

**POWIATOWY URZĄD PRACY W PSZCZYNIE**  
**ul. Dworcowa 23**  
**43-200 Pszczyna**  
tel.32 210 47 20, fax 32 449 06 20  
e-mail: pup@pup-pszczyna.pl

---

## **Analiza rynku pracy powiatu pszczyńskiego w świetle badań lokalnych pracodawców**

Raport opracował:  
dr Rafał Muster  
Instytut Socjologii  
Uniwersytet Śląski

**Pszczyna, kwiecień 2012r.**

<b>Spis treści</b>	<b>str.</b>
I. Wstęp i założenia metodologiczne.....	3
II. Charakterystyka badanych zakładów pracy.....	4
III. Rynek pracy powiatu pszczyńskiego w świetle przeprowadzonych badań wśród lokalnych pracodawców.....	9
IV. Podsumowanie i zakończenie.....	32
V. Spis tabel i wykresów.....	36

## I. Wstęp i założenia metodologiczne

Publiczne służby zatrudnienia z Pszczyny w lutym i marcu 2012 roku przeprowadziły badania ankietowe wśród pracodawców z powiatu pszczyńskiego. Łącznie badania zostały zrealizowane wśród 176 pracodawców, którzy dobierani byli do próby badawczej w sposób celowy. Skoncentrowano się na badaniu ankietowym tych firm i instytucji, które wskazywane były przez pracowników PUP Pszczyna jako podmioty odgrywające kluczową rolę na lokalnym rynku pracy powiatu pszczyńskiego. Główne cele badań związane były z próbą uchwycenia procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy powiatu pszczyńskiego. Pytano o zapotrzebowanie na przedstawicieli określonych zawodów na lokalnym rynku pracy powiatu pszczyńskiego – szczególną uwagę poświęcając absolwentom szkół ponadgimnazjalnych. Pracodawcy oceniali nie tylko popyt na absolwentów, ale przede wszystkim wyrażali swoje opinie na temat ich praktycznego przygotowania do pełnienia ról pracowniczych. Badani reprezentanci firm i instytucji mówili także o sposobach dostosowywania strumienia podaży do zmieniającego się popytu rynkowego. W badaniach identyfikowano także czynniki brane pod uwagę przez pracodawców przy podejmowaniu ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kandydatów do pracy

Badania empiryczne wśród pracodawców z powiatu pszczyńskiego przeprowadzono za pośrednictwem techniki standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego. Do pracodawców dobranych do próby wysyłano pisma informujące o przedsięwzięciu badawczym publicznych służb zatrudnienia z Pszczyny, zachęcając jednocześnie do wzięcia udziału w badaniach. Następnie z tymi pracodawcami kontaktowali się specjalnie przeszkoleni pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy z Pszczyny celem przeprowadzenia wywiadów kwestionariuszowych. Wywiady przeprowadzane były osobiście – w siedzibach badanych firm i instytucji, bądź telefonicznie.

Zgromadzony podczas badań materiał empiryczny został następnie zakodowany w specjalnie utworzonej bazie danych, co było podstawą do dokonania obliczeń statystycznych oraz napisania raportu.

Tego typu badania mają wymiar praktyczny, gdyż ich wyniki mogą zostać wykorzystane m.in. w planowaniu szkoleń, na które jest realne zapotrzebowanie zgłaszane przez lokalne firmy i instytucje. Wyniki tego typu badań mogą także pomóc w dostosowywaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Należy jednocześnie podkreślić, że były to pierwsze tego typu badanie przeprowadzone wśród lokalnych pracodawców powiatu pszczyńskiego przez Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie. Można postulować wkomponowanie podobnych działań analityczno-badawczych na stałe w strategię działania publicznych służb zatrudnienia z Pszczyny – gdyż tylko powtarzalność podobnych badań pozwoli na profesjonalne uchwycenie następujących zmian w obszarze popytu na pracę na lokalnym rynku pracy.

Projekt badawczy został sfinansowany przez Gminy oraz Starostwo Powiatu Pszczyńskiego.

## **II. Charakterystyka badanych zakładów pracy**

W części metryczkowej ankiety pytano pracodawców o formę prawną, branżę, czas funkcjonowania firmy na rynku, liczbę pracujących osób (w ramach umowy o pracę oraz w ramach innych elastycznych form), a także o liczbę zatrudnionych niepełnosprawnych.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że wśród badanych podmiotów gospodarczych dominują spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (28,4%) i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (27,3%). Łącznie podmioty te stanowiły 55,7% z ogółu przebadanych firm. Co piąty spośród badanych podmiotów (20,5%) był jednostką budżetową. W próbie badanych firm z powiatu pszczyńskiego znalazły się także spółki jawne (8,0%), spółki cywilne (5,1%), a w dalszej kolejności spółdzielnie (4,5%) oraz spółki akcyjne (3,4%) – tabela 1.

<b>Tabela 1</b>		
<b>Forma prawna badanych firm</b>		
<b>Forma prawna</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
spółka z o.o.	50	28,4
osoba fizyczna	48	27,3
jednostka budżetowa	36	20,5
spółka jawna	14	8,0
spółka cywilna	9	5,1
spółdzielnia	8	4,5
spółka akcyjna	6	3,4
inna	5	2,8
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Z kolei analizując wskazania ankietowanych podmiotów dotyczące podstawowego rodzaju prowadzonej działalności, to okazało się, iż najczęściej wskazywano na handel (22,7%), budownictwo (15,3%) i przetwórstwo przemysłowe (11,4%) – łącznie w tych obszarach branżowych działalność gospodarcza prowadzona jest przez co drugi badany podmiot.

Wśród badanych firm znalazły się także jednostki budżetowe, odgrywające znaczącą rolę na pszczyńskim rynku pracy – związane z administracją publiczną (8%), edukacją (7,4%) oraz ochroną zdrowia i opieką społeczną (5,7%). W dalszej kolejności reprezentowane podmioty branżowo związane były z następującą działalnością: hotele i restauracje (2,8%), transport, gospodarka magazynowa i łączność (1,7%), a także - obsługa nieruchomości, wynajem, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (1,1%) oraz pośrednictwo finansowe (0,6%).

<b>Tabela 2</b>		
<b>Podstawowa branża prowadzonej działalności przez badane firmy</b>		
<b>Branża</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
handel	40	22,7
budownictwo	27	15,3
przetwórstwo przemysłowe	20	11,4

administracja publiczna	14	8,0
edukacja	13	7,4
ochrona zdrowia i opieka społeczna	10	5,7
hotele i restauracje	5	2,8
transport, gospodarka maszynowa i łączność	3	1,7
obsługa nieruchomości, wynajem, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2	1,1
pośrednictwo finansowe	1	0,6
inne	41	23,3
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Ważną zmienną charakteryzującą badane firmy i instytucje z obszaru powiatu pszczyńskiego jest okres ich funkcjonowania na rynku. Próba została tak dobrana, aby wśród ankietowanych podmiotów znalazły się podmioty, które na obszarze powiatu pszczyńskiego funkcjonują stosunkowo krótko, jak i takie, których okres działalności jest długi i przekracza 20 lat. Szczegółowy podział podmiotów ze względu na czas ich funkcjonowania na obszarze powiatu pszczyńskiego przedstawiono w tabeli 3.

<b>Tabela 3</b>		
<b>Okres funkcjonowania badanych firm na rynku</b>		
<b>Okres (w latach)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
do 5 lat	14	8,0
6-10 lat	22	12,5
11-15 lat	37	21,0
16-20 lat	43	24,4
powyżej 20 lat	59	33,5
nie podano	1	0,6
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Podczas realizacji badań szczegółowo analizowano kwestie związane z liczbą zatrudnionych osób (tabele 4-7). Próba badawcza została tak skonstruowana, że

starano się ograniczyć ankietowanie jednoosobowych podmiotów, gdyż jak wskazuje praktyka firmy te stosunkowo rzadko przyjmują nowych pracowników. Skoncentrowano się na ankietowaniu tych firm, w których pracuje co najmniej 10 osób. Firmy te stanowiły zdecydowaną większość, gdyż aż 94,9% ogółu ankietowanych podmiotów. Szczegółowy podział firm ze względu na ogólną liczbę pracujących w ich strukturach pracowników przedstawiono w tabeli 4.

