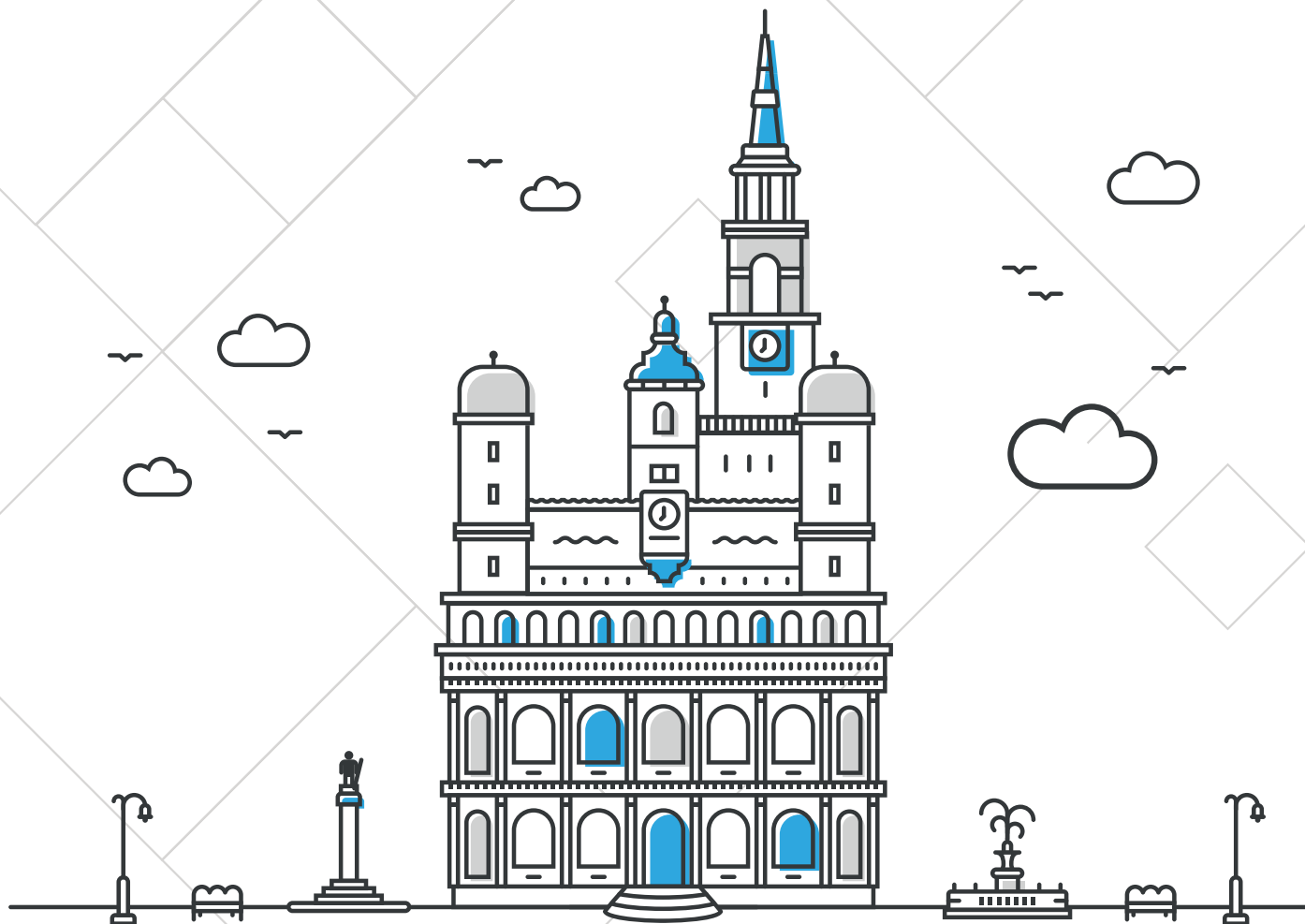


# Potrzeby kadrowe

przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej

2017



W raporcie zostały zaprezentowane wyniki badania przeprowadzonego w ramach projektu pn. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring” zrealizowanego na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Głównym celem badania było określenie potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu oraz porównanie uzyskanych danych z wynikami poprzedniej edycji badania przeprowadzonego w 2014 roku.

