



***Raport z badań ankietowych przeprowadzonych
wśród pracodawców w Rudzie Śląskiej
(badanie powtórzone: wrzesień 2007- styczeń 2008r.)***

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 2004-2006.

Ruda Śląska, styczeń 2008r.

Spis treści

str.

I.	Wstęp i zagadnienia metodologiczne.....	
II.	Charakterystyka badanych podmiotów.....	
III.	Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego na podstawie badań przeprowadzonych wśród pracodawców.....	
IV.	Podsumowanie.....	
V.	Spis tabel i wykresów.....	
VI.	Aneksy.....	

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”**).

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 osoby odbywające staż w Powiatowym Urzędzie Pracy w oparciu o technikę wywiadu, bądź ankiety. Partnerami tak szerokiego przedsięwzięcia są: Miejski Zakład Placówek Oświatowych, Rudzka Agencja Rozwoju „Inwestor”, Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości oraz Śląski Park Przemysłowy.

Niniejszy raport przedstawia wyniki powtórzonych badań empirycznych przeprowadzonych wśród 1080 pracodawców z Rudy Śląskiej.

Cele badań:

Do podstawowych celów badań przeprowadzonych wśród pracodawców można zaliczyć:

a. efektywniejsze wykorzystanie środków finansowych przeznaczanych na aktywizację rynku pracy

Publiczne służby zatrudnienia, mając merytoryczną wiedzę o procesach zachodzących na rynku pracy, diagnozując dynamicznie zmieniający się popyt na zasoby pracy będą mogły efektywniej dysponować środkami na zwalczanie problemu bezrobocia pochodzącymi z Funduszu Pracy, czy też z funduszy unijnych.

Wówczas większy odsetek uczestniczących w różnego rodzaju programach inicjowanych przez służby zatrudnienia podejmie pracę. Można będzie wspierać finansowo te przedsięwzięcia i branże, które – w świetle przeprowadzonych badań - okazały się rozwojowe i istnieje duże prawdopodobieństwo utworzenia względnie trwałych miejsc pracy.

b. tworzenie planów szkoleniowych bezrobotnych – w oparciu o rzeczywiste, zidentyfikowane potrzeby pracodawców

Wyniki badań rynku pracy z powodzeniem będzie można wykorzystać przy tworzeniu planów szkoleniowych. Większość organizowanych szkoleń przez służby zatrudnienia nie przekracza okresu kilku tygodni. Dzięki temu można szybko zareagować i starać się zapełnić lukę kadrową, sygnalizowaną na lokalnym rynku pracy przez pracodawców. Przeszkolenie bezrobotnych - w oparciu o rzeczywiste zapotrzebowanie płynące z rynku – implikować będzie wzrostem podjęć pracy u osób, które nabyły dodatkowe kwalifikacje zawodowe.

c. merytoryczne uzasadnienie pisania programów pod kątem pozyskiwania dodatkowych środków finansowych ze źródeł unijnych

Dobrze zdiagnozowana sytuacja na rynku pracy może pomóc w pozyskiwaniu dodatkowych funduszy ograniczających problem bezrobocia. Komitet Oceny Projektów podczas merytorycznej oceny wniosku – jeżeli potrzeba jego realizacji wynika z badań empirycznych – przyznaje mu większą liczbę punktów. Realizacja projektu odpowiadającego faktycznym procesom zachodzącym na rynku pracy przyniesie korzystne, wymierne rezultaty. Biorąc pod uwagę wartość niektórych projektów, niejednokrotnie wynoszącą kilka milionów złotych - to faktycznie mogą

one znacząco wpływać na poprawę sytuacji na rynku pracy i to nie tylko w układzie lokalnym. Jednakże, aby tak było nie mogą projekty być realizowane dla samej idei realizacji projektów. Bezwzględnie muszą trafiać w zapotrzebowanie pracodawców.

d. opiniowanie nowych kierunków kształcenia

Powiatowe Rady Zatrudnienia opiniują wprowadzenie i likwidację kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych. Praktyka wskazuje, że przed wyrażeniem swojego zdania, członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia zasięgają opinii Powiatowego Urzędu Pracy. W sporządzeniu takiej opinii z pewnością pomogą prowadzone badania procesów zachodzących na zmieniającym się rynku pracy. W tym przypadku należy jednak zachować dużą ostrożność. Proces kształcenia przygotowujący do pełnienia pewnych ról zawodowych trwa co najmniej kilka lat. Natomiast dynamika zmian zachodzących na rynku jest bardzo duża. W tej metodzie jest zatem pewne niebezpieczeństwo. Mianowicie może okazać się, że służby zatrudnienia na podstawie cyklicznych badań rynku zaproponują wprowadzenie określonego kierunku kształcenia, a za kilka lat może okazać się, że na rynku występuje zapotrzebowanie na zupełnie inaczej kwalifikowane kadry.

e. tworzenie lokalnej strategii zatrudnienia

Cyklicznie prowadzone badania w zakresie podaży i popytu na pracę pomogą w kreowaniu lokalnej strategii zatrudnienia. Działania badawcze i analityczne identyfikujące procesy zachodzące na rynku pracy mogą pomóc m.in. w kreowaniu rozwoju kompetencji zasobów ludzkich oraz wpłynąć na wzrost wskaźnika aktywności zawodowej mieszkańców Rudy Śląskiej.

f. pomoc publicznym i komercyjnym służbom pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w profesjonalnej obsłudze swoich klientów

Profesjonalna diagnoza rynku pracy i procesów na nim zachodzących jest jednym z podstawowych warunków sprawnej realizacji zadań przez komercyjne i publiczne służby zatrudnienia. Klienci otrzymywać będą informacje, w którym kierunku powinni rozwijać swoje kwalifikacje – tak, aby zbieżne one były z oczekiwaniami

pracodawców. Pośrednicy pracy – w oparciu o wyniki badań empirycznych – będą mogli wskazywać bezrobotnym i poszukującym pracy nie tylko przedsiębiorców i branże planujące rozwój i wzrost zatrudnienia w najbliższym czasie, ale także zakres kompetencji kwalifikacyjnych oczekiwanych przez pracodawców.

g. nawiązanie nowych kontaktów z partnerami rynku pracy

Działania badawcze prowadzone przez urzędy pracy na lokalny rynek zatrudnienia z pewnością przyczynią się do budowania jego pozytywnego wizerunku. Publiczne służby zatrudnienia dzięki badaniom prowadzonym wśród pracodawców nawiązują z nimi nowe i odnawiają stare kontakty. Podczas wizyt u pracodawców w celu zbierania materiału empirycznego można u nich zostawić materiały marketingowe o usługach świadczonych przez PUP na rzecz przedsiębiorców. Takie działania zmniejszają dystans pomiędzy pracodawcą a urzędem pracy, a w konsekwencji – przyczyniają się do poprawy wizerunku publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy. Implikacją tych działań powinien być wzrost ilości ofert pracy wpływających do PUP. Lepszy wizerunek PUP zyskuje nie tylko wśród pracodawców i innych instytucji statutowo związanych z rynkiem pracy, ale także wśród mieszkańców danego powiatu.

Swoistego rodzaju wartością dodaną realizowanych badań wśród przedsiębiorców z Rudy Śląskiej było poznanie ich opinii dotyczących jakości współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia. Innym, dodatkowym aspektem przedsięwzięcia badawczego było poznanie oczekiwań podmiotów gospodarczych z Rudy Śląskiej od lokalnego samorządu oraz tych instytucji, które mają wpływ na rozwój w mieście przedsiębiorczości.

Zakres podmiotowy i przestrzenny badań:

Badania przeprowadzono na populacji 1080 przedsiębiorców prowadzących swoją działalność na terenie Rudy Śląskiej.

Zakres czasowy:

Wrzesień 2007r. – styczeń 2008r.

Technika gromadzenia materiału empirycznego:

Przy badaniach prowadzonych wśród pracodawców wykorzystano technikę wywiadu standaryzowanego. Do pracodawców dobranych do próby wysłano pisma informujące o przedsięwzięciu badawczym, zachęcając jednocześnie do wzięcia udziału w badaniach. Następnie z tymi przedsiębiorcami kontaktowali się stażyści-ankieterzy celem umówienia dogodnego terminu przeprowadzenia wywiadu.

Metoda doboru próby:

W celu doboru próby do badań Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej wystąpił do katowickiego oddziału Głównego Urzędu Statystycznego z prośbą o uzyskanie kompleksowego wykazu zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na terenie miasta. Otrzymana baza danych, która liczyła ponad 9 000 podmiotów gospodarczych została dostarczona partnerom realizowanego projektu przez PUP Ruda Śląska w celu eliminacji z bazy tych firm, które – w oparciu o posiadaną wiedzę – nie prowadzą już działalności. Po dokonanej w ten sposób selekcji do próby dobrano 1500 firm. Próba została tak skonstruowana, aby znalazło się w niej jak najwięcej różnych branż, starano się jednak pomijać jednoosobowe podmioty prowadzące działalność. Nie oznacza to, że te firmy pominięto w badaniach. Jednakże skupiono się na firmach, które zatrudniają pracowników. Z punktu widzenia postawionych wcześniej celów badań było to uzasadnione. Na udział w powtórzonych badaniach zgodziło się 1080 przedsiębiorców. W zrealizowanej celowej próbie badawczej znalazły się przedsiębiorstwa, które aktualnie wpływają i wpływać będą w przyszłości w zasadniczy sposób na kształt lokalnego rynku pracy. Należy podkreślić, że wyniki badań przeprowadzonych od marca do czerwca 2007r., a potem powtórzone w okresie od września 2007 do stycznia 2008r. były bardzo zbieżne.

II. Charakterystyka badanych podmiotów

W powtórzonych badaniach przeprowadzonych w oparciu o kwestionariusz wywiadu wyraziło zgodę 1080 podmiotów gospodarczych z Rudy Śląskiej. Do tych firm udawali się stażyści Powiatowego Urzędu Pracy z Rudy Śląskiej, którzy przeprowadzali wywiady kwestionariuszowe. Analizę badanych przedsiębiorstw dokonano w oparciu o takie zmienne, jak: forma prawna, czas funkcjonowania na rynku, liczbę zatrudnionych pracowników (w tym niepełnosprawnych oraz nie zamieszkujących Rudy Śląskiej), jak i również – branżę prowadzonej działalności gospodarczej.

Wśród ankietowanych przedsiębiorstw – biorąc pod uwagę formę prawną (tabela nr 1) – wyraźnie dominowały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Podmioty te stanowiły 55,4% ogółu ankietowanych przedsiębiorstw. W dalszej kolejności w zrealizowanej próbie znalazły się spółki cywilne (9,7%), jednostki budżetowe (9,4%) i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (7%).

Tabela 1		
Podział badanych firm ze względu na formę prawną		
forma prawna	N	%
osoba fizyczna	597	55,4
spółka cywilna	105	9,7
jednostka budżetowa	102	9,4
spółka z o.o.	75	7,0
spółka jawna	26	2,4
spółka akcyjna	10	0,9
spółdzielnia	7	0,6
brak odpowiedzi	146	13,5
inna	12	1,1
Suma	1080	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Kolejną ważną zmienną w oparciu o którą dokonano podziału badanych firm jest czas funkcjonowania tych przedsiębiorstw na rynku.

Dominowały firmy o ustabilizowanej pozycji na rynku, które funkcjonują od 11 do 20 lat (29,2%). Firmy działające od co najmniej 20 lat stanowiły 11,6% ogółu przeankietowanych. W próbie nie zabrakło także przedsiębiorstw stosunkowo krótko istniejących na rynku. Niemal 12% stanowiły podmioty, których czas funkcjonowania na rynku nie przekroczył 2 lat (tabela nr 2).

Tabela 2	
Podział badanych firm ze względu na okres funkcjonowania na rynku	
okres (w latach)	%
do 2 lat	11,8
od 3 do 5 lat	10,2
od 6 do 10 lat	19,6
od 11 do 20 lat	29,2
powyżej 20 lat	11,6
brak odpowiedzi	17,6
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Biorąc pod uwagę liczbę osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę, większość firm stanowiły te, które nie zatrudniają więcej niż 9 osób. Przedsiębiorstwa te stanowiły 68,2% ogółu przebadanych firm.

Tabela 3	
Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę	
Liczba zatrudnionych	%
do 9 osób	68,2
9 – 49 osób	12,3
50 – 249 osób	7,5
250 – 999 osób	0,8
1000 i więcej	0,4
brak odpowiedzi	11,0
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Większość badanych podmiotów (57,9%) nie ma w swoich strukturach pracowników zatrudnionych w ramach form elastycznych, atypowych (np. umowa zlecenie, o dzieło, praca tymczasowa). Natomiast przedsiębiorstwa, które

korzystają z tych form nie zatrudniają w większości więcej niż 5 takich osób (tabela nr 4).

Tabela 4	
Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników w ramach innych umów	
Liczba zatrudnionych	%
brak takich osób	57,9
do 5 osób	15,9
6 – 10 osób	2,1
11 – 15 osób	0,6
16 – 20 osób	0,4
pow. 20 osób	1,9
brak odpowiedzi	21,2
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Ankietowane firmy w części metryczkowej kwestionariusza wywiadu zapytano także o to, czy zatrudniają osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności oraz niezamieszkujące Rudy Śląskiej. Na podstawie opracowanego materiału empirycznego można stwierdzić, że przedsiębiorstwa z Rudy Śląskiej w zdecydowanej większości (75,6%) nie współpracują z osobami niepełnosprawnymi. Jeżeli już decydują się na ich zatrudnienie, to najczęściej nie zatrudniają więcej niż 5 takich osób (6,9% ogółu badanych firm). Szczegółowe odpowiedzi zaprezentowano w tabeli nr 5.

Tabela 5	
Podział ze względu na ilość niepełnosprawnych zatrudnionych w firmie	
Liczba zatrudnionych	%
brak takich osób	75,6
od 1 do 5	6,9
od 6 do 10	0,5
od 11 do 20	0,2
od 21 do 30	0,1
powyżej 30	0,6
brak odpowiedzi	16,1
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania unaocznily także, że większość ankietowanych przedsiębiorstw nie zatrudnia osób spoza Rudy Śląskiej (58,9%). Jednakże pogłębiona analiza

statystyczna zgromadzonego materiału badawczego wykazała, iż były to przede wszystkim małe firmy, nie zatrudniające więcej niż 9 osób.

Wśród przedsiębiorstw, które korzystają z zasobu ludzkiego spoza Rudy Śląskiej przeważały te, w których odsetek ten nie przekracza 20%. Firmy te stanowiły 12,8% ogółu ankietowanych. Natomiast w 42 firmach (3,9%) odsetek zatrudnionych, którzy nie zamieszkują Rudy Śląskiej przekroczył 80% ogółu personelu.

Tabela 6	
Podział ankietowanych firm ze względu na odsetek pracowników nie zamieszkujących Rudy Śląskiej	
Odsetek nie zamieszkujących Rudy Śląskiej	%
brak takich osób	58,9
do 20%	12,8
21-40%	4,3
41-60%	5,8
61-80%	2,0
powyżej 80%	3,9
brak odpowiedzi	12,3
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Próba badawcza została tak dobrana, aby ankietyzacją zostały objęte firmy reprezentujące jak największą liczbę branż – zachowując jednocześnie zasady reprezentatywności. Wśród badanych firm – biorąc pod uwagę branżę prowadzonej działalności gospodarczej – przeważały związane z handlem, produkcją, edukacją, i budownictwem. Stanowiły one ok. 48% ogółu firm uczestniczących w badaniach.

