych badań wynika, że aż w 70% firm istniała w ubiegłym roku potrzeba zatrudnienia dodatkowych pracowników.



„Czy w ubiegłym roku zdarzyła się sytuacja, że była potrzeba zatrudnienia nowych pracowników?” N=30.

Aż 83% firm i instytucji aktywnie poszukiwało osób potrzebnych na dane stanowiska. Ponad 70% z nich korzystało z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy, by pozyskać nowych pracowników. Z pomocy tej częściej korzystały firmy większe.



„Czy Państwa firma / instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko?” N=21.

Kandydaci zgłosili się na 94% stanowisk. Oznacza to, że na lokalnym rynku pracy istnieją niedopasowania między kierunkami popytu i kierunkami podaży na pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach. Szerzej piszemy o tym w kolejnym podrozdziale.

Kierunki zapotrzebowania na pracowników

Poniżej przedstawiamy listę stanowisk, na które pracodawcy planowali bądź rozważali zatrudnienie pracowników w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Kategorie zgodne są z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (grupy wielkie), natomiast wymienione zawody w ramach każdej z grup wielkich są wymienione zgodnie z tym, co mówili respondenci.

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

brak wskazań

2. Specjaliści

- nauczyciel języka francuskiego.
- nauczyciel.
- specjaliści techniczni.
- specjaliści do spraw sprzedaży.
- spedytor.
- handlowcy.

3. Technicy i inny średni personel

- automatycy.
- konstruktorzy.

4. Pracownicy biurowi

- fakturzyści.
- magazynierzy.

5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

- sprzedawczynie.
- kasjerki.
- fryzjer.

- kasjer - sprzedawca.
- kosmetyczka.
- wizażysta.

6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy

- pracownik produkcji szklarniowej.

7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

- tapicer.
- cukiernik
- szwaczki.
- spawacze.
- murarz.
- szwaczki.
- krojczych.
- dekarz.
- cieśla - stolarz.
- konserwator.
- operatorzy procesów obróbki skrawaniem.
- tokarze - karurezorzy, wytaczacz, frezer.

8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

- kierowca.
- kierowców.
- Operator żurawia.
- kierowca kategorii "b", "c", "e".

9. Pracownicy przy pracach prostych

- osoby sprzątające z grupą inwalidzką.
- sprzątaczką.

Oczekiwania wobec pracowników

Najczęściej pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy kwalifikacji potwierdzonych formalnie – pracownicy często muszą więc mieć ukończoną szkołę średnią lub studia wyższe, często oczekiwane są także uprawnienia do wykonywania określonych zawodów, czy certyfikaty potwierdzające znajomość języków obcych.

Pracodawcy wymieniali następujące oczekiwania odnośnie kwalifikacji potwierdzonych formalnie:

- *wykształcenie cukiernicze*
- *odpowiednie kwalifikacje.*
- *posiadanie prawa jazdy kategorii "b" i "c".*
- *wykształcenie średnie.*
- *odpowiednie wykształcenie.*
- *wykształcenie wyższe kierunkowe.*
- *uprawnienia spawalnicze, praktyka.*
- *uprawnienia do kierowania pojazdem kategorii "b", "c", "e".*
- *wykształcenie średnie, książeczka sanepidowska.*
- *przygotowanie pedagogiczne w wymaganym kierunku.*
- *wyższe kierunkowe, ewentualnie średnie.*
- *wykształcenie techniczne.*
- *ewentualnie udokumentowanie znajomości języka - certyfikat.*

Często oczekiwania dotyczyły również umiejętności praktycznych związanych z zawodem:

- *obsługa kasy fiskalnej.*
- *umiejętność szycia skór.*
- *umiejętność szycia.*
- *umiejętności zawodowe.*

- *umiejętność szycia, przygotowanie zawodowe, umiejętność odczytywania rysunków technicznych i oznaczeń.*
- *obsługa komputera, język obcy w stopniu podstawowym.*
- *znajomość języka angielskiego*

Pracodawcy formułują również oczekiwania odnośnie całego szeregu cech osobowościowych, jakie powinien posiadać idealny kandydat do pracy.

