

**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 JAKOŚCIOWEGO WŚRÓD EKSPERTÓW

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



Spis treści

1.	Wprowadzenie	5
2.	Metodologia badania i źródła informacji	7
3.	Branża produkcji wyrobów chemicznych.....	11
3.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	11
3.2.	Struktura zatrudnienia	13
3.3.	Dynamika zatrudnienia	15
3.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	17
3.5.	System kształcenia kadr dla sektora.....	19
3.6.	Wyzwania wobec edukacji	23
4.	Branża produkcji sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych .	25
4.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	25
4.2.	Struktura zatrudnienia	27
4.3.	Dynamika zatrudnienia	30
4.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	34
4.5.	System szkolenia kadr dla sektora	40
4.6.	Wyzwania wobec edukacji	46
5.	Branża hoteli i restauracji	47
5.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	47
5.2.	Struktura zatrudnienia	51
5.3.	Dynamika zatrudnienia	54
5.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	58
5.5.	System kształcenia kadr dla sektora.....	61
5.6.	Wyzwania wobec edukacji	66
6.	Branża informatyczna	67
6.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	67

6.2.	Struktura zatrudnienia	69
6.3.	Dynamika zatrudnienia	71
6.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	72
6.5.	System kształcenia kadr dla sektora.....	75
6.6.	Wyzwania wobec edukacji	79
7.	Branża działalności gospodarczej pozostałej.....	80
7.1.	Ocena sytuacji ekonomicznej	80
7.2.	Struktura zatrudnienia	82
7.3.	Dynamika zatrudnienia	84
7.4.	Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników.....	86
7.5.	System kształcenia kadr dla sektora.....	88
7.6.	Wyzwania wobec edukacji	92
8.	Wnioski i rekomendacje	93
Aneks.....		95

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport jest opracowaniem wyników badania jakościowego wśród ekspertów branż strategicznych, 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 uwzględniającą 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 uznanych za strategiczne dla rozwoju województwa dolnośląskiego. Badanie zostało przeprowadzone w formie wywiadów bezpośrednich z ekspertami rynku pracy branż strategicznych:

- 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 jakościowego było pogłębienie wyników badania ilościowego o informację ekspercką dotyczącą zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach, określenie zakresu niezbędnych szkoleń i kursów w obszarze doksztalcania 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.

Następne rozdziały przedstawiają szczegółowe wyniki badania w układzie branżowym. Badanie zostało zaprojektowane w sposób umożliwiający przeprowadzenie analizy ocen ekspertów w następujących obszarach badawczych:

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

W ósmym rozdziale zamieszczono wnioski i rekomendacje.

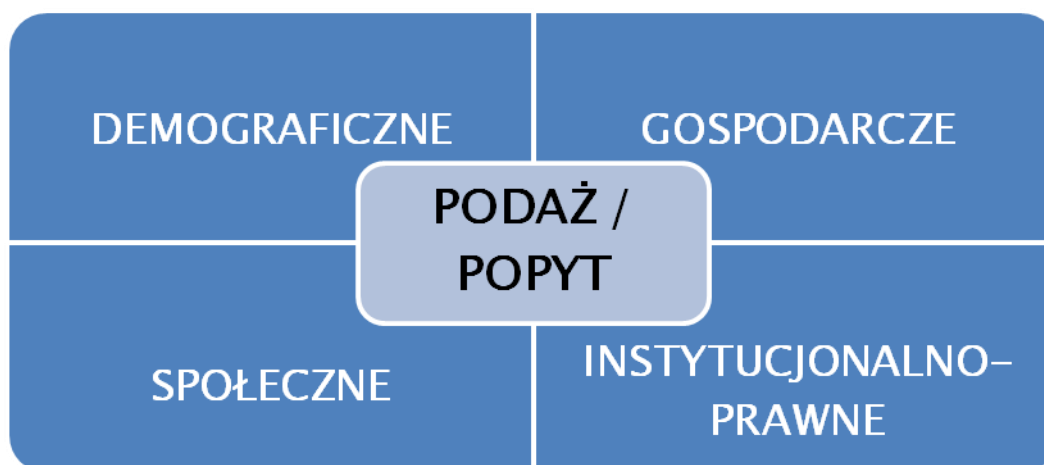
Dodatkowo w aneksie załączono wzór scenariusza wywiadu, który zastosowano w zrealizowanych indywidualnych wywiadach pogłębionych.

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 drugie II etapu badanie jakościowe, 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-księgową, 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 jakościowe

Niniejszy raport został przygotowany na podstawie analizy danych pierwotnych zebranych w ramach badania jakościowego. Dane pierwotne zostały pozyskane w ramach przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych ze specjalistami z branż strategicznych. Realizacja badania w tej formie pozwoliła na uzyskanie bogatego materiału badawczego dzięki poznaniu opinii ekspertów odnośnie wyników badania ilościowego oraz pogłębienia informacji w zakresie pożądanych kluczowych kompetencji i umiejętności na stanowiskach pracy w branżach strategicznych. Wywiady pogłębione zostały zrealizowane na podstawie opracowanego wcześniej scenariusza odwołującego się do wyników badania ilościowego. Badanie zostało przeprowadzone wśród ekspertów pracujących w stowarzyszeniach branżowych, organizacjach pracodawców oraz wśród przedstawicieli kadry akademickiej związanych z analizowanymi branżami.

Dobór próby badawczej

W ramach badania jakościowego zastosowano celowy dobór próby, w taki sposób aby wyniki badania były w stanie dostarczyć jak najbogatszej informacji o poszczególnych branżach strategicznych dla rozwoju Dolnego Śląska i dolnośląskiego rynku pracy. W ramach badania zrealizowano 25 wywiadów. Dodatkowo zrealizowano 4 wywiady pogłębione z uzdrowiskami w celu dostarczenia informacji eksperckiej z tego sektora.

Ankietowane osoby, przed rozpoczęciem wywiadu zostały poinformowane o celach badania, jego etapach oraz użyteczności publicznej uzyskanych wyników.

Narzędzie badawcze – scenariusz wywiadu

Na potrzeby realizacji badania przygotowano scenariusz wywiadu, który posłużył do przeprowadzenia wywiadów z ekspertami.

Scenariusz używany do przeprowadzenia wywiadu składał się z pięciu części:

- Ocena sytuacji ekonomicznej sektora
- Ocena struktury zatrudnienia w sektorze
- Ocena dynamiki zatrudnienia w sektorze
- Pożądane kwalifikacje i cechy osobowościowe w kluczowych zawodach; profil „idealnego” pracownika
- Ocena systemu kształcenia kadr dla sektora

W scenariuszu użyto w większości pytań otwartych, które pozwoliły respondentom na pełne zobrazowanie poruszanego zagadnienia.

Analiza danych pierwotnych przeprowadzona w niniejszym dokumencie w pełni oparta jest o wypowiedzi i opinie grupy ekspertów, którą wybrano do badania. Wszystkie informacje zebrano podczas wywiadów bezpośrednich z respondentami.

3. Branża produkcji wyrobów chemicznych

W ramach branży produkcji wyrobów chemicznych (dział PKD 24), ocenie ekspertów 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.

3.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Zdaniem ekspertów, na przewagę odpowiedzi negatywnych w ocenie zmiany sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy wpłynęła światowa sytuacja gospodarcza. W wyniku spowolnienia gospodarczego, szczególnie silnie odczuwanego w krajach Europy Zachodniej, spadł popyt na wyroby chemiczne. Na bezpośrednią sytuację sektora przełożyło się załamanie w branży budowlanej i w produkcji samochodowej. Chemia w zdecydowanej większości produkuje na potrzeby innych sektorów gospodarki. Zdaniem respondentów sytuację odczuły najbardziej małe i średnie zakłady o niskiej dywersyfikacji produkcji.

Specjaliści stwierdzają, że sytuacja nie uległa zmianie w przypadku podmiotów, którym spadek popytu rekompensowała wyższa marża w eksporcie, uzyskana w wyniku niskiego kursu złotego. W podobnej sytuacji ekonomicznej znalazły się, zdaniem respondentów, duże zakłady o znacznej dywersyfikacji produkcji. Ponadto do tej grupy firm zaliczają się przedsiębiorstwa, które odpowiednio wcześniej zredukowały koszty i odnalazły się szybko w sytuacji rynkowej.

Respondenci badania wskazują, że sytuacja ekonomiczna poprawiła się w przypadku firm, które sprzedają bezpośrednio na rynek, szczególnie krajowy. Specjaliści przypominają, że konsumpcja w Polsce nie spadła. Do uprzywilejowanej grupy firm respondenci zaliczają producentów artykułów pierwszej potrzeby i sektor produkcji farmaceutycznej. Branża ta jest odporna na kryzys, a produkcja leków systematycznie rośnie.

Respondenci badania uważają przewidywania większości podmiotów, dotyczące poprawy sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy, za rozsądne. Gro firm może jednak nadal odczuwać skutki załamania gospodarki, stąd 11% udział firm, oczekujących dalszego pogorszenia kondycji sektora. Zdaniem specjalistów, sytuacja podmiotów powinna się jednak powoli polepszać, przy czym firmy, które zostały mocniej dotknięte kryzysem mogą nie odzyskać swojej pozycji. Konsumpcja będzie nadal zasilać podmioty produkujące na rynek krajowy. Eksperci przypominają, że w ostatecznym bilansie PKB Polski wzrosło. Specjaliści są zdania, że w analizowanym okresie czasu sytuacja branży farmaceutycznej będzie utrzymywać trend wzrostowy. Należy jednak pamiętać, że rynek farmaceutyczny jest obciążony silnymi regulacjami prawnymi, a konieczność dostosowania się do nowych, może komplikować sytuację niektórych podmiotów.

Rozkład odpowiedzi firm sektora produkcji chemicznej związany z przewidywaną wielkością obrotów firm, według którego blisko połowa firm nie oczekuje zmian wielkości obrotów w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a 14% firm prognozuje spadek obrotów, tłumaczony jest przez specjalistów w następujący sposób. W obliczu prognoz gospodarczych dla krajów Unii Europejskiej, firmy powiązane z tym rynkami europejskimi mogą zakładać dalszy spadek obrotów. Specjaliści zaznaczają, że branża chemiczna może utrzymywać obecny poziom produkcji, lecz konieczne będą dalsze redukcje marży. Respondenci wskazują jednak, że najgorszy etap kryzysu jest już za sektorem. Prognozowanie wzrostu obrotów przez 37% przedsiębiorstw branży chemicznej jest więc uzasadnione.

Specjaliści w zdecydowanej większości określają fakt posiadania planów inwestycyjnych przez 60% podmiotów w branży produkcji chemicznej, jako bardzo optymistyczny, szczególnie gdy uwzględni się aktualne kłopoty sektora. Zdaniem ekspertów, czynnikiem stymulującym inwestycje są możliwości dofinansowywania ich ze środków europejskich, zwłaszcza w przypadku inwestycji w nowe technologie. Dodatkowym czynnikiem są rosnące wymagania środowiskowe oraz niektóre regulacje prawne. Inwestycje wiązane są przez specjalistów z trzema dominującymi kierunkami: inwestycje w technologie, rozszerzenie oferty produktowej i działania promocyjne, które z kolei implikują kolejne kierunki.

3.2. Struktura zatrudnienia

W strukturze zatrudnienia w branży chemicznej pod kątem form zatrudnienia dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony, co znajduje potwierdzenie w opinii ekspertów. Branża preferuje umowę o pracę na czas nieokreślony, ze względu na doświadczenie pracownika, wysoki koszt szkolenia nowego pracownika, jak i trudności w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Forma ta jest atrakcyjna przede wszystkim dla pracownika, ponieważ daje mu stabilność. Zatrudnienie na czas nieokreślony wymuszone jest również kodeksem pracy. Tą formą umowy związani są pracownicy z dłuższym stażem pracy. Specjaliści oceniają z zadowoleniem relatywnie wysoki udział umów na czas określony, na poziomie 35%. Ich zdaniem udział tej formy zatrudnienia będzie rósł. Respondenci zaznaczają, daje ona elastyczność pracy zakładu. Pracodawcy korzystają z niej w stosunku do pracowników młodych i nowych, a także zatrudniają za pomocą tej formy pracowników do produkcji sezonowej środków ochrony roślin i chemii samochodowej. Umowa zlecenie, zdaniem ekspertów, to rzadko występująca forma zatrudnienia, stosowana zazwyczaj przy realizacji mini projektów z udziałem specjalistów.

Zatrudnienie w sektorze produkcji chemicznej z punktu widzenia mobilności pracowników, oceniane jest przez większość specjalistów w pozytywnym kontekście. Ich zdaniem, 16% udział pracowników zamieszkałych w innym regionie Dolnego Śląska świadczy o dość wysokim poziomie mobilności pracowników sektora i jednocześnie dostrzegają pozytywny kierunek zmian w tej kwestii. Eksperti uważają jednak obecny poziom mobilności pracowników za niesatysfakcjonujący, zwracając przy tym uwagę na istniejące bariery w postaci słabo rozwiniętej infrastruktury drogowo-transportowej oraz w postaci kosztów dojazdu. Zdaniem ekspertów zasadniczą grupę pracowników mieszkających w tej samej gminie co lokalizacja zakładu pracy, stanowią pracownicy produkcyjni. Dojeżdżają natomiast pracownicy wyższych szczebli.

Rozkład struktury zatrudnienia względem poziomu wykształcenia wynika, zdaniem ekspertów z profilu produkcji. W zakładach funkcjonują zautomatyzowane linie produkcyjne. Natomiast duża innowacyjność wytwórcza, wymaga zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach. Kadry posiadające wykształcenie wyższe (22% pracowników) zajmują stanowiska zarządzające oraz nadzorujące proces produkcji. Zdaniem specjalistów liczba osób w sektorze z wyższymi kwalifikacjami będzie rosła. Personel z wykształceniem średnim

zawodowym to pracownicy obsługi linii produkcyjnych. Kadry posiadające wykształcenie zasadnicze to, zdaniem respondentów, pracownicy z długim stażem pracy, wykonujący proste prace. Ponad połowa pracowników posiada przynajmniej wykształcenie średnie, co zdaniem ekspertów bardzo dobrze świadczy o branży. W opinii ekspertów proporcje wypadają jeszcze korzystniej w firmach farmaceutycznych, gdzie głównie zatrudnieni są pracownicy z wykształceniem wyższym i średnim, a kadry z wykształceniem zawodowym stanowią około 30%.

Respondenci badania jakościowego tłumaczą strukturę wiekową pracowników branży poprzez pryzmat doświadczenia zawodowego. Odsetek pracowników poniżej 24 roku życia na poziomie 12% zatrudnionych jest relatywnie niski, ponieważ nie posiadają oni wymaganego doświadczenia, a zatrudniani są głównie do produkcji sezonowej. Specjaliści zwracają uwagę, że jest to również granica przygotowania do pracy w branży z wykształceniem wyższym. Grupa pracowników między 25 a 49 rokiem życia stanowi trzon zakładów. Zdaniem respondentów, średnia wieku przesuwa się w branży w kierunku 49 roku życia, ponieważ sektor stracił na atrakcyjności w oczach potencjalnych pracowników. Odsetek ludzi pracujących w sektorze po 50 roku życia wynika z przechodzenia na wcześniejsze emerytury, a czasami z polityki zakładów.

Eksperti oceniają strukturę zatrudnienia pod kątem stażu pracy jako zadawalającą. Ich zdaniem, branża daje stabilność zatrudnienia. Legitymowanie się przez ponad połowę pracowników stażem pracy powyżej trzech lat uznają za dobry wynik. Specjaliści twierdzą, że wynika to z faktu doceniania doświadczenia kadr przez pracodawcę oraz chęci stabilności pracowników. Eksperti stwierdzają też, że branża, w szczególności sektor produkcji farmaceutycznej, jest atrakcyjna finansowo. Według respondentów należy podjąć kroki, które pozwoliłyby jeszcze bardziej zmniejszyć rotację wśród pracowników ze stażem do jednego roku pracy.

Komentując strukturę zawodową sektora produkcji chemicznej eksperci zwrócili uwagę na mniejszy udział zawodów wymagających wyższych kwalifikacji od deklarowanego udziału pracowników z wyższym wykształceniem w branży. Specjaliści zauważają, że w przypadku produkcji farmaceutycznej oraz farb i lakierów, większy odsetek struktury zawodowej stanowią pracownicy o wyższych kwalifikacjach. Produkcja chemiczna posiada natomiast więcej stanowisk prostych, co świadczy o mniejszym stopniu zautomatyzowania

produkcji. Ogółem w przemyśle chemicznym najliczniejszą grupą, zdaniem specjalistów, są operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, stanowiący jedną trzecią zatrudnionych.

3.3. Dynamika zatrudnienia

Eksperti w większości uważają, że podaż pracowników w sektorze produkcji chemicznej rośnie. Duża liczba kształcących się na uczelniach wyższych sprawia, że nie ma większych problemów z rekrutacją na wyższe stanowiska. Według specjalistów sytuacja kształtuje się gorzej wśród zawodów szczebla technicznego. Jest to efekt zmiany struktury szkolenia. Eksperti twierdzą, że jest to rosnący problem, szczególnie w perspektywie czekającej sektor wymiany kadr.

Zdaniem specjalistów, popyt na pracowników w sektorze jest stabilny, szczególnie w obecnej sytuacji. Dynamika rozwoju branży jest relatywnie mała i popyt będzie rósł odpowiednio w dłuższej perspektywie czasowej. Specjaliści zaznaczają, że zapotrzebowanie będzie dotyczyło przede wszystkim pracowników z wyższymi kwalifikacjami, z racji wymogów produkcyjnych. Wydajność produkcji na jednego pracownika jest bardzo duża. Przedsiębiorcy są ostrożni w tworzeniu miejsc pracy, gdyż są one bardzo kapitałochłonne. Specjaliści zaznaczają, że automatyzacja produkcji chemicznej rośnie.

Deklarowany przez 75% podmiotów sektora odpowiedni stan zatrudnienia w stosunku do potrzeb, tłumaczony jest przez respondentów badania jakościowego właściwie przeprowadzonymi restrukturyzacjami zakładów. Dzięki temu firmy w większości mogą cieszyć się obecnie odpowiednim poziomem zatrudnienia. Jest to także obraz stabilności branży. Braki w kadrach deklarowane przez 22% przedsiębiorstw wynikają, zdaniem specjalistów, ze zbyt daleko posuniętej polityki oszczędności w kosztach pracy lub brakami związanymi z odpowiednimi kwalifikacjami.

Eksperti wiążą planowane zmiany w poziomie zatrudnienia przez przedsiębiorstwa z sektora z deklarowanymi planami inwestycyjnymi. Zdaniem specjalistów, wyniki te są silnie skorelowane. Firmy, które decydują się na inwestycje są niejako zmuszone do rekrutacji. Specjaliści zaznaczają również, że brak zatrudnień może być podyktowany racjonalną gospodarką kadrami. Firmy pierwszy raz w czasie kryzysu zdecydowały się jedynie na ograniczenia czasu pracy lub stawek godzinowych, ale nie zdecydowano się na zwolnienia.

Firmy miały świadomość, że może wystąpić problem z ponownym zatrudnieniem oraz liczyły się z kosztami prowadzenia rekrutacji i wdrożenia pracowników. Respondenci zauważają, że planowana redukcja zatrudnienia przez 3% przedsiębiorstw pokrywa się zadeklarowanym poziomem przerostu zatrudnienia.

Zdecydowana większość zatrudnień, zdaniem ekspertów, tyczyć się będzie stanowisk związanych z procesem produkcyjnym, tj. operatorów urządzeń przemysłu chemicznego, robotników przy pracach prostych w przemyśle, techników nauk chemicznych oraz chemików. Zakładany przez podmioty wzrost popytu implikuje zatrudnienia i inwestycje w instalacje. Specjaliści zauważają, że większość stanowisk wymienionych przez respondentów badania ilościowego, cechuje niska podaż. Warto nadmienić, że na podstawie wskazań stanowisk, których dotyczyć będzie wzrost liczby stanowisk, specjaliści stwierdzają, że przedsiębiorstwa nie planują rozwoju B+R, a to ciężko będzie pogodzić z planowanym rozszerzeniem działalności.

W przypadku stanowisk, wobec których pracodawcy wskazują na trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników, eksperci stwierdzają, że nie ma problemu z rekrutacją na stanowiska zarządzające i do prac prostych. Specjaliści przyznają, że rekrutacja na stanowisko inżyniera chemika i chemika, a także technika nauk chemicznych może sprawiać trudności. Za główną przyczynę takiego obrazu sytuacji wskazują nieodpowiedni system kształcenia, a także niewystarczającą liczbę osób kształcących się w tych zawodach. W przypadku specjalistów, mówi się o braku pożądanego poziomu umiejętności praktycznych, a także doświadczenia zawodowego. Brak techników przekłada się natomiast na zbyt małą liczbę osób kształcących się w pożądanym kierunku. Niska podaż wśród wymienionych zawodów przekłada się na wymogi finansowe. Proces odbudowy, zdaniem ekspertów, będzie czasochłonny gdyż należy odmienić przekonanie wśród ludzi o braku możliwości pracy w branży, które przemysł sam wypracował nie zatrudniając przez ubiegłe lata.

3.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Poniższy rozdział zawiera opinie ekspertów na temat określonych przez respondentów badania ilościowego pożądanych kwalifikacji i cech osobowościowych wśród grup zawodowych sektora produkcji chemicznej. Opinia poszerzona została komentarzem zorientowanym na podstawowe stanowiska pracy występującego w ramach opisywanych grup zawodowych.

Kadra kierownicza

Specjaliści zgadzają się z przyjętą przez przedsiębiorców hierarchią, za najistotniejsze kwalifikacje uznając wykształcenie kierunkowe dla zawodu, umiejętności praktyczne, znajomość języków obcych. Specjaliści, za relatywnie mniej istotną kwalifikację, uważają umiejętność obsługi komputera.

Respondenci podzielają pogląd na dużą istotność wszystkich cech osobowościowych podkreślając przede wszystkim systematyczność, odpowiedzialność i umiejętność podejmowania decyzji.

Specjaliści

Respondenci podzielają opinię badanych firm w stosunku do istotności badanych kwalifikacji omawianej grupy, kładąc jednocześnie największy nacisk na wykształcenie kierunkowe i znajomość języków obcych.

W ocenie cech osobowościowych, podkreśla się istotność systematyczności, samodzielności, a także umiejętności pracy w zespole, przy czym istotność tej ostatniej jest, w opinii części ekspertów, dyskusyjna.

- *Inżynier chemik/chemik*

W przypadku tego stanowiska, specjaliści wskazują na konieczność posiadania wykształcenia wyższego. Respondenci wskazali również na doświadczenie zawodowe oraz znajomość języka obcego, głównie języka angielskiego.

Jako pożądane cechy osobowościowe respondenci wskazali odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole oraz umiejętność podejmowania decyzji.

- *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania*

Eksperci, odnośnie stanowisk specjalistycznych w dziedzinie ekonomii i zarządzania, wskazują wykształcenie wyższe oraz znajomość języków obcych, jako podstawowe kwalifikacje. Ich zdaniem, bardzo ważne jest doświadczenie zawodowe.

Odnośnie cech osobowościowych wskazuje się na komunikatywność, zmysł obserwacyjny oraz zdolności negocjacyjne.

- *Farmaceuta*

Specjaliści, w stosunku do stanowiska farmaceuty, wskazują na konieczność wykształcenia kierunkowego i posiadanie doświadczenia.

Wskazanymi cechami osobowościowymi są rzetelność i odpowiedzialność.

Technicy i średni personel

Specjaliści podzielają opinie przedsiębiorstw co do określonych jako istotne kwalifikacji, podkreślając istotność wykształcenia zawodowego i umiejętności praktyczne.

W zdecydowanej większości, przyjęta skala oceny cech osobowościowych pokrywa się z opiniami ekspertów. Specjaliści wskazują jedynie na większą potrzebę posiadania umiejętności negocjacyjnych, gdyż pracownicy techniczni często opiniują kontraktowany sprzęt i biorą czynny udział w negocjacjach.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Eksperci w pełni podzielają opinię przedsiębiorstw co do poziomu istotności posiadanych przez tę grupę kwalifikacji zawodowych oraz cech osobowościowych, tj. przede wszystkim umiejętności praktycznych, systematyczności, odpowiedzialności oraz umiejętności pracy w zespole.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

W przypadku omawianej grupy zawodowej specjaliści nie mają wątpliwości w zakresie otrzymanej w badaniu skali kwalifikacji i cech osobowościowych, potwierdzając istotność umiejętności praktycznych, systematyczności, odpowiedzialności oraz umiejętności pracy w zespole.

- *Operator urządzeń przemysłu chemicznego*

Respondenci badania jakościowego wskazali, w przypadku stanowiska operatora urządzeń przemysłu chemicznego, na konieczność posiadania wykształcenia kierunkowego średniego. Ponadto podkreślili potrzebę posiadania doświadczenia zawodowego, a także certyfikatów specjalistycznych. Podkreślono również umiejętność dostosowywania się do zmian technologicznych.

Odnosnie cech osobowościowych eksperci wskazali na odpowiedzialność i zdyscyplinowanie.

Pracownicy przy pracach prostych

W opinii ekspertów wymogi w stosunku do omawianej grupy zawodowej ograniczają się do umiejętności praktycznych. Reszta kwalifikacji jest mniej istotna.

W przypadku cech osobowościowych zasadnicze, zdaniem specjalistów, są odpowiedzialność i systematyczność.

3.5. System kształcenia kadr dla sektora

W oczach specjalistów ocena systemu kształcenia wypada dobrze, biorąc pod uwagę kształcenie akademickie. Liczba studiujących i absolwentów jest wysoka, przy czym należy mieć na uwadze zmniejszającą się liczbę absolwentów i możliwe powstanie luki podażowej w przyszłości. Edukacja wyższa raczej odpowiada na zapotrzebowania sektora, jednak po raz kolejny podkreśla się konieczność poprawy kształcenia w aspekcie praktycznym. Zdaniem ekspertów, edukacja na poziomie kształcenia średniego nie odpowiada na zapotrzebowania rynku. Wynika to głównie z braku odpowiedniej liczby szkół średnich pozwalających kształcić się pod kątem pracy w sektorze.

Eksperci podzielają opinię respondentów badania ilościowego co do wyznaczonych głównych obszarów wymagających poprawy kształcenia, tj. zwiększenia poziomu umiejętności praktycznych, znajomości języków obcych oraz znajomości branży. Specjaliści wyrażają jednak opinię, że przy obecnych możliwościach uczelni i poziomie środków finansowych, jakimi dysponują, trudno jest wymagać kształcenia praktycznego, dlatego przy określaniu odpowiedniej metody doszkalania, wskazują kształcenie ustawiczne. Respondenci wskazują również na potrzebę szkolenia w zakresie języków obcych, głównie języka angielskiego, oraz w obszarze zagadnień specjalistycznych. Tu do odegrania mają swoją rolę, według specjalistów, uczelnie wyższe. Zgłębianie znajomości branży specjaliści uważają za możliwe, głównie w zakresie kształcenia ustawicznego. Co do umiejętności miękkich, są zdania że należy pracować nad nimi od etapu edukacji podstawowej. Umiejętność obsługi komputera odnosi się, według specjalistów, do starszych kard. Jediną możliwością jest więc kształcenie ustawiczne. Młodzi ludzie nabywają tę umiejętność w procesie samokształcenia, nie mniej jednak szkolenie w tym zakresie jest potrzebne od poziomu szkolnego.

