



Raport z badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracodawców w Rudzie Śląskiej

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, lipiec 2007r.

| Spis treści | str. |
|---|-------------|
| I. Wstęp i zagadnienia metodologiczne..... | 3 |
| II. Charakterystyka badanych podmiotów..... | 8 |
| III. Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego na podstawie badań przeprowadzonych wśród pracodawców..... | 13 |
| IV. Podsumowanie..... | 63 |
| V. Spis tabel i wykresów..... | 67 |
| VI. Aneks – kwestionariusz wywiadu użyty w badaniach..... | 70 |

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 badań empirycznych przeprowadzonych wśród 1075 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 1075 przedsiębiorców prowadzących swoją działalność na terenie Rudy Śląskiej.

Zakres czasowy:

Marzec 2007 – czerwiec 2007r.

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 badaniach zgodziło się 1075 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.

II. Charakterystyka badanych podmiotów

W badaniach przeprowadzonych w oparciu o kwestionariusz wywiadu wyraziło zgodę 1075 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 niemal 60% ogółu ankietowanych przedsiębiorstw. W dalszej kolejności w zrealizowanej próbie znalazły się spółki cywilne (8,4%), jednostki budżetowe (7,6%) i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (7,5%).

| Tabela 1 | | |
|---|-------------|------------|
| Podział badanych firm ze względu na formę prawną | | |
| forma prawna | N | % |
| osoba fizyczna | 627 | 58,2 |
| spółka z o.o. | 81 | 7,5 |
| spółka jawna | 32 | 3,0 |
| spółka akcyjna | 7 | 0,7 |
| spółka cywilna | 90 | 8,4 |
| jednostka budżetowa | 82 | 7,6 |
| spółdzielnia | 7 | 0,7 |
| brak odpowiedzi | 117 | 10,9 |
| inna | 32 | 3,0 |
| Suma | 1075 | 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 (29,6%). Firmy działające od co najmniej 20 lat stanowiły ponad 12% ogółu przeankietowanych. W próbie nie zabrakło także przedsiębiorstw stosunkowo krótko

istniejących na rynku. Niemal 9% 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) | N | % |
| do 2 lat | 95 | 8,8 |
| od 3 do 5 lat | 106 | 9,9 |
| od 6 do 10 lat | 236 | 21,9 |
| od 11 do 20 lat | 318 | 29,6 |
| powyżej 20 lat | 131 | 12,2 |
| brak odpowiedzi | 189 | 17,6 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W podmiotach biorących udział w badaniu ankietowym pracuje łącznie blisko 28 tys. osób, z czego ok. 25 tys (89,1%) w ramach umowy o pracę, natomiast ok. 3 tys. (10,9%) na podstawie innych, elastycznych umów – tabela nr 3.

| Tabela 3 | | |
|---|--------------|----------------|
| Ogólna liczba zatrudnionych w badanych firmach | | |
| rodzaj umowy | N | % ogółu |
| umowa o pracę | 24665 | 89,1 |
| inna umowa | 3011 | 10,9 |
| Suma | 27676 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Biorąc pod uwagę liczbę osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę większość stanowiły te, które nie zatrudniają więcej niż 9 osób. Przedsiębiorstwa te stanowiły 62,6% ogółu badanych firm. Analiza materiału badawczego wykazała, że 12 firm, które w ramach umów o pracę zatrudniają co najmniej 250 osób dają łącznie pracę niemal 15 tys. osobom.

| Tabela 4 | | |
|--|----------|----------|
| Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę | | |
| Liczba zatrudnionych | N | % |
| do 9 osób | 673 | 62,6 |
| 9 – 49 osób | 154 | 14,3 |
| 50 – 249 osób | 65 | 6,0 |

| | | |
|-----------------|-------------|------------|
| 250 – 999 osób | 8 | 0,8 |
| 1000 i więcej | 4 | 0,4 |
| brak odpowiedzi | 171 | 15,9 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Większość badanych podmiotów (niemal 63%) 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 5).

| Tabela 5 | | |
|--|-------------|------------|
| Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników w ramach innych umów | | |
| Liczba zatrudnionych | N | % |
| brak takich osób | 674 | 62,7 |
| do 5 osób | 150 | 14,0 |
| 6 – 10 osób | 29 | 2,7 |
| 11 – 15 osób | 8 | 0,7 |
| 16 – 20 osób | 6 | 0,6 |
| pow. 20 osób | 25 | 2,3 |
| brak odpowiedzi | 183 | 17,0 |
| Suma | 1075 | 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 nie zamieszkujące Rudy Śląskiej. Na podstawie opracowanego materiału empirycznego można stwierdzić, że przedsiębiorstwa z Rudy Śląskiej w zdecydowanej większości (77,6%) nie współpracują z osobami niepełnosprawnymi. Jeżeli już decydują się na ich zatrudnienie, to najczęściej nie zatrudniają więcej niż 5 takich osób (5,2%). Szczegółowe odpowiedzi zaprezentowano w tabeli nr 6.

| Tabela 6 | | |
|---|----------|----------|
| Podział ze względu na ilość niepełnosprawnych zatrudnionych w firmie | | |
| Liczba zatrudnionych | N | % |
| brak takich osób | 834 | 77,6 |
| od 1 do 5 | 56 | 5,2 |
| od 6 do 10 | 8 | 0,7 |
| od 11 do 20 | 1 | 0,1 |
| od 21 do 30 | 2 | 0,2 |

| | | |
|-----------------|-------------|------------|
| powyżej 30 | 5 | 0,5 |
| brak odpowiedzi | 169 | 15,7 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania unaoczniły także, że większość ankietowanych przedsiębiorstw nie zatrudnia osób spoza Rudy Śląskiej (51,2%). 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 15,3% ogółu ankietowanych. Natomiast w 46 firmach (4,3%) odsetek zatrudnionych, którzy nie zamieszkują Rudy Śląskiej przekroczył 80% ogółu personelu.

| Tabela 7 | | |
|---|-------------|------------|
| Podział ankietowanych firm ze względu na odsetek pracowników nie zamieszkujących Rudy Śląskiej | | |
| Odsetek nie zamieszkujących Rudy Śląskiej | N | % |
| brak takich osób | 550 | 51,2 |
| do 20% | 165 | 15,3 |
| 21-40% | 54 | 5,0 |
| 41-60% | 51 | 4,7 |
| 61-80% | 23 | 2,1 |
| powyżej 80% | 46 | 4,3 |
| brak odpowiedzi | 187 | 17,4 |
| Suma | 1075 | 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, gastronomią i budownictwem. Stanowiły one ok. 45% ogółu firm uczestniczących w badaniach.

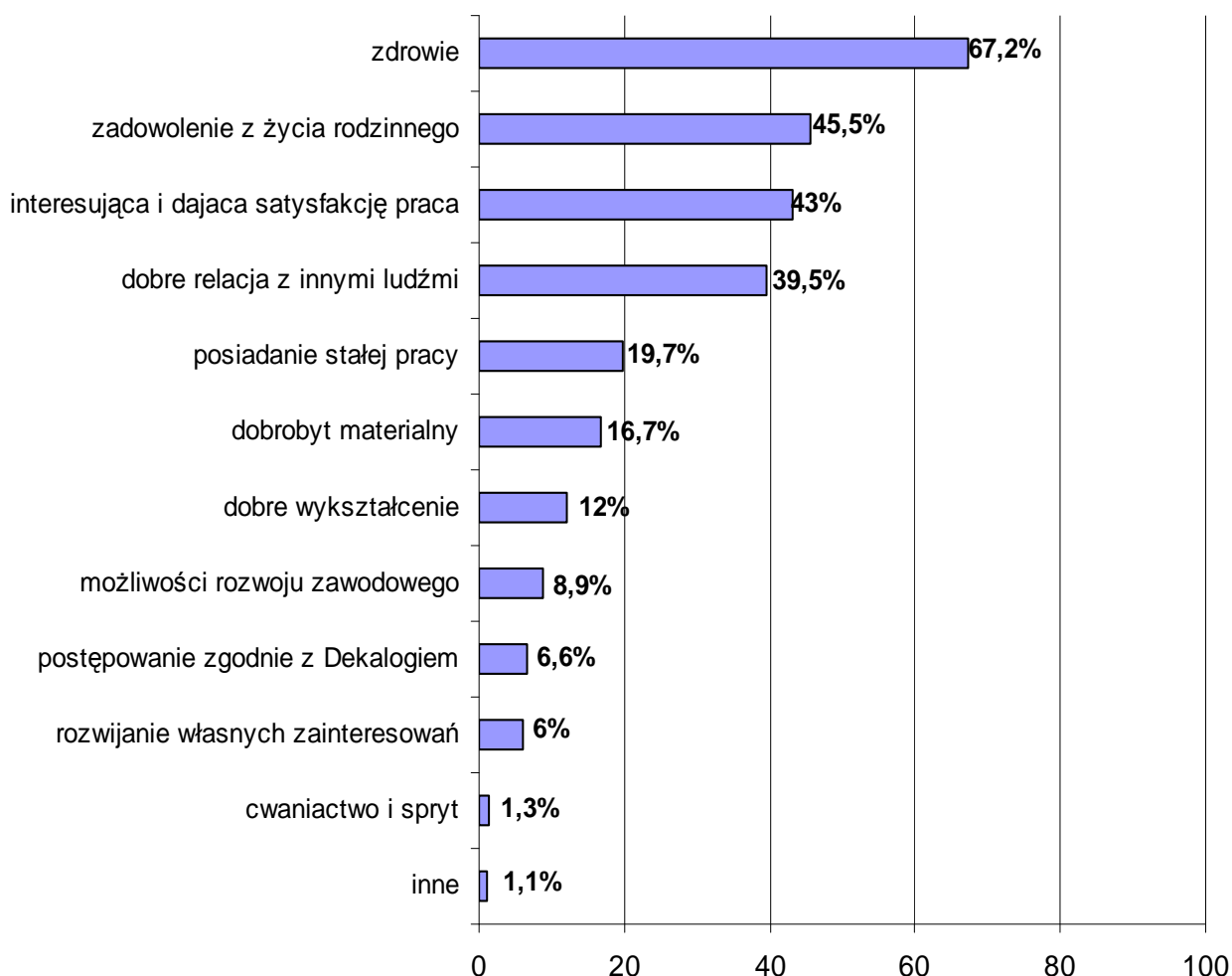
| Tabela 8 | | |
|--|-------------|------------|
| Podział badanych firm ze względu na podstawową działalność gospodarczą | | |
| branże | N | % |
| rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 8 | 0,75 |
| rybołówstwo i rybactwo | 3 | 0,28 |
| górnictwo i kopalnictwo surowców energetycznych | 4 | 0,37 |
| górnictwo i kopalnictwo surowców innych niż energetyczne | 2 | 0,18 |
| produkcja artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych | 11 | 1,02 |
| produkcja wyrobów włókienniczych i odzieży | 9 | 0,83 |
| produkcja skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych | 1 | 0,1 |
| produkcja drewna i wyrobów z drewna | 8 | 0,75 |
| produkcja masy włóknistej, papieru oraz wyrobów z papieru, działalność publikacyjna i poligraficzna | 5 | 0,46 |
| produkcja wyrobów chemicznych | 2 | 0,18 |
| produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych | 2 | 0,18 |
| produkcja wyrobów z surowców niemetalicznych pozostałych | 4 | 0,37 |
| produkcja metali i wyrobów z metali | 16 | 1,48 |
| produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana | 6 | 0,56 |
| produkcja urządzeń elektrycznych i optycznych | 2 | 0,18 |
| produkcja gdzie indziej niesklasyfikowana | 67 | 6,28 |
| wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę | 5 | 0,46 |
| budownictwo | 40 | 3,72 |
| handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego | 245 | 22,82 |
| hotele i restauracje | 47 | 4,37 |
| transport, gospodarka magazynowa i łączność | 31 | 2,88 |
| pośrednictwo finansowe | 27 | 2,51 |
| obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej | 28 | 2,6 |
| administracja publiczna | 8 | 0,74 |
| edukacja | 75 | 6,97 |
| ochrona zdrowia i opieka społeczna | 40 | 3,72 |
| pozostałą działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna | 57 | 5,3 |
| inna | 131 | 12,18 |
| brak odpowiedzi | 191 | 17,76 |
| Suma | 1075 | 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. Okazało się, że najistotniejsze dla pracodawców jest zdrowie (67,2), zadowolenie z życia rodzinnego (45,5%), interesująca i dająca satysfakcję praca (43%), a także – dobre relacje z innymi ludźmi (39,5%).

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 (43%). Gradacyjny układ poszczególnych składników systemu wartości u badanych przedsiębiorców okazał się pragmatyczny – zdrowie oraz zadowolenie z życia rodzinnego z pewnością 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 niespełna 12% badanych firm zadeklarowało taki zamiar (tabela nr 9).

| Tabela 9 | | |
|---|-------------|------------|
| Podział ankietowanych firm ze względu na przewidywaną zmianę/ rozszerzenie dotychczasowej działalności | | |
| odpowiedź | N | % |
| tak | 128 | 11,9 |
| nie | 668 | 62,1 |
| trudno powiedzieć | 222 | 20,7 |
| brak odpowiedzi | 57 | 5,3 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

61 przedsiębiorców zadeklarowało kierunek rozwoju prowadzonej działalności gospodarczej. Szczegółowa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że firmy te chcą rozszerzyć bądź zmienić prowadzoną działalność w kierunku handlu i budownictwa (tabela nr 10).

| Tabela 10 | |
|---|----------|
| Planowany profil rozszerzenia/zmiany aktualnie prowadzonej działalności gospodarczej | |
| wskazania | N |
| Handel (bez wskazania branży) | 10 |
| Budownictwo | 3 |
| Gastronomia | 2 |
| Montaż klimatyzacji | 2 |
| Usługi kosmetyczne | 2 |
| Mechanika pojazdowa | 2 |
| Rozszerzenie obszaru działania | 2 |
| Rozszerzenie asortymentu | 2 |
| Usługi transportowe | 2 |
| Usługi wulkanizacji | 2 |

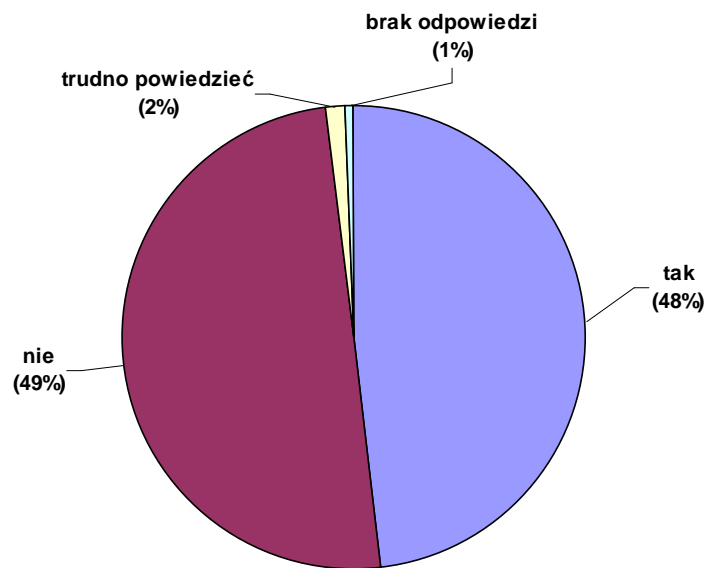
| | |
|--|------------|
| Rozszerzenie działalności poligraficznej | 2 |
| Utworzenie klasy sportowo-obronnej | 1 |
| Założenie autokomisu | 1 |
| Usługi finansowe | 1 |
| Budowa stacji diagnostycznej | 1 |
| Druga kwiaciarnia i kiosk | 1 |
| Usługi edukacyjne i szkoleniowe | 1 |
| Elektromechanika samochodowa | 1 |
| Międzynarodowy marketing internetowy | 1 |
| Nowy kierunek w szkole policealnej | 1 |
| Nowa oferta edukacyjna | 1 |
| Organizowanie imprez plenerowych | 1 |
| Powołanie placówki opiekuńczo-wychowawczej | 1 |
| Pomoc osobom niepełnosprawnym | 1 |
| Poszerzenie działalności gastronomicznej | 1 |
| Usługi z zakresu pozyskiwania środków UE | 1 |
| Recykling | 1 |
| Nowe kierunki wyjazdów turystycznych | 1 |
| Rozwój transportu | 1 |
| Sklep odzieżowy | 1 |
| Usługi medyczne | 1 |
| Sprzedaż materiałów budowlanych | 1 |
| Otwarcie stoisk patronackich | 1 |
| Sprzedaż telefonów komórkowych | 1 |
| Usługi dodatkowe dla MOPS | 1 |
| Usługi z zakresu elektroniki samochodowej | 1 |
| Utworzenie przedszkola | 1 |
| Zwiększenie powierzchni sklepu | 1 |
| Usługi wyceny nieruchomości | 1 |
| Usługi medyczne | 1 |
| Budownictwo drogowo-mostowe | 1 |
| Brak odpowiedzi | 67 |
| Suma | 128 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jednymi z kluczowych zagadnień poruszanych podczas badań przeprowadzonych wśród pracodawców z Rudy Śląskiej była diagnoza ruchów kadrowych (przyjęcia, zwolnienia). Z badań wynika, że 48% pracodawców w okresie ostatniego roku zatrudniło co najmniej jednego pracownika. Podobny odsetek (49%) ankietowanych firm w analogicznym okresie nie przyjmował do pracy nowego personelu - wykres nr 2.

