



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

RAPORT KOŃCOWY Kutno, 2020

Zamawiający:

Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży

Wykonawca:

ASM Centrum Badań i Analiz Rynku



www.asm-poland.com.pl

*Rozwijamy innowacyjne technologie
gromadzenia i analizy danych*

*Z wielu źródeł informacji wybieramy te,
które pozwolą zrozumieć zależności
gwarantujące sukces naszych Klientów*

Więcej niż agencja badawcza

Spis treści

| | |
|---|------------|
| Słownik wykorzystanych skrótów..... | 5 |
| Streszczenie w języku polskim..... | 6 |
| Streszczenie w języku angielskim (Abstrakt) | 10 |
| I. WSTĘP | 14 |
| II. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO | 16 |
| 2.1. Cele projektu badawczego | 22 |
| 2.2. Problematyka badawcza podejmowana w ramach badań własnych..... | 23 |
| 2.3. Metodyka badań | 24 |
| 2.3.1. CATI..... | 24 |
| 2.3.1.1. Problematyka badawcza..... | 24 |
| 2.3.1.2. Charakterystyka próby badawczej..... | 24 |
| 2.3.1.3. Przebieg badania | 29 |
| 2.3.2. IDI | 29 |
| 2.3.2.1. Problematyka badawcza..... | 30 |
| 2.3.2.2. Charakterystyka próby badawczej..... | 31 |
| 2.3.2.3. Przebieg badania | 32 |
| 2.3.3. FGI..... | 32 |
| 2.3.3.1. Problematyka badawcza..... | 32 |
| 2.3.3.2. Charakterystyka próby badawczej..... | 35 |
| 2.3.3.3. Przebieg badania | 36 |
| 2.4. Procedury analiz i statystyk zastosowanych w badaniu..... | 37 |
| III. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ ILOŚCIOWYCH Z PRZEDSIĘBIORCAMI AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ .. | 39 |
| 3.1. Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej | 39 |
| 3.2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej | 55 |
| 3.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy..... | 71 |
| 3.4. Sposoby rekrutacji nowych pracowników..... | 75 |
| 3.5. Udział pracowników w kształceniu ustawicznym..... | 79 |
| 3.6. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy..... | 84 |
| 3.7. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi | 91 |
| 3.8. Wskaźniki syntetyczne..... | 98 |
| 3.8.1. Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG)..... | 99 |
| 3.8.2. Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) | 102 |
| 3.9. Graficzne podsumowanie trendów 2014 – 2017 – 2020 | 106 |
| IV. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH Z ABSOLWENTAMI, PRACODAWCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI RYNKU PRACY ORAZ INSTYTUCJI EDUKACYJNYCH | 108 |
| 4.1. Ocena sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy | 109 |
| 4.1.1. Wpływ epidemii na lokalny rynek pracy..... | 115 |
| 4.2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej | 117 |
| 4.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy..... | 120 |
| 4.4. Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników | 128 |
| 4.4.1. Preferowane warunki zatrudnienia..... | 130 |
| 4.5. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy | 133 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 4.6. | Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym | 138 |
| 4.7. | Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi..... | 141 |
| 4.8. | Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy | 147 |
| V. | PODSUMOWANIE | 149 |
| 5.1. | Wnioski | 150 |
| 5.2. | Rekomendacje | 156 |
| 5.3. | Obszary do dalszych badań | 160 |
| VI. | Aneks | 164 |
| 6.1. | Bibliografia..... | 164 |
| 6.2. | Spis wykresów | 166 |
| 6.3. | Spis tabel | 169 |
| 6.4. | Spis rysunków | 172 |
| 6.5. | Narzędzia badawcze | 173 |
| 6.5.1. | Narzędzie badawcze w ramach badań CATI..... | 173 |
| 6.5.2. | Narzędzie badawcze w ramach badań IDI..... | 181 |
| 6.5.3. | Narzędzie badawcze w ramach badań FGI – pracodawcy..... | 184 |
| 6.5.4. | Narzędzie badawcze w ramach badań FGI – Instytucje Edukacyjne..... | 188 |
| 6.5.5. | Narzędzie badawcze w ramach badań FGI – Instytucje Rynku Pracy..... | 191 |

Table of contents

| | |
|--|------------|
| Glossary of used abbreviations..... | 5 |
| Abstract in Polish | 6 |
| Abstract in English..... | 10 |
| I. INTRODUCTION | 14 |
| II. GENERAL DESCRIPTION OF THE RESEARCH PROJECT..... | 16 |
| 2.1. Research project objectives..... | 23 |
| 2.2. Research issues undertaken as part of own research..... | 23 |
| 2.3. Research methodology..... | 24 |
| 2.3.1. CATI..... | 24 |
| 2.3.1.1. Research issues..... | 24 |
| 2.3.1.2. Description of research sample..... | 24 |
| 2.3.1.3. Research process..... | 28 |
| 2.3.2. IDI..... | 29 |
| 2.3.2.1. Research issues..... | 30 |
| 2.3.2.2. Description of research sample | 31 |
| 2.3.2.3. Research process..... | 32 |
| 2.3.3. FGI..... | 32 |
| 2.3.3.1. Research issues..... | 32 |
| 2.3.3.2. Description of research sample | 34 |
| 2.3.3.3. Research process..... | 36 |
| 2.4. Analytical and statistical procedures used in the research..... | 37 |
| III. PRESENTATION OF THE RESULTS OF QUANTITATIVE RESEARCH CARRIED OUT WITH ENTREPRENEURS OF THE POZNAŃ AGGLOMERATION..... | 39 |
| 3.1. Assessment of the economic situation of the Greater Poland and the Poznań agglomeration..... | 39 |
| 3.2. Employers' demand for human resources in the Poznań agglomeration..... | 55 |
| 3.3. Employers' expectations towards job applicants..... | 71 |
| 3.4. Recruitment methods..... | 75 |
| 3.5. Employees' participation in lifelong learning..... | 79 |
| 3.6. Cooperation between enterprises and labour market institutions | 84 |
| 3.7. Cooperation between enterprises and educational institutions | 91 |
| 3.8. Synthetic indicators..... | 98 |
| 3.8.1. Current economic situation index (IOSG)..... | 99 |
| 3.8.2. Future economic situation index (IPSG)..... | 102 |
| 3.9. Graphic summary of trends 2014 – 2017 – 2020..... | 106 |
| IV. PRESENTATION OF THE RESULTS OF QUALITATIVE RESEARCH CARRIED OUT WITH GRADUATES, EMPLOYERS, REPRESENTATIVES OF LABOUR MARKET AND EDUCATIONAL INSTITUTIONS..... | 108 |
| 4.1. Assessment of the situation on the regional and local labour market | 109 |
| 4.1.1. Impact of the epidemic on local labour market..... | 115 |
| 4.2. Employers' demand for human resources in the Poznań agglomeration..... | 117 |

| | |
|---|------------|
| 4.3. Employers' expectations towards job applicants..... | 120 |
| 4.4. Recruitment methods..... | 128 |
| 4.4.1. Preferred employment conditions..... | 130 |
| 4.5. Degree of adjustment of the educational offer to the needs of the local labour market..... | 133 |
| 4.6. Employees' participation in lifelong learning..... | 138 |
| 4.7. Cooperation between employers and educational institutions | 141 |
| 4.8. Cooperation between employers and labour market institutions | 147 |
| V. SUMMARY..... | 149 |
| 5.1. Conclusions..... | 150 |
| 5.2. Recommended measures..... | 156 |
| 5.3. Areas to be surveyed in further research..... | 160 |
| VI. Annex..... | 164 |
| 6.1. Bibliography..... | 164 |
| 6.2. List of diagrams..... | 166 |
| 6.3. List of tables..... | 169 |
| 6.4. List of figures..... | 172 |
| 6.5. Research tools..... | 173 |
| 6.5.1. CATI research tool..... | 173 |
| 6.5.2. IDI research tool..... | 181 |
| 6.5.3. FGI research tool - employers..... | 184 |
| 6.5.4. FGI research tool - Educational Institutions..... | 188 |
| 6.5.5. FGI research tool - Labour Market Institutions..... | 191 |

Słownik wykorzystanych skrótów

| POJĘCIE | DEFINICJA |
|---------|--|
| CATI | ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i> (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo) |
| FGI | ang. <i>Focus Group Interview</i> (zogniskowany wywiad grupowy) |
| GUS | Główny Urząd Statystyczny |
| IE | instytucje edukacyjne |
| IRP | instytucje rynku pracy |
| IDI | ang. <i>Individual In-depth Interview</i> (indywidualny wywiad pogłębiony) |
| IOSG | indeks obecnej sytuacji gospodarczej |
| IPSG | indeks przyszłej sytuacji gospodarczej |
| MRPiPS | Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej |
| NFZ | Narodowy Fundusz Zdrowia |
| pp. | punkt procentowy |
| PARP | Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości |
| PKB | produkt krajowy brutto |
| PUP | Powiatowy Urząd Pracy |
| REGON | Rejestr Gospodarki Narodowej |
| ZUS | Zakład Ubezpieczeń Społecznych |
| WUP | Wojewódzki Urząd Pracy |

Streszczenie w języku polskim

Realizacja badania

Badanie zostało zrealizowane po raz trzeci w ramach wieloletniego projektu Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy pt. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring”. Głównymi celami tegorocznej edycji były identyfikacja oraz analiza potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, a także porównanie uzyskanych wyników z wnioskami z badań zrealizowanych w edycjach 2014 i 2017. Część empiryczną badań zrealizowano w okresie od 6 maja do 17 lipca 2020 roku z wykorzystaniem ilościowych i jakościowych metod analizy. W ramach badania ilościowego przeprowadzono wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) w grupie N=600 przedsiębiorców z Poznania i powiatu poznańskiego. W badaniu jakościowym wykorzystano techniki wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Wywiady indywidualne przeprowadzono z N=25 absolwentami posiadającymi wykształcenie zawodowe, średnie oraz wyższe, a do N=6 wywiadów zogniskowanych zaproszono kolejno przedstawicieli instytucji edukacyjnych (2 wywiady), instytucji rynku pracy (2 wywiady) i przedsiębiorstw (2 wywiady).

Kontekst badania

W województwie wielkopolskim od lat odnotowuje się najniższy w Polsce poziom bezrobocia rejestrowanego, który sukcesywnie spadał aż do początku epidemii COVID-19. Pod koniec 2019 roku stopa bezrobocia dla regionu wynosiła 2,8% (dla aglomeracji poznańskiej 1,1%), a dla całego kraju 5,2%. Do największych atutów aglomeracji poznańskiej, która jest gospodarczym centrum regionu, można zaliczyć zwiększającą się stale liczbę firm rejestrowanych w bazie REGON, dobrą infrastrukturę dla przemysłu, rolnictwa i usług, a także rozwój nowych technologii. W przeprowadzonych analizach uwzględniono te uwarunkowania, a także odwrócenie niektórych pozytywnych tendencji w gospodarce i na rynku pracy w marcu 2020 roku w związku z epidemią. Ocenę sytuacji społeczno-gospodarczej aglomeracji poznańskiej przedstawiono w perspektywie różnych grup interesariuszy: przedsiębiorców, absolwentów, instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych. Dzięki temu uzyskano szeroki ogląd tego obszaru, obejmujący ocenę rynku pracy przez ww. grupy, rozpoznanie potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników, a także określenie zakresu i jakości współpracy przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy i instytucjami edukacyjnymi.

Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniach CATI w znaczącej większości (73,5%) stwierdzili, że sytuacja gospodarcza w województwie uległa pogorszeniu w porównaniu do stanu z roku poprzedniego. Przedsiębiorcy gorzej ocenili ogólną sytuację w swoich firmach (ponad 60% badanych stwierdziło, że sytuacja uległa pogorszeniu), a także możliwości podwyżki płac (jedynie 11,2% badanych dostrzegło takie możliwości). Wielu przedstawicieli firm sygnalizowało występowanie problemów w przedsiębiorstwie (56%). Zdecydowanie zmalał też odsetek osób optymistycznie oceniających przyszłość swoich przedsiębiorstw (47,6% wskazań w porównaniu do 82% w poprzedniej edycji badania). Przyczyny takiego stanu rzeczy leżą w konsekwencjach obostrzeń wprowadzonych w związku z epidemią COVID-19, co znalazło potwierdzenie m.in. w skali dostrzeżonych przez przedsiębiorców problemów, w szczególności obniżonego popytu na produkty lub usługi firmy (67% w stosunku do 12,6% w 2017 roku). W badaniach jakościowych wybrane aspekty rynku pracy zostały jednak ocenione

pozytywnie – zdaniem tych grup badanych Poznań jest miastem o wysokim potencjale ekonomicznym, zaś osoby bezrobotne nie mają tu większych trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Można przypuszczać, że ma to związek z czasem realizacji poszczególnych etapów badań. Wywiady IDI i FGI odbywały się w czerwcu i lipcu 2020 roku, w momencie znoszenia najcięższych obostrzeń epidemiologicznych, a wywiady ilościowe z przedsiębiorcami – na początku maja 2020 roku, kiedy wiele firm ograniczało lub nawet zawieszało działalność w związku z ogłoszeniem stanu epidemii. Ponieważ kontekst badania uległ istotnym zmianom, do raportu dołączono osobny rozdział poświęcony wpływowi epidemii COVID-19 na lokalny rynek pracy.

Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej

Pomimo odczuwanych skutków epidemii COVID-19, w większości firm funkcjonujących na terenie aglomeracji poznańskiej poziom zatrudnienia nie zmienił się w porównaniu do stanu z poprzedniej edycji badania. Skala odejść pracowników również pozostała na podobnym poziomie. Co ciekawe, w tym roku większy odsetek firm wykazał gotowość zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (30% w stosunku do 16% w poprzedniej edycji badania). Podobnie jak w 2017 roku, głównymi przyczynami zatrudniania nowych pracowników były: rotacja zatrudnienia, zwiększony popyt na produkty i usługi, a także potrzeba zatrudnienia osób z konkretnymi kwalifikacjami. Zdaniem respondentów w 2020 roku na terenie aglomeracji stosunkowo łatwo było znaleźć zatrudnienie w zawodach związanych z technologiami (głównie IT), jak i w zawodach technicznych (np. mechanik) oraz powiązanych z branżą budowlaną (murarz, tynkarz) i transportową (kierowca). Wnioski te pokrywają się w znacznym stopniu z wynikami uzyskanymi w badaniu z 2014 roku. Absolwenci biorący udział w wywiadach IDI stwierdzili ponadto zwiększone zapotrzebowanie na osoby wykonujące zawody medyczne (lekarze, pielęgniarki), co wiązało bezpośrednio z aktualną sytuacją epidemiczną.

Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

Jak wynika z analizy danych ilościowych, w ciągu wszystkich dotychczasowych edycji badania pracodawcy oczekiwali od kandydatów w głównej mierze doświadczenia zawodowego, dobrej znajomości branży, odpowiednich uprawnień niezbędnych do wykonywanych zadań oraz ukończonych kursów. Podczas tegorocznych wywiadów FGI przedstawiciele przedsiębiorstw doprecyzowali jednak, że doświadczenie jest niezmiernie istotne tylko w przypadku pracy na stanowiskach kierowniczych (menadżerskich) oraz pracy w zawodach wymagających specyficznych i specjalistycznych umiejętności. W 2020 roku spośród wszystkich kompetencji miękkich pracodawcy najbardziej cenili w pracownikach komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia, zaangażowanie (rozumiane zarówno jako dbanie o wizerunek firmy, jak również chęć i gotowość do pracy) oraz lojalność. Z kolei według przedstawicieli instytucji rynku pracy największe znaczenie miał stosunek potencjalnego pracownika do pracy, pracowitość, kreatywność, sumienność, elastyczność i otwartość na dynamiczne przemiany na rynku pracy, przejawiające się w podejmowaniu nowych wyzwań, obowiązków oraz np. w gotowości do objęcia innego stanowiska w swoim zawodzie lub nawet przekwalifikowania się. Respondenci ze wszystkich grup biorących udział w wywiadach fokusowych eksponowały znaczenie komunikatywności, rozumianej jako przekazywanie zarówno werbalnych, jak i niewerbalnych komunikatów, takich jak wyraz twarzy, odpowiednia aparycja czy też towarzyskość. Duże znaczenie przypisano też takim elementom zachowania jak przyjazna, empatyczna postawa.

Sposoby rekrutacji nowych pracowników

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie zrealizowane w 2020 roku rekrutację przeprowadziła co trzecia firma biorąca udział w badaniu CATI. Absolwenci najczęściej poszukiwali pracy przez Internet

(portale ogłoszeniowe, portale społecznościowe) oraz przez sieć osobistych kontaktów. Przedsiębiorcy najczęściej rekrutowali pracowników także z pomocą Internetu (portale ogłoszeniowe, portale społecznościowe) lub zatrudniali osoby „z polecenia”. Do ostatniej wskazanej formy rekrutacji odnieśli się przedstawiciele instytucji rynku prac, wyjaśniając, że ich zdaniem jest ona najkorzystniejsza dla pracodawcy, ponieważ osoby zatrudnione w ten sposób odznaczają się wyższym stopniem zaangażowania w realizację powierzonych zadań oraz większą lojalnością wobec firmy.

Udział pracowników w kształceniu ustawicznym

Niemal połowa firm biorących udział w badaniach ilościowych zadeklarowała, że ich pracownicy uczestniczą w szkoleniach. Najczęściej organizatorem szkolenia było samo przedsiębiorstwo oraz partner biznesowy firmy. Uczestnicy badania jakościowego (pracodawcy i przedstawiciele IRP) dostrzegali niechęć pracowników do uczestnictwa w szkoleniach, kursach czy programach rozwojowych. Ich zdaniem, mimo pierwotnych deklaracji, pracownicy wycofywali się lub nie dopełniali niezbędnych formalności związanych ze szkoleniem. Pewna sprzeczność ujawniła się też w wywiadach z absolwentami, którzy wyrażali chęć rozwoju kompetencji miękkich i twardych, lecz nie przekładało się to na realne plany skorzystania z kursów lub szkoleń w najbliższej przyszłości. Zdaniem przedstawicieli IRP wadą bezpłatnych kursów online i webinarów była ich niska jakość oraz nieprzydatność. Nie można ich jednak uznać za czynniki odpowiadające za niski stopień uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym – zdaniem wspomnianej grupy był to raczej brak potrzeby inwestowania w swój rozwój. Z tego względu pracownicy rzadko decydowali się na dodatkowe formy kształcenia z własnej inicjatywy, najczęściej miało to miejsce wtedy, kiedy taki wymóg był stawiany przez pracodawcę. Z drugiej strony pracownicy zainteresowani ciekawymi szkoleniami, kursami czy studiami podyplomowymi (np. MBA) napotykali na barierę finansową, która często uniemożliwiała im udział w wybranych działaniach rozwojowych.

Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami wspierającymi rynek pracy

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu CATI w niewielkim stopniu współpracowali z instytucjami wspierającymi rynek pracy¹ (jedynie 16,5% wskazań). Wśród firm podejmujących taką kooperację najczęściej wskazywaną instytucją był Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu (57,8% wskazań), następnie szkoła lub uczelnia (23,5% wskazań). Współpraca ta obejmowała przede wszystkim pośrednictwo pracy, staże, praktyki i szkolenia, a przedsiębiorcy ocenili jej jakość jako „raczej pozytywną” lub „zdecydowanie pozytywną”, co pokrywa się z danymi uzyskanymi w badaniu z 2017 roku. Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu jakościowym deklarowali natomiast brak współpracy z instytucjami rynku pracy. Dominowało przekonanie o braku skuteczności takiej współpracy, licznych barierach w kontaktach z tymi instytucjami (głównie urzędami pracy), jak i ogólnym braku potrzeby nawiązywania takiej współpracy. Główną przeszkodą, która zniechęcała i utrudniała pracodawcom korzystanie z usług agencji zatrudnienia, były kwestie finansowe (pobieranie wysokich opłat prowizyjnych od zrekrutowanego pracownika). Z kolei barierą zniechęcającą do korzystania z usług PUP był rozbudowany aparat biurokratyczny oraz brak wdrożonego systemu informatycznego, umożliwiającego sprawny proces komunikacji z klientami urzędu.

¹ W koncepcji badania przyjęto, że instytucje wspierające rynek pracy to: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, organizacja pozarządowa, biuro karier, szkoła lub uczelnia, Ochotniczy Hufiec Pracy, komercyjne agencje zatrudnienia.

Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi

Zarówno w wywiadach ilościowych, jak i jakościowych przedsiębiorcy stosunkowo rzadko deklarowali współpracę z instytucjami edukacyjnymi. Jeśli firmy podejmowały współpracę, to najczęściej w celu organizacji staży i praktyk (44,4% wskazań) oraz uczestnictwa w wydarzeniach edukacyjnych (konferencje, targi pracy – 43,9%). W dyskusjach prowadzonych w trakcie FGI wybrzmiał wątek sporadycznego podejmowania współpracy o charakterze wolontariatu – firmy zwracały się do szkół z prośbą o wyznaczenie wolontariuszy lub praktykantów do pracy w swoich zespołach. Wspomniano też o tworzeniu klas patronackich, polegających m.in. na współprowadzeniu przez przedsiębiorców zajęć i warsztatów w szkołach, zlecaniu uczniom wykonania projektów lub zachęcaniu ich do wizyty w swoich firmach. Zdaniem przedsiębiorców klasy patronackie przyniosły wiele korzyści szkołom i uczniom. Za najważniejsze atuty tego rozwiązania uznano: praktyczne zajęcia prowadzone przez osoby z konkretnej branży, możliwość uczestniczenia w procesie rekrutacyjnym (zapoznanie się z procesami rekrutacji), atrakcyjne metody nauczania podczas zajęć praktycznych, obejmujące wykonywanie zadań i czynności zawodowych w środowisku pracy. Jeżeli chodzi o bariery utrudniające współpracę z IE, przedsiębiorcy wyrazili obawy związane z rentownością takich przedsięwzięć oraz ich wysokimi kosztami, a także przekonanie o ogólnym braku zainteresowania formami współpracy w tym zakresie.

Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

Absolwenci biorący udział w wywiadach pogłębionych pozytywnie ocenili ofertę edukacyjną aglomeracji poznańskiej, a także stopień jej dopasowania do wymogów rynku pracy. Zdaniem uczestników bieżącej edycji badania szkoły i uczelnie dysponują szeroką ofertą kierunków i specjalizacji, spełniając oczekiwania zarówno pracodawców, jak i uczniów oraz studentów. Wyniki badań jakościowych ujawniły, że im wyższe było wykształcenie badanych, tym bardziej byli oni zadowoleni z uzyskanego przygotowania do wejścia na rynek pracy. Absolwenci studiów wyższych dobrze ocenili poziom dokonywanego przez uczelnie transferu wiedzy i umiejętności, ale narzekali na niewystarczającą liczbę zajęć praktycznych. Najniżej swój poziom przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły ocenili absolwenci z wykształceniem średnim i zawodowym. Ich zdaniem staże i praktyki często nie są dopasowane do zainteresowań uczniów, zaś praktykantów oddelegowuje się do najprostszych czynności, których wykonywanie nie zwiększa poziomu ich umiejętności zawodowych. To z kolei skutkuje niedopasowaniem kompetencji potencjalnych pracowników do oczekiwań pracodawców. W wypowiedziach przedstawicieli firm padły też sugestie dotyczące profili kształcenia – ich zdaniem szkoły i uczelnie powinny w większym stopniu rozwijać kierunki techniczne i inżynierskie, których absolwenci będą w przyszłości najbardziej pożądaną grupą na rynku pracy.

Streszczenie w języku angielskim (Abstrakt)

How the research was carried out

The research was carried out as part of the project entitled The Entrepreneurs' Demand for Human Resources in the Poznań Agglomeration against the Background of the Directions of the Socio-economic Development of the Region. Diagnosis, Forecast, Monitoring. The main objective of the project was to identify and analyse the entrepreneurs' demand for human resources in the Poznań agglomeration against the background of the directions of socio-economic development of the region and to compare the research results with the results of previous editions (2014; 2017). The research was carried out in the period from 6th May to 17th July 2020 using quantitative and qualitative methods. The quantitative research was carried out using computer-aided telephone interviews. The qualitative research was based on the use of in-depth and focus group interviews. N=600 telephone interviews (CATI) have been conducted with the entrepreneurs from Poznań and the Poznań district alongside with N=25 personal in-depth interviews (IDI) with the graduates with vocational, secondary and higher education. Moreover, N=6 focus group interviews (FGI) have been conducted with the representatives of educational and labour market institutions and enterprises. Thanks to the triangulation of research methods, it was possible not only to reach the main research objective, but also to delve into some other interesting issues (e.g. related to the situation on the labour market in the agglomeration or to the employment situation of the above-mentioned groups of graduates).

