

**PROGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA GOSPODARKI REGIONU NA SIŁĘ ROBOCZĄ
W UKŁADZIE SEKTOROWO-BRANŻOWYM I KWALIFIKACYJNO-ZAWODOWYM
W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM**

ETAP II

**ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KADRY W BRANŻACH UZNANYCH ZA
STRATEGICZNE DLA DOLNOŚLĄSKIEGO RYNKU PRACY**

RAPORT Z BADANIA ILOŚCIOWEGO

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Kapitał Ludzki Poddziałanie 8.1.4.: Przewidywanie Zmiany Gospodarczej.

Lider Projektu:

AGERON POLSKA

ul. Wiśniowa 40B
02-520 Warszawa
Tel.: (022) 646 42 21
Fax: (022) 646 42 23



Partnerzy:

AGERON INTERNACIONAL, S.L.

Avda. de las Dos Castillas, 33
Ática. Edificio 7
28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid, Hiszpania
tel.: +34 91 714 13 93
fax.: +34 91 714 14 84



PEOPLE MATTERS, S.L.

c/ Serrano, 21
28001 Madrid, Hiszpania
tel./fax: +34 91781 06 80



Streszczenie

Opracowanie to podsumowuje pierwsze zadanie realizowane w ramach II etapu projektu: „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim”, jakim było badanie ilościowe w przedsiębiorstwach z branż strategicznych na temat ich zapotrzebowania na pracowników oraz oczekiwanych od nich kompetencji. Ponadto przedsiębiorstwa dokonały oceny sytuacji ekonomicznej sektora oraz oceny systemu kształcenia kadr dla branży.

W ramach badania przeanalizowano pięć branż zidentyfikowanych w I etapie projektu jako branże strategiczne dla rozwoju Dolnego Śląska, w tym branże: produkcji wyrobów chemicznych, produkcji sprzętu rtv, hoteli i restauracji (wraz z działalnością uzdrowską), informatyczną oraz działalność gospodarczą pozostałą.

W ramach oceny przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora respondenci badania wykazali optymizm. Najlepsze perspektywy na przyszłość sektora zaobserwowano w branży elektronicznej, chemicznej oraz informatycznej. Wśród firm z sektora hoteli i restauracji przeważają głosy negatywne, co wskazuje na niepewność przedsiębiorców z tej branży co do kondycji sektora w najbliższej przyszłości.

Zauważono, że przedsiębiorcy stosunkowo lepiej oceniają przyszłość swojej firmy, niż przyszłość całego sektora. Największy poziom optymizmu zaobserwowano wśród producentów sprzętu elektronicznego oraz w branży informatycznej. Analogicznie, relatywnie najmniejszy optymizm cechował przedstawicieli branży hoteli i restauracji.

Pozytywne głosy na temat przyszłej kondycji sektora oraz wielkości obrotów wskazują na odwrócenie obserwowanych w ostatnim czasie negatywnych tendencji na rynkach. W ocenie zmian sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdecydowanie przeważały głosy negatywne. Największy udział głosów negatywnych zaobserwowano wśród producentów sprzętu elektronicznego oraz wśród przedsiębiorców z branży hoteli i restauracji, co pozwala wnioskować, że kryzys gospodarczy dotknął te branże w największym stopniu. Niekorzystna sytuacja na rynkach relatywnie najmniej dotknęła firmy z branży chemicznej oraz pozostałej działalności gospodarczej.

Nastroje przedsiębiorstw różnią się w zależności od wielkości firmy. Przy ocenie zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy, opinie małych przedsiębiorstw są znacznie bardziej negatywne niż opinie średnich i dużych firm. Podobnie w przypadku oczekiwań przedsiębiorców względem przyszłych obrotów, przewaga optymistów w segmencie małych przedsiębiorstw jest znacznie mniejsza niż w przypadku średnich i dużych firm.

Nastroje przedsiębiorców mają wpływ na ich plany inwestycyjne na najbliższe 12 miesięcy. Z jednej strony pesymistyczne nastroje przedsiębiorców mogą hamować ich aktywność inwestycyjną, z drugiej strony aktywność inwestycyjna firm prognozujących poprawę kondycji sektora oraz zwiększenie obrotów, może być również osłabiona ze względu na stabilną pozycję na rynku i brak bodźców do podjęcia walki o utrzymanie konkurencyjności firmy. Jednocześnie można przypuszczać, że w sytuacji niepewności przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora oraz wielkości obrotów, firmy będą zmuszone podjąć działania inwestycyjne, które zapewnią rozwój przedsiębiorstwa, zwiększenie konkurencyjności i tym samym utrzymanie pozycji na rynku.

Ponad połowa badanych przedsiębiorstw planuje podjęcie działań inwestycyjnych w najbliższych 12 miesiącach. Największy odsetek firm planujących działania inwestycyjne odnotowano w sektorze informatycznym, elektronicznym oraz chemicznym, natomiast stosunkowo najmniej firm planuje działania inwestycyjne w branży pozostałej działalności gospodarczej oraz w branży hoteli i restauracji. Ponadto udział firm planujących działania inwestycyjne w segmencie małych i średnich przedsiębiorstw jest wyższy niż wśród dużych przedsiębiorstw.

Głównymi kierunkami inwestycji firm są inwestycje w rozszerzenie oferty produktowej i usługowej, wiedzę i umiejętności pracowników oraz doskonalenie istniejących produktów i usług. Stosunkowo najmniej firm planuje podjęcie działań inwestycyjnych związanych z rozbudową sieci dystrybucji.

W strukturze zatrudnienia omawianych pięciu branż, zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią 6% zatrudnionych, specjaliści – 17%, technicy i średni personel – 5%, pracownicy biurowi – 4%, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 15%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 3%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 15%, a pracownicy przy pracach prostych - 36% ogółu zatrudnionych. Największy udział

specjalistów zaobserwowano w branży informatycznej, chemicznej oraz działalności gospodarczej pozostałej.

Najpopularniejszą formą zatrudnienia pracowników w badanych pięciu branżach jest umowa o pracę na czas określony, w ramach której zatrudnionych jest blisko połowa pracowników. W ramach umowy o pracę na czas nieokreślony zatrudnionych jest 38% pracowników, przy czym największy udział pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony zaobserwowano w branży informatycznej, natomiast najmniejszy – w branży elektronicznej.

W strukturze zatrudnienia z punktu widzenia miejsca zamieszkania pracowników ponad połowa mieszka w tej samej gminie, w której zlokalizowana jest firma. Lokalizacja zakładów produkcyjnych, szczególnie w przypadku produkcji sprzętu RTV, poza granicami miast sprawia, że większość pracowników dojeżdża do miejsca pracy z innego powiatu Dolnego Śląska.

W strukturze wykształcenia pracowników omawianych branż, największy udział mają pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wyższym oraz średnim zawodowym i policealnym, przy czym najwyższy odsetek pracowników z wykształceniem wyższym zaobserwowano w branży informatycznej oraz działalności gospodarczej pozostałej.

Największy udział zatrudnionych pracowników w wieku poniżej 24 lat zaobserwowano w branży hoteli i restauracji, a najmniejszy w branży informatycznej. Z kolei największy udział pracowników w wieku powyżej 50 lat odnotowano w branży działalności gospodarczej pozostałej oraz w branży chemicznej.

Najmniejszy poziom fluktuacji kadr obserwuje się w branży chemicznej – staż pracy ponad połowy zatrudnionych w branży wynosi ponad 3 lata. O niskim poziomie fluktuacji kadr mówi się także w branży informatycznej. Największy poziom rotacji kadr obserwuje się w branży elektronicznej oraz w sektorze hoteli i restauracji.

Oceniając aktualny stan zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb, 73% firm deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. 9% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast 18% firm jest zdania, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. W przypadku planów dotyczących zatrudnienia, 31% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a 58% firm nie

przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia. Jedynie 5% firm planuje ogólną redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Największy udział przedsiębiorców planujących ogólną redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy zaobserwowano w branży hoteli i restauracji, natomiast znacznego wzrostu zatrudnienia należy oczekiwać w branży elektronicznej, chemicznej i informatycznej. Ponadto najmniejszych zmian w poziomie zatrudnienia należy spodziewać się w segmencie małych przedsiębiorstw, natomiast w segmencie dużych przedsiębiorstw należy oczekiwać wyraźnego wzrostu zatrudnienia – ponad połowa firm z tego segmentu planuje zwiększenie liczby stanowisk w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Głównymi przyczynami redukcji zatrudnienia są: brak popytu na produkty i usługi firmy, a także sezonowy spadek zapotrzebowania na pracowników, szczególnie w przypadku firm z branży hoteli i restauracji.

Podstawowymi przyczynami wzrostu zatrudnienia firm planujących ogólnie powiększenie liczby zatrudnionych w ciągu najbliższych 12 miesięcy są: wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenie zakresu działalności firmy.

Zatrudnienie odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska stwarza trudności zdecydowanej większości pracodawców. Do podstawowych przyczyn trudności w rekrutacji, pracodawcy zaliczyli przede wszystkim: wysokie wymagania płacowe kandydatów, nieodpowiedni system kształcenia oraz niedobór osób kształcących się w poszukiwanych zawodach, a w dalszej kolejności: brak doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji, dużą rotację pracowników, brak motywacji i zaangażowania w pracę oraz słabą znajomość języków obcych.

Podstawowymi kwalifikacjami branżowymi pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na oferowane stanowiska są umiejętności praktyczne wykonywania zawodu oraz doświadczenie w zawodzie – cechy te zostały ocenione najwyżej przez pracodawców ze wszystkich omawianych branż. Dodatkowo wśród kadry kierowniczej, specjalistów oraz pracowników biurowych wskazuje się na znajomość obsługi komputera oraz praktyczną znajomość programów komputerowych.

W ocenie pracodawców, idealny kandydat na oferowane stanowisko pracy powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną, posiadającą umiejętności pracy w zespole, a także

pracy samodzielnej. Ponadto osoby na stanowiskach kierowniczych powinny wyróżniać się umiejętnościami negocjacyjnymi, analitycznymi oraz umiejętnościami podejmowania decyzji.

W opiniach pracodawców na temat jakości kształcenia kadr na Dolnym Śląsku przeważają głosy pozytywne. Negatywnie o jakości kształcenia wypowiedziało się 38% respondentów. Najlepiej o jakości kształcenia kadr w województwie wypowiedzieli się pracodawcy z branży informatycznej oraz działalności gospodarczej pozostałej. Natomiast opinie negatywne przeważały w przypadku pracodawców z branży elektronicznej, wśród których ponad połowa uważa, że jakość kształcenia na Dolnym Śląsku nie odpowiada zgłaszanemu przez firmy zapotrzebowaniu na kadry.

Najważniejszym obszarem poprawy jakości wykształcenia absolwentów szkół przygotowujących do pracy w zawodzie jest poziom umiejętności praktycznych. Pracodawcy w przypadku niektórych zawodów rekomendują także poprawę znajomości języków obcych, jakości kształcenia w zakresie kwalifikacji miękkich oraz w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży.

Ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników korzysta 70% przedsiębiorstw, przy czym największy odsetek firm korzystających ze szkoleń zaobserwowano w branży informatycznej, chemicznej i elektronicznej, natomiast w branży hoteli i restauracji z form doszkalania korzysta jedynie połowa przedsiębiorców.

Stopień korzystania ze szkoleń i kursów różni się z punktu widzenia wielkości przedsiębiorstw. Korzystanie ze szkoleń deklaruje blisko 90% średnich i dużych przedsiębiorstw, natomiast wśród małych przedsiębiorstw ze szkoleń korzysta jedynie 64% podmiotów.

Przedsiębiorstwa, które nie korzystają z żadnych form doszkalania pracowników, za podstawowe przyczyny takiego stanu rzeczy wskazały: brak środków finansowych na szkolenia oraz zbyt wysoką cenę szkoleń, a także niewielkie zapotrzebowanie na doszkalanie pracowników.

Szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje pracowników są finansowane w większości przypadków ze środków własnych pracodawcy. Z dofinansowania szkoleń ze środków unijnych korzysta 32% firm, natomiast 10% uczestniczy w szkoleniach organizowanych przez organizacje branżowe. Największy stopień korzystania przez firmy z dofinansowań unijnych

zaobserwowano wśród firm z sektora informatycznego oraz chemicznego, natomiast najmniejszy – w sektorze elektronicznym oraz hoteli i restauracji.

Szkolenia pracowników koncentrują się głównie wokół zagadnień związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu, specyficznych zagadnień dotyczących branży oraz szkoleń BHP, przy czym zakres szkoleń różni się w poszczególnych grupach zawodowych.

W ocenie zdecydowanej większości pracodawców, szkolenia i kursy specjalistyczne są efektywną formą doszkalania pracowników, natomiast efektywność studiów podyplomowych została słabiej oceniona przez pracodawców. Najmniej pozytywnie o efektywności szkoleń wypowiedzieli się pracodawcy z branży hoteli i restauracji oraz branży informatycznej. Pracodawcy z branży informatycznej ocenili także najslabiej efektywność studiów podyplomowych.

Spis treści

Streszczenie.....	3
1. Wprowadzenie	11
2. Metodologia badania i źródła informacji.....	13
3. Ogólna charakterystyka branż strategicznych	20
3.1. Ocena sytuacji ekonomicznej	20
3.2. Struktura zatrudnienia.....	24
3.3. Dynamika zatrudnienia	29
3.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	35
3.5. System kształcenia kadr dla sektora	38
3.6. Podsumowanie	41
4. Branża produkcji wyrobów chemicznych.....	44
4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej	44
4.2. Struktura zatrudnienia.....	45
4.3. Dynamika zatrudnienia	49
4.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	52
4.5. System kształcenia kadr dla sektora	55
4.6. Podsumowanie branży	58
5. Branża produkcji sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych. 61	
5.1. Ocena sytuacji ekonomicznej	61
5.2. Struktura zatrudnienia.....	62
5.3. Dynamika zatrudnienia	66
5.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	68
5.5. System kształcenia kadr dla sektora	72
5.6. Podsumowanie branży	75
6. Branża hoteli i restauracji	78

6.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	78
6.2.	Struktura zatrudnienia.....	79
6.3.	Dynamika zatrudnienia	83
6.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	87
6.5.	System kształcenia kadr dla sektora	90
6.6.	Podsumowanie branży	93
7.	Branża informatyczna	96
7.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	96
7.2.	Struktura zatrudnienia.....	97
7.3.	Dynamika zatrudnienia	101
7.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	103
7.5.	System kształcenia kadr dla sektora	106
7.6.	Podsumowanie branży	110
8.	Branża działalności gospodarczej pozostałej.....	112
8.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	112
8.2.	Struktura zatrudnienia.....	114
8.3.	Dynamika zatrudnienia	118
8.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	122
8.5.	System kształcenia kadr dla sektora	125
8.6.	Podsumowanie branży	128
Aneks 1: Wyniki badania ilościowego wśród przedsiębiorstw.....		130
Aneks 2: Kwestionariusz ankiety		137

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport jest opracowaniem wyników badania ilościowego wśród przedsiębiorstw, przeprowadzonego w ramach II etapu projektu pod nazwą „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim” realizowanego przez firmy Ageron Polska, Ageron Internacional, S.L. i People Matters, S.L. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego.

Realizowany projekt, rozpoczęty w lutym 2009 roku, ma na celu przede wszystkim przeprowadzenie analizy rozwoju regionu oraz prognozowanie zmian społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie na rzecz wzrostu poziomu wiedzy uczestników rynku pracy, w szczególności przedsiębiorców oraz władz regionalnych i lokalnych. Prognozowanie to musi obejmować uwzględniające zmianę gospodarczą badanie zapotrzebowania na kadry gospodarki w układzie sektorowym i zawodowo-kwalifikacyjnym.

Projekt został podzielony na trzy etapy. Schemat podziału projektu na poszczególne etapy i wyodrębnione w ramach etapów zadania przedstawiono na rys. 1. Kolorem oznaczono aktualny etap, do którego odnosi się ten raport.

Rysunek 1. Schemat realizowanego projektu



Przedmiotem niniejszego opracowania jest określenie zapotrzebowania na kadry w branżach strategicznych dla rozwoju województwa dolnośląskiego. Badanie zostało przeprowadzone przy użyciu kwestionariusza ankietowego wśród przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie województwa w następujących branżach:

- produkcja wyrobów chemicznych (dział PKD 24 wg PKD 2004)
- produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych (dział PKD 32)
- hotele i restauracje (dział PKD 55)
- informatyka (dział PKD 72)
- działalność gospodarcza pozostała (dział PKD 74).

Celem badania ankietowego było określenie zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach, określenie zakresu niezbędnych szkoleń i kursów w obszarze kształcenia kadr, identyfikację zawodów, w których występują największe trudności ze znalezieniem pracowników oraz określenie oczekiwań przedsiębiorców wobec kandydatów na poszczególne stanowiska pracy.

Raport ten składa się z ośmiu rozdziałów. Pierwszy rozdział stanowi wprowadzenie, w rozdziale drugim przedstawiono metodologię badania, określając wielkość i strukturę operatu losowania, sposób doboru próby oraz zastosowane metody badawcze.

Kolejny rozdział prezentuje ogólne wyniki badania ilościowego, wskazując na różnice w poziomie analizowanych zjawisk w ramach poszczególnych branż strategicznych, a także pod kątem wielkości przedsiębiorstw.

Następne rozdziały przedstawiają szczegółowe wyniki badania zapotrzebowania na kadry w ramach poszczególnych branż. Badanie zostało zaprojektowane w sposób umożliwiający przeprowadzenie analizy ocen respondentów w następujących obszarach badawczych:

- ocena sytuacji ekonomicznej sektora i firmy
- ocena struktury i dynamiki zatrudnienia w firmie
- ocena kompetencji i umiejętności pracowników w kluczowych zawodach
- ocena systemu kształcenia kadr dla sektora.

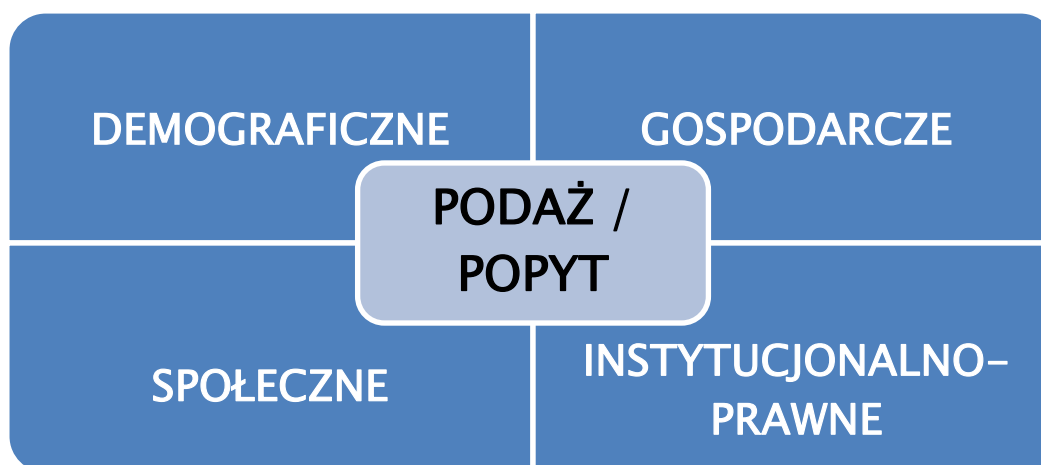
Na końcu opracowania zamieszczono dwa aneksy. Aneks pierwszy prezentuje w formie tabelarycznej strukturę odpowiedzi respondentów na pytania zawarte w kwestionariuszu ankietowym. Struktura odpowiedzi została przedstawiona w układzie branżowym. W aneksie drugim prezentujemy wykorzystany w badaniu ilościowym kwestionariusz ankietowy.

2. Metodologia badania i źródła informacji

Koncepcja rynku pracy i jej zastosowanie w projekcie

Realizacja projektu „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim” opiera się na definicji rynku pracy rozumianego jako miejsce spotkania się podaży pracy ze strony ludności aktywnej zawodowo i popytu na pracę ze strony pracodawców. Podaż pracy i popyt na pracę spotykają się na rynku pracy w kontekście jego otoczenia, w ramach którego możemy wyróżnić otoczenie demograficzne, społeczne, gospodarcze i instytucjonalno-prawne. Schemat tego podejścia do analizy rynku pracy przedstawia rys. 2.

Rysunek 2. Rynek pracy (schemat podejścia metodologicznego)



Źródło: opracowanie własne

W ramach realizacji II etapu projektu: „Analiza zapotrzebowania na kadry w branżach uznanych za strategiczne dla dolnośląskiego rynku pracy” dokonujemy analizy zarówno od strony podażowej (analizując aktualną podaż kadr w branżach strategicznych i uwzględniając dopływ absolwentów na rynek pracy w najbliższych latach), jak i popytowej (biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na pracowników deklarowane przez przedsiębiorstwa z branż strategicznych, jak również analizując potencjał rozwojowy sektorów). Przeprowadzone jako zadanie pierwsze II etapu badanie ilościowe, będące przedmiotem niniejszego raportu, dostarcza przede wszystkim materiału badawczego od strony popytowej rynku.

Branże strategiczne

Badaniem objęto branże uznane za strategiczne dla rozwoju dolnośląskiego rynku pracy. W poniższej tabeli przedstawiono szczegółowy profil działalności firm, sklasyfikowanych w ramach analizowanych branż.

Tabela 1. Klasyfikacja branż strategicznych według PKD 2004

Dział PKD	Grupa PKD
PKD 24: Produkcja wyrobów chemicznych	PKD 24.1: Produkcja podstawowych chemikaliów
	PKD 24.2: Produkcja pestycydów i pozostałych środków agrochemicznych
	PKD 24.3: Produkcja farb i lakierów
	PKD 24.4: Produkcja wyrobów farmaceutycznych
	PKD 24.5: Produkcja środków myjących i czyszczących, artykułów kosmetycznych i toaletowych
	PKD 24.6: Produkcja wyrobów chemicznych pozostałych
PKD 32: Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych	PKD 32.1: Produkcja lamp elektronowych i pozostałych elementów elektronicznych
	PKD 32.2: Produkcja nadajników telewizyjnych i radiowych oraz aparatów dla telefonii i telegrafii przewodowej
	PKD 32.3: Produkcja odbiorników telewizyjnych i radiowych, urządzeń do rejestracji i odtwarzania dźwięku i obrazu oraz akcesoriów do nich
PKD 55: Hotele i restauracje	PKD 55.1 Hotele
	PKD 55.2: Obiekty noclegowe turystyki i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, pozostałe
	PKD 55.3: Restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne
	PKD 55.4: Bary
	PKD 55.5: Działalność stolówek i catering
PKD 72: Informatyka	PKD 72.1: Doradztwo w zakresie sprzętu komputerowego
	PKD 72.2: Działalność w zakresie oprogramowania
	PKD 72.3: Przetwarzanie danych
	PKD 72.4: Działalność związana z bazami danych
	PKD 72.5: Konserwacja i naprawa maszyn biurowych, księgujących i sprzętu komputerowego
	PKD 72.6: Działalność związana z informatyką, pozostała

PKD 74: Działalność gospodarcza pozostała	PKD 74.1: Działalność prawnicza, rachunkowo-księgowo, doradztwo, zarządzanie holdingami
	PKD 74.2: Działalność w zakresie architektury i inżynierii
	PKD 74.3: Badania i analizy techniczne
	PKD 74.4: Reklama
	PKD 74.5: Rekrutacja i udostępnianie pracowników
	PKD 74.6: Działalność detektywistyczna i ochroniarska
	PKD 74.7: Sprzątanie i czyszczenie obiektów
	PKD 74.8: Działalność komercyjna gdzie indziej niesklasyfikowana

Źródło: GUS

W niniejszym opracowaniu pojęcia branża i sektor stosowane są zamiennie i odnoszą się do przedstawionych powyżej działów PKD. Ponadto, przy szczegółowym omawianiu wyników dla grup z branży działalności gospodarczej pozostałej, posłużono się także pojęciem „branża” w stosunku do poszczególnych grup działu 74, np. „branża reklamowa”.

Badanie ilościowe

W ramach II etapu badania określono zapotrzebowanie na kadry w pięciu branżach uznanych za strategiczne w województwie dolnośląskim z zastosowaniem technik pomiaru ilościowego. Przy użyciu kwestionariusza ankiety przeprowadzono 518 wywiadów bezpośrednich z osobami zarządzającymi przedsiębiorstwami lub innymi upoważnionymi osobami, posiadającymi wiedzę o polityce personalnej przedsiębiorstwa. Poniższa tabela przedstawia liczbę zrealizowanych wywiadów w ramach każdej branży.

Tabela 2. Liczba zrealizowanych ankiet

Dział PKD	Nazwa	Liczba przeprowadzonych wywiadów
24	Produkcja wyrobów chemicznych	36
32	Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych	17
55	Hotele i restauracje	189
72	Informatyka	51
74	Działalność gospodarcza pozostała	225
Razem		518

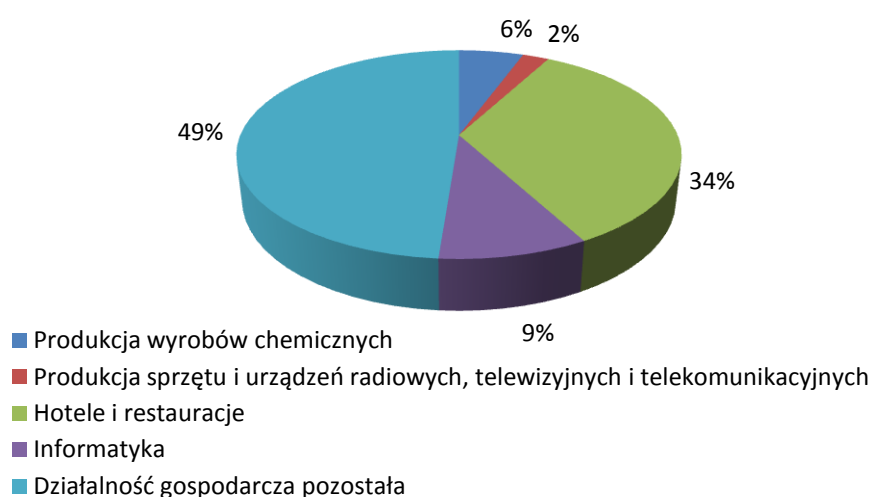
Źródło: Opracowanie własne

Otrzymana struktura próby zapewnia reprezentatywność wyników na poziomie branży oraz na poziomie pięciu omawianych branż strategicznych łącznie.

Struktura operatu i dobór próby

Przy wyborze respondentów do badania, zastosowano losowy dobór próby. Podstawą do wyznaczenia operatu losowania była baza podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, obejmująca 1355 podmioty prowadzące działalność gospodarczą zarejestrowaną w wybranych działach PKD.

Rysunek 2. Struktura operatu losowania (N=1355)



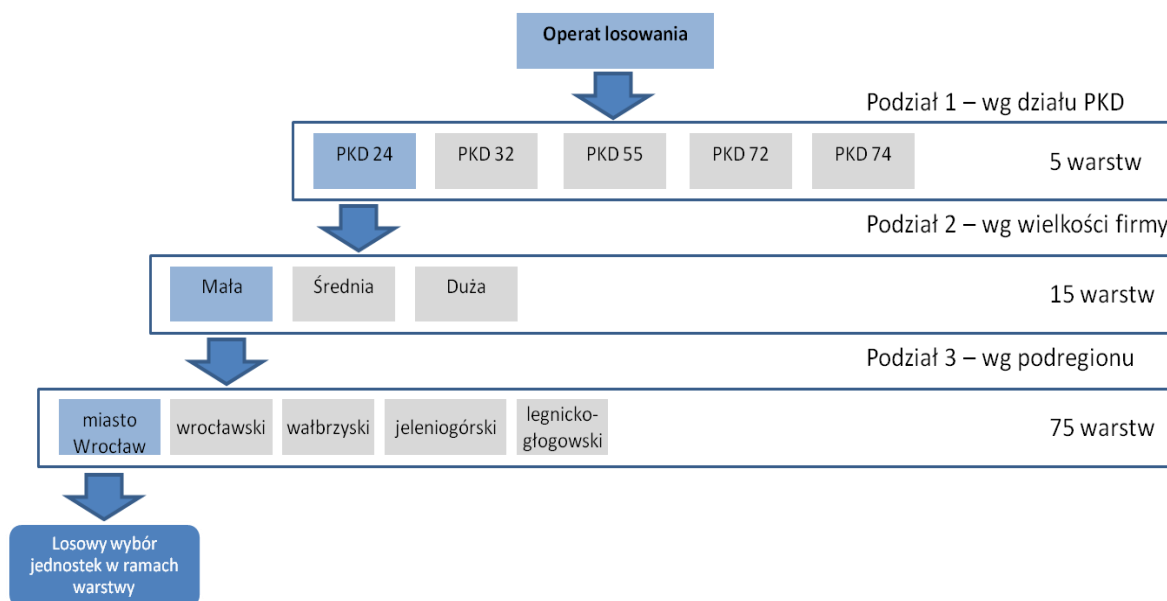
Źródło: Opracowanie własne

Po weryfikacji przygotowanego operatu losowania okazało się, że blisko 16% podmiotów prowadzi działalność gospodarczą w ramach innego działu PKD niż dział wskazany w bazie REGON lub zaprzestało prowadzenia działalności w ramach wskazanego działu. W wyniku aktualizacji początkowego operatu i eliminacji podmiotów, które nie kwalifikowały się do badania, ostateczny operat losowania zawierał 1142 podmioty.

W celu zapewnienia reprezentatywności wyników, zdecydowano się na warstwowy dobór próby. W pierwszym etapie doboru próby podzielono operat losowania według działu PKD działalności jednostki gospodarczej. Następnie, w ramach każdego działu PKD podzielono jednostki według kryterium wielkości przedsiębiorstwa. Na trzecim etapie warstwowania, dokonano podziału badanej populacji według regionów. Utworzone w ten

sposób 75 warstw stanowiło podstawę do losowego dobru próby. W ramach każdej warstwy ustalono minimalną liczebność próby, gwarantującą wymaganą precyzję oszacowania.

Rysunek 3. Schemat losowania warstwowego



Źródło: Opracowanie własne

Minimalną wielkość próby zapewniającą reprezentatywność wyników w ramach branży obliczono przyjmując wartości poziomu istotności i błędu oszacowania na poziomie 5%. W wyniku losowania jednostek w ramach każdej warstwy, proporcjonalnie do liczby jednostek w warstwie, w bazie podmiotów zakwalifikowanych do badania znalazły się łącznie 562 podmioty gospodarcze. Poniższa tabela przedstawia liczbę jednostek zakwalifikowanych do badania w ramach każdej branży.

Największy odsetek zrealizowanych wywiadów uzyskano w branży działalności gospodarczej pozostałej oraz w branży hoteli i restauracji, co wynika z faktu, że w przypadku braku możliwości zrealizowania wywiadu w tych branżach (w wyniku odmowy respondenta lub braku możliwości nawiązania kontaktu z firmą), dobierano inny podmiot z wylosowanej puli zapasowej. Stosunkowo wysoki współczynnik niezrealizowanych wywiadów w pozostałych branżach wynika z faktu, że ankieterzy napotykali firmy, z którymi nie było możliwe nawiązanie kontaktu, mimo że próby zrealizowania wywiadu z reprezentantem wylosowanej do badania jednostki podejmowane były kilkakrotnie. W efekcie, w branży chemicznej i elektronicznej zostały przebadane praktycznie wszystkie znajdujące się w operacie firmy, z którymi ankieterzy zdołali nawiązać kontakt. Współczynnik odmów

udzielenia wywiadu we wszystkich branżach wyniósł średnio 3%, przy czym największy odsetek odmów zaobserwowano w branży informatycznej (10%).

Tabela 3. Liczba jednostek zakwalifikowanych do badania

Dział PKD	Nazwa	Struktura operatu losowania po wstępnej weryfikacji	Liczba wylosowanych jednostek	Liczba zrealizowanych wywiadów	Odsetek zrealizowanych wywiadów
24	Produkcja wyrobów chemicznych	45	40	36	90%
32	Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych	25	23	17	74%
55	Hotele i restauracje	397	195	189	97%
72	Informatyka	89	72	51	71%
74	Działalność gospodarcza pozostała	586	232	225	97%
Razem		1142	562	518	92%

Źródło: Opracowanie własne

W trakcie realizacji badań dokonywano telefonicznej kontroli pracy ankierów na 10% próbie przedsiębiorstw.

Metoda wyliczania wskaźnika nastrojów przedsiębiorców

Do analizy opinii respondentów w zakresie ocen zmian sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz ocen zmian sytuacji ekonomicznej sektora i wielkości obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy, wykorzystano wskaźniki nastrojów przedsiębiorców. Respondenci oceniali zmianę sytuacji na pięciostopniowej skali porządkowej, wskazując na stopień poprawy lub pogorszenia sytuacji. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców obliczany jest jako różnica pomiędzy odsetkiem odpowiedzi pozytywnych, a odsetkiem odpowiedzi negatywnych, zgodnie z poniższą formułą:

$$\text{Wskaźnik nastrojów} = (E + 1/2D) - (A + 1/2B),$$

gdzie:

- A – odsetek odpowiedzi wskazujących na zdecydowane pogorszenie
- B – odsetek odpowiedzi wskazujących na pogorszenie
- C – odsetek odpowiedzi wskazujących na brak zmian
- D – odsetek odpowiedzi wskazujących na poprawę
- E – odsetek odpowiedzi wskazujących na zdecydowaną poprawę.

Wskaźnik przyjmuje wartości od -100 (skrajny pesymizm - gdy wszyscy respondenci wskazali na zdecydowane pogorszenie) do 100 (skrajny optymizm - gdy wszyscy respondenci wskazali na zdecydowaną poprawę). Wartości większe od zera wskazują na przewagę optymistów nad pesymistami lub ocen pozytywnych nad ocenami negatywnymi.

3. Ogólna charakterystyka branż strategicznych

W niniejszej części raportu zaprezentowano ogólne wyniki badania ilościowego w zakresie oceny sytuacji ekonomicznej, struktury i dynamiki zatrudnienia, ocen cech osobowościowych i kwalifikacji idealnego kandydata oraz systemu kształcenia kadr dla branż uznanych za strategiczne dla dolnośląskiego rynku pracy. Przy omawianiu wyników badania zwrócono uwagę na zróżnicowanie poziomu analizowanych zjawisk pomiędzy branżami, a także z punktu widzenia wielkości przedsiębiorstw.

3.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

W ocenie zmian przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora zaobserwowano przewagę głosów pozytywnych – wskaźnik oceny przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora wyniósł +6 punktów. Najlepsze perspektywy na przyszłość sektora wskazali respondenci z branży elektronicznej oraz branży chemicznej. Wysoki poziom optymizmu odnotowano również w branży informatycznej. Wśród firm z sektora hoteli i restauracji przeważa liczba pesymistów, co wskazuje na niepewność przedsiębiorców z tej branży co do kondycji sektora w najbliższej przyszłości.

W przypadku ocen przewidywanych zmian obrotów firmy, respondenci wykazali średnio większy optymizm, niż w przypadku ocen przewidywanej kondycji sektora. Wskaźnik nastrojów dla oceny wielkości obrotów wyniósł +9 punktów, co wskazuje na fakt, że przedsiębiorcy stosunkowo lepiej oceniają przyszłość swojej firmy niż przyszłość całego sektora. Najwięcej optymistów, podobnie jak w przypadku ocen przyszłej kondycji sektora, zaobserwowano wśród producentów sprzętu elektronicznego oraz w branży informatycznej. Podobnie, stosunkowo najmniejszym optymizmem wykazali się respondenci z branży hoteli i restauracji.

Pozytywne głosy na temat przyszłej kondycji sektora oraz wielkości obrotów wskazują na odwrócenie obserwowanych w ostatnim czasie negatywnych tendencji na rynkach. W ocenie zmian sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdecydowanie przeważały głosy negatywne. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców wyniósł

-28 punktów, co wskazuje na znaczną przewagę głosów mówiących o pogorszeniu się kondycji sektora. Największy udział głosów negatywnych zaobserwowano wśród producentów sprzętu elektronicznego oraz wśród przedsiębiorców z branży hoteli i restauracji. Niekorzystna sytuacja na rynkach relatywnie najmniej dotknęła firmy z branży chemicznej oraz pozostałej działalności gospodarczej.

Poniższa tabela zestawia otrzymane wartości wskaźników nastrojów w poszczególnych obszarach poddanych ocenie respondentów.

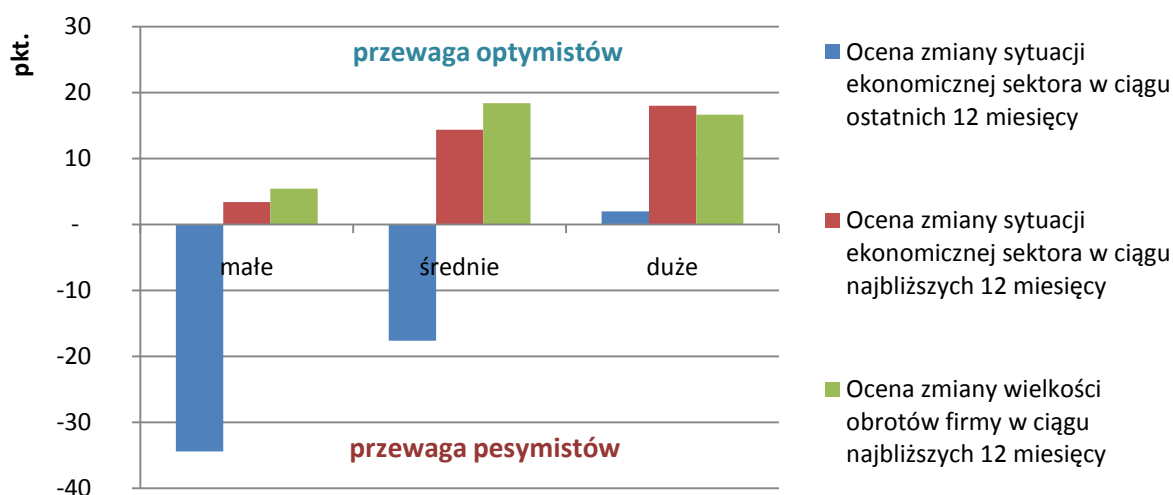
Tabela 4. Wskaźniki nastrojów przedsiębiorców poszczególnych branż

Branża	Ocena zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy (pkt.)	Ocena zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy (pkt.)	Ocena wielkości zmiany obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy (pkt.)
Produkcja wyrobów chemicznych	-24	+21	+11
Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych	-38	26	38
Hotele i restauracje	-35	-3	+1
Informatyka	-28	+17	+21
Działalność gospodarcza pozostała	-25	+8	+10
Ogółem	-29	+6	+9

Źródło: Opracowanie własne

Warto również przyjrzeć się oczekiwaniom przedsiębiorców na najbliższe 12 miesięcy, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. W ocenie zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy, nastroje małych przedsiębiorstw są znacznie gorsze, niż nastroje dużych i średnich przedsiębiorstw. Podobnie w przypadku oczekiwań przedsiębiorców względem przyszłości – w ocenie przyszłych obrotów, przewaga optymistów w segmencie małych przedsiębiorstw jest niewielka, podczas gdy w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw wartości wskaźników przyjęły wartości odpowiednio +18 i +17 punktów.

Rysunek 4. Wskaźniki nastrojów przedsiębiorców małych, średnich i dużych przedsiębiorstw



Źródło: Opracowanie własne

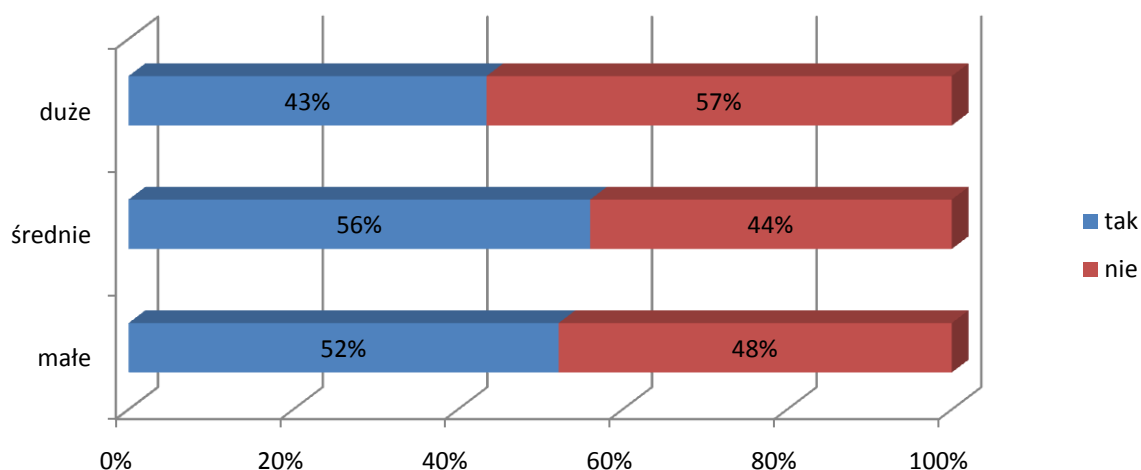
Działalność inwestycyjna

Przewidywania respondentów odnośnie kondycji ekonomicznej sektora oraz wielkości obrotów firmy w najbliższych 12 miesiącach mają niewątpliwie wpływ na plany inwestycyjne przedsiębiorstw. Z jednej strony, pesymistyczne nastroje przedsiębiorców mogą hamować ich aktywność inwestycyjną. Z drugiej strony, aktywność inwestycyjna firm prognozujących poprawę kondycji sektora oraz zwiększenie obrotów, może być również osłabiona ze względu na stabilną pozycję na rynku i brak bodźców do podjęcia walki o utrzymanie konkurencyjności firmy. Jednocześnie należy przypuszczać, że w sytuacji niepewności przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora oraz wielkości obrotów, firmy będą zmuszone podjąć działania inwestycyjne, które zapewnią rozwój przedsiębiorstwa, zwiększenie konkurencyjności i tym samym utrzymanie pozycji na rynku.

Wśród badanych przedsiębiorstw 53% firm planuje działania inwestycyjne w najbliższych 12 miesiącach. Największy odsetek firm planujących działania inwestycyjne odnotowano w sektorze informatycznym, elektronicznym oraz chemicznym, natomiast stosunkowo najmniej firm planuje działania inwestycyjne w branży pozostałej działalności gospodarczej oraz w branży hoteli i restauracji.

Poniższy rysunek przedstawia plany inwestycyjne firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy, uwzględniając zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od segmentu wielkości przedsiębiorstwa.

Rysunek 5. Plany inwestycyjne w zależności od wielkości przedsiębiorstwa

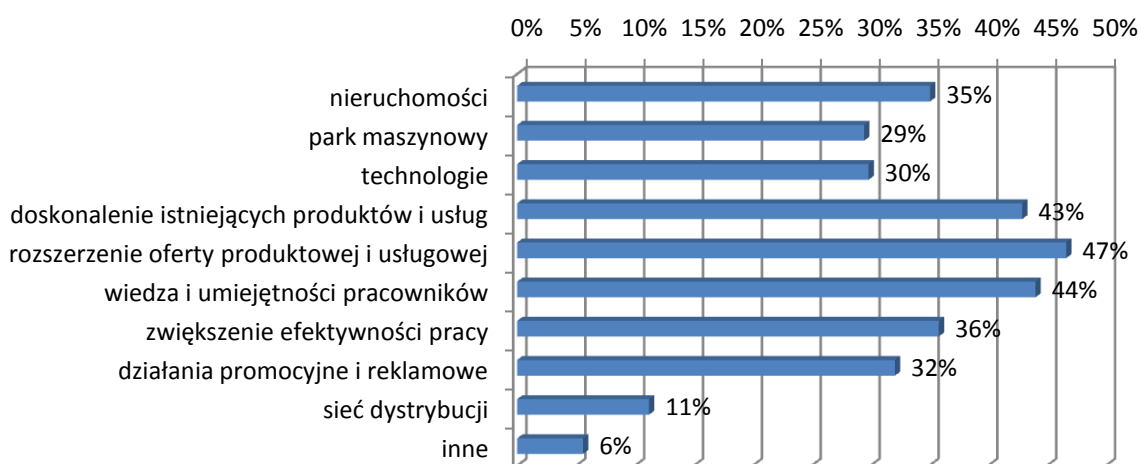


Źródło: Opracowanie własne

Największy udział firm, planujących podjęcie działań inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy, zaobserwowano w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, gdzie odpowiednio 52% i 56% firm planuje przeznaczyć środki finansowe na inwestycje. W grupie dużych przedsiębiorstw plany inwestycyjne zamierza podjąć jedynie 43% firm.