Głównymi przyczynami braków w kształceniu kadr dla sektora jest, zdaniem specjalistów, niedostosowanie struktury kształcenia przez administrację publiczną na poziomie szkół średnich. Respondenci podkreślają brak szkół technicznych. Drugim co do wagi czynnikiem jest, według ekspertów, brak nakładów ze strony sektora, który przekłada się na niedostosowanie oferty kształcenia akademickiego w zakresie umiejętności praktycznych. Respondenci twierdzą, że przemysł jest odpowiedzialny, co najmniej w jakimś zakresie, za umożliwianie kształcenia praktycznego.

W celu likwidacji braków w kształceniu dla sektora specjaliści widzą potrzebę dokładnej diagnozy zapotrzebowania. Respondenci wskazują na konieczność odtworzenia szkół średnich oraz nawiązania współpracy między uczelniami a biznesem, wskazując przy tym przykład owocnej współpracy Akademii Medycznej we Wrocławiu z firmami z sektora farmaceutycznego. Eksperci zaznaczają, że konieczna jest promocja atrakcyjności sektora jako miejsca pracy, aby zachęcać młodych ludzi do podjęcia tej ścieżki rozwoju. Potrzebne jest zatem opracowanie programów edukacyjnych, pokazujących możliwości i korzyści z pracy w przemyśle chemicznym.

83% firm z sektora chemicznego korzysta z kursów i szkoleń podnoszący kwalifikacje pracowników. Zdaniem ekspertów poziom korzystania ze szkoleń jest wysoki, ale w obliczu możliwości korzystania ze środków unijnych mógłby być jeszcze wyższy. Eksperci zwracają

uwagę na fakt, że obecne możliwości dofinansowania nie będą trwały wiecznie. Według specjalistów, korzystanie ze szkoleń w branży chemicznej często wynika z nałożonych regulacji prawnych. Odsetek przedsiębiorstw niekorzystających ze szkoleń może wynikać, zdaniem respondentów, z przeprowadzania szkoleń wewnętrznych.

W przypadku 17% niekorzystających ze szkoleń, głównymi powodami niekorzystania z dostępnych na rynku form doszkalania są: brak potrzeby doszkalania pracowników, zbyt wysoka cena szkoleń oraz trudności z wygospodarowaniem czasu pracowników na szkolenia. Specjaliści szczególnie krytycznie odnoszą się do deklaracji firm o braku potrzeb przeprowadzania szkoleń, zaznaczając, że szkolenia powinny odbywać się systematycznie. Eksperti nie zgadzają się z co do powodów stwarzających przedsiębiorcom bariery w korzystaniu ze szkoleń. Ich zdaniem koszty można skutecznie ograniczać za pomocą dotacji unijnych. Innym sprawą jest, że często nie są to proste procedury.

Obecnie, jedynie 37% firm deklaruje korzystanie z dofinansowania szkoleń ze środków unijnych. Eksperti są zdania, że należy zwiększyć udział pokrywania kosztów szkoleń ze środków z funduszy unijnych, tak aby koszty rozkładały się między pracodawcę, a dofinansowanie. W tym celu należy jednak wdrożyć firmy w tematykę przygotowywania stosownych wniosków. Specjaliści wskazują, że odsetek szkoleń finansowanych przez przedsiębiorstwa podnoszą szkolenia obowiązkowe. Respondenci wskazują również na potrzebę aktywacji samego pracownika w procesie samokształcenia.

Respondenci badania jakościowego dobrze oceniają ofertę szkoleniową. Nie stwierdza się problemów z zakresem oferowanych szkoleń. Specjaliści wskazują na konieczność przeprowadzania ich przez specjalistów z danej dziedziny. Zdaniem respondentów, wzrasta udział zagranicznych firm szkoleniowych w rynku szkoleń.

Specjaliści oceniają ofertę studiów podyplomowych jako bardzo bogatą. Ten obszar wypada jeszcze lepiej, niż oferta szkoleniowa. Region posiada bardzo dobre ośrodki akademickie. Respondenci zaznaczają, że ta możliwość pogłębiania kwalifikacji jest zazwyczaj odpłatna.

Wysoka ocena efektywności kursów i szkoleń wyrażona przez przedsiębiorstwa objęte badaniem jest spowodowana, zdaniem ekspertów, dużą konkurencją na tym rynku. Słabe szkolenia nie dają sobie rady z utrzymaniem się na rynku.

W opinii specjalistów poziom efektywności studiów podyplomowych w ocenie przedsiębiorstw jest wysoki. W przypadku studiów ciężiej jest, zdaniem respondentów, dobrać

odpowiedni kierunek do potrzeb. Ze studiów podyplomowych korzystają również pracownicy związani niebezpośrednio z procesem produkcji chemicznej (np. informatycy, specjaliści ds. marketingu, finansów), co umożliwia im poznanie specyfiki branży i środowiska pracy, a tym samym lepsze wykonywanie swoich obowiązków zawodowych.

Eksperti skomentowali wyniki badania wśród przedsiębiorstw na temat najbardziej istotnych obszarów doszkolenia pracowników w odniesieniu do podstawowych stanowisk pracy w sektorze następująco:

Kadra kierownicza

Specjaliści badania zgadzają się z obszarami wymagającymi szkoleń w przypadku stanowiska kierownika, tj. w obszarze znajomości języków obcych, specyficznych zagadnień branżowych, szkoleń interpersonalnych oraz zarządzania jakością. Jeszcze większy nacisk położyliby na obszar kształcenia w zakresie znajomości języków obcych.

Specjaliści

- *Inżynier chemik/Chemik*

Respondenci w większości podzielają pogląd na wskazanie kierunku szkoleń dla stanowisk chemików. W opinii ekspertów znajomość języków obcych pracowników omawianego stanowiska nie jest na tak niskim poziomie, jak wskazuje potrzeba doszkolenia w tym obszarze. Zarządzanie jakością jest w dużej mierze normowane standardami ISO. Specjaliści kładą nieco większy nacisk na szkolenia z zakresu BHP.

- *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania*

Poza wskazanymi przez przedsiębiorstwa obszarami w przypadku specjalistów, eksperci są przekonani o konieczności pogłębiania wiedzy w zakresie umiejętności pozyskiwania środków unijnych.

- *Farmaceuta*

W stosunku do stanowiska farmaceuty respondenci spośród wskazanych przez przedsiębiorstwa obszarów, akcentują konieczność szkoleń z zakresu praktycznego

wykonywania zawodu. Specjaliści podzielają pogląd firm w stosunku do pozostałych kierunków szkoleniowych.

Technicy i średni personel

Specjaliści wskazują na większą potrzebę przeprowadzania szkoleń z zakresu obsługi komputera. Nie dostrzega się, aż tak dużej potrzeby pogłębiania wiedzy teoretycznej i specyficznych zagadnień dotyczących branży. Eksperti stwierdzają jednak, że kierunki rozwoju są określone w sposób właściwy, a ich natężenie jest często kwestią subiektywną.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Eksperti zgadzają się z wyznaczonymi przez respondentów badaniami ilościowymi obszarami wymagającymi przeprowadzania szkoleń na stanowisku operatora. Kwestia praktyki jest tu najważniejsza. Specjaliści zaznaczają, że szkolenia BHP są obowiązkowe i nie negując ich potrzeby, nie kładliby dodatkowego nacisku na ten obszar. W przypadku sektora farmacji specjaliści wskazują ponadto na konieczność szkoleń regulacyjno-prawnych z zakresu bezpieczeństwa produkcji leków oraz szkoleń wynikających z konieczności dostosowania produkcji do zmian w prawie.

3.6. Wyzwania wobec edukacji

Eksperti za podstawowe wyzwanie dla sektora edukacyjnego w perspektywie trzech najbliższych lat uważają dostosowanie edukacji do potrzeb sektora chemicznego. Zdaniem respondentów musi dojść do zbliżenia środowiska edukacyjnego i przemysłu. Należy rozpocząć współpracę polegającą na stworzeniu kanałów przepływu informacji między przemysłem a uczelnią w celu przekazywania informacji na temat aktualnych technologii produkcyjnych. W oparciu o tę informację należy umożliwić studentom w szerokim zakresie odbywania praktyk. Kolejnym krokiem jest prowadzenie prac badawczych w oparciu o potrzeby przemysłu korzystając z jego wsparcia finansowego/technologicznego. Edukacja musi przekonać branżę, że poniesione nakłady przełożą się na zysk dla przedsiębiorstwa. Kolejnym wyzwaniem jest kształcenie specjalizacji i zawodów pożądaných przez przemysł.

Specjaliści widzą dużą rolę do odegrania przez uczelnie w zakresie kształcenia języka angielskiego u inżyniera chemii. Za wyzwanie dla systemu edukacji uważa się również promocje kształcenia w kierunkach chemicznych.

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

W ramach branży elektronicznej (dział PKD 32) ocenie ekspertów 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.

4.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Pogorszenie się sytuacji sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy dla ponad połowy badanych przedsiębiorstw eksperci tłumaczą przede wszystkim globalnym spowolnieniem gospodarki. Sytuacja najbardziej dotknęła poddostawców, na których skupiła się presja cenowa, pokrywająca się ze stałą w branży presją technologiczną oraz małe i średnie przedsiębiorstwa. Dodatkowym czynnikiem, który mógł mieć wpływ na taką ocenę sytuacji podmiotów, jest struktura sprzedaży większości zakładów na Dolnym Śląsku, która w znacznym stopniu opiera się na eksporcie do krajów Unii Europejskiej, gdzie dekonunktura była bardziej odczuwalna. Eksperci zaznaczają jednak, że wielkość produkcji w branży nie spadła w porównaniu z ubiegłorocznym okresem. Faktem jest natomiast zmniejszenie marży, co firmy mogą traktować jako pogorszenie się sytuacji. Ocenę pogorszenia się sytuacji specjaliści tłumaczą raczej okresem niepewności i negatywnymi informacjami na poziomie makroekonomicznym, niż realnymi spadkami w branży.

Położenie ekonomiczne nie zmieniło się dla podmiotów, które posiadają uniwersalne portfolio produktowe oraz dla tych, które były w stanie szybko zaadaptować się do otaczającej rzeczywistości gospodarczej.

12% udział firm oceniających pozytywnie sytuację ostatnich dwunastu miesięcy wbrew powszechnemu trendowi, stanowią, zdaniem ekspertów, producenci dóbr końcowych. Wartości sprzedaży tej grupy nie zmniejszyły się, mimo spadku marż. Jest to efekt stale rosnącego popytu na produkty sektora elektronicznego. Potentaci branżowi rozwijają się

często bez względu na ogólne trendy, ponieważ posiadają technologie i mają możliwość ich wytwarzania.

Eksperti zgodnie stwierdzają, że sytuacja w branży w najbliższych 12 miesiącach nie ulegnie pogorszeniu i tym samym podzielają ocenę zdecydowanej większości respondentów co do stabilizacji i początków odbicia gospodarczego. Obawy mogą mieć podmioty, które przewidują, że skutki dekoniunktury dopiero ich dotkną. Dla podmiotów zlokalizowanych na Dolnym Śląsku zagrożeniem może być jednak szybka zmiana technologii w produkcji paneli telewizyjnych z LCD na OLED. Zakłady musiałyby stanąć do wyścigu konkurencyjności.

Specjaliści wnioskują, że brak zmian sytuacji ekonomicznej sektora podyktowany jest skutkami spowolnienia gospodarczego i że respondenci mają świadomość, iż powrót do dynamiki rozwoju z 2008 roku potrwa dłużej, niż analizowany okres.

Rozkład odpowiedzi analizowany jest przez uczestników badania jakościowego jako typowy dla prognoz w perspektywie 12-18 miesięcy, które opierają się na optymizmie i subiektywnej ocenie wskaźnika koniunktury. Naturalne odbicie gospodarki jest jednak pewne, a wraz z tym poprawie ulegną nastroje konsumentów. Wspomoże to wzrost wartości sprzedaży, pomimo skutku kryzysu, jakim jest spadek cen. Dobrym wskaźnikiem jest fakt odnotowania przez największych producentów wzrostów sprzedaży. Znamienny jest również fakt przenoszenia produkcji sprzętu elektronicznego z zachodu Europy do Polski.

Zdaniem specjalistów, 29% odsetek firm deklarujących brak zmian w poziomie obrotów w ciągu najbliższych 12 miesięcy to firmy, które już osiągnęły pełny, satysfakcjonujący poziom produkcji. Prognozowany przez 65% respondentów wzrost uzyskiwanych obrotów wynika z racjonalności gospodarki, kiedy po dłuższym okresie stagnacji musi nastąpić odbicie. Eksperti zauważają również, że jest to wyraz długoterminowego trendu w elektronice, dyktowanego zapotrzebowaniem na produkty. Zdaniem specjalistów ocena ma też oparcie w prognozach stałego wzrostu dla branży. Dodatkowym czynnikiem wskazującym na wzrost, jest okres wymiany technologii na LCD. Respondenci zaznaczają, że największe zakłady na Dolnym Śląsku są w dojrzałej fazie funkcjonowania i osiągają maksimum produkcyjne, natomiast do tej pory przechodziły okres wdrożeniowy i szkoleniowy. Duży udział odpowiedzi deklarujących wzrost obrotów eksperci tłumaczą również okresem, na który przypadł czas realizacji badania. Szczyt produkcji w branży przypada na III i IV kwartał, kiedy to realizowane jest ok. 2/3 wielkości produkcji

rocznej. Eksperci zaznaczają jednak, że wzrost obrotów w obliczu zmniejszania marż nie musi oznaczać poprawy sytuacji ekonomicznej.

Respondenci badania jakościowego pozytywnie oceniają 63% udział firm deklarujących inwestycje w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy. Ich zdaniem, szczególnie optymistycznie może budować plany inwestycyjne sektor producentów consumer electronics z racji rosnących wskaźników produkcji i rosnącego popytu. Specjaliści, jako jedną z przyczyn takiego rozkładu odpowiedzi, wskazują możliwość korzystania z funduszy unijnych, które w dużej części przeznaczone są na rozwój nowoczesnych technologii oraz innowacji. Inwestycjom sprzyja fakt, że technologie są tańsze, co sprawia, że na inwestycje nie potrzeba tak dużych środków, jak jeszcze kilka lat temu. Specjaliści zwrócili uwagę na korelację wzrostu obrotów z odsetkiem deklarowanych planów inwestycyjnych.

Zdaniem ekspertów, panująca sytuacja gospodarcza wpłynęła na plany inwestycyjne, które zostały mocno zredukowane. Przedsiębiorstwa zawsze posiadają plany inwestycyjne, przy czym małe i średnie firmy, w czasie dekoniunktury gospodarczej, odkładają je jedynie w czasie. Część firm chce przetrwać kryzys przyjmując metodę wyczekiwania. W przypadku dużych podmiotów jest wręcz przeciwnie, zmianie mogą ulec jedynie proporcje kierunków inwestycyjnych.

Według respondentów trzy dominujące w zestawieniu kierunki inwestycji są oczywiste, ponieważ stanowią podstawę konkurencyjności. Nakłady na park maszynowy są motorem napędowym firm, doskonalenie istniejących produktów jest w tej branży konieczne, ponieważ średnio co trzy miesiące wchodzi innowacje, a większa efektywność pracowników minimalizuje koszty produkcji. Eksperci zaznaczają, że kierunki inwestycyjne są ze sobą powiązane i tak, dzięki inwestycjom w wiedzę pracowników zwiększa się ich efektywność, inwestując natomiast w park maszynowy rozszerza się ofertę produktową lub ulepsza istniejące produkty.

4.2. Struktura zatrudnienia

Rozkład struktury zatrudnienia zdaniem ekspertów wynika z sezonowości, którą charakteryzuje się branża produkcji elektronicznej w Polsce. Wynika to z zadaniowego charakteru pracy i określonego czasu produkcji danego zlecenia. Szczyt produkcji przypada

na okres od sierpnia do stycznia. Należy zaznaczyć, że branża elektroniczna stwarza obecnie miejsca pracy głównie dla pracowników produkcyjnych. Blisko 20% pracowników jest zatrudnionych w ramach umowy o pracę na czas określony. Pracodawcy wykorzystują możliwości, jakie daje prawo pracy i chętnie korzystają z tej formy zatrudnienia. Ponadto takie rozwiązanie, według respondentów badania jakościowego, jest ekonomicznie uzasadnione, ponieważ branżę cechuje duża niepewność produkcji. Z drugiej strony, krótkie okresy wypowiedzenia sprawiają, że nie jest to rynek pracy sprzyjający pracownikowi. Według specjalistów określony czas zatrudnienia pozwala na utrzymanie elastyczności produkcji zakładu.

Eksperti uważają, że odsetek pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony to trzon zakładu. Na tę wielkość składają się przede wszystkim stanowiska administracyjne i zarządzające – to stała kadra w przedsiębiorstwach, ceniona ze względu na swoje kompetencje i umiejętności. Znikomy procent zatrudnionych na umowę-zlecenie stanowią studenci, odbywający pewną formę stażu. Specjaliści oceniają, że w branży nie występuje szara strefa zatrudnienia. Respondenci zwrócili uwagę, że dużą rolę w branży odgrywa outsourcing zatrudnienia i jego udział szacują na poziomie od 20 do nawet 50%.

Zdaniem ekspertów, struktura zatrudnienia w branży elektronicznej z punktu widzenia stałego miejsca zamieszkania ukształtowana jest przede wszystkim przez duże zakłady produkcyjne, znajdujące się w strefach ekonomicznych, które tworzą miejsca pracy dla kilku tysięcy osób. Łączny odsetek osób dojeżdżających do miejsca pracy z innej gminy i innego powiatu jest wysoki. Według specjalistów wynik ten jest ewenementem w odniesieniu do mobilności polskich pracowników w skali gospodarki ogólnokrajowej. Społeczeństwu polskiemu jest jeszcze bardzo daleko do modelu panującego w Europie Zachodniej, gdzie kultura dojazdu do miejsca pracy jest powszechna. Eksperti zaznaczają jednak, że w dużej mierze mobilność pracowników w branży jest wymuszona. Taki obraz sytuacji, zdaniem specjalistów, przekłada się na wzrost fluktuacji kadr. Pracodawcy sami decydują się na dowożenie pracowników z regionów o wysokiej podaży pracy, gdzie lokalne problemy z miejscami pracy spotęgowało spowolnienie gospodarcze. Niskie oczekiwania finansowe pracowników z tych regionów przekładają się na minimalizację kosztów zatrudnienia. Eksperti zaznaczyli, że przemysł elektroniczny jest bardzo chłonny, a województwo jest już głęboko zdrenowane w poszukiwaniu pracowników. Respondenci badania zwrócili uwagę na konieczność inwestycji w sieć komunikacji publicznej i stworzenie możliwości dojazdów ludności do miejsc pracy. Inwestycje w tym zakresie zwiększą mobilność pracowników i

wesprą promocję kultury dojazdu do miejsca pracy. Wpłynie to także korzystnie na atrakcyjność terenów dla potencjalnych inwestorów, gdyż ci nie kierują się tylko atutami lokalizacyjnymi, ale zwracają uwagę na infrastrukturę transportową. Według ekspertów, organizacja transportu publicznego zwolniłaby dużych pracodawców z kosztów, jakie ponoszą obecnie organizując indywidualnie dowóz pracowników, co przełożyłoby się z czasem na wzrost wynagrodzenia dla pracowników. Procent pracowników mieszkających w innym państwie to zdaniem specjalistów wyższa kadra kierownicza zakładów z kraju pochodzenia kapitału inwestycyjnego.

Zdaniem ekspertów, struktura zatrudnienia przez pryzmat wykształcenia pracowników odzwierciedla zapotrzebowanie na siłę roboczą sektora produkcji elektronicznej. Stosunek wykształcenia wyższego na poziomie 14% oceniany jest jako relatywnie niski, ale właściwy dla obecnej specyfiki branży. Specjaliści stwierdzają, że rozkład przedstawia charakter podmiotów funkcjonujących w branży w rejonie Dolnego Śląska. Firmy opierają się na produkcji odtwórczej, nie przejawiają zdolności innowacyjnych i nie posiadają własnego know-how. Pracownicy z wyższym wykształceniem to grupa specjalistów zarządzających, specjalistów od produkcji oraz administracja. Bez względu na kwalifikacje, reszta pracowników to pracownicy produkcyjni. Eksperci oceniają udział wykształcenia średniego i zasadniczego w całości rozkładu jako wysoki. Zdaniem specjalistów, rodzaj wykonywanej pracy w stosunku do posiadanych przez większość pracowników kwalifikacji rodzi rozbieżności między ofertą pracodawcy, a oczekiwaniami finansowymi kadr. Respondenci badania twierdzą, że wystarczającymi kwalifikacjami personelu jest wykształcenie zasadnicze, równocześnie zwracając uwagę na zbyt wysoki odsetek pracowników z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Strukturę wiekową zatrudnienia w przemyśle elektronicznym eksperci porównują do struktury w całej gospodarce. Największy udział w rozkładzie ma grupa pracowników między 25 a 49 rokiem życia, ponieważ jest to okres największej wydajności. Zdaniem specjalistów, największe zagęszczenie pracowników występuje w przedziale wiekowym od 25 do 30 roku życia. Względnie duży, 18% odsetek zatrudnionych, stanowi personel poniżej 24 roku życia. Respondenci przewidują, że udział tej grupy w przyszłych latach będzie się zwiększał, co pomoże zwalczać problem bezrobocia wśród ludzi młodych. Poziom zatrudnienia wśród osób młodych eksperci wiążą również z faktem, że obecnie ludzie do 24 roku życia w zdecydowanej większości nadal się kształcą i nie są jeszcze obecni na rynku pracy, a z drugiej strony wyższe kwalifikacje w branży pożądaną są w ograniczonym zakresie. Branża ma mały

odsetek ludzi pracujących powyżej 50 roku życia (8% pracowników). Jest to tłumaczone trudnymi warunkami pracy taśmowej. Eksperci zwracają również uwagę na aspekt niechęci pracodawców do zatrudniania ludzi starszych, pomimo posiadanego przez nich doświadczenia.

Zdaniem respondentów rozkład stażu pracy świadczy o dużej fluktuacji kadr w branży. Ponad jedna trzecia pracowników posiada staż poniżej jednego roku. Eksperci tłumaczą to ciężkim charakterem pracy, zdominowanym przez powtarzalne czynności oraz migracją kadr ze względów zarobkowych. Niski, 9% udział pracowników legitymujących się stażem pracy powyżej 3 lat, według specjalistów nie jest satysfakcjonujący, a poziom stabilności zawodowej oceniają oni jako za niski. Drugim czynnikiem determinującym rozkład odpowiedzi przytaczanych przez respondentów badania jakościowego, jest młody wiek zakładów produkcyjnych. Staż pracy od roku do 3 lat może wynikać z okresu rozpoczynania inwestycji w branży. Największe zakłady produkcyjne powstały na Dolnym Śląsku na przełomie 2006/2007 roku.

Eksperci zgodnie stwierdzają, że blisko 70-procentowy udział operatorów i monterów maszyn i urządzeń w strukturze zawodowej wskazuje na odtwórczy charakter zakładów na Dolnym Śląsku. Wielkie zakłady to montownie o niskim poziomie zaawansowania technologicznego. Stąd blisko 70% zatrudnionych stanowią monterzy sprzętu elektronicznego. Reszta stanowisk to głównie nadzór produkcyjny, w tym technik elektronik oraz tester jako pracownik średniego szczebla, który stanowi jednak znikomy udział w strukturze zawodowej branży elektronicznej.

4.3. Dynamika zatrudnienia

Zdania ekspertów na temat podaży pracy w sektorze elektronicznym są podzielone. Większa część respondentów wskazała, że liczba osób chcących pracować w branży jest stabilna i odpowiednia, aby pokryć zapotrzebowania sektora. Zdaniem specjalistów sytuacja wygląda jeszcze korzystniej wśród pracowników z wyższymi kwalifikacjami. Za taką ocenę sytuacji eksperci wskazują również uspokojenie fali emigracyjnej. Eksperci zaznaczają jednak, że nie ma nadwyżki podaży.

Niektórzy specjaliści są zdania, że podaż pracy w sektorze jest malejąca. Ich zdaniem zjawisko jest zauważalne szczególnie w przypadku dużych zakładów, w odniesieniu do produkcyjnych stanowisk pracy. Problem wynika z różnicy między ofertą pracodawcy, a oczekiwaniami płacowymi pracownika. W celu zwalczania zjawiska niskiej podaży przedsiębiorstwa wspomagają się często współpracą z firmami rekrutacyjnymi.

Pomimo aktualnego spadku dynamiki popytu specjaliści twierdzą zgodnie, że z trendem wzrostu od 2004 roku, zapotrzebowanie na pracę wśród pracodawców będzie rosło, głównie na stanowiska produkcyjne. Opinię eksperci uzasadniają długoterminowymi prognozami wzrostu dla branży elektronicznej. Respondenci wskazują również, że popyt generowany będzie poprzez zlecenie podprodukcji do zakładów na terenie Dolnego Śląska. Eksperci nie zakładają jednak nowych inwestycji, lecz przede wszystkim osiągnięcie pełnej wydajności produkcyjnej przez istniejące już podmioty. Szczególne wzrosty popytu przewidywane są w sektorze consumer electronics.

Deklaracje przerostu zatrudnienia eksperci przypisują głównie mniejszym zakładom poddostawczym, które zostały dotknięte ograniczonymi zamówieniami dużego kontrahenta. Specjaliści zaznaczają, że jest to grupa firm, która nie zdążyła odpowiednio szybko zareagować na zmieniającą się sytuację gospodarczą i wskazują na złe zarządzanie kadrą, biorąc pod uwagę fakt, że ponad 80% form zatrudnienia stanowią umowy o pracę na czas określony, zazwyczaj z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia.

Eksperci bardzo pozytywnie odbierają blisko 60-procentowy udział firm deklarujących odpowiedni poziom zatrudnienia. Zdaniem respondentów, świadczy to o stabilności branży oraz o tym, że dobrze poradziła sobie z okresem spowolnienia. Zdaniem specjalistów jest to wynik dobrze prowadzonego zarządzania i umiejętności sprawnego prowadzenia polityki kadrowej.

Zbyt mały poziom wielkości zatrudnienia w przypadku 24% firm, eksperci wiążą głównie z potrzebami dużych firm i wspomnianą już koniecznością dowożenia pracowników. Ponadto poruszona przez specjalistów została kwestia jakości pracy osób o wyższych kwalifikacjach na stanowiskach specjalistycznych.