Wskazują na takie cechy osobowościowe jak:

- *kompetencja, odpowiedzialność.*
- *chęci do pracy.*
- *dyspozycyjność.*
- *"dryg" do pracy.*
- *przestrzeganie zasad ruchu drogowego.*
- *otwartość na nowe metody technologiczne.*

Ważne jest również doświadczenie:

- *znajomość zawodu.*
- *doświadczenie zawodowe.*
- *staż pracy - praktyka zawodowa.*
- *doświadczenie (staż pracy) w zakresie kierowcy na pojazdach ciężarowych.*
- *doświadczenie zawodowe, pojęcie o zawodzie tapicer.*

Pracodawcy formułowali również wymagania odnośnie całego szeregu cech fizycznych takich jak:

- *wiek 20 - 40 lat.*
- *najlepiej mężczyzna.*
- *wiek do 45 lat.*
- *wiek 18 – 40 lat.*
- *posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności.*
- *schludny wygląd.*
- *stan zdrowia.*

Kandydaci zgłaszający się do pracy często nie spełniali wszystkich wymagań zgłaszanych przez pracodawców. Pracodawcy mieli zastrzeżenia przede wszystkim do:

Kwalifikacji potwierdzonych formalnie:

- często byli to ludzie nie nadający się na stanowisko, bez uprawnień.
- zdarzały się wyjątki, zgłaszające się z niższym wykształceniem.
- brak książeczek sanepidowskich.

Umiejętności:

- brak umiejętności pomimo wykształcenia kierunkowego.
- nie byli odpowiednio wykwalifikowani.

Cech osobowościowych:

- jedyną trudność stanowiły indywidualne cechy osobowe pracowników.
- punktualność, odpowiedzialność.

Doświadczenia zawodowego:

- szukałem pracowników ze znajomością branży własnymi kanałami, problem stanowił jedynie wydłużony okres poszukiwania odpowiedniej osoby.
- większość była bez jakiegokolwiek doświadczenia, z wykształceniem w całości innym kierunku.
- brak doświadczenia zawodowego.
- brak dużego doświadczenia zawodowego.
- brak doświadczenia w zawodzie, przygotowania i wykształcenia.
- brak doświadczenia zawodowego.

Cech fizycznych:

- brak grupy inwalidzkiej,
- wiek,
- brak sprawności fizycznej.

Rozdział 4. Plany dotyczące zatrudnienia

W ciągu najbliższych dwunastu miesięcy co trzecia firma z terenu powiatu nyskiego planuje przyjęcie nowych pracowników. Będą to pracownicy reprezentujący następujące zawody lub specjalności:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Brak wskazań

2. Specjaliści

- handlowcy.
- spedytor.

3. Technicy i inny średni personel

- konstruktorzy.

4. Pracownicy biurowi

brak wskazań

5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

- fryzjer.
- sprzedawca - kasjer.
- pracownik ochrony.

6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy

- pracownik produkcji szklarniowej.

7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

- tapicerzy.
- przypalacz.
- murarz.

- dekarz.
- spawacz.
- cieśla.
- tokarz karurezowy, wytaczacz, frezer.

8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

- kierowca.

9. Pracownicy przy pracach prostych

- pracownik magazynowy.
- sprzątaczkę.

Kwalifikacje, których pracodawcy będą oczekiwać od kandydatów na te stanowiska to przede wszystkim:

Kwalifikacje formalne:

- uprawnienia.
- wykształcenie od zawodowego do wyższego.
- przynajmniej kurs fryzjerski.
- wykształcenie minimum średnie.
- prawo jazdy odpowiedniej kategorii.
- wykształcenie minimum średnie.
- wykształcenie kierunkowe - ogrodnictwa lub doświadczenie zawodowe.
- orzeczenie o niepełnosprawności.

Umiejętności praktyczne:

- umiejętności zawodowe.
- odpowiednich na wymagane stanowisko.

