Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring

Projekt realizowany na zlecenie
Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu

Poznań, październik 2014

SPIS TREŚCI

I. WSTĘP 4

II. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO 6
II.1. Charakterystyka przedmiotu badania oraz definicje kluczowych pojęć 6
II.2. Cele projektu badawczego 10
II.3. Problematyka badawcza podejmowana w ramach badań własnych 11
II.4. Charakterystyka metod badawczych w badaniach własnych 12

III. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ ILOŚCIOWYCH Z PRZEDSIĘBIORCAMI AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ 15
III.1. Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej 15
III.2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej 26
III.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy 34
III.4. Sposoby rekrutacji nowych pracowników 36
III.5. Udział pracowników w kształceniu ustawicznym 37
III.6. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy 41
III.7. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi 45

IV. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH (IDI) Z ABSOLEWNTAMI ZAMIESZKUJĄCYMI OBSZAR AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ 47
IV.1. Ocena sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy 47
IV.2. Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej 51
IV.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy 53
IV.4. Dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy 54
IV.7. Losy zawodowe absolwentów 58

V. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH (FGI) Z PRACODAWCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI OTOCZENIA RYNKU PRACY ORAZ SZKÓŁ I UCZELNI 60
V.1. Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej 60
V.2. Przygotowanie nowego pracownika do różnych rodzajów stanowisk/branż 64
V.3. Struktura i zasady wynagrodzeń 69
V.4. Relacje edukacji i gospodarki 71

VI. WNIOSKI 75

SPIS WYKRESÓW 80

ANEKS 1 - DOKUMENTACJA METODOLOGICZNA POMIARU ILOŚCIOWEGO 81
1. Operacjonalizacja problematyki badawczej 81
2. Charakterystyka badanej populacji 82
3. Operat doboru próby badawczej 83
4. Schemat doboru próby badawczej, liczebność próby oraz procedury ważenia danych 85
5. Schemat terenowej realizacji badania CATI z przedsiębiorcami, struktura próby zrealizowanej oraz wielkość próby zrealizowanej 87

ANEKS 2 - DOKUMENTACJA METODOLOGICZNA POMIARU JAKOŚCIOWEGO ... 89
1. Operacjonalizacja problematyki badawczej IDI 89
2. Charakterystyka osób uczestniczących w wywiadach IDI 90
3. Operacjonalizacja problematyki badawczej FGI 92
4. Charakterystyka osób uczestniczących w wywiadach FGI 94

ANEKS 3 – ROZKŁADY TABELARYCZNE Z WYNIKAMI BADAŃ CATI 95
1. Rozkłady tabelaryczne z wynikami badań _____ 95
2. Struktura próby badawczej _____ 103
3. Tabele krzyżowe _____ 104

I. WSTĘP

W raporcie zaprezentowano wyniki badań uzyskane w ramach projektu badawczego pt. *Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring* zrealizowanego przez Centrum Badań Stosowanych Ultex-Ankieter Sp. z o. o. na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Prezentowane w tym raporcie wyniki są częścią większego przedsięwzięcia badawczego, które, poza wywiadami telefonicznymi CATI prowadzonymi z przedsiębiorcami aglomeracji poznańskiej oraz wywiadami pogłębionymi IDI zrealizowanymi z wybranymi przedstawicielami absolwentów zamieszkujących na terenie Poznania lub gmin powiatu poznańskiego, obejmują również studia literaturowe dotyczące problematyki aglomeracyjnego rynku pracy, analizę wskaźników statystycznych charakteryzujących wybrane aspekty rynku pracy i rynku edukacyjnego, a także wywiady grupowe realizowane z wybranymi aktorami rynku pracy, przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, instytucji edukacyjnych, pracobiorcami oraz pracodawcami.

W prezentowanym raporcie poszukiwano odpowiedzi na 9 z 14 szczegółowych problemów badawczych. W ramach badań CATI prowadzonych z przedsiębiorcami skupiono się na: (P6) ocenie tendencji występujących na aglomeracyjnym i regionalnym rynku pracy, (P7) analizie potrzeb kadrowych pracodawców aglomeracji poznańskiej, (P8) oczekiwaniach pracodawców wobec kandydatów do pracy, (P9) sposobach rekrutacji nowych pracowników, (P10) poziomie udziału pracowników w kształceniu ustawicznym, (P11) ocenie współpracy przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy oraz (P12) ocenie współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi. W ramach badań IDI podjęto odpowiedzi na pięć problemów, w tym trzech podjętych już w badaniach z przedsiębiorcami, tj. na (P6), (P7) oraz (P8), a dodatkowo na (P13), tzn. na analizie stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz na (P14), tzn. analizie losów zawodowych absolwentów.

W pierwszej części raportu omówione zostały wyniki badań z przedsiębiorcami w podziale odpowiadającym podejmowanym problemom badawczym. Druga część raportu zawiera analizę wywiadów pogłębionych zrealizowanych z absolwentami zamieszkującymi Poznań oraz powiat poznański. Część analityczną raportu kończy z kolei podsumowa-

nie zawierające omówienie najważniejszych wyników badań. W aneksach zaprezentowano metodologię pomiaru ilościowego (aneks 1), jakościowego (aneks 2), zamieszczono również wyniki badań CATI w postaci tabelarycznej (aneks 3). Do danych zawartych w tabelach aneksu 3, autorzy raportu odwoływać będą się wielokrotnie, przywołując wybrane zróżnicowania wyników w grupach wyróżnionych z uwagi na charakterystyki badanych przedsiębiorstw.

II. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO

II.1. Charakterystyka przedmiotu badania oraz definicje kluczowych pojęć

Aglomeracja poznańska (obejmująca m. Poznań oraz 17 gmin powiatu poznańskiego) stanowi gospodarcze centrum Wielkopolski – regionu, który należy do czterech najbogatszych województw Polski i plasuje się pod względem najważniejszych wskaźników makroekonomicznych za Mazowieckim, Śląskim i Dolnośląskim[1]. Wielkopolska uznawana jest przy tym za jeden z najatrakcyjniejszych inwestycyjnie regionów kraju, co wynika głównie z doskonałej w porównaniu w resztą kraju dostępności transportowej i aktywności promocyjnej władz. Wielkopolski rynek pracy charakteryzuje się wyższymi niż średnia wskaźnikami aktywności zawodowej i zatrudnienia, jednocześnie jednak zasoby rynku pracy nie są w pełni wykorzystywane.

W przypadku Wielkopolski wielość wymiarów określających rynek pracy powoduje że wymyka się on jednoznacznej i prostej ocenie. O ile przykładowo, sytuację w zakresie udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym, czy wskaźnika obciążenia demograficznego uznać można za korzystną dla województwa na tle innych województw, o tyle zmiany czasowe w ich zakresie (tendencje rozwojowe i przewidywania) nie napawają optymizmem. Podobnie zróżnicowany obraz uwidacznia się, gdy na wojewódzki rynek pracy spojrzy przez pryzmat jego podregionów. Z niskim bezrobociem w aglomeracji poznańskiej kontrastuje systematycznie wysokie bezrobocie w powiecie złotowskim. Potwierdza to znaczące różnice pomiędzy centrum regionalnym, a pozostałymi subregionami Wielkopolski.

W pewnym sensie obecność niewykorzystanych zasobów pracy w bezpośrednim kontekście regionalnym stanowi sytuację korzystną dla ewentualnych inwestycji i rozwoju istniejących przedsiębiorstw, które mogą po owe niewykorzystane zasoby sięgać. Niemniej jednak należy zwrócić uwagę na fakt, iż niedopasowanie struktury zawodowej albo

[1] Nowicki M (red), Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2009, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, s. 5.

struktury wykształcenia, z pewnością także poziomu doświadczenia sprawia, że z choć jednej strony na rynku obecna jest znacząca liczba bezrobotnych, a tuż obok rynku tkwi jeszcze większa liczba biernych zawodowo, to jednocześnie przedsiębiorstwa ciągle borykają się z problemem znalezienia dla siebie pracowników o odpowiednim profilu kompetencyjnym. Należy też pamiętać, że niewykorzystywane kwalifikacje ulegają deprecjacji - stają się przestarzałe lub też niedostępne - z braku praktyki ich posiadacz nie potrafi po pewnym czasie wykonywać swoich czynności zawodowych z taką wprawą i efektywnością, jak wcześniej, a czasem - nie potrafi już wcale ich podjąć.

T. Budnikowski zwraca również uwagę na to, iż „głównym celem polityki rynku pracy, a w tym także systemu zabezpieczeń z tytułu utraty pracy, jest ponowne znalezienie zatrudnienia przez bezrobotnych, istotnego znaczenia nabiera zatem swoboda manewru zainteresowanych wobec propozycji pracy oferowanej im przez urząd zatrudnienia”[2]. Autor analizując zjawisko bezrobocia w tym konkretnym przypadku miał na myśli kategorię dyspozycyjności bezrobotnego, jak również kompetencje urzędów zatrudnienia, związane nie tylko z samym pośredniczeniem w ramach przekazywania oferty zatrudnienia, ale także w zakresie kształtowania u osób pozostających bez zatrudnienia postaw zainteresowania pracą i gotowości do jej podjęcia (w miejsce zniechęcenia lub cynicznego unikania).

Zdaniem ekspertów należy odejść od dychotomicznego podziału na pracujących oraz bezrobotnych, choć spora część społeczeństwa w takich kategoriach nadal myśli. Jednak zarówno wyniki badań, jak i to, co się dzieje na świecie, świadczą, że sytuacja jest bardziej złożona. Coraz więcej ludzi, nawet nie zdając sobie z tego sprawy znajduje się gdzieś pomiędzy zatrudnieniem a bezrobociem, pracując np. na część etatu, na umowę na czas określony, albo tylko w sezonie turystycznym. Choć w znacznej mierze uwaga pozostaje skoncentrowana na bezrobotnych, wiele spośród osób w jakiejś formie zatrudnionych doświadcza wysokiego stopnia niepewności w pracy.

Ponadto pojawiają się również w tym kontekście pracujący biedni, którzy mimo otrzymywania pensji z racji jej wysokości nierzadko ocierają się o ubóstwo lub cierpią na niedostatek. Zatem problemem jest nie tylko brak pracy, ale także jej niepewność czy nieadekwatność zatrudnienia. W opinii ekspertów należy zacząć od młodego pokolenia i już w szkole efektywnie uczyć o rynku pracy. W niektórych szkołach średnich odbywają się takie zajęcia, ale powinna im być nadawana jeszcze większa waga. Podobnie rzecz się ma ze studentami. Wysiłków wymaga podnoszenie tzw. „zatrudnialności”, czyli zdolności do podejmowania zatrudnienia. Kreowanie zwłaszcza u młodego pokolenia odpowiednich

[2] Budnikowski T., 2009, Bezrobocie wyzwaniem współczesności, Poznań: Instytut Zachodni, s. 177.

postaw, prawidłowego rozumienia mechanizmów współczesnego rynku pracy. Dzisiejszy rynek pracy wymaga też większej kreatywności, zdolności pozyskiwania informacji, poruszania się po bardzo niepewnym rynku. Niepewność jest już bowiem trwale wpisana w charakter rynku pracy, zmiany globalne gwałtownie się nie zatrzymają.

Tabela 1. Definicje kluczowych pojęć związanych z realizacja projektu

Kluczowe pojęcia	Definicje
Aglomeracja poznańska	Obszar obejmujący m. Poznań oraz wszystkie 17 gmin powiatu poznańskiego (Buk, Czerwonak, Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Kostrzyn, Kórnik, Luboń, Mosina, Murowana Goślina, Pobiedziska, Puszczykowo, Rokietnica, Stęszew, Suchy Las, Swarzędz, Tarnowo Podgórne)
Rynek pracy	Specyficzna instytucja życia społecznego, obejmująca kanony obszaru ludzkich zachowań i decyzji, na których dochodzi do spotkania wolnego właściciela – oferenta własnej siły roboczej i nabywcy tej siły, tj. pracodawcy, również suwerennego w swoich decyzjach o kupnie[3]. W literaturze przedmiotu dominują ujęcia ekonomiczne, biorące w nawias pozaekonomiczne uwarunkowania i konsekwencje jego funkcjonowania: „Rynek pracy jest (…) miejscem wzajemnych powiązań i interesów stron stosunku pracy, którego podmiot stanowi „siła robocza", czyli osoby zawodowo czynne: pracujące oraz niepracujące"[4]. Spotkać można jednak także ujęcia definicyjne obejmujące rynek pracy w szerszym kontekście: „Rynek pracy to miejsce dokonywania się alokacji siły roboczej i podejmowania decyzji o zatrudnieniu, gdzie jednocześnie ujawniają się ekonomiczne i społeczne konsekwencje funkcjonowania gospodarki"[5].
Ludność aktywna zawodowo * / siła robocza	Wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne, zgodnie z definicjami podanymi poniżej.
Pracujący*	Wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia: • wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działal-

[3] Kozek, W. Praca w warunkach zmian rynkowych. Wybrane zagadnienia, Warszawa 1994: First Business College. s. 11.

[4] Danecka M., 2005, Bezrobocie i instytucje rynku pracy, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN, s. 15.

[5] Kalina-Prasznic, U., Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy [w:] Noga M., Stawicka M. K. (red.), Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji, Warszawa: CeDeWu Wydawnictw Fachowe 2009, s. 7.

Kluczowe pojęcia	Definicje
	ność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, • miały pracę, ale jej nie wykonywały: z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego, z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła: do 3 miesięcy, powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia (od I kwartału 2006 r.). Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczani są również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.
Osoba bezrobotna*	Bezrobotni są to osoby, które spełniły jednocześnie trzy warunki: • w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, • aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę, • były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym. Do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć (do 2003 r. włącznie, definicja nie uwzględniała ich gotowości do podjęcia pracy). Od I kwartału 2001 r. populacja bezrobotnych, według zaleceń EUROSTAT, została ograniczona do osób w wieku 15-74 lata. Osoby bezrobotne zostały zaklasyfikowane do jednej z czterech kategorii: • bezrobotni, którzy stracili pracę, tzn. osoby, które odeszły z ostatniego miejsca pracy nie z własnej inicjatywy i natychmiast (tzn. w ciągu trzech miesięcy) rozpoczęły poszukiwanie pracy, • bezrobotni, którzy zrezygnowali z pracy, tzn. osoby, które odeszły z pracy z własnej inicjatywy i natychmiast rozpoczęły poszukiwanie pracy, • bezrobotni, którzy powracają do pracy po przerwie, w czasie której nie poszukiwali pracy przez minimum 3 miesiące, • bezrobotni, którzy nigdy nie pracowali i poszukują pierwszej w życiu pracy.
Absolwent*	Osoba, która ukończyła klasę programowo najwyższą w danym typie

Kluczowe pojęcia	Definicje
	szkoły i otrzymała świadectwo ukończenia tej szkoły - dotyczy absolwentów w szkołach objętych systemem oświaty. Absolwent szkoły wyższej to osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie studiów wyższych i - po obronie pracy - uzyskała tytuł zawodowy magistra (po studiach magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia/uzupełniających), inżyniera lub licencjata (po studiach pierwszego stopnia/zawodowych).
Kształcenie ustawiczne	Kształcenie ustawiczne to jedna z bardziej dynamicznie zmieniających się form edukacji. Zmiany w zasadniczy sposób wynikają z naturalnego dostosowywania tych form kształcenia do warunków rynku pracy oraz zmian stylu życia osób dorosłych. Zgodnie z ustawą o systemie oświaty (Rozdz.1, Art. 3 pkt 16) przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć "kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny". W formach szkolnych przebiega ono poprzez formy uzyskiwania i uzupełniania formalnego wykształcenia przez osoby dorosłe w szkołach dla dorosłych, przez które rozumie się szkoły, w których stosuje się odrębną organizację kształcenia i do których przyjmowane są osoby mające 18 lat, a także kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym przyjmowane są do szkoły (Rozdz. 1, Art. 3, pkt. 15). Pozaszkolne formy kształcenia osób dorosłych nakierowane są na uzupełnienie wykształcenia ogólnego oraz dokształcanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych, poza szkołami dla dorosłych (Rozdz. 1, Art. 3, pkt. 17).

* Definicję podano za GUS

II.2. Cele projektu badawczego

Głównym celem realizowanego projektu jest:

Wypracowanie metodologii służącej:

- wsparciu procesu dostosowywania kwalifikacji i umiejętności zasobów ludzkich do aktualnych oraz przyszłych potrzeb pracodawców aglomeracji poznańskiej

poprzez:

- analizę potrzeb kadrowych pracodawców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu.

Cel ten osiągnięty powinien zostać poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

1. Krytyczną analizę „zastanej" metodologii badawczej (opracowanej oryginalnie przez firmę Public Profits Sp. z o.o.);
2. Modyfikację metodologii badawczej;
3. Przeprowadzenie diagnozy „*Analizy potrzeb kadrowych pracodawców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu*";
4. Weryfikację oraz ewaluację zaproponowanej metodologii badawczej;
5. Przygotowanie produktu końcowego (metodologii badań diagnostycznych w kolejnych latach).

Zgodnie z wymogami Zamawiającego raport z badań własnych jest jednym z trzech produktów (obejmujących również raport z analizy literatury przedmiotu oraz raport z analizy danych zastanych) otrzymanych w ramach realizacji trzeciego celu badawczego.

II.3. Problematyka badawcza podejmowana w ramach badań własnych

Głównym problemem badawczym w ramach badań własnych jest ***określenie potrzeb kadrowych pracodawców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu***. W ramach działań zmierzających do rozwiązania problemu głównego (w oparciu o analizę danych zastanych oraz badania własne) poszukiwano odpowiedzi na następujące szczegółowe pytania badawcze

Pytania badawcze / Techniki badawcze	**Desk research**	**CATI**	**IDI**	**FGI**
P1. Jak kształtują się podstawowe charakterystyki demograficzne mieszkańców aglomeracji?	■			
P2: Jak kształtują się główne wskaźniki gospodarcze w aglomeracji?	■			
P3: Jak kształtuje się aktywność zawodowa ludności i poziom bezrobocia w aglomeracji	■			
P4: Jakimi własnościami charakteryzuje się rynek pracy w aglomeracji?	■			
P5: Jaka jest pozycja aglomeracji poznańskie w zakresie rynku pracy aglomeracji na tle innych polskich aglomeracji?	■			
P6: W jaki sposób oceniana jest sytuacja na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy?	■	■	■	
P7: Jakie są potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej?		■	■	■
P8: Jakie są główne oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy?		■	■	■
P9: W jaki sposób przeprowadzana jest rekrutacja nowych pracowników		■		■
P10: Jak przebiega uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym?	■	■		
P11: W jaki sposób przebiega współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy		■		
P12: W jaki sposób przebiega współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi?		■		
P13: Jaki jest stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy?	■		■	■
P14: Jak kształtują się losy zawodowe absolwentów?	■		■	

Uszczegółowienie problematyki badawczej w postaci jej operacjonalizacji przedstawiono w aneksach raportów.

II.4. Charakterystyka metod badawczych w badaniach własnych

Główną część terenowych badań własnych w ramach prezentowanego projektu badawczego stanowił pomiar sondażowy zrealizowany w dniach od 20 sierpnia do 4 września 2014 roku – techniką wywiadów telefonicznych – na próbie 609 przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie m. Poznania lub jednej z 17 gmin powiatu poznańskiego. Próbę wylosowano z operatu REGON, kontrolując udział przedsiębiorstw z uwagi na siedzibę firmy oraz wielkość zatrudnienia. Szczegółową dokumentację metodologiczną badań ilościowych prowadzonych na populacji przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej zawiera aneks nr 1.

Wywiad telefoniczny (w skrócie CATI) stanowi obecnie jedną z najbardziej popularnych technik prowadzenia badań sondażowych. W odróżnieniu od tradycyjnych metod gromadzenia danych polegających na bezpośrednim i osobistym kontakcie z badanymi osobami; jedną z podstawowych zalet badań telefonicznych jest rezygnacja z konieczności nawiązania osobistego kontaktu z respondentami, a co za tym idzie, badania telefoniczne pozwalają na realizację znacznej liczby wywiadów w krótszym czasie. Narzędzie badawcze przyjmuje postać elektroniczną, odpowiedzi badanych osób są automatycznie przetwarzane i kodowane do postaci cyfrowych baz danych. Niewątpliwą zaletą badań prowadzonych w oparciu o technikę CATI jest także możliwość prowadzenia pełnej kontroli procesu uzyskiwania informacji od badanych osób.

W celu zagwarantowania wysokiej jakości prowadzonego pomiaru w ramach badań ilościowych zrekrutowano ankieterów posiadających znaczne doświadczenie w realizacji badań telefonicznych z respondentami instytucjonalnymi. Wywiady poprzedziło szkolenie ankieterskie oraz pilotaż badania. Bieżące kontrola badania prowadzona była w trakcie całego okresu przez tzw. superwizora, posiadającego wgląd do systemu komputerowego rejestrującego nie tylko przebieg każdego zrealizowanego wywiadu, ale również wszystkie próby nawiązania kontaktu z przedstawicielami dobranych przedsiębiorstw.

Ilościowa część projektu badawczego skonstruowana została z myślą o znalezieniu odpowiedzi na pytanie zawarte w temacie opisywanego projektu badawczego, a wiec na diagnozie potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej wraz z oceną kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu. Pierwszym elementem diagnozy uczyniono ocenę tendencji na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy. W ramach tego segmentu badań ocenie poddano ogólną sytuację gospodarczą regionu, kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw, prognozowane kierunki rozwoju badanych firm oraz bariery utrudniające ich rozwój. Drugim elementem diagnozy były potrzeby kadrowe pracodaw-

ców aglomeracji poznańskiej. Badaniu poddano zmiany w poziomie zatrudnienia, przyczyny zwolnień, gotowość do zatrudniania nowych pracowników oraz profile deficytowych stanowisk pracy. Trzecim elementem diagnozy uczyniono oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy, w tym najbardziej preferowane przez pracodawców elementy przygotowania zawodowego oraz pozazawodowego potencjalnych pracowników. W ramach czwartego segmentu badań zrekonstruowany został sposób rekrutacji nowych pracowników, w tym ocena merytorycznego przygotowania absolwentów. Piątym segmentem badania uczyniono z kolei zagadnienia związane z kształceniem ustawicznym, w tym zainteresowanie pracodawców kierowaniem pracowników na dodatkowe szkolenia, ocenę poziomu szkoleń oraz bariery utrudniające dokształcanie pracowników. Wreszcie szóstym oraz siódmym segmentem badania była odpowiednio ocena współpracy pracodawców z instytucjami otoczenia rynku pracy oraz instytucjami edukacyjnymi.

***

Badania ilościowe uzupełnione zostały jakościową częścią projektu. W okresie od 22 sierpnia do 2 września 2014 roku przeprowadzono w sumie 25 wywiadów pogłębionych z wybranymi kategoriami absolwentów szkół zawodowych, średnich oraz wyższych (dokładna charakterystyka uczestników wywiadów znajduje się w aneksie nr 2). Wywiad pogłębiony (zwany dalej IDI) stanowi jedną z podstawowych technik jakościowych. Rozmowa prowadzona jest przez moderatora w oparciu o scenariusz wywiadu dopuszczający pewną swobodę w kształtowaniu przebiegu badania. Zadawane pytania mają charakter otwarty, uczestnik wywiadu odpowiada swoimi słowami, a badacz dopytuje i pogłębia interesujące go kwestie. Wywiad rejestrowany jest w formacie audio. Zebrany materiał poddawany jest następnie analizie jakościowej.

Do instrumentów zapewniających precyzję uzyskanych informacji zaliczyć należy: pilotaż narzędzia badawczego, zaangażowanie doświadczonych moderatorów do realizacji wywiadów, szkolenie moderatorów przygotowujące ich nie tylko w zakresie metodologii realizowanego badania, ale również pod względem problematyki i merytorycznego zakresu badania, telefoniczne lub osobiste ustalanie terminów wywiadów w wygodnym dla respondenta terminie, rejestracja audio przeprowadzonych wywiadów, wystandaryzowany sposób opracowywania wypowiedzi badanych osób wg instrukcji oraz schematu analizy jakościowej, a także terenowa i nie-terenowa kontrola jakości badań.

Zgodnie z przyjętym i zaakceptowanym przez Zamawiającego modelem badania, wywiady jakościowe przeprowadzono z wybranymi kategoriami absolwentów. Pozwoliły one na ukazanie problemów z adaptacją absolwentów do rynku pracy z innej, niż statystyczna perspektywy. Wywiady skoncentrowane zostały na takich kwestiach jak: skłon-

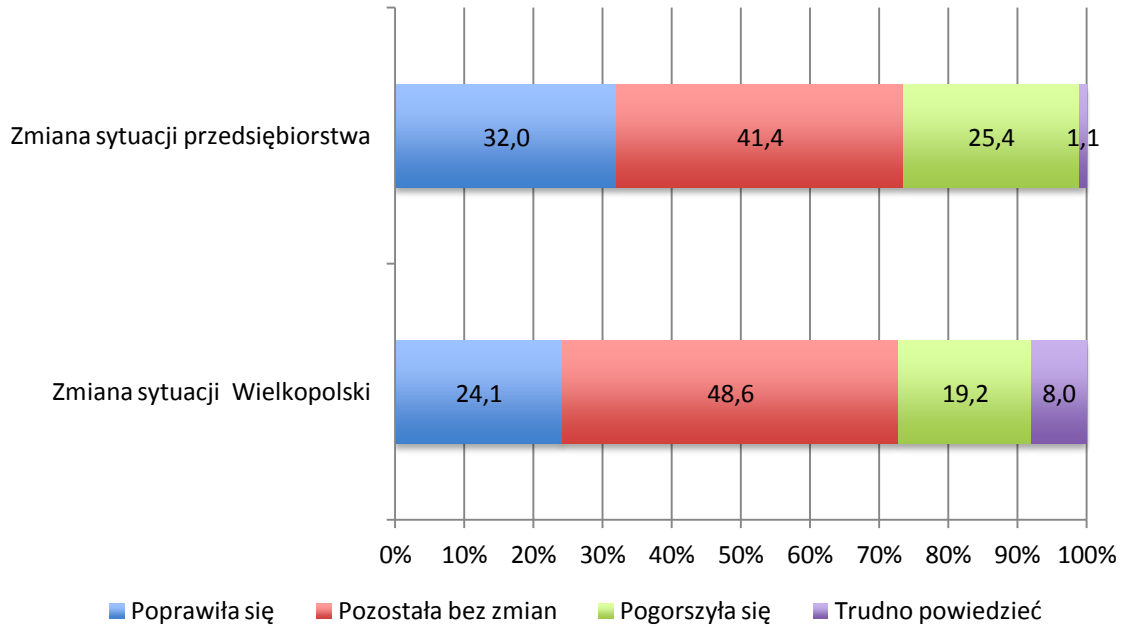
ność do emigracji absolwentów z Poznania i jej powody, zatrudnienie absolwentów; sposoby i bariery poszukiwania pracy; rodzaje umów, jakie zawierają z absolwentami pracodawcy; problem bezrobocia wśród absolwentów poszczególnych kierunków/branż.

III. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ ILOŚCIOWYCH Z PRZEDSIĘBIORCAMI AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

III.1. Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej

Ocena tendencji na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy została przeprowadzona w oparciu o szereg pytań kwestionariuszowych. W pierwszej kolejności prezentowane są wartości wskaźników bazowych, które posłużyły następnie do skonstruowania dwóch indeksów: 1) oceny obecnej sytuacji gospodarczej oraz 2) prognozy zmiany sytuacji gospodarczej.

Rysunek 1. Ocena zmiany sytuacji przedsiębiorstwa* oraz Wielkopolski w porównaniu z poprzednim rokiem***



* rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w swojej firmie w porównaniu z poprzednim rokiem?*
** rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem?*

Porównując bieżącą sytuację gospodarczą w regionie do roku ubiegłego, prawie połowa przedstawicieli badanych przedsiębiorstw wyraziła przekonanie, że nie uległa ona zasadniczym zmianom. Zanotowano jednocześnie niewielką przewagę ocen pozytywnych nad negatywnymi (odsetek odpowiedzi „poprawiła się" przewyższał odsetek wskazań „po-

gorszyła się" o niespełna 5pp.). Przyglądając się danym zamieszczonym w aneksie 3, prezentującym zróżnicowanie odpowiedzi z uwagi na charakterystyki badanych przedsiębiorstw, można jednocześnie wskazać, że rozkład opinii nt. zmian sytuacji gospodarczej Wielkopolski nie różni się istotnie pomiędzy przedsiębiorstwami działającymi na terenie Poznania oraz powiatu poznańskiego (brak istotnych zróżnicowań w tym zakresie potwierdza wynik testu chi-kwadrat[6]). Podobnie niewielkie zróżnicowanie odpowiedzi uzyskano w ramach podziału z uwagi na udział kapitału zagranicznego w badanych przedsiębiorstwach[7] oraz fakt importu towarów i usług[8]. Jednocześnie wskazać należy na wyższy poziom optymizmu wśród przedsiębiorstw eksportujących towary i usługi w porównaniu do tych, które nie podejmują aktywności eksportowej[9]. Na tle innych, szczególnie wyróżniają się przedsiębiorstwa największe, tj. zatrudniające powyżej 250 osób, w odniesieniu do których odnotowano zdecydowanie największy poziom pesymizmu (ponad 41% wskazań na odpowiedź, że sytuacja regionu uległa w ciągu roku znacznemu pogorszeniu)[10].

Oceniając zmianę sytuacji we własnej firmie, przedstawiciele przedsiębiorstw wykazywali się przeciętnie wyższym optymizmem, niż w przypadku wcześniejszej oceny sytuacji gospodarczej regionu. Choć nadal najczęściej wskazywano na odpowiedź neutralną, to prawie co trzeci respondent uważał, że sytuacja jego firmy poprawiła się, a ¼ przedstawicieli wszystkich badanych wskazała, że sytuacja ich firmy uległa pogorszeniu. Przyglądając się danym zamieszczonym w aneksie tabelarycznym widać też, że jeszcze silniej niż w przypadku oceny sytuacji w regionie zarysowała się dysproporcja ocen ze względu na to, czy firma posiada udziały kapitału zagranicznego oraz, czy eksportuje towary lub usługi – odpowiednio prawie 60% firm z udziałem kapitału zagranicznego oraz prawie 50% eksportujących oceniła korzystnie zmiany kondycji firmy na przestrzeni ostatniego roku[11]. Warto również zauważyć, że ocena obecnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa była silnie uwarunkowana wielkością deklarowanego szacunkowego przychodu netto za rok 2013 (wraz z wielkością przychodów znacznie wzrastało przekonanie o tym, że w porównaniu do roku poprzedniego sytuacja przedsiębiorstwa uległa poprawie). Dla przykładu, o ile w trzech grupach przedsiębiorstw o przychodach nieprzekraczających w sumie 200 tys. PLN opinie o poprawie sytuacji wyrażało nieco ponad 20% badanych, to w grupie

[6] W całym opracowaniu przyjęto istotność na poziomie 10%. X^2=1,079, df=3, p-wartość=0,782.

[7] X^2=3,024, df=3, p-wartość=0,355.

[8] X^2=1,139, df=3, p-wartość=0,768.

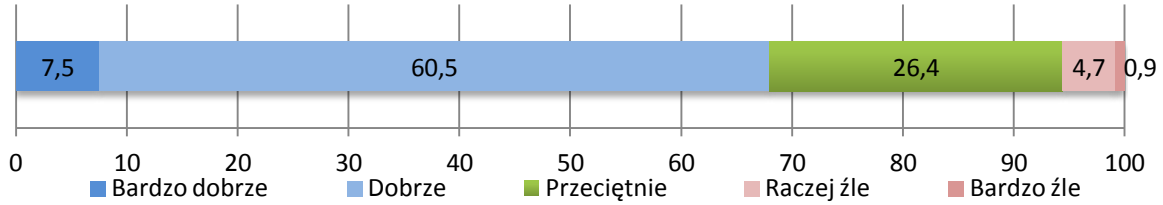
[9] X^2=3,911, df=3, p-wartość=0,271.

[10] X^2=0,938, df=9, p-wartość=0,355.

[11] W obu przypadkach różnice okazały się znaczące, na co wskazują rezultaty testów wynoszące odpowiednio [X^2=10,069, df=5, p-wartość=0,073] oraz [X^2=6,53, df=3, p-wartość=0,001].

przedsiębiorstw o przychodach pow. 1 mln. PLN optymizm charakteryzował ponad 50% wszystkich badanych)[12]. Jednocześnie nie zaobserwowano praktycznie żadnych różnic w rozkładzie odpowiedzi z uwagi na usytuowanie siedziby firmy w Poznaniu lub powiecie poznańskim[13].

Rysunek 2. Ocena obecnej kondycji przedsiębiorstwa (w %)*



* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak aktualnie ocenia Pan/Pani kondycję swojej firmy*?

Biorąc pod uwagę ocenę obecnej kondycji przedsiębiorstwa, ponad połowa respondentów określiła ją jako dobrą lub bardzo dobrą. Natomiast ocena sytuacji jako złej lub bardzo złej dotyczyła mniej niż co dziesiątego przedsiębiorstwa. Zdecydowanie lepiej od przeciętnej swoją sytuację oceniały przedsiębiorstwa eksportujące[14] oraz te z udziałem kapitału zagranicznego[15].

W oparciu o odpowiedzi udzielone przez badane osoby na trzy pierwsze pytania, tj. o ocenę bieżącej sytuacji gospodarczej regionu oraz swojej firmy w porównaniu do sytuacji sprzed 12 miesięcy, a także bieżącej oceny kondycji firmy, skonstruowany został indeks opisujący ocenę obecnej sytuacji gospodarczej. Sposób konstrukcji indeksu przedstawiono w opisie pod rys. 3. Przyglądając się rozkładowi wartości wyników indeksu, można zauważyć przesuniecie rozkładu ocen obecnej sytuacji gospodarczej w kierunku ocen pozytywnych. Pozytywne opinie wyrażało ponad 50% przedstawicieli wszystkich z 609 badanych przedsiębiorstw, przeciwnego zdania było z kolei niespełna 25% badanych.

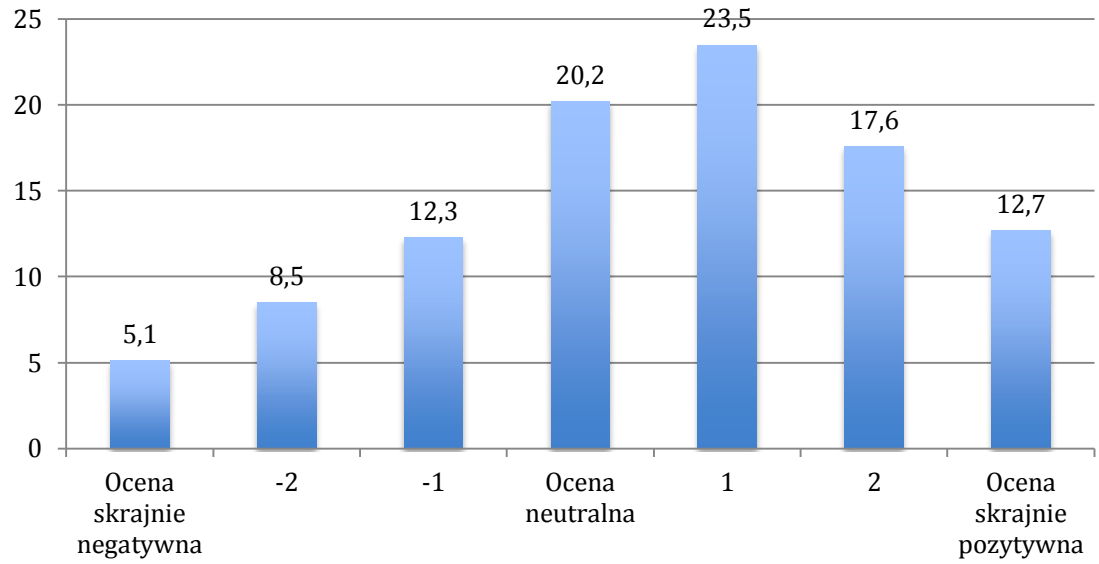
[12] X^2=41,815, df=21, p-wartość=0,004.

[13] X^2=0,870, df=3, p-wartość=0,833.

[14] X^2=17,717, df=5, p-wartość=0,003.

[15] X^2=10,069, df=5, p-wartość=0,073.

Rysunek 3. Indeks oceny obecnej sytuacji gospodarczej* – rozkład wartości (w %)



* Wartość indeksu wyznaczona została w oparciu o odpowiedzi badanych osób na trzy pytania: Pytanie 1.: *Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem*?; Pytanie 2: *Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w swojej firmie w porównaniu z poprzednim rokiem*? W odniesieniu do obu pytań odpowiedziom: *Poprawiła się* przypisano wartość 1, *Pozostała bez zmian* oraz *Trudno powiedzieć* przyporządkowano 0 pkt., natomiast odpowiedzi *Pogorszyła się* przypisano -1 pkt.; Pytanie 3: *Jak aktualnie ocenia Pan/Pani kondycję swojej firmy*? Odpowiedziom: *Bardzo dobrze* oraz *Dobrze* przypisano wartość 1, *Przeciętnie* oraz *Trudno powiedzieć* przypisano wartość 0, z kolei *Raczej źle* oraz *Bardzo źle* przypisano wartość -1. Wynik indeksu powstaje poprzez zsumowanie punktów uzyskanych w ramach każdego pytania. Minimalna wartość indeksu wynosi -3 i oznacza ocenę skrajnie negatywną, wartością neutralna jest 0, z kolei maksymalna wartość 3 oznacza ocenę skrajnie pozytywną.

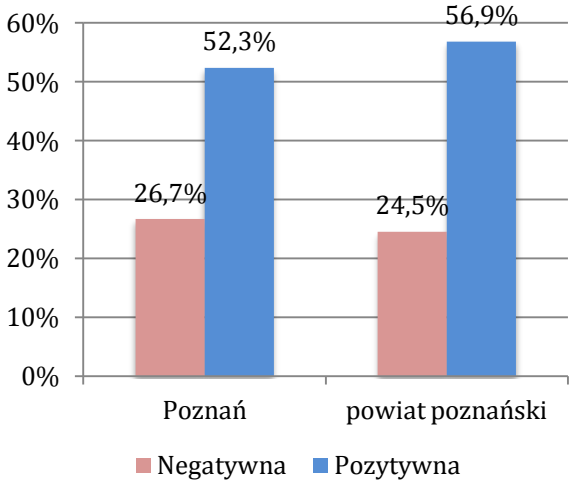
Analizując zróżnicowanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej (zestawienie ocen pozytywnych oraz negatywnych z wyłączeniem oceny neutralnej), można zauważyć, że rozkład ocen z uwagi na siedzibę firmy nie podlegał istotnym zróżnicowaniom[16]. Jednocześnie zauważono znaczne zróżnicowanie ocen z uwagi na wielkość zatrudnienia. O ile w mikro-przedsiębiorstwach, a także przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 i od 50 do 249 pracowników, dało się zaobserwować wyraźną przewagę ocen pozytywnych nad negatywnymi, o tyle w największych firmach (zatrudniających 250 osób i więcej) odsetek wartości pozytywnych zrównał się z odsetkiem ocen negatywnych[17]. Warto także wskazać na wprost proporcjonalną zależność pozytywnej oceny obecnej sytuacji gospodarczej od deklarowanych przychodów netto, co oznacza, że wraz ze wzrostem przychodów oceny wyrażane przez przedsiębiorców zmierzały w kierunku oceny pozytywnej[18]. Graficzną prezentacją wybranych zależności jest rysunek 4.

[16] X^2=1,131, df=2, p-wartość=0,568.

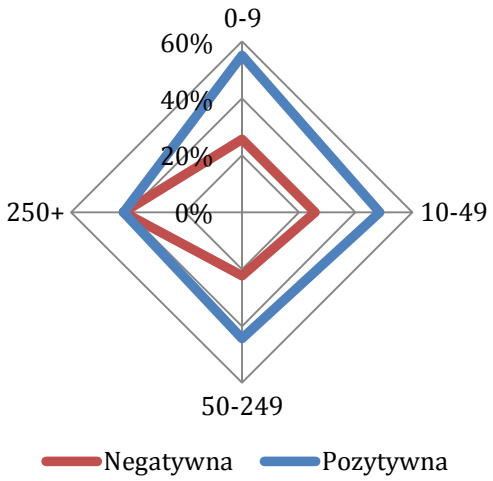
[17] X^2=11,079, df=6, p-wartość=0,082.

[18] rs-Spearman=0,122, p-wartość=0,003.

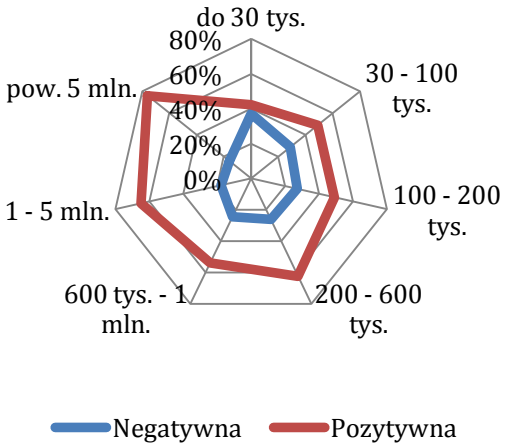
Rysunek 4. Indeks oceny obecnej sytuacji gospodarczej – wybrane zróżnicowania



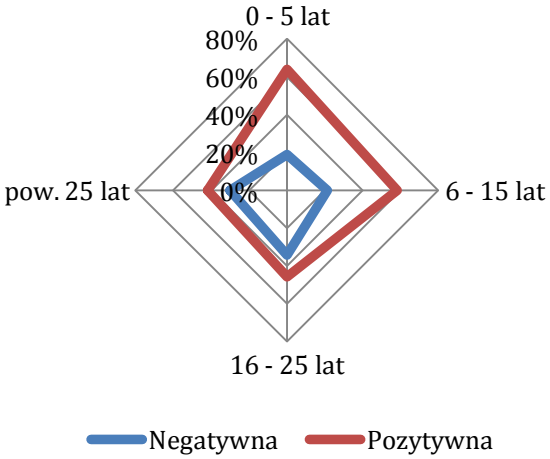
(1) Siedziba firmy



(2) Wielkość zatrudnienia



(3) Przychód netto za 2013 rok



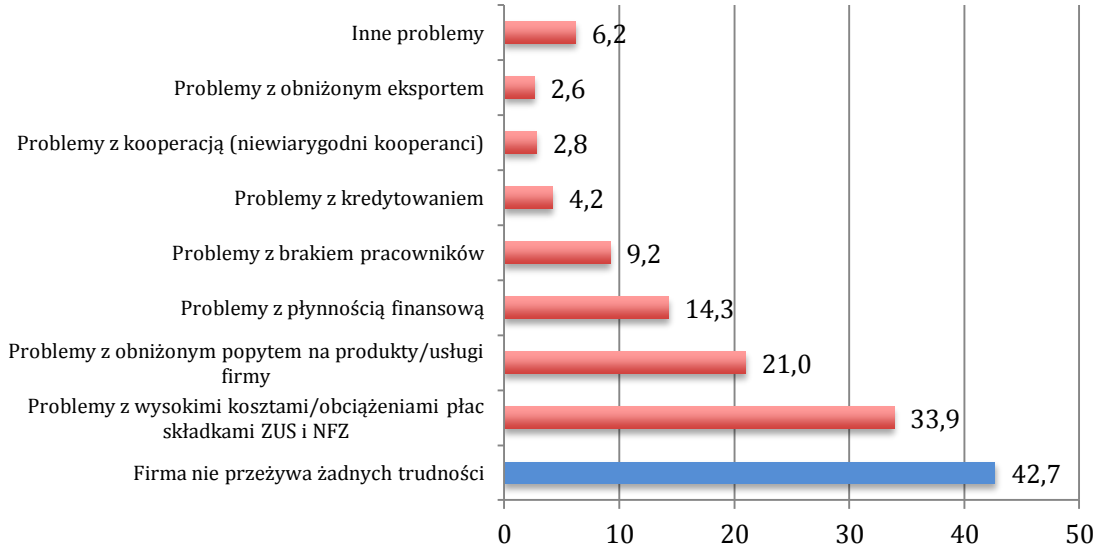
(4) Wiek firmy

Ocena obecnej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa uzupełniona została o pytanie dotyczące bieżących problemów, na które napotykają badane firmy (por. rys. 6). Spośród przedstawicieli przedsiębiorstw deklarujących borykanie się z bieżącymi problemami (prawie 43% zadeklarowało, że obecnie nie przeżywa żadnych trudności) stosunkowo najczęściej wskazywano na problemy wynikające z wysokich kosztów oraz obciążeń ubezpieczeniowych i fiskalnych (prawie 34% deklaracji). Odpowiednio na drugim i trzecim miejscu w rankingu problemów znalazły się z kolei problemy wynikające z obniżenia popytu oraz z zakłócenia płynności finansowej (wskazywał na nie co piąty badany przedstawiciel przedsiębiorstw). Należy jednocześnie zauważyć, iż jedynie mniej niż co dziesiąte przedsiębiorstwo deklarowało problemy z brakiem pracowników. Problemy z niedoborem pracowników były przy tym nieznacznie częściej zgłaszane przez przedsiębiorstwa mające swoją siedzibę w powiecie poznańskim. Do kategorii innych problemów zaliczono: problemy z odzyskiwaniem długów, wahania kursów walut, nierealne oczekiwania kontrahen-

tów, problemy w funkcjonowaniu instytucji państwowych (np. Urzędów Skarbowych) oraz działalność władz Poznania.