Tabela 7	
Podział badanych firm ze względu na podstawową działalność gospodarczą	
branże	%
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0,40
rybołówstwo i rybactwo	0,32
górnictwo i kopalnictwo surowców energetycznych	0,37
górnictwo i kopalnictwo surowców innych niż energetyczne	0,18
produkcja artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych	1,10
produkcja wyrobów włókienniczych i odzieży	0,46
produkcja skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych	0,1
produkcja drewna i wyrobów z drewna	0,57
produkcja masy włóknistej, papieru oraz wyrobów z papieru, działalność publikacyjna i poligraficzna	0,52

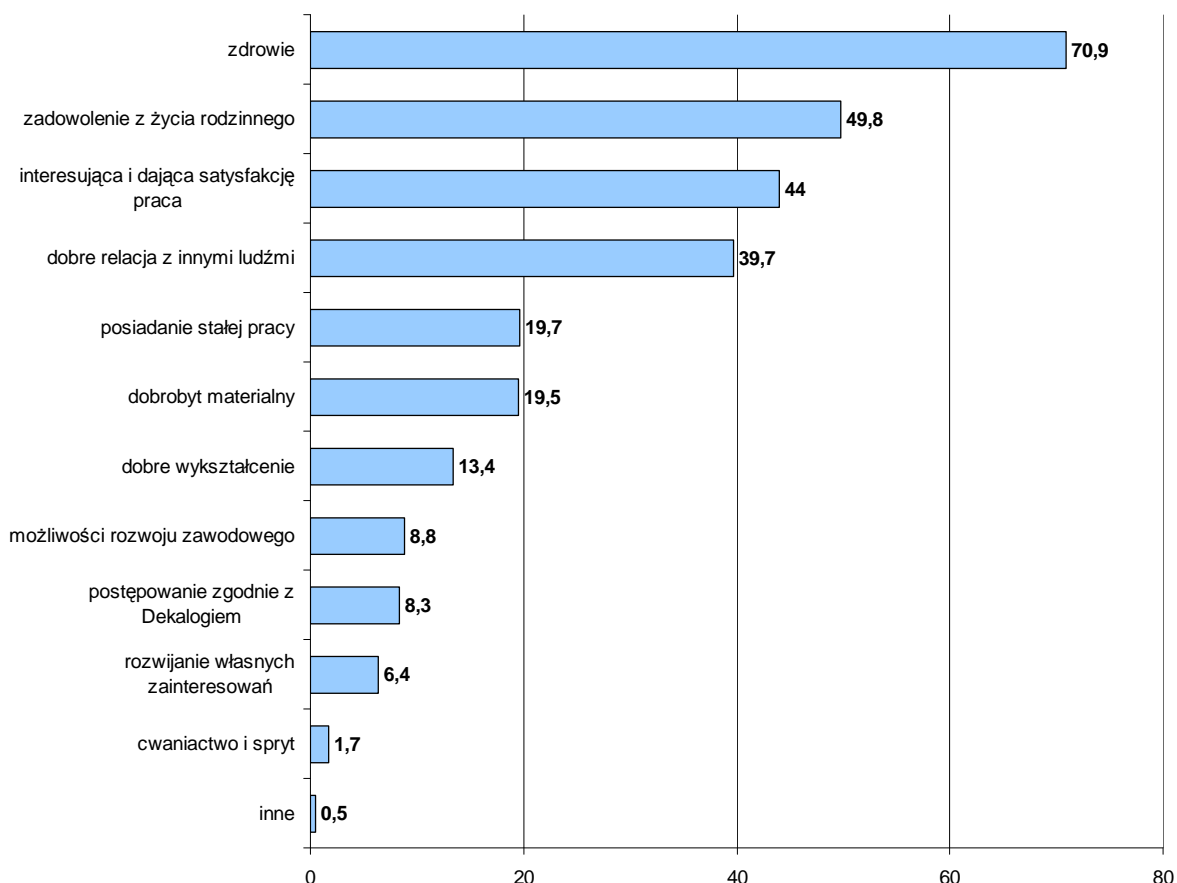
produkcja wyrobów chemicznych	0,10
produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	0,25
produkcja wyrobów z surowców niemetalicznych pozostałych	0,23
produkcja metali i wyrobów z metali	1,72
produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	0,62
produkcja urządzeń elektrycznych i optycznych	0,16
produkcja gdzie indziej niesklasyfikowana	4,63
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	0,24
budownictwo	5,8
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	23,94
hotele i restauracje	3,35
transport, gospodarka magazynowa i łączność	3,44
pośrednictwo finansowe	3,64
obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	1,86
administracja publiczna	0,68
edukacja	8,24
ochrona zdrowia i opieka społeczna	2,68
pozostałą działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	5,3
inna	9,46
brak odpowiedzi	19,64
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

III. Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego

Pierwsze pytanie, które miało charakter wprowadzający w problematykę badań zadano również w celu identyfikacji systemu wartości ankietowanych przedsiębiorców. Podobnie, jak w wcześniej przeprowadzonych badaniach, okazało się, że najistotniejsze dla pracodawców jest zdrowie (70,9%), zadowolenie z życia rodzinnego (49,8%), interesująca i dająca satysfakcję praca (44%), a także – dobre relacje z innymi ludźmi (39,7%).

Wykres 1
Cechy ważne w życiu człowieka



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż ankietowani mogli wybierać maksymalnie trzy odpowiedzi

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Istotne miejsce w systemie wartości przedsiębiorców z Rudy Śląskiej pełni praca. Jednakże ważniejszym od posiadania stałej pracy (19,7%) okazało się wykonywanie takiego zajęcia, które daje satysfakcję (44%). Gradacyjny układ poszczególnych składników systemu wartości u badanych przedsiębiorców okazał się pragmatyczny – zdrowie oraz zadowolenie z życia rodzinnego pomagają w prowadzeniu własnej firmy.

Ankietowane firmy zapytano również, czy przewidują w najbliższym roku rozszerzenie lub ewentualną zmianę dotychczasowego profilu działalności gospodarczej. Okazało się, iż 9,2% badanych firm zadeklarowało taki zamiar (tabela nr 8).

Tabela 8	
Podział ankietowanych firm ze względu na przewidywaną zmianę/ rozszerzenie dotychczasowej działalności	
odpowiedź	%
tak	9,2
nie	59,1
trudno powiedzieć	24,0
brak odpowiedzi	7,7
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

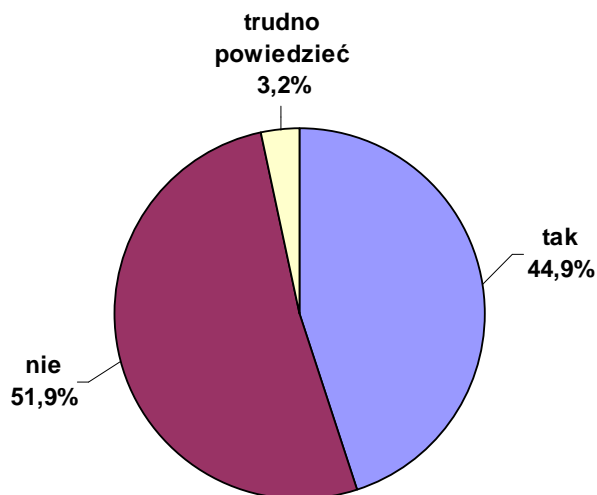
9,2% przedsiębiorców zadeklarowało kierunek rozwoju prowadzonej działalności gospodarczej. Szczegółowa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że firmy te – podobnie, jak w poprzednim badaniu (marzec-czerwiec 2007r.) - chcą rozszerzyć bądź zmienić prowadzoną działalność w kierunku handlu i budownictwa. Jednymi z kluczowych zagadnień poruszanych podczas badań przeprowadzonych wśród pracodawców z Rudy Śląskiej była diagnoza ruchów kadrowych (przyjęcia, zwolnienia).

Z badań wynika, że 44,9% pracodawców w okresie ostatniego roku zatrudniło co najmniej jednego pracownika.

51,9% ankietowanych firm w analogicznym okresie nie przyjmowało do pracy nowego personelu - wykres nr 2.

Wykres 2

Podział badanych przedsiębiorstw ze względu na to, czy w okresie ostatniego roku przyjmowali nowych pracowników



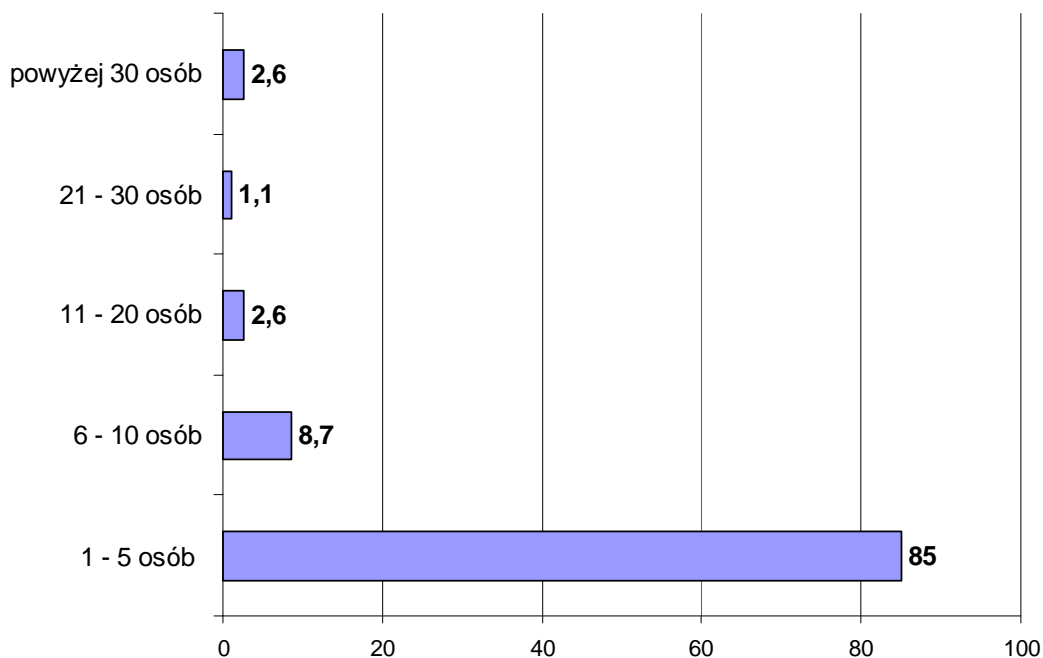
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na kolejnym wykresie (nr 3) przedstawiono ilość zatrudnionych nowych pracowników przez badane przedsiębiorstwa, które w okresie ostatniego roku przyjmowały do pracy.

Okazało się, iż najczęściej badane firmy zatrudniły nie więcej niż 5 osób. Stanowiły one 85% spośród ogółu firm zatrudniających nowy personel, natomiast 2,6% z nich przyjęło do pracy więcej niż 30 osób.

Wykres 3

Ilość zatrudnionych osób przez badane firmy, które w okresie ostatnich 12 miesięcy przyjmowały do pracy



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania wykazały, że najczęściej zatrudniano przedstawicieli następujących zawodów: nauczyciel, kasjer/ sprzedawca, kierowca kat. „C”, przedstawiciel handlowy, księgowa, sprzątaczką (tabela nr 9).

Tabela 9	
Zawody/ specjalności, w których badane firmy w okresie 12 miesięcy zatrudniały nowych pracowników	N
nauczyciel	134
kasjer/sprzedawca	118
kierowca z prawem jazdy kat. „C”	84
przedstawiciel handlowy	48
księgowa	43
sprzątaczką	41
magazynier	35
pracownik administracyjno-biurowy	33
mechanik samochodowy	32
gastronomia	32
opiekunka	31
doradca klienta	28
farmaceuta	25
ślusarz	25
pakowacz	24

fryzjer	23
elektryk	22
operator koparko-ładowarki	22
murarz/tynkarz	21
robotnik planowy	20
monter	20
operator maszyn do obróbki mech.	20
dozorca	18
spawacz	18
stolarz	17
wychowawca	16
ekonomista	15
strażnik	15
składacz konstrukcji stalowych	15
garmażer	15
pracownik socjalny	15
ekspedientka	14
nauczyciel języków obcych	14
pielęgniarka	14
rozbieracz-wykrawacz	14
funkcjonariusz policji	13
konserwator	11
obsługa klienta	11
pracownik gospodarczy	11
psycholog	11
palacz	11
pokojuowa	11
dekarz	10
barman/kelner	9
instalator	9
szwaczka	9
zarządzanie projektami unijnymi	9
elektromonter	8
konstruktor	8
sortowacz	8
elektronik	7
kamieniarz	7
kosmetyczka	7
lekarz weterynarz	7
operator pras	7
pomoc techniczna	7
dowolny	6
florysta	6
cukiernik	6
doradca-technik handlowy	6
informatyk	6
krawcowa	6
lekarz stomatolog	6
piekarz	6
prawnik	6
ochrona osób i mienia	6
uczący się	6

administarcja szkolna	6
blacharz	6
kadry i płace	6
kierownik obiektu	6
operator maszyn drogowych	6
pomiarowi	6
wędliniarz	5
blacharz/dekarz	5
lekarz	5
kierowca samochodu ciężarowego	5
monter-spawacz	5
stażysta	5
wychowanie fizyczne	5
woźna	4
fotograf	4
górnik	4
instruktor nauki jazdy	4
ogrodnik	4
pomoc nauczyciela	4
pomoc wychowawcza	4
portier	4
robotnik pomocniczy	4
tokarz	4
woźna oddziałowa	4
informator	4
robotnik łązienny	4
marketing	4
pracownik myjni	3
fizjoterapeuta	3
monter instalacji sanitarnych	3
wulkanizator	3
młodociani	3
pielęgniarski zwierząt	3
pracownik fizyczny	3
serwisant	3
instruktor BHP	3
stróż	3
warsztat	3
goniec	3
operator sprzętu ciężkiego	3
referent	3
cukiernik	2
bufetowa	2
konwojent	2
lakiernik	2
logistyka i biznes	2
monter drzwi i okien	2
obsługa solarium	2
optyk	2
położna	2
pracownik do przyuczenia	2
obsługa oczyszczalni ścieków	2

rolnik	2
eksploatacja złóż	2
technik pożarnictwa	2
terapeuta zajęciowy	2
wykształcenie średnie	2
budowa maszyn	2
malarz	2
masażysta	2
operator druku cyfrowego	2
pomoc drukarza	2
salowa	2
doradca zawodowy	1
budowlaniec	1
dozorca	1
ekonomista	1
dziennikarz	1
grafik	1
instruktor piłki nożnej	1
inżynieria budownictwa	1
konstruktor AUTO CAD	1
telemarketer	1
matematyk	1
modelarz	1
muzyk	1
obsługa urządzeń pralniczych	1
modelarz woskowy	1
pracownik techniczny	1
pracznia	1
ewidencja odpadów	1
specjalista ds. kredytów	1
dealer samochodowy	1
szatniarz	1
szklarz	1
technolog żywności	1
dietetyczka	1
dyrektor	1
fakturzystka	1
grabarz	1
inspektor rejonu	1
instruktor zajęć	1
kasjer biletowy	1
operator żurawi samochodowych	1
operator piły	1
zaopatrzeniowiec	1
złotnik	1
archiwista	1
geofizyk	1
katecheta	1
kierownik restauracji	1
kierownik zmiany	1
pracownik informacji	1
eksploatacja	1

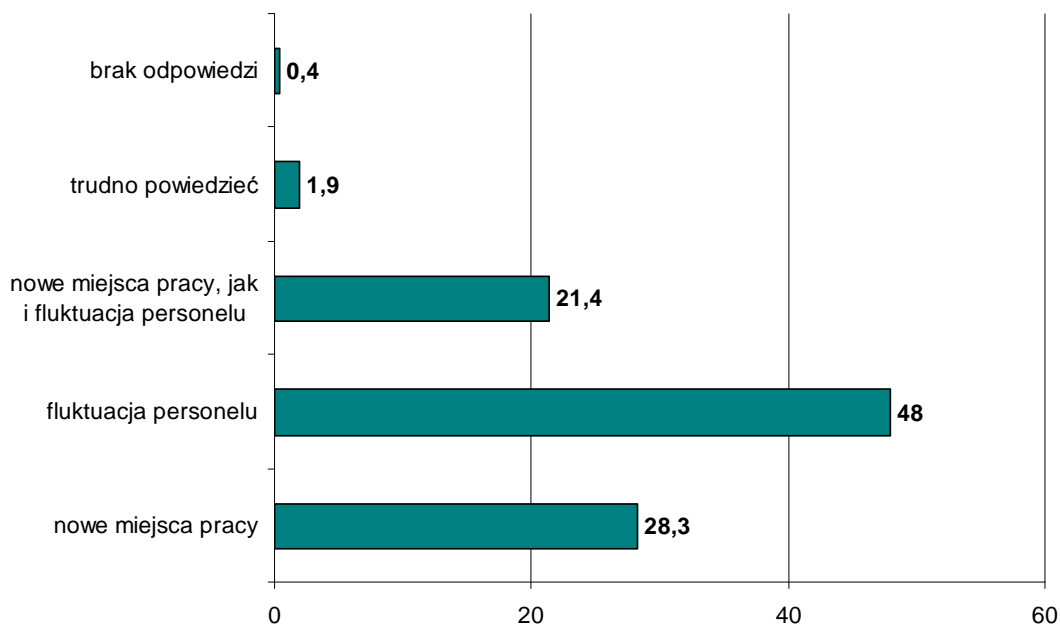
kierownik studia graficznego	1
ochrona środowiska	1
kierownik	1
kierownik robót	1
monter reklam	1
sekretarka	1
zarządzanie	1
repcjonistka	1
pracownik niewykwalifikowany	1
maszynista offsetowy	1
projektowanie budowa kopalni	1
Suma	1604

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

48% przedsiębiorstw przyjmujących nowy personel w okresie ostatniego roku uzupełniało poprzez to braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu. 28,3% przyjmowało na nowe miejsca pracy, natomiast niemal 21,4% przyjmowało zarówno na nowe miejsca pracy, jak i uzupełniało braki kadrowe wynikające z fluktuacji pracowników.

Wykres 4

Wskazania firm zatrudniających nowych pracowników czy były to nowe miejsca pracy, czy też uzupełnianie fluktuacji personelu.