Zdaniem specjalistów rozkład zmian poziomu zatrudnienia odzwierciedla moment odbicia gospodarczego. Respondenci twierdzą, że jeszcze pół roku temu wynik wskazywałyby większy odsetek redukcji kadr. Aktualną wielkość tłumaczą natomiast

naturalną rotacją pracowników oraz pewnymi modyfikacjami, mającymi na celu usprawnienie działania firmy w aktualnej sytuacji. Eksperci, komentując plany zatrudnienia podmiotów na najbliższe 12 miesięcy, skupili się głównie na dwóch dominujących wartościach – utrzymaniu oraz wzroście poziomu zatrudnienia. Utrzymanie poziomu zatrudnienia przez 47% firm respondentów odczytują jako symptom kończącej się recesji w gospodarce oraz wiążą ze wskaźnikiem odpowiedniego poziomu zatrudnienia zadeklarowanego przez ponad połowę podmiotów. Fakt stabilizacji liczby miejsc pracy w branży eksperci odbierają również pozytywnie co deklaracje wzrostu zatrudnienia w perspektywie roku. Wysoki odsetek deklarowanych zatrudnień potwierdza zbliżające się przyspieszenie branży i uzasadnia prognozy dynamiki rozwoju produkcji elektronicznej. Eksperci zwracają uwagę, że na rozkład odpowiedzi w dwóch głównych kierunkach ma wpływ przynależność do podsektorów, których rozwój będzie miał zróżnicowaną dynamikę.

Respondenci badania jakościowego podkreślają, że branża nie odnotowała spadków wielkości produkcji. Na tej podstawie twierdzą, że zatrudnienie deklarowane przez przedsiębiorców, wynikające ze wzrostu popytu na produkty, jest w pełni uzasadnione. Zdaniem ekspertów ponad połowa zatrudnień w firmach może być związana bezpośrednio ze stanowiskiem monterów sprzętu elektronicznego, gdyż jest to podstawowe stanowisko produkcyjne. Specjaliści zauważają, że w zestawieniu, obok monterów, dominują kluczowe stanowiska związane z procesem produkcyjnym, co jest skorelowane ze wzrostem popytu. Na podstawie wyszczególnionych zawodów: monter sprzętu elektronicznego, operator maszyn, inżynier elektronik, kontroler jakości, specjaliści po raz kolejny wnioskuje o typowo produkcyjny charakter przedsiębiorstw. Zawód inżyniera elektronika respondentów wiąże ze stanowiskiem kierownika technicznego linii. Zapotrzebowanie na operatorów maszyn wynika z rozszerzenia zakresu działalności, które w przemyśle wymaga zakupu linii produkcyjnych. Uwzględnienie w wykazie inżyniera budowlanego ekspertów wiąże z planowanymi inwestycjami lub koniecznością posiadania wewnątrz firmy pracowników z odpowiednimi uprawnieniami do utrzymania obiektu. Zdaniem respondentów jest to jednak zapotrzebowanie okresowe.

Brak uwzględnienia przez respondentów badania ilościowego sezonowego wzrostu zapotrzebowania, jako przyczyny przewidywanego wzrostu poziomu zatrudnienia w branży, spowodowany jest zdaniem ekspertów stosowaniem outsourcingu.

Specjaliści upatrują przyczyn trudności w znalezieniu pracowników na stanowisko monterów sprzętu elektronicznego przede wszystkim w nieodpowiednim systemie kształcenia. System natomiast przekłada się na małą liczbę osób kształcących się w pożądanym zawodach. Struktura szkolnictwa po likwidacji wielu techników i szkół zawodowych, oparta obecnie na liceach ogólnokształcących i profilowanych, nie jest w stanie wypełnić powstałej luki. Absolwenci są słabo mobilni pod względem umiejętności technicznych. Na drugą, pod względem istotności, przyczynę trudności rekrutacji monterów respondenci wskazują wysokie wymagania płacowe. Aktualne stawki nie są wystarczająco atrakcyjne dla pracowników. Eksperti zaznaczają jednak, że jest to podyktowane koniecznością utrzymania konkurencyjności. Przypominają również, że na pracodawcy spoczywa ciężar finansowy szkolenia pracowników wewnątrz zakładu, a ponieważ brak jest wykwalifikowanych pracowników gotowych do pracy od momentu przyjęcia, aplikant nie jest od razu partnerem dla pracodawcy. W przypadku trudności z rekrutacją operatorów wózka, respondenci zwrócili uwagę na konieczność posiadania stosownych certyfikatów, na których posiadanie ma przede wszystkim wpływ sam aplikant.

Pozostałe zawody eksperci określają mianem stanowisk specjalistycznych, o których obsadzenie trzeba rywalizować z innymi branżami, a w takim wypadku w grę wchodzi czynnik płacowy. Wynika to z deficytu osób kształcących się w tych zawodach. Szczególnymi kategoriami w tym wypadku są, zdaniem ekspertów, stanowiska specjalisty ds. celów oraz kosztorysanta, które wymagają specyficznej wiedzy na temat całości procesu produkcji. Respondenci, w przypadku stanowisk charakteryzujących się wyższymi kwalifikacjami, łączą wysokie wymagania finansowe z emigracją, ponieważ jest ona zazwyczaj podyktowana przez czynniki ekonomiczne. Zdaniem ekspertów, specjaliści poszukiwani są w każdej gałęzi gospodarki, a branża elektroniczna może nie być wystarczająco atrakcyjna, aby ich pozyskać. Według respondentów inżynier elektronik to zawód poszukiwany w całej Europie, a pomimo dużej liczby osób kształcących się w tym kierunku, występują problemy z zatrudnieniem pracownika o pożądanym kwalifikacjach.

Eksperti podzielają spostrzeżenie na temat braku kobiet na rynku pracy.

4.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Poniższy rozdział zawiera opinie ekspertów na temat określonych przez respondentów badania ilościowego pożądanych kwalifikacji i cech osobowościowych wśród grup zawodowych sektora produkcji sprzętu RTV. Opinia poszerzona została komentarzem zorientowanym na podstawowe stanowiska pracy występującego w ramach opisywanych grup zawodowych.

Kadra kierownicza

W stosunku do określonych pożądanych kwalifikacji kadry kierowniczej eksperci podzielają zdanie respondentów co do istotności doświadczenia zawodowego, aczkolwiek w większości za równie istotne uważają posiadanie wykształcenia kierunkowego dla zawodu. Specjaliści za bardziej istotne cechy od znajomości obsługi komputera postrzegają doświadczenie, a przede wszystkim znajomość języków obcych. Respondenci badania jakościowego postrzegają kadre kierowniczą jako wzór lidera, posiadającego wiedzę i praktykę. Eksperti zgadzają się z opinią badanych przedsiębiorców w zakresie wymagań osobowościowych dla kadry kierowniczej. Każda z wymienionych cech jest w przypadku tej grupy bardzo ważna. Specjaliści zaznaczają jednak, że nie wszystkie cechy osobowościowe są tak samo istotne.

- *Kierownik jednostek organizacyjnych*

Respondenci w przypadku kierownika jednostek organizacyjnych określili dwie podstawowe kwalifikacje, jakimi ich zdaniem powinien legitymować się pracownik na tym stanowisku. Pierwszą z nich doświadczenie, które w przypadku stanowisk kierowniczych jest bardzo istotne. Drugim ważnym aspektem jest wyższe wykształcenie ze wskazaniem na wykształcenie kierunkowe. Specjaliści wskazują również na potrzebę znajomości języka obcego oraz umiejętność obsługi komputera. Odnośnie stanowisk kierowniczych respondenci wskazali na istotę umiejętności prowadzenia pracy w zespole. Stanowisko to bezwzględnie wymaga odpowiedzialności. Respondenci oczekiwaliby od kierowników umiejętności podejmowania decyzji oraz kreatywności. Kierownicy, zdaniem ekspertów, powinni cieszyć się wśród pracowników autorytetem oraz powinni posiadać wysoko rozwinięte zdolności interpersonalne, w tym szczególnie komunikatywność. Od kierowników jednostek

organizacyjnych wymaga się ponadto posiadania zdolności analitycznych, a także zdolności prowadzenia negocjacji.

Specjaliści

Eksperci w znacznej mierze zgadzają się z hierarchią istotności wynikającą z badania. Wśród respondentów istnieje jednak przekonanie, że w przypadku grupy specjalistów znajomość języków obcych powinna być jeszcze bardziej pożądana, niż to wynika z ocen uzyskanych na podstawie badania ilościowego, szczególnie w branży elektronicznej. Część ekspertów zaznacza, że wiodącymi cechami u specjalistów powinno być wykształcenie kierunkowe dla zawodu oraz praktyczna znajomość programów komputerowych. W stosunku do grupy specjalistów, respondenci badania jakościowego uważają przyjętą hierarchię cech osobowościowych za słuszną. Zdaniem ekspertów, tę grupę powinna charakteryzować samodzielność oraz odpowiedzialność. Specjaliści za równie istotne co poprzednie, w przypadku omawianej grupy zawodowej, uważają odporność na stres i umiejętność pracy w zespole.

- *Specjalista ds. ekonomicznych i zarządzania*

Respondenci badania jakościowego w stosunku do stanowisk specjalistycznych z dziedziny ekonomii i zarządzania określili następujące wymagania. Specjaliści muszą posiadać wykształcenia wyższe, niekoniecznie kierunkowe. Dominującym wyznacznikiem omawianych stanowisk jest posiadane doświadczenia. Istotnym aspektem specjalistów ds. ekonomii i zarządzania jest znajomość języka obcego na wysokim poziomie. Wśród poświadczonych cech osobowościowych respondenci wskazali najczęściej zdolność nawiązywania kontaktów, a w dalszej kolejności umiejętność pracy w zespole, systematyczność i odpowiedzialność. Ponadto respondenci uznali za istotne zdolności interpersonalne, kreatywność, zdolności negocjacyjne oraz odporność na stres.

Komentując opinię przedsiębiorstw na temat poświadczonych kwalifikacji wśród poszczególnych grup zawodowych respondenci zwrócili uwagę na rozkład wartości w kategoriach wykształcenia kierunkowego i uprawnień zawodowych na tle hierarchii grup zawodowych z kulminacją oceny w grupie specjalistów. Pod dyskusję poddano natomiast wartościowanie posiadania prawa jazdy w zależności od grupy zawodowej. Według respondentów jest to

podstawowa umiejętność, którą ludzie powinni posiadać bez względu na wykonywany zawód gdyż wpływa korzystnie na funkcjonalność pracownika i zwiększa jego mobilność.

Technicy i średni personel

Eksperti dostrzegają większą istotność posiadania przez grupę techników i średni personel uprawnień zawodowych. Zdaniem respondentów, obok doświadczenia zawodowego, wykształcenia kierunkowego i umiejętności praktycznych, uprawnienia definiują tę grupę zawodową. Kwestią sporną wśród ekspertów okazała się istotność znajomości języków obcych. Część specjalistów postrzega ją za bardziej istotną od wyniku badania ilościowego. Zdaniem respondentów stopień istotności pozostałych cechy jest akceptowalny. Większość cech osobowościowych pracowników z grupy techników i średniego personelu, według specjalistów, posiada adekwatny poziom istotności. W odniesieniu do tej grupy, szczególnie zadawalający jest fakt oceny odpowiedzialności, jako cechy bardzo istotnej. Ponadto eksperci zwrócili uwagę na duże znaczenie zdolności analitycznych oraz umiejętności interpersonalnych.

- *Technik elektronik*

Osoby pracujące na stanowisku technika elektronika powinny, zdaniem respondentów, posiadać przede wszystkim kwalifikacje w postaci technicznego wykształcenia kierunkowego. Respondenci zwrócili uwagę na potrzebę posiadania przez elektroników umiejętności obsługi komputera oraz znajomości języka angielskiego, który dominuje w dokumentacji technicznej urządzeń. Braki w tych zakresach są według respondentów szczególnie zauważalne, ponieważ większość personelu na omawianym stanowisku nie miała możliwość kształcenia tych umiejętności w czasie kiedy kończyła edukację. Technicy elektronicy powinni, zdaniem specjalistów, posiadać odpowiednie uprawnienia zawodowe oraz doświadczenie.

Za istotne cechy osobowościowe w przypadku elektronika specjaliści uważają głównie umiejętność pracy w zespole oraz odpowiedzialność. Pożądane zdaniem respondentów w stosunku do tego stanowiska są zdolności interpersonalne, w tym komunikatywność. Respondenci oczekiwaliby również od pracownika na stanowisku elektronika umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji oraz podstawowych umiejętności analitycznych, co

umożliwia rozwiązywanie problemów o określonej złożoności. Ponadto pracownik na omawianym stanowisku pracy powinien być odporny na stres oraz sumienny.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Eksperti zgadzają się z określonym poziomem istotności kwalifikacji przez respondentów badania ilościowego dla grupy robotników przemysłowych i rzemieślników. Wyniki dla grupy wzbudziły najmniej wątpliwości wśród ekspertów. Za najbardziej istotne postrzegane są umiejętności praktyczne. Raczej istotne według specjalistów, w tych zawodach, jest doświadczenie i wykształcenie kierunkowe dla zawodu. Eksperti, również za raczej nieistotne w przypadku omawianej grupy zawodowej, uważają znajomość obsługi komputera, znajomość języków obcych oraz znajomość programów komputerowych.

Eksperti w pełni podzielają przypisaną przez respondentów badania ilościowego istotność poszczególnych cech osobowościowych grupie zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników. Zdaniem specjalistów, rozróżnieniu należy jednak poddać stanowiska robotnicze, w przypadku których większą istotność ma umiejętność pracy w zespole, od stanowisk rzemieślniczych, które powinny charakteryzować się samodzielnością.

Operatorzy maszyn i urządzeń

W stosunku do grupy zawodowej operatorów maszyn i urządzeń eksperci zgadzają się co do przyjętej hierarchii istotności. Zdaniem specjalistów, w omawianych zawodach najważniejsze są umiejętności praktyczne. Wyższy od określonego w badaniu stopień istotności eksperci przypisują doświadczeniu w zawodzie, wykształceniu kierunkowemu dla zawodu i uprawnieniom zawodowym. Określenie tego samego poziomu tych cech uważają jednak za prawidłowe. Z uwagi bardzo wysoki stopień automatyzacji produkcji w przemyśle elektronicznym, eksperci uważają za nieco bardziej istotną umiejętność obsługi komputera, w stosunku do określonego poziomu istotności badania ilościowego.

Specjaliści zgadzają się z określonymi przez przedsiębiorstwa najbardziej pożądanymi cechami osobowościowymi wśród operatorów maszyn i urządzeń. Obok uznanych za najbardziej istotne takich cech, jak odpowiedzialność, samodzielność, umiejętność pracy w

zespole i systematyczność, eksperci wskazują na istotność odporności na stres. Jest to tłumaczone stałą powtarzalnością wykonywanych czynności.

Pracownicy przy pracach prostych

Eksperti zgodnie komentowali obraz istotności kwalifikacji grupy pracowników przy pracach prostych. Tak jak przedstawiają wyniki badania, posiadanie kwalifikacji nie jest wymagane od tej grupy zawodowej. Eksperti wyodrębniają jedynie umiejętności praktyczne, jako cechę bardziej istotną od innych, co zaznaczyli również respondenci badania ilościowego. Wyróżnienie na tle pozostałych kwalifikacji w tej grupie posiadania prawa jazdy, zdaniem ekspertów, odzwierciedla konieczność zwiększenia mobilności tej grupy zawodowej w województwie dolnośląskim.

Respondenci badania ilościowego zgadzają się ze stanowiskiem przedsiębiorstw w ocenie cech osobowościowych pracowników przy pracach prostych. Postrzegają za raczej istotne w grupie zawodowej pracowników przy pracach prostych cechy jak odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole i samodzielność. Zdaniem specjalistów głównym aspektem w pracy na stanowiskach prostych jest systematyczność. Reszta uwzględnionych w badaniu cech, według ekspertów, nie jest istotna w przypadku omawianej grupy. Jedynie za cechę istotną, specjaliści uznali odporność na stres. Respondenci zaznaczyli, że mimo niskich wymagań istnieje duże zapotrzebowanie na pracowników tej grupy zawodowej. W tym kontekście powróciła również kwestia zapotrzebowania na pracę kobiet w przemyśle elektronicznym na stanowiskach produkcyjnych.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

- *Operator maszyn do produkcji sprzętu elektronicznego*

W odniesieniu do stanowiska operatora maszyn do produkcji sprzętu elektronicznego eksperci wskazali za najbardziej pożądane kwalifikacje wykształcenie zawodowe kierunkowe oraz uprawnienia zawodowe do obsługi określonego typu maszyn. Zdaniem respondentów badania, w przypadku tego stanowiska ważne jest doświadczenie zawodowe i praktyka. Z racji wysokiego stopnia automatyzacji produkcji specjaliści uznali za pożądane umiejętność obsługi komputera na pewnym poziomie i znajomość programów komputerowych.

Tak jak w przypadku zawodów omawianych wyżej, tak i w przypadku operatora maszyn, respondenci cenią umiejętność pracy w zespole. Kolejną cechą osobowościową pod względem istotności jest odpowiedzialność. Eksperti podkreślają, że pracownik pracujący na stanowisku operatora jest odpowiedzialny za przebieg procesu produkcji oraz za bezpieczeństwo innych pracowników. Zdaniem respondentów pracownik na tym stanowisku powinien cechować się cierpliwością i systematycznością w wykonywaniu powierzonych mu prac. Ponadto specjaliści zwracają uwagę na zdolności komunikatywne.

- *Monter sprzętu elektronicznego*

W odniesieniu do stanowiska monter sprzętu elektronicznego respondenci wskazali zgodnie, jako kluczowe kwalifikacje, średnie wykształcenie kierunkowe dla zawodu. Istotnym, z punktu widzenia specjalistów, jest doświadczenie i umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Ważne są również uprawnienia obsługi urządzeń nabywane poprzez kursy oraz kwalifikacje specjalistyczne nabywane w procesie szkoleń.

Respondenci badania określili umiejętność pracy w zespole jako jedną z bardziej istotnych cech osobowościowych wskazanych przy stanowisku pracy monter. Ponadto specjaliści wskazali za istotne cechy osobowościowe cierpliwość, precyzję, dokładność, systematyczność i odporność na stres, z racji charakterystyki pracy polegającej na wykonywaniu czynności powtarzalnych. Ważną cechą pracowników na stanowisku monter sprzętu elektronicznego jest zdyscyplinowanie oraz odpowiedzialność jako składowa wykonywania każdego zawodu.

Podsumowując powyższe rozważania, eksperci bardzo pozytywnie oceniają opinię badanych przedsiębiorstw pod kątem pożądanых cech osobowościowych. Średnia ocena istotności cech osobowościowych we wszystkich grupach zawodowych kształtuje się poniżej wskaźnika 3, co świadczy o fakcie, że cechy osobowościowe pracowników są równie ważne, jak ich kwalifikacje. Eksperti zauważają, że na tym polu nastąpiła w społeczeństwie zmiana mentalna. Obecnie docenia się i pożąda umiejętności miękkich od pracowników. Specjaliści zwrócili również uwagę na wzrost wymagań cech osobowościowych wraz ze wzrostem hierarchii grup zawodowych.

Znamiennym wynikiem według specjalistów jest uznanie odpowiedzialności za cechę bardzo istotną dla wszystkich grup.

4.5. System szkolenia kadr dla sektora

Eksperti jednomyślnie oceniają aktualny system kształcenia jako nieefektywny, zgadzając się w tej kwestii z ponad połową respondentów badania ilościowego. Ich zdaniem, edukacja nie odpowiada na zapotrzebowania sektora produkcji elektronicznej. Respondenci wskazali szkolnictwo wyższe oraz zawodowe jako dwie płaszczyzny problemu. Zdaniem specjalistów, edukacja akademicka jest w większym stopniu zorientowana na potrzeby sektora, biorąc pod uwagę dobry poziom kształcenia oraz liczbę absolwentów. Jednak kształcenie specjalistów w dziedzinie elektroniki, w obliczu braku centrów badawczo-rozwojowych i importu technologii z Azji, jest bardzo utrudnione. Eksperti zwracają również uwagę na pogarszającą się jakość kształcenia wyższego. Za główne przyczyny postrzega się przekroczenie mocy przerobowych kierunków na uczelniach państwowych oraz rosnącego udziału uczelni prywatnych. Całość eksperckiej oceny systemu kształcenia kadr mocno zaniża kondycję kształcenia średniego. Przemysł elektroniczny potrzebuje dużej podaży pracowników o niskich kwalifikacjach, a obecnie edukacja zawodowa dla sektora praktycznie nie istnieje. Zdaniem specjalistów, szkoły ogólnokształcące opuszczają absolwenci mało elastyczni i niechętni do przekwalifikowywania się. Nabyte przez nich wykształcenie nie jest wykorzystywane przez przemysł elektroniczny, a przekłada się natomiast na oczekiwania płacowe. Eksperti uzasadniają swoją negatywną ocenę systemu kształcenia również kondycją kształcenia technicznego. Liczba szkół technicznych została drastycznie zmniejszona. Edukacja techniczna nie daje możliwości kształcenia w specjalizacjach. Za ten aspekt eksperci obarczają również przemysł, który nie daje możliwości odbywania praktyk w odpowiednim zakresie. Instytucje edukacyjne nie są w stanie nadążyć za tempem zmian technologicznych w elektronice, które są charakterystyczną cechą branży. Zdaniem respondentów nie usprawiedliwia to jednak braku zmian i bieżącej aktualizacji programów nauczania w technikach.

Opinie ekspertów co do poprawy kształcenia w analizowanych obszarach są zbieżne ze stanowiskiem przedsiębiorstw. Większy nacisk na poprawę edukacji specjaliści położyliby jedynie na kształcenie w zakresie znajomości języków obcych. Zdaniem respondentów badania jakościowego, kształcenie w tym obszarze może być realizowane na każdym etapie edukacji. Najkorzystniejsze jest jednak rozpoczęcie nauki języka od edukacji szkolnej. Istotny jest stopień specjalizacji języka pod kątem branży wraz ze wzrostem poziomu kształcenia. W przypadku starszego personelu eksperci wskazują również możliwość kształcenia

ustawicznego. Eksperci widzą konieczność poprawy kształcenia w zakresie umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zawodu. Ten aspekt respondenci wiążą przede wszystkim z edukacją szkolną. Jako metodę poprawy edukacji w tym obszarze widzą zwiększenie liczby godzin odbywanych praktyk na każdym poziomie kształcenia. Z racji szybkiego tempa zmian technologii oraz przyjmowania do pracy w branży ludzi bez odpowiedniego wykształcenia, eksperci zwracają uwagę na konieczność kształcenia ustawicznego. Podstawą znajomości branży, według specjalistów, jest wykształcenie kierunkowe. Biorąc pod uwagę specyfikę branży konieczne jest kształcenie ustawiczne w tym zakresie. Respondenci twierdzą, że kształcenie umiejętności miękkich powinno być prowadzone na każdym szczeblu edukacji i nie może być zaniedbane szczególnie w okresie szkolnym. Potrzebę doksztalcania w zakresie umiejętności obsługi komputera specjaliści wiążą przede wszystkim kadrami wieku powyżej 50 lat. Eksperci zaznaczają wagę wiedzy teoretycznej, jako kategorii której nie można pomijać w procesie edukacji i której obecny poziom należy co najmniej utrzymać.

Za główną przyczynę braków w systemie kształcenia kadr dla sektora elektroniki, eksperci uważają brak dostosowania ofert kształcenia do potrzeb rynku ze strony administracji państwowej. Głównym uzasadnieniem oceny ekspertów jest likwidacja kluczowych dla branży szkół zawodowych i technicznych, czego efektem jest brak kwalifikacji zawodowych wśród pracowników. W obecnej sytuacji firmy zmuszone są do przeprowadzania szkoleń w pożądanym dla siebie kierunku. Zdaniem specjalistów samorząd powinien być ogniwem łączącym szkoły z przedsiębiorstwami. Eksperci zwrócili również uwagę na brak konsultacji z przemysłem przy opracowaniu krajowego standardu klasyfikacji zawodowej. Drugiej przyczyny braków w kształceniu kadr, eksperci upatrują w samym przemyśle. Podmioty, zdaniem respondentów, są w zbyt małym stopniu zaangażowane w zmianę obrazu sytuacji. Przemysł nie może ograniczać się do oczekiwania na gotowego, przygotowanego do pracy w zawodzie pracownika. Eksperci wskazują na potrzebę przeznaczenia nakładów na centra szkoleniowe, w celu umożliwienia odbywania praktyk na sprzęcie bazującym na aktualnych technologiach.

Respondenci badania jakościowego, w celu poprawy sytuacji w procesie kształcenia kadr na potrzeby sektora uważają za konieczne przywrócenie szkół zawodowych i kształcenie w nich pożądanym przez przemysł profili pracowników. W tym celu, specjaliści opowiadają się za weryfikacją obecnych standardów edukacyjnych i opracowanie nowych, we współpracy z biznesem i organizacjami branżowymi. Kolejnym aspektem jest budowa współpracy między

szkołą a przedsiębiorstwem w postaci praktyk zawodowych. Specjaliści zaznaczają również konieczność zmiany optyki przez podmioty w przemyśle tak, aby dostrzegły one zysk w procesie rozwoju kadr. Ponadto eksperci przekonują do perspektywy, że elektronika to branża, w której kształcenie odbywa się przez cały okres produkcyjny jednostki. Zdaniem respondentów, należy opracować instrumenty szkoleniowe, przeznaczyć środki na tworzenie centrów szkoleniowych z nowoczesną aparaturą w oparciu o prywatne i publiczne fundusze oraz powierzyć proces szkolenia organizacjom branżowym, które mają stały kontakt z przedsiębiorstwami.

Zdania ekspertów na temat poziomu korzystania przez podmioty w sektorze elektroniki ze szkoleń są podzielone. Odsetek firm deklarujących korzystanie ze szkoleń dla pracowników na poziomie 82% oceniany jest przez część specjalistów jako wysoki. Zdaniem niektórych, w obliczu możliwości dofinansowania tego rodzaju przedsięwzięć oraz bardzo bogatej oferty na rynku, poziom korzystania ze szkoleń mógłby być jeszcze wyższy. Eksperti zwracają uwagę, że wynik może być trochę w pewnym stopniu zniekształcony, jeżeli firmy wzięły pod uwagę wewnętrzne szkolenia produkcyjne, obowiązkowe dla nowych pracowników. Specjaliści zauważają, że w przypadku firm niekorzystających ze szkoleń należałoby zweryfikować wiodącą przyczynę tj. zupełny brak środków czy zbyt wysoką cenę szkoleń. Zdaniem ekspertów, drugie uzasadnienie jest bezpodstawne, biorąc pod uwagę nadpodaż szkoleń i istniejące możliwości dofinansowania.

Wymienione przeszkody w dostępie do szkoleń przez respondentów badania ilościowego, eksperci wiążą z brakiem wiedzy na temat możliwości pozyskiwania środków unijnych. Rozwiązaniem tej sytuacji, według specjalistów, jest dotarcie do przedsiębiorców z informacją o możliwościach i sposobach korzystania ze środków zewnętrznych jak POKL. Zdaniem ekspertów oferta szkoleniowa jest tak szeroka, że możliwe jest minimalizacja kosztów jego przeprowadzenia.