Przyglądając się danym zamieszczonym w aneksie tabelarycznym, można również wskazać, że problem z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ zgłaszany był znacznie częściej przez przedsiębiorstwa posiadające siedzibę w Poznaniu (36% deklaracji), niż przez firmy ulokowane w powiecie poznańskim (niespełna 29% wskazań). Podobnie na wysokie koszty pracy wskazywali znacznie częściej przedstawiciele mniejszych przedsiębiorstw (w grupie firm mikro oraz firm małych na problem ten wskazało odpowiednio 34,1 oraz 43,1 procent badanych; dla kontrastu wysokie koszty pracy stanowiły znaczący kłopot jedynie dla 8,5% firm największych), a także przedsiębiorstwa o mniejszych deklarowanych przychodach netto (praktycznie im większe przychody, tym rzadziej wskazywano na problem obciążenia wysokimi kosztami pracy). W zakresie pozostałych problemów nie zauważono już znaczących dysproporcji badanymi przedsiębiorstwami, może z wyjątkiem problemów z obniżonym popytem na produkty i usługi, który deklarowany był nieco częściej przez przedsiębiorców z Poznania (23,2% wskazań), niż tych z powiatu poznańskiego (niespełna 17% wskazań).

Rysunek 5. Ranking aktualnych problemów firm wskazywanych przez badanych przedsiębiorców (w %)*

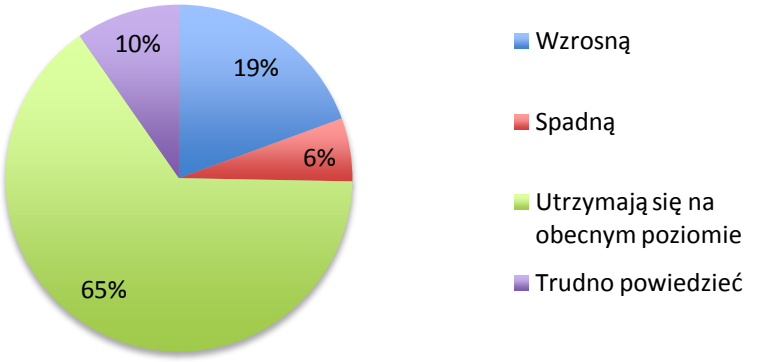


* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualnie problemy z*:? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

***

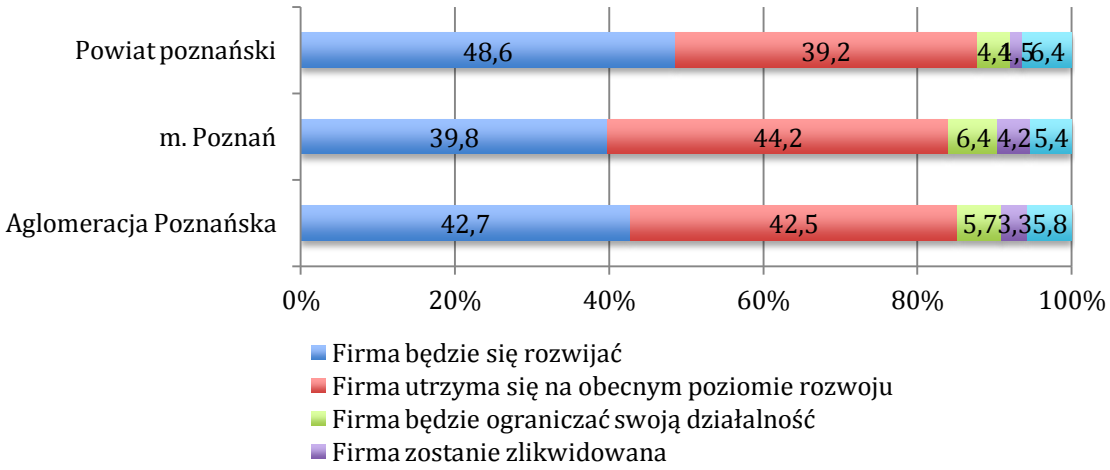
Drugim elementem analizy uczyniono pytania dotyczące perspektyw zmian sytuacji gospodarczej badanych przedsiębiorstw.

Rysunek 6. Oczekiwana zmiana wysokości płac w przedsiębiorstwie w ciągu następnych 12 miesięcy (w %)*



* Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy spodziewa się Pan/Pani, że w Pana/Pani firmie płace:

Rysunek 7. Perspektywy rozwoju przedsiębiorstwa (w %)*



* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pan/Pani perspektywy firmy / instytucji na najbliższe lata*?

W odniesieniu do przewidywanych zmian wysokości wynagrodzeń w przedsiębiorstwie, przeważająca większość respondentów nie przewiduje ich zmian (65%), natomiast prawie co piąte przedsiębiorstwo przewiduje wzrost płac na przestrzeni następnych 12 miesięcy. Podobnie jak w przypadku poprzednich pytań, warto zauważyć, że na tle pozostałych przedsiębiorstw wyróżniają się firmy eksportujące, importujące, posiadające udział kapitału zagranicznego oraz największe, tzn. zatrudniające pow. 250 osób – chociaż w

każdym przypadku częstsze są deklaracje wzrostu płac, to jednak okazały się one nieistotne statystycznie[19].

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw przewiduje dalszy rozwój lub przynajmniej utrzymanie obecnego poziomu rozwoju; jedynie nieznaczny odsetek badanych przewiduje ograniczenie działalności lub likwidację przedsiębiorstwa. Należy przy tym wskazać na istotny statystycznie kontrast pomiędzy firmami działającymi na terenie powiatów grodzkiego i ziemskiego: przedsiębiorstwa powiatu poznańskiego deklarują przeciętnie wyższy optymizm odnośnie własnych perspektyw rozwojowych[20]. Przyglądając się odpowiedniej tabeli zamieszczonej w aneksie 3, trzeba jednocześnie wskazać na zdecydowanie ponadprzeciętny optymizm wyrażany przez przedsiębiorstwa: eksportujące towary lub usługi (ponad 67% firm eksportujących towary wyraziło przekonanie, że firma będzie się rozwijać; jednocześnie wśród firm nieprowadzących eksportu opinie taką wyraziło niespełna 40% całości)[21], prowadzące import towarów lub usług (przekonanie o rozwoju firmy wyraziło ponad 52% przedsiębiorstw tego typu)[22], posiadające udział kapitału zagranicznego (przedstawiciele takich firm deklarowali w ponad 65% przekonanie o dalszym rozwoju swojej firmy)[23], o najwyższych deklarowanych przychodach (w grupie przedsiębiorstw o szacunkowym przychodzie pow. 5 mln. PLN odsetek opinii o dalszym rozwoju firmy wynosił prawie 64%)[24] oraz zatrudniające pow. 250 pracowników (w największych firmach o dalszym rozwoju przekonanych było nieco ponad 58% wszystkich badanych)[25].

Podobnie jak w przypadku oceny obecnej sytuacji gospodarczej, tak i dla prognozy jej poprawy, skonstruowany został wskaźnik zbiorczy oparty na trzech pytaniach. Pierwsze z nich dotyczyło przewidywanego wzrostu płac, drugie perspektyw rozwoju formy na najbliższe lata, trzecie z kolei prognozy zmiany wyników finansowych firmy. Sposób wyznaczania wartości tego indeksu opisany został poniżej, rys. 8.

[19] Eksport: X^2=5,885, df=3, p-wartość=0,117; import: X^2=3,317, df=3, p-wartość=0,139; udział kapitału zagranicznego: X^2=3,587, df=3, p-wartość=0,310; wielkość zatrudnienia: X^2=7,249, df=9, p-wartość=0,611.

[20] X^2=7,472, df=3, p-wartość=0,094.

[21] X^2=31,789, df=4, p-wartość<0,001.

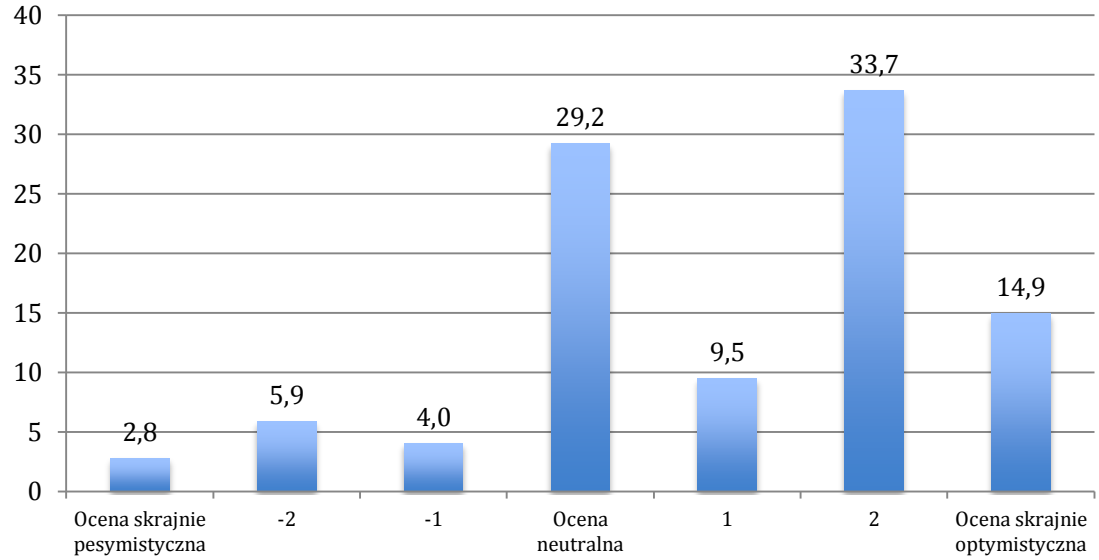
[22] X^2=10,454, df=4, p-wartość=0,033.

[23] X^2=7,652, df=4, p-wartość=0,101.

[24] X^2=29,747, df=28, p-wartość=0,375.

[25] X^2=9,171, df=12, p-wartość=0,680.

Rysunek 8. Indeks prognozy poprawy sytuacji gospodarczej, ekonomicznej i finansowej* – rozkład wartości (w %)



* Wartość indeksu wyznaczona została w oparciu o odpowiedzi badanych osób na trzy pytania: Pytanie 4.: *Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy spodziewa się Pan/pani, że w Pana/Pani firmie płace*? Odpowiedziom: *Wzrosną* przypisana została wartość 1, *Utrzymają się* oraz *Trudno powiedzieć* – wartość 0, z kolei *Spadną* przypisano wartość -1; Pytanie 5: *Jak ocenia Pan/Pani perspektywy firmy/instytucji na najbliższe trzy lata*? Odpowiedziom: *Firma będzie się rozwijać* przypisano wartość 1, *Firma utrzyma się na obecnym poziomie* oraz *Trudno powiedzieć* przyporządkowano 0 pkt., natomiast odpowiedziom *Firma będzie ograniczać swoją działalność* oraz *Firma zostanie zlikwidowana* przypisano -1 pkt.; Pytanie 3: *Czy spodziewa się Pan/Pani polepszenia wyników finansowych z ubiegłego roku*? Odpowiedzi: *Tak* przypisano wartość 1, *Trudno powiedzieć* wartość 0, natomiast *Nie* przypisano wartość -1. Wynik indeksu powstaje poprzez zsumowanie punktów uzyskanych w ramach każdego pytania. Minimalna wartość indeksu wynosi -3 i oznacza ocenę skrajnie pesymistyczną, wartością neutralna jest 0, z kolei maksymalna wartość 3 oznacza ocenę skrajnie optymistyczną.

Przyglądając się rozkładowi wartości indeksu, można zauważyć znaczącą dominację ocen optymistycznych wyrażanych przez prawie 60% wszystkich badanych przedsiębiorców. Dla kontrastu wystarczy zauważyć, że oceny pesymistyczne stanowiły nieco ponad 10% całości. Z kolejnego, rys. 9, można też odczytać, że nieco większym poziomem optymizmu charakteryzowały się przedsiębiorstwa posiadające siedzibę w Poznaniu[26], o większym przychodzie netto za rok poprzedni[27], firmy duże zatrudniające pow. 250 pracowników[28] oraz przedsiębiorstwa relatywnie młodsze[29]. Różnice okazały się statystycznie istotne jedynie w odniesieniu do wieku firmy.

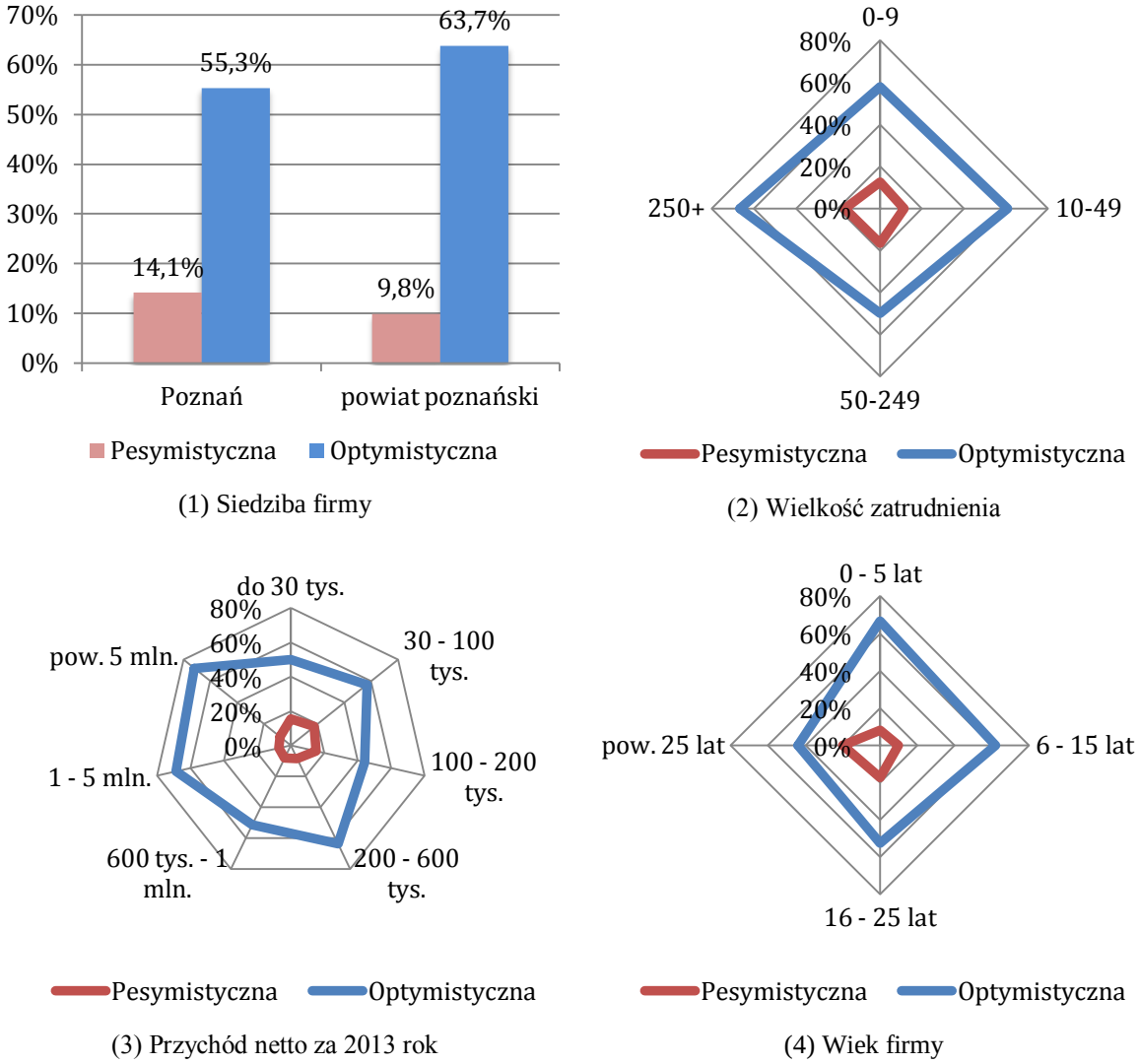
[26] X^2=4,408, df=2, p-wartość=0,110.

[27] X^2=1,693, df=6, p-wartość=0,946.

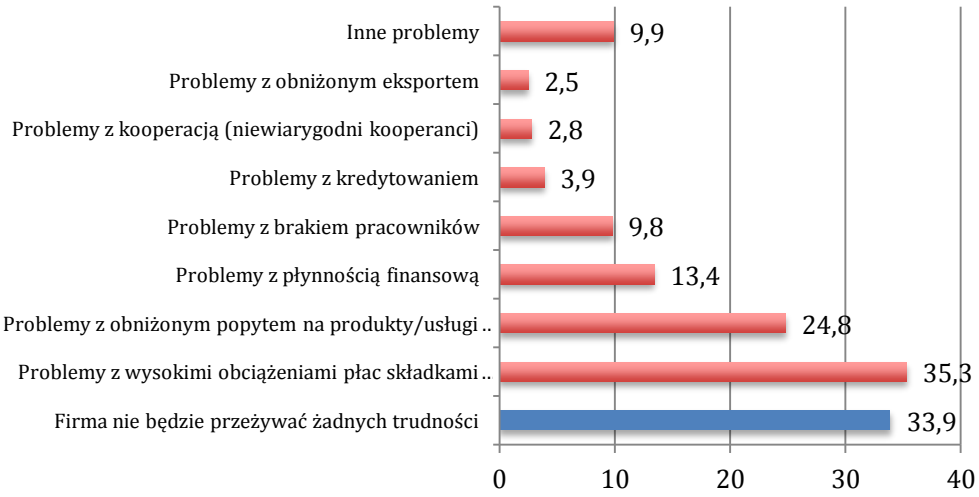
[28] X^2=18,822, df=14, p-wartość=0,172.

[29] X^2=14,694, df=6, p-wartość=0,012.

Rysunek 9. Indeks prognozy poprawy sytuacji gospodarczej – wybrane zróżnicowania



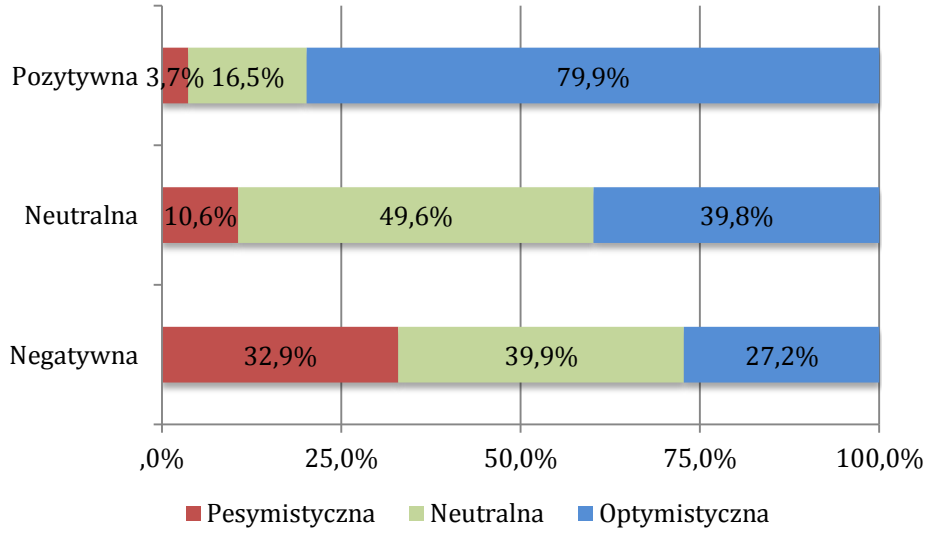
Rysunek 10. Ranking spodziewanych problemów w firmie wskazywanych przez badanych przedsiębiorców (w %)*



* Respondentom zadano pytanie: *Jakich problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa spodziewa się Pan/Pani w najbliższym 12 miesięcznym okresie*:; Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Na rys. 10 zaprezentowany został ranking spodziewanych problemów w firmie wyrażanych przez badanych przedsiębiorców. Otrzymane uszeregowanie problemów przewidywanych odzwierciedla w zasadzie strukturę problemów aktualnie doświadczanych. Zasadniczą różnicą pozostaje jednak istotnie niższy odsetek przedsiębiorstw, których przedstawiciele deklarowali, iż nie spodziewają się w nadchodzącym roku żadnych trudności (33,9%), od odpowiedniego odsetka w ramach oceny sytuacji bieżącej (42,7%).

Rysunek 11. Prognoza poprawy sytuacji gospodarczej a ocena sytuacji obecnej (w %)



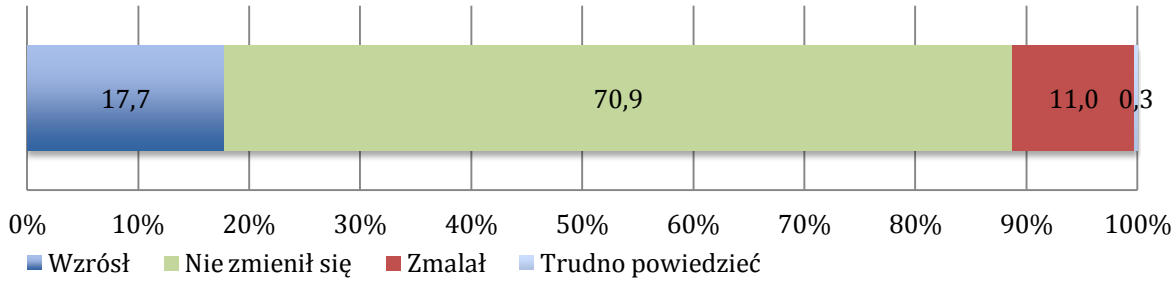
Na zakończenie tej części analizy, warto rozpatrzyć w jaki sposób ocena obecnej sytuacji gospodarczej przekłada się na prognozę jej zmiany (rys. 11). Wyniki potwierdzają silne uwarunkowanie prognozy zmiany sytuacji gospodarczej ze względu na ocenę stanu obecnego. Wystarczy powiedzieć, że w kategorii badanych przedsiębiorstw pozytywnie ewaluujących sytuację obecną, przewaga odsetka respondentów wyrażających opinię optymistyczną, nad badanymi przekonanymi o tym, że sytuacja gospodarcza ulegnie pogorszeniu, była jednoznaczna i wynosiła od ponad 75pp. Z kolei w kategorii badanych przedstawicieli przedsiębiorstw negatywnie ewaluujących obecną sytuację gospodarczą przeważały prognozy pesymistyczne nad optymistycznymi. Ogólnie zatem, przyrost odsetka pesymistycznych prognoz poprawy sytuacji gospodarczej dało się zauważyć wraz z obniżaniem oceny sytuacji obecnej i zarazem, przyrost odsetka prognoz optymistycznych był bardzo widoczny wraz z lepszą ewaluacją sytuacji bieżącej. Obie zmienne są silnie powiązane zależnością wprost-proporcjonalną[30].

[30] rs-Spearman=0,580, p-wartość<0,001.

III.2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej

Punktem wyjścia diagnozy potrzeb kadrowych uczyniono dotychczasowe oraz przewidywane zmiany poziomu zatrudnienia. W następnej kolejności zapytano przedstawicieli badanych przedsiębiorstw o motywacje dokonywanych zmian w ich firmach oraz kategorie pracowników objętych zarówno zwolnieniami, jak też i planowanym zatrudnieniem. Rysunek 12 przedstawia rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie o zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie. Na rysunku 13 zaprezentowano zróżnicowanie w odsetkach tych odpowiedzi (przy czym kategorię „wzrósł" przeciwstawiono kategorii „zmalał"), w wyróżnionych grupach przedsiębiorstw. Szczegółowe dane dotyczące rozkładów odpowiedzi we wszystkich analizowanych kategoriach przedsiębiorstw zawiera odpowiednia tabela w aneksie 3.

Rysunek 12. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy* (w %)



* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak zmienił się poziom zatrudnienia w Pana/Pani firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy*?

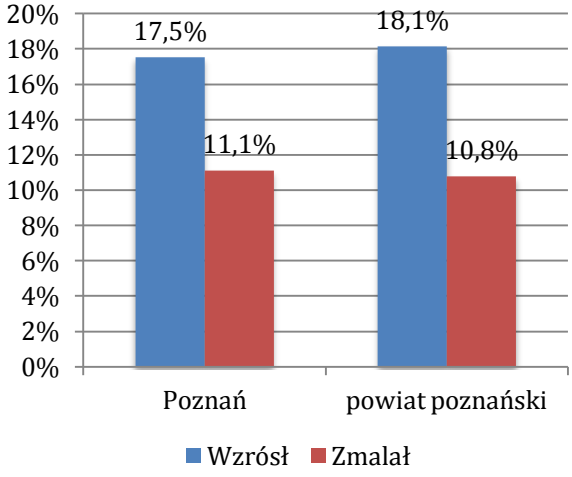
W przeważającej większości badanych przedsiębiorstw (ponad 70%) deklarowano, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie zmienił się poziom zatrudnienia. W sumie można jednak zaobserwować nieznaczną przewagę firm, których przedstawiciele deklarowali wzrost zatrudnienia, aniżeli przedsiębiorstw, w których poziom zatrudnienia uległ zmniejszeniu. Przyglądając się zróżnicowaniu odpowiedzi na zadane pytanie w wybranych grupach przedsiębiorstw (tab. w aneksie 3), można przede wszystkim zauważyć, że rozkład odpowiedzi w firmach posiadających siedzibę w Poznaniu był praktycznie taki sam, jak w firmach zarejestrowanych w powiecie poznańskim[31]. Biorąc pod uwagę podział na firmy z udziałem (i bez udziału) kapitału zagranicznego, a także na firmy deklarujące eksport (lub brak eksportu) towarów i usług, daje się zauważyć wyraźnie większy odsetek odpowiedzi wskazujących na wzrost zatrudnienia. W firmach z udziałem kapitału zagranicznego było to 30,9% w stosunku do 17,1%[32], natomiast w firmach eksportujących towary i usługi,

[31] X^2=0,291, df=3, p-wartość=0,966.

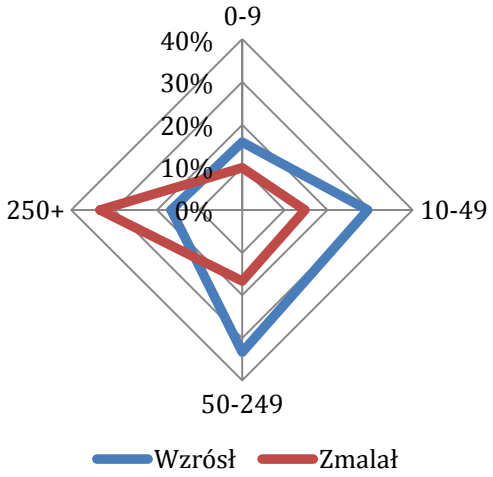
[32] X^2=47,400, df=24, p-wartość=0,002.

33,9% w porównaniu do 14,3%[33]. Warto zaznaczyć, że wraz ze wzrostem deklarowanego szacunkowego przychodu netto za rok 2013 wzrastał też odsetek przedsiębiorców deklarujących wzrost zatrudnienia (dla kontrastu można wskazać, że w filmach o przychodzie nie większym niż 30 tys. PLN wzrost zatrudnienia deklarowało jedynie 6,4% przedsiębiorstw, natomiast w firmach o najwyższych dochodach było już to ponad 40% wszystkich odpowiedzi)[34]. Niezwykle ciekawą obserwacją jest również zdecydowanie największy odsetek odpowiedzi wskazujących na spadek zatrudnienia w największych firmach, tj. zatrudniających pow. 250 pracowników[35].

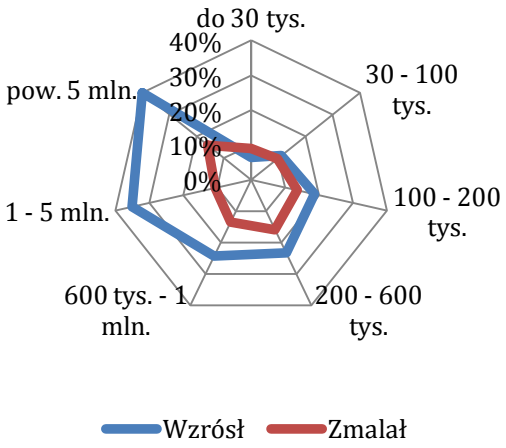
Rysunek 13. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy – wybrane zróżnicowania



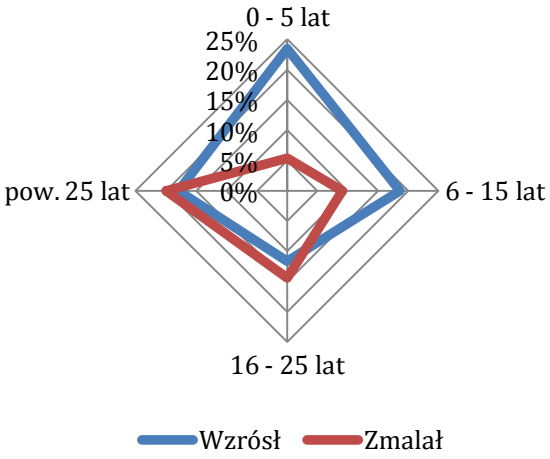
(1) Siedziba firmy



(2) Wielkość zatrudnienia



(3) Przychód netto za 2013 rok



(4) Wiek firmy

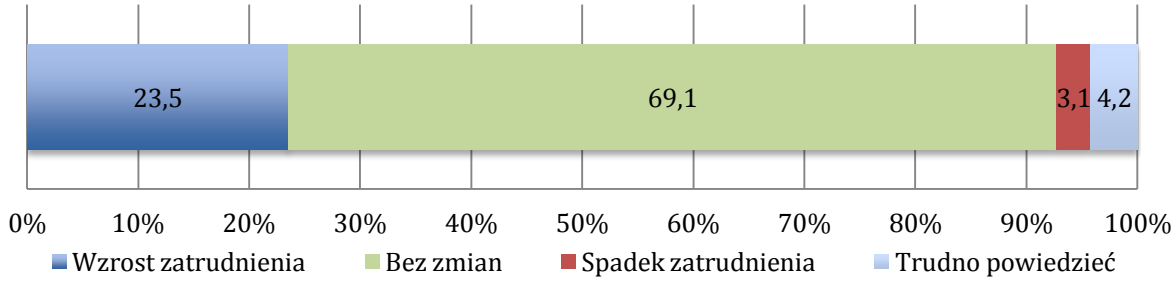
[33] X^2=13,141, df=3, p-wartość=0,004.

[34] X^2=25,599, df=21, p-wartość=0,001.

[35] X^2=24,182, df=9, p-wartość=0,004.

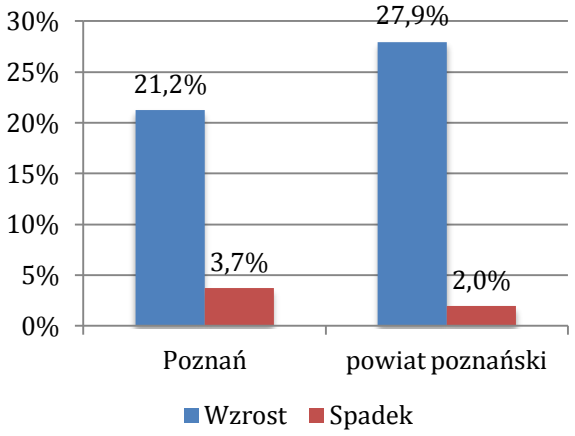
Pytanie o wzrost lub spadek zatrudnienia w 12 miesiącach poprzedzających badanie uzupełnione zostało pytaniem o przewidywane zmiany w zatrudnieniu w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Rysunek 14 Przewidywany wzrost zatrudnienia w okresie następnych 12 miesięcy* (w %)

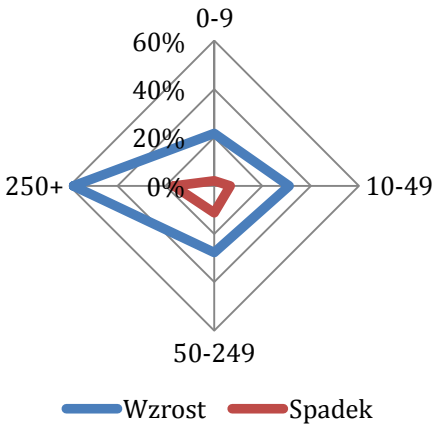


* rozkład odpowiedzi na pytanie: *czy ogólnie rzecz biorąc, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy przewiduje Pan/Pani w swojej firmie:*?

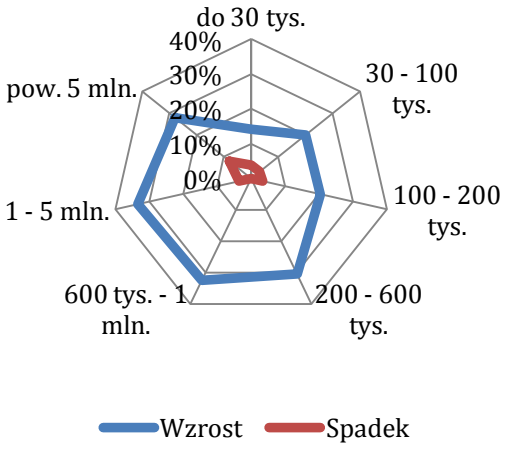
Rysunek 15. Przewidywane zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie następnych 12 miesięcy – wybrane zróżnicowania



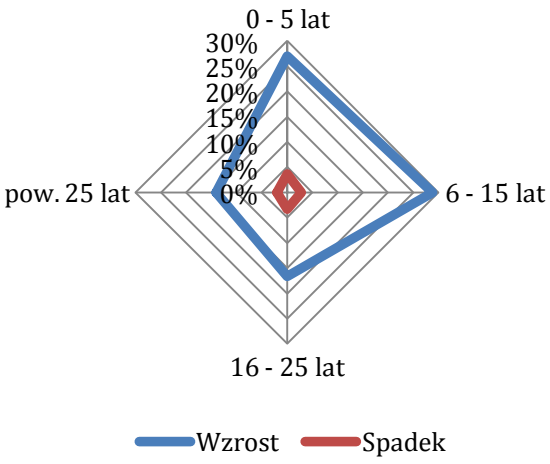
(1) Siedziba firmy



(2) Wielkość zatrudnienia



(3) Przychód netto za 2013 rok



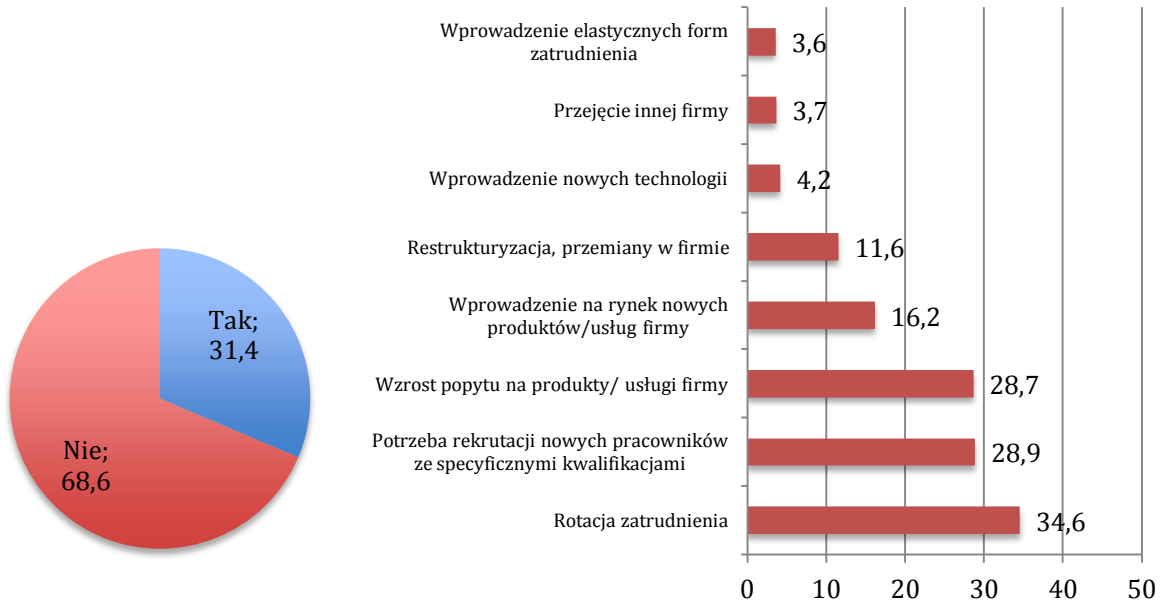
(4) Wiek firmy

Porównując przewidywany wzrost zatrudnienia z rozkładem odpowiedzi dotyczących zmian, jakie zaszły w poprzednich 12 miesiącach, zauważalne jest zwiększenie odsetka

deklaracji dotyczących spodziewanego wzrostu liczby osób pracujących w badanych przedsiębiorstwach (przekonanie o tym, ze zatrudnienie wzrośnie wyraża ponad 23% badanych). Wyłącznie nieliczni przedstawiciele badanych firm przewidują zmniejszenie poziomu zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach (nieco ponad 3%).

Zachodzi przy tym wyraźny kontrast pomiędzy powiatem grodzkim i ziemskim – przedsiębiorstwa działające w powiecie poznańskim przeciętnie częściej deklarują zwiększenie zatrudnienia, dominuje jednak przekonanie, że poziom zatrudnienia nie ulegnie zmianom[36]. Zdecydowanie częściej wzrost zatrudnienia deklarują badani z przedsiębiorstw posiadających udziały kapitału zagranicznego (51,8%), niż przedstawiciele firm wyłącznie z kapitałem polskim (22,1%)[37]. Podobnie zresztą, znacznie większy odsetek odpowiedzi przewidujących wzrost zatrudnienia odnotowano w firmach eksportujących towary i usługi (41,6%), niż w firmach nie prowadzących takiej działalności (19,7%)[38]. Co ciekawe, chociaż w firmach największych (tzn. pow. 250 pracowników) odnotowano największy odsetek deklaracji o spadku zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach, to jednocześnie w firmach takich odnotowano zdecydowanie największy odsetek optymistycznych prognoz dotyczących wzrostu zatrudnienia w przyszłości (58,5%)[39].

Rysunek 16 Deklaracja faktu zatrudnienia pracowników w ostatnich 12 miesiącach* oraz ranking czynników decydujących o zatrudnieniu nowych pracowników (w %)**



(1) deklaracja zatrudnienia (2) Ranking czynników

* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudniono nowych pracowników*?
** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Które z wymienionych czynników zadecydowały o zatrudnieniu nowych pracowników*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu czynników.

[36] X^2=0,291, df=3, p-wartość=0,962.

[37] X^2=42,629, df=24, p-wartość=0,011.

[38] X^2=13,452, df=3, p-wartość=0,003.

[39] X^2=44,608, df=9, p-wartość<0,001.

Poza pytaniami o globalne zmiany poziomu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach oraz o przewidywane zmiany zatrudnienia w przyszłości, badanych poproszono również, by wskazali, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili nowych pracowników. Pytanie to posłużyło do wyselekcjonowania przedsiębiorstw, których przedstawicieli zapytano następnie o główne motywy skłaniające do decyzji pracodawców o zatrudnieniu nowych pracowników.

W pierwszej kolejności można wskazać, że niespełna 1/3 wszystkich badanych przedsiębiorstw deklarowała zatrudnienie nowych pracowników w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie. Zdecydowanie częściej fakt zatrudnienia nowych osób zgłaszały przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego (55,2%), prowadzące eksport lub import towarów i usług (53,8%)[40], a także duże przedsiębiorstwa (aż 91,5%)[41] oraz te o wyższych przychodach netto za rok 2013 (w firmach o przychodzie co najmniej 5 mln odsetek wskazań na „tak" wyniósł ponad 60%)[42]. Jednocześnie nie zaobserwowano praktycznie żadnych różnic w deklaracjach dotyczących zatrudnienia nowych pracowników z uwagi na miejsce siedziby firmy[43].

Do najczęściej deklarowanych powodów zatrudnienia nowych pracowników zaliczyć należy rotację zatrudnienia (najczęściej wskazywana przez największe przedsiębiorstwa), a następnie potrzebę rekrutacji nowych pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami (dominujący powód rekrutacji w firmach o najmniejszych przychodach) oraz wzrost popytu na towary i usługi (przeważający w firmach z kapitałem zagranicznym oraz eksportujących lub importujących towary i usługi).

Poza ustaleniem czynników mających decydujący wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnianiu nowych pracowników, podjęto również próbę określenia motywów skłaniających pracodawców do podjęcia decyzji o zwolnieniu pracowników. Odpowiednie pytania zadawano wyłącznie tym przedsiębiorcom, którzy w trakcie wywiadu zadeklarowali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy przeprowadzono zwolnienia pracowników.

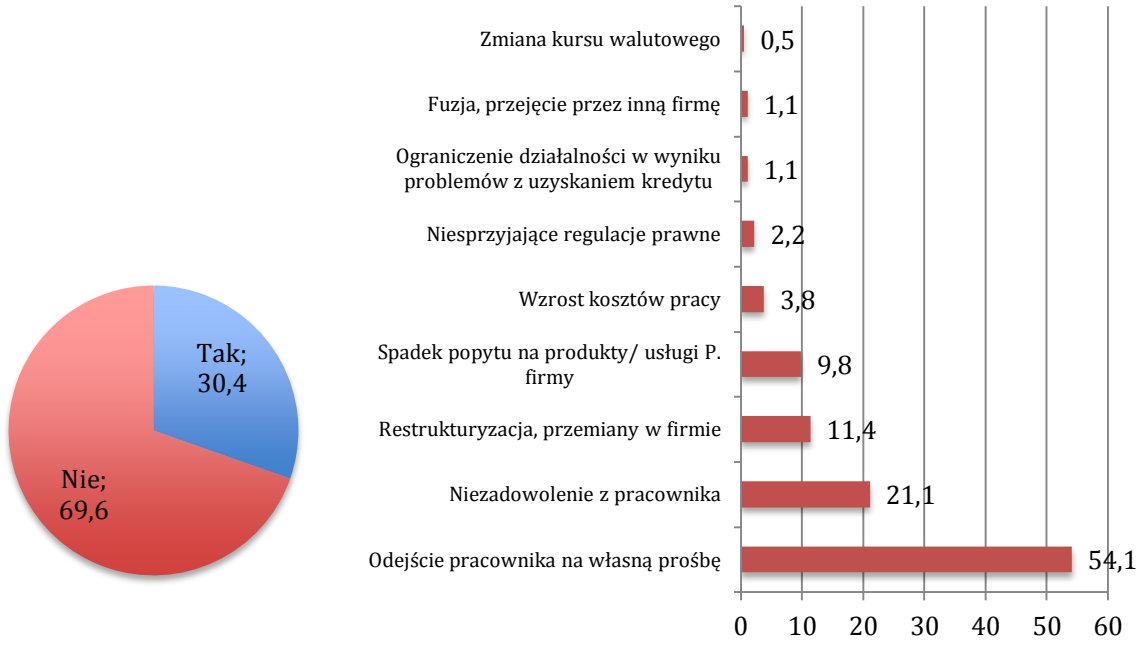
[40] X^2=5,885, df=3, p-wartość=0,310.

[41] X^2=9,171, df=12, p-wartość=0,688.

[42] X^2=19,589, df=21, p-wartość=0,541.

[43] X^2=7,472, df=4, p-wartość=0,113.

Rysunek 17. Deklaracja faktu zwolnienia pracowników w ostatnich 12 miesiącach* oraz ranking czynników decydujących o zwalnianiu pracowników (w %)**



(1) deklaracja zwolnienia (2) Ranking czynników

* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli / zostali zwolnieni pracownicy*?

** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Z jakiego powodu zwolniono tych pracowników*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu powodów.

W prawie co trzecim przedsiębiorstwie zadeklarowano, iż na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy miało miejsce zwolnienie przynajmniej jednego pracownika. Niezwykle symptomatyczne jest to, że zróżnicowanie w rozkładach odpowiedzi na pytanie o zwolnienia pracowników w różnych kategoriach przedsiębiorstw pokrywa się ze zróżnicowaniem w rozkładach odpowiedzi na pytanie o zatrudnianie nowych pracowników. Otóż, najczęściej fakt zwolnienia deklarowali najwięksi przedsiębiorcy (w firmach zatrudniających pow. 250 osób deklarację zwolnienia wyraziło ponad 90% badanych)[44], posiadający udział kapitału zagranicznego (prawie 51%)[45], eksportujące towary i usługi (nieco ponad 45%) oraz firmy o zdecydowanie większych przychodach (wraz ze wzrostem przychodu za rok 2013 wzrasta odsetek deklaracji o zwolnieniu jakiegoś pracownika[46].

Do najczęstszych powodów zwolnienia pracowników zaliczyć należy odejście pracownika na własną prośbę (ponad 54% wszystkich wskazań) – zdecydowanie najczęściej wskazywane w dużych firmach (72%) oraz o największych przychodach za rok ubiegły (77% wskazań). Mniej więcej w co piątym przypadku zwolnienia dochodziło do niego w związku z niezadowoleniem z pracownika – częsty powód zwolnień w firmach z udziałem

[44] X^2=32,611, df=3, p-wartość<0,001.

[45] X^2=13,481, df=1, p-wartość=0,010.

[46] X^2=31,538, df=7, p-wartość<0,001.

kapitału zagranicznego, natomiast zdecydowanie rzadsze były zwolnienia wynikające z restrukturyzacji lub konieczności zmniejszenia zatrudnienia w związku ze spadkiem popytu na produkty lub usługi świadczone przez firmę - zdecydowanie najczęściej pojawiająca się motywacja zwolnień w firmach o najmniejszych przychodach.