Głównymi kierunkami inwestycji firm są inwestycje w rozszerzenie oferty produktowej i usługowej, wiedzę i umiejętności pracowników oraz doskonalenie istniejących produktów i usług. Stosunkowo najmniej firm planuje podjęcie działań inwestycyjnych związanych z rozbudową sieci dystrybucji. Poniższy rysunek przedstawia główne kierunki inwestycji firm z pięciu branż strategicznych.

Rysunek 6. Główne kierunki planowanych inwestycji



Źródło: Opracowanie własne

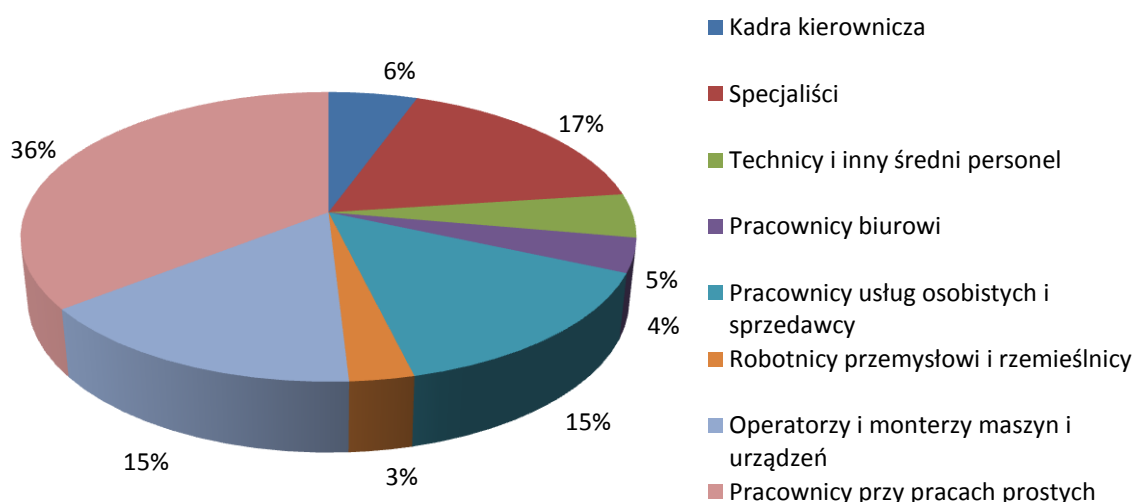
Planowane kierunki inwestycji różnią się w ramach poszczególnych branż. W branży chemicznej stosunkowo najwięcej środków zostanie przeznaczonych na inwestycje w rozbudowę i modernizację parku maszynowego oraz w technologie. Inwestycje przedsiębiorstw produkujących sprzęt RTV skupią się głównie wokół rozbudowy parku maszynowego oraz zwiększania efektywności pracy. Większość środków inwestycyjnych przedsiębiorstw z branży hoteli i restauracji zostanie przeznaczonych na zakup i modernizację nieruchomości. Inwestycje przedsiębiorstw z branży informatycznej obejmują wiele kierunków, przy czym 90% firm planuje przeznaczyć środki inwestycyjne m.in. na podniesienie wiedzy i umiejętności pracowników. W branży działalności gospodarczej pozostałej inwestycje będą się skupiać głównie na rozszerzeniu oferty produktowej i usługowej oraz zwiększaniu efektywności pracy.

3.2. Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia pod kątem grup zawodowych

W strukturze zatrudnienia omawianych pięciu branż, największą grupę pracowników (36% ogółu zatrudnionych) stanowią pracownicy przy pracach prostych. Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią 6% zatrudnionych, specjaliści – 17%, technicy i średni personel – 5%, pracownicy biurowi – 4%, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 15%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 3%, natomiast operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 15%.

Rysunek 7. Struktura zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne

Znaczny udział grupy pracowników przy pracach prostych w strukturze pracowników pięciu omawianych branż można wytłumaczyć faktem, że w ramach sektora działalności gospodarczej pozostałej klasyfikuje się działalność przedsiębiorstw zajmujących się sprzątaniami i czyszczeniem obiektów. Podmioty prowadzące działalność związaną z usługami sprzątania i czyszczenia obiektów to często duże przedsiębiorstwa, zatrudniające średnio 400 pracowników, z czego 75% jest zatrudnionych na stanowiskach pomocy i sprzątaczek.

Największy udział zatrudnionych specjalistów zaobserwowano w branży informatycznej (77% zatrudnionych), chemicznej (18% zatrudnionych) oraz w branży działalności gospodarczej pozostałej (15%). Stosunkowo najmniejszym udziałem specjalistów charakteryzują się branże produkcji sprzętu RTV (6%) oraz hoteli i restauracji (6%).

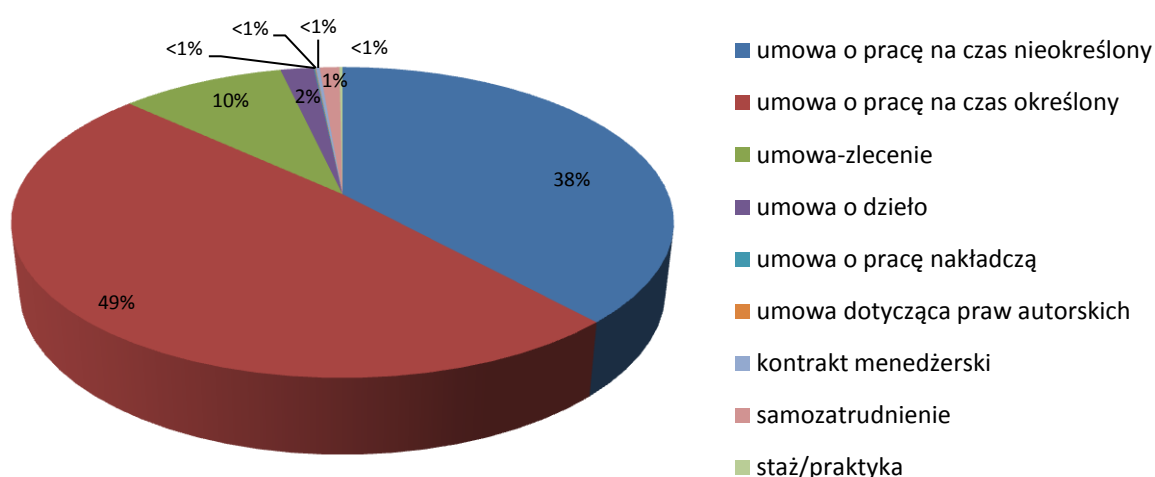
W branży chemicznej oraz elektronicznej, czyli w dwóch branżach przemysłowych, najliczniejszą grupę zatrudnionych stanowią operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – odpowiednio 32% i 75% zatrudnionych w branży. Ponad połowę pracowników branży hoteli i restauracji stanowią pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, natomiast w branży działalności gospodarczej pozostałej dominującą grupą są pracownicy przy pracach prostych.

Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Najpopularniejszą formą zatrudnienia pracowników w badanych pięciu branżach jest umowa o pracę na czas określony (49% zatrudnionych). W ramach umowy o pracę na czas nieokreślony zatrudnionych jest 38% pracowników.

Największy udział pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony zaobserwowano w branży informatycznej (71%), natomiast najmniejszy udział – w branży produkcji sprzętu RTV (19%).

Rysunek 8. Formy zatrudnienia pracowników

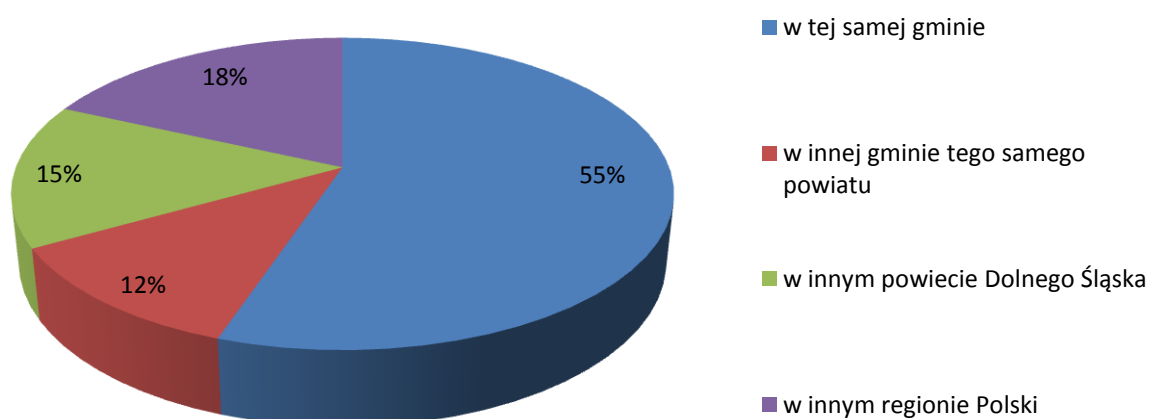


Źródło: Opracowanie własne

Miejsce zamieszkania osób na stałe pracujących w przedsiębiorstwach

W strukturze zatrudnienia z punktu widzenia miejsca zamieszkania pracowników w analizowanych branżach dominują osoby mieszkające w tej samej gminie, w której zlokalizowana jest firma (55% pracowników). W innym powiecie Dolnego Śląska mieszka 15% pracowników.

Rysunek 9. Miejsce zatrudnienia pracowników



Źródło: Opracowanie własne

Największy odsetek pracowników mieszkających w tej samej gminie, w której znajduje się firma, zaobserwowano w branży hoteli i restauracji (81%) oraz branży

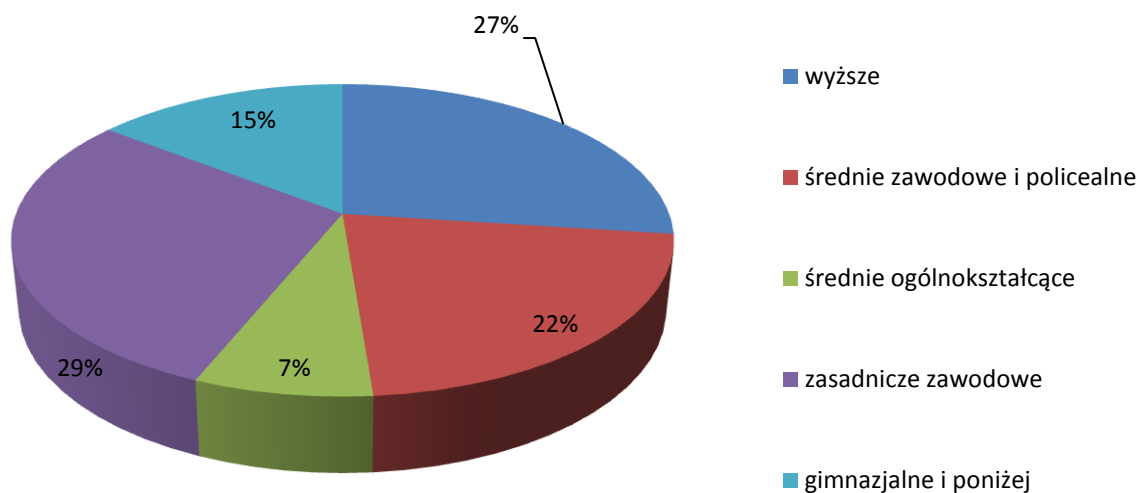
informatycznej (72%), co świadczy o stosunkowo niewielkiej mobilności pracowników w tych branżach, a także wiąże się z faktem, że większość firm z branży informatycznej zlokalizowana jest w dużych miastach. Z kolei w przypadku branży elektronicznej, 62% pracowników dojeżdża do miejsca pracy z innego powiatu Dolnego Śląska, ze względu na lokalizację większości zakładów produkcyjnych poza granicami miast.

Należy nadmienić, że relatywnie wysoki udział pracowników mieszkających w innym regionie Polski, nie odzwierciedla wyłącznie odległości miejsca zamieszkania pracowników od miejsca wykonywania pracy. W tej grupie zatrudnieni są nie tylko pracownicy dojeżdżający do pracy w województwie dolnośląskim, ale również osoby zatrudnione przez firmy z regionu Dolnego Śląska, ale wykonujące pracę poza terenem województwa.

Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wykształcenia pracowników omawianych branż, najliczniejszymi grupami pracowników są pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wyższym oraz średnim zawodowym i policealnym.

Rysunek 10. Struktura wykształcenia pracowników



Źródło: Opracowanie własne

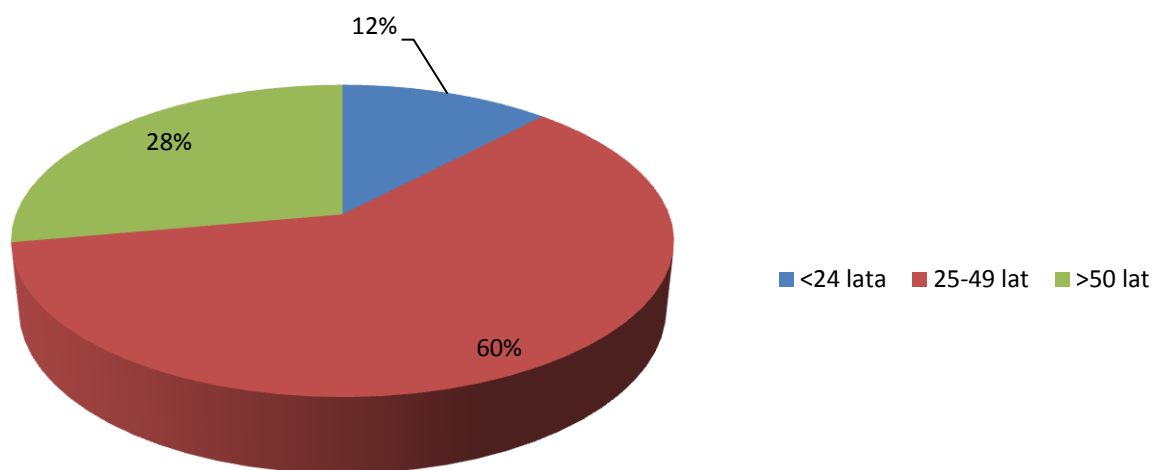
Najwyższy odsetek pracowników z wykształceniem wyższym zaobserwowano w branży informatycznej (89%). W pozostałych branżach udział pracowników z wykształceniem wyższym nie przekracza 30% ogółu zatrudnionych, przy czym najniższy zaobserwowano w branży elektronicznej (14%). Stosunkowo najwyższy udział pracowników

z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zaobserwowano w branży hoteli i restauracji, natomiast z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – w branży działalności gospodarczej pozostałej (19%).

Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

Pracownicy zatrudnieni w omawianych branżach to głównie osoby w wieku 25-49 lat (60% zatrudnionych). Młodszy pracownicy stanowią 12% zatrudnionych, natomiast pracownicy w wieku powyżej 50 lat – 28%.

Rysunek 11. Struktura wiekowa pracowników



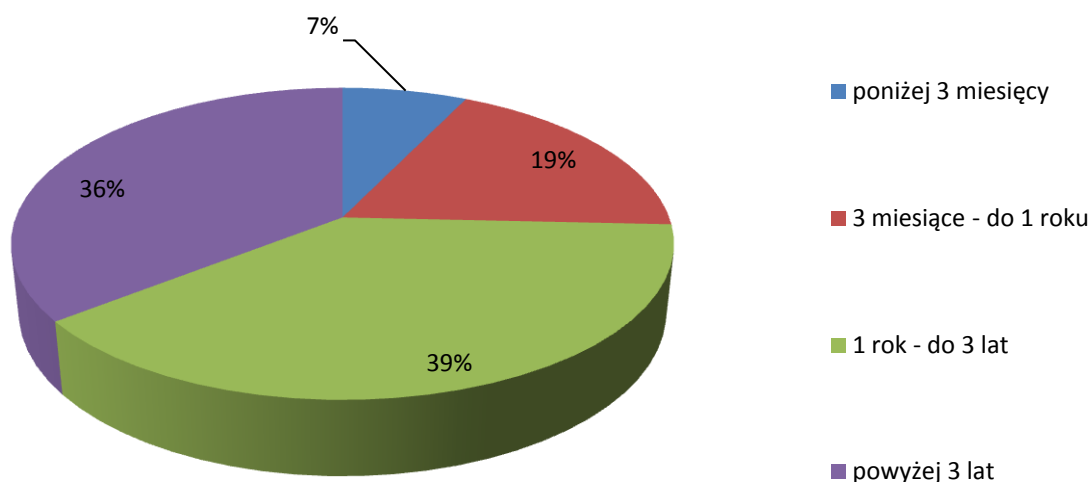
Źródło: Opracowanie własne

Największy udział zatrudnionych pracowników w wieku poniżej 24 lat zaobserwowano w branży hoteli i restauracji (19%), a najmniejszy w branży informatycznej (4%). Z kolei największy udział pracowników w wieku powyżej 50 lat odnotowano w branży działalności gospodarczej pozostałej (38%) oraz w branży chemicznej (23%).

Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Staż pracy większości pracowników firm działających w ramach sektorów poddanych analizie, zawiera się w przedziale 1 – 3 lat. 36% pracowników pracuje w obecnym miejscu pracy od ponad 3 lat, natomiast tylko 7% zatrudnionych stanowią pracownicy o stażu pracy poniżej 3 miesięcy.

Rysunek 12. Staż pracy pracowników



Źródło: Opracowanie własne

Najmniejszy poziom fluktuacji kadr obserwuje się w branży chemicznej – staż pracy 52% zatrudnionych w branży wynosi ponad 3 lata. O małym poziomie fluktuacji kadr w branży informatycznej świadczy fakt, że 86% zatrudnionych pracuje w danym przedsiębiorstwie od ponad roku, natomiast tylko 2% poniżej 3 miesięcy. W branży elektronicznej, pracownicy o stażu pracy powyżej 3 lat stanowią nieliczną grupę 9% zatrudnionych i jednocześnie obserwuje się stosunkowo duży, na tle innych branż, udział pracowników zatrudnionych w firmie od maksymalnie 3 miesięcy (13%).

3.3. Dynamika zatrudnienia

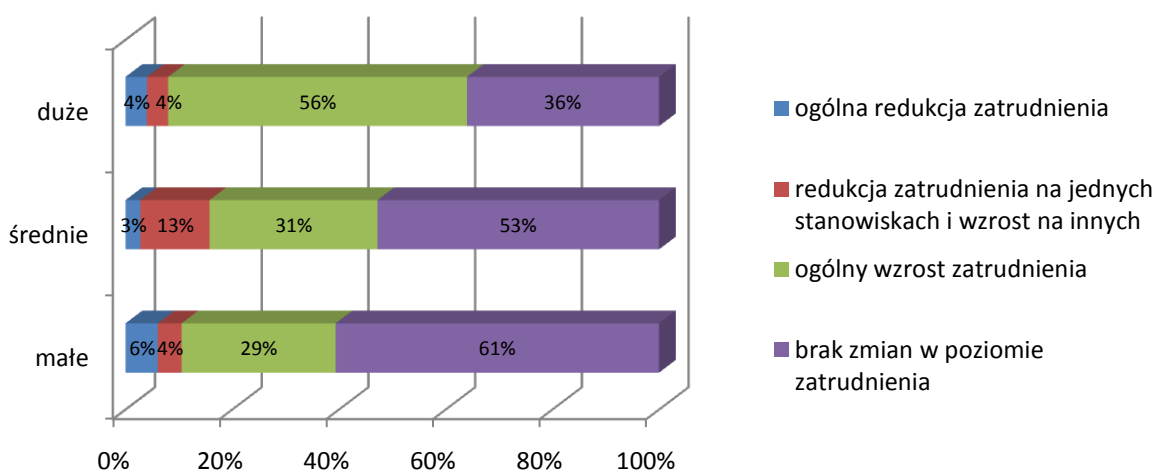
Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

W ocenie aktualnego stanu zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb, 73% firm deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. 9% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast 18% firm jest zdania, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. W przypadku planów dotyczących zatrudnienia, 31% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a 58% firm nie przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia. Jedynie 5% firm planuje ogólną redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Największy udział przedsiębiorców, planujących ogólną redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy zaobserwowano w branży hoteli i restauracji (10%). Jednocześnie tylko 23% firm z tej branży planuje ogólny wzrost zatrudnienia. Znacznego wzrostu zatrudnienia należy oczekiwać w branży elektronicznej, chemicznej i informatycznej.

Plany dotyczące poziomu zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy różnią się także w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, co przedstawiono na poniższym rysunku.

Rysunek 13. Plany dotyczące zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy



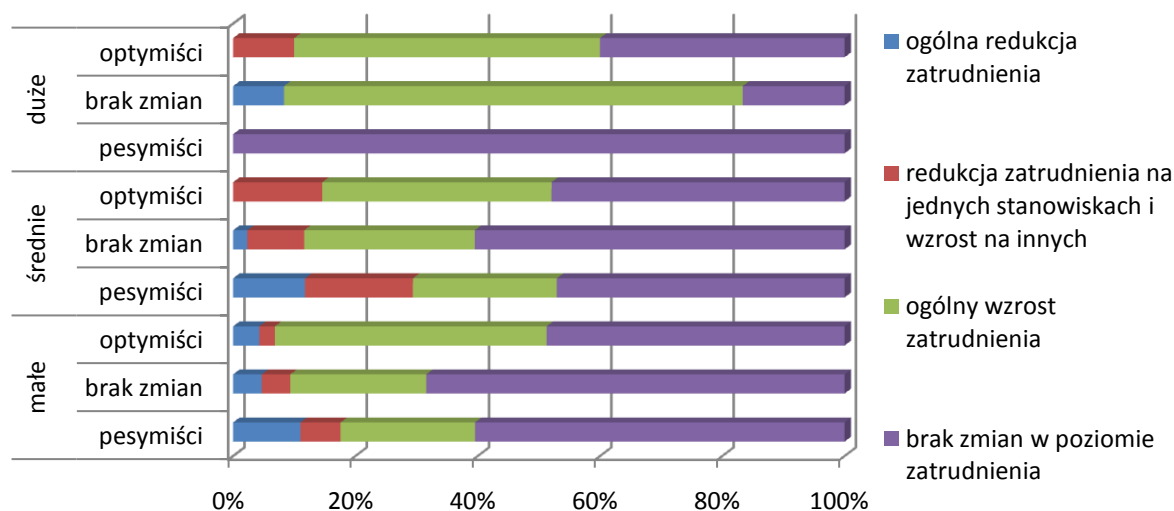
Źródło: Opracowanie własne

Najmniejszych zmian w poziomie zatrudnienia należy oczekiwać w segmencie małych przedsiębiorstw – 61% firm nie planuje zmian w bieżącej liczbie etatów. Jednocześnie wśród małych przedsiębiorstw zaobserwowano najwyższy udział firm planujących ogólną redukcję zatrudnienia. W segmencie dużych przedsiębiorstw należy oczekiwać wyraźnego wzrostu zatrudnienia – ponad połowa firm z tego segmentu planuje zwiększenie liczby stanowisk w ciągu najbliższych 12 miesięcy. W segmencie średnich przedsiębiorstw zaobserwowano natomiast stosunkowo wysoki odsetek firm planujących redukcję zatrudnienia na jednych stanowiskach i jednocześnie zwiększenie zatrudnienia na innych. Ponadto 53% firm z segmentu średnich przedsiębiorstw nie planuje zmian w poziomie zatrudnienia.

Plany dotyczące poziomu zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach są uzależnione również od nastrojów przedsiębiorców dotyczących przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora i obrotów. Na poniższym rysunku przedstawiono plany dotyczące poziomu zatrudnienia wśród przedsiębiorstw oczekujących poprawy sytuacji (optymiści), przedsiębiorstw nie

przewidujących zmian sytuacji oraz przedsiębiorstw oczekujących pogorszenia sytuacji (pesymiści), dodatkowo w podziale na wielkość firmy.

Rysunek 14. Plany dotyczące zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy



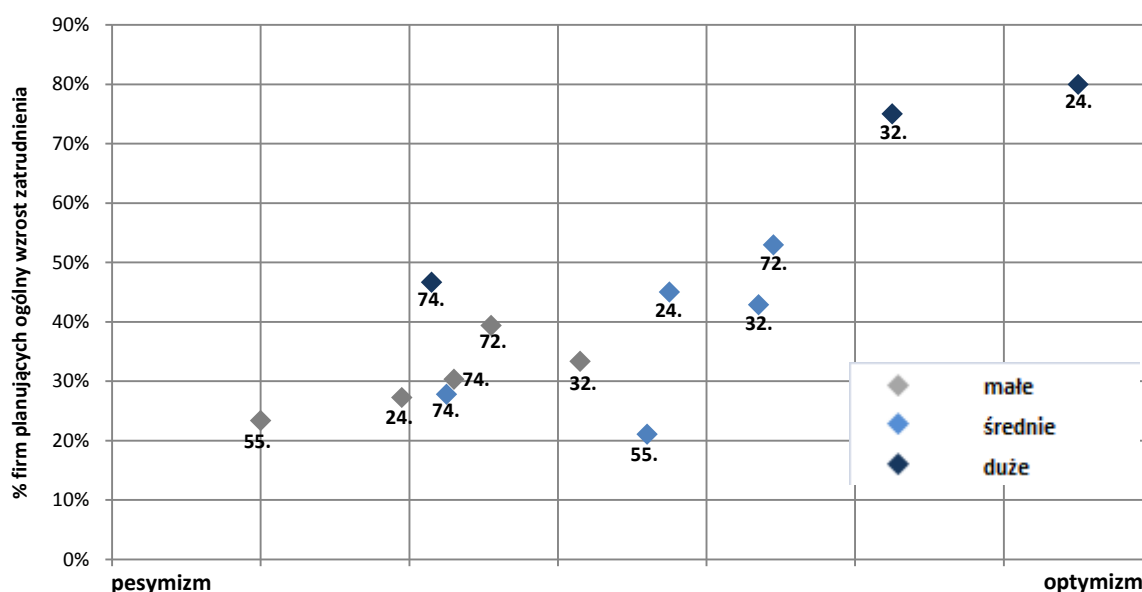
Źródło: Opracowanie własne

W segmencie małych oraz średnich przedsiębiorstw plany dotyczące zatrudnienia są silnie skorelowane z poziomem nastrojów pracodawców – udział firm planujących ogólny wzrost zatrudnienia jest wyższy w grupie optymistów, natomiast udział firm planujących redukcję zatrudnienia, jest wyższy w grupie pesymistów. Największy udział firm nieplanujących zmian w poziomie zatrudnienia zaobserwowano w grupie firm prognozujących brak zmian sytuacji ekonomicznej.

W segmencie dużych przedsiębiorstw nie zaobserwowano podobnych zależności. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że duże przedsiębiorstwa prognozujące pogorszenie sytuacji ekonomicznej nie planują przy tym zmniejszenia liczby etatów, tylko zostają przy obecnym poziomie zatrudnienia.

Poniższy rysunek podsumowuje powyższe rozważania, zestawiając plany dotyczące poziomu zatrudnienia oraz oczekiwania przedsiębiorstw w zakresie przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora w układzie branżowym, w podziale na małe, średnie i duże przedsiębiorstwa (numery branż odpowiadają numerom według działów PKD).

Rysunek 15. Mapa branż



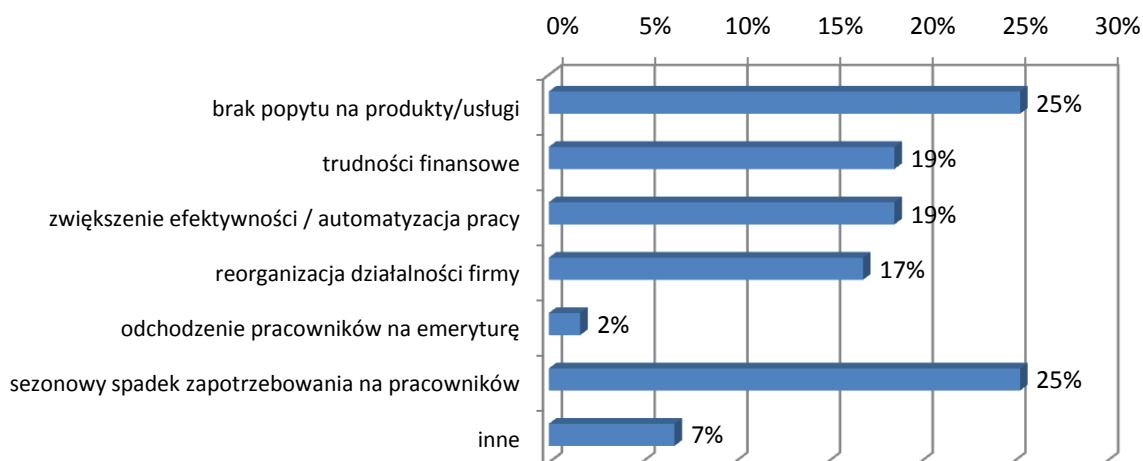
Źródło: Opracowanie własne

Największy udział firm planujących ogólne zwiększenie liczby etatów zaobserwowano wśród dużych przedsiębiorstw branży chemicznej (80% firm planuje wzrost zatrudnienia) oraz elektronicznej (75%). Jednocześnie firmy z tych dwóch grup najbardziej optymistycznie wypowiadają się o przyszłej kondycji sektora. Znacznego wzrostu zatrudnienia należy także oczekiwać wśród średnich przedsiębiorstw z branż: informatycznej, chemicznej i elektronicznej. Średnio połowa firm z tych branż planuje zwiększenie liczby etatów w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Stosunkowo najmniejszy wzrost zatrudnienia prognozuje się w branży hoteli i restauracji, przy czym średnie przedsiębiorstwa z tej branży bardziej optymistycznie wypowiadają się o przyszłości sektora, co pozwala prognozować większą skalę wzrostu zatrudnienia w późniejszym okresie.

Redukcja zatrudnienia

Poniżej przedstawiono główne przyczyny planowanej redukcji zatrudnienia i odsetek wskazań poszczególnych przyczyn przez firmy, które planują zmniejszenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Rysunek 16. Przyczyny planowanej redukcji zatrudnienia



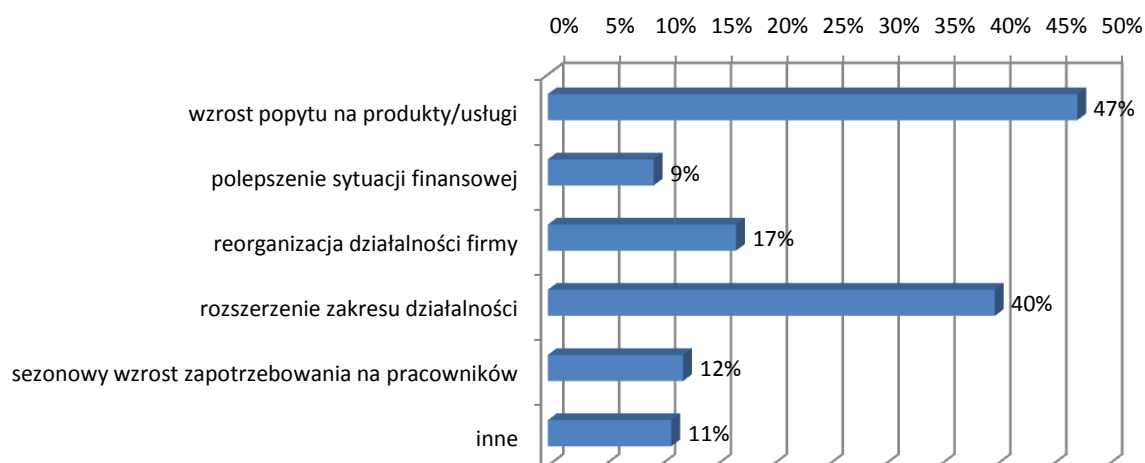
Źródło: Opracowanie własne

Głównymi przyczynami redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach planujących ograniczenie liczby zatrudnionych w ciągu najbliższych 12 miesięcy jest brak popytu na produkty i usługi firmy, a także sezonowy spadek zapotrzebowania na pracowników (szczególnie w przypadku firm z branży hoteli i restauracji).

Wzrost zatrudnienia

Podstawowymi przyczynami wzrostu zatrudnienia w 31% firm planujących ogólne powiększenie liczby zatrudnionych w ciągu najbliższych 12 miesięcy są: wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenie zakresu działalności firmy. Poniżej przedstawiono główne przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia i odsetek wskazań poszczególnych przyczyn przez firmy, które planują ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Rysunek 17. Przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia



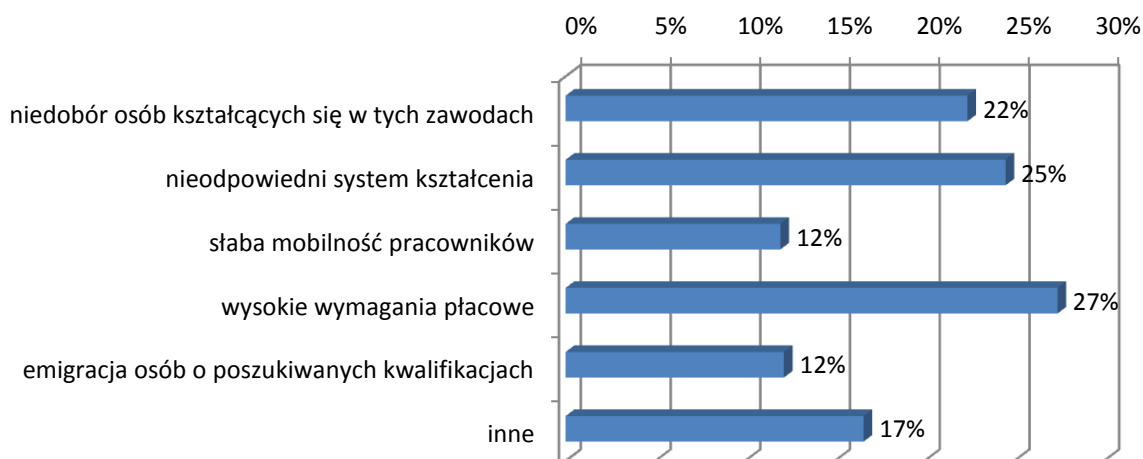
Źródło: Opracowanie własne

Warto zwrócić uwagę na fakt, że 100% przedsiębiorstw z branży elektronicznej wskazało wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenie zakresu działalności jako przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia. O polepszeniu sytuacji finansowej wypowiedziało się 30% przedsiębiorstw z branży informatycznej. W przypadku branży chemicznej ponad połowa firm wskazała na wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenie zakresu działalności.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

Zatrudnienie odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska stwarza trudności zdecydowanej większości pracodawców. Do podstawowych przyczyn trudności w rekrutacji pracodawcy zaliczyli przede wszystkim: wysokie wymagania płacowe kandydatów, nieodpowiedni system kształcenia oraz niedobór osób kształcących się w poszukiwanych zawodach. W grupie pozostałych przyczyn trudności w znalezieniu pracowników znalazły się m.in.: brak doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji, duża rotacja pracowników, brak motywacji i zaangażowania w pracę oraz słaba znajomość języków obcych.

Rysunek 18. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników przez firmy



Źródło: Opracowanie własne

Rozkład odpowiedzi w ramach poszczególnych branż był zbliżony do rozkładu odpowiedzi przedstawionego na powyższym wykresie, przy czym warto nadmienić, że żadna z firm z sektora elektronicznego nie wypowiedziała się o słabej mobilności pracowników, co wskazuje na to, że odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy nie stanowi problemu przy rekrutacji pracowników w branży produkcji sprzętu RTV. Z kolei problemem, na który wskazało blisko 40% firm z branży informatycznej, są wysokie wymagania płacowe kandydatów.

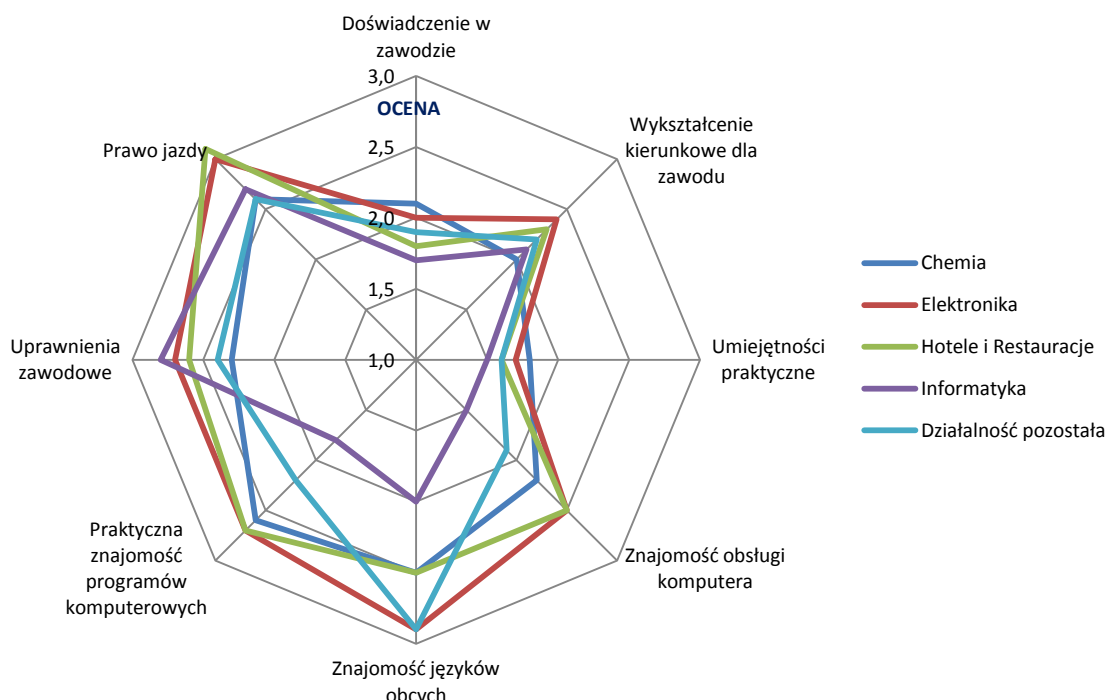
3.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Kwalifikacje

Pracodawcy zostali poproszeni o ocenę kwalifikacji i cech osobowościowych, jakie powinny posiadać osoby pracujące na stanowiskach w poszczególnych grupach zawodowych. Pracodawcy oceniali istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne).

Podstawowymi kwalifikacjami branżnymi pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na oferowane stanowiska są umiejętności praktyczne wykonywania zawodu (średnia ocena 1,6 pkt.) oraz doświadczenie w zawodzie (1,9 pkt.) – cechy te zostały ocenione najwyżej przez pracodawców ze wszystkich omawianych branż. Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen danej cechy na wszystkich stanowiskach w omawianych branżach.

Rysunek 19. Ocena istotności kwalifikacji pracowników (1=bardzo istotne; 5=zupełnie nieistotne)



Źródło: Opracowanie własne

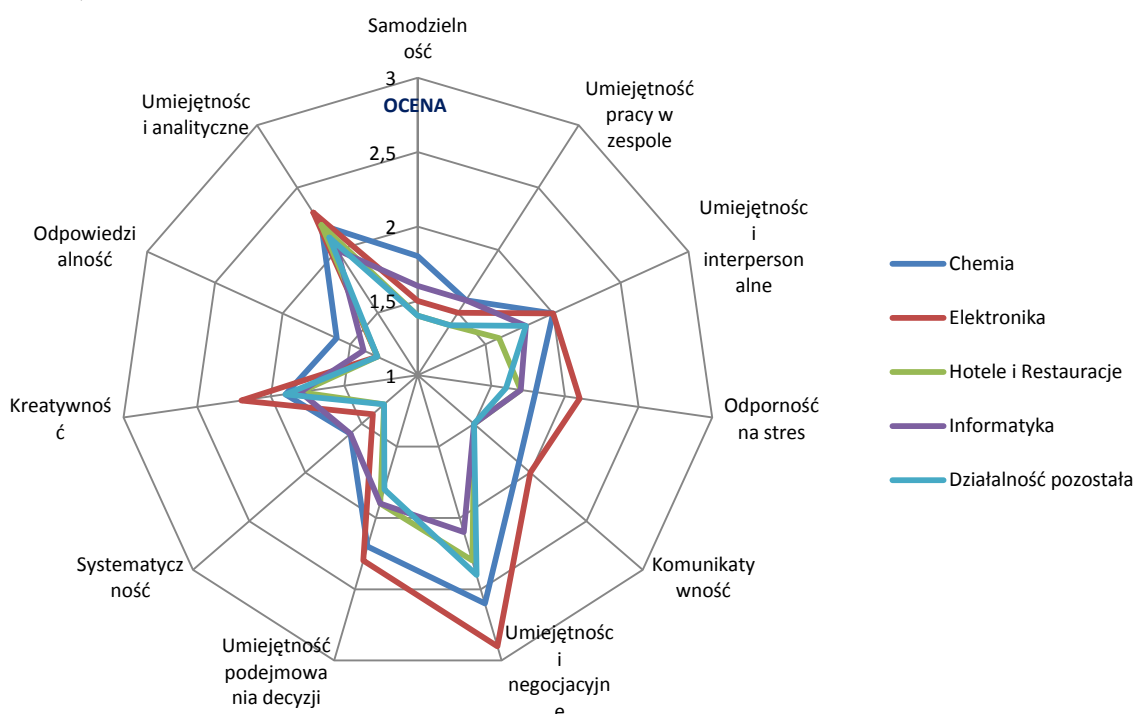
Istotność wykształcenia kierunkowego została oceniona podobnie przez pracodawców ze wszystkich branż (średnia ocena 2,3). Znajomość obsługi komputera jest kluczową kwalifikacją kandydatów ubiegających się o pracę w branży informatycznej i stosunkowo najmniej ważną w przypadku stanowisk w branży elektronicznej oraz hoteli i restauracji. Podobne oceny uzyskano dla praktycznej znajomości programów komputerowych. Znajomość języków obcych brana jest pod uwagę przy rekrutacji kandydatów na stanowiska w branży informatycznej, chemicznej oraz hoteli i restauracji, natomiast uprawnienia zawodowe mają największe znaczenie dla pracodawców z branży chemicznej oraz działalności gospodarczej pozostałej. Warto zwrócić uwagę na fakt, że przy ocenie istotności znajomości języków obcych, pracodawcy często wyrażali opinie skrajne, wskazując albo na dużą istotność, albo na brak istotności. Stąd relatywnie niższe średnie oceny istotności tej kwalifikacji.

Należy jednak pamiętać, że istotność poszczególnych kwalifikacji różni się w zależności od grupy zawodowej do której przynależy oferowane stanowisko pracy. Szczegółowe oceny kwalifikacji w ramach poszczególnych grup zawodowych zostały przedstawione w dalszych częściach niniejszego opracowania, opisujących szczegółowo profil idealnego kandydata w każdej z omawianych branż.