Sposób finansowania szkoleń i kursów w badanych przedsiębiorstwach, według ekspertów, może wynikać z rodzaju przeprowadzanych szkoleń. Jeżeli weźmie się pod uwagę szkolenia wewnętrzne, obowiązkowe dla każdego pracownika, wynikające z zdaniowości produkcji (zlecenie produkcyjne), to ich koszty uwzględnione są w procesie produkcyjnym i nie należy niczego w tym zakresie zmieniać. Zdaniem specjalistów, istnieje jednak prawdopodobieństwo, że przedsiębiorcy nie mają wiedzy na temat dofinansowywania przeprowadzanych szkoleń ze środków unijnych. Ponieważ dofinansowywania nie pokrywają

całości kosztów szkolenia, przedsiębiorca, ponosząc pewien udział, ma świadomość jedynie swoich kosztów.

Przypadki samokształcenia według respondentów są sporadyczne i dotyczą raczej wyższej kadry i są podyktowane własnymi potrzebami w celu awansu zawodowego.

Jedynie 7-procentowy udział firm, korzystających z dofinansowania szkoleń ze środków Unii Europejskiej to, zdaniem ekspertów, przejaw ewidentnego braku wiedzy na temat możliwości ich pozyskiwania. Respondenci uważają, że brak korzystania z tej możliwości finansowania może być wytłumaczalny jedynie wtedy, gdy pod uwagę weźmiemy aspekt braku czasu na przygotowywanie wniosków, a należy pamiętać że w procesie produkcyjnym czas odgrywa istotną rolę. Firma dysponuje krótkim okresem wdrożenia i musi sprawnie, szybko prowadzić produkcję. W tym świetle przygotowywanie wniosków o dofinansowanie może być nieuzasadnione.

Eksperci nie podejmują się szerszego komentowania oferty szkoleniowej dotyczącej podstawowych stanowisk w sektorze. Nie dostrzegają jednak szkoleń specjalistycznych zorientowanych na potrzeby sektora. Jednym z niewielu jest przygotowywany przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. projekt kształcenia dla przemysłu elektronicznego. Będzie on jednak zorientowany na małe i średnie przedsiębiorstwa, a według respondentów problem kadr najbardziej dotyka duże podmioty produkcyjne.

Respondenci badania ilościowego oceniają regionalną ofertę studiów podyplomowych dotyczących sektora jako szeroką. Zdaniem ekspertów, tego rodzaju możliwości poszerzania i zdobywania nowych kwalifikacji adresowane są jedynie do specjalistów. Respondenci zwrócili również uwagę, że ta forma kształcenia jest zazwyczaj odpłatna, w przeciwieństwie do większości szkoleń.

Specjaliści bardzo pozytywnie odbierają ocenę efektywności szkoleń i kursów specjalistycznych wyrażoną przez przedsiębiorstwa. Zaznacza się brak wskazań negatywnych, co zdaniem ekspertów, wynika z widocznej poprawy pracy kadr po przeprowadzeniu szkolenia. Wysoka ocena efektywności szkoleń tłumaczona jest przez respondentów charakterystyką szkoleń, które z założenia są zadaniowe i zorientowane na konkretny problem. Według specjalistów, jakość szkoleń warunkuje wolny rynek, zarówno szkolenia wewnętrzne finansowane przez pracodawcę nie mogą być bezproduktywne, jak i te organizowane przez firmy z zewnątrz są konstruowane pod indywidualne potrzeby klienta. W

obliczu dużej konkurencji podmiotów szkoleniowych, jakość usługi decyduje o stopniu konkurencyjności firmy.

Zdaniem ekspertów, studia podyplomowe obarczone są większym ryzykiem niedopasowania programu nauczania do potrzeb uczestników, niż szkolenia. 33-procentowy odsetek ocen negatywnych wynika, według respondentów, z niewłaściwego doboru studiów lub z braku zapoznania się z realizowanym w trakcie ich trwania programem nauki. Studia podyplomowe mają bardziej ogólny charakter kształcenia i są rozłożone w czasie. Respondenci zwracają uwagę, że studia podyplomowe traktowane są często instrumentalnie, w celu spełnienia wymagań formalnych pracodawcy, jako konieczny element awansu zawodowego lub utrzymania stanowiska. Eksperci uważają, że studia podyplomowe oceniane są jako efektywne wówczas, gdy głównym motywem ich podjęcia było podniesienie kwalifikacji.

Eksperci skomentowali wyniki badania wśród przedsiębiorstw na temat najbardziej istotnych obszarów doszkolenia pracowników w odniesieniu do podstawowych stanowisk pracy w sektorze następująco:

Kadra kierownicza – kierownik jednostek organizacyjnych

Eksperci podzielają opinię wyrażoną przez przedsiębiorstwa co do konieczności szkoleń z zakresu znajomości języków obcych na stanowisku kierownika jednostek organizacyjnych. Specjaliści zauważają, że umiejętność ta jest wysoce pożądana w dużych zakładach produkcyjnych, zarządzanych przez zagraniczny management. Respondenci zgadzają się również z potrzebą szkoleń z zakresu zdolności interpersonalnych oraz w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży. Umiejętności pozyskiwania środków unijnych respondenci wiążą raczej ze stanowiskami specjalistycznymi z zakresu zarządzania i nie widzą konieczności szkoleń dla omawianego stanowiska. Eksperci wskazują natomiast na istotę szkoleń dla kierowników w obszarze zarządzania jakością.

Specjaliści - specjalista ds. ekonomii i zarządzania

W przypadku specjalistów ds. ekonomii i zarządzania, eksperci dostrzegają potrzebę szkolenia w zakresie języków obcych pod kątem specjalistycznych zagadnień branżowych.

Respondenci zgadzają się z głównymi kierunkami szkoleń wyznaczonymi przez przedsiębiorstwa. Eksperci szczególnie nacisk w odniesieniu do stanowisk specjalistycznych kładą na pogłębianie wiedzy teoretycznej, stanowi to ich zdaniem podstawę kreatywnego myślenia. Jak wspomniano wyżej, eksperci wiążą umiejętności pozyskiwania środków unijnych przede wszystkim ze stanowiskami specjalistów ds. ekonomii i zarządzania. Dlatego, ich zdaniem, w tej grupie pracowników należałoby położyć nacisk na kształtowanie tych umiejętności.

Technicy i średni personel - technik elektronik

Specjaliści zgadzają się z głównymi kierunkami szkoleń wyznaczonymi przez respondentów badania ilościowego. Tak duża potrzeba doksztalcania w zakresie praktycznego wykonywania zawodu przez elektroników jest, zdaniem ekspertów, wyrazem potrzeby przywrócenia kształcenia technicznego kosztem edukacji wyższej. Zdaniem respondentów, wysokie wskaźniki potrzeb doszkolenia pracowników w zakresach obsługi komputera i posługiwania się programami komputerowymi mogą świadczyć o tym, że na omawianym stanowisku zatrudnione są głównie osoby z grupy powyżej 50 lat. Respondenci zwrócili uwagę, że szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikają z przepisów prawa pracy i są obowiązkowe dla wszystkich grup zawodowych.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

- *Monter sprzętu elektronicznego*

Według ekspertów, najbardziej istotnym obszarem wymagającym doszkolenia w przypadku stanowiska montera sprzętu elektronicznego jest praktyczne wykonywanie zawodu. W tej kwestii eksperci zgadzają się z opinią przedsiębiorstw. Eksperci wskazują ponadto, że rozkład potwierdza wspomniane wcześniej kwestie potrzeby zmian w systemie kształcenia, polegających na odtworzeniu szkolenia zawodowego opartego na specjalizacjach.

Operator maszyn do produkcji sprzętu elektronicznego

Odnosnie stanowiska operatora maszyn do produkcji sprzętu elektronicznego respondenci badania jakościowego, zgodnie z uzyskanym wynikiem, akcentują potrzebę szkolenia w

zakresie praktycznego wykonywania zawodu. Specjaliści zgadzają się również z potrzebą szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i podkreślają znaczenie tego obszaru w produkcji przemysłowej. Za istotne wśród operatorów maszyn postrzega się także pogłębianie wiedzy teoretycznej, jako podstawy pracy przy nowych technologiach.

4.6. Wyzwania wobec edukacji

Eksperci za podstawowe wyzwanie dla sektora edukacyjnego uważają nawiązanie współpracy z przemysłem elektronicznym. Obecnie firmy koncentrują się głównie na działalności biznesowej, aby uzyskiwać jak najlepsze wyniki finansowe, a uczelnie nie są zainteresowane problemami przemysłu. Należy przełamać aktualną sytuację, aby obie strony dostrzegły płynące ze współpracy korzyści. Specjaliści twierdzą, że istnieje konieczność oceny potrzeby rynku poprzez kontakt przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi. W proces ten należy włączyć również stowarzyszenia branżowe, które wydają się być najbliższymi problemami przemysłu. Eksperci widzą konieczność opracowania aktualnych standardów edukacyjnych dla stanowisk pracy w sektorze. Następnym wyzwaniem, zdaniem respondentów, jest stały monitoring zapotrzebowania przemysłu, ponieważ branża elektroniczna charakteryzuje się dużą dynamiką zmian. W celu nadążenia za technologiami, specjaliści proponują opracowanie metod szybkiego wdrażania szkoleń.

Według ekspertów, podstawowym zadaniem powinno być odtworzenie edukacji średniej, co odciąży pracodawców od konieczności szkolenia kadry produkcyjnej i technicznej. Z drugiej strony, wskazuje się na konieczność podniesienia wymogów rekrutacyjnych na uczelniach wyższych, a przede wszystkim ograniczenie ogólnej liczby kształcących się na poziomie akademickim. Jedną z proponowanych przez ekspertów form współpracy jest zapraszanie firm na seminaria dyplomowe i realizacja prac magisterskich i doktoratów pod konkretne zapotrzebowania przemysłu.

5. Branża hoteli i restauracji

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

5.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Negatywna ocena ostatnich 12 miesięcy przez blisko 70% przedsiębiorców z sektora, zdaniem ekspertów, wynika głównie z nastrojów związanych z bieżącym spowolnieniem gospodarczym. Specjaliści twierdzą, że opinię przedsiębiorstw w znacznym stopniu ukształtowały publikowane w ciągu ostatnich miesięcy raporty branżowe. Eksperci przytaczają np. raport Ministerstwa Sportu i Turystyki, wskazujący na pogorszenie się sytuacji sektora w 2009 roku w stosunku do lat poprzednich. Prognozy Światowej Rady Podróży i Turystyki (World Travel and Tourism Council) przewidują 6-procentowy spadek obrotów w branży turystycznej. Tego rodzaju informacje, formułowane w odniesieniu do skali makro, często popularyzowane przez media i ekspertów, kształtują ocenę sytuacji ekonomicznej lokalnych podmiotów. Eksperci zaznaczają jednak, że realnie Dolny Śląsk w ciągu sezonu w 2009 roku odwiedziła mniejsza liczba turystów. Specjaliści tłumaczą, że turystyka nie jest potrzebą pierwszego rzędu, Polska nie jest pierwszym kierunkiem podróży, a negatywny PR jeszcze bardziej schłodził nastroje konsumentów. Największe skutki spowolnienia gospodarczego specjaliści dostrzegają w sektorze turystyki biznesowej, gdzie ich zdaniem spadek może wynosić kilkanaście procent. Eksperci są zdania, że polscy przedsiębiorcy, w obliczu recesji gospodarczej, zachowują się zbyt wstrzemięźliwie. Zmniejszają środki na szkolenia, konferencje i rozwój własnych firm, przez co nieświadomie potęgują skutki zawirowań ekonomicznych. Sytuacja w turystyce biznesowej nie tłumaczy jednak, zdaniem specjalistów, tak wysokiego odsetka negatywnych odpowiedzi w badaniu ilościowym. Eksperci podkreślają, że ogólnie w branży nie odnotowano wzrostu upadków przedsiębiorstw. W skali lokalnej nie widać diametralnego załamania. Specjaliści nadmieniają, że obecna sytuacja gospodarcza uwidacznia brak zorganizowanych działań

promocyjnych turystyki na Dolnym Śląsku oraz brak prowadzenia odpowiedniej polityki w tym zakresie.

Respondenci badania jakościowego są przekonani, że ocena sytuacji ekonomicznej sektora w kategoriach „bez zmian” i „wzrostu” powinna mieć łącznie nieco wyższy udział w całości rozkładu. Wynika to, zdaniem ekspertów, przede wszystkim ze zmiany segmentacji w turystyce. Jako czynniki stymulujące, specjaliści wskazują na wzrost przyjazdów indywidualnych oraz wzrost w turystyce wewnętrznej. Kolejnym czynnikiem sprzyjającym branży, był zdaniem ekspertów, niski kurs złotego, który ożywił szczególnie ruch turystyczny z Niemiec. Bez wątplenia, zdaniem specjalistów, polepszenie się sytuacji odczuły przedsiębiorstwa posiadające oryginalną ofertę gastronomiczną lub noclegową. Komentując wyniki badania ilościowego, eksperci zwrócili uwagę, że ocena sytuacji w segmencie firm mikro w sektorze hoteli i restauracji powinna wypaść znacznie korzystniej. Nawet jeżeli firmy te nie odnotowały wzrostów, to, według specjalistów, na pewno nie odczuły w tak dużym stopniu negatywnych skutków spowolnienia. Należy pamiętać, że przedsiębiorstwa te stanowią zdecydowaną większość w omawianej branży. Zdaniem specjalistów, oferta firm mikro stanowi bardzo dobrą alternatywę dla konsumentów w obliczu poszukiwania oszczędności. Respondenci badania stwierdzili, że mikroprzedsiębiorstwa były w stanie szybciej zaadaptować się do obecnych warunków ekonomicznych. Ponieważ w większości są to firmy rodzinne, obniżenie ceny usługi poprzez obniżenie kosztów nie stanowiło tak dużego problemu dla tych podmiotów, jak w przypadku większych firm. Przede wszystkim eksperci zwracają uwagę na fakt, że sektor mikro opiera się głównie na klientach indywidualnych i turystyce wewnętrznej, a te obszary zostały uznane przez respondentów za uprzywilejowane.

Uwagę specjalistów przykuło równomierne rozłożenie się odpowiedzi przedsiębiorstw odnośnie przewidywań zmian sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu badanego okresu. Zdaniem ekspertów, dowodzi to pewnej dezorientacji podmiotów i brakiem pewności, w którą stronę będzie zmierzał sektor w ciągu najbliższego roku. Firmy nie podejmują ryzyka oszacowania momentu ożywienia gospodarczego. Przewidywanie pogorszenia się sytuacji ekonomicznej branży tłumaczone jest przez ekspertów okresem dokonywania bilansów posezonowych przez firmy. W wielu przypadkach wyniki finansowe mogą być gorsze od prognozowanych, w związku z czym przedsiębiorcy będą musieli zweryfikować swoje plany rozwojowe na następny rok. Specjaliści twierdzą ponadto, że opinia badanych może wynikać z obaw przed kulminacją kryzysu.

Zdaniem respondentów badania ilościowego brak istotnych wahań sytuacji ekonomicznej firm w sektorze hoteli i restauracji dotyczy głównie podmiotów zorientowanych na turystykę wewnątrz krajową, która nie poddaje się w widoczny sposób negatywnym trendom.

Jako czynniki, stojące za przewidywaniami polepszenia się sytuacji ekonomicznej branży, eksperci dostrzegają głównie korzystny kurs walut, który wpływa na atrakcyjność całego kraju dla turystów zagranicznych. Eksperci widzą w tej kwestii szczególną rolę turystyki zdrowotnej z Niemiec. Z opublikowanego przez Związek Banków Niemieckich raportu wynika, że na wydane euro w Polsce przypada największa liczba świadczeń zdrowotnych. Za polepszeniem się sytuacji w branży przemawia również, zdaniem specjalistów, popularyzacja kultury wypoczynku. Respondenci wskazują również, że Polska jest jednym z szybciej rozwijających się krajów pod względem turystyki i w coraz większym stopniu jest eksplorowana przez zagranicznego turystę.

W kontekście turystyki zdrowotnej, warto przytoczyć ocenę sytuacji ekonomicznej, wyrażaną przez uzdrowiska. Ocena zmiany sytuacji ekonomicznej w ciągu ostatnich 12 miesięcy zależy w dużym stopniu od kontraktu, jaki dane uzdrowisko uzyskało z NFZ. Natomiast w ocenie przyszłej sytuacji ekonomicznej oraz wielkości obrotów, opinie uzdrowisk są zgodne i wskazują na pogorszenie się sytuacji, co spowodowane jest trudną sytuacją finansową NFZ i brakiem możliwości uzyskania korzystnych kontraktów.

Eksperci badania wiążą przewidywanie spadku obrotów przez 27% podmiotów w sektorze hoteli i restauracji ponownie z faktem dokonywania przez podmioty bilansów posezonowych, które w dużej części nie pokryły się z prognozami na 2009 rok. W obliczu takiej sytuacji, przedsiębiorcy obawiają się odwrócenia długotrwałego trendu wzrostu z ostatnich lat. Jako czynnik negatywny, specjaliści wskazują również sposób prowadzenia polityki oszczędnościowej samorządów, które w poszukiwaniu oszczędności tną wydatki przeznaczone na promocję regionu, bez względu na charakterystykę i potrzeby sektora turystyki.

Ocenę wielkości obrotów w ciągu najbliższych 12 miesięcy w kategoriach „bez zmian” i „wzrostu” specjaliści tłumaczą głównie rozkładem odpowiedzi uzyskanym w pytaniu o zmianę sytuacji ekonomicznej sektora. Eksperci uzasadniają zatem, podobnie brak zmian w wielkości obrotów zbilansowaniem negatywnych czynników poprzez rozwój turystyki wewnątrz krajowej.

Głównym aspektem przemawiającym za prognozowanym wzrostem obrotów jest symptom powrotu rynku niemieckiego. Na rozwój turystyki zagranicznej ma też wpływ, według specjalistów, porozumienie w sprawie ruchu wizowego na wschodnich granicach, który ustał bezpośrednio po wejściu Polski do strefy Schengen. Ekspertki zaznaczają w tym miejscu, że po raz pierwszy organizowana jest przez Polską Organizację Turystyczną ogólnopolska kampania reklamowa Polski, której budżet sięga 141 mln zł. Respondenci badania jakościowego wskazują również na zmianę trendu w turystyce biznesowej. Ponadto eksperci tłumaczą deklaracje podmiotów odnośnie wzrostu obrotów wzrostem kosztów i inflacją. Zdaniem specjalistów przedsiębiorcy mogli również brać pod uwagę prawdopodobieństwo wzrost stawki VAT z 7% na 22% na usługi hotelarskie i gastronomiczne. Abstrahując od kwestii czysto ekonomicznych, eksperci spodziewają się wzrostu obrotów przede wszystkim w branży gastronomicznej.

Ekspertki oceniają, że chęci przedsiębiorców do inwestowania w branżę hoteli i restauracji są naprawdę duże. Problemem jak zawsze jest kapitał, stąd jedynie 55% udział firm deklarujących plany inwestycyjne w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Firmy nie decydują się na inwestycje w momencie, gdy nie wypracowują odpowiedniego zysku. Zysk warunkuje zdolność kredytową przedsiębiorstwa oraz istotny wkład własny, w przypadku dofinansowania ze środków Unii Europejskiej. Specjaliści zaznaczają, że obecnie rynek bankowy nie sprzyja inwestycjom. Natomiast z możliwością otrzymania dofinansowania ze środków wspólnotowych, eksperci wiążą fakt deklaracji inwestycji przedsiębiorstwa w nieruchomości. Ekspertki przypominają, że po raz pierwszy przeznaczono fundusze wyłącznie dla branży turystycznej na inwestycje w środki trwałe. Specjaliści dostrzegają bardzo duże zainteresowanie przedsiębiorców tą możliwością finansowania, pomimo wymogu wkładu własnego w wysokości 40%. Specjaliści zaznaczają, że podstawą w branży hoteli i restauracji jest posiadanie własnego lokalu. Za inwestowaniem w nieruchomości, szczególnie w hotelarstwie, przemawia zdaniem respondentów bardzo niski poziom ryzyka inwestycji w branżę na polskim rynku. Sytuacja ta wynika z małej liczby hoteli. Zdaniem ekspertów, fakt ten sprawia, że obserwowalny jest w branży duży trend inwestycyjny wśród inwestorów spoza sektora hoteli i restauracji. Rozkład kierunków inwestycyjnych oceniany jest przez ekspertów bardzo pozytywnie. Ich zdaniem, obrane kierunki inwestycyjne, jak doskonalenie istniejących produktów i usług, inwestycje w rozszerzenie oferty oraz inwestycje w wiedzę i umiejętności pracowników, to budowa jakości. Zdaniem specjalistów, jest to wynik zwiększającej się konkurencji wewnątrz branży. Według ekspertów, nakłady na marketing są

konieczne firmom, które nie osiągnęły jeszcze pewnego poziomu rozwoju i starają się wygospodarować dla siebie miejsce na rynku. Respondenci uważają działania promocyjne jedynie jako wsparcie tego procesu, a za najlepszy sposób postrzegają właśnie pracę nad jakością oferowanej usługi.

W przypadku sektora uzdrowisk, zdecydowana większość podmiotów planuje podjęcie działań inwestycyjnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy, przy czym głównymi kierunkami inwestycji są inwestycje w zakup i modernizację nieruchomości, urządzeń, a także w działania promocyjne i reklamowe. Wskazane przez uzdrowiska kierunki inwestycji, a przede wszystkim inwestycje w działania promocyjne, świadczą o pozytywnym kierunku zmian zachodzących w działalności uzdrowisk, które świadome wzrostu zapotrzebowania na usługi turystyki zdrowotnej, podnoszą poziom świadczonych usług i walczą o klienta.

5.2. Struktura zatrudnienia

Według respondentów badania jakościowego, w branży hoteli i restauracji dominują tradycyjne formy zatrudnienia. Specjaliści tłumaczą ten fakt niedoborem odpowiednich kadr na rynku oraz upatrują w tym rozwiązaniu walkę z dużą rotacją pracowników w sektorze. Ta, zdaniem respondentów, wynika przede wszystkim z ciężkich warunków pracy, które kształtuje zmianowy tryb pracy. Eksperti tłumaczą, że pracodawcom zależy na tworzeniu stałej kadry pracowników. Poprzez umowy o pracę na czas nieokreślony wiążą ze sobą pracownika, rezygnując nawet z okresów próbnych. Eksperti uważają, że struktura zatrudnienia w sektorze jest mało elastyczna. Za najbardziej niekorzystne dla branży uważają duży udział umów na czas nieokreślony, który ich zdaniem nie mobilizuje pracownika do odpowiedniego zaangażowania w pracę i chęci rozwoju swoich umiejętności. Respondenci badania wskazują, że rolę w branży w coraz większym stopniu odgrywa outsourcing procesów niezwiązanych bezpośrednio z prowadzeniami głównej działalności zarobkowej. Przykładem jest podzlecenie usług utrzymywania czystości obiektów. Eksperti uważają to za bardzo dobry kierunek rozwoju prowadzenia biznesu, szczególnie w okresie spowolnienia gospodarczego. Specjaliści uważają, że branża posiada duży stopień stabilności zawodowej. Nawet w obliczu załamania gospodarczego nie odnotowano drastycznych redukcji kadr. Faktu tego nie zmienia nawet duży wpływ sezonowości, której obraz oddaje odsetek zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony oraz na umowę zlecenie. Według

ekspertów badania, tą formą zatrudniania związani są również specjaliści od pozyskiwania środków z Regionalnych Programów Operacyjnych, a także specjaliści zatrudnieni w uzdrowiskach (lekarze, fizjoterapeuci). Specjaliści są przekonani, że w sektorze hoteli i restauracji występuje szara strefa zatrudnienia głównie wśród pracowników usługowych i pomocy.

W sektorze nie obserwuje się przerostów kadr. Zjawisko to jest jednak, zdaniem ekspertów, obecne w ośrodkach państwowych, które nadal funkcjonują w branży (np. państwowe ośrodki wczasowe), przy czym w opinii samych uzdrowisk, liczba zatrudnionych jest odpowiednia do potrzeb i jednocześnie nie planuje się zmian w poziomie zatrudnienia.

Eksperci twierdzą zgodnie, że migracja nie ma praktycznie żadnego wpływu na podaż pracy w sektorze hoteli i restauracji. Ich zdaniem, sytuacja ta nie odbiega znacznie od ogólnego modelu struktury zatrudnienia panującego w innych sektorach. Na taki obraz sytuacji, zdaniem respondentów badania jakościowego, zdecydowany wpływ ma nierozwiązana w województwie dolnośląskim kwestia transportu do 100 km. Słabo rozwinięty system komunikacji publicznej sprawia, że przedsiębiorcy weryfikują podczas rekrutacji miejsce zamieszkania potencjalnego pracownika. Specjaliści podkreślają, że praca w branży ma charakter zmianowy, a czas pracy jest nienormowany. Bliskość zamieszkania sprawia, że pracownicy są bardziej elastyczni. Zjawisko potęgują niskie zarobki w branży, które ograniczają możliwość transportu indywidualnego. Specjaliści dostrzegają również brak tendencji do dojazdów wśród pracowników. Zauważa się jednak wzrost kultury dojazdu do miejsca pracy wśród ludzi młodych. Zdaniem ekspertów, pracownicy spoza powiatu to pojedyncze przypadki dotyczące głównie stanowisk o określonych specjalizacjach, jak np. masażyści, lub kadra menedżerska.

Według respondentów badania jakościowego, struktura zatrudnienia w sektorze, z punktu widzenia wykształcenia pracowników, wynika z trybu kształcenia kadr dla branży. Zdaniem ekspertów, w podstawowych zawodach w sektorze hoteli restauracji można kształcić się jedynie na poziomie szkolnym. Dalszy rozwój kwalifikacji możliwy jest jedynie poprzez szkolenie i kursy branżowe. Największy udział w zestawieniu wykształcenia zasadniczego zawodowego kształtuje, zdaniem specjalistów, zawód kelnera i recepcjonisty. Według respondentów, rozkład dowodzi, że w do pracy w branży pracownik musi posiadać kwalifikacje zawodowe. Eksperci twierdzą, że wykształcenie średnie ogólnokształcące, gimnazjalne i niższe posiadają pracownicy na niskich stanowiskach, głównie pomoce i

sprzątaczkę. Specjaliści zauważają, że w strukturze zawodowej sektora hoteli i restauracji zbyt niski udział mają pracownicy legitymujący się wyższym wykształceniem (16% pracowników). Pracownicy z wykształceniem wyższym to, ich zdaniem, zazwyczaj kadra zarządzająca.