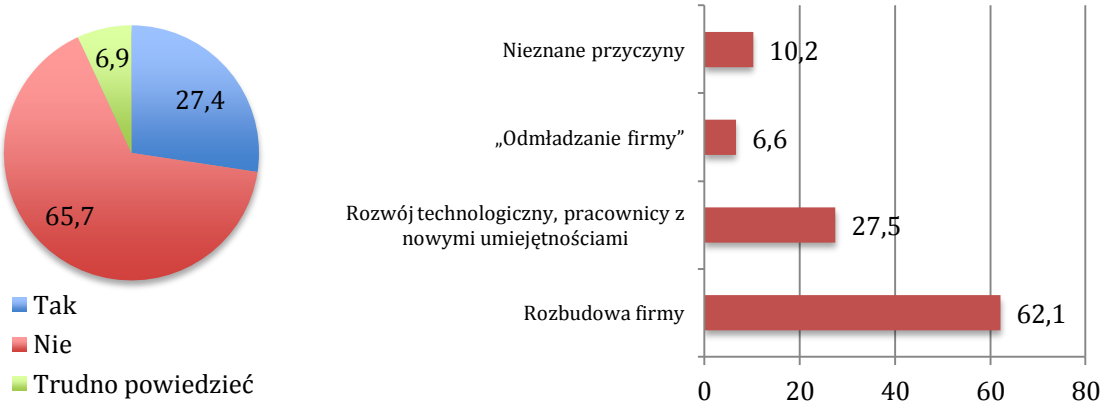
Rysunek 18. Ranking stanowisk pracy objętych zwolnieniami* (w %)



* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jakich stanowisk pracy dotyczyły te zwolnienia*:; Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Zwolnieniami objęci byli przede wszystkim pracownicy biurowi oraz szeroko rozumiana kategoria pracowników, tzw. specjalistów. Zwolnienia pracowników biurowych oraz specjalistów dotyczyły zdecydowanie częściej firm z udziałem kapitału zagranicznego; co więcej, pracownicy wyspecjalizowani zwalniani byli znacznie częściej z firm o niższych przychodach za rok ubiegły. W przypadku pozostałych stanowisk objętych zwolnieniami, zanotowano już znacznie mniejszy odsetek wskazań.

Rysunek 19. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w następnych 12 miesiącach* oraz ranking czynników decydujących o planowanych zatrudnieniach (w %)**



(1) deklaracja zatrudnienia (2) Ranking czynników

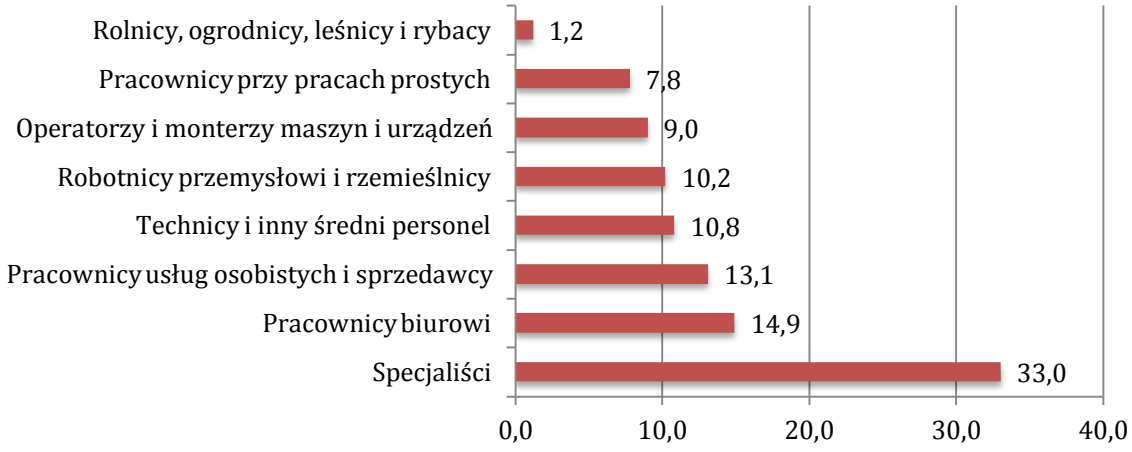
* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się przyjąć w Pan/Pani firmie nowych pracowników*?

** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jakie są główne powody, dla których Pana/Pani firma przewiduje zatrudnienie nowych pracowników*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu powodów.

Pracodawców zapytano również o planowane zatrudnienie nowych osób w następnych 12 miesiącach oraz czynniki decydujące o ewentualnych nowych zatrudnieniach. Rozkłady odpowiedzi na te dwa pytania zawarte zostały na rysunku 19. Dodatkowo przedstawicielom badanych firm, którzy zadeklarowali planowanie zatrudnienia nowych osób, zadano również pytanie o to, na jakie stanowiska pracy planują przyjąć nowych pracowników (rys. 20).

Biorąc pod uwagę plany zatrudniania nowych pracowników jako główną motywację przywołuje się rozbudowę firmy, a na drugim miejscu rankingu znajdują się potrzeby związane z rozwojem technologicznym i pozyskiwaniem pracowników posiadających nowe umiejętności. Należy zwrócić również uwagę na istotny kontrast pomiędzy powiatem grodzkim i ziemskim w deklaracji zatrudniania nowych pracowników (dokładne zróżnicowania znajdują się w odpowiedniej tabeli w aneksie 3): w m. Poznań plany zatrudnienia nowych pracowników deklaruje 24%, a w powiecie poznańskim 33% przedsiębiorstw[47]. Znacznie częściej deklarację zatrudnienia wyrażali również: przedstawiciele największych przedsiębiorstw, tzn. o liczbie pracowników pow. 250 osób (66,5%)[48], firmy z udziałem kapitału zagranicznego (58,6%)[49], eksporterzy (41,5%)[50] oraz importerzy towarów i usług (36,3%)[51].

Rysunek 20. Ranking stanowisk pracy na które planuje się przyjąć pracowników* (w %)



* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Na jakie stanowiska Pana/Pani firma będzie zatrudniać nowych pracowników*:; Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

[47] X^2=5,387, df=2, p-wartość=0,068.

[48] X^2=15,311, df=6, p-wartość=0,018.

[49] X^2=14,904, df=2, p-wartość=0,001.

[50] X^2=15,886, df=2, p-wartość<0,001.

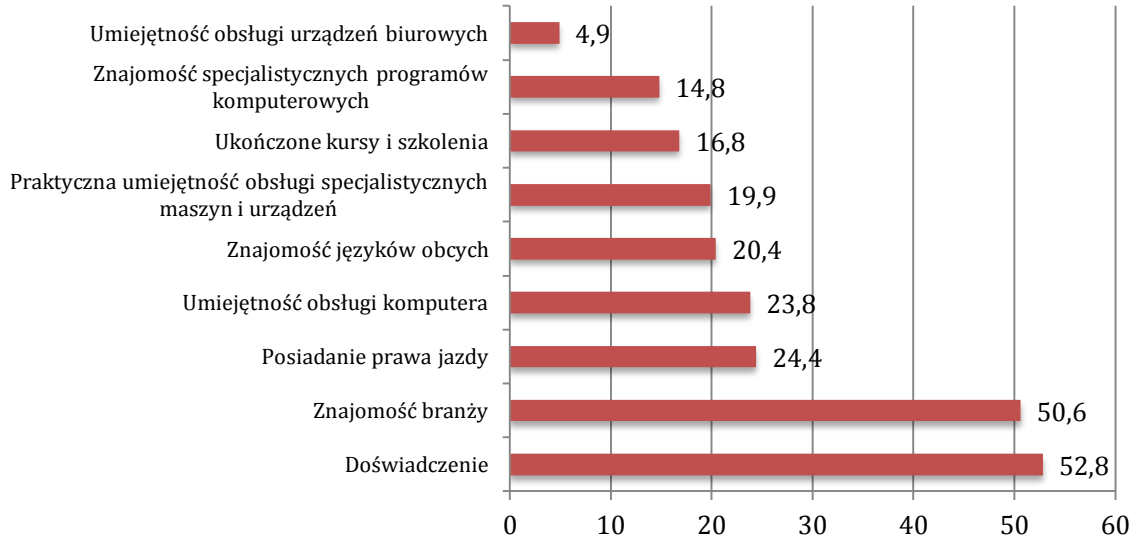
[51] X^2=9,824, df=2, p-wartość=0,007.

Ranking stanowisk pracy na które planuje się przyjęcie nowych pracowników oddaje w zasadzie strukturę zwolnień w ostatnich 12 miesiącach. Przyglądając się rozkładowi uzyskanych odpowiedzi, można łatwo zauważyć dominujące zapotrzebowanie na pracowników wyspecjalizowanych (takich osób poszukiwać będzie się w co trzecim przedsiębiorstwie planującym nowe zatrudnienia). Oczywiście kategoria ta jest bardzo szeroka, można jednak wskazać (por. tabela w aneksie 3), że największe zapotrzebowanie na specjalistów występować będzie w firmach z siedzibą w Poznaniu (41,5%), z udziałem kapitału zagranicznego (46,9%) oraz eksportujących towary i usługi (43,4%).

III.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

Analizę oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy oparto o dwa pytania diagnozujące preferencje dotyczące kompetencji zawodowych (rysunek 21) oraz cech osobowości potencjalnych pracowników (rysunek 22).

Rysunek 21. Ranking oczekiwanych przez pracodawców kompetencji zawodowych wobec kandydatów do pracy* (w %)

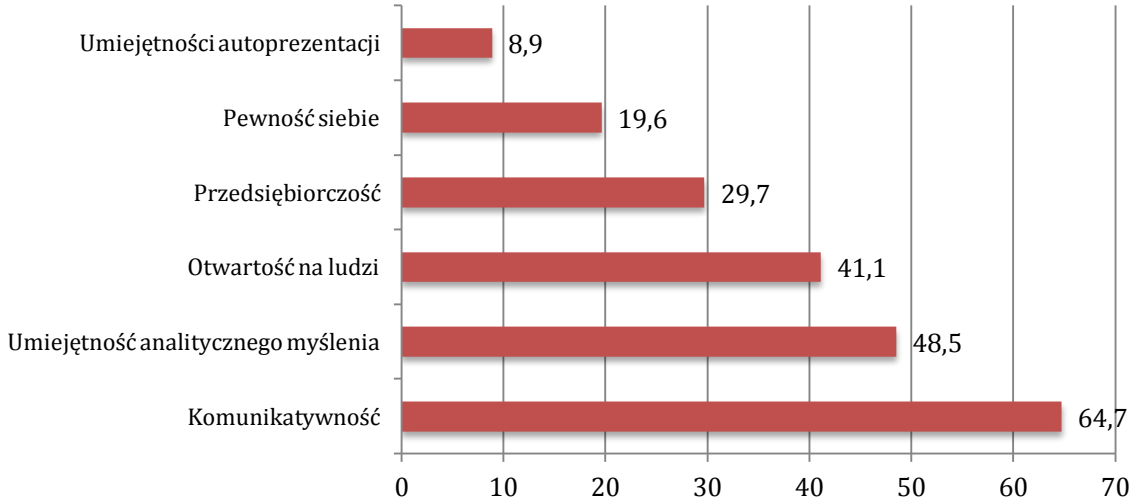


* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Które z podanych elementów przygotowania zawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pana/Pani firmy*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu czynników.

Doświadczenie zawodowe stanowiło rodzaj kompetencji najczęściej uznawanej za pożądaną we wszystkich właściwie kategoriach przedsiębiorstw (z uwagi na siedzibę, wielkość zatrudnienia, udział kapitału zagranicznego, eksport oraz import towarów i usług, a także szacunkowy przychód netto za rok 2013), podobna sytuacja miała miejsce w odniesieniu do znajomości realiów pracy w danej branży (por. odpowiednia tabela w aneksie 3). Pozostałe rodzaje kompetencji były mniej powszechnie oczekiwane. Warto przy tym wskazać, że ukończone kursy i szkolenia, znajomość języków obcych oraz praktyczne umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń były najbardziej preferowane

przez pracodawców firm zatrudniających pow. 250 osób, z kolei w małych firmach, częściej niż w dużych, oczekiwano od pracobiorców znajomości branży, posiadania prawa jazdy, obsługi komputera oraz specjalistycznych urządzeń.

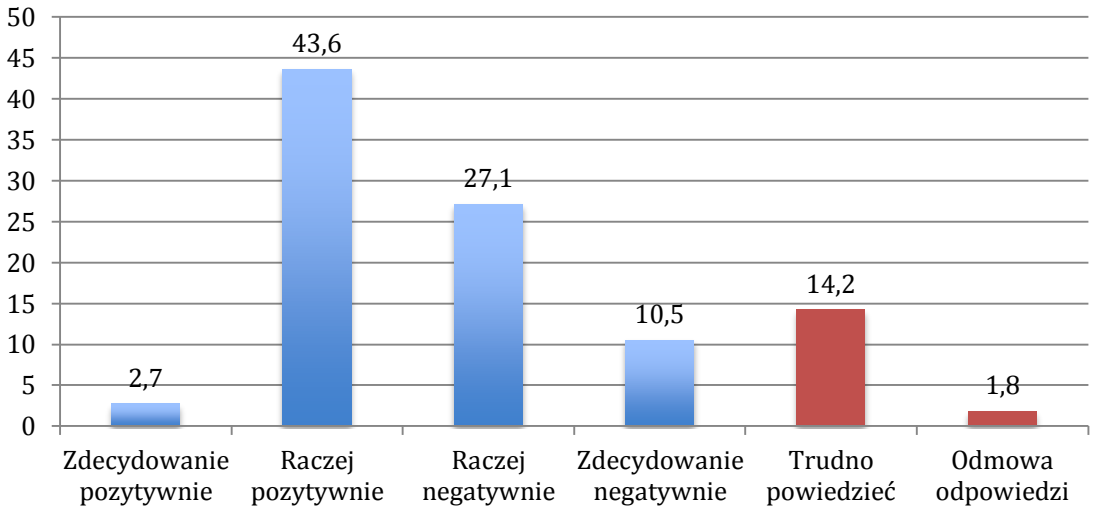
Rysunek 22. Ranking oczekiwanych przez pracodawców kompetencji pozazawodowych wobec kandydatów do pracy* (w %)



* Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Które z podanych elementów przygotowania pozazawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pana/Pani firmy*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu czynników.

Biorąc pod uwagę kompetencje osobowościowe oczekiwane od pracowników, na pierwszym miejscu uplasowała się komunikatywność (zdecydowanie najbardziej preferowana w firmach zatrudniających 250 osób i więcej), za ważne stosunkowo często uznawano również umiejętność analitycznego myślenia (zróżnicowania między kategoriami przedsiębiorstw były niewielkie – por. tabela w aneksie 3) oraz otwartość w kontaktach z innymi ludźmi (tutaj również uzyskano niewielkie zróżnicowania pomiędzy analizowanymi kategoriami przedsiębiorstw).

Rysunek 23 Ocena przygotowania absolwentów do pracy* (w %)



* Odsetek odpowiedzi na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia przygotowanie absolwentów do pracy w Pana/Pani firmie*?

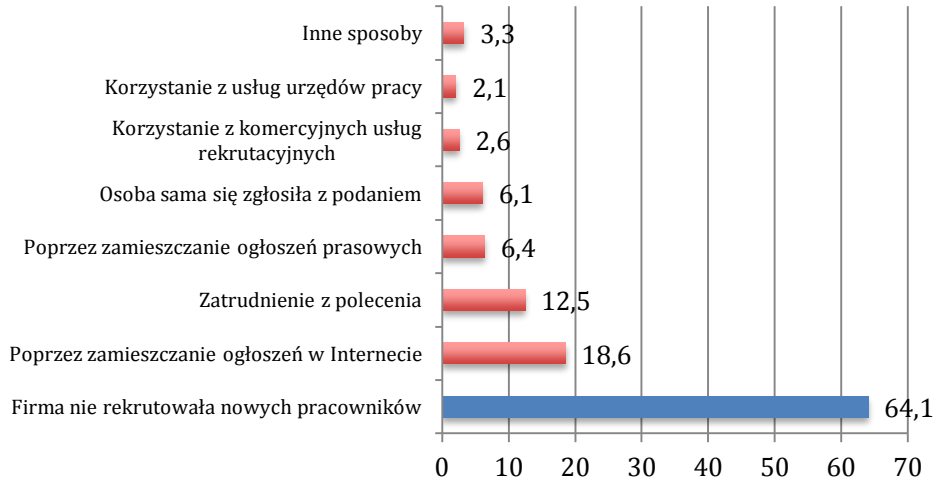
Ostatnim elementem diagnozy w ramach analizy oczekiwań pracodawców wobec nowych pracowników była ocena przygotowania absolwentów do pracy. Pytanie to sformułowane było w sposób ukierunkowujący ocenę na absolwentów bez podziału na ukończone typy szkół, czy też osiągnięty poziom wykształcenia.

Pomimo obiegowych opinii o zasadniczych brakach w przygotowaniu absolwentów do pracy zawodowej, uzyskane oceny okazały się przeciętnie umiarkowanie pozytywne. Spośród respondentów posiadających zdanie w tej kwestii, zdecydowana większość oceniła przygotowanie absolwentów do pracy jako raczej pozytywne. Niezwykle symptomatyczne pozostaje również niewielkie zróżnicowanie rozkładu opinii o przygotowaniu zawodowym absolwentów w wyróżnionych kategoriach porównawczych badanych firm. W żadnym z analizowanych przypadków – siedziba firmy[52], udział kapitału zagranicznego[53], eksport[54] oraz import towarów i usług[55], a także przychody netto na rok 2013[56] – zróżnicowania nie były statystycznie istotne.

III.4. Sposoby rekrutacji nowych pracowników

W ramach kolejnego bloku pytań podjęto kwestie dotyczące sposobów rekrutacji nowych pracowników. Na rysunku 24 zawarto rozkład odpowiedzi na pytanie zadane przedstawicielom badanych przedsiębiorstw.

Rysunek 24. Deklarowane sposoby rekrutacji nowych pracowników* (w %)



* Respondentom zadano pytanie: *W jaki sposób Pana/Pani firma [instytucja] rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

[52] X^2=8,878, df=5, p-wartość=0,182.

[53] X^2=1,828, df=5, p-wartość=0,872.

[54] X^2=0,640, df=5, p-wartość=0,986.

[55] X^2=3,337, df=5, p-wartość=0,648.

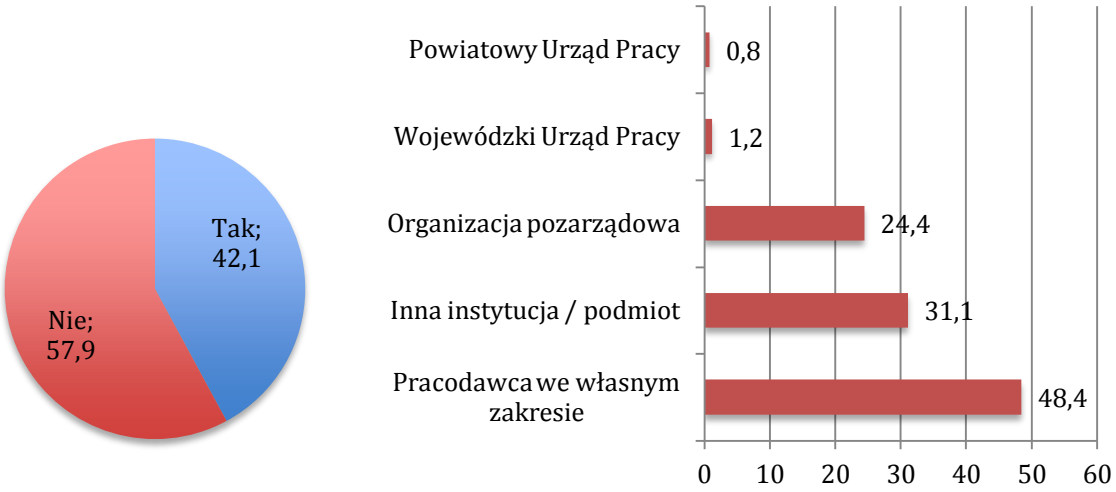
[56] X^2=37,740, df=25, p-wartość=0,345.

Biorąc pod uwagę sposoby rekrutacji nowych pracowników najpopularniejszym sposobem okazało się zamieszczanie ogłoszeń w Internecie. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż sposób ten cieszył się stosunkowo niską popularnością w przypadku firm zatrudniających mniej niż 10 pracowników (jedynie 15,5% wskazań) – im natomiast większe przedsiębiorstwo tym był on częstszy (dla przykładu w największych firmach Internet jest kanałem rekrutacji nowych osób dla prawie 60% wszystkich firm). Dość częstym sposobem zatrudniania nowych osób było przyjęcie kogoś poleconego (dane zamieszczone w aneksie 3 ukazują, że ta forma zatrudnienia nie podlega znacznym zróżnicowaniom w analizowanych kategoriach przedsiębiorstw, chociaż trzeba wskazać, że zatrudnienia z polecenia w ogóle nie występowały w przypadku przedsiębiorstw dużych – popularnością cieszyły się przede wszystkim w firmach małych). Trzecim w kolejności sposobem zatrudniania nowych osób było zamieszczanie ogłoszeń prasowych (zdecydowanie najczęściej preferowane przez największe firmy (16,5% wskazań) oraz przedsiębiorstwa o najwyższych przychodach, tj. pow. 5 mln PLN (16,0%)). Jednocześnie stosunkowo rzadkie okazywało się pozyskiwanie pracowników za pośrednictwem urzędów pracy (najczęściej wskazywane jednak przez duże firmy (8,2%) lub też komercyjnych agencji zatrudnienia (podobnie jak poprzednio najbardziej popularne w firmach dużych (8,5%), przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego (6,9%) oraz w firmach eksportujących (6,6%) oraz importujących (5,3%) towary i usługi).

III.5. Udział pracowników w kształceniu ustawicznym

W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach, przedmiotem zainteresowania uczyniono również ich uczestnictwo w różnych formach kształcenia ustawicznego oraz kwestie związane z organizatorem szkoleń (por. rys. 25). Na wykresie 26 przedstawiono z kolei wybrane zróżnicowania w odpowiedzi na pytanie o udział pracowników w kształceniu ustawicznym w porównywanych kategoriach przedsiębiorstw.

Rysunek 25. Deklaracja faktu uczestniczenia pracowników w dodatkowym kształceniu w ostatnich 12 miesiącach* oraz charakterystyka organizatorów szkoleń (w %)**



(1) uczestniczenie pracowników w dodatkowym kształceniu

(2) Organizator szkolenia

* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/Pani pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach*?

** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Kto był organizatorem tych szkoleń*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Ponad 40% wszystkich badanych pracodawców deklarowało, iż ich pracownicy brali udział w jakiejś formie kształcenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Jednocześnie należy zauważyć, iż najczęściej były to szkolenia prowadzone przez pracodawcę we własnym zakresie na tę formę organizacji szkolenia wskazywały przede wszystkim firmy największe – 72,7% wskazań oraz te posiadające udział kapitału zagranicznego – ponad 80% wskazań); zdecydowanie rzadziej wskazywano natomiast na szkolenia realizowane przez inne podmioty, instytucje lub organizacje pozarządowe. Jedynie nieznaczny odsetek pracodawców deklarował współpracę w tym zakresie z Powiatowym lub Wojewódzkim Urzędem Pracy.

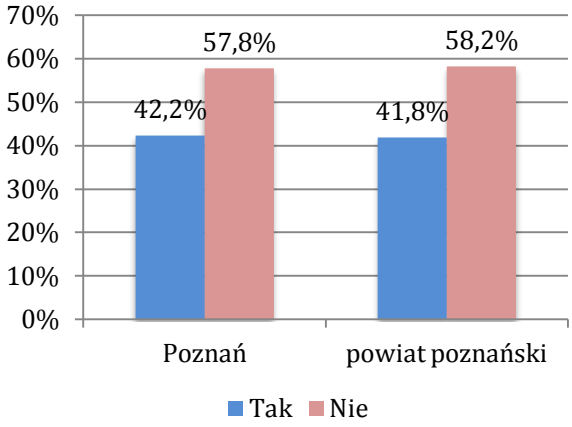
Z danych zaprezentowanych na rys. 25 można odczytać, że zdecydowanie częściej udział pracowników w szkoleniach zgłaszali przedstawiciele największych przedsiębiorstw[57] oraz tych o największym deklarowanych przychodzie netto za rok 2013[58]. W obu przypadkach różnice rozkładów okazały się statystycznie istotne. Warto przy tym wskazać, że nie zaobserwowano różnicy w deklarowanym odsetku udziału pracowników w dodatkowych kursach i szkoleniach wśród firm posiadających siedzibę w Poznaniu oraz na terenie gmin powiatu poznańskiego[59].

[57] X^2=17,375, df=3, p-wartość=0,001.

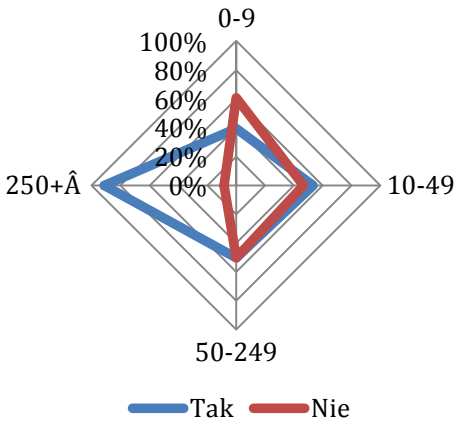
[58] X^2=30,150, df=7, p-wartość<0,001.

[59] X^2=0,017, df=1, p-wartość=0,896.

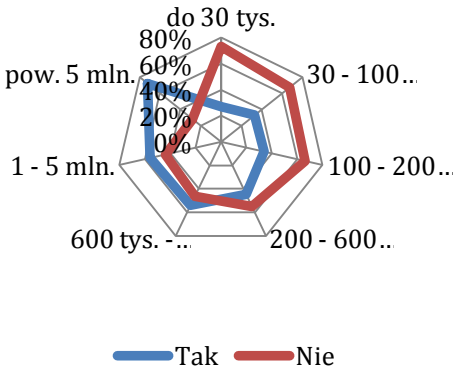
Rysunek 26. Deklaracja faktu uczestniczenia pracowników w dodatkowym kształceniu w ostatnich 12 miesiącach – wybrane zróżnicowania



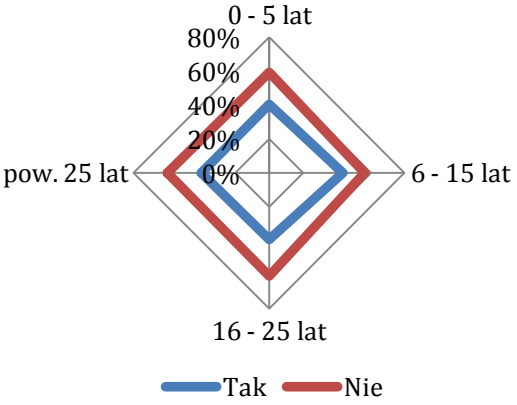
(1) Siedziba firmy



(2) Wielkość zatrudnienia

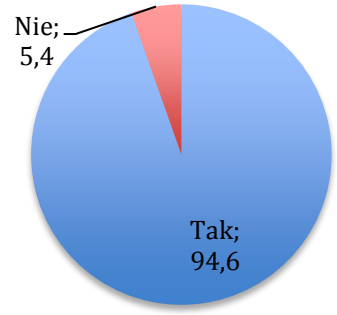


(3) Przychód netto za 2013 rok

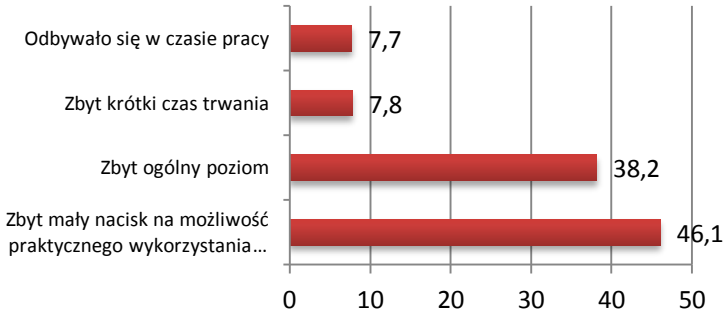


(4) Wiek firmy

Rysunek 27. Deklaracja zadowolenia z efektów szkolenia* oraz charakterystyka głównych wad dodatkowych szkoleń pracowników (w %)**



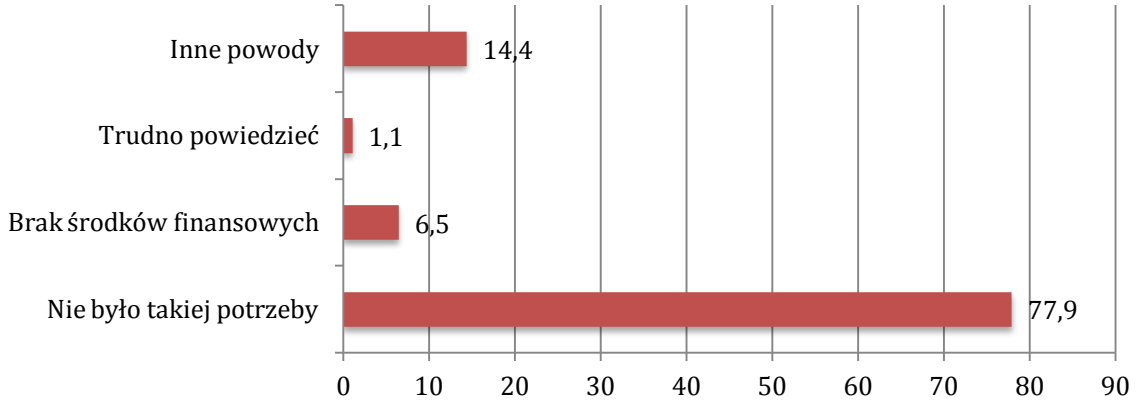
(1) zadowolenie z efektów szkolenia



(2) Główne wady

* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy jest Pan/Pani zadowolony z efektów szkolenia*?
** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jakie były główne wady szkoleń*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Rysunek 28. Deklarowane powody braku organizacji dodatkowych szkoleń* (w %)



* Respondentom zadano pytanie: *Dlaczego Pana/Pani firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie organizowała lub nie wysyłała pracowników na szkolenia*

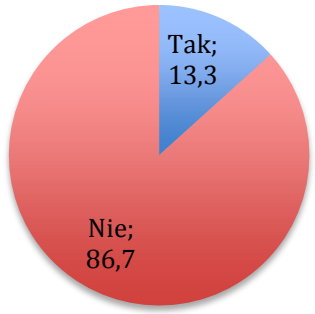
Przedsiębiorcy są w przeważającej mierze zadowoleni z efektów szkoleń pracowników (niezadowolenie wyrażało nieco ponad 5% badanych). Najczęstszym uzasadnieniem negatywnej oceny (6 wskazań) było stwierdzenie, że w szkoleniach kładziony był zbyt mały nacisk na możliwość praktycznego wykorzystania przekazanej wiedzy (5 wskazań) oraz, iż dotyczyły one kwestii zbyt ogólnych (5 wskazań). Innymi uzasadnieniami negatywnej oceny było także przekonanie o zbyt małych wymaganiach stawianych przed kursantami, niedostatecznej liczbie materiałów szkoleniowych oraz barierze językowej. Liczba firm, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniach, a pracodawcy nie byli zadowoleni z efektów szkoleń, jest jednak niewielka i wyciąganie jakichkolwiek wniosków jest w tym względzie niezwykle ryzykowne.

Warto również zwrócić uwagę, że wśród przedstawicieli przedsiębiorstw, których pracownicy nie uczestniczyli w szkoleniach, najczęściej wskazywano na brak takiej potrzeby. Deklarację taką złożyli wszyscy przedstawiciele firm największych oraz o przychodach pow. 5 mln PLN; zdecydowanie rzadziej przytaczano przy tym pozostałe motywacje. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż rzadko w tym kontekście przywoływano ograniczenia o charakterze finansowym, choć stanowiły one nieco większy powód braku organizacji dodatkowych szkoleń dla firm z siedzibą w poznaniu – 8,1%, niż dla przedsiębiorstw z powiatu poznańskiego – 3,4%. Wśród innych powodów braku organizacji dodatkowych szkoleń wskazywano przede wszystkim to, że firma nie zatrudnia żadnych pracowników (37 na 51 wszystkich).W sporadycznych przypadkach zwracano również uwagę na brak szkoleń o odpowiedniej tematyce, brak czasu, dużą rotację kadry, brak zaufania do pracowników. Pojawiło się także uzasadnienie wskazujące na brak ustawowej konieczności organizacji szkoleń.

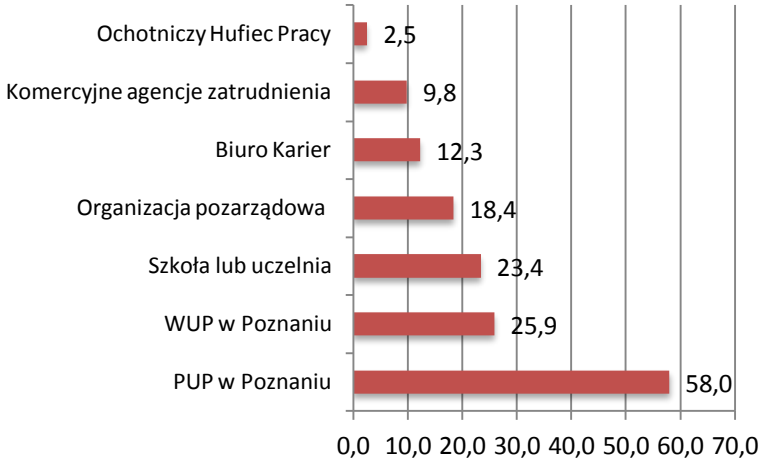
III.6. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy

W ramach diagnozy współpracy przedsiębiorstw z szeroko rozumianymi instytucjami rynku pracy wzięto pod uwagę zarówno częstość podejmowania takiej współpracy, jej zakres oraz obszary współpracy (por. rys. 29). Zagadnienia te uzupełnione zostały blokiem pytań dotyczących problematyki pozyskiwania zewnętrznych danych na temat rynku pracy, charakterystyki źródeł takich danych oraz rodzaju poszukiwanej informacji (por. rys. 30). Całość analiz zamyka pytanie zadane przedstawicielom przedsiębiorstw o to, jak oceniają współpracę ich firm z instytucjami rynku pracy (por. rys. 31).

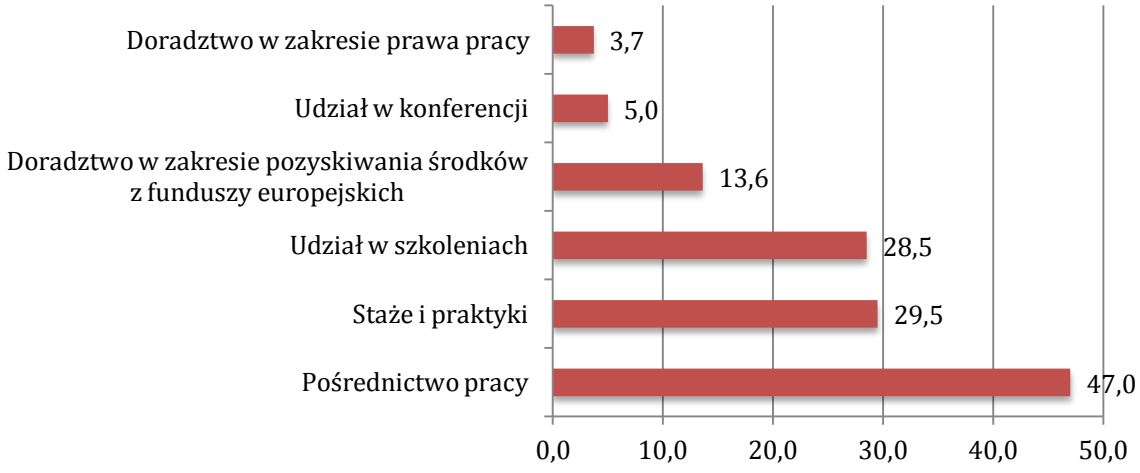
Rysunek 29. Deklaracja współpracy firmy z instytucjami wspierającymi rynek pracy*, charakterystyka podmiotów/instytucji z którymi podejmowano współpracę oraz obszary współpracy*** (w %)**



(1) współpraca z instytucjami wspierającymi rynek pracy



(2) współpraca z instytucjami rynku pracy



(3) obszary współpracy

* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy*?
** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Z jakimi podmiotami / instytucjami wspierającymi rynek pracy Pana/Pani firma do tej pory współpracowała*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi
*** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Współpraca z instytucjami rynku pracy dotyczy jedynie zdecydowanej mniejszości podmiotów (mniej więcej jedna na dziesięć firm podejmuje taką współpracę). Prawdopodobieństwo podjęcia współpracy jest przy tym zdecydowanie wyższe wśród większych przedsiębiorstw[60]. Dla przykładu, w firmach największych, tzn. zatrudniających pow. 250 osób, odsetek firm współdziałających z instytucjami rynku pracy wyniósł aż 57,9%, podczas gdy we wszystkich trzech warstwach o liczbie pracujących do 249 osób nie przekroczył już 18%. Warto podkreślić, że w pozostałych kategoriach porównawczych wyróżnionych z uwagi na: miejsce siedziby firmy[61], udział kapitału zagranicznego[62], eksport[63] lub import towarów i usług[64], a także szacunkowy przychód netto za rok 2013[65], różnice nie były już znaczące.

Do zdecydowanie najczęściej wskazywanych instytucji rynku pracy z którymi badane przedsiębiorstwa podejmowały współpracę zaliczyć trzeba Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. Zdecydowanie najczęściej z PUP w Poznaniu współpracowały firmy posiadające siedzibę poza Poznaniem (70,8%), duże przedsiębiorstwa (71,6%), a także firmy z udziałem kapitału zagranicznego (75,2%). W odniesieniu do pozostałych instytucji rynku pracy trudno jest wyciągać jakieś wnioski dotyczące zróżnicowania częstości współpracy z uwagi na wyróżnione typy firm. Ponieważ pytanie to zadawane było wyłącznie firmom deklarującym współpracę, to liczebność przedsiębiorstw wskazujących na współpracę z innymi, niż PUP, instytucjami jest po prostu zbyt mała do prowadzenia sensownych porównań. Warto być może dodać, że główny obszar współpracy badanych przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy dotyczył przede wszystkim pośrednictwa pracy (47% wszystkich wskazań), rzadziej natomiast udziału w szkoleniach oraz w konferencjach (mniej więcej 1/3 wszystkich współpracujących firm). Co dziesiąty badany zadeklarował również podjęcie współpracy w celu uzyskania porady w zakresie pozyskania środków z UE, pozostałe obszary współpracy wskazywane były już przez nielicznych badanych.

[60] X^2=23,720, df=3, p-wartość<0,001.

[61] X^2=24,720, df=3, p-wartość<0,001.

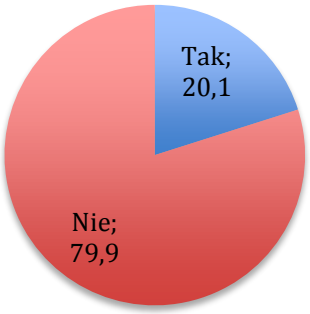
[62] X^2=0,006, df=1, p-wartość=0,936.

[63] X^2=3,450, df=1, p-wartość=0,063.

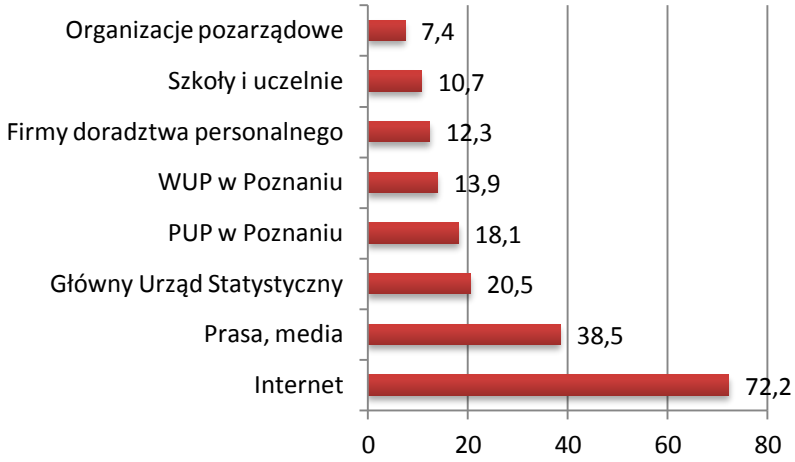
[64] X^2=0,047, df=1, p-wartość=0,824.

[65] X^2=7,112, df=7, p-wartość=0,417.

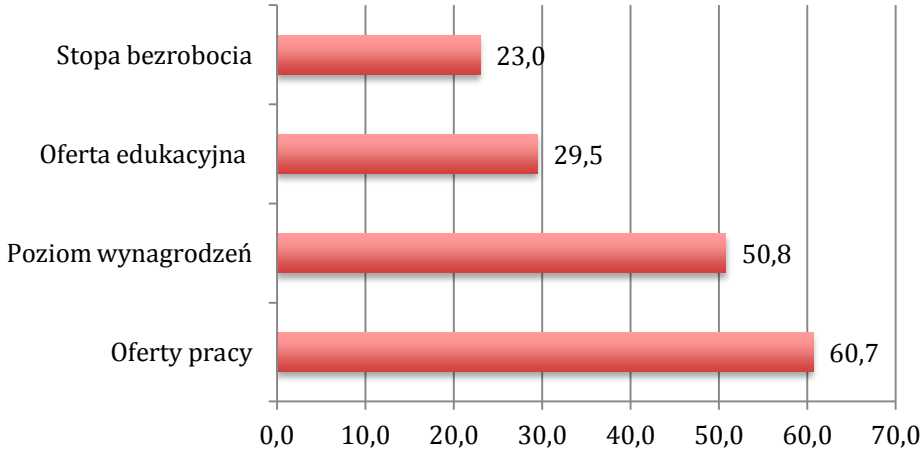
Rysunek 30. Deklaracja pozyskiwania zewnętrznych danych na temat rynku pracy*, charakterystyka źródeł danych oraz rodzaj pozyskiwanych informacji*** (w %)**



(1) pozyskiwanie zewnętrznych danych na temat rynku pracy



(2) źródła pozyskiwania danych



(3) rodzaj pozyskiwanej informacji

* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy Pana/Pani firma na własne potrzeby pozyskuje dane lub informacje na temat rynku pracy*?
** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Z jakich źródeł Pana/Pani firma pozyskuje te dane*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi
*** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jakiego rodzaju są to dane*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Jedynie co piąte badane przedsiębiorstwo deklaruje, że na własne potrzeby pozyskuje zewnętrzne dane lub informacje dotyczące rynku pracy. Zdecydowanie najczęściej pozyskiwanie takich danych deklarowali przedstawiciele firm zatrudniających pow. 250 osób (dla przykładu w firmach największych odpowiedziało tak ponad 63% badanych, a w firmach o liczbie pracujących do 249 osób odsetek ten wahał się od 18,6% w mikroprzedsiębiorstwach do 33,3% w firmach zatrudniających od 50 do 249 osób)[66], a także firmy z udziałem kapitału zagranicznego (41,2% w stosunku do 19,1%)[67]. Jednocześnie okazuje się, że informacje te pochodzą przeważnie z Internetu oraz mediów tradycyjnych; zdecy-

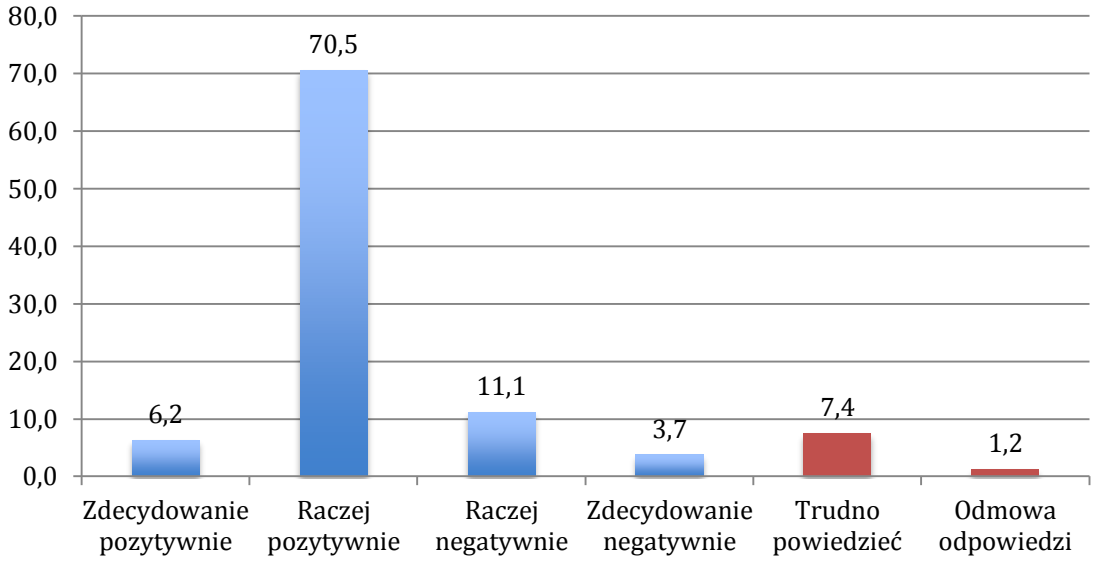
[66] X^2=15,756, df=3, p-wartość=0,001.

[67] X^2=8,625, df=1, p-wartość=0,003.

dowanie rzadziej pozyskiwane są z danych statystyki publicznej lub organów administracyjnych.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż dwoma najczęściej poszukiwanymi rodzajami informacji były oferty pracy (informacji takich poszukują najczęściej firmy największe (61,8%)) oraz poziom wynagrodzeń (znacznie częściej informacja poszukiwana przez firmy zatrudniające od 10 do 49 osób (77,4%) oraz przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego (66,5%)). Dane dotyczące oferty edukacyjnej oraz stopy bezrobocia pozyskiwane były już zdecydowanie rzadziej, choć na tle innych przedsiębiorstw informacja taka była częściej pozyskiwana przez największe firmy (43,5%) oraz przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego (41,7%).