Wykres 2

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

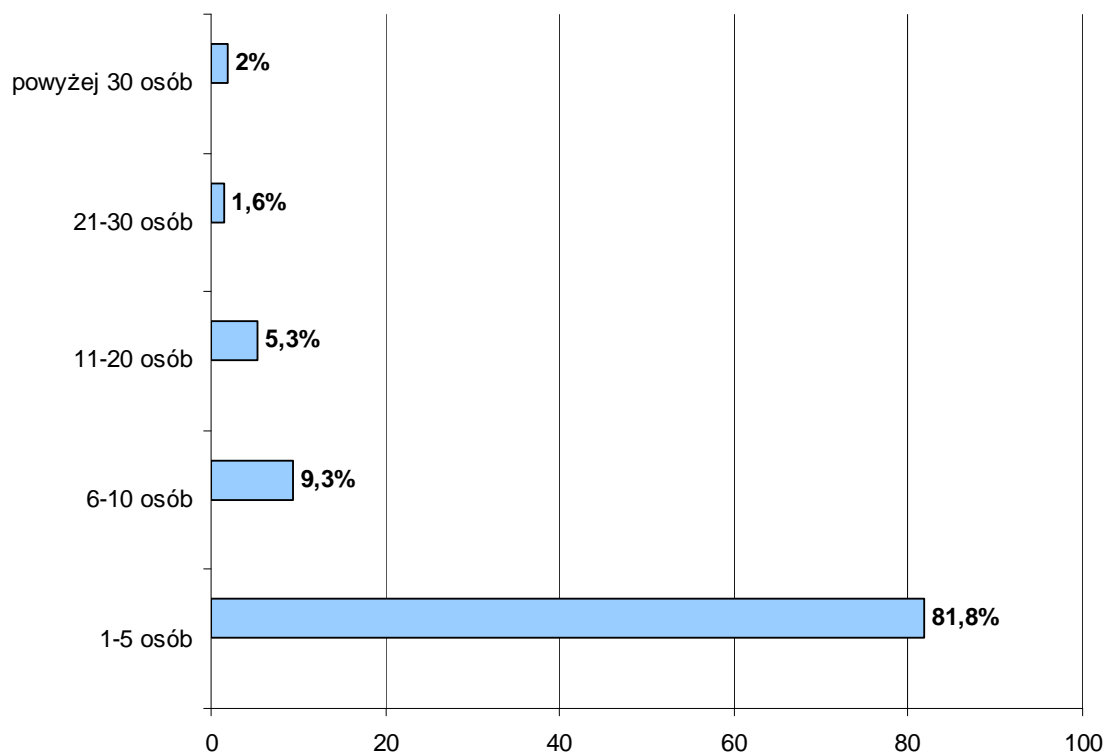


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 81,8% spośród ogółu firm zatrudniających nowy personel, natomiast 2% 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: kasjer/sprzedawca, nauczyciel, kierowca kat. „C” i wyżej, osoby bez zawodu, przedstawiciel handlowy, pracownik administracyjno-biurowy, księgowa, sprzątaczką (tabela nr 11).

| Tabela 11 | |
|---|----------|
| Zawody/ specjalności, w których ankietywane firmy przyjmowały do pracy w ostatnich 12 miesiącach | |
| Zawód/ specjalność | N |
| kasjer/sprzedawca | 138 |
| nauczyciel (bez wskazania przedmiotu) | 134 |
| kierowca (kat. „C” i wyżej) | 89 |
| bez zawodu | 48 |
| przedstawiciel handlowy | 48 |
| pracownik administracyjno-biurowy | 45 |
| księgowa | 43 |
| sprzątaczką | 41 |
| barman/kelner | 36 |
| pracownik budowlany | 35 |
| magazynier | 35 |

| | |
|---|----|
| mechanik samochodowy | 32 |
| pracownik gastronomii | 32 |
| opiekunka dziecięca/ środowiskowa | 31 |
| garmażer | 29 |
| spawacz | 28 |
| farmaceuta | 25 |
| ślusarz | 25 |
| pakowacz | 24 |
| portier/ stróż/ dozorca | 24 |
| fryzjer | 23 |
| elektryk | 22 |
| operator koparko-ładowarki | 22 |
| murarz/tynkarz | 21 |
| pracownik ochrony osób i mienia | 21 |
| robotnik placowy | 20 |
| monter | 20 |
| operator maszyn do obróbki mechanicznej | 20 |
| stolarz | 17 |
| wychowawca | 16 |
| ekonomista | 15 |
| pracownik socjalny | 15 |
| składacz konstrukcji metalowych | 15 |
| nauczyciel języków obcych | 14 |
| pielęgniarka | 14 |
| rozbieracz-wykrawacz | 14 |
| funkcjonariusz policji | 13 |
| konserwator | 11 |
| pracownik działu obsługi klienta | 11 |
| pracownik gospodarczy | 11 |
| psycholog | 11 |
| palacz | 11 |
| pokojowa | 11 |
| dekarz | 10 |
| informatyk | 10 |
| instalator | 9 |
| szwaczka | 9 |
| specjalista ds. zarządzania projektami unijnymi | 9 |
| górnik | 9 |
| elektromonter | 8 |
| konstruktor | 8 |
| sortowacz | 8 |
| woźna | 8 |
| elektronik | 7 |
| kamieniarz | 7 |
| kosmetyczka | 7 |
| lekarz weterynarz | 7 |
| operator pras | 7 |
| pracownik pomocy technicznej | 7 |
| florysta | 6 |
| cukiernik | 6 |
| doradca handlowy | 6 |

| | |
|--|---|
| krawcowa | 6 |
| lekarz stomatolog | 6 |
| piekarz | 6 |
| prawnik | 6 |
| blacharz | 6 |
| specjalista ds. kadr i płac | 6 |
| kierownik obiektu | 6 |
| pomiarowy | 6 |
| operator maszyn drogowych | 6 |
| brukarz | 5 |
| lekarz (bez wskazania specjalności) | 5 |
| nauczyciel wychowania fizycznego | 5 |
| wędliniarz | 5 |
| asystent stomatologa | 4 |
| fotograf | 4 |
| instruktor nauki jazdy | 4 |
| ogrodnik | 4 |
| pomoc nauczyciela | 4 |
| pomoc wychowawcy | 4 |
| robotnik pomocniczy | 4 |
| tokarz | 4 |
| robotnik łazienny | 4 |
| specjalista ds. marketingu | 4 |
| fizjoterapeuta | 3 |
| monter instalacji sanitarnych | 3 |
| pielęgniarski | 3 |
| pracownik fizyczny | 3 |
| serwisant | 3 |
| instruktor BHP | 3 |
| wulkanizator | 3 |
| goniec | 3 |
| operator ciężkiego sprzętu budowlanego | 3 |
| pracownik myjni samochodowej | 3 |
| bibliotekarz | 2 |
| bufetowa | 2 |
| konwojent | 2 |
| lakiernik | 2 |
| specjalista ds. logistyki | 2 |
| monter drzwi i okien | 2 |
| pracownik obsługi solarium | 2 |
| pracznik | 2 |
| optyk | 2 |
| położna | 2 |
| pracownik do przyuczenia | 2 |
| pracownik oczyszczalni ścieków | 2 |
| rolnik | 2 |
| specjalista ds. eksploatacji złóż | 3 |
| technik pożarnictwa | 2 |
| terapeuta zajęciowy | 2 |
| malarz | 2 |
| masażysta | 2 |
| operator druku cyfrowego | 2 |

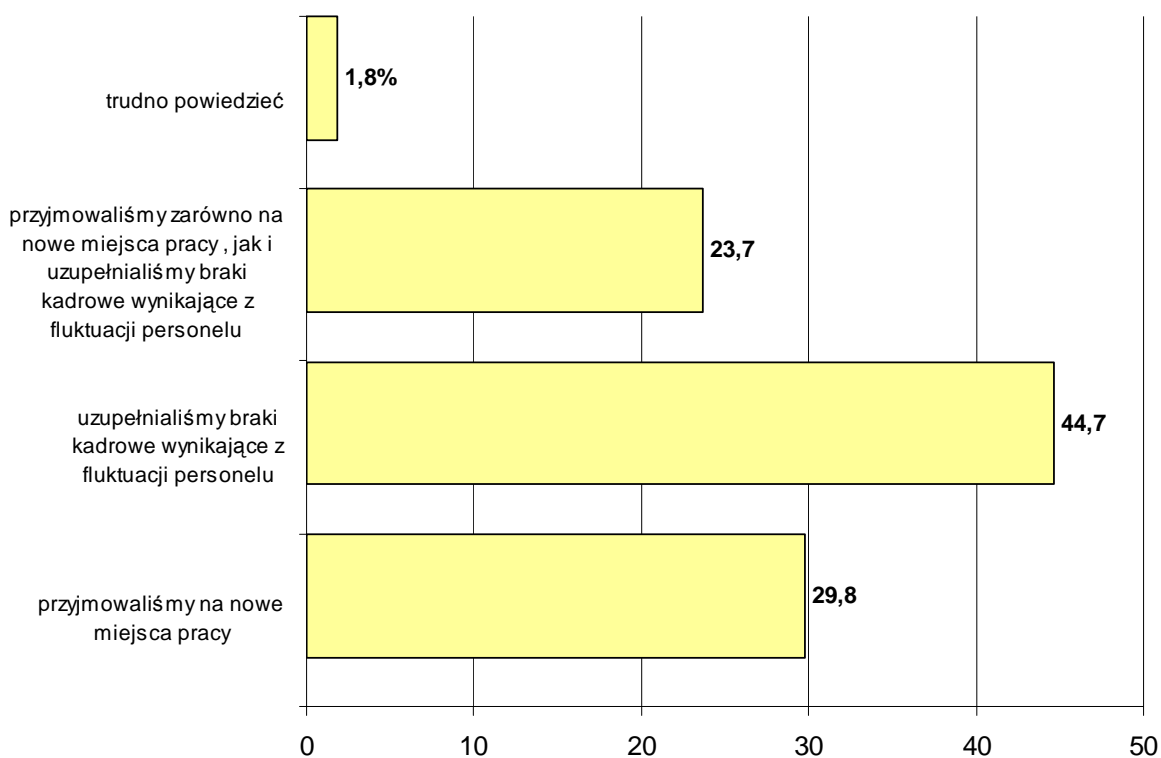
| | |
|--|-------------|
| pomoc drukarza | 2 |
| salowa | 2 |
| agent nieruchomości | 1 |
| agent ubezpieczeniowy | 1 |
| alpinista | 1 |
| dziennikarz | 1 |
| grafik | 1 |
| instruktor piłki nożnej | 1 |
| inżynieria budownictwa | 1 |
| konstruktor | 1 |
| telemarketer | 1 |
| matematyk | 1 |
| modelarz | 1 |
| muzyk | 1 |
| modelarz woskowy | 1 |
| pracownik techniczny | 1 |
| pracownik ewidencji odpadów | 1 |
| specjalista ds. kredytów | 1 |
| sprzedawca samochodów | 1 |
| szatniarz | 1 |
| szklarz | 1 |
| technolog żywności | 1 |
| dietetyczka | 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 |
| kierownik studia graficznego | 1 |
| specjalista ds. ochrony środowiska | 1 |
| kierownik | 1 |
| kierownik robót budowlanych | 1 |
| monter reklam | 1 |
| sekretarka | 1 |
| repcjonistka | 1 |
| pracownik niewykwalifikowany | 1 |
| maszynista offsetowy | 1 |
| pracownik projektowania budowy kopalni | 1 |
| Suma | 1691 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Blisko 50% przedsiębiorstw przyjmujących nowy personel w okresie ostatniego roku uzupełniało poprzez to braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu. Ok. 30% przyjmowało na nowe miejsca pracy, natomiast niemal 24% 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.

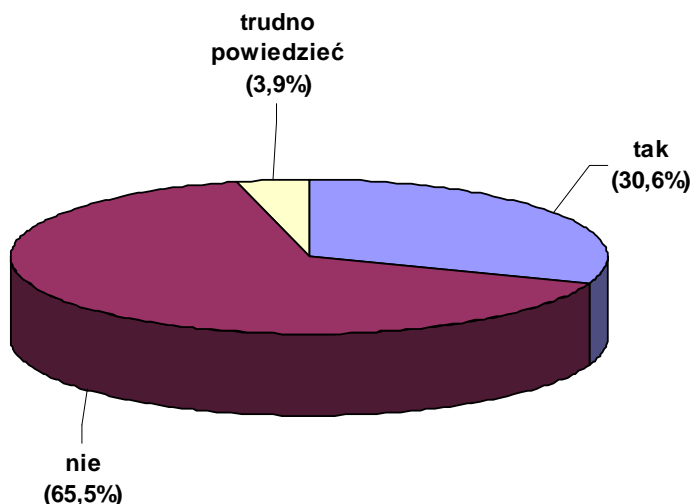


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

154 pracodawców w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zatrudniało absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Zatem można stwierdzić, że mniej więcej co trzeci przedsiębiorca spośród tych, którzy zatrudniali nowe kadry przyjmował absolwentów (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). W kolejnych tabelach (12 – 18) zaprezentowano szczegółowe odpowiedzi udzielone przez pracodawców.

| Tabela 12 | |
|---|----|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| Zawód/ specjalność | N |
| sprzedawca | 33 |
| mechanik/mechanik samochodowy | 26 |
| murarz | 14 |
| fryzjer | 13 |
| kucharz | 11 |

| | |
|--------------------|------------|
| ślusarz | 11 |
| piekarz | 7 |
| stolarz | 6 |
| górnik | 5 |
| cukiernik | 5 |
| rzeźnik-wędliniarz | 4 |
| elektryk | 3 |
| frezer | 1 |
| kierowca | 3 |
| garbarz | 2 |
| malarz | 2 |
| rolnik | 1 |
| elektronik | 1 |
| kelner | 1 |
| Suma | 149 |

Uwaga: część pracodawców podawała stanowisko na jakie zatrudnili absolwentów szkół zawodowych
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 13 | |
|--|-----------|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Średnich Szkół Technicznych przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| Zawód/ specjalność | N |
| technik mechanik/mechanik samochodowy | 15 |
| technik ekonomista | 9 |
| technik elektryk | 8 |
| technik budownictwa | 4 |
| technik usług pocztowych i telekomunikacji | 4 |
| technik hotelarstwa | 4 |
| fryzjer | 3 |
| technik informatyk | 3 |
| kelner | 2 |
| technik górnik | 2 |
| sprzedawca | 2 |
| technik chemik | 1 |
| technik farmaceuta | 1 |
| technik rolnik | 1 |
| technik BHP | 1 |
| technik geodeta | 1 |
| Suma | 61 |

Uwaga: część badanych firm podawało stanowiska na które zatrudnili absolwentów średnich szkół zawodowych
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 14 | |
|--|-----------|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Liceów Zawodowych przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| Zawód/ specjalność | N |
| ekonomista | 16 |
| pielęgniarka | 6 |
| handlowiec | 4 |
| pracownik gastronomii | 2 |
| operator urządzeń | 2 |
| pracownik biurowy | 2 |
| bankowość i finanse | 1 |
| specjalista ds. kształtowania środowiska | 1 |
| mechanik/mechanik samochodowy | 1 |
| mechatronik | 1 |
| sprzedawca-magazynier | 1 |
| Suma | 37 |

Uwaga: część badanych firm podawało stanowiska na które zatrudnili absolwentów liceów zawodowych

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 15 | |
|--|----------|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Liceów Ogólnokształcących przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| stanowisko | N |
| pracownik biurowy | 3 |
| Suma | 3 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 16 | |
|---|-----------|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Szkół Policealnych przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| Kierunek | N |
| kosmetyczka | 6 |
| farmaceuta | 5 |
| terapeuta zajęciowy | 3 |
| ekonomista | 2 |
| pracownik ochrony osób i mienia | 2 |
| optyk | 2 |
| asystent stomatologa | 1 |
| informatyk | 1 |
| specjalista obsługi ruchu turystycznego | 1 |
| Suma | 23 |

Uwaga: część badanych firm podawało stanowiska na które zatrudnili absolwentów szkół policealnych

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 17 | |
|--|-----------|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Wyższych Szkół Zawodowych przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| Kierunek | N |
| pedagog | 11 |
| nauczyciel języka angielskiego | 8 |
| ekonomista | 7 |
| inżynier <i>(bez podania specjalności)</i> | 6 |
| specjalista ds. rachunkowości | 6 |
| specjalista ds. bankowości | 3 |
| inżynier mechaniki i budowy maszyn | 4 |
| nauczyciel wychowania fizycznego | 3 |
| specjalista ds. marketingu | 3 |
| inżynier górnik | 2 |
| specjalista ds. administracji | 2 |
| handlowiec | 1 |
| technolog żywienia | 1 |
| księgowy | 1 |
| pracownik opiekuńczo-wychowawczy | 1 |
| politolog | 1 |
| specjalista ds. administracji | 1 |
| Suma | 61 |

Uwaga: część badanych firm podawało stanowiska na które zatrudnili absolwentów wyższych szkół zawodowych

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 18 | |
|--|----------|
| Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów studiów magisterskich przez badane firmy z Rudy Śląskiej | |
| Kierunek | N |
| pedagog | 14 |
| psycholog | 7 |
| nauczyciel wychowania fizycznego | 6 |
| socjolog | 6 |
| farmaceuta | 5 |
| mechanik | 5 |
| specjalista ds. zarządzania | 4 |
| nauczyciel języka polskiego | 4 |
| prawnik | 4 |
| mgr inż. górnik | 3 |
| specjalista ds. marketingu | 3 |
| nauczyciel języka angielskiego | 2 |
| ekonomista | 2 |
| filozof | 2 |
| inżynier <i>(bez wskazania specjalności)</i> | 2 |
| technolog żywności | 2 |
| inżynier inżynierii produkcji | 2 |