Context of the research

Greater Poland has for years been the region with the lowest level of registered unemployment. In 2019, the unemployment rate in the voivodeship was 2.8% (in Poznań itself it was only 1.1%), which, when compared to the unemployment rate for the whole country (5.2%), is a very good result. The constant increase of the number of companies registered in the REGON [National Business Register] database, favourable economic and industrial infrastructure, as well as the development of new technologies are some of the most important advantages of the Poznań agglomeration, confirmed in the research. This year's edition of the research took into account the perspective of various interested parties, i.e. entrepreneurs, graduates, labour market and educational institutions. This made it possible to diagnose comprehensively the economic situation of the Poznań agglomeration namely to collect the above-mentioned groups' opinions on the situation on the labour, to identify the needs and expectations of employers towards job applicants and to define the scope and quality of cooperation between entrepreneurs and labour market and educational institutions.

Assessment of the economic situation of the Greater Poland and the Poznań agglomeration

The majority of entrepreneurs (73.5%) participating in the CATI research claimed that the economic situation in the voivodeship has deteriorated in comparison to the previous year. The entrepreneurs assessed the general situation in their own companies (more than 60% of respondents stated that the situation has worsened) and the possibility of salary increases (only 11.2% of responses) more negatively. Many of them declared that there were problems in their companies (56% of responses). The percentage of people who were optimistic about the future of their enterprises also decreased significantly (47.6% of responses, compared to as much as 82% in the previous edition of the research). The reasons for this should be attributed to the introduction of the state of epidemic in response to the spread of COVID-19. This is also confirmed by the scale of the problems noticed by the entrepreneurs, in particular by the decrease of demand for products and services (67% vs. 12.6% in 2017). However, it can be stated that certain aspects of the labour market were assessed more positively in the qualitative research - according to a group of respondents, Poznań is a city with a high

economic potential and the unemployed have no major difficulties in finding employment here. One can assume that the respondents of the IDI and FGI research showed a positive attitude in their responses, because the qualitative research was conducted in June and July 2020, when the most severe restrictions were lifted, whereas the quantitative interviews with the entrepreneurs were carried out at the beginning of May 2020, when there were numerous cases of limiting or even suspending business activity due to the epidemic, which was mentioned in the interview. The COVID-19 outbreak has changed the context of our research. In consequence, we decided to extend the study and include an additional chapter devoted to the influence of the epidemic on the local labour market.

Employers' demand for human resources in the Poznań agglomeration

Despite the coronavirus epidemic, in most companies in the Poznań agglomeration the level of employment has not changed since last year; similarly, the rate of partings between companies and employees has remained at a similar level as during the previous edition of the research. Interestingly, the percentage of companies which declared their willingness to employ new staff within next 12 months was higher than previously (30% compared to 16% in the previous edition of the research). As in 2017, the main reason for hiring new employees was employee turnover, increased demand for products and services and the need to hire people with specific qualifications. The respondents pointed out that people qualified to work in technology (mainly IT), technical (e.g. mechanic), construction (bricklayer, plasterer) and transport industries (driver) have no trouble finding employment. The conclusions largely correspond with the results obtained in 2014. Moreover, according to the respondents of the IDI research, the demand for medical professionals (doctors, nurses) has increased, too, which should also be considered a direct result of the coronavirus epidemic².

Employers' expectations towards job applicants

Employers invariably expect candidates to have professional experience, good knowledge of the industry, appropriate licences and authorizations indispensable to carry out their tasks, as well as a range of complete training courses. The representatives of the enterprises who participated in the qualitative research explained that having professional experience is a vital condition only in case of applying for executive (management) positions and in case of few other specific jobs. The soft skills most valued by the employers are communication skills, analytical thinking, engagement (understood as both caring for good corporate image and willingness and readiness to work) and loyalty. The representatives of the labour market institutions claimed that what's most important for the candidate's success is his or hers attitude toward work, industriousness, creativity, assiduity, flexibility and openness towards dynamic changes on the labour market, which can demonstrate as readiness to meet new challenges, take up new responsibilities, move to another position in the given profession or even to retrain. Communication skills, emphasised by all the groups, are not limited to verbal communication. Non-verbal messages, such as smiling, appropriate demeanour or sociability, are no less important for the respondents. The research also highlighted the significance of certain ways of behaviour, for instance friendly, compassionate or empathetic attitude.

² The respondents of the in-depth interviews said that 'nowadays', 'now' or 'today' doctors and nurses are much in demand. Therefore, it should be concluded that the above-mentioned statements of the persons surveyed were related primarily to the epidemiological situation.

Recruitment methods

Within the 12 months before taking part in the research every third company participating in the CATI research recruited new staff. Graduates usually sought new job opportunities using the Internet (advertising portals, social networks) or their own networks of contacts. Entrepreneurs mostly used the Internet (advertising portals, social networks) to recruit new employees or hired persons who had been recommended to them. According to the representatives of the labour market institutions, it is the most advantageous to hire persons who have been recommended to the employer. In the representatives' opinion people who are hired in such a way are more engaged in their tasks and more loyal toward their employers.

Employees' participation in lifelong learning

Almost half of the companies participating in the quantitative research claimed that their employees attended trainings. Usually it was the company itself and its business partner who organised the trainings. The respondents of the qualitative research (employers and representatives of the labour market institutions) noticed that the employees are unwilling to attend trainings, courses or development programmes. According to them, the employees often withdrew from the trainings or did not complete the necessary formalities, although at first they had expressed willingness to participate in such activities. The same applies to the graduates who, despite the declared eagerness to develop their soft and hard skills, did not intend to attend courses or trainings in the nearest future. In the opinion of the representatives of the labour market institutions, the drawbacks of free on-line courses and webinars are their low quality and inadequateness. What is more, the low level of employees' participation in lifelong learning results from the lack of necessity to invest in own development. When an employee decides to continue their education, it is most often upon the requirement of their employer. They rarely decide so of their own accord. Employees who would willingly attend some interesting trainings, courses or postgraduate programmes (for instance MBA) cannot do so due to financial constraints.

Cooperation between enterprises and labour market institutions

The entrepreneurs participating in the CATI research rarely cooperated with labour market institutions³ (only 16.5% of responses). Among the companies that have undertaken such cooperation, the most frequently indicated institution was the District Labour Office in Poznań (57.8% of responses), followed by schools or universities (23.5% of responses). The scope of this cooperation included mainly job agency services, internships, apprenticeships and trainings. The quality of the cooperation was assessed by the entrepreneurs as 'rather positive' or 'definitely positive', which corresponds to the results obtained in 2017. The entrepreneurs participating in the qualitative research declared that they do not cooperate with labour market institutions. According to the majority of them, such cooperation lacks effectiveness, there are numerous barriers in contact with these institutions (mainly with labour offices) and, generally, there is no need to establish such cooperation. The main obstacle discouraging and hindering the entrepreneurs from using the services of job agencies are financial issues (charging high commission fees on each recruited employee). When it comes to using the services of district

³ According to the concept of the research, the labour market institutions are: Provincial Labour Office in Poznań, District Labour Office in Poznań, Voluntary Labour Corps, commercial job agencies.

labour offices, the entrepreneurs are daunted by excessive bureaucracy and the lack of an IT system which would enable offices to communicate effectively with their petitioners.

Cooperation between enterprises and educational institutions

Both in quantitative and qualitative research, the entrepreneurs relatively rarely declared to cooperate with educational institutions. Most often, the companies established such cooperation in order to organise internships and apprenticeships (44.4% of responses) and to participate in educational events (conferences, job fairs - 43.9%). The majority of both the entrepreneurs and representatives of educational institutions who participated in the FGI research declared that their cooperation is occasional and consists of asking schools to designate volunteers or trainees to work in the company. In addition, the existence of patronage classes was pointed out. In patronage classes the entrepreneurs participate in holding classes and workshops in schools and students are entrusted with carrying out some projects or invited to visit the entrepreneurs' companies. According to the entrepreneurs, patronage classes are of great benefit to schools and students. Amongst the most important advantages of this solution the participants listed: practical classes held by people working in a given industry, familiarising the students with the company's recruitment processes and attractive methods of instruction based on workplace learning practices. As examples of barriers hampering the cooperation between enterprises and educational institutions one can list concerns of the entrepreneurs about the profitability of such activity, their belief that the cooperation entails high costs or general lack of interest in such forms of cooperation.

Degree of adjustment of the educational offer to the needs of the local labour market

The graduates taking part in the qualitative research (IDI) generally assessed positively the educational offer of the Poznań agglomeration and the degree of its adjustment to the labour market's requirements. According to the respondents, schools and universities offer students a wide range of interesting programmes and specialisations, meeting not only the expectations of employers, but also of the students themselves. The results of the qualitative research show that the higher the education level of the respondents, the greater their satisfaction with their preparation for the labour market's requirements. The graduates of higher education institutions most often claimed that universities prepare students well for their future profession and provide them with the necessary knowledge and skills. Despite the fact that the educational offer was evaluated as generally good, there were some opinions that schools and universities offer insufficient number of practical classes. The preparation for future work after graduation was evaluated least favourably in case of the graduates with secondary and vocational education. According to them, curricular internships and apprenticeships are often mismatched to the interests of students, while the apprentices themselves are asked to carry out the simplest activities, which does not increase their level of skills. This in turn translates into new job candidates' insufficient preparation to meet the labour market's requirements. It was emphasised by the enterprises' representatives that schools and universities should focus on extending the offer of technical and engineering programmes, since in their opinion the graduates in these fields of study would be the most sought-after group on the labour market in the future.

I. WSTĘP

Raport prezentuje wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu pt. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. *Diagnoza, prognoza, monitoring*”, zrealizowanego na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Głównym celem badania było zidentyfikowanie i opisanie potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu oraz porównanie uzyskanych danych z wynikami poprzednich edycji badania (2014, 2017).

Konsekwencje wprowadzanych obostrzeń i „zamrożenia” gospodarki w wyniku wybuchu epidemii COVID-19 przyczyniły się do zmian, na które rynek pracy nie był przygotowany. Sukcesywne usuwanie ograniczeń od połowy 2020 roku przyczyniło się wprawdzie do wyhamowania wzrostu bezrobocia, jednak część przedsiębiorców w dalszym ciągu ograniczała swoją działalność i dokonywała zwolnień pracowników⁴.

Na potrzeby realizacji celu badawczego wyszczególniono obszary problemowe, do których eksploracji wybrano odpowiednie metody i techniki badawcze. W zakres problematyki badawczej włączono: 1) ocenę sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy, 2) określenie wpływu epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy, 3) identyfikację potrzeb/oczekiwań pracodawców aglomeracji poznańskiej, 4) określenie sposobów prowadzenia rekrutacji nowych pracowników, 5) określenie stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy, 6) określenie stopnia współpracy pracodawców z instytucjami edukacyjnymi i instytucjami rynku pracy, 7) określenie zakresu uczestnictwa zatrudnianych pracowników w kształceniu ustawicznym.

Empiryczna część badań została zrealizowana w oparciu o ilościowe i jakościowe metody i techniki badawcze. Badanie ilościowe przeprowadzono z wykorzystaniem wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) na próbie 600 przedsiębiorców z Poznania i powiatu poznańskiego. Dobór próby badawczej miał charakter warstwowy nieproporcjonalny, a operatem losowania przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej był rejestr REGON.

W przypadku wywiadów pogłębionych oraz zogniskowanych wywiadów grupowych zastosowano celowy dobór próby, tzn. uczestnicy byli dobierani według określonej charakterystyki – wywiady pogłębione zrealizowano z pracującymi absolwentami szkół ponadpodstawowych, a zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami: pracodawców, instytucji rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych. Założono, że przyjęte kryterium doboru respondentów przyczyni się do uzyskania rzetelnego materiału jakościowego w zakresie m.in. oceny sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy, identyfikacji potrzeb pracodawców, opisu sposobów rekrutacji pracowników, opisu stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do rynku pracy, charakterystyki współpracy przedsiębiorców z instytucjami edukacyjnymi i instytucjami rynku pracy.

⁴ Wzrasta bezrobocie w Wielkopolsce (2020). Kolejnych 18 firm zapowiada zwolnienia grupowe, w: <https://poznan.wyborcza.pl/poznan/7,36001,25925067,wzrasta-bezrobocie-w-wielkopolsce-kolejnych-18-firm-zapowiada.html> Gazeta Wyborcza, Poznań, [dostęp z dn. 25.08.2020].

Niniejszy raport składa się z sześciu rozdziałów, które odnoszą się do kluczowych kwestii podjętych w toku realizacji badań. Początek raportu przedstawia wprowadzenie do analizy zgromadzonych danych:

- wykaz skrótów stosowanych w raporcie,
- charakterystykę projektu badawczego, w której ukazane są cele projektu wraz z problematyką badawczą oraz słowniczek pojęć stosowanych w raporcie,
- opis metodyki badań.

Najważniejsza część raportu, tj. prezentacja i analiza wyników badań, zawarta jest w rozdziałach III (badania ilościowe) i IV (badania jakościowe). Analizy materiału badawczego koncentrują się na sytuacji reprezentantów firm z terenu aglomeracji poznańskiej, widzianej zarówno przez nich samych, jak i innych aktorów rynku pracy (m.in. przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych czy absolwentów lokalnych szkół).

Zawartość rozdziału III prezentuje analizy i wyniki badania ilościowego. W pierwszej części omówiono krótko sytuację gospodarczą województwa wielkopolskiego i aglomeracji poznańskiej, a także kondycję firm z terenu aglomeracji. Powyższe kwestie uzupełniono o wnioski dotyczące bieżących i przewidywanych problemów, jak również perspektyw rozwoju firm w przyszłości. W dalszej części rozdziału przedstawiono wnioski dotyczące potrzeb kadrowych, oczekiwań wobec kandydatów do pracy i popularnych sposobów rekrutowania pracowników. W następnej kolejności został poruszony temat kształcenia ustawicznego oraz współpracy przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy i instytucjami edukacyjnymi. Końcowa część rozdziału składa się z analizy indeksów syntetycznych: indeksu obecnej sytuacji gospodarczej i indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej. Rozdział zamyka graficzne podsumowanie trendów 2014/2017/2020.

Rozdział IV prezentuje wyniki badań jakościowych przeprowadzonych technikami indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Na potrzeby porównania punktów widzenia różnych badanych grup dokonano zbiorczej analizy danych uzyskanych w wywiadach indywidualnych i grupowych. Wnioski przedstawione w tej części raportu zilustrowano przykładami (cytatami) z wypowiedzi respondentów.

Przeprowadzone analizy kończy rozdział podsumowujący (V), który zawiera zestawienie kluczowych wniosków wraz z rekomendacjami. W końcowej części rozdziału zaproponowano obszary do dalszych badań.

II. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO

Aglomeracja poznańska⁵ stanowi gospodarcze centrum województwa wielkopolskiego, jednego z najbardziej rozwiniętych regionów w kraju, o którego atrakcyjności oraz wysokim potencjale inwestycyjnym decydują m.in. dostępność komunikacyjna, obecność instytucji otoczenia biznesu, ponadprzeciętny rozwój przemysłu i technologii oraz duży potencjał kapitału ludzkiego⁶. Aglomerację można uznać za teren o wyjątkowej atrakcyjności inwestycyjnej – na jej obszarze ulokowanych jest 65% (1329) działających w województwie podmiotów gospodarczych z kapitałem zagranicznym, w tym na terenie Poznania 43% (878) podmiotów oraz w powiecie poznańskim 22% (451)⁷.

Do opisu stanu gospodarki oraz zachodzących w niej procesów wykorzystuje się wybrane wskaźniki makroekonomiczne, takie jak produkt krajowy brutto w przeliczeniu na mieszkańca. Wartość tego wskaźnika dla Wielkopolski w 2017 roku wynosiła 49 950 zł i była trzecią najwyższą wartością osiągniętą w Polsce (za województwami śląskim i mazowieckim) oraz zdecydowanie przewyższała średnią dla całego kraju, wynoszącą 36 886 zł⁸.

Poziom rozwoju gospodarki można również określić za pomocą wskaźnika wartości dodanej brutto⁹, który w 2016 roku w Wielkopolsce osiągnął poziom 162 337 mln zł, czyli 9,9% ogólnej wartości. Pod tym względem region zajmował trzecie miejsce (za mazowieckim – 22,3% i śląskim – 12,3%). Należy zauważyć, że blisko połowę wartości dodanej brutto województwa wytworzono na terenach aglomeracji poznańskiej: w Poznaniu było to 28,3% ogólnej wartości, a w powiecie poznańskim 21,1%.

Miarą służącą do określania wydajności pracy zatrudnionych jest natomiast wartość dodana brutto w przeliczeniu na pracującego. W zakresie tego wskaźnika w 2016 roku Wielkopolska osiągnęła poziom 111 549 zł, czyli mniej niż średnia dla całego kraju, wynosząca wówczas 113 872 zł. Wartości tego wskaźnika pokazały, że cztery lata temu region odznaczał się niższą produktywnością pracy niż przeciętnie w Polsce. Warto natomiast podkreślić, że w latach 2007-2016 Wielkopolska odznaczała się wyższą od przeciętnej, trzecią najwyższą w Polsce dynamiką zmian wartości tego wskaźnika (151,6 dla

⁵ Aglomeracja poznańska obejmuje wszystkie 17 gmin w powiecie poznańskim, w: Klimska U., Świaniewicz P., *Społeczne i polityczne zróżnicowanie aglomeracji w Polsce (2005) – waniliowe centrum, mozaika przedmieść*. „Prace i Studia Geograficzne”. 35, s. 51, 53-56, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

⁶ Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne (2019), *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego 2019*, Poznań.

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ Stanowi sumę wartości dodanej brutto wszystkich sektorów instytucjonalnych lub gałęzi działalności gospodarczej. Obliczana jest jako różnica między produkcją globalną i zużyciem pośrednim (strona produkcji) lub jako suma kosztów związanych z zatrudnieniem, amortyzacji środków trwałych, nadwyżki operacyjnej brutto/dochodu mieszanego brutto oraz pozostałych podatków pomniejszych o dotacje związane z produkcją (strona dochodowa, w: <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/563,pojecie.html>

Wielkopolski, 139,7 dla całego kraju). Najwyższe wartości odnotowano w Poznaniu (137,7) oraz w powiecie poznańskim (127,0)¹⁰.

Wielkopolska od dekady charakteryzuje się najniższą stopą bezrobocia w Polsce. Zgodnie z danymi GUS w 2019 roku stopa rejestrowanego bezrobocia w całym kraju osiągnęła rekordowy wynik 5,2%. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie wielkopolskim (2,8%), a najwyższą w województwie warmińsko-mazurskim (8,2%). Najlepiej sytuacja przedstawia się w aglomeracji poznańskiej, gdzie dla m. Poznań oraz powiatu poznańskiego stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu grudnia 2019 roku wyniosła 1,1%, a najwyższe wartości odnotowano w powiecie konińskim (8,5%), chodzieskim (7,0%) oraz stupeckim (6,8%)¹¹.

Biorąc pod uwagę strukturę podmiotów gospodarczych, można zauważyć, że większość funkcjonujących na obszarze województwa podmiotów reprezentuje sektor produkcyjny i usługowy¹². Na terenie województwa przedsiębiorcom sprzyja obecność instytucji otoczenia biznesu, nauki i kultury oraz czołowych w Polsce uczelni wyższych¹³, które odznaczają się dużym potencjałem m.in. ze względu na zróżnicowane profile kształcenia – na terenie województwa znajduje się 35 uczelni wyższych, w tym aż 25 z nich mieści się w aglomeracji poznańskiej (z czego 24 w Poznaniu, 1 w powiecie poznańskim)¹⁴. Jednak nie tylko poziom kształcenia determinuje szanse absolwentów na rynku pracy. Na ich sytuację zawodową ma wpływ bardzo wiele czynników, w tym m.in. stopień dopasowania oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy oraz poziom przygotowania potencjalnych pracowników do poszukiwania pracy i poruszania się na rynku pracy. W województwie nadal mamy do czynienia z problemem niedopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców, co można zaobserwować na podstawie liczby bezrobotnych absolwentów¹⁵. W 2019 roku na terenie aglomeracji poznańskiej zapotrzebowanie na pracę dotyczyło w najmniejszym stopniu ekonomistów, filologów, tłumaczy, filozofów, historyków, politologów, kulturoznawców, chemików, pedagogów, pracowników biur podróży, organizatorów obsługi turystycznej, socjologów i specjalistów ds. badań społeczno-ekonomicznych, technologów żywności i żywienia¹⁶ – reprezentanci tych zawodów mieli największe problemy ze znalezieniem pracy. Z kolei najłatwiej było znaleźć pracę osobom reprezentującym zawody związane z sektorem budownictwa, transportu oraz medycznym.

Wybuch epidemii COVID-19 pod koniec pierwszego kwartału 2020 roku wywołał pojawienie się dużej niepewności w gospodarce, co wiązało się z jej „zamrożeniem”, a w konsekwencji przełożyło się na obecną sytuację na rynku pracy. W pierwszej kolejności COVID-19 wpłynęła na branżę turystyczną i eventową¹⁷. Następnie zamknięto galerie handlowe oraz większość punktów sprzedaży detalicznej. Kryzys miał wpływ zarówno na sytuację przedsiębiorców, jak i na budżety samorządów oraz budżet

¹⁰ Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne (2019), *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego 2019*, Poznań.

¹¹ Dane GUS: Grudzień 2019.

¹² Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne (2019), *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego 2019*, Poznań.

¹³ wg. rankingu Perspektywy 2020: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu – 5 miejsce; Politechnika Poznańska – 14 miejsce, Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu – 21 miejsce.

¹⁴ Dane GUS: 2018.

¹⁵ Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne (2019), *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego 2019*, Poznań.

¹⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2020). *Barometr zawodów 2020, raport podsumowujący badanie w województwie wielkopolskim*, Poznań 2020.

¹⁷ WGospodarce.pl, Koronawirus a gospodarka – jakie skutki, jakie zagrożenia? <https://wgospodarce.pl/analizy/76649-koronawirus-a-gospodarka-jakie-skutki-jakie-zagrozenia> [dostęp z dn. 03.08.2020].

krajowy, do którego nie docierały wpływy podatkowe. Niepewność panująca na rynku pracy przyczyniła się też do zmiany uwarunkowań relacji pracodawca-pracownik. Konsekwencje gospodarcze epidemii COVID-19 widoczne były przede wszystkim w popytowej stronie rynku pracy. W marcu 2020 roku liczba zgłoszonych ofert pracy znacznie zmalała zarówno w odniesieniu do poprzedniego miesiąca, jak i do marca ubiegłego roku (spadek odpowiednio o 39% i 40%). W pierwszym kwartale 2020 roku firmy zarejestrowane na terenie województwa wielkopolskiego zasygnalizowały zamiar zwolnienia łącznie 1 877 pracowników, z czego niemal 60% zgłoszono w marcu 2020 roku. Zgłoszeń dokonali pracodawcy z 14 powiatów, z czego najwięcej osób zgłoszono w powiatach poznańskim i tureckim. Dla porównania, w I kwartale 2019 roku zwolnieniami grupowymi planowano objąć mniej niż 1/7 tej liczby osób – zgłoszono łącznie 253 osoby w 7 powiatach¹⁸.

W marcu 2020 roku stopa bezrobocia w Wielkopolsce w dalszym ciągu była najniższa w kraju – wyniosła 3,1%, czyli o 2,3% mniej niż średnia stopa bezrobocia w Polsce, a także o 6,3% mniej niż najwyższa w kraju wartość tego wskaźnika odnotowana w województwie warmińsko-mazurskim (9,4%). Biorąc pod uwagę wielkopolskie powiaty, stopa bezrobocia osiągnęła wartość od 1,2% w powiecie poznańskim do 7,6% w powiecie konińskim. Inne powiaty o najwyższej stopie bezrobocia to chodzieski – 7,3%, słupecki – 7,2%, średzki – 6,6% i złotowski – 5,6%¹⁹.

W początkowej fazie epidemii wartości omawianego wskaźnika rosły sukcesywnie aż do czerwca 2020 roku, kiedy to można było zauważyć względną stabilizację. W kwietniu 2020 roku liczba bezrobotnych w porównaniu do danych z marca wzrosła o 6,2%, w maju o 4,8%, a w czerwcu już zaledwie o 1,5%²⁰. Pod koniec czerwca w województwie wielkopolskim stopa bezrobocia wyniosła 3,7%, co wciąż jest dobrym wynikiem na tle średniej stopy bezrobocia w Polsce (6,1%) oraz najwyższej stopy bezrobocia odnotowanej w województwie warmińsko-mazurskim (10,3%).

W II kwartale 2020 roku gospodarka powoli wychodziła z kryzysu, a przyczyną wyhamowania wzrostu bezrobocia było odmrożenie gospodarki oraz wprowadzenie rządowej pomocy w postaci tzw. tarczy antykryzysowej. Wartość pomocy przyznanej przedsiębiorcom według stanu na 08.07.2020 r. wynosiła 112,60 mld zł²¹ i miała rosnąć w przyszłości. Już wówczas w samym województwie wielkopolskim wsparciem objęto 3802 przedsiębiorców, a łączna kwota przekroczyła 765 mln zł (765 310 549 zł)²².