Rysunek 31. Ocena współpracy z instytucjami rynku pracy* (w %)



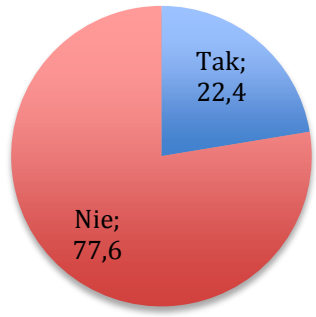
* Respondentom zadano pytanie: *Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami rynku pracy*?

Ostatnim pytaniem w ramach tego bloku pytań była prośba o ocenę współpracy z instytucjami rynku pracy. Pytanie zadane było wyłącznie tym przedsiębiorstwom, które wcześniej zadeklarowały fakt takiej współpracy. Z tego względu liczba firm, które poproszono o ocenę poziomu współpracy z instytucjami rynku pracy, wyniosła jedynie 81 przedsiębiorstw. Wielkość ta uniemożliwia sensowne porównania ocen z uwagi na wyodrębnione typy przedsiębiorstw, pozwala jedynie na zarysowanie ogólnego poziomu takiej oceny. Rys. 30 zawiera rozkład procentowy odpowiedzi badanych na zadane im pytanie. Można z niego wnioskować, że zdecydowana większość przedsiębiorstw współpracujących z instytucjami rynku pracy jest z tego zadowolona (zdecydowanie pozytywnie lub raczej pozytywnie wyraża się ponad ¾ wszystkich firm), opinie negatywne charakteryzują zdecydowaną mniejszość badanych (niespełna 15%).

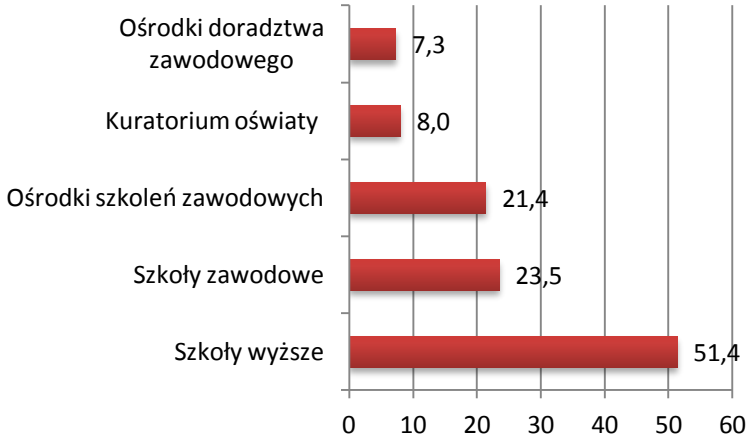
III.7. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi

Przedmiotem zainteresowania uczyniono również współpracę przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi. Blok pytań składał się z dwóch segmentów. W ramach pierwszego z nich zapytano o to, czy firma współpracuje z instytucjami edukacyjnymi, a następnie, jeśli tak, to z jakimi oraz czego dotyczy ta współpraca (por. rys. 32). Blok ten uzupełniony został pytaniem o ocenę tej współpracy (por. rys. 33).

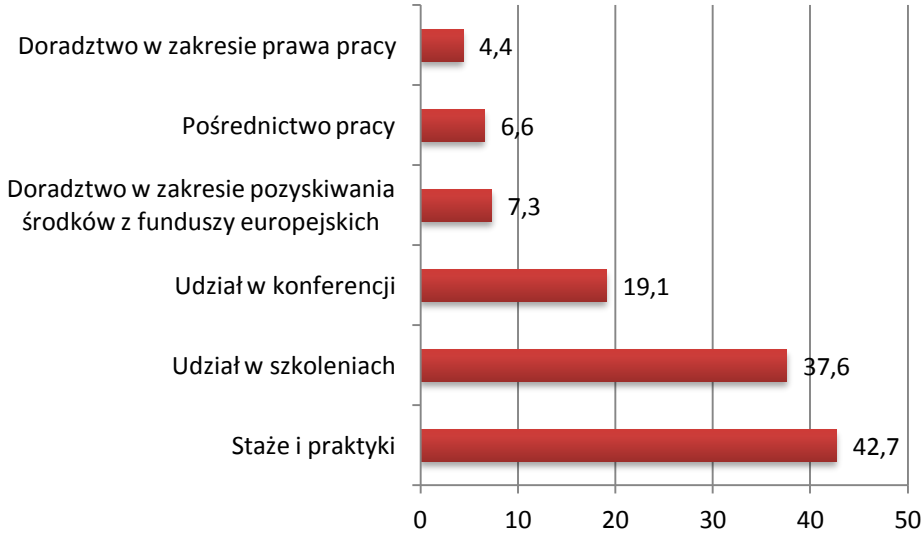
Rysunek 32. Deklaracja współpracy firmy z instytucjami edukacyjnymi*, charakterystyka podmiotów/instytucji z którymi podejmowano współpracę oraz obszary współpracy*** (w %)**



(1) współpraca z instytucjami edukacyjnymi



(2) współpraca z instytucjami edukacyjnymi



(3) obszary współpracy

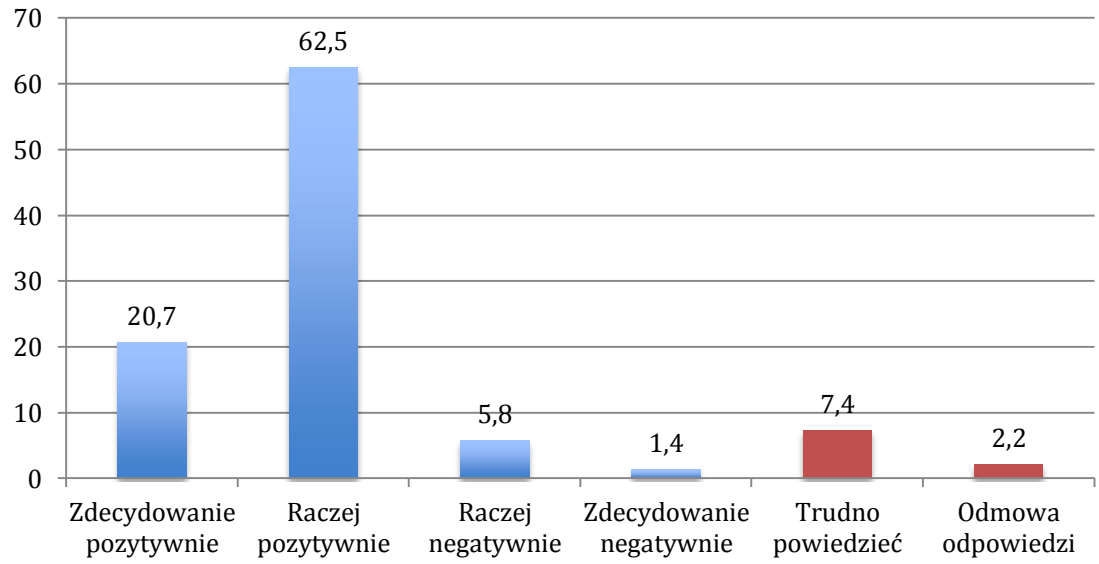
* rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami edukacyjnymi*?

** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Z jakimi podmiotami / instytucjami edukacyjnymi Pana/Pani firma do tej pory współpracowała*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

*** rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca*? Odsetki nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi.

Poziom współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi kształtuje się na zdecydowanie większym poziomie, niż zaobserwowany wcześniej poziom współpracy z instytucjami rynku pracy. Fakt podejmowania współpracy z instytucjami edukacyjnymi zadeklarował prawie co czwarty badany. Warto wskazać, że nie zaobserwowano zróżnicowania w poziomie współpracy z uwagi na wyróżnione charakterystyki przedsiębiorstw: siedzibę firmy[68], udział kapitału zagranicznego[69], eksport[70] oraz import towarów i usług[71], a także szacunkowy przychód netto za rok ubiegły[72]. Jedynym czynnikiem różnicującym częstość współpracy była wielkość zatrudnienia[73]. O ile w trzech warstwach obejmujących firmy zatrudniające do 249 osób odsetek przedsiębiorstw współpracujących mieścił się w przedziale od 20% do 30%, to w firmach największych wyniósł już 50%. Spośród przedsiębiorstw deklarujących współpracę z instytucjami edukacyjnymi najczęściej przyjmowała ona formę pośrednictwa w stażach i praktykach. Na drugim miejscu w tak rozumianym rankingu popularności znalazła się współpraca w zakresie szkoleń.

Rysunek 33. Ocena współpracy z instytucjami edukacyjnymi* (w %)



* odsetek odpowiedzi na pytanie: *Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami edukacyjnymi*?

Warto podkreślić, że chociaż zdecydowana mniejszość przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej współpracuje z instytucjami edukacyjnymi, to doświadczenia firm podejmujących współpracę są w przeważającej mierze pozytywne (stosunek odsetka ocen pozytywnych (83,2%) do negatywnych (7,2%) wynosi w tym przypadku, jak 11,5:1).

[68] X^2=0,017, df=1, p-wartość=0,846.

[69] X^2=0,461, df=1, p-wartość=0,497.

[70] X^2=0,033, df=1, p-wartość=0,855.

[71] X^2=0,202, df=1, p-wartość=0,653.

[72] X^2=10,012, df=7, p-wartość=0,188.

[73] X^2=7,930, df=3, p-wartość=0,047.

IV. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH (IDI) Z ABSOLEWNTAMI ZAMIESZKUJĄCYMI OBSZAR AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

IV.1. Ocena sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy

Oprócz pomiaru ilościowego zagadnienia z oceną sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy były również przedmiotem badań jakościowych. Respondentów proszono o ocenę sytuacji bieżącej oraz zmian, jakie zaszły na rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat; przedmiotem zainteresowania było również to, jak oceniają sytuację na poznańskim rynku pracy w porównaniu z innymi polskimi miastami.

Wśród badanych absolwentów, niezależnie od poziomu ich wykształcenia[74], przeważało przekonanie, iż sytuacja na aglomeracyjnym rynku pracy jest stosunkowo korzystna. Typowe wypowiedzi definiowały sytuację jako taką, w której rzeczywiście poszukujący pracy może ją znaleźć:

> *„Uważam, iż nie jest źle, ale mogło by być lepiej, mam takie podejście, że jak ktoś chce znaleźć pracę to ją znajdzie, bo nie jest trudno znaleźć pracę w aglomeracji poznańskiej, tylko trzeba chcieć*" (B5).

Niemniej jednak wskazywano również na fakt, że relatywna łatwość znalezienia pracy nie oznacza bynajmniej, że wysoka jest podaż dobrych stanowisk:

> *„Oceniam raczej dobrze (...) wiem po ogłoszeniach, że jest trochę ofert pracy, tylko niestety większość z nich jest, że tak powiem, na najniższej pensji krajowej i przez co wybór tych lepszych ofert nie jest za duży"* (B3).

Innymi słowy, choć oferty pracy są dostępne, niełatwo znaleźć tę właściwą z punktu widzenia kompetencji i kwalifikacji kandydata:

[74] Wypowiedzi przytaczane są wraz z kodem identyfikującym kategorię wykształcenia respondenta; szczegółową charakterystykę wszystkich badanych osób zawiera aneks do niniejszego raportu. Poszczególnym kodom przypisano następujące znaczenie: A – Absolwenci szkół zawodowych, B – Absolwenci szkół średnich (którzy nie podjęli edukacji na poziomie wyższym), C – Absolwenci szkół wyższych z kierunków matematyczno-przyrodniczych oraz inżynieryjnych, D – Absolwenci szkół wyższych z kierunków ekonomiczno-społecznych, E – Absolwenci szkół wyższych z kierunków humanistycznych.

„Jest naprawdę ciężko znaleźć właściwą ofertę. (..) Pracy jakby nie brakuje jeśli ktoś szuka jakiegokolwiek (...) Jeśli ktoś szuka czegoś konkretnego jest już znacznie gorzej." (E2)

Wskazywano również często na trudności związane ze znalezieniem pracy odpowiadającej oczekiwaniom:

„pracy jakby nie brakuje, ale nie każdy absolwent tego szuka. Jeśli ktoś szuka jakiegokolwiek zajęcia, jest możliwość takiego zajęcia znaleźć. Jeśli ktoś szuka czegoś konkretnego jest już znacznie gorzej" (E2).

Akcentowano również dużą konkurencję w przypadku ofert szczególnie atrakcyjnych:

„Jest sporo ofert, ale nie tylko my szukamy pracy(...) Umówienie się na spotkanie –oferty nieaktualne" (B1).

W przypadku absolwentów uczelni wyższych podkreślano także problemy ze znalezieniem pracy w zawodzie wyuczonym:

„To, że nie można znaleźć pracy we własnym zawodzie. Wiele osób wybierając studia robi to pod kątem własnych zainteresowań. Kończąc studia ze względu na swoje zainteresowania chcą pracować we własnym zawodzie, a nie we wszystkich obszarach ta praca jest" (E2).

Częstym motywem pojawiającym się w wypowiedziach respondentów była również relacja między wysokością zarobków a kosztami życia:

„[wysokość zarobków] jest wyższa niż w mniejszych miejscowościach, ale i życie jest droższe, a zarobki nie zawsze adekwatne do poziomu życia, tego ile kosztuje życie w Poznaniu" (E2).

Narracja ta przewijała się przez wypowiedzi osób reprezentujące różne kategorie wykształcenia oraz zawody. Przeciwstawiano ogólną dostępność pracy, która związana jest ze stosunkowo niskimi poziome bezrobocia, trudnościom ze znalezieniem takiej pracy, która odpowiadała by osobistym oczekiwaniom oraz kompetencjom. Należy przy tym zauważyć, iż zgodnie z modelem badania wywiady prowadzone były z absolwentami, którzy znaleźli zatrudnienie po zakończeniu edukacji, a co za tym idzie problem samego znalezienia pracy dotykał ich osobiście w mniejszym stopniu niż kwestia zadowolenia z pracy posiadanej.

Odnośnie zmian na aglomeracyjnym rynku pracy, kluczowym problemem jaki zdaniem wielu respondentów pojawił się na przestrzeni ostatnich lat jest nadmiar absolwentów uczelni wyższych:

„Napływ ludzi, jest większa konkurencja, rynek nie jest w stanie przyjąć tych ludzi, ilość studentów przekroczyła ilość zapotrzebowania na ludzi z wyższym wykształceniem" (C4).

Szczególnie silnie podkreślała ten problem badana absolwentka pedagogiki:

„Coraz więcej studentów wychodzi […] coraz łatwiej jest się dostać na uczelnię (…) Nawet nasz uniwersytet – miałam koleżanki, które na studia magisterskie dostawały się na przykład po hotelarstwie […] trochę to się mija z celem" (D2).

Opinie o nadmiarze dotyczyły jednak również i innych zawodów, w tym między innymi architektów oraz prawników. Naturalnie wyniki badań jakościowych nie mogą stanowić podstawy do formułowania sztywnych rekomendacji w tym zakresie, niemniej jednak zasadne wydawałoby się w przyszłości prowadzenie ilościowych badań absolwentów instytucji edukacyjnych pod kątem diagnozy ich doświadczeń odnośnie zapotrzebowania na posiadane wykształcenie kierunkowe.

Wypowiedzi badanych absolwentów dotyczące specyfiki aglomeracyjnego rynku pracy koncentrowały się przede wszystkim na przeciwstawianiu aglomeracji poznańskiej jako dużego ośrodka gospodarczego ośrodkom mniejszym i mniej dynamicznym. W Poznaniu akcentuje się większe możliwości wyboru stanowisk, różnorodność branż, łatwość znalezienia pracy:

„Po studiach z uwagi na możliwości, jakie stwarza Poznań zostałam właśnie w Poznaniu" (E2);

„Jest duży potencjał w Poznaniu, żeby rozwijać wszystkie miasta dookoła. Jeśli chodzi o budowanie miejsc pracy w centrach dystrybucji i jest bardzo niskie bezrobocie dzięki temu" (A2).

Wypowiedzi te padają w kontekście przekonania o większych możliwościach istniejących w dużych miastach oraz występowania możliwości awansu zależne od cech osobowościowych i ambicji konkretnego pracownika:

„Osoba ambitna, która chce pokazać, że ma coś do powiedzenia i chce się rozwijać na pewno zostanie zauważona za jakiś czas, tylko musi dążyć do celu." (B1).

Przeważało również przekonanie, iż siła gospodarcza aglomeracji zapewnia wyższą stabilność zatrudnienia i dochodu, choć stabilność zatrudnienia:

„Jak jest przemysł zorganizowany, to przetrwa dłuższy okres, a nie splajtuje za dwa, trzy lata, będzie dążyć do celu i się rozbudowywać. W mniejszych miejscowościach jest ciężko ruszyć coś od podstaw" (B1).

Niemniej jednak respondenci nie uważali tego wyższego poziomu stabilności zatrudnienia oraz niskiego poziomu bezrobocia jako wystarczających przesłanek życiowej stabilności.

Opinie dotyczące tego, w których innych polskich miastach sytuacja na rynku pracy jest lepsza niż w aglomeracji poznańskiej, były bardzo zróżnicowane. Jednym wspólnym motywem przewijającym się przez wypowiedzi wszystkich kategorii respondentów było

wskazanie na Warszawę, jako na miejsce gdzie szanse stwarzane przez rynek pracy są zdecydowanie lepsze:

> „myślę, ze Warszawa i tylko wyłącznie Warszawa. Mam dużo znajomych, którzy przeprowadzili się do Warszawy, bo stwierdzili, że teraz będą stali w miejscu w Poznaniu, albo jadą do Warszawy" (E3).

Podkreślano również wyższość dużych ośrodków nad małymi ze względu na możliwość wyboru pomiędzy licznymi ofertami:

> „W dużych miastach jest większy wachlarz możliwości zatrudnienia(…) kuzyn, który stracił pracę w Warszawie faktycznie znalazł nowa pracę w zawodzie w innej firmie, na dobrych warunkach w ciągu kilku miesięcy." (C1).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, iż respondenci zasadniczo nie mieli doświadczeń w zakresie pracy w innych dużych polskich ośrodkach miejskich, a nie opierali również przeważnie swoich opinii na przesłankach innych niż anegdotyczne lub stereotypowe.

Z drugiej strony część respondentów posiadała bezpośrednie doświadczenia związane z dorastaniem w mniejszych miejscowościach, z których przyjechali do Poznania; dla nich aglomeracyjny rynek pracy jawił się w wysoce korzystnych barwach:

> „Po studiach wiedziałam, że nie mam tam po co wracać. Jest trudno o pracę jakąkolwiek, nie mówiąc już o pracy w swoim zawodzie, obszarze zainteresowań." (E2).

Jak Warszawa stanowiła niemal powszechny punkt odniesienia porównawczego w górę, tak mniejsze miejscowości wymieniano jako przykłady miejsc o sytuacji zdecydowanie gorszej od poznańskiej:

> „Zupełnie małe mieściny, które niby mają prawa gminne, ale stamtąd wszyscy uciekają bo tam nie ma co robić, chodzi o ludność mieszkańców" (D5).

Ten stereotyp podzielany był przy tym niezależnie od posiadania osobistych doświadczeń:

> „Ciężko mi powiedzieć coś konkretnego, nie mam bezpośredniej wiedzy (…) mogę jedynie przypuszczać, że im ten ośrodek jest mniejszy, tym, szczególnie w moim zawodzie, będzie trudniej." (E1).

Przekonanie to wykraczało zresztą poza ograniczenia wiązane bezpośrednio z rynkiem pracy:

„Im mniejsze miasta, tym jest to bardziej zamknięte środowisko i ludzie się tam wtykają nawzajem, a w tych większych miastach jest łatwiej…" (D2).

Innymi słowy, z wypowiedzi badanych absolwentów wyłania się obraz aglomeracyjnego rynku pracy jako relatywnie atrakcyjnego, niemniej jednak bynajmniej nie bezkonkurencyjnego w perspektywie porównania z Warszawą. Jednocześnie należy zauważyć, iż jedynie nieliczni badani absolwenci deklarowali zamiary wyjazdu za pracą do innego miasta

lub kraju. W jakiejś mierze na fakt ten wpływ zapewne miało to, że wszyscy respondenci mieli w momencie badania pracę – niemniej jednak w świetle ich deklaracji z aglomeracją poznańską łączą ich przeważnie na tyle silne więzy rodzinne i tożsamościowe, że jedynie silna presja ekonomiczna mogłaby ich skłonić do wyjazdu. Jednocześnie w częste jest wśród badanych posiadanie znajomych lub członków rodziny, którzy udali się na emigrację.

IV.2. Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej

W ramach wywiadów pogłębionych prowadzonych z absolwentami był również poruszany problem przygotowania do pracy. Respondentów proszono o określenie tego, jakich rodzajów kompetencji i kwalifikacji poszukują pracodawcy; zadano również szereg pytań o to, z jakimi preferencjami pracodawców odnośnie form zatrudnienia spotykają się absolwenci wchodzący na rynek pracy. Badani w trakcie wywiadów jakościowych absolwenci nie wypowiadają się o pożądanych cechach pracowników w kategoriach rozróżnień pomiędzy poszczególnymi typami kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Respondenci nie są ekspertami w zakresie rynku pracy, a co za tym idzie ich wypowiedzi w znacznej mierze osadzone są w prywatnym doświadczeniu zawodowym, raczej niż abstrakcyjnej refleksji o sytuacji na rynku pracy. Niemniej jednak przez wiele zarejestrowanych wypowiedzi przewijało się przekonanie, że lepiej na rynku pracy sytuowani są absolwenci posiadający konkretne kwalifikacje zawodowe:

> „Jest sporo pracodawców, którzy poszukują osób z wyuczonym zawodem, to niekoniecznie muszą być technika, ale zawodówki – nie zawsze potrzebują wyższe" (B2).

Silnie rozpowszechnione jest również przekonanie o dobrej pozycji osób posiadających kwalifikacje techniczne. Niemniej jednak w opinii badanych kluczowym czynnikiem branym pod uwagę przez pracodawców jest doświadczenie zawodowe:

> „To doświadczenie jest wymagane, oczywiście najczęściej w swoim zawodzie, natomiast zdarza się, że wszystkie innego rodzaju zajęcia są punktowane" (E2).

Posiadanie doświadczenia zawodowego przywoływali jako własną przewagę absolwenci szkół zawodowych. Choć przez ich wypowiedzi przewijało się przekonanie o tym, że osoby z wyższym wykształceniem znajdują się w lepszej sytuacji na rynku pracy, to wskazywali również, na ograniczoną przydatność nauki na studiach dla wykonywania pracy zawodowej:

> „praktyki w zawodzie. I tyle praktyki nie mają na studiach co my" (A5)

Obok doświadczenia zawodowego wskazywano również często na cechy osobowościowe:

„Komunikatywność, samodzielność w wykonywaniu działań i ogólnie robotność (…) bardziej bym się skłaniał ku robotności (…) zwracałabym uwagę na zapał do pracy“ (B5)

„Znalezienie pracownika, który posiada odpowiednie wykształcenie i nawet jakieś już doświadczenie zawodowe nie jest aż tak trudne jak znalezienie pracownika, który potrafi to wszystko wykorzystać, wie jak to wykorzystać i jest zaradny życiowo” (E1).

Wśród kompetencji, których brakuje poszukującym pracy absolwentom wymieniano brak praktycznej podbudowy posiadanego wykształcenia:

„Mają wyuczony zawód, lecz nie mają praktyki. Wszystkiego można nauczyć się książkowo, lecz praktyka tez jest ważna. W moim przypadku to było tak, że po szkole zawodowej i w trakcie miałem możliwość praktykowania w warsztatach samochodowych. Dało mi to dużo więcej niż czytanie książek i uczenie schematów” (A2).

W tym kontekście poruszano również problemy wynikające ze swoistego oderwania od praktycznych realiów życiowych, jakie charakteryzuje studia humanistyczne:

„Wydaje mi się, że humaniści mają gorzej, czyli jakieś umiejętności techniczne […] czyli ludzie po politechnice, wydaje mi się, że im jest dużo łatwiej znaleźć pracę” (D2).

Generalnie rzecz biorąc przez zdecydowaną większość wypowiedzi przewijało się przekonanie, iż:

„większość kierunków studiów nie przygotowuje to wykonywanego zawodu mamy teorię a nie praktykę” (E3).

Napięcie pomiędzy nastawieniem instytucji edukacyjnych na nauczanie raczej teorii niż praktyki, a zapotrzebowaniem rynku pracy na praktyczne doświadczenie przewijało się przez wypowiedzi respondentów z wszystkich kategorii wykształcenia. Szczególnie silnie wyrażało się to przekonanie wśród absolwentów uczelni wyższych, jednakże znajdowało ono również

Poza nielicznymi wyjątkami wśród badanych absolwentów występowała zasadnicza zgodność odnośnie tego, że najbardziej pożądaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę:

„z mojej perspektywy (…) to tylko umowa o pracę (…) ponieważ mam zapewnione wszystkie świadczenia” (B4).

Inne elastyczne formy zatrudniania kojarzone są z brakiem stabilizacji, po ukończeniu edukacji stają się coraz mniej pożądane:

„To zależy od etapu życia, na studiach nie zależy na umowie o pracę, wystarcza zlecenie, czy praca w niepełnym wymiarze pracy. Po ukończeniu studiów oczekują umowy o pracę, która jest gwarancja stabilizacji zatrudnienia” (E2).

Respondenci traktują jednak pragmatycznie kwestię umowy o pracę, zdają sobie w pełni sprawę z korzyści, jakie niosą ze sobą inne formy zatrudniania:

> „Nie miałabym problemu pracować na umowę zlecenie gdybym miała dostawać więcej pieniędzy (…) to jest kwestia dogadania się z pracodawcą" (E3).

Preferencje pracodawców są zdaniem badanych absolwentów jednoznaczne, sprowadzają się do unikania w miarę możliwości wiązania się umową o pracę na czas nieokreślony:

> „Najchętniej przyjęliby nas na umowę zlecenie i na czas wykonania określonego zadania." (B1); „Rynek pracy wygląda tak, że pierwszych kilka umów wykonuje się o dzieło lub umowa z najniższą średnia krajową, reszta do ręki lub umowa o dzieło" (C3).

Innymi słowy, można powiedzieć, że zasadnicze napięcie pomiędzy elastycznymi a tradycyjnymi formami zatrudniania zaznaczyło się silnie w doświadczeniach absolwentów wszystkich kategorii doświadczenia. Co więcej, z formy wypowiedzi badanych wynika nie tylko opinia o powszechności tych problemów, lecz wręcz do pewnego stopnia przekonanie o ich nieuchronności. Niemniej jednak kwestia formy zatrudnienia pozostaje w świadomości absolwentów jednym z kluczowych elementów generującym napięcia pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami.

IV.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

Badanych absolwentów proszono również o ocenę tego, jakie jest ich zdaniem zapotrzebowanie na pracowników o takim jak ich wykształceniu. Odnosząc się do sytuacji własnej kategorii zawodowej, respondenci wskazywali na szereg specyficznych trudności takich jak np. przesycenie rynku pracy prawnikami oraz architektami, jak również na niekorzystną sytuację absolwentów medycyny:

> „Mogę ocenić jedynie z punktu widzenia wykonywanego przeze ze mnie zawodu (…) Z uwagi na dużą liczbę absolwentów i aplikantów o dobre zatrudnienie w kancelarii jest trudno…" (E1);

> „jest ogromna liczba absolwentów architektury od kilku lat. Jest około 320 absolwentów co roku i nie ma pracy dla takiej ilości osób." (C3).

> „Ze względu na to, że jest ośrodek akademicki tej pracy dla młodych lekarzy jest więcej w ośrodkach, które nie są ośrodkami akademickimi. Dużo ludzi skończyło tu studia, zna te szpitale, będzie chciało tu zostać." (C2).

Choć o specyficznych dla swojej kategorii zawodowej trudnościach wspominali praktycznie wszyscy badani respondenci, to silnie rozpowszechniony okazuje się również pogląd o przeciętnie gorszej pozycji humanistów wobec absolwentów kierunków technicznych i przyrodniczych:

„łatwiej o pracę absolwentom uczelni technicznych, duże problemy na rynku pracy mają humaniści, pedagodzy; te osoby maja największe problemy najdłużej szukają pracy, i jest to najmniej stabilna, ponieważ dawana na krótszy okres". (C1)

Przytaczana wypowiedź stanowi jeden zaledwie egzemplarz spośród szeregu wypowiedzi osób o różnych profilach wykształcenia. W świadomości badanych zaznaczało się przede wszystkim przekonanie, iż na rynku pracy znajduje się nadmiar osób o wykształceniu humanistycznym, jak również opinia o niejasnym przekładaniu się kierunkowego wykształcenia na uczelniach na możliwość podejmowania pracy w określonym zawodzie.

Wśród cech idealnego pracownika absolwenci wymieniali zestaw charakterystyk w znacznej mierze przypominający ten, który uzyskano w ramach badań ilościowych. Wymieniano między innymi takie cechy, jak komunikatywność czy umiejętność współpracy; ogólnie rzecz biorąc przez prowadzone wywiady przewijało się przekonanie, iż cechy wynikające z charakteru i postawy pracownika są nie mniej ważne od posiadanych kompetencji czy kwalifikacji:

„Znalezienie pracownika, który posiada odpowiednie wykształcenie i nawet jakieś już doświadczenie zawodowe nie jest aż tak trudne jak znalezienie pracownika, który potrafi to wszystko wykorzystać, wie jak to wykorzystać i jest zaradny życiowo". (E1)

Natomiast oceniając własne przygotowanie zawodowe do pracy dominowało przekonanie o adekwatności posiadanych kompetencji, choć stosunkowo powszechna była również świadomość, iż ciągłe poszerzanie kompetencji jest we współczesnych realiach koniecznością. Należy oczywiście zwrócić przy tym uwagę na fakt, że badani absolwenci legitymowali się stosunkowo niskim stażem zawodowym (poniżej 5 lat od zakończenia edukacji):

„Jeszcze trochę mi brakuje. Pracuję dopiero od 1,5 roku .Chce się dalej rozwijać, coś robić, uczestniczyć w szkoleniach, które mogą mi pomóc." (A2)

Z drugiej natomiast strony należy również zauważyć, że bardzo nieliczne były głosy określające wymagania własnego pracodawcy wobec pracowników jako zbyt wygórowane.

IV.4. Dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

Przedmiotem zainteresowania w ramach wywiadów pogłębionych prowadzonych z absolwentami były również relacje pomiędzy gospodarką a instytucjami edukacyjnymi. Ponieważ badani nie byli ekspertami w tej dziedzinie, więc ich wypowiedzi stanowią raczej rejestr refleksji związanych z osobistymi doświadczeniami, niż spójną wizję sposobu w jaki powinny być kształtowane relacje między sferami gospodarki i edukacji.

W odniesieniu do pozytywnych doświadczeń wyniesionych z procesu edukacji podkreślano ważną rolę instytucji edukacyjnych w wyrabianiu umiejętności społecznych, w tym między innymi pracy zespołowej – choć część respondentów zgłaszało w tym

względzie negatywne doświadczenia. Za korzystny wpływ szkoły część absolwentów uważa naukę systematyczności oraz zdolności do długotrwałego wysiłku:

> „W jakimś stopniu na pewno, ambicję i chęć do tej pracy rozwinęła, pokazała, że to nasza przyszłość, będziemy pracować długo, i trzeba podejść z szacunkiem do tego." (B1).

Stosunkowo odosobnione były głosy, które nie przypisywały okresowi kształcenia żadnego pozytywnego, wielu respondentów miało jednak trudność ze zwerbalizowaniem konkretnych korzyści:

> „Uczelnia nie rozwinęła żadnej konkretnej cechy tylko wszystkie po trochu (…) lawirowanie w różnych instytucjach po przepisach i zasadach, obeznanie z załatwianiu spraw" (D5).

Wśród propozycji zmian w funkcjonowaniu instytucji edukacyjnych pojawiło się między innymi to aby miało miejsce ustalanie programu zajęć z pracodawcami:

> „Pracodawcy powinni mieć wpływ na to z jakimi kompetencjami studenci wychodzą na rynek pracy. Pozostawienie części ogólnej nauki, a część uzgodniona z pracodawcami." (C4).

W toku wielu prowadzonych wywiadów generalnie wskazywano również na to, że konieczne jest poprawienie dostępu do informacji o szansach zawodowych przypisanych do poszczególnych kierunków kształcenia:

> „lepsze informowanie, gdzie ta praca jest, na ile jest sens ten kierunek wybierać. Skoordynowane działania z firmami działającymi w danej dziedzinie." (C2).

Natomiast w samych instytucjach edukacyjnych powinno być więcej zajęć powiązanych z nabywaniem doświadczenia zawodowego:

> „więcej akcji z zawodem, oceń swoje kwalifikacje (…) to powinno rozpocząć się jak najwcześniej. " (B5).

Sugestie te mieściły się w szerszym kontekście przekonań, iż za największą słabość własnego przygotowania zawodowego większość badanych absolwentów uważa brak odpowiedniego praktycznego osadzenia wiedzy i umiejętności nabywanych w procesie kształcenia:

> „Oczywiście, że czegoś się nauczyłam, ale tylko teorii. Nie ma praktyki. Mieliśmy zajęcie gdzie jeden student udaje psychologa a drugi pacjenta, a to się w ogóle nie ima to rzeczywistości. W żadnej książce nie ma informacji jak nawiązać kontakt z pacjentem schizofrenikiem i alkoholikiem." (D3).

Dosyć częste wśród absolwentów jest również niezadowolenie z samego programu nauczania, ze względu na jego nieodpowiednie sprofilowanie lub nasycenie elementami o wątpliwej użyteczności:

„za mało praktyki, program przeładowany zajęciami - za dużo było zajęć, trzeba było uczyć się tak żeby zdać, a nie można było się nauczyć dobrze na wszystkim" (C4).

Szczególnie krytyczne pod tym względem opinie dotyczyły systemu szkolenia prawników:

„raczej nie traktowałem uczelni w tym zakresie. Niestety w przypadku przynajmniej poznańskiego prawa sprowadzało się to do takich pięciu lat odrobienia pańszczyzny i jak najszybszej próby rozpoczęcia praktyki, aby nabyć faktycznych umiejętności." (E1).

Głównym motywem tych wypowiedzi pozostawało przekonanie, iż szkoły oraz uczelnie kierują się w swoich działaniach innymi celami niż te, które określają realia gospodarcze. Pomimo powszechnej świadomości tego problemu w wypowiedziach badanych nie zawierają się jednak konkretne i spójne koncepcje zmiany tego stanu rzeczy. W gruncie rzeczy na różne sposoby artykułowane jest przekonanie, iż instytucje edukacyjne powinny kształcić w sposób biorący pod uwagę zapotrzebowania gospodarki, jak również kłaść nacisk na praktykę raczej niż teorię.

Rozważając ogólne możliwości wpływu władzy publicznej na sytuację absolwentów ważną formą wsparcia wymienianą przez respondentów było wysyłanie wyraźnych sygnałów dotyczących zapotrzebowania na określone typy kompetencji i kwalifikacji:

„Warto wskazać, kierunki, trendy, jakie wykształcenie będzie punktowało, jakie będzie zapotrzebowanie, żeby młodzi ludzie byli tego świadomi i świadomie mogli realizować taki kierunek, by mieć potem możliwości satysfakcji zawodowej" (E2).

Część respondentów skłaniała się wręcz w kierunku pewnego poziomu ingerencji w rynek edukacyjny, która reglamentowałaby możliwości zdobywania określonych form wykształcenia:

„Jedna jedyna rzecz - określać, jakich specjalistów będzie potrzeba, w którym roczniku i ile (…) żeby można było idąc na studia mieć wyobrażenie, że jak skończy się studia będzie można specjalizować się w wybranej dziedzinie" (C2).

Jako przykład takiej regulacji – naturalnie nie leżącej faktycznie w gestii władz samorządowych, czego jednak respondenci nie wydawali się być do końca świadomi – przywoływano obniżenie liczby studentów, tak jak ma to miejsce w medycynie, gdzie otwiera się konkretne specjalizacje w danych momentach:

„Jest to faktycznie blokowanie rynku (..) ale jest to świadome działanie, które rozwija dziedziny, gdzie brakuje specjalistów. Coś takiego faktycznie pomogłoby w architekturze" (C3).

Z drugiej strony w ramach wywiadu przeprowadzonego z odbywającym staż specjalizacyjny absolwentem medycyny pojawił się silny głos krytyki istniejącego systemu reglamentacji miejsc specjalizacyjnych. Co za tym idzie okazało się, że wyobrażenia o dobrze

funkcjonującej regulacji podaży miejsc pracy w medycynie dotyczyły osób, którego ten system reglamentacyjny nie dotykał osobiście.

Zdaniem wielu respondentów powinno być więcej miejsc szkolenia dla młodych ludzi, którzy chcą wykonywać konkretny zawód:

> „Pomóc młodym ludziom dostać się w miejsca, w które by chcieli. Teraz mamy produkcje studentów, każdy może być studentem, studiować.. Jest to złe zjawisko. Większość uczelni – firm prywatnych jest mechanizmem napędzającym sobie kapitał, że ktoś chce studiować, a te kierunki są niepotrzebne" (A2).

Podkreślano również konieczność zwiększenia aktywności studentów, zapewnienie bardziej atrakcyjnych, praktycznych zajęć na uczelni

> „Bardzo dobrym pomysłem jest to, co robi miasto, czyli staże w UMP (...) dlatego by Ci ludzie cokolwiek robili" (E3).

Nacisk na konieczność szkoleń w miejscu pracy wyrażany był przede wszystkim przez absolwentów pracujących w zawodach wymagających specyficznych kwalifikacji:

> „Dobrze by było na bieżąco robić szkolenia… czasy się zmieniają, w branży samochodowej pojawiają się nowinki technicznie. Niektórzy ludzie, pracujący po kilkanaście lat w warsztacie nie mogliby dokonać naprawy w nowym samochodzie. Są nauczeni starej szkoły" (A2).

Do najważniejszych problemów z jakimi borykają się absolwenci uczelni wyższych należy brak możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego jeszcze w czasie studiów:

> „Ludzie kończą jakieś uczelnie, ale nie mają żadnych umiejętności (…) nie orientują się wcześniej czego pracodawcy oczekują i później trafiają na stanowiska, które niekoniecznie spełniają ich oczekiwania" (D1).

Praktyki odbywane w trakcie studiów były przez wielu respondentów uznawane za niezadowalające:

> „super praktyki, których nikt nie sprawdzał, nie miałyśmy zaplecza maszynowego – nie mogłyśmy w czasie studiów już pracować, czyli skończymy studia, dopiero zaczynamy pracę w gabinecie" (C5).

W opinii wielu respondentów problem ten jest związany ze zjawiskiem masowego studiowania:

> „Większość młodzieży czuje potrzebę, że musi podjąć studia, że te studia pozwolą na zdobycie lepszej pracy. A pracodawca weryfikuje, czy dyplom wiąże się z kwalifikacjami i umiejętnościami. Trzeba dość kreatywnie się na tym stanowisku odnaleźć." (C1)

Podsumowując ten wątek analizy należy zwrócić uwagę na to, że w opinii badanych absolwentów istnieje duże zapotrzebowanie na różnorodne formy wsparcia oraz regulacje

ułatwiające wchodzenie na rynek pracy, choć z drugiej strony stosunkowo niewielka jest świadomość możliwości uzyskania wsparcia w ramach istniejącego ładu instytucjonalnego otoczenia rynku pracy.

IV.7. Losy zawodowe absolwentów

Stosunkowo powszechne wśród badanych absolwentów było poszukiwanie lub wręcz podejmowanie pracy jeszcze w trakcie procesu kształcenia. Wiązać tą aktywność zawodową należy przede wszystkim ze świadomością roli, jaką na rynku pracy odgrywa doświadczenie zawodowe, jak również wyrobienie sobie znajomości branżowych. Przykładowo badana absolwentka architektury podkreślała, iż trudno jest znaleźć pracę jako architekt bez kontaktów w branży:

> „Jak ma się starszych znajomych gdzieś w pracowni, szefowie im mówią weź poszukaj mi, i oni biorą wtedy kogoś ze znajomych." (C3)

Niemniej jednak poszukiwanie pracy miało w przypadku badanych absolwentów przede wszystkim formę komunikacji przez Internet:

> „Internet jest priorytetem (…) dokumenty papierkowe odchodzą w zapomnienie (…) tak jest łatwiej dla pracodawcy" (B1).

Deklarowano jednak również korzystanie z różnorodnych sieci społecznych:

> „mój szef jest znajomym rodziny, byłem u niego w szkole na praktykach i tak też zostałem" (A5).

Poszukiwanie pracy poprzez znajomości budziło pewne wątpliwości, niemniej jednak typowe było przekonanie, iż nie ma w tym nic złego, jeśli jest się w istocie do danej pracy dobrze przygotowanym:

> „gdyby ktoś umożliwił mi pójście na spotkanie [o pracę] po znajomości, to kwestia tego, że trzeba byłoby się tam sprawdzić, samo wspomnienie, ze ktoś szuka pracownika to myślę, że to nic złego, natomiast jeśli trzyma się kogoś na siłę i ten ktoś nic nie potrafi to jest już słabe" (B4).

Biorąc pod uwagę doświadczenia badanych absolwentów w znajdowaniu pracy w zasadzie nie pomagały im instytucje edukacyjne, a jedynie w nielicznych przypadkach korzystali oni z instytucji otoczenia rynku pracy. Ich strategie miały przede wszystkim charakter indywidualistyczny, oparty na własnej inicjatywie oraz kapitale społecznym. Uzasadniane były one często negatywnym nastawieniem przy jednocześnie deklarowanym braku osobistego kontaktu i doświadczeń:

> „Nie, unikałem raczej tego (...) słyszałem o tym, ale nie uważałem by było to konieczne (...) nie wiem co oferują" (B2)

„Nie, nie miałem z nimi styczności (...) tych ofert jest mało, oni tam trochę bardziej pomagają, byle jaką pracę znajdą“ (B3).

Absolwenci w niewielkim stopniu orientowali się w zakresie możliwych form wsparcia ze strony instytucji władzy publicznej. Spośród instytucji otoczenia rynku pracy większość wspominała jedynie o Urzędach Pracy, z których usług jednak w przeważającej mierze nie korzystali. Nie potrafili również ocenić efektywności działań PUP i WUP w sposób, który wychodziłby ponad ogólne skojarzenia wynikające z kontaktów lub wiedzy o programach realizowanych w ramach funduszy europejskich. Dla przeważającej większości respondentów nieznane są możliwości wsparcia ze strony instytucji rynku pracy – wyjątkiem są programy szkoleniowe, w których uczestniczyła część respondentów:

„Nigdy nie słyszałem by ktokolwiek korzystał z usług pośrednictwa pracy, czy to w formie instytucji państwowych, czy nawet jeśli takie istnieją instytucji prywatnych.“ (E1).

„Wiem, że niektórzy pewnie starają się dostać pracę w ten sposób – przez urzędy pracy, instytucje pośredniczące, itp. Nie było takiej potrzeby dla mnie. Na tyle szybko dostałam pracę, że nie było potrzeby udawania się tam.” (E2).

Dla znacznej części badanych stosunkowo trudne byłoby podjęcie decyzji o przekwalifikowaniu się – dotyczyło to szczególnie osób o formalnych kwalifikacjach zawodowych. Taki ruch był przez nich definiowany jako obejmujący zaprzepaszczenie czasu i wysiłku zainwestowanego w dotychczasowe wykształcenie:

„Nie po to się edukowałem w tym kierunku, żeby przekwalifikować się do innej branży.” (A2).

Natomiast w przypadku mobilności przestrzennej respondenci deklarowali stosunkowo dużą gotowość podejmowania dojazdów do pracy, przy jednocześnie wysokim deklaratywnym przywiązaniu do obecnego miejsca zamieszkania. Odnośnie emigracji można natomiast stwierdzić, iż choć jest to opcja brana pod uwagę przez większość badanych, to raczej jedynie w przypadku dużych trudności na aglomeracyjnym rynku pracy.

V. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH (FGI) Z PRACODAWCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI OTOCZENIA RYNKU PRACY ORAZ SZKÓŁ I UCZELNI

V.1. Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej

W toku prowadzonych wywiadów podkreślano konieczność wsparcia dla młodych ludzi zarówno na rynku pracy, jak również w trakcie procesu edukacji – tak aby na rynek pracy wchodzili absolwenci o lepszych kompetencjach oraz bardziej realistycznych kwalifikacjach niż obecnie:

> „Skoro ludzie od młodego wieku nie wiedzą, że mają, są odpowiedzialni za siebie, mają budować karierę i nie udziela się i wskazówek w tym względzie, no to czym wyższy poziom edukacji, tym będzie więcej trudności. I z tym się zgadzam, bo tak się dynamizuje rynek, że młody człowiek sobie z tym po prostu nie radzi, potrzebuje wparcia." (R2)

Przedstawiciele szkół zawodowych dobrze oceniali przy tym funkcjonowanie systemu doradztwa zawodowego, niemniej jednak podkreślali, iż konieczne jest jeszcze lepsze informowanie uczniów o realnych perspektywach wybranej ścieżki rozwoju zawodowego:

> „bardzo mocne urealnienie oczekiwań ucznia w stosunku do tego, co będzie robił jako absolwent i pracownik, z pełną symetrią, to jest urealnienie wiedzy na temat umiejętności absolwenta ze strony pracodawcy." (S1)

Przedstawiciele szkół wyższych podkreślali natomiast konieczność przekazywania absolwentom odpowiedniego pakietu kompetencji pozwalających odnaleźć się im na rynku pracy:

> „I tu już się kończy nasza rola, wyposażenia ich w pewne narzędzia, elastyczność i kompetencje kulturowe. Jeśli jakiś student jest gorzej wyposażony, nieśmiały to od razu na tym rynku pracy ląduje gdzieś tam , jeśli w ogóle ląduje." (S2)

Dosyć powszechne było przekonanie, iż edukacja na poziomie wyższym w zbyt dużym stopniu polega na wykładaniu zagadnień teoretycznych:

„często dostajemy takie zażalenia od strony pracodawców. Nawet często też od studentów, że jednak jest gdzieś w tym całym programie za mało praktyki. Dużo teorii otrzymuje taki student, wiedzy teoretycznej, no fakt, staramy się zatrudniać wykładowców, nie tylko teoretyków a głównie praktyków z różnych branż, którzy przełożą nam jak najlepszą wiedzę i starają się z doświadczenia swego czegoś ich nauczyć." (R2)

Z drugiej strony dominujący sposób kształcenia nie tylko cechuje się brakami w zakresie praktyki zawodowej, ale również zarzuca się uczelniom nadmierną ogólnikowość w podejściu do wypracowywanych w procesie kształcenia kompetencji:

„Ja się będę powtarzał ale dla mnie cały czas brakuje tych umiejętności praktycznych bo nie można powiedzieć konkretnie czego im brakuje to zależy właśnie od pracodawcy czego pracodawca wymaga, no ale cały czas to się kręci wokół doświadczenia i tych umiejętności zdobytych w rzeczywistości chociażby w pracy u kogoś innego. Uczelnie i szkoły mam wrażenie kształcą na zbyt dużym poziomie ogólności i to jest problem dla pracodawcy." (R2)

Wskazywano też na brak realnego wyspecjalizowania znacznej części absolwentów szkół wyższych – obecną skłonność do rozbudowywania CV o bardzo wiele różnorodnych kompetencji bez koncentracji na jakichś trzonowych i kluczowych z perspektywy danej branży lub przedsiębiorstwa umiejętnościach:

„Dla mnie często absolwenci, nie miałam takiej (niezrozumiałe) nie mogę powiedzieć w czym są najlepsi w czym są mistrzami bo mówię to i to i to to jest dwadzieścia rzeczy, ale mnie nie interesuje to że umie dwadzieścia rzeczy z których jest średni tylko mogę chcieć zatrudnić z powodu jednej rzeczy, ale w której jest naprawdę bardzo dobry i wystarczy że mi o tym powie." (R2)

Znaczna część uwagi przedsiębiorców uczestniczących w wywiadach skoncentrowała się na problemie praktyki zawodowej – podkreślano kluczową rolę przygotowania zawodowego w miejscu pracy:

„szczególnie cenne jest to przygotowanie w miejscu pracy i jakby usystematyzowane, i znowu wracam do przykładu niemieckiego gdzie na przykład przedszkolanek nie kształci się na poziomie wyższym tylko na poziomie umownie mówiąc policealnym, w cyklu czteroletnim z czego ostatni rok jest już w miejscu pracy, a połowa kształcenia jest kształceniem praktycznym." (P1)

„Tego nie idzie nauczyć w oderwaniu od praktyki. Tego się nie uczy. Każdy pracownik przychodząc do danej, konkretnej firmy. Także nawet jak byśmy chcieli uszyć kandydata na miarę, to w takich kwestiach dotyczących i kultury organizacyjnej i pewnych przepływów informacji i zasad działania, i tak każdy pracownik musi się tego nauczyć będąc w firmie." (R2)

W tym kontekście pojawiały się również liczne głosy dotyczące konieczności lepszego przemyślenia tego, w jaki sposób planuje się oraz realizuje praktyki zawodowe. Podkreśla-

no, iż szczególnie w przypadku praktyk i staży odbywanych przez studentów są one przeważnie realizowane w gruncie rzeczy bez konkretnego programu:

> „z mojego punktu widzenia, uczelnia nie jest też aż tak zainteresowana co się dzieje na praktykach, bo rzeczywiście podpisuję umowę z uczelnią, że przyjdzie student i odbędzie praktyki, ale tak naprawdę co się będzie dziać to ja się zastanawiam…" (P1)

> „Bo uczelnia się chyba nie przejmuje kiedy daje na przykład sto godzin praktyk dla studenta, który dziennie, na dziennych studiach spędza ile czasu a musi to mieć, praktyki, w instytucji która jest właśnie od poniedziałku do piątku. To tylko jest w planie programu studiów do odhaczenia." (R2)

Częstą konsekwencją jest przy tym delegowanie praktykantów do wypełniania najprostszych funkcji biurowych, zamiast wdrażania ich do konkretnych zadań związanych z określonymi stanowiskami pracy:

> „jeśli na przykład do mnie przychodzi mój pracodawca i mówi masz tu praktykantkę, zajmij się nią a ja nie mam z tego nic a mam kupę roboty i jeszcze tę praktykantkę, która nie potrafi nic i muszę jej poświęcić czas, robić jeszcze swoją pracę i nie dostanę za to nic dodatkowo to ja ją, tak za przeproszeniem kopnę, mówię masz tu kseruj multum dokumentów, idź do archiwum, uporządkuj, bo ja mam tyle pracy, z której też mnie pracodawca rozliczy i jeszcze z ciebie…" (R2)

> „Ale to będzie się działo faktycznie dopóki na stażu nie będzie stażysta otrzymywał zadań konkretnych, takich poważnych, tylko faktycznie coś takiego bardzo prostego, to pracodawcy się opłaca skończyć staż i zatrudnić kolejnego stażystę, który będzie wykonywał rzeczy na które nie mają czasu pracownicy." (R1)

Dodatkowym elementem pogłębiającym problem niskiej jakości doświadczenia zbieranego podczas praktyk zawodowych jest brak trwałej współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami.

> „Myślę że praktyki są potrzebne, ale rzeczywiście tak żeby miały ręce i nogi, dwie nogi a nie trzy. I tak sobie pomyślałam przewrotnie, trochę odwróciłam sytuację, bo do tej pory to jest tak, że często uczeń, student dostaje papier w zęby, masz iść na praktyki i idzie się pyta firmy, chciałbym u was zrobić praktyki, mogę?" (R2)

Często podkreślaną barierą dla efektywności praktyk był też brak wyspecjalizowanych struktur w obrębie przeważającej większości przedsiębiorstw, jak również niski poziom zainteresowania poszczególnych pracowników udzielaniem pomocy tymczasowym pracownikom:

> „To o czym pani mówiła, to brak czasu tego mentora, że tak powiem, czas tej osoby która ma się tym pracownikiem czy tym stażystą zająć i go wprowadzić." (R2)

Konsekwencją tych niedomagań staje się często jedynie formalny, a w gruncie rzeczy pozorny charakter realizowanych praktyk:

> „Nie realizują planu tych praktyk, jest jakieś tam osiem punktów student zanosi do pracodawcy, osiem punktów jest tych praktyk, co musi zrobić, ale oni tego tak nie realizują. Czasami jest tak, że student sam machnie ręką i poprosi, znajdzie takiego pracodawcę, że on jakby podbije mu ten dzienniczek praktyk." (R2)

Odnośnie sposobów monitorowania losów absolwentów zarówno w przypadku przedstawicieli szkół, jak również i uczelni wyższych, wskazywano na istniejące nieformalne sposoby monitorowania:

> „Wychowawca na poziomie oddziału kontaktuje się ze znacznie mniejszą grupką absolwentów, jest to łatwiejsze, bardziej przejrzyste, bliższa ciału koszula, bo to jest jednak nauczyciel, który najczęściej przez cztery lata opiekował się daną grupą i z tych oddziałów później to zbijamy." (S1)

> „My zawsze wiemy gdzie oni pracują, z tymi słabszymi procesorami zawsze lądują w tych firmach outsourcingowych, w Poznaniu mamy tę specyfikę, ze chyba kilkanaście firm outsourcingowych stawia na giełdę absolwentów neofilologii, natomiast gro absolwentów tych lepszych znajduje pracę i też utrzymuje z nami kontakty." (S2)

Jednocześnie jednak wskazywano na zasadnicze problemy z utrzymaniem kontaktu z absolwentami, które z czasem nasilają się powodując, iż takie nieformalne i niesystemowe metody nie nadają się do prowadzenia długotrwałego monitoringu:

> „Niestety z niektórymi tracimy kontakt, bo wyjechał za granicę, bo zmienił numer telefonu. Myśmy chyba przez trzy, cztery lata próbowali zrobić takie coś, że dawaliśmy ankietę absolwentom z prośbą, żeby przysłał, na zasadzie, żeby do gwiazdki przysłali. Spływało w granicach trzydziestu, czterdziestu procent tych ankiet." (S1)

> „Znowu z ciężkim sercem to mówię, ale z perspektywy instytucji to u nas trochę kuleje, a to kuleje z prostej przyczyny. Każemy się komunikować się mailami uniwersyteckimi, które dostają na początku po czym jak oni kończą studia to nie zaglądają bo po co. Tracimy tu także możliwość elektronicznej komunikacji, która wśród młodych ludzi jest bardziej powszechna." (S2)

Zdaniem badanych przedstawicieli szkół na problemy trafności prowadzonego monitoringu skazane będą wszelkie próby, nawet takie, które korzystać będą z poufnych danych urzędowych

> „Teraz pojawił się pomysł, żeby przy pomocy danych PESEL państwo sprawdzało losy absolwentów, ale jak mówię pytałem w komisji sejmowej co w sprawie studentów, którzy będą za granicą pracowali to już ta grupa będzie wyłączona z tego monitorowania, a co roku jest znacząca liczna osób, która podejmuje pracę za granicą." (S2)

W kontekście tych trudności pojawiały się również głosy wyrażające ograniczona wiarę w ogólny sens systemowego monitorowania losów absolwentów:

> „Ja uważam i twardo będę stał na tym stanowisku, że jeżeli mamy wydać na to, o czym pan w tej chwili mówi, pieniądze, lepiej przeznaczyć je na to, żeby nas wspomóc, bo znacznie większe przełożenie będzie na efekt w postaci absolwenta wyposażonego w większe kwalifikacje, umiejętności przez te pieniądze niż przez to, że uzyskamy informację o jego losach." (S1)

W szczególności w odniesieniu do uczelni wskazywano na zasadnicze trudności z przewidywaniem losów absolwentów szkół wyższych w oparciu o zbierane na bieżąco dane historyczne:

> „my jesteśmy nie ze środowiska szkół zawodowych tylko ze szkół wyższych. Rynek pracy będzie się zmieniał bardzo szybko ponieważ żyjemy w dynamicznych czasach i już nie będzie tak, że ktoś od studiów do emerytury będzie pracował w jednej firmie tylko będzie musiał kilka lub kilkanaście razy umieć przebranżowić, więc jak nauczy się czegoś dobrze na studiach to nie znaczy, ze tych umiejętności nie będzie musiał w trakcie pracy zawodowej zmienić. My musimy przede wszystkim uczyć tych ludzi uniwersalności uczyć jak zmieniać swoje kwalifikacje i zdobywać wiedzę w trakcie pracy zawodowej."(S2)

> „Jest tez taki koncert życzeń, że oto Uniwersytet staje się szkołą zawodową, bo brakuje tego i tego i skłaniałabym się raczej ku temu co pan mówi, żeby raczej wykształcać takie miękkie umiejętności dostosowawcze, adaptacyjne bo może w tej chwili tego nie wiedzieć, ale sięgnąć do jakiejś baz danych czy sprawić by te swoje brakujące kompetencje szybko uzupełnić…" (S2)

V.2. Przygotowanie nowego pracownika do różnych rodzajów stanowisk/branż

Ważnym elementem procesu przygotowania nowych pracowników było wykorzystywanie doświadczenia zawodowego – zdecydowanie przy tym lepiej oceniano pracowników, którzy przyuczyli się do wykonywania określonych zadań w innych firmach:

> „Ci którzy przychodzą z innych firma mają jakieś pojęcie o pracy danej w danym sektorze. Ci co przychodzą z ulicy jak to określam „młodzi", potrafią tylko trzeba ich wykształcić." (P2)

> „Rzadko się zdarza, że pracownik przychodzi po szkole. Przeważnie przechodzi z innej firmy (...) Przeważnie trafiają ludzie, którzy przyuczyli się do zawodu w innych firmach i ich kwalifikacje są czasami wyznaczane przez świadectwa, jakieś certyfikaty." (P1)

Wypowiedzi przedsiębiorców uczestniczących w wywiadach pogłębionych odzwierciedlały w tym aspekcie opinie i postawy zdiagnozowane w toku badań ilościowych, gdzie doświadczenie zawodowe wskazywano jako najważniejszą zaletę zatrudnianego pracownika.

Z kwestią doświadczenia zawodowego łączył się również bezpośrednio problem kosztów i ryzyka związanego z kształceniem pracowników. Pracodawcy wskazywali na niepewny charakter inwestycji w nowych pracowników:

> „człowieka się wyszkoli. Włoży się w niego wysiłek, a on mi za rok pójdzie i może być konkurencja ma za darmo jak na przykład zielonego człowieka nauczę gdzie trzeba co robić on to potem stwierdzi z różnych powodów idzie." (P1)

> „Fenomen utrzymania pracownika (…) szkolenie dla pracodawcy jest ryzykowane, bo nie wiemy jak długo my tego pracownika będziemy mieli u siebie." (P1)

Przedsiębiorcy otwarcie deklarowali, że ryzyko utraty wyszkolonego pracownika stanowi z ich punktu widzenia poważne ograniczenie dla możliwości zatrudniania pracowników bez doświadczenia zawodowego. Firma w której taki pracownik nabędzie praktyki zawodowej nie ma pewności, iż będzie korzystać z owoców tej inwestycji, a wręcz odwrotnie ma uzasadnione powody do obaw, że po nabyciu istotnych kompetencji pracownik znajdzie zatrudnienie na korzystniejszych warunkach w innych przedsiębiorstwach. Inwestowanie w pracowników jawi się w tym kontekście jako wysoce niepewna inwestycja przede wszystkim dla małych i średnich firm, które nie posiadają rezerw pozwalających na bezpieczne ponoszenie tego typu wydatków:

> „Mała i średnia firma nie będzie inwestowała w pracownika, bo ona nie wie czy przetrwa na rynku. Bo rynek naprawdę jest dynamiczny, związku z tym trudno jest inwestować w pracowników, skoro nawet będąc najlepszym pracodawcą będą musieli zwolnić bo nie będzie nas stać na ich utrzymanie." (R2)

> „jak inwestować w pracowników, skoro nie jesteśmy w stanie przewidzieć jak się będzie zachowywał rynek, a powiedzmy nasze zasoby są zasobami, które zależne są od warunków zewnętrznych, czy od pewnych funkcji." (R2)

Rotację pracowników uznawano za nieunikniony element związany z zatrudnianiem pracowników, wskazywano jednak na różne strategie zmierzające do jej minimalizacji, w szczególności w odniesieniu do pracowników, którzy posiedli wartościowe kompetencje:

> „jest jakaś rotacja (…) moja praca polega w tym sensie, że staram się wychować i trzymać go jak najdłużej." (P1)

> „Na tyle długi okres wdrażania u pracodawcy żeby pracodawca mógł z tego pracownika wyciągnąć korzyść. A może dopiero po jakimś czasie. Bo nawet jeśli to jest proste stanowisko to w pierwszym dniu ten pracownik na siebie nie zarobi tylko ja do niego dokładam, no bo poświęcam czas, tak, kogoś z tej firmy." (R2)

Jedną z wymienianych strategii mających na celu ograniczanie rotacji pracowników było budowanie identyfikacji z przedsiębiorstwem :

> „jeżeli chodzi o budowanie takiego, takiej identyfikacji z tą instytucją i celami to jest bardzo ważne bo każdy kto przychodzi do pracy musi wiedzieć dokąd przychodzi, co ta instytucja ma robić, dla kogo, jak on ma się w tym odnaleźć…" (R1)

Innym sposobem zapobiegania rotacji wyszkolonych pracowników było budowanie u pracowników poczucia stabilności zatrudnienia poprzez uświadamianie im ponoszonych przez przedsiębiorstwo w trakcie szkolenia nakładów inwestycyjnych:

> „pracodawca, mówiąc już o nakładach na młodego pracownika, którego zatrudnił, pracodawca mając takiego pracownika, to pracownik ma gwarancję jakby pewnego zatrudnienia, jeżeli będzie się kształcił i będzie się rozwijał to raczej ma gwarancję, że nie zostanie zwolniony…" (R1)

Przeciwdziałanie wysokiej rotacji wykwalifikowanych pracowników związane było z ogólnie niską oceną kompetencji i kwalifikacji czysto edukacyjnych, tzn. nie popartych doświadczeniem zawodowym. W opinii większości badanych przedsiębiorców proces edukacji w niewystarczającym stopniu przygotowuje do zajmowania miejsc na rynku pracy:

> „w zasadzie pracodawca musi sobie pracownika ukształtować w momencie kiedy on kończy szkołę i przychodzi do pracy i z całego punktu widzenia to jest niezdrowa sytuacja ponieważ czas edukacji jest z pewnego punktu widzenia zmarnowany." (P1)

W szczególności w odniesieniu do studiów wyższych wskazywano na barierę rozdzielającą kompetencje i doświadczenia nabywane w procesie edukacji od tych, które wiążą się z aktywnością na rynku pracy:

> „na koniec tych studiów on nie skończy właśnie kompetencji i będzie je musiał zdobywać w poszczególnych firmach, tylko umiejętność zdobywania tych kompetencji to jest zadanie studiów tak to jest z wcześniejszej edukacji i widać, że ci ludzie stamtąd tego nie wynoszą to znaczy, oni nie potrafią zdobywać kompetencji i to jest największy koszt wdrażania ich." (P1)

> „Natomiast ci ludzie muszą przede wszystkim chcieć się uczyć, i w ogóle to rozpoczęcie tej ścieżki jest dla nich przeważnie bardzo trudne. Oni nie do końca wiedzą czego, czego sami mogą oczekiwać od tego rynku pracy." (P1)

Właściwe szkolenie do zawodu oznacza zdaniem przedsiębiorców wdrożenie w praktykę konkretnego stanowiska pracy, przy czym w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw przeważnie odbywa się to bez sformalizowanych procedur:

„Nie bawię się w tak zwane teoretyczne szkolenie trzydzieści godzin, dwadzieścia. Ja zakładam, że to co wspominałem już wcześniej ten człowiek coś wie. Kwestia powiedzenia mu i on ma się sprawdzić w terenie, znaczy, jego szkołą jest teren. Jak zrobi to ja go mogę potem poprawić, tak dalej. Po kilku takich ja wiem, że jest przeszkolony. Bo ja zakładam, że po prostu ten człowiek już nabył gdzieś teorię, czy na studiach, czy w szkole średniej, ma jakieś doświadczenie." (P1)

Sformalizowane procedury wdrażania i szkolenia nowego pracownika do pracy dotyczą przede wszystkim tylko dużych i części średnich przedsiębiorstw:

„w naszej firmie jest to osoba, generalnie, każdy dział ma osobę jedną taką, która odpowiada za szkolenie. No tak, akurat tutaj w dziale są dwie osoby. Jest jedna osoba szkoląca plus do tego są osoby, które kierują zespołami, które wspomagają tą osobę, która generalnie z całości szkoli tego jednego pracownika." (P1)

„Bardzo dużą wagę przykładamy wagę do tego jak nas cykl wdrożeniowy które jest tam jakoś rozpiany jaką ma efektywność z drugiej strony, jakby wypluwa, tak, w pewnym sensie. To znaczy jaką my mamy, jak on wpływa na rotację, jak on musi się dopasowywać do jakiś rzeczy jak na przykład sesja .pracujemy." (P1)

Na tle innych przedsiębiorstw wyraźnie zaznaczała się specyfika rzemiosła, gdzie koordynacja procesu szkolenia zawodowego przez organizacje cechowe zapewnia sformalizowane wdrożenie do praktyki zawodowej niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa:

„bo to jest sytuacja prosta w organizacji, którą tutaj przedstawiam, bo jest to system ściśle uregulowany. Prawo do kształcenia najpierw młodych ludzi w miejscu pracy mają mistrzowie szkolący, jest to uregulowane rozporządzeniem. Jest to klasyczny system dualny, właśnie prowadzony przemiennie w szkole i w miejscu pracy i tutaj bez owych uprawnień pedagogicznych do kształcenia nie można po prostu się młodymi ludźmi zajmować." (P1)

Wśród głównych zadań procesu szkolenia wskazywano na konieczność osadzenia nowego pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Problem ten stanowił zasadnicze wyzwanie szczególnie w kontekście stosunkowo powszechnego przekonania, iż obecni absolwenci cechują się nadmiernym indywidualizmem oraz niskimi kompetencjami w zakresie pracy zespołowej:

„umiejętność współpracy czy osadzenia się w ogóle w jakiejś strukturze organizacyjnej, współpracy z innymi, działami innymi, procesami które tam gdzieś zachodzą, no to jest jakby największe wyzwanie." (P1)

Nadmierny indywidualizm stanowi zdaniem części badanych trudną do wyeliminowania konsekwencję ogólnej struktury polskiego procesu edukacyjnego:

„cała nasza edukacja jest nastawiona na indywidualizm, nie stosuje się, tak poza przedszkolem, są zajęcia w grupie, ale im dalej w las, tak naprawdę tym zajęć, przedmiotów, że tak powiem, wspólnej pracy i zajęć jest w liceum to prawie w ogóle nie występuje." (R1)

Wdrożenie do zespołu pracowniczego stanowiło zdaniem badanych przedsiębiorców dodatkowy element ryzyka związany ze szkoleniem nowych pracowników, którzy nie posiadają doświadczenia w pracy zawodowej. Niezależnie bowiem od indywidualnych kompetencji muszą się oni bowiem sprawdzić również jako członek zespołu:

„Jest to jakaś inwestycja, natomiast problem jest taki że ta inwestycja obarczona jest jeszcze dodatkowym ryzykiem. To znaczy to, że my tego człowieka wdrożymy wcale nie oznacza że on się utrzyma i że on rzeczywiście po wdrożeniu do firmy będzie efektywny." (P1)

Wśród ważnych celów szkolenia nowego pracownika wymieniano również opisanie miejsca pracownika w przedsiębiorstwie:

„jasne określenie zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, ale znowu trudno jest mówić o jasnych regułach i korzyściach, dlatego, że w większości mniejszych i średnich firm, nawet dużych, opisy stanowisk pracy, zakresy obowiązków." (R2)

Na etapie szkolenia możliwe jest także dookreślenie wzajemnych oczekiwań:

„kluczowy jest ten pierwszy moment. Myślę, że państwo mi tu przyznacie rację. Dochodzi do rekrutacji i tak naprawdę pracodawca nie ma dookreślonego profilu pracownika, kogo on by potrzebował." (R2)

Szczególnie w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw wskazywano na zróżnicowania pomiędzy kulturami organizacyjnymi – zróżnicowania te stanowią zdaniem badanych przedstawicieli instytucji otoczenia rynku pracy ważny czynnik decydujący o poziomie trudności asymilacji nowych pracowników:

„Otwartość kultury organizacyjnej. Są kultury takie, gdzie jakby brak komunikacji wewnętrznej, raczej jest to kultura nastawiona na wykonywanie swoich czynności i brak dzielenia się wiedzą. W tej kulturze trudniej się pracownikowi wdrożyć zdecydowanie, bo poza formalnym wdrożeniem jednak ta nieformalna ścieżka czy poznanie tej firmy od strony nieformalnych kontaktów jest bardzo istotne i przepływu informacji, bo przecież ileż mamy relacji wewnętrznych, które formalnie wyglądają w taki sposób, a nieformalnie." (R2)

Szczegółowe informacje przekazywane w procesie przygotowania nowych pracowników oraz czas potrzebny na przygotowanie nowych pracowników pozostają specyficzne dla poszczególnych branż, przedsiębiorstw i stanowisk pracy. Kluczowym rozróżnieniem pozostaje w tym względzie posiadanie wyspecjalizowanych kwalifikacji zawodowych:

> „Tak są bardzo zróżnicowane rzeczywiście, są prace które są mocno wyspecjalizowane na przykład spawacz. Jeżeli spawacz przychodzi i jest wykwalifikowanym, ma wszystkie uprawnienia i nie musi żadnych zdobywać no to praktycznie może pracować i od razu jest gotowy do pracy." (P1)

Natomiast w odniesieniu do większości stanowisk pracy dominującym podejściem w małych i średnich przedsiębiorstwach, które nie mają przeważnie formalnych systemów szkolenia i wdrażania nowych pracowników, dominuje podejście polegające na wdrażaniu przez praktykę.

> „Znaczy tam jest tak, że osoba, która zaczyna pracę z klientem no musi po prostu zacząć pracę z klientem. Oczywiście musi dostać pewne podstawy teoretyczne które wyrównują pewne braki, które znowu niedouczone są przez okres edukacyjny, no bo pewne podstawy musza być." (P1)

W przedsiębiorstwach, które nie posiadają sformalizowanych procedur szkolenia, istnieje omówiona wcześniej świadomość kosztów z jakimi wiąże się wdrażanie nowych pracowników.

V.3. Struktura i zasady wynagrodzeń

Wysokość wynagrodzeń pozostaje silnie zróżnicowana branżowo, poza tym dużą rolę odgrywają w tym wypadku czynniki specyficzne dla poszczególnych firm. W oparciu o informacje uzyskane w toku wywiadów pogłębionych nie można formułować wniosków dotyczących skali i charakteru tych zróżnicowań. Natomiast zauważyć można, że na poziomie deklaracji do czynników decydujących o wysokości wynagrodzenia nie należy np. płeć, co stoi w sprzeczności z publicznie dostępnymi statystykami wynagrodzeń. Pracodawcy przynajmniej w warstwie deklaratywnej kładą nacisk na czynniki merytoryczne, jak również staż pracy i doświadczenie zawodowe. Niemniej jednak ze względu na publiczny charakter wypowiedzi w trakcie wywiadu zogniskowanego należy te wypowiedzi traktować jako świadectwo świadomości anty-dyskryminacyjnych norm, raczej niż potwierdzenie ich zastosowania w praktyce.

Przez wypowiedzi większości pracodawców przewijało się przekonanie, iż punktem wyjścia budowy relacji z pracownikiem jest wynagrodzenie, dopiero wtórnie można budować inne formy więzi pracownika z pracodawcą:

> „Nie ma takiej siły przełożenia coś innego niż pieniądze. Nie są w stanie dać mu nic takiego, później jak on już siedzi i u mnie w cudzysłowie jest fajna atmosfera i tak dalej, to go może zmotywować do tego żeby nie odejść…" (P1)

Doświadczenia z procesu rekrutacji pracowników wskazują, iż wynagrodzenie stanowi kluczowy czynnik brany pod uwagę przez zatrudniane osoby:

> „Generalnie to jest tak, że zatrudniasz ludzi i ich interesuje jedna rzecz. Czy jest dużo pracy, na jaki czas jest tej pracy i ile ma na miesiąc czy na godzinę. I do tego się ograniczają. I jaka jest płatność." (P2)

> „to jest kwestia czysto stricte finansowa. Tak, tak, taki przekaz dostaliśmy z rynku że w taki sposób podejmuje się decyzje tak naprawdę. Ja też widzę kiedy ludzie ode mnie odchodzą, tak." (P1)

Biorąc pod uwagę inne niż wysokość wynagrodzenia czynniki motywujące pracowników wskazywano na prestiż związany z miejscem pracy – budowę przekonania, że przedsiębiorstwo nadaje swoim pracownikom wyższy status społeczny ze względu na renomę i pozycję na rynku:

> „my gramy przede wszystkim prestiżem, co akurat w tym środowisku ma jakieś znaczenia, specjalizacją, możliwościami rozwoju formalnie za nie płacimy rzecz jasna, za te możliwości rozwoju." (P1)

Dobra atmosfera pracy stanowi dodatkowy element wiążący pracownika z przedsiębiorstwem:

> „to są takie delikatne, malutkie rzeczy na przykład pochwała pracownika przy wszystkich, moim zdaniem społecznie to się bardzo silnie sprawdza, wywieszenie listy najlepszych pracowników, to jest bardzo, bardzo pozytywnie odbierane ponieważ każdy chce być zaznaczony różowym długopisem. To jest śmieszne, ale działa i to przynosi naprawdę niezwykłe efekty." (P1)

W wielu branżach ważną rolę odgrywają perspektywy rozwoju zawodowego:

> „samo wynagrodzenie nie jest jedyną motywacją, szkolenia są ‚no jednym z głównych motywów do przyjęcia pracy i możliwość dokształcania się, jeśli chodzi o branże IT." (R1)

Wskazywano również na rolę jasnej komunikacja korzyści związanych z pracą w przedsiębiorstwie

> „istotne jest przekazywanie informacji na temat tego co firma może dać pracownikowi z typu benefity, które teraz są bardzo modne, które przyciągają pracowników jakby powodują, że oni tam chcą zostać i też z obserwacji mogę powiedzieć." (R1)

Na dłuższą metę kluczowe jest również wypracowanie pewnego poziomu identyfikacji pracownika z przedsiębiorstwem:

„Jeżeli faktycznie miałaby być przekazywana jakaś informacja o firmie to nie w ten sposób bardzo taki tradycyjny w formie na przykład tekstowej, bardziej jakiegoś wideo demonstracyjnego o firmie, która po prostu bardziej zaciekawi i jeżeli faktycznie ta informacja są przekazywane o historii, o misji firm, to warto to w taki sposób bardziej atrakcyjny robić, niż dać do przeczytania." (R1)

V.4. Relacje edukacji i gospodarki

Do zasadniczych wad obecnego kształtu relacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a gospodarką zaliczano to, iż programy nauczania stanowią często odpowiedź na potrzeby systemu szkolnictwa raczej niż rynku pracy:

„aby pracodawcy (…) mieli rzeczywisty udział i wpływ na system kształcenia (…) rozdźwięk pracodawcy kontra nauczyciele jest bardzo silny i jest to problem systemowy, nie ma narzędzi wpływu pracodawców." (P1)

„w szkolnictwie ponadgimnazjalnym w bardzo wielu sytuacjach kształci się w tych kierunkach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, ale mamy nauczycieli więc to jest podporządkowanie wymogom i zmiana jakby uderza w interesy edukacji i to jest bardzo bolesny problem." (P1)

Wskazywano na relatywnie zamknięty charakter instytucji edukacyjnych, ich dotychczas przeważnie niski poziom otwarcia na otoczenie gospodarcze:

„system edukacyjny jeszcze do niedawna, może nawet cały czas kształci w sposób bierny, to znaczy ładuje do głowy jakąś tam wiedzę formalną, taką bardziej teoretyczną, a nie wychowuje." (R1)

W szczególności w odniesieniu do uczelni wyższych wskazywano na oderwanie podaży absolwentów od oszacowania popytu na określone zawody, kompetencje i kwalifikacje:

„Uczelnie były zamknięte generalnie, były same dla siebie, główną ich misją było kształcenie, ewentualnie prowadzenie badań naukowych w takim samym układzie, sami dla siebie. Było finansowane w postaci ministerstwa nauki, czy tam generalnie urzędu i potem raporty na naukę i jakieś publikacje ewentualnie." (R1)

„współpraca powinna przebiegać na tej linii wskazywania tego, powinny po prostu te dwie strony ze sobą współpracować informując się nawzajem jakie są możliwości jakie są potrzeby każdej ze stron." (R2)

Szczególnie silnie pojawiały się w tym kontekście odniesienia do nadmiaru humanistów na rynku pracy:

„Jak obudziliśmy się po jakiejś dekadzie, żeśmy przez tą całą dekadę humanistów szkolili. Już ich kierunek jest zapchany, nagle budzimy się, że nie mamy właśnie ludzi po zawodowych bo szkół nie ma, techników nie ma, nagle sobie musimy szukać inżynierów dobrych, bo

teraz okazuje się że gospodarka potrzebuje tych ludzi, a myśmy przez dekadę ich w ogóle nie wykształcili, bo była całkiem inna moda." (P1)

Podkreślano, że w ostatnich latach następuje zwrot w kierunku edukacji zorientowanej na konkretne korzyści i przewagi na rynku pracy:

„Są takie kierunki oblegane, już nie dlatego, że są modne jak na przykład politologia, tylko dlatego, ze one coś konkretnego dają. Że można po tych kierunkach rzeczywiście zrobić jakąś karierę, albo jako pracownik etatowy albo na własny rachunek." (R1)

Ostatnie dekady stanowiły w tym kontekście zmarnowany czas dla szkolnictwa zawodowego:

„od dziewięćdziesiątych lat mówiono, że liceum jest najważniejsze i mobilny jest człowiek po liceum, a nie dano mu dalszej ścieżki do kształcenia zawodowego. Nie powiedziano. Dopiero w tym roku, w zeszłym roku weszły te kwalifikacje, one powinny były wejść co najmniej dziesięć lat wcześniej i nie byłoby takiej sytuacji." (S1)

„No to jest też demotywacja na poziomie wyboru zawodu. Jest dyskredytacja szkolnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych i to bardzo wyraźna. Odcina się tą granicę: że jak jesteś mądry, dobry, inteligentny, to będziesz uczniem liceum, a w każdym innym przypadku będziesz be, tylko będziesz be mniej w technikum a dużo bardziej be będziesz w zasadniczej szkole zawodowej." (S1)

Zauważano jednak zmiany w tym zakresie, nawrót do szkolenia zawodowego:

„Powoli zmienia się też postrzeganie absolwentów szkół zawodowych na coraz lepsze i to jest duża, świadoma kampania. Powiedziałabym kampania narodowa wręcz." (R2).

Niemniej jednak podkreślano problematyczność przewidywania, jakie zawody będą potrzebne, zarówno w kontekście opracowania struktury programów nauczania, jak też i wspierania wyborów ścieżki edukacyjnej młodych ludzi:

„My kształcimy ludzi do zawodów, które nie będą istnieć po prostu jak oni skończą studia, tak. To on wtedy skłonny byłby do tego żeby powiedzieć ok, super, zrobię kurs spawacza, widzę jaki jest rynek, to jest dla mnie biznes, to mi się kalkuje i to jest tyle, tak." (P1)

Innymi słowy trudno jest z dużym wyprzedzeniem prognozować zapotrzebowanie na określone typy specjalistycznych kwalifikacji:

„wymagania pracodawców i maszyny na których pracują, sposoby w jaki się porozumiewają, zmieniają się związku z nowymi technologiami tak szybko, że jak chcemy przekształcić, przyuczyć pracownika przez dwa lata czy trzy do maszyn na których będzie pracował, albo stanowiska pracy na którym będzie pracował po zakończeniu edukacji." (R2)

Niedopasowanie podaży i popytu było dostrzegane również przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych, którzy wskazywali z kolei na trudności we współpracy z otoczeniem gospodarczym:

> „Akurat do nas się zgłaszają rzemieślnicy i przedsiębiorcy, którzy poszukują w tych zawodach, w których my kształcimy, tylko, że my ilościowo nie jesteśmy w stanie spełnić ich oczekiwań ." (S1)

> „Do nas zwracają się pracodawcy właśnie z hasłem: dajcie nam absolwentów. Tylko, że w momencie, kiedy my tych absolwentów dać nie możemy, bo kończy w danym zawodzie niecała klasa, z tego połowa idzie na studia czyli do zatrudnienia idzie może dziesięciu, może dwunastu." (S1)

> „że nie, przychodzi, mówi: dajcie mi absolwenta. On powinien przyjść na początku i powiedzieć: co zrobić, zróbmy coś, żebyśmy mieli uczniów, ja wam pomogę, będzie współpraca, klasy patronackie, tak, w ten sposób." (S1)

Przedstawiciele szkół i uczelni wskazywali też na szczegółowe trudność z dopasowaniem oferty edukacyjnej do zapotrzebowania pracodawców, które wynikają z istnienia różnorodnych standardów w poszczególnych przedsiębiorstwach:

> „przygotowanie w zawodzie technik hotelarstwa czy kwalifikacje, jakkolwiek byśmy nie nazwali, ma się nijak w stosunku do tego, co robią pracodawcy. Większość hoteli, sieci, to są szkolenia korporacyjne i oni wolą absolwenta liceum, który jest czysty, nieskażony żadnymi naleciałościami ze szkoły, bo w tej korporacji, w tej sieci hoteli są takie standardy, w tej są takie standardy, w tej są takie standardy, one wielokrotnie nie mają ze sobą wspólnego mianownika, albo wspólny mianownik jest niewielki." (S1)

W zakresie współpracy instytucji edukacyjnych ze sferą gospodarczą wskazywano również na ekonomiczne bariery ograniczające możliwości podejmowania wspólnych działań:

> „pracodawcy nie są zainteresowani doposażeniem szkoły w sprzęt, na którym pracują, ponieważ nie mają z tego korzyści w sensie fiskalnym, także tutaj ekonomicznym." (S1)

> „wydaje mi się, że gdyby było lepsze finansowanie to firmy byłby bardziej zainteresowane. Bo często to dla nich kłopot kosztów. Jeśli jest to firma nie finansowana z budżetu, a działa na wolnym rynku to musi być nastawiona na zysk bo inaczej nie przetrwa." (S2)

Po stronie pracodawców występuje ogólna świadomość kosztów współpracy z instytucjami edukacyjnymi, lecz nie przekłada się ona przeważnie na konkretne wyobrażenia o rzeczywistej wielkości koniecznych nakładów. Dotyczy to w szczególności mniejszych przedsiębiorstw:

„przedsiębiorstwa muszą ponosić ten koszt bo, mówię tu o edukacji, i ponoszą bo przedsiębiorcy i tak płacą tylko, że na przykład niższą wydajnością. Mogą to być ukryte koszty, ale niestety." (P1)

„im jest mniejsza firma, tym trudniej jest inwestować mocno, że tak powiem w pracownika, bo to są duże koszty relatywnie. Firma duża, duża korporacja pewnie robią to częściej, w sposób bardziej planowy." (R1)

Wśród badanych przeważały korzystne opinie o możliwościach stwarzanych przez kształcenie dualne, niemniej jednak wskazywano na konieczność dobrego przemyślenia każdego projektu:

„będziemy szkolili dualnie, ale wieloaspektowo, żeby to nie było jeden kierunek, jedna praktyka, tylko jednak różnorodność w ciągu tych studiów, żeby spróbować różnych rzeczy. I to jest ważne. I to nie jest ważne dla absolwenta. To jest konieczne do wdrażania od początku studiów. Świadomość planowania, budowania swojej historii zawodowej." (R2)

„Chodzi to by te studia dualne, w tym zamiarze, które zostało skonstruowane przez biuro karier powinno być wpisane też w profil absolwenta oraz mają być częścią tego, mają być wpisane w suplement. Wyposaża też studenta w inne kompetencje i od strony pracodawcy też to inaczej wygląda, ponieważ praktyka też jest czymś mocno niezdefiniowanym." (S2)

Przedstawiciele szkół wyższych wskazywali, że studia dualne byłyby atrakcyjną alternatywą dla obecnie dominującej postawy studentów programów magisterskich, którzy przeważnie i tak podejmują pracę w trakcie trwania studiów:

„my też mamy problem z odpływem studentów na studiach magisterskich, ponieważ ci studenci maja pracę i nie mają czasu studiować, to jest ten problem. Więc gdyby udało nam się znaleźć staże płatne w tych firmach, a te firmy są gotowe na to, tak wynika ze wstępnych ustaleń, to taka formuła studiów dualnych byłaby na pewno możliwa." (S2)

VI. WNIOSKI

1. W opinii badanych przedstawicieli przedsiębiorstw bieżąca sytuacja gospodarcza nie uległa zasadniczym zmianom w porównaniu do roku ubiegłego. Zarówno w przypadku oceny sytuacji regionu, jak też i przedsiębiorstwa, dominująca była ocena neutralna, natomiast wśród respondentów deklarujących wystąpienie zmian, zanotowano niewielką przewagę ocen pozytywnych nad negatywnymi. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż odnośnie własnej firmy, przedstawiciele przedsiębiorstw wykazywali się wyższym poziomem optymizmu, niż w przypadku oceny sytuacji gospodarczej regionu

2. Skonstruowany dla celów analizy i prezentacji wyników badań, indeks oceny sytuacji gospodarczej charakteryzował się przewagą ocen pozytywnych nad negatywnymi: pozytywne opinie o sytuacji gospodarczej wyrażało ponad 50% respondentów, z kolei przeciwnego zdania było niespełna 25% badanych.

3. Spośród aktualnych problemów doświadczanych przez przedsiębiorstwa poddawane badaniu na pierwszy plan wysuwają się wysokie koszty pracy, wynikające z obciążeń składkami ubezpieczeń społecznych, natomiast jedynie mniej niż co dziesiąte badane przedsiębiorstwo wskazywało na problemy z brakiem pracowników. Ranking wskazań problemów, których wystąpienia należy się spodziewać w nadchodzącym roku, był przy tym tożsamy z rankingiem problemów obecnie występujących. Ponad 40% badanych deklarowało również, iż ich przedsiębiorstwo nie przeżywa obecnie żadnych trudności, a ponad 33% nie przewidywało wystąpienia żadnych trudności w nadchodzącym roku.

4. Biorąc pod uwagę oczekiwania dotyczące spodziewanych zmian sytuacji gospodarczej należy przede wszystkim zwrócić uwagę, iż w zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw przewiduje się dalszy rozwój lub przynajmniej utrzymanie sytuacji na poziomie obecnym; pesymi-

styczne przewidywania dotyczą wyłącznie nieznacznego odsetka wszystkich badanych.

5. W oparciu o skonstruowany indeks prognozy sytuacji gospodarczej można zauważyć znaczącą przewagę optymistycznych przewidywań przejawianych przez prawie 60% wszystkich badanych przedsiębiorców. Natomiast pesymistyczne głosy stanowiły niewiele ponad 10%.

6. W przeważającej większości przedsiębiorstw (65%) nie przewiduje się wzrostu płac w ciągu następnego roku, z kolei wzrost płac przewidywany jest przez przedstawicieli 19% przedsiębiorstw.

7. Przeważająca większość badanych przedsiębiorstw nie zmieniała poziomu zatrudnienia na przestrzeni ostatniego roku, podobnie wysoki odsetek deklaruje również brak planów odnośnie zmiany poziomu zatrudnienia w nadchodzącym roku. Jednocześnie ponad 23% przedsiębiorstw deklaruje, iż w okresie nadchodzących 12 miesięcy zamierza zwiększyć zatrudnienie. Przedsiębiorstwa działające w powiecie poznańskim przeciętnie częściej deklarują zwiększenie zatrudnienia; niemniej dominuje jednak w obu jednostkach terytorialnych przekonanie, że poziom zatrudnienia nie ulegnie zmianom.

8. Spośród 31% przedsiębiorstw, które deklarowały zatrudnienie nowych pracowników w poprzednim roku, najczęściej wskazywaną motywacją była rotacja zatrudnienia, choć stosunkowo często wskazywano również na potrzebę zatrudnienia nowych pracowników o specyficznych kompetencjach oraz wzrost popytu na usługi lub produkty firmy.

9. Spośród 30% badanych przedsiębiorstw, w których na przestrzeni ostatniego roku zwalniano pracowników, najczęściej wskazywano na powód w postaci odejścia pracownika na własną prośbę. Biorąc pod uwagę plany zatrudnienia nowych pracowników, które zgłaszało 27% badanych, najczęściej wskazywano na konieczność rozbudowy firmy.

10. Badani pracodawcy umiarkowanie pozytywnie oceniali poziom przygotowania absolwentów do pracy. Do najważniejszych z punktu widzenia kompetencji zawodowych przyszłych pracowników zaliczało się doświadczenie zawodowe oraz znajomość branży. Podkreślano również istotne znaczenie komunikatywności oraz umiejętności analitycznego myślenia.

11. Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie stanowiło w świetle badań prowadzonych wśród pracodawców najczęściej wykorzystywany kanał rekrutacji nowych pracowników. Również w przypadku badań prowadzonych z absolwentami Internet stanowił najważniejszą z dostępnych form poszukiwania pracy.

12. Ponad 42% badanych przedsiębiorstw deklarowało uczestnictwo swoich pracowników w jakichś formach dodatkowego kształcenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Niemniej jednak były to najczęściej szkolenia realizowane przez pracodawcę we własnym zakresie, a dodatkowo, na taką formę organizacji szkolenia wskazywały przede wszystkim większe firmy. Badani przedsiębiorcy byli przy tym w przeważającej mierze zadowoleni z efektów szkoleń pracowników. Natomiast wśród przedstawicieli przedsiębiorstw, których pracownicy nie uczestniczyli w szkoleniach, najczęściej wskazywano na brak takiej potrzeby.

13. Przeważająca większość badanych przedsiębiorstw deklarowała brak współpracy z instytucjami rynku pracy; wśród przedsiębiorstw deklarujących podejmowanie takiej współpracy (13%) najczęściej wskazywano na Powiatowy lub Wojewódzki Urząd Pracy, natomiast na trzecim miejscu hierarchii wskazań znalazły się szkoły i uczelnie. Najczęstszą formą współpracy było pośrednictwo pracy, na drugim i trzecim miejscu uplasowały się odpowiednio: staże i praktyki oraz udział w szkoleniach. Zdecydowana większość przedsiębiorstw współpracujących z instytucjami rynku pracy pozytywnie ocenia swoje doświadczenia, opinie negatywne charakteryzują zdecydowaną mniejszość respondentów.

14. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi miała miejsce jedynie w zdecydowanej mniejszości badanych przedsiębiorstw (22%). Najczęściej dotyczyła szkół wyższych i wiązała się z przyjmowaniem studentów lub absolwentów na staże i praktyki. Ponad 23% badanych przedsiębiorstw współpracowała również ze szkołami zawodowymi, a 21% z ośrodkami szkoleń zawodowych. Wśród firm podejmujących współpracę z instytucjami edukacyjnymi oceniana jest ona pozytywnie.