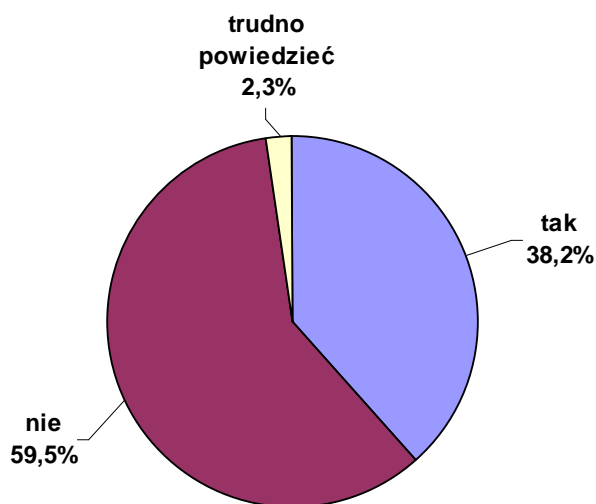


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

38,2% pracodawców, którzy w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zatrudniało nowe kadry, do pracy przyjmowało absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (wykres 5).

Wykres 5

Odsetek firm zatrudniających absolwentów spośród przedsiębiorstw, które w ostatnim roku przyjmowały nowe kadry



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Przedsiębiorcy, którzy zatrudniali absolwentów w okresie ostatniego roku wskazywali zawody/ specjalności, w jakich przyjmowano młodych pracowników.

Na potrzeby projektu badawczego dokonano także podziału przyjętych absolwentów wg poziomu wykształcenia (na potrzeby projektu badawczego dokonano osobnego podziału dotyczącego absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, średnich technicznych, liceów zawodowych, ogólnokształcących, szkół policealnych, a także – z wykształceniem wyższym zawodowym i magisterskim).

Badane firmy łącznie zatrudniły w okresie ostatniego roku 172 absolwentów – ich poziom wykształcenia przedstawiono w tabeli nr 10.

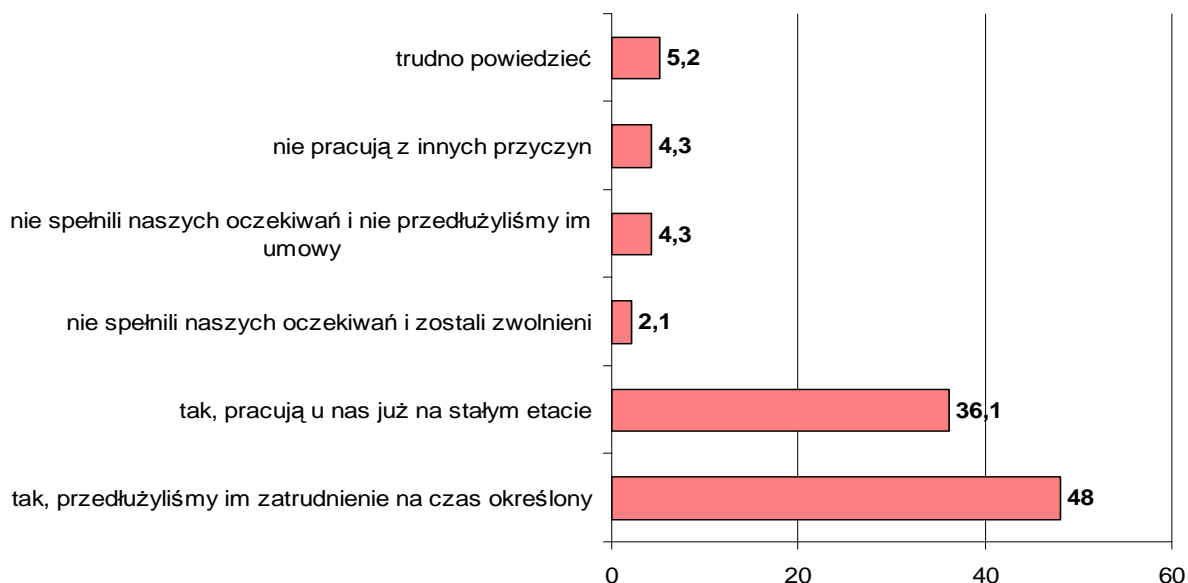
Tabela 10	
Wykształcenie absolwentów (ukończona szkoła), którzy podjęli pracę w badanych firmach w Rudzie Śląskiej	N
Zasadnicze zawodowe	37
Średnie techniczne	32
Liceum zawodowe	15
Liceum ogólnokształcące	14
Policealne	13
Wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	31
Wyższe magisterskie	40
suma	182

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Szczegółowa analiza zebranego materiału wykazała, iż wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych najczęściej podejmowali pracę fryzjerzy, sprzedawcy i cukiernicy. Spośród absolwentów szkół średnich technicznych pracę otrzymywali przede wszystkim technicy farmaceutyci, technicy handlowcy i technicy elektronicy. Absolwenci Liceów zawodowych oraz szkół policealnych podejmowali pracę przede wszystkim jako pracownicy biurowi. Z kolei absolwenci wyższych szkół zawodowych i wyższych magisterskich byli przede wszystkim zatrudniani przez oświatę i jednostki administracji samorządowej.

Okazało się, że w zdecydowanej większości pracodawcy zatrudniający absolwentów po okresie próbnym proponowali im kolejną umowę – kolejną na czas określony lub na nieokreślony (wykres 6). Tak postąpiło łącznie 84,1% z tej grupy pracodawców.

Wykres 6
Losy absolwentów po próbnym okresie zatrudnienia



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Bardzo ważnym aspektem prowadzonych badań rynku pracy w Rudzie Śląskiej była ocena wybranych cech/ umiejętności u młodych osób, które niedawno podjęły zatrudnienie. Oceny w skali szkolnej od niedostatecznej do bardzo dobrej dokonywali pracodawcy, którzy w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zatrudnili w swoich firmach takie osoby. Przedsiębiorcy u swojego młodego personelu oceniali takie czynniki, jak: wiedzę fachową, umiejętności praktyczne, zdolność uczenia się nowych obowiązków, staranność, obowiązkowość, punktualność, radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami, umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, umiejętność pracy zespołowej, gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ambicję, chęć rywalizacji, komunikatywność, pracowitość, poszukiwanie nowych/ nieszablonowych rozwiązań, a także – samodzielność. Można zatem stwierdzić, że ww. cechy/ umiejętności na współczesnym, dynamicznym rynku pracy dla pracowników nabierają kluczowego znaczenia. Pomagają nie tylko w podjęciu pracy, ale są także niezbędnym składnikiem utrzymania zatrudnienia, czy ewentualnej zmiany pracy na bardziej intratne zajęcie. Szczegółowe odpowiedzi zaprezentowano w tabeli nr 11, a także na wykresie nr 7.

Tabela11					
Ocena wybranych cech/ umiejętności u absolwentów przez pracodawców					
cechy/ umiejętności	ocena				
	niedostateczna	dostateczna	dobra	bardzo dobra	nie wiem
	%	%	%	%	%
wiedza fachowa	9,7	31,6	40,4	10,2	6,5
umiejętności praktyczne	6,5	37	36,3	15,9	3,9
uczenie się nowych obowiązków	2,2	19,4	45,2	25,9	5,4
staranność wykonywania pracy	1	23,5	44,6	27,2	2,5
obowiązkowość	4,3	19,5	39	35,8	0,5
punktualność	5,4	14,8	35,9	42,7	0,8
radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	7,5	32,1	46,1	13,2	0,7
umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	6,5	34,9	38,1	12,5	5,6
umiejętności pracy zespołowej	4,3	19,5	49,2	23,4	2,1
gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	8,6	18,4	43,2	26,9	1,8
ambicja	6,4	23,4	40,1	24,1	3,8
chęć rywalizacji	7,5	23,7	43,9	9,8	9,8
komunikatywność	2,2	19,8	46,2	23,1	3,7
pracowitość	5,3	14,5	45,4	32,5	1,5

szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa	15,1	32,1	30,1	17,2	3,9
samodzielność	7,5	34,8	29,2	20,9	4,2

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jak wykazały badania empiryczne, ankietowani pracodawcy najlepiej u absolwentów ocenili takie cechy, jak:

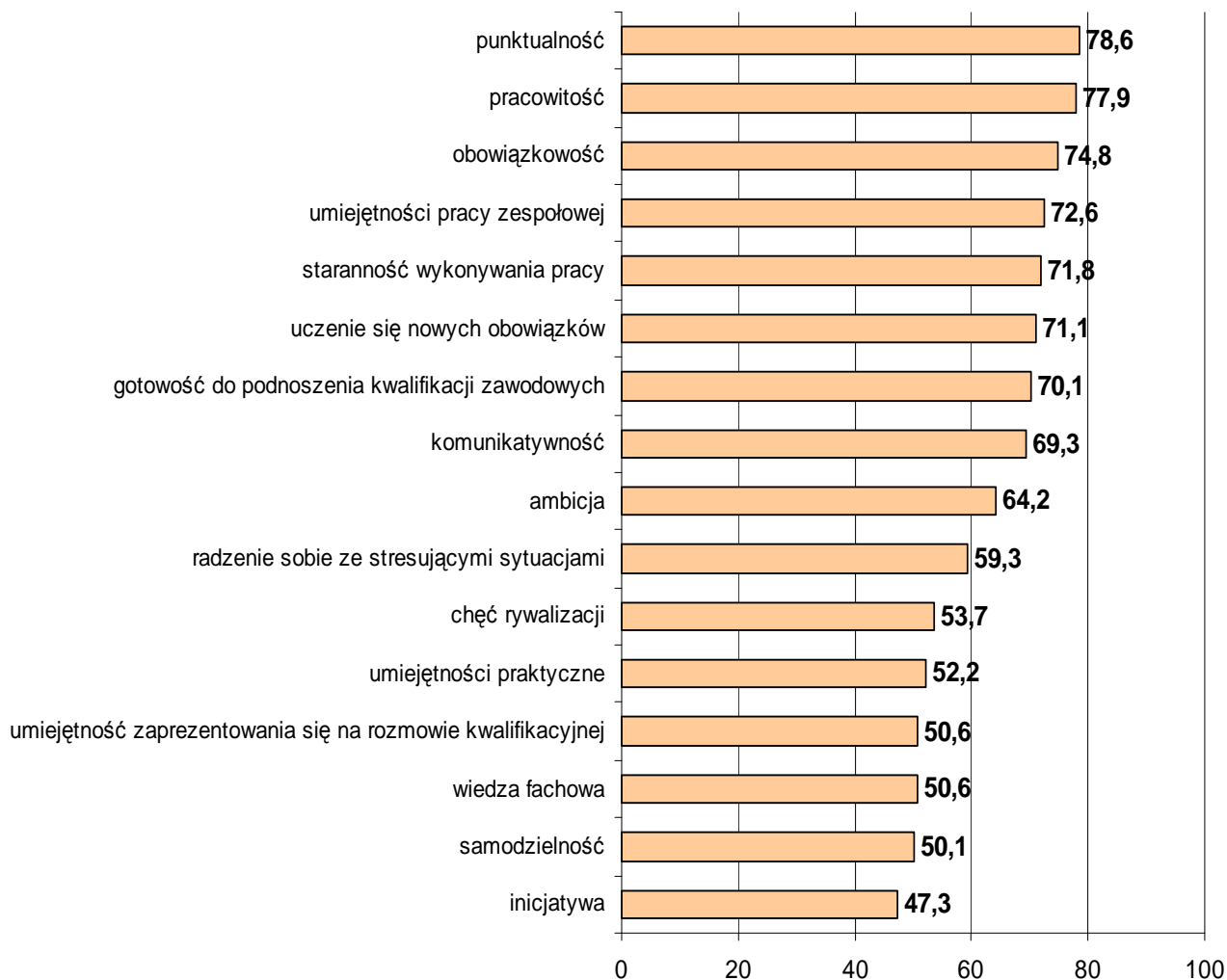
- punktualność,
- pracowitość,
- obowiązkowość,
- umiejętność pracy zespołowej,
- staranność wykonywania pracy,
- uczenie się nowych obowiązków.

Natomiast najgorzej pracodawcy u młodych osób postrzegają:

- inicjatywę,
- samodzielność,
- wiedzę fachową,
- umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej,
- umiejętności praktyczne.

Wykres 7

Oceny dobre i bardzo dobre wystawione zatrudnionym u siebie absolwentom przez badanych pracodawców (w %)

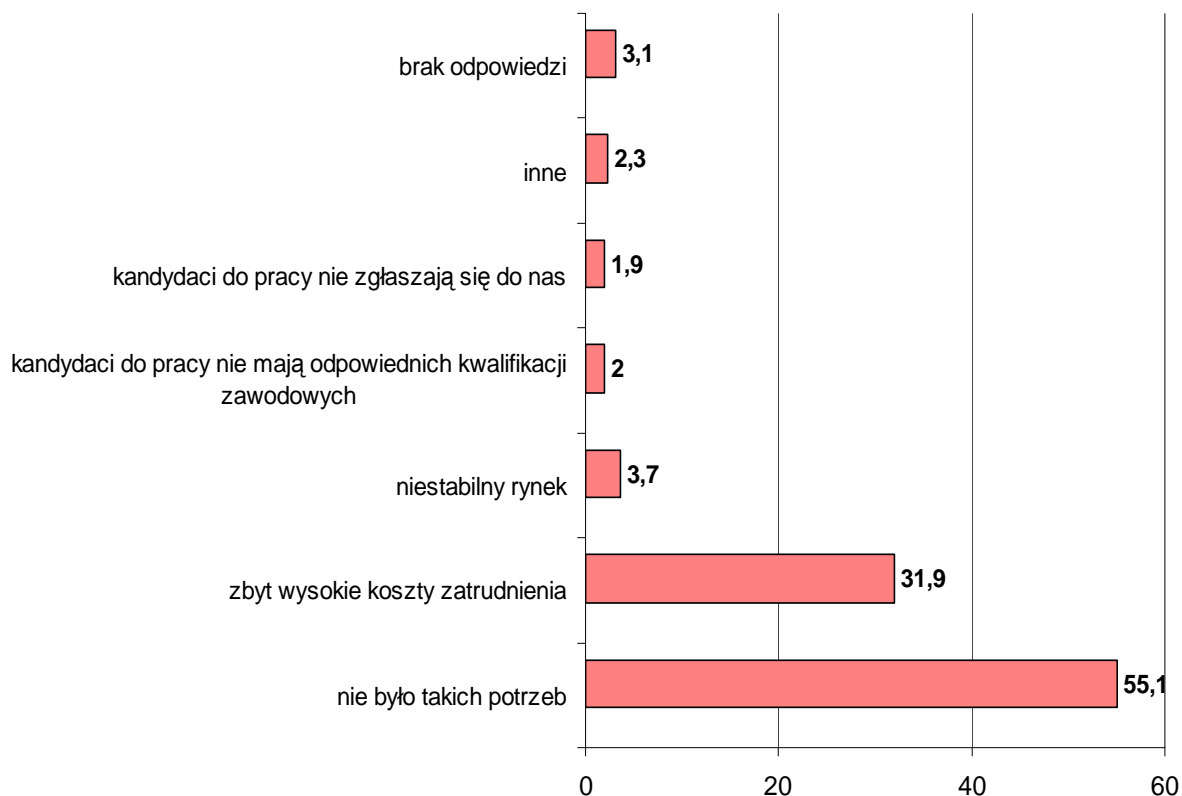


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pracodawcy podczas badań mieli również możliwość wypowiedzenia swojej opinii na tematy związane z poziomem kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych z Rudy Śląskiej. W głównej mierze ich uwagi i zastrzeżenia dotyczyły po pierwsze - małej ilości praktyk w szkołach oraz słabej ich jakości, po drugie – nieadekwatności programu nauczania w szkołach do wymogów współczesnego rynku pracy i po trzecie – konieczności nauczania w szkołach etyki zachowania oraz kultury osobistej. Pracodawcom, którzy nie zatrudniali nowych pracowników w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zadano pytanie o powody takiego stanu rzeczy. Okazało się (wykres nr 8), iż zasadniczymi powodami takiego stanu rzeczy jest brak potrzeb (55,1%) oraz zbyt wysokie koszty zatrudnienia (31,9%).

Wykres 8

Powody braku przyjęć do pracy nowych pracowników w ostatnim roku



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

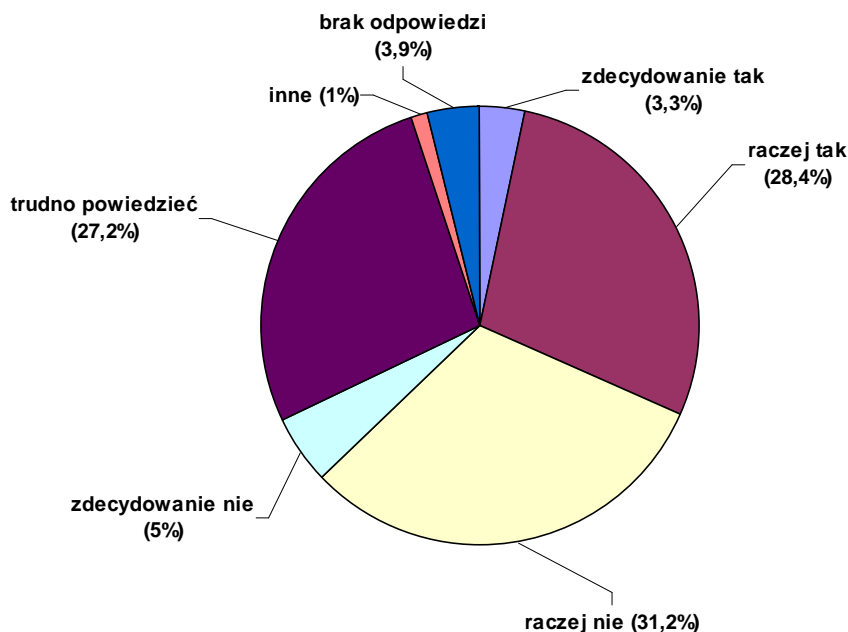
Część pytań zadano w celu diagnozy, jak pracodawcy postrzegają aktywność bezrobotnych oraz ich motywację przy poszukiwaniu pracy.