W skali kraju stopniowo zaczęła się zwiększać liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców do urzędu pracy – w czerwcu 2020 r. liczba ofert pracy wyniosła 91 tys. i była o 15,4 tys., czyli o 20,4% wyższa niż w maju 2020 roku²³. Powyższe dane dotyczące poprawy sytuacji na rynku pracy znajdują odzwierciedlenie również w analizie sytuacji w aglomeracji poznańskiej – marzec, kwiecień,

¹⁸ Wojewódzki Urząd Pracy, *Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu*, Kwiecień 2020.

¹⁹ Tamże.

²⁰ Business Insider Polska, *Bezrobocie w górę. Są szacunkowe dane ministerstwa*, w: <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/stopa-bezrobocia-w-polsce-szacunkowe-dane-mrpi-ps-za-czerwiec-2020/d96qwy0> [dostęp z dn. 03.08.2020]

²¹ Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, *tarcza antykryzysowa*, <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa/juz-ponad-112-mld-zl-trafilo-do-przedsiębiorców-dzięki-tarczy-antykryzysowej> [dostęp z dn. 03.08.2020].

²² Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, *Tarcza antykryzysowa COVID-19*, <https://wuppoznan.praca.gov.pl/dla-pracodawców-i-przedsiębiorców/tarcza> [dostęp z dn. 03.08.2020].

²³ MRPiPS, *Stabilizuje się sytuacja na rynku pracy. W czerwcu pracodawcy zgłosili więcej ofert*, w: <https://www.gov.pl/web/rodzina/stabilizuje-sie-sytuacja-na-rynku-pracy-w-czerwcu-pracodawcy-zgłosili-więcej-ofert> [dostęp z dn. 03.08.2020].

maj 2020 to okres, w którym pojawiło się mniej ofert pracy w stosunku do roku ubiegłego (2019)²⁴. Miesiącem przełomowym okazał się czerwiec 2020, kiedy odnotowano pierwszy wzrost liczby ofert pracy w stosunku do miesiąca poprzedniego oraz w porównaniu do analogicznego miesiąca w roku poprzednim²⁵.

Epidemia COVID-19 pojawiła się w okresie, w którym sytuacja na rynku pracy aglomeracji poznańskiej była określano jako tzw. rynek pracownika. Podaż pracy przewyższała popyt na pracę, przez co firmy miały utrudnione zadanie w pozyskaniu pracowników²⁶, a wiedza i umiejętności odpowiednie do oczekiwań pracodawców stały się towarem deficytowym. W ciągu zaledwie jednego miesiąca sytuacja na rynku pracy na świecie, w Polsce, a także na terenie aglomeracji poznańskiej uległa zmianom, na które nikt nie był przygotowany. Choć we wskazanym momencie nastąpiła czasowa poprawa, w dalszym ciągu spora część przedsiębiorców ograniczała zakres swojej działalności, dokonywała zwolnień lub wstrzymywała zatrudnianie nowych pracowników. Nowe uwarunkowania gospodarki i rynku pracy uświadomiły pracodawcom i pracownikom, jak bardzo ważne są elastyczność, umiejętność dokonywania wyborów w warunkach niepewności czy reagowanie na zmiany w krótkim czasie.

Można przypuszczać, że pojawienie się kryzysu, który mógł się przyczynić nawet do zmiany tzw. rynku pracownika w tzw. rynek pracodawcy, spowoduje ograniczenie potencjału kadrowego firm. Poznanie potrzeb i oczekiwań, jakie pracodawcy mają wobec kandydatów do pracy i wobec innych instytucji zaangażowanych w działania na rynku pracy, w obliczu epidemii i kryzysu gospodarczego wydaje się więc bardzo ważne.

W niniejszym raporcie, w którym dokonano analizy danych uzyskanych w trakcie omawianego kryzysu, podejmuje się próbę odpowiedzi na pytania o to, jak oceniana jest sytuacja na rynku pracy, jaki wpływ na tę sytuację wywiera epidemia, jakie są potrzeby i oczekiwania pracodawców wobec przyszłych pracowników oraz czy i jak przebiega współpraca przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy i instytucjami edukacyjnymi.

W poniższej tabeli zostały przedstawione kluczowe pojęcia związane z realizacją projektu.

Tabela 1. Słownik pojęć związanych z realizacją projektu

| POJĘCIE | DEFINICJA |
|------------------------------|--|
| ABSOLWENCI | Respondenci biorący udział w badaniu IDI. Przedstawiciele tej grupy ukończyli pewien etap edukacji, zdobywając wykształcenie w ciągu ostatnich 5 lat (zawodowe, średnie lub wyższe). |
| AGLOMERACJA POZNAŃSKA | Teren obejmujący miasto Poznań oraz gminy wchodzące w skład powiatu poznańskiego: Buk, Czerwonak, Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Kostrzyn, Kórnik, Luboń, Mosina, Murowana Goślina, Pobiedziska, Puszczykowo, Rokietnica, Suchy Las, Stęszew, Swarzędz, Tarnowo Podgórne. |

²⁴ Dane GUS: w okresie marzec-maj 2020 r nastąpił spadek ofert pracy o 13-26% w stosunku do roku poprzedniego (2019) analogicznego okresu.

²⁵ Dane GUS: w czerwcu 2020 r. wzrost ofert pracy o 19% w stosunku do roku poprzedniego (2019) analogicznego okresu.

²⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2020), *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2018 roku*, Poznań.

| POJĘCIE | DEFINICJA |
|---|---|
| COVID-19 | Choroba wywołana przez wirus SARS-Cov-2. Objawia się najczęściej gorączką, kaszlem, dusznościami, bólami mięśni i zmęczeniem ²⁷ . |
| INSTYTUCJE EDUKACYJNE | Podmioty, które odpowiadają za kształcenie, nadawanie uprawnień. W przedmiotowym badaniu reprezentantami IE byli przedstawiciele szkół średnich (kształcenie ogólnokształcące, techniczne), przedstawiciele uczelni wyższych (publiczne, niepubliczne) oraz innych (Kuratorium Oświaty, Centrum Krwiodawstwa, firma świadcząca usługi kursów technicznych). |
| INSTYTUCJE RYNKU PRACY | <p>Podmioty, które odpowiadają za realizację zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej²⁸. Do instytucji rynku pracy zaliczamy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • publiczne służby zatrudnienia, • Ochotnicze Hufce Pracy, • agencje zatrudnienia, • instytucje szkoleniowe, • instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego, <p>W niniejszym raporcie pojęcie to stosowane jest zamiennie z pojęciem „instytucje wspierające rynek pracy”. W badaniu CATI przyjęto szersze rozumienie pojęcia, obejmujące również szkoły, uczelnie i ich biura karier jako instytucje wspierające rynek pracy (z uwagi na analizowane obszary tej współpracy i zgodnie z dostarczoną przez Zamawiającego metodologią).</p> |
| KOMPETENCJE MIĘKKIE | Dotyczą cech psychofizycznych i umiejętności społecznych, np. przedsiębiorczość, umiejętność analitycznego myślenia, komunikatywność, otwartość na ludzi, pewność siebie, umiejętność autoprezentacji. |
| KOMPETENCJE TWARDE / KWALIFIKACJE ZAWODOWE | Wiedza i umiejętności (najczęściej formalizowane na podstawie odpowiednich dokumentów), które są niezbędne do realizacji składowych zadań zawodowych (w wybranej specjalności) to m.in. ukończone kursy i szkolenia, znajomość branży, znajomość języków obcych, posiadanie prawa jazdy, umiejętność obsługi urządzeń biurowych, umiejętność obsługi komputera, znajomość specjalistycznych programów komputerowych. |
| KSZTAŁCENIE USTAWICZNE | 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 ²⁹ ”. W formach szkolnych przebiega ono poprzez formy uzyskiwania i uzupełniania |

²⁷ Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, *Koronawirus: aktualne informacje i zalecenia*, <https://www.gov.pl/web/zdrowie/comusz-wiedziec-o-koronawirusie> [dostęp z dn. 10.08.2020].

²⁸ Art. 6 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001.

²⁹ Definicja pojęcia tożsama z definicją przyjętą w ramach raportu „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno- gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring” Centrum Badań Stosowanych Ultex-Ankieter Sp. z o. o., 2014, s. 10.

| POJĘCIE | DEFINICJA |
|---|---|
| | formalnego wykształcenia przez osoby dorosłe w szkołach dla dorosłych. Pod tym pojęciem rozumieć należy 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 dokończanie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych poza szkołami dla dorosłych (Rozdz. 1, art. 3, pkt 17). |
| POZAPŁACOWY SYSTEM WYNAGRADZANIA | System opierający się na korzyściach, jakie pracownik dostaje w formie niepieniężnej. Służy m.in. budowaniu relacji firma-pracownik. Składa się z bonusów, np. paczki świąteczne, kupony usługowo-podarunkowe i żywieniowe czy te przeznaczone na sport i rekreację, bezpłatne usługi medyczne dla pracowników i ich rodzin czy dostęp do zajęć sportowych oraz kulturalnych. |
| PRACA ZDALNA | Praca zdalna (telepraca) jest formą wykonywania pracy w ramach stosunku pracy i została uregulowana w kodeksie pracy, a więc zawiera takie same elementy jak zwykły stosunek pracy tj. odpłatność, osobiste świadczenie oraz podporządkowanie. Tym, co odróżnia telepracę od „zwykłego” stosunku pracy, jest to, że może być ona wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej ³⁰ . |
| PRZEDSIĘBIORCA (PRZEDSTAWICIEL PRZEDSIĘBIORSTW) | Przedsiębiorca w niniejszym raporcie utożsamiany jest (i używany zamiennie) z przedstawicielem przedsiębiorstw lub/i pracodawcą. Definicja nie jest zgodna z definicją prawa cywilnego, która przedstawia przedsiębiorcę jako osobę prowadzącą działalność (gospodarczą/zawodową) we własnym imieniu ³¹ . |
| RYNEK PRACY | Rynek pracy to miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płac ³² . |
| TARCZA ANTYKRYZYSOWA | Tarcza to pakiet rozwiązań przygotowanych przez rząd, który ma ochronić polskie państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym epidemią COVID-19. Opiera się na pięciu filarach: ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwo pracowników, finansowanie przedsiębiorców, ochrona zdrowia, wzmocnienie systemu finansowego, inwestycje publiczne ³³ . |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

³⁰ <https://mikroporady.pl/sloownik-pojec/praca-zdalna> [dostęp z dn. 06.08.2020].

³¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, 1495, z 2020 r. poz. 875), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19640160093/U/D19640093Lj.pdf> [dostęp: 18.09.2020].

³² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

³³ Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, *Tarcza antykryzysowa*, <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa/juz-ponad-112-mld-zl-trafilo-do-przedsiębiorców-dzięki-tarczy-antykryzysowej> [dostęp z dn. 03.08.2020].

2.1. Cele projektu badawczego

Niniejsze badania zostały zrealizowane w ramach projektu pt. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring”. Celem głównym projektu była identyfikacja i analiza potrzeb kadrowych przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu. Równie istotną kwestią było porównanie uzyskanych wyników badania z wynikami poprzednich edycji (2014, 2017). Cel główny zrealizowano w oparciu o ustalone cele szczegółowe.

Rysunek 1. Cele badawcze



2.2. Problematyka badawcza podejmowana w ramach badań własnych

W ramach prowadzonych badań ilościowych i jakościowych poszukiwano odpowiedzi na pytania dotyczące szczegółowych obszarów badawczych, do których przyporządkowano poszczególne techniki badawcze. Szczegółowa problematyka badawcza znajduje się w dziale *Metodyka* przy opisie każdej z technik.

Tabela 2. Techniki badawcze wykorzystane do eksploracji poszczególnych obszarów badawczych

| OBSZARY BADAWCZE | TECHNIKI BADAWCZE | | | | |
|---|-------------------|------------|----------------|------------------------|-----------------------|
| | CATI | IDI | FGI | | |
| | PRZEDSIĘBIORCY | ABSOLWENCI | PRZEDSIĘBIORCY | INSTYTUCJE RYNKU PRACY | INSTYTUCJE EDUKACYJNE |
| Ocena sytuacji na regionalnym i lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy | X | X | X | X | X |
| Wpływ epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy | | X | X | X | X |
| Potrzeby/oczekiwania pracodawców aglomeracji poznańskiej | X | X | X | X | |
| Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników | X | X | X | X | |
| Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy | | X | X | X | X |
| Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi (IE) | X | | X | | X |
| Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym | X | X | X | X | X |
| Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy (IRP) | X | | X | X | |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.3. Metodyka badań

W badaniu wykorzystano trzy techniki: CATI (wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne), IDI (indywidualne wywiady pogłębione), a także FGI (zogniskowane wywiady grupowe). Zastosowanie triangulacji pozwoliło na uzyskanie wyczerpującego materiału badawczego, stanowiącego podstawy do dokonania wnikliwej analizy przedmiotu badań. Wykorzystano dwa rodzaje triangulacji:

- **triangulację metod i technik badawczych**, polegającą na zwielokrotnieniu stosowanych technik badawczych. Umożliwiło to wykorzystanie mocnych stron każdej z nich oraz zneutralizowanie ich słabości. Metody ilościowe i jakościowe powinny być bowiem traktowane jako komplementarne, a nie konkurencyjne;
- **triangulację badaczy**, polegającą na realizacji badania przez wielu badaczy.

2.3.1. CATI

Projekt rozpoczęto od realizacji badania ilościowego z wykorzystaniem techniki wywiadu CATI (ang. *Computer Assisted Telephone Interview*), polegającej na wykorzystaniu pracy ankierów kontaktujących się z respondentami drogą telefoniczną. Podczas kontaktu ankier odczytuje respondentowi pytania zamieszczone w elektronicznej wersji kwestionariusza.

2.3.1.1. Problematyka badawcza

W ramach prowadzonego badania ilościowego poszukiwano odpowiedzi na szczegółowe pytania badawcze:

- Jak oceniany jest rynek pracy w regionie i aglomeracji?
- Jakie są potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej?
- Jakie są główne oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy?
- W jaki sposób rekrutowani są nowi pracownicy?
- Jak przebiega uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym?
- W jaki sposób przebiega współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy?
- W jaki sposób przebiega współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi?

2.3.1.2. Charakterystyka próby badawczej

W przedmiotowym badaniu wykorzystano warstwowy dobór próby. Badaną populację stanowiły wszystkie 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 albo lokalny oddział na terenie:

- Poznania,

lub w gminach powiatu poznańskiego:

- Buk,
- Czerwonak,
- Dopiewo,
- Kleszczewo,
- Komorniki,
- Kostrzyn,
- Kórnik,
- Luboń,
- Mosina,
- Murowana Goślina,

- Pobiedziska,
- Puszczykowo,
- Rokietnica,
- Stęszew,
- Suchy Las,
- Swarzędz,
- Tarnowo Podgórne.

Zakres informacji o podmiotach gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON objął:

- numer identyfikacyjny REGON,
- nazwę podmiotu,
- adres siedziby,
- numer telefonu,
- formę prawną,
- formę własności,
- wykonywana działalność, w tym rodzaj przeważającej działalności,
- datę powstania,
- datę rozpoczęcia działalności,
- szacowaną liczbę pracowników.

Pod względem lokalizacji przedsiębiorstw struktura populacji ukazuje zdecydowaną dominację firm mających siedzibę w granicach administracyjnych Poznania³⁴. Z kolei biorąc pod uwagę wielkość firmy mierzoną liczbą zatrudnionych pracowników, widoczna jest znaczna przewaga mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 osób), stanowiących ponad 96% wszystkich podmiotów, wśród których dominują osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Odpowiednio 3% całości tworzą przedsiębiorstwa od 10 do 49 pracowników, a niespełna 1% to przedsiębiorstwa zatrudniające 50 osób i więcej.

Wyraźna dominacja mikroprzedsiębiorstw stanowi wyzwanie na etapie ustalania schematu losowania próby badawczej. Gdyby w próbie badawczej zachować rzeczywiste proporcje warstw wynikające z rozkładów populacji, sensowne wnioskowanie o rozkładach analizowanych cech w mniej licznych warstwach byłoby utrudnione. W celu ograniczenia niebezpieczeństw związanych z zastosowaniem doboru prostego dokonano doboru warstwowego nieproporcjonalnego według miejsca zarejestrowania przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. Wylosowano większą liczbę firm zatrudniających powyżej 10 pracowników oraz mniejszą liczbę mikroprzedsiębiorstw niż wynika to z rozkładu populacyjnego, przy czym zachowana została proporcja przedsiębiorstw w warstwach populacji z uwagi na siedzibę firmy (m. Poznań vs powiat poznański).

Przyjęty schemat doboru próby wiązał się ze zdefiniowaniem dwóch zmiennych warstwujących populację. Pierwszą z nich była wielkość przedsiębiorstwa:

- mikro, tj. zatrudniające od 0 do 9 osób,
- małe, tj. zatrudniające od 10 do 49 osób,
- średnie, tj. zatrudniające od 50 do 249 osób,
- duże, zatrudniające powyżej 250 osób.

Druga zmienna warstwująca odnosiła się do miejsca siedziby firmy lub jej lokalnego oddziału:

- m. Poznań,

³⁴ Dane GUS 2019: informacje o liczbie podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON.

- gminy powiatu poznańskiego.

Przed ustaleniem właściwej próby badawczej zastosowano procedurę ważenia danych, która przyczynia się do wyrównania szans losowanych podmiotów gospodarczych z warstw populacji do poszczególnych warstw określonej próby. Taki rodzaj wag, nazywany w metodologii badań sondażowych mianem *design-weights*, ustala się jako iloraz proporcji wszystkich podmiotów w warstwie oraz proporcji wylosowanych podmiotów z danej warstwy.

Tabela 3. Rozkład poszczególnych warstw populacji w badaniu CATI

| Warstwy populacji | Rzeczywisty rozkład warstw w populacji | Rekomendowany rozkład warstw w próbie | Wartość wagi desig- weight | Liczba podmiotów gospodarki narodowej wylosowanych do badania CATI ³⁵ |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|----------------------------|--|
| m. Poznań – razem | 64% | 64% | - | 1280 |
| Od 0 do 9 pracowników | 96,2% | 85,0% | 1,132 | 1088 |
| Od 10 do 49 pracowników | 3,1% | 10,0% | 0,310 | 128 |
| Od 50 do 249 pracowników | 0,6% | 3,0% | 0,200 | 38 |
| 250 pracowników i więcej | 0,1% | 2,0% | 0,050 | 26 |
| Powiat poznański – razem | 36% | 36% | - | 720 |
| Od 0 do 9 pracowników | 96,4% | 85,0% | 1,134 | 612 |
| Od 10 do 49 pracowników | 2,9% | 10,0% | 0,290 | 72 |
| Od 50 do 249 pracowników | 0,6% | 3,0% | 0,200 | 22 |
| 250 pracowników i więcej | 0,1% | 2,0% | 0,050 | 14 |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

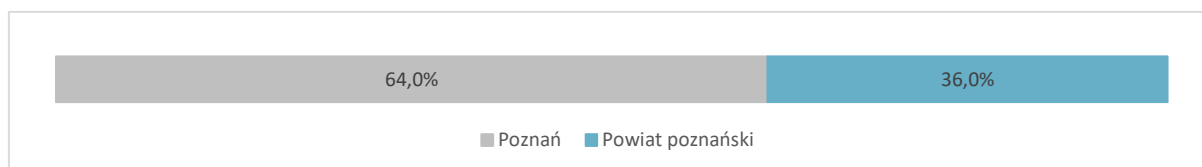
W liczebności wylosowanej próby uwzględniono przewidywany wskaźnik realizacji próby, tj. liczbę podmiotów wylosowanych do próby umniejszoną o odsetek przedsiębiorstw niedostępnych, jak też błędne dane operatu. Przyjęto założenie o realizacji próby w 30%. W takiej sytuacji z operatu REGON wylosowano początkowo 2 000 podmiotów. Ze względu na dużą liczbę wylosowanych rekordów, które nie zawierały numerów telefonu, zdecydowano o ponownym losowaniu 2 000 rekordów. Ostatecznie, aby możliwa stała się realizacja celu i założeń badania, wylosowano łącznie 4 000 podmiotów do próby.

Wywiady zostały prowadzone z właścicielami, współwłaścicielami, menadżerami firmy lub pracownikami niższego szczebla oddelegowanymi przez kadrę kierowniczą. Poniżej przedstawiono podstawowe informacje dotyczące struktury próby badawczej z uwzględnieniem kluczowych parametrów przyjętych w badaniu.

■ Struktura próby badawczej z uwzględnieniem miejsca siedziby firmy lub jej lokalnego oddziału

W badaniu wzięli udział przedsiębiorcy mający siedzibę (albo oddział) w Poznaniu lub w powiecie poznańskim. Większą liczebnie grupę stanowili przedsiębiorcy z Poznania (64,0%), natomiast mniejszą przedsiębiorcy z powiatu poznańskiego (36,0%).

Wykres 1. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem lokalizacji siedziby firmy lub jej oddziału

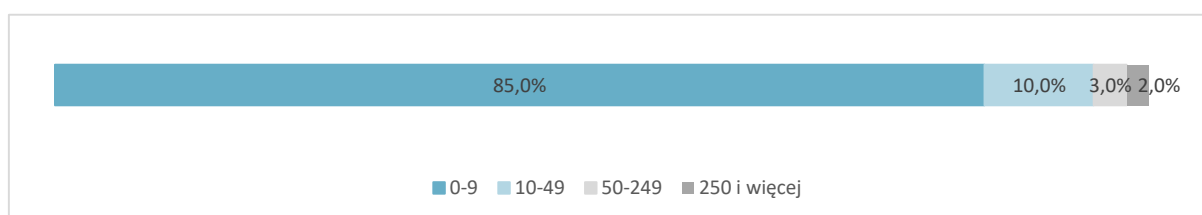


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

■ Struktura próby badawczej z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstwa

Największą liczebnie grupę stanowili mikroprzedsiębiorcy zatrudniający do 9 pracowników (85,0%), natomiast najmniejszą grupą byli średni przedsiębiorcy zatrudniający od 50 do 249 osób oraz przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 250 pracowników. Małe przedsiębiorstwa, które zatrudniają od 10 do 49 osób, stanowiły 10,0% zrealizowanej próby badawczej.

Wykres 2. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie

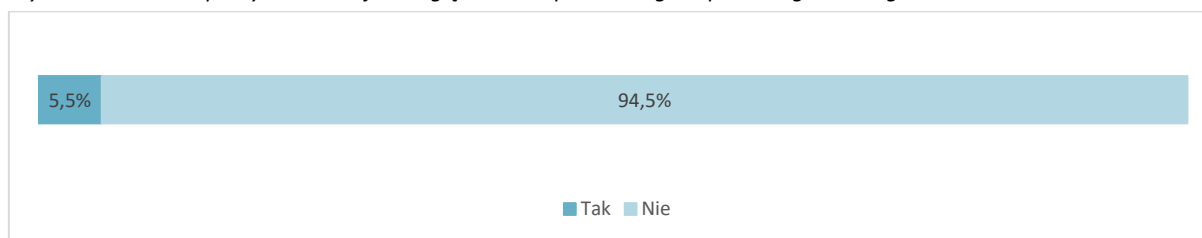


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

■ Struktura próby badawczej z uwzględnieniem posiadanego kapitału zagranicznego

Na strukturę próby badawczej miał wpływ również fakt posiadania lub nieposiadania przez firmy kapitału zagranicznego. W momencie losowania próby zdecydowana większość przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej nie posiadała kapitału zagranicznego (94,5%). Na fakt dysponowania takim kapitałem wskazało zaledwie 5,5% badanych.

Wykres 3. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem posiadanego kapitału zagranicznego

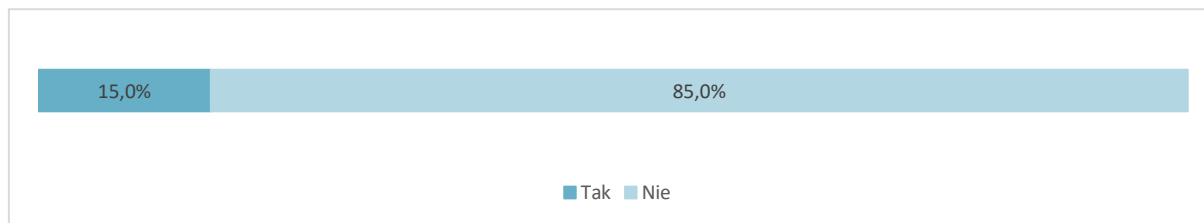


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

■ Struktura próby badawczej z uwzględnieniem eksportu produktów/usług

Większość badanej grupy stanowili przedsiębiorcy, którzy nie prowadzili działań eksportowych (85,0%). Eksportowanie swoich produktów/usług zadeklarowało zaledwie 15,0% respondentów.