<b>Tabela 4</b>		
<b>Ogólna liczba zatrudnionych osób w badanych firmach</b>		
<b>Liczba pracowników</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0 (jednoosobowy podmiot gospodarczy)	2	1,1
od 1 do 9	7	4,0
od 10 do 49	96	54,5
od 50 do 249	64	36,4
250 i więcej	7	4,0
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Natomiast w kolejnych dwóch tabelach (nr 5 i 6) przedstawiono podział badanych firm ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników w ramach umowy o pracę (tabela 5), jak i w ramach innych umów niż umowa o pracę (tabela 6).

<b>Tabela 5</b>		
<b>Liczba zatrudnionych osób w ramach umowy o pracę w badanych firmach</b>		
<b>Liczba pracowników</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0 (jednoosobowy podmiot)	2	1,1
od 1 do 9	8	4,5
od 10 do 49	103	58,5
od 50 do 249	57	32,5
250 i więcej	6	3,4
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że większość badanych firm z powiatu pszczyńskiego w swoich strukturach zatrudnia tylko pracowników w ramach umów o pracę. Natomiast jeżeli już podmioty te współpracują z pracownikami na innych zasadach niż sztywne regulacje prawne związane z zawieraniem stosunku pracy, to najczęściej nie pracuje w tych firmach więcej niż 5 osób w ramach tzw. elastycznych form świadczenia pracy.

<b>Tabela 6</b>		
<b>Liczba osób świadczących pracę w ramach innych umów niż umowa o pracę w badanych firmach</b>		
<b>Liczba pracowników</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0	99	56,3
od 1 do 5	51	29,0
od 6 do 10	8	4,5
od 11 do 15	2	1,1
od 16 do 20	5	2,8
powyżej 20	11	6,3
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyzna

W badanych zakładach pracy diagnozowano także liczbę zatrudnionych osób z orzeczonym stopniem o niepełnosprawności (tabela 7). Okazało się, że większość ankietowanych podmiotów z powiatu pszczyńskiego (63,7%) w ogóle nie zatrudnia pracowników niepełnosprawnych. Natomiast jeżeli już decydują się na zatrudnienie tych osób, to najczęściej nie było to więcej niż 5 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.

<b>Tabela 7</b>		
<b>Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w badanych firmach</b>		
<b>Liczba niepełnosprawnych pracowników</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0	112	63,7
od 1 do 5	50	28,4
od 6 do 10	6	3,4



od 11 do 15	3	1,7
od 16 do 20	0	0,0
powyżej 20	5	2,8
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

### III. Rynek pracy powiatu pszczyńskiego w świetle przeprowadzonych badań wśród lokalnych pracodawców

Podczas realizacji badań ankietowych wśród pracodawców z powiatu pszczyńskiego pytano m.in. o to, czy w perspektywie najbliższego roku planują rozszerzenie lub ewentualną zmianę profilu prowadzonej działalności. Okazało się, że wyraźna większość ankietowanych podmiotów (69,9%) jednoznacznie wskazało, że nie zamierza w najbliższym roku podejmować takich działań. Natomiast 8,5% firm zadeklarowało chęć rozszerzenia, bądź zmiany profilu działalności – tabela 8.

<b>Tabela 8</b>		
<b>Podział badanych firm ze względu na chęć rozszerzenia/zmiany działalności w najbliższym roku</b>		
<b>wskazanie</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
tak	15	8,5
nie	123	69,9
trudno powiedzieć	36	20,5
nie podano	2	1,1
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Zakłady pracy deklarujące chęć zmiany/ rozszerzenia prowadzonej działalności w perspektywie najbliższego roku wskazywały na następujące działania:

- rozszerzenie profilu działalności o usługi z zakresu instalacji wod.-kan. (firma z branży budowlanej);
- nowe produkty (firma z branży ślusarskiej);
- handel materiałami budowlanymi (firma z branży budowlanej);

- rozbudowa sklepu (firma z branży handlowej);
- utworzenie nowego działu związanego z realizacją projektów budowlanych (firma z branży produkującej maszyny dla górnictwa);
- wprowadzenie zajęć z zakresu terapii zajęciowej (edukacja);
- rozszerzenie asortymentu (handel);
- utworzenie nowej poradni (ochrona zdrowia i opieka społeczna);
- utworzenie szkoły zasadniczej zawodowej (edukacja);
- wdrożenie nowych kierunków kształcenia (edukacja);
- wybudowanie nowej hali produkcyjnej (firma z branży budowniczej);

Do badanych firm i instytucji skierowano pytanie o to, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy przyjęli kogoś do pracy. Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała (tabela 9), że zdecydowana większość badanych podmiotów (83%) w okresie ostatniego roku przyjmowało w swoje struktury nowych pracowników.

<b>Tabela 9</b>		
<b>Podział badanych firm ze względu na przyjęcia do pracy w ostatnim roku</b>		
<b>wskazanie</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
tak	146	83,0
nie	30	17,0
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Do firm, które stwierdziły, że w ostatnim roku przyjmowały nowych pracowników skierowano pytanie o wskazanie liczby zatrudnionych nowych osób. Okazało się, że najczęściej zatrudniano od 1 do 5 nowych pracowników, ale – co należy podkreślić – ankieterom udało się dotrzeć także do firm, które w okresie ostatniego roku zatrudniły co najmniej 20 nowych pracowników – branżowo firmy te (które zatrudniły największą liczbę pracowników) związane są z handlem (N=2), przetwórstwem przemysłowym (N=1) i produkcją maszyn dla górnictwa (N=1). Szczegółowe wskazania pracodawców przedstawiono w tabeli 10.

<b>Tabela 10</b>			
<b>Liczba przyjętych nowych pracowników przez badane firmy</b>			
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>% firm, które przyjmowały do pracy</b>	<b>% ogółu badanych firm</b>
od 1 do 5 osób	98	67,2	55,7
od 6 do 10 osób	23	15,8	13,0
od 11 do 20 osób	17	11,6	9,7
powyżej 20 osób	4	2,7	2,3
nie wskazano	4	2,7	2,3
<b>suma</b>	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>83,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Do badanych firm i instytucji, które wskazały, że w ostatnim roku przyjmowały nowych pracowników skierowano pytanie o podanie liczby zatrudnionych osób. Szczegółowe wskazania pracodawców przedstawiono w tabeli 11. Analiza materiału empirycznego wykazała, że badane firmy i instytucje w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zatrudniły łącznie 1229 nowych pracowników. Najczęściej zatrudniano w następujących zawodach: pracownik produkcji (N=185), ślusarz (N=109), górnik (N=100), sprzedawca (N=88), spawacz (N=83) oraz murarz/pracownik budowlany (N=54). Łącznie w tych sześciu zawodach pracodawcy z powiatu pszczyńskiego zatrudnili 619 pracowników, co stanowiło połowę przyjętych do pracy osób przez ankietowane firmy z powiatu pszczyńskiego.

<b>Tabela 11</b>	
<b>Zawody/ specjalności, w których badani pracodawcy w ostatnim roku przyjmowali do pracy</b>	
<b>zawody/ specjalności</b>	<b>N</b>
pracownik produkcji	185
ślusarz	109
górnik	100
sprzedawca	88
spawacz	83
murarz, pracownik budowlany	54
elektryk	48
pracownik fizyczny	45

robotnik gospodarczy, transportowy	39
nauczyciel	34
frezer	30
tokarz	30
pracownik biurowy	29
monter okien	28
urzędnik, referent	27
kierowca z prawem jazdy kat. C	21
magazynier	19
szlifierz	16
pracownik drogowy	15
operator maszyn i urządzeń	14
pomoc kuchenna	11
sprzątaczk	11
brukarz	10
dozorca	10
kierowca-magazynier	10
monter instalacji gazowych	10
operator ciężkiego sprzętu budowlanego	10
kucharz	9
mechanik pojazdów samochodowych	9
fizjoterapeuta	8
specjalista ds. ochrony środowiska	8
pracownik hodowli pieczarek	7
instalator wod-kan.	6
elektromechnik	5
konserwator urządzeń wod-kan.	5
malarz	5
piekarz	5
pielęgniarka	5
pomoc ślusarza	5
tynkarz	5
handlowiec	4
pomoc lakiemika	4
kierownik	4
księgowa	3
technik grzewczy	3
kelner	2
kierowca z prawem jazdy kat. C+E	2
lekarz	2
monter mebli	2
politolog	2
rzeźnik	2
salowa	2