Realizacja tak sformułowanego celu badawczego nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji korzystnych zmian zachodzących, zarówno w gospodarce, jak i na krajowym oraz wielkopolskim rynku pracy.

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem techniki wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI w okresie od 25 września do 20 października 2017 roku. Próba badawcza obejmowała 600 przedsiębiorstw z Poznania i powiatu poznańskiego. Dobór próby badawczej miał charakter warstwowy nieproporcjonalny, a operatem losowania przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej był rejestr REGON.

Podjęta tematyka potrzeb kadrowych przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie aglomeracji poznańskiej (miasto Poznań oraz gminy powiatu poznańskiego) jest aktualna w kontekście korzystnych zmian zachodzących na krajowym i regionalnym rynku pracy. Z jednej strony mamy do czynienia z systematyczną poprawą sytuacji na wielkopolskim rynku pracy, o czym świadczy systematycznie malejąca stopa bezrobocia, która spadła z poziomu 9,8% w grudniu 2012 roku do 3,8% w październiku 2017 roku. Towarzyszy jej, choć w zasadzie należałoby powiedzieć- jest jej bazą, stabilna sytuacja ekonomiczna, której emanacją są chociażby poprawiające się wskaźniki makroekonomiczne.

W badaniu wzięli udział przedsiębiorcy mający siedzibę (albo oddział) w Poznaniu lub w powiecie poznańskim. Większą liczebnie grupę stanowili przedsiębiorcy z Poznania (67%), natomiast przedsiębiorcy z powiatu poznańskiego stanowili 34% próby badawczej. Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że firmy z aglomeracji poznańskiej z optymizmem podchodzą do oceny zarówno kondycji gospodarczej regionu, jak i swoich firm. Ma to znaczenie, ponieważ może przełożyć się w przyszłości na wzmożenie procesu rekrutacji pracowników lub przynajmniej na brak redukcji zatrudnienia.

Dla decyzji przedsiębiorców odnośnie zatrudniania pracowników, ma bowiem znaczenie przeświadczenie o kierunku rozwoju określonych zjawisk gospodarczych. Dobra koniunktura rynkowa może przełożyć się bezpośrednio na wzrost zamówień czy poziom sprzedaży. Mamy zatem do czynienia z silnym podłożem prorozwojowym w kontekście rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej, choć oczywiście nie wszystkie firmy w jednakowym stopniu podzielają ów optymizm (np. mniej skłonne są w tym kontekście mikro i małe przedsiębiorstwa). Dodatkowo również przedsiębiorcy są nieznacznie bardziej krytyczni wobec kondycji ekonomicznej własnych firm niż regionu.

Z kwestią oceny koniunktury gospodarczej oraz kondycji firm jest również powiązana gotowość firm do podnoszenia płac. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że kwestie potencjału ekonomicznego firmy czy otoczenia rynkowego są ważnym, ale nie jedynym kryterium. Deklaracje podwyżek wynagrodzeń odnoszą się do większego odsetka firm, niż ten deklarujący dobrą kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw. I przeciwnie – plany obniżek deklaruje mniej firm, niż wynosi odsetek respondentów deklarujących złą sytuację ekonomiczną. Wydaje się zatem, że duże znaczenie może mieć również poczucie tego, jaka będzie przyszła koniunktura, jak również podaź siły roboczej, która w różnych

branżach i grupach zawodów jest nierównomierna (o czym świadczą chociażby wykazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych). Przewidywanie rozwoju w perspektywie kilku lat (np. poprawa wyników finansowych) może skłaniać firmy do inwestowania w kadry tak, aby przygotować się na spodziewany wzrost produkcji czy sprzedaży. Dodatkowo silna presja ze strony rynku pracy (ryzyko dobrowolnych odejść) w sytuacji ograniczonej podaży pracowników reprezentujących określone zawody lub kwalifikacje może wymuszać na pracodawcach podwyżki wynagrodzeń nawet w sytuacji, gdy firma jest w przeciętnej sytuacji ekonomicznej.

