

***Raport z badań ankietowych przeprowadzonych
wśród osób pracujących w Rudzie Śląskiej
(badanie powtórzone: październik-grudzień 2007)***

Opracował
dr Rafał Muster
Koordynator Projektu
„Diagnoza kierunków rozwoju
rynku pracy w Rudzie Śląskiej”

Projekt badawczy „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej” finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej w okresie od 01.01.2007 r. do 31.03.2008 r. w ramach: Priorytetu I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej” Działanie 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” Schemat b) „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006r.

Ruda Śląska, luty 2008r.

Spis treści	str.
I. Wstęp i zagadnienia metodologiczne.....	3
II. Społeczno-demograficzne cechy osób badanych.....	5
III. Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego.....	8
IV. Podsumowanie.....	34
V. Spis tabel i wykresów.....	37
VI. Kwestionariusz wywiadu użyty w badaniach.....	39

I. Wstęp i zagadnienia metodologiczne

Na początku 2007r. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przystąpił do realizacji projektu wielopłaszczyznowej analizy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej.

Projekt badawczy „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracja zawodowa i społeczna”, Działanie 1.1 „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy”, Schemat b – „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy”) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

Wypracowana na potrzeby projektu metodologia badań zakłada dotarcie do czterech różnych grup respondentów. Po pierwsze – do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, po drugie – do bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, po trzecie – pracodawców i wreszcie po czwarte – do pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Analizy prowadzone wśród bezrobotnych oraz kończących szkoły ponadgimnazjalne mają charakter całościowy, natomiast badania prowadzone wśród pracodawców i pracujących realizowane są na celowo dobranych próbach.

Projekt (realizowany od stycznia 2007r. do marca 2008r.) zakłada dwukrotne przeprowadzenie badań ankietowych wśród uczniów, pracodawców i pracujących oraz jednokrotne wśród bezrobotnych.

Materiał badawczy gromadzony jest przez kilkanaście osób odbywających staż w Powiatowym Urzędzie Pracy w oparciu o technikę wywiadu, bądź ankiety. Partnerami tak szerokiego przedsięwzięcia są: Miejski Zakład Obsługi Placówek Oświatowych, Rudzka Agencja Rozwoju „Inwestor”, Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości oraz Śląski Park Przemysłowy.

Niniejszy raport przedstawia wyniki powtórzonych badań empirycznych przeprowadzonych na populacji 4 000 pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

Cele badań:

Głównymi celami badań przeprowadzonych wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej była identyfikacja istniejących możliwości rozwoju zawodowego, czynników

wpływających na chęć zmiany obecnej pracy, a także – diagnoza kompetencji cywilizacyjnych (m.in. prawo jazdy kat. „B”, znajomość co najmniej jednego języka obcego, korzystanie z Internetu) u osób wykonujących pracę. Ponadto dokonano próby diagnozy czynników wpływających na dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poznanie składników pracy szczególnie ważnych dla pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

Zakres podmiotowy i przestrzenny badań:

4 000 osób pracujących, zamieszkujących obszar Rudy Śląskiej.

Zakres czasowy:

Październik 2007r. – styczeń 2008r.

Technika gromadzenia materiału empirycznego:

W badaniach wykorzystany został standaryzowany kwestionariusz ankiety, który składał się z 25 pytań i metryczki. Większość pytań miało charakter zamknięty lub półotwarty (z kafeterią odpowiedzi) – także w formie tabel. Jedynie kilka pytań było tzw. otwartych, bez kafeterii odpowiedzi.

Metoda doboru próby i dystrybucja ankiet:

Na pytania kwestionariuszowe odpowiadali pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej. Ankieterzy przeprowadzający wywiady z pracodawcami (1080 przebadanych przedsiębiorstw) zostawiali dodatkowo do wypełnienia, dla pracowników badanych firm/instytucji, kwestionariusze ankiet z prośbą o ich wypełnienie. Po kilku dniach ankieter odbierał wypełnione kwestionariusze. Ilość ankiet dostarczana do określonych przedsiębiorstw zależała od ilości zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. Ilość zostawionych ankiet dla pracowników była uzależniona od liczby ogółu pracujących w tych firmach. Zastosowano w tym przypadku odpowiednie proporcje – im więcej zatrudnionych (na podstawie danych GUS-u), tym więcej zostawiono ankiet. Część kwestionariuszy była również dystrybuowana wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej podczas wywiadówek w szkołach.

II. Społeczno - demograficzne cechy osób badanych

Analizę cech społeczno-demograficznych respondentów uczestniczących w badaniach przeprowadzono w oparciu o takie zmienne, jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, branża w której pracują, ogólny staż pracy, staż pracy w obecnej firmie/ instytucji, a także – wysokość dochodów przypadających na członka rodziny. W populacji pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniu ankietowym dominowały kobiety (69,1%). Wynikało to z większej chęci udzielenia odpowiedzi na pytania ankietowe, a co za tym idzie – implikowało mniejszą ilość odmów.

Tabela 1		
Podział ankietowanych ze względu na płeć		
Płeć	N	%
kobiety	2764	69,1
mężczyźni	1112	27,8
nie podano	124	3,1
Suma	4000	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na pytania ankietowe – biorąc pod uwagę kryterium wieku - najczęściej odpowiadały osoby liczące od 25 do 34 i od 35 do 44 lat. Ankietowani z tych dwóch przedziałów wiekowych stanowili łącznie 58,1% ogółu populacji badanych – patrz tabela nr 2.

Tabela 2		
Podział ankietowanych ze względu na wiek		
Wiek	N	%
18-24	424	10,6
25-34	1128	28,2
35-44	1196	29,9
45-54	868	21,7
55 i więcej	160	4
nie podano	224	5,6
Suma	4000	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniu ankietowym osoby legitymujące się wyższym wykształceniem stanowiły ok. 30% ogółu respondentów (wg statystyk GUS-u ponad 20% ogółu pracujących legitymuje się wykształceniem wyższym).

Praktyka pokazała, że najlepiej kwalifikowani mieszkańcy Rudy Śląskiej najchętniej brali udział w badaniach. Co piąty ankietowany (21,2%) legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Podobny odsetek stanowili respondenci o wykształceniu średnim technicznym (20,2%).

Pewne niedoszacowanie w próbie badawczej osób o najniższym poziomie wykształcenia wynikało z faktu, że respondenci ci bardzo często odmawiali udziału w prowadzonych badaniach – tabela nr 3.

Tabela 3		
Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie		
wykształcenie	N	%
niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne	12	0,3
podstawowe/ gimnazjalne	84	2,1
zasadnicze zawodowe	848	21,2
średnie ogólne	460	11,5
średnie techniczne	808	20,2
policealne	312	7,8
wyższe zawodowe	344	8,6
wyższe magisterskie	900	22,5
brak odpowiedzi	232	5,8
Suma	4000	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Ankietowanych pytano również o ogólny staż pracy oraz o staż w obecnym przedsiębiorstwie. Szczegółowy rozkład udzielonych odpowiedzi przedstawiono w tabelach nr 4 i nr 5.

Tabela 4		
Podział ankietowanych ze względu na ogólny staż pracy		
staż pracy	N	%
poniżej 5 lat	760	19
od 5 do 10 lat	664	16,6
od 11 do 15 lat	584	14,6
od 16 do 20 lat	580	14,5
od 21 do 25 lat	488	12,2
powyżej 25 lat	748	18,7
brak odpowiedzi	176	4,4
Suma	4000	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 5		
Podział ankietowanych ze względu na staż pracy w obecnej firmie		
staż pracy	N	%
poniżej 5 lat	1540	38,5
od 5 do 10 lat	720	18
od 11 do 15 lat	592	14,8
od 16 do 20 lat	448	11,2
od 21 do 25 lat	280	7
powyżej 25 lat	236	5,9
brak odpowiedzi	200	5
Suma	4000	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Biorąc pod uwagę dochody przypadające na członka rodziny u pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej to okazało się, że najczęściej wskazywano przedział 401-800 zł. netto (27,7%). Dla 7,8% uczestniczących w badaniach dochody netto na członka rodziny nie przekroczyły 400 zł, a dla 2,4% - przekroczyły pułap 2000 zł.

Tabela 6		
Podział ankietowanych ze względu na dochody netto przypadające na członka rodziny		
	N	%
do 400 zł	312	7,8
401-800zł	1108	27,7
801-1200zł	832	20,8
1201-1600zł	328	8,2
1601-2000zł	152	3,8
pow. 2000zł	96	2,4
brak odpowiedzi	1172	29,3
Suma	4000	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badani w części metryczkowej kwestionariusza wywiadu byli również pytani o to, czy wśród członków ich najbliższej rodziny znajdują się osoby bezrobotne. Do członków najbliższej rodziny na potrzeby realizacji projektu badawczego zaliczono ojca, matkę, brata, siostrę, syna lub córkę. Co piąty ankietowany (776 osób, czyli ok. 19,7%) wykazał, że co najmniej jedna osoba zaliczana do kręgu jego najbliższych pozostaje bez pracy. Najczęściej wskazywano na matkę (4,2%), siostrę (3,6%), a w dalszej kolejności - syna (2,5%), brata (2,7%), córkę (2,3%) i na końcu ojca (0,8%).

III. Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego

Jednym z celów projektu badawczego była identyfikacja systemu wartości reprezentowanego przez pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

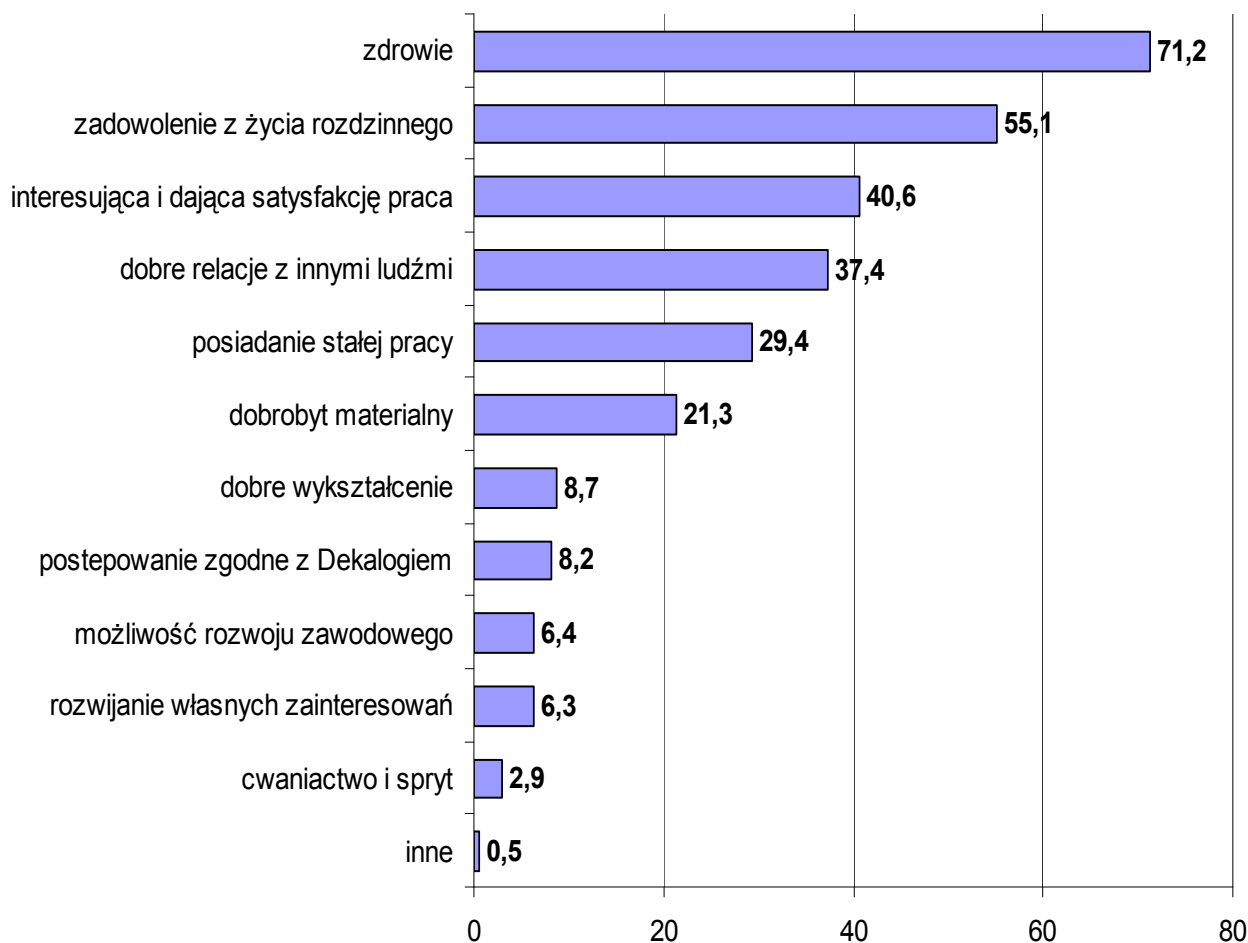
Analiza empiryczna wykazała, że zdaniem respondentów do najważniejszych cech w życiu człowieka należy:

- zdrowie (71,2%),
- zadowolenie z życia rodzinnego (55,1%),
- interesująca i dająca satysfakcję praca (40,6%).