stolarz	2
aptekarz	1
specjalista ds. BHP	1
diagnosta-mechanik samochodowy	1
dyrektor	1
informatyk	1
inżynier budowlany	1
kierowca z prawem jazdy kat. B	1
konserwator	1
laborant medyczny	1
logopeda	1
manager projektu	1
opiekunka dziecięca	1
pedagog	1
poligraf	1
pomoc nauczyciela	1
pomoc piekarza	1
pracownik rozbiórki drobiu	1
pracownik gospodarczy	1
pracownik obsługi piły	1
psychoterapeuta	1
ratownik wodny	1
rehabilitant	1
socjolog	1
specjalista ds. obsługi klienta	1
specjalista muzykoterapii	1
technik pomiarowy	1
z-ca głównego księgowego	1
<b>suma</b>	<b>1229</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Jednakże – co należy wyraźnie podkreślić – przyjęcia nowych osób do pracy przez ankietowane firmy z powiatu pszczyńskiego w okresie ostatniego roku najczęściej związane były z uzupełnianiem braków kadrowych wynikających z fluktuacji personelu, a nie z tworzeniem nowych miejsc pracy. Otóż 14,2% ankietowanych firm jednoznacznie stwierdziło, że przyjmowało personel na nowe miejsca pracy, natomiast trzykrotnie częściej (44,9%) mówiono o tym, że uzupełniano braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu. Natomiast 23,9% spośród ogółu

badanych firm wskazało, że przyjmowali zarówno na nowe miejsca pracy, jak i uzupełniali braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu (tabela 12).

<b>Tabela 12</b>			
<b>Wskazania pracodawców dotyczące tego, czy przyjmowali na nowe miejsca pracy, czy też uzupełniali braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu</b>			
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>% firm, które przyjmowały do pracy</b>	<b>% ogółu badanych firm</b>
przyjmowaliśmy na nowe miejsca pracy	25	17,1	14,2
uzupełnialiśmy braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu	79	54,1	44,9
przyjmowaliśmy zarówno na nowe miejsca pracy, jak i uzupełnialiśmy braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu	42	28,8	23,9
<b>suma</b>	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>83,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Do badanych firm skierowano także pytanie o to, czy wśród przyjętych do pracy nowych osób byli także absolwenci (tabela 13). Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że co trzeci ankietowany podmiot przyjmował do pracy absolwentów.

<b>Tabela 13</b>			
<b>Podział badanych firm ze względu na przyjęcia do pracy absolwentów w ostatnim roku</b>			
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>% firm, które przyjmowały do pracy</b>	<b>% ogółu badanych firm</b>
tak	57	39,0	32,4
nie	85	58,3	48,3
trudno powiedzieć	4	2,7	2,3
<b>suma</b>	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>83,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Badane podmioty z powiatu pszczyńskiego wskazywały, absolwentów jakich kierunków zatrudniali. Okazało się, że ankietowane firmy łącznie przyjęły do pracy 122 absolwentów w ostatnim roku. Respondenci wskazywali nie tylko poziom wykształcenia zatrudnionych absolwentów, ale także ukończony przez nich kierunek. Okazało się, że wśród 122 przyjętych absolwentów 24 osoby ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, 33 – technikum, 16 liceum ogólnokształcące, 4 liceum zawodowe, 22 – wyższą szkołę zawodową (licencjat, inżynier), a 22 wyższe studia magisterskie. Natomiast jeden z pracodawców wskazał, że przyjął do pracy absolwenta gimnazjum.

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że badane firmy i instytucje z powiatu pszczyńskiego przyjmowały absolwentów **zasadniczych szkół zawodowych**, którzy ukończyli następujące kierunki:

- mechanik (N=5)
- murarz (N=4)
- kucharz (N=4)
- spawacz (N=3)
- elektryk (N=2)
- cukiernik (N=2)
- fryzjer (N=1)
- monter instalacji i urządzeń sanitarnych (N=1)
- monter elektronik (N=1)
- sprzedawca (N=1)

Wśród przyjętych do pracy absolwentów **techników** w ostatnim roku znaleźli się przedstawiciele następujących zawodów:

- technik ekonomista (N=10)
- technik mechanik pojazdów samochodowych (N=4)
- technik technologii żywienia i gospodarstwa domowego (N=4)
- technik górnik (N=3)
- technik architekt krajobrazu (N=3)
- technik informatyk (N=2)
- technik geodeta (N=2)

- technik instalacji sanitarnych (N=1)
- technik leśnik (N=1)
- technik budownictwa (N=1)
- technik plastik (N=1)
- technik logistyk (N=1)

Natomiast wśród przyjętych do pracy absolwentów **liceów zawodowych** w ostatnim roku znaleźli się przedstawiciele następujących zawodów:

- ekonomista (N=2)
- handlowiec (N=1)
- specjalista rachunkowości (N=1)

Z kolei wśród zatrudnionych absolwentów przez firmy z powiatu pszczyńskiego znaleźli się także następujący absolwenci **wyższych szkół zawodowych** (licencjat, inżynier):

- ekonomista (N=8)
- fizjoterapeuta (N=7)
- inżynier budownictwa (N=2)
- specjalista ds. administracji (N=2)
- inżynier odnowy zasobów leśnych (N=1)
- specjalista ds. stosunków międzynarodowych (N=1)
- specjalista ds. hotelarstwa (N=1)

Wśród zatrudnionych absolwentów przez firmy z powiatu pszczyńskiego były także osoby, które uzyskały tytuł **magistra**. Osoby te kończyły następujące kierunki:

- chemia (N=5)
- nauki społeczne (nie podano jakie) (N=3)
- ekonomia (N=2)
- pedagogika (N=2)
- filologia angielska (N=1)
- historia (N=1)
- wychowanie fizyczne (N=1)
- geografia (N=1)



- filologia polska (N=1)
- biologia (N=1)
- edukacja dla bezpieczeństwa (N=1)
- wychowanie do życia w rodzinie (N=1)
- psychologia (N=1)
- romanistyka (N=1)

Z kolei do firm, które wskazały, że nie zatrudniały w okresie ostatniego roku nowego personelu skierowano pytanie o podanie przyczyn tego stanu rzeczy. Najczęściej wskazywano na brak potrzeb (8,5% ogółu firm), zbyt wysokie koszty zatrudnienia (2,8%), niestabilny rynek (1,7%) i brak etatów (0,6%).

Pracodawcy z powiatu pszczyńskiego oceniali także wybrane cechy/ umiejętności u absolwentów – stosując skalę od oceny niedostatecznej do bardzo dobrej (tabele 14 i 15, wykres 1).