Doświadczenie zawodowe:

- doświadczenie.
- praktyka zawodowa. staż pracy.

- doświadczenie zawodowe.
- znajomość branży
- staż pracy.

Inne wymagania:

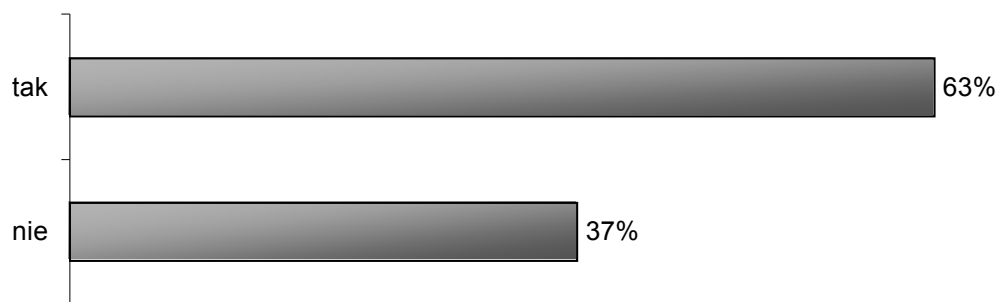
- punktualność.
- odpowiedzialność.
- dyspozycyjność,
- sprawność fizyczna.

Przeprowadzone badania ujawniają więc cały wachlarz oczekiwań, jakie pracodawcy formułują w odniesieniu do kandydatów do pracy – poza najczęściej wymienianymi wymaganiami odnośnie kwalifikacji i umiejętności, często oczekuje się także udokumentowania tych kwalifikacji. Formułowane są także oczekiwania odnośnie całego szeregu cech, od uczciwości, punktualności, lojalności aż do oczekiwań odnośnie płci, wieku, wyglądu czy sprawności fizycznej.

Statystyczne zestawienie oczekiwań wobec każdej z kategorii społeczno-zawodowych zostanie szerzej przedstawione i omówione w kolejnych raportach, opartych na wynikach badania realizowanego na większej próbie pracodawców.

Rozdział 5. Oczekiwane formy wsparcia ze strony instytucji rynku pracy

Ponad 60% firm współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy. Są to głównie firmy duże. Małe przedsiębiorstwa wolą szukać pracowników na własną rękę – zajmuje im to mniej czasu i jest bardziej efektywne w przypadku małej liczby stanowisk do obsadzenia.

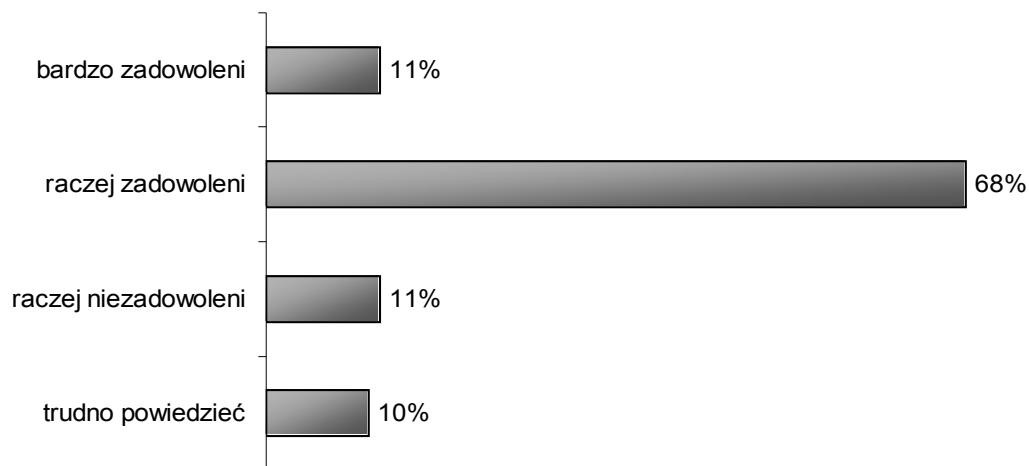


„Czy współpracują Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie?” N=30.