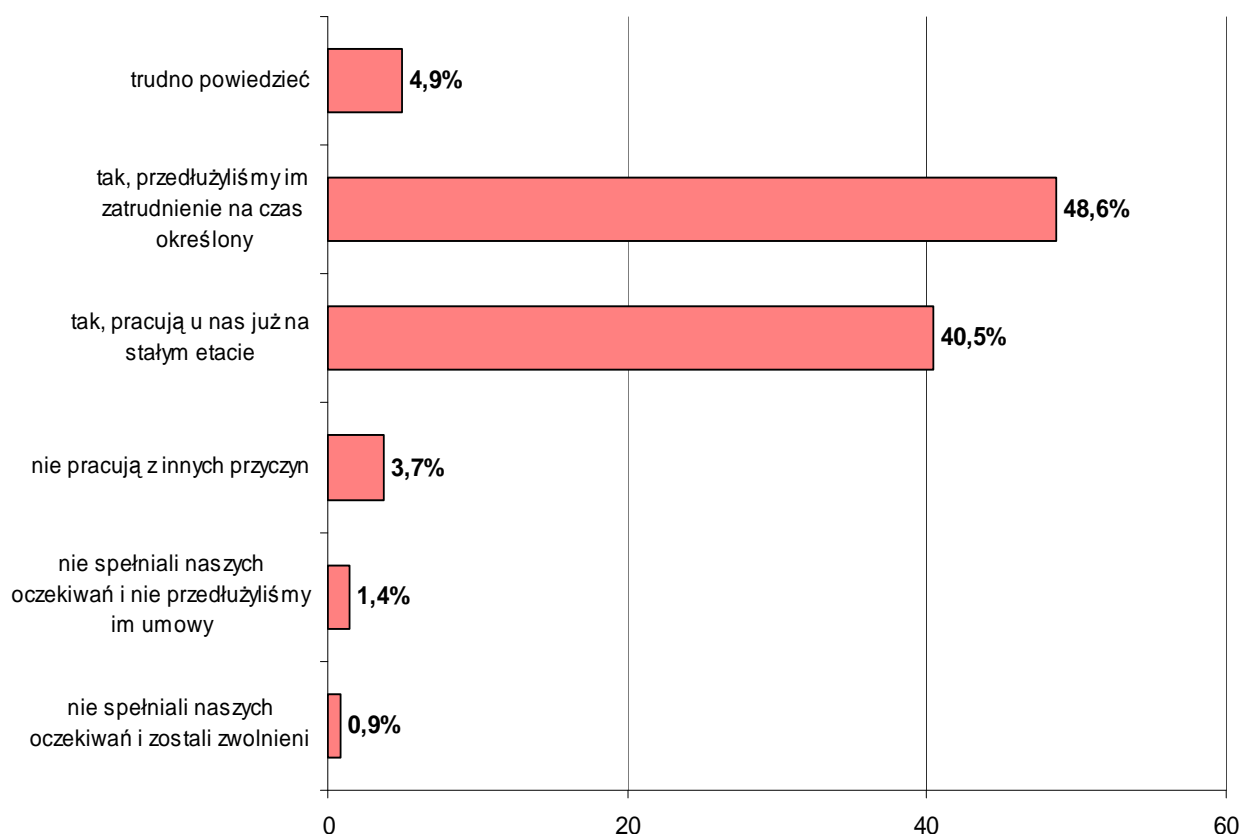
| | |
|---|-----------|
| inżynier budownictwa | 2 |
| bibliotekarz | 2 |
| specjalista ds. BHP | 1 |
| elektronik | 1 |
| matematyk | 1 |
| muzyk | 1 |
| specjalista ds. logistyki | 1 |
| specjalista ds. ochrony środowiska | 1 |
| położna | 1 |
| specjalista projektowania i budowy kopalń | 1 |
| specjalista ds. turystyki | 1 |
| specjalista ds. zarządzania jakością | 1 |
| automatyk | 1 |
| fizyk | 1 |
| geofizyk | 1 |
| nauczyciel języka niemieckiego | 1 |
| nauczyciel historii | 1 |
| katecheta | 1 |
| politolog | 1 |
| Suma | 94 |

Uwaga: część badanych firm podawało stanowiska na które zatrudnili absolwentów studiów magisterskich

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 niemal 90% 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 19, a także na wykresach nr 7 i 8.

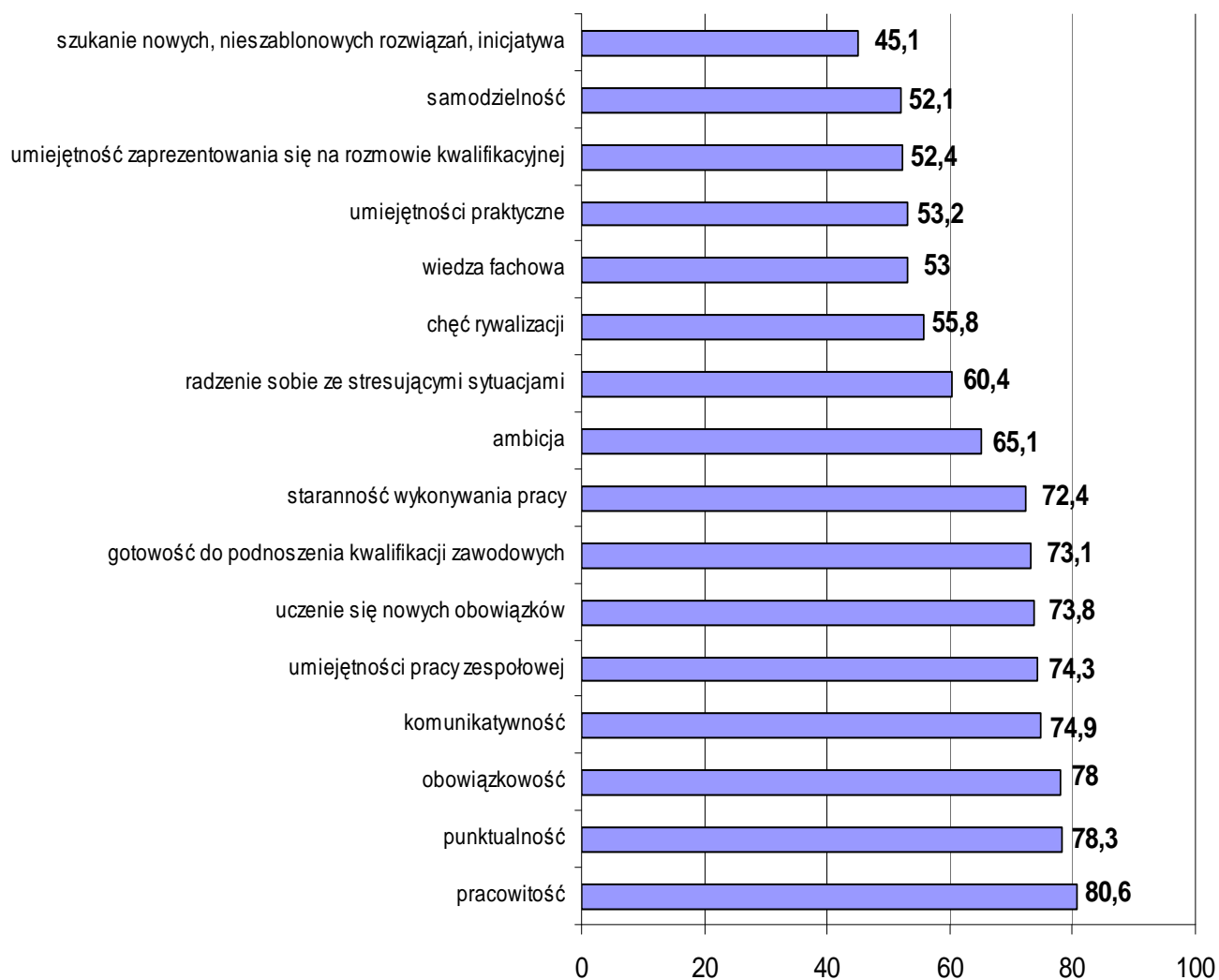
| Tabela19 | | | | | | | | | | |
|--|----------------|------|-------------|------|-------|------|--------------|------|----------|-----|
| Ocena wybranych cech/ umiejętności u absolwentów przez pracodawców | | | | | | | | | | |
| cechy/ umiejętności | ocena | | | | | | | | | |
| | niedostateczna | | dostateczna | | dobra | | bardzo dobra | | nie wiem | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| wiedza fachowa | 15 | 10,3 | 48 | 33,1 | 61 | 42 | 16 | 11 | 5 | 3,4 |
| umiejętności praktyczne | 9 | 6,3 | 54 | 38 | 53 | 37 | 23 | 16,2 | 3 | 2 |
| uczenie się nowych obowiązków | 4 | 2,8 | 33 | 22,8 | 68 | 46,9 | 39 | 26,9 | 1 | 0,7 |
| staranność wykonywania pracy | 7 | 5 | 31 | 22 | 62 | 44 | 40 | 28,4 | 1 | 0,7 |
| obowiązkowość | 6 | 4,3 | 24 | 17 | 59 | 41,8 | 51 | 36,2 | 1 | 0,7 |
| punktualność | 7 | 5 | 21 | 15,2 | 49 | 35,5 | 59 | 42,8 | 2 | 1,4 |
| radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami | 5 | 3,6 | 45 | 32,4 | 62 | 44,6 | 22 | 15,8 | 5 | 3,6 |
| umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej | 12 | 8,4 | 50 | 35 | 54 | 37,7 | 21 | 14,7 | 6 | 4,2 |
| umiejętności pracy zespołowej | 6 | 4,2 | 29 | 20,1 | 70 | 48,6 | 37 | 25,7 | 2 | 1,4 |
| gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych | 7 | 5 | 26 | 18,4 | 64 | 45,4 | 39 | 27,7 | 5 | 3,5 |
| ambicja | 14 | 9,8 | 29 | 20,2 | 58 | 40,6 | 35 | 24,5 | 7 | 4,9 |
| chęć rywalizacji | 13 | 9,4 | 38 | 27,5 | 62 | 44,9 | 15 | 10,9 | 10 | 7,2 |
| komunikatywność | 7 | 4,9 | 28 | 19,6 | 66 | 46,2 | 41 | 28,7 | 1 | 0,7 |
| pracowitość | 7 | 5,4 | 16 | 12,4 | 59 | 45,7 | 45 | 34,9 | 2 | 1,6 |
| szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa | 26 | 18,3 | 47 | 33 | 43 | 30,3 | 21 | 14,8 | 5 | 3,5 |
| samodzielność | 16 | 11,3 | 51 | 35,9 | 42 | 29,6 | 32 | 22,5 | 1 | 0,7 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jak wykazały badania empiryczne ankietowani pracodawcy najwyżej u absolwentów ocenili pracowitość, punktualność i obowiązkowość (średnie ocen powyżej 4,0). Pozostałe 13 cech/ umiejętności u absolwentów pracodawcy ocenili poniżej poziomu dobrego. W tym swoistym rankingu zdecydowanie najgorzej przedsiębiorcy ocenili u młodych pracowników takie cechy, jak inicjatywa, wiedza fachowa, chęć rywalizacji, umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, samodzielność i umiejętności praktyczne. W tych przypadkach średnia ocen przyznanych przez pracodawców była na poziomie niższym od 3,65.

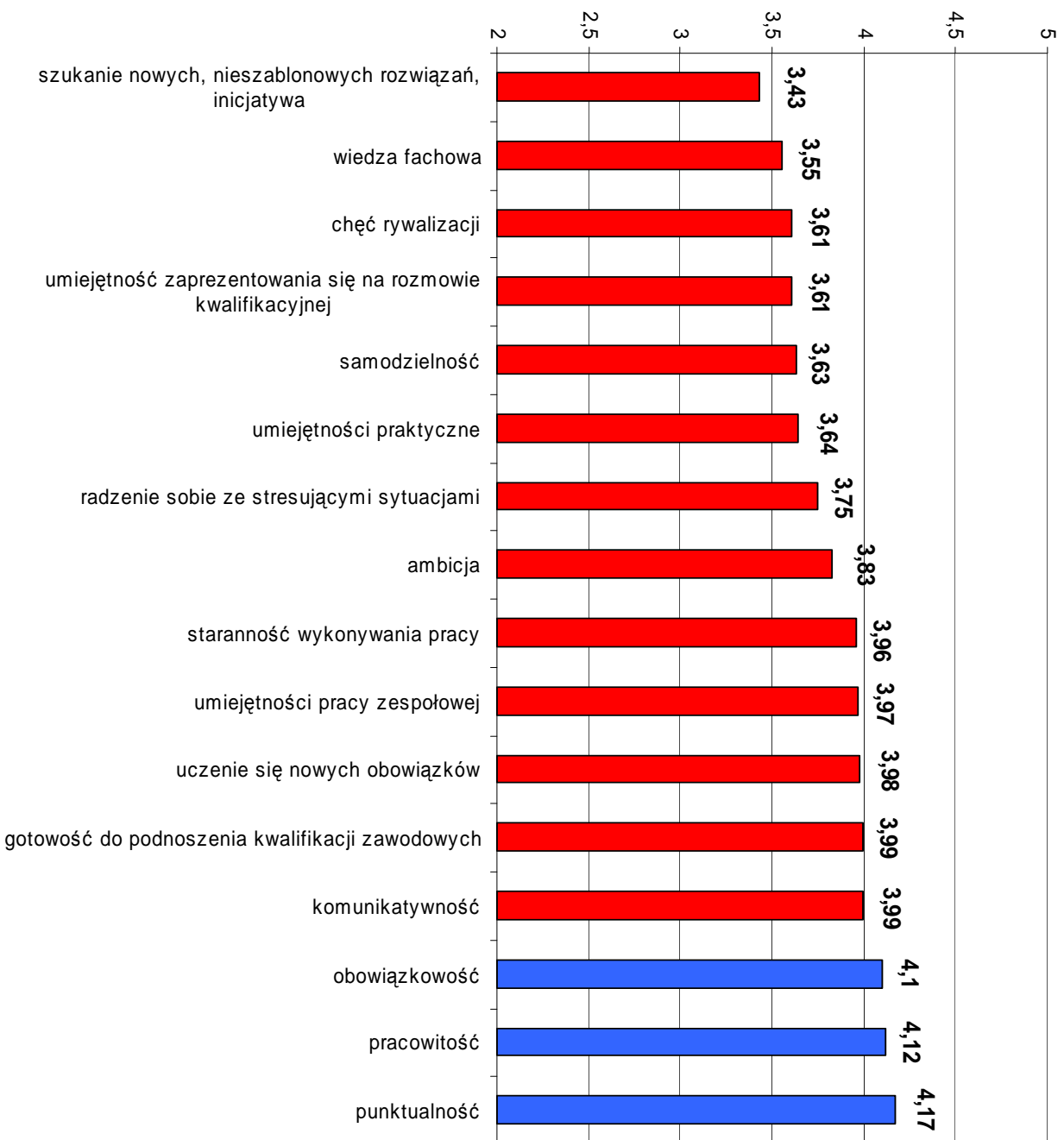
Wykres 7

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



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 8
Ocena przygotowania do pracy absolwentów (średnie ocen)



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. Szczegółowe odpowiedzi przedsiębiorców przedstawiono w tabeli nr 20.

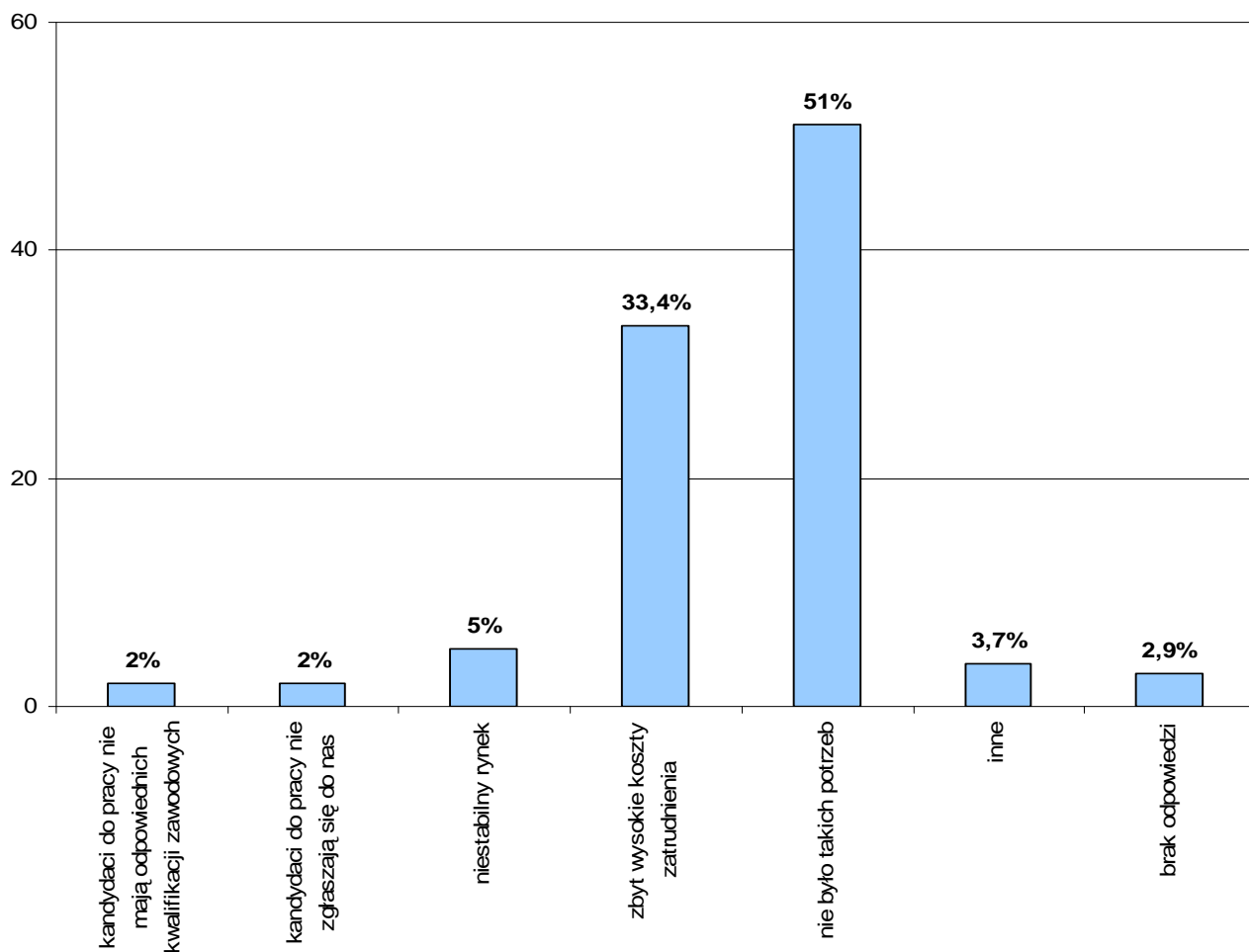
| Tabela 20 | |
|---|----------|
| Opinie pracodawców z Rudy Śląskiej dotyczące kształcenia zawodowego uczniów (elementy na które powinno się zwracać szczególną uwagę) | |
| opinie | N |
| więcej praktycznej nauki wykonywania zawodu/ słaba jakość praktyk | 155 |
| dostosować program nauki do wymogów rynku pracy | 32 |
| nauka etyki zachowania, kultury osobistej | 30 |
| nauka umiejętności kontraktu z klientem | 12 |
| nauka pracy w zespole | 8 |
| więcej nauki języków obcych | 6 |
| nauka smoodzielności | 6 |
| nauka logicznego wykorzystania posiadanej wiedzy | 5 |
| nauka dyscypliny | 5 |
| niski poziom nauczania przedmiotów | 5 |
| nauka obowiązkowości | 5 |
| nauka higieny osobistej | 4 |
| nauka poprawnej polskiej wymowy | 4 |
| radzenie sobie w sytuacjach stresujących | 2 |
| nauka obrabiarek sterowanych numerycznie | 1 |
| nauka czytania rysunku technicznego | 1 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pracodawcom, którzy nie zatrudniali nowych pracowników w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zadano pytanie o powody takiego stanu rzeczy. Okazało się (wykres nr 9), iż zasadniczymi powodami takiego stanu rzeczy jest brak potrzeb (51%) oraz zbyt wysokie koszty zatrudnienia (33,4%).