Struktura wiekowa pracowników sektora hoteli i restauracji ma, zdaniem ekspertów, stosunkowo duży udział pracowników młodych, poniżej 24 roku życia (19% pracowników). Na tle innych branż aktywacja ludzi młodych na rynku pracy, według specjalistów, wygląda dobrze. Zdania respondentów na temat tej grupy pracowników są jednak podzielone. Część ekspertów postrzega tę grupę za bardzo efektywną, mobilną i posiadającą możliwości szybkiej adaptacji do warunków pracy. Większość specjalistów twierdzi jednak, że młodzi pracownicy są mało efektywni, nie posiadają doświadczenia, a pracę w branży traktują jako przejściową lub o dorywczym charakterze. Według nich, grupa ta zwiększa poziom rotacji kadr w branży hoteli i restauracji. Zdaniem respondentów, wśród ludzi młodych dominują stanowiska kelnerów i pomocy.

Większość specjalistów uważa, że odsetek grupy pracowników w średnim wieku oddaje poziom atrakcyjności tej grupy w stosunku do pracodawców. Większość ekspertów twierdzi, że ludzie w tym wieku są najbardziej efektywni oraz najbardziej przewidywalni pod kątem zawodowym. Grupa ta charakteryzuje się pewną stabilnością, co umożliwia pracodawcom spokojne inwestycje w jej rozwój. Eksperci wskazują, że obecnie poszukiwani są w sektorze ludzie z wyższym wykształceniem kierunkowym ze znajomością języków obcych. Ich zdaniem, posiadanie tych kwalifikacji daje pracownikowi możliwość rozwoju i budowy kariery zawodowej w branży.

Zdaniem ekspertów, część pracowników powyżej 50 roku życia stanowi kadra menedżerska, legitymująca się doświadczeniem i zdolnością oszacowania ryzyka w branży. Niemniej jednak, jest to wąska grupa osób. Według specjalistów, do grupy wchodzi również pracownicy bezpośredniej obsługi klienta. Niski odsetek pracowników powyżej 50 roku życia, zdaniem ekspertów, wynika z niskiej mobilności tej grupy, posiadanych przez nią złych nawyków pracy, a także ciężkich warunków pracy, wynikających ze zmianowego systemu pracy. Część ekspertów wskazuje jednak, że sektor hoteli i restauracji nie podąża za trendem aktywacji zawodowej ludzi powyżej 50 roku życia, którzy mogą okazać się bardzo rzetelnymi pracownikami.

Staż pracy kadr w sektorze hoteli i restauracji jest, zdaniem respondentów badania jakościowego, odzwierciedleniem wysokiego stopnia stabilności zawodowej w branży, przy czym dotyczy głównie stanowisk kierowniczych i specjalistycznych. Eksperci zgodnie twierdzą, że jest to bardzo pozytywne zjawisko dla branży. Zjawisko tłumaczone jest przez specjalistów wagą, jakie ma dla pracodawcy doświadczenie kadry. Przedsiębiorca w celu doszkolenia personelu ponosi duże nakłady inwestycyjne, zarówno czasowe jak i finansowe, w związku z czym duża rotacja kadr byłaby zbyt kosztowna. W przypadku stanowiska recepcjonisty okres wdrożenia wynosi trzy miesiące, dopiero po tym czasie jest on w stanie samodzielnie wypełniać swoje obowiązki. Grupę pracowników ze stażem poniżej jednego roku stanowią, zdaniem ekspertów, ludzie chcący zebrać pierwsze doświadczenia zawodowe na rynku pracy. Według specjalistów, przedsiębiorcy niechętnie korzystają z możliwości organizacji staży, ponieważ dają one niskie gwarancje pozostania pracownika w firmie.

Struktura zawodowa w sektorze hoteli i restauracji określona na podstawie badania ilościowego jest, zdaniem ekspertów, właściwa. W przypadku dużych hoteli logistyka przedsiębiorstw wymaga, aby niższe kwalifikacje były liczniej reprezentowane w strukturze pracowników. Eksperci zaznaczają jednak, że im mniejsza baza noclegowa w obiekcie, tym bardziej prawdopodobne, że najliczniejszą grupę pracowników stanowić będzie obsługa gastronomiczna obiektu. W segmencie mikro natomiast, podział na stanowiska w zasadzie zupełnie zanika. Pracownicy, zazwyczaj członkowie rodziny, są wielofunkcyjnym personelem, niekiedy uzupełnianym personelem typowo pomocniczym. W przypadku struktury zawodowej w sektorze restauracji, specjaliści w każdym przypadku za najliczniejszą grupę zawodową postrzegają kucharzy. Kuchnia to, zdaniem specjalistów, centralne miejsce lokalu gastronomicznego, zarówno pod względem jakości usługi, jak i pod względem organizacji pracy lokalu. Zdaniem respondentów, funkcjonowanie restauracji samoobsługowych może wskazywać na spadek udziału liczby kelnerów w strukturze zawodowej branży restauracyjnej. Zawód ten pozostanie jednak zawsze drugą siłą w branży. Z racji lokali restauracyjnych wyższej kategorii.

5.3. Dynamika zatrudnienia

Wśród ekspertów istnieją różne punkty widzenia, odnośnie wielkości podaży pracowników w sektorze hoteli i restauracji. W stosunku do lat ubiegłych, kiedy sektor musiał zmagać się ze zjawiskiem nasilonej emigracji, sytuacja na rynku pracy, zdaniem ekspertów, w

chwili obecnej wygląda lepiej. Specjalistów dzieli jednak pogląd odnośnie strukturalnego rozkładu podaży między grupy zawodowe w branży. Część specjalistów dostrzega wzrost podaży w na stanowiska typowe dla branży, jak kucharz czy kelner, jako skutek powrotu pracowników z zagranicy. Niektórzy eksperci wskazują jednak na spadek podaży tych grup, z racji niskich zarobków w sektorze i nielimitowany czas pracy. Zdaniem ekspertów, na spadek podaży ma również wpływ duży wzrost konkurencji w sektorze w ciągu ostatnich lat. Specjaliści wskazują na wzrost podaży ludzi z wyższymi kwalifikacjami w zakresie licencjatów, co jest powodowane, ich zdaniem, rosnącą liczbą szkół wyższych z kierunkami turystycznymi. Respondenci dostrzegają natomiast spadek podaży w zawodach niszowych, nazywanych przez nich oczekiwanymi, jak np. instruktor jeździectwa. Ich zdaniem, szkolenie kadr dla sektora odbywa się z błędem systemowym, polegającym na szkoleniu w obrębie tych samych zawodów.

W zdecydowanej większości respondenci badania jakościowego określają popyt na pracowników w branży hoteli i restauracji jako rosnący. Zdaniem specjalistów, popyt będzie stymulowany poprzez trend rozwojowy istniejących podmiotów oraz nowe inwestycje w branży. Respondenci zaznaczają, że na rynku nie ma wystarczającej liczby hoteli i wzrost tu jest wręcz konieczny. Ponadto specjaliści wskazują na wzrost popytu w przypadku zawodów niszowych, jak pilot samolotów wycieczkowych czy ratownik wodny. Poszukiwani są mistrzowie kuchni oraz handlowcy z przygotowaniem do pracy w branży. Braki w kadrach zauważalne są również w grupie pilotów wycieczek. Taki stan respondenci przypisują cenom kursów dających stosowne uprawnienia, które sięgają kwot kilku tysięcy złotych, co sprawia, że dostęp do nich jest ograniczony.

Eksperti, komentując ocenę aktualnego stanu zatrudnienia w sektorze hoteli i restauracji, zgodnie zakładają, że przerost zatrudnienia realnie może być większy od deklarowanego przez 10% przedsiębiorstw. Respondenci przypuszczają, że część firm, przede wszystkim duże podmioty, nie są świadome stopnia, w jakim to zjawisko ich dotyczy. Zdaniem specjalistów, uwarunkowane jest to stosunkowo niską efektywnością pracowników w dużych przedsiębiorstwach. Eksperti przewidują, że w celu likwidacji obecnego stanu rzeczy oraz oszczędności, przedsiębiorcy w coraz większym stopniu będą korzystać z outsourcingu procesów niezwiązanych z bezpośrednią działalnością biznesową. Specjaliści badania oceniają, że braki w stanie kadr, deklarowane przez 15% firm, mogą wynikać z oszczędności przedsiębiorców, ich zdaniem wpływa to jednak niekorzystnie na jakość oferowanej usługi. Ponadto wielkość niedoboru pracowników mogłaby być zdaniem

ekspertów nieco większa, jeżeli analizie poddałoby się konkretne kategorie pracowników. W odniesieniu do licznego w sektorze hoteli i restauracji segmentu mikroprzedsiębiorstw, eksperci wskazują, że stan zatrudnienia można rozpatrywać przede wszystkim w kategorii „odpowiedni do potrzeb”. Jeżeli istnieją odstępstwa, to mogą skłaniać się one jedynie w kierunku zbyt małej liczby osób zatrudnionych w stosunku do potrzeb przedsiębiorstwa. W firmach mikro wynika to głównie z maksymalizacji oszczędności. Praca w tych przedsiębiorstwach, zdaniem specjalistów, jest jednak wykonywana bardziej efektywnie co wynika z rodzinnego charakteru działalności.

Specjaliści tłumaczą planowane zmiany w poziomie zatrudnienia firm z branży hoteli i restauracji w następujący sposób. Brak zatrudnień w badanym okresie wynika z deklarowanej przez większość firm odpowiedniej ilości pracowników. Na brak zmian w poziomie zatrudnienia ma wpływ, według specjalistów, duży stopień stabilności zatrudnienia w sektorze. Ponadto czynnikiem zaniżającym wzrost wielkości zatrudnienia w rozkładzie jest możliwość zastosowania outsourcingu. Natomiast wzrost zatrudnienia, deklarowany przez 23% przedsiębiorstw, skorelowany jest z deklarowanymi kierunkami inwestycyjnymi związanymi z rozszerzeniem i doskonaleniem oferty usługowej. Eksperci zauważają, że przedsiębiorcy mogą obecnie korzystać z dofinansowań na nowe miejsca pracy oraz na szkolenia pracowników. Zdaniem respondentów badania jakościowego, dynamika wzrostu zatrudnienia zauważalna będzie głównie w związku z powstawaniem nowych obiektów hotelarskich i gastronomicznych.

Eksperci są zdania, że zmniejszenie zatrudnienia na stanowiskach pracy w sektorze hoteli i restauracji przez 10% przedsiębiorstw wynika przede wszystkim z typowego dla branży zjawiska sezonowości. Stanowiska kelnera i pokojowej to podstawowe stanowiska w branży i najłatwiej jest przeprowadzić na nie ponowny nabór. Redukcja na tych stanowiskach wynika również z chęci poprawy wydajności pracy w przedsiębiorstwach. Właśnie wskazanie zwiększenia efektywności pracy, jako przyczyny redukcji na stanowiskach, eksperci uważają za bardzo dobry kierunek zmian. Respondenci badania jakościowego dostrzegają jednak, że w niektórych przypadkach redukcja nie będzie oznaczać zmniejszenia zakresu świadczenia usług. Tłumaczone jest to zmianą formy zatrudnienia na samozatrudnienie lub outsourcing, a także automatyzacją pewnych czynności.

Komentując wyniki badania ilościowego w zakresie planów firm z sektora hoteli i restauracji, respondenci w zestawieniu z poruszaną wcześniej kwestią planowanej redukcji

stwierdzają, że stanowisko kelnera cechuje się bardzo dużą rotacją kadr. Zdaniem ekspertów, wynika to w dużym stopniu z sezonowości branży, jak i stosunkowo dużej rotacji podmiotów gospodarczych wewnątrz branży. Na podstawie wyników można również wnioskować o niskich kwalifikacjach tej grupy pracowników. Kucharz z dobrymi umiejętnościami oraz barman są poszukiwani w branży stale, co wynika z małej liczby osób o odpowiednio wysokich kwalifikacjach do pracy na tych stanowiskach. Według specjalistów, kolejnym czynnikiem kształtującym rozkład odpowiedzi, jest rozszerzanie zakresu działalności podmiotów. Jest to konieczny czynnik rozwoju, czego efektem jest wzrost popytu. W odwrotnym przypadku, według respondentów, firma staje w miejscu i zaczyna walczyć o przetrwanie na rynku.

Główną przyczyną trudności, występujących przy rekrutacji na stanowiska pracy w branży jest system edukacji. Eksperci krytycznie oceniają przede wszystkim jego strukturę, a także niskie środki finansowania. W przypadku stanowiska kucharza, eksperci wskazują na zbyt małą liczbę szkół zawodowych i średnich oraz na zły cykl szkolenia. Obecnie na rynku poszukiwani są specjaliści, ale ich kształcenie jest niemożliwe w istniejących warunkach z racji braku możliwości organizowania demonstracji mistrzowskich oraz odpowiednich praktyk. Proces kształcenia w gastronomii jest kosztowny, a środki na niego przeznaczane za niskie. W przypadku stanowiska kelnera zasadniczą kwestią jest poziom posiadanych kwalifikacji, podczas gdy zdecydowana większość pracowników tej grupy nie posiada w ogóle odpowiedniego wykształcenia. Na rynku nie ma jednak odpowiedniej liczby szkół zawodowych kształcących w tym kierunku. Na rynek wypuszcza się natomiast dużą liczbę licencjatów, którzy nie nadają się jeszcze do pracy na stanowiskach kierowniczych z racji braku doświadczenia i braku znajomości branży oraz techników do niższych szczebli. Niestety jest to zły kierunek kształcenia. Specjaliści zgadzają się z opinią respondentów badania ilościowego co do niewystarczającej liczby osób kształcących się w pożądanych zawodach, ale ich zdaniem wynika to także z nieodpowiedniego systemu kształcenia – zbyt małej liczby szkół zawodowych i średnich. Eksperci podzielają też pogląd na problem wysokich wymagań płacowych pracowników, ale jedynie w odniesieniu do posiadanych przez nich umiejętności. Dostrzega się, że płace w sektorze są niskie, a charakter pracy ciężki.

5.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Poniższy rozdział zawiera opinie ekspertów na temat określonych przez respondentów badania ilościowego pożądanych kwalifikacji i cech osobowościowych wśród grup zawodowych sektora hoteli i restauracji. Opinia poszerzona została komentarzem zorientowanym na podstawowe stanowiska pracy występujące w ramach opisywanych grup zawodowych.

Kadra kierownicza

Wyniki badania ilościowego odnośnie pożądanych kwalifikacji kadry kierowniczej, pokrywają się w znacznym stopniu z opiniami ekspertów. Dyskusji nie podlega ocena umiejętności praktycznych. Niektórzy eksperci zaznaczają jednak, że doświadczenie nabywa się w ciągu lat pracy, w związku z czym nie musi być cenione. Kwestią sporną dla ekspertów jest poziom istotności umiejętności obsługi komputera przez kadrę kierowniczą. Wśród specjalistów panuje przekonanie, że w tej grupie zawodowej większą wagę powinna posiadać znajomość języków obcych. Posiadanie prawa jazdy określono jako kwalifikację bardzo wskazaną we wszystkich grupach zawodowych. Uprawnienia te zwiększają funkcjonalność pracownika oraz mogą wpływać na mobilność.

Respondenci badania podzielają bardzo wysoki poziom istotności pożądanych cech osobowościowych określonych przez przedsiębiorstwa. W stosunku do stanowisk omawianej grupy zawodowej cechy osobowościowe są szczególnie istotne, ponieważ kadra kierownicza musi stanowić autorytet dla niższej kadry. Z tej racji eksperci zaznaczają głównie istotność zdolności interpersonalnych, samodzielność oraz umiejętność pracy z zespołem. Odpowiedzialność, zdaniem specjalistów, jest niezbędna w przypadku każdej grupy zawodowej, bez względu na charakter wykonywanej pracy.

- *Kierownik jednostek organizacyjnych*

Analizując podstawowe stanowiska pracy w grupach zawodowych sektora hoteli i restauracji specjaliści badania jakościowego określili w przypadku stanowiska kierownika jednostek organizacyjnych dwie podstawowe kwalifikacje. Ich zdaniem pracownik ten powinien

legitymować się wyższym poziomem wykształcenia, przynajmniej w stopniu licencjata. Kolejnym istotnym aspektem jest znajomość języków obcych.

Stanowisko kierownika jednostek organizacyjnych wymaga wysoko rozwiniętych zdolności interpersonalnych. Kierownik powinien również odznaczać się zdyscyplinowaniem oraz umiejętnością przewidywania. Ponadto osoba zajmująca to stanowisko powinna, zdaniem specjalistów, być kreatywna, zaangażowana w wykonywaną pracę oraz elastyczna.

Pracownicy biurowi

Eksperci badania zgadzają się z przyjętymi kryteriami oceny przez przedsiębiorców z sektora. Za bardzo istotne kwalifikacje, w przypadku tej grupy zawodowej, postrzegają umiejętność obsługi komputera oraz znajomość programów komputerowych. Istotną umiejętnością w sektorze hoteli i restauracji jest znajomość języków obcych, szczególnie w przypadku stanowisk z bezpośrednim kontaktem z klientem.

Respondenci badania jakościowego jednomyślnie podzielają opinię wyrażoną przez przedsiębiorców odnośnie istotności cech osobowościowych. Za bardzo istotne uważane są, w przypadku grupy zawodowej pracowników biurowych, systematyczność i odpowiedzialność. Ponadto specjaliści podzielają pogląd co do poziomu istotności komunikatywności i samodzielności podczas wykonywania pracy.

- *Recepcjonista*

W przypadku podstawowego stanowiska pracy w sektorze hoteli i restauracji w grupie pracowników biurowych, jakim jest stanowisko recepcjonisty, eksperci wskazują jako kluczowe kwalifikacje znajomość języków obcych. Ponadto względem omawianego stanowiska ważne jest wykształcenie kierunkowe.

Za strategiczne cechy osobowościowe w kontekście stanowiska recepcjonisty, specjaliści wskazują empatię, otwartość i pozytywne nastawienie. Respondenci wymieniają również jako pożądane cechy komunikatywność i cierpliwość. Ponadto stanowisko recepcjonisty wymaga według specjalistów wysokiej kultury osobistej.

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Specjaliści, biorący udział w badaniu, w dużym stopniu zgadzają się ze skalą odpowiedzi przedsiębiorstw. Oprócz dostrzeżonej przez firmy istotności kwalifikacji takich, jak doświadczenie zawodowe i praktyka, specjaliści wskazują również na istotę posiadania umiejętności obsługi komputera. W przypadku omawianej grupy zawodowej, respondenci uważają za bardziej istotną kwalifikację znajomość języków obcych, zaznaczając, że pracownicy tej grupy zawodowej mają częsty bezpośredni kontakt z klientami. Poziom oceny stopnia istotności pozostałych kwalifikacji została przez specjalistów zaakceptowana.

W odniesieniu do cech osobowościowych pożądanых przez przedsiębiorców w grupie pracowników usług osobistych i sprzedawców specjaliści wskazali za bardziej istotne umiejętności negocjacyjne, analityczne oraz komunikatywność. Określony w badaniu poziom istotności pozostałych cech osobowościowych dla omawianej grupy nie budził wśród specjalistów wątpliwości.

- *Kucharze (kucharze, szefowie kuchni, kucharze małej gastronomii)*

W przypadku stanowiska kucharza respondenci badania jakościowego uznali za niezbędne wykształcenie zawodowe. Ich zdaniem, stanowisko wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji poprzez kursy specjalistyczne w zakresie trendów żywieniowych jak i żywienia racjonalnego. Zdaniem ekspertów kucharz powinien posiadać duże doświadczenie zawodowe, dlatego na przestrzeni lat wskazana jest kilkukrotna zmiana miejsca pracy.

Kluczowymi cechami osobowościowymi według specjalistów jest zdyscyplinowanie i umiejętność organizacji czasu pracy. Ponadto kucharz powinien wyróżniać się kreatywnością i wyobraźnią. Zdaniem respondentów badania, stanowisko wymaga stałej motywacji do rozwoju swoich umiejętności.

- *Kelnerzy i pokrewni (kelnerzy, barmani)*

Osoby pracujące na stanowisku kelnera i barmana powinny posiadać wykształcenie zawodowe. Określa to podstawowe kwalifikacje dla stanowiska. W przypadku stanowiska barmana, respondenci wskazują na potrzebę odbywania kursów specjalistycznych. Respondenci stwierdzają, że w przypadku omawianych stanowisk bardzo istotną rolę odgrywają umiejętności miękkie.

Kluczowymi cechami osobowościowymi dla specjalistów są: empatia, komunikatywność oraz kultura osobista. Ponadto specjaliści wskazują jako pożądane cechy uczciwość i poczucie estetyki.

Pracownicy przy pracach prostych

Ekspertki zgadzają się z niskimi poziomami istotności kwalifikacji grupy pracowników przy pracach prostych. Istotna, z racji charakterystyki branży, jest również znajomość języków obcych, przynajmniej w podstawowym zakresie.

Ekspertki zgadzają się z oceną respondentów badania ilościowego w stosunku do większości cech osobowościowych omawianej grupy pracowników. Jeszcze większy poziom istotności, zdaniem specjalistów, powinna mieć umiejętność pracy w zespole oraz umiejętności interpersonalne. W przypadku tej grupy pracowników jeszcze mniej istotne są umiejętności negocjacyjne.

- *Pomoce i sprzętaczki (pomoce kuchenne, pokojowe, sprzętaczki)*

Kluczowymi kwalifikacjami, w przypadku analizowanych stanowisk prostych w sektorze, są: umiejętności posługiwania się profesjonalnym sprzętem oraz środkami technicznymi. Wskazane, zdaniem respondentów, są podstawy znajomości języków obcych w przypadku pracy bezpośrednio z klientem.

Specjaliści biorący udział w badaniu uznają dokładność i zaangażowanie za kluczowe cechy osobowościowe. Ponadto od pracowników przy pracach prostych pracodawcy oczekują rzetelności i uczciwości, a także kładą nacisk na umiejętność pracy w zespole.

5.5. System kształcenia kadr dla sektora

Ekspertki oceniają aktualny system kształcenia kadr dla sektora hoteli i restauracji jako raczej niedostosowany do potrzeb rynku, podzielając tym samym opinię 46% pracodawców. Zdaniem specjalistów, ocenę ogólną podnosi kształcenie akademickie. Bez względu jednak na poziom kształcenia, respondenci wskazują na nierozwiązany problem kształcenia praktycznego, szczególnie wśród zawodów podstawowych dla sektora, jak kucharz i kelner.

Szczególnie odczuwalna jest mała liczba staży. Specjaliści uważają, że sytuacja wynika ze złej diagnozy potrzeb sektora i struktury kształcenia. Respondenci wskazują również na trudności w pozyskiwaniu środków na szkolenia personelu w ramach POKL. Istniejąca oferta szkoleniowa jest poza zasięgiem małych miast.

Eksperti zgadzają się całkowicie z potrzebą poprawy kształcenia w zakresie umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zawodu. Specjaliści twierdzą, że obecny system nauki jest przeteoretyzowany. Przy obecnym kształcie systemu edukacyjnego, najlepszym rozwiązaniem wydaje się kształcenie ustawiczne w tym zakresie. Zdaniem ekspertów, poziom znajomości języków obcych powinien systematycznie się podnosić, z racji obowiązkowego egzaminu maturalnego. Respondenci wskazują, że nad tym zakresem należy pracować głównie podczas kształcenia szkolnego, gdyż pracownicy często nie przejawiają zapału do zgłębiania swoich umiejętności w tym zakresie w ramach szkoleń. Wśród specjalistów panuje przekonanie, że możliwość poprawy w obszarze znajomości branży jest możliwa jedynie poprzez kształcenie ustawiczne i staże. W celu posiadania wiedzy w tym zakresie, należy mieć codzienną styczność z prowadzeniem biznesu w branży hotelarsko-gastronomicznej. Kształcenie w obszarze kwalifikacji miękkich, zdaniem respondentów, musi odbywać się od najmłodszych lat. Praca nad tym obszarem powinna być także prowadzona w ramach szkoleń.

Według respondentów badania jakościowego, braki w systemie kształcenia kadr dla sektora wynikają głównie z niedofinansowania edukacji oraz złej ofert edukacyjnej, przede wszystkim na poziomie szkolnym. Co do kwestii finansowania, zdania ekspertów są podzielone. Większość z nich odpowiedzialnością za zaistniałą sytuację obarcza administrację publiczną. Pojawiają się jednak spostrzeżenia na temat potrzeby zaangażowania się samych przedsiębiorców. Sugeruje się, że praktyczny aspekt kształcenia powinien zostać rozwiązany poprzez szkolenia współfinansowane przez samych przedsiębiorców. Brak nakładów finansowych odbija się, zdaniem ekspertów, głównie na edukacji w zakresie praktycznym. Specjaliści zauważają również, że brak umiejętności praktycznych wynika częściowo ze złej struktury szkolnictwa, ukształtowanej w skutek likwidacji techników. Eksperti wskazują ponadto na proces odbywania praktyk zawodowych. Z jednej strony dostrzega się małe zainteresowanie przedsiębiorców, z drugiej zaś skomplikowany proces ich odbywania. Uczeń w zawodzie jest, ich zdaniem, zbyt mocno związany ze standardowym programem szkolnym.

Zgodnie z opinią ekspertów, w celu poprawy sytuacji w zakresie kształcenia kadr na potrzeby branży hotelarsko-gastronomicznej, należy przeprowadzić gruntowną analizę potrzeb przedsiębiorstw i na jej podstawie opracować ścieżki rozwoju zawodowego dla pożądanych stanowisk. Analizy powinny być opiniowane przez ekspertów branżowych i stowarzyszenia branżowe. Następnie, zdaniem specjalistów, w celu poprawy jakości kształcenia, należy przeznaczyć odpowiednie środki umożliwiające tworzenie ośrodków szkoleniowych przy uczelniach, pozwalających na zatrudnienie specjalistów branżowych w danej dziedzinie, jak mistrzowie kuchni czy dyrektorzy zarządzający obiektami komercyjnymi, w celu prowadzenia demonstracji i prelekcji. Ciekawym spostrzeżeniem ekspertów jest organizacja dobrej jakości szkoleń socjalnych w celu aktywacji siły roboczej, które pokazałyby możliwość rozwoju zawodowego w branży hoteli i restauracji.

Według respondentów badania jakościowego, stopień korzystania ze szkoleń i kursów dla pracowników sektora hoteli i restauracji na poziomie 56% przedsiębiorstw jest niski. Firmy zbyt mało uwagi poświęcają procesowi rozwoju kadr, a szkolenie to forma inwestycji z realną perspektywą zarobku. Rozkład odpowiedzi przedstawia jednak obraz rzeczywistości. Eksperci przewidują, że wynik pozytywny i tak może być zawyżony poprzez przechodzenie przez pracowników obowiązkowych szkoleń BHP. Specjaliści twierdzą, że podmioty nie korzystają ze szkoleń, ponieważ oferta szkoleń jest w ich opinii nieodpowiednia. Ciężko jest skoordynować możliwości pracodawcy, chęci pracownika i odpowiedni program szkoleniowy.