Oczekiwana współpraca z PUP miałyby polegać przede wszystkim na wsparciu zatrudnienia (poszukiwanie pracowników, ich kształcenie), wsparciu informacyjnym (informacje o programach wspierających działalność) i wsparciu finansowym (korzystanie ze środków finansowych i refundacja szkoleń).

Z kolei firmy, które nie współpracują z PUP nie robią tego, bo uważają, że nie ma takiej potrzeby, radzą sobie sami lub bazują na ogłoszeniach w prasie.

Większość firm jest raczej zadowolona ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy.



„Jak, ogólnie rzecz biorąc, oceniają Państwo współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie? Czy są Państwo z niej zadowoleni?” N=19.

Respondenci, którzy współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie mieli następujące uwagi, co do współpracy z Urzędem:

- wszelkie pomoce finansowe trzeba ustalać z Urzędem wcześniej, co ogranicza, w moim przypadku, korzystanie z tej formy pomocy.
- Urząd w ogóle nie spełnia swojej funkcji, powinien przede wszystkim przeprowadzać selekcję, a nie kierować wszystkich do pracodawcy, my nie przeprowadzamy szkoleń, tylko zatrudniamy już wyszkolonych ludzi.
- nie uzyskaliśmy odpowiedzi na złożony wniosek w sprawie przygotowania zawodowego.
- Urząd nie powinien wysyłać do nas wszystkich kandydatów, tylko bardziej wyselekcjonowanych.
- nie mamy większych uwag, współpraca układa się bardzo dobrze.
- bardzo dobrze, że zaczyna się coś dziać.
- potrzebne jest bardziej efektywne działanie w pozyskiwaniu kadry pracowniczej.

- Urząd powinien przysyłać pracowników z kierunkowym wykształceniem i doświadczeniem w zawodzie wymienionym w zapotrzebowaniu.
- chcielibyśmy, by współpraca odbywała się nadal na takiej samej stopie jak do tej pory.
- regulacje prawne uniemożliwiają bezpośrednie korzystanie z pomocy PUP.
- utrzymywanie współpracy z Urzędem na minimum takim samym poziomie, jak dotychczas.
- pozytywnym objawem jest wyjście inicjatywy współpracy ze strony PUP.
- dobrze byłoby skrócić czas procedur uzyskiwania pomocy.

Respondenci, jako pożądane działania ze strony lokalnych instytucji rynku pracy wspierające działalność firmy, wskazywali przede wszystkim wsparcie finansowe (obniżenie podatków i bezpośrednie dofinansowania), wsparcie zatrudnienia (przygotowanie pracowników, staże) i ogólne wsparcie działalności firmy (organizowanie kursów i promocja firmy).

ZAŁĄCZNIK 1

A. PYTANIA WPROWADZAJĄCE

A1. Jakie stanowisko zajmuje Pan(i) w firmie/ instytucji?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Właściciel lub współwłaściciel firmy 2. Osoba zarządzająca firmą/ instytucją (prezes, dyrektor) lub jego bezpośredni zastępca 3. Osoba odpowiedzialna za politykę personalną firmy, np. dyrektor działu personalnego, działu kadr. 4. Inna osoba - <i>POPROSIĆ O ROZMOWĘ Z WŁAŚCICIELEM FIRMY, OSOBĄ ZARZĄDZAJĄCĄ FIRMĄ LUB OSOBĄ ODPOWIEDZIALNĄ ZA POLITYKĘ PERSONALNĄ FIRMY.</i>
--	--

A2. Ilu pracowników jest obecnie zatrudnionych w Państwa firmie?	<ol style="list-style-type: none"> 0. firma nie zatrudnia pracowników - <i>ZAKOŃCZ WYWIAD</i> 1. od 1 do 5 pracowników - SPRAWDŹ Z PRÓBĄ 2. od 6 do 15 pracowników - SPRAWDŹ Z PRÓBĄ 3. od 16 do 50 pracowników - SPRAWDŹ Z PRÓBĄ 4. od 51 do 100 pracowników - SPRAWDŹ Z PRÓBĄ 5. powyżej 100 pracowników - SPRAWDŹ Z PRÓBĄ
---	--

UWAGA: Pytanie A3 zadajemy wyłącznie w firmach.