Cechy osobowościowe

W ocenie pracodawców idealny kandydat na oferowane stanowisko pracy powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną, posiadającą umiejętności pracy w zespole, a także pracy samodzielnej. Stosunkowo najmniej istotne są umiejętności negocjacyjne, analityczne oraz umiejętności podejmowania decyzji, którym pracodawcy przypisują dużą istotność tylko w przypadku rekrutacji kandydatów na stanowiska kierownicze. Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen cech osobowościowych na wszystkich stanowiskach w omawianych branżach.

Rysunek 20. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników (1=bardzo istotne; 5=zupełnie nieistotne)



Źródło: Opracowanie własne

Średnio najniższe oceny cech osobowościowych odnotowano w branży elektronicznej oraz chemicznej, natomiast pracodawcy z branży informatycznej, działalności gospodarczej pozostałej oraz hoteli i restauracji przypisali średnio wyższą istotność analizowanym cechom osobowościowym.

Podobnie jak w przypadku ocen kwalifikacji, szczegółowe oceny cech osobowościowych pracowników kandydujących na stanowiska w poszczególnych grupach zawodowych zostały opisane w dalszych częściach raportu.

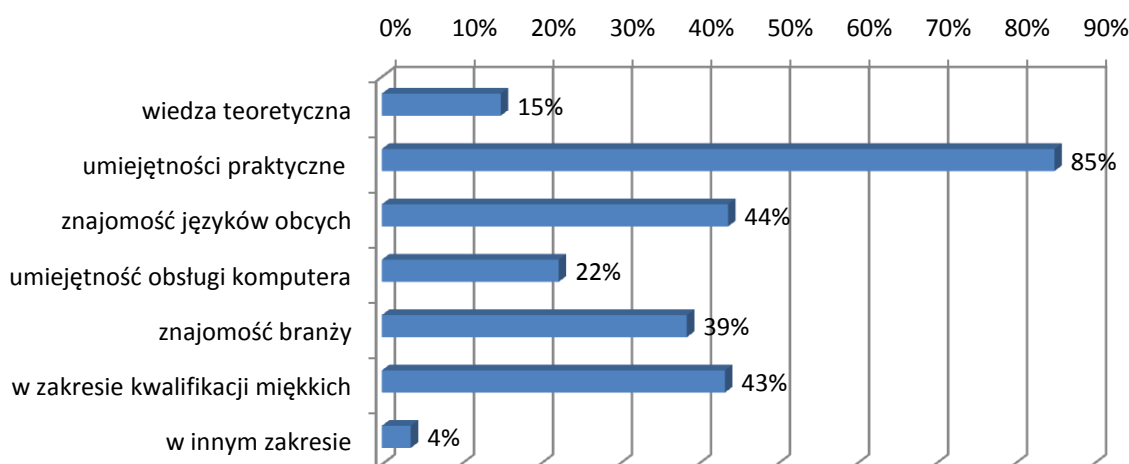
3.5. System kształcenia kadr dla sektora

Wykształcenie absolwentów

W opiniach pracodawców na temat jakości kształcenia kadr na Dolnym Śląsku przeważają głosy pozytywne. Negatywnie o jakości kształcenia wypowiedziało się 38% respondentów. Najlepiej o jakości kształcenia kadr w województwie wypowiedzieli się pracodawcy z branży informatycznej (75% ocen pozytywnych) oraz działalności gospodarczej pozostałej (70%). Natomiast opinie negatywne przeważały w przypadku pracodawców z branży elektronicznej – 53% z nich uważa, że jakość kształcenia na Dolnym Śląsku nie odpowiada zgłaszanemu przez firmy zapotrzebowaniu na kadry.

Najważniejsze obszary, w których należy poprawić wykształcenie absolwentów szkół przygotowujących do pracy w zawodzie przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 21. Obszary poprawy wykształcenia absolwentów



Źródło: Opracowanie własne

85% firm wskazało na konieczność zwiększenia poziomu umiejętności praktycznych wykonywania zawodu wśród absolwentów. Pracodawcy rekomendują także poprawę znajomości języków obcych, jakości kształcenia w zakresie kwalifikacji miękkich oraz w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o rekomendowane obszary poprawy jakości kształcenia był zbliżony w ramach poszczególnych branż. Na poprawę poziomu umiejętności praktycznych wskazywali pracodawcy ze wszystkich branż, podobnie w przypadku

znajomości branży oraz kwalifikacji miękkich uzyskano zbliżony odsetek wskazań. O zwiększeniu poziomu znajomości języków obcych wypowiedziało się natomiast tylko 18% firm z branży elektronicznej i 34% z branży działalności gospodarczej pozostałej.

Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

Ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników korzysta 70% przedsiębiorstw, przy czym największy odsetek firm korzystających ze szkoleń zaobserwowano w branży informatycznej (88%), chemicznej (83%) i elektronicznej (82%), natomiast w branży hoteli i restauracji z form doszkalania korzysta 56% przedsiębiorców.

Stopień korzystania ze szkoleń i kursów różni się także w zależności od wielkości przedsiębiorstw. Ze szkoleń i kursów korzysta 64% małych, 87% średnich i 88% dużych przedsiębiorstw.

Jako podstawowe przyczyny niekorzystania ze szkoleń przedsiębiorcy wskazali brak środków finansowych na szkolenia oraz zbyt wysoką cenę szkoleń, a także niewielkie zapotrzebowanie na doszkalanie pracowników.

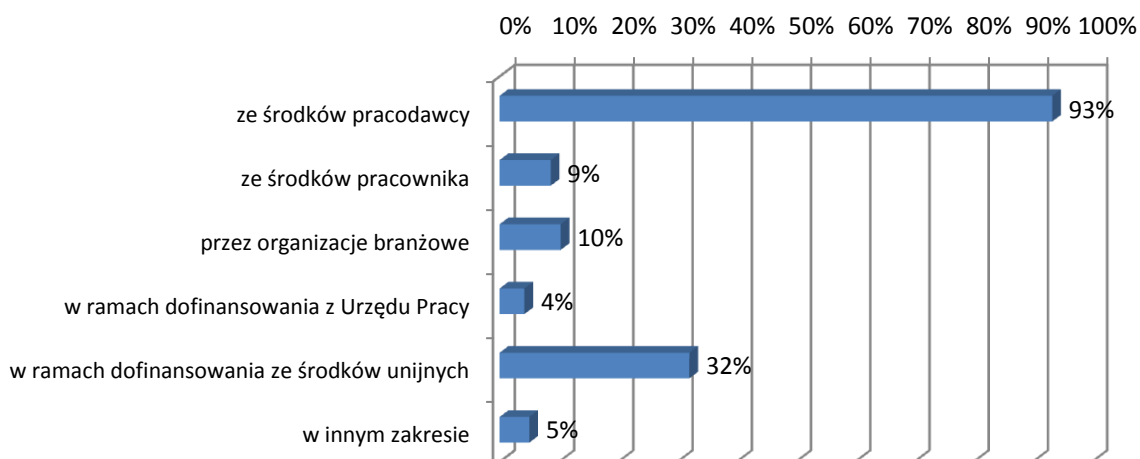
Rysunek 22. Przyczyny niekorzystania ze szkoleń i kursów



Źródło: Opracowanie własne

Szkolenia finansowane są w większości przypadków ze środków własnych pracodawcy. Z dofinansowania szkoleń ze środków unijnych korzysta 32% firm, natomiast 10% uczestniczy w szkoleniach organizowanych przez organizacje branżowe.

Rysunek 23. Sposoby finansowania ze szkoleń i kursów



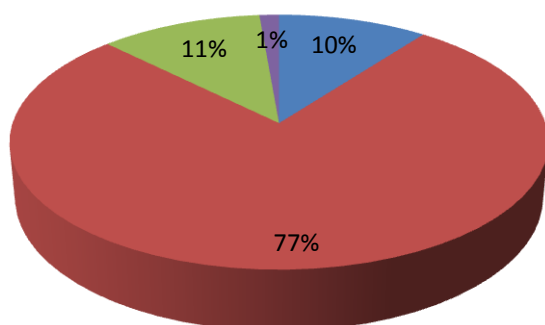
Źródło: Opracowanie własne

Warto zwrócić uwagę na fakt, że ze szkoleń dofinansowywanych ze środków unijnych korzysta jedynie 7% firm z branży elektronicznej i 21% z branży hoteli i restauracji. Największy stopień korzystania przez firmy z dofinansowań unijnych zaobserwowano wśród firm z sektora informatycznego – 53% firm korzysta z tej formy dofinansowywania szkoleń. Ponadto w branży hoteli i restauracji relatywnie dużo firm (18%) korzysta ze szkoleń finansowanych przez organizacje branżowe.

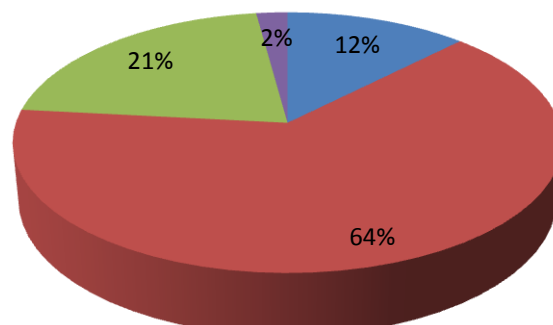
Szkolenia pracowników koncentrują się głównie wokół zagadnień związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu, specyficznych zagadnień dotyczących branży oraz szkoleń BHP. Obraz obszarów szkoleniowych w poszczególnych grupach zawodowych został przedstawiony w dalszych częściach raportu, odnoszących się do szczegółowych analiz branżowych.

W ocenie 87% pracodawców szkolenia i kursy specjalistyczne są efektywne, natomiast o efektywności studiów podyplomowych wypowiedziało się 76% pracodawców. Poniżej przedstawiono strukturę ocen form doszkalania pracowników.

Rysunek 24. Ocena efektywności kursów i szkoleń specjalistycznych



Rysunek 25. Ocena efektywności studiów podyplomowych



■ bardzo efektywne ■ raczej efektywne ■ raczej nieefektywne ■ bardzo nieefektywne

Źródło: Opracowanie własne

Najmniej pozytywnie o efektywności szkoleń wypowiedzieli się pracodawcy z branży hoteli i restauracji – 17% respondentów wskazało na nieefektywność dostępnych na rynku szkoleń i kursów. Stosunkowo dużo ocen negatywnych odnotowano także w branży informatycznej – 15% pracodawców uznało szkolenia i kursy za nieefektywne formy doszkalania pracowników.

W ocenie studiów podyplomowych odsetek odpowiedzi negatywnych był większy – 23% pracodawców wskazało na nieefektywność studiów podyplomowych, przy czym największy odsetek ocen negatywnych zaobserwowano w branży informatycznej – studia podyplomowe są nieefektywne w opinii aż 39% pracodawców z tej branży.

3.6. Podsumowanie

Sytuacja ekonomiczna omawianych sektorów uległa w ciągu ostatniego roku pogorszeniu. Prognozy na najbliższe 12 miesięcy dotyczące kondycji sektora oraz wielkości obrotów są jednak bardziej optymistyczne, przy czym poziom optymizmu w segmencie małych przedsiębiorstw jest zdecydowanie najniższy.

Większość firm planuje podjąć działania inwestycyjne w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Największy udział firm planujących działalność inwestycyjną zaobserwowano w sektorze informatycznym, elektronicznym oraz chemicznym. Głównymi kierunkami

inwestycji firm są inwestycje w rozszerzenie oferty produktowej i usługowej, wiedzę i umiejętności pracowników oraz doskonalenie istniejących produktów i usług.

W strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw dominują pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę na czas określony. Największy udział pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony zaobserwowano w branży informatycznej, natomiast najmniejszy udział – w branży produkcji sprzętu RTV.

Zapotrzebowanie na kadry w branżach uznanych za strategiczne dla dolnośląskiego rynku pracy będzie wzrastać, przy czym skala wzrostu nie będzie równomierna w ramach poszczególnych branż. O wielkości przyszłego poziomu zatrudnienia w firmach decyduje wiele czynników. Przeprowadzone badanie pozwoliło na identyfikację kilku z nich oraz wskazanie kierunków rozwoju rynku pracy w układzie sektorowo-branżowym. Największego wzrostu zatrudnienia należy oczekiwać wśród dużych przedsiębiorstw branży chemicznej oraz elektronicznej. Znaczny wzrost liczby etatów przewiduje się także wśród średnich przedsiębiorstw z branż: informatycznej, chemicznej oraz elektronicznej.

Firmy, które planują ogólną redukcję zatrudnienia, wskazują na brak popytu na oferowane produkty i usługi oraz sezonowość zapotrzebowania na pracowników jako przyczyny takiego stanu rzeczy. Natomiast najczęściej wskazywanymi przyczynami wzrostu zatrudnienia jest wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenie zakresu działalności, co oznacza, że popyt na produkty i usługi firmy w dużym stopniu determinuje plany dotyczące poziomu zatrudnienia w firmie.

Wiele firm zauważa trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska i jako przyczyny tej sytuacji wskazuje przede wszystkim na wysokie wymagania płacowe kandydatów oraz nieodpowiedni system kształcenia.

W opinii pracodawców idealny kandydat do pracy na oferowanym stanowisku powinien dysponować przede wszystkim praktycznymi umiejętnościami wykonywania zawodu oraz powinien posiadać doświadczenie w zawodzie. Jednocześnie idealny kandydat powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną, posiadającą umiejętności pracy w zespole, ale także pracy samodzielnej.

Większość pracodawców wypowiedziała się pozytywnie o jakości kształcenia kadr na Dolnym Śląsku, przy czym najlepiej jakość kształcenia ocenili przedstawiciele branży informatycznej oraz działalności gospodarczej pozostałej. Pracodawcy są zgodni, że obszarem

wykształcenia wymagającym poprawy jest przede wszystkim poziom umiejętności praktycznych. Najmniej zastrzeżeń odnotowano przy ocenie poziomu wiedzy teoretycznej absolwentów.

Zdecydowana większość firm korzysta ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników, przy czym poziom korzystania ze szkoleń firm z segmentu małych przedsiębiorstw jest niższy niż w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw. Szkolenia finansowane są głównie ze środków pracodawcy, natomiast z dofinansowania ze środków Unii Europejskiej korzysta co trzecie przedsiębiorstwo.

4. Branża produkcji wyrobów chemicznych

W ramach branży produkcji wyrobów chemicznych (dział PKD 24) badaniu poddano firmy zajmujące się m.in. produkcją podstawowych chemikaliów, pestycydów i pozostałych środków agrochemicznych, farb i lakierów, wyrobów farmaceutycznych oraz środków myjących i czyszczących, artykułów kosmetycznych i toaletowych.

4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Ponad połowa pracodawców ankietowanej branży chemicznej uznała, że sytuacja ekonomiczna sektora uległa pogorszeniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy, natomiast w opinii 17% firm kondycja sektora poprawiła się. O przewadze pesymistów świadczy wartość wskaźnika nastrojów przedsiębiorców na poziomie -24 punkty.

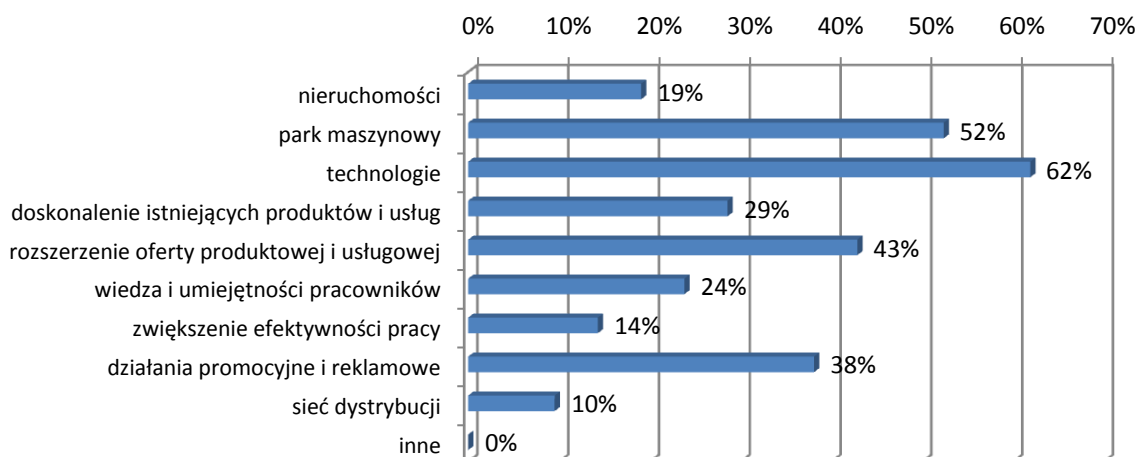
W ocenie przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora respondenci wykazali zdecydowanie większy optymizm. Wskaźnik oceny przyszłej sytuacji sektora wyniósł +21 punktów, przy czym duża część respondentów (42%) nie przewiduje zmian sytuacji sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Polepszenie kondycji sektora prognozuje 47% firm.

W przypadku oceny zmian wielkości obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy przedsiębiorcy wykazali bardziej umiarkowany optymizm. Blisko połowa firm nie przewiduje zmian w wielkości obrotów firmy, a 37% przewiduje wzrost obrotów. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców w tym zakresie wyniósł +11 punktów.

Działalność inwestycyjna

Podjęcie działań inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 60% firm. Poniższy rysunek przedstawia główne kierunki inwestycji firm z branży chemicznej.

Rysunek 26. Główne kierunki planowanych inwestycji w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

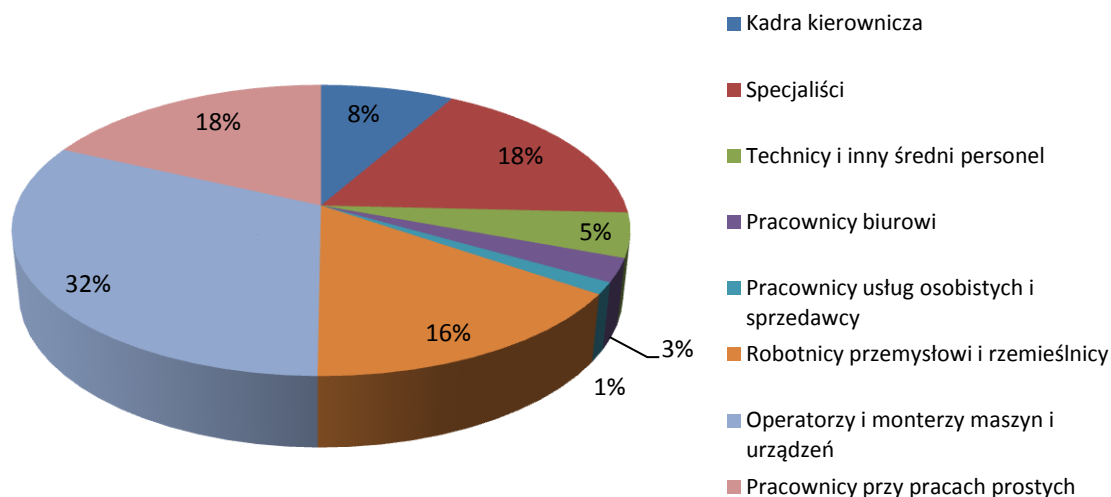
Przedsiębiorcy, którzy deklarują plany inwestycyjne na najbliższe 12 miesięcy, są szczególnie zainteresowani inwestowaniem w technologie, park maszynowy, rozszerzenie oferty produktowej i usługowej oraz w działania promocyjne i reklamowe. Stosunkowo najmniej wskazań zaobserwowano w przypadku inwestycji w zwiększenie efektywności pracy oraz w sieć dystrybucji.

4.2. Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia pod kątem grup zawodowych

W strukturze zatrudnienia w branży chemicznej największą grupę pracowników (32% ogółu zatrudnionych w branży) stanowią operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią blisko 8% zatrudnionych, specjaliści – 18%, technicy i średni personel – 5%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 16%, natomiast pracownicy przy pracach prostych – 18%.

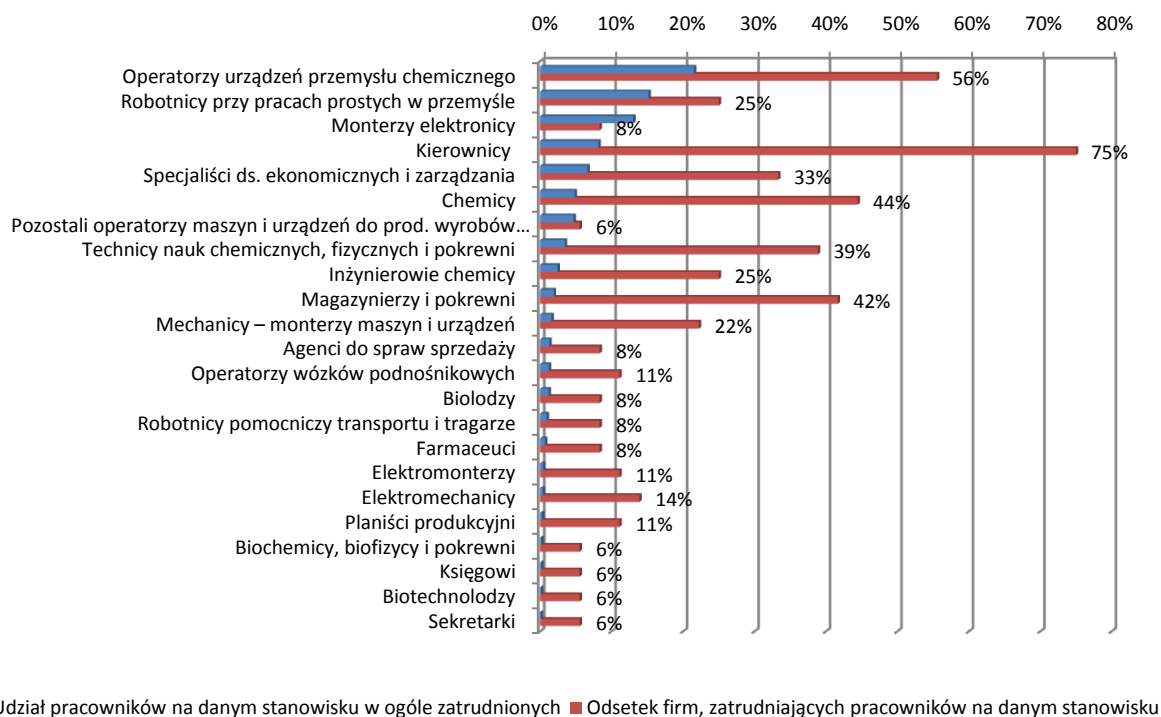
Rysunek 27. Struktura zatrudnienia w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

Na poniższym rysunku przedstawiono stanowiska pracy o największej liczbie zatrudnionych pracowników w branży chemicznej w województwie dolnośląskim. Pracownicy zatrudnieni w przedstawionych poniżej 23 grupach zawodów stanowią łącznie 90,5% ogółu zatrudnionych w branży.

Rysunek 28. Podstawowe stanowiska pracy w branży chemicznej



■ Udział pracowników na danym stanowisku w ogóle zatrudnionych ■ Odsetek firm, zatrudniających pracowników na danym stanowisku

Źródło: Opracowanie własne

W strukturze zatrudnienia firm z branży chemicznej największą grupą pracowników są operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego, którzy stanowią blisko 22% zatrudnionych w branży. Ponadto 56% firm zatrudnia pracowników na tym stanowisku. Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (głównie robotnicy pomocniczy w przemyśle oraz zatrudnieni na stanowisku pakowacza) stanowią ponad 15% pracowników. Liczną grupą w strukturze zatrudnienia są również monterzy elektronicy aparatury medycznej, jednak zatrudnienie na tym stanowisku deklaruje mniej niż 10% firm. Kadra kierownicza stanowi ponad 8% ogółu zatrudnionych.

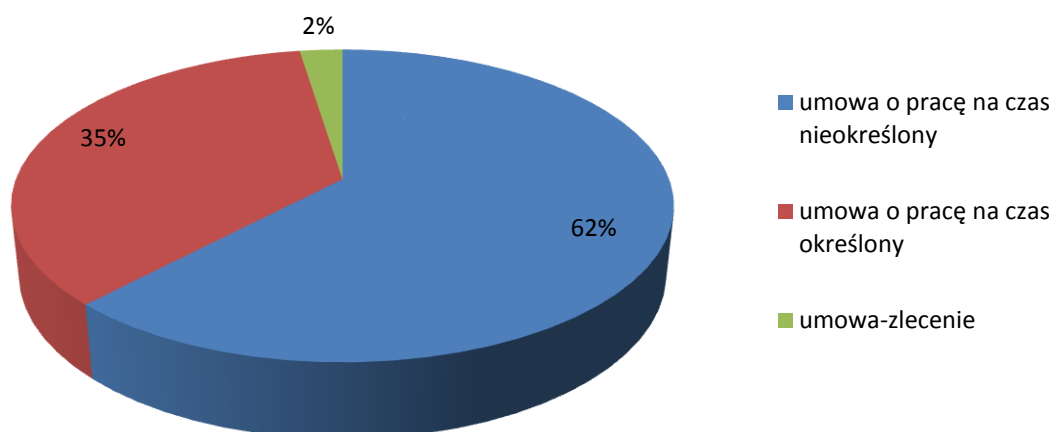
W przypadku specjalistów chemicy stanowią blisko 5% ogółu pracowników, jednak należy dodać, że blisko 45% firm zatrudnia osoby na tym stanowisku. Specjaliści nauk biologicznych (biolodzy, biotechnolodzy i biochemicy) stanowią łącznie około 1,5% ogółu zatrudnionych i zatrudniani są w średnio 7% firm z branży chemicznej. Udział farmaceutów w strukturze pracowników wynosi jedynie około 1%, jednak warto zauważyć, że około 8% firm zatrudnia pracowników na tym stanowisku. Inżynierowie chemicy stanowią łącznie blisko 6% zatrudnionych, przy czym pracowników na stanowisku inżyniera technologii chemicznej zatrudnia 25% firm, a na stanowisku inżyniera inżynierii chemicznej – 6% firm. Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (głównie specjaliści do spraw marketingu i sprzedaży oraz specjaliści do spraw organizacji i rozwoju transportu) stanowią blisko 7% zatrudnionych i zatrudnieni są w blisko co trzeciej firmie.

Technicy nauk chemicznych stanowią blisko 4% zatrudnionych, przy czym laborant chemiczny zatrudniony jest w blisko 40% firm, a technik analityk w 11% firm.

Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Dominującą część kadry w branży chemicznej stanowią pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę, przy czym 62% pracowników posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a 35% na czas określony. W oparciu o umowę zlecenie zatrudnionych jest jedynie 2% pracowników.

Rysunek 29. Formy zatrudnienia pracowników w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

Stale miejsce zamieszkania osób pracujących w przedsiębiorstwach

Z punktu widzenia stałego miejsca zamieszkania osób pracujących w firmach z branży chemicznej w strukturze zatrudnienia dominują osoby mieszkające w tej samej gminie, w której zlokalizowana jest firma (61% pracowników).

Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wykształcenia pracowników branży chemicznej ponad 25% pracowników ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Pracownicy z wykształceniem wyższym stanowią 22% zatrudnionych, z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym – 28%, natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i gimnazjalnym – po 11%.

Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

Pod względem struktury wiekowej pracowników w branży chemicznej przeważają pracownicy w wieku 25-49 lat (66% zatrudnionych). Zwraca uwagę fakt stosunkowo wysokiego odsetka pracowników w wieku poniżej 24 lat (12%), jak i powyżej 50 lat (23%).

Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Struktura zatrudnienia pod kątem stażu pracy świadczy o niskim poziomie fluktuacji kadr w branży. Ponad połowa pracowników branży pracuje w firmie od ponad 3 lat, a 25% pracowników – od 1 do 3 lat.

4.3. Dynamika zatrudnienia

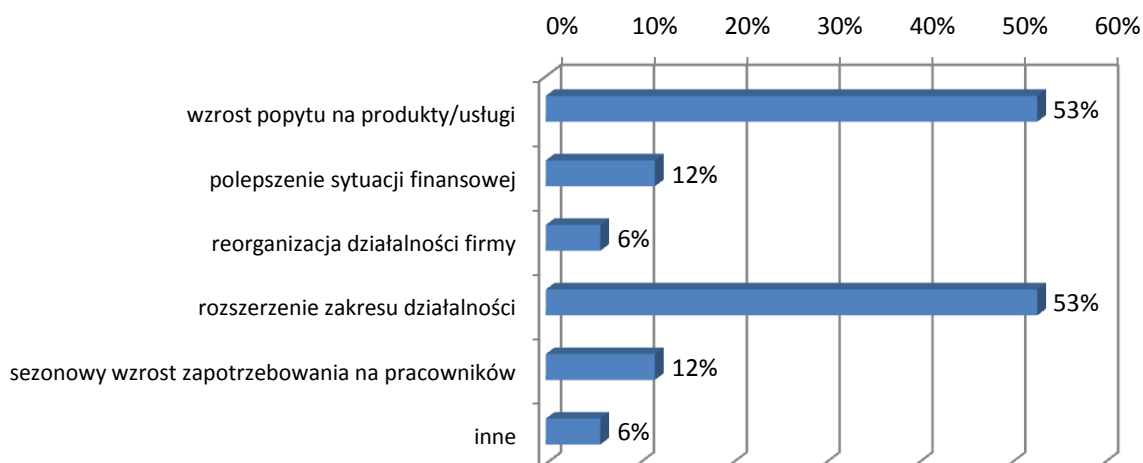
Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

W ocenie aktualnego stanu zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb trzy czwarte firm deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. Jedynie 3% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast 22% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. W przypadku planów dotyczących zatrudnienia 44% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a połowa firm nie przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia. Jedynie 3% firm planuje ogólną redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Wzrost zatrudnienia

Poniżej przedstawiono główne przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia i odsetek wskazań poszczególnych przyczyn przez firmy, które planują ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Dwie podstawowe przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia w branży chemicznej to wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenie zakresu działalności.

Rysunek 30. Przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

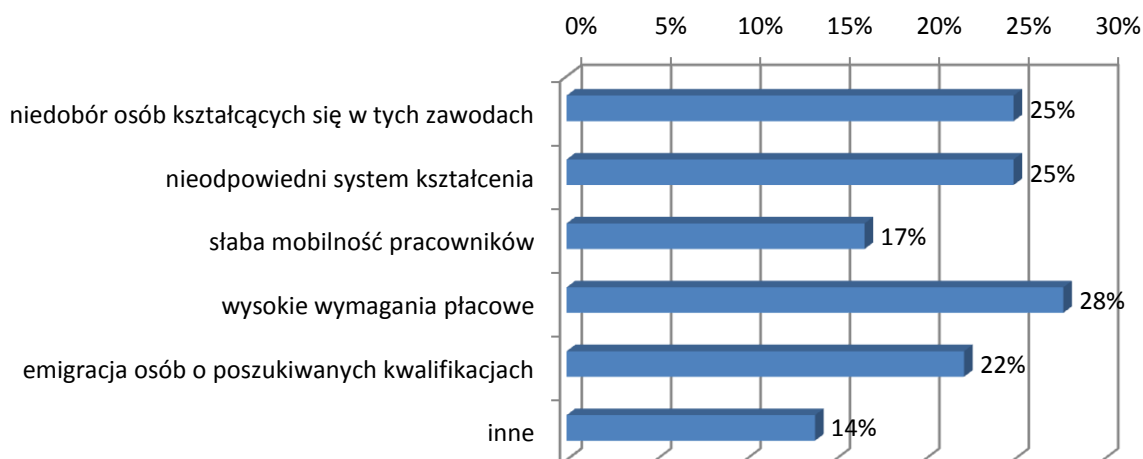
47% firm wskazało co najmniej jedno stanowisko, na które obecnie lub w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą poszukiwani pracownicy, natomiast 31% firm wskazało dwa takie stanowiska. Prognozowany wzrost zatrudnienia w branży chemicznej będzie dotyczyć następujących stanowisk:

- operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego – 23% przedsiębiorstw
- robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 20% przedsiębiorstw
- technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni – 10% przedsiębiorstw
- chemicy – 10% przedsiębiorstw
- pozostałe stanowiska (m.in. project manager, tester oprogramowania, sprzedawca) – 37% przedsiębiorstw.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

Do podstawowych trudności, jakie pracodawcy napotykają przy rekrutacji pracowników na oferowane stanowiska, należy zaliczyć wysokie wymagania płacowe oraz nieodpowiedni system kształcenia, nieprzygotowujący do pracy w zawodzie. Ponadto warto zwrócić uwagę na fakt, że blisko 79% firm wskazało co najmniej jeden zawód, który sprawia trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, a 17% firm wskazało na dwa takie zawody.

Rysunek 31. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników przez firmy z branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

Do pozostałych przyczyn trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników pracodawcy zaliczyli przede wszystkim brak doświadczenia pracowników oraz słabe kwalifikacje.

Obecnie firmy mają największe trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników na następujących stanowiskach:

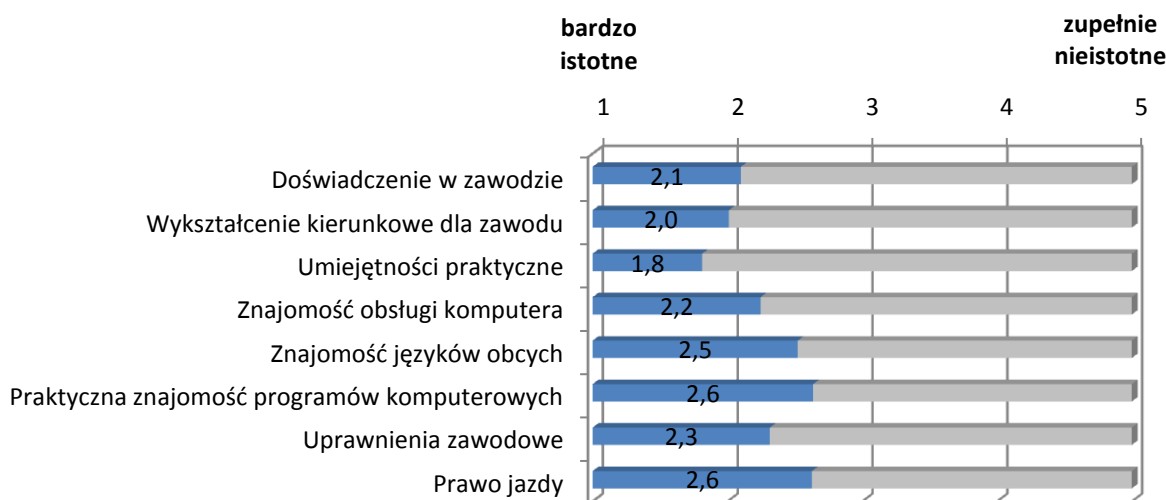
- chemicy – 19% przedsiębiorstw
- inżynierowie chemicy – 11% przedsiębiorstw
- technicy nauk chemicznych - 11% przedsiębiorstw
- operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego – 8% przedsiębiorstw
- farmaceuci (szczególnie farmaceuta przemysłowy) – 5% przedsiębiorstw
- mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń – 5% przedsiębiorstw
- elektromechanicy – 5% przedsiębiorstw
- kierownicy – 5% przedsiębiorstw
- pozostali pracownicy (m.in. kontroler jakości, technolog żywności, magazynier, księgowy, specjalista ds. ekonomicznych i zarządzania) - łącznie 31% przedsiębiorstw.

4.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Kwalifikacje

Pracodawcy z branży chemicznej zostali poproszeni o ocenę kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy biurowi, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych. Pracodawcy oceniali istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne). Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen danej cechy na wszystkich stanowiskach w branży chemicznej.

Rysunek 32. Ocena istotności kwalifikacji pracowników w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

W ocenie istotności kwalifikacji pracowników w branży chemicznej pracodawcy wskazali na pierwszym miejscu umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Dużą istotność pracodawcy przypisują także doświadczeniu w zawodzie oraz posiadaniu wykształcenia kierunkowego dla zawodu. Stosunkowo najmniej istotny w ocenie pracodawców jest fakt posiadania prawa jazdy oraz praktyczna znajomość programów komputerowych.

Szczegółowych informacji o istotnych kwalifikacjach pracowników z poszczególnych grup zawodowych dostarcza poniższa tabela, zestawiająca oceny istotności kwalifikacji w odniesieniu do głównych grup zawodowych w branży chemicznej.

Tabela 5. Ocena kwalifikacji pracowników w grupach zawodowych branży chemicznej

Kwalifikacje	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Doświadczenie w zawodzie	1,7	1,8	1,9	2,1	2,2	3,0
Wykształcenie kierunkowe dla zawodu	1,6	1,4	1,6	2,0	2,3	3,1
Umiejętności praktyczne	1,6	1,8	1,6	1,8	1,9	2,2
Znajomość obsługi komputera	1,4	1,6	1,9	2,8	3,2	3,6
Znajomość języków obcych	1,4	1,7	2,4	3,1	3,5	3,6
Praktyczna znajomość programów komputerowych	2,1	2,2	2,4	3,1	3,4	3,5
Uprawnienia zawodowe	2,1	1,9	2,0	2,4	2,5	2,9
Prawo jazdy	1,8	2,0	2,6	3,2	3,1	3,0

Źródło: Opracowanie własne

Oceniając kadrę kierowniczą pracodawcy uznali większość badanych kwalifikacji za istotne. Szczególnie istotne są umiejętności obsługi komputera oraz znajomość języków obcych, natomiast stosunkowo najmniej istotne – uprawnienia zawodowe oraz praktyczna znajomość programów komputerowych.

Podobnie w przypadku ocen kwalifikacji w grupie specjalistów wszystkie oceny przyjęły wartości poniżej wartości średnich dla wszystkich stanowisk branży, co oznacza, że wymienione kwalifikacje w przypadku specjalistów mają istotne dla pracodawców w branży chemicznej. Najważniejszą kwalifikacją jest wykształcenie kierunkowe dla zawodu, a także znajomość obsługi komputera i języków obcych.

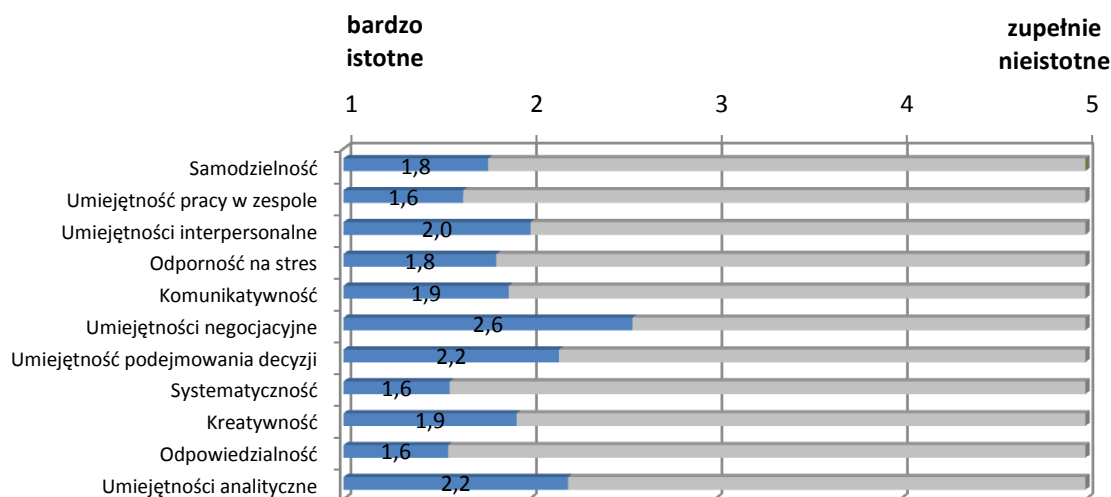
W ocenie kwalifikacji w grupie techników i średniego personelu, to jest głównie w przypadku laborantów i analityków chemicznych, największe znaczenie mają wykształcenie kierunkowe dla zawodu oraz umiejętności praktyczne. Pozostałe kwalifikacje respondenci uznali za raczej istotne.

Pracownicy z pozostałych trzech grup zawodowych (czyli robotnicy przemysłowi, operatorzy i pracownicy przy pracach prostych) powinni, w ocenie pracodawców, posiadać przede wszystkim umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Stosunkowo najmniej istotnymi kwalifikacjami w tych grupach zawodów są: znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputera i programów komputerowych oraz prawo jazdy.

Cechy osobowościowe

Podobnie jak w przypadku ocen istotności kwalifikacji, jakimi powinien dysponować idealny kandydat na stanowisko w branży chemicznej, pracodawcy zostali poproszeni o ocenę istotności cech osobowościowych idealnego kandydata. Poniższy rysunek przedstawia średnie oceny istotności danej cechy osobowościowej pracowników w branży chemicznej.

Rysunek 33. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

Przy rekrutacji kandydatów na stanowisko w branży chemicznej pracodawcy szczególnie dużą istotność przypisują takim cechom osobowościowym jak: umiejętność pracy w zespole, systematyczność, odpowiedzialność, odporność na stres i komunikatywność. Średnio najmniej istotne są umiejętności negocjacyjne, podejmowania decyzji oraz umiejętności analityczne. W poniższej tabeli zestawiono oceny poszczególnych cech osobowościowych w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

Tabela 6. Ocena cech osobowościowych pracowników w grupach zawodowych branży chemicznej

Cechy osobowościowe	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Samodzielność	1,4	1,3	1,6	2,1	2,2	2,3
Umiejętność pracy w zespole	1,3	1,3	1,5	1,9	1,8	2,0
Umiejętności interpersonalne	1,3	1,8	2,0	2,3	2,5	2,4
Odporność na stres	1,2	1,7	1,8	2,0	2,2	2,2
Komunikatywność	1,4	1,5	1,8	2,3	2,4	2,3
Umiejętności negocjacyjne	1,4	1,9	2,3	2,9	3,4	3,4
Umiejętność podejmowania decyzji	1,1	1,8	2,0	2,5	2,8	3,1
Systematyczność	1,5	1,3	1,5	1,8	1,9	1,7
Kreatywność	1,4	1,5	1,8	2,2	2,4	2,4
Odpowiedzialność	1,2	1,4	1,6	1,8	1,7	1,7
Umiejętności analityczne	1,4	1,5	1,7	2,8	3,1	3,3

Źródło: Opracowanie własne

Wszystkie badane cechy osobowościowe zostały ocenione jako bardzo istotne w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych. Do najważniejszych zaliczono: odporność na stres, umiejętność podejmowania decyzji oraz odpowiedzialność.

Specjalistów powinna charakteryzować samodzielność, a także umiejętność pracy w zespole oraz systematyczność. Podobne oceny uzyskano w grupie pracowników na stanowiskach technicznych.

W przypadku pracowników z pozostałych grup zawodowych szczególnie istotne są takie cechy jak: systematyczność, odpowiedzialność oraz umiejętność pracy w zespole.