Wykres 9

Powody braku przyjęć do pracy nowych pracowników w ostatnim roku



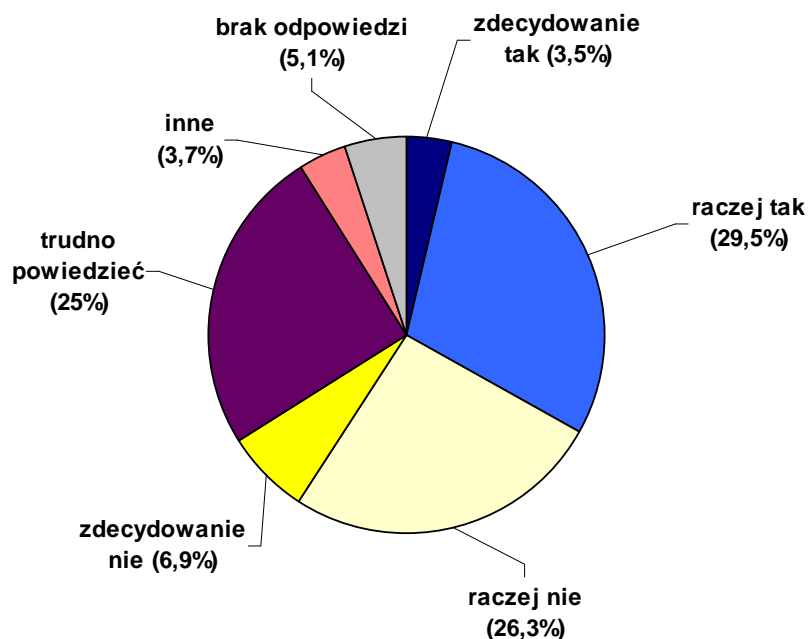
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 (33%) zgodził się ze stwierdzeniem, że bezrobotni chcą podjąć pracę – z czego jedynie 3,5% stwierdziło to w stopniu zdecydowanym. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na wykresie nr 10.

Wykres 10

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



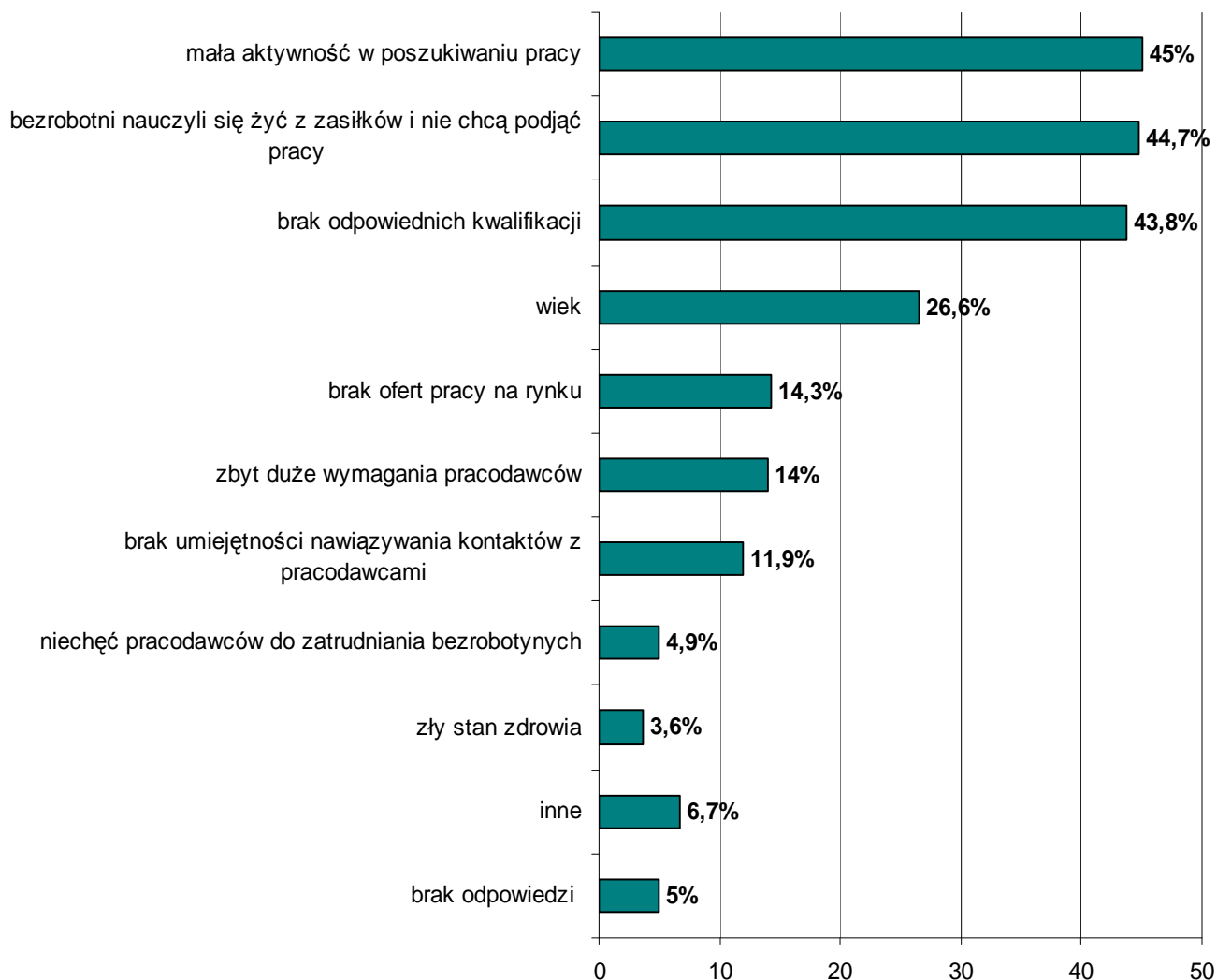
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania empiryczne wykazały także, że niemal połowa przedsiębiorców (45%) uważa małą aktywność bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy za jedną z zasadniczych przyczyn problemów znalezienia pracy (wykres nr 11). Podobny odsetek badanych (44,7%) zgadza się ze stwierdzeniem mówiącym, iż bezrobotni nauczyli się żyć z zasiłków i nie chcą podjąć pracy. Wizerunek osób bezrobotnych w środowisku przedsiębiorców nie jest najlepszy – potęgowany dodatkowo postrzeganiem bezrobotnych jako osób o słabych kwalifikacjach, niedostosowanych do wymogów współczesnego rynku pracy.

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 11

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. Aż 70% ankietowanych przedsiębiorców stwierdziło, że bezrobotni kontaktują się z nimi przy poszukiwaniu zatrudnienia rzadziej niż raz w miesiącu lub w ogóle się nie kontaktują.

| Tabela 21 | | |
|--|-------------|------------|
| Częstotliwość kontaktowania się bezrobotnych z pracodawcami | | |
| odpowiedzi | N | % |
| codziennie | 17 | 1,6 |
| 2-3 razy w tygodniu | 36 | 3,3 |
| mniej więcej raz w tygodniu | 67 | 6,2 |
| 2-3 razy w miesiącu | 151 | 14 |
| rzadziej niż raz w miesiącu | 483 | 45 |
| w ogóle się nie kontaktują | 268 | 25 |
| brak odpowiedzi | 53 | 4,9 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

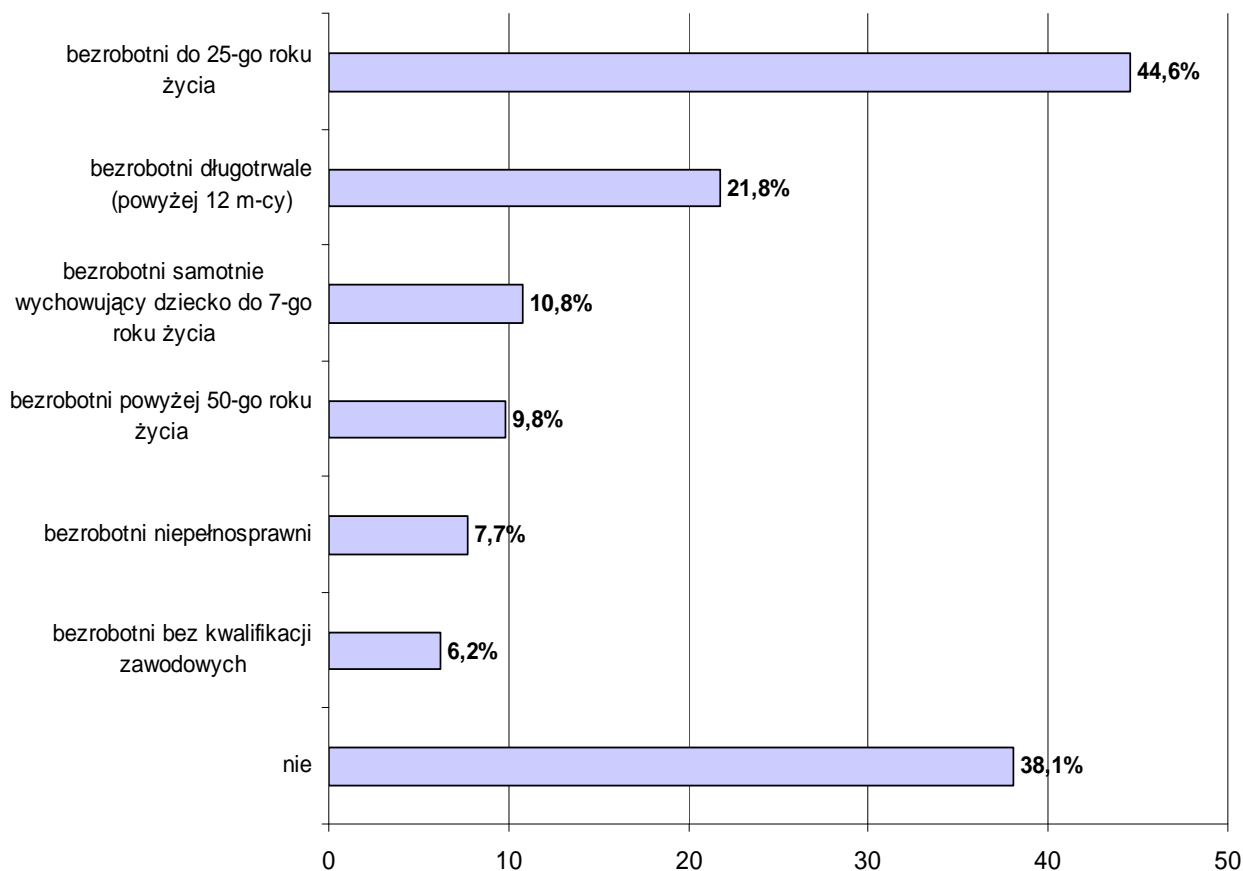
W Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z 20.04.2004r.) wprowadzono zapis dotyczący osób w tzw. szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ustawodawca do tej kategorii zaliczył następujące grupy bezrobotnych: do 25-go roku życia, długotrwale, powyżej 50-go roku życia, samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7-go roku życia, niepełnosprawnych oraz bez kwalifikacji zawodowych. 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 niemal 40% badanych firm nie jest zainteresowanych przyjmowaniem do pracy w najbliższym czasie takich osób (wykres nr 12).

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 (44,6%). Mniej więcej co piąty ankietowany (21,8%) 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.

Wykres 12

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 refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy. Bezzwrotna dotacja wynosi 500% przeciętnego wynagrodzenia.

Badania empiryczne wykazały, że 39,9% pracodawców zainteresowanych jest otrzymaniem takiego wsparcia, w tym niemal 16% otrzymaniem dotacji jest zainteresowanych w stopniu zdecydowanym (tabela nr 22).

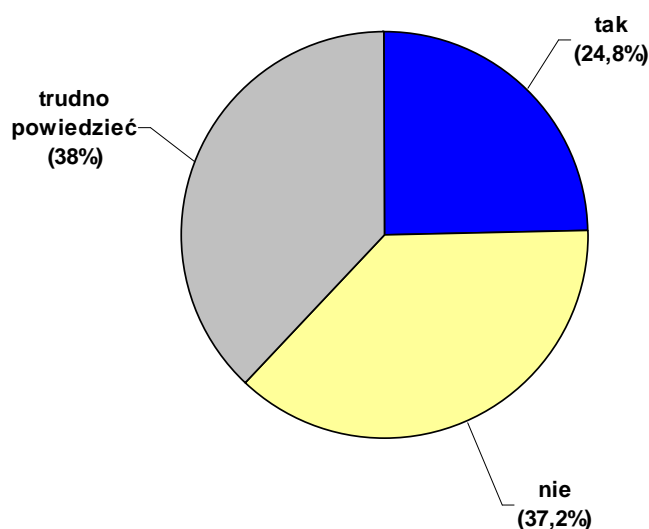
| Tabela 22 | | |
|---|-------------|------------|
| Zainteresowanie ankietowanych firm otrzymaniem bezwrotnych środków na utworzenie miejsca pracy dla osoby bezrobotnej | | |
| odpowiedź | N | % |
| zdecydowanie tak | 169 | 15,7 |
| raczej tak | 260 | 24,2 |
| raczej nie | 192 | 17,9 |
| zdecydowanie nie | 99 | 9,2 |
| trudno powiedzieć | 252 | 23,4 |
| brak odpowiedzi | 103 | 9,6 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na każdych 100 ankietowanych firm 25 zadeklarowało chęć zatrudnienia bezrobotnych po uprzednim ich przeszkoleniu przez Powiatowy Urząd Pracy (wykres nr 13). Do tych firm skierowano pytanie z prośbą o wskazanie szkoleń, po ukończeniu których byłoby w stanie zatrudnić określoną ilość osób bezrobotnych.