Badania empiryczne wykazały, iż w świetle opinii pracodawców z Rudy Śląskiej stopień aktywności osób pozostających bez pracy w poszukiwaniu zatrudnienia nie jest zbyt wysoki.

Jedynie co trzeci przedsiębiorca (31,7%) zgodził się ze stwierdzeniem, że bezrobotni chcą podjąć pracę – z czego jedynie 3,3% stwierdziło to w stopniu zdecydowanym. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na wykresie nr 9.

Wykres 9

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy bezrobotni chcą podjąć pracę?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

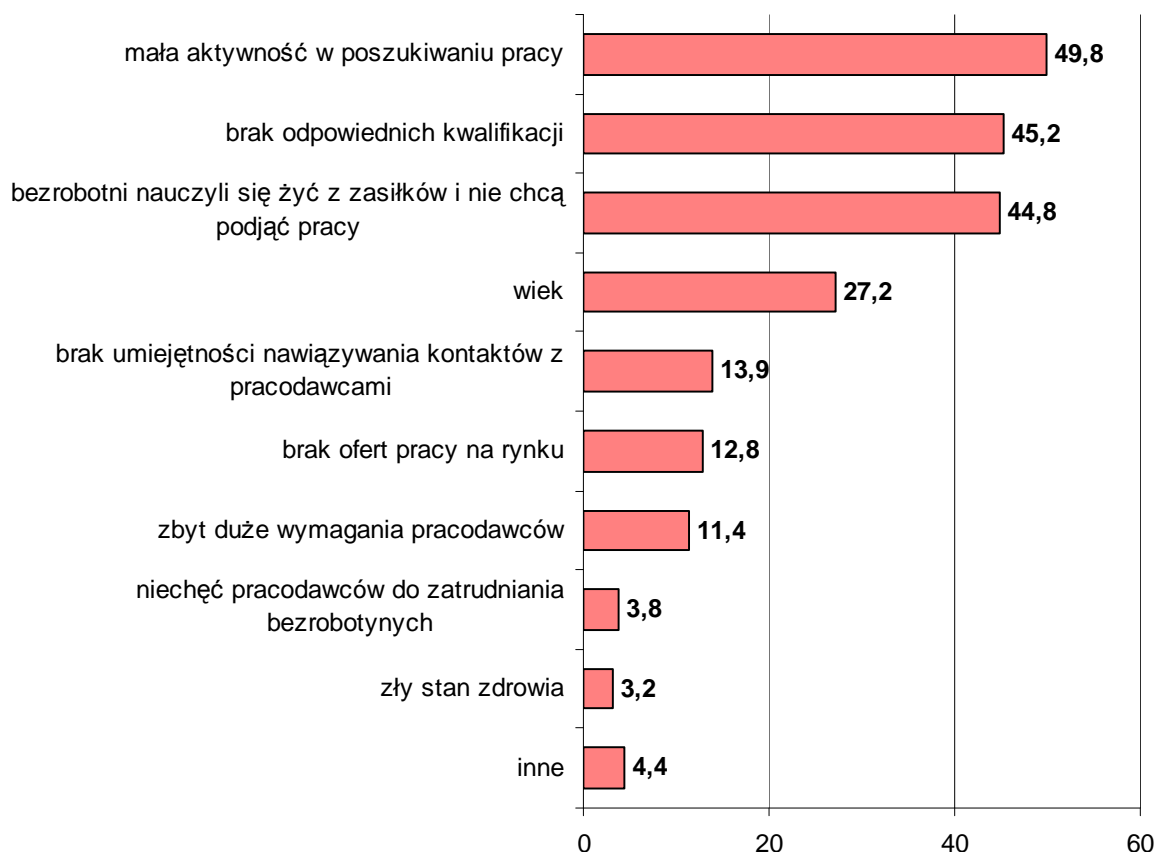
Badania empiryczne wykazały także, że niemal połowa przedsiębiorców (49,8%) uważa małą aktywność bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy za jedną z zasadniczych przyczyn problemów w znalezieniu pracy (wykres nr 10).

Innym istotnym czynnikiem, który w opiniach pracodawców utrudnia bezrobotnym podjęcie pracy okazały się niewystarczające kwalifikacje osób bezrobotnych (45,2%). Podobny odsetek przedsiębiorców (44,8%) podziela pogląd, że bezrobotni nauczyli się żyć z zasiłków i nie chcą podjąć zatrudnienia.

Doświadczenia autora niniejszego raportu wyniesione z innych projektów diagnozujących procesy zachodzące na rynku pracy pozwalają postawić wniosek o niekorzystnym wizerunku osób bezrobotnych u tych, którzy tworzą miejsca pracy.

Wykres 10

Czynniki utrudniające bezrobotnym podjęcie pracy w opiniach pracodawców



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż ankietowane firmy mogły wybrać trzy odpowiedzi

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jedynie kilka procent pracodawców deklaruje, że bezrobotni regularnie poszukują u nich zatrudnienia. 77,6% ankietowanych przedsiębiorców stwierdziło, że bezrobotni kontaktują się z nimi przy poszukiwaniu zatrudnienia rzadziej niż raz w miesiącu lub w ogóle się nie kontaktują.

Częstotliwość kontaktowania się bezrobotnych z pracodawcami	
odpowiedzi	%
codziennie	0,8
2-3 razy w tygodniu	2,6
mniej więcej raz w tygodniu	3,9
2-3 razy w miesiącu	9,7
rzadziej niż raz w miesiącu	49,1
w ogóle się nie kontaktują	28,5
brak odpowiedzi	5,4
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z 20.04.2004r.) wprowadzono zapis dotyczący osób w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ustawodawca do tej kategorii zaliczył następujące grupy bezrobotnych: do 25-go roku życia, długotrwale, powyżej 50-go roku życia, samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7-go roku życia, niepełnosprawnych oraz bez kwalifikacji zawodowych¹. Publiczne służby zatrudnienia w celu aktywizacji bezrobotnych z tych sześciu grup mogą stosować dodatkowe instrumenty finansowe. W celu diagnozy szans bezrobotnych zaliczanych do grupy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zadano pytanie czy byłiby zainteresowani zatrudnieniem tych bezrobotnych – uzyskując przy tym dodatkowe wsparcie finansowe.

Okazało się, że co czwarta badana firma nie jest zainteresowanych przyjmowaniem do pracy w najbliższym czasie takich osób (wykres nr 11).

Spośród tych przedsiębiorców, którzy deklarują gotowość zatrudnienia bezrobotnych należących do kategorii znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zdecydowanie najczęściej wskazywano na chęć przyjęcia do pracy osób do 25-go roku życia (40,1%).

Mniej więcej co piąty ankietowany (20,8%) przy wsparciu finansowym otrzymanym z Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej wyraził chęć zatrudnienia długotrwale bezrobotnych.

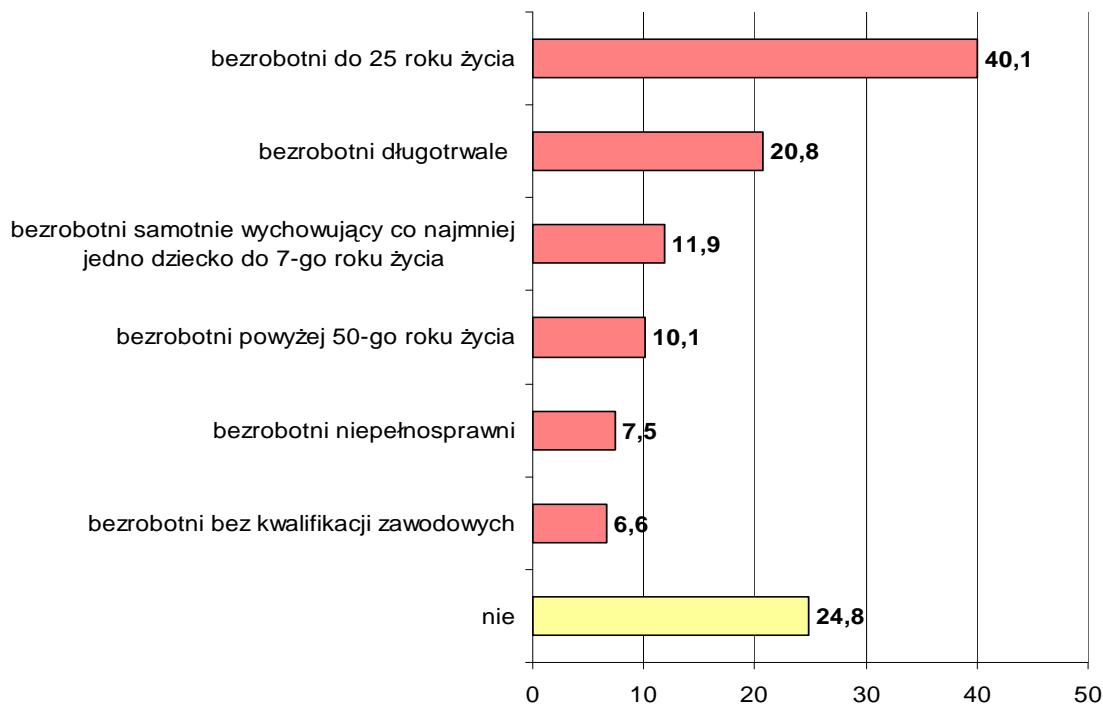
Analizując zatem odpowiedzi pracodawców można postawić tezę, że wyraźnie największe szanse na podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej mają osoby młode.

Natomiast największe problemy z wejściem w sferę zatrudnienia dotyczą bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych oraz niepełnosprawnych.

¹ Założenia metodologiczne oraz narzędzia badawcze konstruowano przed nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dlatego też w opisie osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy pozostawiono pięć wcześniej przyjętych kryteriów.

Wykres 11

Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem przy wsparciu finansowym PUP Ruda Śląska bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż ankietowani mogli wybrać trzy odpowiedzi

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Firmy tworzące nowe, trwałe miejsca pracy mogą korzystać ze wsparcia finansowego oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia w postaci jednorazowej dotacji na utworzenie/ doposażenie stanowiska pracy. Bezzwrotna pomoc wynosi 500% przeciętnego wynagrodzenia, co w sumie wynosiło (w momencie budowy narzędzi badawczych) ok. 12 000zł. Badania empiryczne wykazały, że 36,3% pracodawców zainteresowanych jest otrzymaniem takiego wsparcia, w tym niemal 12% jest zainteresowanych w stopniu zdecydowanym (tabela nr 13).

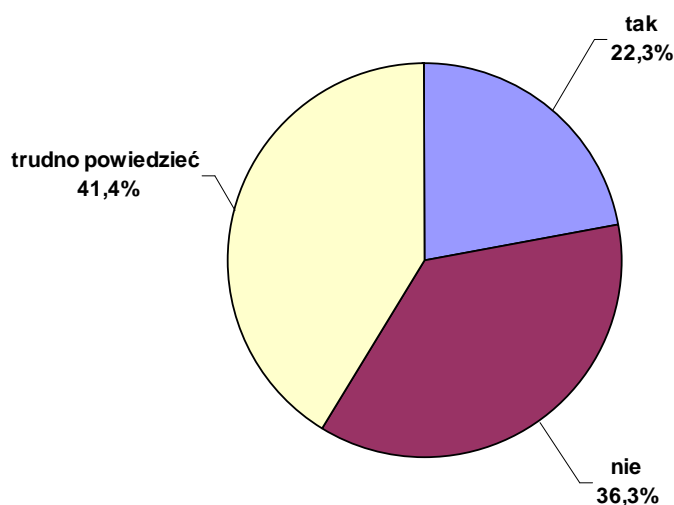
Tabela 13	
Zainteresowanie ankietowanych firm otrzymaniem bezzwrotnych środków na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej	
odpowiedź	%
zdecydowanie tak	12
raczej tak	24,3
raczej nie	21,1
zdecydowanie nie	8,5
trudno powiedzieć	25,7
brak odpowiedzi	8,4
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na każdym 100 ankietowanych firm, 22 zadeklarowały chęć zatrudnienia bezrobotnych po uprzednim ich przeszkoleniu przez Powiatowy Urząd Pracy (wykres nr 12). Do tych firm skierowano pytanie z prośbą o wskazanie szkoleń, po ukończeniu których byłoby w stanie zatrudnić określoną ilość osób bezrobotnych.

Wykres 12

Podział ankietowanych firm ze względu na to, czy byłoby zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego, gdyby PUP Ruda Śląska sfinansował przeszkolenie takiej osoby



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że najczęściej pracodawcy wskazywali, że byłoby zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnych, gdyby ukończyli szkolenia dla: spawaczy, magazynierów, z zakresu obsługi komputera, a także dla elektromonterów i brukarzy.

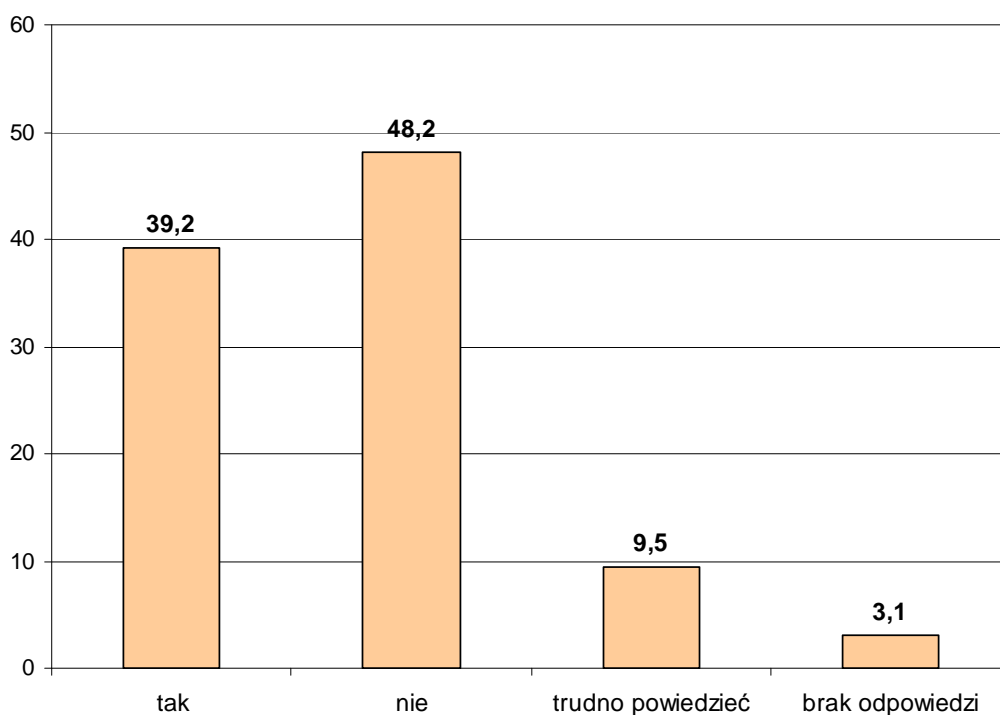
Ważnym aspektem postępowania badawczego była diagnoza oceny współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej.

39,2% ogółu badanych firm deklaruje współpracę z publicznymi służbami zatrudnienia z Rudy Śląskiej (wykres nr 13). Do tych podmiotów gospodarczych skierowano pytanie o zakres dotychczasowej współpracy. Okazało się, że najczęściej wskazywano pośrednictwo pracy (52,8%), a w dalszej kolejności – korzystanie z subsydiów takich jak: staże (38%), prace interwencyjne (12%), przygotowanie

zawodowe w miejscu pracy (8,4%) oraz refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy (7,2%).

Analiza statystyczna wykazała, że 3,6% spośród pracodawców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej korzystało z organizacji szkoleń osób bezrobotnych pod kątem własnych potrzeb zatrudnieniowych (wykres nr 14).