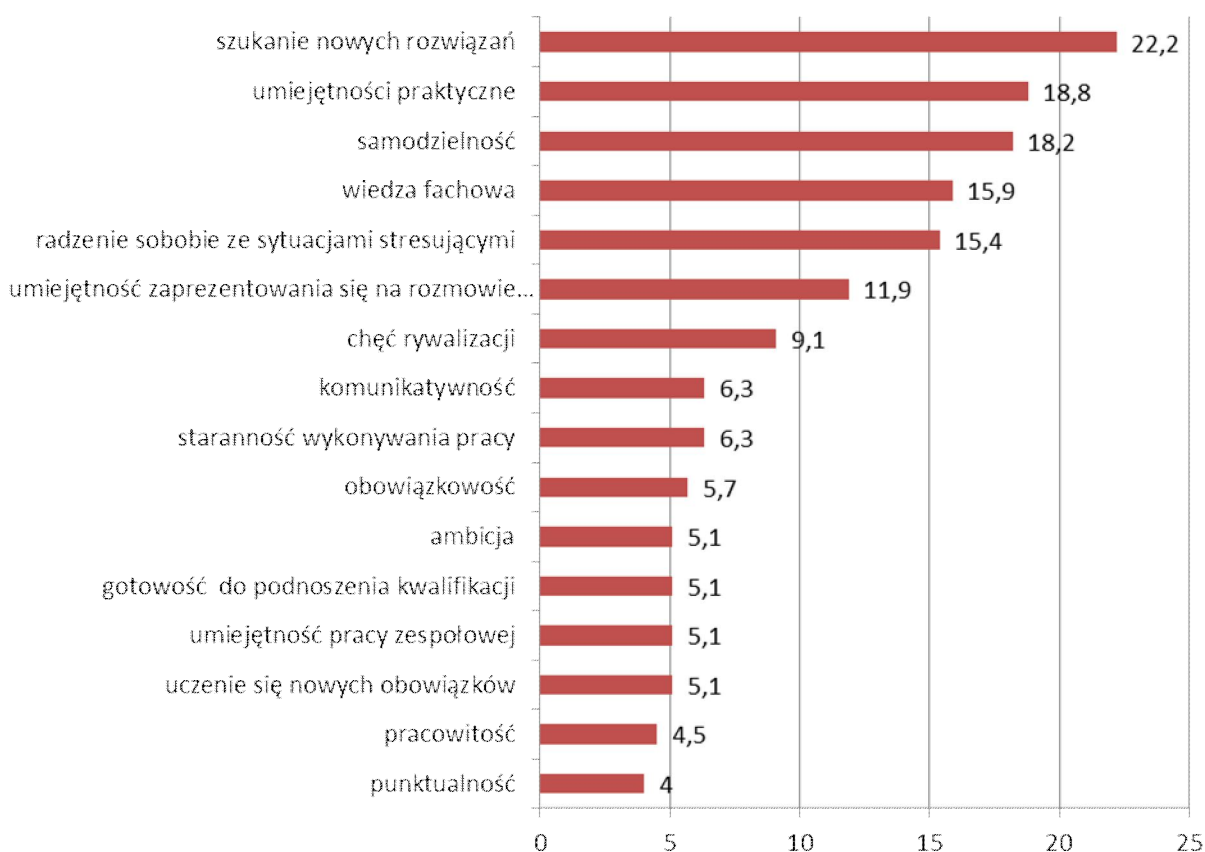
<b>Tabela 14</b>										
<b>Opinie pracodawców na temat cech/ umiejętności absolwentów</b>										
<b>Cechy/ umiejętności</b>	<b>niedostatecznie</b>		<b>dostatecznie</b>		<b>dobrze</b>		<b>bardzo dobrze</b>		<b>nie wiem</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
wiedza fachowa	3	1,7	25	14,2	55	31,3	5	2,8	85	48,3
umiejętności praktyczne	4	2,3	29	16,5	53	30,1	9	5,1	78	44,3
uczenie się nowych obowiązków	1	0,6	8	4,5	69	39,2	24	13,6	71	40,3
staranność wykonywania pracy	1	0,6	10	5,7	69	39,2	23	13,1	70	39,8
obowiązkowość	3	1,7	7	4	66	37,5	27	15,3	70	39,8
punktualność	1	0,6	6	3,4	61	34,7	35	19,9	70	39,8
radzenie sobie ze sytuacjami stresującymi	1	0,6	26	14,8	60	34,1	11	6,3	75	42,6
umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	2	1,1	19	10,8	57	32,4	20	11,4	75	42,6
umiejętność pracy zespołowej	1	0,6	8	4,5	69	39,2	23	13,1	72	40,9
gotowość do podnoszenia kwalifikacji	2	1,1	7	4	59	33,5	33	18,8	72	40,9
ambicja	1	0,6	8	4,5	60	34,1	25	14,2	79	44,9
chęć rywalizacji	2	1,1	14	8	52	29,5	14	8	91	51,7
komunikatywność	1	0,6	10	5,7	67	38,1	24	13,6	71	40,3
pracowitość	2	1,1	6	3,4	69	39,2	24	13,6	72	40,9
szukanie nowych rozwiązań	3	1,7	36	20,5	42	23,9	12	6,8	80	45,5
samodzielność	3	1,7	29	16,5	56	31,8	13	7,4	71	40,3

Źródło: badania własne PUP Pszczyzna

Na wykresie 1 przedstawiono zsumowane opinie niedostateczne i dostateczne badanych pracodawców dotyczące wybranych cech/ umiejętności u absolwentów. Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że pracodawcy z powiatu pszczyńskiego najgorzej u absolwentów ocenili:

- szukanie nowych rozwiązań,
- umiejętności praktyczne,
- samodzielność,
- wiedzę fachową,
- radzenie sobie z sytuacjami stresującymi,
- umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej.

**Wykres 1**  
**Opinie badanych pracodawców na temat wybranych cech/ umiejętności absolwentów (suma odpowiedzi: „niedostatecznie” i „dostatecznie”, w%)**



Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Natomiast – co wykazały badania – pracodawcy najczęściej ocen pozytywnych (suma ocen dobrych i bardzo dobrych) wystawili absolwentom za takie cechy/umiejętności, jak:

- punktualność (54,6% ocen pozytywnych),
- pracowitość (52,8% ocen pozytywnych),
- obowiązkowość (52,8% ocen pozytywnych),
- uczenie się nowych obowiązków (52,8% ocen pozytywnych),
- gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (52,3% ocen pozytywnych),
- umiejętność pracy zespołowej (52,3% ocen pozytywnych),
- staranność wykonywanej pracy (52,3% ocen pozytywnych),
- komunikatywność (51,7% ocen pozytywnych).

W kolejnej tabeli przedstawiono średnie oceny wystawione przez pracodawców absolwentom w skali od 2 (wartość najniższa) do 5 (wartość najwyższa). Analizując przyznane średnie oceny za poszczególne cechy/umiejętności, to okazało się, że najlepiej pracodawcy oceniali u młodych osób:

- punktualność,
- gotowość do podnoszenia kwalifikacji,
- ambicja.

Natomiast najgorzej oceniono takie cechy, jak:

- wiedza fachowa,
- szukanie nowych rozwiązań,
- umiejętności praktyczne.

<b>Tabela 15</b>	
<b>Średnie oceny przypisane poszczególnym czynnikom ocenianym u absolwentów przez pracodawców</b>	
<b>Cechy/ umiejętności</b>	<b>Średnie ocen (w skali od 2 do 5)</b>
punktualność	4,3
gotowość do podnoszenia kwalifikacji	4,2
ambicja	4,2
uczenie się nowych obowiązków	4,1

staranność wykonywania pracy	4,1
obowiązkowość	4,1
umiejętność pracy zespołowej	4,1
komunikatywność	4,1
pracowitość	4,1
umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	4,0
chęć rywalizacji	3,9
radzenie sobie ze sytuacjami stresującymi	3,8
samodzielność	3,8
umiejętności praktyczne	3,7
szukanie nowych rozwiązań	3,7
wiedza fachowa	3,7

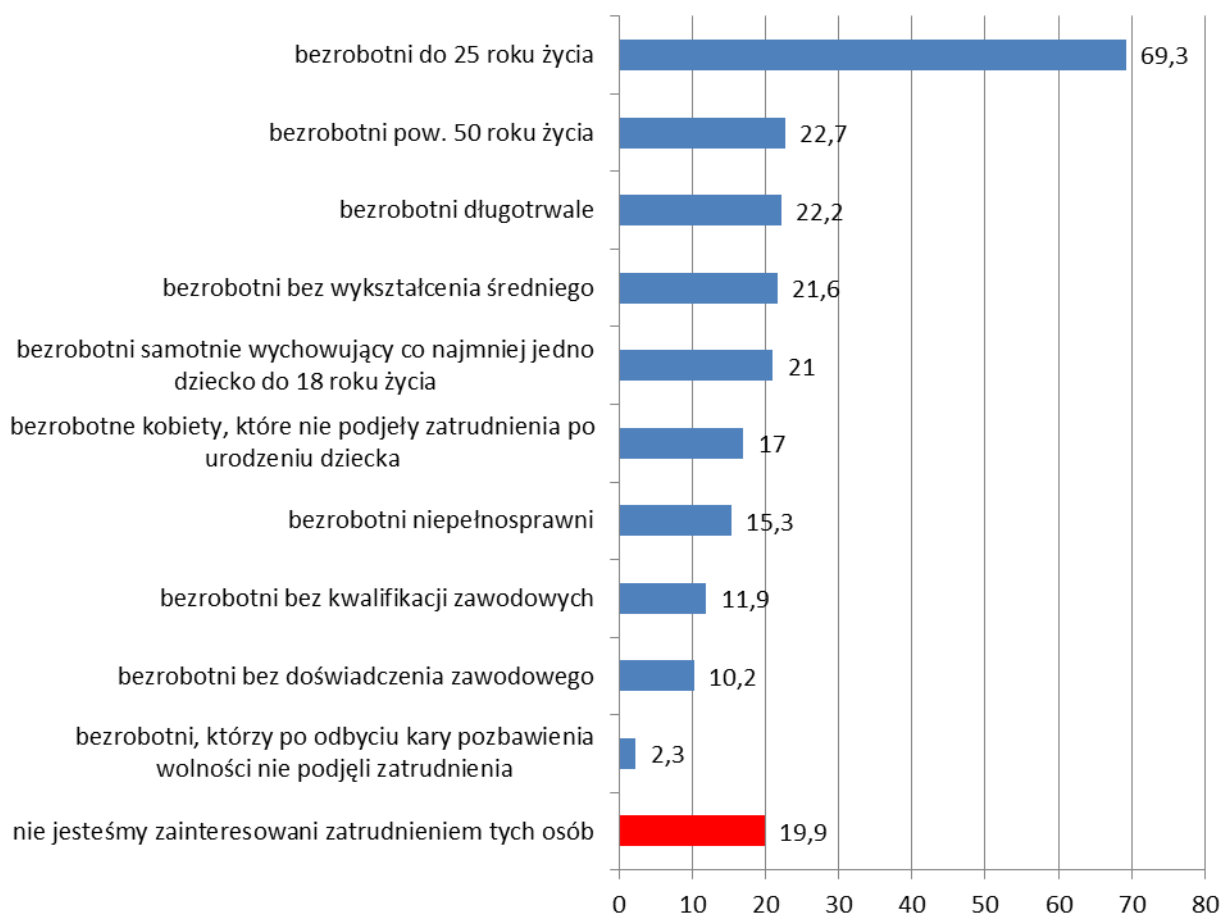
Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Ważnym elementem badań była próba poznania opinii pracodawców z powiatu pszczyńskiego na temat dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Pracodawcy przede wszystkim wskazywali na konieczność zwiększenia w szkołach liczby godzin praktycznego przygotowania zawodowego – ale wyraźnie akcentowano także konieczność zagwarantowania młodzieży odpowiedniej jakości tych praktyk.