Wykres 13

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 byliby zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnych, gdyby ukończyli takie szkolenia, jak: tokarz, frezer, spawacz, sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej, elektryk, barman/kelner z obsługą kasy fiskalnej, czy szkolenie z podstaw obsługi komputera. Wszystkie wskazania pracodawców przedstawiono w tabeli nr 23.

| Tabela 23 | |
|--|-------------------|
| Wskazania pracodawców dotyczące szkoleń po ukończeniu których bezrobotni mogliby podjąć pracę w ich firmach | |
| Rodzaj szkolenia | ilość osób |
| tokarz, frezer, spawacz | 501 |
| sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej | 35 |
| elektryk | 25 |
| barman/ kelner z obsługą kasy fiskalnej | 24 |
| obsługa komputera (Word, Excel) | 24 |
| minimum sanitarne | 23 |
| blacharz | 15 |
| rzeźnik-wędliniarz | 15 |
| kierowca kat. C, E | 13 |
| operator ciężkiego sprzętu drogowego | 12 |
| lakiernik | 10 |
| BHP | 8 |
| specjalista ds. sprzedaży i obsługi klienta | 8 |
| specjalista ds. rachunkowości | 8 |
| pracownik małej gastronomii | 7 |
| bukieciarz, Florysta | 7 |
| specjalista ds. obsługi ruchu turystycznego | 7 |
| murarz/ tynkarz | 6 |
| monter zewnętrznych instalacji kanalizacyjnych | 5 |
| krawiec | 5 |
| pracownik ochrony | 5 |
| szklarz | 5 |
| masażysta/ instruktor zajęć ruchowych | 4 |
| obsługa administracyjno-biurowa firmy | 4 |
| suwnicowy poziom 'D', | 3 |
| doradca finansowy | 3 |
| program PŁATNIK | 3 |
| grafika komputerowa | 3 |
| pomoc nauczyciela | 3 |
| systemy alarmowe | 3 |
| sprzątanie | 3 |
| magazynier/ operator wózków widłowych | 3 |
| alpinista przemysłowy | 2 |
| elektryk-elektronik | 2 |
| ogrodnik | 2 |
| intendent | 2 |
| obsługa systemu 'START' | 2 |

| | |
|--|------------|
| malarz-piaskarz konstrukcji stalowych | 2 |
| zgodnie z wyuczonymi kwalifikacjami | 2 |
| prawo jazdy kat. "B" | 2 |
| ekonomia | 2 |
| opiekunka środowiskowa | 2 |
| specjalista ds. klimatyzacji | 2 |
| szewc | 2 |
| brukarz | 2 |
| kasjer walutowy | 2 |
| specjalista ds. kadr | 2 |
| malarz | 2 |
| operator maszyn budowlanych | 2 |
| opiekun dzieci na przejściu dla pieszych | 2 |
| montażysta okien i drzwi | 1 |
| fryzjer | 1 |
| pracownik nadzorujący przejście dla pieszych | 1 |
| instruktor jazdy konnej | 1 |
| serwisant RTV | 1 |
| strażnik łowiecki | 1 |
| montażysta-stolarz | 1 |
| złotnik | 1 |
| mechanik samochodowy-wulkanizator | 1 |
| mechanik samochodowy | 1 |
| specjalista ds. utylizacji | 1 |
| pielęgniarka środowiskowa | 1 |
| specjalista ds. nieruchomości | 1 |
| specjalista ds. ubezpieczeń | 1 |
| fotograf | 1 |
| Suma | 851 |

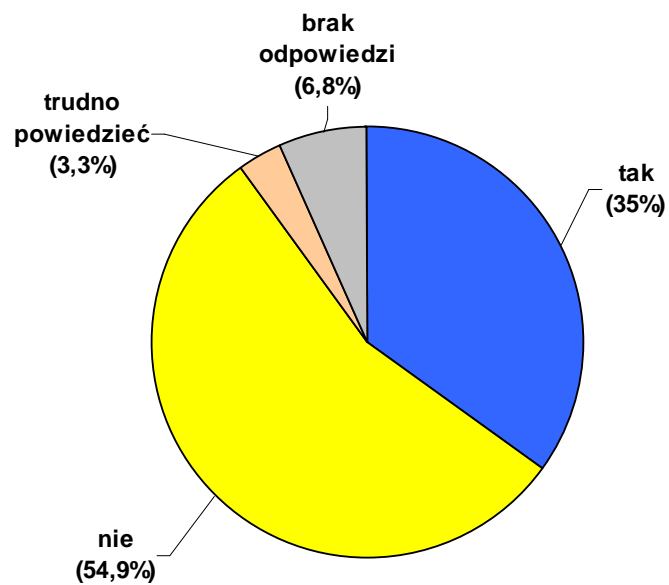
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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

35% ogółu badanych firm deklaruje współpracę z publicznymi służbami zatrudnienia z Rudy Śląskiej (wykres nr 14). Do tych podmiotów gospodarczych skierowano pytanie o zakres dotychczasowej współpracy. Okazało się, że najczęściej wskazywano pośrednictwo pracy (59,2%), a w dalszej kolejności – korzystanie z subsydiów takich jak: staże (37,1%), prace interwencyjne (10,6%), przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (9,8%) oraz refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy (7,4%). Analiza statystyczna wykazała, że 4,2% spośród pracodawców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej korzystało z organizacji szkoleń osób bezrobotnych pod kątem własnych potrzeb zatrudnieniowych (wykres nr 15).

Wykres 14

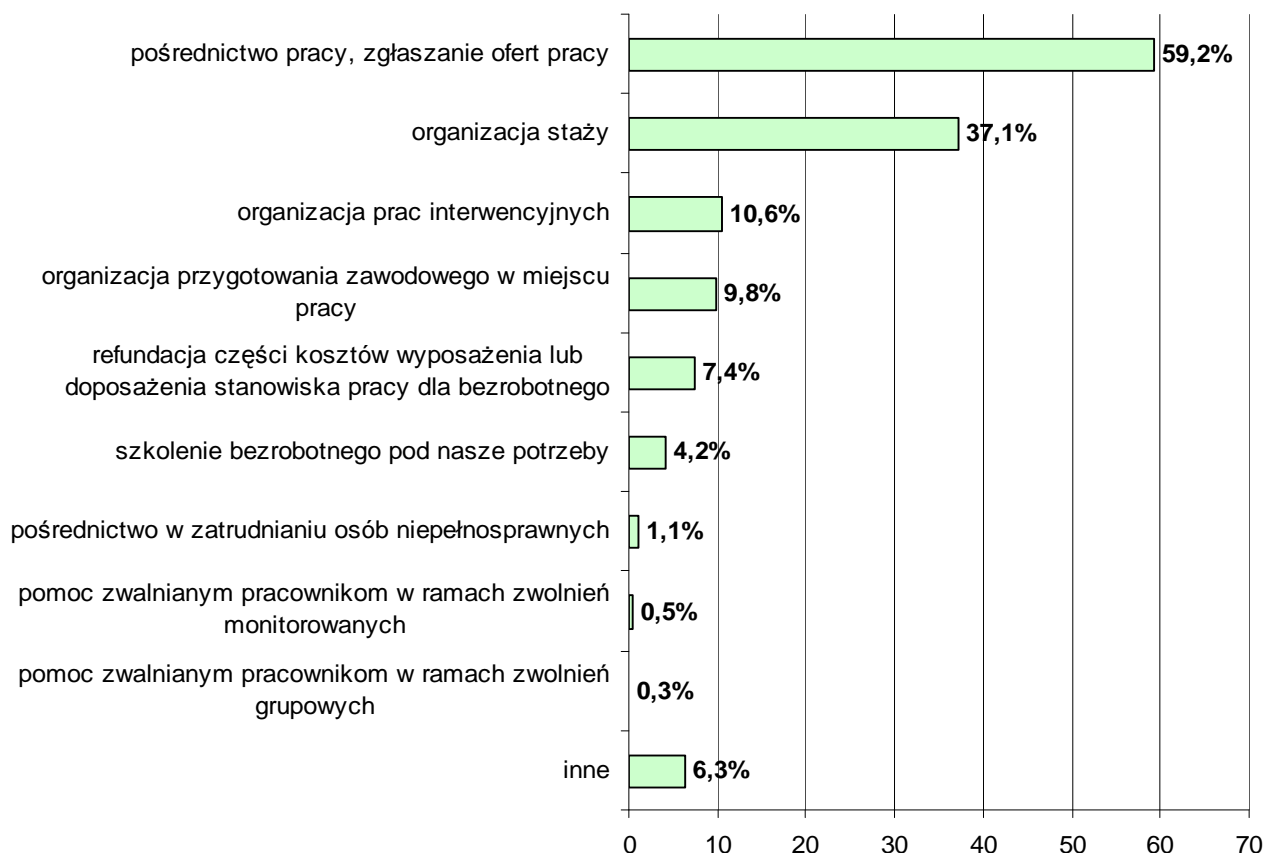
Podział ankietowanych firm ze względu na podjętą współpracę z PUP Ruda Śląska



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 15

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

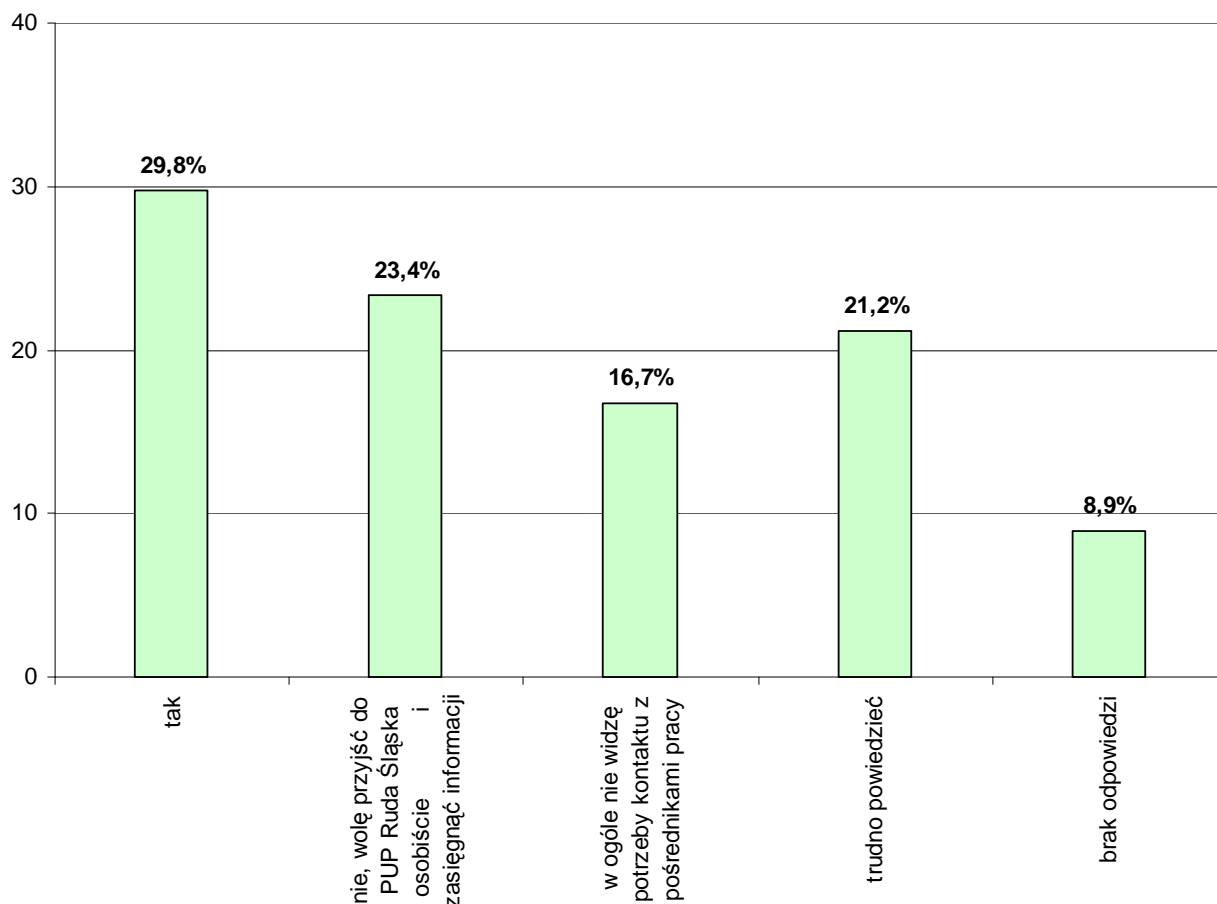
Firmy, które korzystają z usług publicznych służb zatrudnienia z Rudy Śląskiej zapytano także o to, czy z tej współpracy są zadowolone – prosząc jednocześnie o uzasadnienie udzielonej odpowiedzi. Okazało się, że przedsiębiorstwa te w większości są usatysfakcjonowane z dotychczasowej współpracy.

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. Niemal 30% populacji badanych przedsiębiorców oczekuje takiej współpracy, 16,7% w ogóle nie widzi potrzeby kontaktu z pośrednikiem pracującym w terenie. Z kolei

23,4% woli osobiście przyjść do Powiatowego Urzędu Pracy i osobiście zasięgnąć informacji (wykres nr 16).

Wykres 16

Opinie pracodawców dotyczące chęci współpracy z pośrednikiem pracy pracującym w terenie



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

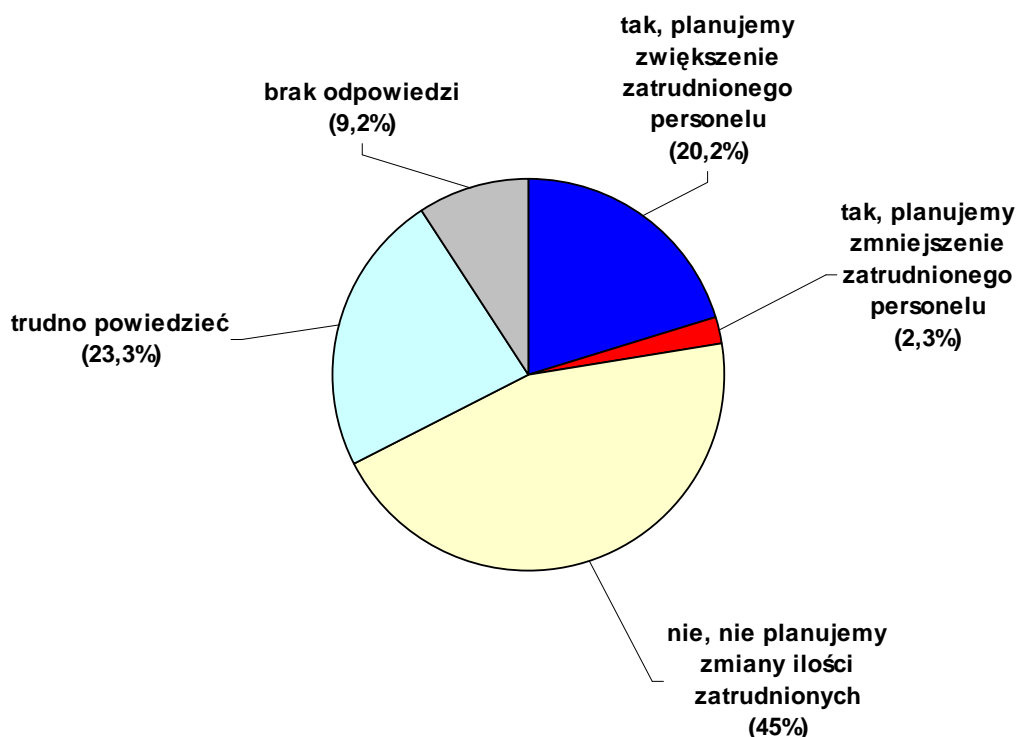
Kluczowe znaczenie w badaniu pracodawców miały skierowane do nich pytania za pomocą których starano się identyfikować przyszłe potrzeby kadrowe. Pytania te dotyczyły ewentualnej zmiany liczby zatrudnionych w najbliższym roku, diagnozy oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy, czy sposobów poszukiwania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

Okazało się, że co piąty przedsiębiorca z Rudy Śląskiej jednoznacznie wskazał planowanie zwiększenia stanu zatrudnienia. Na każdych stu badanych pracodawców jedynie dwóch mówi o planach zmniejszenia stanu zatrudnienia (wykres nr 17). Świadczy to o dobrych perspektywach rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej, co

implikować będzie dalszym spadkiem zatrudnienia oraz wzrostem wskaźnika aktywności zawodowej.

Wykres 17

Podział ankietowanych przedsiębiorstw ze względu na chęć zatrudnienia nowych pracowników w najbliższym roku

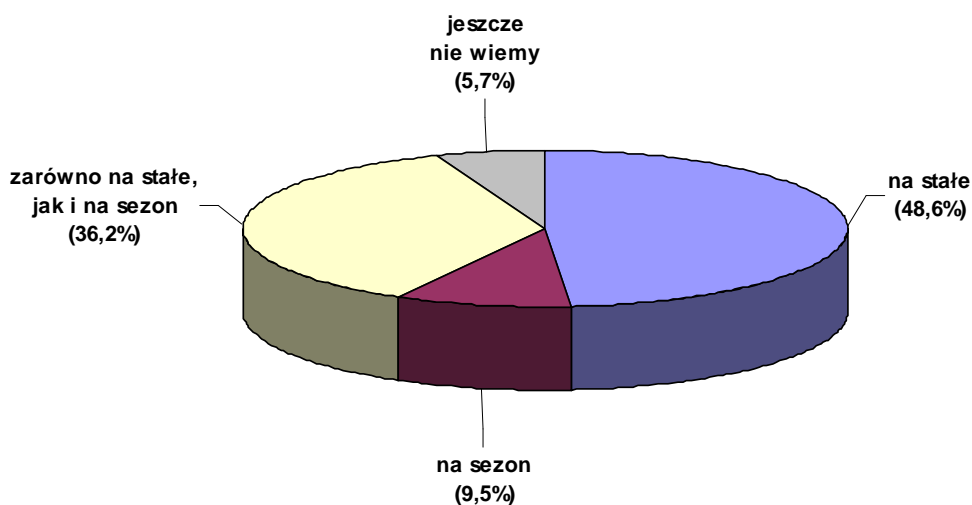


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 18).