Wykres 4. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem eksportu produktów/usług

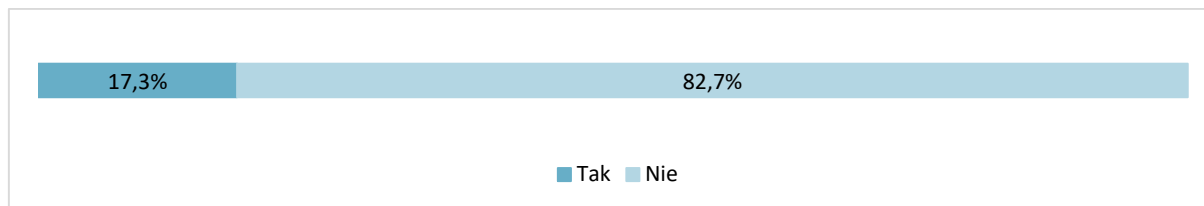


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

■ Struktura próby badawczej z uwzględnieniem importu produktów/usług

Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku importu produktów/usług. Próbę badawczą stanowiły głównie przedsiębiorstwa, które takich działań nie prowadzą (82,7%). Prowadzenie działań w zakresie importu produktów/usług zadeklarowało 17,3% badanych.

Wykres 5. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem importu produktów/usług

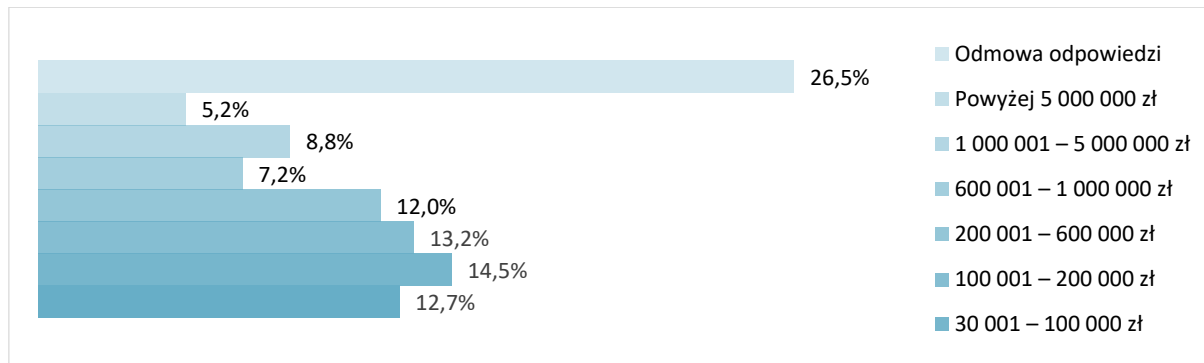


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

■ Struktura próby badawczej z uwzględnieniem przychodu netto firmy w ubiegłym roku

Co czwarty respondent odmówił udzielenia informacji dotyczącej ubiegłorocznego przychodu netto firmy (26,5%). Wśród osób, które podzieliły się taką informacją, znaczącą grupę stanowili przedsiębiorcy określający swój przychód w przedziale od 30 001 do 100 000 zł (14,5%), a w dalszej kolejności przedsiębiorcy deklarujący przychód od 100 001 do 200 000 zł (13,2%) oraz do 30 000 zł (12,7%). Najmniejszą liczebnie grupę stanowili przedsiębiorcy określający swój przychód netto powyżej 5 000 000 zł (5,2%).

Wykres 6. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem przychodu netto firmy w ubiegłym roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

2.3.1.3. Przebieg badania

Wywiady telefoniczne zostały zrealizowane w okresie 6-22 maja 2020 roku. Kontakt z firmami nawiązywany był w czasie 13 dni roboczych, przy czym zwiększeniu szans na przeprowadzenie wywiadów z przedsiębiorcami wylosowanymi do próby miało służyć wielokrotne (przynajmniej trzykrotne) podejmowanie próby kontaktu. Po ostatniej nieudanej próbie zakładano, że realizacja wywiadu nie ma szans na powodzenie.

Osiągnięcie założonej wielkości próby badawczej (N=600) wymagało podjęcia kontaktu z 1468 podmiotami z listy stanowiącej operat badania. Oznacza to, że udział efektywnych wywiadów wyniósł 40,87% i był wyższy o 8,63% w stosunku do fali realizowanej w 2017 roku. Poniższa tabela przedstawia liczbę efektywnych wywiadów oraz odmów w poszczególnych etapach realizacji badania ilościowego.

Tabela 4. Status wywiadów w badaniu CATI 2020 vs CATI 2017

| Fala | Status | 3 dzień realizacji | 10 dzień realizacji | 13 dzień realizacji | 20 dzień realizacji | Udział efektywnych wywiadów |
|------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| 2020 | wywiady efektywne | 123 | 365 | 600 | - | 40,87% |
| | odmowa | 142 | 412 | 868 | - | |
| 2017 | wywiady efektywne | 32 | 295 | 365 | 600 | 32,24% |
| | odmowa | 53 | 564 | 711 | 1261 | |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.3.2. IDI

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) to jedna z podstawowych technik badań jakościowych, której wykorzystanie polega na przeprowadzeniu z respondentem szczegółowej rozmowy w oparciu o przygotowany uprzednio scenariusz wywiadu. Scenariusz powinien zawierać zagadnienia wymagające pogłębienia w obszarze problematyki badawczej, sformułowane, w zależności od przyjętego stopnia standaryzacji, jako ogóle dyspozycje, zestaw pytań do swobodnego wykorzystania w rozmowie lub szczegółowe pytania do zadawania w narzuconym porządku. Narzędzie może być modyfikowane w toku realizacji badania, stosownie do potrzeb badacza oraz stopnia „wysycenia” gromadzonego materiału badawczego.

Wywiady pogłębione z absolwentami szkół aglomeracji poznańskiej przeprowadzono za pomocą scenariusza, który początkowo miał charakter częściowo ustrukturyzowany, a następnie uległ modyfikacji i silniejszej standaryzacji. Celem realizacji wywiadów było dotarcie do szczegółowych informacji na temat tego, jak aglomeracyjny (i w węższym zakresie regionalny) rynek pracy postrzegany jest przez jednostki funkcjonujące na nim od niedawna oraz poznanie ich opinii na temat pracodawców. Włączenie absolwentów w dyskusję grupową w ramach FGI nie przyniosłoby zamierzonego efektu (pracownicy niechętnie dzielą się opiniami na temat swoich pracodawców w ich obecności).

Przebieg wywiadów indywidualnych zarejestrowano w formie dźwiękowej (za zgodą respondentów), a następnie wykonano pełną transkrypcję przeprowadzonych rozmów. Zgromadzony w ten sposób materiał badawczy poddano pogłębionej analizie, której wyniki wykorzystano do uzupełnienia oraz interpretacji danych uzyskanych w badaniu ilościowym.

W celu zwiększenia trafności i rzetelności pomiaru realizowanego z wykorzystaniem techniki IDI podjęto następujące działania:

- w realizację wywiadów zaangażowano doświadczonych badaczy;
- zorganizowano szkolenie przygotowujące badaczy do prowadzenia partnerskiej rozmowy z respondentem, mające na celu przygotowanie zarówno metodyczne, jak i merytoryczne w zakresie problematyki badania;
- terminy wywiadów ustalano telefonicznie lub osobiście w dogodnym dla respondenta terminie;
- przeprowadzone wywiady zarejestrowano w formie audio;
- dokonano pełnej transkrypcji nagrań wywiadów.

2.3.2.1. Problematyka badawcza

Przed przystąpieniem do realizacji wywiadów IDI dokonano operacjonalizacji problemów badawczych wybranych do pogłębionego badania. Sekwencja kroków badawczych objęła następujące czynności:

- wybór problemów badawczych z uwzględnieniem wyników CATI;
- określenie szczegółowych pytań badawczych, na które należy znaleźć odpowiedź w celu wyjaśnienia każdego z problemów badawczych (eksplikacja);
- przełożenie każdego ze szczegółowych pytań badawczych na zestawy pytań zadawanych respondentom (operacjonalizacja);
- zaktualizowanie scenariusza IDI w oparciu o przeprowadzoną operacjonalizację;
- zatwierdzenie narzędzia badawczego przez Zleceniodawcę;
- pilotaż scenariusza, tj. przeprowadzenie N=2 wywiadów z osobami należącymi do kategorii docelowych wyznaczonych do badania;
- uwzględnienie wyników pilotażu, opracowanie ostatecznej wersji narzędzia badawczego;
- zatwierdzenie narzędzia badawczego przez Zleceniodawcę.

Tabela 5. Problematyka badawcza badania IDI

| GŁÓWNY PROBLEM BADAWCZY | |
|--|--|
| Jak przedstawia się sytuacja na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz jakie są potrzeby kadrowe przedsiębiorców zdaniem absolwentów szkół ponadpodstawowych i wyższych w aglomeracji poznańskiej? | |
| OBSZARY BADAWCZE | SZCZEGÓŁOWE PROBLEMY BADAWCZE |
| Ocena sytuacji na regionalnym i lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy | 1. Jak jest oceniany regionalny i lokalny rynek pracy? 2. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na sytuację na lokalnym rynku pracy? |
| Wpływ epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy | 1. W jaki sposób epidemia COVID-19 wpłynęła na lokalny rynek pracy? 2. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na łagodzenie skutków epidemii na lokalnym rynku pracy? |
| Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej | 1. Pracownicy o jakich kompetencjach i kwalifikacjach są najczęściej poszukiwani przez pracodawców? 2. Na jakie stanowiska pracodawcy najczęściej poszukują pracowników? 3. Jakie warunki pracy są preferowane przez pracowników, a jakie przez pracodawców? |

| OBSZARY BADAWCZE | SZCZEGÓŁOWE PROBLEMY BADAWCZE |
|---|--|
| Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy | 1. Czy badani absolwenci mają poczucie, że ich kwalifikacje i kompetencje są zgodne z oczekiwaniami pracodawcy? |
| Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników | 1. W jaki sposób absolwenci poszukują zatrudnienia na lokalnym rynku pracy? 2. Jakie są przyczyny zmiany miejsca pracy przez absolwentów? 3. Z jakimi barierami spotykają się absolwenci podczas poszukiwania pracy? 4. Jakie działania są gotowi podjąć absolwenci w sytuacji trudności ze znalezieniem pracy? |
| Sposób uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym | 1. Jakie są potrzeby absolwentów w zakresie kształcenia ustawicznego? 2. W jaki sposób te potrzeby są realizowane? |
| Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy | 1. W jakim zakresie absolwenci współpracują z instytucjami rynku pracy? |
| Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi | 1. Jakie działania mogłyby podjąć instytucje edukacyjne w celu poprawy sytuacji absolwentów na lokalnym rynku pracy? |
| Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy | 1. W jakim stopniu lokalna oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy? |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.3.2.2. Charakterystyka próby badawczej

Dobór próby do wywiadów IDI miał charakter celowy, tzn. uczestnicy byli dobierani według określonych charakterystyk:

1. Wywiady przeprowadzono z pracującymi absolwentami szkół ponadpodstawowych (liceum ogólnokształcące, technikum, branżowa szkoła I stopnia, zasadnicza szkoła zawodowa) oraz absolwentami szkół wyższych;
2. Badaniem objęto absolwentów szkół i uczelni wyższych zlokalizowanych na terenie aglomeracji poznańskiej³⁶, tj. miasta Poznania i gmin powiatu poznańskiego: Buk, Czerwonak, Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Kostrzyn, Kórnik, Luboń, Mosina, Murowana Goślina, Pobiedziska, Puszczykowo, Rokietnica, Stęszew, Suchy Las, Swarzędz, Tarnowo Podgórne;
3. Głównym kryterium rekrutacyjnym w badaniu było zdobycie wykształcenia przez respondenta w ciągu ostatnich 5 lat. Przyjęto określone kwoty realizacyjne:
 - N=5 absolwenci szkół zawodowych (tj. branżowej szkoły I stopnia, zasadniczej szkoły zawodowej);
 - N=5 absolwenci szkół średnich (tj. technikum i liceum ogólnokształcące, którzy nie podjęli edukacji na poziomie wyższym);

³⁶ Absolwenci szkół położonych na terenie aglomeracji poznańskiej są jednocześnie pracownikami zatrudnionymi na terenie aglomeracji poznańskiej.

- N=5 absolwenci szkół wyższych z kierunków matematyczno-przyrodniczych oraz inżynierskich;
- N=5 absolwenci szkół wyższych z kierunków ekonomiczno-społecznych;
- N=5 absolwenci szkół wyższych z kierunków humanistycznych.

2.3.2.3. Przebieg badania

Wywiady z absolwentami przeprowadzono w okresie od 9.06.2020 r. do 7.07.2020 r. W przypadku sześciu wywiadów napotkano na sytuacje, które wymagały podjęcia działań naprawczych:

- N=1 wywiad był ubogi merytorycznie – nie wyczerpał kluczowych problemów oraz nie stanowił wystarczającego materiału empirycznego pozwalającego na włączenie go do późniejszej analizy;
- N=2 zastosowano scenariusz sprzed modyfikacji;
- N=3 z powodu choroby respondenci odwoływali wcześniej umówione wywiady.

Wobec zaistniałych sytuacji zdecydowano o odrzuceniu powyższych wywiadów oraz zastąpieniu ich nowymi, przeprowadzonymi ze zrekrutowanymi dodatkowo respondentami o zbliżonej charakterystyce.

2.3.3. FGI

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) to technika badawcza, której zastosowanie wiąże się z przeprowadzeniem moderowanej dyskusji między kilkoma celowo wybranymi uczestnikami. Wywiady fokusowe pozwalają na uzyskanie stosunkowo dużej liczby informacji w krótkim czasie, ich realizacja sprzyja ponadto odkrywaniu różnych aspektów zjawisk i ujawnianiu ich kontekstu. Zogniskowane wywiady grupowe stanowiły trzecią część badań, zrealizowaną na potrzeby uzupełnienia oraz weryfikacji wniosków wynikających z analizy materiału badawczego zgromadzonego w trakcie CATI oraz IDI. Uzupełniono kwestie dotyczące m.in. oceny sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy, potrzeb pracodawców, sposobów rekrutacji, stopnia dopasowania oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy, współpracy z instytucjami rynku pracy i instytucjami edukacyjnymi oraz zakresu uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym. Wywiady przeprowadzono z udziałem przedstawicieli pracodawców, instytucji rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych.

W celu zwiększenia trafności i rzetelności pomiaru realizowanego z wykorzystaniem techniki FGI podjęto następujące działania:

- w realizację wywiadów zaangażowano doświadczonych moderatorów;
- zorganizowano szkolenie przygotowujące moderatorów do efektywnego prowadzenia dyskusji, mające na celu zarówno przygotowanie metodyczne, jak i merytoryczne w zakresie problematyki badania;
- przeprowadzone wywiady zarejestrowano w formie audio i video;
- dokonano pełnej transkrypcji nagrań wywiadów;
- dane uzyskane w badaniu opracowano w wystandaryzowany sposób, według instrukcji i schematu analizy jakościowej;
- przeprowadzono pełną terenową kontrolę jakości badań.

2.3.3.1. Problematyka badawcza

Głównym celem realizacji wywiadów zogniskowanych było dokonanie krytycznej ewaluacji oraz uzupełnienie analiz i wniosków dotyczących wybranych obszarów problemowych o punkt widzenia

interesariuszy różnych kategorii. Przed przystąpieniem do realizacji wywiadów dokonano operacjonalizacji problemów badawczych. Sekwencja kroków badawczych objęła następujące czynności:

- wybór problemu badawczego (uwzględnienie wyników CATI i IDI);
- określenie zestawu szczegółowych pytań badawczych, na które należy znaleźć odpowiedź w celu rozwiązania problemu badawczego (eksplikacja);
- przełożenie każdego ze szczegółowych pytań badawczych na zestawy pytań zadawanych respondentom (operacjonalizacja);
- zaktualizowanie scenariusza FGI w oparciu o przeprowadzoną operacjonalizację;
- zatwierdzenie narzędzia badawczego przez Zleceniodawcę;
- pilotaż scenariusza wywiadu, tj. przeprowadzenie N=2 wywiadów fokusowych z grupami osób należących do kategorii wyznaczonych do badania;
- uwzględnienie wyników pilotażu i opracowanie ostatecznej wersji narzędzia badawczego;
- zatwierdzenie narzędzia badawczego przez Zleceniodawcę.

W toku operacjonalizacji sformułowano szczegółowe problemy – pytania badawcze:

Tabela 6. Problematyka badania FGI

| GŁÓWNY PROBLEM BADAWCZY | |
|---|--|
| Jaka jest sytuacja na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy oraz jakie są potrzeby kadrowe zdaniem lokalnych przedsiębiorców, przedstawicieli lokalnych instytucji rynku pracy i przedstawicieli lokalnych instytucji edukacyjnych? | |

| OBSZARY BADAWCZE | SZCZEGÓLWE PROBLEMY BADAWCZE | INSTYTUCJE | | |
|---|---|----------------|-------------|------------|
| | | PRZEDSIĘBIORCY | RYNKU PRACY | EDUKACYJNE |
| Ocena sytuacji na regionalnym i lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy | 1. Jak jest oceniany regionalny i lokalny rynek pracy? | x | x | x |
| | 2. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na sytuację na lokalnym rynku pracy? | x | x | x |
| Wpływ epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy | 1. W jaki sposób epidemia COVID-19 wpłynęła na lokalny rynek pracy? | x | x | x |
| | 1. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na łagodzenie skutków epidemii na lokalnym rynku pracy? | x | x | x |
| Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej | 1. Pracownicy o jakich kompetencjach i kwalifikacjach są najczęściej poszukiwani przez pracodawców? | x | x | |

| OBSZARY BADAWCZE | SZCZEGÓŁOWE PROBLEMY BADAWCZE | PRZEDSIĘBIORCY | INSTYTUCJE RYNKU PRACY | INSTYTUCJE EDUKACYJNE |
|---|---|----------------|------------------------|-----------------------|
| | 2. Czy badani mają poczucie, że kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy są zgodne z oczekiwaniami pracodawców? | x | x | |
| | 3. Na jakie stanowiska pracodawcy najczęściej poszukują pracowników? | x | x | |
| | 4. Jakie warunki pracy są preferowane przez pracowników, a jakie przez pracodawców? | x | x | |
| Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników | 1. W jaki sposób pracodawcy poszukują kandydatów do pracy? | x | x | |
| | 2. Z jakimi barierami spotykają się pracodawcy podczas poszukiwania kandydatów do pracy? | x | x | |
| Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy | 1. W jakim stopniu lokalna oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy? | x | | x |
| | 2. W jakim stopniu absolwenci są przygotowani do pracy zawodowej? | x | | x |
| Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi (IE) | 1. W jakim zakresie pracodawcy współpracują z IE?? | x | | |
| | 2. W jakim zakresie IE współpracują z pracodawcami? | | | x |
| | 3. Jakie wspólne działania mogliby podjąć pracodawcy i instytucje edukacyjne w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy? | x | | x |
| Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym | 1. Jakie są potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników? W jaki sposób te potrzeby są realizowane? | x | x | |
| | 2. Jakie są potrzeby kandydatów do pracy/pracowników w zakresie kształcenia ustawicznego? W jaki sposób te potrzeby są realizowane? | | x | x |
| | 3. W jaki sposób instytucje rynku pracy/instytucje edukacyjne realizują kształcenie ustawiczne dla potrzeb lokalnego rynku pracy? | | x | x |
| Współpraca pracodawców z | 1. W jakim zakresie przedsiębiorcy współpracują z IRP? | x | | |
| | 2. W jakim zakresie IRP współpracują z przedsiębiorcami? | | x | |

| OBSZARY BADAWCZE | SZCZEGÓLWE PROBLEMY BADAWCZE | PRZEDSIĘBIORCY | INSTYTUCJE RYNKU PRACY | INSTYTUCJE EDUKACYJNE |
|--------------------------------|--|----------------|------------------------|-----------------------|
| instytucjami rynku pracy (IRP) | 3. Jakie wspólne działania mogliby podjąć pracodawcy i instytucje rynku pracy w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy? | x | x | |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

2.3.3.2. Charakterystyka próby badawczej

Dobór próby w przypadku FGI miał charakter celowy, tzn. uczestnicy byli dobierani ze względu na określone cechy istotne z punktu widzenia pogłębienia problematyki badawczej. Do każdej z grup fokusowych wybrano osoby o zróżnicowanej charakterystyce, np. pracodawców zróżnicowano na podstawie siedziby (Poznań/powiat poznański) oraz wielkości firmy mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników.

Do realizacji przewidziano sześć zogniskowanych wywiadów grupowych. Uczestnicy byli rekrutowani za pomocą metody kuli śnieżnej oraz za pośrednictwem ogłoszeń internetowych według wcześniej przyjętych kryteriów:

- N=2 przedstawiciele przedsiębiorstw zlokalizowanych w Poznaniu i aglomeracji poznańskiej;
- N=2 przedstawiciele instytucji rynku pracy aglomeracji poznańskiej, tj. pracownicy PUP, OHP, agencji zatrudnienia, akademickich biur karier, instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego;
- N=2 przedstawiciele szkół i innych instytucji edukacyjnych oraz przedstawiciele uczelni wyższych z aglomeracji poznańskiej.

W zogniskowanych wywiadach grupowych uczestniczyło od 6 do 9 osób, a każdy z wywiadów trwał od 90 do 120 minut i koncentrował się wokół zagadnień badawczych wyszczególnionych w przygotowanym wcześniej scenariuszu. Strukturę zrealizowanych wywiadów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 7. Struktura uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych

| FGI | LICZBA OSÓB | CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW | PRZEDSIĘBIORCY | INSTYTUCJE RYNKU PRACY | INSTYTUCJE EDUKACYJNE |
|-----|-------------|--|----------------|------------------------|-----------------------|
| 1 | 7 | Właściciele lub osoby zarządzające przedsiębiorstwami zlokalizowanymi w Poznaniu (n=4) oraz w powiecie poznańskim (n=3). | x | | |
| 2 | 6 | Nauczyciele/wykładowcy reprezentujący kształcenie: średnie ogólnokształcące (n=3), średnie techniczne (n=2), wyższe (n=1). | | | x |

| FGI | LICZBA OSÓB | CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW | PRZEDSIĘBIORCY | INSTYTUCJE RYNKU PRACY | INSTYTUCJE EDUKACYJNE |
|-----|-------------|---|----------------|------------------------|-----------------------|
| 3 | 9 | Dyrektorzy/nauczyciele/wykładowcy reprezentujący kształcenie: średnie techniczne (n=2), wyższe publiczne (n=3), wyższe niepubliczne (n=1). Wśród tej grupy znaleźli się również przedstawiciele: Kuratorium Oświaty (n=1), Centrum Krwiodawstwa (n=1), firmy świadczącej usługi kursów technicznych (n=1). | | | x |
| 4 | 6 | Właściciele lub osoby zatrudnione w kadrach/działach HR reprezentujące przedsiębiorstwa zlokalizowane w Poznaniu (n=4) oraz w powiecie poznańskim (n=2). | x | | |
| 5 | 6 | Specjaliści ds. rekrutacji/HR reprezentujący agencje zatrudnienia i firmy zajmujące się pośrednictwem pracy (n=5) oraz Fundacja zajmująca się rekrutacją osób niepełnosprawnych (n=1). | | x | |
| 6 | 9 | Doradcy zawodowi/osoby zarządzające przedsiębiorstwami/osoby zatrudnione w kadrach/specjaliści ds. projektów/trenerzy reprezentujący podmioty: zajmujące się doradztwem zawodowym (n=3), agencje zatrudnienia (n=2), OHP (n=1), Uniwersyteckie Biura Karier (n=1), PUP (n=1), Instytucję szkoleniową (n=1). | | x | |

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

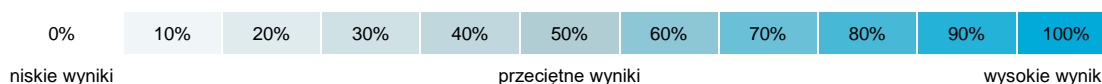
2.3.3.3. Przebieg badania

Wywiady zostały przeprowadzone w okresie od 09.07.2020 r. do 17.07.2020 r. Wszystkie spotkania odbyły się zgodnie z zaplanowanym harmonogramem z uwzględnieniem poszczególnych grup interesariuszy. Grupy uczestników badanych w wywiadach pilotażowych okazały się niewystarczająco zróżnicowane pod względem istotnych charakterystyk, takich jak wielkość firmy i reprezentowana branża w przypadku przedsiębiorców. Spowodowało to zawężenie perspektywy percepcji i oceny zagadnień problemowych przez uczestników dyskusji. Na potrzeby kolejnych fokusów doprecyzowano więc kryteria rekrutacyjne, co przyczyniło się do uzyskania bogatszego materiału badawczego oraz uchwycenia różnych punktów widzenia w obrębie poszczególnych grup interesariuszy. Ponadto w trakcie trwania wywiadów, mimo pobudzania do aktywności przez moderatora, niektórzy z respondentów odznaczali się niewielkim zaangażowaniem, mogącym wynikać z braku wiedzy na poszczególne tematy lub/i polityki firm/jednostek.