A3. Jaka jest główna dziedzina działalności firmy?	<ol style="list-style-type: none"> 1. przemysł 2. budownictwo 3. transport 4. handel 5. usługi 6. oświata, nauka, kultura, służba zdrowia 7. inna działalność (jaka?)..... 8. firma wielobranżowa (czym się zajmuje?)
---	---

UWAGA: Pytanie A4 zadajemy wyłącznie w instytucjach publicznych.

A4. Jaka jest główna dziedzina działalności instytucji:	<ol style="list-style-type: none"> 1. edukacja 2. służba zdrowia 3. kultura 4. wojsko 5. administracja 6. inna działalność (jaka?)
--	--

A5. W którym roku powstała firma/ instytucja?	W _____ ROKU
--	--------------

B. KONDYCJA EKONOMICZNA FIRMY:

Porozmawiajmy teraz o sytuacji takich firm/ instytucji jak Pana(i):

UWAGA: W INSTYTUCJACH PUBLICZNYCH NIE ZADAJEMY PYTAŃ B1 - B2.

B1. Jak ocenia Pan(i) wyniki ekonomiczne swojej firmy, gdy porównuje je Pan(i) z sytuacją sprzed 12 miesięcy?	1. poprawiły się 2. nie zmieniły się 3. pogorszyły się 9. <i>(nie czytać) trudno powiedzieć</i>
--	--

B2. Jak Pan(i) myśli, jakie wyniki ekonomiczne osiągnie Pana(i) firma w ciągu następnych 12 miesięcy?	1. znacznie lepsze 2. nieco lepsze 3. mniej więcej takie same 4. nieco gorsze 5. znacznie gorsze 9. <i>(nie czytać) trudno powiedzieć</i>
--	--

B3. Co stanowi najpoważniejszą barierę ograniczającą możliwości rozwoju Pana(i) firmy/ instytucji? UWAGA DLA ANKIETERA: DOPYTAĆ, ZAPISAĆ SŁOWA RESPONDENTA, NIE SKRACAĆ ODPOWIEDZI.
1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....
4.
.....
.....
.....
98. firma/ instytucja nie napotyka na żadne bariery rozwoju.
99. trudno powiedzieć.

UWAGA DLA ANKIETERA: W instytucjach publicznych nie zadajemy pytań B4-B7.

<p>B4. Jak Pan(i) sądzi, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy popyt na produkty / usługi oferowane przez Pana(i) firmę:</p>	<p>1. będzie rósł szybciej niż teraz 2. będzie rósł w tym samym tempie 3. będzie rósł wolniej 4. będzie taki sam jak teraz 5. będzie niższy 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--	--

<p>B5. Jak Pan(i) sądzi, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy płace w Pana(i) firmie :</p>	<p>1. będą rosły szybciej niż teraz 2. będą rosły w tym samym tempie 3. będą rosły wolniej 4. będą takie same jak teraz 5. będą niższe 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
---	---

<p>B6. Czy firma podejmuje obecnie lub planuje inwestycje:</p>	
<p>a) bezpośrednio związane z produkcją lub usługami świadczonymi przez firmę?</p>	<p>1. tak 2. nie 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
<p>b) związane z funkcjonowaniem firmy (na przykład unowocześnienie biura)?</p>	<p>1. tak 2. nie 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>

<p>B7. Na czym będą polegać te inwestycje?</p> <p>UWAGA DLA ANKIETERA: DOPYTAĆ, ZAPISAĆ SŁOWA RESPONDENTA, NIE SKRACAĆ ODPOWIEDZI.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>99. trudno powiedzieć.</p>