Eksperci zauważyli, że głównymi przeszkodami w korzystaniu ze szkoleń i kursów są bariery ekonomiczne, w postaci braku środków i wysokiej ceny szkoleń. W obliczu możliwości korzystania ze szkoleń darmowych i dofinansowywania ich ze środków unijnych, specjaliści nie do końca widzą zasadność zgłaszanych problemów. Jednak w takim wypadku, zdaniem respondentów, należałoby zastanowić się nad promocją możliwości uzyskiwania dofinansowań oraz nad dodatkowymi programami finansowanymi przez samorządy. Eksperci twierdzą, że wysoki odsetek odpowiedzi deklarujących brak dostrzegania potrzeb przeprowadzania szkoleń przez firmy wynika z mało atrakcyjnej, nieodpowiedniej oferty. Jedynym wyjściem tej sytuacji jest analiza potrzeb szkoleniowych i organizacja szkoleń w oparciu o kadrę ekspercką.

Warto także nadmienić, że zdecydowana większość uzdrowisk korzysta ze szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje zatrudnianych specjalistów, techników oraz kadry kierowniczej,

przy czym jedynie co drugie uzdrowisko korzysta z dofinansowania szkoleń ze środków unijnych.

Sposób finansowania szkoleń i kursów pokazuje, zdaniem ekspertów, wady systemu doksztalcania. Eksperci nie widzą powodów, aby przedsiębiorcy brali na siebie w tak dużym stopniu ciężar szkolenia kadr. Ich zdaniem, należy bardziej efektywnie korzystać z funduszy unijnych. Udział kosztów powinien obecnie rozkładać się głównie na środki własne i środki unijne. Eksperci dostrzegają jednak, że mechanizmy dotacji rozbiegają się z potrzebami rynku. Przedsiębiorcy zazwyczaj nie mają komfortu czasowego i poszukują szybkich rozwiązań. W tym celu należy jeszcze mocniej promować możliwości dofinansowywania oraz ułatwić możliwości korzystania z nich. Ciekawym spostrzeżeniem specjalistów jest włączenie w koszty szkolenia środków pracownika, w celu jego mobilizacji. Eksperci dopuszczają również możliwość braku świadomości firm odnośnie pochodzenia środków, z których zostało sfinansowane odbyte szkolenia. W takim wypadku można mieć zastrzeżenie co do promocji funduszy unijnych.

Respondenci badania jakościowego relatywnie słabo oceniają regionalną ofertę szkoleniową. Ocena ta wynika głównie z niedostosowania oferty do potrzeb sektora hoteli i restauracji oraz braku możliwości szkoleń praktycznych dla podstawowych zawodów w sektorze. Respondenci wskazują na ograniczone możliwości szkolenia kadr wyższego szczebla.

Zdaniem ekspertów oferta studiów podyplomowych w regionie jest wąska. Nie dostrzega się również dużego zapotrzebowania.

Według specjalistów efektywność szkoleń uwarunkowana jest środkami finansowania. W przypadku, gdy koszt szkoleń pokrywany jest w znacznym stopniu ze środków pracodawcy, to efektywność szkolenia podlega weryfikacji. Ponadto szkolenia nie są efektywne, gdy nie są odpowiednio dobrane do potrzeb.

Eksperci komentując ocenę stopnia efektywności studiów podyplomowych także zwracają uwagę na środki finansowania. W ich przekonaniu, to pracownik częściej pokrywa koszt studiów. Stąd wyższy odsetek odpowiedzi w kategorii „bardzo efektywne”. Specjaliści zaznaczają jednak, że studia te bardzo często mają na celu dostarczenie jedynie dyplomu, aby sprostać wymogom formalnym.

Eksperci skomentowali wyniki badania wśród przedsiębiorstw na temat najbardziej istotnych obszarów doszkolenia pracowników w odniesieniu do podstawowych stanowisk pracy w sektorze następująco:

Kadra kierownicza - kierownik jednostek organizacyjnych

Specjaliści, w większości przypadków, zgadzają się z wyrażonym przez respondentów badania ilościowego zdaniem na temat potrzeb szkoleniowych dla kierowników, zwracając uwagę na większą potrzebę szkoleń z zakresu obsługi komputera i praktycznej znajomości programów komputerowych. Eksperci wskazują również na konieczność pracy nad umiejętnościami pozyskiwania środków z Unii Europejskiej.

Pracownicy biurowi - recepcjoniści

Stanowisko recepcjonisty wymaga, poza wyznaczonymi kierunkami szkoleniowymi jak praktyczne wykonywanie zawodu, znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera i praktycznej znajomości programów komputerowych, szkoleń w zakresie umiejętności interpersonalnych oraz zarządzania jakością. Pozostała część rozkładu jest zbieżna z poglądami ekspertów.

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

- *Kucharze (kucharze, szefowie kuchni, kucharze małej gastronomii)*

Respondenci podzielają opinię przedsiębiorców co do wyznaczonego zakresu szkolenia, podkreślając, że w przypadku zawodów gastronomicznych praktyka jest niezbędna. Kwestią sporną dla ekspertów są szkolenia w zakresie znajomości języków obcych. Zdaniem specjalistów, szkolenia z zakresu kształtowania osobowości i zarządzania jakością tyczą się wszystkich stanowisk.

- *Kelnerzy i pokrewni (kelnerzy, barmani)*

Respondenci badania zgadzają się z wyznaczonymi przez przedsiębiorstwa kierunkami szkoleniowymi. Podzielają opinię odnośnie potrzeb realizacji szkoleń w zakresie

praktycznego wykonywania zawodu, znajomości języków obcych, pogłębiania wiedzy teoretycznej oraz wiedzy z zakresu BHP. Ponadto eksperci wskazują na potrzebę szkoleń interpersonalnych.

Pracownicy przy pracach prostych - pomoce i sprzątaczkę (pomoce kuchenne, pokojowe, sprzątaczkę)

Eksperti w bardzo dużym stopniu zgadzają się z przyjętymi przez przedsiębiorców kierunkami szkoleniowymi. W stosunku do omawianych zawodów, położyliby jednak większy nacisk na szkolenia interpersonalne i szkolenia z zakresu kształtowania osobowości. Specjaliści oczekiwali również podstaw znajomości języków. Wymienione przez respondentów obszary wymagające szkoleń tyczą się pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem.

5.6. Wyzwania wobec edukacji

Eksperti za podstawowe wyzwanie dla sektora edukacyjnego w perspektywie trzech najbliższych lat uważają dokonanie analizy potrzeb sektora hoteli i restauracji pod kątem zweryfikowania pożądanych profili pracowników. Wyzwaniem dla sektora edukacyjnego jest bez wątpienia praktyczne szkolenie do podstawowych stanowisk pracy w sektorze. Należy zwiększyć liczbę praktyk w obiektach na warunkach odpowiadających pracodawcy. Instytucje edukacyjne muszą poświęcić więcej uwagi na kształtowanie kwalifikacji miękkich. Kolejnym wyzwaniem dla systemu edukacji jest wdrożenie do programów nauki nowoczesnych technologii informatycznych używanych w hotelarstwie oraz nowoczesnych metod zarządzania.

6. Branża informatyczna

W ramach branży informatycznej (dział PKD 72) ocenie ekspertów 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.

6.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Na pogorszenie sytuacji sektora informatycznego w opinii 44% przedsiębiorstw miała wpływ, bez wątpienia, sytuacja ekonomiczna na poziomie makro. Branża informatyczna obsługuje podmioty z wszystkich sektorów gospodarki, a te zmniejszyły liczbę zamówień. Oszczędności w zakresie rozwiązań informatycznych nie rzutują bezpośrednio na funkcjonowanie firmy. Firmy informatyczne zostały zapewne zmuszone do zmniejszenia marż. Sytuację, zdaniem respondentów, odczuły najbardziej małe firmy sektora. Eksperci wskazują jednak, że przedsiębiorstwa mogły uznać sam spadek dynamiki rozwoju branży jako pogorszenie się sytuacji. Ich zdaniem sektor IT i tak wypada lepiej na tle innych dziedzin gospodarki. Respondenci badania jakościowego stwierdzają, że działalność branży informatycznej i produkty sprzyjają optymalizacji kosztów funkcjonowania klientów i stąd duży odsetek oceny sytuacji ekonomicznej w kategorii „bez zmian” (34% przedsiębiorstw). Wdrożenia informatyczne umożliwiają firmom oszczędności, które w obliczu załamania gospodarki były na pewno poszukiwane.

Eksperci są zdania, że optymistyczne prognozy 44% firm odnośnie kondycji sektora w najbliższych 12 miesiącach oddają zasadę odreagowania gospodarki i powrotu do równowagi. Respondenci zaznaczają, że branża jest najszybciej rozwijającą się gałęzią gospodarki i optymizm jest uzasadniony. Firmy, które nie przewidują zmiany swojej sytuacji ekonomicznej to zapewne te, które nie odczuły specjalnie spowolnienia. Specjaliści zwracają jednak uwagę, że w branży informatycznej podmioty, które nie rozwijają się, w zasadzie robią krok w tył. Sytuacja może ulegać pogorszeniu według ekspertów w sektorze małych przedsiębiorstw, które będą miały coraz większe problemy z pozyskiwaniem kadr i projektów.

Respondenci badania jakościowego podzielają pogląd połowy przedsiębiorstw, dotyczący wzrostu obrotów firm sektora informatycznego w analizowanym okresie czasu. Ich zdaniem wynika to z ekspansywnego charakteru rynku IT oraz coraz większego zapotrzebowania na rozwiązania dostarczane przez branżę informatyczną. Prognozy, zdaniem specjalistów, są zupełnie naturalne, biorąc pod uwagę odbicie gospodarcze, następujące po okresie spowolnienia. Dodatkowym czynnikiem oddziałującym na korzyść wzrostu obrotów są pieniądze z funduszy unijnych przeznaczanych dla sektora jako środki pośrednie i bezpośrednio. Zwiększenie obrotów wynika ze wzrostu liczby klientów i wielkości sprzedaży. W tym kontekście eksperci dostrzegają pewną niekonsekwencję firm, które w mniejszym stopniu, niż w ocenie wielkości obrotów, deklarują polepszenie się sytuacji ekonomicznej. Specjaliści przypuszczają, że taka sytuacja musi wynikać ze zmniejszenia marż na produkty lub ze spodziewanego wzrostu kosztów działalności. Zdaniem ekspertów niskie marże są szczególnie dotkliwe w przypadku zamówień publicznych, których często jedynym kryterium jest cena. Deklaracja 36% firm odnośnie braku zmian w wielkości obrotów wynika, zdaniem ekspertów, z niepewności firm co do kierunku rozwoju sytuacji gospodarczej i zawiera w sobie rezerwę oceny realiów rynku.

Deklarację planów inwestycyjnych 62% firm z sektora informatycznego eksperci oceniają jako satysfakcjonującą. Informatyka to wschodzący sektor i inwestycje są konieczne. Ich zdaniem fakt, że większość firm planuje działania inwestycyjne, to deklaracja poważnych inwestycji. Reszta firm też będzie inwestować w swój rozwój, lecz w mniejszym zakresie. Specjaliści zauważają, że w przypadku branży IT inwestycja w wiedzę i umiejętności pracowników to de facto inwestycja w nowe produkty i jakość już istniejących. Specyfika branży to kapitał ludzki. Respondenci podkreślają, że obecny czas jest świetnym okresem na merytoryczny rozwój kadr. Kierunki inwestycyjne podmiotów oceniane są jako właściwe, tj. przede wszystkim w wiedzę i umiejętności pracowników, rozszerzenie oferty produktowej i usługowej oraz doskonalenie bieżącej oferty. Stwierdza się, że taki obraz rozwoju pozwoli na utrzymanie atrakcyjności pracy w branży. Eksperci stwierdzają, że jest to obraz budowy gospodarki opartej na wiedzy.

6.2. Struktura zatrudnienia

Specjaliści badania tłumaczą strukturę zatrudnienia w sektorze pod kątem form zatrudnienia, kwestią stabilności pracy. W sektorze mamy do czynienia z dużą konkurencją o pracownika. W celu związania pracownika z firmą, stosuje się formę umowy o pracę na czas nieokreślony w przypadku 71% etatów. W zdecydowanej większości, w sektorze pracują ludzie młodzi w wieku od 25 do 35 lat, którzy pożądamy tej formy zatrudnienia. Umożliwia im ona start życiowy, daje ważną w obecnym czasie zdolność kredytową. Respondenci zauważają, że ta forma zatrudnienia umożliwia również pozyskiwanie dofinansowania na tworzone miejsca pracy. Zauważa się ponadto, że zawieranie umów na czas nieokreślony wymuszone jest w pewnym stopniu przez kodeks pracy. Większy odsetek umów o dzieło, niż umów-zlecenie, tłumaczony jest przez ekspertów sprawami związanymi z prawami autorskimi. Samo korzystanie z tych form specjaliści wiążą z korzystniejszymi dla pracodawcy rozwiązaniami kwestii ubezpieczenia pracownika. Eksperci dowodzą, że w branży występuje również forma zatrudniania w postaci kontraktów menadżerskich, w przypadku realizacji dużych projektów. Respondenci badania jakościowego są zdania, że dywersyfikacja form zatrudnienia zmniejsza się ze stopniem wielkości firmy, wskazując na segment mikroprzesiębiorstw, gdzie formy zatrudnienia są bardzo różnorodne.

Migracja, zdaniem specjalistów, nie ma większego wpływu na podaż pracy w sektorze przedsiębiorstw IT. Ich zdaniem, sytuacja w tej kwestii i tak uległa poprawie. Grupa pracowników spoza gminy to specjaliści wysokiej klasy, zatrudniani do realizacji konkretnych projektów oraz studenci czwartego i piątego roku nieposiadający meldunku. Respondenci zauważają, że branża daje możliwości pracy zdalnej. Eksperci twierdzą, że w przypadku sektora IT wynik można traktować jako aspekt pozytywny. Branża daje możliwości finansowe, aby bez problemu przenieść się do miejsca zatrudnienia, w tym wypadku pracownicy zmieniają stałe miejsce zamieszkania, wiążąc je z miejscem pracy.

Struktura zatrudnienia pracowników w sektorze informatycznym, z punktu widzenia wykształcenia, uwarunkowana jest specyfiką branży. Informatyk musi legitymować się wykształceniem akademickim, stąd blisko 90-procentowy udział pracowników z wykształceniem wyższym. W branży wymagana jest wiedza profesjonalna na poziomie akademickim. Do pracy w sektorze IT konieczne są, zdaniem ekspertów, wysokie kwalifikacje i zaawansowany proces myślenia. Według respondentów badania, duża część

pracowników z wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym to pracownicy, którzy nie posiadają jeszcze dyplomu magisterskiego.

Struktura wiekowa pracowników sektora informatycznego wynika z młodego wieku dziedziny w Polsce. Informatyka to młoda i dynamicznie rozwijająca się branża. Mały odsetek pracowników poniżej 24 roku życia, wiąże się ze strukturą wykształcenia. Osoby poniżej tego wieku nie posiadają odpowiednich kwalifikacji w postaci wykształcenia wyższego. Zdaniem ekspertów największe zagęszczenie pracowników występuje w przedziale wiekowym między 25 a 35 rokiem życia, co jest obrazem rozwoju branży na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat.

Według specjalistów biorących udział w badaniu, odsetek pracowników ze stażem pracy powyżej trzech lat na poziomie 42%, w przypadku branży IT, to bardzo dobry wynik. Jest to efekt prowadzonej przez firmy sektora polityki mającej na celu przywiązanie pracownika do miejsca pracy. Zdaniem specjalistów wielkość ta spada znacznie po upływie pięciu lub sześciu lat pracy. Eksperti stwierdzają, że odsetek pracowników ze stażem pracy od jednego roku do trzech lat na poziomie 12%, ukształtował się w wyniku dużej liczby nowych podmiotów na rynku i napływem firm na rynek polski. Rozkład stażu pracy w sektorze IT świadczy w pewnym stopniu o istnieniu zjawiska rotacji kard, który wynika głównie z kwestii finansowej. Pracownicy w branży są w stanie szybko zmieniać miejsca pracy na lepiej płatne stanowiska.

Eksperti tłumaczą strukturę zawodową sektora organizacją przebiegu prac w procesie tworzenia produktu. Programowanie jest najbardziej czasochłonną czynnością i programiści muszą stanowić najbardziej liczną grupę pracowników. Na zespół programistów przypada zazwyczaj jeden projektant. Zdaniem respondentów, struktura zawodów dowodzi, że główną działalnością firm jest tworzenie nowych programów. Stanowiska kierowników, pozostałych informatyków i specjalistów związane są ze szczeblem zarządzania. Specjaliści twierdzą, że niski odsetek operatorów wprowadzania danych wynika z automatyzacji tego procesu lub zlecania go na zewnątrz firmy. Pracownicy biurowi, sekretarki i technicy to stanowiska struktury organizacyjnej.

6.3. Dynamika zatrudnienia

Eksperci określają podaż pracowników w sektorze informatyki jako stabilną lub rosnącą. Za stabilnością podaży, według specjalistów, stoi fakt, że absolwenci znajdują zatrudnienie w zawodzie. Mechanizmem regulującym jest ich zdaniem emigracja, która pochłania pewną część nadwyżki kadr. Część ekspertów jest zdania, że liczba pracowników rośnie wskutek zwiększania liczby studentów na kierunkach informatycznych oraz otwierania kierunków na uczelniach prywatnych. Specjaliści zaznaczają, że podaż na rynku ma sezonowy charakter. Firmy w okresie zimowym muszą rozpoczynać poszukiwania osób kończących studia w danym roku szkolnym. W perspektywie dwóch lat specjaliści przewidują jednak niedobory na rynku pracy. Dynamika branży jest większa od przyrostu podaży. Według ekspertów barki wśród specjalistów najwyższej klasy są już zauważalne.

Respondenci badania jakościowego są jednomyślni, co do rosnącego zapotrzebowania na pracowników w sektorze. Popyt stymulowany jest potrzebami gospodarki. Przedsiębiorstwa wiążą obsługę i działalność swojej firmy z rozwiązaniami sektora IT. Zapotrzebowanie na pracowników potęgują inwestycje firm zagranicznych. Według ekspertów, szczególnie duży popyt występuje na pracowników o bardzo wąskiej specjalizacji, których należy pozyskać w celu realizacji projektu.

Eksperci wskazują, że odpowiednia liczba zatrudnionych w stosunku do potrzeb, deklarowana przez 64% przedsiębiorstw, wynika z dwóch czynników. Pierwszy, to brak odczuwania negatywnych skutków spowolnienia gospodarczego, a drugi to świadoma polityka firm. Nawet w okresie mniejszej liczby realizowanych projektów, firmy zdecydowały się na utrzymanie załogi, gdyż mają świadomość kosztów jej ponownego pozyskania. Specjaliści wiążą fakt braków w personelu z poszukiwaniem odpowiedniej jakości pracowników. Ponadto nadmienia się również, że już obecnie zaczyna brakować kadry, gotowej do podjęcia pracy za oferowane stawki wynagrodzenia. Zbyt mały poziom zatrudnienia może wynikać zatem z chęci uzyskania większego dochodu. Zdaniem specjalistów przerost może wynikać z niewłaściwego profilu pracownika w stosunku do aktualnie prowadzonych projektów.

Plany odnośnie poziomu zatrudnienia wiązane są przez ekspertów z obecnymi stanami zatrudnienia. Firmy oceniające swój poziom zatrudnienia jako odpowiedni do potrzeb nie przewidują zmian w jego poziomie. Jednoczesna redukcja i zatrudnianie nowych

pracowników to, zdaniem ekspertów, poziom naturalnej rotacji kadr, mający ma celu pozyskanie odpowiedniego profilu pracownika. Wysoki odsetek firm przewidujących wzrost zatrudnienia (na poziomie 44%) wyróżnia branżę na tle innych sektorów gospodarki. Poziom wzrostu zatrudnienia wiązany jest przez respondentów z deklarowaną poprawą sytuacji ekonomicznej sektora oraz spodziewanym wzrostem obrotów przez pomioty sektora.

Zdaniem specjalistów zawody, których będzie dotyczył wzrost zatrudnienia odzwierciedlają zapotrzebowanie rynku. Programiści oraz projektanci i analitycy systemów komputerowych to profilowo pożądane zawody, wynikające z charakteru podmiotów działających w branży. Zakładając wzrost popytu na produkty, będzie konieczne zwiększenie zatrudnienia na tych stanowiskach. Podobnej sytuacji należy oczekiwać w przypadku pozostałych stanowisk specjalistycznych, głównie specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania.

W przypadku zawodów, sprawiających trudności przy rekrutacji pracowników, eksperci wskazują przede wszystkim stanowiska specjalistyczne, przy czym głównie specjalistów wyspecjalizowanych w konkretnej dziedzinie informatyki. Przykładem są programiści specyficznego języka programowania lub konsultanci SAP. Pracownicy o tych specjalizacja są drogimi pracownikami. Ponadto na rynku jest ich ograniczona liczba i to sprawia, że cenią swoje usługi. Zdaniem ekspertów przedsiębiorcy niesłusznie za przyczynę trudności podają nieodpowiedni system kształcenia, ponieważ oczekiwanie od uczelni dostarczenia tego rodzaju pracowników nie jest realne. Pracowników o tym profilu trzeba wdrożyć samemu, inwestując w szkolenia i rozwój pracownika lub zatrudnić za duże pieniądze. Według specjalistów, niedobór osób kształcących się w kierunkach informatycznych nie jest obecnie przyczyną trudności w znalezieniu pracowników.

6.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Poniższy rozdział zawiera opinie ekspertów na temat określonych przez respondentów badania ilościowego pożądanych kwalifikacji i cech osobowościowych wśród grup zawodowych branży informatycznej. Opinia poszerzona została komentarzem zorientowanym na podstawowe stanowiska pracy występujące w ramach opisywanych grup zawodowych.

Kadra kierownicza

Eksperti zgadzają się z ustaloną hierarchią istotności przez respondentów badania ilościowego, podkreślając, że najbardziej istotnymi kwalifikacjami są doświadczenie zawodowe i praktyka. W branży za bardziej istotne uważane jest wykształcenie kierunkowe, ponieważ większość pracowników rekrutowanych jest na stanowiska specjalistyczne. Eksperti przypisali także większą istotność znajomości języków obcych.

Respondenci badania jakościowego stawiają wysokie wymagania w stosunku do cech osobowościowych kadry kierowniczej. Najważniejsze, ich zdaniem, są cechy przywódcze, jak samodzielność i umiejętność podejmowania decyzji. Ponadto istotne są umiejętności negocjacyjne oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów. Za nieco mniej istotne uważane są umiejętność pracy w zespole, zdolności analityczne i kreatywność.

- *Kierownicy jednostek organizacyjnych*

Odnosnie stanowiska kierownika jednostek organizacyjnych specjaliści wskazali na istotność posiadania umiejętności podejmowania decyzji, samodzielności i odpowiedzialności. Wraz ze wzrostem hierarchii, bardziej pożądaną jest, aby kierownik posiadał wyższe wykształcenie o profilu ekonomicznym lub menadżerskim. Ponadto pracodawcy cenią u kierowników doświadczenie.

Specjaliści wskazali jako pożądaną cechę osobowościową umiejętność myślenia strategicznego, umiejętność pracy z zespołem oraz komunikatywność.

Specjaliści

W stosunku do grupy specjalistów, eksperci podkreślają potrzebę posiadania doświadczenia zawodowego. Kolejnym ważnym aspektem jest znajomość języków obcych, co często jest niezbędne w procesie doksztalcania. W przypadku specjalistów wskazane jest także posiadanie certyfikatów specjalistycznych. Ponadto nadmienia się istotę znajomości obsługi komputera i praktyczną znajomość programów komputerowych. W przypadku branży informatycznej są to jednak oczywiste kwalifikacje. Ranga pozostałych kwalifikacji została zaakceptowana przez respondentów.

Odnosnie cech osobowościowych za najbardziej istotne dla specjalistów wskazano, zgodnie z opinią przedsiębiorstw, odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole i systematyczność. Za nieco mniej istotną, od poziomu określonego przez firmy, uznano samodzielność.

- *Programiści/projektanci i analitycy systemów informatycznych*

Specjaliści w odniesieniu do omawianych stanowisk wskazali za najbardziej pożądane wykształcenie kierunkowe wyższe uzyskane na renomowanej uczelni. Pracownicy ci powinni posiadać znajomość technik programowania w teorii i praktyce. Specjaliści wskazują też na potrzebę znajomości języka obcego, głównie języka angielskiego.

W kontekście cech osobowościowych specjaliści wymieniają takie jak umiejętność myślenia analitycznego oraz motywację do ciągłej nauki. Bardzo ważnym aspektem w przypadku stanowiska projektanta jest odporność na stres. Wraz ze wzrostem hierarchii omawianych stanowisk, specjaliści podkreślają rolę zdolności interpersonalnych i komunikatywności

- *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania*

W przypadku stanowisk specjalistycznych z zakresu ekonomii i zarządzania, respondenci wskazują na potrzebę posiadania wykształcenia wyższego, wskazany jest także dyplom MBA. Ponadto specjaliści powinni legitymować się znajomością podstaw prawa, a także znajomością języków obcych.

Specjaliści powinni posiadać umiejętność rozwiązywania problemów. Ponadto respondenci badania wskazują na istotność cechy, jaką jest komunikatywność.

Technicy i średni personel

Respondenci badania jakościowego mają zbieżne poglądy co do określonych przez przedsiębiorstwa istotnych kwalifikacji. Za takie uważa się przede wszystkim umiejętności praktyczne i znajomość obsługi komputera.

Odnosnie cech osobowościowych specjaliści mają wątpliwości co do wysokiego poziomu istotności cechy, jaką jest odpowiedzialność. Zgadzają się natomiast w wysoką oceną systematyczności i umiejętności pracy w zespole i komunikatywności. Pozostałe cechy posiadają słuszną hierarchię.

- *Technicy informatycy*

W przypadku sadowiska technika, respondenci wskazują na potrzebę kwalifikacji na poziomie wykształcenia średniego. Technicy muszą posiadać wiedzę głównie w zakresie sprzętu i sieci.

Jako istotne cechy wymienia się komunikatywność, odpowiedzialność, a także spokój i opanowanie.

Pracownicy biurowi

Omawiana grupa pracowników przede wszystkim powinna posiadać kwalifikacje wyznaczone przez respondentów badania ilościowego, tj. doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne i znajomość obsługi komputera.

Pracownicy biurowi powinni być, zdaniem ekspertów, systematyczni i odpowiedzialni. Poziom istotności tych cech jest oddany w odpowiednim stopniu.

- *Operatorzy wprowadzania danych*

W przypadku tego stanowiska specjaliści nie wskazali szczególnych kwalifikacji. Istotne aby operator był sumienny, obowiązkowy i rzetelnie wykonywał swoją pracę.