2.4. Procedury analiz i statystyk zastosowanych w badaniu

W niniejszym opracowaniu zastosowano następujące procedury analizy i statystyki, dobrane m.in. pod kątem charakteru zmiennych i zastosowanych skal pomiarowych³⁷:

- Rozkłady liczebności dla każdego pytania z ankiety (częstości). Wyniki przedstawiono w postaci tabel krzyżowych, uwzględniając dodatkowo zmienne pochodzące z metryczki. W celu ułatwienia interpretacji zastosowano skalę kolorystyczną, zależną od wartości zmiennej. Wartościom względnie niskim odpowiada kolor jasnoszary, przeciętnym – szaroniebieski, wysokim – niebieski.



- Test niezależności chi-kwadrat³⁸ do oceny, czy pomiędzy dwiema zmiennymi istnieje zależność statystyczna.

H0: zmienne są niezależne H1: \sim H0 (zmiennie nie są niezależne).

Test chi-kwadrat bazuje na porównaniu ze sobą wartości obserwowanych (otrzymanych w badaniu) oraz wartości teoretycznych (obliczonych przy założeniu, że pomiędzy zmiennymi nie ma żadnego związku). Duże różnice wskazują na istnienie zależności pomiędzy zmiennymi.

W raporcie podano statystykę chi-kwadrat, wartość df („stopnie swobody”, oparte na rozmiarze tabeli krzyżowej) oraz wartość p, pozwalającą na decyzję o odrzuceniu (bądź nie) hipotezy zerowej. Analiza testem chi-kwadrat wymaga spełnienia kilku założeń. W przypadku ich niespełnienia stosuje się skorygowane wartości statystyki testowej i istotności statystycznej np. poprawkę na ciągłość Yates’a, a jeśli nie jest możliwe zastosowanie poprawki, odchodzi się od przeprowadzenia testu.

- Współczynnik kontyngencji³⁹ C – stosowany jest do oceny siły związku między zmiennymi w tabelach krzyżowych; przyjmuje on wartości od 0 – brak związku do 1 – silny związek (przyjęta interpretacja: do 0,1 – zależność nikła, pow. 0,1 do 0,3 – zależność słaba, pow. 0,3 do 0,5 – zależność przeciętna, pow. 0,5 do 0,7 – zależność wysoka, pow. 0,7 do 0,9 – zależność bardzo wysoka, pow. 0,9 do 1 – zależność pełna). Przy analizie tego współczynnika istnieje niebezpieczeństwo mylnej interpretacji siły zależności między zmiennymi, ponieważ omawiana statystyka przybiera wartość maksymalną zależnie od liczby wierszy i kolumn w macierzy danych. Im większa liczba kolumn i wierszy, tym wyższy współczynnik⁴⁰. Ponieważ w analizowanych przypadkach maksymalna liczba wierszy/kolumn wynosiła 7, a współczynnik C osiągał wyniki nie większe niż 0,3 – 0,4, ryzyko przeszacowania tej korelacji nie zaistniało.

³⁷ Wszystkie wzory analityczne zgodnie z wytycznymi Zamawiającego (zał. „Metodologia badań”).

³⁸ Bedyńska S., Brzezicka A. (2007), *Statystyczny drogowskaz*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS „Academica”.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ Kowal J. (2011), *Statystyka opisowa w zarządzaniu*, [w:] Knecht Z. (red.), *Zarządzanie przedsiębiorcze*. Wrocław: WSZ E, s. 107-162.

- Współczynnik korelacji tau-b Kendalla⁴¹ – stosowany jest do analizy związku między zmiennymi mierzonymi na skalach porządkowych. Może przyjmować wartości w przedziale $<-1, 1>$, jest odpowiedni w przypadku tabel zbudowanych w oparciu o zmienne o małej liczbie kategorii.
- Kategoria odpowiedzi „trudno powiedzieć” została zakodowana jako braki danych w celu zapewnienia porównywalności wyników z poprzednimi edycjami badania, a także w celu umożliwienia wykonania testów statystycznych, które są wrażliwe na małe liczebności w komórkach (np. chi-kwadrat), często występujące przy tej kategorii odpowiedzi.

Do przeprowadzenia obliczeń użyto pakietu statystycznego IBM SPSS v.20.

W celu analizy danych jakościowych została wykorzystana matryca odpowiedzi respondentów biorących udział w badaniach jakościowych. Wypowiedzi respondentów zostały zakodowane na podstawie przyporządkowania do poszczególnych pytań badawczych, dzięki czemu możliwa była pogłębiona analiza informacji uzyskanych w serii wywiadów.

⁴¹ Górniak J., Wachnicki J. (2000), *Pierwsze kroki w analizę danych. SPSS PL for Windows*. Kraków: SPSS Polska.

III. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ ILOŚCIOWYCH Z PRZEDSIĘBIORCAMI AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ

W pierwszej części niniejszego rozdziału omówiono wyniki oceny sytuacji gospodarczej województwa, aglomeracji poznańskiej oraz kondycji firm na terenie aglomeracji. Zagadnienie to uzupełniono o analizę problemów – bieżących oraz przewidywanych, a także o ocenę perspektyw związanych z rozwojem firm. Kolejno przedstawiono wyniki analizy dotyczącej potrzeb kadrowych, oczekiwań wobec kandydatów do pracy i popularnych sposobów rekrutowania pracowników. W dalszej części poruszono temat kształcenia ustawicznego, a następnie zagadnienia z zakresu współpracy przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy i instytucjami edukacyjnymi. Kończącą część stanowi analiza indeksów syntetycznych: indeksu obecnej sytuacji gospodarczej i indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej. Rozdział zamyka graficzne podsumowanie trendów 2014/2017/2020.

3.1. Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej

W pierwszym pytaniu respondentów poproszono o ocenę obecnej sytuacji gospodarczej w województwie wielkopolskim. W opinii zdecydowanej większości przedsiębiorców sytuacja gospodarcza w województwie wielkopolskim uległa pogorszeniu (73,5%). Co piąty przedsiębiorca zadeklarował, że sytuacja nie zmieniła się, a ok. 5% przedsiębiorców zaobserwowało poprawę (Tabela 8).

Przynależność terytorialna (miasto Poznań/powiat poznański) ma związek z oceną sytuacji ($\chi^2=14,45$, $df=2$, $p<0,05$). Analiza rozkładu zmiennych w tabeli krzyżowej ujawniła prawidłowość, zgodnie z którą przedsiębiorcy z Poznania formułowali negatywne opinie częściej niż przedsiębiorcy z powiatu (78,4% vs 64,5%). Z kolei osoby reprezentujące powiat częściej niż pozostałe wyrażały opinie neutralne (30,6% vs 16,8%). Wartość współczynnika kontyngencji wynosi $C=0,160$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

Pozostałe zmienne metryczkowe albo nie różnicują analizowanych wyników (symbol „ni.” w ostatniej kolumnie tabeli wyżej dla eksportowania i importowania), albo nie była możliwa ocena tej zależności z uwagi na zbyt małe liczebności w komórkach tabeli krzyżowej (symbol „x” w tabeli dla pozostałych trzech zmiennych metryczkowych⁴²).

Tabela 8. Ocena obecnej sytuacji gospodarczej w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

⁴² W przypadku zmiennej wielkość zatrudnienia liczba przypadków firm z kategorii pow. 250 pracowników w komórkach tabeli krzyżowej jest zbyt mała, aby przeprowadzić wiarygodne testy zależności. Uwaga ta dotyczy również kolejnych tabel z użyciem tej zmiennej. Można jednak w tych przypadkach wyciągnąć ogólne opisowe wnioski na podstawie odsetków zaprezentowanych w tabeli krzyżowej.

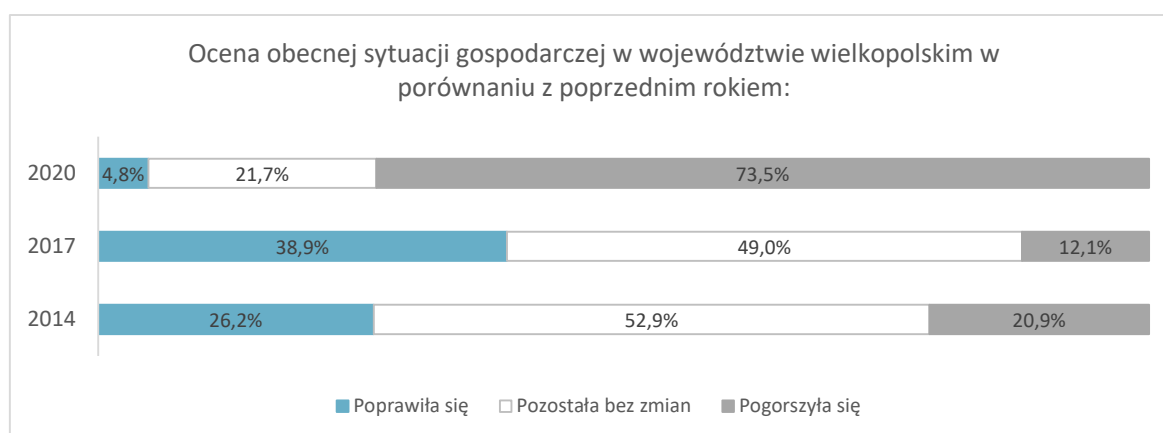
| | | Ocena obecnej sytuacji gospodarczej w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|---------------------|----------------|------------------|
| | | Poprawiła się | Pozostała bez zmian | Pogorszyła się | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 4,8% | 21,7% | 73,5% | |
| Powiat | Poznań | 4,9% | 16,8% | 78,4% | * |
| | Powiat poznański | 4,7% | 30,6% | 64,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 4,9% | 21,6% | 73,5% | x |
| | 10 – 49 | 1,9% | 26,0% | 72,1% | |
| | 50 – 249 | 0,0% | 12,5% | 87,5% | |
| | 250 i więcej | 0,0% | 25,0% | 75,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 10,0% | 15,2% | 74,8% | x |
| | Nie | 4,6% | 21,9% | 73,5% | |
| Eksport | Tak | 7,2% | 17,5% | 75,3% | ni. |
| | Nie | 4,4% | 22,4% | 73,3% | |
| Import | Tak | 8,1% | 22,7% | 69,2% | ni. |
| | Nie | 4,1% | 21,5% | 74,5% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 3,0% | 26,4% | 70,6% | x |
| | 30 001 – 100 000 zł | 4,8% | 19,5% | 75,7% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 7,5% | 25,8% | 66,7% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 3,2% | 21,4% | 75,5% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 9,2% | 11,7% | 79,2% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 6,8% | 16,5% | 76,7% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 11,1% | 29,3% | 59,6% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Porównanie uzyskanych wyników do rezultatów analogicznych badań z roku 2014 i 2017 prowadzi do wniosku, że nastąpiło znaczne pogorszenie oceny sytuacji gospodarczej w województwie wielkopolskim. Zaobserwować można wyraźny wzrost odsetka przedsiębiorstw, które uważają, że sytuacja uległa pogorszeniu (z 12,1% w roku 2017 do 73,5%). Jednocześnie zmalał odsetek wypowiedzi, że sytuacja pozostała bez zmian (z 49% do 21,7%) lub uległa poprawie (z 38,9% do 4,8%). Pozytywny trend widoczny w roku 2017 odwrócił się i wskazuje na znaczne pogorszenie nastrojów wśród przedstawicieli przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej (Wykres 7).

Wykres 7. Porównanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, iż przyczyną takiego stanu rzeczy jest pojawienie się w Polsce w marcu 2020 roku epidemii COVID-19 oraz następstwa tego wydarzenia. Wiele przedsiębiorstw zostało zmuszonych do ograniczenia lub nawet zawieszenia swojej działalności, co

zostało potwierdzone w wypowiedziach przedsiębiorców i o czym będzie mowa w dalszej części opracowania.

Ocena sytuacji w firmie jest wysoce spójna z ogólną oceną sytuacji w województwie – również przeważają oceny negatywne (62,3% opinii „sytuacja pogorszyła się” w stosunku do 8,8% odpowiedzi „sytuacja poprawiła się”). Niemal co trzeci przedsiębiorca (29,0%) był zdania, że w jego firmie nie nastąpiły żadne zmiany (Tabela 9).

Działalność eksportowa ma istotny statystycznie związek z oceną sytuacji gospodarczej w firmie. Firmy, które prowadzą tego typu działalność, w większym stopniu niż pozostałe dostrzegły zmiany, zarówno negatywne, jak i pozytywne ($\chi^2=7,50$, $df=2$, $p<0,05$. Wartość współczynnika kontyngencji dla tego związku wynosi $C=0,112$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

W przypadku wielkości zatrudnienia nie była możliwa wiarygodna ocena zależności przy użyciu testu statycznego z uwagi na rozkład danych w tabeli krzyżowej i niespełnienie założeń do testu (symbol x w tabeli). Pozostałe cztery zmienne: powiat, kapitał zagraniczny, import i przychód netto nie różnicują oceny sytuacji w firmie w porównaniu z rokiem poprzednim w sposób istotny statystycznie.

Tabela 9. Ocena obecnej sytuacji gospodarczej w firmie w porównaniu z poprzednim rokiem – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

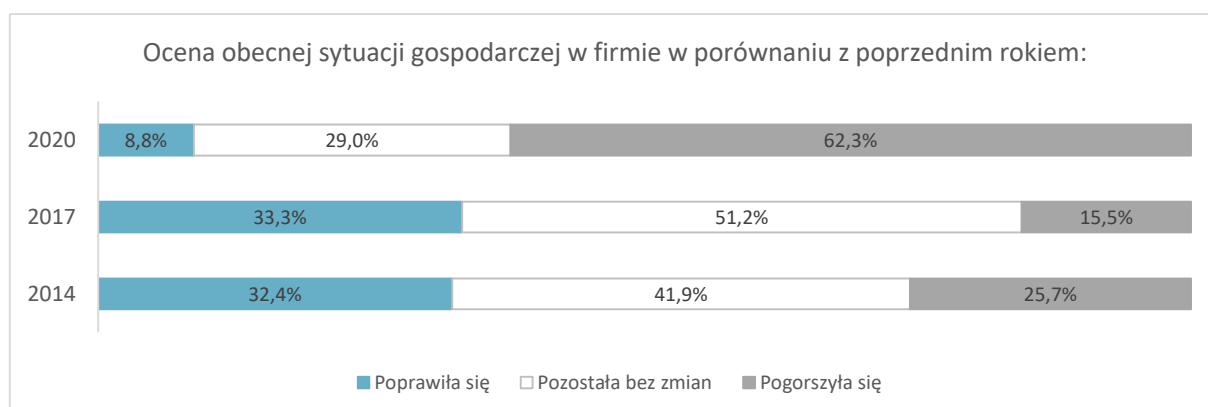
| | | Ocena obecnej sytuacji gospodarczej w firmie w porównaniu z poprzednim rokiem | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|---------------------|----------------|------------------|
| | | Poprawiła się | Pozostała bez zmian | Pogorszyła się | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 8,8% | 29,0% | 62,3% | |
| Powiat | Poznań | 7,6% | 27,6% | 64,7% | ni. |
| | Powiat poznański | 10,8% | 31,3% | 57,9% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 9,0% | 28,6% | 62,4% | x |
| | 10 – 49 | 1,7% | 40,4% | 57,8% | |
| | 50 – 249 | 5,9% | 29,4% | 64,7% | |
| | 250 i więcej | 11,1% | 11,1% | 77,8% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 14,6% | 18,1% | 67,2% | ni. |
| | Nie | 8,5% | 29,4% | 62,1% | |
| Eksport | Tak | 15,1% | 20,4% | 64,4% | * |
| | Nie | 7,7% | 30,4% | 61,9% | |
| Import | Tak | 10,3% | 21,6% | 68,0% | ni. |
| | Nie | 8,4% | 30,5% | 61,1% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 7,2% | 26,6% | 66,2% | ni. |
| | 30 001 – 100 000 zł | 8,2% | 21,4% | 70,4% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 13,3% | 32,6% | 54,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 10,2% | 30,0% | 59,7% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 11,2% | 31,8% | 57,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 6,5% | 31,4% | 62,1% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 6,4% | 30,1% | 63,5% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

W porównaniu do wyników badań z lat 2017 i 2014 zaobserwowano wyraźny przyrost negatywnych opinii dotyczących oceny sytuacji gospodarczej w firmie: ponad 60% przedsiębiorców stwierdziło, że sytuacja uległa pogorszeniu (w stosunku do 15,5% takich odpowiedzi z roku 2017), a jedynie 8,8%, że uległa poprawie (w stosunku do 33,3 % z roku 2017) (Wykres 8).

Wykres 8. Porównanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej w firmie w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Przedsiębiorcy poproszeni o ocenę kondycji swojej firmy na 5-stopniowej skali najczęściej wskazywali neutralną odpowiedź „kondycja przeciętna” – aż 40,0% wskazań. Co trzeci przedsiębiorca ocenił kondycję swojej firmy jako dobrą, a niespełna 5% jako bardzo dobrą. Na przeciwnym biegunie skali odnotowano 17,1% odpowiedzi, że kondycja była „raczej zła” oraz 5,1% odpowiedzi, że była „zła” (Tabela 10).

Z oceną kondycji firmy wiążą się następujące zmienne metryczkowe:

- lokalizacja firmy ($\chi^2=10,21$, $df=4$, $p<0,05$): kondycję firmy nieco lepiej ocenili przedsiębiorcy z powiatu niż z miasta Poznań; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,130$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- fakt eksportowania towarów/usług ($\chi^2=19,00$, $df=4$, $p<0,05$): kondycję firmy nieco lepiej ocenili przedsiębiorcy zajmujący się eksportem; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,176$, co oznacza, że obserwowana siła związku jest słaba.

Działalność importowa nie ma istotnie statystycznego związku z oceną kondycji firmy. W przypadku wielkości zatrudnienia, kapitału zagranicznego i przychodów netto nie można było przeprowadzić wiarygodnych analiz dotyczących zależności z oceną kondycji, z uwagi na specyfikę rozkładu zmiennych i zbyt małe liczebności w komórkach tabeli krzyżowej.

Tabela 10. Ocena aktualnej kondycji firmy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Ocena aktualnej kondycji firmy | | | | | ocena zależności |
|-----------------------|------------------|--------------------------------|-------|------------|------------|------------|------------------|
| | | Bardzo dobra | Dobra | Przeciętna | Raczej zła | Bardzo zła | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 4,3% | 33,4% | 40,0% | 17,1% | 5,1% | |
| Powiat | Poznań | 4,6% | 30,0% | 39,4% | 20,0% | 5,9% | * |
| | Powiat poznański | 3,9% | 39,3% | 41,2% | 11,9% | 3,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 4,4% | 33,3% | 39,8% | 17,4% | 5,1% | x |
| | 10 – 49 | 3,3% | 40,0% | 45,0% | 6,6% | 5,1% | |
| | 50 – 249 | 5,6% | 22,2% | 55,6% | 16,7% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | 250 i więcej | 20,0% | 40,0% | 30,0% | 10,0% | 0,0% | x |
| | Tak | 9,5% | 26,6% | 34,7% | 18,9% | 10,3% | |
| | Nie | 4,1% | 33,7% | 40,3% | 17,0% | 4,9% | |
| Eksport | Tak | 13,5% | 32,0% | 34,1% | 16,0% | 4,4% | * |
| | Nie | 2,8% | 33,6% | 41,0% | 17,3% | 5,2% | |
| Import | Tak | 7,8% | 28,2% | 43,8% | 14,6% | 5,6% | ni. |
| | Nie | 3,6% | 34,5% | 39,3% | 17,6% | 5,0% | |

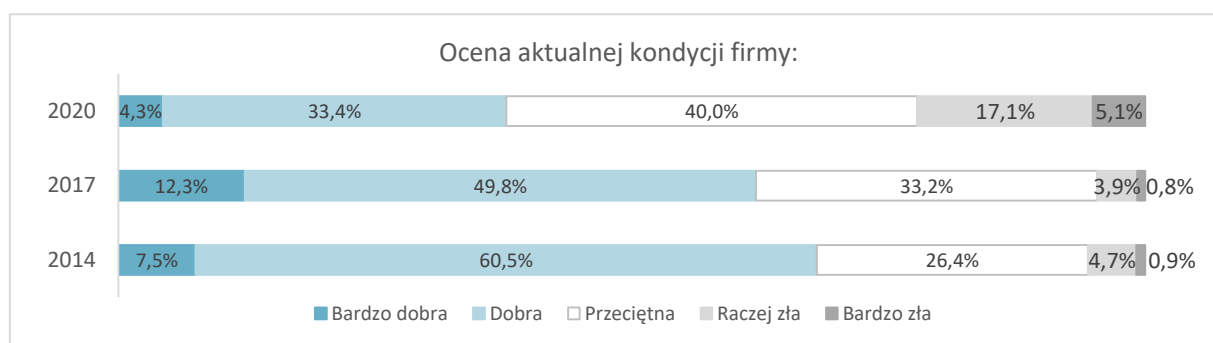
| | | Ocena aktualnej kondycji firmy | | | | | ocena zależności |
|----------------|--------------------------|--------------------------------|-------|------------|------------|------------|------------------|
| | | Bardzo dobra | Dobra | Przeciętna | Raczej zła | Bardzo zła | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 0,0% | 23,1% | 45,6% | 25,8% | 5,4% | x |
| | 30 001 – 100 000 zł | 7,0% | 24,6% | 38,9% | 23,7% | 5,8% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 8,0% | 37,9% | 44,5% | 6,9% | 2,7% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 0,0% | 50,2% | 35,0% | 11,9% | 3,0% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 2,8% | 28,2% | 53,5% | 15,5% | 0,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 4,3% | 29,4% | 47,8% | 17,9% | 0,6% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 16,1% | 35,4% | 31,0% | 10,8% | 6,7% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Porównując kolejne edycje badania, można zauważyć wzrost odsetka firm oceniających w sposób negatywny kondycję własnego przedsiębiorstwa (ponad 20% odpowiedzi „zła” i „bardzo zła” vs niespełna 5% łącznie takich odpowiedzi w roku 2017). Jednocześnie mniej jest organizacji, które pozytywnie oceniły ten aspekt – spadek z ponad 60% w roku 2017 do niespełna 40% w roku 2020, jeśli chodzi o odpowiedzi „bardzo dobra” i „dobra” (Wykres 9).

Wykres 9. Porównanie oceny kondycji firmy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Około 70% firm przewiduje utrzymanie płac na obecnym poziomie w perspektywie najbliższego roku. Jedynie co dziesiąta uważa, że płace wzrosną. Zdaniem przedstawiciela co piątej firmy można spodziewać się spadku poziomu wynagrodzeń (Tabela 11).

Jedynym czynnikiem różnicującym wyniki w przypadku tego pytania jest przychód netto firmy ($\chi^2=28,86$, $df=12$, $p < 0,05$). W firmach z najniższym przychodem stosunkowo mniej jest odpowiedzi neutralnych „płace utrzymają się”, a więcej odpowiedzi, że „płace spadną”. Wartość współczynnika kontyngencji $C=0,253$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

Tabela 11. Ocena perspektywy zmiany płac w ciągu najbliższych 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Ocena perspektywy zmiany płac w ciągu 12 miesięcy | | | ocena zależności |
|-----------------------|------------------|---|---|--------------|------------------|
| | | Płace wzrosną | Płace utrzymają się na obecnym poziomie | Płace spadną | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 11,2% | 70,7% | 18,1% | |
| Powiat | Poznań | 10,1% | 70,5% | 19,4% | ni. |
| | Powiat poznański | 13,0% | 71,1% | 15,9% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 11,5% | 70,5% | 18,1% | x |
| | 10 – 49 | 3,6% | 75,7% | 20,8% | |
| | 50 – 249 | 6,3% | 75,0% | 18,8% | |
| | 250 i więcej | 11,1% | 88,9% | 0,0% | |
| | Tak | 10,2% | 70,4% | 19,4% | x |

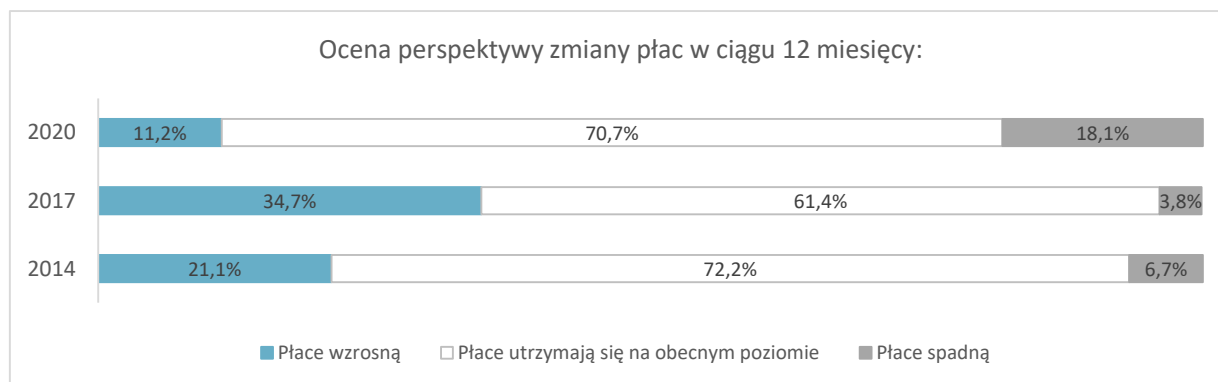
| | | Ocena perspektywy zmiany płac w ciągu 12 miesięcy | | | ocena zależności |
|---------------------|--------------------------|---|---|--------------|------------------|
| | | Płace wzrosną | Płace utrzymają się na obecnym poziomie | Płace spadną | |
| Kapitał zagraniczny | Nie | 11,2% | 70,7% | 18,1% | |
| Eksport | Tak | 13,0% | 69,9% | 17,1% | ni. |
| | Nie | 10,9% | 70,8% | 18,3% | |
| Import | Tak | 7,6% | 71,3% | 21,1% | ni. |
| | Nie | 11,9% | 70,6% | 17,5% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 14,4% | 55,2% | 30,4% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 13,8% | 69,5% | 16,7% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 14,1% | 71,8% | 14,1% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 11,7% | 86,3% | 2,0% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 11,5% | 74,6% | 13,8% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 11,1% | 71,7% | 17,2% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 0,2% | 84,1% | 15,7% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Powyższe dane wyraźnie wskazują na znaczny spadek optymizmu wśród przedsiębiorców, jeśli chodzi o możliwość podwyżki płac (z 34,7% do 11,2%). Jednocześnie wypowiedzi wskazujące na to, że płace się utrzymają na obecnym poziomie, są podobne jak w roku 2014 (ok. 70%). Spadku wynagrodzeń w firmie spodziewa się w 2020 roku niemal co piąty uczestnik badania, podczas gdy w roku 2017 takie ryzyko było dostrzegane jedynie przez 3,8% respondentów (Wykres 10).