Wykres 18

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 24). Najczęściej wskazywano na zawody budowlane, a także - sprzedawcę, policjanta, krawcową/szwaczkę, czy rozbieracza-wykrawacza.

| Tabela 24 | |
|--|----|
| Zawody/ specjalności, w których badane firmy chcą zwiększyć zatrudnienie | |
| zawód/specjalność | N |
| murarz-tylnkarz | 75 |
| sprzedawca | 58 |
| funkcjonariusz policji | 35 |
| krawcowa/szwaczka | 33 |
| rozbieracz - wykrawacz | 33 |
| cieśla | 25 |
| pracownik budownictwa mostowego i drogowego | 25 |
| instalator c.o. | 21 |
| kucharz | 20 |
| kierowca | 16 |
| pracownik biurowy | 16 |
| barman/kelner | 13 |
| elektronik/elektryk | 13 |
| agent ubezpieczeniowy | 12 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| brukarz | 12 |
| fryzjer | 11 |
| dekarz | 10 |
| elektromonter | 10 |
| konsultant infolinii | 10 |
| magazynier | 10 |
| mechanik maszyn | 10 |
| mechanik samochodowy | 10 |
| monter drzwi i okien | 10 |
| pracownik drogowy | 10 |
| telemarketer | 10 |
| spawacz | 8 |
| sprzątaczką | 8 |
| ślusarz | 8 |
| wędliniarz | 8 |
| blacharz | 7 |
| instruktor obsługi | 7 |
| księgowy | 7 |
| pracownik fizyczny | 7 |
| lekarz | 6 |
| operator sprzętu do robót ziemnych | 6 |
| pracownik ochrony osób i mienia | 6 |
| przedstawiciel handlowy | 6 |
| dowolny | 5 |
| farmaceuta | 5 |
| krojczyńni | 5 |
| lakiernik | 5 |
| monter sieci wod-kan | 5 |
| nauczyciel | 5 |
| pedagog/wychowawca | 5 |
| spawacz | 5 |
| ekonomista | 4 |
| grafik komputerowy | 4 |
| serwisant RTV | 4 |
| stolarz | 4 |
| ślusarz narzędziowy/narzędziowiec | 4 |
| zbrojarz | 4 |
| kamieniarz | 3 |
| pośrednik w obrocie nieruchomościami | 3 |
| pracownik gospodarczy | 3 |
| sprzątaczką | 3 |
| doradca finansowy | 2 |
| doradca techniczno handlowy | 2 |
| ekspedientka | 2 |
| florystka | 2 |
| informatyk/programista | 2 |
| inżynier ochrony środowiska | 2 |
| konserwator | 2 |
| kosiarz | 2 |
| kosmetyczka | 2 |
| logistyka | 2 |
| masażysta | 2 |

| | |
|---|---|
| monter wysokościowy | 2 |
| ogrodnik | 2 |
| operator koparko-ładowarki | 2 |
| operator maszyn budowlanych | 2 |
| operator maszyn numerycznych | 2 |
| pielęgniarka/higienistka | 2 |
| pomoc kuchenna | 2 |
| pracownik działu serwisu | 2 |
| pracownik ochrony terenów zieleni | 2 |
| specjalista ds. organizacji | 2 |
| specjalista ds. rekrutacji | 2 |
| tokarz | 2 |
| akwizytor | 1 |
| alpinista przemysłowy | 1 |
| aspirant prac socjalnych | 1 |
| bibliotekarz | 1 |
| blacharz samochodowy | 1 |
| dozorca | 1 |
| elektromechanik | 1 |
| fotograf | 1 |
| inspektor BHP | 1 |
| instruktor jazdy konnej | 1 |
| inżynier sprzedaży | 1 |
| inżynier | 1 |
| kierownik sklepu | 1 |
| konstruktor | 1 |
| lekarz ginekolog | 1 |
| lekarz stomatolog | 1 |
| lekarz weterynarz | 1 |
| magister sztuki | 1 |
| malarz | 1 |
| modelarz odlewniczy | 1 |
| monter | 1 |
| monter konstrukcji stalowych | 1 |
| obsługa medyczna | 1 |
| opiekun do dzieci | 1 |
| optyk | 1 |
| piekarz | 1 |
| pilot wycieczek | 1 |
| pracownik nadzoru przejścia dla pieszych | 1 |
| pracownik obsługi imprez plenerowych | 1 |
| pracownik obsługi maszyn | 1 |
| pracownik obsługi wtryskarek | 1 |
| pracownik serwisu narciarskiego | 1 |
| pracownik solarium | 1 |
| pracownik złomowiska | 1 |
| prawnik | 1 |
| psycholog | 1 |
| ratownik | 1 |
| referent ds. płac | 1 |
| serwisant/mechanik | 1 |
| specjalista ds. pozyskiwania środków z UE | 1 |

| | |
|-------------------------------------|------------|
| specjalista ds. gospodarki odpadami | 1 |
| specjalista ds. kadr i ubezpieczeń | 1 |
| specjalista ds. klimatyzacji | 1 |
| specjalista ds. turystycznych | 1 |
| strażnik | 1 |
| szklarz | 1 |
| technik | 1 |
| Suma | 761 |

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 25). Jednakże najczęściej wskazywano na następujące profesje: murarz-tylnkarz, elektronik, spawacz, lekarz, florysta, czy dekarz.

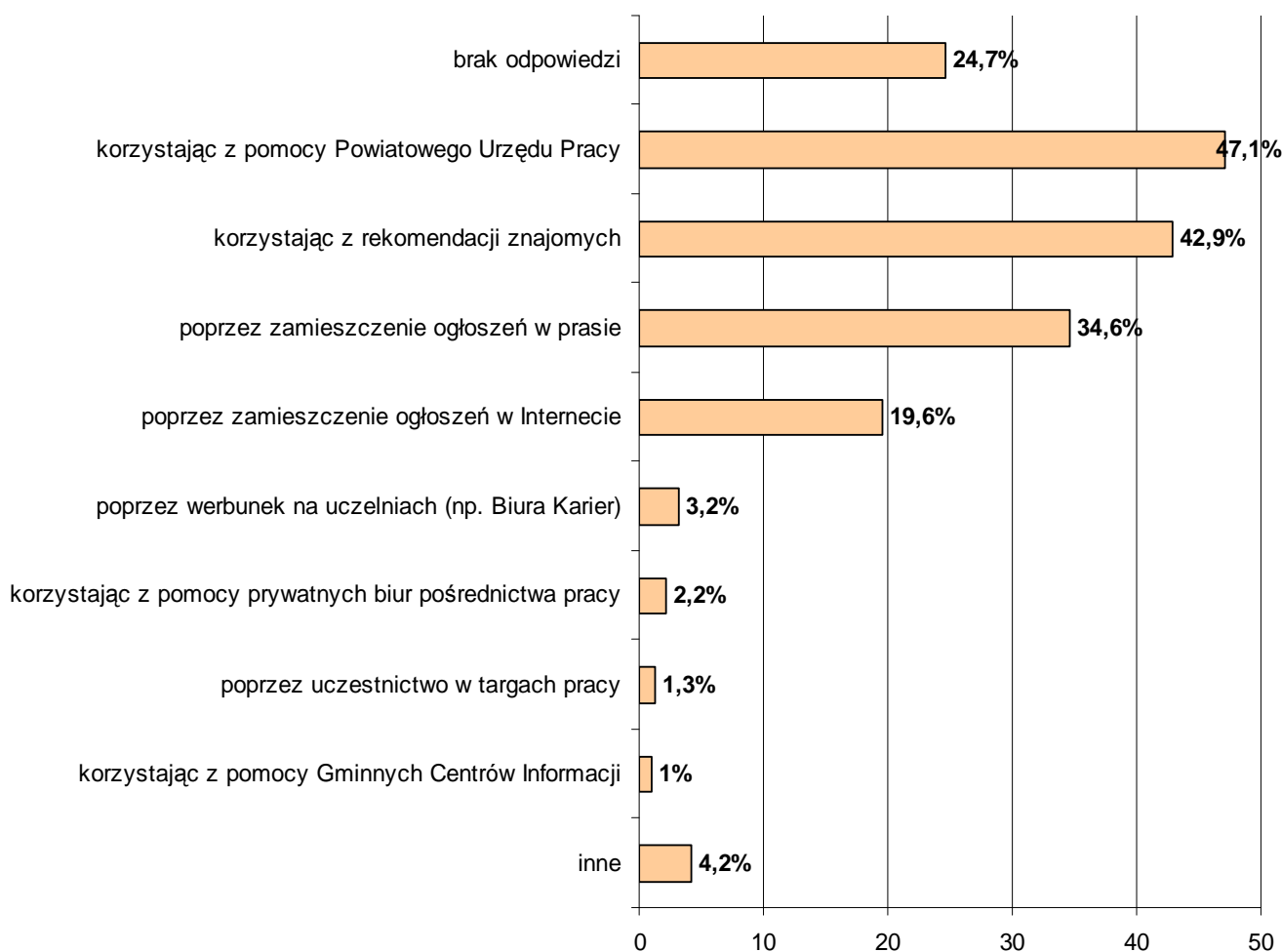
| Tabela 25 | |
|---|----------|
| Zawody/ specjalności, w których badani pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów do pracy | |
| zawody/ specjalności | N |
| murarz-tylnkarz | 8 |
| elektronik | 4 |
| spawacz | 4 |
| lekarz | 3 |
| florysta | 3 |
| dekarz | 3 |
| optyk | 2 |
| pracownik biurowy | 2 |
| przedstawiciel handlowy | 2 |
| sprzedawca-kasjer | 2 |
| księgowy | 2 |
| informatyk | 2 |
| ślusarz | 2 |
| ślusarz narzędziowy | 2 |
| referent kadrowo-płacowy | 1 |
| operator wózka widłowego | 1 |
| rozbieracz-wykrawacz | 1 |
| pracownik callcenter | 1 |
| nauczyciel akademicki | 1 |
| pielęgniarka | 1 |
| elektryk-elektronik | 1 |
| monter wysokościowy | 1 |
| specjalista ds. pozyskiwania środków UE | 1 |
| pośrednik w obrocie nieruchomościami | 1 |

| | |
|--|-----------|
| technolog przetwórstwa rybnego | 1 |
| ogrodnik | 1 |
| automatyk | 1 |
| przepalacz gazowy | 1 |
| lekarz stomatolog | 1 |
| specjalista ds. klimatyzacji | 1 |
| pedagog | 1 |
| kierownik budowlany z uprawnieniami | 1 |
| kierownik budowy dróg | 1 |
| kierownik kuchni | 1 |
| mechanik samochodowy | 1 |
| piekarz | 1 |
| modelarz | 1 |
| lekarz ginekolog | 1 |
| instruktor jazdy konnej | 1 |
| nawijacz silników elektrycznych | 1 |
| kamieniarz | 1 |
| farmaceuta | 1 |
| specjalista do marketingu strategicznego | 1 |
| kelner | 1 |
| inżynier obróbki skrawaniem | 1 |
| tokarz | 1 |
| stolarz meblowy | 1 |
| operatorzy | 1 |
| barman | 1 |
| grafik komputerowy | 1 |
| monter okien i drzwi | 1 |
| serwisant RTV | 1 |
| operator maszyn budowlanych | 1 |
| pośrednik w obrocie nieruchomościami | 1 |
| szwaczka | 1 |
| montażysta mebli | 1 |
| sprzedawca w kasie depozytowej | 1 |
| fryzjer | 1 |
| kelner | 1 |
| elektromonter | 1 |
| kierownik robót kanalizacyjnych | 1 |
| automatyk przemysłowy | 1 |
| pracownik serwisu narciarskiego | 1 |
| specjalista ds. organizacji i zarządzania | 1 |
| pracownik ochrony I, II stopnia z grupa inwalidzka | 1 |
| technik farmaceutyczny | 1 |
| cieśla | 1 |
| Suma | 94 |

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 (47,1%), a w dalszej kolejności – korzystając z rekomendacji znajomych (42,9%), zamieszczając ogłoszenia w prasie (34,6%) oraz Internecie (19,6%).

Wykres 19
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 (tabela nr 26). 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 (tabela nr 27).

| Tabela 26 | |
|--|----------|
| Umiejętności, uprawnienia, kursy pożądane u kandydatów do pracy przez pracodawców | |
| umiejętności, uprawnienia, kursy | N |
| obsługa kasy fiskalnej | 20 |
| prawo jazdy | 16 |
| umiejętność kontaktu z klientem | 14 |
| znajomość języka obcego | 10 |
| znajomość zasad księgowości/rachunkowości | 7 |
| minimum sanitarne | 6 |
| umiejętność obsługi komputera | 6 |
| kurs kosmetyczki | 4 |
| wykształcenie farmaceutyczne | 4 |
| kurs florystyczny/bukieciarski | 4 |
| umiejętność pracy jako fryzjer | 4 |
| umiejętność naprawy samochodów | 4 |
| uprawnienia na wózek widłowy | 3 |
| umiejętności pracy jako murarz/ tynkarz | 3 |
| umiejętność sprzedaży | 3 |
| ukończona matura | 3 |
| znajomość zagadnień związanych z lakiernictwem samochodowym | 3 |
| umiejętność przygotowywania posiłków | 3 |
| zdolności manualne | 3 |
| uprawnienia SEP | 3 |
| czeladnik krawiectwa | 2 |
| umiejętność pracy jako krojczy | 2 |
| uprawnienia wod-kan | 2 |
| uprawnienia operatora sprzętu drogowego | 2 |
| podstawowe pojęcia finansów | 2 |
| umiejętność czytania rysunku technicznego | 2 |
| licencja pracownika ochrony | 2 |
| umiejętność montażu drzwi i okien | 2 |
| ukończony kurs alpinisty | 2 |
| znajomość obsługi sprzętu biurowego | 2 |
| licencja agenta ubezpieczeniowego | 1 |
| kurs PŁATNIK | 1 |

| | |
|---|---|
| umiejętność pracy jako ślusarz | 1 |
| ukończone studia na wydziale weterynarii | 1 |
| znajomość zagadnień związanych z pracą dekarza | 1 |
| uprawnienia lekarza | 1 |
| ukończone policealne studium kosmetyczne | 1 |
| studia wyższe językowe | 1 |
| szybkie przyswajanie dużej ilości informacji | 1 |
| specjalizacja z medycyny pracy | 1 |
| ukończona szkoła o profilu optyk okularowy z maturą | 1 |
| znajomość zagadnień związanych z pracą ślusarza | 1 |
| umiejętności związane z pracami budowlanymi | 1 |
| umiejętność organizacji pracy | 1 |
| uprawnienia lekarza rodzinnego | 1 |
| umiejętność obsługi maszyn szwalniczych | 1 |
| dozorca-bez kwalifikacji, wystarczy zaangażowanie | 1 |
| niekaralność | 1 |
| uprawnienia lekarza internisty | 1 |
| wykształcenie pedagogiczne | 1 |
| umiejętność pracy w zespole | 1 |
| umiejętność dekoracji potraw i stołów | 1 |
| wykształcenie zawodowe kierunkowe | 1 |
| umiejętność pracy jako zbrojarz | 1 |
| znajomość zawodu modelarza odlewniczego | 1 |
| wykształcenie medyczne | 1 |
| mechanik samochodowy z uprawnieniem spawacza | 1 |
| ukończona szkoła gastronomiczna | 1 |
| uprawnienia spawacza | 1 |
| kurs instruktora jazdy konnej | 1 |
| kurs kosmetyczki | 1 |
| badania wysokościowe | 1 |
| licencjat | 1 |
| kurs barmana-kelnera | 1 |
| wyższe wykształcenie prawnicze | 1 |
| znajomość produkcji mebli | 1 |
| kurs operatora koparko-ładowarki | 1 |
| umiejętności plastyczne | 1 |
| ukończona szkoła handlowa | 1 |
| uprawnienia operatora sprzętu drogowego | 1 |
| szkolenia NLK,PAS,Axces i Excel(linie kablowe),PPN | 1 |
| doświadczenie w handlu min. 1 rok | 1 |
| umiejętność naprawy sprzętu RTV | 1 |
| znajomość rynku samochodowego | 1 |
| kierowca samochodu ciężarowego | 1 |
| pośrednik obrotu nieruchomościami | 1 |
| monter mebli | 1 |
| kelner | 1 |
| ukończone warsztaty praktyczne z wynikiem bardzo dobrym | 1 |
| umiejętność konserwowania urządzeń dźwigowych i schodów ruchomych z 'I' UDZ | 1 |
| znajomość elektroniki cyfrowej | 1 |
| obsługa wtryskarki | 1 |
| obsługa zawieszonych sieci hakowych | 1 |

| | |
|--|------------|
| znajomość branży bankowej | 1 |
| palacz | 1 |
| umiejętności interpersonalne | 1 |
| znajomość zagadnień związanych z zarządzaniem projektami | 1 |
| znajomość przepisów podatkowych | 1 |
| znajomość zagadnień związanych z budownictwem | 1 |
| znajomość systemów bibliotecznych | 1 |
| uprawnienia lekarza chorób wewnętrznych | 1 |
| niekaralność | 1 |
| ogrodnik z kursem | 1 |
| bez nałogów | 1 |
| uprawnienia lekarza stomatologii | 1 |
| znajomość zagadnień związanych z grafiką | 1 |
| umiejętność sporządzania posiłków dietetycznych | 1 |
| umiejętność obsługi maszyn i urządzeń stolarskich | 1 |
| licencja agenta ubezpieczeniowego | 1 |
| uprawnienia instalacji c.o. | 1 |
| znajomość zagadnień z zakresu handlu | 1 |
| umiejętność obsługi programu SUBIEKT | 1 |
| minimum rok praktyki jako kierowca | 1 |
| staż pracy min 3 lata | 1 |
| ukończony kurs szycia | 1 |
| znajomość rynku motoryzacyjnego | 1 |
| umiejętność obsługi maszyn budowlanych | 1 |
| znajomość kadr, płac i deklaracji ZUS | 1 |
| uprawnienia rzeczoznawcy majątkowego | 1 |
| badania wysokościowe | 1 |
| dyplom czeladnika | 1 |
| doświadczenie w kamieniarstwie | 1 |
| umiejętność obsługi lottomatu | 1 |
| umiejętność pracy z dziećmi | 1 |
| uprawnienia na suwnice poziom "0" | 1 |
| znajomość zagadnień z zakresu poligrafii | 1 |
| znajomość zagadnień technologii żywienia | 1 |
| uprawnienia instalacji solarnych | 1 |
| umiejętność obsługi ruchu turystycznego | 1 |
| umiejętność prowadzenia negocjacji | 1 |
| kurs BHP, HCCP | 1 |
| dyplom mistrza budowlanego | 1 |
| umiejętność układania glazury | 1 |
| technik budowy dróg i mostów | 1 |
| umiejętności związane z pracą fotografa | 1 |
| Suma | 239 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 27 | |
|---|----------|
| Cechy osobowości/ charakteru pożądane przez pracodawców od kandydatów do pracy | |
| cechy osobowości/ charakteru | N |
| uczciwość | 57 |
| komunikatywność | 55 |
| pracowitość | 54 |
| sumienność | 39 |
| punktualność | 34 |
| dokładność | 24 |
| cierpliwość/ opanowanie | 22 |
| dyspozycyjność | 21 |
| odpowiedzialność | 18 |
| miła aparycja | 15 |
| wytrwałość/ konsekwencja | 15 |
| kultura osobista | 14 |
| rzetelność | 14 |
| samodzielność | 13 |
| zdyscyplinowanie | 12 |
| obowiązkowość | 12 |
| lojalność | 12 |
| kreatywność | 11 |
| otwartość | 9 |
| uprzejmość | 9 |
| odporność na stres | 9 |
| operatywność | 9 |
| inteligencja | 8 |
| umiejętność pracy zespołowej | 6 |
| zaangażowanie/ inicjatywa | 5 |
| dbałość o higienę | 5 |
| zainteresowanie własną pracą | 5 |
| fachowość | 3 |
| grzeczność | 3 |
| kompetencja | 3 |
| koleżeństwo | 3 |
| poczucie humoru | 3 |
| zaradność | 3 |
| mobilność | 2 |
| samodyscyplina | 2 |
| zdolność szybkiego uczenia się | 2 |
| zdecydowanie | 2 |
| życzliwość | 2 |
| zorganizowanie | 2 |
| solidność | 2 |
| gotowość do podnoszenia kwalifikacji | 2 |
| aktywność | 1 |
| dynamiczność | 1 |
| odwaga | 1 |
| optymizm | 1 |
| rozsądek | 1 |
| umiejętności praktyczne | 1 |
| brak lęku wysokości | 1 |

| | |
|---|------------|
| ciekawość | 1 |
| dyskretność | 1 |
| elastyczność | 1 |
| energiczność | 1 |
| perswazja | 1 |
| entuzjazm | 1 |
| wrażliwość społeczna | 1 |
| umiejętność pracy z dziećmi | 1 |
| samodzielne pogłębianie wiedzy | 1 |
| skromność | 1 |
| skrupulatność | 1 |
| skuteczność | 1 |
| spryt | 1 |
| opiekuńczość | 1 |
| stanowczość | 1 |
| szybka ocena sytuacji | 1 |
| umiejętność logicznego myślenia | 1 |
| umiejętność przystosowania się do zmian | 1 |
| umiejętność rozwiązywania problemów | 1 |
| wyrozumiałość | 1 |
| Suma | 568 |

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 28 i na wykresie nr 20.