W badaniach zrealizowanych przez PUP Pszczyna wśród pracodawców z powiatu pszczyńskiego pytano również o to, czy firmy byłyby zainteresowane zatrudnieniem osób bezrobotnych z tzw. kategorii w szczególnej sytuacji na rynku pracy – uzyskując przy tym stosowne wsparcie ze strony publicznych służb zatrudnienia. Szczegółowe wskazania pracodawców przedstawiono na wykresie 2.

## Wykres 2

### Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, których chcieliby zatrudnić pracodawcy z powiatu pszczyńskiego przy wsparciu finansowym PUP Pszczyna (w%)



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż pracodawcy mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Okazało się, że niemal co piąty podmiot (19,9%) jednoznacznie wskazał, że nie jest zainteresowany zatrudnieniem osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Natomiast pracodawcy, którzy zadeklarowali chęć zatrudnienia bezrobotnych z tej kategorii przede wszystkim wyrazili zainteresowanie przyjęciem w swoje struktury bezrobotnych do 25 roku życia (69,3%).

O wiele rzadziej pracodawcy mówili o chęci zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50 roku życia (22,7%), bezrobotnych długotrwale (22,2%), bezrobotnych bez wykształcenia średniego (21,6%), czy bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia (21%).

Natomiast zdecydowanie najrzadziej deklarowano chęć zatrudnienia bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia (2,3%). Bardzo rzadko wskazywano także na chęć przyjęcia do pracy bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego (10,2%), bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (11,9%), bezrobotnych niepełnosprawnych (15,3%), czy bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (17%). Tym samym badania czytelnie wykazały kategorie osób bezrobotnych, które są w szczególności defaworyzowane przez pracodawców w procesie rekrutacji na wolne miejsca pracy.

Ważnym elementem badań była także próba diagnozy, czy pracodawcy z powiatu pszczyńskiego byłiby zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, gdyby Powiatowy Urząd Pracy z Pszczyny sfinansował przeszkolenie tych bezrobotnych. Okazało się, że niemal co czwarty badany podmiot (23,9%) wskazał, że byłby zainteresowany przyjęciem przeszkolonych osób bezrobotnych – tabela 16.

<b>Tabela 16</b>		
<b>Podział badanych firm ze względu na chęć zatrudnienia osoby bezrobotnej, gdyby PUP Pszczyna sfinansował przeszkolenie takiej osoby</b>		
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
tak	42	23,9
nie	38	21,6
trudno powiedzieć	96	54,5
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Do tych firm, które wskazały, że chciałyby zatrudnić osobę bezrobotną po przeszkoleniu przez Powiatowy Urząd Pracy skierowano pytanie o podanie konkretnych szkoleń oraz liczby osób do ewentualnego zatrudnienia – tabela 17. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że ankietowani pracodawcy z powiatu pszczyńskiego zadeklarowali chęć zatrudnienia 106 osób, gdyby PUP Pszczyna sfinansował przeszkolenie tych osób.

Najczęściej wskazywano na następujące szkolenia:

- obsługa wózków widłowych (N=22),
- spawacz (N=20),
- kasa fiskalna (N=9),
- podstawy obsługi komputera (N=8),
- monter instalacji wod.-kan. (N=7),
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego (N=6).

<b>Tabela 17</b>	
<b>Szkolenia po ukończeniu których pracodawcy byłiby zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych</b>	
<b>Tematyka szkoleń</b>	<b>N</b>
obsługa wózków widłowych	22
spawacz	20
kasa fiskalna	9
podstawy obsługi komputera	8
monter instalacji wod.-kan.	7
operator ciężkiego sprzętu budowlanego	6
gospodarka finansowa	5
tokarz	5
kafelkowanie, malowanie	3
prawo jazdy kat. C+E	3
pomoc nauczyciela	2
murarz	2
operator maszyn produkcyjnych	1
budowa i eksploatacja obiektów sportowych	1
pracownik ochrony	1
wędlniarz	1
elektryk	1
kadry, płace	1
BHP	1
uprawnienia na przewóz rzeczy	1
frezer	1
prawo jazdy kat. C	1
hydraulik	1
zasady ekspozycji towaru	1
tokarz	1
księgowość	1
<b>suma</b>	<b>106</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Publiczne służby zatrudnienia w celu pozyskiwania ofert pracy współpracują z pracodawcami – często realizując tzw. pośrednictwo zewnętrzne, czyli bezpośrednio kontaktują się z przedsiębiorcami. W związku z powyższym ankietowane firmy zapytano o to, czy dostrzegają potrzebę kontaktu z pośrednikiem pracy, który pracuje w terenie i informuje przedsiębiorców o zakresie świadczonych usług przez publiczne służby zatrudnienia. Okazało się, że przedstawiciel niemal co trzeciego badanego podmiotu (31,3%) stwierdził, że dostrzega potrzebę bezpośredniego kontaktu z pracownikiem Powiatowego Urzędu Pracy w Pszczynie, który pracuje w terenie i informuje na temat form współpracy z Urzędem Pracy. Przy czym okazało się jednocześnie, iż 43,2% reprezentantów badanych firm podkreśliło, że woli przyjść do PUP Pszczyna osobiście i zasięgnąć informacji. Natomiast przedstawiciel co siódmej badanej firmy (13,6%) podkreślał brak chęci jakiegokolwiek kontaktu z pośrednikiem pracy. Pozostali ankietowani (11,9%) wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Kluczowe pytania w kwestionariuszu wywiadu dotyczyły spodziewanych przyjęć do pracy, jak i ewentualnych redukcji pracowników w perspektywie najbliższego roku – tabela 18.

<b>Tabela 18</b>		
<b>Plany dotyczące zmiany w zakresie liczby pracowników w najbliższym roku w badanych firmach</b>		
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
zwiększenie liczby zatrudnionego personelu	34	19,3
zmniejszenie liczby zatrudnionego personelu	6	3,4
nie planujemy zmiany liczby zatrudnionego personelu	78	44,3
trudno powiedzieć	58	33,0
<b>suma</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Okazało się, że najczęściej pracodawcy wskazywali (44,3%), że nie planują w perspektywie najbliższego roku zmiany liczby zatrudnionych pracowników. Co trzeci pracodawca (33%) wskazał na odpowiedź „trudno powiedzieć”. Natomiast



co piąty pracodawca (19,3%) mówił o planach zwiększenia liczby zatrudnionego personelu. O wiele rzadziej (3,4% badanych firm) wskazywano na zamiar redukcji zatrudnionych pracowników.

Badania wykazały, że pracodawcy z powiatu pszczyńskiego, którzy deklarowali chęć zwiększenia zatrudnienia najczęściej będą oferować stałe miejsca pracy – tabela 19.