W okresie 3 lat, jakie oddzielały obydwie edycje badania, nie zmienił się zarówno odsetek firm wskazujących na występowanie w nich problemów, jak również podobna pozostała struktura tychże. Wskazywane są oczywiście obciążenia finansowe (zbyt wysokie koszty pracy) czy niewystarczający popyt rynkowy na dane produkty lub usługi, ale zwraca uwagę znaczący (ok. 3,5-krotny) wzrost odsetka firm, których dotyka problem z pozyskaniem pracowników. Tego rodzaju opinie znakomicie uzupełniają statystyki rynku pracy. Nie jest to zresztą jedyny symptom, jaki można zauważyć analizując zebrane dane. W okresie rozdzielającym obydwie edycje badania zwiększyła się aktywność firm w zakresie zatrudniania pracowników

dwie edycje badania zwiększyła się aktywność firm w zakresie zatrudniania pracowników. Dodatkowo pracodawcy relatywnie częściej doświadczali rotacji kadry.

W kwestii struktury zawodów, można wyróżnić dwie grupy będące w szczególnie dobrej sytuacji na rynku pracy. Są to specjaliści oraz osoby wykonujące proste, niewymagające specjalnych kwalifikacji czynności. Tacy pracownicy najczęściej odchodzili z firm. Z drugiej strony - relatywnie często firmy planowały też ich zatrudnienie. Warto również zaznaczyć, że w okresie 3 lat dzielących dwie edycje badania, wzrosło znaczenie znajomości specjalistycznych programów komputerowych, bardziej pożądana stała się też znajomość języków obcych.

Badani pracodawcy potwierdzili, że kształcenie ustawiczne i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych pracowników jest istotną determinantą sukcesu przedsiębiorstwa i elementem podnoszącym jego konkurencyjność. Jednocześnie, organizowanie dodatkowych szkoleń deklaruje tylko 4 na 10 spośród nich. Wskaźnik ten pozostał na tym samym poziomie od roku 2014. Najczęściej udział pracowników w dodatkowych szkoleniach gwarantują średnie i duże przedsiębiorstwa, co ma zapewne związek ze zdolnością

firm do ponoszenia wynikających z tego kosztów. Inne determinanty (lokalizacja czy udział kapitału zagranicznego) wydają się nie mieć istotnego znaczenia. Przesądza raczej zdolność finansowa do podejmowania inwestycji w kadry połączona ze świadomością potencjalnych korzyści. Organizując szkolenia dla swoich pracowników, firmy robią to zwykle we własnym zakresie bądź korzystają z pomocy instytucji szkoleniowych. Ważną rolę odgrywają także szkolenia oferowane przez producentów lub dostawców, którzy szkolą pracowników danej firmy z obsługi sprzętu czy stosowania konkretnych produktów. Widać więc, że mimo wszystko istotny jest w procesie dokształcania rachunek ekonomiczny.

Istotnym aspektem podejmowanym w ramach przeprowadzonego badania była kwestia współpracy firm z otoczeniem instytucjonalnym działającym na rynku pracy. Jak się okazuje w ciągu trzech lat, jakie upłynęły pomiędzy obydwoma edycjami badania, znacząco wzrosła aktywność firm w tym zakresie. Struktura podmiotów, z którymi współpracują przedsiębiorcy, ale też ich deklaracje sugerują, że podstawowym celem współdziałania jest chęć/konieczność pozyskania pracowników. W przypadku współpracy z uczelniami i biurami karier istotnym czynnikiem jest również możliwość pozyskiwania młodych pracowników i szkolenie ich zgodnie z firmowymi standardami, tak by po studiach byli