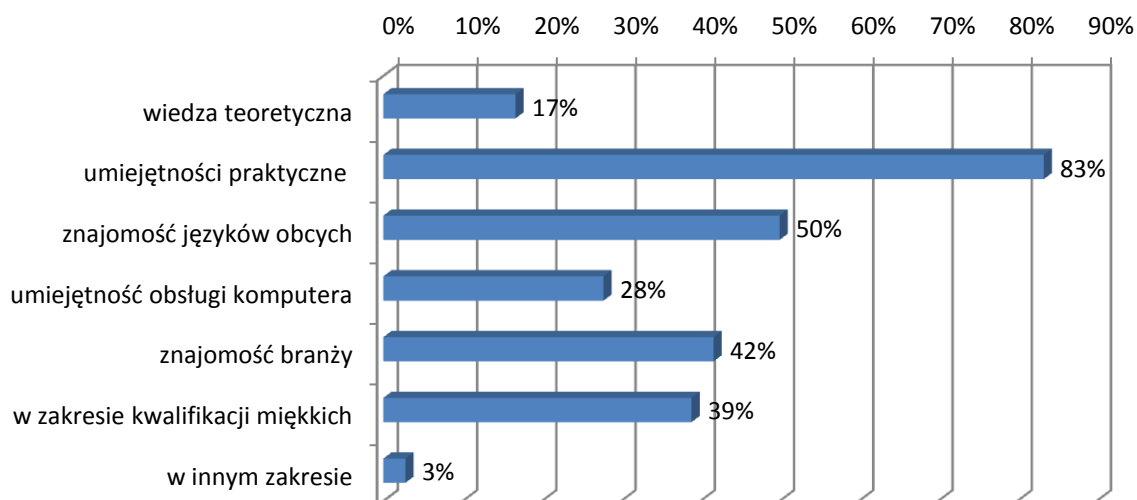
4.5. System kształcenia kadr dla sektora

Wykształcenie absolwentów

Opinie respondentów na temat jakości kształcenia kadr w sektorze chemicznym na Dolnym Śląsku są podzielone. Pozytywnie o jakości kształcenia wypowiada się ponad połowa respondentów, natomiast 47% respondentów jest przeciwnego zdania. Najważniejsze obszary,

w których należy poprawić wykształcenie absolwentów szkół przygotowujących do pracy w zawodzie przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 34. Obszary poprawy wykształcenia absolwentów w branży chemicznej



Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowanie najważniejszym obszarem kształcenia, który zdaniem pracodawców wymaga poprawy, jest przygotowanie absolwentów w zakresie umiejętności praktycznych (83% firm wskazało na konieczność poprawy jakości kształcenia w tym obszarze). W opinii respondentów system edukacji powinien lepiej przygotowywać również pod kątem znajomości języków obcych, znajomości branży, a także w zakresie kwalifikacji miękkich.

Stosunkowo dobrze został oceniony poziom wiedzy teoretycznej absolwentów – jedynie 17% pracodawców wskazało na konieczność poprawy jakości kształcenia w tym zakresie.

Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

Większość firm z branży chemicznej (83%) korzysta ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników. Przyczynami niekorzystania ze szkoleń przez 17% firm są głównie:

- brak odpowiedniej pod względem tematyki oferty szkoleń na rynku
- zbyt niska jakość szkoleń
- trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia.

Praktycznie wszystkie firmy finansują szkolenia ze środków własnych, przy czym 37% firm korzysta dodatkowo z dofinansowania ze środków unijnych. Nie zaobserwowano w branży innych form finansowania szkoleń.

Pracodawcy widzą potrzebę doszkalania pracowników w zakresie praktycznego wykonywania zawodu, zagadnień BHP, języków obcych, a także w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży. Poniższa tabela przedstawia obszary, w których pracodawcy widzą potrzebę doszkalania pracowników w podstawowych grupach zawodów w branży.

Tabela 7. Obszary doszkalania pracowników w branży chemicznej (% pracodawców, którzy wskazali na konieczność doszkalania danej grupy zawodowej w danym obszarze)

Rodzaj szkolenia	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	25%	33%	22%	6%	8%	6%
Praktyczne wykonywanie zawodu	22%	28%	36%	33%	39%	47%
W zakresie specyficznych zagadnień dot. branży	39%	42%	25%	3%	11%	6%
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	19%	19%	28%	25%	28%	25%
Zarządzanie jakością	33%	39%	19%	3%	8%	8%
Obsługa komputera	8%	19%	17%	6%	3%	11%
Posługiwanie się programami komputerowymi	8%	8%	11%	3%	6%	-
Języki obce	39%	50%	17%	8%	3%	19%
Pozyskiwanie środków unijnych	28%	17%	8%	-	-	-
Szkolenia interpersonalne	36%	22%	11%	3%	6%	3%
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	28%	6%	3%	3%	6%	6%
Inne	6%	3%	3%	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne

Szkolenia dla kadry kierowniczej koncentrują się wokół specyficznych zagadnień dotyczących branży, a także w zakresie polepszania znajomości języków obcych. Blisko co trzecia firma wskazała na konieczność doszkalania kierowników w zakresie umiejętności interpersonalnych oraz zagadnień związanych z zarządzaniem jakością.

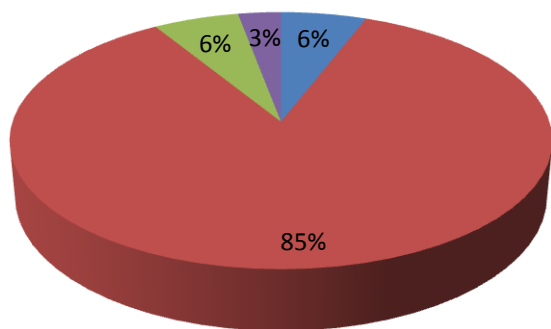
Podobny zakres szkoleń pracodawcy rekomendują dla grupy pracowników na stanowiskach specjalistycznych, przy czym warto zwrócić uwagę na fakt, że połowa firm wskazała na konieczność prowadzenia szkoleń językowych wśród specjalistów.

W grupie techników najważniejszymi szkoleniami są szkolenia z zakresu praktycznych umiejętności wykonywania zawodu, a także zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz specyficznych zagadnień branżowych.

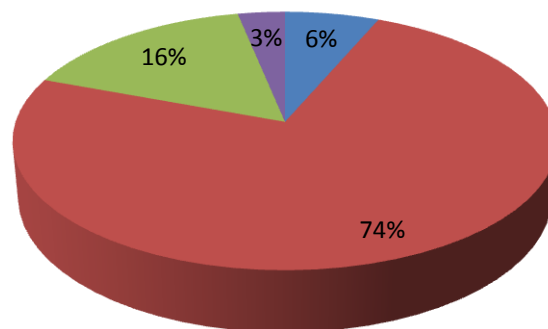
Wśród pozostałych grup zawodowych pracodawcy wskazali jedynie dwa obszary doszkalania pracowników: szkolenia z zakresu praktycznych umiejętności wykonywania zawodu oraz przepisów BHP.

W ocenie pracodawców z branży chemicznej szkolenia i kursy specjalistyczne, a także studia podyplomowe, są raczej efektywne. Poniższe wykresy przedstawiają strukturę ocen tych dwóch form doszkalania pracowników.

Rysunek 35. Ocena efektywności kursów i szkoleń specjalistycznych dla branży chemicznej



Rysunek 36. Ocena efektywności studiów podyplomowych dla branży chemicznej



■ bardzo efektywne ■ raczej efektywne ■ raczej nieefektywne ■ bardzo nieefektywne

Źródło: Opracowanie własne

Efektywność kursów i szkoleń specjalistycznych została przez pracodawców lepiej oceniona niż efektywność studiów podyplomowych. Szkolenia i kursy uznano za efektywną formę doszkalania pracowników 91% pracodawców, podczas gdy 81% firm uznało efektywność studiów podyplomowych.

4.6. Podsumowanie branży

W ocenie przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora i obrotów firmy nastroje wśród przedsiębiorców z branży chemicznej są raczej optymistyczne, przy czym duża część firm nie przewiduje zmian kondycji ekonomicznej sektora, jak i wielkości obrotów firmy w ciągu

najbliższych 12 miesięcy. 60% firm z branży planuje działania inwestycyjne, głównie w technologii i park maszynowy.

W strukturze zawodowej pracowników branży chemicznej pod kątem liczby pracowników, żadna z grup zawodowych nie ma pozycji dominującej. Blisko co trzeci pracownik zatrudniony jest na stanowisku operatora maszyn i urządzeń, a po 16% stanowisk przypada na stanowiska specjalistyczne, pracownicze przy pracach prostych oraz stanowiska robotnicze. Pracownicy z wykształceniem wyższym stanowią 22% zatrudnionych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że 97% pracowników branży zatrudnionych jest w ramach umowy o pracę, co wskazuje na wysoką stabilność pracy. O małej fluktuacji kadr w branży świadczy również wysoki staż pracy większości pracowników.

Blisko połowa firm z branży chemicznej planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Redukcja zatrudnienia dotknie jedynie 2% firm, co pozwala wnioskować o niezagrożonej pozycji rynku pracy sektora chemicznego. W wyniku zwiększonego popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenia zakresu działalności wzrost zatrudnienia będzie dotyczyć głównie stanowisk w grupie specjalistów nauk chemicznych, operatorów urządzeń przemysłu chemicznego, robotników przy pracach prostych w przemyśle oraz techników.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na trudności, jakie pracodawcy napotykają przy rekrutacji odpowiednich osób na oferowane stanowiska. Zdecydowana większość wskazała przynajmniej jedno stanowisko pracy, na które rekrutacja sprawiła trudności, głównie z powodu wysokich wymagań płacowych oraz nieodpowiedniego w opinii respondentów systemu kształcenia, nieprzygotowującego do pracy w zawodzie pod kątem umiejętności praktycznych. Wśród firm objętych badaniem co piąta firma spotyka trudności w rekrutacji na stanowisko chemika. Ponadto pracodawcy wskazali na trudności w zatrudnieniu m.in. inżynierów i techników nauk chemicznych, farmaceutów przemysłowych, kontrolerów jakości i technologów żywności.

Umiejętności praktyczne są w ocenie pracodawców jednym z ważniejszych czynników branych pod uwagę przy rekrutacji pracowników. Ponadto idealny kandydat na stanowisko w branży chemicznej powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną i posiadającą zdolności pracy w zespole.

Jakość kształcenia kadr dla sektora chemicznego w województwie dolnośląskim w opinii blisko połowy pracodawców wymaga poprawy, szczególnie, jak już wspomniano powyżej, w zakresie umiejętności praktycznych. Konieczność rozwoju umiejętności praktycznych pracowników sprawia, że ponad 80% firm z branży chemicznej korzysta ze szkoleń i kursów specjalistycznych. Warto nadmienić, że wysoki stopień korzystania ze szkoleń jest także w dużym stopniu wynikiem obowiązków i regulacji prawnych, nakładających na firmy produkujące wyroby chemiczne obowiązek szkolenia pracowników w zakresie dostosowania do zmian przepisów i regulacji dotyczących produkcji wyrobów chemicznych. W opinii zdecydowanej większości pracodawców, jakość oferowanych na rynku szkoleń jest bardzo dobra. Do finansowania szkoleń praktycznie wszystkie firmy korzystają ze środków własnych, a dodatkowo 37% korzysta z dofinansowania ze środków unijnych.

5. Branża produkcji sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych

W ramach branży elektronicznej (dział PKD 32) badaniu poddano firmy zajmujące się m.in. produkcją lamp elektronowych, nadajników telewizyjnych i radiowych oraz aparatów dla telefonii i telegrafii przewodowej, odbiorników telewizyjnych i radiowych oraz urządzeń do rejestracji i odtwarzania dźwięku i obrazu.

5.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

W opinii 65% przedsiębiorstw z branży produkcji RTV sytuacja ekonomiczna sektora uległa w ciągu ostatnich 12 miesięcy pogorszeniu. Tylko 12% firm wskazało na poprawę kondycji sektora. Wskaźnik oceny zmian sytuacji ekonomicznej sektora wyniósł -38 punktów.

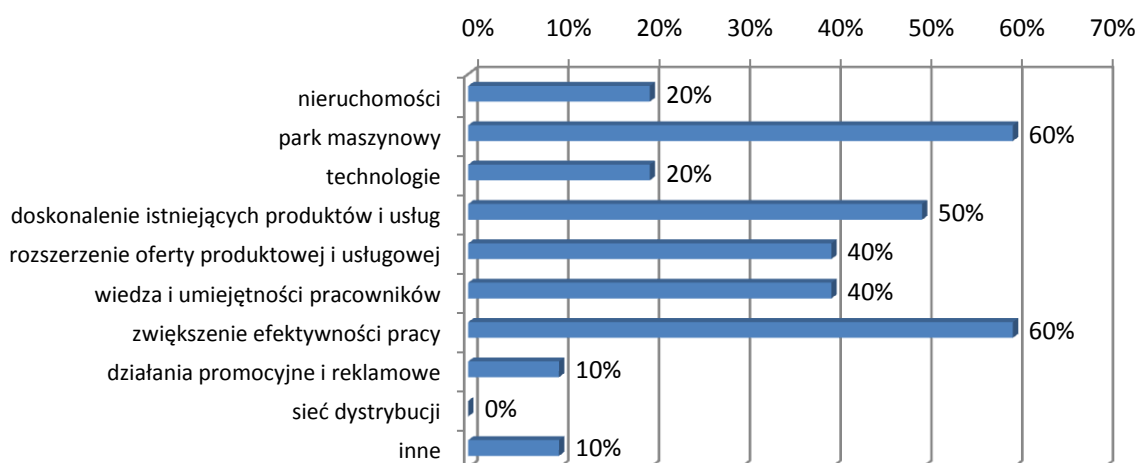
Blisko połowa respondentów nie przewiduje zmian kondycji sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy, natomiast pesymiści stanowią jedynie 6% przedsiębiorstw. Wskaźnik oceny przyszłej sytuacji sektora wyniósł +26 punktów.

Z kolei w przypadku oceny zmian obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy blisko połowa przedsiębiorców prognozuje zauważalne zwiększenie obrotów, a 18% - znaczne zwiększenie obrotów. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców w tym zakresie wyniósł +38 punktów.

Działalność inwestycyjna

Działania inwestycyjne w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 63% przedsiębiorstw. Poniższy rysunek przedstawia główne kierunki inwestycji firm z branży elektronicznej.

Rysunek 37. Główne kierunki planowanych inwestycji w branży elektronicznej



Źródło: Opracowanie własne

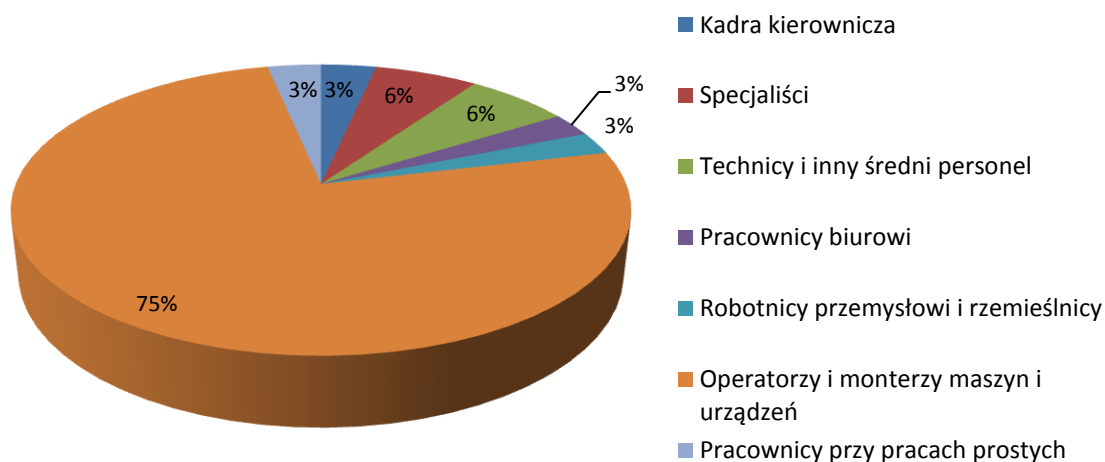
W przypadku sześciu z dziesięciu firm, które planują w najbliższym czasie podjąć działania inwestycyjne, środki inwestycyjne zostaną przeznaczone na rozbudowę i modernizację parku maszynowego oraz zwiększenie efektywności pracy. Stosunkowo najmniej inwestycji będzie kierowanych na działania promocyjne i reklamowe oraz sieć dystrybucji.

5.2. Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia pod kątem grup zawodowych

W strukturze zatrudnienia w branży produkcji sprzętu RTV dominującą grupą pracowników (75% ogółu zatrudnionych w branży) są operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią 3% zatrudnionych, specjaliści – 6%, technicy i średni personel – 6%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 3%, natomiast pracownicy przy pracach prostych – 3%.

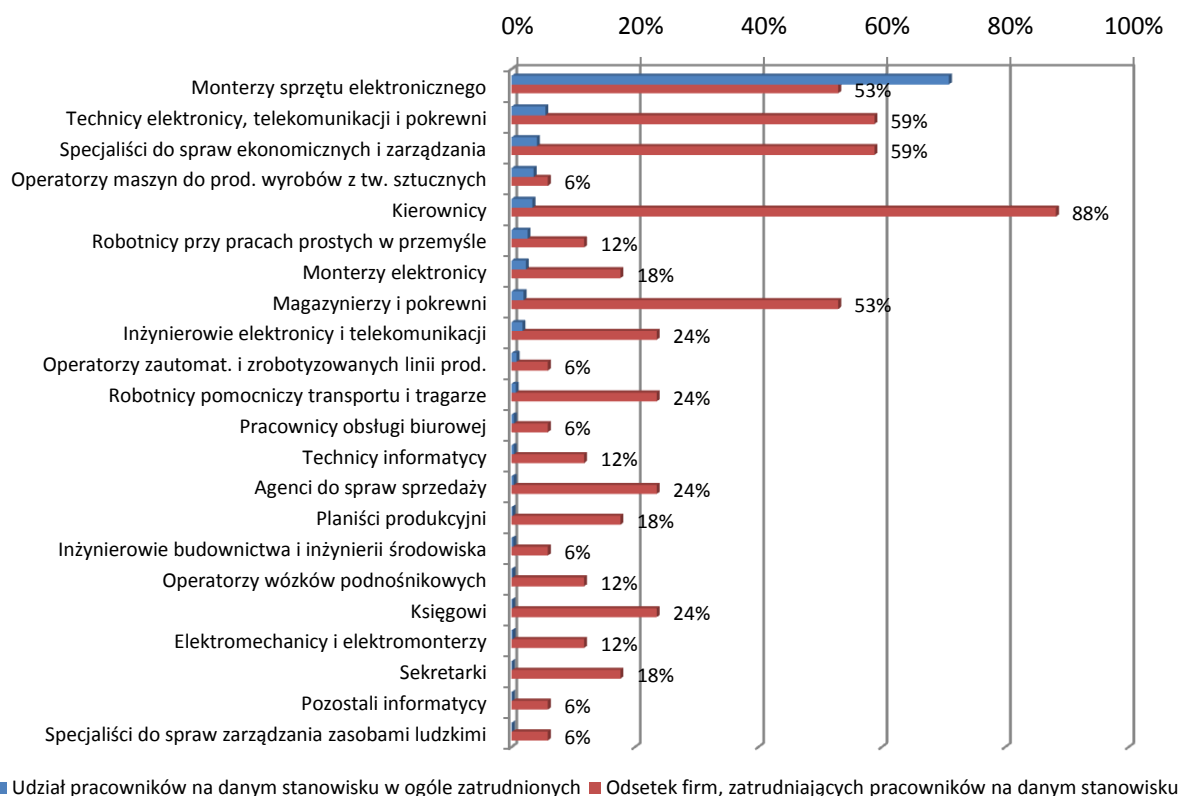
Rysunek 38. Struktura zatrudnienia w branży produkcji sprzętu RTV



Źródło: Opracowanie własne

Na poniższym rysunku przedstawiono stanowiska pracy o największej liczbie zatrudnionych pracowników w branży elektronicznej w województwie dolnośląskim. Pracownicy zatrudnieni w przedstawionych poniżej 22 grupach zawodów stanowią łącznie blisko 100% zatrudnionych w branży.

Rysunek 39. Podstawowe stanowiska pracy w branży produkcji sprzętu RTV



Źródło: Opracowanie własne

Dominującym stanowiskiem pracy w omawianej branży jest monter sprzętu elektronicznego z grupy zawodów *Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*. Około 70% wszystkich pracowników w branży stanowią zatrudnieni na tym stanowisku. Ponadto ponad połowa firm oferuje pracę na stanowisku montera sprzętu elektronicznego.

Ze względu na duży udział wspomnianej grupy zawodowej w strukturze zatrudnienia w branży udział pozostałych stanowisk przyjął bardzo małe wartości, w wielu przypadkach poniżej 1%. Z tego względu cennej informacji o liczbie stanowisk w branży dostarcza wielkość mówiąca o liczbie firm zatrudniających pracowników na danym stanowisku.

Tym samym technicy elektronicy stanowią jedynie 6% pracowników w branży, jednak warto zwrócić uwagę na fakt, że blisko 60% firm z branży zatrudnia pracowników na tym stanowisku.

Podobnie w przypadku specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (szczególnie specjaliści do spraw marketingu i sprzedaży, organizacji i rozwoju przemysłu oraz transportu), których udział w strukturze zatrudnienia wynosi około 4%, jednak blisko 60% przedsiębiorstw oferuje pracę na tych stanowiskach. Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych zatrudnieni są w 88% przedsiębiorstw.

Analizując strukturę zatrudnienia w branży, warto również zwrócić uwagę na stanowiska inżynierskie (inżynierowie elektronicy i telekomunikacji, inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska), których łączny udział w strukturze produkcji wynosi ponad 2%, jednak co czwarta firma w branży zatrudnia pracowników na stanowiskach inżynierskich.

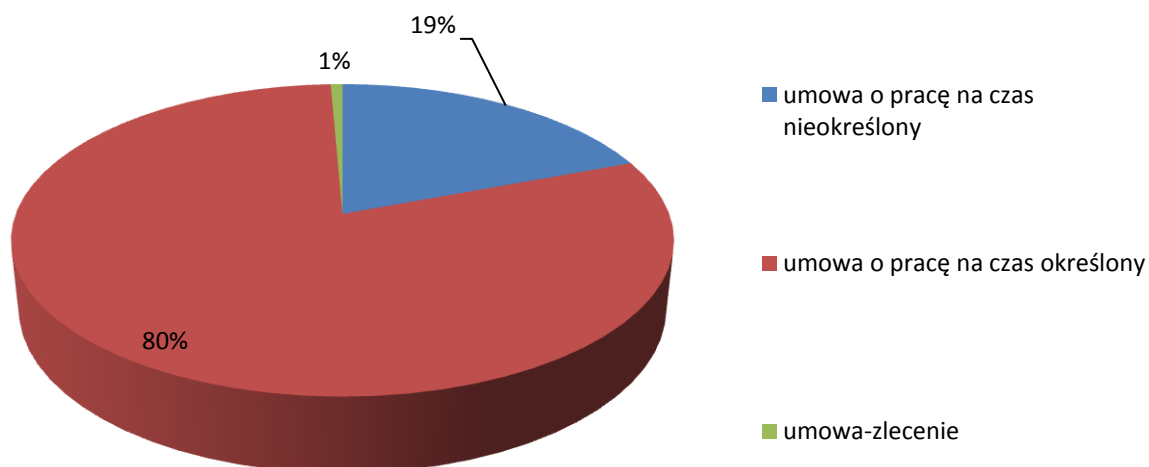
W branży elektronicznej jest również miejsce dla informatyków, przy czym więcej firm zatrudnia pracowników na stanowiskach technicznych, niż specjalistycznych. Specjaliści (głównie specjaliści zastosowań informatyki oraz administratorzy sieci informatycznej) zatrudniani są w 6% przedsiębiorstw.

Warto również zwrócić uwagę na stanowisko planisty produkcyjnego, które oferuje blisko co piąta firma w branży.

Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Blisko 100% kadry w branży produkcji sprzętu RTV stanowią pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę, przy czym 19% pracowników posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a 80% na czas określony. W oparciu o umowę-zlecenie zatrudnionych jest jedynie 1% pracowników.

Rysunek 40. Formy zatrudnienia pracowników w branży produkcji sprzętu RTV



Źródło: Opracowanie własne

Stale miejsca zamieszkania osób pracujących w przedsiębiorstwach

Z punktu widzenia stałego miejsca zamieszkania osób pracujących w firmach z branży elektronicznej w strukturze zatrudnienia dominują osoby mieszkające w innym powiecie Dolnego Śląska – blisko 62% pracowników mieszka poza powiatem, w którym zlokalizowana jest firma. Miejsce zamieszkania 20% pracowników branży znajduje się w tej samej gminie, w której zlokalizowana jest firma. Wysoki odsetek dojeżdżających do miejsca pracy z innego powiatu wynika z faktu lokalizacji przedsiębiorstw z branży elektronicznej poza dużymi miastami. Jednocześnie ze względu na deficyt siły roboczej przy relatywnie dużym ilościowo zapotrzebowaniu na pracowników pracodawcy z branży elektronicznej decydują się na dowożenie pracowników do zakładów własnym transportem.

Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wykształcenia pracowników branży elektronicznej 36% pracowników ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Pracownicy z wykształceniem wyższym stanowią 14% zatrudnionych, z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym – 26%, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 9%, natomiast pracownicy z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stanowią 15% pracowników branży.

Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

Pod względem struktury wiekowej pracowników w branży elektronicznej przeważają pracownicy w wieku 25-49 lat (74% zatrudnionych). Zwraca uwagę stosunkowo wysoki odsetek pracowników w wieku poniżej 24 lat (18% zatrudnionych). Udział osób w wieku powyżej 50 lat wynosi 8%.

Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Struktura zatrudnienia z punktu widzenia stażu pracy świadczy o stosunkowo wysokim poziomie fluktuacji kadr w branży. Jedynie 9% pracowników branży pracuje w firmie od ponad 3 lat, natomiast 57% pracowników pracuje w firmie od 1 do 3 lat. Staż pracy co trzeciego pracownika w branży wynosi poniżej 1 roku.

5.3. Dynamika zatrudnienia

Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

W ocenie aktualnego stanu zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb połowa przedsiębiorstw deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. Stosunkowo duża liczba firm (18%) uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast 24% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. Jednocześnie w ocenie planów dotyczących zatrudnienia 47% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy i tyle samo firm nie przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia. Żadna z firm nie planuje ogólnej redukcji zatrudnienia w ciągu najbliższych 12

miesiący, natomiast 6% planuje redukcję zatrudnienia na niektórych stanowiskach i zwiększenie zatrudnienia na innych stanowiskach.

Wzrost zatrudnienia

Przyczyną planowanego wzrostu zatrudnienia jest przede wszystkim wzrost popytu na produkty i usługi i jednocześnie rozszerzenie zakresu działalności firmy. Ponadto sezonowość zatrudnienia oraz polepszenie sytuacji finansowej wskazało 22% pracodawców.

Firmy, które planują ogólny wzrost zatrudnienia, wskazują wiele stanowisk pracy, których będzie dotyczył wzrost. 53% firm wskazało co najmniej jedno stanowisko, na które obecnie lub w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą poszukiwani pracownicy, natomiast 35% firm wskazało dwa takie stanowiska. Ponadto 12% firm wskazało 4 stanowiska pracy, na które obecnie lub w najbliższej przyszłości będzie prowadzić rekrutację. Prognozowany wzrost zatrudnienia w branży elektronicznej będzie dotyczyć następujących stanowisk:

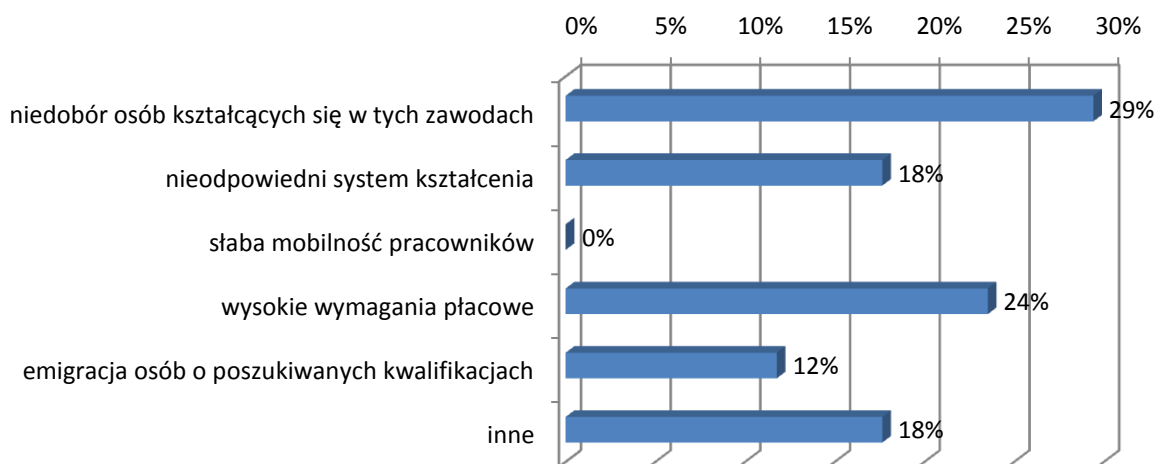
- monterzy sprzętu elektronicznego – 19% przedsiębiorstw
- operatorzy maszyn – 19% przedsiębiorstw
- inżynierowie elektronicy i telekomunikacji – 14% przedsiębiorstw
- kierownicy – 10% przedsiębiorstw
- inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska – 5% przedsiębiorstw
- pozostałe stanowiska (m.in. serwisant, kontroler jakości, mistrz produkcji, sprzedawca) – 33% przedsiębiorstw.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

Do podstawowych trudności, jakie pracodawcy napotykać przy rekrutacji pracowników na oferowane stanowiska, należy zaliczyć niedobór osób kształcących się w poszukiwanych zawodach oraz wysokie wymagania płacowe. Warto zwrócić uwagę na fakt, że odległość pracy od miejsca zamieszkania pracownika nie stanowi, w opinii przedsiębiorstw, istotnego problemu w rekrutacji pracowników, co jest potwierdzeniem wysokiego stopnia mobilności pracowników zatrudnionych w branży elektronicznej (w większości jednak stymulowanego przez pracodawców).

Blisko 65% firm wskazało co najmniej jeden zawód, który sprawia trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, a 30% firm wskazało na dwa takie zawody.

Rysunek 41. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników przez firmy z branży produkcji RTV



Źródło: Opracowanie własne

Do pozostałych przyczyn trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, pracodawcy zaliczyli m.in.: słabe kwalifikacje pracowników, brak uprawnień, a także niewielki udział kobiet w strukturze zatrudnienia w branży elektronicznej.

Obecnie firmy mają największe trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników na następujących stanowiskach:

- operatorzy maszyn i monterzy sprzętu elektronicznego – 25% przedsiębiorstw
- inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska – 20% przedsiębiorstw
- specjaliści (głównie specjalista ds. ceł, księgowości) – 15% przedsiębiorstw
- inżynierowie telekomunikacji – 5% przedsiębiorstw
- pozostałe zawody (m.in. kosztorysant, lakiernik, technik nauk chemicznych) – 45% przedsiębiorstw.

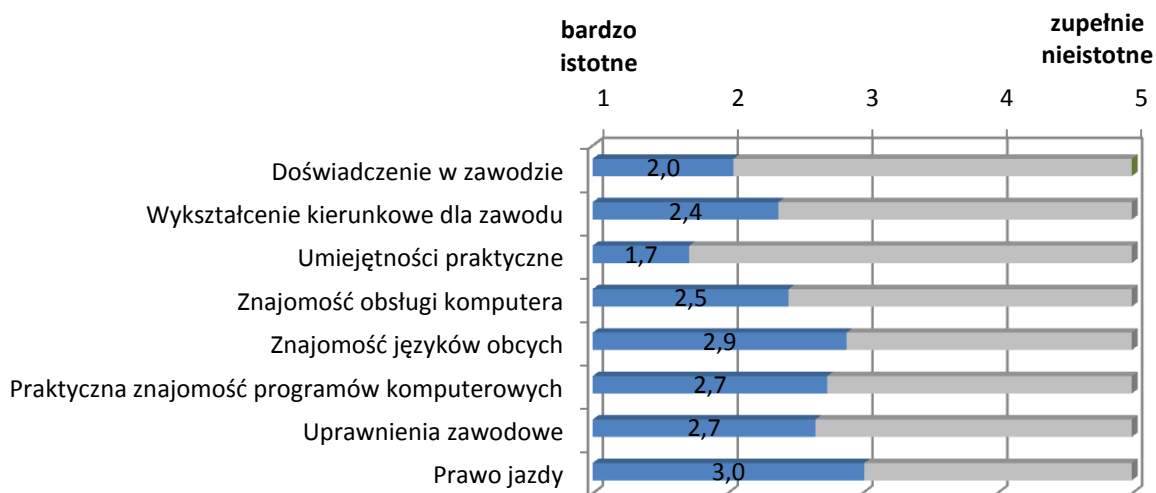
5.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Kwalifikacje

Pracodawcy z branży produkcji sprzętu RTV zostali poproszeni o ocenę kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych, specjaliści, technicy

i średni personel, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych. Pracodawcy oceniali istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne). Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen danej cechy na wszystkich stanowiskach w branży elektronicznej.

Rysunek 42. Ocena istotności kwalifikacji pracowników w branży produkcji sprzętu RTV



Źródło: Opracowanie własne

W ocenie istotności kwalifikacji pracowników w branży produkcji sprzętu RTV, pracodawcy wskazali na pierwszym miejscu umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Dużą istotność pracodawcy przypisują także doświadczeniu w zawodzie. Stosunkowo najmniej istotny w ocenie pracodawców jest fakt posiadania prawa jazdy oraz znajomość języków obcych.

Szczegółowych informacji o istotnych kwalifikacjach pracowników z poszczególnych grup zawodowych dostarcza poniższa tabela, zestawiająca oceny istotności kwalifikacji w odniesieniu do głównych grup zawodowych w branży.

Tabela 8. Ocena kwalifikacji pracowników w grupach zawodowych branży produkcji RTV

Kwalifikacje	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Doświadczenie w zawodzie	1,2	1,2	1,6	1,8	2,6	3,5
Wyszkolenie kierunkowe dla zawodu	1,9	1,5	1,6	2,1	2,9	3,7
Umiejętności praktyczne	1,5	1,4	1,4	1,6	1,6	2,7
Znajomość obsługi komputera	1,2	1,2	1,9	4,0	3,4	4,1
Znajomość języków obcych	1,8	1,4	2,6	4,1	3,8	4,3
Praktyczna znajomość programów komputerowych	1,8	1,4	2,3	4,1	3,7	4,2
Uprawnienia zawodowe	2,1	1,9	2,4	2,4	2,7	3,9
Prawo jazdy	2,0	2,7	2,6	4,0	3,3	3,6

Źródło: Opracowanie własne

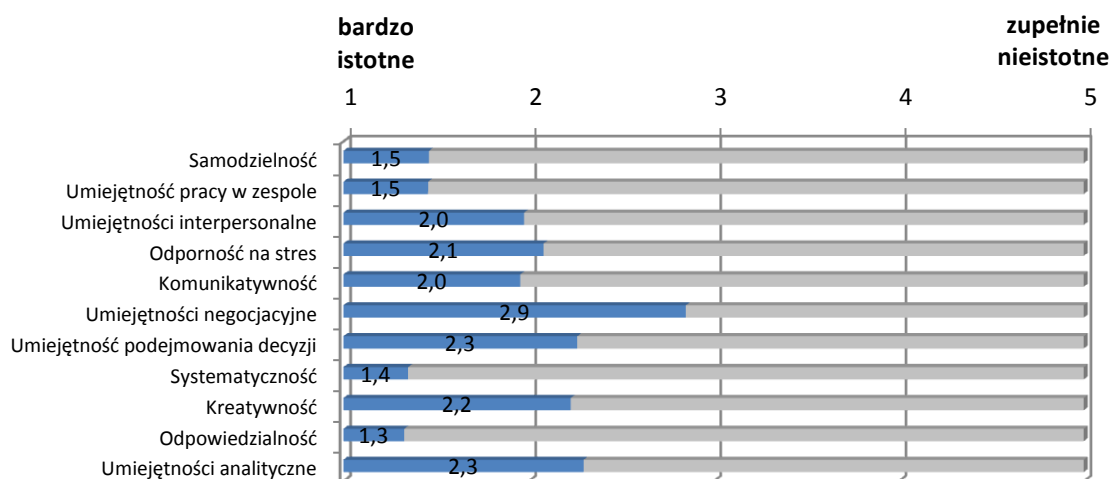
Oceny istotności badanych kwalifikacji w przypadku kadry kierowniczej oraz grupy specjalistów przyjęły wartości poniżej wyznaczonych wartości średnich, co wskazuje na wyższą istotność wymienionych cech niż w przypadku pozostałych grup zawodowych. Najistotniejszymi kwalifikacjami w obu grupach zawodów są: doświadczenie w zawodzie oraz znajomość obsługi komputera.

Wymagane kwalifikacje w przypadku pracowników z pozostałych grup zawodowych koncentrują się wokół umiejętności praktycznego wykonywania zawodu. Stosunkowo najmniej istotnymi kwalifikacjami w tych grupach zawodów są: znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputera i programów komputerowych oraz posiadanie prawa jazdy.

Cechy osobowościowe

Podobnie jak w przypadku ocen istotności kwalifikacji, jakimi powinien dysponować idealny kandydat na stanowisko w branży elektronicznej, pracodawcy zostali poproszeni o ocenę istotności cech osobowościowych idealnego kandydata. Poniższy rysunek przedstawia średnie oceny istotności danej cechy osobowościowej pracowników w omawianej branży.

Rysunek 43. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników w branży produkcji sprzętu RTV



Źródło: Opracowanie własne

Przy rekrutacji kandydatów na stanowisko w branży produkcji sprzętu RTV, pracodawcy szczególnie dużą istotność przypisują takim cechom osobowościowym jak: systematyczność, odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole i samodzielność. Średnio najmniej istotne są umiejętności negocjacyjne, podejmowania decyzji oraz umiejętności analityczne, a także kreatywność. W poniższej tabeli zestawiono oceny poszczególnych cech osobowościowych w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

Tabela 9. Ocena cech osobowościowych pracowników w grupach zawodowych branży produkcji RTV

Cechy osobowościowe	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Samodzielność	1,1	1,3	1,4	1,8	1,3	2,1
Umiejętność pracy w zespole	1,1	1,4	1,5	1,7	1,6	1,6
Umiejętności interpersonalne	1,1	1,5	1,8	2,9	2,2	2,9
Odporność na stres	1,1	1,6	1,8	3,0	2,0	3,1
Komunikatywność	1,1	1,3	2,0	2,7	2,3	2,9
Umiejętności negocjacyjne	1,1	2,4	3,1	3,7	3,7	3,6
Umiejętność podejmowania decyzji	1,1	1,8	2,4	3,0	2,6	2,9
Systematyczność	1,1	1,3	1,5	1,4	1,5	1,4
Kreatywność	1,1	1,7	2,0	3,0	2,5	3,6
Odpowiedzialność	1,1	1,3	1,3	1,7	1,2	1,6
Umiejętności analityczne	1,1	1,4	2,2	3,4	2,7	3,4

Źródło: Opracowanie własne

Wszystkie badane cechy osobowościowe zostały ocenione jako bardzo istotne w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych. Podobne oceny zaobserwowano w przypadku specjalistów, przy czym za najistotniejsze cechy uznano samodzielność, komunikatywność, systematyczność i odpowiedzialność.

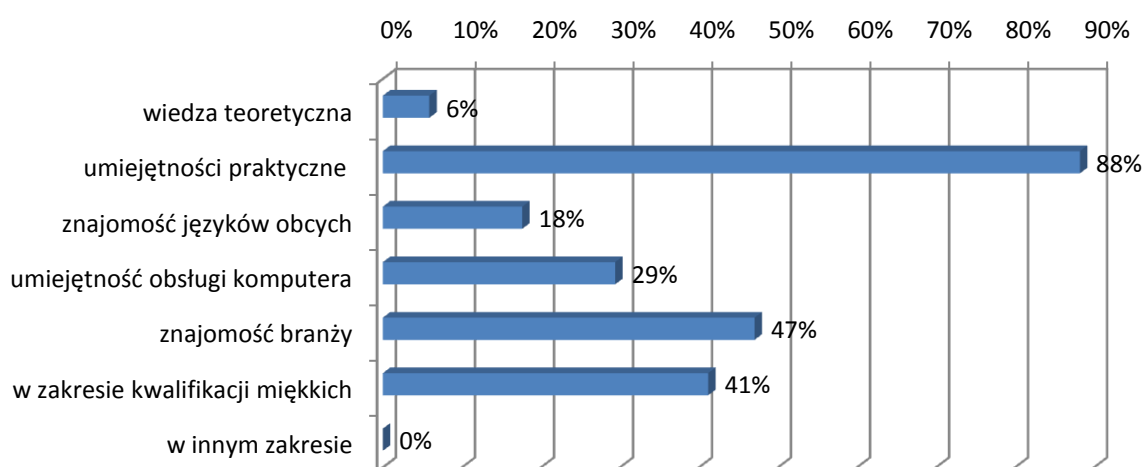
W pozostałych grupach zawodowych pracodawcy szczególne znaczenie przypisują takim cechom, jak samodzielność, systematyczność i odpowiedzialność w przypadku personelu na stanowiskach technicznych oraz w grupie operatorów maszyn i urządzeń, natomiast umiejętność pracy w zespole, systematyczność i odpowiedzialność to podstawowe cechy idealnych pracowników na stanowiskach robotniczych oraz przy pracach prostych w przemyśle.

5.5. System kształcenia kadr dla sektora

Wykształcenie absolwentów

W ocenie jakości kształcenia kadr w sektorze produkcji sprzętu RTV na Dolnym Śląsku przeważają opinie negatywne. 53% pracodawców uważa, że jakość kształcenia kadr w województwie nie odpowiada zapotrzebowaniu na pracowników w branży. Najważniejsze obszary, w których należy poprawić wykształcenie absolwentów szkół przygotowujących do pracy w zawodzie przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 44. Obszary poprawy wykształcenia absolwentów w branży produkcji sprzętu RTV



Źródło: Opracowanie własne

Blisko 90% przedsiębiorstw wskazało na konieczność poprawy kształcenia kadr w zakresie umiejętności praktycznych, a blisko połowa firm wskazała na niewystarczającą znajomość branży. Stosunkowo najmniej zastrzeżeń zaobserwowano w ocenie poziomu wiedzy teoretycznej wśród absolwentów.

Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

Większość firm z branży produkcji sprzętu RTV (82%) korzysta ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników. Przyczynami niekorzystania ze szkoleń przez 18% firm są głównie:

- brak środków finansowych na szkolenia
- zbyt wysoka cena szkoleń
- trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia.

93% firm finansuje szkolenia ze środków własnych. Warto nadmienić, że tylko 7% firm korzysta z dofinansowania szkoleń ze środków Unii Europejskiej.

Głównymi obszarami doszkalania pracowników są, w opinii pracodawców, szkolenia z zakresu praktycznego wykonywania zawodu, języków obcych (w przypadku specjalistów i kadry kierowniczej), zagadnień BHP, a także w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży. Poniższa tabela przedstawia obszary, w których pracodawcy widzą potrzebę doszkalania pracowników z podstawowych grup zawodowych w branży produkcji sprzętu RTV.

Tabela 10. Obszary doszkalania pracowników w branży produkcji sprzętu RTV (% pracodawców, którzy wskazali na konieczność doszkalania danej grupy zawodowej w danym obszarze)

Rodzaj szkolenia	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	18%	41%	24%	6%	18%	12%
Praktyczne wykonywanie zawodu	12%	41%	65%	29%	41%	24%
W zakresie specyficznych zagadnień dot. branży	29%	29%	35%	12%	12%	-
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	18%	18%	18%	18%	24%	24%
Zarządzanie jakością	29%	24%	18%	-	6%	-
Obsługa komputera	12%	6%	47%	-	12%	6%
Posługiwanie się programami komputerowymi	6%	24%	35%	-	6%	6%
Języki obce	53%	53%	35%	6%	6%	-
Pozyskiwanie środków unijnych	35%	12%	-	-	-	-
Szkolenia interpersonalne	41%	35%	12%	-	6%	6%
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	29%	12%	6%	-	6%	6%
Inne	-	-	-	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy wskazali na potrzebę doszkalania pracowników na stanowiskach kierowniczych w zakresie znajomości języków obcych, umiejętności interpersonalnych, a także specyficznych zagadnień branżowych, zarządzania jakością oraz szkoleń osobowościowych.