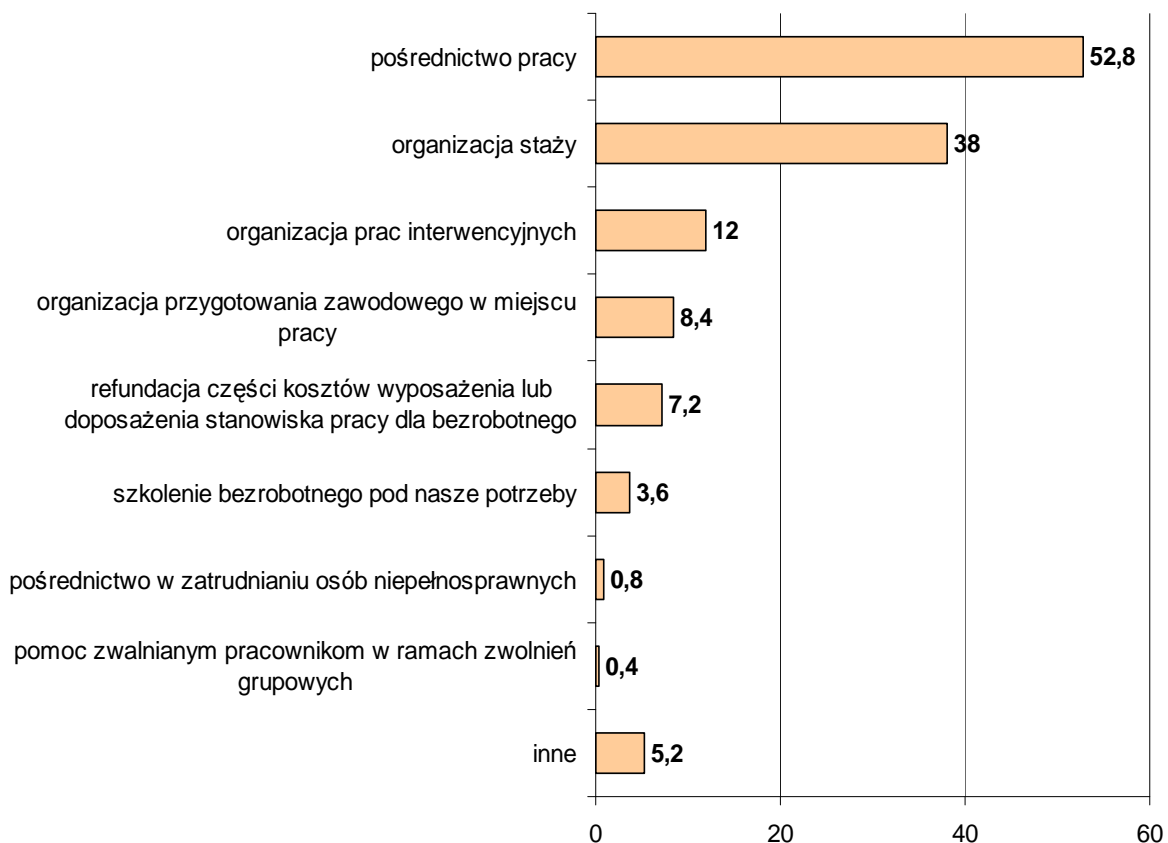
Wykres 13
Podział ankietowanych firm ze względu na podjętą współpracę z PUP Ruda Śląska



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 14

Zakres współpracy pomiędzy pracodawcami a PUP Ruda Śląska



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż ankietowane firmy mogły wskazywać dowolną liczbę odpowiedzi

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Firmy, które korzystają z usług publicznych służb zatrudnienia z Rudy Śląskiej zapytano także o to, czy z tej współpracy są zadowolone – prosząc jednocześnie o uzasadnienie udzielonej odpowiedzi.

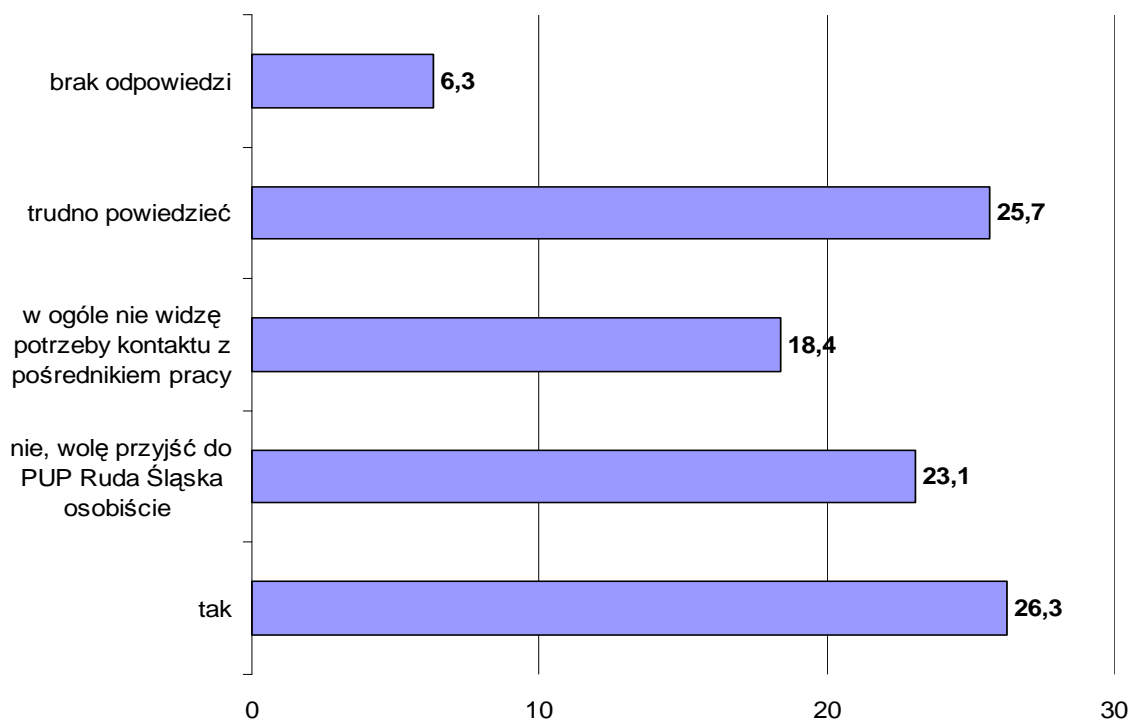
Okazało się, że przedsiębiorstwa te w zdecydowanej większości są usatysfakcjonowane z dotychczasowej współpracy.

Publiczne służby zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy często podejmują działania marketingowe mające na celu odwiedzanie pracodawców i informowanie ich o zakresie oferowanych usług. W badaniu ankietowym zapytano pracodawców o chęć otrzymywania informacji o usługach PUP od pośrednika pracy pracującego w terenie. 26,3% populacji badanych przedsiębiorców oczekuje takiej współpracy, 18,4% w ogóle nie widzi potrzeby kontaktu z pośrednikiem pracującym w terenie. Z

kolei 23,1% woli osobiście przyjść do Powiatowego Urzędu Pracy i osobiście zasięgnąć informacji (wykres nr 15).

Wykres 15

Opinie pracodawców dotyczące chęci współpracy z pośrednikiem pracy pracującym w terenie



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Kluczowe znaczenie w badaniu pracodawców miały skierowane do nich pytania za pomocą których starano się identyfikować przyszłe potrzeby kadrowe. Pytania te dotyczyły ewentualnej zmiany liczby zatrudnionych w najbliższym roku, diagnozy oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy, czy sposobów poszukiwania potencjalnych pracowników.

Okazało się, że niemal co piąty przedsiębiorca z Rudy Śląskiej jednoznacznie wskazał planowanie zwiększenia stanu zatrudnienia. Jedynie 1,4% ankietowanych przedsiębiorców mówi o planach zmniejszenia stanu zatrudnienia (tabela nr 14). Świadczy to o dobrych perspektywach rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej, co implikować będzie dalszym spadkiem zatrudnienia oraz wzrostem wskaźnika aktywności zawodowej.

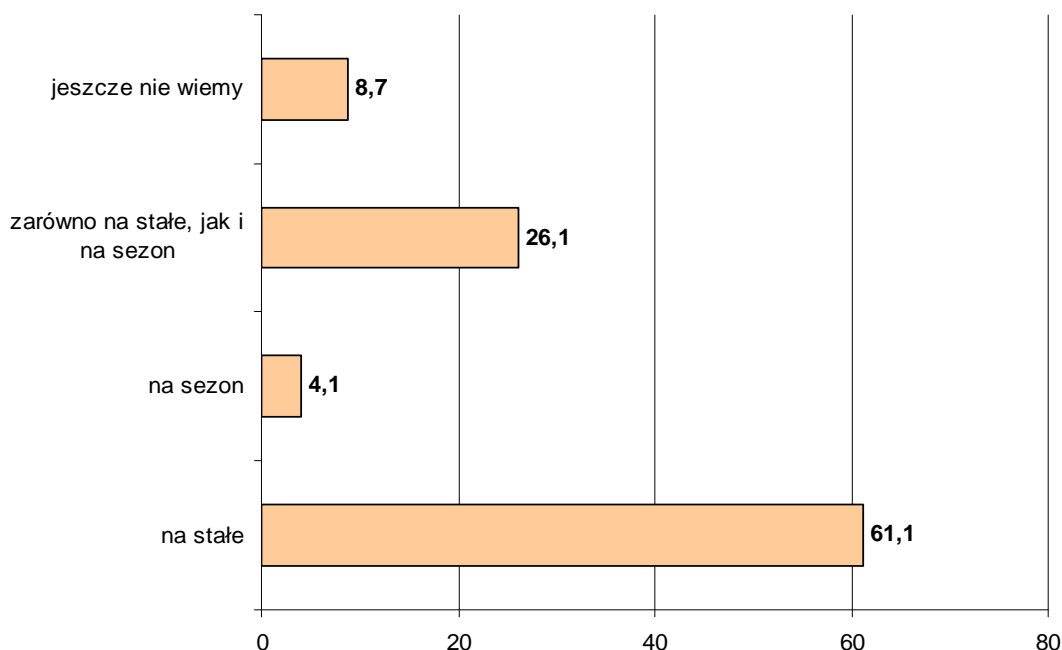
Tabela 14	
Plany przedsiębiorców dotyczące zmiany liczby zatrudnionych pracowników w okresie 12 miesięcy po przeprowadzeniu badań	
odpowiedź	%
planujemy zwiększenie ilości zatrudnionego personelu	18,9
planujemy zmniejszenie ilości zatrudnionego personelu	1,4
nie planujemy zmiany ilości zatrudnionego personelu	50,1
trudno powiedzieć	24,1
brak odpowiedzi	5,5
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pogłębione analizy statystyczne zgromadzonego materiału empirycznego wykazały, że pracodawcy deklarujący zatrudnianie nowych pracowników w najbliższym roku myślą o utworzeniu stałych, trwałych miejsc pracy (wykres nr 16).

Wykres 16

Podział firm deklarujących chęć zwiększenia zatrudnienia ze względu na trwałość tworzonych miejsc pracy.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badane firmy chcą zwiększyć zatrudnienie w ponad stu różnych zawodach i specjalnościach (tabela nr 15). Najczęściej wskazywano na sprzedawcę, przedstawiciela handlowego, pośrednika ubezpieczeniowego, doradcę klienta i handlowca.

Tabela 15	
Zawody/ specjalności, w których badane firmy chcą zwiększyć zatrudnienie	
zawód/specjalność	N
sprzedawca	65
przedstawiciel handlowy	48
pośrednik ubezpieczeniowy	40
doradca klienta	26
handlowiec	24
pracownik biurowy	22
pakowacz	14
informatyk	12
spawacz	12
księgowa	11
nauczyciel	9
fryzjer	9
kelner	9
mechanik samochodowy	9
pracownik budowlany	9
wędlniarz	9
florysta	8
pracownik fizyczny	8
instalator urządzeń sanitarnych	9
instalator elektryczny	8
malarz	8
elektromechanik	7
elektronik	7
rozbieracz-wykrawacz	7
sprzątaczką	7
barman-kelner	6
kucharz	6
specjalista ds. kadr	6
stolarz budowlany	5
ślusarz narzędziowy	5
menadżer	5
piekarz-cukiernik	5
elektromonter	4
inżynier budownictwa	4
krawiec	4
technik farmacji	4
mechanik	4
specjalista ds. obsługi ruchu turystycznego	4
portier	4
asystent pośrednika w obrocie nieruchomości	4

lektor języka obcego	4
operator maszyn	4
operator wtryskarek	4
agent nieruchomości	3
elektryk	3
kaletnik	3
psycholog	3
cukiernik	3
farmaceuta	3
fotograf	2
kierowca	2
ogrodnik	2
pedagog	2
sprzątaczk	2
konserwator	2
stolarz	2
stróż	2
konserwator	2
kierownik gospodarczy	1
lekarz stomatolog	1
psychiatra	1
alpinista	1
chłodniarz	1
mistrz serwisu	1
operator podnośnika	1
Suma	522

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Przy podjętej próbie identyfikacji procesów zachodzących na rynku pracy celowym jest postawienie pytania pracodawcom o ewentualne zawody/ specjalności, w których nie mogą znaleźć kandydatów do pracy. Problemy kadrowe – jeżeli chodzi o obsadę wakujących stanowisk - przedsiębiorcy zgłaszali w kilkudziesięciu różnych zawodach (tabela nr 16).

Tabela 16	
Zawody/ specjalności, w których pracodawcy z Rudy Śląskiej nie mogą znaleźć kandydatów do pracy	N
ślusarz narzędziowy	5
mechanik samochodowy	5
menadżer ubezpieczeniowy	5
informatyk	4
florysta	4
krawcowa	4
rozbieracz-wykrawacz	4
kaletnik	3
serwisant telefonów komórkowych	3
manicurzystka	3
handlowiec (branża it)	3

agent nieruchomości	2
krawcowa	2
kierownik sieci lokalizacji	2
psycholog	1
piekarz-cukiernik	1
spawacz	1
nauczyciel	1
lektor języków obcych	1
księgowy	1
elektromechanik	1
inspektor bhp	1
prawnik	1
fryzjer	1
asystent pośrednika w obrocie nieruchomościami	1
suma	60

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Do firm planujących w najbliższych 12 miesiącach przyjęcia do pracy skierowano pytanie o sposoby poszukiwania nowych pracowników. Największy odsetek pracodawców zamierza korzystać z pomocy:

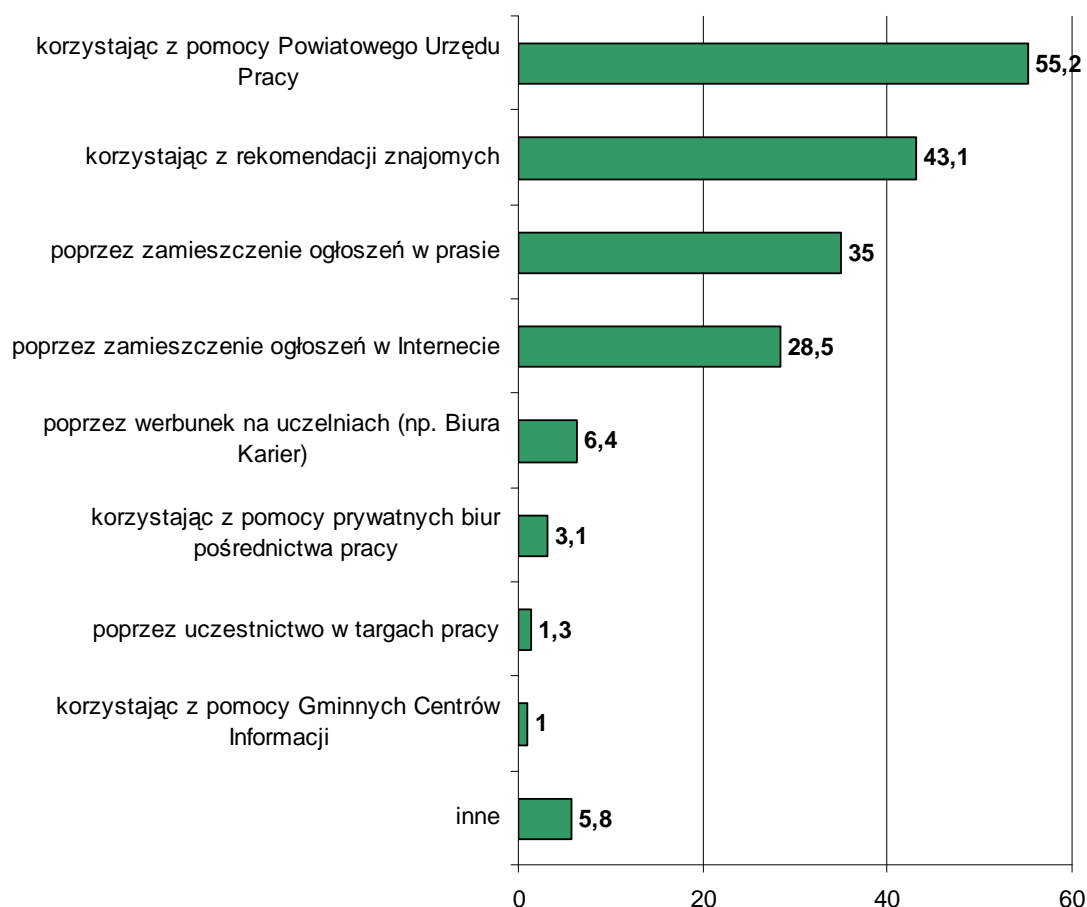
- Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej (55,2%),
- korzystając z rekomendacji znajomych (43,1%),
- zamieszczając ogłoszenia w prasie (35%),
- zamieszczając ogłoszenia w Internecie (28,5%).