15. Oceny sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy formułowane przez absolwentów różnych typów szkół i uczelni były w przeważającej mierze pozytywne ze względu na fakt niskiego bezrobocia oraz stosunkowo dużej różnorodności dostępnych ofert pracy. Niemniej jednak, oprócz

szczegółowych problemów charakterystycznych dla poszczególnych kategorii zawodowych, wskazywano ogólnie na to, że istniejące oferty pracy często nie odpowiadają posiadanym kompetencjom i kwalifikacjom oraz cechują się niezadawalającym poziomem zarobków.

16. Odnosząc sytuację na aglomeracyjnym rynku pracy do warunków panujących w innych dużych miastach w Polsce absolwenci wskazywali głównie na ośrodek Warszawski jako wyraźnie górujący nad aglomeracją poznańską pod względem możliwości zawodowych oraz poziomu wynagrodzeń.

17. Badani absolwenci dosyć powszechnie akcentowali przekonanie o nadmiarze absolwentów uczelni wyższych na aglomeracyjnym rynku pracy, w szczególności osób o wykształceniu humanistycznym. Przekonanie to powiązane było z opinią o niejasnym przekładaniu się kierunkowego wykształcenia na uczelniach na możliwość podejmowania pracy w określonym zawodzie

18. Doświadczenie zawodowe stanowi kluczową przewagę zdaniem badanych absolwentów. Przez wypowiedzi uczestników badania przewijało się przekonanie, iż brak praktycznej podbudowy posiadanego wykształcenia stanowi często ważną barierę przy wchodzeniu na rynek pracy.

19. W wypowiedziach badanych absolwentów silnie obecna była także świadomość sprzeczności oczekiwań pomiędzy pracownikami i pracodawcami odnośnie rodzaju umów, w oparciu o które wykonuje się pracę. Absolwenci stosunkowo powszechnie wymieniali umowę o pracę jako preferowaną formę zatrudnienia, jednocześnie uznając tę formę za najmniej korzystną z punktu widzenia pracodawców.

20. Absolwenci deklarowali niewielki poziom kompetencji w zakresie korzystania z dostępnych form wsparcia ze strony otoczenia rynku pracy. Jednocześnie wskazywali na zapotrzebowanie na wsparcie w zakresie wyboru ścieżki kariery, jakie powinno być udzielane w trakcie kształcenia w instytucjach edukacyjnych.

21. Badani pracodawcy za główną wadę przygotowania absolwentów do pracy zawodowej uznawali nadmiar wiedzy o charakterze teoretycznym, przy jednoczesnym niedoborze praktycznego doświadczenia zawodowego. Praktyki i staże zawodowe stanowią kluczowy element pozwalający

nabywać doświadczenia zawodowego w trakcie procesu edukacji. Obecny system staży i praktyk cechuje się zbyt słabym poziomem organizacji i merytorycznej koordynacji – dotyczy to przede wszystkim uczelni wyższych. Pożądane wydaje się rozbudowywanie trwałych form współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami w celu lepszego planowania, koordynacji oraz realizacji staży i praktyk.

22. Przedmiotem krytyki pozostaje sposób kształtowania kierunków i programów kształcenia, który zdaniem przedsiębiorców w większej mierze stanowi odpowiedź na potrzeby instytucji edukacyjnych niż otoczenia gospodarczego. Jednocześnie zauważalna jest zwiększająca się otwartość instytucji edukacyjnych na otoczenie. Pozytywnie oceniano następujący o ostatnich latach powrót do szkolnictwa zawodowego, który odwrócił wcześniejszy nacisk na kształcenie ogólne oraz nadmierne zwiększanie odsetka absolwentów z wyższym wykształceniem.

23. Dosyć powszechnie uważa się za pożądane wypracowanie rzetelnego systemu monitorowania losu absolwentów szkół i uczelni, który pozwoliłby na zastąpienie dotychczasowych niesystematycznych form utrzymywania kontaktów z absolwentami.

24. Małe i średnie firmy wykazują zdecydowanie mniejszą gotowość do inwestowania w szkolenie nowych pracowników, przeważnie nie posiadają również sformalizowanych systemów wdrażania nowych pracowników do objęcia stanowisk pracy. Dominuje w nich podejście polegające na szkoleniu przez praktykę.

25. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych wskazywali na trudności współpracy z przedsiębiorstwami przy kształtowaniu programów kształcenia, które wynikają między innymi ze zmiennych i różnorodnych oczekiwań rynku pracy oraz zasadniczej niemożliwości długoterminowego zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje.

Spis wykresów

Rysunek 1. Ocena zmiany sytuacji przedsiębiorstwa* oraz Wielkopolski w porównaniu z poprzednim rokiem*** 15
Rysunek 2. Ocena obecnej kondycji przedsiębiorstwa (w %)* 17
Rysunek 3. Indeks oceny obecnej sytuacji gospodarczej* – rozkład wartości (w %) 18
Rysunek 4. Indeks oceny obecnej sytuacji gospodarczej – wybrane zróżnicowania 19
Rysunek 5. Ranking aktualnych problemów firm wskazywanych przez badanych przedsiębiorców (w %)* 20
Rysunek 6. Oczekiwana zmiana wysokości płac w przedsiębiorstwie w ciągu następnych 12 miesięcy (w %)* 21
Rysunek 7. Perspektywy rozwoju przedsiębiorstwa (w %)* 21
Rysunek 8. Indeks prognozy poprawy sytuacji gospodarczej, ekonomicznej i finansowej* – rozkład wartości (w %) 23
Rysunek 9. Indeks prognozy poprawy sytuacji gospodarczej – wybrane zróżnicowania 24
Rysunek 10. Ranking spodziewanych problemów w firmie wskazywanych przez badanych przedsiębiorców (w %)* 24
Rysunek 11. Prognoza poprawy sytuacji gospodarczej a ocena sytuacji obecnej (w %) 25
Rysunek 12. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy* (w %) 26
Rysunek 13. Zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy – wybrane zróżnicowania 27
Rysunek 14 Przewidywany wzrost zatrudnienia w okresie następnych 12 miesięcy* (w %) 28
Rysunek 15. Przewidywane zmiany w poziomie zatrudnienia w okresie następnych 12 miesięcy – wybrane zróżnicowania 28
Rysunek 16 Deklaracja faktu zatrudnienia pracowników w ostatnich 12 miesiącach* oraz ranking czynników decydujących o zatrudnieniu nowych pracowników (w %)** 29
Rysunek 17. Deklaracja faktu zwolnienia pracowników w ostatnich 12 miesiącach* oraz ranking czynników decydujących o zwalnianiu pracowników (w %)** 31
Rysunek 18. Ranking stanowisk pracy objętych zwolnieniami* (w %) 32
Rysunek 19. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w następnych 12 miesiącach* oraz ranking czynników decydujących o planowanych zatrudnieniach (w %)** 32
Rysunek 20. Ranking stanowisk pracy na które planuje się przyjąć pracowników* (w %) 33
Rysunek 21. Ranking oczekiwanych przez pracodawców kompetencji zawodowych wobec kandydatów do pracy* (w %) 34
Rysunek 22. Ranking oczekiwanych przez pracodawców kompetencji pozazawodowych wobec kandydatów do pracy* (w %) 35
Rysunek 23 Ocena przygotowania absolwentów do pracy* (w %) 35
Rysunek 24. Deklarowane sposoby rekrutacji nowych pracowników* (w %) 36
Rysunek 25. Deklaracja faktu uczestniczenia pracowników w dodatkowym kształceniu w ostatnich 12 miesiącach* oraz charakterystyka organizatorów szkoleń (w %)** 38
Rysunek 26. Deklaracja faktu uczestniczenia pracowników w dodatkowym kształceniu w ostatnich 12 miesiącach – wybrane zróżnicowania 39
Rysunek 27. Deklaracja zadowolenia z efektów szkolenia* oraz charakterystyka głównych wad dodatkowych szkoleń pracowników (w %)** 39
Rysunek 28. Deklarowane powody braku organizacji dodatkowych szkoleń* (w %) 40
Rysunek 29. Deklaracja współpracy firmy z instytucjami wspierającymi rynek pracy*, charakterystyka podmiotów/instytucji z którymi podejmowano współpracę oraz obszary współpracy*** (w %)** 41
Rysunek 30. Deklaracja pozyskiwania zewnętrznych danych na temat rynku pracy*, charakterystyka źródeł danych oraz rodzaj pozyskiwanych informacji*** (w %)** 43
Rysunek 31. Ocena współpracy z instytucjami rynku pracy* (w %) 44
Rysunek 32. Deklaracja współpracy firmy z instytucjami edukacyjnymi*, charakterystyka podmiotów/instytucji z którymi podejmowano współpracę oraz obszary współpracy*** (w %)** 45
Rysunek 33. Ocena współpracy z instytucjami edukacyjnymi* (w %) 46

ANEKS 1 - DOKUMENTACJA METODOLOGICZNA POMIARU ILOŚCIOWEGO

1. Operacjonalizacja problematyki badawczej

Tabela A1.1. Operacjonalizacja problematyki badawczej w badaniach CATI

Pytania badawcze	Operacjonalizacja problematyki badawczej
P6: W jaki sposób oceniana jest sytuacja na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy?	P1. Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem? P2. Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w swojej firmy w porównaniu z poprzednim rokiem? P3. Jak aktualnie ocenia Pan/Pani kondycję swojej firmy? P4. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy spodziewa się Pan/Pani, że w P. firmie płace: P5. Jak ocenia Pan/Pani perspektywy firmy/ instytucji na najbliższe trzy lata? P6. Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualni problemy z: P7. Czy spodziewa się Pan/Pani polepszenia wyników finansowych z biegłego roku? P8. Jakich problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa spodziewa się Pan/Pani w najbliższym 12 miesięcznym okresie?
P7: Jakie są potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej?	P9. Jak zmienił się poziom zatrudnienia w Pan/Pani firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy? P10. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudniono nowych pracowników? P11. Które z wymienionych czynników zadecydowały o zatrudnieniu nowych pracowników? P12. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli/zostali zwolnieni pracownicy? P13. Z jakiego powodu zwolniono tych pracowników? P14. Jakich stanowisk pracy dotyczyły te zwolnienia P15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się przyjąć w Pan/Pani firmie nowych pracowników? P16. Jakie są główne powody, dla których Pan/Pani firma przewiduje zatrudnienie

Pytania badawcze	Operacjonalizacja problematyki badawczej
	nowych pracowników? P17. Na jakie stanowiska Pan/Pani firma będzie zatrudniać nowych pracowników? P18. Czy ogólnie rzecz biorąc, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, przewiduje Pan/Pani w swojej firmie:
P8: Jakie są główne oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy?	P19. Które z podanych elementów przygotowania zawodowego pracowników są w Pan/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pan/Pani firmy? P20. Które z podanych elementów przygotowania pozazawodowego pracowników są w Pan/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pan/Pani firmy?
P9: W jaki sposób przeprowadzana jest rekrutacja nowych pracowników	P21. W jaki sposób Pan/Pani firma [instytucja] rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? [nie dotyczy stażu] P22. Jak Pan/Pani ogólnie ocenia przygotowanie absolwentów do pracy w Pan/Pani firmie?
P10: Jak przebiega uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym?	P23. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pan/Pani pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach? P24. Kto był organizatorem tych szkoleń? P25. Czy jest Pan/Pani zadowolony z efektów szkolenia? P26. Jakie były główne wady? P27. Dlaczego Pan/Pani firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie organizowała lub nie wysyłała pracowników na szkolenia?
P11: W jaki sposób przebiega współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy	P28. Czy Pan/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy? P29. Z jakimi podmiotami/ instytucjami wspierającymi rynek pracy Pan/Pani firma do tej pory współpracowała? P30. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca? P31. Czy Pan/Pani firma na własne potrzeby pozyskuje dane lub informacje na temat rynku pracy? P32. Jakie rodzaju to są dane? Czego te dane dotyczą? P33. Z jakich źródeł Pan/Pani firma pozyskuje te dane? P34. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami rynku pracy?
P12: W jaki sposób przebiega współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi?	P35. Czy Pan/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami edukacyjnymi? P36. Z jakimi podmiotami/ instytucjami edukacyjnymi Pan/Pani firma do tej pory współpracowała? P37. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca? P38. Jak ogólnie Pan/Pani ocenia współpracę z instytucjami rynku pracy?

2. Charakterystyka badanej populacji

Zgodnie z założeniami opisanymi w dokumencie metodologicznym populację objętą pomiarem ilościowym opartym na technice wywiadów telefonicznych stanowiły podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON (tj. osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, a także jednostki lokalne wymienionych podmiotów) posiadające siedzibę lub lokalny oddział na terenie Poznania oraz w gminach powiatu poznańskiego (tj. w gminach Buk, Czerwonak, Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Kostrzyn, Kórnik, Luboń, Mosina, Murowana Goślina, Pobiedziska, Puszczykowo, Rokietnica, Stęszew, Suchy Las, Swarzędz, Tarnowo Podgórne). Populacja obejmowała wszystkie podmioty zarejestrowane w REGON wg stanu z dnia losowania, tzn. z 13 sierpnia 2014 roku.

Tabela A1.2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w Poznaniu oraz powiecie poznańskim wg rejestru REGON (liczebność populacji) oraz struktura populacji wg oddziału terytorialnego i wielkości zatrudnienia (dane GUS za rok 2013)

Warstwy populacji	Liczebność populacji	Rozkład warstw
m. Poznań – razem	**105 083**	**66,5%**
Od 0 do 9 pracowników	*100 275*	*94,4%*
Od 10 do 49 pracowników	*3 925*	*3,7%*
Od 50 do 249 pracowników	*721*	*0,7%*
250 pracowników i więcej	*162*	*0,2%*
Powiat poznański – razem	**52 951**	**33,5%**
Od 0 do 9 pracowników	*50 647*	*95,6%*
Od 10 do 49 pracowników	*1 872*	*3,5%*
Od 50 do 249 pracowników	*379*	*0,7%*
250 pracowników i więcej	*53*	*0,1%*
Ogółem	**158 034**	**100,0%**

Zgodnie z danymi GUS za rok 2013 obejmującymi informacje o liczbie podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON, struktura populacji w gminach tworzących aglomerację poznańską ukazuje na znaczną dominację przedsiębiorstw ulokowanych w granicach administracyjnych Poznania. Wystarczy wskazać, że 2/3 wszystkich podmiotów ulokowana jest w granicach Poznania, w pozostałych gminach aglomeracji znajduje się nieco ponad 33% wszystkich podmiotów. Cechą charakterystyczną struktury przedsiębiorstw jest również znaczna dominacja mikro przedsiębiorstw (zatrudniających do 9 osób) obejmujących ponad 95% wszystkich podmiotów, wśród których dominują osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Odpowiednio 4% całości tworzą przedsiębiorstwa od 10 do 49 pracowników, a niespełna 1% przedsiębiorstwa zatrudniające 50 osób i więcej. Warto wskazać, że w Poznaniu oraz gminach powiatu poznańskiego uzyskano prawie identyczny rozkład podmiotów wpisanych do REGON z uwagi na wielkość zatrudnienia.

Tak wyraźna dominacja mikro przedsiębiorstw stanowiła wyzwanie na etapie ustalenia schematu losowania próby badawczej. Gdyby bowiem zachować w próbie proporcje warstw w populacji, to utrudnione byłoby jakiekolwiek sensowne wnioskowanie o rozkładach analizowanych cech w mniej licznych warstwach populacji. Z tego względu zdecydowano się na wylosowanie większej, niż wynika z rozkładu populacyjnego, firm zatrudniających pow. 10 pracowników. Schemat doboru próby oraz konsekwencje z tym związane omówiono w dalszej części aneksu.

3. Operat doboru próby badawczej

W związku z przyjętą definicją populacji objętej badaniami ilościowymi naturalnym rozwiązaniem w doborze próby badawczej było wykorzystanie rejestru REGON prowadzonego przez GUS. Zasady funkcjonowania tego operatu określają odpowiednie prze-

pisy o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r., poz. 591, z późn. zm., Dz. U. Nr 69, poz. 763 z późniejszymi zmianami). Losowanie próby, zgodnie z normami GUS, prowadzone było przez wojewódzki oddział GUS w Poznaniu.

W metodologicznej dokumentacji badania należy wskazać na pewne właściwości oraz ograniczenia związane z wykorzystaniem rejestru REGON w doborze próby do badań przedsiębiorstw. Jednym z największych zagrożeń związanych z wykorzystaniem operatów doboru prób badawczych w badaniach reprezentatywnych jest problem niepełnego pokrycia jednostek populacji w rejestrze wykorzystanym do losowania próby badawczej. Ten tym uchybień operatu jest jednym z największych zagrożeń jakości badania, mogłoby bowiem się okazać, że podmioty nieobjęte wykazem charakteryzują się właściwościami odmiennymi od podmiotów zawartych w operacie doboru próby. To zaś przełożyłoby się na znaczny błąd systematyczny powodując wypaczenia wyników badania. Drugą klasą błędu oddziałującego na jakość pomiaru jest błąd nadmiarowego pokrycia. Występuje on wtedy, gdy w operacie doboru próby znajdują się jednostki, które oryginalnie do populacji nie należą.

Ewaluując rejestr REGON w świetle tych dwóch błędów należy wskazać, że tworzony jest on przez podmioty gospodarki narodowej ustawowo zobowiązane do wpisu do rejestru oraz do zgłaszania zmian lub skreślenia z rejestru REGON. W związku z tym *aktualność* danych uzależniona jest od tego, czy podmioty gospodarki narodowej wywiązują się z tego obowiązku. Należy mieć na względzie, że z możliwością rozpoczęcia działalności gospodarczej związana jest konieczność zarejestrowania w rejestrze REGON, tak więc błąd niepełnego pokrycia nie będzie stanowił znacznego problemu (baza uaktualniana jest na bieżąco). Ułomność rejestru REGON przejawia się głównie w tym, że zawiera on z całą pewnością informacje o podmiotach nieprowadzących już działalności. A zatem, operat ten charakteryzuje się błędem nadmiarowego pokrycia, który stanowić może szczególny problem w warstwie osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Błąd nadmiarowego pokrycia podmiotami martwymi utrudnia wprawdzie realizację badań, nie przekłada się jednak szczególnie na jakość badania.

Operat REGON posiada jednak znaczące ograniczenia związane z możliwością uzyskania reprezentacji przedsiębiorstw odzwierciedlającej wielkość zatrudnienia. Chociaż w rejestrze zanotowana jest informacja o „prawdopodobnej" wielkości zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie, to jednak nie można jej wykorzystać na etapie losowania próby (nie da się losować przedsiębiorstw z prawdopodobieństwem proporcjonalnym do wielkości zatrudnienia). Innymi słowy, największe przedsiębiorstwa aglomeracji poznańskiej (pomimo znaczącego oddziaływana na rynek pracy) będą miały (w operacie REGON) dokładnie takie same szanse wylosowania, jak osoby fizyczne prowadzące działalność go-

spodarczą. Niedogodności z tym związane wyeliminowano w tych badaniach poprzez zastosowanie stratyfikacyjnego schematu losowania próby dającego większe, niż wynika z proporcji przedsiębiorstw w całej populacji, prawdopodobieństwo doboru podmiotom zatrudniającym większą liczbę pracowników.

4. Schemat doboru próby badawczej, liczebność próby oraz procedury ważenia danych

Z uwagi na znaczną dominację mikro przedsiębiorstw konieczne jest odejście od prostego doboru próby badawczej na rzecz innego schematu losowania podmiotów gospodarki narodowej. Zastosowane zostanie losowanie warstwowe (według miejsca zarejestrowania przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia) z losowaniem przedsiębiorstw nieproporcjonalnym do liczby podmiotów wyróżnionych z wagi na liczbę pracujących osób.

Za takim schematem losowania przemawia podstawowy argument, a mianowicie, rozwarstwienie populacji jest stosunkowo prostą oraz niezwykle efektywną metodą poprawy precyzji wnioskowania statystycznego w mniej licznych warstwach próby, pozwalającą na kontrolowanie liczebności podmiotów z uwagi na liczbę zatrudnionych osób. Innymi słowy, ponieważ – jak już wskazano – badana populacja charakteryzowała się dominacją warstwy przedsiębiorstw mikro (stanowią one ponad 95% całości), to szanse wylosowania podmiotów zatrudniających 10 osób i więcej, są znacznie mniejsze niż wynika to z wielkości zatrudnienia. W projektowanym badaniu niebezpieczeństwa wynikające z doboru prostego zostały ograniczone poprzez zastosowane doboru warstwowego nieproporcjonalnego, tzn. losowania mniejszej, niż wynika to z rozkładów populacyjnych, liczby mikro przedsiębiorstw. W wylosowanej próbie badawczej przedsiębiorstwa mikro stanowiły w sumie 85% wszystkich podmiotów, przedsiębiorstwa małe – 10% całości, średnie 3% całości, natomiast duże 2% wszystkich jednostek próby. Zachowana została przy tym proporcja przedsiębiorstw w warstwach populacji z uwagi siedzibę firmy (m. Poznań vs. powiat poznańskie).

Przyjęty schemat doboru próby wiązał się ze zdefiniowaniem dwóch zmiennych warstwujących populację. Pierwszą z nich była wielkość przedsiębiorstwa: (a) mikro, tj. zatrudniające od 0 – 9 osób, (b) małe, tj. zatrudniające od 10 – 49 osób, (c) średnie, tj. zatrudniające od 50 – 249 osób oraz (d) duże, zatrudniające pow. 250 osób. Druga zmienna identyfikowała miejsce siedziby firmy lub jej lokalnego oddziału: (a) m. Poznań, (b) gminy powiatu poznańskiego. W sumie populacja podzielona została na osiem warstw.

Zakładana w badaniach wielkość zrealizowanej próby badawczej wynosiła N=600 podmiotów gospodarczych. W liczebności próby wylosowanej uwzględniono przewidywany (30%) wskaźnik realizowalności próby (tj. liczbę podmiotów wylosowanych do próby

umniejszoną o odsetek przedsiębiorstw niedostępnych (brak możliwości nawiązania kontaktu, odmowy udziału w badaniu, inne powody niezrealizowania wywiadów), jak też błędne dane operatu. W sumie z operatu REGON dobranych została próba o liczebności 2000 osób.

Tabela A1.3. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wylosowana do badań CATI w wyróżnionych warstwach populacji

Warstwy populacji	Liczebność próby	Rozkład warstw w próbie
m. Poznań – razem	**1 330**	**66,5%**
Od 0 do 9 pracowników	1 130	85,0%
Od 10 do 49 pracowników	133	10,0%
Od 50 do 249 pracowników	40	3,0%
250 pracowników i więcej	27	2,0%
Powiat poznański – razem	**670**	**33,5%**
Od 0 do 9 pracowników	569	84,9%
Od 10 do 49 pracowników	67	10,0%
Od 50 do 249 pracowników	20	3,0%
250 pracowników i więcej	14	2,1%
Ogółem	**2 000**	**100,0%**

Jak już wskazano zastosowanie schematu losowania nieproporcjonalnego różnicuje szanse doboru przedsiębiorstw, umożliwia jednak bardziej precyzyjne oszacowanie rozkładów zmiennych w mniej licznych warstwach elementów populacji (zwłaszcza w średnich oraz dużych przedsiębiorstwach). Taki schemat losowania wiązał się jednak z koniecznością ustalenia prawdopodobieństw selekcji przedsiębiorstw oraz wykorzystaniem tych prawdopodobieństw w procesie ważenia danych. Dodatkowo zastosowano również wagi dostosowujące rozkłady zdefiniowanych warstw w próbie zrealizowanej do rozkładów tych warstw w populacji.

Wagi wynikające ze schematu losowania (*design-weights*): prawdopodobieństwo wylosowania podmiotu z każdej warstwy wyznaczone zostało jako stosunek liczby wylosowanych podmiotów z danej warstwy do liczby wszystkich podmiotów w warstwie. Ponieważ w ramach każdej warstwy zastosowana będzie próba prosta, to schemat losowania nie wpływał już w żaden dodatkowy sposób na zróżnicowanie szans selekcji. Każdej jednostce przypisana została znormalizowana waga odpowiadająca odwrotności prawdopodobieństwa doboru każdej jednostki do próby.

Wagi korygujące post-realizacyjną strukturę próby: Po zakończeniu badania ustalone zostały różnice w strukturze próby wylosowanej oraz zrealizowanej. Ponieważ odmienność takich rozkładów wynika z niepełnej realizacji próby (np. odmów udziału w badaniu) które mogą być odmienne w kolejnych warstwach i posiadać decydujący wpływ na jakość pomiaru, to post-realizacyjne ważenie korygujące uzyskane rozkłady pozostaje proporcjonalnie do wskaźnika realizacji wywiadu w warstwach (tzw. *nonresponse weights*).

Waga końcowa wyznaczona została jako iloczyn wag *design weights* oraz *nonresponse weights*. Wagi zostały znormalizowane w taki sposób, aby wielkość próby ważonej odpowiadała wielkości próby zrealizowanej.

5. Schemat terenowej realizacji badania CATI z przedsiębiorcami, struktura próby zrealizowanej oraz wielkość próby zrealizowanej

Zgodnie z założeniami projektu badawczego schemat terenowej realizacji próby badawczej zakładał przeprowadzenie tzw. próby realizowanej do wyczerpania. W wylosowanych przedsiębiorstwach wywiady prowadzone były z właścicielem, współwłaścicielem firmy, menedżerem lub z kimś wskazanym przez w/w osoby. Idea takiego sposobu przeprowadzenia badania polega na tym, że nie dopuszcza się możliwości zamiany podmiotu wylosowanego z bazy na jakiegoś innego, tj. dobranego w zamian. Stosowanie próby zastępczej nie ma żadnego uzasadnienia merytorycznego i nie poprawia w ogóle jakości prowadzonych badań. W celu zwiększenia szans przeprowadzenia wywiadu z przedsiębiorstwami wylosowanymi do próby badawczej właściwymi przyjęto schemat polegający na podejmowaniu wielokrotnych prób nawiązania kontaktu oraz realizacji wywiadu z wylosowanymi podmiotami. W odniesieniu do każdej dobranej jednostki podejmowane były przynajmniej 3 próby nawiązania kontaktu, po których uznawano, iż realizacja wywiadu nie ma szans dojść do skutku. Dla każdego wylosowanego podmiotu ustalono ew. przyczynę niezrealizowania wywiadu, dopuszczono przy tym, że źródłem niedostępności mogą być: (a) błędne dane adresowe (niemożliwość skontaktowania się), (b) niedostępność w całym okresie przeznaczonym na badanie (brak podjęcia rozmowy), (d) odmowa udziału w badaniu. Tabela A1.4. zawiera informacje o post-realizacyjnej strukturze próby badawczej.

Tabela A1.4. Post-realizacyjna struktura jednostek próby

Kategoria jednostek próby	Liczebność	Rozkład procentowy
1. Zbiór podmiotów z którymi udało się zrealizować wywiad	609	30,5%
2. Zbiór podmiotów niedostępnych (w tym powód niezrealizowania wywiadu)	1391	69,5%
2.1. Błędne dane	*140*	*7,0%*
2.2. Niedostępność (brak podjęcia rozmowy)	*348*	*17,4%*
2.3. Odmowa udziału w badaniu	*903*	*45,1%*
Razem	**2000**	**100,0%**

Zbiór respondentów, a więc tych przedsiębiorstw, z którymi udało się zrealizować wywiady stanowił nieco ponad 30% całości próby. Wyłączając przypadki błędnych danych o podmiotach (stanowiących 7% wylosowanych jednostek) oznacza to, że wskaźnik realizacji próby (response rate) wyniósł w prezentowanych badaniach 32,7%. Odsetek realizacji próby osiągnął zatem wielkość zakładaną w badaniach. Podstawowym powodem niezrealizowania wywiadów była przy tym odmowa udziału w badaniu wyrażona przez osobę z

którą udało się nawiązać kontakt. Zdecydowanie mniejszy odsetek stanowiły z kolei przypadki niezrealizowania wywiadów z powodu niedostępności (tj. sytuacje braku nawiązania kontaktu z powodu niepodjęcia rozmowy). Strukturę próby zrealizowanej zawiera tabela A.1.5.

Tabela A1.5. Charakterystyka zrealizowanej próby badawczej

	Liczebność	Procent
Ogółem	**609**	**100**
Powiat		
m. Poznań	405	66,5
Powiat poznański	204	33,5
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	517	84,9
Od 10 do 49 osób	61	10,0
Od 50 do 249 osób	18	3,0
250 osób i więcej	12	2,1
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	29	4,8
Nie	580	95,2
Eksport towarów i usług		
Tak	106	17,4
Nie	503	82,6
Import towarów i usług		
Tak	152	25,0
Nie	457	75,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	78	13,0
Od 30 do 100 tys. PLN	125	20,9
Od 100 do 200 tys. PLN	59	9,9
Od 200 do 600 tys. PLN	69	11,5
Od 600 tys. do 1 mln PLN	37	6,2
Od 1 do 5 mln PLN	57	9,5
Pow. 5 mln PLN	25	4,2
Odmowa odpowiedzi	149	24,9

ANEKS 2 - DOKUMENTACJA METODOLOGICZNA POMIARU JAKOŚCIOWEGO

1. Operacjonalizacja problematyki badawczej IDI

Tabela A2.1. Operacjonalizacja problematyki badawczej IDI

Problemy badawcze	Operacjonalizacja problematyki badawczej
P6: W jaki sposób oceniana jest sytuacja na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy?	1.1. Jak ocenia P. sytuację rynku pracy w aglomeracji poznańskiej? • W których dużych polskich miastach sytuacja jest lepsza? Dlaczego? Pod jakimi względami? • W których dużych polskich miastach sytuacja jest gorsza? Dlaczego? Pod jakimi względami? • Biorąc pod uwagę ostanie pięć lat, pod jakimi względami sytuacja na rynku pracy aglomeracji poznańskiej się pogorszyła, a pod jakimi poprawiła? 1.2. Po jakimi względami rynek pracy aglomeracji poznańskiej wyróżnia się na tle województwa wielkopolskiego? W jakim stopniu? • Łatwość znalezienia pracy? • Stabilność zatrudnienia? • Wysokość zarobków? • Możliwości awansu zawodowego? 1.3. Jakie problemy napotykają ludzie młodzi przy wchodzeniu na poznański rynek pracy? • Problemy najważniejsze? • Problemy najczęstsze? • Problemy najbardziej frustrujące? 1.4. Jakie działania władz samorządowych mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji rynku pracy na terenie aglomeracji poznańskiej? Które z nich są najbardziej pożądane?
P7: Jakie są potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej?	2.1. Pracowników o jakich kompetencjach najczęściej poszukują poznańscy pracodawcy? • Sumienność i dokładność? • Zdolność do pracy w zespole? • Komunikatywność? • Samodzielność w wykonywaniu zadań? • Zdolność do kreatywnego myślenia? 2.2. Na jakie typy kwalifikacji zawodowych jest w największy popyt? 2.3. Jakie zawody są obecnie najbardziej poszukiwane? 2.4. Jakich konkretnych kwalifikacji zawodowych najbardziej brakuje dziś absolwentom poszukującym pracy? 2.5. Jakie są preferencje pracowników odnośnie form zatrudniania? • Jakie rodzaje umów? • Jakie sposoby rozliczania czasu pracy? • Jakie sposoby wynagradzania? 2.6. Jakie są preferencje pracodawców odnośnie form zatrudniania pracowników? • Jakie rodzaje umów? • Jakie sposoby rozliczania czasu pracy? • Jakie sposoby wynagradzania? 2.7. Jakie pozapłacowe zachęty stosują pracodawcy? Które z nich są najatrakcyjniej-

	sze? Dlaczego? 2.8. Jakie są główne źródła napięć w relacjach pomiędzy pracownikami i pracodawcami?
P8: Jakie są główne oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy?	3.1. Jak ocenia P. zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o takim jak P. wykształceniu? 3.2. Jaki jest idealny profil pracownika P. zakładu pracy? • Cechy kompetencyjne? • Cechy osobowościowe? • Kwalifikacje zawodowe? 3.3. Czy ma P. poczucie, że niektóre oczekiwania pracodawcy wobec P. są zbyt wygórowane? Jakie? Dlaczego? 3.4. Jak ocenia P. swoje kwalifikacje dotyczące wykonywanej pracy?
P13: Jaki jest stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy?	4.1. Jak ocenia P. swoje przygotowanie do pracy zawodowej po ukończeniu szkoły/uczelni • Pozytywne strony? • Negatywne strony? 4.2. Jakich umiejętności P. brakuje? • Kompetencje? • Kwalifikacje? 4.3. Jakie są P. mocne strony jako pracownika? • W jakim stopniu szkoła/uczelnia pomogła w ich rozwoju? • W jakim stopniu może je P. rozwijać w obecnym miejscu pracy? 4.4. Czy przyjmowane do pracy w P. przedsiębiorstwie osoby wymagają jakichś dodatkowych szkoleń mających podnieść/ uzupełnić ich kwalifikacje? 4.5. Czy oczekuje P. od swojego pracodawcy wysłania P. na jakieś szkolenia? Jakie to szkolenia, czego, jakich umiejętności/ kwalifikacji dotyczą? 4.6. Czy w przeszłości korzystał P. ze szkoleń zawodowych? Czego dotyczyły? Jak ocenia P. ich przydatność. 4.7. Jakich działań zmierzających do poprawy sytuacji absolwentów na lokalnym rynku pracy oczekiwałby P. od instytucji edukacyjnych.
P14: Jak kształtują się losy zawodowe absolwentów?	5.1. Czy szukał P. pracy jeszcze w trakcie nauki, czy po jej ukończeniu? 5.2. W jaki sposób poszukiwał P. obecnej pracy? 5.3. Jakie sposoby poszukiwania pracy uważa P. za najskuteczniejsze? 5.4. Czy kontaktował się P. z instytucjami wspierającymi lokalny rynek pracy? Jakich zmian oczekuje P. w działaniu instytucji wspierających lokalny rynek pracy? 5.5. Czy w związku z aktualną sytuacją gospodarczą obawia się P. utraty pracy? 5.6. Jak ocenia P. szanse szybkiego znalezienia nowej pracy w wypadku zwolnienia? 5.7. Czy w przypadku trudności ze znalezieniem pracy byłby P. gotowy się przekwalifikować? Jakie inne niż obecny zawody mógłby P. wykonywać? 5.8. Czy byłby P. gotowy zmienić miejsce zamieszkania ze względu na lokalizację nowego miejsca pracy? • Ze względu na długość dojazdów? Jaki czas dojazdu jest nie do zaakceptowania i wymaga przeprowadzki? • Ze względu na wynagrodzenie? Jaki wzrost wynagrodzenia uzasadniłby zmianę miejsca zamieszkania? • Ze względu na brak pracy? Po jakim czasie pozostawania bez pracy zdecydowałby się P. na zmianę miejsca zamieszkania? 5.9. Czy brał P. pod uwagę emigrację zarobkową? • Jakie kierunki migracji? • Emigracja na stałe, na jakiś czas, sezonowa?

2. Charakterystyka osób uczestniczących w wywiadach IDI

Indywidualne wywiady pogłębione zrealizowane zostały z absolwentami szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych (N=25). W poniższej tabeli zestawiono podstawowe charakterystyki osób uczestniczących w wywiadach IDI.

Tabela A2.2. Charakterystyka uczestników wywiadów IDI

Nr wywiadu	Data realizacji	Czas trwania wywiadu	Miejscowość	Charakterystyka badanej osoby
1	22.08.2014	67:00:00	Poznań	(D3) Psycholog kliniczny - absolwentka psychologii od czerwca tego roku pracuje w szpitalu psychiatrycznym w Gnieźnie, w trakcie studiów pracowała w agencji PR po skończeniu studiów chciała być freelancerem ale jej nie wyszło
2	24.08.2014	70:26:00	Murowana Goślina	(B2) Absolwent Liceum Ogólnokształcące o profilu matematyczno-fizyczno-informatycznym w 2012 roku, a obecnie pracuje w firmie budowlanej .
3	25.08.2014	20:49	Poznań	(A4) Absolwenta szkoły zawodowej, pracuje jako fryzjerka
4	25.08.2014	59:42:00	Murowana Goślina	(B3) Absolwent Technikum Łączności o profilu klasy informatycznym. Obecnie pracuje w sklepie, w którym sprzedaje suplementy diety dla sportowców, jest doradcą dietetycznym i suplementacyjnym oraz ubiega się o uprawnienia trenera osobistego
5	25.08.2014	70:11:00	Poznań	(D1) Absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. W 2009 roku ukończył studia ze specjalizacją bankowość i rachunkowość. Po ukończeniu studiów I stopnia znalazł pracę w branży na pograniczu ekonomii i informatyki, zajmującej się wdrażaniem systemów informatycznych dotyczących min. księgowania. Działał w organizacjach studenckich, rozpoczął studia II stopnia na tej samej uczelni, ale z powodu znalezienia pracy zrezygnował z kontynuacji nauki.
6	26.08.2014	65:32:00	Murowana Goślina	(B1) Absolwent Technikum Żywienia i Gospodarstwa Domowego w Murowanej Goślinie (2012), tytuł technik żywienia, pracuje nie w zawodzie w firmie YORK w Bolechowie (mechanik utrzymania ruchu), obecnie słuchacz 2 roku tzw. (kwalifikacyjny kurs zawodowy) na kierunku monter mechatronik
7	26.08.2014	61:23:00	Poznań	(D2) Absolwent studiów pedagogicznych (specjalność opiekuńczo-wychowawcza) ukończone w 2014 roku, (licencjat i mgr); ukończone studia podyplomowe: socjoterapia i resocjalizacja. Pedagog zatrudniony w żłobku – pierwsza praca po studiach, wcześniej praca dorywcza w żłobku. Szuka pracy w szkole, żłobek to praca dobra na początek – koleżanka już zatrudniona w żłobku przyniosła dyrektorce CV. Zamierza rozpocząć studia podyplomowe z pedagogiki wczesnoszkolnej i przedszkolnej.
8	26.08.2014	47:08:00	Poznań	(E1) Absolwent prawa i administracji UAM (2009), adwokat - aplikacja adwokacka 2013, na studiach pracował dorywczo (konserwacja zabytków) i zdobywał doświadczenie w kancelariach jako praktykant, od ponad roku prowadzi własną kancelarię prawną
9	27.08.2014	60:17:00	Poznań	(C2) Absolwent UM, lekarz stażysta w Centrum Medycznym HCP, na stażu do października 2013
10	27.08.2014	44:56:00	Poznań	(D5) Absolwent socjologii, zakończył 2 miesiące temu, na stopniu licencjat, pracuje jako kierownik zmiany w pizzerii
11	27.08.2014	64:29:00	Poznań	(E3) W 2013 roku ukończyła studia magisterskie na kierunku polonistyka, specjalizacja dziennikarstwo i PR oraz nauczycielska, obecnie pracuje w wydawnictwie gdzie zajmuje się komunikacją i PR-em, marketingiem i samodzielnie prowadzi projekty. Prowadzi swoją firmę, wcześniej pracowała dorywczo w KFC
12	28.08.2014	28:05:00	Poznań	(A5) Absolwent szkoły zawodowej, 21 lat, 2 lata temu ukończył Poznańską Szkołę Samochodową pracuje w zawodzie
13	28.08.2014	60:00:00	Murowana Goślina	(B5) Absolwent Technikum Łączności o profilu teleinformatyk, aktualnie pracuje w Tesco. Wcześniej studiował na Politechnice Poznańskiej, jednak nie ukończył studiów.
14	28.08.2014	68:12:00	Poznań	(C4) Absolwent Politechniki Poznańskiej, 2,5 roku temu ukończył kierunek budownictwo, specjalność: konstrukcje budowlane i inżynierskie
15	28.08.2014	67:38:00	Poznań	(E2) Absolwentka filologii angielskiej UAM oraz socjologii, bezpośrednio po studiach podjęła pracę w firmie badawczej, gdzie pracowała prawie 2 lata, (została zatrudnio-

				na ze względu na język angielski) .Od lipca 2014 prowadzi własną działalność gospodarczą- tłumaczenia i nauka języka angielskiego
16	28.08.2014	83:03:00	Poznań	(E4) Absolwentka filozofii ze specjalnością pedagogiczną i komunikacją społeczną na UAM na poziomie magisterskim 3 lata temu
17	29.08.2014	35:19:00	Poznań	(A1) Absolwentka szkoły zawodowej, kierunek ogrodnictwo (2012), pracuje, ale w innej branży - kolportaż
18	29.08.2014	87:00:00	Poznań	(C1) Absolwentka studiów doktoranckich Politechniki Poznańskiej, na wydziale elektrycznym, kierunek elektrotechnika (2014), zawód wyuczony mgr inż. elektryk, w 2012 r. ukończyła studium pedagogiczne dla nauczycieli z zakresu nauczania przedmiotów zawodowych, od dwóch pracuje na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych w technikum, najpierw jako nauczyciel stażysta, obecnie kontraktowy, naucza takich przedmiotów jak: elektrotechnika, pomiary elektryczne, mechatronika, OZE, jest także wychowawcą klasy III.
19	29.08.2014	64:08:00	Poznań	(D4) Ukończył studia finansowe 2 lata temu
20	29.08.2014	40:51:00	Poznań	(E5) Absolwent prawa, ukończył studia 4 lata temu
21	29.09.2014	55:00:00	Poznań	(B4) Absolwentka liceum ogólnokształcące w 2010 roku, obecnie pracuje w sklepie obuwniczym w jednej ze znanych na polskim rynku firm, pracę w tym miejscu rozpoczęła w styczniu 2014, wcześniej pracowała w innym sklepie, ale przez 2 miesiące. Po ukończeniu liceum dwa lata pracowała w punkcie ksero.
22	30.08.2014	98:00:00	Poznań	(C3) Absolwentka architektury na Politechnice Poznańskiej oraz architektury wnętrz na Uniwersytecie Artystycznym (2012), pracowała w 3 pracowniach architektonicznych, obecnie pracuje u dewelopera.
23	31.08.2014	46:03:00	Poznań	(A2) Absolwent Zespołu Szkół Samochodowych im. Tadeusza Tańskiego w Poznaniu (2011), od 1,5 roku pracuje jako mechanik samochodowy
24	31.08.2014	56:05:00	Poznań	(A3) Absolwentka Zasadniczej Szkoły Zawodowej nr 23 w Poznaniu,(2011) zawód wyuczony fryzjer, pracuje w Poznaniu w zawodzie
25	03.09.2014	66:39:00	Poznań	(C5) Absolwentka Kosmetologii (2009) na poziomie lic., pierwsza praca była w dużym gabinecie przez rok

3. Operacjonalizacja problematyki badawczej FGI

Tabela A3.1. Operacjonalizacja problematyki badawczej IDI

Problemy badawcze	Operacjonalizacja problematyki badawczej
P7: Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej: Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej	**I.1. Cele i zadania procesu przygotowania nowych pracowników** 1. Jakie są Państwa zdaniem główne cele/zadania związane z procesem przygotowania nowego pracownika do jego zadań? 2. Dlaczego warto taki proces przeprowadzić? Jakie są główne korzyści takich działań przygotowujących? 3. Jakie są główne koszty finansowe związane z takimi działaniami? Jakie inne, niefinansowe koszty wiążą się z takimi działaniami? 4. Jakie czynniki decydują w głównym stopniu o skuteczności procesu przystosowania nowego pracownika do jego zadań? Jakie czynniki decydują o jego efektywności? **I.2. Organizacja procesu przygotowania nowych pracowników** 1. Kto z Państwa firmy bierze najczęściej udział w przygotowaniu nowych pracowników do pracy? Czy zajmują się tym jakaś konkretna jednostka? Czy są do tego wyznaczone stałe osoby? Czy osoby przygotowujące nowych pracowników do pracy są do tego w jakiś specjalny sposób przygotowane? 2. Jakie są ich główne zadania związane z procesem wdrażania nowych osób? 3. Czy w Państwa przedsiębiorstwie proces wdrażania nowych osób przyjmuje postać sformalizowaną? Czy istnieją określone procedury przygotowania pracownika dla

	poszczególnych stanowisk pracy? 4. W jaki sposób wdraża się nowych pracowników w Państwa firmie? 5. Czy w Państwa firmach stosuje się monitoring procesu adaptacji nowych pracowników? Jeśli tak, to jakie metody wykorzystują Państwo w tym celu? **I.3. Informacje przekazywane w procesie przygotowania nowych pracowników** 1. Jakiego rodzaju informacje przekazywane są najczęściej w trakcie przygotowania nowych pracowników? 2. Jakiego rodzaju informacje są najważniejsze z punktu widzenia organizacji pracy w Państwa firmach? 3. Jakiego rodzaju informacje są najbardziej pożądane przez pracowników? **I.4. Czas potrzebny na przygotowanie nowych pracowników** 1. Ile czasu przeciętnie trwa proces przygotowania nowego pracownika do wymagań związanych z jego stanowiskiem pracy? 2. Jakie czynniki decydują o czasie potrzebnym na przygotowanie nowego pracownika?
P9: Rekrutacja nowych pracowników: Struktura i zasady wynagrodzeń	**II.1. System wynagrodzeń finansowych** 1. Jakie zasady wynagradzania pracowników stosowane są w Państwa firmie? 2. W jakim stopniu na sposób wynagradzania w państwa przedsiębiorstwie wpływają następujące czynniki: płeć, wiek pracownika, stażu pracy, doświadczenie zawodowe? 3. Które z tych czynników odgrywają największą rolę w Państwa firmie? 4. Czy poza ustalonym wynagrodzeniem, w Państwa formie stosuje się jakieś dodatkowe gratyfikacje pieniężne? Od czego są one zależne? Jakie są zasady ich przyznawania? **II.2. Pozapłacowe formy wynagradzania pracowników** 1. Czy w Państwa firmie stosuje się jakieś pozapłacowe systemy wynagradzania pracowników? Jaką przyjmują one formę? Od czego są zależne? 2. Czy w Państwa firmie stosowane są któreś z poniższych form dodatkowej gratyfikacji pracowników: Pokrywanie kosztów dodatkowej nauki Dopłacanie do kosztów nauki, kursów, itd. Prawo do zakupu lub korzystania z usług firmy po preferencyjnych cenach Możliwość korzystania z samochodu służbowego Możliwość korzystania z telefonu służbowego Pokrywanie kosztów leczenia Możliwość udzielenia pożyczki pracownikowi? 3. Które z tych form uznaje Pan/Pani za najskuteczniejsze w motywowaniu pracowników? Jakie są Pana/Pani zdaniem oczekiwania pracowników odnośnie pozapłacowych form wynagradzania?
P17: Dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy: Relacje edukacji i gospodarki	**III.1. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi** Jak powinna wyglądać współpraca między instytucjami edukacyjnymi biznesem? Jakich powinna dotyczyć kwestii? 2. Jakie działania powinny podjąć władze samorządowe aby zwiększyć poziom tej współpracy w aglomeracji poznańskiej? 3. W jakim stopniu oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych przygotowujących do zawodu (zasadniczych zawodowych, techników i policealnych) na terenie aglomeracji poznańskiej odpowiada potrzebom lokalnej gospodarki? 4. Jakie kierunki kształcenia zawodowego są w tym momencie najbardziej pożądane? 5. W jakim stopniu oferta edukacyjna uczelni wyższych aglomeracji poznańskiej odpowiada potrzebom lokalnej gospodarki? 6. Absolwentów jakich kierunków studiów szczególnie brakuje na powiatowym rynku pracy? A jakich absolwentów jest za dużo? **III.2. Formy współpracy** 1. Jakie są wady i zalety następujących form współpracy z punktu widzenia przedsiębiorstw? Staże? Praktyki? Szkolenie pracowników pracodawcy? Wdrażanie nowych form i programów nauczania we współpracy z pracodawcą? 2. Jakie korzyści z poszczególnych form współpracy płyną dla przedsiębiorców? Dla uczelni? 3. Jakie występują bariery, ograniczenia takiej działalności? Zbyt niskie dofinansowania, brak opłacalności tej działalności? Biurokracja, ograniczenia formalne? Brak zainteresowania ze strony szkół, trudności we współpracy? Problemy z pozyskaniem informacji?