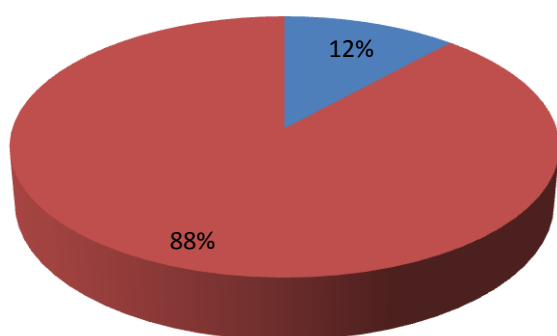
W przypadku pracowników na stanowiskach specjalistycznych, pracodawcy widzą potrzebę doszkalania w wielu obszarach, przy czym najwięcej firm wskazało na konieczność pogłębiania znajomości języków obcych, praktycznego wykonywania zawodu i pogłębiania wiedzy teoretycznej.

Szkolenia w grupie pracowników na stanowiskach technicznych powinny koncentrować się na pogłębianiu umiejętności praktycznych oraz znajomości obsługi komputera.

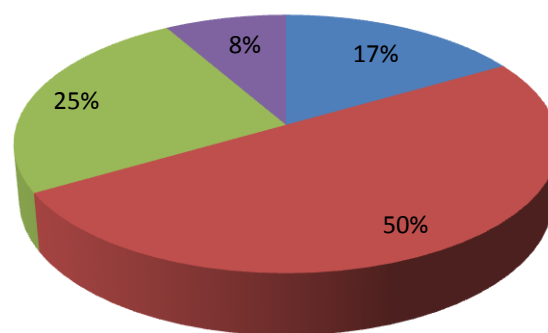
W pozostałych grupach zawodów pracodawcy nie widzą szczególnej potrzeby doszkalania pracowników, z wyjątkiem szkoleń z zakresu praktycznego wykonywania zawodu oraz zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ocenie pracodawców z branży produkcji sprzętu RTV szkolenia i kursy specjalistyczne, a także studia podyplomowe są efektywne, przy czym jakość szkoleń i kursów specjalistycznych została znacznie lepiej oceniona niż jakość studiów podyplomowych. Poniższe wykresy przedstawiają strukturę ocen tych dwóch form doszkalania pracowników.

Rysunek 45. Ocena efektywności kursów i szkoleń specjalistycznych dla branży produkcji RTV



Rysunek 46. Ocena efektywności studiów podyplomowych dla branży produkcji RTV



■ bardzo efektywne ■ raczej efektywne ■ raczej nieefektywne ■ bardzo nieefektywne

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy jednogłośnie stwierdzili o efektywności szkoleń i kursów podyplomowych, natomiast oceniając studia podyplomowe blisko co trzeci pracodawca uważa tę formę doszkalania za nieefektywną.

5.6. Podsumowanie branży

W opinii większości przedsiębiorców z branży elektronicznej sytuacja ekonomiczna sektora uległa w ostatnim czasie pogorszeniu. Oczekiwania przedsiębiorców na najbliższe miesiące są jednak dużo bardziej optymistyczne i wskazują na odwrócenie negatywnych tendencji na rynku. Większość firm planuje podjąć w najbliższym czasie działania inwestycyjne, głównie w zakresie rozbudowy i modernizacji parku maszynowego oraz zwiększenia efektywności pracy.

W strukturze zawodowej pracowników branży elektronicznej zdecydowanie największy udział mają operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Udział pozostałych grup

zawodowych w strukturze zatrudnienia nie przekracza 6%. Niewielki udział w strukturze zatrudnienia specjalistów przekłada się na względnie niewielki udział pracowników z wykształceniem wyższym. Blisko co trzeci pracownik zatrudniony w branży ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Najpopularniejszą formą zatrudnienia w branży jest umowa o pracę, w większości przypadków na czas określony. Ponadto w strukturze zatrudnienia można zauważyć duży udział osób poniżej 24 lat. Rotacja pracowników w branży jest stosunkowo wysoka – staż pracy jedynie 9% pracowników wynosi powyżej 3 lat.

Blisko połowa firm z branży elektronicznej planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, co świadczy o dobrych perspektywach rynku pracy w sektorze. W wyniku zaobserwowanego przez firmy wzrostu popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenia zakresu działalności wzrost zatrudnienia będzie dotyczyć głównie stanowisk w grupie monterów sprzętu elektronicznego, operatorów maszyn, a także na stanowiskach specjalistycznych-inżynierskich.

Większość pracodawców z sektora produkcji sprzętu RTV spotyka się z trudnościami przy rekrutacji odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska. Zdecydowana większość pracodawców wskazała przynajmniej jedno stanowisko pracy, na które rekrutacja sprawiła trudności, głównie z powodu niedoboru osób kształcących się pod kątem pracy w branży oraz wysokich wymagań płacowych pracowników. Firmy wskazały na trudności w rekrutacji osób nie tylko na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń, lecz także na stanowiska specjalistyczne, szczególnie w przypadku inżynierów budownictwa i inżynierii środowiska, telekomunikacji, a także specjalistów do spraw cel i księgowości.

Umiejętności praktyczne są w ocenie pracodawców jednym z ważniejszych czynników branżowych pod uwagę przy rekrutacji pracowników. Ponadto idealny kandydat na stanowisko w branży produkcji sprzętu RTV powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną i posiadającą zdolności zarówno do pracy w zespole, jak i pracy samodzielnej.

Większość pracodawców oceniła negatywnie jakość kształcenia kadr dla sektora elektronicznego w województwie dolnośląskim. Konieczność poprawy poziomu umiejętności praktycznych wśród absolwentów wskazało blisko 90% pracodawców. Obszarem wymagającym poprawy jest również ogólna znajomość funkcjonowania branży.

Cztery na pięć firm z branży elektronicznej korzysta ze szkoleń i kursów specjalistycznych podnoszących kwalifikacje pracowników. Głównymi przyczynami

niekorzystania z dostępnych na rynku form doszkalania pracowników przez co piątą firmę w branży są: wysoka cena szkoleń i brak środków finansowych na szkolenia. Jednocześnie warto nadmienić, że tylko niewielki odsetek firm korzysta z dofinansowania szkoleń ze środków Unii Europejskiej.

6. Branża hoteli i restauracji

W ramach branży hoteli i restauracji (dział PKD 55) badaniu poddano m.in. hotele i pozostałe miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, restauracje, bary, stołówki oraz firmy prowadzące działalność cateringową.

6.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Sytuacja ekonomiczna sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy uległa, zdaniem 59% pracodawców, pogorszeniu. O znacznej przewadze negatywnych opinii w branży świadczy wartość wskaźnika nastrojów na poziomie -35 punktów, przy czym w sektorze hoteli odsetek pesymistów był znacznie mniejszy, niż w przypadku przedsiębiorców z sektora restauracji.

Według blisko 30% przedsiębiorców w ciągu najbliższych 12 miesięcy nastąpi dalsze pogorszenie sytuacji ekonomicznej sektora. Podobnie jak w przypadku oceny zmiany sytuacji sektora w porównaniu do sytuacji sprzed 12 miesięcy, również w ocenie przyszłej sytuacji sektora, większość pesymistów przypada na branżę restauracyjną. Średni wskaźnik nastrojów dla całej branży wyniósł -3 punkty, przy czym w sektorze hotelarskim +4 punkty, a w sektorze restauracyjnym -8 punktów.

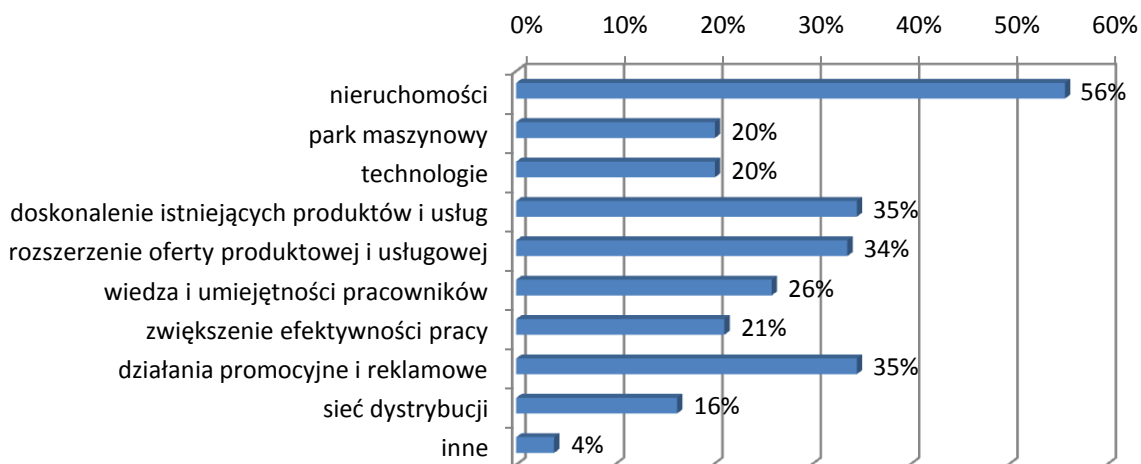
Zwiększenia wielkości obrotów w ciągu najbliższych 12 miesięcy oczekuje co trzeci przedsiębiorca, przy czym w sektorze restauracji zaobserwowano wyższy niż w sektorze hoteli, odsetek pracodawców prognozujących zmniejszenie obrotów. Wskaźnik ocen w tym zakresie wyniósł +1 punkt, przy czym w sektorze hoteli +7 punktów, a w sektorze restauracji -4 punkty.

Działalność inwestycyjna

Plany podjęcia działań inwestycyjnych w najbliższych 12 miesiącach wyraziło 59% firm z branży restauracyjnej i 51% firm z branży hotelarskiej. Można przypuszczać, że większa niepewność w stosunku do przyszłej sytuacji ekonomicznej zaobserwowana wśród restauratorów przekłada się w rzeczywistości na konieczność podjęcia inwestycji mających

na celu utrzymanie przez firmę dotychczasowej pozycji na rynku. Poniższy rysunek przedstawia główne kierunki inwestycji firm z branży hoteli i restauracji.

Rysunek 47. Główne kierunki planowanych inwestycji w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

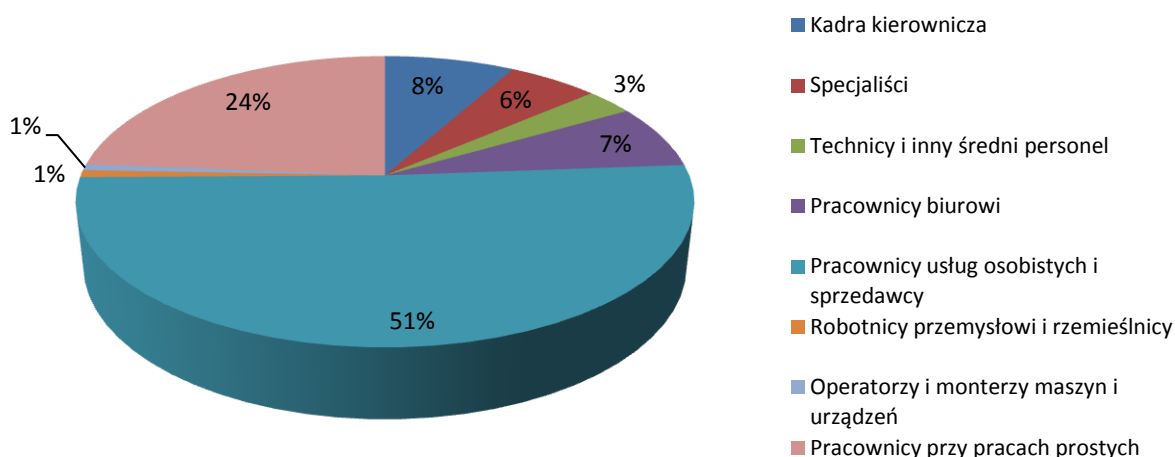
Głównymi kierunkami podjęcia działań inwestycyjnych przez firmy z branży hoteli i restauracji są inwestycje w nieruchomości (głównie w ich modernizację), a także w doskonalenie i rozszerzenie bieżącej oferty oraz działania promocyjne i reklamowe. Część przedsiębiorców z branży restauracyjnej planuje również zakup nowych samochodów, co może mieć związek ze wzrostem popularności usług kateringowych.

6.2. Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia pod kątem grup zawodowych

W strukturze zatrudnienia w branży hoteli i restauracji dominującą grupą pracowników (51% ogółu zatrudnionych w branży) są pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią 8% zatrudnionych, specjaliści – 6%, pracownicy przy pracach prostych – 24%, natomiast pozostałe grupy zawodowe stanowią łącznie 12% zatrudnionych w branży.

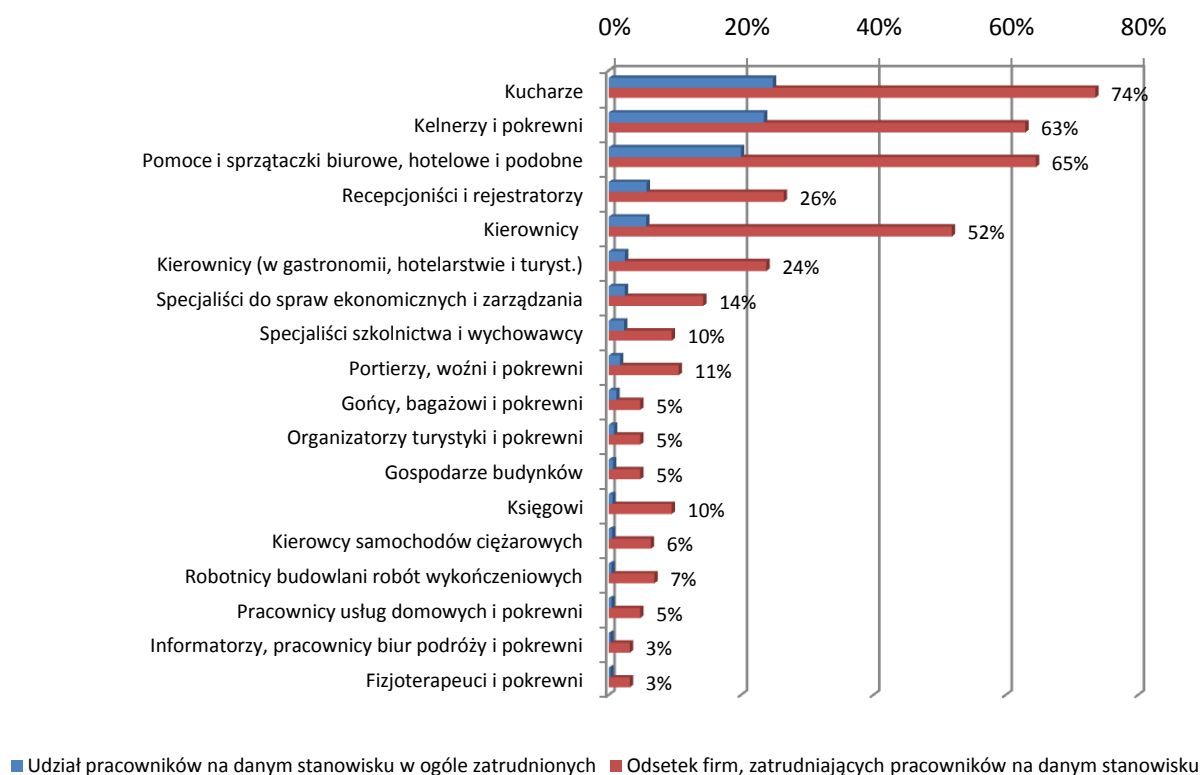
Rysunek 48. Struktura zatrudnienia w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Na poniższym rysunku przedstawiono stanowiska pracy o największej liczbie zatrudnionych pracowników w branży hoteli i restauracji w województwie dolnośląskim. Pracownicy zatrudnieni w przedstawionych poniżej 18 grupach zawodów stanowią łącznie blisko 94% zatrudnionych w branży.

Rysunek 49. Podstawowe stanowiska pracy w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Blisko 25% pracowników branży zatrudnionych jest na stanowisku kucharza, dodatkowo część pracowników zatrudnionych jest na stanowisku kucharza małej gastronomii oraz szefa kuchni. Stanowisko kucharza oferuje 74% firm z branży, przy czym szef kuchni może ubiegać się o pracę w co trzeciej firmie.

23% stanowisk przypada na grupę kelnerów i pokrewnych, przy czym 17% stanowisk w branży to stanowiska kelnerskie, natomiast 7% przypada na stanowiska barmańskie. Barmani zatrudnieni są w blisko 35% przedsiębiorstwach.

Co piąte stanowisko w branży przypada na grupę pracowników „pomocy i sprzątaczkę”, w skład której wchodzi przede wszystkim zatrudnieni na stanowiskach: pomocy kuchennej, pokojowej (w hotelu), sprzątaczkę, wydawcy posiłków oraz pracowników pomocniczych obsługi hotelowej.

Recepcjoniści i rejestratorzy stanowią 6% ogółu zatrudnionych i zatrudnieni są w 26% przedsiębiorstwach z branży.

Stosunkowo liczną grupę w strukturze zawodów stanowią kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej (łącznie 8% stanowisk).

Warto również zwrócić uwagę na stanowiska, które oferuje wiele firm z branży, np.: specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (głównie specjaliści do spraw marketingu i handlu oraz do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych), specjaliści szkolnictwa i wychowawcy (głównie wychowawcy w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych), portierzy, woźni i pokrewni oraz księgowi.

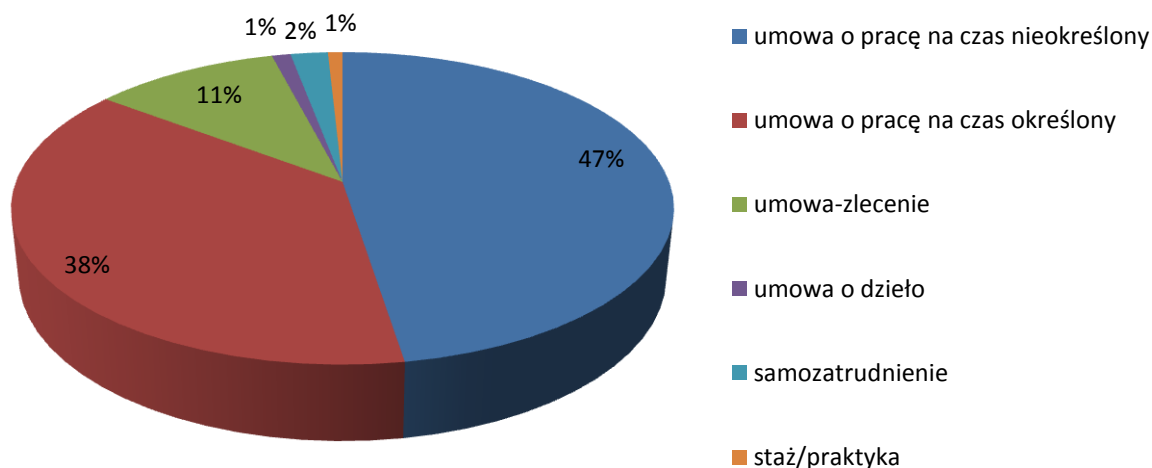
Analizę struktury zawodowej hoteli i restauracji warto uzupełnić o informację na temat struktury zatrudnienia w branży uzdrowiskowej, która związana jest z branżą turystyczną. Wśród pracowników uzdrowisk, dużą rolę odgrywają specjaliści – lekarze, fizjoterapeuci i pielęgniarki, a także technicy fizjoterapii, dietetycy oraz kucharze i kelnerzy.

Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Najpopularniejszą formą zatrudnienia w branży jest umowa o pracę, przy czym 47% pracowników posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a 38% na czas określony. W

ramach umowy-zlecenia zatrudnionych jest 11% pracowników, natomiast niewielki odsetek pracowników w ramach pozostałych form zatrudnienia.

Rysunek 50. Formy zatrudnienia pracowników w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Stale miejsce zamieszkania osób pracujących w przedsiębiorstwach

Z punktu widzenia stałego miejsca zamieszkania osób pracujących w firmach z branży hoteli i restauracji, w strukturze zatrudnienia dominują osoby mieszkające w tej samej gminie, w której zlokalizowana jest firma - 81% pracowników. Miejsce zamieszkania 11% pracowników branży znajduje się w innej gminie Dolnego Śląska.

Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wykształcenia pracowników branży hoteli i restauracji dominują osoby z wykształceniem zawodowym – 32% pracowników branży ma wykształcenie średnie zawodowe i policealne, natomiast 33% pracowników – wykształcenie zasadnicze zawodowe. Udział pracowników z wykształceniem wyższym wynosi 16%.

Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

Pod względem struktury wiekowej pracowników, w branży hoteli i restauracji przeważają pracownicy w wieku 25-49 lat (66% zatrudnionych). Pracownicy w wieku do 24 lat stanowią blisko 20% zatrudnionych w branży, natomiast pracownicy powyżej 50 lat – 14% zatrudnionych.

Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Struktura zatrudnienia pod kątem stażu pracy świadczy o umiarkowanym poziomie fluktuacji kadr w branży. 46% pracowników branży pracuje w firmie od ponad 3 lat, natomiast 28% pracowników pracuje w firmie od 1 do 3 lat. Staż pracy 26% pracowników wynosi poniżej 1 roku.

6.3. Dynamika zatrudnienia

Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

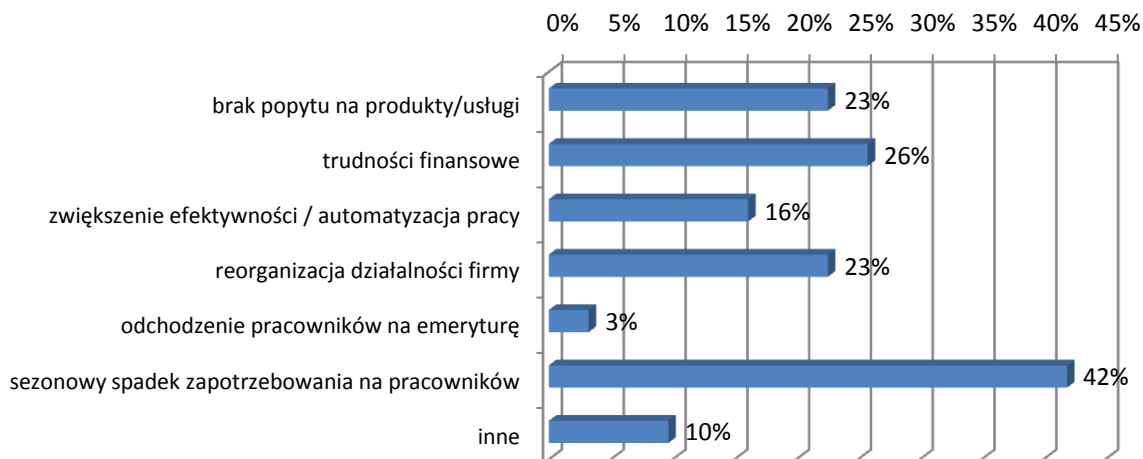
W ocenie aktualnego stanu zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb 74% przedsiębiorstw deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. Stosunkowo duża liczba firm (15%) uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast 10% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. Jednocześnie, w ocenie planów dotyczących zatrudnienia, 23% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, natomiast co dziesiąta firma planuje ogólną redukcję zatrudnienia. Zmian w poziomie zatrudnienia nie przewiduje 60% firm, natomiast 7% planuje redukcję zatrudnienia na niektórych stanowiskach i zwiększenie zatrudnienia na innych stanowiskach.

Redukcja zatrudnienia

Przyczyną przewidywanego przez firmy zmniejszenia zatrudnienia jest przede wszystkim sezonowy spadek zapotrzebowania na pracowników. Co czwarta firma planująca redukcję zatrudnienia wskazała także na trudności finansowe, brak lub zmniejszenie popytu

na usługi firmy, a także reorganizację działalności firmy. Poniższy rysunek przedstawia wskazane przez przedsiębiorców przyczyny planowanej redukcji zatrudnienia.

Rysunek 51. Przyczyny planowanej redukcji zatrudnienia przez firmy z hoteli i restauracji



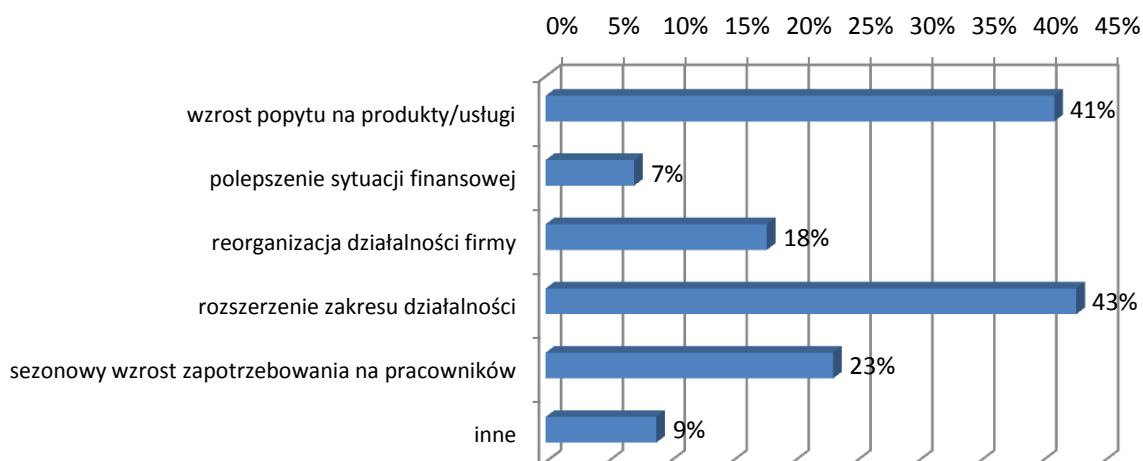
Źródło: Opracowanie własne

Zawody, których dotknie redukcja zatrudnienia to przede wszystkim: kucharze, kelnerzy, pomoce i sprzątaczkę oraz recepcjoniści. Oprócz przedstawionych powyżej przyczyn zmniejszania przez firmy zatrudnienia, zwolnienia pracowników na wskazanych stanowiskach wiążą się z charakterystyczną dla tych grup zawodowych wysoką rotacją kadr. Pracodawcy, którzy planują zwolnienia w grupie kucharzy, kelnerów czy pomocy, planują jednocześnie zatrudnienie nowych pracowników na tych stanowiskach.

Wzrost zatrudnienia

Podstawowe przyczyny wzrostu zatrudnienia przedstawia poniższy rysunek. Wskazane przez przedsiębiorców przyczyny wzrostu zatrudnienia pokrywają się ze wskazanymi kierunkami inwestycji w branży hoteli i restauracji. Firmy będą powiększać swoje zasoby personalne wskutek wzrostu popytu na oferowane usługi oraz rozszerzenia zakresu działalności.

Rysunek 52. Przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

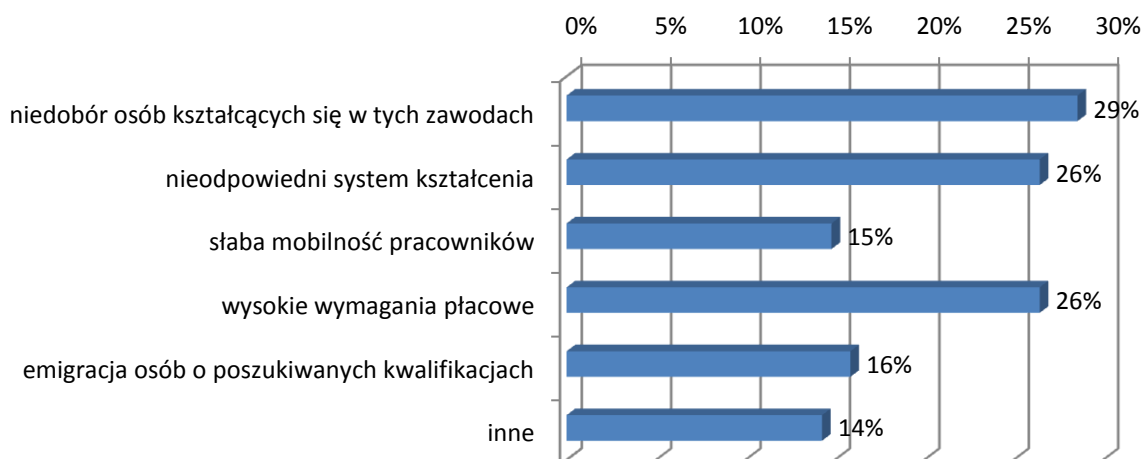
Blisko 30% firm wskazało co najmniej jedno stanowisko, na które obecnie lub w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą poszukiwani pracownicy, natomiast 17% firm wskazało dwa takie stanowiska. Prognozowany wzrost zatrudnienia w branży hoteli i restauracji będzie dotyczyć następujących stanowisk:

- kelnerzy (23% przedsiębiorstw) i barmani (14% przedsiębiorstw)
- kucharze – 27% przedsiębiorstw
- pomoce i sprzątaczkę – 14% przedsiębiorstw
- recepcjoniści – 8% przedsiębiorstw
- wychowawcy – 3% przedsiębiorstw
- pozostałe stanowiska (m.in. kierownik zmiany, ratownik na basenie, masażysta, cukiernik, dostawca potraw, kasjer-sprzedawca) – 11% przedsiębiorstw.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

Do podstawowych trudności, jakie pracodawcy napotykać przy rekrutacji pracowników na oferowane stanowiska, należy zaliczyć brak wystarczającej liczby osób kształcących się pod kątem zawodów w branży, wysokie wymagania płacowe oraz nieodpowiedni system kształcenia, nieprzygotowujący do pracy w zawodzie. Ponadto, warto zwrócić uwagę na fakt, że blisko 79% firm wskazało co najmniej jeden zawód, który sprawia trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, a 27% firm wskazało na dwa takie zawody.

Rysunek 53. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników przez firmy z branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Do pozostałych trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników, pracodawcy zaliczyli m.in.: brak doświadczenia (także praktyk), kwalifikacji i uprawnień zawodowych, niewielki stopień zaangażowania w pracę oraz małe zainteresowanie pracą w gastronomii, szczególnie w małych miejscowościach, duża konkurencja na rynku wpływająca na wysoki stopień rotacji pracowników, a także słaba znajomość języków obcych. Obecnie firmy mają największe trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników na następujących stanowiskach:

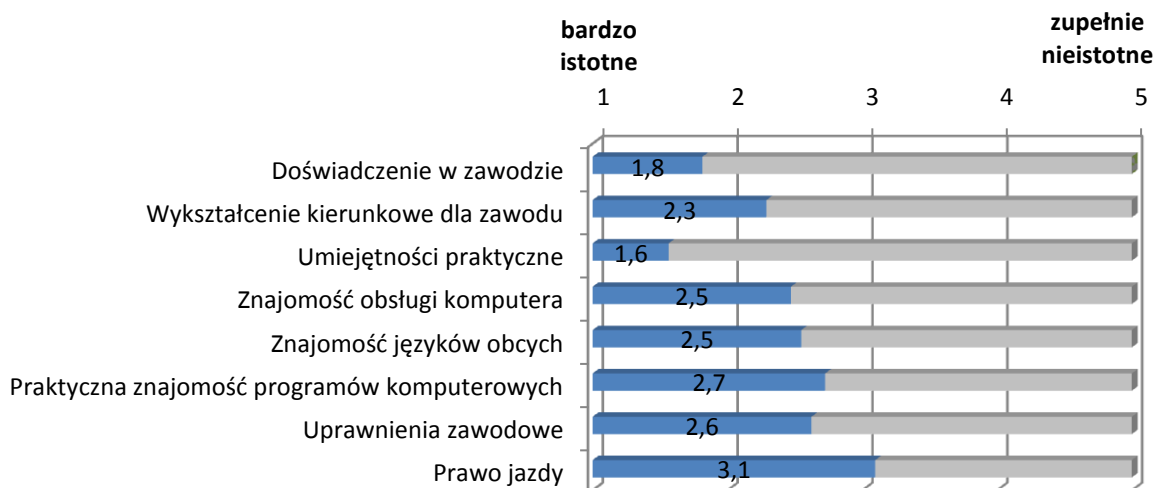
- kucharze – 40% przedsiębiorstw, z czego 3% szefowie kuchni
- kelnerzy (20% przedsiębiorstw) i barmani (6% przedsiębiorstw)
- pomoce i sprzątaczkę – 11% przedsiębiorstw
- recepcjoniści – 9% przedsiębiorstw
- wychowawcy – 2% przedsiębiorstw
- specjaliści (do spraw marketingu i sprzedaży oraz organizacji usług gastronomicznych) – 2% przedsiębiorstw
- pozostałe przedsiębiorstwa (m.in. technolog żywności, portier, pracownik gospodarczy, księgowy, agent ds. sprzedaży) – 10% przedsiębiorstw.

6.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Kwalifikacje

Pracodawcy z branży hoteli i restauracji zostali poproszeni o ocenę kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy przy pracach prostych. Pracodawcy oceniali istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne). Poniższa rysunek przedstawia średnie wartości ocen danej cechy na wszystkich stanowiskach w branży hoteli i restauracji.

Rysunek 54. Ocena istotności kwalifikacji pracowników w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Oceniając istotność kwalifikacji pracowników w branży hoteli i restauracji pracodawcy wskazali na pierwszym miejscu umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Dużą istotność pracodawcy przypisują także doświadczeniu w zawodzie. Stosunkowo najmniej istotny w ocenie pracodawców jest fakt posiadania prawa jazdy oraz praktyczna znajomość programów komputerowych.

Szczegółowych informacji o istotnych kwalifikacjach pracowników z poszczególnych grup zawodowych dostarcza poniższa tabela, zestawiająca oceny istotności kwalifikacji w odniesieniu do głównych grup zawodowych w omawianej branży.

Tabela 11. Ocena kwalifikacji pracowników w grupach zawodowych branży hoteli i restauracji

Kwalifikacje	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Doświadczenie w zawodzie	1,4	1,4	1,7	1,7	1,8	2,9
Wykształcenie kierunkowe dla zawodu	2,0	1,7	1,9	1,9	2,4	3,8
Umiejętności praktyczne	1,4	1,3	1,5	1,7	1,5	1,9
Znajomość obsługi komputera	1,6	2,0	2,5	1,2	3,1	4,4
Znajomość języków obcych	2,0	2,3	2,7	2,0	2,3	3,9
Praktyczna znajomość programów komputerowych	2,1	2,1	2,9	1,6	3,2	4,5
Uprawnienia zawodowe	2,4	2,1	2,1	2,5	2,8	3,9
Prawo jazdy	2,3	2,8	2,9	3,4	3,4	3,8

Źródło: Opracowanie własne

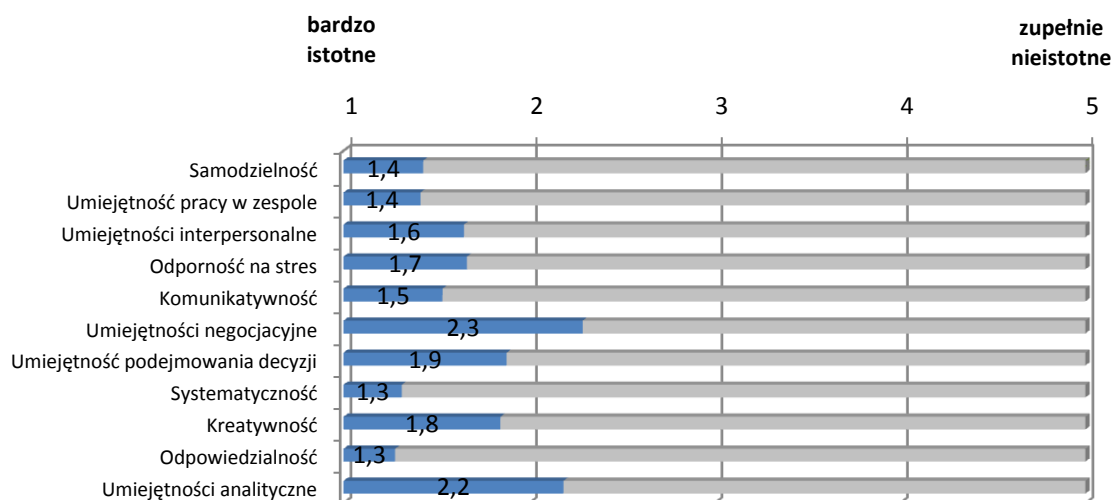
Oceniając kadre kierowniczą pracodawcy uznali za najbardziej istotne następujące kwalifikacje: doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne oraz znajomość obsługi komputera.

W pozostałych grupach zawodów, zdecydowanie najistotniejszymi kwalifikacjami są doświadczenie i umiejętności praktyczne.

Cechy osobowościowe

Podobnie jak w przypadku ocen istotności kwalifikacji, jakimi powinien dysponować idealny kandydat na stanowisko w omawianej branży, pracodawcy zostali poproszeni o ocenę istotności cech osobowościowych idealnego kandydata. Poniższy rysunek przedstawia średnie oceny istotności danej cechy osobowościowej pracowników.

Rysunek 55. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Przy rekrutacji kandydatów na stanowiska w branży hoteli i restauracji pracodawcy szczególnie dużą istotność przypisują takim cechom osobowościowym jak: systematyczność, odpowiedzialność, samodzielność, umiejętność pracy w zespole oraz komunikatywność. Średnio najmniej istotne są umiejętności negocjacyjne, podejmowania decyzji oraz umiejętności analityczne. W poniższej tabeli zestawiono oceny poszczególnych cech osobowościowych w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

Tabela 12. Ocena cech osobowościowych pracowników w grupach zawodowych branży hoteli i restauracji

Cechy osobowościowe	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Samodzielność	1,1	1,3	1,5	1,4	1,4	1,8
Umiejętność pracy w zespole	1,2	1,3	1,4	1,5	1,3	1,8
Umiejętności interpersonalne	1,2	1,6	1,7	1,5	1,5	2,4
Odporność na stres	1,2	1,6	1,7	1,5	1,6	2,4
Komunikatywność	1,1	1,4	1,5	1,5	1,4	2,3
Umiejętności negocjacyjne	1,3	1,9	2,4	2,0	2,4	3,7
Umiejętność podejmowania decyzji	1,1	1,5	1,9	1,6	2,0	3,1
Systematyczność	1,3	1,3	1,3	1,2	1,4	1,4
Kreatywność	1,3	1,5	1,8	1,9	1,8	2,8
Odpowiedzialność	1,1	1,2	1,3	1,2	1,3	1,5
Umiejętności analityczne	1,3	1,7	2,2	1,8	2,5	3,6

Źródło: Opracowanie własne

Wszystkie badane cechy osobowościowe zostały ocenione jako bardzo istotne w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych, przy czym do najważniejszych zaliczono: samodzielność, komunikatywność, umiejętność podejmowania decyzji oraz odpowiedzialność.

Pracowników na stanowiskach specjalistycznych powinny charakteryzować takie cechy, jak: samodzielność, umiejętność pracy w zespole, systematyczność i komunikatywność.

Pożądanymi cechami pracowników usług osobistych i sprzedawców, czyli przede wszystkim kelnerów, barmanów i kucharzy, są przede wszystkim umiejętność pracy w zespole i odpowiedzialność, a także samodzielność, komunikatywność i systematyczność.

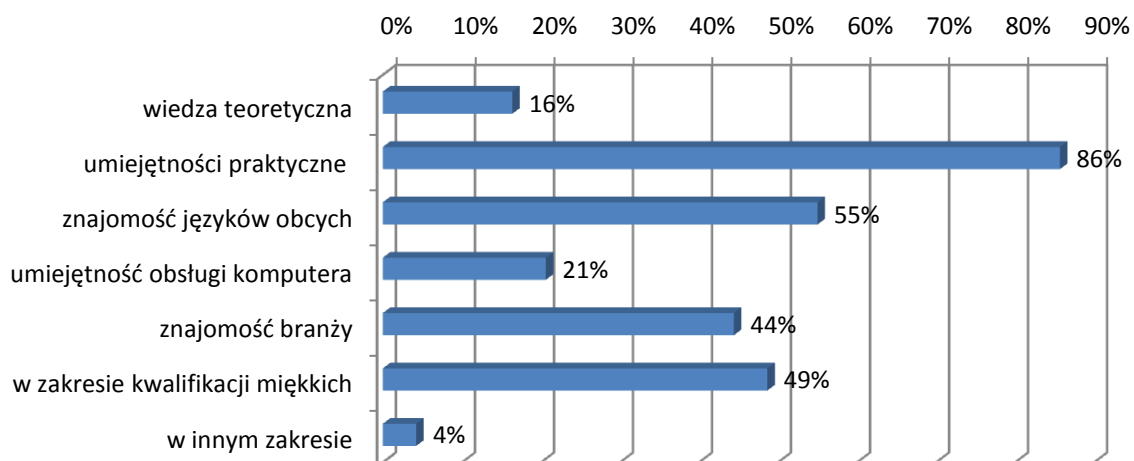
6.5. System kształcenia kadr dla sektora

Wykształcenie absolwentów

Opinie respondentów na temat jakości kształcenia kadr dla sektora hoteli i restauracji w województwie dolnośląskim są podzielone. Pozytywnie o jakości kształcenia wypowiada się 53%, natomiast 47% respondentów jest przeciwnego zdania. Warto nadmienić, że lepiej o jakości kształcenia wypowiadają się pracodawcy z sektora hotelarskiego (61% pozytywnych ocen), natomiast pozytywnie o jakości kształcenia wypowiedziało się jedynie 47% firm z sektora restauracyjnego. Najważniejsze obszary, w których należy poprawić wykształcenie absolwentów szkół, przygotowujących do pracy w zawodzie przedstawia poniższy rysunek.

86% pracodawców wskazało na potrzebę poprawy jakości szkolenia absolwentów pod kątem umiejętności praktycznych. W opinii przedsiębiorców system edukacji powinien lepiej przygotowywać również pod kątem znajomości języków obcych, w zakresie kwalifikacji miękkich, a także znajomości branży. Najmniej zastrzeżeń zaobserwowano w ocenie poziomu wiedzy teoretycznej absolwentów oraz umiejętności obsługi komputera.

Rysunek 56. Obszary poprawy wykształcenia absolwentów w branży hoteli i restauracji



Źródło: Opracowanie własne

Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

Korzystanie ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników deklaruje 56% przedsiębiorstw, przy czym w sektorze hotelarskim ze szkoleń korzysta 62% firm, a w sektorze restauracyjnym 51% firm. Podstawowymi przyczynami niekorzystania ze szkoleń są:

- zbyt wysoka cena szkoleń (w przypadku 36% firm)
- brak potrzeby doszkalania pracowników (w przypadku 30% firm)
- brak środków finansowych na szkolenia (w przypadku 29% firm)
- trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia (w przypadku 24% firm)
- brak odpowiedniej pod względem tematyki oferty szkoleń na rynku (w przypadku 17% firm)

Pracodawcy zwracali także uwagę na niechęć pracowników do uczestnictwa w szkoleniach, dużą odległość od ośrodków szkoleniowych i jednocześnie trudności w znalezieniu firm oferujących szkolenia wewnętrzne.

Podstawowymi formami finansowania kursów i szkoleń są środki własne pracodawcy (89% firm), dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej (21% firm), a także finansowanie przez organizacje branżowe (18% firm).

Głównymi obszarami doszkalania pracowników są, w opinii pracodawców, szkolenia z zakresu praktycznego wykonywania zawodu, zagadnień BHP, a także języków obcych. Poniższa tabela przedstawia obszary, w których pracodawcy widzą potrzebę doszkalania pracowników w podstawowych grupach zawodów w branży hoteli i restauracji.