Najrzadziej respondenci wskazywali na takie czynniki, jak:

- możliwość rozwoju zawodowego (6,4%),
- rozwijanie własnych zainteresowań (6,3%),
- cwaniactwo i spryt (2,9%).

Wykres 1
Cechy ważne w życiu człowieka w opiniach respondentów



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi. Ankietowani do kategorii „inne” zaliczali: miłość, dobre zarobki.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wyniki badań dotyczących reprezentowanego systemu wartości przez uczestniczących w świecie pracy mieszkańców Rudy Śląskiej nie różnią się w tej kwestii od wyników analiz empirycznych prowadzonych na próbie ogólnopolskiej. Podobnie, jak w poprzednich badaniach, praca jako wartość okazała się istotnym składnikiem systemu wartości u grupy respondentów, która funkcjonuje w świecie pracy. Jednak co ciekawe – ankietowani ponad *posiadanie stałej pracy* (29,4%) przedkładają pracę, która jest *interesująca i daje poczucie satysfakcji* (40,6%). Zatem dla części badanych ważniejsze będzie zadowolenie z pracy niż poczucie stałości zatrudnienia. Taki układ gradacyjny systemu wartości – biorąc pod uwagę kwestie związane z problematyką pracy – może być wskaźnikiem posiadania wysokich

kwalfikacji zawodowych przez część badanych, ale także symptomem wyraźnej poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Fakt, że w zidentyfikowanym układzie systemu wartości na pierwszej pozycji pojawiło się *zdrowie* (71,2%) można interpretować w kategoriach pragmatycznych. Dobry stan zdrowia pozwala sprawnie funkcjonować na rynku pracy, czy też szerzej – w życiu społecznym. Dla populacji badanej ważne jest również osiągnięcie *zadowolenia z życia rodzinnego* (55,1%). Powinni z tego sobie zdawać sprawę szczególnie ci pracodawcy, którzy często wymagają od swojego personelu pozostawania „po godzinach”, czy też wykonywania dodatkowej pracy w domu.

Populacja pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym w większości zgodziła się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż pozostać bezrobotnym.

Łącznie odpowiedziało w ten sposób 75,7% ogółu badanych – z czego 37,7% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”. 13,5% badanych było przeciwnego zdania, z czego 3,9% w stopniu zdecydowanym nie zgodziło się z powyższym stwierdzeniem.

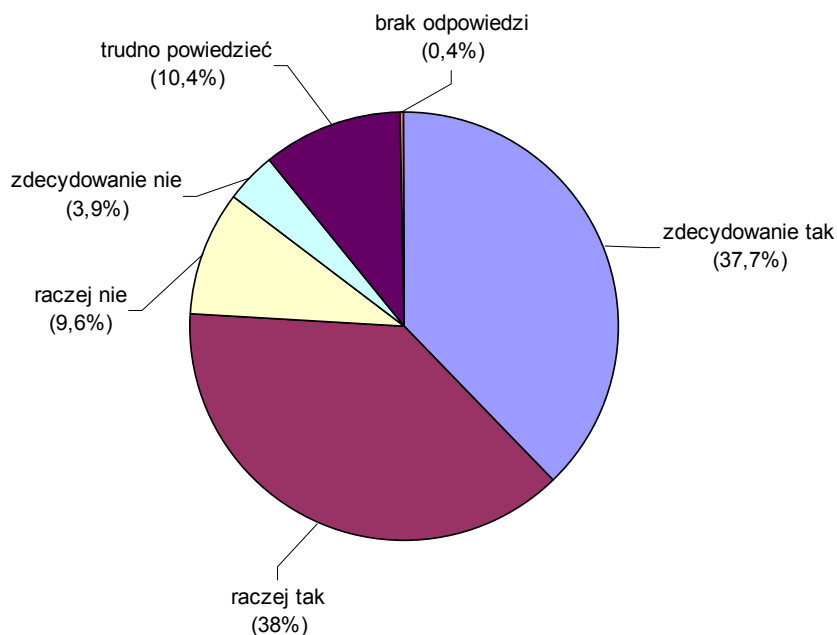
Wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy w stopniu zdecydowanym uważali, że lepiej być bezrobotnym, niż podjąć jakąkolwiek pracę (biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia) wyraźnie przeważały osoby z wykształceniem wyższym.

Jednak ogólnie tak duży odsetek respondentów zgadzających się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć każdą pracę, niż pozostawać bezrobotnym może świadczyć o wysokiej motywacji obecnie zatrudnionych do pełnienia roli pracownika, co w przypadku ewentualnej utraty pracy implikować powinno jak najszybszym powrotem na rynek pracy.

Dla tych osób praca sama w sobie przedstawia określoną wartość, stąd też deklarowane aktywne a nie pasywne zachowania na rynku, które w wyraźnym stopniu mają charakter prozatrudnieniowy.

Wykres 2

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?**



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badanym zadano również pytanie o percepcję cech/ umiejętności, które ich zdaniem w opiniach pracodawców są szczególnie istotne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonych kandydatów do pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono w tabeli nr 7 oraz na wykresie nr 3.

Okazało się, iż wg wskazań pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej to kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność, doświadczenie zawodowe, uprawnienia oraz poziom wykształcenia są najistotniejszymi czynnikami wpływającymi na podejmowanie decyzji o zatrudnieniu pracowników przez pracodawcę.

Każdy z ww. pięciu czynników był identyfikowany przez co najmniej 70% ankietowanych jako ważny i bardzo ważny w kontekście przyjmowania nowych kadr. Zatem – tak samo jak w badaniach przeprowadzonych w pierwszych miesiącach 2007r. - zwrócono uwagę przede wszystkim na czynniki związane z poziomem kwalifikacji zawodowych, konkretnymi umiejętnościami praktycznymi, które pozwolą na wykonywanie określonych prac. W opiniach pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej czynnikiem o ważnym znaczeniu z punktu widzenia podejmowania decyzji przez pracodawcę o zatrudnieniu określonego kandydata jest umiejętne

zaprezentowanie się na rozmowie kwalifikacyjnej. Tak odpowiadało 69 osób na każdym z 100 respondentów.

Tabela 7					
Cechy/ umiejętności na które zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika w opiniach respondentów					
Cechy/ umiejętności	w ogóle nie ważne	nie ważne	ani ważne, ani nie ważne	ważne	bardzo ważne
	%	%	%	%	%
kwalifikacje zawodowe	3	1,9	6,7	44,1	40,4
posiadane uprawnienia	1,1	3	11,8	53,7	22,2
dyspozycyjność	1,5	2,4	12,1	53,5	24,9
doświadczenie zawodowe	1,5	3,4	12,4	52,6	23,7
poziom wykształcenia	1,4	2,7	14,4	51,8	23,7
sposób prezentacji własnej kandydatury	1,6	4,7	16,9	50,7	18,3
rodzaj ukończonej szkoły	1,6	6,3	23,1	49,2	12,8
wygląd zewnętrzny	3,2	7,5	24,7	46,1	11,6
wiek kandydata na pracownika	3,7	9	27	40,4	14,5
staż pracy	3	8,9	26,6	43,2	11,7
znajomości, rekomendacje	6,2	12,4	27,6	29,2	16
długość okresu pozostawania bez pracy	8,4	15,4	32,7	29	6,5
sytuacja rodzinna	10,4	19,7	32,2	24	5,4

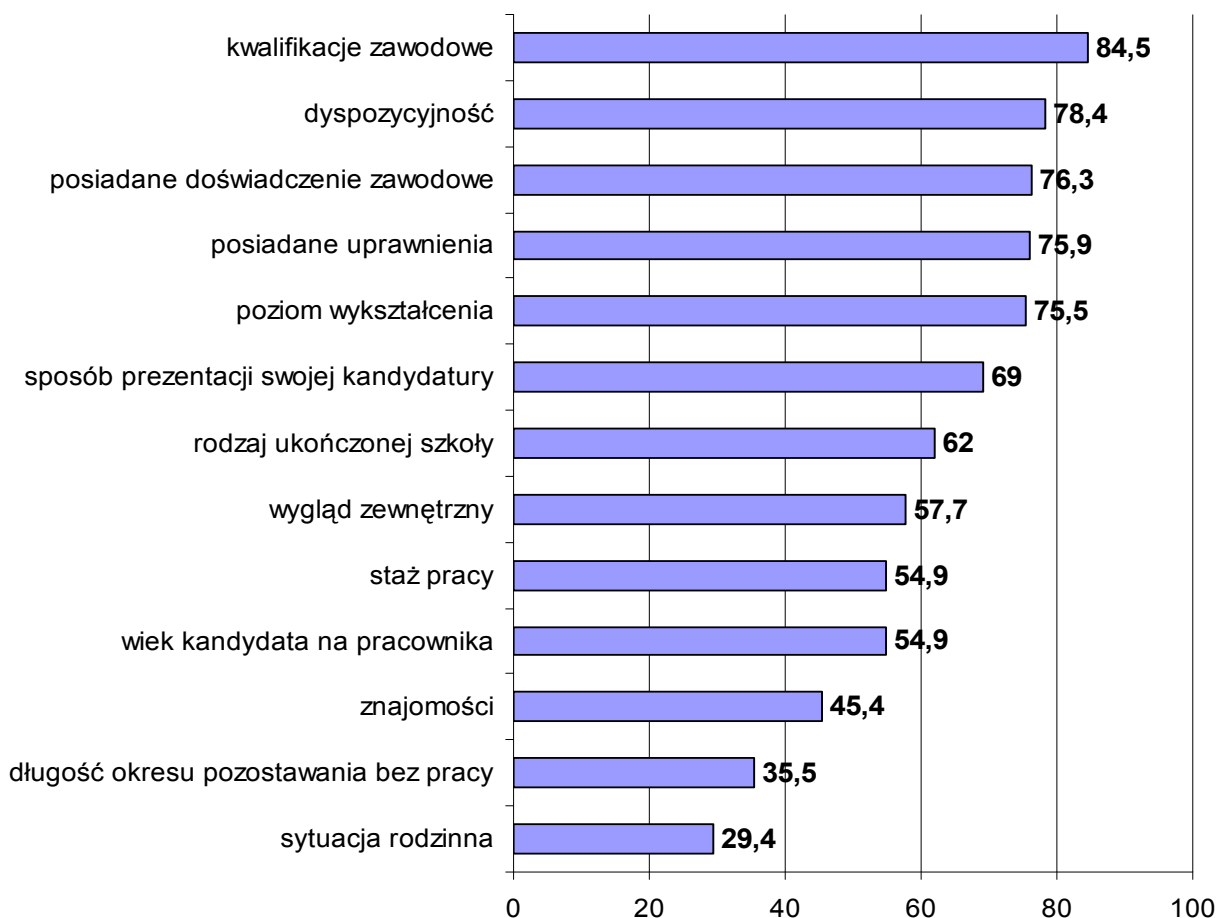
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z kolei czynnikami o najmniejszym znaczeniu dla pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nowego personelu wg subiektywnych wskazań respondentów okazały się: sytuacja rodzinna kandydata (29,4%) oraz długość okresu pozostawania bez pracy (35,5%).

Mniej więcej połowa respondentów zwróciła uwagę na znaczenie znajomości/ rekomendacji przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydata do pracy przez pracodawcę.

Wykres 3

Cechy/ umiejętności, które zdaniem respondentów są ważne i bardzo ważne dla pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analiza empiryczna wykazała, że respondenci obecną pracę zdobyli w głównej mierze poprzez:

- samodzielny kontakt z pracodawcą (40,1%),
- znajomych (38%),
- służby zatrudnienia Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej (6,9%).

Znikomy odsetek badanych zdobył pracę za pośrednictwem niekomercyjnych służb zatrudnienia (1,1%) i poprzez uczestnictwo w targach pracy (0,3%).

Zatem z punktu widzenia efektywnego poszukiwania pracy najskuteczniejszy będzie samodzielny kontakt z pracodawcami. Ten sposób znalezienia obecnej pracy został wskazany przez ponad 40% ankietowanych. Niezwykle istotne jest także wykorzystanie kapitału społecznego, opartego na sieci wzajemnego zaufania

między poszczególnymi uczestnikami rynku pracy – w tym przypadku między pracodawcami a pracobiorcami. Na uwagę zasługuje fakt, że 6,9% ogółu ankietowanych swoją obecną pracę zdobyło za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej. To bardzo przyzwoity wskaźnik rozważywszy fakt, że mniej więcej co trzeci badany w obecnym przedsiębiorstwie jest zatrudniony dłużej niż funkcjonują w Polsce publiczne służby zatrudnienia.