P8: Oczekiwania kandydatów wobec kandydatów do pracy: Przygotowanie nowego pracownika do różnych rodzajów stanowisk/branż	**III. 1. Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej** 1. Jakich umiejętności brakuje absolwentom szkół ponadgimnazjalnych z punktu widzenia przyszłych pracodawców? A jakie są ich mocne strony? 2. Jakich umiejętności brakuje absolwentom poznańskich uczelni z punktu widzenia przyszłych pracodawców? A jakie są ich mocne strony? Zróżnicowanie ze względu na typ uczelni? Rodzaj kierunku studiów? 3. W jakie kompetencje powinna wyposażać szkoła/uczelnia przyszłego pracownika? 4. Jakie cechy powinien posiadać idealny absolwent szukający zatrudnienia w branży, którą reprezentuje Państwa firma? Kompetencje? Cechy osobowościowe? Kwalifikacje zawodowe?

4. Charakterystyka osób uczestniczących w wywiadach FGI

Zrealizowano 6 zogniskowanych wywiadów grupowych:

1. 2 grupy z przedstawicielami pracodawców przedsiębiorstw zlokalizowanych w Poznaniu i aglomeracji poznańskiej,
2. 2 grupy z przedstawicielami instytucji rynku pracy aglomeracji poznańskiej, tj. pracownikami PUP, OHP, agencji zatrudnienia, akademickich biur karier, instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego,
3. 2 grupy z przedstawicielami szkół i innych instytucji edukacyjnych oraz przedstawicielami uczelni wyższych.

Scenariusze wywiadów zostały opracowane w oparciu o koncepcję przypisania problemów badawczych do poszczególnych kategorii respondentów, którą przedstawiono w poniższej tabeli

Tabela A4.1. Operacjonalizacja problematyki badawczej IDI

Problemy badawcze	**P1, P2**	**R1, R2**	**S1, S2**
P7: Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej: Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej			
P8: Oczekiwania kandydatów wobec kandydatów do pracy: Przygotowanie nowego pracownika do różnych rodzajów stanowisk/branż			
P9: Rekrutacja nowych pracowników: Struktura i zasady wynagrodzeń			
P17: Dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy: Relacje edukacji i gospodarki			

P1, P2 - przedstawiciele pracodawców przedsiębiorstw zlokalizowanych w Poznaniu i aglomeracji poznańskiej,

R1, R2 - przedstawiciele instytucji rynku pracy aglomeracji poznańskiej, tj. pracownicy PUP, OHP, agencji zatrudnienia, akademickich biur karier, instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego,

S1, S2 - przedstawiciele szkół i innych instytucji edukacyjnych oraz przedstawicielami uczelni wyższych.

ANEKS 3 – ROZKŁADY TABELARYCZNE Z WYNIKAMI BADAŃ CATI

1. Rozkłady tabelaryczne z wynikami badań

Pytanie 1. Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Poprawiła się	147	24,1
Pozostała bez zmian	296	48,6
Pogorszyła się	117	19,2
Trudno powiedzieć	49	8,0
Razem	609	100,0

Pytanie 2. Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w swojej firmie w porównaniu z poprzednim rokiem?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Poprawiła się	195	32,0
Pozostała bez zmian	252	41,4
Pogorszyła się	155	25,4
Trudno powiedzieć	7	1,1
Razem	609	100,0

Pytanie 3. Jak aktualnie ocenia Pan/Pani kondycję swojej firmy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Bardzo dobrze	26	4,3
Dobrze	281	46,2
Przeciętnie	237	38,9
Raczej źle	42	6,9
Bardzo źle	18	2,9
Trudno powiedzieć	5	0,8
Razem	609	100,0

Pytanie 4. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy spodziewa się Pan/Pani, że w P. firmie płace:

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Wzrosną	118	19,4
Spadną	36	5,9
Utrzymają się na obecnym poziomie	395	65,0
Trudno powiedzieć	59	9,7
Razem	608	100,0

Pytanie 5. Jak ocenia Pan/Pani perspektywy firmy/ instytucji na najbliższe trzy lata?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Firma będzie się rozwijać	260	42,7
Firma utrzyma się na obecnym poziomie rozwoju	259	42,5
Firma będzie ograniczać swoją działalność	35	5,7
Firma zostanie zlikwidowana	20	3,3
Trudno powiedzieć	35	5,8
Razem	609	100,0

Pytanie 6. Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualnie problemy z

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Problemy z kredytowaniem	26	4,2
Problemy z płynnością finansową	87	14,3
Problemy z brakiem pracowników	56	9,2
Problemy z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ	207	33,9
Problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy	128	21,0
Problemy z obniżonym eksportem	16	2,6
Problemy z kooperacją (niewiarygodni kooperanci)	17	2,8
Firma nie przeżywa żadnych trudności	260	42,7
Inne problemy	38	6,2

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 7. Czy spodziewa się Pan/Pani polepszenia wyników finansowych z ubiegłego roku?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	303	49,8
Nie	255	41,9
Trudno powiedzieć	51	8,4
Razem	609	100,0

Pytanie 8. Jakich problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa spodziewa się Pan/Pani w najbliższym 12 miesięcznym okresie?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Problemy z kredytowaniem	24	3,9
Problemy z płynnością finansową	82	13,4
Problemy z brakiem pracowników	60	9,8
Problemy z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ	215	35,3
Problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy	151	24,8
Problemy z obniżonym eksportem	15	2,5
Problemy z kooperacją (niewiarygodni kooperanci)	17	2,8
Firma nie przeżywa żadnych trudności	206	33,9
Inne problemy	60	9,9

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 9. Jak zmienił się poziom zatrudnienia w Pana/Pani firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Wzrósł	108	17,7
Nie zmienił się	432	70,9
Zmalał	67	11,0
Trudno powiedzieć	2	0,3
Razem	609	100,0

Pytanie 10. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudniono nowych pracowników?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	191	31,4
Nie	418	68,6
Razem	609	100,0

Pytanie 11. Które z wymienionych czynników zadecydowały o zatrudnieniu nowych pracowników?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Wzrost popytu na produkty/ usługi firmy	55	28,7
Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług firmy	31	16,2
Wprowadzenie nowych technologii	8	4,2
Rotacja zatrudnienia	66	34,6
Potrzeba rekrutacji nowych pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami	55	28,9
Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia	7	3,6
Restrukturyzacja, przemiany w firmie	22	11,6
Przejęcie innej firmy	7	3,7
Inne czynniki	21	11,0

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 12. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli/zostali zwolnieni pracownicy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	185	30,4
Nie	424	69,6
Razem	609	100,0

Pytanie 13. Z jakiego powodu zwolniono tych pracowników?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Spadek popytu na produkty/ usługi P. firmy	18	9,8
Ograniczenie działalności w wyniku problemów z uzyskaniem kredytu	2	1,1
Wzrost kosztów pracy	7	3,8
Zmiana kursu walutowego	1	0,5
Niezadowolenie z pracownika	39	21,1
Niesprzyjające regulacje prawne	4	2,2
Fuzja, przejęcie przez inną firmę	2	1,1
Restrukturyzacja, przemiany w firmie	21	11,4
Odejście pracownika na własną prośbę	100	54,1
Inne czynniki	33	17,8

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 14. Jakich stanowisk pracy dotyczyły te zwolnienia

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Specjalistów	49	26,4
2. Techników i inny średni personel	15	8,1
3. Pracowników biurowych	50	26,8
4. Pracowników usług osobistych i sprzedawców	29	15,7
5. Rolników, ogrodników, leśników i rybaków	0,0	0,0
6. Robotników przemysłowych i rzemieślników	15	8,2
7. Operatorów i monterów maszyn i urządzeń	16	8,7
8. Pracowników przy pracach prostych	20	10,8
9. Innych stanowisk	49	26,4

Pytanie 15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się przyjąć w Pan/Pani firmie nowych pracowników?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	167	27,4
Nie	400	65,7
Trudno powiedzieć	42	6,9
Razem	609	100,0

Pytanie 16. Jakie są główne powody, dla których Pana/Pani firma przewiduje zatrudnienie nowych pracowników?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Rozbudowa firmy	103	62,1
2. Rozwój technologiczny, pracownicy z nowymi umiejętnościami	46	27,5
3. „Odmładzanie firmy”	11	6,6
4. Nieznane przyczyny	17	10,2
5. Inne powody	103	62,1

Pytanie 17. Na jakie stanowiska Pana/Pani firma będzie zatrudniać nowych pracowników?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Specjaliści	55	33,0
2. Technicy i inny średni personel	18	10,8
3. Pracownicy biurowi	25	14,9
4. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	22	13,1
5. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2	1,2
6. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17	10,2
7. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	15	9,0
8. Pracownicy przy pracach prostych	13	7,8

Pytanie 18. Czy ogólnie rzecz biorąc, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, przewiduje Pan/Pani w swojej firmie:

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Wzrost zatrudnienia	143	23,5
Spadek zatrudnienia	19	3,1
Trudno powiedzieć	26	4,2
Nie zmieni się	421	69,1
Razem	609	100,0

Pytanie 19. Które z podanych elementów przygotowania zawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pana/Pani firmy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Doświadczenie	311	52,8
Ukończone kursy i szkolenia	99	16,8
Znajomość branży	298	50,6
Praktyczna umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń	117	19,9
Znajomość języków obcych	120	20,4
Posiadanie prawa jazdy	144	24,4
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	29	4,9
Umiejętność obsługi komputera	140	23,8
Znajomość specjalistycznych programów komputerowych	87	14,8

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 20. Które z podanych elementów przygotowania pozazawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pan/Pani firmy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Przedsiębiorczość	177	29,7
Umiejętność analitycznego myślenia	289	48,5
Komunikatywność	386	64,7
Otwartość na ludzi	245	41,1
Pewność siebie	117	19,6
Umiejętności autoprezentacji	53	8,9

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 21. W jaki sposób Pana/Pani firma [instytucja] rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Firma nie rekrutowała nowych pracowników	390	64,1
Poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych	39	6,4
Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	113	18,6
Zatrudnienie z polecenia	76	12,5
Korzystanie z usług urzędów pracy	13	2,1
Korzystanie z komercyjnych usług rekrutacyjnych	16	2,6
Osoba sama się zgłosiła z podaniem	37	6,1
Inne sposoby	20	3,3

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 22. Jak Pan/Pani ogólnie ocenia przygotowanie absolwentów do pracy w Pana/Pani firmie?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Zdecydowanie pozytywnie	6	2,7
Raczej pozytywnie	95	43,6
Raczej negatywnie	59	27,1
Zdecydowanie negatywnie	23	10,5
Trudno powiedzieć	31	14,2
Odmowa odpowiedzi	4	1,8
Razem	218	100,0

Pytanie 23. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/Pani pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	256	42,1
Nie	353	57,9
Razem	609	100,0

Pytanie 24. Kto był organizatorem tych szkoleń?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Pracodawca we własnym zakresie	124	48,4
Powiatowy Urząd Pracy	2	0,8
Wojewódzki Urząd Pracy	3	1,2
Organizacja pozarządowa	63	24,4
Inna instytucja / podmiot	80	31,1

Pytanie 25. Czy jest pan/Pani zadowolony z efektów szkolenia?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	242	94,6
Nie	14	5,4
Razem	256	100,0

Pytanie 26. Jakie były główne wady?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Zbyt krótki czas trwania	1	7,8
Zbyt mały nacisk na możliwość praktycznego wykorzystania przekazywanej wiedzy	6	46,1
Zbyt ogólny poziom	5	38,2
Odbywało się w czasie pracy	1	7,7
Inne powody	3	23,2

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 27. Dlaczego Pana/Pani firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie organizowała lub nie wysyłała pracowników na szkolenia?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Nie było takiej potrzeby	275	77,9
Brak środków finansowych	23	6,5
Trudno powiedzieć	4	1,1
Inne powody	51	14,4
Razem	353	100,0

Pytanie 28. Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	81	13,3
Nie	528	86,7
Razem	609	100,0

Pytanie 29. Z jakimi podmiotami/ instytucjami wspierającymi rynek pracy Pana/Pani firma do tej pory współpracowała?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań*
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu	21	25,9
Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	47	58,0
Organizacja pozarządowa	15	18,4
Biuro Karier	10	12,3
Szkoła lub uczelnia	19	23,4
Ochotniczy Hufiec Pracy	2	2,5
Komercyjne agencje zatrudnienia	8	9,8

* Odsetki nie sumują się do 100 z uwagi na możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Pytanie 30. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Pośrednictwo pracy	38	47,0
2. Udział w szkoleniach	23	28,5
3. Udział w konferencji	4	5,0
4. Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich	11	13,6
5. Doradztwo w zakresie prawa pracy	3	3,7
6. Staże i praktyki	24	29,5
7. Inne obszary	5	6,1

Pytanie 31. Czy Pana/Pani firma na własne potrzeby pozyskuje dane lub informacje na temat rynku pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	122	20,1
Nie	486	79,9
Razem	608	100,0

Pytanie 32. Jakie rodzaju to są dane? Czego te dane dotyczą?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Poziom wynagrodzeń	62	50,8
2. Oferty pracy	74	60,7
3. Oferta edukacyjna	36	29,5
4. Stopa bezrobocia	28	23,0
5. inne dane	62	50,8

Pytanie 33. Z jakich źródeł Pan/Pani firma pozyskuje te dane?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu	17	13,9
2. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	22	18,1
3. Firmy doradztwa personalnego	15	12,3
4. Główny Urząd Statystyczny	25	20,5
5. Organizacje pozarządowe	9	7,4
6. Szkoły i uczelnie	13	10,7
7. Prasa, media	47	38,5
8. Internet	88	72,2

Pytanie 34. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami rynku pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Zdecydowanie pozytywnie	5	6,2
Raczej pozytywnie	57	70,5
Raczej negatywnie	9	11,1
Zdecydowanie negatywnie	3	3,7
Trudno powiedzieć	6	7,4
Odmowa odpowiedzi	1	1,2
Razem	81	100,0

Pytanie 35. Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami edukacyjnymi?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Tak	136	22,4
Nie	472	77,6
Razem	608	100,0

Pytanie 36. Z jakimi podmiotami/ instytucjami edukacyjnymi Pan/Pani firma do tej pory współpracowała?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Szkoły zawodowe	32	23,5
2. Szkoły wyższe	70	51,4
3. Kuratorium oświaty	11	8,0
4. Ośrodki szkoleń zawodowych	29	21,4
5. Ośrodki doradztwa zawodowego	10	7,3

Pytanie 37. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Odsetek wskazań (odpowiedź „tak”)
1. Pośrednictwo pracy	9	6,6
2. Udział w szkoleniach	51	37,6
3. Udział w konferencji	26	19,1
4. Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich	10	7,3
5. Doradztwo w zakresie prawa pracy	6	4,4
6. Staże i praktyki	58	42,7

Pytanie 38. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami edukacyjnymi?

Kategoria odpowiedzi	Liczebność	Procent
Zdecydowanie pozytywnie	28	20,7
Raczej pozytywnie	85	62,5
Raczej negatywnie	8	5,8
Zdecydowanie negatywnie	2	1,4
Trudno powiedzieć	10	7,4
Odmowa odpowiedzi	3	2,2
Razem	136	100,0

2. Struktura próby badawczej

Tabela A3.1. Struktura próby badawczej

	Liczebność	Procent
Ogółem	**609**	**100**
Powiat		
m. Poznań	405	66,5
Powiat poznański	204	33,5
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	517	84,9
Od 10 do 49 osób	61	10,0
Od 50 do 249 osób	18	3,0
250 osób i więcej	12	2,1
Forma prawna firmy		
Przedsiębiorstwo państwowe	6	1,0
Spółka akcyjna	4	0,7
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	95	15,6
Spółka komandytowa	7	1,2
Spółka jawna	34	5,6
Spółka cywilna	85	13,9
Zakład osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą	354	58,1
Spółdzielnia	6	1,0
Inna forma	18	3,0
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	29	4,8
Nie	580	95,2
Eksport towarów i usług		
Tak	106	17,4
Nie	503	82,6
Import towarów i usług		
Tak	152	25,0
Nie	457	75,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	78	13,0
Od 30 do 100 tys. PLN	125	20,9
Od 100 do 200 tys. PLN	59	9,9
Od 200 do 600 tys. PLN	69	11,5
Od 600 tys. do 1 mln PLN	37	6,2
Od 1 do 5 mln PLN	57	9,5
Pow. 5 mln PLN	25	4,2
Odmowa odpowiedzi	149	24,9

3. Tabele krzyżowe

Pytanie 1. Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem?

	Poprawiła się	Pozostała bez zmian	Pogorszyła się	Trudno powiedzieć
Ogółem	**24,1**	**48,6**	**19,2**	**8,0**
Powiat				
m. Poznań	23,0	48,9	19,7	8,4
Powiat poznański	26,4	48,1	18,2	7,3
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	24,8	48,6	17,8	8,9
Od 10 do 49 osób	19,5	51,9	25,5	3,2
Od 50 do 249 osób	22,2	50,0	22,2	5,6
250 osób i więcej	24,7	33,5	41,8	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	27,3	55,6	6,8	10,3
Nie	24,0	48,3	19,8	7,9
Eksport towarów i usług				
Tak	31,2	45,5	17,7	5,6
Nie	22,7	49,3	19,5	8,6
Import towarów i usług				
Tak	27,0	45,5	19,7	7,9
Nie	23,2	49,7	19,0	8,1
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	21,8	48,8	20,4	9,0
Od 30 do 100 tys. PLN	19,2	54,4	19,2	7,2
Od 100 do 200 tys. PLN	18,7	59,3	13,5	8,5
Od 200 do 600 tys. PLN	34,8	36,3	21,6	7,3
Od 600 tys. do 1 mln PLN	35,1	43,2	19,0	2,7
Od 1 do 5 mln PLN	35,1	43,8	17,6	3,5
Pow. 5 mln PLN	15,9	72,1	8,0	4,0
Odmowa odpowiedzi	20,8	43,6	22,9	12,7

Pytanie 2. Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w swojej firmie w porównaniu z poprzednim rokiem?

	Poprawiła się	Pozostała bez zmian	Pogorszyła się	Trudno powiedzieć
Ogółem	**32,0**	**41,4**	**25,4**	**1,1**
Powiat				
m. Poznań	31,1	41,7	26,1	1,0
Powiat poznański	33,8	40,7	24,0	1,5
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	32,5	41,8	25,0	0,8
Od 10 do 49 osób	30,8	37,1	28,9	3,3
Od 50 do 249 osób	22,2	50,0	22,2	5,6
250 osób i więcej	33,2	33,5	33,2	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	58,3	27,8	10,4	3,5
Nie	30,7	42,1	26,2	1,0
Eksport towarów i usług				
Tak	48,2	32,2	17,8	1,8
Nie	28,6	43,3	27,0	1,0
Import towarów i usług				
Tak	41,5	32,3	24,3	2,0
Nie	28,9	44,4	25,8	0,9
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	21,8	48,8	29,4	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	24,7	45,6	28,8	0,8
Od 100 do 200 tys. PLN	23,8	42,4	33,8	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	40,6	37,8	21,6	0,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	40,7	29,6	29,7	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	50,9	35,0	14,1	0,0
Pow. 5 mln PLN	51,9	28,1	20,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	27,5	44,3	24,9	3,3

Pytanie 3. Jak aktualnie ocenia Pan/Pani kondycję swojej firmy?

	Bardzo dobrze	Dobrze	Prze-ciętnie	Raczej źle	Bardzo źle	Trudno powie-dzieć
Ogółem	**4,3**	**46,2**	**38,9**	**6,9**	**2,9**	**0,8**
Powiat						
m. Poznań	3,2	45,7	38,7	9,1	2,2	1,0
Powiat poznański	6,4	47,1	39,2	2,5	4,4	0,5
Wielkość zatrudnienia						
Od 0 do 9 osób	3,9	47,0	38,3	7,0	2,9	1,0
Od 10 do 49 osób	4,9	42,1	40,1	8,0	4,8	0,0
Od 50 do 249 osób	11,1	38,9	44,4	5,6	0,0	0,0
250 osób i więcej	8,2	41,8	50,0	0,0	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego						
Tak	10,3	65,6	24,1	0,0	0,0	0,0
Nie	4,0	45,2	39,6	7,2	3,1	0,9
Eksport towarów i usług						
Tak	7,5	60,5	26,4	4,7	0,9	0,0
Nie	3,6	43,1	41,5	7,4	3,4	1,0
Import towarów i usług						
Tak	7,9	51,4	32,2	6,6	1,9	0,0
Nie	3,1	44,4	41,1	7,0	3,3	1,1
Szacunkowy przychód netto za rok 2013						
Do 30 tys. PLN	0,0	30,8	53,8	7,7	6,4	1,3
Od 30 do 100 tys. PLN	2,4	37,6	44,8	11,2	4,0	0,0
Od 100 do 200 tys. PLN	5,1	39,0	42,4	10,2	3,3	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	2,9	52,2	36,2	7,2	1,4	0,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	8,2	43,4	43,0	5,4	0,0	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	5,3	65,0	26,3	1,8	1,8	0,0
Pow. 5 mln PLN	12,0	68,1	16,0	4,0	0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	5,3	51,0	33,6	4,7	2,7	2,7

Pytanie 4. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy spodziewa się Pan/Pani, że w P. firmie płace:

	Wrosną	Spadną	Utrzymają się na obecnym poziomie	Trudno powiedzieć
Ogółem	**19,4**	**5,9**	**65,0**	**9,7**
Powiat				
m. Poznań	18,8	6,7	64,2	10,4
Powiat poznański	20,6	4,5	66,5	8,4
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	19,8	5,4	64,9	9,9
Od 10 do 49 osób	16,1	6,4	67,8	9,7
Od 50 do 249 osób	11,1	11,1	66,7	11,1
250 osób i więcej	32,9	16,8	50,3	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	30,9	7,2	58,4	3,5
Nie	18,8	5,9	65,3	10,0
Eksport towarów i usług				
Tak	25,4	6,6	63,2	4,7
Nie	18,1	5,8	65,3	10,8
Import towarów i usług				
Tak	25,7	5,3	63,8	5,2
Nie	17,3	6,2	65,3	11,2
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	20,5	7,7	62,8	9,0
Od 30 do 100 tys. PLN	17,8	8,1	66,1	8,0
Od 100 do 200 tys. PLN	11,9	6,7	73,0	8,5
Od 200 do 600 tys. PLN	18,8	4,4	66,7	10,1
Od 600 tys. do 1 mln PLN	13,5	0,0	78,4	8,1
Od 1 do 5 mln PLN	28,0	3,5	61,4	7,1
Pow. 5 mln PLN	23,9	8,3	67,9	0,0
Odmowa odpowiedzi	19,5	6,1	59,7	14,8

Pytanie 5. Jak ocenia Pan/Pani perspektywy firmy/ instytucji na najbliższe trzy lata?

	Firma będzie się rozwijać	Firma utrzyma się na obecnym poziomie rozwoju	Firma będzie ograniczać swoją działalność	Firma zostanie zlikwidowana	Trudno powiedzieć
Ogółem	**42,7**	**42,5**	**5,7**	**3,3**	**5,8**
Powiat					
m. Poznań	39,8	44,2	6,4	4,2	5,4
Powiat poznański	48,6	39,2	4,4	1,5	6,4
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	41,8	43,3	5,6	3,3	6,0
Od 10 do 49 osób	47,2	41,5	6,3	1,7	3,3
Od 50 do 249 osób	44,4	27,8	5,6	11,1	11,1
250 osób i więcej	58,2	33,5	8,2	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	65,4	31,0	3,5	0,0	0,0
Nie	41,6	43,1	5,8	3,5	6,0
Eksport towarów i usług					
Tak	67,0	24,6	2,8	0,9	4,7
Nie	37,6	46,3	6,4	3,8	6,0
Import towarów i usług					
Tak	52,7	35,5	3,2	2,0	6,6
Nie	39,4	44,8	6,6	3,7	5,5
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	32,0	46,1	7,7	7,7	6,4
Od 30 do 100 tys. PLN	37,7	41,5	8,8	4,8	7,2
Od 100 do 200 tys. PLN	40,7	47,5	8,4	1,7	1,7
Od 200 do 600 tys. PLN	45,0	40,6	5,7	0,0	8,7
Od 600 tys. do 1 mln PLN	46,0	43,2	2,7	2,7	5,4
Od 1 do 5 mln PLN	49,2	43,8	3,5	1,8	1,8
Pow. 5 mln PLN	63,9	32,2	4,0	0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	41,6	44,3	3,4	3,4	7,4

Pytanie 6. Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualnie problemy z – cz. 1

	Problemy z kredytowaniem	Problemy z płynnością finansową	Problemy z brakiem pracowników	Problemy z wysokim kosztami / obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ	Problemy z obniżonym popytem na produkty. usługi
Ogółem	**4,2**	**14,3**	**9,2**	**33,9**	**21,0**
Powiat					
m. Poznań	4,2	14,0	8,2	36,4	23,2
Powiat poznański	4,4	14,7	11,2	28,9	16,7
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	3,7	13,7	9,9	34,2	21,1
Od 10 do 49 osób	9,6	19,3	6,5	43,1	19,2
Od 50 do 249 osób	5,6	16,7	,0	11,1	27,8
250 osób i więcej	0,0	8,5	8,2	8,5	17,1
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	0,0	10,3	10,2	20,7	6,9
Nie	4,5	14,5	9,1	34,6	21,7
Eksport towarów i usług					
Tak	5,6	16,9	12,2	31,1	19,8
Nie	4,0	13,7	8,6	34,5	21,3
Import towarów i usług					
Tak	4,6	16,4	9,9	26,9	22,9
Nie	4,1	13,5	9,0	36,2	20,4
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	1,3	15,3	3,8	37,1	20,5
Od 30 do 100 tys. PLN	5,6	11,2	8,0	44,7	22,4
Od 100 do 200 tys. PLN	3,3	13,6	10,2	32,1	23,6
Od 200 do 600 tys. PLN	2,9	20,3	13,0	41,9	21,7
Od 600 tys. do 1 mln PLN	5,3	21,5	13,5	29,6	32,4
Od 1 do 5 mln PLN	7,0	14,1	8,8	29,9	21,1
Pow. 5 mln PLN	4,0	15,9	4,0	20,1	19,9
Odmowa odpowiedzi	4,7	12,8	10,8	27,4	17,6

Pytanie 6. Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualnie problemy z – cz. 2

	Problemy z obniżonym eksportem	Problemy z kooperacją	Firma nie przeżywa żadnych trudności	Inne proble-my
Ogółem	**2,6**	**2,8**	**42,7**	**6,2**
Powiat				
m. Poznań	2,7	3,0	42,3	5,4
Powiat poznański	2,5	2,4	43,6	7,8
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	2,7	3,3	41,6	6,8
Od 10 do 49 osób	3,3	0,0	45,6	1,6
Od 50 do 249 osób	0,0	0,0	55,6	5,6
250 osób i więcej	0,0	0,0	57,9	8,2
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	3,4	0,0	62,0	6,9
Nie	2,6	2,9	41,8	6,2
Eksport towarów i usług				
Tak	10,4	3,8	42,5	1,9
Nie	1,0	2,6	42,8	7,2
Import towarów i usług				
Tak	5,9	4,6	42,8	5,9
Nie	1,5	2,2	42,7	6,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	1,3	2,6	44,9	6,4
Od 30 do 100 tys. PLN	0,8	1,6	34,5	4,8
Od 100 do 200 tys. PLN	5,0	1,7	35,7	11,9
Od 200 do 600 tys. PLN	2,9	7,3	34,9	5,8
Od 600 tys. do 1 mln PLN	2,7	5,4	40,7	2,7
Od 1 do 5 mln PLN	7,0	1,8	42,1	8,8
Pow. 5 mln PLN	4,0	4,0	52,0	7,9
Odmowa odpowiedzi	2,0	2,0	51,0	5,4

Pytanie 7. Czy spodziewa się Pan/Pani polepszenia wyników finansowych z ubiegłego roku?

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Ogółem	**49,8**	**41,9**	**8,4**
Powiat			
m. Poznań	47,2	43,9	8,9
Powiat poznański	54,9	37,7	7,4
Wielkość zatrudnienia			
Od 0 do 9 osób	49,9	42,6	7,5
Od 10 do 49 osób	48,5	40,1	11,4
Od 50 do 249 osób	44,4	33,3	22,2
250 osób i więcej	58,2	33,5	8,2
Udział kapitału zagranicznego			
Tak	68,7	24,3	7,0
Nie	48,8	42,7	8,4
Eksport towarów i usług			
Tak	68,0	26,3	5,7
Nie	45,9	45,1	9,0
Import towarów i usług			
Tak	56,6	34,2	9,2
Nie	47,5	44,4	8,1
Szacunkowy przychód netto za rok 2013			
Do 30 tys. PLN	42,4	46,1	11,5
Od 30 do 100 tys. PLN	51,1	43,3	5,6
Od 100 do 200 tys. PLN	39,0	57,6	3,4
Od 200 do 600 tys. PLN	58,0	34,7	7,3
Od 600 tys. do 1 mln PLN	51,3	48,7	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	56,1	36,8	7,0
Pow. 5 mln PLN	59,9	32,0	8,1
Odmowa odpowiedzi	47,0	39,6	13,4

Pytanie 8. Jakich problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa spodziewa się Pan/Pani w najbliższym 12 miesięcznym okresie? – cz. 1

	Problemy z kredytowaniem	Problemy z płynnością finansową	Problemy z brakiem pracowników	Problemy z wysokim kosztami / obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ	Problemy z obniżonym popytem na produkty. usługi
Ogółem	**3,9**	**13,4**	**9,8**	**35,3**	**24,8**
Powiat					
m. Poznań	3,4	14,5	9,1	36,5	26,2
Powiat poznański	4,9	11,3	11,2	32,9	22,1
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	3,5	12,0	10,1	35,6	26,5
Od 10 do 49 osób	8,0	24,0	9,6	41,7	15,9
Od 50 do 249 osób	5,6	22,2	5,6	11,1	5,6
250 osób i więcej	0,0	8,5	8,2	25,3	25,6
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	0,0	10,3	20,3	17,2	6,9
Nie	4,1	13,6	9,3	36,2	25,7
Eksport towarów i usług					
Tak	3,7	14,1	15,0	26,4	17,9
Nie	4,0	13,3	8,7	37,1	26,2
Import towarów i usług					
Tak	3,9	17,1	11,8	28,3	26,3
Nie	3,9	12,2	9,2	37,6	24,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	5,1	8,9	6,4	44,9	29,5
Od 30 do 100 tys. PLN	3,2	10,4	11,2	39,1	23,2
Od 100 do 200 tys. PLN	6,7	8,5	11,8	35,5	20,2
Od 200 do 600 tys. PLN	2,9	28,9	14,5	46,3	24,6
Od 600 tys. do 1 mln PLN	8,0	18,7	8,1	24,1	37,7
Od 1 do 5 mln PLN	3,5	14,1	5,2	28,1	24,6
Pow. 5 mln PLN	7,9	11,9	4,0	16,2	19,9
Odmowa odpowiedzi	2,0	12,8	11,4	32,2	24,3

Pytanie 8. Jakich problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa spodziewa się Pan/Pani w najbliższym 12 miesięcznym okresie? – cz. 2

	Problemy z obniżonym eksportem	Problemy z kooperacją	Firma nie przeżywa żadnych trudności	Inne proble-my
Ogółem	**2,5**	**2,8**	**33,9**	**9,9**
Powiat				
m. Poznań	2,9	2,5	32,9	8,1
Powiat poznański	1,5	3,4	35,8	13,3
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	1,9	2,7	33,5	9,3
Od 10 do 49 osób	4,8	1,7	31,0	13,0
Od 50 do 249 osób	0,0	5,6	61,1	5,6
250 osób i więcej	16,8	8,2	24,7	25,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	0,0	6,9	41,4	21,1
Nie	2,6	2,6	33,5	9,3
Eksport towarów i usług				
Tak	8,5	4,7	34,1	7,6
Nie	1,2	2,4	33,8	10,4
Import towarów i usług				
Tak	4,6	4,6	32,9	9,9
Nie	1,8	2,2	34,2	9,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	0,0	0,0	30,8	8,9
Od 30 do 100 tys. PLN	1,6	5,6	29,6	9,6
Od 100 do 200 tys. PLN	3,3	1,7	27,2	17,0
Od 200 do 600 tys. PLN	2,9	4,4	24,8	8,6
Od 600 tys. do 1 mln PLN	2,6	5,4	38,1	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	1,8	1,8	35,1	12,3
Pow. 5 mln PLN	8,0	0,0	52,0	16,2
Odmowa odpowiedzi	3,4	2,0	39,5	8,1

Pytanie 9. Jak zmienił się poziom zatrudnienia w Pana/Pani firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy?

	Wzrósł	Nie zmienił się	Zmalał	Trudno powiedzieć
Ogółem	**17,7**	**70,9**	**11,0**	**0,3**
Powiat				
m. Poznań	17,5	71,2	11,1	0,2
Powiat poznański	18,2	70,5	10,8	0,5
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	15,9	74,1	9,9	0,2
Od 10 do 49 osób	29,1	54,9	14,3	1,7
Od 50 do 249 osób	33,3	50,0	16,7	0,0
250 osób i więcej	17,1	49,7	33,2	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	30,9	55,3	10,3	3,5
Nie	17,1	71,7	11,0	0,2
Eksport towarów i usług				
Tak	33,9	52,0	14,1	0,0
Nie	14,3	74,9	10,3	0,4
Import towarów i usług				
Tak	25,0	60,6	13,1	1,3
Nie	15,3	74,4	10,3	0,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	6,4	84,6	9,0	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	11,2	79,2	9,6	0,0
Od 100 do 200 tys. PLN	18,7	67,7	13,5	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	23,1	61,1	15,8	0,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	24,1	62,4	13,5	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	35,0	54,5	10,6	0,0
Pow. 5 mln PLN	40,2	43,8	15,9	0,0
Odmowa odpowiedzi	14,1	76,4	8,8	0,7

Pytanie 10. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudniono nowych pracowników?

	Tak	**Nie**
Ogółem	**31,4**	**68,6**
Powiat		
m. Poznań	31,1	68,9
Powiat poznański	32,0	68,0
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	26,7	73,3
Od 10 do 49 osób	50,0	50,0
Od 50 do 249 osób	61,1	38,9
250 osób i więcej	91,5	8,5
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	55,2	44,8
Nie	30,2	69,8
Eksport towarów i usług		
Tak	53,8	46,2
Nie	26,6	73,4
Import towarów i usług		
Tak	43,5	56,5
Nie	27,3	72,7
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	11,5	88,5
Od 30 do 100 tys. PLN	17,6	82,4
Od 100 do 200 tys. PLN	37,3	62,7
Od 200 do 600 tys. PLN	34,7	65,3
Od 600 tys. do 1 mln PLN	43,0	57,0
Od 1 do 5 mln PLN	45,5	54,5
Pow. 5 mln PLN	60,3	39,7
Odmowa odpowiedzi	35,0	65,0

Pytanie 11. Które z wymienionych czynników zadecydowały o zatrudnieniu nowych pracowników? – cz. 1

	Wzrost popytu na produkty / usługi firmy	Wprowadzenie na rynek nowych produktów / usług firmy	Wprowadzenie nowych technologii	Rotacja zatrudnienia	Potrzeba rekrutacji nowych pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami
Ogółem	**28,7**	**16,2**	**4,2**	**34,6**	**28,9**
Powiat					
m. Poznań	29,2	15,9	3,2	34,8	27,1
Powiat poznański	27,6	16,9	6,2	34,1	32,3
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	26,8	18,8	3,6	31,2	31,9
Od 10 do 49 osób	45,1	6,3	3,2	41,7	16,4
Od 50 do 249 osób	18,2	18,2	18,2	27,3	27,3
250 osób i więcej	18,0	9,3	0,0	64,0	27,3
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	36,6	25,2	0,0	44,3	31,0
Nie	28,0	15,4	4,6	33,7	28,7
Eksport towarów i usług					
Tak	36,7	29,8	10,5	26,5	24,7
Nie	25,3	10,5	1,5	38,0	30,6
Import towarów i usług					
Tak	31,7	22,7	6,0	29,0	28,9
Nie	27,1	12,8	3,2	37,6	28,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	11,1	33,6	0,0	21,9	44,7
Od 30 do 100 tys. PLN	36,2	9,1	0,0	18,2	45,4
Od 100 do 200 tys. PLN	18,1	18,3	0,0	31,8	27,3
Od 200 do 600 tys. PLN	45,7	8,2	8,2	33,3	25,2
Od 600 tys. do 1 mln PLN	18,8	18,9	0,0	49,7	25,1
Od 1 do 5 mln PLN	46,1	26,9	3,9	19,3	11,6
Pow. 5 mln PLN	33,3	26,9	19,9	27,0	33,0
Odmowa odpowiedzi	17,2	11,5	3,8	52,0	23,1

Pytanie 11. Które z wymienionych czynników zadecydowały o zatrudnieniu nowych pracowników? – cz. 2

	Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia	Restrukturyzacja, przemiany w firmie	Przejęcie inne firmy	Inne
Ogółem	**3,6**	**11,6**	**3,7**	**11,0**
Powiat				
m. Poznań	2,3	11,1	4,0	11,2
Powiat poznański	6,2	12,5	3,1	10,7
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	2,2	11,6	2,2	13,0
Od 10 do 49 osób	9,7	6,5	3,4	3,2
Od 50 do 249 osób	9,1	9,1	18,2	0,0
250 osób i więcej	0,0	27,7	9,0	18,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	6,2	6,3	6,3	6,3
Nie	3,4	12,1	3,5	11,4
Eksport towarów i usług				
Tak	1,7	8,9	5,3	12,2
Nie	4,5	12,7	3,0	10,5
Import towarów i usług				
Tak	3,0	10,7	3,0	13,6
Nie	4,0	12,1	4,1	9,6
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	0,0	11,2	0,0	22,3
Od 30 do 100 tys. PLN	4,6	18,2	0,0	9,1
Od 100 do 200 tys. PLN	0,0	4,6	4,6	18,2
Od 200 do 600 tys. PLN	12,3	12,7	4,2	12,6
Od 600 tys. do 1 mln PLN	0,0	6,3	12,9	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	7,6	0,0	15,4
Pow. 5 mln PLN	0,0	6,6	0,0	6,6
Odmowa odpowiedzi	5,8	17,5	5,8	9,6

Pytanie 12. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli/zostali zwolnieni pracownicy?

	Tak	**Nie**
Ogółem	**30,4**	**69,6**
Powiat		
m. Poznań	31,1	68,9
Powiat poznański	29,0	71,0
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	27,3	72,7
Od 10 do 49 osób	35,4	64,6
Od 50 do 249 osób	61,1	38,9
250 osób i więcej	91,8	8,2
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	51,8	48,2
Nie	29,4	70,6
Eksport towarów i usług		
Tak	45,4	54,6
Nie	27,3	72,7
Import towarów i usług		
Tak	41,5	58,5
Nie	26,7	73,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	14,1	85,9
Od 30 do 100 tys. PLN	18,4	81,6
Od 100 do 200 tys. PLN	39,0	61,0
Od 200 do 600 tys. PLN	36,1	63,9
Od 600 tys. do 1 mln PLN	32,5	67,5
Od 1 do 5 mln PLN	42,1	57,9
Pow. 5 mln PLN	52,2	47,8
Odmowa odpowiedzi	33,7	66,3

Pytanie 13. Z jakiego powodu zwolniono tych pracowników? – cz. 1

	Spadek popytu na produkty / usługi firmy	Ograniczenie działalności w wyniku problemów z uzyskaniem kredytu	Wzrost kosztów pracy	Zmiana kursu walutowego	Niezadowolenie z pracownika
Ogółem	**9,8**	**1,1**	**3,8**	**0,5**	**21,1**
Powiat					
m. Poznań	6,3	0,8	3,2	,8	16,6
Powiat poznański	17,0	1,7	5,0	0,0	30,7
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	9,2	0,0	4,2	,7	19,8
Od 10 do 49 osób	13,9	4,5	4,5	0,0	32,1
Od 50 do 249 osób	9,1	9,1	0,0	0,0	18,2
250 osób i więcej	9,3	0,0	0,0	0,0	18,6
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Nie	10,6	1,2	4,1	0,6	19,4
Eksport towarów i usług					
Tak	4,1	2,0	6,2	0,0	21,0
Nie	11,7	0,7	2,9	0,7	21,1
Import towarów i usług					
Tak	3,1	1,5	4,7	0,0	24,0
Nie	13,2	0,8	3,2	0,8	19,6
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	27,5	0,0	9,1	0,0	9,1
Od 30 do 100 tys. PLN	17,4	0,0	4,2	4,4	8,7
Od 100 do 200 tys. PLN	8,7	4,2	0,0	0,0	17,5
Od 200 do 600 tys. PLN	16,0	0,0	4,0	0,0	24,1
Od 600 tys. do 1 mln PLN	8,4	0,0	0,0	0,0	24,7
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	0,0	8,4	0,0	45,8
Pow. 5 mln PLN	7,6	0,0	0,0	0,0	23,5
Odmowa odpowiedzi	6,1	2,0	4,0	0,0	18,0

Pytanie 13. Z jakiego powodu zwolniono tych pracowników? – cz. 2

	Niesprzyjające regulacje prawne	Fuzja, przejęcie przez inną firmę	Restrukturyzacja, przemiany w firmie	Odejście pracownika na własna prośbę	Inne
Ogółem	**2,2**	**1,1**	**11,4**	**54,1**	**17,8**
Powiat					
m. Poznań	3,2	0,0	11,9	55,6	18,3
Powiat poznański	0,0	3,4	10,4	50,9	16,8
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	2,8	0,7	8,5	53,9	17,0
Od 10 do 49 osób	0,0	4,7	18,2	40,8	18,2
Od 50 do 249 osób	0,0	0,0	9,1	63,6	18,2
250 osób i więcej	0,0	0,0	36,5	72,8	26,9
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	0,0	0,0	6,4	66,6	13,6
Nie	2,4	1,2	11,8	53,0	18,2
Eksport towarów i usług					
Tak	2,1	2,1	18,9	58,5	8,4
Nie	2,2	0,7	8,8	52,6	21,1
Import towarów i usług					
Tak	1,6	3,2	9,6	55,6	19,2
Nie	2,5	0,0	12,3	53,4	17,1
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	0,0	0,0	0,0	54,3	9,1
Od 30 do 100 tys. PLN	4,4	0,0	13,2	43,5	17,4
Od 100 do 200 tys. PLN	0,0	0,0	4,2	52,1	30,4
Od 200 do 600 tys. PLN	4,0	0,0	19,9	28,0	20,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	0,0	0,0	25,3	50,2	8,4
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	0,0	4,2	46,0	12,4
Pow. 5 mln PLN	0,0	0,0	22,9	77,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	4,0	4,0	8,2	67,9	22,0

Pytanie 14. Jakich stanowisk pracy dotyczyły te zwolnienia – cz. 1

	Specjalistów	Techników i inny średni personel	Pracowników biurowych	Pracowników usług osobistych i sprzedawców
Ogółem	**26,4**	**8,1**	**26,8**	**15,7**
Powiat				
m. Poznań	32,5	8,7	27,6	18,3
Powiat poznański	13,5	6,8	25,3	10,1
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	27,0	9,2	24,1	18,5
Od 10 do 49 osób	26,8	4,5	44,7	4,5
Od 50 do 249 osób	27,3	0,0	54,5	0,0
250 osób i więcej	17,9	9,3	0,0	17,9
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	39,2	13,3	46,6	6,6
Nie	25,3	7,7	25,1	16,5
Eksport towarów i usług				
Tak	25,0	12,4	31,1	12,4
Nie	26,9	6,6	25,4	16,8
Import towarów i usług				
Tak	20,5	9,5	30,1	14,3
Nie	29,5	7,4	25,2	16,4
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	45,6	0,0	18,2	17,9
Od 30 do 100 tys. PLN	43,5	4,4	17,3	21,8
Od 100 do 200 tys. PLN	26,2	8,6	21,5	17,5
Od 200 do 600 tys. PLN	35,8	8,0	51,9	4,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	8,6	16,7	24,8	16,7
Od 1 do 5 mln PLN	16,6	0,0	16,6	25,1
Pow. 5 mln PLN	22,9	15,2	53,5	7,6
Odmowa odpowiedzi	17,8	12,1	23,8	16,0

Pytanie 14. Jakich stanowisk pracy dotyczyły te zwolnienia – cz. 2

	Robotników przemysłowych i rzemieślników	Operatorów i monterów maszyn i urządzeń	Pracowników przy pracach prostych
Ogółem	**8,2**	**8,7**	**10,8**
Powiat			
m. Poznań	6,4	5,6	7,1
Powiat poznański	12,0	15,3	18,8
Wielkość zatrudnienia			
Od 0 do 9 osób	7,8	7,8	9,2
Od 10 do 49 osób	4,7	13,9	18,2
Od 50 do 249 osób	18,2	9,1	9,1
250 osób i więcej	9,3	9,3	18,6
Udział kapitału zagranicznego			
Tak	0,0	6,6	0,0
Nie	8,9	8,9	11,8
Eksport towarów i usług			
Tak	6,4	10,3	8,4
Nie	8,8	8,1	11,7
Import towarów i usług			
Tak	6,4	9,4	12,8
Nie	9,0	8,3	9,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013			
Do 30 tys. PLN	9,1	18,4	9,1
Od 30 do 100 tys. PLN	8,7	4,4	12,9
Od 100 do 200 tys. PLN	8,7	12,9	17,3
Od 200 do 600 tys. PLN	8,1	8,1	8,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	8,4	8,4	8,0
Od 1 do 5 mln PLN	12,6	4,2	12,5
Pow. 5 mln PLN	15,5	7,6	0,0
Odmowa odpowiedzi	4,1	10,1	12,2

Pytanie 15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się przyjąć w Pan/Pani firmie nowych pracowników?