W dalszej kolejności wskazywano na:

- werbunek na uczelniach – za pośrednictwem Biur Karier (6,4%),
- korzystając z pomocy prywatnych biur pośrednictwa pracy (3,1%),
- uczestnictwo w targach pracy (1,3%),
- Gminne Centra Informacji (1%).

Wykres 17

Sposoby poszukiwania nowych pracowników przez badane firmy w najbliższym roku



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż ankietowani mogli wskazywać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analizie poddano także odpowiedzi pracodawców dotyczące ich oczekiwań wobec kandydatów do pracy. Badania wykazały, że najważniejszymi umiejętnościami, uprawnieniami, czy ukończonymi kursami są: umiejętność obsługi kasy fiskalnej, prawo jazdy, umiejętność nawiązywania kontaktów z klientami oraz znajomość języków obcych. Równie istotne co konkretne umiejętności, które umożliwiają sprawne wykonywanie obowiązków zawodowych okazały się cechy osobowości/charakteru potencjalnych pracowników. W tym przypadku zdecydowany prym wiodą: uczciwość, komunikatywność, pracowitość, sumienność i punktualność. Przedsiębiorcom zadano także pytanie o ocenę czynników, które potencjalnie mogą mieć znaczenie dla nich przy podejmowaniu ostatecznej decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata do pracy.

Pod ocenę poddano, czy takie cechy/ umiejętności jak kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność, poziom wykształcenia, znajomości/rekomendacje, wiek, staż pracy, sposób prezentacji swojej kandydatury, rodzaj ukończonej szkoły, wygląd zewnętrzny, sytuacja rodzinna, doświadczenie zawodowe, długość okresu pozostawania bez pracy, czy wreszcie – posiadane uprawnienia są istotne przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu do pracy. A jeżeli tak, to w jakim stopniu.

Szczegółowy rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono w tabeli nr 17 i na wykresie nr 18.

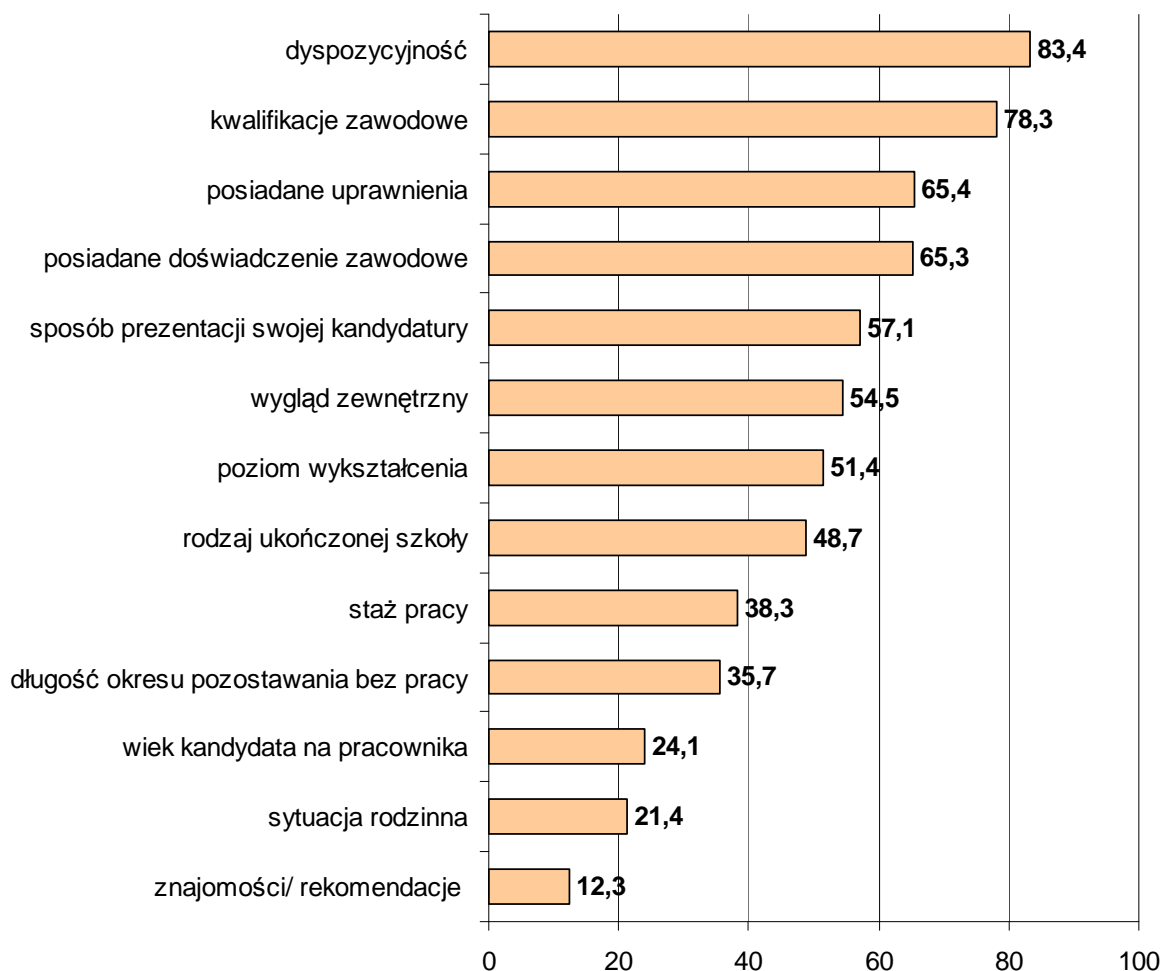
Okazało się, że trzema cechami/umiejętnościami szczególnie pożądanymi przez pracodawców (suma odpowiedzi ważne i bardzo ważne) są: dyspozycyjność, kwalifikacje zawodowe oraz posiadane uprawnienia. Natomiast wiek, sytuacja rodzinna i znajomości w opiniach ankietowanych przedsiębiorców są trzema najmniej istotnymi dla nich czynnikami mającymi wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata do pracy.

Tabela 17					
Czynniki brane pod uwagę przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydatów do pracy					
cechy/ umiejętności	w ogóle nieważne	nieważne	takie sobie ani nieważne, ani ważne	ważne	bardzo ważne
	%	%	%	%	%
kwalifikacje zawodowe	3,2	4,3	12,2	39,1	39,2
dyspozycyjność	1,3	2,4	11,1	54,2	29,2
poziom wykształcenia	5,2	6,2	36,2	39,1	12,3
Znajomości/ rekomendacje	37	22,3	21,1	10,2	2,1
wiek kandydata na pracownika	14,2	22,1	36,2	21,2	2,9
staż pracy	8,6	19,4	28,2	33,1	5,2
sposób prezentacji swojej kandydatury	4,2	12,4	24,3	49,2	7,9
rodzaj ukończonej szkoły	6,2	14,2	30,1	40,2	8,5
wygląd zewnętrzny	8	9,3	28,2	45,1	9,4
sytuacja rodzinna	19,4	21,3	34,2	20,2	1,2
posiadane doświadczenie zawodowe	2,8	8,2	21,1	50,2	15,1
długość okresu pozostawania bez pracy	17,4	17,1	28,3	28,4	7,3
posiadane uprawnienia	4,9	7,3	19,5	45,2	20,2

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 18

Czynniki, które w opiniach pracodawców są ważne i bardzo ważne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu kandydata do pracy



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badane firmy mogły wskazać kilka odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Do 1,4% ogółu pracodawców, którzy zadeklarowali, że w najbliższym roku planują zmniejszenie ilości zatrudnionych pracowników skierowano dwa pytania – po pierwsze – w jakich zawodach nastąpi redukcja personelu, a po drugie – jakie czynniki na to wpływają.

Tabela 18	
Zawody/ specjalności, w jakich w najbliższym roku badane firmy chcą zmniejszyć zatrudnienie	
Zawód	N
pośrednik ubezpieczeniowy	10
nauczyciel	7
sprzątaczką	4
barman	2

fryzjer	2
malarz	1
sprzedawca	1
ogrodnik	1
Suma	28

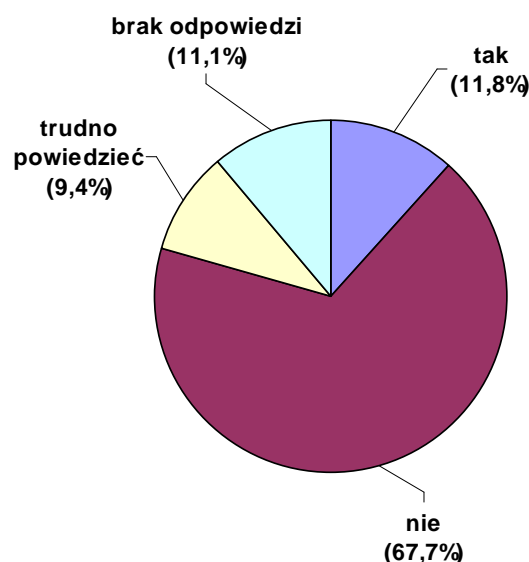
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zasadniczymi czynnikami wpływającymi na konieczność redukcji personelu badane firmy wskazywały na wysokie koszty zatrudnienia, zmniejszenie popytu, niż demograficzny oraz zmianę miejsca działalności.

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej na szeroką skalę rozpoczęły się zarobkowe wyjazdy z naszego kraju – z początku w głównej mierze do Wielkiej Brytanii i Irlandii. Implikacją tego procesu migracji jest pogłębiający się deficyt przedstawicieli niektórych zawodów na rodzimym rynku pracy. W prowadzonych badaniach podjęto próbę identyfikacji skali tego zjawiska w Rudzie Śląskiej. Na każdych 100 ankietowanych przedsiębiorców niemal 12 stwierdziło, że po akcesji Polski ze strukturami unijnymi część pracowników z ich firm zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę (wykres nr 19).

Wykres 19

Podział badanych firm ze względu na to, czy po wejściu Polski do Unii Europejskiej część ich pracowników zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Firmy, które stwierdziły, że część ich pracowników zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę po wejściu Polski do Unii Europejskiej wskazywały jakie zawody reprezentowały te osoby. Okazało się, że najczęściej wskazywano na takie zawody, jak: magazynier, sprzedawca, fryzjer, kierowca i nauczyciel (tabela nr 19).

Tabela 19	
Zawody/ specjalności, których przedstawiciele w okresie ostatniego roku wyjechali do pracy za granicę	N
magazynier	20
sprzedawca	20
fryzjer	9
kierowca z prawem jazdy kat. „C”	9
nauczyciel	9
pracownik obsługi basenu	7
rozbieracz/wykrawacz	6
cukiernik	5
pracownik fizyczny	5
pracownik oczyszczani ścieków	4
murarz	4
konsultant	4
absolwenci studiów różnych kierunków	4
informatyk	4
elektryk	4
mechanik samochodowy	3
stolarz	3
lekarz stomatolog	2
instruktor-wychowawca	2
koordynator projektu	2
pielęgniarka	2
ratownik	2
pracownik budowlany	2
barmanka	1
doradca serwisu	1
florysta	1
instalator wodnokanalizacyjny	1
instruktor sportowy	1
kaletnik	1
kelner	1
kucharz	1
lekarz	1
lektor	1
monter sieci wodociągowej	1
operator	1
piekarz	1
pielęgniarz zwierząt	1
pracownik biurowy	
psycholog	1
sekretarka	1

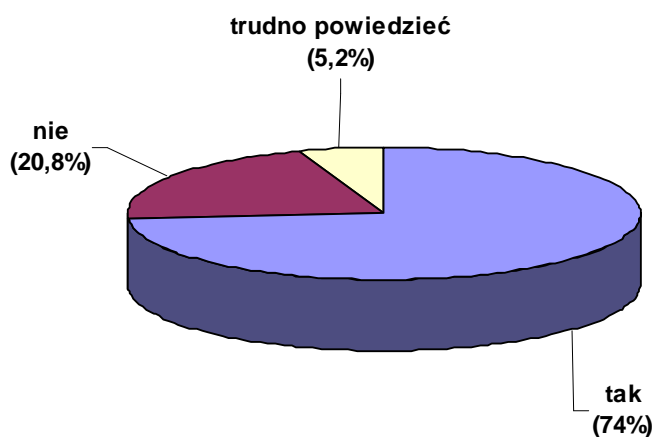
specjalista ds. turystyki	1
sprzątaczką	1
technik farmaceutyczny	1
technik fizjoterapii	1
trener	1
wychowawca	1
suma	154

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Firmy, które zaznaczyły, że w okresie ostatnich trzech lat część jego personelu zwolniło się i podjęło pracę za granicą odpowiadały ponadto na pytanie o to, czy udało się im uzupełnić stan personelu. W zdecydowanej większości firmom odpowiadającym na to pytanie udało się uzupełnić braki kadrowe odpowiednio kompetentnymi pracownikami (wykres nr 20). 20,8% pracodawców z tej grupy respondentów nie udało się zapełnić powstałych w ten sposób wakatów.

Wykres 20

Czy udało się Państwu na miejsce pracowników, którzy wyjechali do pracy za granicę po wejściu Polski do UE znaleźć i zatrudnić inne osoby?



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niezwykle istotnym aspektem prowadzenia działalności gospodarczej jest dla przedsiębiorców dbałość o rozwój kompetencji własnego personelu. Okazało się, że

połowa badanych firm nie prowadzi żadnych szkoleń dla swoich pracowników, oprócz tych wymaganych przez przepisy prawa (tabela nr 20). Jedynie 10,3% podmiotów gospodarczych zdaje się prowadzić kilkukierunkowe działania związane z polityką rozwoju zasobów ludzkich. Przedsiębiorstwa te organizują dla swoich pracowników zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i wysyłają – w miarę istniejących potrzeb i możliwości – na zewnętrzne szkolenia wyjazdowe.

Tabela 20	
Podział badanych firm ze względu na organizowane szkolenia dla swoich pracowników	
zakres szkoleń	%
nie, oprócz szkoleń wymaganych prawem nie prowadzimy żadnych specjalistycznych kursów zawodowych	50,2
tak, prowadzimy własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla naszych pracowników	9,0
tak, kierujemy na szkolenia i finansujemy kursy swoim pracownikom, które są prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe	11,0
tak, prowadzimy własne szkolenia zawodowe oraz wysyłamy pracowników na kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe	10,3
brak odpowiedzi	19,5
Suma	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W ramach prowadzonych badań rynku pracy zapytano także rudzkich przedsiębiorców czy w najbliższym okresie będą starać się o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej w związku z prowadzoną działalnością. Spośród podmiotów gospodarczych, które ubiegać się będą o środki finansowe z UE największą popularnością cieszyć się będą inwestycje, rozwój zasobów ludzkich, doradztwo oraz polityka jakości.