dobrze zorientowanymi pracownikami. Należy jednak podkreślić, że tym co różnicuje firmy współpracujące z otoczeniem od tych, które nie kierują swojej aktywności w tę stronę jest wielkość przedsiębiorstwa - duże firmy w mniejszym stopniu decydują się na podobną kooperację, w większym zapewne stopniu samodzielnie realizując procesy rekrutacyjne w oparciu o wyodrębnione duże działy zarządzania zasobami ludzkimi.

Dużo niższa jest natomiast skłonność firm do współpracy z instytucjami edukacyjnymi. Dotyczy to zarówno obecnej edycji badania, jak i tej z 2014 roku. Jedynie co piąta firma deklaruowała, że podejmuje tego rodzaju współpracę, a jej partnerami były przede wszystkim szkoły wyższe i szkoły zawodowe. Zarówno w 2014, jak i w 2017 roku przedmiotem współpracy były głównie staże i praktyki, które pozwalają pracownikom poznać praktyczny wymiar zawodu, w jakim się kształcą, zaś dla pracodawców to często okazja, żeby przyrzeć się potencjalnym kandydatom do pracy.

Wśród wskazanych obszarów współpracy, duży udział miało także uczestnictwo w szkoleniach, co w pewnym stopniu jest powiązane z opisywaną wcześniej kwestią kształcenia ustawicznego i świadczy o tym, że pracodawcy są świadomi konieczności wspierania pracowników w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Na przestrzeni kilku lat zmieniła się także ocena wartości współpracy i obecnie relatywnie więcej firm widzi ją pozytywnie. Może to świadczyć zarówno o tym, że wzrosła jakość oferty instytucji edukacyjnych, ale możliwym jest także, że podejmowana współpraca ma w coraz większym stopniu świadomy i przemyślany charakter. Jest przez to bardziej efektywna i w ocenie respondentów w większym stopniu spełnia swoją rolę.

Raport zakończony jest zestawem wniosków i rekomendacji odnoszącym się do kolejnych elementów będących przedmiotem badania. Prezentuje go tabela na sąsiedniej stronie.



Wniosek	Rekomendacja	Sposób wdrożenia	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji
<p>Nie zmienia się podejście przedsiębiorstw do kwestii kształcenia ustawicznego – tak w 2014 roku, jak i obecnie dodatkowe szkolenia dla pracowników oferuje 4 na 10 pracodawców</p>	<p>Upowszechnianie 3.4.wśród pracowników i pracodawców możliwych sposobów finansowania kształcenia (Krajowy Fundusz Szkoleniowe, Projekt „Pożyczki na kształcenie”)</p>	<p>Szersza promocja możliwych narzędzi wspierania udziału w kształceniu ustawicznym.</p>	<p>Zwiększenie zaangażowania pracodawców i pracowników w proces doksztalcenia się i lepszego dopasowania do oczekiwań rynku pracy.</p>
<p>W niewystarczającym stopniu wykorzystany jest potencjał współpracy pomiędzy firmami a jednostkami edukacyjnymi. Wydaje się pożądane zintensyfikowanie współpracy, bowiem może ona przynieść nie tylko bezpośrednie efekty w postaci napływu do firm odpowiednich kandydatów, ale w dłuższej perspektywie doprowadzić do lepszego dopasowania do potrzeb przedsiębiorców kompetencji i kwalifikacji kształconych w szkołach.</p>	<p>Promowanie idei kształcenia dualnego jako efektywnej formy współpracy pomiędzy pracodawcami i szkołami.</p> <p>Przeprowadzić wśród przedsiębiorców akcję promocyjną dotyczącą zalet i korzyści wynikających ze współpracy ze szkołami zawodowymi i uczelniami.</p> <p>Upowszechnienie wykazu szkół zawodowych z aglomeracji poznańskiej, które mogą być podmiotem współpracy z przedsiębiorcami.</p>	<p>Przeprowadzić w każdym powiecie z udziałem przedsiębiorców weryfikację kierunków kształcenia w szkołach zawodowych.</p> <p>Dokonywać systematycznej analizy rzeczywistych potrzeb przedsiębiorców w oparciu o wykazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych opracowywane przez urzędy pracy oraz uwzględniające rzeczywiste potrzeby zgłaszane przez przedsiębiorców.</p> <p>W szerszym zakresie wykorzystać potencjał organizacji zrzeszających przedsiębiorców do promowania idei praktyk zawodowych i kształcenia dualnego.</p> <p>Zaangażować w proces organizacji praktyk z udziałem przedsiębiorców samorządy powiatowe. Rozważyć wyłonienie w poszczególnych powiatach osób odpowiedzialnych za rozwój szkolnictwa zawodowego, w tym za wdrażanie idei kształcenia dualnego.</p> <p>Prowadzić w społeczeństwie stałą promocję szkolnictwa zawodowego jako pozytywnej drogi rozwoju kariery zawodowej.</p>	<p>Dostosowywanie kierunków kształcenia do rzeczywistych potrzeb gospodarki.</p> <p>Zwiększenie liczby młodzieży uczącej się w szkołach branżowych i technikach.</p> <p>Ograniczenie problemów przedsiębiorstw z pozyskaniem pracowników z określonymi kompetencjami i kwalifikacjami zawodowymi.</p>