Tabela 13. Obszary doszkalania pracowników w branży hoteli i restauracji (% pracodawców, którzy wskazali na konieczność doszkalania danej grupy zawodowej w danym obszarze)

Rodzaj szkolenia	Kadra kierown.	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	26%	16%	10%	8%	11%	8%
Praktyczne wykonywanie zawodu	18%	21%	23%	17%	31%	33%
W zakresie specyficznych zagadnień dot. branży	31%	22%	11%	9%	12%	6%
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	21%	20%	17%	12%	15%	28%
Zarządzanie jakością	25%	11%	8%	8%	11%	9%
Obsługa komputera	13%	11%	5%	14%	7%	2%
Posługiwanie się programami komputerowymi	11%	7%	4%	12%	9%	2%
Języki obce	30%	20%	12%	19%	19%	9%
Pozyskiwanie środków unijnych	24%	6%	2%	5%	4%	3%
Szkolenia interpersonalne	25%	10%	7%	4%	11%	7%
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	16%	10%	5%	3%	10%	10%
Inne	1%	1%	0%	1%	0%	0%

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy wskazali na potrzebę doszkalania pracowników na stanowiskach kierowniczych w zakresie specyficznych zagadnień branżowych, znajomości języków obcych, a także wiedzy teoretycznej.

W przypadku pracowników na stanowiskach specjalistycznych pracodawcy wskazali na konieczność pogłębiania wiedzy dotyczącej specyficznych zagadnień branżowych oraz umiejętności praktycznego wykonywania zawodu i pogłębiania wiedzy teoretycznej.

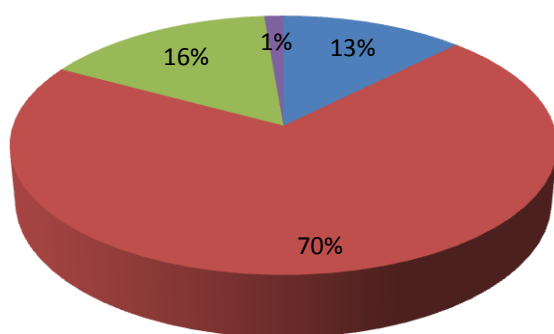
W grupach techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych najczęściej wskazywanymi obszarami szkoleń były szkolenia z zakresu praktycznego wykonywania zawodu oraz zagadnień BHP.

Szkolenia pracowników usług osobistych i sprzedawców koncentrują się głównie wokół zagadnień związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu, a także pogłębiania umiejętności posługiwania się językami obcymi, co ma szczególne znaczenie w zawodzie kelnera.

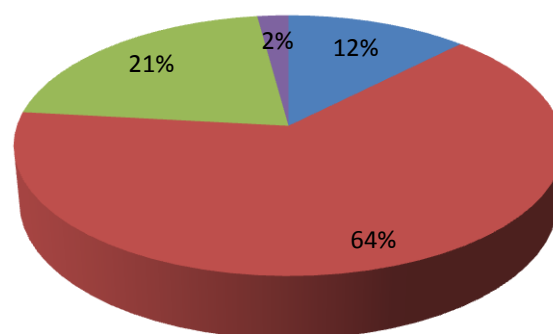
W grupie pracowników przy pracach prostych, pracodawcy najczęściej wskazywali na szkolenia z zakresu praktycznego wykonywania zawodu oraz zagadnień BHP.

W ocenie pracodawców z branży hoteli i restauracji szkolenia i kursy specjalistyczne, a także studia podyplomowe, są raczej efektywne, przy czym jakość szkoleń i kursów specjalistycznych została znacznie lepiej oceniona niż jakość studiów podyplomowych. Poniższe wykresy przedstawiają strukturę ocen tych dwóch form doszkalania pracowników.

Rysunek 57. Ocena efektywności kursów i szkoleń specjalistycznych dla branży hoteli i restauracji



Rysunek 58. Ocena efektywności studiów podyplomowych dla branży hoteli i restauracji



■ bardzo efektywne ■ raczej efektywne ■ raczej nieefektywne ■ bardzo nieefektywne

Źródło: Opracowanie własne

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w opinii 17% pracodawców szkolenia i kursy specjalistyczne są nieefektywne, przy czym większy odsetek ocen negatywnych odnotowano w przypadku pracodawców z sektora hotelarskiego. O nieefektywności studiów podyplomowych wypowiedziało się 23% respondentów.

6.6. Podsumowanie branży

W ocenie przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora i obrotów firmy, nastroje wśród przedsiębiorców z branży hoteli i restauracji są mniej optymistyczne, niż wśród pracodawców

z innych branż, przy czym większy odsetek pesymistów zaobserwowano w sektorze restauracyjnym. 55% firm z branży planuje działania inwestycyjne, głównie w modernizację i rozbudowę nieruchomości.

W strukturze zawodowej pracowników branży hoteli i restauracji, biorąc pod uwagę liczbę pracowników, dominującą grupą zawodową są pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, którzy stanowią połowę ogółu zatrudnionych. Stosunkowo niewielki udział specjalistów w strukturze zawodowej przekłada się na względnie niewielki udział pracowników z wykształceniem wyższym. Warto zwrócić uwagę na fakt, że 95% pracowników branży zatrudnionych jest w ramach umowy o pracę. Poziom fluktuacji kadr w branży jest stosunkowo wysoki, szczególnie na stanowiskach kelnera, kucharza oraz pomocy i sprzątaczek.

Jedynie 23% firm z branży hoteli i restauracji planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a co dziesiąta firma planuje ogólną redukcję zatrudnienia. Spadek zatrudnienia jest związany w dużym stopniu z sezonowością pracy w sektorze, a także z trudnościami finansowymi, z którymi boryka się 1/4 firm. Firmy, które planują ogólny wzrost zatrudnienia, zwiększą liczbę etatów m.in. na stanowiskach kelnerów, kucharzy, pomocy i sprzątaczek oraz recepcjonistów.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na trudności, jakie pracodawcy napotykają przy rekrutacji odpowiednich osób na oferowane stanowiska. Zdecydowana większość wskazała przynajmniej jedno stanowisko pracy, na które rekrutacja sprawiła trudności, głównie z powodu niedoboru osób kształcących się pod kątem pracy w zawodzie oraz wysokich wymagań płacowych kandydatów. Wśród firm objętych badaniem 40% firm napotyka trudności w rekrutacji na stanowisko kucharza, natomiast wiele firm wskazało również na trudności w rekrutacji kelnerów, pomocy i sprzątaczek, recepcjonistów, a także specjalistów organizacji usług gastronomicznych.

Umiejętności praktyczne oraz doświadczenie w zawodzie są w ocenie pracodawców jednymi z ważniejszych czynników branż pod uwagę przy rekrutacji pracowników. Ponadto idealny kandydat na stanowisko w branży hoteli i restauracji powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną i posiadającą zdolności zarówno do pracy w zespole, jak i pracy samodzielnej.

Jakość kształcenia kadr dla sektora hoteli i restauracji w województwie dolnośląskim w opinii 46% pracodawców wymaga poprawy, szczególnie, jak już wspomniano powyżej, w zakresie umiejętności praktycznych, a także znajomości języków obcych wśród pracowników usług osobistych i sprzedawców. Ze szkoleń i kursów specjalistycznych korzysta 56% przedsiębiorstw. Głównymi przyczynami niekorzystania ze szkoleń są zbyt wysoka cena szkoleń i tym samym brak środków finansowych na szkolenia. Do finansowania szkoleń blisko 90% firm wykorzystuje środki własne, a dodatkowo 21% korzysta z dofinansowania ze środków unijnych i 18% z finansowania przez organizacje branżowe. W opinii większości pracodawców jakość oferowanych na rynku szkoleń jest bardzo dobra.

7. Branża informatyczna

W ramach branży informatycznej (dział PKD 72) badaniu poddano firmy zajmujące się m.in. doradztwem w zakresie sprzętu komputerowego, działalnością w zakresie oprogramowania, przetwarzania danych, działalnością związaną z bazami danych oraz konserwacją i naprawą maszyn biurowych, księgujących i sprzętu komputerowego.

7.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

W ocenie respondentów z branży informatycznej sytuacji ekonomiczna sektora uległa w ciągu ostatnich 12 miesięcy pogorszeniu. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców wyniósł -28 punktów, co oznacza, że wśród respondentów przeważały głosy negatywnie oceniające zmianę kondycji sektora. Blisko 55% respondentów oceniło, że sytuacja ekonomiczna sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy uległa pogorszeniu, natomiast jedynie 12% respondentów wskazało na polepszenie się sytuacji. Ponadto 34% respondentów stwierdziło, że sytuacja ekonomiczna sektora nie uległa zmianie.

Znacznie więcej optymizmu można zaobserwować w przypadku ocen przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora. Blisko 42% respondentów przewiduje polepszenie sytuacji sektora, natomiast jedynie 14% wskazuje na pogorszenie sytuacji. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców w tym zakresie wyniósł +17 punktów, co wskazuje na przewagę liczby optymistów nad liczbą pesymistów.

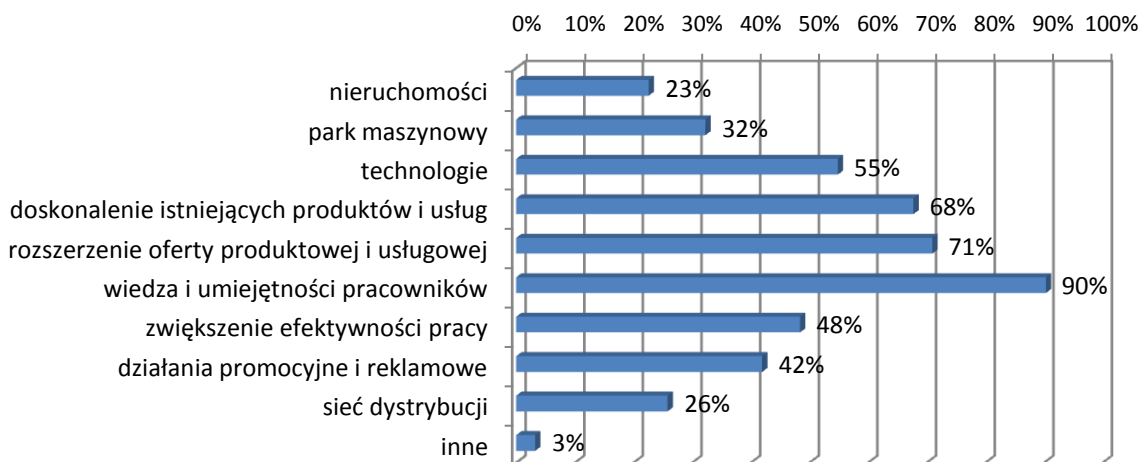
Podobnie w przypadku ocen zmian obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy można zaobserwować przewagę nastrojów optymistycznych. Wskaźnik nastrojów przedsiębiorców wyniósł +21 punktów, przy czym połowa respondentów przewiduje zwiększenie obrotów firmy w najbliższych 12 miesiącach.

Działalność inwestycyjna

Pozytywne nastroje respondentów dotyczące przyszłości firmy i sektora z pewnością wpływają na plany inwestycyjne przedsiębiorstw. 62% firm z branży informatycznej planuje

podjęcie działań inwestycyjnych w najbliższych 12 miesiącach. Poniższy rysunek przedstawia główne kierunki inwestycji firm z branży informatycznej

Rysunek 59. Główne kierunki planowanych inwestycji w branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

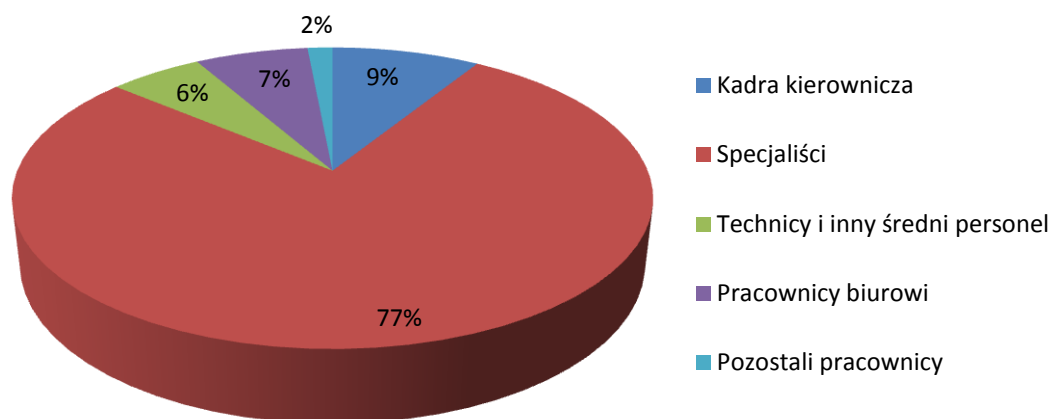
Wśród firm, które planują działania inwestycyjne, najczęściej wskazywanym kierunkiem inwestycji były inwestycje w wiedzę i umiejętności pracowników – blisko 90% firm planuje inwestycje w tym właśnie zakresie. Znaczny odsetek firm planuje również inwestycje w rozszerzenie oferty produktowej i usługowej oraz w doskonalenie istniejącej oferty. Stosunkowo najmniej wskazań zaobserwowano w przypadku inwestycji w nieruchomości i sieć dystrybucji.

7.2. Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia pod kątem grup zawodowych

W strukturze zatrudnienia w branży informatycznej zdecydowanie dominują specjaliści, stanowią około 77% ogółu zatrudnionych w branży. Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią blisko 9% zatrudnionych, technicy i średni personel – 6%, natomiast pracownicy obsługi biurowej – 7%.

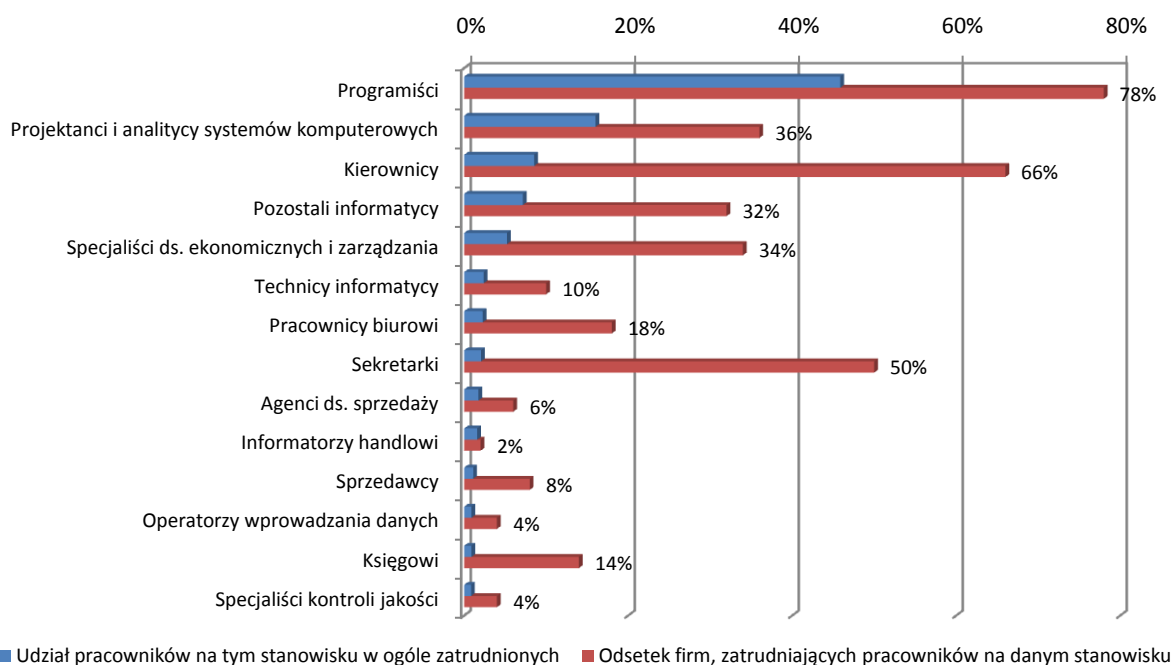
Rysunek 60. Struktura zatrudnienia w branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

Na poniższym rysunku przedstawiono grupy zawodów o największej liczbie pracowników w branży informatycznej w województwie dolnośląskim. Pracownicy zatrudnieni w przedstawionych poniżej czternastu grupach zawodów stanowią łącznie 96,6% ogółu zatrudnionych w branży informatycznej.

Rysunek 61. Podstawowe stanowiska pracy w branży informatycznej



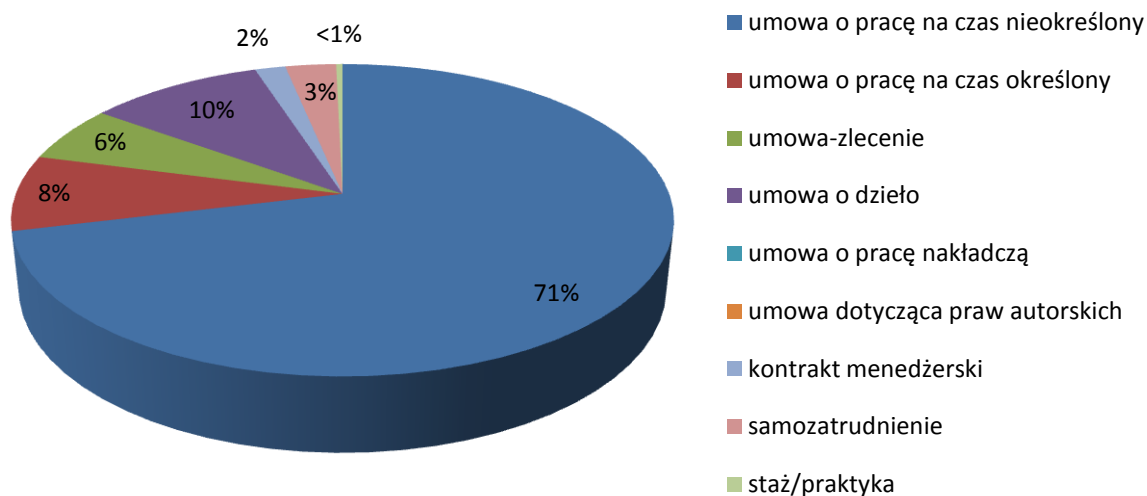
Źródło: Opracowanie własne

W strukturze zatrudnienia firm z branży informatycznej dominują programiści, którzy stanowią blisko 46% zatrudnionych w branży. Drugą co do liczby zatrudnionych pracowników jest grupa projektantów i analityków systemów komputerowych, to jest: administratorzy baz danych, administratorzy systemów komputerowych, analitycy systemów komputerowych, inżynierowie systemów komputerowych oraz projektanci systemów komputerowych, którzy stanowią łącznie 16% ogółu zatrudnionych. 9% zatrudnionych stanowią kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych. Ponadto blisko 66% firm zatrudnia pracowników na tym stanowisku. Znaczny udział w strukturze zatrudnienia mają także pozostali informatycy, a szczególnie specjaliści ds. zastosowań informatyki oraz administratorzy sieci informatycznej. Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania, głównie specjaliści do spraw marketingu i sprzedaży oraz specjaliści do spraw konsultingu, stanowią 5% zatrudnionych w branży.

Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Najczęstszą formą zatrudnienia w branży jest umowa o pracę na czas nieokreślony – 71% pracowników zatrudnionych jest w oparciu o tę formę zatrudnienia. Popularną formą zatrudnienia jest także umowa o dzieło – co dziesiąty pracownik branży świadczy przedsiębiorstwom usługi w ramach tej formy zatrudnienia. 8% pracowników zatrudnionych jest w ramach umowy o pracę na czas określony, natomiast 6% pracowników - w ramach umowy-zlecenie.

Rysunek 62. Formy zatrudnienia pracowników w branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

Stale miejsce zamieszkania osób pracujących w przedsiębiorstwach

Biorąc pod uwagę stałe miejsce zamieszkania osób pracujących w firmach z branży informatycznej w strukturze zatrudnienia dominują osoby mieszkające w tej samej gminie, w której zlokalizowana jest firma (72% pracowników).

Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wykształcenia pracowników branży informatycznej blisko 90% pracowników posiada wykształcenie wyższe. 8% pracowników posiada wykształcenie średnie zawodowe lub policealne, a jedynie 3% wykształcenie średnie ogólnokształcące.

Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wiekowej pracowników branży przeważają osoby w wieku 24-49 lat (89% zatrudnionych), natomiast stosunkowo niewielki odsetek zatrudnionych (3%) stanowią osoby młode, poniżej 24 lat. Osoby w wieku powyżej 50 lat stanowią 7% pracowników branży.

Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Struktura zatrudnienia pod kątem stażu pracy świadczy o stosunkowo niewielkiej rotacji pracowników w branży. Staż pracy 44% pracowników wynosi ponad 3 lata, natomiast 42% pracowników pracuje w firmie od 1-3 lat. Pracownicy, których staż pracy wynosi poniżej 1 roku, stanowią 13% ogółu zatrudnionych.

7.3. Dynamika zatrudnienia

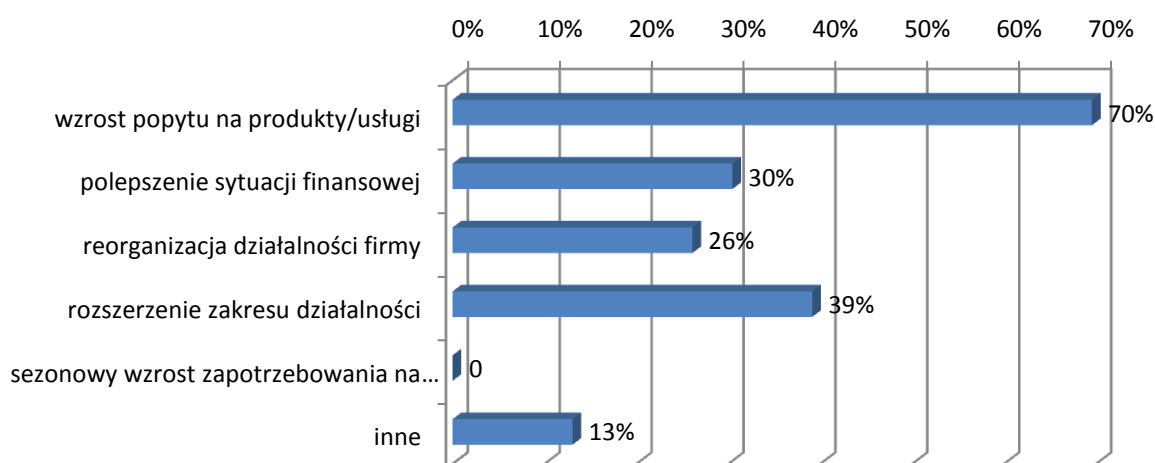
Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

Oceniając aktualny stan zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb zdecydowana większość firm (64%) deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. Jedynie 4% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast blisko 32% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. W przypadku planów dotyczących zatrudnienia 44% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a połowa firm nie przewiduje zmian w poziomie zatrudnienia. Jedynie 2% firm planuje ogólną redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Wzrost zatrudnienia

Poniżej przedstawiono główne przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia i odsetek wskazań poszczególnych przyczyn przez firmy, które planują ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Rysunek 63. Przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia w branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

Najczęstszą przyczyną planowanego wzrostu zatrudnienia w firmach branży informatycznej jest wzrost popytu na produkty i usługi – blisko 70% firm wskazało na tę przyczynę planowanego wzrostu zatrudnienia. Do najczęściej wskazywanych przyczyn należy

również zaliczyć rozszerzenie zakresu działalności (39% firm) oraz polepszenie sytuacji finansowej, w przypadku 30% firm. Do innych przyczyn zwiększenia liczby pracowników respondenci zaliczyli zwiększenie zapotrzebowania na pracowników w związku z realizacją dużego projektu lub intensyfikacją działań marketingowych i handlowych.

46% firm wskazało co najmniej jedno stanowisko, na które obecnie lub w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą poszukiwani pracownicy, natomiast 26% firm wskazało dwa takie stanowiska. Prognozowany wzrost zatrudnienia w branży informatycznej będzie dotyczyć następujących stanowisk:

- programiści – 44% przedsiębiorstw
- projektanci i analitycy systemów komputerowych – 17% przedsiębiorstw
- pozostali informatycy – 15% przedsiębiorstw
- agenci ds. sprzedaży – 10% przedsiębiorstw
- specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania - 5% przedsiębiorstw
- pozostałe stanowiska (m.in. project manager, tester oprogramowania, sprzedawca) – 9% przedsiębiorstw.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

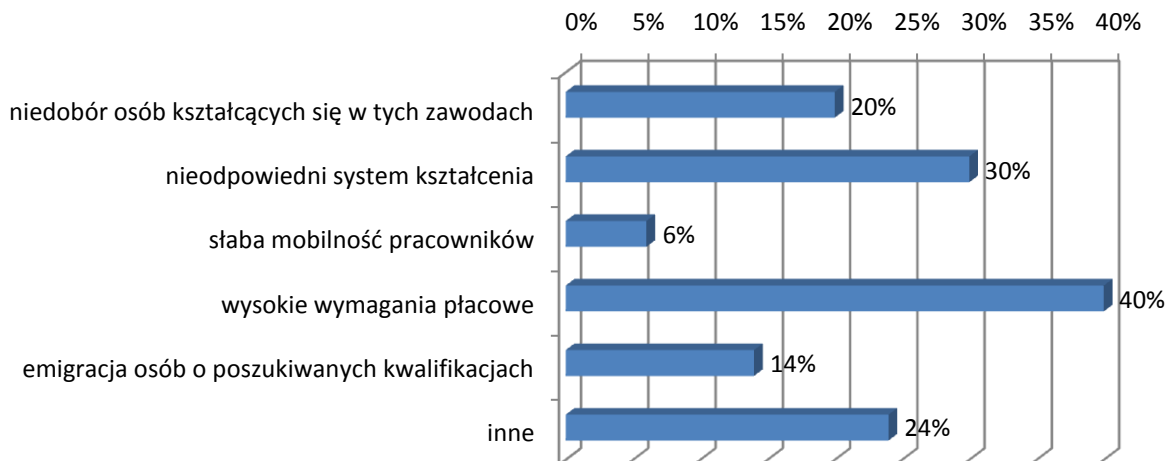
Do podstawowych trudności, jakie pracodawcy napotykać przy rekrutacji pracowników na oferowane stanowiska, należy zaliczyć wysokie wymagania płacowe oraz nieodpowiedni system kształcenia, nieprzygotowujący do pracy w zawodzie. Ponadto warto zwrócić uwagę na fakt, że blisko 74% firm wskazało co najmniej jeden zawód, który sprawia trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, a 24% firm wskazało na dwa takie zawody.

Obecnie firmy mają największe trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników na następujących stanowiskach:

- programiści – 42% przedsiębiorstw
- pozostali informatycy – 15% przedsiębiorstw
- specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania - 15% przedsiębiorstw
- projektanci i analitycy systemów komputerowych – 11% przedsiębiorstw
- agenci ds. sprzedaży – 8% przedsiębiorstw

- pozostałe przedsiębiorstwa (m.in. tester oprogramowania, sprzedawca) – 9% przedsiębiorstw.

Rysunek 64. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników przez firmy z branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

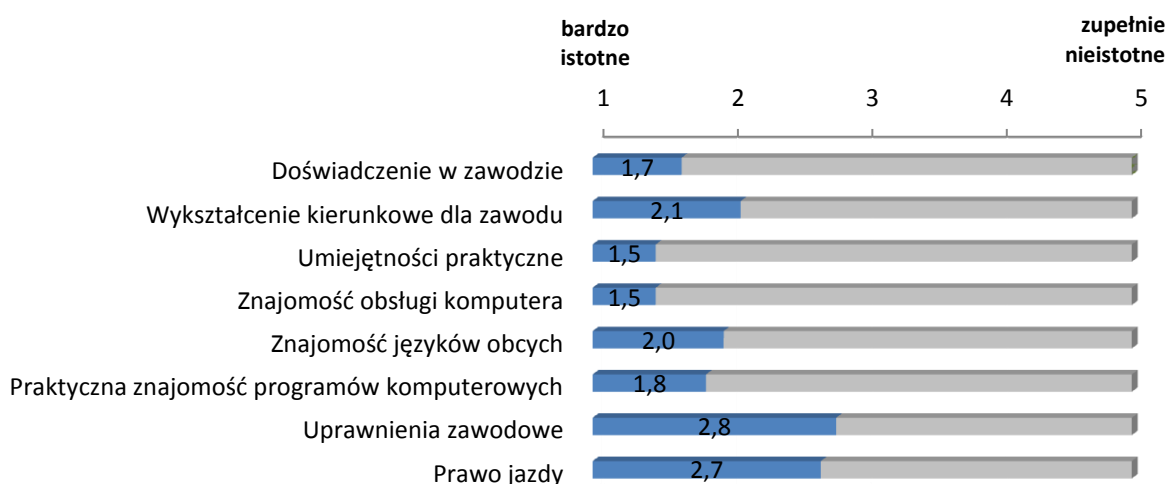
Ponadto warto nadmienić, że w grupie programistów część pracodawców wskazała na trudności w znalezieniu programisty specyficznego języka programowania. Wielu pracodawców napotyka również trudności w rekrutacji programistów i konsultantów SAP, a także specjalistów zastosowań informatyki ze znajomością zagadnień z zakresu księgowości.

7.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Kwalifikacje

Pracodawcy z branży informatycznej zostali poproszeni o ocenę kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Pracodawcy oceniali istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne). Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen danej cechy na wszystkich stanowiskach w branży informatycznej.

Rysunek 65. Ocena istotności kwalifikacji pracowników w branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowanie najbardziej istotnymi kwalifikacjami, jakie powinien posiadać pracownik ubiegający się o pracę w branży, są umiejętności praktyczne oraz znajomość obsługi komputera. Pracodawcy przypisują również dużą istotność doświadczeniu w zawodzie oraz praktycznej znajomości programów komputerowych. Stosunkowo najmniej istotne są uprawnienia zawodowe pracownika oraz prawo jazdy. W poniższej tabeli zestawiono oceny poszczególnych cech w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

Tabela 14. Ocena kwalifikacji pracowników w grupach zawodowych branży informatycznej

Kwalifikacje	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy biurowi
Doświadczenie w zawodzie	1,3	1,5	1,7	2,1
Wykształcenie kierunkowe dla zawodu	2,0	1,6	2,0	2,8
Umiejętności praktyczne	1,5	1,3	1,3	1,8
Znajomość obsługi komputera	1,5	1,2	1,4	1,8
Znajomość języków obcych	1,6	1,8	2,3	2,2
Praktyczna znajomość programów komputerowych	2,0	1,4	1,8	2,2
Uprawnienia zawodowe	3,1	2,8	2,2	3,2
Prawo jazdy	2,7	2,9	2,6	2,6

Źródło: Opracowanie własne

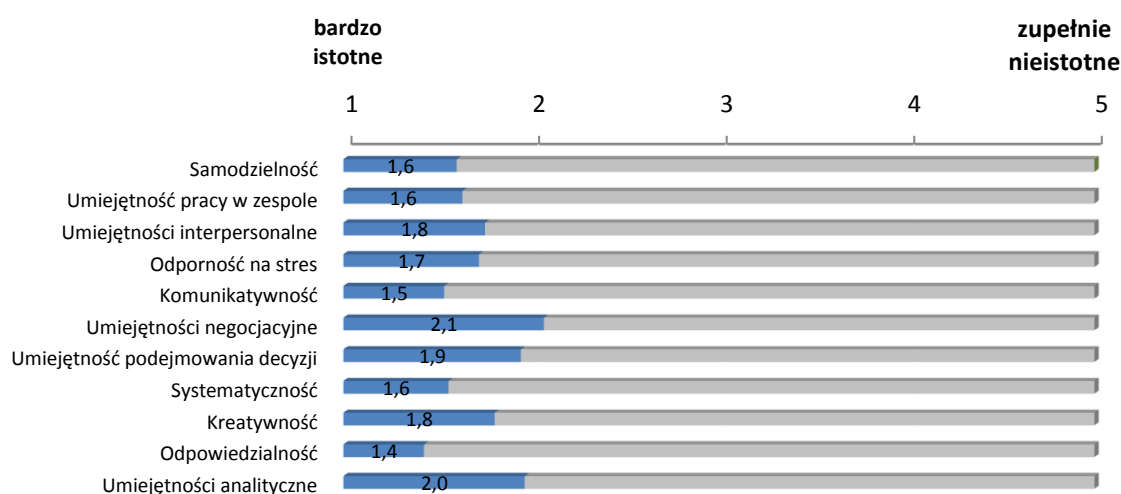
Najbardziej istotną cechą wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych jest doświadczenie w zawodzie. W przypadku specjalistów największe znaczenie przy rekrutacji pracowników przypisywane jest znajomości obsługi komputera, w przypadku techników – umiejętnościom praktycznym, natomiast w przypadku techników i średniego personelu – obu wymienionym cechom w równym stopniu.

Ponadto warto zwrócić uwagę na fakt, że oceny wszystkich kwalifikacji w grupie specjalistów, z wyjątkiem uprawnień zawodowych i prawa jazdy, przyjęły wartości wyższe niż średnia ocena danej cechy dla wszystkich pracowników branży, co stanowi cenną informację dla kandydatów ubiegających się o pracę na stanowiskach specjalistycznych. W przypadku kandydatów na stanowiska techniczne, pracodawcy uznali za bardziej istotny, w stosunku do średniej oceny istotności cechy, fakt posiadania przez kandydata uprawnień zawodowych oraz prawa jazdy, natomiast w grupie pracowników na stanowiskach kierowniczych stosunkowo ważna jest znajomość języków obcych.

Cechy osobowościowe

Podobnie jak w przypadku ocen istotności kwalifikacji, jakimi powinien dysponować idealny kandydat na stanowisko w branży informatycznej, pracodawcy zostali poproszeni o ocenę istotności cech osobowościowych idealnego kandydata. Poniższy rysunek przedstawia średnie oceny istotności danej cechy osobowościowej pracowników w branży informatycznej.

Rysunek 66. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników w branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

Cechami, którym pracodawcy przypisali szczególnie dużą istotność, są: odpowiedzialność, komunikatywność, samodzielność, umiejętność pracy w zespole oraz systematyczność. Stosunkowo mniej istotne są: umiejętności negocjacyjne, analityczne oraz umiejętności podejmowania decyzji. W poniższej tabeli zestawione zostały oceny poszczególnych cech osobowościowych w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

Tabela 15. Ocena cech osobowościowych pracowników w grupach zawodowych branży informatycznej

Cechy osobowościowe	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy biurowi
Samodzielność	1,1	1,6	2,0	1,8
Umiejętność pracy w zespole	1,5	1,3	1,6	2,1
Umiejętności interpersonalne	1,3	2,0	1,9	1,8
Odporność na stres	1,4	1,8	1,9	1,9
Komunikatywność	1,3	1,6	1,7	1,8
Umiejętności negocjacyjne	1,3	2,8	2,6	1,9
Umiejętność podejmowania decyzji	1,1	2,2	2,3	2,1
Systematyczność	1,5	1,5	1,5	1,7
Kreatywność	1,5	1,6	2,1	2,0
Odpowiedzialność	1,1	1,3	1,6	1,7
Umiejętności analityczne	1,5	1,5	2,3	2,5

Źródło: Opracowanie własne

W przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych szczególnie istotnymi cechami osobowościowymi są: samodzielność, umiejętność podejmowania decyzji oraz odpowiedzialność. Ponadto wartości ocen wszystkich cech pracowników z tej grupy zawodowej przyjęły wartości wyższe niż średnie oceny cech dla wszystkich pracowników branży, co świadczy o szczególnej istotności cech osobowościowych przy rekrutacji kadry kierowniczej w branży.

Idealnego kandydata na specjalistę oraz technika w branży informatycznej powinny charakteryzować: umiejętność pracy w zespole, systematyczność oraz odpowiedzialność. Stosunkowo najmniej istotne są: umiejętności negocjacyjne oraz podejmowania decyzji.

Cechami charakteryzującymi pracowników biurowych są: systematyczność i odpowiedzialność. Najmniej istotne w przypadku pracowników z tej grupy zawodowej są: umiejętności analityczne, podejmowania decyzji oraz pracy w zespole.

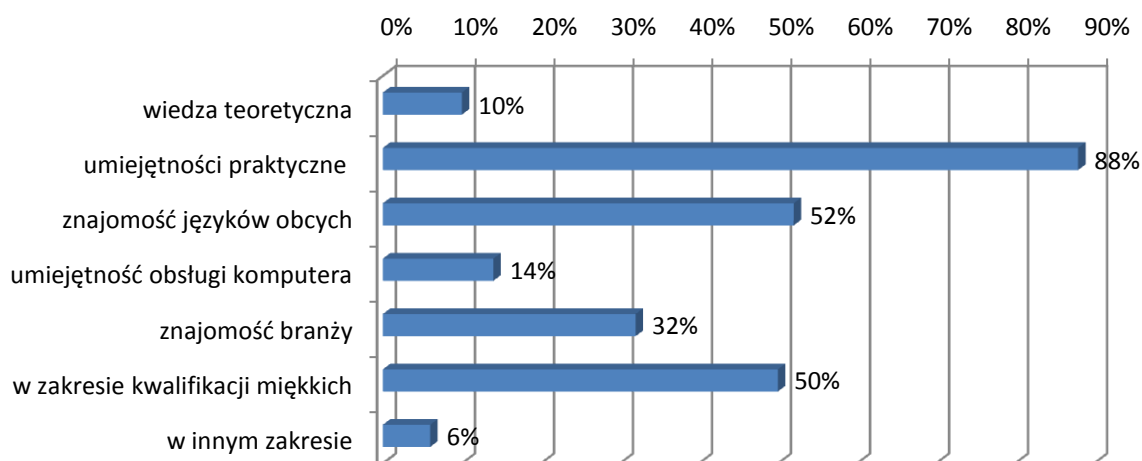
7.5. System kształcenia kadr dla sektora

Wykształcenie absolwentów

W ocenie respondentów jakość systemu kształcenia odpowiada zapotrzebowaniu na pracowników w sektorze informatycznym na Dolnym Śląsku. 76% respondentów oceniło pozytywnie system kształcenia kadr w regionie, natomiast blisko co czwarty respondent

negatywnie ocenił jakość systemu kształcenia. Najważniejsze obszary, w których należy poprawić wykształcenie absolwentów szkół przygotowujących do pracy w zawodzie, przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 67. Obszary poprawy wykształcenia absolwentów branży informatycznej



Źródło: Opracowanie własne

Do najczęściej wskazywanych obszarów wykształcenia absolwentów, które zdaniem pracodawców wymagają poprawy, należą: umiejętności praktyczne niezbędne do wykonywania zawodu, znajomość języków obcych, kwalifikacje miękkie, takie jak komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole, oraz znajomość branży. Stosunkowo niewielu pracodawców wskazuje na braki w wiedzy teoretycznej kandydatów oraz umiejętności obsługi komputera. Po stronie szkół przygotowujących do pracy w branży informatycznej leży więc zwiększenie nacisku na łączenie przekazywanej uczniom i studentom wiedzy teoretycznej z praktycznymi umiejętnościami wykonywania zawodu oraz uwarunkowaniami funkcjonowania branży.

Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

Zdecydowana większość firm z branży informatycznej (88%) korzysta ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników. Firmy, które nie korzystają z takich form doszkalania, wskazują na następujące przyczyny takiego stanu rzeczy:

- brak środków finansowych na szkolenia
- zbyt niska jakość szkoleń

- trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia.

Wszystkie firmy z branży informatycznej finansują kursy i szkolenia ze środków własnych, przy czym 53% firm korzysta także z dofinansowania ze środków Unii Europejskiej. 12% firm korzysta z finansowania szkoleń przez organizacje branżowe, natomiast w przypadku 9% firm szkolenia finansowane są ze środków pracownika.

Do najczęściej wskazywanych obszarów, w których pracodawcy widzą potrzeby doszkalania pracowników, zaliczyć należy szkolenia w zakresie znajomości branży, praktycznego wykonywania zawodu oraz szkolenia interpersonalne. Są to zatem te same obszary, które pracodawcy wskazali podczas oceny braków w wykształceniu absolwentów. Poniższa tabela przedstawia obszary, w których pracodawcy widzą potrzebę doszkalania pracowników, w podziale na poszczególne grupy zawodowe.

Tabela 16. Obszary doszkalania pracowników w branży informatycznej (% pracodawców, którzy wskazali na konieczność doszkalania danej grupy zawodowej w danym obszarze)

Rodzaj szkolenia	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy biurowi
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	24%	56%	12%	8%
Praktyczne wykonywanie zawodu	24%	54%	28%	16%
W zakresie specyficznych zagadnień dot. branży	40%	68%	20%	18%
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	16%	8%	2%	6%
Zarządzanie jakością	24%	24%	10%	8%
Obsługa komputera	-	-	6%	4%
Posługiwanie się programami komputerowymi	6%	14%	10%	18%
Języki obce	26%	48%	14%	12%
Pozyskiwanie środków unijnych	14%	6%	2%	2%
Szkolenia interpersonalne	46%	40%	12%	22%
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	30%	16%	4%	16%
Inne	4%	2%	-	2%

Źródło: Opracowanie własne

W przypadku kadry kierowniczej szczególnie pożądanymi rodzajami szkoleń są szkolenia interpersonalne, szkolenia w zakresie znajomości zagadnień branży oraz szkolenia z zakresu kształtowania osobowości.

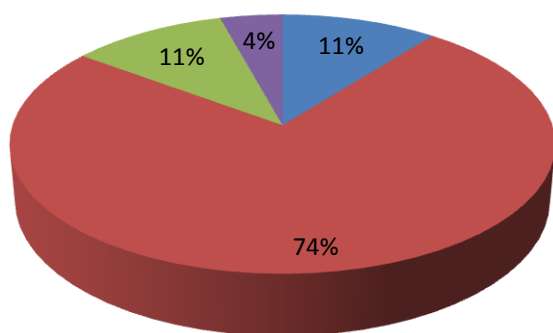
Warto zwrócić uwagę na fakt, że stosunkowo dużo firm wskazało na potrzebę doszkalania specjalistów, szczególnie w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży (68% firm), pogłębiania wiedzy teoretycznej (56% firm) oraz umiejętności praktycznego wykonywania zawodu (54% firm), co najprawdopodobniej wynika ze specyfiki

branży informatycznej, w której warunkiem konkurencyjności jest ciągle podążanie za rozwojem nowych technologii i szybkie reagowanie na zmiany otoczenia firmy. Ponadto blisko połowa firm wskazała na konieczność doszkalania w zakresie znajomości języków obcych w grupie specjalistów, a 40% firm – w zakresie umiejętności interpersonalnych.

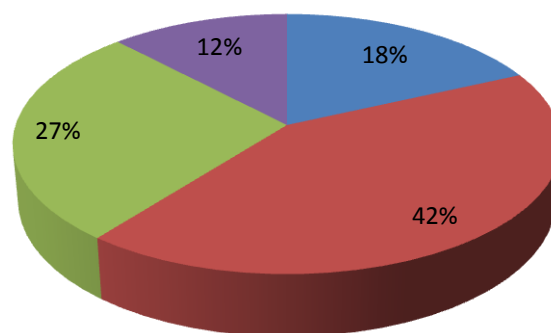
Ogólnie firmy nie wskazują na silną potrzebę szkoleń w grupie pracowników na stanowiskach technicznych oraz pracowników biurowych. W przypadku techników najczęściej firm (28%) wskazało na konieczność doszkalania w zakresie praktycznego wykonywania zawodu, a co piąta firma na szkolenia z zakresu specyficznych zagadnień branżowych. W grupie pracowników biurowych, wskazano na konieczność szkoleń z zakresu specyficznych zagadnień branżowych oraz posługiwania się programami komputerowymi.