IV. Podsumowanie

Podsumowując zgromadzony materiał empiryczny na podstawie badań powtórnie przeprowadzonych wśród 1080 pracodawców z Rudy Śląskiej, można stwierdzić, że:

- najistotniejszymi wartościami w opiniach pracodawców są zdrowie (70,9%), zadowolenie z życia rodzinnego (49,8%) oraz interesująca i dająca satysfakcję praca (44%),
- 9,2% firm przewiduje zmianę/ rozszerzenie prowadzonej działalności (najczęściej wskazywano na handel i budownictwo),
- niemal połowa firm w okresie ostatniego roku (44,9%) przyjmowała do pracy nowe osoby (najczęściej przyjmowano nauczycieli, sprzedawców/kasjerów, kierowców z prawem jazdy kat. „C”, przedstawicieli handlowych; jednakże przyjęcia do pracy wynikały w większości przypadków z uzupełniania braków kadrowych powstałych na skutek fluktuacji personelu, w dalszej kolejności – z tworzenia nowych miejsc pracy),
- co trzecia firma przyjmująca nowych pracowników deklarowała zatrudnianie absolwentów (najczęściej pracodawcy zatrudniali absolwentów studiów magisterskich i szkół zasadniczych zawodowych),
- w zdecydowanej większości absolwenci przyjęci przez pracodawców otrzymywali kolejną umowę po okresie próbnym (na czas określony 48% i na czas nieokreślony 36,1%),
- pracodawcy najlepiej u zatrudnionych w ostatnim roku absolwentów ocenili takie cechy, jak: punktualność, pracowitość i obowiązkowość; natomiast najgorzej – inicjatywę, samodzielność i wiedzę fachową,
- w opiniach pracodawców dotyczących kształcenia ponadgimnazjalnego wyraźnie dominują zdania podzielające pogląd o konieczności położenia nacisku na częstsze, dobre jakościowo praktyki, dostosowanie programu nauczania do wymogów rynku pracy,
- pracodawcy, którzy nie zatrudniali w okresie ostatniego roku pracowników jako powody tego stanu rzeczy podawali po pierwsze brak potrzeb (55,1%), a po drugie zbyt wysokie koszty zatrudnienia (31,9%),

- co trzeci ankietowany przedsiębiorca podziela pogląd, że bezrobotni chcą podjąć pracę, podobny odsetek badanych jest przeciwnego zdania,
- do przyczyn o zasadniczym znaczeniu, które utrudniają osobom bezrobotnym podjęcie pracy zaliczono: małą aktywność w poszukiwaniu pracy, życie z zasiłków i brak odpowiednich kwalifikacji,
- niemal połowa badanych firm (49,1%) uważa, że osoby bezrobotne poszukują pracy w ich przedsiębiorstwach rzadziej niż raz w miesiącu, 28,5% twierdzi, iż w ogóle bezrobotni się z nimi nie kontaktują,
- największe szanse spośród bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy mają bezrobotni do 25-go roku życia i długotrwale, natomiast najmniejsze – bez kwalifikacji zawodowych i niepełnosprawni,
- 36,3% ankietowanych jest zainteresowanych uzyskaniem środków na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego (z czego 12% deklaruje zainteresowanie w stopniu bardzo dużym),
- 22,3% firm deklaruje chęć zatrudnienia osób bezrobotnych, gdyby Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej sfinansował przeszkolenie takich osób (najczęściej wskazywano na kursy dla spawaczy, magazynierów, z zakresu obsługi komputera, a także dla elektromonterów, brukarzy i asfalcjarzy,
- 39,2% przedsiębiorców współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia z Rudy Śląskiej (przede wszystkim w zakresie pośrednictwa pracy, organizacji staży, prac interwencyjnych oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy),
- w zdecydowanej większości firmy są zadowolone ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej,
- 26,3% chciałoby otrzymywać informacje o usługach i realizowanych programach przez PUP Ruda Śląska od pośrednika pracującego w terenie, 23,1% woli osobiście przyjść do urzędu w celu zasięgnięcia informacji,
- 50,1% firm w najbliższym roku nie planuje zmiany ilości zatrudnionych, 18,9% deklaruje chęć zwiększenia obsady kadrowej, a 1,4% - deklaruje redukcje personelu,
- firmy, które chcą zwiększyć w najbliższym roku swoją obsadę kadrową w większości deklarują tworzenie trwałych miejsc pracy (poszukiwani będą

przede wszystkim sprzedawcy, przedstawiciele handlowi, pośrednicy ubezpieczeniowi, doradcy klienta i handlowcy),

- zmniejszenie zatrudnienia dotyczyć będzie przede wszystkim pracowników reprezentujących zawody takie, jak: pośrednik ubezpieczeniowy, nauczyciel i sprzątaczką,
- pracodawcy, identyfikując zawody i specjalności, w których nie mogą znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy wskazywali w pierwszej kolejności na: ślusarzy narzędziowych, mechaników samochodowych, pracowników ubezpieczeniowych, informatyków, florystów, krawcowe i rozbieraczy-wykrawaczy,
- najczęściej wskazywanymi źródłami poszukiwania nowych pracowników w najbliższym roku okazały się być – Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej (55,2%), rekomendacje znajomych (43,1%), prasa (35%) oraz Internet (28,5%),
- cenionymi umiejętnościami wymaganymi od kandydatów do pracy okazały się – obsługa kasy fiskalnej, prawo jazdy kat. „B”, dobry kontakt z klientem i znajomość co najmniej jednego języka obcego,
- cenionymi cechami osobowości/charakteru pożądanymi u potencjalnych pracowników są – uczciwość, komunikatywność, punktualność, sumienność, dokładność, a także opanowanie,
- dla przedsiębiorców czynnikami o zasadniczym charakterze, które mają wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata są – dyspozycyjność, kwalifikacje zawodowe, posiadane uprawnienia, doświadczenie zawodowe, sposób prezentacji swojej kandydatury, wygląd zewnętrzny i poziom wykształcenia (każdy z tych czynników został wskazany przez co najmniej 50% ogółu badanych firm),
- spośród firm uczestniczących w badaniach 11,8% deklaruje, że część ich pracowników zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę po wejściu Polski do UE (najczęściej zwalniali się: magazynierzy, sprzedawcy, fryzjerzy, kierowcy z prawem jazdy kat. „C” i nauczyciele); większości tych firm udało się uzupełnić powstałe w ten sposób braki kadrowe,
- identyfikując działalność szkoleniową badanych firm w zakresie podnoszenia kwalifikacji własnego personelu okazało się, iż 50,2% z ogółu respondentów

nie wysyła pracowników na żadne szkolenia, oprócz tych wymaganych prawem, jedynie 10,3% podmiotów gospodarczych organizuje pracownikom szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne (wyjazdowe),

- najistotniejszymi obszarami wsparcia – biorąc pod uwagę możliwość sięgania po fundusze europejskie – dla firm w najbliższej przyszłości będą inwestycje, rozwój zasobów ludzkich, doradztwo oraz polityka jakości.

V. Spis tabel i wykresów

Spis tabel	str.
Tabela 1, Podział badanych firm ze względu na formę prawną.....	8
Tabela 2, Podział badanych firm ze względu na okres funkcjonowania na rynku.....	9
Tabela 3, Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę.....	9
Tabela 4, Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników w ramach innych umów.....	10
Tabela 5, Podział ze względu na ilość niepełnosprawnych zatrudnionych w firmie.....	10
Tabela 6, Podział ankietowanych firm ze względu na odsetek pracowników nie zamieszkujących Rudy Śląskiej.....	11
Tabela 7, Podział badanych firm ze względu na podstawową działalność gospodarczą.....	11
Tabela 8, Podział ankietowanych firm ze względu na przewidywaną zmianę/rozszerzenie dotychczasowej działalności.....	14
Tabela 9, Zawody/ specjalności, w których badane firmy w okresie 12 miesięcy zatrudniały nowych pracowników.....	16
Tabela 10, Wykształcenie absolwentów (ukończona szkoła), którzy podjęli pracę w badanych firmach w Rudzie Śląskiej.....	22
Tabela 11, Ocena wybranych cech/ umiejętności u absolwentów przez pracodawców.....	23
Tabela 12, Częstotliwość kontaktowania się bezrobotnych z pracodawcami.....	28
Tabela 13, Zainteresowanie ankietowanych firm otrzymaniem bezzwrotnych środków na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej	30
Tabela 14, Plany przedsiębiorców dotyczące zmiany liczby zatrudnionych pracowników w okresie 12 miesięcy po przeprowadzeniu badań.....	35
Tabela 15, Zawody/ specjalności, w których badane firmy chcą zwiększyć zatrudnienie.....	36
Tabela 16, Zawody/ specjalności, w których pracodawcy z Rudy Śląskiej nie mogą znaleźć kandydatów do pracy.....	37
Tabela 17, Czynniki brane pod uwagę przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydatów do pracy.....	40
Tabela 18, Zawody/ specjalności, w jakich w najbliższym roku badane firmy chcą zmniejszyć zatrudnienie.....	41
Tabela 19, Zawody/ specjalności, których przedstawiciele w okresie ostatniego roku wyjechali do pracy za granicę.....	43
Tabela 20, Podział badanych firm ze względu na organizowane szkolenia dla swoich pracowników.....	45
Spis wykresów	str.
Wykres 1, Cechy ważne w życiu człowieka.....	13
Wykres 2, Podział badanych przedsiębiorstw ze względu na to, czy w okresie ostatniego roku przyjmowali nowych pracowników.....	15
Wykres 3, Ilość zatrudnionych osób przez badane firmy, które w okresie ostatnich 12 miesięcy przyjmowały do pracy.....	16
Wykres 4, Wskazania firm zatrudniających nowych pracowników czy były to nowe miejsca pracy, czy też uzupełnianie fluktuacji personelu.....	20
Wykres 5, Odsetek firm zatrudniających absolwentów spośród przedsiębiorstw, które w ostatnim roku przyjmowały nowe kadry.....	21

Wykres 6, Losy absolwentów po próbnym okresie zatrudnienia.....	22
Wykres 7, Oceny dobre i bardzo dobre wystawione zatrudnionym u siebie absolwentom przez badanych pracodawców (w %).....	25
Wykres 8, Powody braku przyjęć do pracy nowych pracowników w ostatnim roku.....	26
Wykres 9, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy bezrobotni chcą podjąć pracę?</i>	27
Wykres 10, Czynniki utrudniające bezrobotnym podjęcie pracy w opiniach pracodawców.....	28
Wykres 11, Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem przy wsparciu finansowym PUP Ruda Śląska bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	30
Wykres 12, Podział ankietowanych firm ze względu na to, czy byliby zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego, gdyby PUP Ruda Śląska sfinansował przeszkolenie takiej osoby.....	31
Wykres 13, Podział ankietowanych firm ze względu na podjętą współpracę z PUP Ruda Śląska.....	32
Wykres 14, Zakres współpracy pomiędzy pracodawcami a PUP Ruda Śląska.....	33
Wykres 15, Opinie pracodawców dotyczące chęci współpracy z pośrednikiem pracy pracującym w terenie.....	34
Wykres 16, Podział firm deklarujących chęć zwiększenia zatrudnienia ze względu na trwałość tworzonych miejsc pracy.....	35
Wykres 17, Sposoby poszukiwania nowych pracowników przez badane firmy w najbliższym roku.....	39
Wykres 18, Czynniki, które w opiniach pracodawców są ważne i bardzo ważne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu kandydata do pracy.....	41
Wykres 19, Podział badanych firm ze względu na to, czy po wejściu Polski do Unii Europejskiej część ich pracowników zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę.....	42
Wykres 20, Czy udało się Państwu na miejsce pracowników, którzy wyjechali do pracy za granicę po wejściu Polski do UE znaleźć i zatrudnić inne osoby?.....	44

VI. Aneks

Kwestionariusz wywiadu użyty w badaniach przeprowadzonych wśród pracodawców



Szanowni Państwo,

Celem aktualnie prowadzonych badań rynku pracy przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej jest **kompleksowa diagnoza procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy**. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej prosi zatem o podanie informacji na temat potrzeb zatrudnieniowych nowych kadr i wymagań zawodowych, jakie występują w Państwa firmie.

Wyniki badań będą cennym źródłem wskazań dla szkół zmierzających do lepszego dostosowania programów kształcenia do potrzeb pracodawców gotowych oferować zatrudnienie osobom kończącym szkoły oraz dla władz samorządowych, które będą mogły wykorzystać wyniki badań przy tworzeniu strategii rozwoju Rudy Śląskiej. Prosimy również o opinie w sprawie doświadczeń i form współpracy z Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej. Państwa wypowiedzi są anonimowe i będą służyły wyłącznie do celów statystycznych. Kompleksowe badania rynku pracy chcemy na stałe wkomponować w działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej – dzięki czemu będzie można cyklicznie analizować trendy następujących zmian.

Dziękujemy za współpracę i zrozumienie naszych dążeń do przekazania Państwa opinii i doświadczeń instytucjom analizującym stan i warunki rozwoju rynku pracy w naszym regionie. Wyniki badań zostaną zaprezentowane na konferencji, opublikowane w formie książki oraz udostępnione na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej.

Jednocześnie informujemy Państwa, że badania zostały objęte patronatem Prezydenta Rudy Śląskiej.

W razie jakichkolwiek pytań, bądź wątpliwości z Państwa strony – Dyrekcja Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej pozostaje do Państwa dyspozycji.

Dziękujemy za współpracę i zrozumienie.

**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”

Ruda Śląska, wrzesień 2007r.

Pyt. 1	<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?).....
Pyt. 2	<p>Czy w najbliższym roku przewiduje Pani/ Pan rozszerzenie (ewentualnie zmianę) profilu działalności firmy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak (na jaką?)..... b. nie c. trudno powiedzieć
Pyt. 3	<p>Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Państwa firma przyjęła kogoś do pracy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak (prosimy przejść do pytań 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 i następnych) b. nie (prosimy przejść do pytania 11 i następnych) c. nie wiem (prosimy przejść do pytania 12 i następnych)
Pyt. 4	<p>Ile przyjęliście osób do pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. 1 – 5 osób b. 6 – 10 osób c. 11 – 20 osób d. 21 – 30 osób e. powyżej 30 osób
Pyt. 5	<p>W jakich zawodach w ostatnim roku przyjmowaliście Państwo do pracy? <i>(prosimy o wskazanie w jakich zawodach przyjmowaliście Państwo nowych pracowników)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. zawód....., liczba..... b. zawód....., liczba..... c. zawód....., liczba..... d. zawód....., liczba..... e. zawód....., liczba..... f. zawód....., liczba..... g. zawód....., liczba..... h. zawód....., liczba..... i. zawód....., liczba..... j. zawód....., liczba.....
Pyt. 6	<p>Czy były to nowe miejsca pracy, czy też uzupełnialiście Państwo braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. przyjmowaliśmy na nowe miejsca pracy b. uzupełnialiśmy braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu c. przyjmowaliśmy zarówno na nowe miejsca pracy, jak i uzupełnialiśmy braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu d. trudno powiedzieć e.

<p>Pyt. 7</p>	<p>Czy wśród zatrudnionych w Państwa firmie byli tegoroczni lub zeszłoroczni absolwenci? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak, zatrudnialiśmy absolwentów (ilu?)..... b. nie, nie zatrudnialiśmy absolwentów c. trudno powiedzieć</p>
<p>Pyt. 8</p>	<p>Absolwentów jakich szkół zatrudnialiście Państwo w ostatnim roku? <i>(prosimy o wskazanie absolwentów jakich szkół zatrudnialiście Państwo w ostatnim roku)</i></p> <p>a. zasadnicza szkoła zawodowa o kierunku: 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p> <p>b. technikum o kierunku: 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p> <p>c. liceum zawodowe o kierunku: 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p> <p>d. liceum ogólnokształcące..... ilość.....</p> <p>e. szkoła policealna o kierunku: 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p> <p>f. wyższa szkoła zawodowa o kierunku (licencjat, inżynier): 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p> <p>g. studia wyższe magisterskie o kierunku (magister): 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p> <p>h. inne (jakie?) 1..... ilość..... 2..... ilość..... 3..... ilość..... 4..... ilość.....</p>

Pyt. 9	<p>Czy jacyś absolwenci przyjęci do pracy w Państwa firmie pozostali po okresie próbnym? <i>(prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</i></p> <p>a. tak, przedłużyliśmy im zatrudnienie na czas określony – (ilu?)..... b. tak, pracują u nas już na stałym etacie – (ilu?)..... c. nie spełnili naszych oczekiwań i zostali zwolnieni – (ilu?)..... d. nie spełnili naszych oczekiwań i nie przedłużyliśmy im umowy – (ilu?)..... e. nie pracują z innych przyczyn – (ilu?)..... f. nie pamiętam g. nie wiem</p>					
Pyt. 10	<p>Jeżeli zatrudnialiście absolwentów rudzkich szkół, to jak ocenia Pani/ Pan ich przygotowanie do wykonywania pracy w następującym zakresie: <i>(prosimy o ocenę każdego czynnika, żadnego nie pomijając)</i></p>					
		niedosta- tecnie 2	dosta- tecnie 3	dobrze 4	bardzo dobrze 5	nie wiem 9
10/1	Wiedza fachowa	2	3	4	5	9
10/2	Umiejętności praktyczne	2	3	4	5	9
10/3	Uczenie się nowych obowiązków	2	3	4	5	9
10/4	Staranność wykonywania pracy	2	3	4	5	9
10/5	Obowiązkowość	2	3	4	5	9
10/6	Punktualność	2	3	4	5	9
10/7	Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	2	3	4	5	9
10/8	Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	2	3	4	5	9
10/9	Umiejętność pracy zespołowej	2	3	4	5	9
10/10	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	2	3	4	5	9
10/11	Ambicja	2	3	4	5	9
10/12	Chęć rywalizacji	2	3	4	5	9
10/13	Komunikatywność	2	3	4	5	9
10/14	Pracowitość	2	3	4	5	9
10/15	Szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa	2	3	4	5	9
10/16	Samodzielność	2	3	4	5	9
Pyt. 11	<p>Dlaczego Państwa firma w okresie ostatniego roku nie przyjmowała nowych pracowników? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. nie było takich potrzeb b. zbyt wysokie koszty zatrudniania c. niestabilny rynek d. kandydaci do pracy nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych e. kandydaci do pracy nie zgłaszają się do nas f. inne (jakie?).....</p>					
Pyt. 12	<p>Jeżeli macie Państwo własną opinię o poziomie nauczania w rudzkich szkołach, to prosimy powiedzieć:</p>					