C. POTRZEBY PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE KADRY PRACOWNICZEJ

<p>C1. Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) firma/ instytucja na podstawie umowy o pracę (na pełnych lub częściowych etatach)?</p> <p>UWAGA: ODPOWIEDŹ MUSI BYĆ ZGODNA Z PRZEDZIAŁEM ZAZNACZONYM W PYTANIU A2.</p>	<p>..... pracowników</p> <p>99. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
---	--

<p>C2. Ile osób w Pana(i) firmie/ instytucji pracuje obecnie w oparciu o umowę zlecenie bądź umowę o dzieło?</p> <p>UWAGA: CHODZI WYŁĄCZNIE O TYCH PRACOWNIKÓW, KTÓRZY NIE SĄ ZATRUDNIENI NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ.</p>	<p>..... osób</p> <p>99. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
---	---

<p>C3. Czy chcieliby Państwo kształcić pracowników?</p>	<p>1. tak</p> <p>2. nie => DO PYTANIA C5.</p> <p>9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--	---

<p>C4. W jakich kierunkach chcieliby Państwo kształcić pracowników?</p> <p>UWAGA DLA ANKIETERA: DOPYTAĆ, ZAPISAĆ SŁOWA RESPONDENTA, NIE SKRACAĆ ODPOWIEDZI.</p> <p>1.</p> <p>.....</p> <p>2.</p> <p>.....</p> <p>3.</p> <p>.....</p> <p>4.</p> <p>.....</p> <p>99. trudno powiedzieć.</p>

<p>C5. Jak Pan(i) ocenia w chwili obecnej sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika do firm/instytucji takich jak Pana(i) firma/instytucja?</p>	<p>1. Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu => PRZEJDŹ DO PYTANIA C7. 2. Są trudności ze znalezieniem pracowników 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--	---

C6. Pracowników o jakich kwalifikacjach i umiejętnościach brakuje na lokalnym rynku pracy?

UWAGA DLA ANKIETERA: DOPYTAĆ, ZAPISAĆ SŁOWA RESPONDENTA, NIE SKRACAĆ ODPOWIEDZI.

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

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

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

4.
.....
.....
.....

5.
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

C7. Czy Pana(i) firma/ instytucja zatrudniłaby więcej pracowników, gdyby otrzymała wsparcie ze strony lokalnych instytucji rynku pracy?	1. tak 2. nie => DO PYTANIA D1. 9. (nie czytać) trudno powiedzieć
--	--

C8. Na czym powinno polegać to wsparcie?

1.

.....

.....

.....

2.

.....

.....

.....

3.

.....

.....

.....

4.

.....

.....

.....

99. Trudno powiedzieć.

D. POTRZEBY PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW

D1. Czy w ubiegłym roku zdarzyła się sytuacja, że była potrzeba zatrudnienia nowych pracowników?	1. tak 2. nie => DO PYTANIA J1. 9. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

D2. Czy poszukiwali Państwo pracowników przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie?	1. tak 2. nie 9. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

D3. Jeśli nie: Dlaczego nie poszukiwali Państwo pracowników przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie?

1.

.....

2.

.....

3.

.....

99. trudno powiedzieć.

D4. Jeśli tak: Jak oceniają Państwo współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie w zakresie pomocy w poszukiwaniu pracowników?

1.

.....

2.

.....

3.

.....

99. trudno powiedzieć.

D5. Na jakie stanowiska chcieli Państwo zatrudnić pracowników?

1.

.....

.....

2.

.....

.....

3.

.....

.....

4.

.....

.....

99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o pierwszym wymienionym stanowisku:

E1. Ilu pracowników chcieli Państwo zatrudnić na to stanowisko? pracowników 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
--	---

E2. Czy Państwa firma/ instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

E3. Czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

E4. Jakie były najważniejsze wymagania stawiane kandydatom na to stanowisko? 1. 2. 3. 4. 99. trudno powiedzieć.