Tabela 8	
Sposób otrzymania informacji o wolnym miejscu pracy w firmie, gdzie respondenci obecnie pracują	
odpowiedzi	%
samodzielny kontakt z pracodawcą	40,1
poprzez znajomych	38
Powiatowy Urząd Pracy	6,9
prasa	3,9
Internet	3,4
prywatne agencje zatrudnienia	1,1
targi pracy	0,3
inne	3,2
brak odpowiedzi	3,1
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

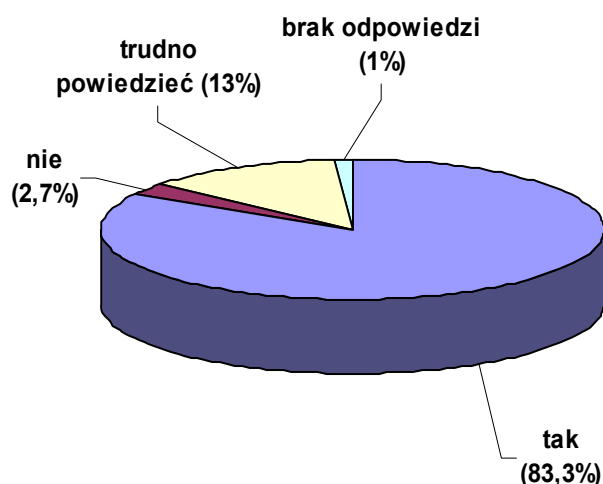
Do najczęściej wskazywanych zawodów, w których w subiektywnym odczuciu badanych najłatwiej otrzymać pracę w Rudzie Śląskiej zaliczono – tak samo, jak przy pierwszych analizach: przedstawicieli profesji budowlanych (przede wszystkim murarzy, tynkarzy), informatyków, sprzedawców, górników, przedstawicieli handlowych, kierowców samochodów ciężarowych oraz spawaczy.

Na współczesnym, dynamicznym rynku pracy niewątpliwie coraz większego znaczenia nabiera umiejętność dostosowywania swoich kompetencji do następujących zmian. Ważna jest nie tylko świadomość konieczności podnoszenia własnych kwalifikacji, ale przede wszystkim podejmowanie konkretnych działań w tym obszarze. Elastyczne dostosowywanie się do wymogów współczesnego rynku pracy jest jedną z kompetencji cywilizacyjnych o znaczeniu fundamentalnym. Cykliczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych umożliwia nie tylko ewentualną zmianę pracy, ale również dla znacznej części zatrudnionych jest podstawowym warunkiem utrzymania obecnego miejsca pracy. Wynika to z wprowadzanych innowacji i nowych procedur, głębokich zmian technologicznych, czy organizacyjnych.

Na każdych 100 ankietowanych 83 osób uważa, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna. Jedynie 2,7% populacji pracujących było przeciwnego zdania.

Wykres 4

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji w dzisiejszych czasach jest niezbędna?*

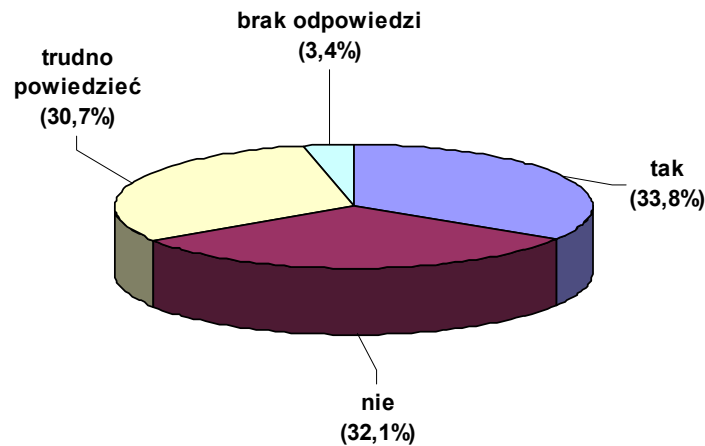


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pomimo, iż pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej w zdecydowanej większości (83,3%) podkreślali znaczenie podnoszenia kompetencji zawodowych na współczesnym rynku pracy, to jednak jedynie co trzeci (33,8%) zamierza w najbliższym roku uzupełnić swoje kwalifikacje.

Wykres 5

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W analizie empirycznej dokonano również po raz drugi próby identyfikacji przyczyn, dla których populacja pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej chce uzupełniać swoje kwalifikacje zawodowe. Czynniki o zasadniczym charakterze okazały się:

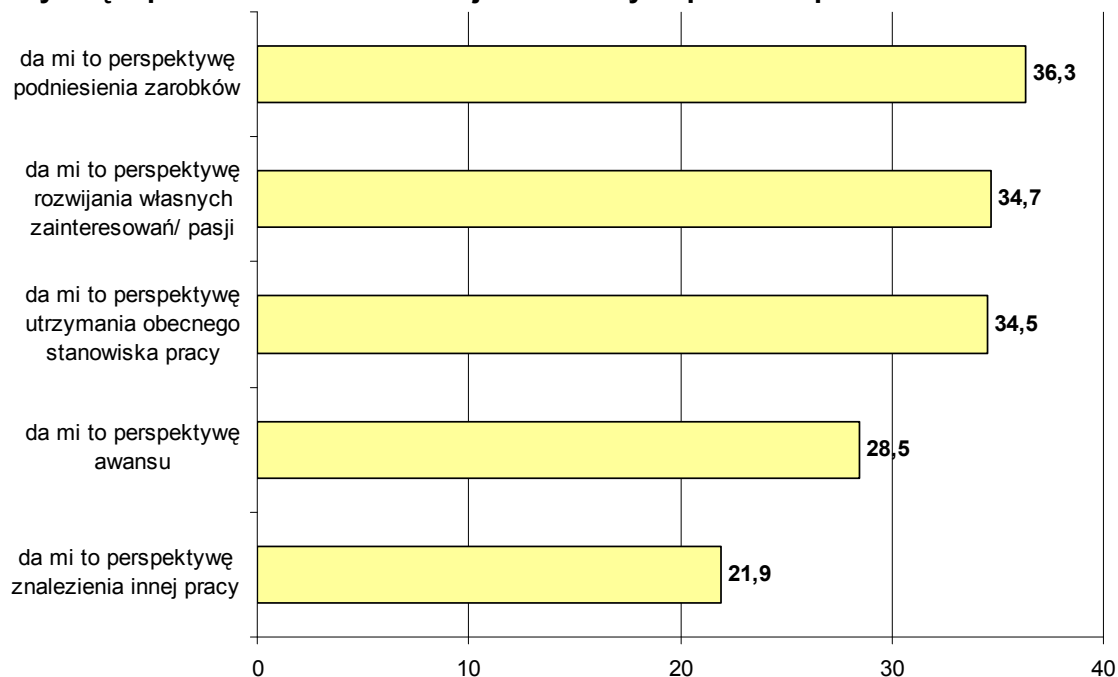
- perspektywa podniesienia uzyskiwanych zarobków (36,3%),
- perspektywa rozwijania własnych zainteresowań/ pasji (34,7%),
- perspektywa utrzymania obecnego miejsca pracy (34,5%),
- perspektywa awansu (28,5%).

Podobnie jak w poprzednich badaniach mniej więcej co piąty ankietowany (19,7%) zwrócił uwagę na perspektywę znalezienia innej pracy.

Można zatem postawić tezę, że uczestnictwo w szkoleniach, czy szerzej – podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest ważnym czynnikiem wpływającym na zwiększenie poczucia stabilności w firmie. Natomiast odpowiedni poziom bezpieczeństwa i świadomość względnej stałości zatrudnienia implikuje wzrost zadowolenia z pracy oraz zwiększa poziom lojalności wobec przedsiębiorstwa.

Wykres 6

Powody chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych przez respondentów



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać dwie odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uczestnictwo w szkoleniach, podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest niezwykle ważnym składnikiem procesu gospodarowania czynnikiem ludzkim w przedsiębiorstwie. Z czego – niestety – w dalszym ciągu nie zdaje sobie sprawy wielu pracodawców.

Badani wskazywali przede wszystkim na szkolenia, dalszą naukę jako na sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Natomiast zasadniczymi powodami braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych okazały się:

- brak wpływu podniesienia kwalifikacji na aktualną sytuację zawodową,
- brak odpowiednich środków finansowych,
- poczucie wystarczająco wysokich kwalifikacji,
- brak wystarczającej ilości czasu.

Tabela 9	
Powody braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych u respondentów	
odpowiedzi	% ogółu
podniesienie kwalifikacji nie miałyby wpływu na moją sytuację zawodową	12,6
nie dysponuję środkami finansowymi na podnoszenie kwalifikacji zawodowych	8,6
moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie	6,5
nie dysponuję wystarczającą ilością czasu, aby podnieść kwalifikacje zawodowe	5,9
inne	1

Uwaga: do kategorii „inne” zaliczono przede wszystkim przejście w najbliższym czasie na emeryturę.

Ankietowani zaznaczali więcej niż jeden powód braku chęci podnoszenia kwalifikacji.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zatem jedną z podstawowych przyczyn wpływających demotywująco na chęć podnoszenia swoich kompetencji jest poczucie braku wpływu ewentualnego nabycia nowych kwalifikacji na poprawę sytuacji zatrudnionego w miejscu pracy.

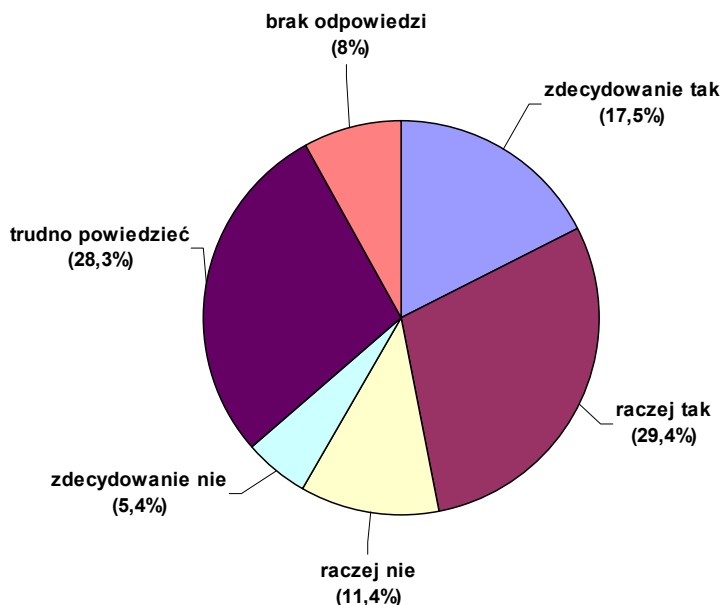
Można przypuszczać, że część z tych osób (szczególnie o wysokim poziomie wykształcenia) będzie dążyć do zmiany miejsca pracy.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że niemal połowa badanych (z czego 17,5% w stopniu bardzo dużym) jest zadowolona z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie.

Odmiennego zdania było 17,8% populacji respondentów. Okazało się, że spośród ankietowanych niezadowolonych w bardzo dużym stopniu z możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych w obecnej firmie wywodzą się osoby deklarujące dążenie do zmiany miejsca zatrudnienia w najbliższym czasie.

Wykres 7

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pracujący respondenci, którzy stwierdzili, że są zadowoleni z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych pytani byli o przyczyny tego stanu rzeczy. Tymi czynnikami okazały się przede wszystkim:

- możliwość rozwoju,
- wyższe zarobki,
- awans zawodowy,
- uczestnictwo w szkoleniach.