Wykres 10. Porównanie oceny perspektywy zmiany płac w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Nieco wbrew wcześniejszym pesymistycznym ocenom przedsiębiorcy dosyć pozytywnie wypowiadają się na temat perspektyw rozwojowych firmy na najbliższe trzy lata. 41% szacuje, że firma będzie się rozwijać, a niemal połowa (47,8%), że firma utrzyma się na obecnym poziomie rozwoju. Co dziesiąty przedsiębiorca przewiduje, że firma będzie ograniczać swoją działalność, a niespełna 2%, że firma zostanie zlikwidowana (Tabela 12).

Opinie przedsiębiorców wiążą się istotnie statystycznie z:

- lokalizacją firmy ($\chi^2=9,78$, $df=3$, $p < 0,05$): nieco bardziej optymistycznych odpowiedzi udzielili przedstawiciele firm z powiatu niż z miasta Poznania; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,122$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;

- działalnością związaną z importem ($\chi^2=11,92$, $df=3$, $p<0,05$): firmy zajmujące się importem wyżej oceniają swoje szanse na rozwój; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,146$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

W pozostałych przypadkach zależności nie wykazano lub niemożliwa była jej wiarygodna ocena.

Tabela 12. Ocena perspektyw rozwojowych firmy na najbliższe trzy lata – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

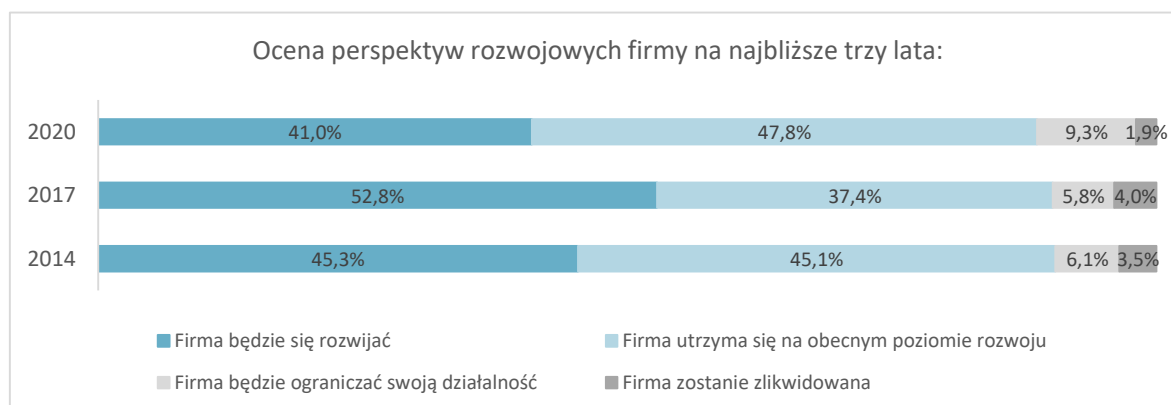
| | | Ocena perspektyw rozwojowych firmy na najbliższe trzy lata | | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|--|---|---|-----------------------------|------------------|
| | | Firma będzie się rozwijać | Firma utrzyma się na obecnym poziomie rozwoju | Firma będzie ograniczać swoją działalność | Firma zostanie zlikwidowana | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 41,0% | 47,8% | 9,3% | 1,9% | |
| Powiat | Poznań | 39,6% | 46,1% | 12,3% | 2,0% | * |
| | Powiat poznański | 43,5% | 50,7% | 4,0% | 1,8% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 41,0% | 47,7% | 9,3% | 2,0% | |
| | 10 – 49 | 36,8% | 51,0% | 10,4% | 1,8% | x |
| | 50 – 249 | 56,3% | 37,5% | 6,3% | 0,0% | |
| | 250 i więcej | 55,6% | 33,3% | 11,1% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 59,6% | 24,1% | 15,0% | 1,4% | x |
| | Nie | 40,2% | 48,8% | 9,1% | 2,0% | |
| Eksport | Tak | 53,3% | 37,5% | 7,4% | 1,9% | ni. |
| | Nie | 39,0% | 49,4% | 9,7% | 1,9% | |
| Import | Tak | 54,9% | 37,4% | 4,0% | 3,7% | * |
| | Nie | 38,1% | 49,9% | 10,4% | 1,6% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 45,8% | 34,1% | 17,0% | 3,1% | |
| | 30 001 – 100 000 zł | 40,8% | 48,3% | 8,2% | 2,7% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 45,1% | 50,7% | 4,2% | 0,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 45,2% | 48,4% | 3,2% | 3,2% | x |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 35,6% | 56,6% | 7,8% | 0,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 38,5% | 52,9% | 8,6% | 0,0% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 46,2% | 46,8% | 5,6% | 1,5% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

Optymizm przedsiębiorców zmalał względem lat 2017 i 2014 (Wykres 11.), choć nadal 4 na 10 osób badanych uważa, że ich firma w dalszym ciągu będzie się rozwijać względem 52,8% takich opinii z roku 2017. Co interesujące, mniej jest skrajnie pesymistycznych opinii na temat likwidacji firmy – jedynie 1,9% w porównaniu do 4% w roku 2017. Niemal co dziesiąty przedsiębiorca spodziewa się, że jego firma będzie ograniczać swoją działalność, podczas gdy w poprzedniej edycji badania przewidywał tak co dwudziesty respondent (Wykres 11).

Wykres 11. Porównanie oceny perspektyw rozwojowych dla firmy na najbliższe lata w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$; 2017: $n=600$; 2014: $n=609$

Porównanie to pokazuje, że pomimo bardzo dużych trudności, jakie wywołała epidemia, przedsiębiorcy nie myślą jeszcze o całkowitej likwidacji firmy – takich wskazań jest bardzo mało, a raczej liczą się z wyhamowaniem rozwoju i ustabilizowaniem sytuacji, lub – mimo wszystko – przewidują, że firma będzie się rozwijać, co jest pozytywnym komunikatem dla rynku pracy i gospodarki w regionie.

Ponad połowa przedsiębiorstw w 2020 roku odczuwa problemy, co jest kolejnym wyraźnym sygnałem, że nastroje wśród firm nie należą do optymistycznych (Tabela 13). Do czynników różnicujących te wyniki zaliczyć można:

- lokalizację firmy ($\chi^2=4,33$, $df=1$, $p<0,05$): w większym stopniu problemy dotknęły firmy zlokalizowane w samym Poznaniu; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,085$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- importowanie towarów/ usług ($\chi^2=4,46$, $df=1$, $p<0,05$): częściej problemy były sygnalizowane przez firmy zajmujące się importem niż pozostałe; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,086$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- przychód netto ($\chi^2=14,77$, $df=6$, $p<0,05$): więcej problemów odnotowały firmy z najniższym przychodem oraz takie, których dochód mieści się w przedziale 600 tys. – 1 mln zł i powyżej 5 mln zł; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,177$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

W przypadku pozostałych zmiennych metryczkowych nie można było odrzucić hipotezy o braku zależności z częstością występowania problemów lub wiarygodna analiza zależności była niemożliwa.

Tabela 13. Występowanie problemów w firmie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

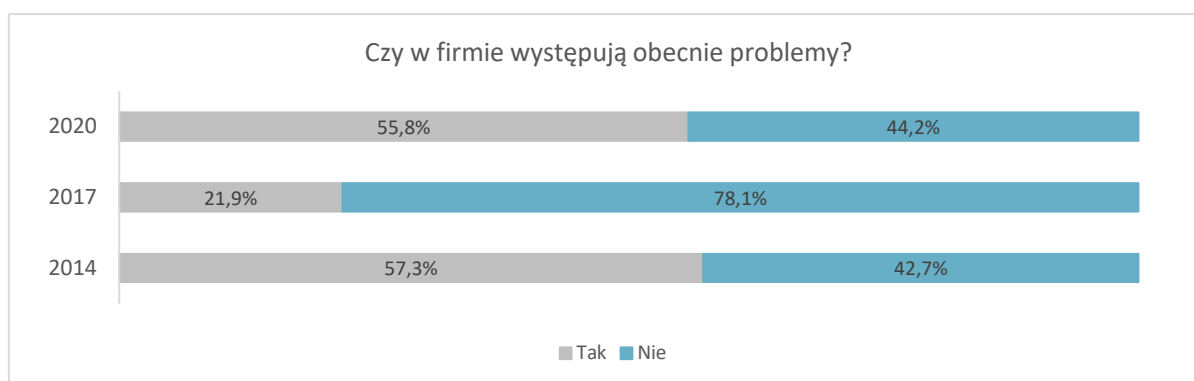
| | | Czy w firmie występują obecnie problemy? | | test chi-kwadrat |
|-----------------------|--------------------------|--|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 55,8% | 44,2% | |
| Powiat | Poznań | 59,0% | 41,0% | * |
| | Powiat poznański | 50,2% | 49,8% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 55,9% | 44,1% | x |
| | 10 – 49 | 51,9% | 48,1% | |
| | 50 – 249 | 72,2% | 27,8% | |
| | 250 i więcej | 41,7% | 58,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 65,3% | 34,7% | ni. |
| | Nie | 55,4% | 44,6% | |
| Eksport | Tak | 55,9% | 44,1% | ni. |
| | Nie | 55,8% | 44,2% | |
| Import | Tak | 65,7% | 34,3% | * |
| | Nie | 53,8% | 46,2% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 60,4% | 39,6% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 63,8% | 36,2% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 41,7% | 58,3% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 50,5% | 49,5% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 66,2% | 33,8% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 50,5% | 49,5% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 67,8% | 32,2% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotna, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

W porównaniu do poprzednich edycji badania notuje się zdecydowany wzrost częstości występowania problemów w przedsiębiorstwach – niemal 56% względem zaledwie 22% w roku 2017. Odnotowany wynik jest zbliżony do wyniku z roku 2014, zatem można mówić o wyraźnym regresie w tej kwestii (Wykres 12).

Wykres 12. Porównanie częstości występowania problemów w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Przedsiębiorcy mieli możliwość wskazania maksymalnie trzech problemów z dostępnej kafeterii odpowiedzi. Najwięcej wskazań przypadło na problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy (67%), problemy z wysokimi obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ (40,8%) oraz problemy z płynnością finansową (31,6%). Ponieważ aż 8,6% respondentów spontanicznie podało odpowiedź „bieżące (i bardzo różnorodne) problemy są związane z epidemią COVID-19”, do tabeli została dodana również ta kategoria odpowiedzi. Problem z epidemią dotknął przede wszystkim firmy zatrudniające więcej niż 50 pracowników (ok. 20% wskazań), a także w większym stopniu firmy z miasta Poznania niż z powiatu (10,9% vs 3,7%) (Tabela 14).

Przedsiębiorcy są najczęściej zgodni, jeśli chodzi o rodzaje wskazywanych problemów. Zwraca jednak uwagę kilka wyjątków takich jak np. wskazywany przez największe firmy problem z brakiem pracowników – aż 60% wskazań vs 7% do 16% wskazań w firmach o pozostałych wielkościach. W największych firmach dodatkowo wyróżnia się wyraźniejszy problem z kredytowaniem (20% wskazań vs maksymalnie 7,7% w mniejszych firmach).

Problem z obniżonym eksportem dotknął głównie te firmy, które się tym zajmują i dotyczył niemal co czwartej z nich.

Tabela 14. Rodzaje problemów w firmie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=335

| | | Rodzaje problemów (obecnie) | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|---|--------------------------------|--|---|---------------|
| | | Problemy z kredytowaniem | Problemy z płynnością finansową | Problemy z brakiem pracowników | Problemy z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ | Problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy | Problemy z obniżonym eksportem | Problemy z kooperacją (niewielogodni kooperanci) | Problemy różnorodne spowodowane koronawirusem | Inne problemy |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 3,0% | 31,6% | 8,7% | 40,8% | 67,0% | 3,9% | 5,0% | 8,6% | 4,1% |
| Powiat | Poznań | 3,6% | 33,8% | 8,0% | 39,3% | 66,2% | 3,0% | 4,1% | 10,9% | 5,0% |
| | Powiat poznański | 1,6% | 27,1% | 10,0% | 44,1% | 68,8% | 5,6% | 6,9% | 3,7% | 2,3% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 2,8% | 31,6% | 8,4% | 40,4% | 67,7% | 3,5% | 4,9% | 8,4% | 3,9% |
| | 10 – 49 | 6,2% | 32,9% | 16,0% | 55,0% | 54,4% | 13,1% | 6,4% | 9,4% | 6,6% |
| | 50 – 249 | 7,7% | 30,8% | 7,7% | 46,2% | 30,8% | 15,4% | 15,4% | 23,1% | 23,1% |
| | 250 i więcej | 20,0% | 20,0% | 60,0% | 60,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 1,2% | 25,2% | 0,3% | 41,8% | 75,8% | 10,1% | 8,2% | 8,2% | 0,0% |
| | Nie | 3,0% | 31,9% | 9,1% | 40,8% | 66,6% | 3,6% | 4,9% | 8,6% | 4,3% |
| Eksport | Tak | 2,4% | 35,4% | 6,5% | 45,7% | 69,7% | 22,6% | 6,2% | 5,4% | 0,0% |
| | Nie | 3,0% | 31,0% | 9,0% | 40,0% | 66,6% | ,8% | 4,8% | 9,1% | 4,8% |

| | | Rodzaje problemów (obecnie) | | | | | | | | |
|----------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|---|--------------------------------|--|---|---------------|
| | | Problemy z kredytowaniem | Problemy z płynnością finansową | Problemy z brakiem pracowników | Problemy z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ | Problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy | Problemy z obniżonym eksportem | Problemy z kooperacją (niewiarogodni kooperanci) | Problemy różnorodne spowodowane koronawirusem | Inne problemy |
| Import | Tak | 2,0% | 30,2% | 4,3% | 48,2% | 71,2% | 13,5% | 10,8% | 5,4% | 1,7% |
| | Nie | 3,2% | 31,9% | 9,7% | 39,0% | 66,0% | 1,5% | 3,6% | 9,3% | 4,7% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 0,0% | 22,2% | 6,7% | 35,6% | 75,6% | 4,4% | 4,4% | 4,4% | 2,2% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 0,0% | 24,8% | 6,0% | 26,2% | 83,0% | 3,7% | 3,7% | 9,2% | 1,8% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 3,2% | 31,9% | 0,0% | 35,1% | 54,2% | 0,0% | 6,4% | 16,5% | 3,8% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 5,8% | 40,5% | 14,5% | 50,0% | 67,4% | 2,9% | 2,9% | 11,6% | 0,8% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 1,1% | 18,1% | 10,7% | 41,6% | 68,0% | 4,2% | 8,5% | 4,2% | 4,2% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 5,4% | 48,3% | 6,6% | 34,6% | 72,0% | 5,5% | 9,8% | 8,6% | 0,0% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 1,7% | 35,0% | 9,1% | 65,4% | 70,4% | 27,6% | 0,0% | 2,7% | 7,8% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

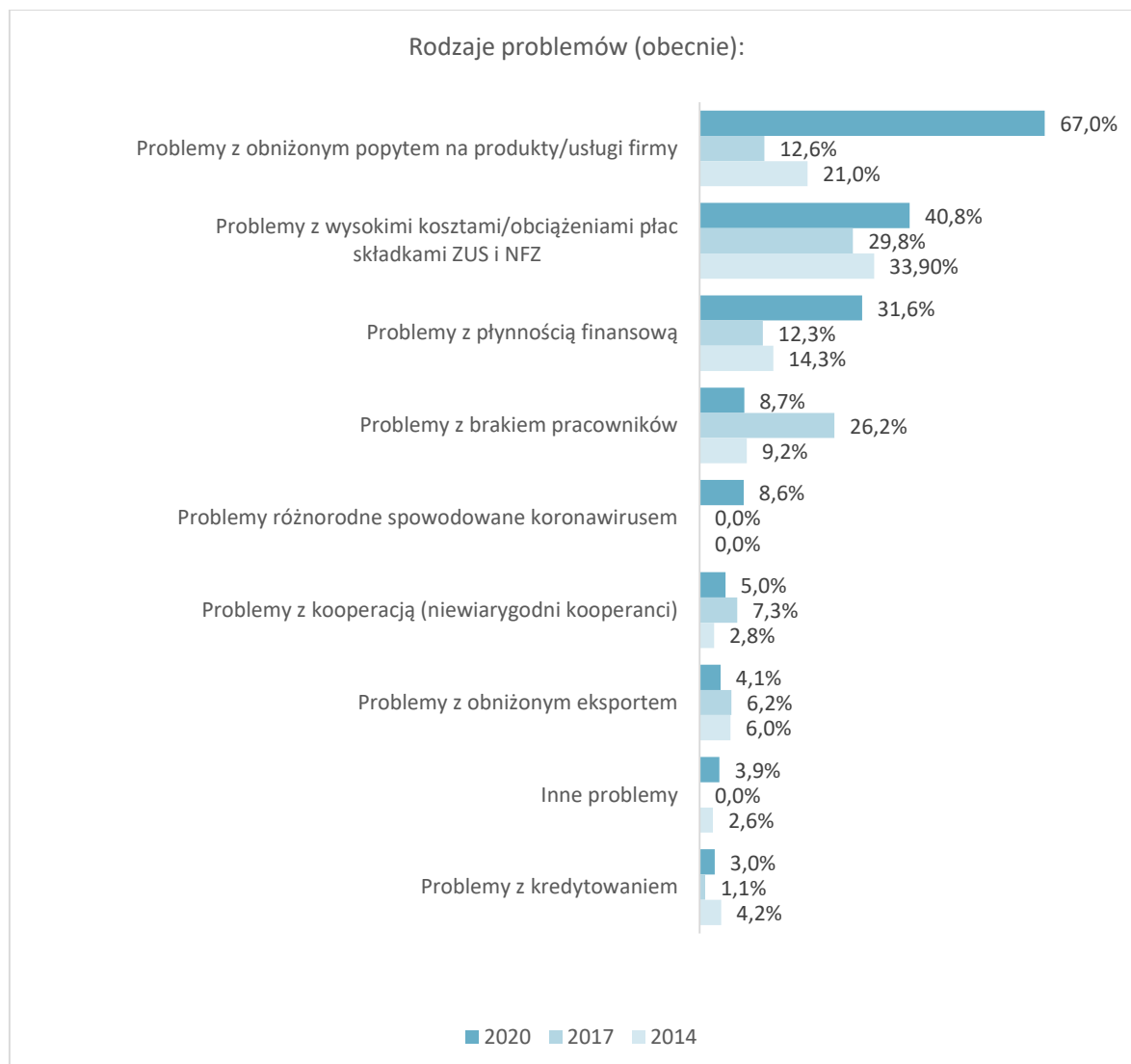
Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W roku 2020 odnotowano następujące zmiany w stosunku do edycji 2017 (Wykres 13):

- najczęściej podnoszony był problem związany z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy – w 2017 roku jedynie 12,6% firm odczuwało te problemy, podczas gdy w 2020 roku takich firm jest aż 67%;
- na drugim miejscu znalazły się wysokie koszty/obciążenia płac składkami ZUS i NFZ – 40,8% wskazań (poprzednio 29,8%, co dawało pierwsze miejsce w tym zestawieniu);
- trzeci najczęściej wymieniany problem dotyczył płynności finansowej (31,6% wskazań vs jedynie 12,3% w 2017);
- kolejnym często wskazywanym utrudnieniem okazał się problem z dostępnością pracowników (8,7% wskazań w stosunku do 26,2% wskazań w roku 2017);
- zestawienie pięciu najczęściej wskazywanych problemów zamyka szeroko rozumiany i związany z koronawirusem (8,6% wskazań) czynnik, który nie występował w poprzednich edycjach badania.

Pozostałe problemy wystąpiły z częstotliwością mniejszą niż 5% i nie różniły się w wyraźny sposób od wskazań z lat ubiegłych.

Wykres 13. Porównanie częstości występowania problemów w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Niemal ¼ firm nie spodziewa się poprawy wyników finansowych z ubiegłego roku. Sytuacja wygląda podobnie niezależnie od rozpatrywanych zmiennych metryczkowych (ni.), a w przypadku wielkości zatrudnienia nie można było przeprowadzić wiarygodnego testu statystycznego (Tabela 15).

Tabela 15. Spodziewane zmiany w zakresie wyników finansowych firmy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Czy firma spodziewa się polepszenia wyników finansowych z ubiegłego roku? | | ocena zależności |
|-----------------------|------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 27,3% | 72,7% | |
| Powiat | Poznań | 25,0% | 75,0% | ni. |
| | Powiat poznański | 31,4% | 68,6% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 27,8% | 72,2% | x |
| | 10 – 49 | 13,4% | 86,6% | |
| | 50 – 249 | 13,3% | 86,7% | |
| | 250 i więcej | 14,3% | 85,7% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 29,6% | 70,4% | ni. |

| | | Czy firma spodziewa się polepszenia wyników finansowych z ubiegłego roku? | | ocena zależności |
|----------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Eksport | Nie | 27,2% | 72,8% | ni. |
| | Tak | 32,9% | 67,1% | |
| | Nie | 26,4% | 73,6% | |
| Import | Tak | 26,2% | 73,8% | ni. |
| | Nie | 27,5% | 72,5% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 31,2% | 68,8% | ni. |
| | 30 001 – 100 000 zł | 25,5% | 74,5% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 28,5% | 71,5% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 31,1% | 68,9% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 21,6% | 78,4% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 26,7% | 73,3% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 23,6% | 76,4% | |

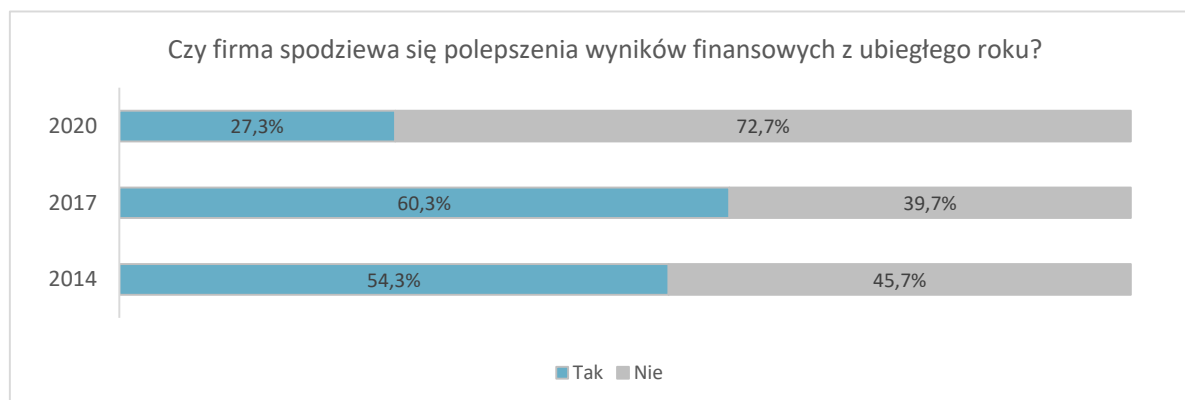
Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

Porównując te wyniki do wyników z lat poprzednich, wyraźnie zaznacza się wzrost pesymistycznych nastrojów – z niemal 40% do prawie 72,7% wzrósł odsetek odpowiedzi negatywnych. Wyniki w roku 2014 były też znacznie lepsze niż w roku 2020 – 45,7% odpowiedzi pesymistycznych vs 72,7% (Wykres 14).