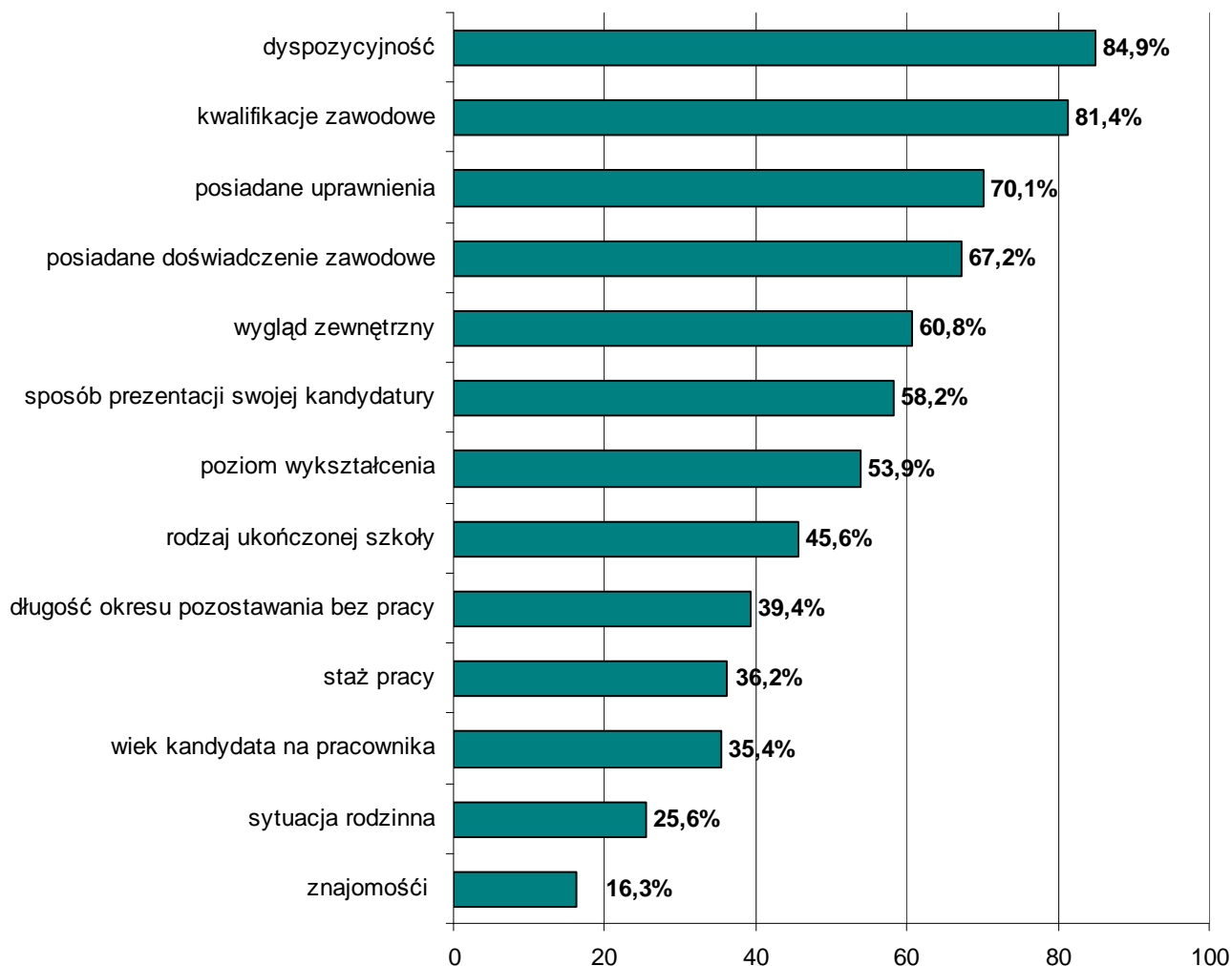
Okazało się, że trzema cechami/umiejętnościami szczególnie pożądanymi przez pracodawców (suma odpowiedzi ważne i bardzo ważne) są: dyspozycyjność, kwalifikacje zawodowe oraz posiadane uprawnienia. Natomiast wiek, sytuacja rodzinna i znajomości w opiniach ankietowanych przedsiębiorców są trzema najmniej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

| Tabela 28 | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|----------|-----------------|----------|--|----------|--------------|----------|---------------------|----------|
| 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 | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| kwalfikacje zawodowe | 7 | 3 | 7 | 3 | 29 | 12,6 | 97 | 42 | 91 | 39,4 |
| dyspozycyjność | 4 | 1,8 | 3 | 1,3 | 27 | 12 | 105 | 46,7 | 86 | 38,2 |
| poziom wykształcenia | 13 | 6 | 16 | 7,4 | 72 | 33,2 | 86 | 39,6 | 30 | 13,8 |
| Znajomości/ rekomendacje | 76 | 36,5 | 55 | 26,4 | 43 | 20,7 | 29 | 13,9 | 5 | 2,4 |
| wiek kandydata na pracownika | 18 | 8,3 | 43 | 19,7 | 80 | 36,7 | 64 | 29,4 | 13 | 6 |
| staż pracy | 15 | 7 | 37 | 17,2 | 85 | 39,5 | 65 | 30,2 | 13 | 6 |
| sposób prezentacji swojej kandydatury | 7 | 3,3 | 28 | 13,1 | 54 | 25,3 | 94 | 44,1 | 30 | 14,1 |
| rodzaj ukończonej szkoły | 17 | 7,8 | 37 | 17 | 64 | 29,5 | 79 | 36,4 | 20 | 9,2 |
| wygląd zewnętrzny | 17 | 7,7 | 23 | 10,4 | 47 | 21,2 | 104 | 46,8 | 31 | 14 |
| sytuacja rodzinna | 34 | 15,8 | 51 | 23,7 | 75 | 34,9 | 45 | 20,9 | 10 | 4,7 |
| posiadane doświadczenie zawodowe | 4 | 1,8 | 18 | 8 | 51 | 22,9 | 100 | 44,8 | 50 | 22,4 |
| długość okresu pozostawania bez pracy | 28 | 13 | 39 | 18 | 64 | 29,6 | 68 | 31,5 | 17 | 7,9 |
| posiadane uprawnienia | 8 | 3,7 | 16 | 7,5 | 40 | 18,7 | 102 | 47,7 | 48 | 22,4 |

Uwaga: 29 pracodawców wskazało na inne czynniki -
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 20

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 2,3% 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. W świetle przeprowadzonych badań zwolnienia personelu obejmą przede wszystkim górników (50 osób), ślusarzy (30 osób), nauczycieli (20 osób) i mechaników (20 osób). Zasadniczymi przyczynami wpływającymi na taki stan rzeczy okazały się być wysokie koszty pracy oraz wchodzący niż demograficzny.

Powodem przyszłych zwolnień górników okazało się być wypowiedzenie usług świadczonych dla Kampanii Węglowej S.A.

| Tabela 29 | |
|--|----------|
| Zawody/ specjalności, w jakich w najbliższym roku badane firmy chcą zmniejszyć zatrudnienie | |
| Zawód | N |
| górnik | 50 |
| ślusarz | 30 |
| nauczyciel | 20 |
| mechanik | 20 |
| łazienny | 17 |
| agent ubezpieczeniowy | 10 |
| sprzątaczk | 10 |
| sprzedawca | 10 |
| kierowca | 5 |
| barmanka | 3 |
| handlowiec | 3 |
| fizjoterapeuta | 2 |
| przepalacz | 2 |
| wydawca napojów | 2 |
| bankier | 1 |
| dekarz | 1 |
| ekspedientka | 1 |
| konserwator urządzeń | 1 |
| kosmetyczka | 1 |
| ogrodnik | 1 |
| monter | 1 |
| bibliotekarz | 1 |
| Suma | |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

| Tabela 30 | |
|--|----------|
| Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia | |
| Czynniki | N |
| wysokie koszty pracy | 7 |
| niż demograficzny | 6 |
| trudne warunki w handlu, nowe markety | 2 |
| sezonowość | 2 |
| problemy lokalowe | 2 |
| brak kontaktu na usługi z NFZ | 1 |
| konkurencja, spadek podaży | 1 |
| przesunięcie na inne stanowisko | 1 |
| rozwój firmy | 1 |
| konkurencja | 1 |
| niestabilny rynek usług transportowych | 1 |
| cięża pracownika, osoba często na L4 | 1 |
| wypowiedzenie usług świadczonych dla Kampanii Węglowej S.A. | 1 |

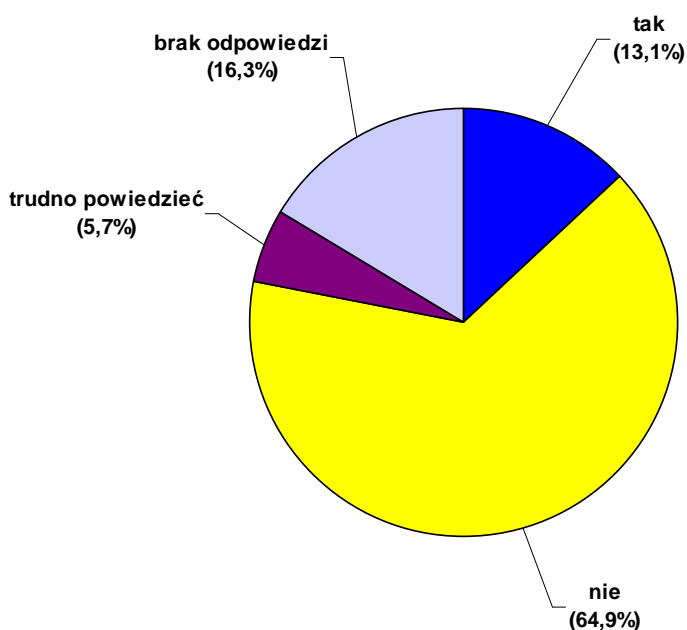
| | |
|--------------------------------|---|
| zakończenie pewnego etapu prac | 1 |
| problemy ekonomiczne | 1 |
| zmniejszenie sprzedaży | 1 |
| SUMA | |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 13 stwierdziło, że po akcesji Polski ze strukturami unijnymi część pracowników z ich firm zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę (wykres nr 21).

Wykres 21

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: sprzedawca, kierowca, murarz-tylnkarz, kucharz, cieśla, nauczyciel i fryzjer (tabela nr 31).

| Tabela 31 | |
|--|----------|
| Przedstawiciele zawodów/ specjalności, którzy z ankietowanych firm zwolnili się i wyjechali do pracy za granicę | |
| zawód/specjalność | N |
| sprzedawca | 26 |
| kierowca | 20 |
| murarz-tylnkarz | 18 |
| kucharz | 17 |
| cieśla | 12 |
| nauczyciele | 11 |
| fryzjer | 10 |
| kelner/ barman | 9 |
| przedstawiciel handlowy | 8 |
| rozbieracz - wykrawacz | 8 |
| spawacz | 8 |
| mechanik samochodowy | 7 |
| blacharz samochodowy | 5 |
| cukiernik | 5 |
| magazynier | 5 |
| funkcjonariusz policji | 4 |
| lekarz medyczny | 4 |
| pielęgniarka | 4 |
| elektronik | 4 |
| bez zawodu | 4 |
| elektromonter | 3 |
| elektryk | 3 |
| księgowa | 3 |
| monter/monter drzwi i okien | 3 |
| operator koparko-ładowarki | 3 |
| informatyk | 3 |
| specjalista ds. bankowości | 2 |
| blacharz | 2 |
| elektromechanik | 2 |
| ślusarz | 2 |
| technik | 2 |
| technik techniki dentystycznej | 2 |
| tokarz | 2 |
| telemarketer | 2 |
| sprzątaczką | 2 |
| administrator sieci | 1 |
| agent nieruchomości | 1 |
| dekarz | 1 |
| drukarz | 1 |
| fakturzystka | 1 |
| fizjoterapeuta | 1 |
| kierownik | 1 |

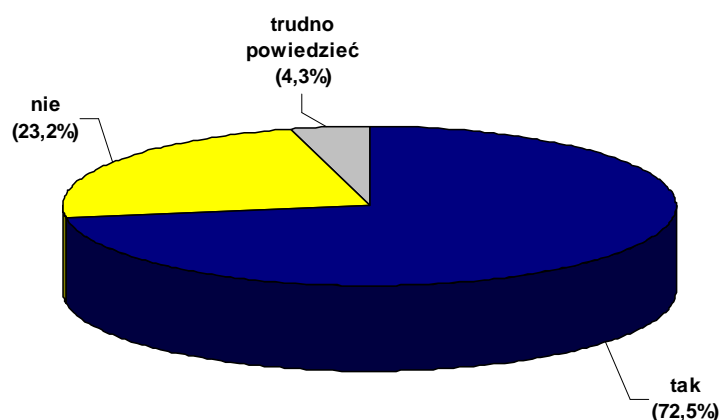
| | |
|----------------------------------|------------|
| konserwator | 1 |
| diagnostyk | 1 |
| mechanik | 1 |
| monter wod-kan | 1 |
| ogrodnik | 1 |
| pedagog | 1 |
| pielęgniarka zwierząt | 1 |
| pomoc domowa | 1 |
| specjalista ds. logistyki | 1 |
| pracownik oczyszczalni ścieków | 1 |
| psi fryzjer | 1 |
| ratownik wodny | 1 |
| serwisant | 1 |
| specjalista ds. kadr i płac | 1 |
| sprzedawca telefonów komórkowych | 1 |
| stolarz | 1 |
| technik pocztowy | 1 |
| tkacz | 1 |
| alpinista przemysłowy | 1 |
| piekarz | 1 |
| pracownik drogowy | 1 |
| pracownik socjalny | 1 |
| przepalacz | 1 |
| referent | 1 |
| Suma | 256 |

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 uzupełnić stan personelu. W zdecydowanej większości firmom odpowiadającym na to pytanie udało się uzupełnić braki kadrowe odpowiednio kompetentnymi pracownikami (wykres nr 22). 23,2% pracodawców z tej grupy respondentów nie udało się zapełnić powstałych w ten sposób wakatów.

Wykres 22

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 większość badanych firm nie prowadzi żadnych szkoleń dla swoich pracowników, oprócz tych wymaganych przez przepisy prawa (tabela nr 35). Jedynie niespełna 10% podmiotów gospodarczych zdaje się prowadzić kilkupłaszczyznowe 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.