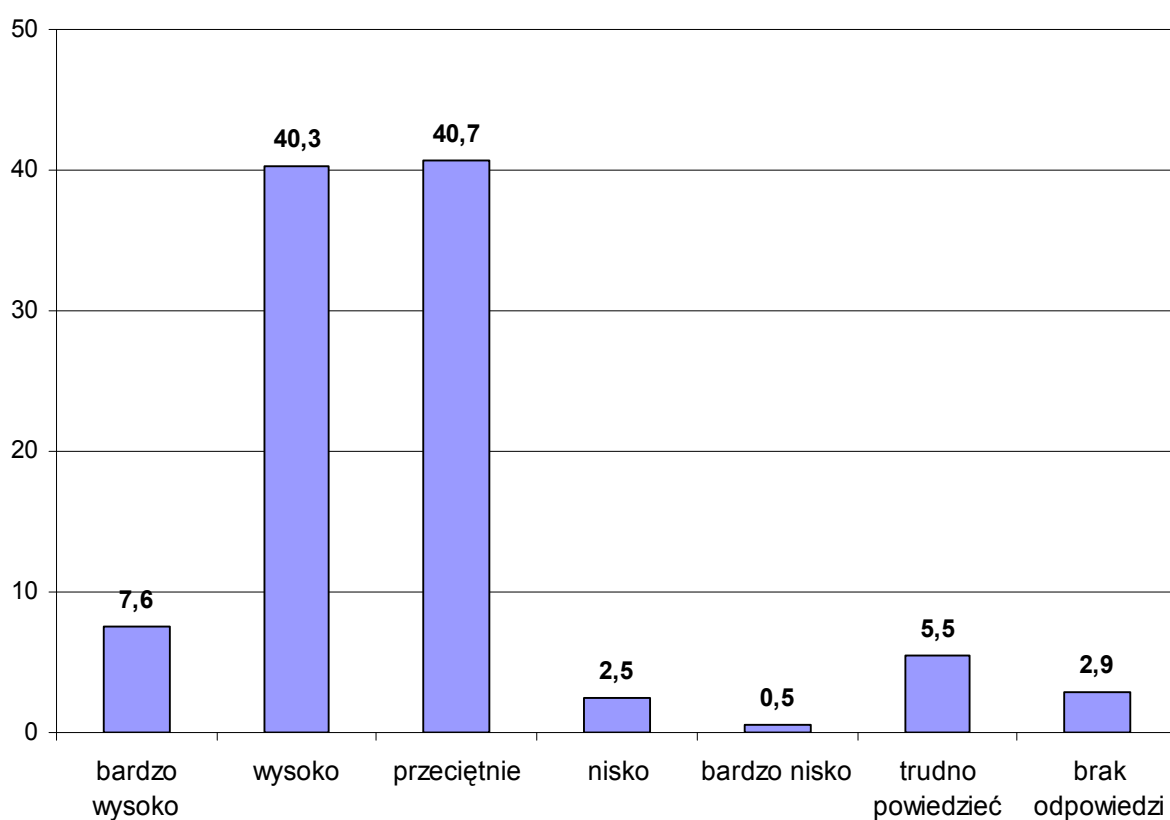
Z kolei do zasadniczych czynników wpływających na brak zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych wskazywano – tak samo jak w badaniach przeprowadzonych w okresie od marca do maja 2007r. - przede wszystkim brak możliwości udziału w szkoleniach finansowanych przez firmę.

Brak możliwości uczestnictwa w szkoleniach organizowanych i finansowanych przez firmę, w której jest się zatrudnionym wpływa na zmniejszenie poziomu zadowolenia z możliwości rozwoju zawodowego.

To z kolei ściśle koreluje z ogólnym brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy. Skutkiem ograniczonych możliwości wzrostu kompetencji zawodowych będzie problem fluktuacji kadr – szczególnie tej o najwyższym potencjale rozwojowym.

Wśród ogółu ankietowanych 40,3% uważa, że posiada wysokie kwalifikacje zawodowe. 7,6% swoją kompetencyjność w badaniach ankietowych oceniło bardzo dobrze. Jedynie 3% respondentów własne kwalifikacje oceniło na poziomie niskim i bardzo niskim. Na podstawie bliższej analizy zebranego materiału empirycznego można stwierdzić, że osoby o niskiej percepcji swoich kwalifikacji zawodowych legitymują się w większości wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym i wykonują prace niewymagające wysokich kompetencji merytorycznych.

Wykres 8
Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak Pani/ Pan ocenia swoje kwalifikacje zawodowe?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jednym ze szczegółowych celów przeprowadzonych badań była identyfikacja, jak długo pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej zamierzają pracować jeszcze w obecnym przedsiębiorstwie, a także – zdiagnozowanie czynników wpływających na chęć zmiany miejsca zatrudnienia. 44,7% ankietowanych zadeklarowało gotowość do pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę – tabela nr 10.

Tabela 10	
Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie	
okres	%
nie dłużej niż rok	3,2
od 1 do 5 lat	7,4
aż do przejścia na emeryturę	44,7
trudno to teraz określić	39,1
inny okres	2,2
brak odpowiedzi	3,4
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W analizie empirycznej dokonano także próby identyfikacji profilu dwóch grup respondentów – po pierwsze tych, którzy chcą pracować w obecnym przedsiębiorstwie aż do przejścia na emeryturę, a po drugie – tych, którzy w najbliższym roku planują zmienić miejsce pracy.

Na podstawie szczegółowej analizy materiału badawczego można generalnie stwierdzić, że na chęć pracy w obecnej firmie w zasadniczy sposób wpływa wiek ankietowanych. Można użyć pewnej generalizacji, że im wyższy wiek respondentów, tym więcej z nich deklaruje chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.

Tak samo, jak we wcześniej przeprowadzonych analizach okazało się również, że o pracy w obecnym przedsiębiorstwie aż do uzyskania świadczeń emerytalnych częściej myślą – biorąc pod uwagę kryterium płci - kobiety niż mężczyźni, a także – biorąc pod uwagę kryterium branży – osoby związane z oświatą, administracją, górnictwem, handlem i służbą zdrowia.

W zdecydowanej większości badani, którzy deklarują chęć pracy w obecnym przedsiębiorstwie do emerytury zgadzają się ze stwierdzeniem, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych na współczesnym rynku pracy jest niezbędna. Natomiast niewielki odsetek z nich (30%) zamierza w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. 45% z populacji respondentów chcących pracować w obecnej firmie do uzyskania świadczeń emerytalnych deklaruje zadowolone z możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych.

10,5% badanych stwierdziło, że w obecnym przedsiębiorstwie nie chce wykonywać pracy dłużej niż 5 lat – z czego 3,2% (128 osób) mówi jedynie o roku.

Najważniejszymi powodami, dla których ankietowani deklarujący chęć zmiany w najbliższym czasie miejsca zatrudnienia, podnoszą kwalifikacje zawodowe są takie czynniki, jak:

- perspektywa znalezienia nowej pracy,
- perspektywa podniesienia zarobków
- rozwijanie własnych zainteresowań/pasji,
- możliwość awansu,
- perspektywa utrzymania obecnego miejsca pracy.

Okazało się, że respondenci mający zamiar zmienić pracę identyfikując powody podnoszenia kwalifikacji zawodowych kierują się zupełnie innymi motywami w porównaniu z ogółem ankietowanych. O ile dla pierwszej grupy respondentów najważniejsza jest możliwość znalezienia innej pracy, o tyle dla drugiej – perspektywa utrzymania aktualnego zatrudnienia. Pogłębiona analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, iż osoby chcące zmienić obecne miejsce pracy zdecydowanie częściej wskazywały na niezadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji, niż na satysfakcję z takiego stanu rzeczy. Zasadniczym powodem braku zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji okazała się niewystarczająca ilość szkoleń lub ich całkowity brak. Większość spośród zamierzających zmienić pracę w najbliższym roku (62%) akceptuje możliwość podjęcia nowego zatrudnienia poza Rudą Śląską. W zdecydowanym stopniu w odpowiedziach respondentów – tak samo, jak w badaniach poprzednich - przeważały miasta aglomeracji śląskiej z Katowicami, Gliwicami i Chorzowem na czele.

Jedynie 6% z tej grupy respondentów planuje wyjazd za granicę. Badania wykazały również, że podstawowe kompetencje cywilizacyjne, takie jak: prawo jazdy kat. „B”, znajomość co najmniej jednego języka obcego, czy korzystanie z Internetu w grupie respondentów zamierzających zmienić pracę są reprezentowane w większym stopniu w porównaniu do całości ankietowanych. W szczególności dotyczyło to znajomości języków obcych i regularnego korzystania z Internetu.

Za pośrednictwem pytań otwartych identyfikowano przyczyny dla których część respondentów chce w najbliższych pięciu latach zmienić pracę (10,5%), a część pracować aż do przejścia na emeryturę (44,7%).

Szczegółowa analiza empiryczna zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że respondenci jako jedną z zasadniczych przyczyn chęci zmiany pracy podawali w pierwszej kolejności niskie zarobki oraz brak możliwości uzyskania awansu.

Osoby, które nie chcą pracować w obecnym przedsiębiorstwie dłużej niż pięć lat pytane były o ewentualną możliwość podjęcia pracy poza Rudą Śląską. 4,1% populacji respondentów w badaniach deklarowało taką możliwość, natomiast 7,2% było przeciwnego zdania.

Tabela 11		
Podział respondentów ze względu na chęć podjęcia pracy poza Rudą Śląską		
	N	%
tak	165	4,1
nie	288	7,2

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zasadniczymi powodami, dla których mieszkańcy Rudy Śląskiej nie chcą zmieniać obecnego miejsca zatrudnienia jest zadowolenie z pracy, wiek, krótki czas dojazdu do pracy, czy fakt nabycia w najbliższym czasie praw emerytalnych. Zatem subiektywne poczucie zadowolenia z pracy jest najistotniejszą determinantą obniżającą niekorzystny dla firm wskaźnik fluktuacji. Na tym etapie można postawić sobie pytanie o czynniki, które wpływają na zadowolenie z pracy. Doświadczenia autora niniejszego raportu w zakresie badań nad problematyką zadowolenia z pracy pozwalają postawić tezę, że można do nich zaliczyć:

- zgodność własnych zainteresowań z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi,
- dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi,
- możliwość rozwoju zawodowego,
- uzyskiwane wynagrodzenie.

Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej oceniali również ważność dla nich jedenastu składników pracy (awansowanie w pracy, wykonywanie odpowiedzialnej pracy, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego, utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi, uzyskiwanie zadowalających zarobków, praca w odpowiednich godzinach, praca na sprzęcie wysokiej jakości, poczucie stałości zatrudnienia, uczestnictwo w naradach/zebraniach, uczestnictwo w szkoleniach, zadowolenie z pracy), a następnie zaznaczali, czy one w rzeczywistości występują. Tym samym można było dokonać porównania stanu rzeczywistego z pożądanym w subiektywnych wskazaniach respondentów.

W tabeli nr 14 (str. 28) przedstawiono swoistego rodzaju lukę kulturową pomiędzy tym, co ważne i istotne dla pracujących a tym, co występuje w rzeczywistości.

Tabela 12				
Percepcja stopnia istotności poszczególnych składników pracy				
składniki pracy:	bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nie ważne
	%	%	%	%
awansowanie w pracy jest dla mnie	17,2	57,6	17,4	1,5
wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie	28,8	61,4	4,2	0,3
bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie	58,6	36,1	1,3	0,3
utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie	50,1	44	1,2	0,2
uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie	58,4	36,4	0,7	0,1
praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie	39,2	49,8	5,3	0,7
praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie	25,2	54,9	11,8	1,2
poczucie stałości zatrudnienia jest dla mnie	60,2	30,3	1,5	0,4
uczestnictwo w naradach, zebraniach jest dla mnie	10,3	56,2	23,5	3,6
uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie	22,5	59,7	9,8	1,3
uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie	58,3	34,7	1,5	0,4