Można zatem stwierdzić, że nastroje wśród przedsiębiorców w aglomeracji poznańskiej uległy znacznemu pogorszeniu. Wiele firm może obawiać się spadku rentowności w związku z sytuacją epidemiologiczną w Polsce i na świecie, generującą liczne problemy związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstw.

Wykres 14. Porównanie perspektyw na poprawę wyników finansowych firmy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$; 2017: $n=600$; 2014: $n=609$

Ponad połowa przedsiębiorców spodziewa się wystąpienia problemów w ciągu najbliższych 12 miesięcy, co świadczy o mało optymistycznych nastrojach wśród firm w regionie. Częściej problemów spodziewają się przedsiębiorcy z miasta Poznań niż z powiatu – 55,6% vs 46,5% ($\chi^2=4,57$, $df=1$, $p < 0,05$). Wartość współczynnika kontyngencji $C=0,087$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba (Tabela 16).

Pozostałe zmienne metryczkowe nie mają istotnego statystycznie związku z analizowanym pytaniem dotyczącym spodziewanych problemów (ni.) lub niemożliwa jest ocena takiej zależności (x).

Tabela 16. Przewidywania dotyczące wystąpienia problemów w perspektywie 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

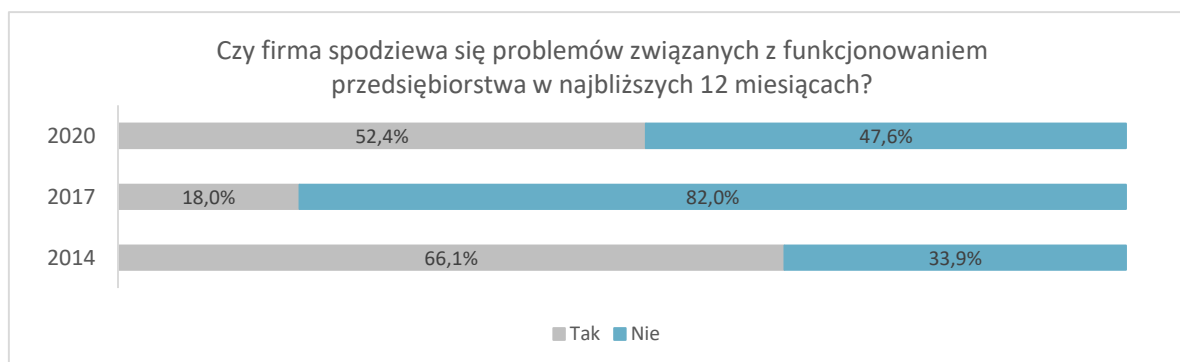
| | | Czy firma spodziewa się problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w najbliższych 12 miesiącach? | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 52,4% | 47,6% | |
| Powiat | Poznań | 55,6% | 44,4% | * |
| | Powiat poznański | 46,5% | 53,5% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 52,3% | 47,7% | x |
| | 10 – 49 | 50,2% | 49,8% | |
| | 50 – 249 | 66,7% | 33,3% | |
| | 250 i więcej | 41,7% | 58,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 57,5% | 42,5% | ni. |
| | Nie | 52,1% | 47,9% | |
| Eksport | Tak | 51,5% | 48,5% | ni. |
| | Nie | 52,5% | 47,5% | |
| Import | Tak | 58,2% | 41,8% | ni. |
| | Nie | 51,2% | 48,8% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 51,0% | 49,0% | ni. |
| | 30 001 – 100 000 zł | 49,7% | 50,3% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 46,1% | 53,9% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 53,1% | 46,9% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 61,9% | 38,1% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 55,5% | 44,5% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 71,7% | 28,3% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Porównanie z poprzednią edycją badania pokazuje wyraźnie, że znacznie zmalał odsetek przedsiębiorców optymistycznie patrzących w przyszłość (z 82% do 47,6%). W 2020 roku odsetek firm przewidujących wystąpienie problemów (52,4%) jest niemal tak samo duży, jak w roku 2014 (66,1%) (Wykres 15).

Wykres 15. Porównanie w zakresie przewidywania problemów w perspektywie najbliższych 12 miesięcy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Struktura prognozowanych problemów jest podobna do struktury problemów występujących w chwili badania. Wśród prognozowanych problemów przedsiębiorcy najczęściej wymieniali:

- ryzyko obniżonego popytu na produkty/usługi firmy (62,9%);
- problemy z wysokimi obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ (44,3%);
- problemy z płynnością finansową (36,7%).

Ponadto 5,5% firm spodziewa się, że epidemia COVID-19 nadal będzie generowała ogólne problemy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Szczególnie obawiają się tego firmy zatrudniające między 50 a 249 osób (25% wskazań). Firmy z zatrudnieniem pow. 250 osób stosunkowo często wskazywały też na możliwe problemy z brakiem pracowników (40% wskazań) oraz na problemy z kredytowaniem (20% wskazań), co może wiązać się ze specyfiką ich działania. Ponadto problemów z eksportem obawiają się firmy z kapitałem zagranicznym, firmy importujące i firmy z przychodami większymi niż 5 mln zł, a także firmy eksportujące, co wydaje się naturalne (Tabela 17).

Tabela 17. Prognozowane problemy w firmie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=314

| | | Rodzaje problemów - prognoza | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---|--|-------------------------------|---|--|---------------|
| | | Problem z kredytowaniem | Problem z płynnością finansową | Problem z brakiem pracowników | Problem z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ | Problem z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy | Problem z obniżonym eksportem | Problem z kooperacją (niewiarygodni kooperanci) | Problemy różnorodnie spowodowane koronawirusem | Inne problemy |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 6,3% | 36,7% | 9,8% | 44,3% | 62,9% | 3,7% | 7,1% | 5,5% | 7,4% |
| Powiat | Poznań | 6,5% | 40,4% | 11,7% | 43,0% | 63,2% | 2,6% | 7,6% | 5,8% | 7,7% |
| | Powiat poznański | 5,9% | 29,0% | 5,9% | 47,0% | 62,1% | 6,0% | 6,1% | 5,0% | 6,8% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 6,4% | 36,7% | 9,7% | 44,2% | 62,9% | 3,4% | 7,1% | 5,2% | 7,5% |
| | 10 – 49 | 6,6% | 43,5% | 10,0% | 46,9% | 63,0% | 10,2% | 6,6% | 10,0% | 6,8% |
| | 50 – 249 | 0,0% | 16,7% | 16,7% | 41,7% | 58,3% | 16,7% | 8,3% | 25,0% | 0,0% |
| | 250 i więcej | 20,0% | 40,0% | 40,0% | 60,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 0,0% | 55,5% | 2,5% | 47,4% | 66,0% | 19,3% | 7,9% | 7,9% | 0,0% |
| | Nie | 6,6% | 35,8% | 10,2% | 44,1% | 62,7% | 2,9% | 7,1% | 5,4% | 7,8% |
| Eksport | Tak | 5,9% | 33,8% | 10,8% | 36,7% | 72,0% | 21,2% | 11,5% | 2,6% | 13,7% |
| | Nie | 6,4% | 37,2% | 9,7% | 45,5% | 61,4% | 8,2% | 6,4% | 6,0% | 6,4% |
| Import | Tak | 8,2% | 36,8% | 8,2% | 35,2% | 68,1% | 15,2% | 10,0% | 1,9% | 6,3% |
| | Nie | 5,9% | 36,7% | 10,2% | 46,4% | 61,7% | 1,0% | 6,4% | 6,4% | 7,7% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 2,6% | 39,5% | 7,9% | 44,7% | 68,4% | 5,3% | 5,3% | 5,3% | 5,3% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 9,4% | 33,6% | 2,3% | 40,6% | 73,5% | 4,7% | 4,7% | 2,4% | 3,0% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 0,0% | 35,4% | 5,8% | 40,4% | 59,0% | 0,0% | 8,7% | 6,3% | 8,7% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 5,5% | 41,4% | 13,8% | 47,6% | 61,4% | 0,0% | 5,5% | 8,3% | 0,0% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 5,7% | 19,3% | 19,3% | 43,2% | 76,2% | 0,0% | 9,1% | 13,6% | 0,0% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 7,8% | 32,3% | 7,8% | 45,1% | 70,5% | 5,0% | 8,9% | 0,0% | 8,9% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 17,0% | 46,5% | 8,6% | 43,2% | 59,9% | 18,7% | 7,4% | 1,3% | 7,3% |

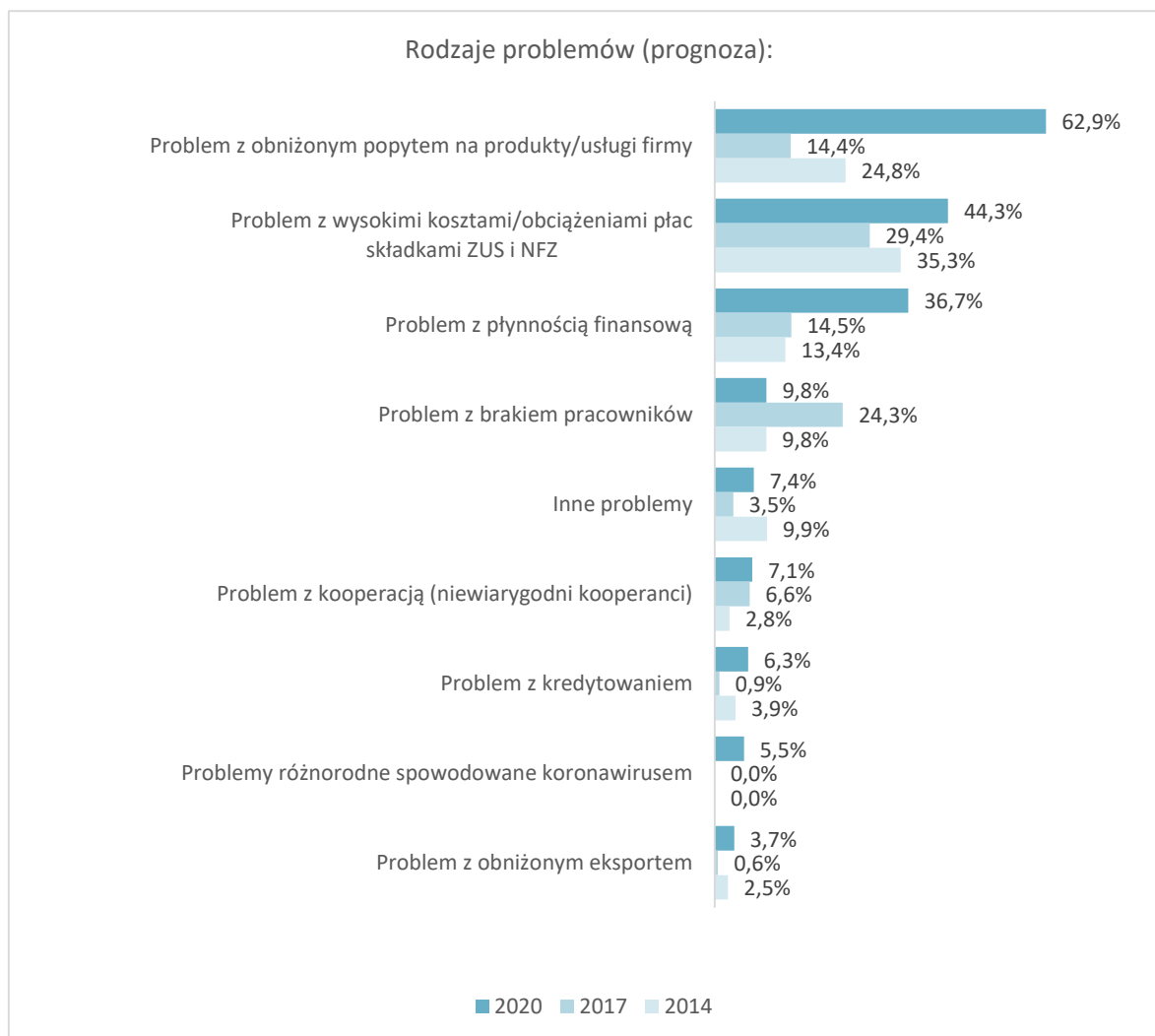
Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W wykazie prognozowanych problemów w stosunku do roku 2017 pojawiły się następujące kluczowe zmiany (Wykres 16):

- na pierwsze miejsce (z trzeciego) przesunął się problem z obniżonym popytem na usługi/produkty firmy (z 14,4% wskazań na 62,9% wskazań);
- na miejsce drugie (w roku 2017 miejsce pierwsze i 29,4% wskazań) przesunął się problemem dotyczący wysokich kosztów/obciążeń płac składkami ZUS i NFZ (aż 44,3% wskazań w roku 2020);
- na trzecim miejscu (czwarte w roku 2017 – 14,5% wskazań) uplasowała się płynność finansowa – 36,7% wskazań;
- na miejscu czwartym znalazł się problem z brakiem pracowników (9,8% wskazań) – spadek z drugiego miejsca w roku 2017, kiedy to takich wskazań odnotowano 24,3%;
- pierwszą piątkę tego zestawienia zamyka, tak samo jak w poprzedniej edycji, problem z kooperacją i kontrahentami (7,1% obecnie i 6,6% w roku 2017).

Wykres 16. Porównanie częstości występowania przewidywanych problemów (prognoza) w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Podsumowując ten blok zagadnień, można stwierdzić, że:

- Nastąpiło wyraźne pogorszenie postrzegania sytuacji gospodarczej w regionie w opinii przedsiębiorców. Obserwuje się też spójne z tym pogorszenie oceny sytuacji w przedsiębiorstwach – zanotowano ponad 60% takich stwierdzeń, podczas gdy w roku 2017 było ich cztery razy mniej. W poprzedniej edycji badania większość respondentów oceniała kondycję firmy jako „dobrą”, w roku 2020 takich odpowiedzi jest dwa razy mniej, a dominuje ocena „przeciętna”.
- Zmieniła się również perspektywa związana z wysokością płac – o ile wcześniej spodziewano się utrzymania poziomu płac oraz wzrostów, tak w roku 2020 przedsiębiorcy mówią o utrzymaniu tego poziomu oraz spadkach. Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że duża część przedsiębiorców pozytywnie odnosi się do kwestii rozwoju firmy, choć jednocześnie notuje się mniej takich optymistycznych ocen niż w roku 2017.
- Ponad połowa przedsiębiorstw doświadczyła w ostatnim czasie problemów, a to oznacza niemal trzykrotny przyrost względem roku 2017. Najbardziej problematyczny okazał się spadek popytu na produkty/usługi firmy (aż pięć razy więcej wskazań niż w roku 2017) oraz

wysokie koszty/obciążenia płac składkami ZUS i NFZ. W poprzedniej edycji badania najczęściej wymieniano koszty pracownicze oraz z podobnymi notowaniami – problemy związane z brakiem pracowników. Można wobec tego stwierdzić, że sytuacja podmiotów gospodarczych uległa zmianie.

- Również perspektywa przyszłości nie rysuje się optymistycznie w oczach przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej – prawie $\frac{3}{4}$ firm nie spodziewa się poprawy wyników finansowych, a ponad połowa przewiduje, że pojawią się problemy (wzrost niemal trzykrotny) i będą one dotyczyć przede wszystkim zmniejszonego popytu, ponoszonych kosztów i płynności finansowej. W poprzedniej edycji badania (2017) obawy przedsiębiorców były związane najczęściej z rosnącymi kosztami pracowniczymi i brakiem pracowników, co świadczy o tym, że i w tym obszarze sytuacja przedsiębiorców uległa zmianie.

3.2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej

Każde przedsiębiorstwo potrzebuje odpowiedniej liczby wykwalifikowanych pracowników, aby działać efektywnie i generować zyski. W tej części rozdziału omówione zostaną zagadnienia dotyczące rekrutowania i zwalniania pracowników, obejmujące również powody, dla których te procesy mają miejsce w firmach w aglomeracji poznańskiej.

77,1% firm zdołało utrzymać poziom zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy. Co dziesiąta firma zwiększyła zatrudnienie, a w przypadku 13,3% przedsiębiorstw liczba zatrudnionych zmalała (Tabela 18).

Istotne statycznie zależności z poziomem zatrudnienia wykazano dla dwóch czynników:

- eksportowanie towarów/usług ($\chi^2=9,27$, $df=2$, $p<0,05$): w firmach eksportujących częściej malało zatrudnienie; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,124$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- przychód netto ($\chi^2=28,91$, $df=12$, $p<0,05$): w firmach z największymi przychodami (pow. 1 mln zł) dynamika zmian (zwolnienia, zatrudnienia) jest większa niż w pozostałych; wartość współczynnika kontyngencji $C=0,244$, co oznacza, że obserwowana siła związku jest słaba.

Lokalizacja firmy (miasto Poznań/powiat) nie różnicuje dynamiki poziomu zatrudnienia, podobnie jak działalność polegająca na imporcie. W przypadku wielkości zatrudnienia i kapitału zagranicznego nie była możliwa wiarygodna ocena zależności testem statystycznym. Na podstawie tabeli częstości możemy obserwować m.in. bardziej dynamiczną sytuację w przypadku większych firm z zatrudnieniem pow. 50 osób – częściej występują tam zarówno przyjęcia do firmy, jak i zwolnienia. Analogicznie jest w firmach z kapitałem zagranicznym, tj. częściej notują one zmiany związane z poziomem zatrudnienia.

Tabela 18. Zmiana poziomu zatrudnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

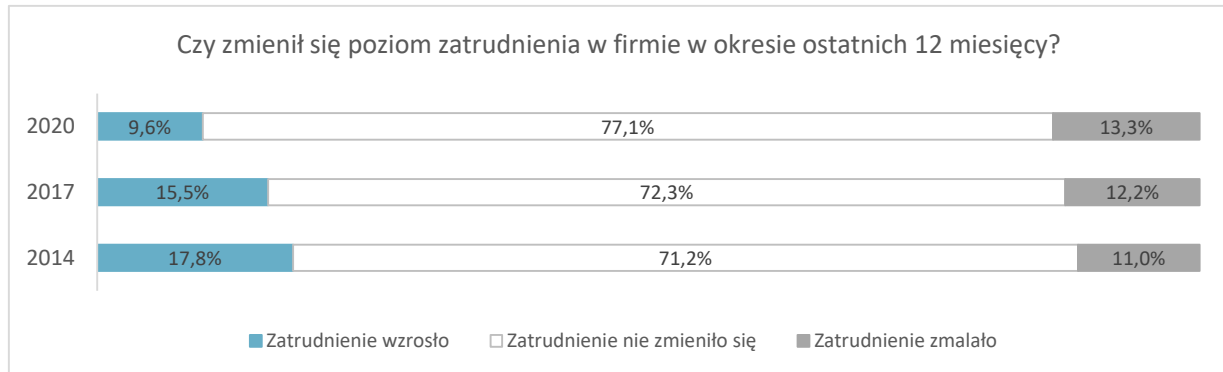
| | | Czy zmienił się poziom zatrudnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy? | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|-------------------------------|----------------------|------------------|
| | | Zatrudnienie wzrosło | Zatrudnienie nie zmieniło się | Zatrudnienie zmalało | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 9,6% | 77,1% | 13,3% | |
| Powiat | Poznań | 8,7% | 76,5% | 14,8% | ni. |
| | Powiat poznański | 11,1% | 78,2% | 10,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 9,5% | 77,2% | 13,3% | x |
| | 10 – 49 | 6,7% | 83,2% | 10,1% | |
| | 50 – 249 | 27,8% | 38,9% | 33,3% | |
| | 250 i więcej | 25,0% | 66,7% | 8,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 20,2% | 58,7% | 21,2% | x |
| | Nie | 9,1% | 77,9% | 13,0% | |
| Eksport | Tak | 8,8% | 67,3% | 23,9% | * |
| | Nie | 9,7% | 78,8% | 11,5% | |
| Import | Tak | 12,4% | 71,5% | 16,1% | ni. |
| | Nie | 9,0% | 78,3% | 12,7% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 6,8% | 86,4% | 6,8% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 8,2% | 81,3% | 10,5% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 8,3% | 79,7% | 12,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 7,7% | 75,8% | 16,5% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 11,9% | 74,0% | 14,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 23,8% | 62,0% | 14,1% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 23,0% | 46,7% | 30,3% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotna, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

W porównaniu do 2017 roku zmniejszył się nieznacznie odsetek firm, w których wzrosło zatrudnienie (z 15,5% do 9,6%). Jednocześnie na podobnym poziomie utrzymał się odsetek organizacji, w których zatrudnienie zmalało (12,2% w roku 2017 vs 13,3% w roku 2020). Bilans wzrostów i spadków jest w tym roku lekko ujemny, podczas gdy poprzednio był lekko dodatni. Największa jednak grupa firm nie zanotowała w tym zakresie żadnych zmian, podobnie jak w edycji z roku 2014 i 2017 (odpowiednio 77,1% vs 71,2% i 72,3%) (Wykres 17).

Wykres 17. Porównanie zamiany w zakresie poziomu zatrudnienia w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Na zatrudnienie nowych pracowników w ciągu ostatniego roku zdecydowało się ok. 30% firm. Lokalizacja firmy nie miała w tym przypadku znaczenia, podobnie jak kapitał zagraniczny (Tabela 19).

Natomiast istotnymi czynnikami różnicującymi decyzje związane z zatrudnieniem nowych pracowników okazały się następujące zmienne z metryczki:

- eksportowanie (chi=7,93, df=1, p<0,05): wartość współczynnika kontyngencji C=0,114, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- importowanie (chi=5,63, df=1, p<0,05): wartość współczynnika kontyngencji C=0,096, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- wielkość przychodów (chi=47,84, df=6, p<0,05): wartość współczynnika kontyngencji C=0,308, co oznacza, że obserwowana zależność jest przeciętna.

Częściej na zatrudnienie nowych osób decydowały się: firmy importujące, firmy eksportujące towary/usługi, a także takie, w których wielkość przychodów jest wysoka.

Tabela 19. Zatrudnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Czy zatrudniono nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | | ocena zależności |
|-----------------------|------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 30,6% | 69,4% | |
| Powiat | Poznań | 30,0% | 70,0% | ni. |
| | Powiat poznański | 31,5% | 68,5% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 29,4% | 70,6% | x |
| | 10 – 49 | 55,0% | 45,0% | |
| | 50 – 249 | 83,3% | 16,7% | |
| | 250 i więcej | 91,7% | 8,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 44,5% | 55,5% | ni. |
| | Nie | 30,0% | 70,0% | |
| Eksport | Tak | 43,9% | 56,1% | * |
| | Nie | 28,4% | 71,6% | |
| Import | Tak | 40,2% | 59,8% | * |

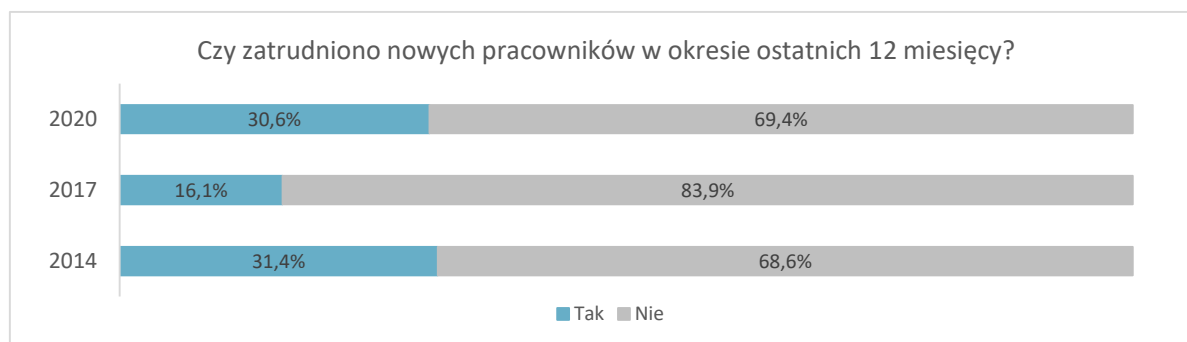
| | | Czy zatrudniono nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | | ocena zależności |
|----------------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Przychód netto | Nie | 28,6% | 71,4% | * |
| | Do 30 000 zł | 12,8% | 87,2% | |
| | 30 001 – 100 000 zł | 22,5% | 77,5% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 25,9% | 74,1% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 23,8% | 76,2% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 36,6% | 63,4% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 48,4% | 51,6% | |
| Powyżej 5 000 000 zł | 74,8% | 25,2% | | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W porównaniu do poprzednich edycji badania zaobserwować można wzrost odsetka firm, które zdecydowały się na zatrudnienie nowych osób z 16,1% w roku 2017 do 30,6% w roku bieżącym. Uzyskana struktura odpowiedzi jest podobna do struktury odpowiedzi z roku 2014 (Wykres 18).