E5. Czy kandydaci spełniali wszystkie Państwa oczekiwania? Jeśli nie, proszę powiedzieć, jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci? 98. kandydaci spełniali wszystkie oczekiwania. 99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o drugim wymienionym stanowisku:

F1. Ilu pracowników chcieli Państwo zatrudnić na to stanowisko? pracowników 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
--	---

F2. Czy Państwa firma/ instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

F3. Czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

F4. Jakie były najważniejsze wymagania stawiane kandydatom na to stanowisko? 1. 2. 3. 4. 99. trudno powiedzieć.

F5. Czy kandydaci spełniali wszystkie Państwa oczekiwania? Jeśli nie, proszę powiedzieć, jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci? 98. kandydaci spełniali wszystkie oczekiwania. 99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o trzecim wymienionym stanowisku:

G1. Ilu pracowników chcieli Państwo zatrudnić na to stanowisko? pracowników 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
--	---

G2. Czy Państwa firma/ instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

G3. Czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

G4. Jakie były najważniejsze wymagania stawiane kandydatom na to stanowisko?

1.

.....

.....

2.

.....

.....

3.

.....

.....

4.

.....

.....

99. trudno powiedzieć.

G5. Czy kandydaci spełniali wszystkie Państwa oczekiwania? Jeśli nie, proszę powiedzieć, jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

98. kandydaci spełniali wszystkie oczekiwania.
99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o czwartym wymienionym stanowisku:

H1. Ilu pracowników chcieli Państwo zatrudnić na to stanowisko? pracowników 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
--	---

H2. Czy Państwa firma/ instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

H3. Czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci?	1. tak 2. nie 99. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

H4. Jakie były najważniejsze wymagania stawiane kandydatom na to stanowisko? 1. 2. 3. 4. 99. trudno powiedzieć.

H5. Czy kandydaci spełniali wszystkie Państwa oczekiwania? Jeśli nie, proszę powiedzieć, jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci? 98. kandydaci spełniali wszystkie oczekiwania. 99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o zatrudnieniu pracowników w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy.

<p>J1. Jak Pan(i) przewiduje - biorąc pod uwagę pracowników odchodzących i przyjmowanych - czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy liczba pracowników w firmie/instytucji:</p>	<p>1. zwiększy się 2. zmniejszy się => DO PYTANIA J4. 3. pozostanie bez zmian 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--	--

<p>J2. Jeśli liczba pracowników <u>zwiększy się</u>: O ilu pracowników zwiększy się zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?</p>	<p>O pracowników 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--	--

<p>J3. Z jakiego powodu planują Państwo zwiększenie zatrudnienia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>99. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--

UWAGA DLA ANKIETERA: Po tym pytaniu przechodzimy do pytania J6.

<p>J4. Jeśli liczba pracowników <u>zmniejszy się</u>: O ilu pracowników zmniejszy się zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?</p>	<p>O pracowników 9. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>
--	--

<p>J5. Z jakiego powodu planują Państwo zmniejszenie zatrudnienia?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>99. (nie czytać) trudno powiedzieć</p>

J6. Czy w ciągu najbliższego roku planowane jest przyjęcie do Państwa firmy/ instytucji nowych pracowników?:	1. tak 2. nie => PRZEJDŹ DO PYTANIA L1. 9. <i>(nie czytać) trudno powiedzieć</i>
---	--

J7. Czy zamierzają Państwo poszukiwać pracowników przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie?	1. tak 2. nie 9. <i>(nie czytać) trudno powiedzieć</i>
---	--

J8. Jak oceniają Państwo tę formę rekrutacji pracowników?

J9. Na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy? 1. 2. 3. 4. 99. <i>trudno powiedzieć.</i>
--

Porozmawiajmy teraz o pierwszym wymienionym stanowisku:

K1. Jakich kwalifikacji będą Państwo oczekiwać od kandydatów na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

K2. Jakie, ewentualnie inne wymagania, nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami, są/ będą stawiane kandydatom na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o drugim wymienionym stanowisku:

K3. Jakich kwalifikacji będą Państwo oczekiwać od kandydatów na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

K4. Jakie, ewentualnie inne wymagania, nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami, są/ będą stawiane kandydatom na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o trzecim wymienionym stanowisku:

K5. Jakich kwalifikacji będą Państwo oczekiwać od kandydatów na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

K6. Jakie, ewentualnie inne wymagania, nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami, są/ będą stawiane kandydatom na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

Porozmawiajmy teraz o czwartym wymienionym stanowisku:

K7. Jakich kwalifikacji będą Państwo oczekiwać od kandydatów na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

K8. Jakie, ewentualnie inne wymagania, nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami, są/ będą stawiane kandydatom na to stanowisko?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

99. trudno powiedzieć.