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Ogółem	**27,4**	**65,7**	**6,9**
Powiat			
m. Poznań	24,5	68,4	7,1
Powiat poznański	33,4	60,2	6,4
Wielkość zatrudnienia			
Od 0 do 9 osób	25,5	67,9	6,6
Od 10 do 49 osób	37,4	54,7	7,9
Od 50 do 249 osób	22,2	66,7	11,1
250 osób i więcej	66,5	25,0	8,5
Udział kapitału zagranicznego			
Tak	58,6	38,0	3,3
Nie	25,9	67,0	7,1
Eksport towarów i usług			
Tak	41,5	49,0	9,5
Nie	24,5	69,2	6,3
Import towarów i usług			
Tak	36,3	55,2	8,6
Nie	24,5	69,2	6,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013			
Do 30 tys. PLN	15,3	80,8	3,9
Od 30 do 100 tys. PLN	23,2	69,7	7,1
Od 100 do 200 tys. PLN	23,8	67,7	8,5
Od 200 do 600 tys. PLN	36,2	55,2	8,6
Od 600 tys. do 1 mln PLN	35,2	62,1	2,7
Od 1 do 5 mln PLN	29,8	61,3	8,8
Pow. 5 mln PLN	32,2	63,8	4,0
Odmowa odpowiedzi	28,2	63,7	8,1

Pytanie 16. Jakie są główne powody, dla których Pana/Pani firma przewiduje zatrudnienie nowych pracowników?

	Rozbudowa firmy	Rozwój tech-nologiczny	„Odmładza-nie firmy”	Nieznane przyczyny
Ogółem	**62,1**	**27,5**	**6,6**	**10,2**
Powiat				
m. Poznań	63,4	27,2	5,1	8,1
Powiat poznański	60,2	28,0	8,8	13,2
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	62,6	27,3	7,6	11,4
Od 10 do 49 osób	56,7	34,6	4,5	8,7
Od 50 do 249 osób	100,0	0,0	0,0	0,0
250 osób i więcej	49,5	25,2	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	58,6	40,9	5,9	0,0
Nie	62,4	26,0	6,7	11,3
Eksport towarów i usług				
Tak	63,6	34,0	9,1	4,5
Nie	61,5	25,2	5,7	12,2
Import towarów i usług				
Tak	65,5	32,6	9,1	1,8
Nie	60,3	25,0	5,4	14,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	66,8	33,4	8,4	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	72,5	30,9	0,0	3,4
Od 100 do 200 tys. PLN	71,3	21,5	0,0	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	72,2	35,7	12,0	20,1
Od 600 tys. do 1 mln PLN	69,1	30,8	0,0	7,7
Od 1 do 5 mln PLN	47,0	23,6	17,6	5,9
Pow. 5 mln PLN	62,1	12,4	0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	46,4	21,5	7,1	21,3

Pytanie 17. Na jakie stanowiska Pana/Pani firma będzie zatrudniać nowych pracowników? – cz. 1

	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy
Ogółem	**33,0**	**10,8**	**14,9**	**13,1**	**1,2**
Powiat					
m. Poznań	41,5	11,1	16,0	15,1	1,0
Powiat poznański	20,6	10,2	13,2	10,3	1,5
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	35,7	12,1	13,6	12,1	0,8
Od 10 do 49 osób	21,9	4,2	21,2	21,4	4,5
Od 50 do 249 osób	25,0	0,0	50,0	0,0	0,0
250 osób i więcej	24,8	12,4	0,0	12,4	0,0
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	46,9	11,5	29,2	17,5	0,0
Nie	31,4	10,7	13,2	12,6	1,3
Eksport towarów i usług					
Tak	43,4	11,3	15,8	22,4	0,0
Nie	29,3	10,6	14,5	9,8	1,6
Import towarów i usług					
Tak	38,3	12,7	21,7	21,7	0,0
Nie	30,4	9,8	11,5	8,9	1,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	33,5	8,4	16,7	16,4	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	41,5	17,3	3,5	6,9	3,5
Od 100 do 200 tys. PLN	21,5	7,2	21,5	14,3	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	31,9	12,0	19,9	11,9	0,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	46,4	7,7	30,4	7,7	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	35,4	0,0	17,7	23,4	0,0
Pow. 5 mln PLN	49,7	0,0	24,7	12,4	0,0
Odmowa odpowiedzi	23,8	16,6	11,7	14,2	0,0

Pytanie 17. Na jakie stanowiska Pana/Pani firma będzie zatrudniać nowych pracowników? – cz. 2

	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Ogółem	**10,2**	**9,0**	**7,8**
Powiat			
m. Poznań	8,1	6,1	7,1
Powiat poznański	13,2	13,2	8,8
Wielkość zatrudnienia			
Od 0 do 9 osób	11,4	9,8	9,1
Od 10 do 49 osób	9,0	4,5	0,0
Od 50 do 249 osób	0,0	25,0	25,0
250 osób i więcej	0,0	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego			
Tak	5,9	6,0	0,0
Nie	10,7	9,3	8,7
Eksport towarów i usług			
Tak	4,5	13,7	9,1
Nie	12,2	7,3	7,3
Import towarów i usług			
Tak	5,4	9,1	7,2
Nie	12,5	8,9	8,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013			
Do 30 tys. PLN	33,4	16,7	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	10,4	3,4	6,9
Od 100 do 200 tys. PLN	0,0	7,2	14,3
Od 200 do 600 tys. PLN	12,1	12,1	8,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	15,4	15,4	7,7
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	11,7	11,8
Pow. 5 mln PLN	0,0	0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	11,9	9,5	9,5

Pytanie 18. Czy ogólnie rzecz biorąc, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, przewiduje Pan/Pani w swojej firmie:

	Wzrost zatrudnienia	Spadek zatrudnienia	Trudno powiedzieć	Nie zmieni się
Ogółem	**23,5**	**3,1**	**4,2**	**69,1**
Powiat				
m. Poznań	21,2	3,7	3,9	71,1
Powiat poznański	28,0	2,0	4,9	65,1
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	21,7	2,1	3,3	72,9
Od 10 do 49 osób	30,9	6,4	12,9	49,8
Od 50 do 249 osób	27,8	11,1	5,6	55,6
250 osób i więcej	58,5	16,5	0,0	25,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	51,8	3,5	3,5	41,2
Nie	22,1	3,1	4,3	70,5
Eksport towarów i usług				
Tak	41,6	1,8	1,8	54,8
Nie	19,7	3,4	4,8	72,1
Import towarów i usług				
Tak	33,7	2,6	5,2	58,5
Nie	20,1	3,3	3,9	72,6
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	14,1	3,8	2,6	79,5
Od 30 do 100 tys. PLN	20,0	3,2	7,1	69,6
Od 100 do 200 tys. PLN	20,4	3,3	1,7	74,6
Od 200 do 600 tys. PLN	30,4	0,0	2,9	66,7
Od 600 tys. do 1 mln PLN	32,4	0,0	5,3	62,3
Od 1 do 5 mln PLN	33,4	3,5	3,5	59,6
Pow. 5 mln PLN	28,2	8,0	0,0	63,8
Odmowa odpowiedzi	20,9	4,1	5,3	69,7

Pytanie 19. Które z podanych elementów przygotowania zawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pana/Pani firmy? – cz. 1

	Doświad-czenie	Ukończo-ne kursy i szkolenia	Znajo-mość branży	Prak-tyczne umiejęt-ności obsługi specjali-stycznych maszyn i urządzeń	Znajo-mość języków obcych
Ogółem	**52,8**	**16,8**	**50,6**	**19,9**	**20,4**
Powiat					
m. Poznań	52,7	17,2	49,8	16,9	21,5
Powiat poznański	53,1	16,2	52,0	25,8	18,2
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	51,1	16,6	51,1	19,4	20,6
Od 10 do 49 osób	64,7	18,1	53,2	14,5	15,8
Od 50 do 249 osób	47,1	11,8	47,1	35,3	17,6
250 osób i więcej	72,8	26,9	18,6	45,5	36,2
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	69,1	3,4	61,9	14,0	55,2
Nie	52,0	17,5	50,0	20,2	18,6
Eksport towarów i usług					
Tak	54,0	6,8	50,8	21,1	41,3
Nie	52,6	19,0	50,5	19,6	15,9
Import towarów i usług					
Tak	51,5	12,1	55,2	20,0	35,3
Nie	53,3	18,5	49,0	19,9	15,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	64,4	23,7	51,3	21,0	18,4
Od 30 do 100 tys. PLN	44,6	19,9	52,0	17,3	16,5
Od 100 do 200 tys. PLN	56,0	17,0	45,7	21,9	17,0
Od 200 do 600 tys. PLN	56,1	10,6	48,6	18,2	18,2
Od 600 tys. do 1 mln PLN	45,9	13,6	51,4	19,0	45,9
Od 1 do 5 mln PLN	50,9	12,3	54,4	21,1	12,3
Pow. 5 mln PLN	46,0	8,3	62,7	20,8	41,4
Odmowa odpowiedzi	54,0	16,6	46,6	20,2	20,1

Pytanie 19. Które z podanych elementów przygotowania zawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pana/Pani firmy? – cz. 2

	Posiadanie prawa jazdy	Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	Umiejętność obsługi komputera	Znajomość specjalistycznych programów komputerowych
Ogółem	**24,4**	**4,9**	**23,8**	**14,8**
Powiat				
m. Poznań	21,7	5,1	24,8	15,8
Powiat poznański	29,8	4,5	21,6	12,6
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	24,0	5,4	25,3	14,8
Od 10 do 49 osób	30,8	3,3	12,8	17,6
Od 50 do 249 osób	17,6	0,0	29,4	5,9
250 osób i więcej	18,3	0,0	9,0	9,3
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	28,0	0,0	17,3	6,7
Nie	24,3	5,2	24,1	15,2
Eksport towarów i usług				
Tak	24,1	3,9	26,0	13,4
Nie	24,5	5,2	23,3	15,0
Import towarów i usług				
Tak	28,0	2,0	28,7	8,6
Nie	23,2	5,9	22,1	16,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	26,3	4,0	21,1	10,5
Od 30 do 100 tys. PLN	19,8	5,8	27,3	19,8
Od 100 do 200 tys. PLN	17,0	3,4	27,2	18,6
Od 200 do 600 tys. PLN	27,3	12,1	28,7	18,2
Od 600 tys. do 1 mln PLN	37,8	0,0	16,1	13,5
Od 1 do 5 mln PLN	36,7	0,0	28,1	3,5
Pow. 5 mln PLN	21,0	0,0	29,0	20,8
Odmowa odpowiedzi	21,6	6,5	18,7	13,6

Pytanie 20. Które z podanych elementów przygotowania pozazawodowego pracowników są w Pana/Pani opinii najważniejsze przy zatrudnianiu do Pan/Pani firmy?

	Przedsiębiorczość	Umiejętność analitycznego myślenia	Komunikatywność	Otwartość na ludzi	Pewność siebie	Umiejętność autoprezentacji
Ogółem	**29,7**	**48,5**	**64,7**	**41,1**	**19,6**	**8,9**
Powiat						
m. Poznań	27,9	50,5	64,4	40,6	18,0	9,1
Powiat poznański	33,2	44,5	65,3	42,1	22,7	8,4
Wielkość zatrudnienia						
Od 0 do 9 osób	29,4	49,1	64,7	41,4	19,3	8,1
Od 10 do 49 osób	31,2	45,6	67,0	42,7	21,4	9,8
Od 50 do 249 osób	31,3	43,8	43,8	31,3	25,0	31,3
250 osób i więcej	33,5	41,8	83,2	33,2	16,5	8,2
Udział kapitału zagranicznego						
Tak	48,4	44,6	72,2	27,5	20,6	13,9
Nie	28,8	48,7	64,4	41,8	19,6	8,6
Eksport towarów i usług						
Tak	36,0	51,4	69,0	40,7	19,3	7,7
Nie	28,4	47,8	63,9	41,2	19,7	9,1
Import towarów i usług						
Tak	37,7	45,0	69,8	42,3	20,1	10,7
Nie	27,0	49,6	63,0	40,7	19,5	8,3
Szacunkowy przychód netto za rok 2013						
Do 30 tys. PLN	27,6	46,1	68,3	44,8	22,3	7,9
Od 30 do 100 tys. PLN	23,6	50,4	65,0	41,4	15,5	6,5
Od 100 do 200 tys. PLN	27,1	59,3	56,0	37,2	17,0	8,5
Od 200 do 600 tys. PLN	42,0	56,5	56,5	36,1	23,2	4,4
Od 600 tys. do 1 mln PLN	30,5	44,5	58,2	47,3	24,9	8,3
Od 1 do 5 mln PLN	40,0	49,1	63,5	36,5	18,1	9,1
Pow. 5 mln PLN	41,9	45,7	66,6	41,5	16,7	8,4
Odmowa odpowiedzi	22,2	41,6	73,6	43,0	21,5	13,9

Pytanie 21. W jaki sposób Pana/Pani firma [instytucja] rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? – cz. 1

	Firma nie rekrutowała nowych pracowników	Poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych	Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	Zatrudnienie z polecenia
Ogółem	**64,1**	**6,4**	**18,6**	**12,5**
Powiat				
m. Poznań	64,9	6,4	19,5	11,1
Powiat poznański	62,6	6,4	16,8	15,2
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	68,8	5,8	15,5	12,2
Od 10 do 49 osób	48,4	8,1	30,6	17,7
Od 50 do 249 osób	27,8	11,1	38,9	11,1
250 osób i więcej	0,0	16,5	58,2	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	41,4	6,8	31,2	10,0
Nie	65,3	6,4	18,0	12,6
Eksport towarów i usług				
Tak	45,2	10,4	29,4	16,9
Nie	68,1	5,6	16,3	11,5
Import towarów i usług				
Tak	54,5	6,6	25,1	15,1
Nie	67,3	6,4	16,4	11,6
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	82,1	2,6	8,9	7,7
Od 30 do 100 tys. PLN	75,2	3,2	13,6	8,8
Od 100 do 200 tys. PLN	64,4	3,4	13,6	13,5
Od 200 do 600 tys. PLN	56,6	7,2	21,7	15,9
Od 600 tys. do 1 mln PLN	57,0	8,1	24,2	18,9
Od 1 do 5 mln PLN	54,5	8,8	21,0	17,5
Pow. 5 mln PLN	35,8	16,0	36,1	12,1
Odmowa odpowiedzi	60,0	9,5	21,7	13,4

Pytanie 21. W jaki sposób Pana/Pani firma [instytucja] rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? – cz. 2

	Korzystanie z usług urzędów pracy	Korzystanie z komercyjnych usług rekrutacyjnych	Osoba sama zgłosiła się z podaniem	Inne
Ogółem	**2,1**	**2,6**	**6,1**	**3,3**
Powiat				
m. Poznań	2,5	2,5	6,7	3,0
Powiat poznański	1,5	3,0	4,9	4,0
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	1,7	2,5	5,4	2,1
Od 10 do 49 osób	3,2	3,3	9,6	3,2
Od 50 do 249 osób	5,6	0,0	5,6	22,2
250 osób i więcej	8,2	8,5	16,5	25,3
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	0,0	6,9	17,1	3,5
Nie	2,2	2,4	5,5	3,3
Eksport towarów i usług				
Tak	2,8	6,6	11,3	1,9
Nie	2,0	1,8	5,0	3,6
Import towarów i usług				
Tak	2,0	5,3	7,9	2,0
Nie	2,2	1,8	5,5	3,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	0,0	0,0	2,6	1,2
Od 30 do 100 tys. PLN	0,0	0,8	6,4	1,6
Od 100 do 200 tys. PLN	5,1	1,7	5,1	3,4
Od 200 do 600 tys. PLN	5,8	1,4	5,8	4,4
Od 600 tys. do 1 mln PLN	2,7	2,7	0,0	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	3,5	7,0	8,7	0,0
Pow. 5 mln PLN	0,0	8,0	8,0	8,1
Odmowa odpowiedzi	1,3	4,1	8,1	6,2

Pytanie 22. Jak Pan/Pani ogólnie ocenia przygotowanie absolwentów do pracy w Pana/Pani firmie?

	Zdecydowanie pozytywnie	Raczej pozytywnie	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi
Ogółem	**2,7**	**43,6**	**27,1**	**10,5**	**14,2**	**1,8**
Powiat						
m. Poznań	2,8	40,8	29,6	12,7	14,1	0,0
Powiat poznański	2,6	48,8	22,4	6,6	14,4	5,2
Wielkość zatrudnienia						
Od 0 do 9 osób	2,5	42,0	29,6	10,5	13,0	2,5
Od 10 do 49 osób	6,3	40,6	25,1	12,5	15,5	0,0
Od 50 do 249 osób	0,0	66,7	8,3	0,0	25,0	0,0
250 osób i więcej	0,0	50,3	16,8	16,5	16,5	0,0
Udział kapitału zagranicznego						
Tak	5,9	47,3	17,4	11,7	17,6	0,0
Nie	2,5	43,3	27,9	10,4	13,9	2,0
Eksport towarów i usług						
Tak	1,8	41,7	29,1	10,3	15,4	1,7
Nie	3,1	44,3	26,3	10,6	13,7	1,9
Import towarów i usług						
Tak	2,9	42,2	23,1	10,2	20,1	1,4
Nie	2,7	44,3	28,9	10,7	11,4	2,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013						
Do 30 tys. PLN	7,2	35,8	35,6	14,2	7,1	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	3,2	46,8	30,1	13,2	6,7	0,0
Od 100 do 200 tys. PLN	0,0	71,3	28,7	0,0		0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	3,4	26,5	40,0	6,7	23,4	0,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	6,3	37,6	31,0	12,4	12,6	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	42,3	27,1	15,3	15,3	0,0
Pow. 5 mln PLN	0,0	56,5	24,8	6,2	12,4	0,0
Odmowa odpowiedzi	1,7	40,0	18,4	13,4	19,9	6,6

Pytanie 23. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/Pani pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach?

	Tak	Nie
Ogółem	**42,1**	**57,9**
Powiat		
m. Poznań	42,2	57,8
Powiat poznański	41,8	58,2
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	39,3	60,7
Od 10 do 49 osób	53,4	46,7
Od 50 do 249 osób	50,0	50,0
250 osób i więcej	91,5	8,5
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	55,2	44,8
Nie	41,4	58,6
Eksport towarów i usług		
Tak	44,4	55,6
Nie	41,6	58,4
Import towarów i usług		
Tak	47,4	52,6
Nie	40,3	59,7
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	26,9	73,1
Od 30 do 100 tys. PLN	32,8	67,2
Od 100 do 200 tys. PLN	34,0	66,0
Od 200 do 600 tys. PLN	44,9	55,1
Od 600 tys. do 1 mln PLN	53,9	46,1
Od 1 do 5 mln PLN	56,0	44,0
Pow. 5 mln PLN	72,0	28,0
Odmowa odpowiedzi	45,1	54,9

Pytanie 24. Kto był organizatorem tych szkoleń?

	Pracodawca we własnym zakresie	Powiatowy Urząd Pracy	Wojewódzki Urząd Pracy	Organizacja pozarządowa	Inna instytucja / podmiot
Ogółem	**48,4**	**0,8**	**1,2**	**24,4**	**31,1**
Powiat					
m. Poznań	50,1	0,6	1,1	27,2	27,3
Powiat poznański	44,9	1,2	1,2	18,7	38,8
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	46,6	1,0	1,0	24,5	31,4
Od 10 do 49 osób	48,9	0,0	3,0	29,9	33,7
Od 50 do 249 osób	55,6	0,0	0,0	22,2	22,2
250 osób i więcej	72,7	0,0	0,0	9,0	27,3
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	87,7	0,0	0,0	12,3	12,3
Nie	45,7	0,8	1,2	25,2	32,4
Eksport towarów i usług					
Tak	59,8	0,0	0,0	21,1	25,5
Nie	45,8	1,0	1,4	25,2	32,4
Import towarów i usług					
Tak	59,0	0,0	0,0	20,4	26,1
Nie	44,1	1,1	1,6	26,0	33,1
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	42,9	4,8	4,6	14,3	33,4
Od 30 do 100 tys. PLN	38,2	0,0	0,0	23,8	38,0
Od 100 do 200 tys. PLN	55,0	5,0	5,0	15,0	20,0
Od 200 do 600 tys. PLN	22,8	0,0	0,0	38,5	45,3
Od 600 tys. do 1 mln PLN	65,3	0,0	0,0	34,7	20,0
Od 1 do 5 mln PLN	37,5	0,0	0,0	25,0	40,6
Pow. 5 mln PLN	61,3	0,0	0,0	11,0	33,2
Odmowa odpowiedzi	62,7	0,0	1,5	25,3	21,0

Pytanie 25. Czy jest Pan/Pani zadowolony z efektów szkolenia

	Tak	Nie
Ogółem	**94,6**	**5,4**
Powiat		
m. Poznań	95,4	4,6
Powiat poznański	93,0	7,0
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	94,1	5,9
Od 10 do 49 osób	94,1	5,9
Od 50 do 249 osób	100,0	0,0
250 osób i więcej	100,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	100,0	0,0
Nie	94,2	5,8
Eksport towarów i usług		
Tak	93,7	6,3
Nie	94,8	5,2
Import towarów i usług		
Tak	94,5	5,5
Nie	94,6	5,4
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	90,4	9,6
Od 30 do 100 tys. PLN	95,1	4,9
Od 100 do 200 tys. PLN	95,0	5,0
Od 200 do 600 tys. PLN	87,2	12,8
Od 600 tys. do 1 mln PLN	90,1	9,9
Od 1 do 5 mln PLN	96,9	3,1
Pow. 5 mln PLN	94,5	5,5
Odmowa odpowiedzi	98,5	1,5

Pytanie 27. Dlaczego Pana/Pani firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie organizowała lub nie wysyłała pracowników na szkolenia?

	Nie było takiej potrzeby	Brak środków finansowych	Trudno powiedzieć	Inne
Ogółem	**77,9**	**6,5**	**1,1**	**14,4**
Powiat				
m. Poznań	74,8	8,1	1,3	15,8
Powiat poznański	84,1	3,4	0,8	11,8
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	78,0	6,4	1,0	14,7
Od 10 do 49 osób	76,0	6,8	3,4	13,8
Od 50 do 249 osób	77,8	11,1	0,0	11,1
250 osób i więcej	100,0	0,0	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	84,4	0,0	0,0	15,6
Nie	77,7	6,8	1,2	14,4
Eksport towarów i usług				
Tak	86,4	5,1	0,0	8,5
Nie	76,2	6,8	1,4	15,6
Import towarów i usług				
Tak	84,9	3,8	0,0	11,3
Nie	75,9	7,3	1,5	15,4
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	70,2	8,7	1,7	19,3
Od 30 do 100 tys. PLN	78,6	7,2	0,0	14,2
Od 100 do 200 tys. PLN	79,4	7,7	2,6	10,3
Od 200 do 600 tys. PLN	79,0	7,8	0,0	13,2
Od 600 tys. do 1 mln PLN	76,4	0,0	5,9	17,7
Od 1 do 5 mln PLN	79,9	12,1	0,0	8,0
Pow. 5 mln PLN	100,0	0,0	0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	80,5	3,7	1,2	14,7

Pytanie 28. Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy?

	Tak	Nie
Ogółem	**13,3**	**86,7**
Powiat		
m. Poznań	14,1	85,9
Powiat poznański	11,8	88,2
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	11,6	88,4
Od 10 do 49 osób	17,6	82,4
Od 50 do 249 osób	16,7	83,3
250 osób i więcej	57,9	42,1
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	13,4	86,6
Nie	13,3	86,7
Eksport towarów i usług		
Tak	18,8	81,2
Nie	12,1	87,9
Import towarów i usług		
Tak	13,8	86,2
Nie	13,1	86,9
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	7,7	92,3
Od 30 do 100 tys. PLN	11,2	88,8
Od 100 do 200 tys. PLN	15,2	84,8
Od 200 do 600 tys. PLN	14,3	85,7
Od 600 tys. do 1 mln PLN	19,0	81,0
Od 1 do 5 mln PLN	7,0	93,0
Pow. 5 mln PLN	16,0	84,0
Odmowa odpowiedzi	16,2	83,8

Pytanie 29. Z jakimi podmiotami/ instytucjami wspierającymi rynek pracy Pana/Pani firma do tej pory współpracowała?

	Wojewódzki Urząd pracy	Powiatowy Urząd pracy	Organizacja pozarządowa	Biuro Karier	Szkoła lub uczelnia	Ochotniczy Hufiec Pracy	Komercyjne agencje zatrudnienia
Ogółem	**25,9**	**58,0**	**18,4**	**12,3**	**23,4**	**2,5**	**9,8**
Powiat							
m. Poznań	28,1	52,6	19,2	15,7	17,5	0,0	7,0
Powiat poznański	20,8	70,8	16,6	4,2	37,3	8,3	16,6
Wielkość zatrudnienia							
Od 0 do 9 osób	26,7	58,3	20,0	8,4	25,0	3,3	10,0
Od 10 do 49 osób	18,0	54,5	27,0	36,5	18,0	0,0	9,0
Od 50 do 249 osób	66,7	33,3	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0
250 osób i więcej	14,2	71,6	0,0	14,2	14,2	0,0	14,2
Udział kapitału zagranicznego							
Tak	24,8	75,2	24,8	24,8	0,0	0,0	24,8
Nie	26,0	57,2	18,1	11,7	24,6	2,6	9,1
Eksport towarów i usług							
Tak	15,0	44,9	24,7	19,9	10,2	0,0	9,8
Nie	29,5	62,3	16,3	9,8	27,7	3,3	9,8
Import towarów i usług							
Tak	9,4	42,7	18,9	9,4	14,3	0,0	4,9
Nie	31,7	63,4	18,2	13,3	26,6	3,3	11,6
Szacunkowy przychód netto za rok 2013							
Do 30 tys. PLN	0,0	66,6	33,3	0,0	16,7	0,0	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	28,7	71,5	7,2	7,2	35,7	7,1	7,1
Od 100 do 200 tys. PLN	11,2	66,5	22,3	0,0	11,1	0,0	11,1
Od 200 do 600 tys. PLN	40,3	60,1	49,6	39,5	19,9	0,0	19,9
Od 600 tys. do 1 mln PLN	14,3	14,3	28,6	14,7	42,7	0,0	14,3
Od 1 do 5 mln PLN	49,6	24,3	0,0	0,0	25,1	0,0	25,3
Pow. 5 mln PLN	25,0	50,2	24,8	0,0		0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	29,0	58,4	8,3	16,7	24,9	4,1	8,4

Pytanie 30. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca?

	Pośrednictwo pracy	Udział w szkoleniach	Udział w konferencji	Doradztwo w zakresie środków z UE	Doradztwo z zakresie prawa	Staże i praktyki	Inne obszary
Ogółem	**47,0**	**28,5**	**5,0**	**13,6**	**3,7**	**29,5**	**6,1**
Powiat							
m. Poznań	40,4	26,4	7,1	15,8	3,5	33,2	7,0
Powiat poznański	62,5	33,4	0,0	8,3	4,1	20,7	4,1
Wielkość zatrudnienia							
Od 0 do 9 osób	46,6	30,0	5,0	15,0	3,3	28,3	6,7
Od 10 do 49 osób	27,0	28,0	0,0	9,0	9,0	45,0	9,0
Od 50 do 249 osób	100,0	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
250 osób i więcej	57,4	14,2	14,2	14,2	0,0	28,4	0,0
Udział kapitału zagranicznego							
Tak	24,8	0,0	0,0	25,7	0,0	24,8	24,8
Nie	48,1	29,9	5,2	13,0	3,8	29,7	5,2
Eksport towarów i usług							
Tak	34,9	40,5	10,2	14,9	4,8	15,1	4,8
Nie	51,0	24,5	3,3	13,2	3,3	34,2	6,6
Import towarów i usług							
Tak	28,5	28,8	4,8	23,8	4,6	14,3	4,6
Nie	53,5	28,3	5,1	10,0	3,3	34,8	6,7
Szacunkowy przychód netto za rok 2013							
Do 30 tys. PLN	50,0	33,3	16,7	16,7	16,6	0,0	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	50,1	35,8	7,2	21,5	0,0	49,8	7,2
Od 100 do 200 tys. PLN	66,5	33,4	0,0	11,2	0,0	11,2	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	60,1	9,8	10,2	9,8	9,8	29,7	10,1
Od 600 tys. do 1 mln PLN	29,0	57,3	0,0	14,3	0,0	28,4	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	50,4	0,0	0,0	0,0	0,0	25,3	24,3
Pow. 5 mln PLN	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	29,4	25,0	0,0	16,6	4,2	41,4	8,3

Pytanie 31. Czy Pana/Pani firma na własne potrzeby pozyskuje dane lub informacje na temat rynku pracy?

	Tak	Nie
Ogółem	**20,1**	**79,9**
Powiat		
m. Poznań	21,3	78,7
Powiat poznański	17,7	82,3
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	18,6	81,4
Od 10 do 49 osób	21,0	79,0
Od 50 do 249 osób	33,3	66,7
250 osób i więcej	63,5	36,5
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	41,2	58,8
Nie	19,1	80,9
Eksport towarów i usług		
Tak	25,6	74,4
Nie	18,9	81,1
Import towarów i usług		
Tak	20,0	80,0
Nie	20,2	79,8
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	11,6	88,4
Od 30 do 100 tys. PLN	19,2	80,8
Od 100 do 200 tys. PLN	18,7	81,3
Od 200 do 600 tys. PLN	13,0	87,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	29,8	70,2
Od 1 do 5 mln PLN	21,0	79,0
Pow. 5 mln PLN	28,0	72,0
Odmowa odpowiedzi	23,7	76,3

Pytanie 32. Jakie rodzaju to są dane? Czego te dane dotyczą?

	Poziom wynagrodzeń	Oferty pracy	Oferta edukacyjna	Stopa bezrobocia
Ogółem	**50,8**	**60,7**	**29,5**	**23,0**
Powiat				
m. Poznań	48,8	59,4	30,2	20,9
Powiat poznański	55,6	63,9	27,7	28,1
Wielkość zatrudnienia				
Od 0 do 9 osób	49,0	57,3	28,1	19,8
Od 10 do 49 osób	77,4	69,5	38,5	38,5
Od 50 do 249 osób	16,7	66,7	16,7	16,7
250 osób i więcej	57,1	85,3	42,4	43,5
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	66,5	50,3	41,7	41,7
Nie	49,1	61,8	28,2	21,0
Eksport towarów i usług				
Tak	44,6	74,3	25,9	18,7
Nie	52,6	56,8	30,5	24,2
Import towarów i usług				
Tak	50,2	53,6	30,0	20,3
Nie	51,0	63,0	29,3	23,9
Szacunkowy przychód netto za rok 2013				
Do 30 tys. PLN	44,4	33,3	11,1	11,1
Od 30 do 100 tys. PLN	37,6	45,9	16,5	8,4
Od 100 do 200 tys. PLN	45,5	63,6	36,4	18,2
Od 200 do 600 tys. PLN	66,3	77,6	44,4	32,8
Od 600 tys. do 1 mln PLN	63,5	63,6	45,6	18,1
Od 1 do 5 mln PLN	58,4	58,4	16,9	16,9
Pow. 5 mln PLN	56,9	57,2	0,0	14,1
Odmowa odpowiedzi	45,7	68,5	39,9	37,3

Pytanie 33. Z jakich źródeł Pan/Pani firma pozyskuje te dane? – cz. 1

	Wojewódzki Urząd Pracy	Powiatowy Urząd Pracy	Firmy doradztwa personalnego	GUS	Organizacje pozarządowe
Ogółem	**13,9**	**18,1**	**12,3**	**20,5**	**7,4**
Powiat					
m. Poznań	12,8	16,3	12,8	23,2	8,1
Powiat poznański	16,4	22,5	11,2	14,2	5,7
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	9,4	15,6	11,5	17,7	4,2
Od 10 do 49 osób	23,0	23,0	7,5	30,1	15,0
Od 50 do 249 osób	28,6	0,0	16,7	0,0	0,0
250 osób i więcej	42,9	57,6	28,8	57,6	42,9
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	0,0	0,0	8,5	24,8	8,1
Nie	15,4	20,1	12,8	20,0	7,3
Eksport towarów i usług					
Tak	22,5	15,1	22,5	18,8	14,9
Nie	11,4	19,0	9,4	21,0	5,3
Import towarów i usług					
Tak	20,2	13,5	16,8	23,5	10,1
Nie	11,8	19,6	10,9	19,5	6,5
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	0,0	11,1	0,0	11,1	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	16,6	12,3	4,2	12,4	4,1
Od 100 do 200 tys. PLN	9,1	9,1	27,3	18,2	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	22,0	22,0	10,8	33,2	10,8
Od 600 tys. do 1 mln PLN	18,1	27,2	18,2	54,8	18,4
Od 1 do 5 mln PLN	8,4	8,4	8,3	8,1	8,1
Pow. 5 mln PLN	0,0	0,0	0,0	0,0	28,5
Odmowa odpowiedzi	14,5	26,0	17,3	25,9	5,9

Pytanie 33. Z jakich źródeł Pan/Pani firma pozyskuje te dane? – cz. 2

	Szkoły i uczelnie	Prasa, media	Internet
Ogółem	**10,7**	**38,5**	**72,2**
Powiat			
m. Poznań	12,8	33,8	72,1
Powiat poznański	5,5	49,9	72,2
Wielkość zatrudnienia			
Od 0 do 9 osób	10,4	37,5	71,9
Od 10 do 49 osób	7,5	30,5	69,5
Od 50 do 249 osób	0,0	50,0	83,3
250 osób i więcej	28,3	57,1	71,2
Udział kapitału zagranicznego			
Tak	0,0	33,1	58,6
Nie	11,8	39,1	73,6
Eksport towarów i usług			
Tak	7,6	41,0	66,8
Nie	11,5	37,8	73,7
Import towarów i usług			
Tak	6,7	30,2	63,5
Nie	12,0	41,3	75,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013			
Do 30 tys. PLN	11,1	11,1	88,9
Od 30 do 100 tys. PLN	24,8	37,4	75,0
Od 100 do 200 tys. PLN	9,1	45,5	63,6
Od 200 do 600 tys. PLN	11,2	55,5	77,5
Od 600 tys. do 1 mln PLN	18,4	54,7	72,8
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	50,3	67,1
Pow. 5 mln PLN	0,0	42,7	71,5
Odmowa odpowiedzi	2,8	28,6	65,6

Pytanie 34. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami rynku pracy?

	Zdecydowanie pozytywnie	Raczej pozytywnie	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi
Ogółem	**6,2**	**70,5**	**11,1**	**3,7**	**7,4**	**1,2**
Powiat						
m. Poznań	5,3	66,7	12,3	5,3	8,8	1,8
Powiat poznański	8,3	79,2	8,3	0,0	4,2	0,0
Wielkość zatrudnienia						
Od 0 do 9 osób	6,7	71,7	10,0	3,3	8,3	0,0
Od 10 do 49 osób	0,0	45,5	27,3	9,1	9,1	9,1
Od 50 do 249 osób	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
250 osób i więcej	14,3	85,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego						
Tak	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Nie	6,5	71,4	9,1	3,9	7,8	1,3
Eksport towarów i usług						
Tak	5,0	60,0	20,0	5,0	5,0	5,0
Nie	6,6	73,8	8,2	3,3	8,2	0,0
Import towarów i usług						
Tak	4,8	57,1	19,0	9,5	4,8	4,8
Nie	6,7	75,0	8,3	1,7	8,3	0,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013						
Do 30 tys. PLN	16,7	83,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	14,3	57,1	21,4	0,0	7,1	0,0
Od 100 do 200 tys. PLN	11,1	66,7	0,0	11,1	11,1	10,0
Od 200 do 600 tys. PLN	0,0	80,0	10,0	0,0	0,0	0,0
Od 600 tys. do 1 mln PLN	0,0	57,1	28,6	0,0	14,3	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0
Pow. 5 mln PLN	0,0	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	4,2	70,8	8,3	8,3	8,3	0,0

Pytanie 35. Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami edukacyjnymi?

	Tak	Nie
Ogółem	**22,4**	**77,6**
Powiat		
m. Poznań	22,5	77,5
Powiat poznański	22,1	77,9
Wielkość zatrudnienia		
Od 0 do 9 osób	20,9	79,1
Od 10 do 49 osób	29,5	70,5
Od 50 do 249 osób	22,2	77,8
250 osób i więcej	49,7	50,3
Udział kapitału zagranicznego		
Tak	17,2	82,8
Nie	22,6	77,4
Eksport towarów i usług		
Tak	21,7	78,3
Nie	22,5	77,5
Import towarów i usług		
Tak	23,7	76,3
Nie	21,9	78,1
Szacunkowy przychód netto za rok 2013		
Do 30 tys. PLN	12,9	87,1
Od 30 do 100 tys. PLN	26,4	73,6
Od 100 do 200 tys. PLN	20,4	79,6
Od 200 do 600 tys. PLN	24,6	75,4
Od 600 tys. do 1 mln PLN	35,1	64,9
Od 1 do 5 mln PLN	24,5	75,5
Pow. 5 mln PLN	20,2	79,8
Odmowa odpowiedzi	19,6	80,4

Pytanie 36. Z jakimi podmiotami/ instytucjami edukacyjnymi Pan/Pani firma do tej pory współpracowała?

	Szkoły zawodowe	Szkoły wyższe	Kuratorium oświaty	Ośrodki szkoleń zawodowych	Ośrodki doradztwa zawodowego
Ogółem	**23,5**	**51,4**	**8,0**	**21,4**	**7,3**
Powiat					
m. Poznań	22,0	59,2	8,7	16,4	7,6
Powiat poznański	26,5	35,6	6,6	31,3	6,6
Wielkość zatrudnienia					
Od 0 do 9 osób	25,9	48,2	7,4	18,5	7,4
Od 10 do 49 osób	10,9	60,3	16,4	39,4	10,9
Od 50 do 249 osób	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0
250 osób i więcej	16,6	66,9	0,0	33,7	0,0
Udział kapitału zagranicznego					
Tak	0,0	79,9	0,0	21,3	0,0
Nie	24,4	50,3	8,3	21,4	7,6
Eksport towarów i usług					
Tak	17,3	69,5	4,2	17,5	8,5
Nie	24,8	47,7	8,8	22,2	7,1
Import towarów i usług					
Tak	33,3	55,5	11,0	16,7	8,2
Nie	20,0	49,9	6,9	23,0	7,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013					
Do 30 tys. PLN	9,9	30,0	10,0	30,1	10,0
Od 30 do 100 tys. PLN	27,3	60,6	9,0	15,2	6,1
Od 100 do 200 tys. PLN	33,2	58,3	0,0	16,8	8,3
Od 200 do 600 tys. PLN	17,6	41,0	11,6	29,4	5,7
Od 600 tys. do 1 mln PLN	7,7	46,0	7,7	38,4	15,4
Od 1 do 5 mln PLN	21,5	57,0	0,0	14,3	0,0
Pow. 5 mln PLN	19,7	80,3	0,0	21,0	0,0
Odmowa odpowiedzi	34,5	44,6	13,7	20,7	10,2

Pytanie 37. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca?

	Po-średnic-two pracy	Udział w szko-leniach	Udział w kon-ferencji	Doradz two w zakre-sie środ-ków z UE	Doradz two w zakre-sie prawa pracy	Staże i prakty-ki
Ogółem	**6,6**	**37,6**	**19,1**	**7,3**	**4,4**	**42,7**
Powiat						
m. Poznań	8,8	30,8	19,7	5,5	4,4	48,4
Powiat poznański	2,2	51,2	17,7	11,1	4,4	31,0
Wielkość zatrudnienia						
Od 0 do 9 osób	5,6	35,2	18,5	7,4	5,6	45,4
Od 10 do 49 osób	5,5	45,2	21,8	5,5	0,0	21,8
Od 50 do 249 osób	0,0	25,0	0,0	25,0	0,0	50,0
250 osób i więcej	33,1	66,9	33,1	0,0	0,0	49,7
Udział kapitału zagranicznego						
Tak	0,0	41,3	19,9	0,0	0,0	39,4
Nie	6,9	37,5	19,0	7,6	4,6	42,8
Eksport towarów i usług						
Tak	13,3	43,8	21,5	8,7	0,0	39,2
Nie	5,3	36,3	18,6	7,1	5,3	43,4
Import towarów i usług						
Tak	5,6	39,0	13,7	5,6	5,5	36,1
Nie	7,0	37,1	21,0	8,0	4,0	45,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013						
Do 30 tys. PLN	0,0	20,2	9,9	0,0	0,0	9,9
Od 30 do 100 tys. PLN	12,0	27,3	12,1	3,0	3,0	51,6
Od 100 do 200 tys. PLN	0,0	41,8	24,9	8,3	0,0	58,2
Od 200 do 600 tys. PLN	5,9	41,3	17,5	5,9	0,0	40,8
Od 600 tys. do 1 mln PLN	7,9	61,5	15,2	7,4	0,0	15,7
Od 1 do 5 mln PLN	7,2	21,5	21,6	7,2	14,3	43,1
Pow. 5 mln PLN	0,0	40,6	19,6	19,7	0,0	39,5
Odmowa odpowiedzi	3,5	44,9	27,4	13,8	10,4	48,2

Pytanie 38. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami edukacyjnymi?

	Zdecydowanie pozytywnie	Raczej pozytywnie	Raczej negatywnie	Zdecydowanie negatywnie	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi
Ogółem	**20,7**	**62,5**	**5,8**	**1,4**	**7,4**	**2,2**
Powiat						
m. Poznań	19,9	62,7	8,7	2,2	5,5	1,1
Powiat poznański	22,3	62,1	0,0	0,0	11,2	4,4
Wielkość zatrudnienia						
Od 0 do 9 osób	23,2	62,0	5,6	0,9	5,6	2,8
Od 10 do 49 osób	5,8	55,1	10,9	5,5	22,7	0,0
Od 50 do 249 osób	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0
250 osób i więcej	17,2	82,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Udział kapitału zagranicznego						
Tak	21,3	19,3	19,3	20,1	0,0	19,9
Nie	20,6	64,1	5,3	0,7	7,7	1,5
Eksport towarów i usług						
Tak	17,6	65,2	4,2	0,0	8,7	4,3
Nie	21,3	61,9	6,2	1,7	7,1	1,8
Import towarów i usług						
Tak	25,2	55,5	5,5	0,0	8,3	5,5
Nie	19,0	65,0	6,0	2,0	7,0	1,0
Szacunkowy przychód netto za rok 2013						
Do 30 tys. PLN	20,2	79,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Od 30 do 100 tys. PLN	30,4	45,4	15,1	0,0	9,2	0,0
Od 100 do 200 tys. PLN	33,3	49,9	8,3	0,0	8,5	0,0
Od 200 do 600 tys. PLN	17,8	70,4	0,0	5,9	0,0	5,9
Od 600 tys. do 1 mln PLN	23,1	61,6	0,0	0,0	15,3	0,0
Od 1 do 5 mln PLN	7,1	57,5	14,1	6,9	7,1	7,2
Pow. 5 mln PLN	21,0	59,4	0,0	0,0	0,0	19,6
Odmowa odpowiedzi	13,8	79,3	0,0	0,0	6,9	0,0