6.5. System kształcenia kadr dla sektora

W ocenie specjalistów, system kształcenia kadr dla sektora informatycznego raczej odpowiada na zapotrzebowanie rynku. Zauważa się, że obraz kształcenia kadr w województwie dolnośląskim jest szczególnie efektywny. Obszary, które wymagają, zdaniem respondentów, poprawy to praca nad kształceniem w bardziej praktycznym kierunku, kształcenie w zakresie języków obcych i kwalifikacji miękkich. Ciekawym spostrzeżeniem ekspertów jest potrzeba kształcenia informatycznego na styku z dziedziną prawa, finansów i ekonomii. Zdaniem specjalistów, firmy oczekują, aby informatyka w większym stopniu rozumiała problemy biznesu.

Eksperti zgadzają się ze stopniem określenia potrzeb doszkolenia kadr sektora informatycznego. Bardzo istotną kwestią jest praktyka, ale w przypadku tak dynamicznie zmieniającej się branży, jaką jest informatyka, ciężko jest wymagać od uczelni, aby same sprostaly temu zadaniu. Znakiem naszych czasów jest kształcenie ustawiczne. W przypadku innych obszarów doszkalania można dyskutować na którym etapie należy położyć największy nacisk na poszczególne aspekty, ale konieczne jest, aby kształcenie szkolne dawało dobre podstawy na drodze do dalszego kształcenia. Zdaniem respondentów, uczelnie muszą nadrabiać zaległości, powstałe na poprzednich etapach edukacji studenta, w zakresie umiejętności miękkich. Znajomość języków obcych, szczególnie w zakresie specyfiki branży, powinna być rozwiązana na szczeblu akademickim. Podstawowym zadaniem dla uczelni, według ekspertów, jest wyrobienie w studentach zdolności do samokształcenia i dalszego, samodzielnego pogłębiania wiedzy i ich zdaniem uczelnie radzą sobie w tej materii całkiem dobrze.

Według respondentów badania jakościowego istniejące braki w kształceniu kadr dla sektora wynikają ze słabego finansowania systemu edukacji. Specjaliści wskazują, że w Polsce nakłady na naukę są nadal dużo mniejsze niż w Europie Zachodniej. Wynika to z pozycji edukacji w polityce Państwa. Ponadto nie istnieje system sponsoringu. Kolejnym niekorzystnym czynnikiem jest, zdaniem specjalistów, brak kadry akademickiej w obliczu rosnącej liczby studentów. Czynniki te wpływają negatywnie na jakość kształcenia. Zdaniem specjalistów, uczelnie powinny wykonać pewne kroki w kierunku kształcenia praktycznego. Specjaliści podkreślają jednak, że kształcenie w specjalnościach leży bardziej po stronie sektora.

W celu poprawy sytuacji w opisanych wyżej aspektach należy, zdaniem specjalistów, zwiększyć nakłady publiczne na edukację i wspierać najlepsze uczelnie. Ponadto należy zbudować współpracę pomiędzy biznesem a uczelniami, tak aby miał on wpływ na tworzenie specjalizacji i nowych kierunków. Przedsiębiorstwa powinny być zaangażowane w prowadzenie kursów w ramach przedmiotów na uczelni. W interesie sektora jest również finansowanie uczelni, chociażby poprzez program stypendialny dla doktorantów, w celu przygotowywania nowych kadr. Bez konsekwentnych nakładów finansowych sytuacja szkolnictwa wyższego w dziedzinie informatyki będzie stopniowo się pogarszać.

Specjaliści stwierdzają, że poziom korzystania firm z sektora ze szkoleń i kursów specjalistycznych na poziomie 88% jest wysoki i zrazem satysfakcjonujący. Świadczy to o

rozsądnym zarządzaniu na poziomie przedsiębiorstw. Branża informatyczna charakteryzuje się koniecznością stałego kształcenia kadr.

Respondenci badania jakościowego uważają rozkład źródeł finansowania szkoleń i kursów za odpowiedni. Pracodawcy muszą partycypować w odpowiednim stopniu w kosztach szkoleń, gdyż to im zależy najbardziej na umiejętnościach pracowników. Proces ten powinien być wspierany przez zewnętrzne formy finansowania, jak fundusze unijne czy środki pochodzące z organizacji branżowych.

Zdaniem ekspertów, oferta szkoleniowa na rynku jest naprawdę szeroka. Szczególne możliwości w tym zakresie posiada kadra zarządzająca. Jeżeli chodzi o kursy typowo branżowe, są one bardzo kosztowne, a ich oferta nieco w większym stopniu ograniczona.

W przypadku studiów podyplomowych, oferta rynku koncentruje się przede wszystkim na poszerzeniu wiedzy informatyków z zakresu zagadnień niezwiązanych bezpośrednio z informatyką, lecz z otoczeniem biznesowym, w którym porusza się ich firma. Zdaniem ekspertów jest to obecnie zauważalny trend. Co do oferty branżowej nie ma możliwości korzystania ze studiów podyplomowych dających określoną specjalizację.

Wysoka efektywność szkoleń wynika z ich stosunkowo wąskiej tematyki i specjalistycznego charakteru. Prowadzone są zazwyczaj przez specjalistów, a ich celem jest nabycie konkretnej wiedzy czy umiejętności.

Nieco niższa ocena efektywności studiów podyplomowych wynika, zdaniem respondentów, z problemu dostosowania do potrzeb uczestnika. Program studiów jest ogólny, a ich celem jest rozwój słuchaczy pod kątem rozwiązywania problemów w przyszłości. Studia nie są zorientowane na bieżące potrzeby.

Eksperci skomentowali wyniki badania wśród przedsiębiorstw na temat najbardziej istotnych obszarów doszkolenia pracowników w odniesieniu do podstawowych stanowisk pracy w sektorze następująco:

Kadra kierownicza - kierownik jednostek organizacyjnych

W branży informatycznej stanowisko kierownicze obejmuje się przede wszystkim w drodze awansu, z czego w pewnym stopniu wynika potrzeba szkoleń interpersonalnych kadry

kierowniczej. Ponadto specjaliści, zgodnie z uwzględnionymi potrzebami w badaniu, wskazują na konieczność szkoleń w obszarze wiedzy teoretycznej i specyficznych zagadnień branżowych. Specjaliści w większym stopniu zwracają uwagę na potrzebę szkolenia kierowników w pozyskiwaniu środków unijnych.

Specjaliści

- *Programiści/Projektanci i analitycy systemów informatycznych*

Respondenci przekonują, że kluczowymi obszarami dla omawianych stanowisk jest szkolenie w zakresie pogłębiania wiedzy teoretycznej, praktycznego wykonywania zawodu i w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży. Szkolenia w tym zakresie są niezbędne w obliczu nieustannego rozwoju dziedziny. Eksperti uważają ponadto, że istnieje potrzeba kształcenia w zakresie języków obcych, głównie języka angielskiego, co ułatwi korzystanie z literatury obcojęzycznej w procesie samokształcenia.

- *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania*

W stosunku do stanowisk specjalistycznych w dziedzinie ekonomii i zarządzania, eksperci podzielają pogląd przedsiębiorstw co do konieczności przeprowadzania szkoleń w zakresach pogłębiania wiedzy teoretycznej, praktycznego wykonywania zawodu i w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży. Te trzy aspekty muszą zostać wsparte szkoleniami językowymi.

Technicy i średni personel - technicy informatycy

Zdaniem ekspertów stanowisko to wymaga przede wszystkim szkoleń z praktycznego aspektu wykonywania zawodu. Kształcenie w pozostałych kwalifikacjach wyznaczonych przez przedsiębiorstwa, jak wiedza teoretyczna, pogłębianie wiedzy w zakresie specyficznych zagadnień, są postrzegane przez specjalistów jako mało istotne dla zawodu technika.

Pracownicy biurowi - operatorzy wprowadzania danych

Specjaliści są zdania, że do wykonywania zawodu operatora wprowadzania danych najważniejsze są umiejętności praktyczne i umiejętność posługiwania się programami komputerowymi. W przeciwieństwie do opinii podmiotów sektora, eksperci nie widzą większych potrzeb szkolenia w pozostałych zakresach.

6.6. Wyzwania wobec edukacji

Eksperti za podstawowe wyzwanie dla sektora edukacyjnego w perspektywie trzech lat uważają utrzymanie i systematyczne zwiększanie liczby kształcących się przy zachowaniu jakości szkolenia, intensyfikacja procesu. System edukacji musi zbliżyć się do potrzeb rynku i podnieść praktyczny aspekt kształcenia. Kolejnym wyzwaniem jest stworzenie kierunku informatyki gospodarczej/biznesowej. Wreszcie edukacja musi wziąć na siebie odpowiedzialność za kierunki rozwoju zastosowań informatyki i budować potencjał rozwojowy.

7. Branża działalności gospodarczej pozostałej

W ramach branży działalności gospodarczej pozostałej (dział PKD 74) ocenie ekspertów poddano firmy zajmujące się m.in. działalnością prawniczą i doradztwem, działalnością w zakresie architektury i inżynierii, badaniami i analizami technicznymi, reklamą, rekrutacją i udostępnianiem pracowników, działalnością detektywistyczną i ochroniarską oraz sprzątnięciem i czyszczeniem obiektów.

7.1. Ocena sytuacji ekonomicznej

Specjaliści tłumaczą rozkład odpowiedzi firm z sektora pozostałej działalności gospodarczej w następujący sposób. Duży udział odpowiedzi stwierdzających pogorszenie się sytuacji świadczy, zdaniem respondentów, o realnym załamaniu koniunktury dla podmiotów gospodarczych funkcjonujących w tym sektorze. Eksperci dowodzą, że przyczyn tego zjawiska należy upatrywać w uwarunkowaniach ekonomicznych skali makro. Eksperci stwierdzają, że omawiany sektor jest szczególnie wrażliwy na zmiany trendów w gospodarce. Na firmy z sektora automatycznie przenosi się sytuacja w jakiej znajdują się ich kontrahenci. W momencie załamania gospodarki podmioty gwałtownie zaczynają szukać oszczędności, co rzutuje bezpośrednio na ograniczenie w korzystaniu z usług dodanych. Objawia się to w dwojaki sposób. Firmy całkowicie rezygnują z dodatkowych świadczeń lub maksymalnie ograniczają ich koszty. W efekcie usługodawca traci klienta lub część zysku. Eksperci twierdzą, że podmioty omawianego sektora są aktualnie w fazie wyczekiwania, kiedy nastąpi ożywienie gospodarki. Specjaliści są przekonani, że sytuacja kryzysu została nagłośniona, co wprowadziło do sektora, i nie tylko, złe nastroje ekonomiczne. Zaznaczają jednak, że cała gospodarka zwolniła i firmy musiały to odczuć. W przypadku branży prawniczej spodziewane jest duże przesunięcie w czasie efektu spowolnienia gospodarczego. W ostatnich miesiącach firmy nie odczuły zmian swojej sytuacji ekonomicznej. Specjaliści nie widzą jednak powodów do optymizmu z tego wyniku. Rozwój podmiotów w tej branży został niejako wstrzymany w związku z wejściem na rynek nowej, dużej grupy osób z uprawnieniami do wykonywania zawodu adwokata. Sektor działalności prawniczej odczuł również zmiany ustawodawcze zwiększające liczbę komorników, przez co ta grupa zawodowa ocenia

negatywnie zmianę swojego położenia w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. W przypadku działalności ochroniarzkiej natomiast, specjaliści dowodzą, że stanowiącym czynnikiem wpływającym na negatywną zmianę sytuacji branży było załamanie w budownictwie i wstrzymanie prac wykonawczych. Podmioty praktycznie straciły jeden z filarów na którym opierały swój portfel klientów. Sytuacja w budownictwie w jeszcze większym stopniu przełożyła się na działalność w zakresie architektury i inżynierii. W obliczu załamania budownictwa mieszkaniowego czynnikiem stabilizacyjnym branży pozostała inżynieria drogowa. Jako jeden z najbardziej dotkniętych dekonstrukcją eksperci wymieniają sektor reklamy. Stwierdza się, że przedsiębiorcy w ramach szukania oszczędności zaczynają ciąć koszty w marketingu. Kolejną branżą, która zdaniem specjalistów mocno odczuła zawirowania gospodarcze, jest rekrutacja i udostępnianie pracowników. W obliczu redukcji załóg w zakładach produkcyjnych, głównie w przemyśle samochodowym i produkcji sprzętu AGD, firmy świadczące usługi rekrutacyjne odnotowały duży spadek zleceń. Częściowo działały jednak właśnie wspomagając organizację warunków i przebieg redukcji kadr w zakładach. Według respondentów badania jakościowego, nieco lepiej dały sobie radę w ostatnim okresie firmy sprzątające i czyszczące obiekty. W sektorze wystąpiło na pewno zjawisko cięcia stawek przez kontrahentów, ale firmy z oczywistych względów nie mogły pozwolić sobie na rezygnację z tych usług. Szczególnym sektorem, zdaniem ekspertów, jest sektor badań i analiz technicznych. Jego podsektor, stacja diagnozy pojazdów, z racji dużego wzrostu liczby samochodów poruszających się po polskich drogach, posiada duże zapotrzebowanie na swoje usługi.

Według specjalistów, opinia respondentów badania ilościowego, co do braku zmian sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy, jest w pełni uzasadniona. Najbliższy okres to czas wyczekiwania i obserwacji. W działalności prawniczej podmioty spodziewają się pogorszenia swojego położenia ekonomicznego. W ciągu najbliższego roku spodziewane jest znowu wejście na rynek dużej grupy osób/podmiotów z uprawnieniami do wykonywania zawodu. Ich zdaniem rynek nie zwiększy się proporcjonalnie. Spodziewać się należy ponadto, że klienci, w ramach wdrażania oszczędności, ograniczą się do korzystania jedynie z usług doradczych prawników. Pogorszenia się sytuacji gospodarczej obawiają się pozostałe podmioty sektora działalności prawniczej. Specjaliści wskazują na zmianę ustawy o działalności komorniczej, która wprowadziła znaczne obniżenie stawek egzekucji. Sektor jako całość uzależniony jest od poprawy sytuacji ekonomicznej w skali makro.

Specjaliści biorąc pod uwagę ocenę aktualnej sytuacji gospodarczej pomiotów pozostałej działalności gospodarczej, jak również przewidywane zmiany tej sytuacji, odbierają prognozę dotyczącą obrotów jako wyjątkowo pozytywną. Jednakże są zdania, że ze wzrostu obrotów będzie mogła cieszyć się węższa grupa firm. Wynika to z utrzymującej się ostrożności w wydatkowaniu pieniędzy w pozostałych gałęziach gospodarki. W przypadku branży prawniczej, specjaliści wymieniają ponownie czynniki ustawodawcze.

Zdaniem ekspertów, plany inwestycyjne firm z sektora pozostałej działalności gospodarczej zostały mocno zweryfikowane zaistniałą sytuacją ekonomiczną. W obawie przed kierunkiem dalszych zmian gospodarczych firmy zdecydowały się na zamrożenie inwestycji. Kierunki inwestycyjne, mające na celu zwiększenie efektywności pracowników, ich wiedzę i umiejętności oraz ulepszenie i rozszerzenie oferty oceniane są przez ekspertów jako właściwe. W przypadku działalności prawniczej, specyfika branży nie wiąże się uchwytnymi inwestycjami. Podmioty będą jednak skupiać się na poprawie efektywności pracy, gdyż przekłada się to na wzrost dochodu bez konieczności inwestycji w nowe miejsca pracy. W przypadku działalności ochroniarskiej czy reklamowej, specjaliści zakładają jeszcze niższy poziom inwestycji, ponieważ podmioty koncentrują się na ograniczaniu kosztów.

7.2. Struktura zatrudnienia

Zdaniem respondentów badania ilościowego, formy zatrudnienia odzwierciedlają obawy przedsiębiorców co do zatrudnienia na stałe, ze względu na brak poczucia stabilności. Przewaga form zatrudnienia w postaci umowy o pracę na czas określony, umowy zlecenie, umowy o dzieło czy samozatrudnienie to brak gwarancji miejsca pracy w sektorze pozostałej działalności gospodarczej. Specjaliści są zdania, że odsetek innych form zatrudnienia niż umowa o pracę będzie rósł z racji większej elastyczności oraz realnych oszczędności w kosztach pracy. Specyfiką sektora działalności prawniczej jest praca na czas z góry określony tzn. do czasu uzyskania uprawnień do samodzielnego wykonywania zawodu. Największy odsetek umów na czas określony i umów zlecenie występuje, zdaniem specjalistów, w sektorze ochrony. Jest to rezultat dużej konkurencji cenowej wewnątrz sektora oraz dolegliwości wynikających z przepisów kodeksu pracy.

Zdaniem specjalistów, mobilność społeczeństwa polskiego nie jest mocną stroną gospodarki. Według nich, rozkład został ukształtowany poprzez pracowników dużych firm z sektora rekrutacji i udostępniania pracowników, ochrony oraz sprzątanania i czyszczenia obiektów, które to firmy działają na terenie całego kraju. W rzeczywistości miejscem wykonywania pracy jest po prostu inny region Polski. Abstrahując od zaburzenia wyników, specjaliści są przekonani, że należy zachęcać ludzi do aktywnego poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania i prowadzić akcje promujące mobilność.

Struktura zawodowa sektora pozostałej działalności gospodarczej z punktu widzenia wykształcenia pracowników wynika z branż wchodzących w jego skład. Odsetek pracowników z wyższym wykształceniem jest, zdaniem specjalistów, zbliżony do poziomu panującego w całej gospodarce. Duży udział wykształcenia zasadniczego zawodowego i gimnazjalnego ukształtowany został pod wpływem ilości pracowników na stanowiskach ochrony i sprzątarek. Specyfiką działalności prawniczej jest konieczność posiadania wykształcenia wyższego.

W odniesieniu do struktury zatrudnienia w sektorze pozostałej działalności gospodarczej, ze względu na wiek pracowników, specjaliści ponownie wskazują na zawyżenie wyniku przez branżę ochroniarską i działalność sprzątanania i czyszczenia obiektów. Szczególnie sektor ochrony ma tendencję do zatrudniania osób ze świadczeniami rentowymi i emerytalnymi, co zmniejsza koszty pracy.

Oceniając staż pracy w firmach sektora pozostałej działalności gospodarczej, eksperci stwierdzają duży stopień fluktuacji kadr. Ich zdaniem, najwyższy wskaźnik dominuje w sektorze ochrony, gdzie, ze względu na bardzo niski poziom płac, najmniejsza nawet ich podwyżka zachęca pracownika do zmiany miejsca zatrudnienia. Zaznacza się, że jest to możliwe wskutek stosowanych form zatrudnienia, jak umowa zlecenie czy umowa na czas określony.

Komentując strukturę zatrudnienia w działalności prawniczej, respondenci zwrócili uwagę na skrzyżowanie profesji prawniczej ze stanowiskiem kierowniczym. Udział prawników zwiększają etaty prokuratorskie. Ta kategoria pracowników, zdaniem respondentów, zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony i legitymuje się stażem pracy powyżej 3 lat. Pracownicy ci zasilają również grupę pracowników powyżej 50 roku życia. W przypadku działalności w zakresie architektury i inżynierii, rozkład jest prawidłowy. Najliczniej występują zawody podstawowe - architekci i inżynierowie, a

najmniej stanowiska specjalistyczne - wiertacze. W branży badań i analiz technicznych zawody również oddają charakterystykę branży z dominującymi stanowiskami laboranta i specjalisty kontroli jakości. Diagnosta samochodowy jako stanowisko specjalistyczne występuje rzadziej od mechanika pojazdów samochodowych. W sektorze reklamy najbardziej wyspecjalizowanym zawodem jest grafik komputerowy. W przypadku rekrutacji i udostępniania pracowników dominuje pośrednictwo w zatrudnianiu takich pracowników, jak robotnik pomocniczy w przemyśle, robotnik przy pracach prostych w przemyśle i magazynier. Drugą grupę stanowią stanowiska specjalistyczne i organizacyjne, specjalista ds. rekrutacji, specjalista finansowy i kierownik jednostek organizacyjnych. W sektorach ochroniarskim oraz sprzątaniu i czyszczeniu obiektów dominują stanowiska podstawowe – ochroniarz i sprzątaczką.

7.3. Dynamika zatrudnienia

Podaż ogółem w sektorze pozostałej działalności gospodarczej jest, zdaniem ekspertów, stabilna. Głównie wynika to z dużej liczby osób niewykwalifikowanych, mogących pracować w sektorze. Oczywiście należy pamiętać o silnym zróżnicowaniu wewnętrznym sektora i występującym zjawisku braków w kompetencjach pracowników oraz ograniczonej liczbie specjalistów.

Średnie zapotrzebowanie na pracowników w sektorze pozostałej działalności gospodarczej jest na stałym poziomie. W skali ogólnej, zdaniem ekspertów, nie wystąpi duża dynamika wzrostu zapotrzebowania. Respondenci podkreślają stały popyt na stanowiska specjalistyczne jak np. diagnosta samochodowy.

Według ekspertów, firmy w sektorze pozostałej działalności gospodarczej nie pozwalają sobie na przerost zatrudnienia i tym samym niepotrzebne koszty. Ich zdaniem, poziom zatrudnienia jest odpowiedni do potrzeb. Braki mogą występować na stanowiskach specjalistycznych.

Zdaniem specjalistów, zmiany w poziomie zatrudnienia w poszczególnych podsektorach pozostałej działalności gospodarczej doskonale obrazują stopień, w jakim konkretne branże zostały dotknięte dekoninkturą. Największy poziom redukcji zatrudnienia planowany jest w sektorze reklamy. Eksperti tłumaczą to wcześniej wspomnianą kwestią

obcinania kosztów przez firmy na działania promocyjne. Redukcja zatrudnienia na niektórych stanowiskach i zatrudnianie na innych, to, zdaniem ekspertów, wynik dostarczania pracowników do różnych gałęzi przemysłu. Firmy te cechują się wysoką dywersyfikacją klientów. Deklaracja wzrostu zatrudnienia w branżach rekrutacji i udostępniania pracowników, działalności detektywistycznej i ochroniarskiej, sektorze sprzątanania i czyszczenia obiektów może oznaczać, według respondentów, że te sektory jako pierwsze zaczną odbudowywać swoją pozycję. Brak zmiany w poziomie zatrudnienia w przypadku działalności prawniczej, działalności projektowej oraz sektora badań i analiz, świadczy o dłuższym okresie stagnacji, w jaką wpadły te branże.

Respondenci badania jakościowego zauważają, że redukcja w sektorze pozostałej działalności gospodarczej dotyka w pierwszej kolejności stanowisk pomocniczych, jak asystenci czy konsultanci. Redukcje na stanowisku portiera wynikają z ograniczeń wydatków firm na ochronę obiektów, placów budów itd. Zwolnienia kierowników wynikają z ograniczania stanowisk administracyjnych.

Eksperti zwrócili uwagę na plany dotyczące zatrudnienia inżynierów, podając za ich główną przyczynę niską podaż na rynku pracy i wynikające z tego braki w poziomie zatrudnienia. Następnie specjaliści zwrócili uwagę na stanowiska ochroniarskie. Według ekspertów, plany wzrostu zatrudnienia dotyczą przede wszystkim stanowisk ochrony fizycznej. Zapotrzebowanie podyktowane jest wzrostem popytu na tę usługę.

Specjaliści odnieśli się do stanowisk sprawiających problemy pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników, w następujący sposób. W stosunku do zawodu inżyniera, eksperci wskazują na zbyt małą podaż pracowników z tymi kwalifikacjami. Plany zatrudnienia księgowych wynikają, według specjalistów, z ciągłej zmiany przepisów podatkowych i potrzeb pozyskania osób kompetentnych w tym zakresie. Respondenci zgadzają się, że niewielu pracowników ochrony posiada licencję ochroniarską i w tym wypadku pracodawcy mają do czynienia z problemem braku kompetencji. W przypadku stanowiska specjalisty prawa podatkowego, eksperci wskazują na nietrafiony model szkolenia i przygotowania do pracy w tej specjalizacji. Specjaliści są zdania, że Państwo nie jest zainteresowane upowszechnianiem wiedzy w tym zakresie, ponieważ oczekiwania od tego rodzaju specjalisty są sprzeczne z polityką państwa. Eksperti zauważają ponadto, że istnieją bardzo ograniczone możliwości świadczenia pomocy w tym zakresie, ponieważ na rynku działają doradcy podatkowi, księgowi. Nie ma praktyki zlecania rozliczeń tym specjalistom,

ponieważ ich skala jest mała. Eksperti twierdzą, że nie występują problemy w zatrudnieniu pomocy, sprzątaczek oraz pracowników administracyjnych.

7.4. Kluczowe kompetencje i umiejętności pracowników

Poniższy rozdział zawiera opinie ekspertów na temat, określonych przez respondentów badania ilościowego, pożądanych kwalifikacji i cech osobowościowych wśród grup zawodowych sektora pozostałej działalności gospodarczej. Opinia poszerzona została komentarzem zorientowanym na podstawowe stanowiska pracy, występujące w ramach opisywanych grup zawodowych.

Kadra kierownicza

Respondenci badania jakościowego posiadają zbliżone poglądy do przedsiębiorców w stosunku do pożądanych kwalifikacji. Ich zdaniem, najważniejsze dla tej grupy zawodowej jest doświadczenie w zawodzie i umiejętności praktyczne. Specjaliści zgadzają się również co do istotności znajomości obsługi komputera. Za raczej istotne postrzega się prawo jazdy i znajomość języków obcych. Specjaliści za bardziej istotne uważają wykształcenie kierunkowe dla zawodu oraz uprawnienia zawodowe.

Zdaniem specjalistów, cechy osobowościowe dominują w zarządzaniu i nie da się ich nabyć. Eksperti zgadzają się z opinią respondentów badania, co do wysokiego znaczenia samodzielności, umiejętności podejmowania decyzji oraz odpowiedzialności. Ponadto za bardzo ważne uważają odporność na stres i umiejętności negocjacyjne.

- *Kierownicy jednostek organizacyjnych*

W przypadku stanowiska kierownika jednostek organizacyjnych, respondenci wskazali jako pożądane kwalifikacje wykształcenie kierunkowe oraz doświadczenie.

Zdaniem ekspertów, stanowisko to wymaga cech osobowościowych, jak praca z zespołem, odporność na stres, komunikatywność, umiejętności negocjacyjne, systematyczność oraz odpowiedzialność.

Specjaliści

Eksperci, zgodnie z opinią przedsiębiorstw, wskazali jako bardzo istotne w stosunku do omawianej grupy doświadczenie w zawodzie oraz umiejętności praktyczne. Podzielają również pogląd na temat znaczenia znajomości obsługi komputera. Eksperci przypisują większą wagę wykształceniu kierunkowemu dla zawodu.

Respondenci podzielają zadanie przedsiębiorstw, co do najbardziej istotnych cech osobowościowych jak samodzielność, systematyczność i odpowiedzialność.

- *Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy*

Omawiane stanowiska specjalistyczne wymagają, zdaniem ekspertów, wyższego poziomu wykształcenia oraz znajomości języków obcych. Ponadto, pracownicy ci powinni charakteryzować się wysokim poziomem wiedzy ogólnej i specjalistycznej, związanej z zakresem działalności zawodowej lub zainteresowaniami np. wiedza ekonomiczna.