L. OCZEKIWANE FORMY WSPARCIA ZE STRONY INSTYTUCJI RYNKU PRACY

L1. Czy współpracują Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie?	1. tak 2. nie => DO PYTANIA L3 9. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	---

L2. Na czym polega ta współpraca? 1. 2. 3. 4. 99. trudno powiedzieć.

UWAGA DLA ANKIETERA: Pytanie L3 zadajemy tylko w tych firmach/instytucjach, które nie współpracują z Urzędem Pracy w Nysie.

L3. Dlaczego nie współpracują Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie? 1. 2. 3. 4. 99. (nie czytać) trudno powiedzieć.
--

UWAGA DLA ANKIETERA: Po tym pytaniu przechodzimy do pytania L5.

L4. Jak, ogólnie rzecz biorąc, oceniają Państwo współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Nysie? Czy są Państwo z niej zadowoleni?	1. bardzo zadowoleni 2. raczej zadowoleni 3. raczej niezadowoleni 4. bardzo niezadowoleni 9. (nie czytać) trudno powiedzieć
---	--

L5. Czy mają Państwo jakieś uwagi dotyczące współpracy, które chcieliby Państwo przekazać Powiatowemu Urzędowi Pracy w Nysie? Jeśli tak, jakie?

1.

.....

.....

2.

.....

.....

3.

.....

.....

4.

.....

.....

99. trudno powiedzieć.

98. (nie czytać) nie mam uwag.

99. (nie czytać) trudno powiedzieć

L6. Jak Pan(i) sądzi, w jaki sposób lokalne instytucje rynku pracy mogłyby wspierać działalność takich firm/ instytucji jak Państwa?

1.

.....

.....

2.

.....

.....

3.

.....

.....

4.

.....

.....

99. trudno powiedzieć.

99. (nie czytać) trudno powiedzieć

M. METRYCZKA

UWAGA: PYTANIA M1-M2 ZADAJEMY TYLKO W FIRMACH.

<p>M1. Jaka jest forma prawna firmy?</p>	<p>1. przedsiębiorstwo państwowe (także jednoosobowa spółka Skarbu Państwa)</p> <p>2. spółka akcyjna</p> <p>3. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością</p> <p>4. spółka komandytowa</p> <p>5. spółka jawna</p> <p>6. spółka cywilna</p> <p>7. zakład osoby fizycznej, prowadzącej działalność gospodarczą</p> <p>8. spółdzielnia</p> <p>9. (jaka?)..... inna</p>
---	--

<p>M2. Jaki był przychód brutto firmy w roku 2005?</p>	<p>..... (nie czytać) 99. odmowa odpowiedzi</p>
---	---

<p>M3. Miasto/ gmina, w której znajduje się główna siedziba firmy/ instytucji:</p>	<p>1. Nysa</p> <p>2. Głuchołazy</p> <p>3. Paczków</p> <p>4. Otmuchów</p> <p>5. Koranów</p> <p>6. Kamiennik</p> <p>7. Łambinowice</p> <p>8. Pakosławice</p> <p>9. Skoroszyce</p>
---	---

UWAGI DODATKOWE:

<p>M4.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

To już wszystkie pytania, które chcieliśmy Panu(i) zadać. Jeszcze raz chcielibyśmy zapewnić, że wszystkie dane uzyskane w tej rozmowie są anonimowe i przedstawiane są tylko w postaci zbiorczych wyników. Dziękuję za rozmowę.