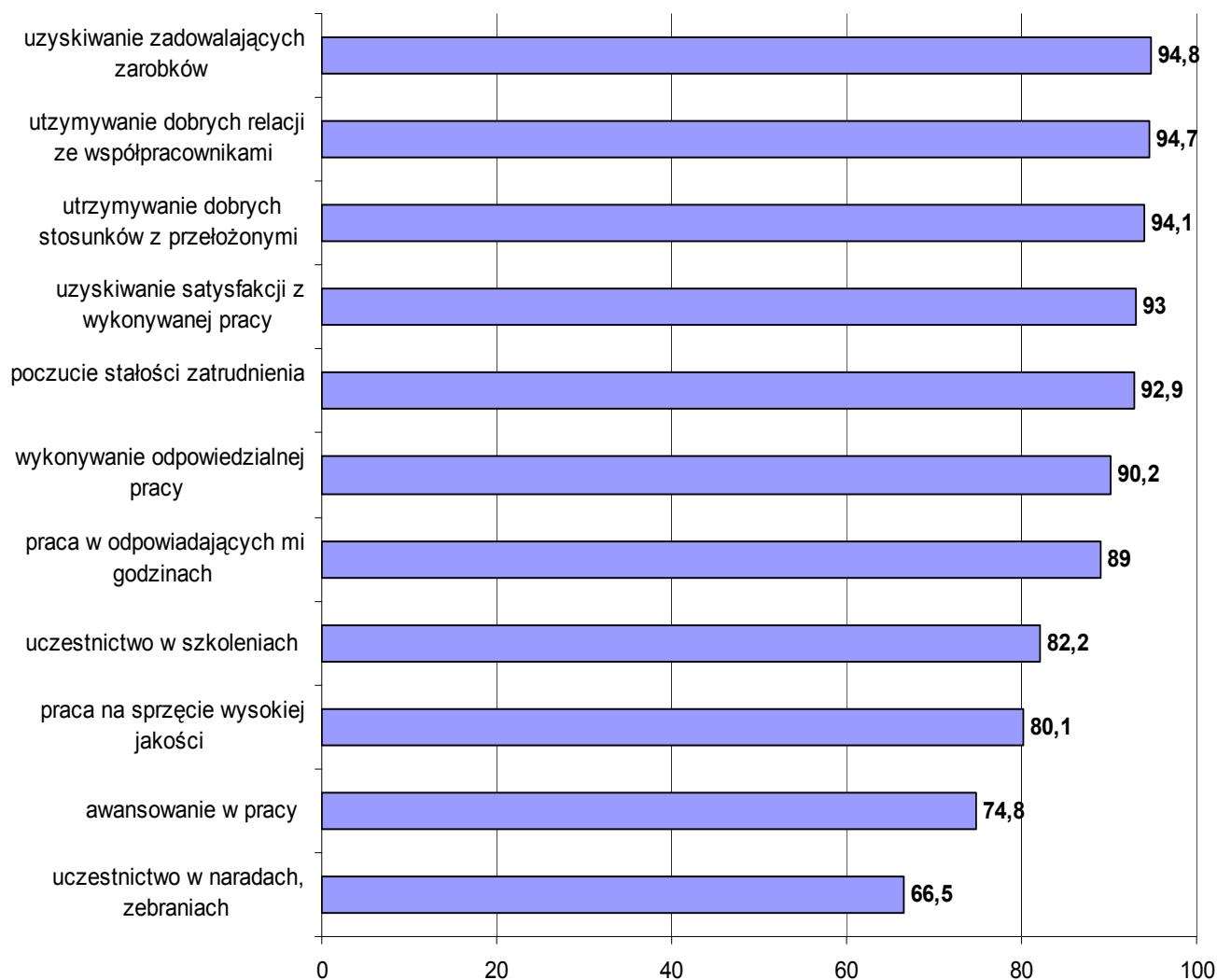
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W zdecydowanej większości wymienione w ankiecie składniki pracy okazały się w opiniach respondentów ważne lub bardzo ważne. Jednak najistotniejszymi okazały się:

- uzyskiwanie zadowalających zarobków (94,8%),
- utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami (94,7%),
- utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi (94,1%),
- uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy (93%),
- poczucie stałości zatrudnienia (92,9%)
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy (90,2%).

Wyżej wymienione składniki pracy zostały wskazane jako ważne i bardzo ważne przez ponad 90% badanych.

Wykres 9
Składniki pracy bardzo ważne i ważne w opiniach respondentów



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Odpowiedzi respondentów w zakresie identyfikacji stopnia ważności poszczególnych składników pracy mają wydźwięk ekonomiczno-społeczny. Osoby funkcjonujące w świecie pracy dążą do zaspokojenia w pierwszej kolejności potrzeb materialnych (*homo oeconomicus*) oraz społecznych (*politicon zoone*). Przejawem czego jest chęć uzyskiwania gratyfikacji finansowej na odpowiednim poziomie, jak i bycie akceptowanym w społecznym środowisku pracy. Jeżeli te czynniki o zasadniczym znaczeniu dla funkcjonowania człowieka w środowisku pracy zostaną zaspokojone wówczas implikować to będzie pojawienie się poczucia

bezpieczeństwa i względnej stabilizacji. Może to doprowadzić do zmniejszenia niekorzystnego zjawiska jakim jest nadmierna fluktuacja personelu.

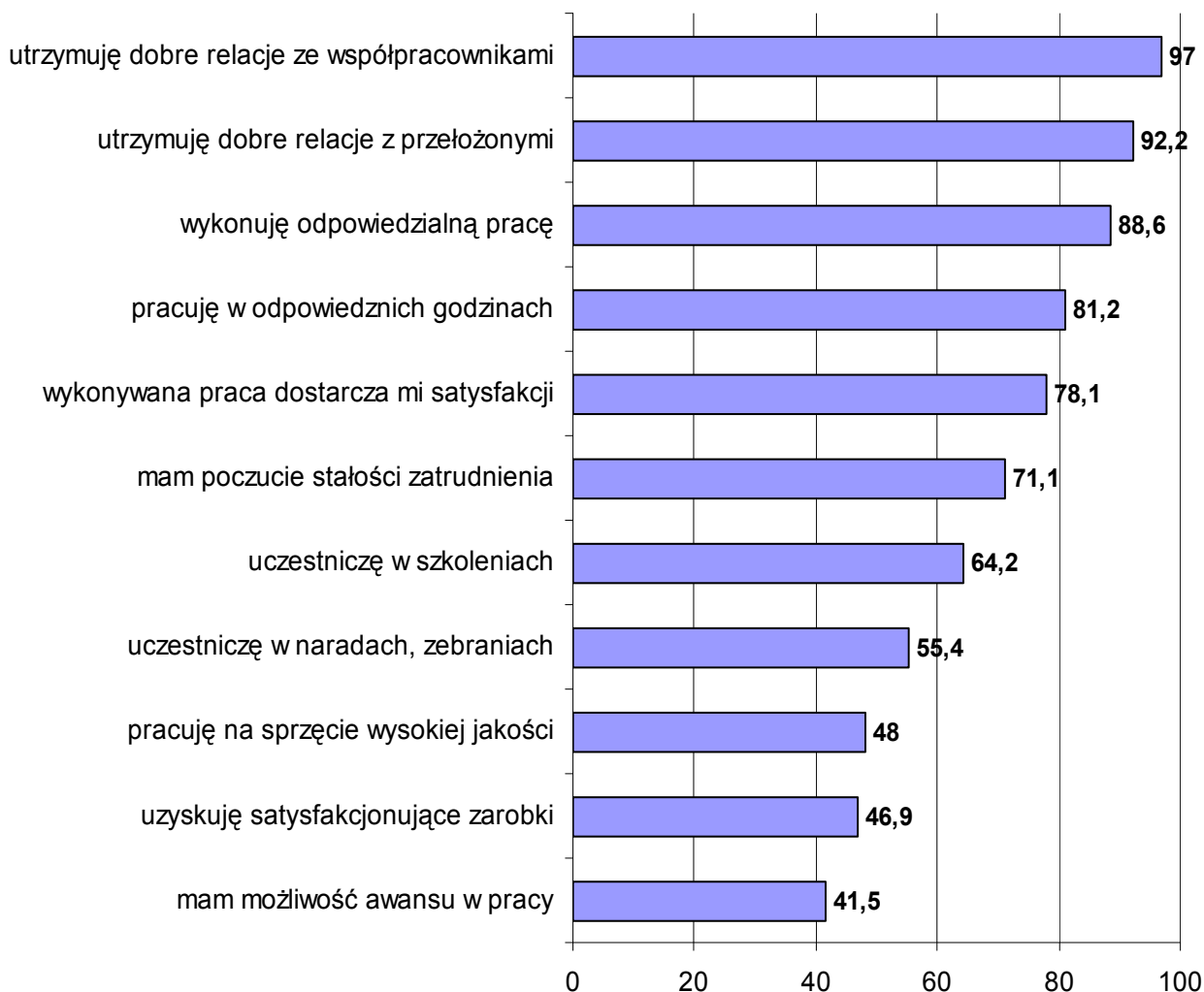
Mniej osób do szczególnie istotnych dla nich składników pracy zaliczyło awansowanie (74,8%) oraz uczestnictwo w naradach/ zebraniach (66,5%).

Tabela 13				
Ocena występowania przez respondentów określonych składników pracy				
Składniki pracy:	zdecydowane tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
	%	%	%	%
mam możliwość awansu w pracy	9,1	32,4	44,7	6,7
wykonuję odpowiedzialną pracę	32,5	56,1	6,2	0,7
utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami	36,2	60,8	2,4	0,4
utrzymuję dobre relacje z przełożonymi	27,1	65,1	3,4	0,6
uzyskuję zadowalające zarobki w pracy	6,2	40,7	34,6	13,7
pracuję w odpowiednich godzinach	21	60,2	10,4	3,8
pracuję na sprzęcie wysokiej jakości	7,8	40,2	35,3	8,7
mam poczucie stałości zatrudnienia	16	55,1	18,5	4,4
uczestniczę w naradach, zebraniach	11	44,4	31,2	6,5
uczestniczę w szkoleniach	11,2	53	24,3	4,2
wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji	19,3	58,8	12,9	2,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 10

Występujące składniki pracy wg subiektywnych wskazań respondentów



Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono sumy odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Według subiektywnych wskazań respondentów zdecydowanie dominującymi składnikami pracy, które występują w rzeczywistości są te związane z relacjami międzyludzkimi w zakładzie pracy.

Niemal wszyscy ankietowani stwierdzili, że są akceptowanymi członkami zespołu pracowniczego (97%), jak i utrzymują dobre relacje z przełożonymi (92,2%).

Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej, którzy zgodzili się na wzięcie udziału w badaniu ankietowym stwierdzili, że wykonują odpowiedzialną pracę (88,6%) i pracują w odpowiednich godzinach (81,2%).

Na każdym 100 przeankietowanych 47 uważa, że uzyskuje zadowalające zarobki a niemal 42 ma możliwość awansu.

Tabela 14						
Stopień ważności poszczególnych składników pracy – stan obecny i pożądaný						
	A			B		
treść opinii	tak¹ (w %)	nie² (w %)	treść opinii	ważne³ (w %)	nieważne⁴ (w %)	A - B (w %)
mam możliwość awansu w pracy	41,5	51,4	awansowanie w pracy jest dla mnie	74,8	18,9	-33,3
wykonyuję odpowiedzialną pracę	88,6	6,9	wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie	90,2	4,5	-1,6
utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami	97	2,8	utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami jest dla mnie	94,7	1,6	2,3
utrzymuję dobre relacje z przełożonymi	92,2	4	utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie	94,1	1,4	-1,9
uzyskuję zadowalające zarobki w pracy	46,9	48,3	uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie	94,8	0,8	-47,9
pracuję w odpowiednich godzinach	81,2	14,2	praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie	89	6	-7,8
pracuję na sprzęcie wysokiej jakości	48	44	praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie	90,1	13	-42,1
mam poczucie stałości zatrudnienia	71,1	22,9	poczucie stałości zatrudnienia jest dla mnie	92,9	1,9	-21,8
uczestniczę w naradach, zebraniach	55,4	37,7	uczestnictwo w naradach, zebraniach jest dla mnie	66,5	27,1	-11,1
uczestniczę w szkoleniach	64,2	28,5	uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie	82,2	11,1	-18
wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji	78,1	15,7	uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie	93	1,9	-14,9

Uwaga: ¹ – suma odpowiedzi: „zdecydowanie tak” i „raczej tak”; ³ – suma odpowiedzi: „zdecydowanie ważne” i „ważne”;
² – suma odpowiedzi: „raczej nie” i „zdecydowanie nie”; ⁴ – suma odpowiedzi: „nieważne” i „zdecydowanie nieważne”;
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