W ocenie pracodawców szkolenia i kursy specjalistyczne, a także studia podyplomowe, są raczej efektywne. Poniższe wykresy przedstawiają strukturę ocen tych dwóch form doszkalania pracowników.

Rysunek 68. Ocena efektywności kursów i szkoleń specjalistycznych dla branży informatycznej



Rysunek 69. Ocena efektywności studiów podyplomowych dla branży informatycznej



■ bardzo efektywne ■ raczej efektywne ■ raczej nieefektywne ■ bardzo nieefektywne

Źródło: Opracowanie własne

Efektywność kursów i szkoleń specjalistycznych została przez pracodawców lepiej oceniona niż efektywność studiów podyplomowych. Podczas gdy 85% pracodawców uznało szkolenia i kursy za efektywną formę doszkalania pracowników, jedynie 61% firm uznało za efektywne studia podyplomowe.

7.6. Podsumowanie branży

W ocenie przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora i obrotów firmy nastroje wśród przedsiębiorców z branży informatycznej są raczej optymistyczne, co znajduje potwierdzenie w chęci 63% przedsiębiorców do podejmowania działań inwestycyjnych w najbliższych 12 miesiącach.

Specjaliści z wykształceniem informatycznym stanowią blisko 70% wszystkich pracowników zatrudnionych w branży. Zdecydowana większość pracowników posiada wykształcenie wyższe i jest zatrudniona w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Struktura zatrudnienia pod kątem stażu pracy pracowników świadczy o raczej niskim poziomie fluktuacji kadr w branży (staż pracy 44% pracowników wynosi ponad 3 lata).

Co trzecia firma z branży informatycznej uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała w stosunku do potrzeb, a 44% firm planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy. W wyniku zwiększonego popytu na produkty i usługi oraz rozszerzenia zakresu działalności wzrost zatrudnienia będzie dotyczyć głównie stanowisk specjalistycznych z zakresu informatyki oraz ekonomii i zarządzania. Warto również nadmienić, że w przypadku specjalistów w dziedzinie informatyki zaobserwowano tendencję wzrostu zapotrzebowania na pracowników wyspecjalizowanych w wąskiej dziedzinie informatyki, np. programistów specyficznego języka programowania, a także na specjalistów zastosowań informatyki ze znajomością zagadnień z zakresu ekonomii i finansów.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na fakt, że firmy planujące wzrost zatrudnienia wskazują na wiele trudności przy rekrutacji pracowników na stanowiska specjalistyczne. Przyczynami napotykanymi przez firm trudności są, przede wszystkim, wysokie wymagania płacowe, a także nieodpowiedni system kształcenia, szczególnie w zakresie niewystarczającego poziomu umiejętności praktycznych absolwentów, znajomości języków obcych, a także w zakresie kwalifikacji miękkich, takich jak komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole. Wskazane trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników są jednocześnie bardzo istotne w definiowaniu przez pracodawców profilu idealnego kandydata.

Idealny kandydat na stanowisko specjalisty w branży powinien posiadać szerokie kwalifikacje poparte umiejętnościami praktycznymi, legitymować się biegłą znajomością

obsługi komputera oraz doświadczeniem w zawodzie. Ponadto powinien być osobą odpowiedzialną, komunikatywną, samodzielną i systematyczną oraz posiadać zdolności do pracy w zespole.

W ogólnej ocenie jakości kształcenia kadr na potrzeby branży w województwie dolnośląskim większość pracodawców pozytywnie ocenia jakość kształcenia, szczególnie w zakresie wiedzy teoretycznej absolwentów oraz umiejętności obsługi komputera. Wspomnianymi obszarami poprawy wykształcenia absolwentów są: umiejętności praktyczne, znajomość języków obcych, a także kwalifikacje miękkie, takie jak komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole.

Zdecydowana większość firm z branży informatycznej korzysta ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników, głównie w zakresie znajomości branży, praktycznego wykonywania zawodu i umiejętności interpersonalnych. Zakres wybieranych przez firmy szkoleń pokrywa się zatem ze wskazanymi przez przedsiębiorców obszarami poprawy wykształcenia absolwentów. Ze względu na fakt, że w ocenie pracodawców szkolenia są bardzo efektywną formą doszkalania pracowników oraz, że blisko połowa firm w celu finansowania szkoleń korzysta z funduszy unijnych, można przypuszczać, że firmy będą rozszerzać zakres szkoleń pracowniczych.

8. Branża działalności gospodarczej pozostałej

W ramach branży działalności gospodarczej pozostałej (dział PKD 74) badaniu poddano firmy zajmujące się m.in. działalnością prawniczą, rachunkowo-księgową, doradztwem, zarządzaniem holdingami, działalnością w zakresie architektury i inżynierii, badaniami i analizami technicznymi, reklamą, rekrutacją i udostępnianiem pracowników, działalnością detektywistyczną i ochroniarską oraz sprzątaniami i czyszczeniem obiektów.

8.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Sytuacja ekonomiczna sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy uległa pogorszeniu zdaniem połowy pracodawców z branży działalności gospodarczej pozostałej. O przewidywanej poprawie kondycji sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy wypowiedziało się 35% pracodawców, przy czym 46% nie oczekuje zmian w tym zakresie. Podobny poziom nastrojów obserwuje się w przypadku oceny przyszłych obrotów firmy – 34% pracodawców oczekuje zwiększenia obrotów, natomiast połowa nie spodziewa się zmian. Ze względu na duże zróżnicowanie działalności firm w ramach branży działalności gospodarczej pozostałej, warto przyjrzeć się nastrojom przedsiębiorców reprezentujących poszczególne grupy działu PKD 74.

W ocenie zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy, największy odsetek negatywnych odpowiedzi zaobserwowano w branży reklamowej – o pogorszeniu sytuacji wypowiedziało się 73% przedsiębiorców. Jednocześnie oczekiwania na przyszłość w branży reklamowej są stosunkowo dobre, co świadczy o tym, że większość przedsiębiorców oczekuje poprawy niekorzystnej sytuacji, jaka miała miejsce w ostatnim czasie na rynku reklamowym.

Sytuacja rynkowa w ostatnich 12 miesiącach była również niekorzystna dla przedsiębiorców z branży rekrutacyjnej – blisko 70% pracodawców wskazało na pogorszenie sytuacji sektora, co niewątpliwie było związane z obserwowanym w ostatnim czasie zastojem na rynku pracy spowodowanym spowolnieniem gospodarczym. Pozytywnie o przyszłości sektora wypowiedziało się natomiast 46% przedsiębiorstw.

Tabela 17. Wskaźniki nastrojów przedsiębiorców poszczególnych grup działu PKD 74.

Grupa PKD 74	Kod PKD	Ocena zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy (pkt.)	Ocena zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy (pkt.)	Ocena zmiany wielkości obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy (pkt.)
Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo	74.1	-18	+8	+12
Działalność w zakresie architektury i inżynierii	74.2	-33	+6	-2
Badania i analizy techniczne	74.3	-27	+5	+5
Reklama	74.4	-45	+23	+27
Rekrutacja i udostępnianie pracowników	74.5	-38	+15	+35
Działalność detektywistyczna i ochroniarska	74.6	-24	0	+5
Sprzątanie i czyszczenie obiektów	74.7	-26	+7	+12
Działalność komercyjna gdzie indziej niesklasyfikowana	74.8	-0	+13	+13
Działalność gospodarcza pozostała	74	-25	+8	+10

Źródło: Opracowanie własne

Warto również zwrócić uwagę na niską wartość wskaźnika ocen przyszłych obrotów firmy w przypadku firm prowadzących działalność w zakresie architektury i inżynierii. Opinie dotyczące przyszłości wśród przedsiębiorców tej branży są podzielone – 32% prognozuje zmniejszenie obrotów firmy, 28% prognozuje zwiększenie obrotów, a 40% nie oczekuje zmian w tym zakresie.

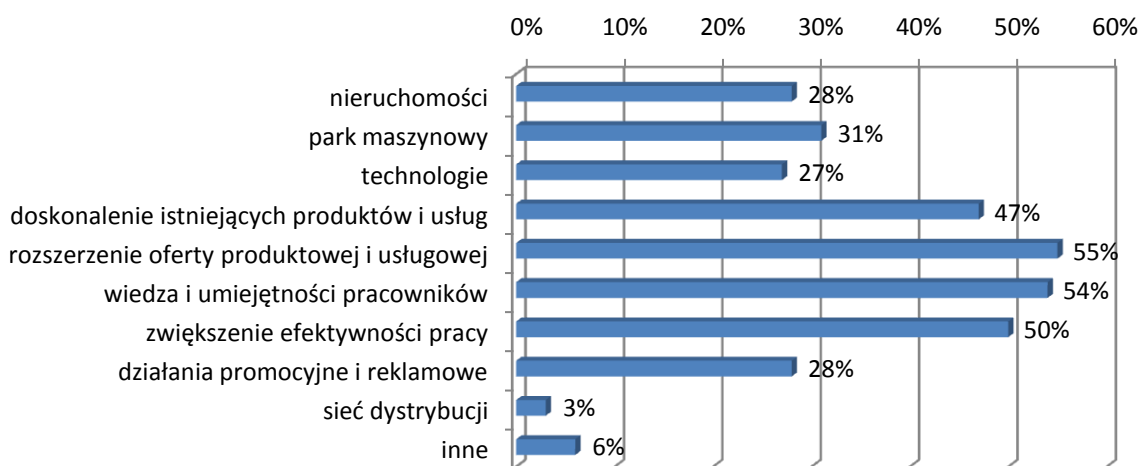
W branży prawniczej, rachunkowo-księgowej i doradczej obserwuje się stosunkowo wysoki odsetek respondentów wskazujących na brak zmian zarówno dotychczasowej, jak i przyszłej sytuacji sektora. Można zatem oczekiwać stabilności rynku pracy w tej branży.

Działalność inwestycyjna

Udział przedsiębiorstw branży działalności gospodarczej pozostałej, planujących podjęcie działań inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy, jest najniższy w porównaniu do pozostałych branż poddanych analizie, co w dużym stopniu jest wynikiem usługowego profilu działalności firm z branży PKD 74. Podjęcie działań inwestycyjnych planuje ogólnie 45% firm z branży, przy czym największą gotowość inwestycyjną zaobserwowano wśród firm działających w zakresie architektury i inżynierii (62% planuje inwestycje), firm reklamowych (80%) i firm z podsektora działalności komercyjnej, gdzie

indziej niesklasyfikowanej (67%). Najmniejszy odsetek firm planujących działania inwestycyjne zaobserwowano w branżach: działalności prawniczej, księgowo-rachunkowej i doradczej (36% firm), rekrutacyjnej (38%), detektywistycznej i ochroniarskiej (22%), oraz sprzątania i czyszczenia obiektów (33%). Poniższy rysunek przedstawia główne kierunki inwestycji firm z branży działalności gospodarczej pozostałej.

Rysunek 70. Główne kierunki planowanych inwestycji w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

Głównymi kierunkami podjęcia działań inwestycyjnych przez firmy z branży działalności gospodarczej pozostałej są inwestycje w rozszerzenie bieżącej oferty, wiedzę i umiejętności pracowników oraz zwiększanie efektywności pracy.

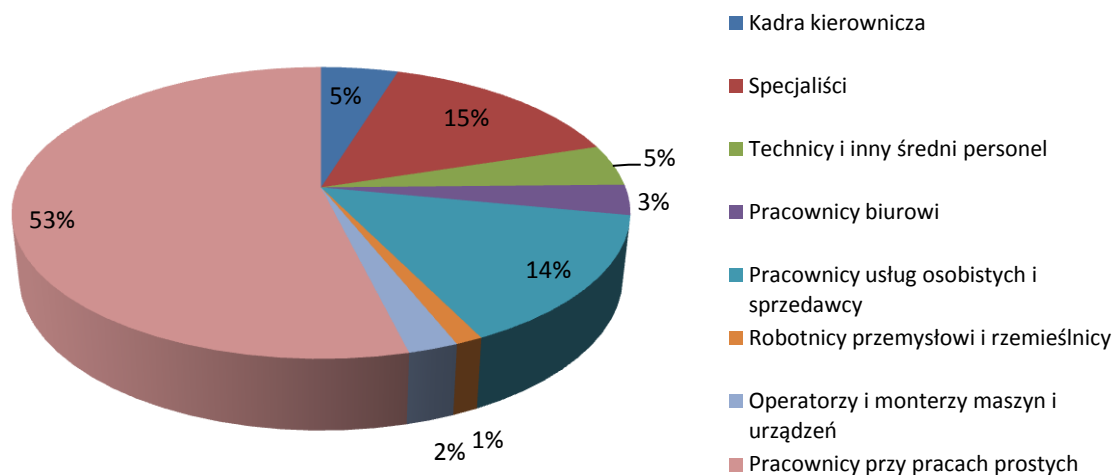
8.2. Struktura zatrudnienia

Struktura zatrudnienia pod kątem grup zawodowych

W strukturze zatrudnienia w branży działalności gospodarczej pozostałej dominującą grupą pracowników (53% ogółu zatrudnionych w branży) są pracownicy przy pracach prostych, co wynika z faktu, że w ramach działalności tego sektora klasyfikowane są duże przedsiębiorstwa zajmujące się sprzątaniem i czyszczeniem obiektów, zatrudniające średnio 400 pracowników, z których 75% stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocy i sprzątaczek.

Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych stanowią 5% zatrudnionych, specjaliści – 15%, technicy i średni personel – 5%, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 14%, natomiast pozostałe grupy zawodowe stanowią łącznie 8% zatrudnionych w branży.

Rysunek 71. Struktura zatrudnienia w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

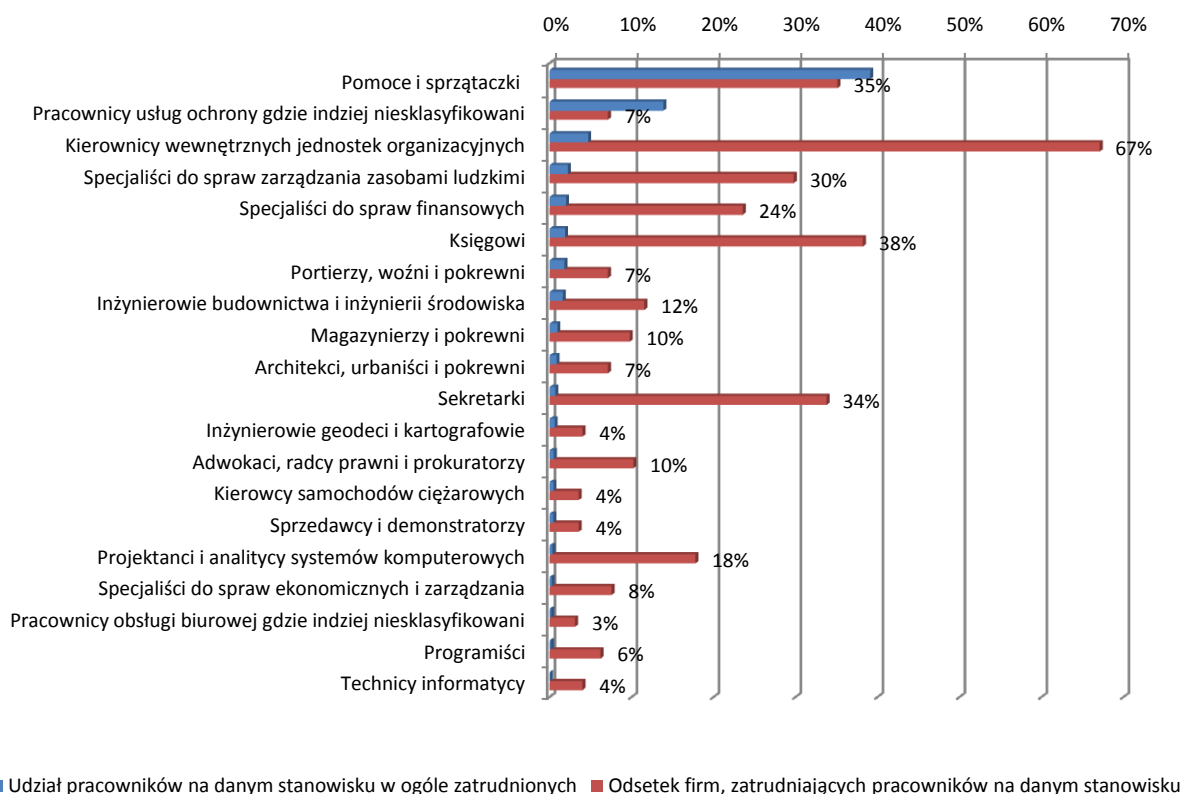
Na poniższym rysunku przedstawiono stanowiska pracy o największej liczbie zatrudnionych pracowników w branży działalności gospodarczej pozostałej w województwie dolnośląskim. Pracownicy zatrudnieni w przedstawionych poniżej 20 grupach zawodów stanowią łącznie 73% zatrudnionych w branży.

Blisko 40% pracowników branży stanowią pomoce i sprzątaczkę (grupa pracowników przy pracach prostych). Osoby na tych stanowiskach zatrudnione są w 35% firm z sektora działalności gospodarczej pozostałej.

W przypadku grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców 14% zatrudnionych w branży stanowią pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani, tj. pracownicy ochrony mienia i osób. Pracownicy ochrony zatrudnieni są w 7% firm z branży działalności gospodarczej pozostałej.

Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych zatrudnieni są w 67% firm i stanowią łącznie 5% pracowników branży.

Rysunek 72. Podstawowe stanowiska pracy w branży działalności gospodarczej pozostałej



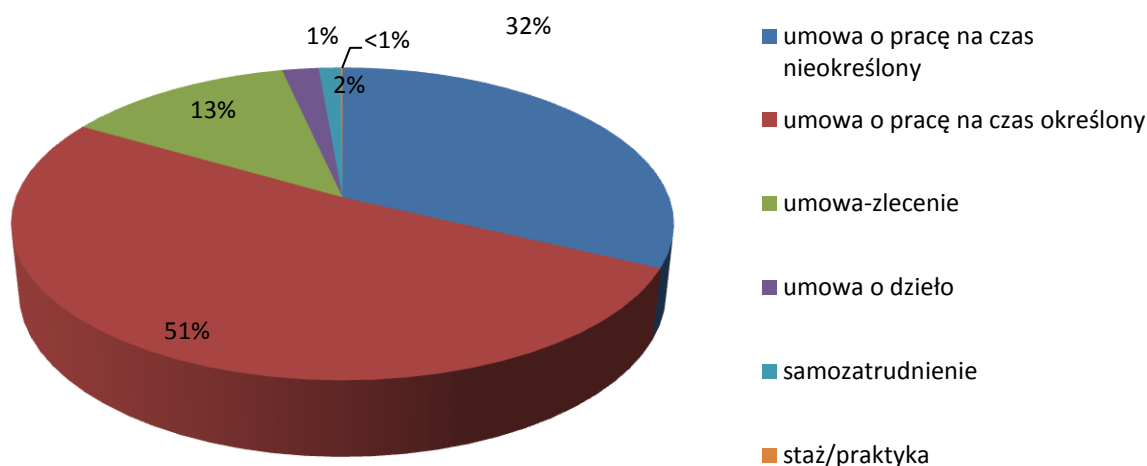
Źródło: Opracowanie własne

W grupie specjalistów najczęściej spotykanymi grupami stanowisk są: specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi (głównie do spraw rekrutacji pracowników, wynagrodzeń oraz kadr), specjaliści do spraw finansowych (głównie analitycy finansowi i specjaliści do spraw rachunkowości), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (głównie specjaliści do spraw public relations oraz reklamy). Ponadto zatrudnienie w branży znajdują: inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska, architekci i urbaniści, inżynierowie geodeci i kartografowie, informatycy (głównie programiści i analitycy systemów oraz programiści), a także adwokaci i radcy prawni.

Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Najpopularniejszą formą zatrudnienia w branży jest umowa o pracę, przy czym 32% pracowników posiada umowę o pracę na czas nieokreślony, a 51% na czas określony. W ramach umowy-zlecenia zatrudnionych jest 13% pracowników, natomiast niewielki odsetek pracowników w ramach pozostałych form zatrudnienia.

Rysunek 73. Formy zatrudnienia pracowników w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

Stale miejsce zamieszkania osób pracujących w przedsiębiorstwach

Z punktu widzenia stałego miejsca zamieszkania osób pracujących w firmach z branży działalności gospodarczej pozostałej w strukturze zatrudnienia dominują osoby mieszkające w tej samej gminie Dolnego Śląska, w której zlokalizowana jest firma (54% zatrudnionych). Miejsce zamieszkania 11% pracowników branży znajduje się w innej gminie powiatu Dolnego Śląska.

Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

W strukturze wykształcenia pracowników branży działalności gospodarczej pozostałej dominują osoby z wykształceniem zawodowym – 19% pracowników branży ma wykształcenie średnie zawodowe i policealne, natomiast 31% pracowników – wykształcenie zasadnicze zawodowe. Udział pracowników z wykształceniem wyższym wynosi 27%.

Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

Pod względem struktury wiekowej pracowników przeważają pracownicy w wieku 25-49 lat (52% zatrudnionych). Pracownicy w wieku do 24 lat stanowią blisko 10% zatrudnionych w branży, natomiast pracownicy powyżej 50 lat – 38% zatrudnionych.

Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Struktura zatrudnienia pod kątem stażu pracy świadczy o dość niskim poziomie fluktuacji kadr w branży. 35% pracowników branży pracuje w firmie od ponad 3 lat, natomiast 40% pracowników pracuje w firmie od 1 do 3 lat. Staż pracy 26% pracowników wynosi poniżej 1 roku.

8.3. Dynamika zatrudnienia

Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

Oceniając aktualny stan zatrudnienia w firmie w stosunku do realnych potrzeb 75% przedsiębiorstw deklaruje, że liczba zatrudnionych w firmie jest odpowiednia. Stosunkowo niewiele firm (9%) uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb, natomiast 16% firm uważa, że liczba zatrudnionych jest zbyt mała. Jednocześnie przy ocenie planów dotyczących zatrudnienia 31% firm deklaruje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, natomiast jedynie 3% firm planuje ogólną redukcję zatrudnienia. Zmian w poziomie zatrudnienia nie przewiduje 59% firm, natomiast 7% planuje redukcję zatrudnienia na niektórych stanowiskach i zwiększenie zatrudnienia na innych stanowiskach. W poniższej tabeli przedstawiono plany dotyczące zatrudnienia poszczególnych grup działalności z sektora PKD 74.

W ramach działu PKD 74, grupami o najbardziej stabilnym poziomie zatrudnienia są: działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo, działalność w zakresie architektury i inżynierii oraz badania i analizy techniczne. Ogólny wzrost zatrudnienia planuje 54% firm rekrutacyjnych i blisko połowa przedsiębiorstw zajmujących się sprzątnięciem i czyszczeniem obiektów. Jednocześnie w przypadku firm rekrutacyjnych można mówić o stosunkowo wysokiej fluktuacji kadr – 31% firm z tej grupy planuje redukcję zatrudnienia na niektórych stanowiskach i jednocześnie zwiększenie zatrudnienia na innych stanowiskach. Największy odsetek firm planujących ogólne zmniejszenie zatrudnienia (9%) zaobserwowano wśród firm z branży reklamowej.

Tabela 18. Plany dotyczące zatrudnienia w poszczególnych grupach branży działalności gospodarczej pozostałej

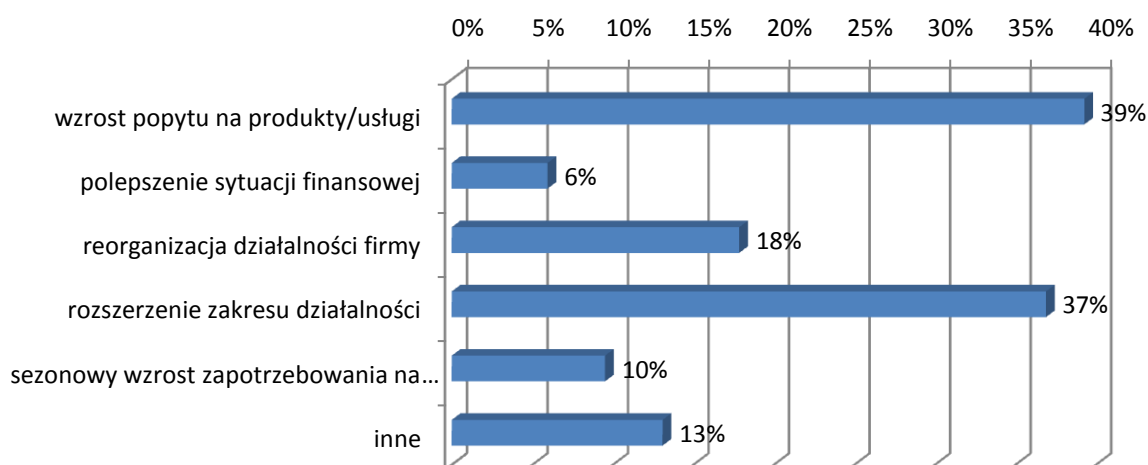
Grupa w ramach PKD 74 / odsetek odpowiedzi (%)	planowana jest ogólnie redukcja zatrudnienia	redukcja zatrudni. na niektórych stanowiskach i zwiększenie zatrudn. na innych	planowany jest ogólnie wzrost zatrudnienia	nie przewidujemy zmian w poziomie zatrudnienia
Działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo	3	6	14	78
Działalność w zakresie architektury i inżynierii	2	6	31	62
Badania i analizy techniczne	-	-	27	73
Reklama	9	9	36	45
Rekrutacja i udostępnianie pracowników	-	31	54	15
Działalność detektywistyczna i ochroniarska	4	4	43	48
Sprzątanie i czyszczenie obiektów	4	-	48	48
Działalność komercyjna gdzie indziej niesklasyfikowana	7	13	40	40

Źródło: Opracowanie własne

Wzrost zatrudnienia

Podstawowe przyczyny wzrostu zatrudnienia przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 74. Przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

Wskazane przez przedsiębiorców przyczyny wzrostu zatrudnienia to przede wszystkim wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzanie zakresu działalności. Z uwagi na usługowy charakter branży działalność wielu firm opiera się na realizacji projektów,

w związku z czym poziom zatrudnienia w firmie zależy od liczby i wielkości realizowanych projektów, co 13% przedsiębiorców zakwalifikowało jako inne przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia.

36% firm wskazało co najmniej jedno stanowisko, na które obecnie lub w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą poszukiwani pracownicy, natomiast 12% firm wskazało dwa takie stanowiska. Prognozowany wzrost zatrudnienia w branży będzie dotyczyć następujących stanowisk:

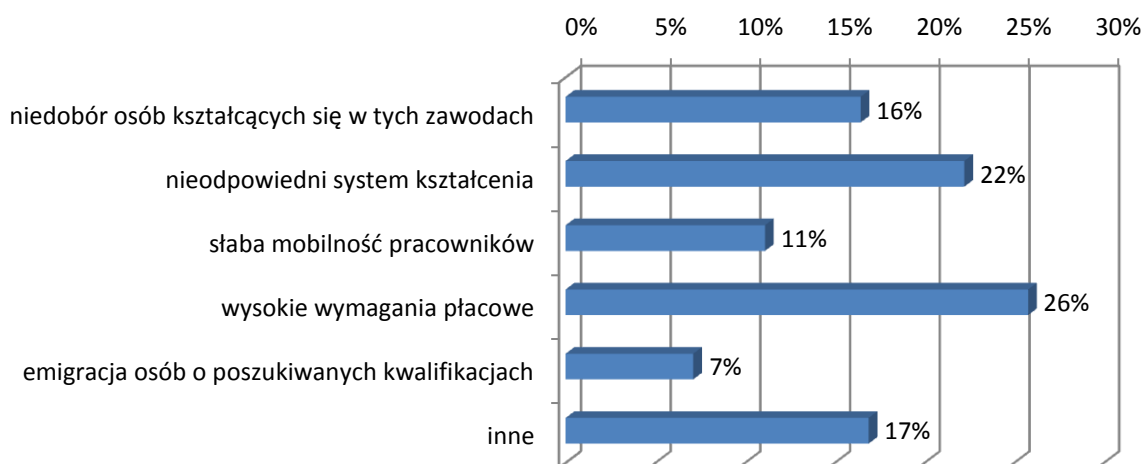
- pomoce i sprzątaczkę – 15% przedsiębiorstw
- inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska oraz inżynierowie geodeci i kartografowie – 10% przedsiębiorstw
- pracownik ochrony – 9% przedsiębiorstw
- specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (głównie specjaliści do spraw reklamy oraz sprzedaży) – 8% przedsiębiorstw
- księgowi - 6% przedsiębiorstw
- pracownicy administracyjni – 6% przedsiębiorstw
- architekci i urbaniści – 5% przedsiębiorstw
- specjaliści do spraw finansowych (głównie specjaliści do spraw rachunkowości) – 2% przedsiębiorstw
- adwokaci i radcy prawni – 5% przedsiębiorstw
- graficy komputerowi – 3% przedsiębiorstw
- kierownicy – 3% przedsiębiorstw
- agenci do spraw sprzedaży – 3% przedsiębiorstw
- pozostałe stanowiska (m.in. pracownik produkcji, portier, mechanik, telemarketer, audytor systemów jakości, specjalista ds. kadr) – 25% przedsiębiorstw.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników

Do podstawowych trudności, z jakimi pracodawcy spotykają się przy rekrutacji pracowników na oferowane stanowiska, należy zaliczyć wysokie wymagania płacowe oraz nieodpowiedni system kształcenia, nieprzygotowujący do pracy w zawodzie. Ponadto warto zwrócić uwagę na fakt, że blisko 60% firm wskazało co najmniej jeden zawód, który sprawia

trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, a 16% firm wskazało na dwa takie zawody.

Rysunek 75. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników przez firmy z branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

Do pozostałych trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników pracodawcy zaliczyli m.in.: brak doświadczenia (także praktyk), kwalifikacji i uprawnień zawodowych, niewielki stopień zaangażowania w pracę i odpowiedzialności, wysoki stopień rotacji kadr. Obecnie firmy mają największe trudności w zatrudnieniu odpowiednich pracowników na następujących stanowiskach:

- inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska oraz inżynierowie geodeci i kartografowie – 9% przedsiębiorstw
- księgowi - 9% przedsiębiorstw
- specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (głównie specjaliści do spraw sprzedaży) – 7% przedsiębiorstw
- architekci i urbaniści – 6% przedsiębiorstw
- pracownicy ochrony (posiadający licencję) – 6% przedsiębiorstw
- pomoce i sprzątaczkę – 5% przedsiębiorstw
- specjaliści do spraw finansowych (głównie specjaliści do spraw rachunkowości oraz doradcy podatkowi) – 4% przedsiębiorstw
- kierownicy – 4% przedsiębiorstw

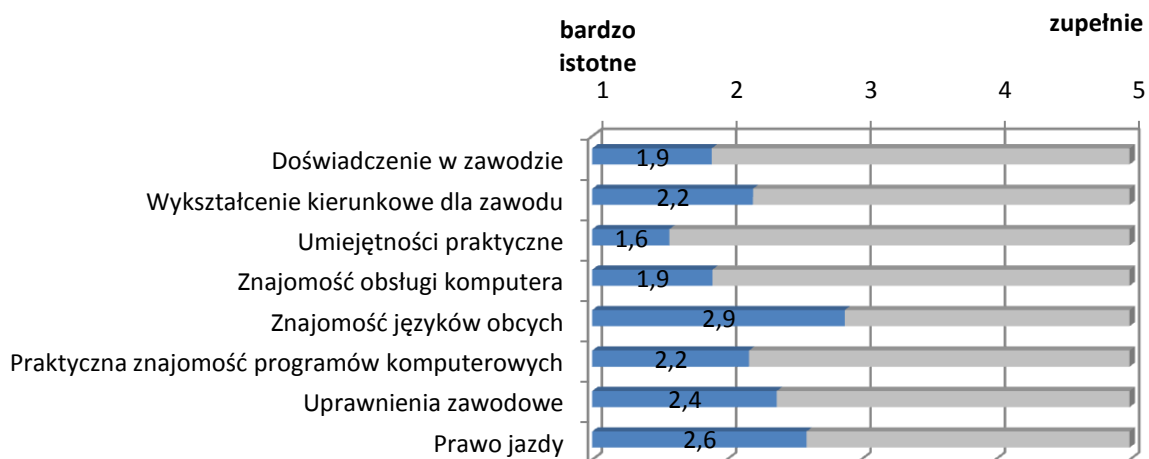
- informatycy (głównie programiści i projektanci stron internetowych) – 4% przedsiębiorstw
- adwokaci i radcy prawni – 3% przedsiębiorstw
- graficy komputerowi – 2% przedsiębiorstw
- agenci do spraw sprzedaży – 2% przedsiębiorstw
- pracownicy administracyjni – 1% przedsiębiorstw
- pozostałe stanowiska (m.in. pracownik produkcji, portier, mechanik, telemarketer, audytor systemów jakości, specjalista ds. kadr, laborant fotograficzny, specjalista do spraw BHP, monter reklam, fotograf, dziennikarz, sprzedawca) – 38% przedsiębiorstw.

8.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Kwalifikacje

Pracodawcy z branży działalności gospodarczej pozostałej zostali poproszeni o ocenę kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy przy pracach prostych. Pracodawcy oceniali istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne). Poniższy rysunek przedstawia średnie wartości ocen danej cechy na wszystkich stanowiskach w branży działalności gospodarczej pozostałej.

Rysunek 76. Ocena istotności kwalifikacji pracowników w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

W ocenie istotności kwalifikacji pracowników w branży działalności gospodarczej pozostałej pracodawcy wskazali na pierwszym miejscu umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Dużą istotność pracodawcy przypisują także znajomości obsługi komputera oraz programów komputerowych. Stosunkowo najmniej istotny w ocenie pracodawców jest fakt posiadania prawa jazdy oraz znajomość języków obcych.

Szczegółowych informacji o istotnych kwalifikacjach pracowników z poszczególnych grup zawodowych dostarcza poniższa tabela, zestawiająca oceny istotności kwalifikacji w odniesieniu do głównych grup zawodowych w branży.

Tabela 19. Ocena kwalifikacji pracowników w grupach zawodowych branży działalności gospodarczej pozostałej

Kwalifikacje	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Doświadczenie w zawodzie	1,3	1,4	1,7	1,9	3,0
Wykształcenie kierunkowe dla zawodu	1,8	1,5	1,8	2,3	3,5
Umiejętności praktyczne	1,5	1,4	1,4	1,7	1,9
Znajomość obsługi komputera	1,5	1,3	1,6	2,0	3,6
Znajomość języków obcych	2,4	2,4	2,8	3,1	4,0
Praktyczna znajomość programów komputerowych	1,9	1,6	1,9	2,3	3,9
Uprawnienia zawodowe	2,1	1,9	2,0	2,1	3,4
Prawo jazdy	2,0	2,5	2,6	2,3	3,3

Źródło: Opracowanie własne

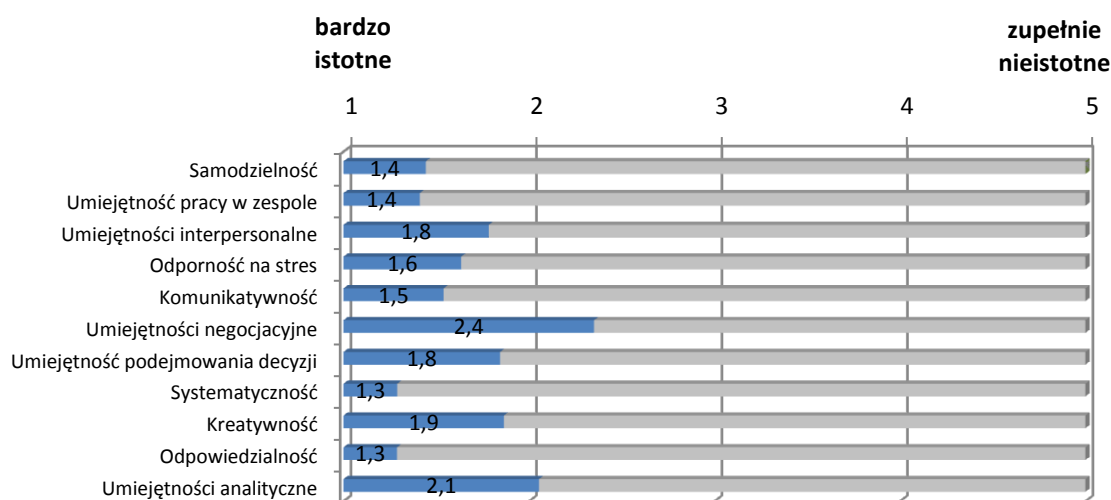
Oceny istotności badanych kwalifikacji w przypadku kadry kierowniczej oraz grupy specjalistów przyjęły wartości poniżej wyznaczonych wartości średnich, co wskazuje na wyższą istotność wymienionych cech niż w przypadku pozostałych grup zawodowych. Najistotniejszymi kwalifikacjami w obu grupach zawodów są: doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne oraz znajomość obsługi komputera.

Wymagane kwalifikacje w przypadku pracowników z pozostałych grup zawodowych koncentrują się wokół umiejętności praktycznego wykonywania zawodu.

Cechy osobowościowe

Podobnie jak w przypadku ocen istotności kwalifikacji, jakimi powinien dysponować idealny kandydat, pracodawcy zostali poproszeni o ocenę istotności cech osobowościowych idealnego kandydata. Poniższy rysunek przedstawia średnie oceny istotności danej cechy osobowościowej pracowników w omawianej branży.

Rysunek 77. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

Przy rekrutacji kandydatów pracodawcy szczególnie dużą istotność przypisują takim cechom osobowościowym jak: systematyczność, odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole i samodzielność. Średnio najmniej istotne są umiejętności negocjacyjne, umiejętności analityczne, a także kreatywność. W poniższej tabeli zestawiono oceny poszczególnych cech osobowościowych w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

Wszystkie badane cechy osobowościowe zostały ocenione jako bardzo istotne w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych. Podobne oceny zaobserwowano w przypadku specjalistów, przy czym za najistotniejsze cechy uznano: samodzielność, umiejętność pracy w zespole, systematyczność i odpowiedzialność.

W pozostałych grupach zawodowych pracodawcy szczególne znaczenie przypisują takim cechom, jak systematyczność i odpowiedzialność.

Tabela 20. Ocena cech osobowościowych pracowników w grupach zawodowych branży działalności gospodarczej pozostałej

Cechy osobowościowe	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Samodzielność	1,1	1,3	1,5	1,5	1,8
Umiejętność pracy w zespole	1,3	1,3	1,4	1,3	1,7
Umiejętności interpersonalne	1,2	1,6	1,7	1,8	2,5
Odporność na stres	1,2	1,6	1,7	1,3	2,4
Komunikatywność	1,2	1,5	1,5	1,3	2,2
Umiejętności negocjacyjne	1,2	2,1	2,4	2,5	3,5
Umiejętność podejmowania decyzji	1,1	1,6	1,9	1,5	3,1
Systematyczność	1,3	1,2	1,3	1,1	1,5
Kreatywność	1,3	1,6	1,9	1,5	3,0
Odpowiedzialność	1,1	1,2	1,4	1,2	1,5
Umiejętności analityczne	1,3	1,6	1,9	1,8	3,6

Źródło: Opracowanie własne

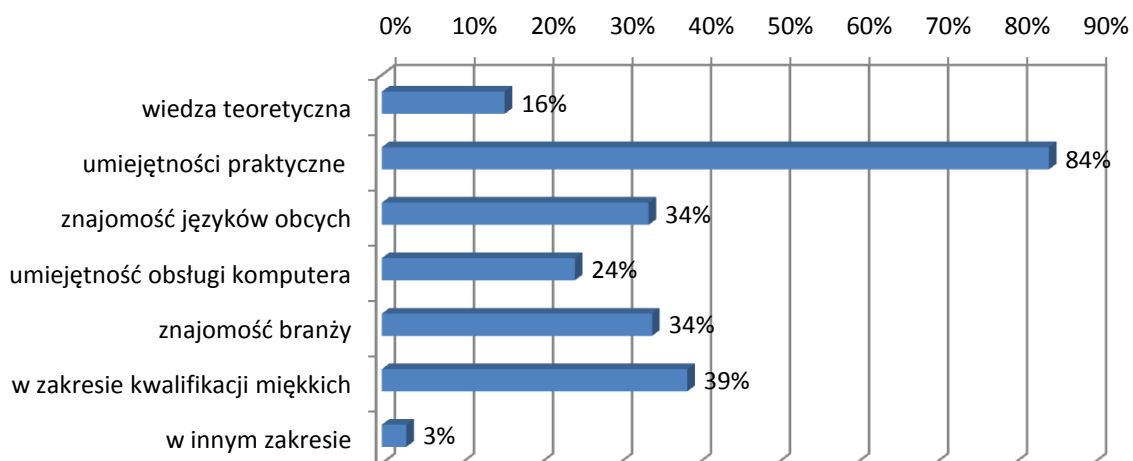
8.5. System kształcenia kadr dla sektora

Wykształcenie absolwentów

W ocenie jakości kształcenia kadr pod kątem zatrudnienia w branży działalności gospodarczej pozostałej na Dolnym Śląsku przeważają opinie pozytywne. 70% pracodawców uważa, że jakość kształcenia kadr w województwie odpowiada zapotrzebowaniu na pracowników w branży. Najważniejsze obszary, w których należy poprawić wykształcenie absolwentów szkół przygotowujących do pracy w zawodzie, przedstawia poniższy rysunek.

84% przedsiębiorstw wskazało na konieczność poprawy kształcenia kadr w zakresie umiejętności praktycznych, a 39% pracodawców wskazało na konieczność rozwoju umiejętności miękkich wśród absolwentów. Stosunkowo najmniej zastrzeżeń zaobserwowano w ocenie poziomu wiedzy teoretycznej oraz umiejętności obsługi komputera.

Rysunek 78. Obszary poprawy wykształcenia absolwentów w branży działalności gospodarczej pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

Kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników

Większość firm z branży (74%) korzysta ze szkoleń i kursów doszkalających pracowników. Przyczynami niekorzystania ze szkoleń przez 26% firm są głównie:

- brak środków finansowych na szkolenia (w przypadku 40% firm)
- zbyt wysoka cena szkoleń (w przypadku 37% firm)
- trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia (w przypadku 37% firm).

Podstawowymi formami finansowania kursów i szkoleń są środki własne pracodawcy (94% firm), dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej (35% firm), ze środków pracownika (10% firm), a także finansowanie przez organizacje branżowe (8% firm). Do pozostałych form finansowania szkoleń pracodawcy (głównie z sektora działalności detektywistycznej i ochroniarskiej) zaliczono finansowanie szkoleń z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Głównymi obszarami doszkalania pracowników są, w opinii pracodawców, szkolenia z zakresu praktycznego wykonywania zawodu, zagadnień BHP, a także znajomości języków obcych. Poniższa tabela przedstawia obszary, w których pracodawcy widzą potrzebę doszkalania pracowników z podstawowych grup zawodów w branży działalności gospodarczej pozostałej.

Tabela 21. Obszary doszkalania pracowników w branży działalności gospodarczej pozostałej (% pracodawców, którzy wskazali na konieczność doszkalania danej grupy zawodowej w danym obszarze)

Rodzaj szkolenia	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i średni personel	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	22%	13%	8%	12%	7%
Praktyczne wykonywanie zawodu	15%	18%	20%	35%	28%
W zakresie specyficznych zagadnień dot. branży	26%	18%	9%	9%	5%
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	17%	17%	14%	26%	23%
Zarządzanie jakością	21%	9%	7%	9%	8%
Obsługa komputera	11%	9%	4%	22%	2%
Posługiwanie się programami komputerowymi	9%	6%	3%	13%	1%
Języki obce	25%	17%	10%	13%	8%
Pozyskiwanie środków unijnych	20%	5%	1%	4%	2%
Szkolenia interpersonalne	21%	8%	6%	4%	6%
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	14%	8%	4%	9%	8%
Inne	1%	0%	0%	4%	0%

Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy wskazali na potrzebę doszkalania pracowników na stanowiskach kierowniczych w zakresie specyficznych zagadnień branżowych, znajomości języków obcych, a także wiedzy teoretycznej, zarządzania jakością oraz pozyskiwania środków unijnych.