<b>Tabela 19</b>			
<b>Podział badanych firm ze względu na chęć zatrudnienia pracowników na stałe, bądź na sezon</b>			
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>% ogółu</b>
na stałe	15	44,2	8,5
na sezon	3	8,8	1,7
zarówno na stałe jak i na sezon	6	17,5	3,4
jeszcze nie wiemy	10	29,5	5,7
<b>suma</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>19,3</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Łącznie badane firmy w najbliższym roku planują przyjąć 164 nowych pracowników – szczegółowe wskazania przedstawiono w tabeli 20. Okazało się, że badani pracodawcy najczęściej planują zatrudniać nowy personel w następujących zawodach:

- pracownik produkcji (N=34),
- spawacz (N=24),
- brukarz (N=20),
- sprzedawca (N=19),
- pracownik budowlany (N=9),
- robotnik gospodarczy (N=6).

<b>Tabela 20</b>	
<b>Zawody/ specjalności, w których badani pracodawcy w najbliższym roku będą zatrudniać nowych pracowników</b>	
<b>Zawody/specjalności</b>	<b>N</b>
pracownik produkcji	34
spawacz	24
brukarz	20
sprzedawca	19
pracownik budowlany	9
robotnik gospodarczy	6
technik mechanik	5
tokarz	5
ślusarz	5
pracownik biurowy	4
kierowca z prawem jazdy kat. C	4
instalator wod.-kan.	3
kasjer	2
elektryk	2
księgowy	2
operator ciężkiego sprzętu budowlanego	2
pracownik fizyczny	2
magazynier	2
konserwator	2
pracownik biurowy	1
specjalista ds. finansów	1
księgowy	1
nauczyciel wychowania przedszkolnego	1
historyk sztuki	1
lakiernik	1
elektryk-automatyk	1
pielęgniarka	1
informatyk	1
rejestratorka medyczna	1
handlowiec	1
wędliniarz	1
<b>suma</b>	<b>164</b>

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Ankietowanych pracodawców z powiatu pszczyńskiego zapytano także o to, czy poszukują specjalisty o kwalifikacjach, których nie ma lub trudno spotkać na lokalnym rynku pracy. Okazało się, że 4,5% badanych firm wskazało, że bezskutecznie poszukuje od dłuższego następujących pracowników:

- spawacz z uprawnieniami MAG (N=2),
- historyk sztuki (N=1),
- inspektor nadzoru budowlanego (N=1),
- kierownik robót budowlanych (N=1),
- elektryk-automatyk (N=1),
- brukarz (N=1),
- pracownik ze znajomością programu do fakturowania WF-mag (N=1).

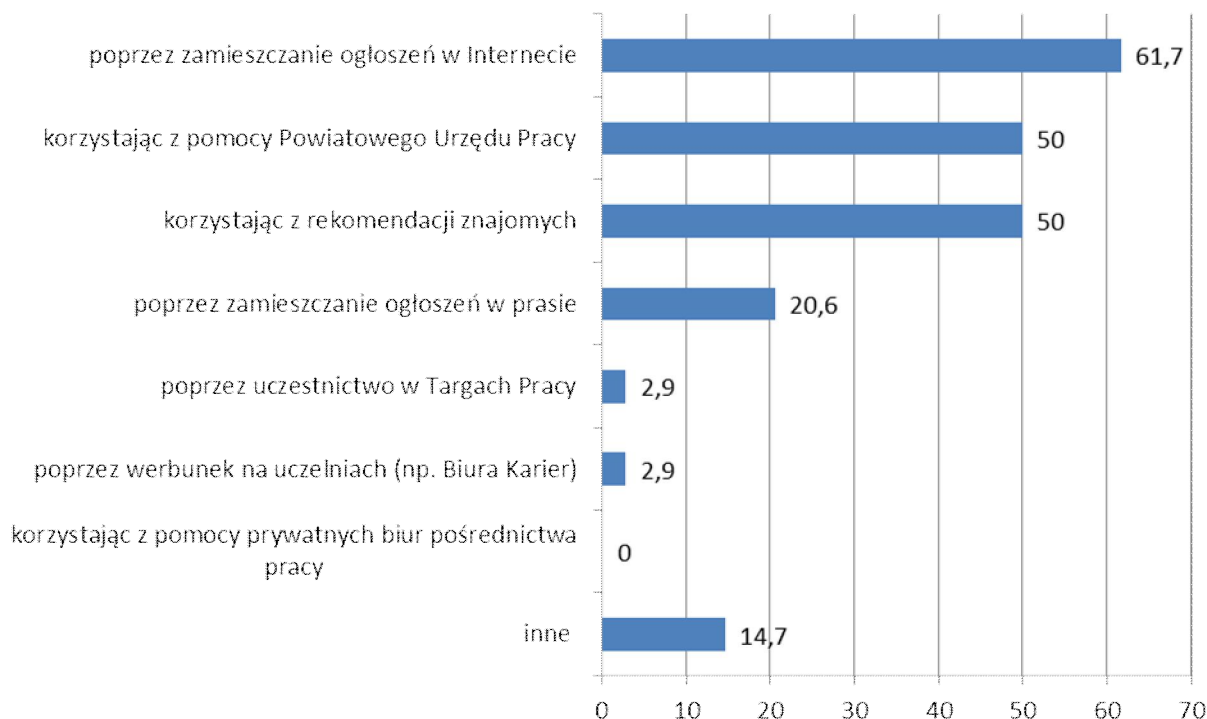
Pracodawcy od dłuższego czasu bezskutecznie poszukujący pracowników w ww. zawodach wyraźnie podkreślali deficyt kandydatów na te stanowiska z dużym praktycznym doświadczeniem zawodowym.

Badane firmy z powiatu pszczyńskiego, które planują zwiększyć stan zatrudnienia w najbliższym roku zapytano także o to, w jaki sposób będą poszukiwać pracowników. Najczęściej wskazywano na:

- zamieszczanie ogłoszeń w Internecie (61,7%),
- korzystając z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy (50%)
- korzystając rekomendacji znajomych (50%).

Na uwagę zasługuje fakt, że nikt spośród ankietowanych pracodawców powiatu pszczyńskiego nie zaznaczył, iż zamierza korzystać w naborze nowych pracowników z pośrednictwa komercyjnych agencji pośrednictwa pracy.

**Wykres 3**  
**Sposoby poszukiwania pracowników przez badane firmy (w%)**



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż pracodawcy mogli wskazać dowolną ilość odpowiedzi  
Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Badanych pracodawców pytano także o ich opinie dotyczące znaczenia poszczególnych cech/ umiejętności u kandydatów do pracy. Oceny dokonano wg czterostopniowej skali: w ogóle nie ważne, nie ważne, ważne, bardzo ważne. Szczegółowe wyniki zgromadzonego materiału badawczego przedstawiono w tabeli 21 i na wykresie 4.

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że najwyżej oceniano znaczenie takich cech/ umiejętności u kandydatów do pracy, jak:

- posiadane uprawnienia,
- kwalifikacje zawodowe,
- dyspozycyjność,
- posiadane doświadczenie zawodowe.