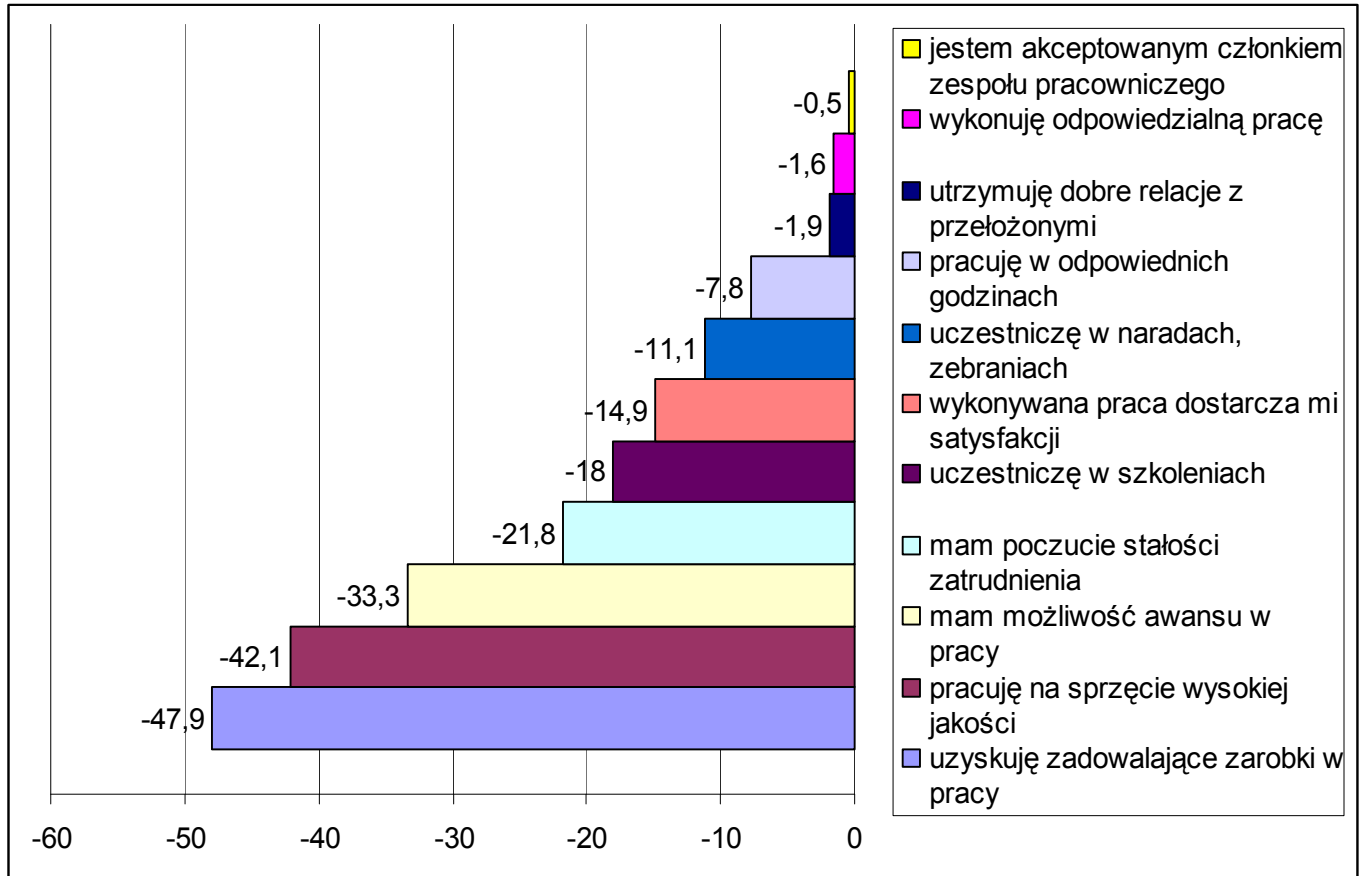
Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego w zakresie identyfikacji luk występujących pomiędzy stanem aktualnym a oczekiwanym jeżeli chodzi o poszczególne części składowe pracy (tabela nr 14 i wykres nr 11) pozwala na postawienie kilku wniosków.

Otóż największe rozbieżności u pracowników zaobserwowano w zakresie:

- a. **uzyskiwanych zarobków** (46,9% uważa, że uzyskuje zadowalające zarobki, natomiast dla 94,8% ważne jest, aby uzyskiwać satysfakcjonujące zarobki – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 47,9%);
- b. **praca na sprzęcie wysokiej jakości** (48% uważa, że pracuje na sprzęcie wysokiej jakości, natomiast dla 90,1% możliwość pracy na dobrym jakościowo sprzęcie jest ważna – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 42,1%);
- c. **możliwości awansu** (41,5% uważa, że ma możliwość awansu, natomiast dla 74,8% awansowanie w pracy jest ważne – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 33,3%);
- d. **poczucie stałości zatrudnienia** (71,7% uważa, że ma poczucie stałości zatrudnienia, natomiast dla 92,9% poczucie trwałości stosunku pracy jest ważne – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 21,8%).

Wykres 11

Różnice procentowe pomiędzy stanem obecnym a oczekiwaniami respondentów w zakresie występowania określonych składników pracy



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

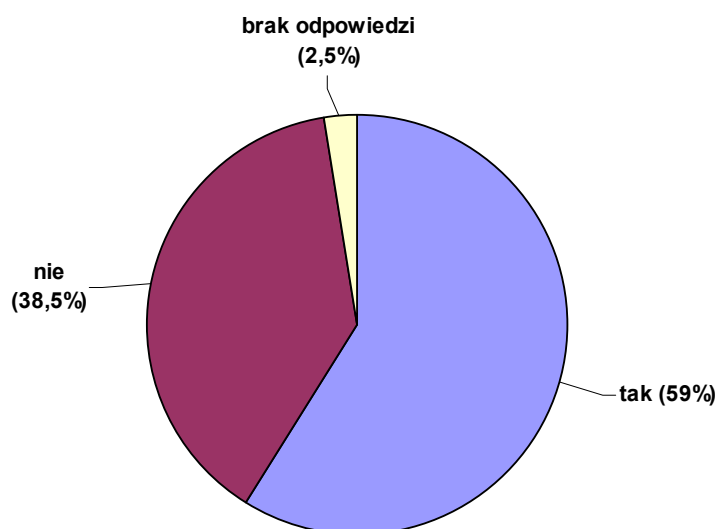
Jednym z celów projektu badawczego była próba odpowiedzi na pytanie o kompetencje cywilizacyjne posiadane przez funkcjonujących w świecie pracy mieszkańców Rudy Śląskiej.

Do kompetencji tych zaliczyć można m.in.: prawo jazdy kat. „B”, umiejętność korzystania z komputera i Internetu, znajomość co najmniej jednego języka obcego (najlepiej angielskiego), podnoszenie kwalifikacji zawodowych i dostosowywanie ich do zmian następujących na rynku. Kompetencje te można nazwać uniwersalnymi. Ułatwiają one nie tylko podjęcie pracy i jej utrzymanie, czy ewentualną zmianę zatrudnienia. Odpowiedni poziom kompetencji cywilizacyjnych ułatwia funkcjonowanie we współczesnym społeczeństwie.

Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego pozwala stwierdzić, że spośród każdych 100 ankietowanych 59 posiada prawo jazdy kat. „B”.

Wykres 12

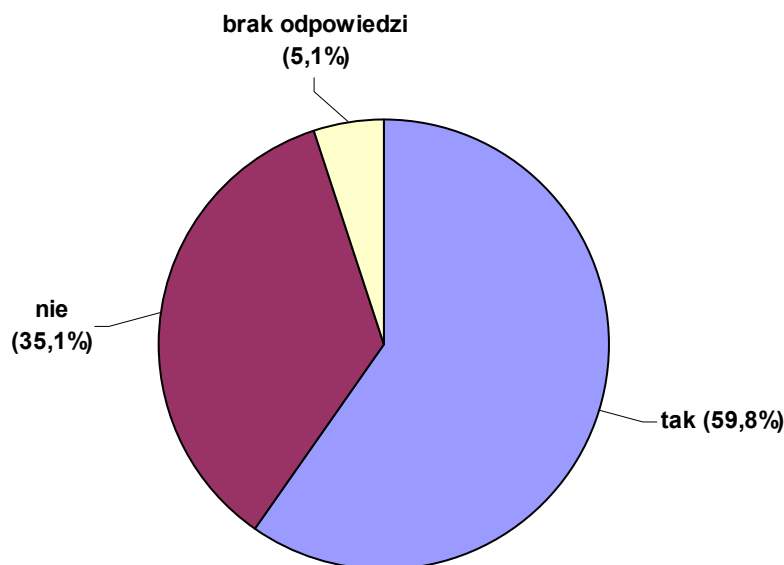
Podział respondentów ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. „B”



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niemal 60% respondentów (wykres nr 13) deklaruje znajomość co najmniej jednego języka obcego. Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej wskazywali przede wszystkim na znajomość następujących języków: angielskiego, rosyjskiego, niemieckiego i francuskiego.

Wykres 13
Podział ankietowanych ze względu na znajomość języka obcego



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

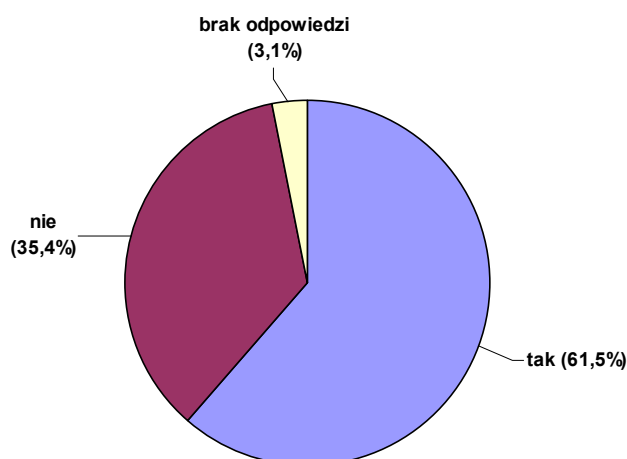
Ankietowani, którzy deklarowali znajomość co najmniej jednego języka obcego jednocześnie wskazywali na poziom jego znajomości wg subiektywnego uznania. Podobnie, jak w wcześniejszych badaniach okazało się, iż najczęściej wybierano poziom dostatecznej znajomości języka obcego. Tym samym można stwierdzić, że faktyczna znajomość co najmniej jednego języka obcego dla większości pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej pozostawia wiele do życzenia.

Kolejną niezwykle istotną kompetencją cywilizacyjną jest „bycie w sieci” – czyli korzystanie z Internetu.

Większość, bo 61,5% respondentów deklaruje regularne użytkowanie sieci internetowej. Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że osobami, które nie korzystają z Internetu są gorzej wykształceni mieszkańcy Rudy Śląskiej, deklarujący niechęć w podnoszeniu własnych kompetencji zawodowych.

Wykres 14

Podział ankietowanych ze względu na korzystanie z Internetu

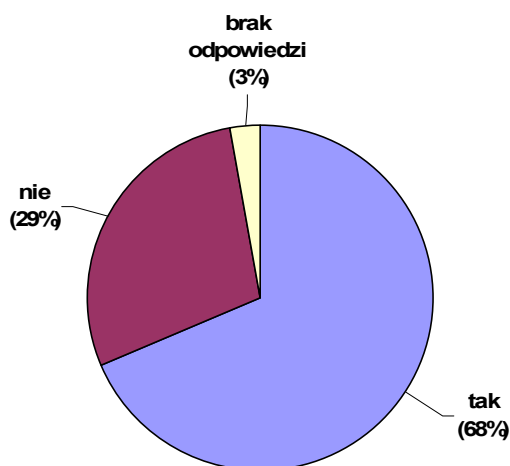


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uczestniczący w badaniach pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej w większości (68%) codziennie dojeżdżają do pracy. Bardziej wnikliwa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, iż czas przeznaczany na dojazd do pracy w większości przypadków nie przekracza 20 minut w jedną stronę. 2% badanych na dojazd do pracy poświęca co najmniej godzinę.

Wykres 15

Podział respondentów ze względu na codzienny dojazd do pracy



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Mieszkańcy Rudy Śląskiej wskazywali również na ewentualne strategie działania w przypadku utraty pracy.

Analiza empiryczna wykazała, iż respondenci w takiej sytuacji w pierwszej kolejności zaakceptują:

- rejestrację w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotni (66,3%),
- zmianę zawodu (53,5%),
- podjęcie jakiegokolwiek pracy – nawet poniżej swoich kwalifikacji (49,3),
- podjęcie pracy w innej miejscowości w kraju (38,8%).

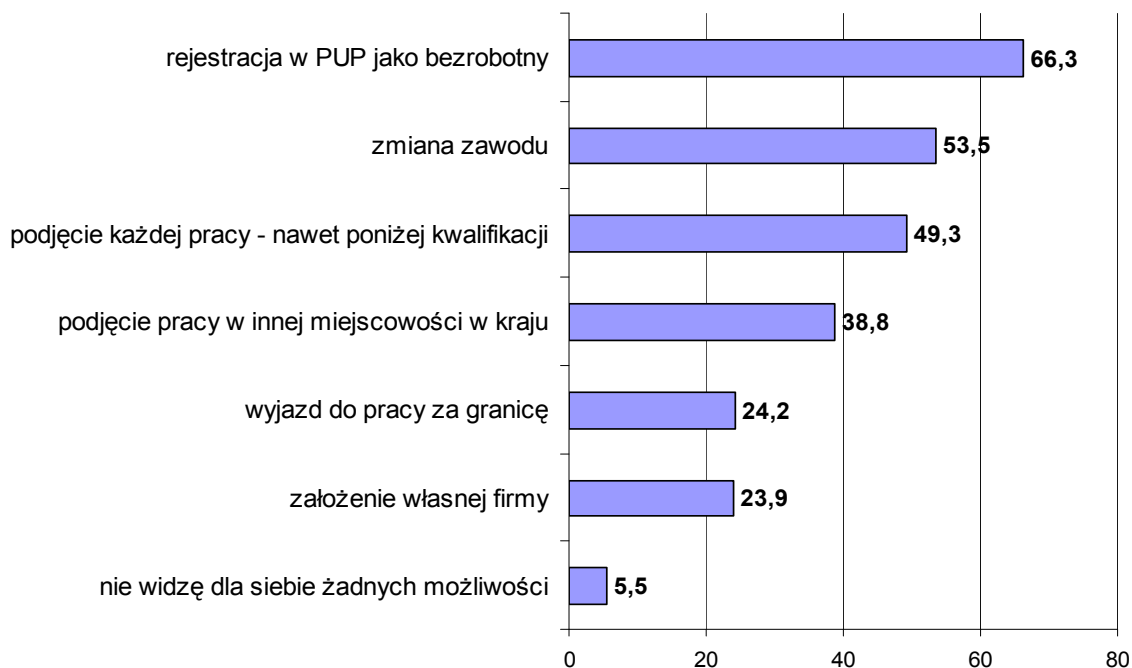
24,2% populacji badanych w hipotetycznej sytuacji utraty pracy rozważy możliwość wyjazdu za granicę, natomiast 23,9% - założenie własnej firmy. Jedynie 5,5% ankietowanych stwierdziło, że nie widzi dla siebie żadnych możliwości w przypadku utraty pracy.