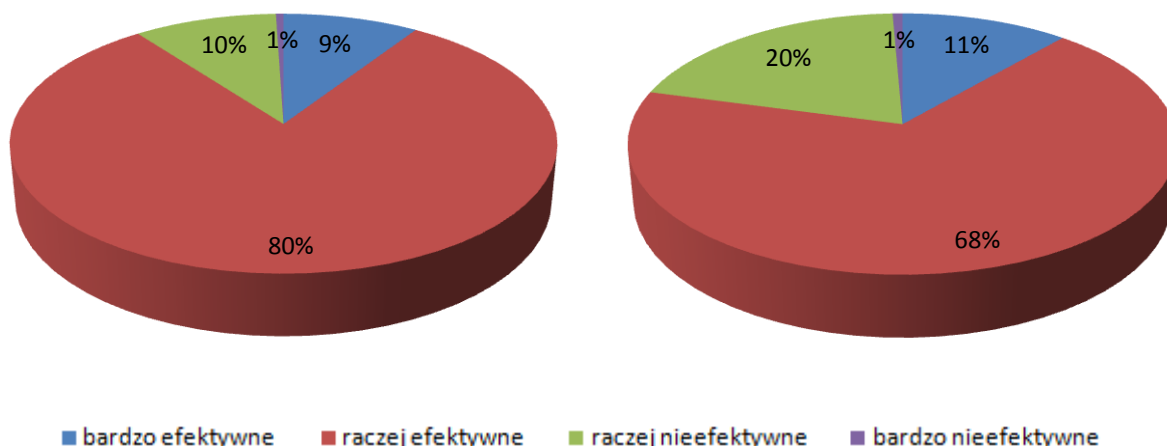
W przypadku pracowników na stanowiskach specjalistycznych pracodawcy wskazali na konieczność pogłębiania wiedzy dotyczącej specyficznych zagadnień branżowych oraz umiejętności praktycznego wykonywania zawodu, a także znajomości języków obcych i zagadnień BHP.

W pozostałych grupach zawodowych głównymi pożądanymi obszarami szkoleń są szkolenia w zakresie praktycznych umiejętności wykonywania zawodu oraz zagadnień BHP. W grupie pracowników usług osobistych i sprzedawców, tj. głównie pracowników ochrony osób i mienia, dodatkowo wskazano na potrzebę szkoleń z obsługi komputera, natomiast w grupie pozostałych szkoleń (4% wskazań) pojawiły się szkolenia antyterrorystyczne oraz z zakresu pomocy przedlekarskiej.

W ocenie pracodawców z branży działalności gospodarczej pozostałej szkolenia i kursy specjalistyczne, a także studia podyplomowe, są dosyć efektywne, przy czym jakość szkoleń i kursów specjalistycznych została znacznie lepiej oceniona niż jakość studiów podyplomowych. Poniższe wykresy przedstawiają strukturę ocen tych dwóch form doszkalania pracowników.

Rysunek 79. Ocena efektywności kursów i szkoleń specjalistycznych dla branży działalności pozostałej

Rysunek 80. Ocena efektywności studiów podyplomowych dla branży działalności pozostałej



Źródło: Opracowanie własne

W opinii 11% pracodawców szkolenia i kursy specjalistyczne są nieefektywne. O nieefektywności studiów podyplomowych wypowiedziało się 21% respondentów.

8.6. Podsumowanie branży

W ocenie przyszłej sytuacji ekonomicznej sektora działalności gospodarczej pozostałej i obrotów firm, nastroje wśród przedsiębiorców różnią się w zależności od profilu działalności firmy. Ogólnie nastroje całej branży są lepsze niż w przypadku większości pozostałych branż, przy czym największym optymizmem charakteryzują się firmy z podsektora działalności prawniczej, rachunkowo-księgowej i doradczej.

W strukturze zawodowej pracowników branży działalności gospodarczej pozostałej, biorąc pod uwagę liczbę pracowników, dominującą grupą zawodową są pracownicy przy pracach prostych, co jest wynikiem udziału w badaniu firm, zajmujących się czyszczeniem i sprzątnięciem obiektów i zatrudniających średnio 320 pracowników na stanowiskach pomocy i

sprzątaczek. Warto jednak zwrócić uwagę na relatywnie wysoki udział specjalistów, co przekłada się na wysoki udział pracowników z wykształceniem wyższym. Branża działalności gospodarczej pozostałej charakteryzuje się relatywnie wysokim udziałem pracowników zatrudnionych w ramach umowy-zlecenie, co świadczy o projektowym charakterze pracy i wiąże się z zatrudnianiem specjalistów-ekspertów na czas realizacji projektu.

Blisko co trzecia firma z branży działalności gospodarczej pozostałej planuje ogólny wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a o redukcji zatrudnienia wypowiedziało się jedynie 3% firm. Największy udział firm planujących ogólny wzrost zatrudnienia zaobserwowano w branży działalności rekrutacyjnej, ochroniarskiej oraz sprzątania i czyszczenia obiektów. Przyczynami wzrostu zatrudnienia jest wzrost popytu na produkty i usługi oraz rozszerzanie zakresu działalności.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na trudności, z jakimi pracodawcy spotykają się przy rekrutacji odpowiednich osób na oferowane stanowiska, wynikające głównie z wysokich wymagań płacowych kandydatów oraz nieodpowiedniego systemu kształcenia. Większość firm wskazała przynajmniej jedno stanowisko pracy, na które rekrutacja sprawiła trudności, przy czym najczęściej wskazywanymi stanowiskami były kluczowe stanowiska specjalistyczne, a także księgowi i pracownicy ochrony.

Umiejętności praktyczne oraz doświadczenie w zawodzie są w ocenie pracodawców jednymi z ważniejszych czynników branych pod uwagę przy rekrutacji pracowników. Ponadto idealny kandydat na stanowisko w branży powinien być osobą odpowiedzialną, systematyczną i posiadającą zdolności zarówno pracy w zespole, jak i pracy samodzielnej.

Jakość kształcenia kadr dla sektora działalności gospodarczej pozostałej w województwie dolnośląskim w opinii 30% pracodawców wymaga poprawy, szczególnie w zakresie umiejętności praktycznych, a także umiejętności miękkich. Ze szkoleń i kursów specjalistycznych korzysta 3/4 przedsiębiorstw. Głównymi przyczynami niekorzystania ze szkoleń jest zbyt wysoka cena szkoleń i tym samym brak środków na ich finansowanie. Wiele podmiotów deklaruje także brak potrzeby doszkalania pracowników. W celu finansowania szkoleń praktycznie wszystkie firmy korzystają ze środków własnych, a dodatkowo 35% korzysta z dofinansowania ze środków unijnych. W opinii większości pracodawców jakość oferowanych na rynku szkoleń jest bardzo dobra.

Aneks 1: Wyniki badania ilościowego wśród przedsiębiorstw

Pytanie 1. Ocena zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
zdecydowanie pogorszyła się	14%	24%	20%	16%	17%	18%
niewiele pogorszyła się	42%	41%	39%	38%	34%	37%
bez zmian	28%	24%	32%	34%	33%	32%
niewiele polepszyła się	11%	12%	8%	10%	11%	10%
zdecydowanie polepszyła się	6%	0%	1%	2%	4%	3%
<i>Wskaźnik nastrojów</i>	-24	-38	-35	-28	-25	-29

Pytanie 2. Przewidywanie zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
zdecydowanie pogorszy się	0%	0%	6%	0%	3%	3%
niewiele pogorszy się	11%	6%	23%	14%	17%	18%
bez zmian	42%	47%	43%	44%	46%	44%
niewiele polepszy się	42%	35%	26%	36%	32%	31%
zdecydowanie polepszy się	6%	12%	2%	6%	3%	3%
<i>Wskaźnik nastrojów</i>	+21	+26	-3	+17	+8	+6

Pytanie 3. Przewidywanie zmiany w wielkości obrotów firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
zdecydowanie zmniejszą się	0%	0%	8%	2%	2%	4%
niewiele zmniejszą się	14%	6%	19%	12%	14%	15%
bez zmian	49%	29%	41%	36%	50%	45%
niewiele zwiększą się	37%	47%	29%	42%	30%	32%
zdecydowanie zwiększą się	0%	18%	3%	8%	4%	4%
<i>Wskaźnik nastrojów</i>	+11	+38	+1	+21	+10	+9

Pytanie 4. Planowanie działań inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
tak	60%	63%	55%	62%	45%	53%
nie	40%	38%	45%	34%	55%	47%

Pytanie 5. Obszary działań inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
nieruchomości	19%	20%	56%	23%	28%	35%
park maszynowy	52%	60%	20%	32%	31%	29%
technologie	62%	20%	20%	55%	27%	30%
doskonalenie istniejących produktów i usług	29%	50%	35%	68%	47%	43%
rozszerzenie oferty produktowej i usługowej	43%	40%	34%	71%	55%	47%
wiedza i umiejętności pracowników	24%	40%	26%	90%	54%	44%
zwiększenie efektywności pracy	14%	60%	21%	48%	50%	36%
działania promocyjne i reklamowe	38%	10%	35%	42%	28%	32%
sieć dystrybucji	10%	0%	16%	26%	3%	11%
inne	0%	10%	4%	3%	6%	6%

Pytanie 7. Formy zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
umowa o pracę na czas nieokreślony	62%	19%	47%	71%	32%	38%
umowa o pracę na czas określony	35%	80%	38%	8%	51%	49%
umowa-zlecenie	2%	1%	11%	6%	13%	10%
umowa o dzieło	-	-	1%	10%	2%	2%
umowa o pracę nakładczą	-	-	-	-	-	-
umowa dotycząca praw autorskich	-	-	-	-	-	-
kontrakt menedżerski	-	-	-	2%	-	-
samo zatrudnienie	-	-	2%	3%	1%	1%
staż/praktyka	-	-	1%	-	-	-

Pytanie 8. Miejsce zamieszkania osób na stałe pracujących w przedsiębiorstwach

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
w tej samej gminie	61%	20%	81%	72%	54%	55%
w innej gminie tego samego powiatu	13%	17%	11%	6%	11%	12%
w innym powiecie Dolnego Śląska	16%	62%	4%	3%	7%	15%
w innym regionie Polski	10%	1%	4%	18%	28%	18%
w innym państwie	-	1%	-	-	-	-

Pytanie 9. Struktura wykształcenia pracowników przedsiębiorstw

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
wyższe	22%	14%	16%	89%	27%	27%
średnie zawodowe i policealne	28%	26%	32%	8%	19%	22%
średnie ogólnokształcące	11%	9%	16%	3%	5%	7%
zasadnicze zawodowe	26%	36%	33%	-	31%	29%
gimnazjalne i poniżej	11%	15%	4%	-	19%	15%

Pytanie 10. Struktura wiekowa pracowników przedsiębiorstw

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
<24 lata	12%	18%	19%	4%	10%	12%
25-49 lat	66%	74%	66%	89%	52%	60%
>50 lat	23%	8%	14%	7%	38%	28%

Pytanie 11. Staż pracy pracowników przedsiębiorstw

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
poniżej 3 miesięcy	5%	13%	7%	2%	7%	7%
3 miesiące - do 1 roku	17%	21%	19%	12%	19%	19%
1 rok - do 3 lat	25%	57%	28%	44%	40%	39%
powyżej 3 lat	52%	9%	46%	42%	35%	36%

Pytanie 12. Ocena aktualnego stanu zatrudnienia w stosunku do realnych potrzeb

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
Zbyt duża w stosunku do potrzeb	3%	18%	10%	4%	9%	9%
Odpowiednia do potrzeb	75%	59%	74%	64%	75%	73%
Zbyt mała w stosunku do potrzeb	22%	24%	15%	32%	16%	18%

Pytanie 13. Plany dotyczące zatrudnienia w firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
planowana jest ogólnie redukcja zatrudnienia	3%	0%	10%	2%	3%	5%
jednoczesne zwiększenie zatrudnienia na innych stanowiskach	3%	6%	7%	4%	7%	6%
planowany jest ogólnie wzrost zatrudnienia	44%	47%	23%	44%	31%	31%
nie przewidujemy zmian w poziomie zatrudnienia	50%	47%	60%	50%	59%	58%

Pytanie 15. Przyczyny przewidywanego zmniejszenia zatrudnienia

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
brak popytu na produkty/usługi	nie dot.	nie dot.	23%	nie dot.	nie dot.	25%
trudności finansowe	nie dot.	nie dot.	26%	nie dot.	nie dot.	19%
zwiększenie efektywności pracy / automatyzacja pracy	nie dot.	nie dot.	16%	nie dot.	nie dot.	19%
reorganizacja działalności firmy	nie dot.	nie dot.	23%	nie dot.	nie dot.	17%
odchodzenie pracowników na emeryturę	nie dot.	nie dot.	3%	nie dot.	nie dot.	2%
sezonowy spadek zapotrzebowania na pracę	nie dot.	nie dot.	42%	nie dot.	nie dot.	25%
inne	nie dot.	nie dot.	10%	nie dot.	nie dot.	7%

Pytanie 17. Przyczyny przewidywanego zwiększenia zatrudnienia

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
wzrost popytu na produkty/usługi	53%	100%	41%	70%	39%	47%
polepszenie sytuacji finansowej	12%	22%	7%	30%	6%	9%
reorganizacja działalności firmy	6%	11%	18%	26%	18%	17%
rozszerzenie zakresu działalności	53%	100%	43%	39%	37%	40%
sezonowy wzrost zapotrzebowania na pracę	12%	22%	23%	-	10%	12%
inne	6%	11%	9%	13%	13%	11%

Pytanie 19. Przyczyny trudności w znalezieniu pracowników

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
niewystarczająca liczba osób kształcących się w tych zawodach	25%	29%	29%	20%	16%	22%
nieodpowiedni system kształcenia	25%	18%	26%	30%	22%	25%
słaba mobilność pracowników	17%	-	15%	6%	11%	12%
wysokie wymagania płacowe	28%	24%	26%	40%	26%	27%
emigracja osób o poszukiwanych kwalifikacjach	22%	12%	16%	14%	7%	12%
inne	14%	18%	14%	24%	17%	17%

Pytanie 20. Ocena istotności kwalifikacji pracowników w branży

**(1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne)*

Średnia ocena kwalifikacji*	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
Doświadczenie w zawodzie	2,1	2,0	1,8	1,7	1,9	1,9
Wykształcenie kierunkowe dla zawodu	2,0	2,4	2,3	2,1	2,2	2,3
Umiejętności praktyczne	1,8	1,7	1,6	1,5	1,6	1,6
Znajomość obsługi komputera	2,2	2,5	2,5	1,5	1,9	2,5
Znajomość języków obcych	2,5	2,9	2,5	2,0	2,9	2,8
Praktyczna znajomość programów komputerowych	2,6	2,7	2,7	1,8	2,2	2,7
Uprawnienia zawodowe	2,3	2,7	2,6	2,8	2,4	2,6
Prawo jazdy	2,6	3,0	3,1	2,7	2,6	3,0

Pytanie 21. Ocena istotności cech osobowościowych pracowników w branży

**(1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne)*

Średnia ocena cechy osobowości	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
Samodzielność	1,8	1,5	1,4	1,6	1,4	1,6
Umiejętność pracy w zespole	1,6	1,5	1,4	1,6	1,4	1,5
Umiejętności interpersonalne	2,0	2,0	1,6	1,8	1,8	1,9
Odporność na stres	1,8	2,1	1,7	1,7	1,6	1,8
Komunikatywność	1,9	2,0	1,5	1,5	1,5	1,8
Umiejętności negocjacyjne	2,6	2,9	2,3	2,1	2,4	2,6
Umiejętność podejmowania decyzji	2,2	2,3	1,9	1,9	1,8	2,1
Systematyczność	1,6	1,4	1,3	1,6	1,3	1,5
Kreatywność	1,9	2,2	1,8	1,8	1,9	2,0
Odpowiedzialność	1,6	1,3	1,3	1,4	1,3	1,4
Umiejętności analityczne	2,2	2,3	2,2	2,0	2,1	2,3

Pytanie 22. Ocena jakości kształcenia – czy odpowiada zapotrzebowaniu na pracowników w sektorze na Dolnym Śląsku

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
zdecydowanie tak	3%	24%	5%	14%	13%	10%
raczej tak	50%	24%	48%	61%	57%	52%
raczej nie	42%	35%	33%	16%	23%	28%
zdecydowanie nie	6%	18%	13%	8%	7%	10%

Pytanie 23. Rekomendowane obszary poprawy wykształcenia absolwentów szkół przygotowujących do zawodu

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
wiedza teoretyczna	17%	6%	16%	10%	16%	15%
umiejętności praktyczne	83%	88%	86%	88%	84%	85%
znajomość języków obcych	50%	18%	55%	52%	34%	44%
umiejętność obsługi komputera	28%	29%	21%	14%	24%	22%
znajomość branży	42%	47%	44%	32%	34%	39%
w zakresie kwalifikacji miękkich	39%	41%	49%	50%	39%	43%
w innym zakresie	3%	-	4%	6%	3%	4%

Pytanie 24. Korzystanie przez przedsiębiorstwa ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
tak	83%	82%	56%	88%	74%	70%
nie	17%	18%	44%	12%	26%	30%

Pytanie 25. Przyczyny niekorzystania ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
nie widzimy potrzeby doszkalania pracowników	67%	-	30%	50%	37%	34%
brak środków finansowych na szkolenia	-	100%	29%	67%	40%	35%
brak odpowiedniej tematycznie oferty szkoleń na rynku	17%	33%	17%	-	18%	16%
zbyt wysoka cena szkoleń	-	100%	36%	-	37%	35%
zbyt niska jakość szkoleń	17%	-	2%	50%	11%	8%
zbyt duża fluktuacja kadr	-	-	14%	-	11%	12%
trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia	17%	67%	24%	50%	28%	27%
niechęć pracowników	-	-	11%	-	5%	8%
inne	-	-	5%	-	2%	4%

Pytanie 26. Sposoby finansowania szkoleń i kursów

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
ze środków pracodawcy	97%	93%	89%	100%	94%	93%
ze środków pracownika	3%	7%	8%	9%	10%	9%
przez organizacje branżowe	-	-	18%	12%	8%	10%
w ramach dofinansowania z Urzędu Pracy	-	7%	6%	2%	4%	4%
w ramach dofinansowania ze środków unijnych	37%	7%	21%	53%	35%	32%
inne	3%	7%	3%	2%	7%	5%

Pytanie 27. Obszary, w których występuje potrzeba doszkalania pracowników w firmach(% firm, które wskazały dany obszar)

Odsetek wskazań	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	17%	20%	13%	25%	14%	16%
Praktyczne wykonywanie zawodu	33%	34%	24%	31%	23%	25%
W zakresie specyficznych zagadnień dot. branży	19%	18%	15%	37%	13%	18%
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	25%	19%	19%	8%	20%	18%
Zarządzanie jakością	17%	12%	12%	17%	11%	12%
Obsługa komputera	13%	14%	9%	3%	10%	11%
Posługiwanie się programami komputerowymi	8%	14%	7%	9%	7%	11%
Języki obce	23%	28%	18%	25%	15%	17%
Pozyskiwanie środków unijnych	10%	8%	7%	6%	7%	8%
Szkolenia interpersonalne	12%	15%	11%	30%	9%	12%
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	7%	9%	9%	17%	9%	7%
Inne	2%	-	-	2%	1%	1%

Pytanie 28. Ocena efektywności oferowanych aktualnie na rynku kursów i szkoleń specjalistycznych

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
bardzo efektywne	6%	12%	13%	11%	9%	10%
raczej efektywne	85%	88%	70%	74%	80%	77%
raczej nieefektywne	6%	-	16%	11%	10%	11%
bardzo nieefektywne	3%	-	1%	4%	1%	1%

Pytanie 29. Ocena efektywności oferowanych aktualnie na rynku studiów podyplomowych

Struktura procentowa odpowiedzi	Chemia	Elektronika	Hotele i Restauracje	Informatyka	Działalność pozostała	OGÓLEM
bardzo efektywne	6%	17%	13%	18%	11%	12%
raczej efektywne	74%	50%	64%	42%	68%	64%
raczej nieefektywne	16%	25%	22%	27%	20%	21%
bardzo nieefektywne	3%	8%	1%	12%	1%	2%

Aneks 2: Kwestionariusz ankiety

Dane osoby ankietowanej

A. Imię i Nazwisko:

B. Stanowisko:

Podstawowe dane o firmie

C. Nazwa firmy:

D. Rodzaj działalności wg PKD 2004:

____ · ____ · ____

E. Główne miejsce działalności firmy (miejscowość):

F. Zasięg geograficzny firmy:

- lokalny
- regionalny
- ogólnokrajowy
- międzynarodowy

G. Liczba pracowników (biorąc pod uwagę wszystkie możliwe formy zatrudnienia):

Pieczęć adresowa firmy

(wyłącznie do celów potwierdzenia zrealizowania ankiety przez naszego ankietera w Państwa firmie):

Ocena sytuacji ekonomicznej sektora i firmy

1. Jak ocenia Pan/Pani zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

- zdecydowanie pogorszyła się
- nieco pogorszyła się
- bez zmian
- nieco polepszyła się
- zdecydowanie polepszyła się

2. Jak przewiduje Pan/Pani zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

- zdecydowanie pogorszy się
- nieco pogorszy się
- bez zmian
- nieco polepszy się
- zdecydowanie polepszy się

3. Jak przewiduje Pan/Pani zmiany w wielkości obrotów Pana/Pani firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

- zdecydowanie zmniejszą się
- nieco zmniejszą się
- bez zmian
- nieco zwiększą się
- zdecydowanie zwiększą się

4. Czy Pana/Pani firma planuje w najbliższych 12 miesiącach działania inwestycyjne?

- tak nie

5. Jeżeli tak, to w jakim zakresie? [możliwych kilka odpowiedzi]

- inwestycje w nieruchomości
- inwestycje w park maszynowy
- inwestycje w technologie
- inwestycje w doskonalenie istniejących produktów i usług
- inwestycje w rozszerzenie oferty produktowej i usługowej
- inwestycje w wiedzę i umiejętności pracowników
- inwestycje w zwiększenie efektywności pracy zatrudnionych osób
- inwestycje w działania promocyjne i reklamowe
- inwestycje w sieć dystrybucji
- inne, jakie? _____

Ocena struktury i dynamiki zatrudnienia w firmie

6. Jakie są podstawowe stanowiska pracy (zawody) w Pana/Pani firmie, z punktu widzenia liczby zatrudnionych osób i ile osób na tych stanowiskach jest w Pana/Pani firmie zatrudnionych? [prosimy wybrać maksymalnie 10 zawodów]

BRANŻA CHEMICZNA

Zawód	Liczba pracowników
Kadra kierownicza	
Kierownik jednostek organizacyjnych	<input type="text"/>
Specjaliści:	
Chemik	<input type="text"/>
Biolog	<input type="text"/>
Ekolog	<input type="text"/>
Genetyk	<input type="text"/>
Mikrobiolog	<input type="text"/>
Biotechnolog	<input type="text"/>
Biochemik	<input type="text"/>
Farmaceuta– specjalista jakości leków	<input type="text"/>
Inżynier technologii chemicznej	<input type="text"/>
Inżynier inżynierii chemicznej	<input type="text"/>
Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	<input type="text"/>
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu	<input type="text"/>
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu	<input type="text"/>
Technicy i inny średni personel	
Laborant chemiczny	<input type="text"/>
Probierz	<input type="text"/>
Technik analityk	<input type="text"/>
Kontroler robotów przemysłowych	<input type="text"/>
Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	<input type="text"/>
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	<input type="text"/>

Pracownicy biurowi	
Magazynier	<input type="text"/>
Planista	<input type="text"/>
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	<input type="text"/>
Elektromechanik	<input type="text"/>
Elektromonter	<input type="text"/>
Monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej	<input type="text"/>
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	
Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego	<input type="text"/>
Operatorzy wózków podnośnikowych	<input type="text"/>
Operator urządzeń pakujących	<input type="text"/>
Pracownicy przy pracach prostych	
Sortowacz	<input type="text"/>
Pakowacz	<input type="text"/>
Robotnik pomocniczy w przemyśle	<input type="text"/>
Robotnik magazynowy	<input type="text"/>
Inni, jacy?	
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>

BRANŻA ELEKTRONICZNA

Zawód	Liczba pracowników
Kadra kierownicza	
Kierownik jednostek organizacyjnych	<input type="text"/>
Specjaliści:	
Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	<input type="text"/>
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu	<input type="text"/>
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu	<input type="text"/>
Specjalista zastosowań informatyki	<input type="text"/>
Technicy i inny średni personel	
Technik elektronik	<input type="text"/>
Technik telekomunikacji	<input type="text"/>
Technik mechatronik	<input type="text"/>
Technik informatyk	<input type="text"/>
Technik teleinformatyk	<input type="text"/>
Konserwator systemów komputerowych i sieci	<input type="text"/>
Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)	<input type="text"/>
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	<input type="text"/>
Organizator obsługi sprzedaży internetowej	<input type="text"/>
Pracownicy biurowi	
Magazynier	<input type="text"/>
Planista	<input type="text"/>
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	

Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	<input type="text"/>
Elektromechanik	<input type="text"/>
Elektromonter	<input type="text"/>
Monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej	<input type="text"/>
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	<input type="text"/>
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	
Monter sprzętu elektronicznego	<input type="text"/>
Operator wózków podnośnikowych	<input type="text"/>
Operator urządzeń pakujących	<input type="text"/>
Operator zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych	<input type="text"/>
Pracownicy przy pracach prostych	
Sortowacz	<input type="text"/>
Pakowacz	<input type="text"/>
Robotnik magazynowy	<input type="text"/>
Inni, jacy?	
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>
_____	<input type="text"/>

BRANŻA HOTEI I RESTAURACJI

Zawód	Liczba pracowników
Kadra kierownicza	
Kierownik jednostek organizacyjnych	
Kierownik małego przedsiębiorstwa w gastronomii, hotelarstwie i turystyce	
Specjaliści:	
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	
Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	
Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	
Technicy i inny średni personel	
Organizator obsługi turystycznej* (zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej)	
Organizator usług cateringowych	
Organizator usług gastronomicznych* (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych)	
Masażysta	
Organizator usług hotelarskich* (zawód szkolny: Technik hotelarstwa)	
Animator kultury	
Pracownicy biurowi	
Informator handlowy	
Informator ruchu pasażerskiego	
Pracownik biura podróży	
Pracownik informacji turystycznej	
Recepcjonista	

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	
Pilot wycieczek	
Przewodnik turystyczny górski	
Przewodnik turystyczny miejski	
Przewodnik turystyczny terenowy	
Kucharz	
Kucharz małej gastronomii	
Szef kuchni (kuchmistrz)	
Bufetowy (barman)	
Kelner	
Inspektor piętra hotelowego	
Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny	
Operatorzy maszyn i urządzeń	
Kierowca samochodów ciężarowych	
Pracownicy przy pracach prostych	
Portier	
Bagażowy	
Boy hotelowy	
Dostawca potraw	
Pomoce i sprzątaczkę	
Inni, jacy?	

BRANŻA INFORMATYCZNA

Zawód	Liczba pracowników
Kadra kierownicza	
Kierownik jednostek organizacyjnych	<input type="text"/>
Specjaliści:	
Administrator baz danych	<input type="text"/>
Administrator systemów komputerowych	<input type="text"/>
Analitik systemów komputerowych	<input type="text"/>
Inżynier systemów komputerowych	<input type="text"/>
Projektant systemów komputerowych	<input type="text"/>
Programista	<input type="text"/>
Projektant stron internetowych(webmaster)	<input type="text"/>
Administrator sieci infromatycznej	<input type="text"/>
Inspektor bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych	<input type="text"/>
Specjalista zastosowań informatyki	<input type="text"/>
Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	<input type="text"/>
Literaci, dziennikarze i pokrewni	<input type="text"/>
Technicy i inny średni personel	
Konserwator systemów komputerowych i sieci	<input type="text"/>
Technik informatyk	<input type="text"/>
Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)	<input type="text"/>
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	<input type="text"/>

Pracownicy biurowi	
Sekretarki	<input type="text"/>
Operatorzy procesorów tekstu	<input type="text"/>
Operatorzy wprowadzania danych	<input type="text"/>
Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	<input type="text"/>
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	
Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/ internetowej	<input type="text"/>
Sprzedawca	<input type="text"/>
Inni, jacy?	
<hr/>	<input type="text"/>
<hr/>	<input type="text"/>
<hr/>	<input type="text"/>
<hr/>	<input type="text"/>
<hr/>	<input type="text"/>

BRANŻA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ POZOSTAŁEJ

Zawód	Liczba pracowników
Kadra kierownicza	
Kierownik jednostek organizacyjnych	<input type="text"/>
Specjaliści:	
Administrator systemów komputerowych	<input type="text"/>
Programista	<input type="text"/>
Projektant stron internetowych(webmaster)	<input type="text"/>
Architekt	<input type="text"/>
Architekt krajobrazu	<input type="text"/>
Architekt wnętrz	<input type="text"/>
Inżynier kartograf	<input type="text"/>
Inżynier geodeta	<input type="text"/>
Specjalista do spraw finansów (analityk finansowy)	<input type="text"/>
Specjalista do spraw rachunkowości	<input type="text"/>
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	<input type="text"/>
Specjalista do spraw rozwoju zawodowego	<input type="text"/>
Specjalista do spraw wynagrodzeń	<input type="text"/>
Specjalista do spraw kadr	<input type="text"/>
Adwokat	<input type="text"/>
Radca prawny	<input type="text"/>
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	<input type="text"/>
Specjalista do spraw konsultingu	<input type="text"/>
Specjalista do spraw public relations	<input type="text"/>
Specjalista do spraw reklamy	<input type="text"/>
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	<input type="text"/>
Technicy i inny średni personel	
Księgowy (samodzielny)	<input type="text"/>
Konserwator systemów komputerowych i sieci	<input type="text"/>
Pracownicy biurowi	
Magazynier	<input type="text"/>
Sekretarka	<input type="text"/>

Fakturzystka	<input type="text"/>
Ankieter	<input type="text"/>
Kurier	<input type="text"/>
Myjący pojazdy i szyby	<input type="text"/>
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	
Pracownik ochrony mienia i osób	<input type="text"/>
Pracownicy przy pracach prostych	
Pomoce i sprzątaczk	<input type="text"/>
Goniec	<input type="text"/>
Portier	<input type="text"/>
Inni, jacy?	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

7. Jakie formy zatrudnienia występują u Państwa w firmie? Prosimy o określenie w procentach przybliżonego udziału osób pracujących w ramach każdej z występujących form zatrudnienia

	Udział procentowy
7.1. umowa o pracę na czas nieokreślony	<input type="text"/>
7.2. umowa o pracę na czas określony	<input type="text"/>
7.3. umowa-zlecenie	<input type="text"/>
7.4. umowa o dzieło	<input type="text"/>
7.5. umowa o pracę nakładczą	<input type="text"/>
7.6. umowa dotycząca praw autorskich	<input type="text"/>
7.7. kontrakt menedżerski	<input type="text"/>
7.8. samozatrudnienie	<input type="text"/>
7.9. staż/praktyka	<input type="text"/>

8. Gdzie mieszkają na stałe osoby pracujące w firmie? Prosimy o określenie w procentach przybliżonego udziału pracowników ze względu na miejsce zamieszkania

	Udział procentowy
8.1. w tej samej gminie	<input type="text"/>
8.2. w innej gminie tego samego powiatu	<input type="text"/>
8.3. w innym powiecie Dolnego Śląska	<input type="text"/>
8.4. w innym regionie Polski	<input type="text"/>
8.5. w innym państwie	<input type="text"/>

jakim? _____

9. Jaka jest struktura wykształcenia pracowników w Pana/Pani firmie? Prosimy o określenie w procentach przybliżonego udziału pracowników o określonym wykształceniu

	Udział procentowy
9.1. wyższe	<input type="text"/>
9.2. średnie zawodowe i policealne	<input type="text"/>
9.3. średnie ogólnokształcące	<input type="text"/>
9.4. zasadnicze zawodowe	<input type="text"/>
9.5. gimnazjalne i poniżej	<input type="text"/>

10. Jaka jest struktura wieku pracowników w Pana/Pani firmie? Prosimy o określenie w procentach przybliżonego udziału osób z poszczególnych grup wiekowych

	Udział procentowy
10.1. <24 lata	<input type="text"/>
10.2. 25-49 lat	<input type="text"/>
10.3. >50 lat	<input type="text"/>

11. Jaki jest staż pracy pracowników w Pana/Pani firmie? Prosimy o określenie w procentach przybliżonego udziału osób z poszczególnych grup

	Udział procentowy
11.1. poniżej 3 miesięcy	<input type="text"/>
11.2. 3 miesiące – do 1 roku	<input type="text"/>
11.3. 1 rok – do 3 lat	<input type="text"/>
11.4. powyżej 3 lat	<input type="text"/>

12. Jak określa Pan/Pani aktualny stan zatrudnienia w stosunku do realnych potrzeb?

- liczba zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb
- liczba zatrudnionych jest odpowiednia do potrzeb
- liczba zatrudnionych jest zbyt mała w stosunku do potrzeb

13. Jakie są plany dotyczące zatrudnienia w Pana/Pani firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

- planowana jest ogólnie redukcja zatrudnienia
- planujemy redukcję zatrudnienia na niektórych stanowiskach i jednocześnie zwiększenie zatrudnienia na innych stanowiskach
- planowany jest ogólnie wzrost zatrudnienia
- nie przewidujemy zmian w poziomie zatrudnienia

14. Jeżeli planują Państwo zmniejszenie zatrudnienia, jakich stanowisk/zawodów dotkną one w szczególności w najbliższych 12 miesiącach? [prosimy podać do 5 zawodów, uwzględniając w szczególności zawody podstawowe wybrane w pyt. 6]

14.1. _____

14.2. _____

14.3. _____

14.4. _____

14.5. _____

15. Jakie są główne przyczyny przewidywanego przez Państwa zmniejszenia zatrudnienia? [możliwych kilka odpowiedzi]

- brak popytu na produkty/usługi
- trudności finansowe
- zwiększenie efektywności pracy / automatyzacja pracy
- reorganizacja działalności firmy
- odchodzenie pracowników na emeryturę
- sezonowy spadek zapotrzebowania na pracowników
- inne, jakie? _____

16. Jeżeli planują Państwo zatrudnianie nowych pracowników, osoby na jakie stanowiska są lub będą w ciągu najbliższych 12 miesięcy poszukiwane przez Pana/ Pani firmę? [prosimy podać do 5 zawodów, uwzględniając w szczególności zawody podstawowe wybrane w pyt. 6]

16.1. _____

16.2. _____

16.3. _____

16.4. _____

16.5. _____

17. Jakie są główne przyczyny przewidywanego przez Państwa wzrostu zatrudnienia? [możliwych kilka odpowiedzi]

- wzrost popytu na produkty/usługi
- polepszenie sytuacji finansowej
- reorganizacja działalności firmy
- rozszerzenie zakresu działalności
- sezonowy wzrost zapotrzebowania na pracowników
- inne, jakie? _____

18. Wśród jakich zawodów zauważa Pan/Pani aktualnie największe trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników? [prosimy podać do 5 zawodów, uwzględniając w szczególności zawody podstawowe wybrane w pyt. 6]

18.1. _____

18.2. _____

18.3. _____

18.4. _____

18.5. _____

19. Jakie są główne przyczyny trudności w znalezieniu pracowników w tych zawodach? [możliwych kilka odpowiedzi]

- nie ma wystarczającej liczby osób kształcących się w tych zawodach
- nieodpowiedni system kształcenia, nieprzygotowujący do pracy w tych zawodach
- słaba mobilność pracowników
- wysokie wymagania płacowe
- emigracja osób o poszukiwanych kwalifikacjach
- inne, jakie? _____

20. Jakie kwalifikacje powinny posiadać osoby pracujące w poszczególnych grupach? Proszę określić istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=ciężko ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne, 0=nie dotyczy).

Kwalifikacje / Grupa pracowników	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Doświadczenie w zawodzie	20.1.1	20.2.1	20.3.1	20.4.1	20.5.1	20.6.1	20.7.1	20.8.1
Wykształcenie kierunkowe dla zawodu	20.1.2	20.2.2	20.3.2	20.4.2	20.5.2	20.6.2	20.7.2	20.8.2
Umiejętności praktyczne	20.1.3	20.2.3	20.3.3	20.4.3	20.5.3	20.6.3	20.7.3	20.8.3
Znajomość obsługi komputera	20.1.4	20.2.4	20.3.4	20.4.4	20.5.4	20.6.4	20.7.4	20.8.4
Znajomość języków obcych	20.1.5	20.2.5	20.3.5	20.4.5	20.5.5	20.6.5	20.7.5	20.8.5
Praktyczna znajomość programów komputerowych	20.1.6	20.2.6	20.3.6	20.4.6	20.5.6	20.6.6	20.7.6	20.8.6
Uprawnienia zawodowe	20.1.7	20.2.7	20.3.7	20.4.7	20.5.7	20.6.7	20.7.7	20.8.7
Prawo jazdy	20.1.8	20.2.8	20.3.8	20.4.8	20.5.8	20.6.8	20.7.8	20.8.8

21. Jakie cechy osobowościowe powinny posiadać osoby z poszczególnych grup zawodowych? Proszę określić istotność danej cechy przypisując jej wartości od 1 do 5 (1=bardzo istotne, 2=raczej istotne, 3=trudno ocenić, 4=raczej nieistotne, 5=zupełnie nieistotne, 0=nie dotyczy)

Cecha / Grupa pracowników	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Samodzielność	21.1.1	21.2.1	21.3.1	21.4.1	21.5.1	21.6.1	21.7.1	21.8.1
Umiejętność pracy w zespole	21.1.2	21.2.2	21.3.2	21.4.2	21.5.2	21.6.2	21.7.2	21.8.2
Umiejętności interpersonalne	21.1.3	21.2.3	21.3.3	21.4.3	21.5.3	21.6.3	21.7.3	21.8.3
Odporność na stres	21.1.4	21.2.4	21.3.4	21.4.4	21.5.4	21.6.4	21.7.4	21.8.4
Komunikatywność	21.1.5	21.2.5	21.3.5	21.4.5	21.5.5	21.6.5	21.7.5	21.8.5
Umiejętności negocjacyjne	21.1.6	21.2.6	21.3.6	21.4.6	21.5.6	21.6.6	21.7.6	21.8.6
Umiejętność podejmowania decyzji	21.1.7	21.2.7	21.3.7	21.4.7	21.5.7	21.6.7	21.7.7	21.8.7
Systematyczność	21.1.8	21.2.8	21.3.8	21.4.8	21.5.8	21.6.8	21.7.8	21.8.8
Kreatywność	21.1.9	21.2.9	21.3.9	21.4.9	21.5.9	21.6.9	21.7.9	21.8.9
Odpowiedzialność	21.1.10	21.2.10	21.3.10	21.4.10	21.5.10	21.6.10	21.7.10	21.8.10
Umiejętności analityczne	21.1.11	21.2.11	21.3.11	21.4.11	21.5.11	21.6.11	21.7.11	21.8.11

Ocena systemu kształcenia kadr dla sektora

22. Czy Pana/Pani zdaniem jakość systemu kształcenia odpowiada zapotrzebowaniu na pracowników w Państwa sektorze na Dolnym Śląsku ?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- raczej nie
- zdecydowanie nie

23. W jakim zakresie należałoby poprawić wykształcenie absolwentów szkół przygotowujących do zawodu? [możliwych kilka odpowiedzi]

- wiedza teoretyczna
- umiejętności praktyczne niezbędne do wykonywania zawodu
- znajomość języków obcych
- umiejętność obsługi komputera
- znajomość branży
- w zakresie kwalifikacji miękkich, takich jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, itp.
- w innym zakresie, jakim? _____

24. Czy korzystają Państwo ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników?

- tak
- nie

25. Jeżeli nie, to dlaczego? [możliwych kilka odpowiedzi]

- nie widzimy potrzeby doszkalania pracowników
- brak środków finansowych na szkolenia
- brak odpowiedniej pod względem tematyki oferty szkoleń na rynku
- zbyt wysoka cena szkoleń
- zbyt niska jakość szkoleń
- zbyt duża fluktuacja kadr
- trudność z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia
- niechęć pracowników
- w innym zakresie, jakim? _____

26. Jeżeli tak, w jaki sposób finansowane są te szkolenia i kursy? [możliwych kilka odpowiedzi]

<input type="checkbox"/> ze środków pracodawcy
<input type="checkbox"/> ze środków pracownika
<input type="checkbox"/> przez organizacje branżowe
<input type="checkbox"/> w ramach dofinansowania z Urzędu Pracy
<input type="checkbox"/> w ramach dofinansowania ze środków unijnych
<input type="checkbox"/> w inny sposób, jaki? _____

27. W jakim obszarze widzą Państwo potrzebę doszkalania pracowników w Państwa firmie w poszczególnych grupach zawodowych? [możliwych kilka odpowiedzi, prosimy zaznaczyć „x” w wybranych polach]

Rodzaj szkolenia / Grupa pracowników	Kadra kierownicza	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Pogłębianie wiedzy teoretycznej	27.1.1	27.2.1	27.3.1	27.4.1	27.5.1	27.6.1	27.7.1	27.8.1
Praktyczne wykonywanie zawodu	27.1.2	27.2.2	27.3.2	27.4.2	27.5.2	27.6.2	27.7.2	27.8.2
W zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży	27.1.3	27.2.3	27.3.3	27.4.3	27.5.3	27.6.3	27.7.3	27.8.3
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	27.1.4	27.2.4	27.3.4	27.4.4	27.5.4	27.6.4	27.7.4	27.8.4
Zarządzanie jakością	27.1.5	27.2.5	27.3.5	27.4.5	27.5.5	27.6.5	27.7.5	27.8.5
Obsługa komputera	27.1.6	27.2.6	27.3.6	27.4.6	27.5.6	27.6.6	27.7.6	27.8.6
Posługiwanie się programami komputerowymi	27.1.7	27.2.7	27.3.7	27.4.7	27.5.7	27.6.7	27.7.7	27.8.7
Języki obce	27.1.8	27.2.8	27.3.8	27.4.8	27.5.8	27.6.8	27.7.8	27.8.8
Pozyskiwanie środków unijnych	27.1.9	27.2.9	27.3.9	27.4.9	27.5.9	27.6.9	27.7.9	27.8.9
Szkolenia interpersonalne	27.1.10	27.2.10	27.3.10	27.4.10	27.5.10	27.6.10	27.7.10	27.8.10
Szkolenia z zakresu kształtowania osobowości	27.1.11	27.2.11	27.3.11	27.4.11	27.5.11	27.6.11	27.7.11	27.8.11
Inne, jakie? _____	27.1.12	27.2.12	27.3.12	27.4.12	27.5.12	27.6.12	27.7.12	27.8.12
Inne, jakie? _____	27.1.13	27.2.13	27.3.13	27.4.13	27.5.13	27.6.13	27.7.13	27.8.13

28. Jak ocenia Pan/Pani efektywność oferowanych aktualnie na rynku poszczególnych form doszkalania pracowników?

	Bardzo efektywne	Raczej efektywne	Raczej nieefektywne	Bardzo nieefektywne
<input type="checkbox"/> Kursy i szkolenia specjalistyczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Studia podyplomowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!