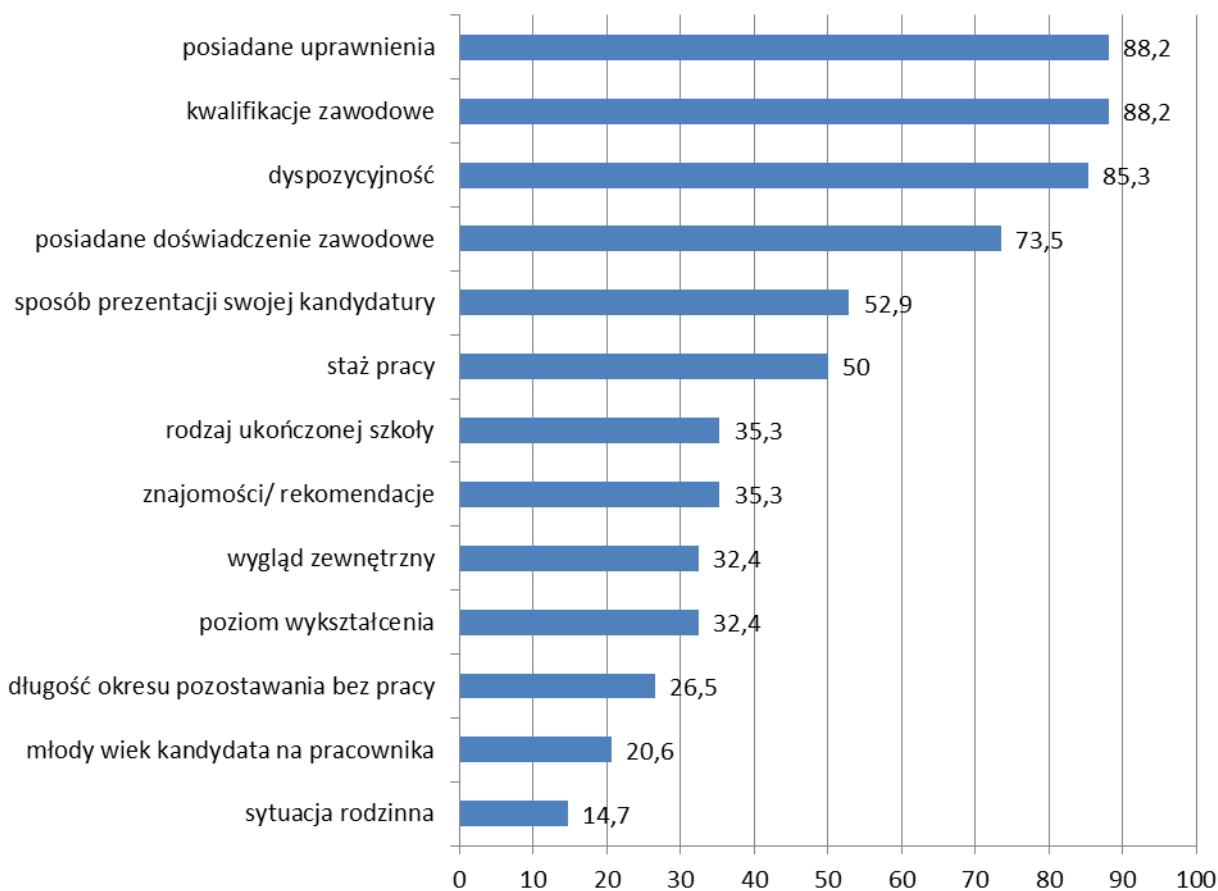
Natomiast najmniej istotnym czynnikiem dla pracodawców okazała się sytuacja rodzinna kandydatów do pracy.

<b>Tabela 21</b>										
<b>Opinie pracodawców dotyczące znaczenia poszczególnych cech/ umiejętności u kandydatów do pracy</b>										
<b>wskazania</b>	<b>w ogóle nie ważne</b>		<b>nie ważne</b>		<b>ważne</b>		<b>bardzo ważne</b>		<b>trudno powiedzieć</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>kwalifikacje zawodowe</b>	0	0,0	2	5,9	23	67,6	7	20,6	2	5,9
<b>dyspozycyjność</b>	0	0,0	4	11,7	22	64,7	7	20,6	1	2,9
<b>poziom wykształcenia</b>	0	0,0	14	41,2	9	26,5	2	5,9	3	8,8
<b>znajomości/ rekomendacje</b>	2	5,9	15	44,1	12	35,3	0	0,0	5	14,7
<b>młody wiek kandydata na pracownika</b>	1	2,9	19	55,9	7	20,6	0	0,0	7	20,6
<b>staż pracy</b>	0	0,0	13	38,2	16	47,1	1	2,9	4	11,7
<b>sposób prezentacji swojej kandydatury</b>	0	0,0	8	23,5	18	52,9	0	0,0	8	23,5
<b>rodzaj ukończonej szkoły</b>	0	0,0	14	41,2	12	35,3	0	0,0	8	23,5
<b>wygląd zewnętrzny</b>	5	14,7	16	47,0	11	32,4	0	0,0	2	5,9
<b>sytuacja rodzinna</b>	4	11,7	15	44,1	5	14,7	0	0,0	10	29,4
<b>posiadane doświadczenie zawodowe</b>	0	0,0	2	5,9	20	58,8	5	14,7	6	17,6
<b>długość okresu pozostawania bez pracy</b>	1	2,9	17	50	9	26,5	0	0,0	7	20,6
<b>posiadane uprawnienia</b>	0	0,0	2	5,9	28	82,4	2	5,9	2	5,9

Źródło: badania własne PUP Pszczyna

#### Wykres 4

Opinie pracodawców dotyczące znaczenia poszczególnych cech/ umiejętności u kandydatów do pracy (suma odpowiedzi „ważna” i „bardzo ważne”, w %)



Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Pracodawcy, którzy zaznaczyli, że chcą zwolnić część swojej kadry wskazywali na następujące zawody:

- pracownik produkcji (N=3),
- salowa (N=2),
- sprzątaczką (N=2),
- nauczyciel (N=1),
- leśnik (N=1),
- piekarz/cukiernik (N=1),
- krawcowa (N=1)
- kelner (N=1).

Identyfikując z kolei przyczyny spodziewanej redukcji etatów mówiono o następujących kwestiach: spadek zamówień (N=3), wprowadzane zmiany prawne/ustawowe (N=2), reforma oświaty (N=2), kryzys w branży (N=1).

Ważnym składnikiem procesu badawczego była próba diagnozy polityki rozwoju personelu w ankietowanych organizacjach. W tym celu zapytano pracodawców z powiatu pszczyńskiego o ewentualne działania podejmowane w celu wspierania rozwoju zawodowego swoich pracowników (tabela 22). Badania wykazały, że większość ankietowanych pracodawców (51,7%) zarówno kieruje na szkolenia, jak i finansuje kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy, co czwarty podmiot (25%) wskazał, że prowadzi tylko własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla swoich pracowników. Natomiast co trzecia firma (34,1%) wskazała, że oprócz wymaganych prawem szkoleń (np. BHP) nie prowadzi żadnych specjalistycznych kursów zawodowych (34,1%).

<b>Tabela 22</b>		
<b>Opinie pracodawców na temat wspierania swoich pracowników w rozwoju zawodowym</b>		
<b>wskazania</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
nie, oprócz wymaganych prawem szkoleń nie prowadzimy żadnych specjalnych kursów zawodowych	60	34,1
tak, prowadzimy własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla naszych pracowników	44	25,0
tak, kierujemy na szkolenia i finansujemy kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy	91	51,7

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż część pracodawców wskazało dwie odpowiedzi  
Źródło: badania własne PUP Pszczyna

Badania przeprowadzone wśród pracodawców powiatu pszczyńskiego wykazały, że firmy te najczęściej wysyłają swoich pracowników na następujące szkolenia:

- księgowość,
- uprawnienia spawalnicze,
- operator ciężkiego sprzętu budowlanego,
- obsługa klienta,
- BHP,

- kadry-płace,
- obsługa wózków widłowych,
- ogólnobudowlane,
- fizjoterapia,
- kodeks postępowania administracyjnego,
- zamówienia publiczne,
- uprawnienia pedagogiczne.

#### **IV. Podsumowanie i zakończenie**

Podsumowując zgromadzony materiał na podstawie badań ankietowych wśród 176 firm i instytucji z powiatu pszczyńskiego można stwierdzić, że:

- większość ankietowanych podmiotów (69,9%) jednoznacznie wskazało, że nie zamierza w najbliższym roku podejmować działań dotyczących zmiany/ ewentualnie rozszerzenia prowadzonej działalności, natomiast 8,5% zakładów pracy zadeklarowało chęć podjęcia takich działań;
- zdecydowana większość badanych podmiotów (83%) w okresie ostatniego roku przyjmowało w swoje struktury nowych pracowników;
- badane firmy i instytucje w okresie 12 miesięcy poprzedzających badania zatrudniły łącznie 1229 nowych pracowników, najczęściej zatrudniano w następujących zawodach: pracownik produkcji (N=185), ślusarz (N=109), górnik (N=100), sprzedawca (N=88), spawacz (N=83) oraz murarz, pracownik budowlany (N=54) - łącznie w tych sześciu zawodach pracodawcy z powiatu pszczyńskiego zatrudniły 619 pracowników, co stanowiło połowę przyjętych do pracy osób przez ankietowane firmy z powiatu pszczyńskiego;
- jednakże przyjęcia nowych osób do pracy przez ankietowane firmy z powiatu pszczyńskiego w okresie ostatniego roku najczęściej związane było z uzupełnianiem braków kadrowych wynikających z fluktuacji personelu, a nie z tworzeniem nowych miejsc pracy;