Tabela 15					
Akceptowane sposoby zachowania na rynku respondentów w przypadku utraty pracy					
potencjalne możliwości	zdecydowane tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć
	%	%	%	%	%
rejestracja jako bezrobotny	27,8	38,5	12	6,2	5,2
podjęcie jakiegokolwiek pracy	8,1	41,2	24,6	8	8,1
zmiana zawodu	15,1	38,4	22,7	5,4	8,3
podjęcie pracy w innej miejscowości w kraju	6,5	32,3	30	14,5	6,4
wyjazd za granicę	7,3	16,9	32,7	25,1	7,7
założenie własnej firmy	5,2	18,7	40,2	14,5	10,8
nie widzę dla siebie żadnych możliwości	2	3,5	12,4	34,8	21,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 16

Akceptowane sposoby działania pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej w przypadku braku pracy (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”)



IV. Podsumowanie

Podsumowując zebrany materiał empiryczny na podstawie powtórzonych badaniach wśród 4000 pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej (październik 2007–styczeń 2008r.) można stwierdzić, że ich wyniki w bardzo dużym stopniu okazały się zbieżne z analizami przeprowadzonymi kilka miesięcy wcześniej (marzec-maj 2007r.) na populacji 4025 osób pracujących.

Badania przeprowadzone w okresie od października 2007 do stycznia 2008r., wykazały, iż:

- najbardziej cenionymi wartościami są zdrowie (71,2%), zadowolenie z życia rodzinnego (55,1%), interesująca i dająca satysfakcję praca (40,6%) i dobre relacje z innymi ludźmi (37,4%),
- 75,7% uważa, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym,
- do czynników ułatwiających znalezienie pracy należą kwalifikacje zawodowe (84,5%), dyspozycyjność (78,4%), doświadczenie zawodowe (76,3%), posiadane uprawnienia (75,9%), i poziom wykształcenia (75,5%),

- najczęściej badani otrzymywali informację o wakuującym miejscu pracy za pośrednictwem samodzielnego kontaktu z pracodawcą (40,1%), poprzez znajomych (38%) oraz publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej (6,9%),
- wg wskazań respondentów najłatwiej podjąć pracę w Rudzie Śląskiej przedstawicielom zawodów budowlanych, informatykom, sprzedawcom oraz górnikom,
- większość (83,3%) zgadza się ze stwierdzeniem, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych na współczesnym rynku pracy jest niezbędną, natomiast jedynie 33,8% zamierza w najbliższym roku ponieść/uzupełnić swoje kwalifikacje,
- do zasadniczych powodów chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych (głównie poprzez szkolenia i dalszą naukę) zaliczono możliwość uzyskania podwyżki (36,3%), rozwijanie własnych zainteresowań/ pasji (34,7%) oraz perspektywa utrzymania obecnego miejsca pracy (34,5%),
- brak wpływu podniesienia kwalifikacji zawodowych na aktualną sytuację zatrudnionych oraz niewystarczające środki finansowe okazały się najczęściej podawanymi przyczynami braku chęci podnoszenia kompetencji,
- niemal połowa ankietowanych (46,9%) jest zadowolona z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 17,8% było odmiennego zdania,
- zasadniczymi powodami satysfakcji z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych okazały się możliwość rozwoju zawodowego, wyższe zarobki oraz możliwość awansu,
- z kolei do najważniejszych przyczyn niezadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych zaliczono brak szkoleń,
- niemal co drugi ankietowany (47,9%) ocenia swoje kwalifikacje zawodowe jako wysokie i bardzo wysokie, jedynie 3% identyfikuje je jako niskie lub bardzo niskie,
- 3,2% ogółu ankietowanych zamierza w obecnej firmie pracować nie dłużej niż rok, 7,4% - od roku do co najwyżej 5 lat, natomiast 44,7% aż do przejścia na emeryturę (osoby te reprezentują najczęściej oświatę i górnictwo)
- zasadniczymi przyczynami chęci zmiany miejsca pracy w najbliższym czasie okazały się niska pensja i brak perspektyw rozwoju, a także – złe stosunki międzyludzkie, natomiast ta grupa respondentów, która deklarowała chęć

pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę wskazywała na satysfakcję z pracy, stosunkowo krótki okres do nabycia praw emerytalnych, czy też wykonywanie pracy blisko miejsca zamieszkania,

- wg wskazań badanych trzema najważniejszymi (pożądanymi) składnikami pracy okazały się: uzyskiwanie zadowalających zarobków (94,8%), bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego/ dobre relacje z pracownikami (94,7%) i utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi (94,1%),
- natomiast do składników pracy występujących w rzeczywistość w największym stopniu zaliczono fakt bycia akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego/ dobre relacje z pracownikami (97%), utrzymywania dobrych relacji z przełożonymi (92,2%) i wykonywanie odpowiedzialnej pracy (88,6%),
- największe rozbieżności u ankietowanych pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym w zakresie występowania określonych składników pracy okazały się: *uzyskiwanie satysfakcjonujących zarobków z pracy* (dla 94,8% jest to istotne, podczas gdy 46,9% jest zadowolonych z obecnych zarobków), *praca na sprzęcie wysokiej jakości* (dla 90,1% % jest to istotne, natomiast 48% wskazuje, że pracuje na sprzęcie wysokiej jakości) oraz *możliwość awansu* (dla 74,8% jest to istotne, podczas gdy 41,5% wskazuje, iż ma możliwość awansu),
- analizując posiadanie określonych kompetencji cywilizacyjnych u badanej populacji można stwierdzić, że 59% z nich posiadają prawo jazdy kat. „B”, 59,8% deklaruje znajomość co najmniej jednego języka obcego (najczęściej angielskiego lub rosyjskiego na poziomie dostatecznymi, bądź dobrym),
- 68% respondentów codziennie dojeżdża do pracy (czas dojazdu do pracy większości z nich nie przekracza 20 minut),
- respondenci w przypadku ewentualnej utraty pracy zaakceptują w pierwszej kolejności rejestrację jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy (66,3%), a w dalszej kolejności zmianę zawodu, bądź podjęcie każdej pracy – nawet poniżej posiadanych kwalifikacji.

V. Spis tabel i wykresów

Spis tabel	str.
Tabela 1, Podział ankietowanych ze względu na płeć.....	5
Tabela 2, Podział ankietowanych ze względu na wiek.....	5
Tabela 3, Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie.....	6
Tabela 4, Podział ankietowanych ze względu na ogólny staż pracy.....	7
Tabela 5, Podział ankietowanych ze względu na staż pracy w obecnej firmie.....	7
Tabela 6, Podział ankietowanych ze względu na dochody netto przypadające na członka rodziny.....	7
Tabela 7, Cechy/ umiejętności na które zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika w opiniach respondentów.....	12
Tabela 8, Sposób otrzymania informacji o wolnym miejscu pracy w firmie, gdzie respondenci obecnie pracują.....	14
Tabela 9, Powody braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych u respondentów.....	18
Tabela 10, Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie.....	21
Tabela 11, Podział respondentów ze względu na chęć podjęcia pracy poza Rudą Śląską.....	23
Tabela 12, Percepcja stopnia istotności poszczególnych składników pracy.....	24
Tabela 13, Ocena występowania przez respondentów określonych składników pracy.....	26
Tabela 14, Stopień ważności poszczególnych składników pracy – stan obecny i pożądaný.....	28
Tabela 15, Akceptowane sposoby zachowania na rynku respondentów w przypadku utraty pracy.....	33

Spis wykresów	str.
Wykres 1, Cechy ważne w życiu człowieka w opiniach respondentów.....	9
Wykres 2, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?</i>	11

Wykres 3, Cechy/ umiejętności, które zdaniem respondentów są ważne i bardzo ważne dla pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata.....	13
Wykres 4, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji w dzisiejszych czasach jest niezbędna?</i>	15
Wykres 5, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?</i>	16
Wykres 6, Powody chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych przez respondentów	17
Wykres 7, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie?</i>	19
Wykres 8, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Jak Pani/ Pan ocenia swoje kwalifikacje zawodowe?</i>	20
Wykres 9, Składniki pracy bardzo ważne i ważne w opiniach respondentów.....	25
Wykres 10, Występujące składniki pracy wg subiektywnych wskazań respondentów	27
Wykres 11, Różnice procentowe pomiędzy stanem obecnym a oczekiwaniami respondentów w zakresie występowania określonych składników pracy.	29
Wykres 12, Podział respondentów ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. „B”...	30
Wykres 13, Podział ankietowanych ze względu na znajomość języka obcego.....	31
Wykres 14, Podział ankietowanych ze względu na korzystanie z Internetu.....	32
Wykres 15, Podział respondentów ze względu na codzienny dojazd do pracy.....	32
Wykres 16, Akceptowane sposoby działania pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej w przypadku braku pracy (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).....	34

VI. Kwestionariusz ankiety użyty w badaniach



Szanowni Państwo,

*Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przeprowadza badania ankietowe, których celem jest **zdiagnozowanie procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy**. Niezwykle istotną rolę na rynku pracy pełnią osoby, które pracują. Dlatego też prosimy Państwa o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w niniejszej ankiecie.*

Państwa odpowiedzi są szczególnie ważne dla zespołu badawczego – prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na wszystkie pytania.

Pragniemy jednocześnie zapewnić Państwa o anonimowości prowadzonych badań – ich wyniki pozwolą na tworzenie kompleksowego i długofalowego programu ograniczania w mieście problemu bezrobocia.

Jednocześnie informujemy Państwa, że badania zostały objęte patronatem Prezydenta Miasta Ruda Śląska.

Z góry dziękujemy za życzliwą współpracę i poświęcony nam czas.

**Dyrekcja i pracownicy
Powiatowego Urzędu Pracy
w Rudzie Śląskiej**

Projekt badawczy „**Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej**” finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej w okresie od 01.01.2007 r. do 31.03.2008 r. w ramach: Priorytetu I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej” Działanie 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” Schemat b) „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy”

<p>Pyt. 1</p>	<p>Co zdaniem Pani/ Pana jest szczególnie ważne w życiu człowieka? <i>(z poniższej listy prosimy wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. dobre relacje z innymi ludźmi, b. interesująca i dająca satysfakcję praca, c. dobrobyt materialny, d. zadowolenie z życia rodzinnego, e. zdrowie, f. dobre wykształcenie, g. postępowanie zgodne z Dekalogiem, h. cwaniactwo i spryt, i. posiadanie stałej pracy, j. możliwość rozwoju zawodowego, k. rozwijanie własnych zainteresowań, l. inne (jakie?)..... 																																																																																																									
<p>Pyt. 2</p>	<p>Czy zgadza się Pani/ Pan ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym? <i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. zdecydowanie tak, b. raczej tak, c. raczej nie, d. zdecydowanie nie, e. trudno powiedzieć, 																																																																																																									
<p>Pyt. 3</p>	<p>Na co zwracają uwagę pracodawcy przyjmując osoby do pracy? Prosimy ocenić poniższe oczekiwania pracowników wobec kandydatów do pracy (poprzez postawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach,) Prosimy ocenić każdy czynnik.</p> <p>1 oznacza „w ogóle nie ważne”, 2 – „nie ważne”, 3 – „takie sobie, ani ważne, ani nie ważne”, 4 – „ważne”, 5 – „bardzo ważne”</p> <table border="1" data-bbox="248 1272 1366 2031"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3/1</td> <td>kwalfikacje zawodowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/2</td> <td>Dyspozycyjność</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/3</td> <td>Poziom wykształcenia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/4</td> <td>Znajomości, rekomendacje</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/5</td> <td>Wiek kandydata na pracownika</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/6</td> <td>Staż pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/7</td> <td>Sposób prezentacji swojej kandydatury</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/8</td> <td>Rodzaj ukończonej szkoły</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/9</td> <td>Wygląd zewnętrzny</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/10</td> <td>Sytuacja rodzinna</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/11</td> <td>Posiadane doświadczenie zawodowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/12</td> <td>Długość okresu pozostawania bez pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/13</td> <td>Posiadane uprawnienia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/14</td> <td>Inne (jakie?).....</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			1	2	3	4	5	3/1	kwalfikacje zawodowe						3/2	Dyspozycyjność						3/3	Poziom wykształcenia						3/4	Znajomości, rekomendacje						3/5	Wiek kandydata na pracownika						3/6	Staż pracy						3/7	Sposób prezentacji swojej kandydatury						3/8	Rodzaj ukończonej szkoły						3/9	Wygląd zewnętrzny						3/10	Sytuacja rodzinna						3/11	Posiadane doświadczenie zawodowe						3/12	Długość okresu pozostawania bez pracy						3/13	Posiadane uprawnienia						3/14	Inne (jakie?).....					
		1	2	3	4	5																																																																																																				
3/1	kwalfikacje zawodowe																																																																																																									
3/2	Dyspozycyjność																																																																																																									
3/3	Poziom wykształcenia																																																																																																									
3/4	Znajomości, rekomendacje																																																																																																									
3/5	Wiek kandydata na pracownika																																																																																																									
3/6	Staż pracy																																																																																																									
3/7	Sposób prezentacji swojej kandydatury																																																																																																									
3/8	Rodzaj ukończonej szkoły																																																																																																									
3/9	Wygląd zewnętrzny																																																																																																									
3/10	Sytuacja rodzinna																																																																																																									
3/11	Posiadane doświadczenie zawodowe																																																																																																									
3/12	Długość okresu pozostawania bez pracy																																																																																																									
3/13	Posiadane uprawnienia																																																																																																									
3/14	Inne (jakie?).....																																																																																																									