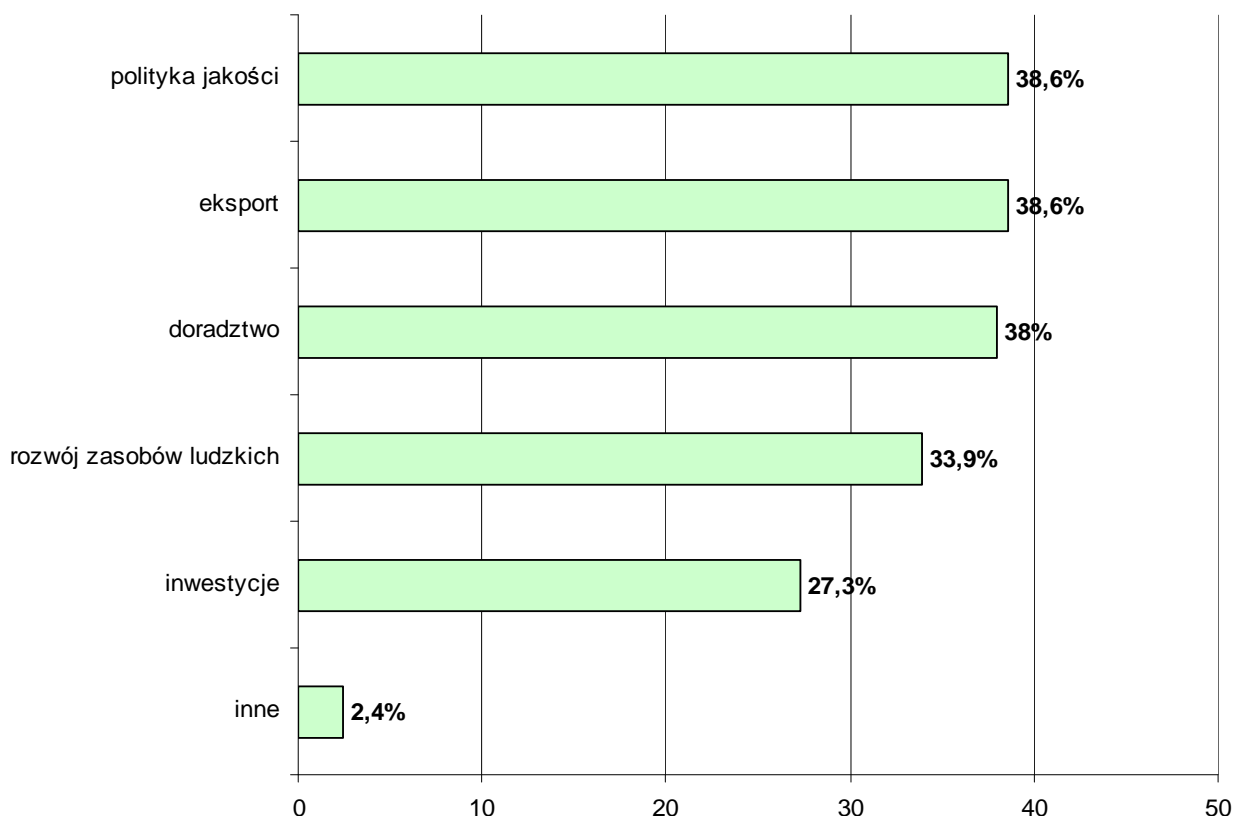
| Tabela 32 | | |
|--|-------------|------------|
| Podział badanych firm ze względu na organizowane szkolenia dla swoich pracowników | | |
| zakres szkoleń | N | % |
| nie, oprócz szkoleń wymaganych prawem nie prowadzimy żadnych specjalistycznych kursów zawodowych | 551 | 51,3 |
| tak, prowadzimy własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla naszych pracowników | 117 | 10,9 |
| tak, kierujemy na szkolenia i finansujemy kursy swoim pracownikom, które są prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe | 128 | 11,9 |
| tak, prowadzimy własne szkolenia zawodowe oraz wysyłamy pracowników na kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe | 102 | 9,5 |
| brak odpowiedzi | 177 | 16,4 |
| Suma | 1075 | 100 |

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W ramach prowadzonych badań rynku pracy zapytano także rudyckich 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 cieszy się polityka jakości, eksport oraz doradztwo. Na czwartej pozycji – w tego swoistego rodzaju rankingu – znalazło się inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich, a na piątym – inwestycje.

Wykres 23

Obszary wsparcia, w ramach których ankietowane firmy planują starać się o dofinansowanie z funduszy unijnych



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

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

IV. Podsumowanie

Podsumowując zgromadzony materiał empiryczny na podstawie badań przeprowadzonych wśród 1075 pracodawców z Rudy Śląskiej, można stwierdzić, że:

- najistotniejszymi wartościami w opiniach pracodawców są zdrowie (67,2%), zadowolenie z życia rodzinnego (45,5%) oraz interesująca i dająca satysfakcję praca (43%),
- niemal 12% przewiduje zmianę/ rozszerzenie prowadzonej działalności (najczęściej wskazywano na handel i budownictwo),
- połowa firm w okresie ostatniego roku przyjmowała do pracy nowe osoby (najczęściej przyjmowano sprzedawców, nauczycieli, kierowców, osoby bez zawodu, przedstawicieli handlowych, pracowników administracyjno-biurowych i sprzątaczkę; 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 szkół zasadniczych zawodowych i średnich technicznych),
- w zdecydowanej większości absolwenci przyjęci przez pracodawców otrzymywali kolejną umowę po okresie próbnym (na czas określony 48,6% i na czas nieokreślony 40,5%),
- pracodawcy najlepiej u zatrudnionych w ostatnim roku absolwentów ocenili takie cechy, jak punktualność, pracowitość i obowiązkowość; natomiast najgorzej – inicjatywę, wiedzę fachową, chęć rywalizacji oraz umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej,
- 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, a także – na naukę kultury osobistej,
- pracodawcy, którzy nie zatrudniali w okresie ostatniego roku pracowników jako powody tego stanu rzeczy podawali po pierwsze brak potrzeb (51%), a po drugie zbyt wysokie koszty zatrudnienia (33,4%),

- 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 twierdzi, że bezrobotni, którzy poszukują pracy kontaktują się z nimi rzadziej niż raz w miesiącu, a co czwarty przedsiębiorca mówi, że bezrobotni w ogóle się z nimi nie kontaktują; jedynie 1,6% firm odpowiedziało, że osoby pozostające bez pracy kontaktują się z nimi codziennie,
- 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,
- 40% ankietowanych jest zainteresowanych uzyskaniem dotacji w wysokości 12 000 zł. na wyposażenie miejsca pracy dla bezrobotnego (z czego 15,7% deklaruje zainteresowanie dotacją w stopniu bardzo dużym),
- 25% firm deklaruje chęć zatrudnienia osób bezrobotnych, gdyby Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej sfinansował przeszkolenie takich osób (najczęściej wskazywano na kursy dla tokarzy, frezerów, spawaczy, sprzedawców z obsługą kasy fiskalnej, elektromonterów, barmanów/kelnerów z obsługą kasy fiskalnej i z zakresu podstaw obsługi komputera),
- 35% 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 większości firmy są zadowolone ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej,
- 30% chciałoby otrzymywać informacje o usługach i realizowanych programach przez PUP Ruda Śląska od pośrednika pracującego w terenie, 23% woli osobiście przyjść do urzędu w celu zasięgnięcia informacji,
- 45% firm w najbliższym roku nie planuje zmiany ilości zatrudnionych, 20,2% deklaruje chęć zwiększenia obsady kadrowej, a 2,3% - deklaruje redukcje personelu,

- firmy, które chcą zwiększyć w najbliższym roku swoją obsadę kadrową w większości deklarują tworzenie trwałych miejsc pracy (poszukiwani będą przede wszystkim pracownicy profesji budowlanych, sprzedawcy, policjanci, krawcowe/szwaczki, rozbieracze-wykrawacze),
- zmniejszenie zatrudnienia dotyczyć będzie przede wszystkim pracowników reprezentujących zawody takie, jak górnik, ślusarz i nauczyciel (zasadniczą przyczyną tego stanu rzeczy są: wypowiedzenie usług świadczonych dla Kampanii Węglowej S.A, wysokie koszty pracy oraz niż demograficzny),
- pracodawcy, identyfikując zawody i specjalności, w których nie mogą znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy wskazywali w pierwszej kolejności na murarzy, tynkarzy, elektroników, spawaczy, lekarzy, florystów i dekarzy,
- najczęściej wskazywanymi źródłami poszukiwania nowych pracowników w najbliższym roku okazały się być – Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej (47,1%), znajomi (42,9%), prasa (34,6%) oraz Internet (19,6%),
- najważniejszymi 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,
- najistotniejszymi 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 oraz wygląd zewnętrzny (każdy z tych czynników został wskazany przez co najmniej 60% ogółu badanych firm),
- spośród firm uczestniczących w badaniach 13,1% deklaruje, że część ich pracowników zwolniło się i wyjechało do pracy za granicę po wejściu Polski do UE (najczęściej zwalniali się sprzedawcy, kierowcy, przedstawiciele zawodów budowlanych, nauczyciele i fryzjerzy); 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 51,3% z ogółu respondentów nie wysyła pracowników na żadne szkolenia, oprócz tych wymaganych

prawem, jedynie 9,5% 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 będzie polityka jakości, a także eksport i doradztwo.

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, Ogólna liczba zatrudnionych w badanych firmach..... | 9 |
| Tabela 4, Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę..... | 9 |
| Tabela 5, Podział badanych firm ze względu na liczbę pracowników w ramach innych umów..... | 10 |
| Tabela 6, Podział ze względu na ilość niepełnosprawnych zatrudnionych w firmie..... | 10 |
| Tabela 7, Podział ankietowanych firm ze względu na odsetek pracowników nie zamieszkujących Rudy Śląskiej..... | 11 |
| Tabela 8, Podział badanych firm ze względu na podstawową działalność gospodarczą..... | 12 |
| Tabela 9, Podział ankietowanych firm ze względu na przewidywaną zmianę/rozszerzenie dotychczasowej działalności..... | 14 |
| Tabela 10, Planowany profil rozszerzenia/zmiany aktualnie prowadzonej działalności gospodarczej..... | 14 |
| Tabela 11, Zawody/ specjalności, w których ankietowane firmy przyjmowały do pracy w ostatnich 12 miesiącach..... | 17 |
| Tabela 12, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 22 |
| Tabela 13, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Średnich Szkół Technicznych przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 23 |
| Tabela 14, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Liceów Zawodowych przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 24 |
| Tabela 15, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Liceów Ogólnokształcących przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 24 |
| Tabela 16, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Szkół Policealnych przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 24 |
| Tabela 17, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów Wyższych Szkół Zawodowych przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 25 |
| Tabela 18, Ilościowe zestawienie przyjętych absolwentów studiów magisterskich przez badane firmy z Rudy Śląskiej..... | 25 |
| Tabela 19, Ocena wybranych cech/ umiejętności u absolwentów przez pracodawców..... | 28 |
| Tabela 20, Opinie pracodawców z Rudy Śląskiej dotyczące kształcenia zawodowego uczniów (elementy na które powinno się zwracać szczególną uwagę)..... | 31 |

| | |
|---|-------------|
| Tabela 21, Częstotliwość kontaktowania się bezrobotnych z pracodawcami..... | 35 |
| Tabela 22, Zainteresowanie ankietowanych firm otrzymaniem bezzwrotnych środków na utworzenie miejsca pracy dla osoby bezrobotnej | 37 |
| Tabela 23, Wskazania pracodawców dotyczące szkoleń po ukończeniu których bezrobotni mogliby podjąć pracę w ich firmach..... | 38 |
| Tabela 24, Zawody/ specjalności, w których badane firmy chcą zwiększyć zatrudnienie..... | 44 |
| Tabela 25, Zawody/ specjalności, w których badani pracodawcy nie mogą znaleźć kandydatów do pracy..... | 47 |
| Tabela 26, Umiejętności, uprawnienia, kursy pożądane u kandydatów do pracy przez pracodawców..... | 50 |
| Tabela 27, Cechy osobowości/ charakteru pożądane przez pracodawców od kandydatów do pracy..... | 53 |
| Tabela 28, Czynniki brane pod uwagę przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydatów do pracy..... | 55 |
| Tabela 29, Zawody/ specjalności, w jakich w najbliższym roku badane firmy chcą zmniejszyć zatrudnienie..... | 57 |
| Tabela 30, Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o zmniejszeniu zatrudnienia..... | 57 |
| Tabela 31, Przedstawiciele zawodów/ specjalności, którzy z ankietowanych firm zwolnili się i wyjechali do pracy za granicę..... | 59 |
| Tabela 32, Podział badanych firm ze względu na organizowane szkolenia dla swoich pracowników..... | 61 |
| 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..... | 16 |
| Wykres 3, Ilość zatrudnionych osób przez badane firmy, które w okresie ostatnich 12 miesięcy przyjmowały do pracy..... | 17 |
| Wykres 4, Wskazania firm zatrudniających nowych pracowników czy były to nowe miejsca pracy, czy też uzupełnianie fluktuacji personelu..... | 21 |
| Wykres 5, Odsetek firm zatrudniających absolwentów spośród przedsiębiorstw, które w ostatnim roku przyjmowały nowe kadry..... | 22 |
| Wykres 6, Losy absolwentów po próbnym okresie zatrudnienia..... | 27 |
| Wykres 7, Oceny dobre i bardzo dobre wystawione zatrudnionym u siebie absolwentom przez badanych pracodawców (w %)..... | 29 |
| Wykres 8, Ocena przygotowania do pracy absolwentów (średnie ocen)..... | 30 |
| Wykres 9, Powody braku przyjęć do pracy nowych pracowników w ostatnim roku..... | 32 |
| Wykres 10, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy bezrobotni chcą podjąć pracę?</i> | 33 |
| Wykres 11, Czynniki utrudniające bezrobotnym podjęcie pracy w opiniach pracodawców..... | 34 |
| Wykres 12, Zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem przy wsparciu finansowym PUP Ruda Śląska bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy..... | 36 |
| Wykres 13, Podział ankietowanych firm ze względu na to, czy byliby zainteresowani zatrudnieniem bezrobotnego, gdyby PUP Ruda Śląska sfinansował przeszkolenie takiej osoby..... | 37 |
| Wykres 14, Podział ankietowanych firm ze względu na podjętą współpracę z PUP Ruda Śląska..... | 40 |
| Wykres 15, Zakres współpracy pomiędzy pracodawcami a PUP Ruda Śląska..... | 41 |
| Wykres 16, Opinie pracodawców dotyczące chęci współpracy z pośrednikiem pracy | 42 |

| | |
|---|----|
| pracującym w terenie..... | |
| Wykres 17, Podział ankietowanych przedsiębiorstw ze względu na chęć zatrudnienia nowych pracowników w najbliższym roku..... | 43 |
| Wykres 18, Podział firm deklarujących chęć zwiększenia zatrudnienia ze względu na trwałość tworzonych miejsc pracy..... | 44 |
| Wykres 19, Sposoby poszukiwania nowych pracowników przez badane firmy w najbliższym roku..... | 49 |
| Wykres 20, Czynniki, które w opiniach pracodawców są ważne i bardzo ważne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu kandydata do pracy..... | 56 |
| Wykres 21, 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..... | 58 |
| Wykres 22, Czy udało się Państwu na miejsce pracowników, którzy wyjechali do pracy za granicę po wejściu Polski do UE znaleźć i zatrudnić inne osoby?..... | 61 |
| Wykres 23, Obszary wsparcia, w ramach których ankietowane firmy planują starać się o dofinansowanie z funduszy unijnych..... | 62 |

VI. Aneks – kwestionariusz wywiadu użyty w badaniach



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, styczeń 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 |

| | |
|----------------------|--|
| <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> | | | | | |

| | |
|-----------------------|---|
| <p>Pyt. 12</p> | <p>Jeżeli macie Państwo własną opinię o poziomie nauczania w rudzkich szkołach, to prosimy powiedzieć: <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> |
| <p>Pyt. 13</p> | <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> |
| <p>Pyt. 14</p> | <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> |
| <p>Pyt. 15</p> | <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> |
| <p>Pyt. 16</p> | <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</p> |

| | |
|----------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> e. bezrobotni samotnie wychowujący dziecko do 7-go roku życia f. bezrobotni niepełnosprawni |
| 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> |

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

| | b. nie c. trudno powiedzieć | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|----------------------|--|--|--|--|--|-------------|----------------|--|--|--|--|--|-------------|----------------------|--|--|--|--|--|-------------|------------|--|--|--|--|--|-------------|------------------------------|--|--|--|--|--|-------------|------------|--|--|--|--|--|-------------|---------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Pyt. 28 | W jaki sposób będziecie Państwo poszukiwać nowych, potrzebnych Państwa firmie pracowników? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> <ul style="list-style-type: none"> 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?)..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pyt. 29 | Jakie <u>umiejętności, uprawnienia, ukończone kursy</u> powinni posiadać kandydaci ubiegający się o pracę w Państwa firmie? <i>(prosimy je opisać)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pyt. 30 | Jakimi <u>cechami osobowościowymi/ cechami charakteru</u> powinni charakteryzować się kandydaci ubiegający się o pracę w Państwa firmie? <i>(prosimy je opisać)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pyt. 31 | 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> 1 - oznacza „w ogóle nie ważne”, 2 – „nie ważne”, 3 – „takie sobie, ani nie ważne, ani ważne”, 4 – „ważne”, 5 – „bardzo ważne”. <i>(prosimy ocenić każdy z poniższych czynników, żadnego nie pomijając)</i> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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> <tr> <td>31/5</td> <td>wiek kandydata na pracownika</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/6</td> <td>staż pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>31/7</td> <td>sposób prezentacji swojej kandydatury</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 | | | | | | 31/5 | wiek kandydata na pracownika | | | | | | 31/6 | staż pracy | | | | | | 31/7 | sposób prezentacji swojej kandydatury | | | | | |
| | | 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 | Przedstawiciele jakich zawodów i specjalności zwolnili się z Państwa firmy i wyjechali do pracy za granicę? (prosimy o wskazanie, w jakich zawodach i specjalnościach wyjechali Państwa pracownicy za granicę) | | | | | | | |
| | a. | zawód/ specjalność..... | | | | | | ilość..... |
| | b. | zawód/ specjalność..... | | | | | | ilość..... |
| | c. | zawód/ specjalność..... | | | | | | ilość..... |
| | d. | zawód/ specjalność..... | | | | | | ilość..... |
| | e. | zawód/ specjalność..... | | | | | | ilość..... |

| | |
|---------|---|
| 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 b. nie 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 b. tak – prowadzimy własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla naszych pracowników c. tak – kierujemy na szkolenia i finansujemy kursy swoim pracownikom, które są prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe 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 b. polityka jakości c. eksport d. inwestycje e. doradztwo f. inne (jakie?).....</p> <p>B. nie</p> |

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

miejsce na pieczęć 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

.....

.....