- Okazało się, że ankietowane firmy łącznie przyjęły do pracy 122 absolwentów w ostatnim roku; wśród 122 przyjętych absolwentów 24 osoby ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, 33 – technikum, 16 liceum ogólnokształcące, 4 liceum zawodowe, 22 – wyższą szkołę zawodową (licencjat, inżynier), a 22 wyższe studia magisterskie, natomiast jeden z pracodawców wskazał, że przyjął do pracy absolwenta gimnazjum.
- pracodawcy oceniali przydatność absolwentów do pełnienia określonych ról zawodowych, najkorzystniej oceniano u młodych osób punktualność, gotowość do podnoszenia kwalifikacji oraz ambicję. Natomiast najgorzej oceniono takie cechy, jak: wiedza fachowa, szukanie nowych rozwiązań i umiejętności praktyczne;
- pracodawcy wyraźnie wskazywali na konieczność zwiększenia w szkołach liczby godzin praktycznego przygotowania zawodowego – ale wyraźnie akcentowano także konieczność zagwarantowania młodzieży odpowiedniej jakości tych praktyk;
- niemal co piąty spośród badanych podmiotów (19,9%) jednoznacznie wskazał, że nie jest zainteresowany zatrudnieniem osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, natomiast pracodawcy, którzy zadeklarowali chęć zatrudnienia bezrobotnych z tej kategorii przede wszystkim wyrazili zainteresowanie przyjęciem w swoje struktury bezrobotnych do 25 roku życia (69,3%), o wiele rzadziej pracodawcy mówili o chęci zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50 roku życia (22,7%), bezrobotnych długotrwale (22,2%), bezrobotnych bez wykształcenia średniego (21,6%), czy bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia (21%); zdecydowanie najrzadziej deklarowano chęć zatrudnienia bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia (2,3%). Bardzo rzadko wskazywano także na chęć przyjęcia do pracy bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego (10,2%), bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (11,9%), bezrobotnych niepełnosprawnych (15,3%), czy bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (17%);
- niemal co czwarty badany podmiot (23,9%) wskazał, że byłby zainteresowany przyjęciem osób bezrobotnych, gdyby PUP Pszczyna przeszkolił te osoby,

najczęściej wskazywano na następujące szkolenia: obsługa wózków widłowych (N=22), spawacz (N=20), kasa fiskalna (N=9), podstawy obsługi komputera (N=8), monter instalacji wod.-kan. (N=7) i operator ciężkiego sprzętu budowlanego (N=6);

- diagnozując spodziewaną zmianę liczby zatrudnionych osób w badanych firmach, okazało się, że najczęściej pracodawcy wskazywali (44,3%), że nie planują w perspektywie najbliższego roku zmiany liczby zatrudnionych pracowników, co trzeci pracodawca (33%) wskazał na odpowiedź „trudno powiedzieć”, natomiast co piąty pracodawca (19,3%) mówił o planach zwiększenia liczby zatrudnionego personelu, o wiele rzadziej (3,4% badanych firm) wskazywano na zamiar redukcji zatrudnionych pracowników;
- łącznie badane firmy w najbliższym roku planują przyjąć 164 nowych pracowników, okazało się, że badani pracodawcy najczęściej planują zatrudniać nowy personel w następujących zawodach: pracownik produkcji, spawacz, brukarz, sprzedawca, pracownik budowlany oraz robotnik gospodarczy;
- 4,5% badanych firm wskazało, że bezskutecznie poszukuje od dłuższego następujących pracowników: spawacz z uprawnieniami MAG, historyk sztuki, inspektor nadzoru budowlanego, kierownik robót budowlanych, elektryk-automatyk, brukarz, pracownik ze znajomością programu do fakturowania WF-mag;
- badane firmy najczęściej będą poszukiwać nowych pracowników za pośrednictwem zamieszczania ogłoszeń w Internecie, korzystając z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy oraz korzystając z rekomendacji znajomych;
- pracodawcy najwyżej oceniano znaczenie takich cech/ umiejętności u kandydatów do pracy, jak: posiadane uprawnienia, kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność i posiadane doświadczenie zawodowe, natomiast najmniej istotnym czynnikiem dla pracodawców okazała się sytuacja rodzinna kandydatów do pracy;
- pracodawcy, którzy chcą zwolnić część swojej kadry wskazywali na następujące zawody: pracownik produkcji (N=3), salowa (N=2),

sprzątaczką (N=2), nauczyciel (N=1), leśnik (N=1), piekarz/cukiernik (N=1), krawcowa (N=1) i kelner (N=1);

- identyfikując przyczyny spodziewanej redukcji etatów mówiono o następujących kwestiach: spadek zamówień (N=3), wprowadzane zmiany prawne/ustawowe (N=2), reforma oświaty (N=2), kryzys w branży (N=1);
- większość ankietowanych pracodawców (51,7%) zarówno kieruje na szkolenia, jak i finansuje kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy, co czwarty podmiot (25%) wskazał, że prowadzi własne szkolenia zawodowe i kursy doskonalenia kwalifikacji dla swoich pracowników, natomiast co trzecia firma (34,1%) wskazała, że oprócz wymaganych prawem szkoleń (np. BHP) nie prowadzi żadnych specjalistycznych kursów zawodowych (34,1%);
- ankietowane podmioty najczęściej wysyłają swoich pracowników na następujące szkolenia: księgowość, uprawnienia spawalnicze, operator ciężkiego sprzętu budowlanego, obsługa klienta, BHP, kadry-płace, obsługa wózków widłowych, ogólnobudowlane, fizjoterapia, kodeks postępowania administracyjnego, zamówienia publiczne i uprawnienia pedagogiczne.

## V. Spis tabel i wykresów

Spis tabel	str.
Tabela 1 Forma prawna badanych firm.....	5
Tabela 2 Podstawowa branża prowadzonej działalności przez badane firmy.....	5
Tabela 3 Okres funkcjonowania badanych firm na rynku.....	6
Tabela 4 Ogólna liczba zatrudnionych osób w badanych firmach.....	7
Tabela 5 Liczba zatrudnionych osób w ramach umowy o pracę w badanych firmach.	7
Tabela 6 Liczba osób świadczących pracę w ramach innych umów niż umowa o pracę w badanych firmach.....	8
Tabela 7 Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w badanych firmach.....	8
Tabela 8 Podział badanych firm ze względu na chęć rozszerzenia/zmiany działalności w najbliższym roku.....	9
Tabela 9 Podział badanych firm ze względu na przyjęcia do pracy w ostatnim roku..	10
Tabela 10 Liczba przyjętych nowych pracowników przez badane firmy.....	11
Tabela 11 Zawody/ specjalności, w których badani pracodawcy w ostatnim roku przyjmowali do pracy.....	11
Tabela 12 Wskazania pracodawców dotyczące tego, czy przyjmowali na nowe miejsca pracy, czy też uzupełniali braki kadrowe wynikające z fluktuacji personelu.....	14
Tabela 13 Podział badanych firm ze względu na przyjęcia do pracy absolwentów w ostatnim roku.....	14
Tabela 14 Opinie pracodawców na temat cech/ umiejętności absolwentów.....	17
Tabela 15 Średnie oceny przypisane poszczególnym czynnikom ocenianym u absolwentów przez pracodawców.....	19
Tabela 16 Podział badanych firm ze względu na chęć zatrudnienia osoby bezrobotnej, gdyby PUP Pszczyna sfinansował przeszkolenie takiej osoby.	22
Tabela 17 Szkolenia po ukończeniu których pracodawcy byliby zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych.....	23

Tabela 18 Plany dotyczące zmiany w zakresie liczby pracowników w najbliższym roku w badanych firmach.....	24
Tabela 19 Podział badanych firm ze względu na chęć zatrudnienia pracowników na stałe, bądź na sezon.....	25
Tabela 20 Zawody/ specjalności, w których badani pracodawcy w najbliższym roku będą zatrudniać nowych pracowników.....	26
Tabela 21 Opinie pracodawców dotyczące znaczenia poszczególnych cech/ umiejętności u kandydatów do pracy.....	29
Tabela 22 Opinie pracodawców na temat wspierania swoich pracowników w rozwoju zawodowym.....	31
<b>Spis wykresów</b>	<b>str.</b>
Wykres 1 Opinie badanych pracodawców na temat wybranych cech/ umiejętności absolwentów (suma odpowiedzi: „niedostatecznie” i „dostatecznie”, w%)...	18
Wykres 2 Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy, których chcieliby zatrudnić pracodawcy z powiatu pszczyńskiego przy wsparciu finansowym PUP Pszczyna (w%).....	21
Wykres 3 Sposoby poszukiwania pracowników przez badane firmy (w%).....	28
Wykres 4 Opinie pracodawców dotyczące znaczenia poszczególnych cech/ umiejętności u kandydatów do pracy (suma odpowiedzi „ważna” i „bardzo ważna”, w%).....	30