		<p>Organizować w gimnazjach (w szkołach podstawowych):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zajęcia z udziałem doradców zawodowych pokazujące możliwości dobrego funkcjonowania w życiu oraz dalszego rozwoju po ukończeniu szkoły branżowej lub technikum</li> <li>• „wycieczki zawodoznawcze” pokazujące rzeczywiste warunki pracy w poszczególnych zakładach</li> </ul>	
<p>Choć nadal dominują doświadczenie zawodowe i znajomość danej branży, to w zakresie pożądanym przez pracodawców kompetencjach i kwalifikacjach zawodowych nastąpił w latach 2014-2017 znaczący wzrost znaczenia znajomości specjalistycznych programów komputerowych.</p>	<p>W toku kształcenia zawodowego zwracać szczególną uwagę na kształtowanie u uczniów/studentów pożądanym przez pracodawców kompetencji i kwalifikacji.</p>	<p>Zorganizować w szkołach zawodowych szkolenia rad pedagogicznych przypominające o celowości kształtowania kompetencji kluczowych i ich znaczeniu dla absolwentów w momencie podjęcia pracy zawodowej.</p>	<p>Podniesienie poziomu wykorzystywania kluczowych kompetencji przez absolwentów szkół zawodowych.</p>
<p>Organizując szkolenia dla swoich pracowników firmy robią to zwykle we własnym zakresie bądź korzystają z pomocy instytucji szkoleniowych. Ważną rolę odgrywają także szkolenia oferowane przez producentów lub dostawców, którzy szkolą pracowników danej firmy z obsługi sprzętu czy stosowania konkretnych produktów. Widać więc, że mimo wszystko istotny jest w procesie doksztalcenia rachunek ekonomiczny.</p>	<p>Popularyzować wśród przedsiębiorców możliwości finansowania działań szkoleniowych z wykorzystaniem środków zewnętrznych, w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego.</p> <p>Zachęcać firmy szkoleniowe działające na obszarze aglomeracji poznańskiej do szerszego promowania swoich ofert.</p>	<p>Upowszechniać oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego, m.in. poprzez współpracę z organizacjami zrzeszającymi pracodawców.</p> <p>Promować możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych finansowanych w ramach funduszy UE.</p>	<p>Zwiększenie liczby firm i pracowników korzystających z możliwości podnoszenia swoich kompetencji i kwalifikacji</p>