Respondenci uważają, że prawnicy powinni być otwarci, komunikatywni oraz odporni psychicznie, a ponadto powinna ich charakteryzować pewność siebie, waleczność oraz opanowanie.

- *Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi*

Zdaniem respondentów, specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi powinien posiadać doświadczenie zawodowe oraz praktykę. Wskazany jest wyższy poziom wykształcenia oraz znajomość języków.

Specjalistę powinna ponadto charakteryzować umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, komunikatywność oraz umiejętność podejmowania decyzji

Technicy i średni personel

Podstawowymi kwalifikacjami dla grupy zawodowej są doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne i znajomość obsługi komputera.

Oprócz cech osobowościowych zaakcentowanych przez przedsiębiorstwa, jak umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność, systematyczność i komunikatywność, specjaliści zwracają uwagę na znaczenie odporności na stres.

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Omawiana grupa zawodowa powinna, zdaniem ekspertów, charakteryzować się przede wszystkim umiejętnościami praktycznymi i doświadczeniem zawodowym.

Najważniejsze cechy osobowościowe to kreatywność, samodzielność, komunikatywność.

- *Pracownik ochrony*

Respondenci wskazują na konieczność posiadania przez pracownika ochrony przygotowania zawodowego w postaci kursu lub szkoły.

Za najistotniejsze cechy osobowościowe postrzegają umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność, komunikatywność, odporność na stres oraz samodzielność.

Pracownicy przy pracach prostych

Zdaniem respondentów badania ilościowego, kwalifikacją o najwyższej wadze względem grupy są umiejętności praktyczne.

Za najistotniejsze cechy osobowościowe postrzega się systematyczność, odpowiedzialność, odporność na stres oraz komunikatywność.

- *Portier*

W przypadku stanowiska portiera nie wyznacza się konkretnych kwalifikacji.

Odnosnie cech osobowościowych, respondenci wskazali na znaczenie komunikatywności, odpowiedzialności oraz samodzielności.

7.5. System kształcenia kadr dla sektora

Zdaniem respondentów system edukacyjny raczej nie odpowiada zapotrzebowaniom sektora pozostałej działalności gospodarczej. Wynika to głównie z likwidacji szkół zawodowych, co spowodowało braki w pewnych zawodach sektora. Ponadto respondenci wskazują na zbyt dużą liczbę studentów na kierunkach humanistycznych, przez co kształcenie

traci na jakości. Specjaliści wymieniają całkowity brak możliwości kształcenia w zakresie postępowania egzekucyjnego. Respondenci wskazują również na brak możliwości kształcenia wyższego w kierunkach bezpieczeństwa. Ogólnie porusza się kwestię kształcenia praktycznego.

Najbardziej dotkliwą kwestią, zdaniem ekspertów, w stosunku do przedsiębiorców jest brak praktycznego aspektu kształcenia. W momencie, gdy ludzie o takim profilu znajdują się już na rynku pracy, jedyną szansą na poprawę sytuacji jest kształcenie ustawiczne. Natomiast już od lat szkolnych powinno się pracować nad kwalifikacjami miękkimi. Specjaliści zaznaczają, że w przypadku działalności prawniczej praktyki na uczelni są zabronione ustawowo. Rozwiązaniem tej sytuacji jest organizowanie symulacji.

Zdaniem respondentów badania, za braki w systemie kształcenia kadr na potrzeby sektora odpowiada zarówno administracja publiczna, jak i sam sektor. Pierwszą przyczyną, zdaniem ekspertów, jest brak środków na kształcenie ustawiczne. Tu należy dopatrywać się zarówno udziału środków publicznych, jak i prywatnych. Kolejnym aspektem, według specjalistów, jest kwestia jakości szkolenia wyższego. Podstawowym zaniedbaniem jest kształcenie w oderwaniu od praktyki. Specjaliści są również zdania, że nie ma kształcenia w pożądanych przez rynek kierunkach jak np. specjalista ds. bezpieczeństwa.

W celu poprawy kształcenia na potrzeby sektora pozostałej działalności gospodarczej, specjaliści proponują stworzenie platformy pozwalającej na obieg informacji odnośnie potrzeb i możliwości kształcenia przez podmioty gospodarcze, instytucje edukacyjne i samorząd. Receptą na szkolenie praktyczne jest zwiększenie liczby obowiązkowych praktyk na każdym poziomie edukacji.

Specjaliści oceniają odsetek firm korzystających ze szkoleń jako duży. Ich zdaniem, wynika to z uwzględnienia przez respondentów badania ilościowego szkoleń wewnętrznych i obowiązkowych, jak np. szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy.

Według ekspertów, w celu minimalizacji wymienionych barier w dostępie do szkoleń przez przedsiębiorstwa, należy edukować podmioty w zakresie możliwości pozyskiwania źródeł finansowania. Specjaliści zaznaczają, że wśród małych i średnich firm problemem nie do obejścia może być trudność z wygospodarowaniem czasu.

Specjaliści zgadzają się z rozkładem źródeł finansowania szkoleń. W sektorze większość kosztów ponosi pracodawca. W małych i średnich firmach nie ma kompetentnych

osób czy działów, zajmujących się pozyskiwaniem funduszy. Istnieje duże ryzyko, że podjęty wysiłek i nakład czasowy nie przyniesie oczekiwanych rezultatów w postaci dofinansowania.

Szkolenia ustawiczne postrzegane są przez samych specjalistów jako efektywne. Ich zdaniem, oferta szkoleniowa w regionie jest szeroka, aczkolwiek brak jest kursów specjalistycznych np. dla prawników.

Respondenci zauważają, że nie ma oferty studiów podyplomowych dla działalności prawniczej oraz w kierunkach bezpieczeństwa, związanych z sektorem ochrony.

Kluczowym elementem szkolenia, zdaniem ekspertów, jest sama kadra prowadząca szkolenie. Wysoka ocena efektywności szkoleń samych przedsiębiorców to pochodna szerokiej gamy kursów i szkoleń oraz konkurencji między ośrodkami szkoleniowymi.

Respondenci nie podjęli się oceny efektywności studiów podyplomowych.

Eksperci skomentowali wyniki badania wśród przedsiębiorstw, dotyczące najważniejszych obszarów doszkolenia pracowników w odniesieniu do podstawowych stanowisk pracy w sektorze, następująco:

Kadra kierownicza

Zdaniem respondentów najważniejsze obszary wymagające doksztalcenia w przypadku kadry kierowniczej to szkolenia z zakresu kształtowania osobowości, metod pozyskiwania środków z Unii Europejskiej, szkolenia dotyczące specjalistycznych zagadnień branży. Ponadto wskazuje się potrzebę szkoleń z zakresu znajomości języki obcych.

- *Kierownik jednostek organizacyjnych*

Według specjalistów najważniejszym obszarem szkoleniowym w przypadku stanowiska kierownika jednostek organizacyjnych jest praktyczne wykonywanie zawodu oraz umiejętność pozyskiwania środków unijnych. Ponadto, wskazuje się potrzebę szkoleń interpersonalnych i z zarządzania jakością.

Specjaliści

Oprócz wskazanych w badaniu kierunków szkolenia, jak umiejętności praktyczne i znajomość specyficznych zagadnień branżowych, eksperci wskazują na potrzebę szkolenia w obszarze znajomości języków obcych i pozyskiwania środków unijnych.

- *Adwokaci, radcy prawni, prokuratorzy*

Omawiane stanowiska specjalistyczne wymagają, zdaniem ekspertów, szkoleń w większym zakresie ze znajomości języków obcych i kształtowania osobowości. Styczeńność z teorią w zawodzie jest szczególnie ważna. Respondenci nie widzą konieczności szkoleń z zakresu BHP.

- *Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi*

Stanowisko specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi wymaga, zdaniem respondentów, szkoleń w obszarach wyznaczonych przez firmy sektora tj. głównie z praktycznego wykonywania zawodu, w zakresie specyficznych zagadnień dotyczących branży i pogłębiania wiedzy teoretycznej.

Poza wskazanymi przez przedsiębiorstwa obszarami dotyczącymi specjalistów, eksperci są przekonani o konieczności pogłębiania wiedzy w zakresie pozyskiwania środków unijnych.

Technicy i średni personel

W przypadku tej grupy zawodowej, specjaliści zgadzają się z potrzebą szkoleń w zakresie praktycznego wykonywania zawodu oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Oprócz wskazanych w badaniu kierunków szkolenia, jak umiejętności praktyczne i umiejętność obsługi komputera, eksperci wskazują na potrzebę szkolenia w obszarze umiejętności interpersonalnych i cech osobowościowych.

- *Pracownik ochrony*

Eksperti zaznaczają potrzebę szkolenia pracowników ochrony pod kątem wiedzy teoretycznej, praktycznych umiejętności wykonania zawodu oraz z zakresu BHP.

Pracownicy przy pracach prostych.

W przypadku tej grupy zawodowej specjaliści wskazują na potrzebę realizacji szkoleń praktycznych oraz szkoleń z zakresu BHP.

- *Portier*

Szkolenia w obrębie stanowiska portiera powinny być skupione w zakresie BHP.

7.6. Wyzwania wobec edukacji

Eksperti za podstawowe wyzwanie dla sektora edukacyjnego w perspektywie trzech lat uważają diagnozę zapotrzebowania sektora pozostałej działalności gospodarczej. W oparciu o diagnozę potrzebne jest stworzenie specjalizacji i nowych kierunków pożądaných przez sektor. Należy podnieść jakość ogólnego kształcenia humanistycznego na uczelniach wyższych. Za wyzwanie dla systemu specjaliści uważają stworzenie certyfikacji dla firm szkoleniowych.

8. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonego badania jakościowego wśród ekspertów rynku pracy w pięciu branżach będących przedmiotem naszej analizy, możemy wyciągnąć następujące wnioski.

Sytuacja ekonomiczna wszystkich sektorów została w mniejszym lub większym stopniu zdominowana przez ogólną dekonjunkturę gospodarczą w skali makro. Dysponując zestawieniem wyników badania ilościowego z opiniami specjalistów można przyjąć, że w zdecydowanej większości sektorów najgorszy okres jest już za nimi. Sektory czekają na moment ożywienia koniunktury, bądź już zaczynają odzyskiwać dynamikę rozwoju. Podmioty posiadają określone plany inwestycyjne, które w obliczu nadal panującego klimatu gospodarczego są, według ekspertów, optymistycznym sygnałem nadchodzących zmian oraz wyrazem dużej świadomości rozwojowej przedsiębiorstw.

W strukturze zatrudnienia w branżach nadal dominuje forma umowy o pracę zawierana na czas nieokreślony. Coraz częściej stara się jednak przechodzić ku bardziej elastycznym formom zatrudnienia, jak umowa o pracę na czas określony, umowa-zlecenie czy umowa o dzieło. Poza elastycznością, przedsiębiorcy dostrzegają w tych formach zatrudnienia oszczędności.

Pomimo zauważalnej zmiany w mentalności pracowników, społeczeństwo Dolnego Śląska pozostaje nadal mało mobilne. Eksperti wskazują na konieczność promocji kultury dojazdów do miejsca pracy oraz inwestycji w infrastrukturę transportową.

Ogólny poziom wykształcenia pracowników jest wysoki. Największe zagęszczenie pracowników występuje w grupie pomiędzy 25 a 49 rokiem życia. Należy zwrócić uwagę na stosunkowo niski odsetek zatrudnienia wśród pracowników grupy 50+. Poza nielicznymi przypadkami zatrudnienie w badanych branżach jest stabilne.

Wnioskując na podstawie oceny dynamiki zatrudnienia, wyrażanej przez przedsiębiorstwa w poszczególnych sektorach, oraz opinii eksperckich, można przyjąć, że rynek pracy w obrębie analizowanych sektorów będzie rósł. Większość podmiotów w poszczególnych branżach deklaruje wzrost w poziomie zatrudnienia w perspektywie

najbliższych 12 miesięcy. Zasadniczą przyczyną zmian w poziomie zatrudnienia jest spodziewany wzrost popytu na produkty i usługi.

Po skrzyżowaniu opinii ekspertów z wynikami badania ilościowego, odnośnie poziomu znaczenia poszczególnych kwalifikacji i cech osobowościowych w poszczególnych grupach zawodowych, za najbardziej istotne zostały uznane umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Na podstawie badania możemy również zaobserwować większy stopień znaczenia cech osobowościowych (tzw. kwalifikacji miękkich) w stosunku do wagi kwalifikacji twardych w badanych sektorach.

Zarówno przedsiębiorcy, jak i eksperci, poddali ocenie system kształcenia kadr w województwie dolnośląskim. W ich ogólnej opinii, system edukacji nie odpowiada na zapotrzebowanie rynku przede wszystkim na dwóch płaszczyznach. Pierwsza płaszczyzna to brak kształcenia na poziomie średniego szkolnictwa zawodowego pod kątem podstawowych zawodów sektorów, zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym. Druga płaszczyzna to adekwatność kształcenia akademickiego do realnego zapotrzebowania na pracowników ze strony przedsiębiorstw. W opinii ekspertów uczelnie funkcjonują w zbyt dużym oddaleniu od realiów rynku. W przeprowadzanej wraz z ekspertami analizie procesu edukacji, na każdym szczeblu powracała kwestia braku szkolenia praktycznego. W celu poprawy sytuacji w zakresie tworzenia kadr na potrzeby sektorów, eksperci wskazali na konieczność stworzenia systemu wymiany informacji i realnej współpracy między instytucjami edukacyjnymi, biznesem, samorządem i organizacjami branżowymi.

Aneks

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

ETAP II

BADANIE:

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

SCENARIUSZ WYWIADU

EKSPERCI

Lider Projektu:

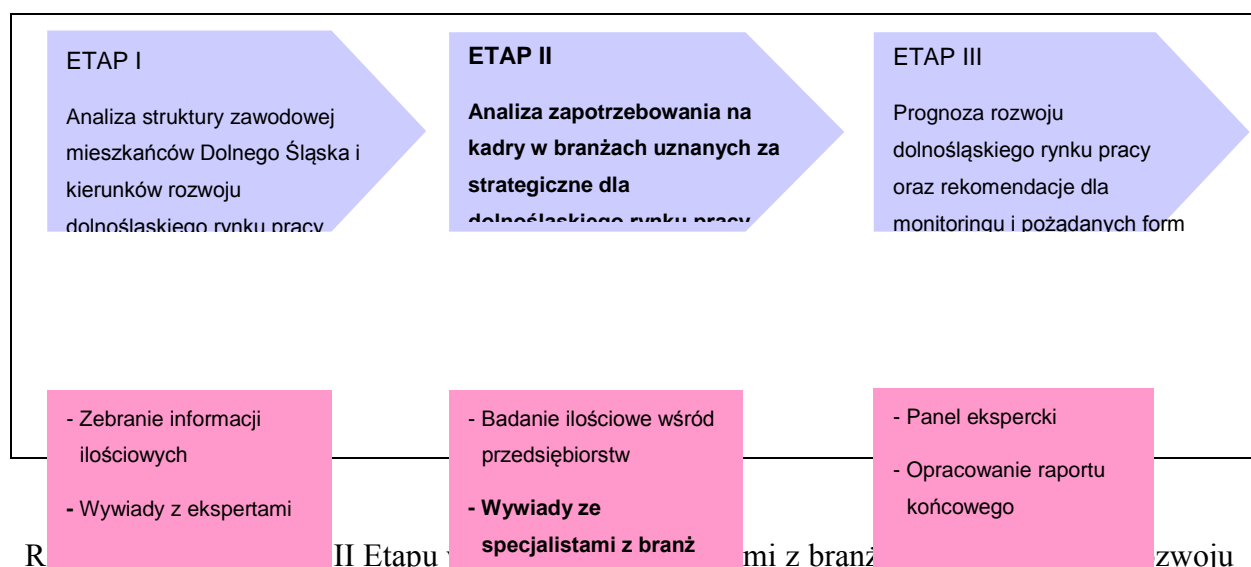
AGERON POLSKA
ul. Wiśniowa 40B
02-520 Warszawa
Tel.: (022) 646 42 21
Fax: (022) 646 42 23
E-mail: ageron@ageron.pl
www.ageron.pl

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

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

Konsorcjum firm Ageron Polska, Ageron Internacional oraz People Matters realizuje na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego badanie dotyczące prognozy zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym. Proces realizacji badania przeprowadzanego w województwie dolnośląskim przedstawia się następująco:



Rzeczony II Etapu badania ilościowego Dolnego Śląska mają na celu przede wszystkim uszczegółowienie wyników badania ilościowego (ankietowego) zrealizowanego wśród przedsiębiorstw z branż strategicznych Dolnego Śląska, a przede wszystkim wskazanie kluczowych kompetencji i umiejętności na kluczowych dla branż strategicznych stanowiskach pracy (kluczowych zawodach) wskazanych w ramach badania ankietowego.

Dzięki realizacji badania będzie możliwe określenie pożądanych zmian w systemie kształcenia na Dolnym Śląsku, tak aby odpowiadał on w większym stopniu zapotrzebowaniu ze strony pracodawców. Dostarczy ono również informacji uczniom i studentom, jakie ścieżki kształcenia umożliwią im w przyszłości łatwiejsze wejście na rynek pracy. Pozwoli również władzom samorządowym na określenie głównych kierunków działań wspomagających proces niwelowania problemów występujących na dolnośląskim rynku pracy.

Ostateczne wyniki badania zostaną przedstawione w ramach konferencji organizowanych przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego w 2010 roku. Jednocześnie raport końcowy z badania zostanie opublikowany i szeroko rozpowszechniony wśród takich grup odbiorców z Dolnego Śląska jak: pracodawcy, władze lokalne i regionalne, instytucje otoczenia biznesu, instytucje i podmioty rynku edukacyjnego, instytucje rynku pracy oraz obecni i potencjalni pracownicy. Mamy nadzieję, że wyniki badania zainteresują również Państwa.

Zapewniamy, że informacje uzyskane w ramach wywiadu będą wykorzystane wyłącznie do celów przeprowadzanego badania i będą wykorzystane jedynie do opracowań zbiorczych. Dziękujemy serdecznie za Państwa zgodę na spotkanie i zapraszamy do wspólnego wypełnienia ankiety.

Dane osoby ankietowanej

A. Imię i Nazwisko:

B. Stanowisko:

C. Nazwa organizacji/firmy/institucji:

D. Zasięg geograficzny organizacji/firmy/institucji:

- lokalny
- regionalny
- ogólnokrajowy

E. Branża:

Ocena sytuacji ekonomicznej sektora

1. Jakie mogą być Pana/Pani zdaniem podstawowe przyczyny wyrażanego przez respondentów badania zdania o zmianie sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu ostatnich 12 miesięcy? → A

2. Jakie mogą być Pana/Pani zdaniem podstawowe przyczyny przewidywanych przez respondentów zmian sytuacji ekonomicznej sektora w ciągu najbliższych 12 miesięcy? → B

3. Jakie mogą być Pana/Pani zdaniem podstawowe przyczyny przewidywanych przez respondentów zmian w wielkości obrotów ich firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy? → C

4. Jak ocenia Pan/Pani plany inwestycyjne firm z sektora na najbliższe 12 miesięcy? → D

Ocena struktury zatrudnienia w sektorze

1. Jak wytłumaczyłby/-aby Pan/Pani aktualną strukturę zatrudnienia w sektorze z punktu widzenia form zatrudnienia? → E

Jaki jest Pana/Pani zdaniem stopień stabilności zawodowej pracowników w sektorze? W jakim stopniu formy zatrudnienia są związane z sezonowością? Jak ocenia Pan/Pani poziom nielegalnego zatrudnienia w sektorze?

2. Jak wytłumaczyłby/-aby Pan/Pani aktualną strukturę zatrudnienia w sektorze z punktu widzenia stałego miejsca zamieszkania i mobilności pracowników? → F

Jaki jest wpływ migracji na podaż pracy w sektorze?

3. Jak wytłumaczyłby/-aby Pan/Pani aktualną strukturę zatrudnienia w sektorze z punktu widzenia wykształcenia pracowników? → G

4. Jak wytłumaczyłby/-aby Pan/Pani aktualną strukturę zatrudnienia w sektorze z punktu widzenia grup wiekowych? → H

5. Jak wytłumaczyłby/-aby Pan/Pani aktualną strukturę zatrudnienia w sektorze z punktu widzenia stażu pracy? → I

6. Prosimy o skomentowanie określonej na podstawie badania struktury zawodowej w sektorze. → J

Ocena dynamiki zatrudnienia w sektorze

1. Jak określiłby Pan/Pani ogólnie podaż pracowników w sektorze?

Stabilna, bez zmian Rosnąca Malejąca

Jakie są podstawowe przyczyny tej sytuacji? (Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi)

2. Jak określiłby Pan/Pani ogólnie popyt na pracowników ze strony firm z sektora?

Stabilny, bez zmian Rosnący Malejący

Jakie są podstawowe przyczyny tej sytuacji? (Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi)

3. Prosimy o skomentowanie oceny przez firmy aktualnego stanu zatrudnienia w stosunku do potrzeb → K

4. Prosimy o skomentowanie planów firm odnośnie zmian w poziomie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach. Jakie mogą być przyczyny takich planów? → L

5. Prosimy o skomentowanie planów firm z sektora odnośnie zmniejszania zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach i przyczyn takiej sytuacji → M

6. Prosimy o skomentowanie planów firm z sektora odnośnie zwiększania zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach i przyczyn takiej sytuacji → N

7. Prosimy o skomentowanie zgłaszanych przez firmy trudności w znalezieniu pracowników na poszczególne stanowiska i ich przyczyn? → O

Jakie głębsze przyczyny mogą mieć wpływ na taką sytuację na rynku pracy?

Pożądane kwalifikacje i cechy osobowościowe w kluczowych zawodach; profil „idealnego” pracownika

1. Jakie kluczowe kwalifikacje i cechy osobowościowe wskazałby/-aby Pan/Pani w odniesieniu do podstawowych stanowisk pracy w sektorze?

Zawód nr 1.

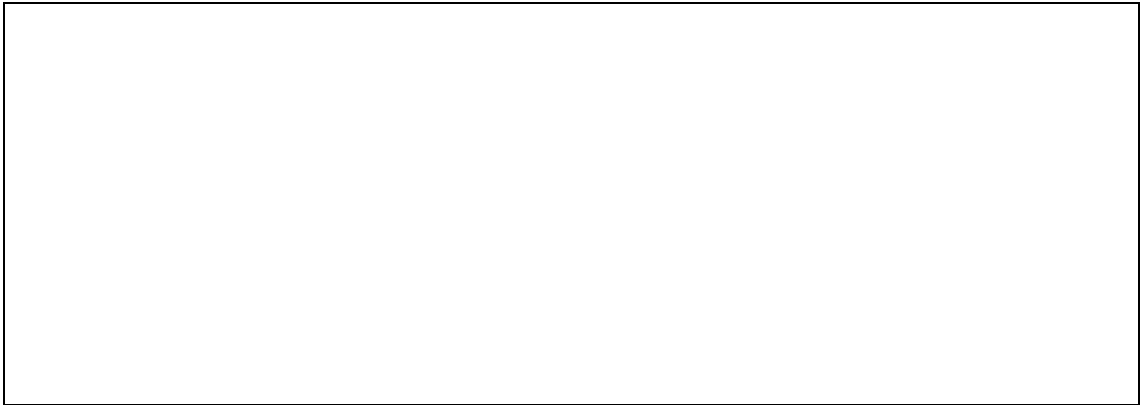
Zawód nr 2.

Zawód nr 3.

Zawód nr 4.

Zawód nr 5.

2. Prosimy o skomentowanie opinii badanych przedsiębiorstw pod kątem pożądanych kwalifikacji wśród poszczególnych grup zawodowych → P



3. Prosimy o skomentowanie opinii badanych przedsiębiorstw pod kątem pożądanych cech osobowościowych wśród poszczególnych grup zawodowych → R



Ocena systemu kształcenia kadr dla sektora

4. Jak ocenia Pan/Pani aktualny system kształcenia kadr dla sektora w województwie dolnośląskim? Czy Pana/Pani zdaniem aktualny system kształcenia odpowiada generalnie na zapotrzebowanie rynku? → S

- Zdecydowanie tak
 Raczej tak
 Raczej nie
 Zdecydowanie nie

Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi i ustosunkowanie się do opinii respondentów badania

5. Biorąc pod uwagę wyniki badania wśród przedsiębiorstw, nacisk na poprawę kształcenia w jakich obszarach uznałby/-aby Pan/Pani za najistotniejszy? Jaki sposób kształcenia byłby w poszczególnych przypadkach bardziej istotny? (kształcenie szkolne/akademickie czy kształcenie ustawiczne) → T

6. Jakie są Pana/Pani zdaniem główne przyczyny istniejących braków w kształceniu kadr dla sektora (jeżeli Pana/Pani zdaniem takie występują)?

- Brak inwestycji ze strony firm z sektora
 Brak dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku przez prywatne instytucje edukacyjne
 Brak odpowiednich inwestycji ze strony administracji publicznej
 Brak dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku ze strony administracji publicznej

Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi i podparcie jej, w miarę możliwości, konkretnymi doświadczeniami

7. Jak środki zaradcze można by zaproponować w celu poprawy sytuacji w tym zakresie?

8. Jak ocenia Pan/Pani poziom korzystania przez firmy z sektora ze szkoleń i kursów dla własnych pracowników? → U

9. W jaki sposób, Pana/Pani zdaniem, można by zminimalizować bariery w dostępie do szkoleń wymieniane przez firmy w badaniu i zwiększyć ich dostępność? → W

10. Prosimy o skomentowanie wyników badania odnośnie sposobów finansowania szkoleń i kursów w firmach. → X

11. Jak ocenia Pan/Pani regionalną ofertę szkoleń i kursów specjalistycznych dotyczących podstawowych zawodów w sektorze?

12. Jak ocenia Pan/Pani regionalną ofertę studiów podyplomowych dotyczących sektora?

13. Prosimy o skomentowanie oceny efektywności szkoleń i kursów specjalistycznych wyrażonej przez respondentów badania → Y

Jakie mogą być przyczyny takiego zdania respondentów na ten temat?

14. Prosimy o skomentowanie oceny efektywności studiów podyplomowych wyrażonej przez respondentów badania → Z

Jakie mogą być przyczyny takiego zdania respondentów na ten temat?

15. Biorąc pod uwagę wyniki badania wśród przedsiębiorstw, które obszary uznały/-aby Pan/Pani za najistotniejsze pod kątem potrzeb doszkalania pracowników na podstawowych stanowiskach pracy w sektorze? → AA

Zawód nr 1.

Zawód nr 2.

Zawód nr 3.

Zawód nr 4.

Zawód nr 5.

16. Z jakimi wyzwaniami, Pana/Pani zdaniem, będzie musiał zmierzyć się sektor edukacyjny z punktu widzenia kształcenia kadr na potrzeby sektora w perspektywie najbliższych 3 lat?

Jakie mogą być przyczyny takiego zdania respondentów na ten temat?

Dziękujemy za udzielenie wywiadu!