Pyt. 4	<p>W jaki sposób dowiedziała się Pani/ dowiedział się Pan o wolnym miejscu pracy, na którym obecnie Pani/ Pan pracuje? <i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. poprzez znajomych, b. prywatne agencje zatrudnienia, c. prasa, d. Powiatowy Urząd Pracy, e. Internet, f. targi pracy, g. samodzielny kontakt z pracodawcą, h. inne (jakie?).....
Pyt. 5	<p>Jak Pani/ Pan myśli – przedstawiciele jakich zawodów/ specjalności mają obecnie największe szanse, aby znaleźć pracę w Rudzie Śląskiej? <i>(prosimy o wskazanie tych zawodów)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1..... 2..... 3.....
Pyt. 6	<p>Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest wg Pani/ Pana w dzisiejszych czasach niezbędna? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak, b. nie, c. trudno powiedzieć
Pyt. 7	<p>Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak (prosimy przejść do pytania nr 8, 9, 11 i następnych) b. nie (prosimy przejść do pytania nr 10, 11 i następnych) c. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 11 i następnych)
Pyt. 8	<p><i>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „a”)</i> Dlaczego zamierza Pani/ Pan podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. da mi to perspektywę utrzymania obecnego stanowiska pracy, b. da mi to perspektywę awansu, c. da mi to perspektywę podniesienia zarobków, d. da mi to perspektywę znalezienia innej pracy, e. da mi to perspektywę rozwijania własnych zainteresowań/ pasji, f. inne (jakie?).....
Pyt. 9	<p><i>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „a”)</i> W jaki sposób zamierza Pani/ Pan podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy krótko to opisać)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 10	<p><i>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „b”)</i> Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan w najbliższym czasie podnieść swoich kwalifikacji zawodowych? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi)</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> a. moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie, b. podniesienie kwalifikacji zawodowych nie miałyby wpływu na moją sytuację zawodową, c. nie dysponuję wystarczającą ilością czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje, d. nie dysponuję środkami finansowymi pozwalającymi na zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych, e. inne (jakie?).....
Pyt. 11	<p>Czy ogólnie jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. zdecydowanie tak (prosimy przejść do pytania 12, 14 i następnych) b. raczej tak (prosimy przejść do pytania 12, 14 i następnych) c. raczej nie (prosimy przejść do pytania 13, 14 i następnych) d. zdecydowanie nie (prosimy przejść do pytania 13, 14 i następnych) e. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 14 i następnych)
Pyt. 12	<p><i>(to pytanie skierowane jest do osób, które w pyt. 11 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i></p> <p>Dlaczego jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie? <i>(prosimy to krótko opisać)</i></p>
Pyt. 13	<p><i>(to pytanie skierowane jest do osób, które w pyt. 11 wybrały odpowiedź „c” lub „d”)</i></p> <p>Dlaczego nie jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie? <i>(prosimy to krótko opisać)</i></p>
Pyt. 14	<p>Jak Pani/ Pan ocenia swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. bardzo wysoko, b. wysoko, c. przeciętnie, d. nisko, e. bardzo nisko, f. trudno powiedzieć,
Pyt. 15	<p>Jak długo chciał(a)by Pani/Pan jeszcze pracować w firmie, w której Pani/ Pan jest zatrudniona/y?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. nie dłużej niż rok (prosimy przejść do pytania 16, 17, 19 i następnych) b. od 1 do 5 lat (prosimy przejść do pytania 16, 17, 19 i następnych) c. aż do przejścia na emeryturę (prosimy przejść do pytania 18, 19 i następnych) d. trudno to w tej chwili określić (prosimy przejść do pytania 19 i następnych) e. inny okres czasu (jak długo?)..... (prosimy przejść do pyt. 19 i następnych)
Pyt. 16	<p><i>(to pytanie skierowane jest tylko do tych osób, które w pytaniu 15 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i></p> <p>Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan pracować w obecnej firmie dłużej niż 5 lat? Jakie czynniki na to wpływają. Prosimy je opisać.</p>

				
Pyt. 17	<i>(to pytanie skierowane jest tylko do tych osób, które w pytaniu 15 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i> Czy zamierza Pani/ Pan podjąć pracę poza Rudą Śląską? a. tak (gdzie?)..... b. nie				
Pyt. 18	Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan zmienić pracy? Jakie czynniki na to wpływają?				
Pyt. 19	Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy uważnie je przeczytać i ocenić każde z nich (poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach).				
	Treść stwierdzenia:	Bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne
19/1	Awansowanie w pracy jest dla mnie:				
19/2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:				
19/3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem grupy pracowniczej jest dla mnie:				
19/4	Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:				
19/5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:				
19/6	Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:				
19/7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:				
19/8	Poczucie stałości zatrudnienia jest dla mnie:				
19/9	Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:				
19/10	Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:				
19/11	Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:				
Pyt. 20	Czy posiada Pan/i prawo jazdy? <i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i> a. tak (jakiej kategorii?)..... b. nie				
Pyt. 21	Czy potrafi się Pan/i posługiwać przynajmniej jednym językiem obcym? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak a1. język (jaki?)..... a2. stopień znajomości aa1. bardzo dobry, aa2. dobry, aa3. dostateczny b1. język (jaki?)..... B2. stopień znajomości				

	bb1. bardzo dobry, bb2. dobry, bb3. dostateczny b. nie																																																																								
Pyt. 22	Czy korzysta Pan/i na co dzień z Internetu? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak a1. czego najczęściej poszukuje Pani/ Pan za pośrednictwem Internetu? b. nie																																																																								
Pyt. 23	Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy uważnie je przeczytać i ocenić każde z nich (poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach). <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Treść stwierdzenia:</th> <th>zdecydowanie tak</th> <th>tak</th> <th>nie</th> <th>zdecydowanie nie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23/1</td> <td>Mam możliwość awansu w pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/2</td> <td>Wykonuję odpowiedzialną pracę</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/3</td> <td>Utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami i czuję się akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/4</td> <td>Utrzymuję dobre relacje z przełożonymi</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/5</td> <td>Uzyskuję zadowalające zarobki w pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/6</td> <td>Pracuję w odpowiednich godzinach</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/7</td> <td>Pracuję na sprzęcie wysokiej jakości</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/8</td> <td>Mam poczucie stałości zatrudnienia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/9</td> <td>Uczestniczę w naradach, zebraniach</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/10</td> <td>Uczestniczę w szkoleniach</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23/11</td> <td>Wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Treść stwierdzenia:	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	23/1	Mam możliwość awansu w pracy					23/2	Wykonuję odpowiedzialną pracę					23/3	Utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami i czuję się akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego					23/4	Utrzymuję dobre relacje z przełożonymi					23/5	Uzyskuję zadowalające zarobki w pracy					23/6	Pracuję w odpowiednich godzinach					23/7	Pracuję na sprzęcie wysokiej jakości					23/8	Mam poczucie stałości zatrudnienia					23/9	Uczestniczę w naradach, zebraniach					23/10	Uczestniczę w szkoleniach					23/11	Wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji				
	Treść stwierdzenia:	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie																																																																				
23/1	Mam możliwość awansu w pracy																																																																								
23/2	Wykonuję odpowiedzialną pracę																																																																								
23/3	Utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami i czuję się akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego																																																																								
23/4	Utrzymuję dobre relacje z przełożonymi																																																																								
23/5	Uzyskuję zadowalające zarobki w pracy																																																																								
23/6	Pracuję w odpowiednich godzinach																																																																								
23/7	Pracuję na sprzęcie wysokiej jakości																																																																								
23/8	Mam poczucie stałości zatrudnienia																																																																								
23/9	Uczestniczę w naradach, zebraniach																																																																								
23/10	Uczestniczę w szkoleniach																																																																								
23/11	Wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji																																																																								
Pyt. 24	Czy codziennie dojeżdża Pani/Pan do pracy? a. tak (mniej więcej ile minut?)..... b. nie																																																																								
Pyt. 25	Za pośrednictwem tego pytania chcielibyśmy sprawdzić zachowanie Pani/ Pana w przypadku braku pracy. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Gdyby Pan/i miał/a problemy ze znalezieniem pracy, to co by Pan/i zrobił/a? Czy zgadza się Pani/ Pan z poniższymi stwierdzeniami? (prosimy w każdej rubryce w odpowiednim miejscu wstawić znak „x”)</th> <th>zdecydowanie tak</th> <th>raczej tak</th> <th>raczej nie</th> <th>zdecydowanie nie</th> <th>trudno powiedzieć</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25/1</td> <td>zmieniłabym/ zmieniłbym zawód</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Gdyby Pan/i miał/a problemy ze znalezieniem pracy, to co by Pan/i zrobił/a? Czy zgadza się Pani/ Pan z poniższymi stwierdzeniami? (prosimy w każdej rubryce w odpowiednim miejscu wstawić znak „x”)	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć	25/1	zmieniłabym/ zmieniłbym zawód																																																															
	Gdyby Pan/i miał/a problemy ze znalezieniem pracy, to co by Pan/i zrobił/a? Czy zgadza się Pani/ Pan z poniższymi stwierdzeniami? (prosimy w każdej rubryce w odpowiednim miejscu wstawić znak „x”)	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć																																																																			
25/1	zmieniłabym/ zmieniłbym zawód																																																																								

25/2	zalozyłabym/ zalozyłbym własną firmę					
25/3	wziąłabym/ wziąłbym taką pracę jaka jest – nawet poniżej moich kwalifikacji					
25/4	staralabym się/ staralbym się podjąć pracę w innej miejscowości w kraju					
25/5	staralabym się/ staralbym się wyjechać do pracy za granicę					
25/6	zarejestrowalabym się/ zarejestrowałbym się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna					
25/7	nie wiem co bym zrobiła/ zrobił, ponieważ nie widzę dla siebie żadnych możliwości					

Na koniec prosimy Państwa o podanie kilku informacji o sobie, które zostaną wykorzystane **jedynie** w celu statystycznego opracowania zebranych materiałów badawczych.

Przypominamy raz jeszcze, że badania są anonimowe – prosimy nie podpisywać ankiet.

METRYCZKA

M1. wiek (w latach).....

M2. płeć

M2a. kobieta

M2b. mężczyzna

M3. poziom wykształcenia:

M3a. niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne

M3b. podstawowe/ gimnazjalne

M3c. zasadnicze zawodowe

M3d. średnie ogólne

M3e. średnie techniczne

M3f. policealne

M3g. wyższe zawodowe

M3h. wyższe magisterskie

M3i. inne (jakie?).....

M4. Branża, w jakiej Pani/ Pan pracuje.....

M5. Stanowisko.....

M6. Ogólny staż pracy

M6a. poniżej 5 lat

M6b. 5 - 10 lat

M6c. 11 – 15 lat

M6d. 16 - 20 lat

M6e. 21 – 25 lat

M6f. powyżej 25 lat

M7. Staż pracy w firmie, w której Pani/ Pan obecnie pracuje

M7a. poniżej 5 lat

M7b. 5 - 10 lat

M7c. 11 – 15 lat

M7d. 16 - 20 lat

M7e. 21 – 25 lat

M7f. powyżej 25 lat

M8. Wysokość miesięcznych dochodów w Pani/a gospodarstwie domowym na członka rodziny („na rękę”).....

M9. Czy ktoś z Pani/Pana najbliższej rodziny jest osobą bezrobotną?

M9a. TAK (matka, ojciec, córka, syn, brat, siostra)

M9b. NIE

Uwagi

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

Dziękujemy za współpracę i poświęcony czas