	<p><i>(prosimy o podanie własnych opinii o nauczaniu w tutejszych szkołach zawodowych)</i></p> <p>a. na co powinno się zwracać szczególną uwagę w kształceniu zawodowym uczniów: </p> <p>b. w jaki sposób dostosować nauczanie w tych szkołach do potrzeb Państwa przedsiębiorstwa: </p> <p>c. inne uwagi: </p>
Pyt. 13	<p>Czy Pani/ Pana zdaniem bezrobotni chcą podjąć pracę? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. zdecydowanie tak b. raczej tak c. raczej nie d. zdecydowanie nie e. trudno powiedzieć f. inne (jakie?).....</p>
Pyt. 14	<p>Jakie czynniki Pani/ Pana zdaniem najczęściej utrudniają bezrobotnemu podjęcie pracy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <p>a. mała aktywność w poszukiwaniu pracy b. brak odpowiednich kwalifikacji c. wiek d. brak ofert pracy na rynku e. zbyt duże wymagania pracodawców f. zły stan zdrowia g. niechęć pracodawców do zatrudniania bezrobotnych h. bezrobotni nauczyli się żyć z zasiłków i nie chcą podjąć pracy i. brak umiejętności nawiązywania kontaktów z pracodawcami j. inne (jakie?).....</p>
Pyt. 15	<p>Jak często kontaktują się z Państwem bezrobotni poszukujący zatrudnienia? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. codziennie b. 2 – 3 razy w tygodniu c. mniej więcej raz w tygodniu d. 2 – 3 razy w miesiącu e. rzadziej niż raz w miesiącu f. w ogóle się nie kontaktują</p>
Pyt. 16	<p>Czy przy wsparciu finansowym PUP Ruda Śląska byłiby Państwo zainteresowani przyjęciem do swojej firmy osób z niżej wymienionych grup: <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <p>a. bezrobotni do 25-go roku życia b. bezrobotni długotrwale (powyżej 12 m-cy) c. bezrobotni pow. 50-go roku życia d. bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych e. bezrobotni samotnie wychowujący dziecko do 7-go roku życia f. bezrobotni niepełnosprawni</p>

Pyt. 17	<p>Czy byliby Państwo zainteresowani utworzeniem stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej przy refundacji kosztów przez PUP Ruda Śląska w wysokości 12 000zł. Stanowisko to należy utrzymać co najmniej 2 lata. <i>(prosimy zaznaczyć 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
Pyt. 18	<p>Czy byliby Państwo zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, gdyby PUP Ruda Śląska sfinansował przeszkolenie takich osób? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak <ul style="list-style-type: none"> 18a1 (jakie szkolenie?)..... 18a1 (ile osób?)..... 18a2 (jakie szkolenie?)..... 18a2 (ile osób?)..... b. nie c. trudno powiedzieć
Pyt. 19	<p>Czy kiedykolwiek korzystaliście Państwo z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak (prosimy przejść do pytań 20, 21, 23 i następnych) b. nie (prosimy przejść do pytania 22, 23 i następnych) c. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 23 i następnych)
Pyt. 20	<p>Na czym polegała ta współpraca? <i>(prosimy zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. pośrednictwo pracy, zgłaszanie ofert pracy b. organizacja prac interwencyjnych c. organizacja staży d. organizacja przygotowania zawodowego w miejscu pracy e. refundacja części kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego f. szkolenie bezrobotnego pod nasze potrzeby g. pośrednictwo w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych h. pomoc zwalnianym pracownikom w ramach zwolnień grupowych i. pomoc zwalnianym pracownikom w ramach zwolnień monitorowanych j. inne (jakie?).....
Pyt. 21	<p>Czy jest Pani/ Pan zadowolona(y) z tej współpracy? Prosimy o uzasadnienie.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Pyt. 22	<p>Dlaczego nie korzysta Pani/ Pana firma z usług PUP Ruda Śląska?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 23	<p>Czy widzi Pani/ Pan potrzebę kontaktu z pośrednikiem pracy PUP Ruda Śląska pracującym w terenie i informującym pracodawców o formach współpracy z urzędem pracy?</p> <p><i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. tak</p> <p>b. nie, wolę przyjść do PUP Ruda Śląska osobiście i zasięgnąć informacji</p> <p>c. w ogóle nie widzę potrzeby kontaktu z pośrednikiem pracy</p> <p>d. trudno powiedzieć</p>
Pyt. 24	<p>Czy planujecie Państwo zmianę liczby zatrudnionych pracowników w najbliższym roku?</p> <p><i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. tak, planujemy <u>zwiększenie</u> zatrudnionego personelu (prosimy przejść do pytań: 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34 i następnym)</p> <p>b. tak, planujemy <u>zmniejszenie</u> zatrudnionego personelu (prosimy przejść do pytań 32, 33, 34 i następnym)</p> <p>c. nie, <u>nie planujemy zmiany</u> ilości zatrudnionych (prosimy przejść do pytania 34 i nast)</p> <p>d. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 34 i następnym)</p>
Pyt. 25	<p>Będziecie Państwo potrzebować nowych pracowników:</p> <p><i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. na stałe (ilu?).....</p> <p>b. na sezon (ilu?).....</p> <p>c. zarówno na stałe (ilu?)....., jak i na sezon (ilu?).....</p> <p>d. jeszcze nie wiemy</p>
Pyt. 26	<p>Jeżeli planujecie Państwo w najbliższym roku zwiększenie liczby zatrudnionych pracowników, to w jakich zawodach i specjalnościach?</p> <p><i>(prosimy o wskazanie w jakich zawodach przyjmowaliście Państwo nowych pracowników)</i></p> <p>a. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>b. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>c. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>d. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>e. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>f. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>g. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>h. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>i. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>j. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>k. zawód/ specjalność..... ilość.....</p>

Pyt. 27	<p>Czy Państwa firma poszukuje specjalisty o kwalifikacjach, których nie ma lub trudno spotkać na rodzimym rynku pracy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. tak (kogo?)..... b. nie c. trudno powiedzieć</p>																																			
Pyt. 28	<p>W jaki sposób będziecie Państwo poszukiwać nowych, potrzebnych Państwa firmie pracowników? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <p>a. poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie b. korzystając z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy c. korzystając z rekomendacji znajomych d. poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie e. poprzez werbunek na uczelniach (np. Biura Karier) f. poprzez uczestnictwo w Targach Pracy g. korzystając z pomocy prywatnych biur pośrednictwa pracy h. korzystając z pomocy Gminnych Centrów Informacji i. inne (jakie?).....</p>																																			
Pyt. 29	<p>Jakie <u>umiejętności, uprawnienia, ukończone kursy</u> powinni posiadać kandydaci ubiegający się o pracę w Państwa firmie? <i>(prosimy je opisać)</i></p> <p>..... </p>																																			
Pyt. 30	<p>Jakimi <u>cechami osobowościowymi/ cechami charakteru</u> powinni charakteryzować się kandydaci ubiegający się o pracę w Państwa firmie? <i>(prosimy je opisać)</i></p> <p>..... </p>																																			
Pyt. 31	<p>Co dla Pani/ Pana jest szczególnie ważne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata do pracy? <i>(prosimy o postawienie „x” w odpowiednich miejscach).</i></p> <p>1 - oznacza „w ogóle nie ważne”, 2 – „nie ważne”, 3 – „takie sobie, ani nie ważne, ani ważne”, 4 – „ważne”, 5 – „bardzo ważne”.</p> <p><i>(prosimy ocenić każdy z poniższych czynników, żadnego nie pomijając)</i></p> <table border="1" data-bbox="284 1765 1458 2016"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>31/1</td> <td>kwalfikacje zawodowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/2</td> <td>dyspozycyjność</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/3</td> <td>poziom wykształcenia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/4</td> <td>znajomości</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			1	2	3	4	5	31/1	kwalfikacje zawodowe						31/2	dyspozycyjność						31/3	poziom wykształcenia						31/4	znajomości					
		1	2	3	4	5																														
31/1	kwalfikacje zawodowe																																			
31/2	dyspozycyjność																																			
31/3	poziom wykształcenia																																			
31/4	znajomości																																			

	31/5	wiek kandydata na pracownika						
	31/6	staż pracy						
	31/7	sposób prezentacji swojej kandydatury						
	31/8	rodzaj ukończonej szkoły						
	31/9	wygląd zewnętrzny						
	3110	sytuacja rodzinna						
	31/11	posiadane doświadczenie zawodowe						
	31/12	długość okresu pozostawania bez pracy						
	31/13	posiadane uprawnienia						
	31/14	inne czynniki, jakie?						
Pyt. 32	W jakich zawodach i specjalnościach planujecie Państwo zmniejszenie zatrudnienia? (prosimy o wskazanie w jakich zawodach planujecie Państwo zmniejszenie zatrudnienia)							
	a.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	b.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	c.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	d.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	e.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	f.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	g.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	h.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	i.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
	j.	zawód/ specjalność.....						ilość.....
Pyt. 33	Jakie czynniki wpłynęły na konieczność zmniejszenia zatrudnienia w Państwa firmie? (prosimy opisać te czynniki)							
							
							
							
							
							
							
							
							
Pyt. 34	Czy po wejściu Polski do Unii Europejskiej część Pani/ Pana pracowników zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę? (prosimy wybrać jedną odpowiedź)							
	a.	tak (prosimy przejść do pytań: 35, 36 i następnych)						
	b.	nie (prosimy przejść do pytania 37 i następnych)						
	c.	trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 37 i następnych)						

Pyt. 35	<p>Przedstawiciele jakich zawodów i specjalności zwolnili się z Państwa firmy i wyjechali do pracy za granicę?</p> <p><i>(prosimy o wskazanie, w jakich zawodach i specjalnościach wyjechali Państwa pracownicy za granicę)</i></p> <p>a. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>b. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>c. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>d. zawód/ specjalność..... ilość.....</p> <p>e. zawód/ specjalność..... ilość.....</p>
Pyt. 36	<p>Czy udało się Państwu na miejsce pracowników, którzy wyjechali do pracy za granicę znaleźć i zatrudnić inne osoby?</p> <p><i>(prosimy wybrać tylko jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. tak</p> <p>b. nie</p> <p>c. trudno powiedzieć</p>
Pyt. 37	<p>Czy w Państwa firmie tworzone są własne programy szkolenia i podnoszenia kwalifikacji dla Waszych pracowników?</p> <p><i>(prosimy wybrać tylko jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. nie, oprócz szkoleń wymaganych prawem nie prowadzimy żadnych specjalistycznych kursów zawodowych</p> <p>b. tak – prowadzimy własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla naszych pracowników</p> <p>c. tak – kierujemy na szkolenia i finansujemy kursy swoim pracownikom, które są prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe</p> <p>d. tak – prowadzimy własne szkolenia zawodowe oraz wysyłamy pracowników na kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe</p>
Pyt. 38	<p>Czy Państwa firma zamierza w najbliższym roku ubiegać się o dofinansowanie z funduszy unijnych?</p> <p><i>(prosimy o wskazanie właściwych odpowiedzi)</i></p> <p>A. tak (w jakich obszarach?)</p> <p>a. rozwój zasobów ludzkich</p> <p>b. polityka jakości</p> <p>c. eksport</p> <p>d. inwestycje</p> <p>e. doradztwo</p> <p>f. inne (jakie?).....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>B. nie</p>
Pyt. 39	<p>Czy planuje Pani/ Pan w średnim okresie (do 3 lat) budowę, <u>zakup</u>, dzierżawę bądź najem nowych terenów, budynków, budowli, lokali? – Jeżeli tak, to jakich? Czy w Rudzie Śląskiej? Jak dużych? Prosimy to opisać.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Pyt. 40	<p>Czy planuje Pani/ Pan <u>sprzedaż</u> w średnim okresie (do 3 lat) budynku, budowli, ziemi, lokali w Rudzie Śląskie? – Jeśli tak, to jakich? Prosimy to opisać.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>																																																											
Pyt. 41	<p>Jak ocenia Pani/ Pan jakość następujących usług publicznych? Prosimy ocenić każdą usługę poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach.</p> <table border="1" data-bbox="284 443 1477 1115"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>bardzo dobra</th> <th>dobra</th> <th>dostateczna</th> <th>niedostateczna</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>41/1</td> <td>Wsparcie MSP (usługi RAR, ŚPP, RIP)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/2</td> <td>Oferta terenów i budynków dla przedsiębiorstw</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/3</td> <td>Wywóz śmieci</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/4</td> <td>Komunikacja miejska</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/5</td> <td>Bezpieczeństwo publiczne</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/6</td> <td>Utrzymanie dróg i ulic</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/7</td> <td>Jakość usług Urzędu Miasta</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>41/8</td> <td>Promocja miasta</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								bardzo dobra	dobra	dostateczna	niedostateczna	41/1	Wsparcie MSP (usługi RAR, ŚPP, RIP)					41/2	Oferta terenów i budynków dla przedsiębiorstw					41/3	Wywóz śmieci					41/4	Komunikacja miejska					41/5	Bezpieczeństwo publiczne					41/6	Utrzymanie dróg i ulic					41/7	Jakość usług Urzędu Miasta					41/8	Promocja miasta				
		bardzo dobra	dobra	dostateczna	niedostateczna																																																							
41/1	Wsparcie MSP (usługi RAR, ŚPP, RIP)																																																											
41/2	Oferta terenów i budynków dla przedsiębiorstw																																																											
41/3	Wywóz śmieci																																																											
41/4	Komunikacja miejska																																																											
41/5	Bezpieczeństwo publiczne																																																											
41/6	Utrzymanie dróg i ulic																																																											
41/7	Jakość usług Urzędu Miasta																																																											
41/8	Promocja miasta																																																											
Pyt. 42	<p>Jak Pani/ Pan uważa – jakość której ww. usługi powinna ulec poprawie jako pierwsza? Prosimy o krótkie uzasadnienie.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>																																																											
Pyt. 43	<p>Jak Pani/ Pan ocenia ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej w Rudzie Śląskiej porównując je do innych miast aglomeracji śląskiej. W którym mieście aglomeracji działalność prowadzi się łatwiej?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>																																																											
Pyt. 44	<p>Jak ocenia Pani/ Pan jakość świadczonych usług przez niżej wymienione instytucje? Prosimy ocenić usługi każdej instytucji poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach.</p> <table border="1" data-bbox="284 1738 1477 2016"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Nie korzystałem, ale znam</th> <th>nie znam</th> <th>bardzo dobra</th> <th>dobra</th> <th>dostateczna</th> <th>niedostateczna</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								Nie korzystałem, ale znam	nie znam	bardzo dobra	dobra	dostateczna	niedostateczna																																														
		Nie korzystałem, ale znam	nie znam	bardzo dobra	dobra	dostateczna	niedostateczna																																																					

	44/1	RAR „Inwestor”						
	44/2	Rudzki Inkubator Przedsięb.						
	44/3	Śląski Park Przemysłowy						
	44/4	Pełnomocnik ds. przedsiębiorczości						
Pyt. 45	Jakiej pomocy oczekuje Pani/ Pana firma od samorządu terytorialnego i podmiotów komunalnych? Prosimy to krótko opisać.							
							
							
							

Na koniec prosimy Państwa o podanie kilku informacji o Państwa firmie, które zostaną wykorzystane jedynie w celu statystycznego opracowania zebranego materiału badawczego.

miejsce na pieczętkę firmową

METRYCZKA

M1. Forma prawna firmy.....

M1a. osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą

M1b. spółka z o.o.

M1c. spółka jawna

M1d. spółka akcyjna

M1e. spółka cywilna

M1f. jednostka budżetowa

M1g. spółdzielnia

M1h. inna (jaka?).....

- M2.** Strona www.....
- M3.** Adres e-mail:.....
- M4.** Numer fax.....
- M5.** Ile lat firma funkcjonuje na rynku.....
- M6.** Liczba zatrudnionych osób w Państwa firmie:
- M6a.** na umowę o pracę.....
- M6b.** na podstawie innych umów.....

M7. Jaka jest branża i rodzaj działalności w Państwa firmie? Prosimy o zaznaczenie odpowiedniej grupy/ grup działalności.

Lp.	Grupy działalności	
1.	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	
2.	Rybołówstwo i rybactwo	
3.	Górnictwo i kopalnictwo surowców energetycznych	
4.	Górnictwo i kopalnictwo surowców innych niż energetyczne	
5.	Produkcja artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych	
6.	Produkcja wyrobów włókienniczych i odzieży	
7.	Produkcja skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych	
8.	Produkcja drewna i wyrobów z drewna	
9.	Produkcja masy włóknistej, papieru oraz wyrobów z papieru, działalność publikacyjna i poligraficzna	
10.	Wytwarzanie koksu i produktów rafinacji ropy naftowej i paliw jądrowych	
11.	Produkcja wyrobów chemicznych	
12.	Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	
13.	Produkcja wyrobów z surowców niemetalicznych pozostałych	
14.	Produkcja metali i wyrobów z metali	
15.	Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	
16.	Produkcja urządzeń elektrycznych i optycznych	
17.	Produkcja sprzętu transportowego	
18.	Produkcja, gdzie indziej niesklasyfikowana	
19.	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	
20.	Budownictwo	
21.	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	
22.	Hotele i restauracje	
23.	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	
24.	Pośrednictwo finansowe	
25.	Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	
26.	Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne, organizacje i zespoły eksterytorialne	
27.	Edukacja	
28.	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	
29.	Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	
30.	Inna (jaka?)	

M8. Ilość zatrudnionych niepełnosprawnych w Państwa firmie.....

M9. Odsetek osób zatrudnionych w Państwa firmie, którzy nie zamieszkują Rudy Śląskiej..... %

**DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU I UDZIELENIE ODPOWIEDZI
NA NASZĄ ANKIETĘ**

Data przeprowadzenia wywiadu.....

Imię i nazwisko ankietera.....

Ewentualne uwagi o przebiegu wywiadu

.....

.....