Wykres 18. Porównanie zmiany z w zakresie zatrudnienia nowych osób w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Wśród firm, które zdecydowały się zatrudnić pracowników, trzy najczęstsze powody decyzji o zatrudnieniu nowych osób to: rotacja zatrudnienia (45,1%), potrzeba rekrutacji nowych pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami (30,3%) i wzrost popytu na produkty/usługi firmy (30,4%). Warto zauważyć, że z ponadprzeciętną rotacją zatrudnienia zmagają się głównie firmy duże, zatrudniające pow. 50 pracowników i większe, gdzie ten powód jest wymieniany aż w 9/10 przypadków (Tabela 20).

Tabela 20. Powody zatrudniania nowych pracowników – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=183

| | | Powody zatrudnienia nowych pracowników | | | | | | | | |
|-----------------------|------------------|---|--|---------------------------------|----------------------|--|---|--------------------------------------|-----------------------|------|
| | | 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 | Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia | Restrukturyzacja, przemiany w firmie | Przejęcie innej firmy | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 30,4% | 10,0% | 1,4% | 45,1% | 30,3% | 6,8% | 8,9% | 0,8% | 1,9% |
| Powiat | Poznań | 30,9% | 8,9% | 1,3% | 51,3% | 26,8% | 7,9% | 7,2% | 0,3% | 1,0% |
| | Powiat poznański | 29,4% | 11,7% | 1,7% | 34,7% | 36,1% | 5,0% | 11,6% | 1,7% | 3,3% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 31,3% | 10,0% | 1,3% | 43,3% | 29,3% | 7,3% | 8,7% | 0,7% | 2,0% |
| | 10 – 49 | 18,2% | 6,2% | 3,1% | 60,7% | 45,5% | 0,0% | 9,3% | 3,1% | 0,0% |
| | 50 – 249 | 20,0% | 20,0% | 0,0% | 86,7% | 26,7% | 0,0% | 20,0% | 0,0% | 0,0% |
| | 250 i więcej | 9,1% | 9,1% | 0,0% | 90,9% | 63,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | Tak | 10,2% | 22,6% | 0,0% | 27,0% | 37,0% | 0,0% | 22,2% | 2,8% | 0,0% |

| | | Powody zatrudnienia nowych pracowników | | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|---|--|---------------------------------|----------------------|--|---|--------------------------------------|-----------------------|------|
| | | 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 | Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia | Restrukturyzacja, przemiany w firmie | Przejęcie innej firmy | Inne |
| Kapitał zagraniczny | Nie | 31,7% | 9,1% | 1,5% | 46,3% | 29,8% | 7,2% | 8,0% | 0,7% | 2,0% |
| | Tak | 30,1% | 14,4% | 3,9% | 42,0% | 27,5% | 3,0% | 13,5% | 3,0% | 3,0% |
| Eksport | Nie | 30,4% | 8,8% | 0,8% | 45,9% | 31,0% | 7,7% | 7,7% | 0,2% | 1,5% |
| | Tak | 24,3% | 22,2% | 3,6% | 43,5% | 39,1% | 2,8% | 10,1% | 0,8% | 0,0% |
| Import | Nie | 32,1% | 6,5% | 0,8% | 45,6% | 27,8% | 7,9% | 8,5% | 0,8% | 2,4% |
| | Tak | 21,0% | 21,0% | 10,5% | 44,8% | 23,7% | 21,0% | 13,4% | 0,0% | 0,0% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 41,5% | 5,2% | 0,0% | 11,8% | 36,3% | 20,8% | 5,2% | 0,0% | 5,2% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 37,3% | 5,1% | 0,0% | 52,4% | 33,1% | 10,3% | 15,4% | 5,2% | 0,0% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 26,3% | 24,6% | 0,0% | 43,0% | 6,1% | 0,0% | 18,4% | 0,0% | 0,0% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 48,0% | 15,3% | 0,0% | 44,3% | 27,2% | 7,7% | 7,7% | 0,0% | 0,0% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 32,6% | 4,7% | 0,0% | 35,0% | 50,4% | 0,0% | 1,2% | 0,0% | 4,5% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 47,6% | 12,7% | 7,1% | 56,5% | 41,9% | 7,0% | 4,4% | 0,0% | 0,0% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | | | | | | | | | |

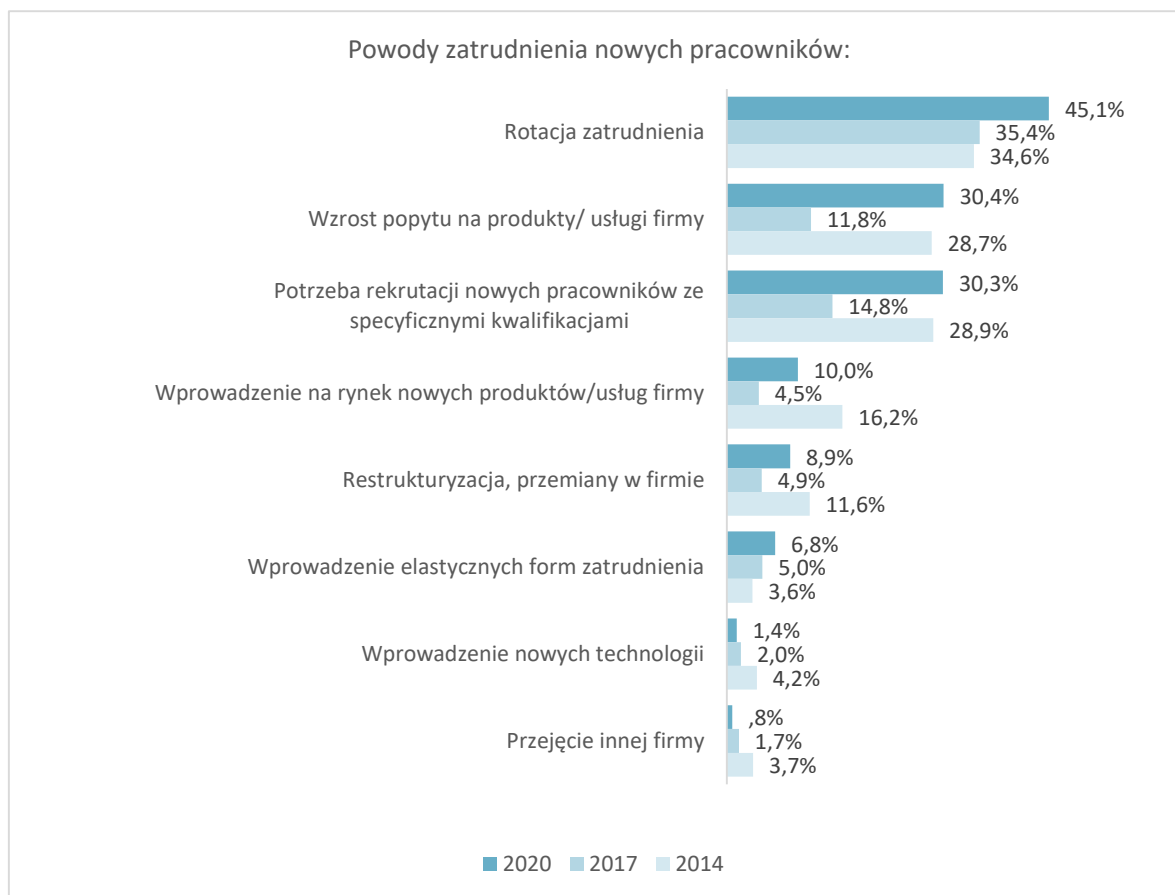
Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Na liście przyczyn skłaniających firmy do rekrutowania nowych osób w edycji badania 2020 pierwsze pięć prezentowało się niemal tak samo jak w roku 2017, przy czym zamienione miejscami zostały pozycja druga i trzecia. W sposób znaczący wzrósł także odsetek wskazań dla najczęściej wymienianych pozycji w tym zestawieniu (Wykres 19):

- problemy z rotacją pracowników – wzrost wskazań z 35,4% do 45,1%;
- wzrost popytu na usługi/produkty firmy – wzrost wskazań z 11,8% do 30,4%;
- potrzeba pozyskania pracowników o określonych kwalifikacjach – wzrost wskazań z 15% do 30,3%;
- wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług – wzrost wskazań z 4,5% do 10%;
- restrukturyzacja w firmie – wzrost wskazań z 4,9% do 8,9%.

Wykres 19. Porównanie powodów zatrudniania nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Kolejne pytanie ankietowe dotyczyło zwolnień pracowników/odejść z firmy. Zwolnienia/odejścia pracowników w ostatnim roku miały miejsce w 27,7% przypadków (Tabela 21).

Lokalizacja przedsiębiorstwa oraz kapitał zagraniczny nie miały związku z częstotliwością występowania zwolnień/odejść pracowników. Czynnikiem istotnie różnicującym to zjawisko okazały się natomiast:

- eksportowanie ($\chi^2=12,23$, $df=1$, $p<0,05$): wartość współczynnika kontyngencji $C=0,141$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- importowanie ($\chi^2=3,86$, $df=1$, $p<0,05$): wartość współczynnika kontyngencji $C=0,080$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- przychód netto ($\chi^2=55,46$, $df=6$, $p<0,05$): wartość współczynnika kontyngencji $C=0,328$, co oznacza, że obserwowana zależność jest przeciętna.

Analiza liczebności w tabeli krzyżowej potwierdza, że częściej dochodziło do zwolnień/odejść pracowników w firmach o najwyższych przychodach netto, firmach eksportujących i firmach importujących. Obserwowane różnice w proporcjach są niekiedy duże (np. aż 77,5% firm z przychodem pow. 5 mln zł przyznaje, że miały u nich miejsce zwolnienia/odejścia pracowników, podczas gdy jednocześnie w firmach z przychodami do 100 tys. zł wskaźnik ten wyniósł ok. 12%.

Również w przypadku dużych firm odnotowano zdecydowanie więcej przypadków zwolnienia/odejścia pracowników niż w przypadku małych przedsiębiorstw, co wynika z danych zawartych w tabeli krzyżowej, choć nie była możliwa ocena tej zależności przy użyciu statystyki testowej.

Tabela 21. Zwolnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki.

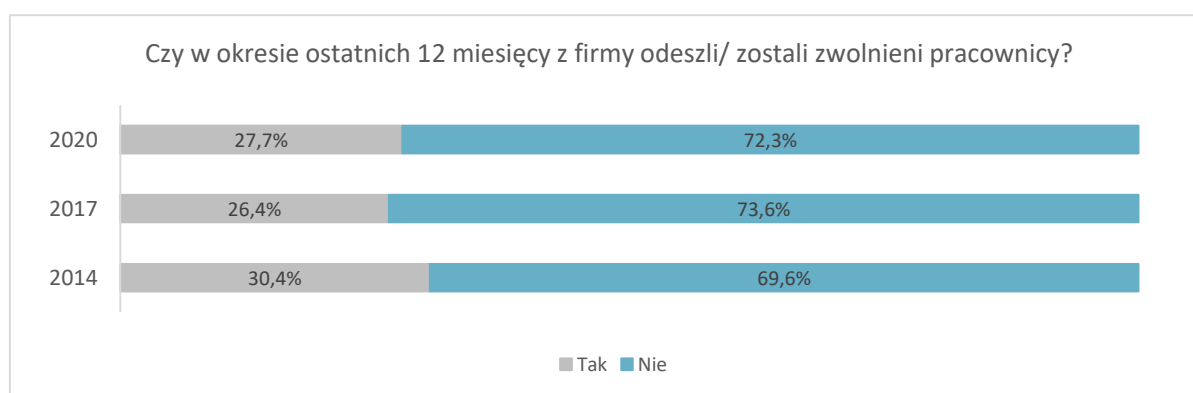
| | | Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli/zostali zwolnieni pracownicy? | | test chi-kwadrat |
|-----------------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 27,7% | 72,3% | |
| Powiat | Poznań | 28,2% | 71,8% | ni. |
| | Powiat poznański | 26,7% | 73,3% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 26,5% | 73,5% | x |
| | 10 – 49 | 51,7% | 48,3% | |
| | 50 – 249 | 94,4% | 5,6% | |
| | 250 i więcej | 91,7% | 8,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 40,0% | 60,0% | ni. |
| | Nie | 27,2% | 72,8% | |
| Eksport | Tak | 43,2% | 56,8% | * |
| | Nie | 25,2% | 74,8% | |
| Import | Tak | 35,4% | 64,6% | * |
| | Nie | 26,1% | 73,9% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 11,5% | 88,5% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 12,0% | 88,0% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 27,2% | 72,8% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 31,9% | 68,1% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 33,1% | 66,9% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 39,2% | 60,8% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 77,5% | 22,5% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Odsetek firm, z których w ciągu ostatnich 12 miesięcy odeszli/zostali zwolnieni pracownicy, jest podobny jak w latach poprzednich (ok. 27%) (Wykres 20). Dla głębszej oceny tej sytuacji niezbędne jest przeanalizowanie powodów zwolnień/odejść pracowników – kolejna tabela.

Wykres 20. Porównanie zmiany z w zakresie zwalniania/odejść pracowników z firm w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

W grupie firm, gdzie doszło do zwolnień/odejść pracowników, w zdecydowanej większości przypadków pracownicy decydowali się na odejście na własną prośbę – aż 61,1% wskazań. Kolejnym wymienianym

powodem jest niezadowolenie z pracownika (26% wskazań) oraz spadek popytu na produkty/usługi firmy (13,4%) (Tabela 22).

Tabela 22. Powody zwolnień/odejść pracowników – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=166

| | | Powody zwolnienia / odejścia pracowników | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--|---|----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------|
| | | Spadek popytu na produkty/ usługi firmy | Ograniczenie działalności w wyniku problemów z uzyskaniem kredytu | Wzrost kosztów pracy | Zmiana kursu walutowego | Niezadowolenie z pracownika | Niesprzyjające regulacje prawne | Fuzja, przejęcie przez inną firmę | Restrukturyzacja, przemiany w firmie | Odejście pracownika na własną prośbę | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 13,4% | 0,7% | 8,4% | 0,7% | 26,0% | 2,3% | 2,0% | 6,4% | 61,1% | 8,7% |
| Powiat | Poznań | 14,9% | 1,0% | 9,8% | 1,0% | 26,4% | 2,5% | 2,1% | 7,7% | 62,2% | 5,5% |
| | Powiat poznański | 10,8% | 0,0% | 5,9% | 0,0% | 25,1% | 2,0% | 2,0% | 3,9% | 59,0% | 14,8% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 14,1% | 0,7% | 8,9% | 0,7% | 26,7% | 2,2% | 2,2% | 6,7% | 59,3% | 8,2% |
| | 10 – 49 | 6,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 13,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 80,8% | 19,4% |
| | 50 – 249 | 5,9% | 0,0% | 11,8% | 0,0% | 29,4% | 11,8% | 0,0% | 11,8% | 82,4% | 5,9% |
| | 250 i więcej | 9,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 36,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 9,1% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 25,2% | 0,0% | 2,0% | 0,0% | 45,7% | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 54,7% | 0,5% |
| | Nie | 12,7% | 0,7% | 8,8% | 0,7% | 24,7% | 2,4% | 2,2% | 6,7% | 61,5% | 9,3% |
| Eksport | Tak | 15,6% | 0,0% | 6,2% | 0,0% | 35,8% | 0,5% | 3,1% | 6,2% | 62,1% | 7,2% |
| | Nie | 12,8% | 0,9% | 9,0% | 0,9% | 23,2% | 2,8% | 1,7% | 6,4% | 60,8% | 9,2% |
| Import | Tak | 12,8% | 0,0% | 3,2% | 0,0% | 32,8% | 0,6% | 0,0% | 6,9% | 58,0% | 13,5% |
| | Nie | 13,6% | 0,9% | 9,9% | 0,9% | 24,1% | 2,8% | 2,6% | 6,2% | 61,9% | 7,4% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 23,5% | 0,0% | 11,7% | 0,0% | 11,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 64,8% | 23,5% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 9,7% | 0,0% | 9,7% | 0,0% | 19,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 68,1% | 22,1% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 14,7% | 0,0% | 4,9% | 0,0% | 24,5% | 0,0% | 9,8% | 9,8% | 41,3% | 4,9% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 9,2% | 0,0% | 13,8% | 4,6% | 22,9% | 4,6% | 0,0% | 9,2% | 67,9% | 4,6% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 8,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 27,6% | 0,0% | 8,5% | 0,0% | 83,0% | 0,0% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 23,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 27,9% | 0,0% | 0,0% | 5,5% | 38,9% | 15,5% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 22,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 43,5% | 1,2% | 0,0% | 8,0% | 57,4% | 3,9% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

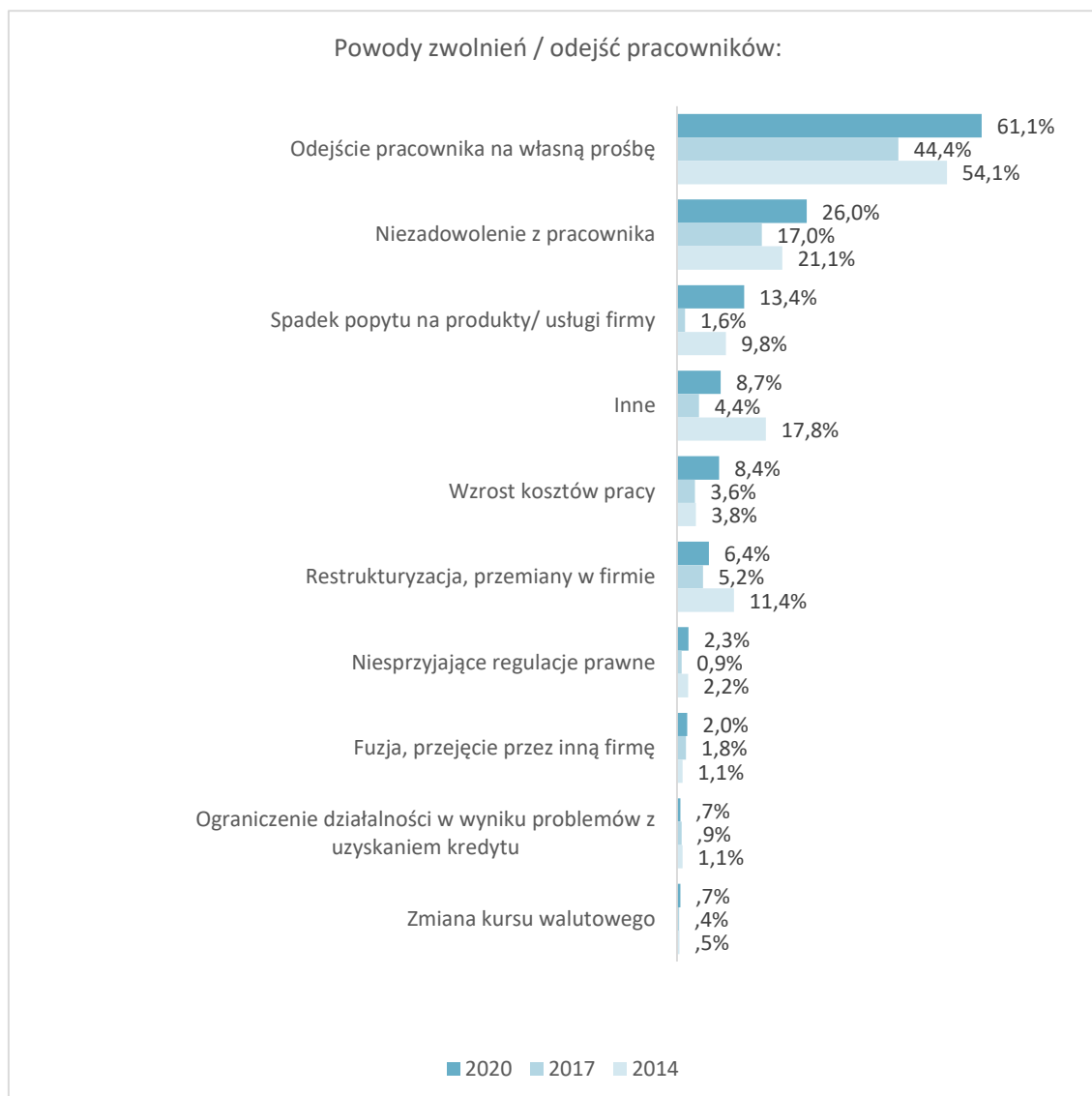
Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Dwa główne powody zwolnień/odejść nie zmieniły się od ostatniej edycji badania – nadal na pierwszym miejscu było odejście pracownika na własną prośbę (61,1% vs 44,4% w roku 2017), dalej przyczyna leżąca po stronie pracodawcy – niezadowolenie z pracownika (26% vs 17% w roku 2017). Oba te powody są podawane jednak częściej niż w edycji 2017 (Wykres 21).

Natomiast na trzecie miejsce z siódmego przesunął się spadek popytu na produkty/usługi firmy (tu notuje się bardzo duży wzrost wskazań z 1,6% do 13,4%), co może wiązać się ze zmianą sytuacji gospodarczej, wywołaną epidemią COVID-19 i obiektywnym załamaniem rynku.

Pozostałe powody są podobne jak w latach ubiegłych i występują z częstotliwością mniejszą niż 10% wskazań.

Wykres 21. Porównanie powodów zwolnień/odejść nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Wśród firm, gdzie odnotowano zwolnienia/odejścia pracowników, najczęściej dotyczyły one:

- specjalistów (40,9%);
- pracowników przy pracach prostych (29,5%);
- pracowników biurowych (20,7%);
- techników i inny średni personel (17,8%)⁴³ (Tabela 23).

⁴³ Podział zawodów (a w zasadzie wielkich grup zawodowych) wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 r. – tekst jednolity (Dz.U. z 2018 r. poz. 227).

Pozostałe grupy zawodów pojawiają się rzadziej – 15% wskazań i mniej, choć te proporcje ulegają wahaniom, biorąc pod uwagę metryczkę – np. w firmach zatrudniających ponad 250 osób najczęściej zwolnienia/odejścia dotyczyły pracowników przy pracach prostych oraz techników i inny średni personel. Z kolei w firmach z kapitałem zagranicznym najwięcej wskazań dotyczy pracowników przy pracach prostych (54,9%).

Bardzo rzadko wskazywana była grupa „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (mniej niż 1% wskazań). Może to być spowodowane ogólnie niskim udziałem tej grupy zawodów w strukturze pracowników na lokalnym rynku pracy, co jest związane z rodzajem branż, w jakich działają te przedsiębiorstwa.

Tabela 23. Grupy zawodów, których dotyczyły zwolnienia / odejścia – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=166

| | | Zawody - odejścia / zwolnienia | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| | | Specjaliści | Technicy i inny średni personel | Pracownicy biurowi | Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | Pracownicy przy pracach prostych |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 40,9% | 17,8% | 20,7% | 15,0% | 0,7% | 10,2% | 6,4% | 29,5% |
| Powiat | Poznań | 39,5% | 19,2% | 24,9% | 16,9% | 0,0% | 10,5% | 7,1% | 24,6% |
| | Powiat poznański | 43,6% | 15,2% | 13,0% | 11,3% | 2,0% | 9,8% | 5,0% | 38,8% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 40,0% | 17,8% | 20,7% | 14,8% | 0,7% | 10,4% | 5,9% | 30,4% |
| | 10 – 49 | 48,5% | 16,1% | 16,3% | 16,1% | 0,0% | 6,6% | 6,6% | 16,1% |
| | 50 – 249 | 62,5% | 18,8% | 31,3% | 18,8% | 0,0% | 12,5% | 25,0% | 25,0% |
| | 250 i więcej | 45,5% | 54,5% | 36,4% | 18,2% | 9,1% | 18,2% | 27,3% | 54,5% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 9,7% | 4,1% | 11,8% | 39,4% | 0,5% | 5,6% | 6,1% | 54,9% |
| | Nie | 42,9% | 18,7% | 21,3% | 13,4% | 0,7% | 10,5% | 6,4% | 27,9% |
| Eksport | Tak | 35,3% | 27,7% | 7,4% | 22,9% | 0,0% | 16,1% | 14,7% | 30,1% |
| | Nie | 42,5% | 15,0% | 24,5% | 12,7% | 0,9% | 8,5% | 4,1% | 29,4% |
| Import | Tak | 42,1% | 25,1% | 13,8% | 21,5% | 0,0% | 7,9% | 9,2% | 31,6% |
| | Nie | 40,6% | 15,8% | 22,6% | 13,2% | 0,9% | 10,9% | 5,6% | 29,0% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 38,2% | 23,4% | 11,7% | 3,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 46,9% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 31,8% | 19,5% | 19,5% | 38,9% | 0,0% | 9,7% | 0,0% | 0,0% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 44,9% | 14,7% | 19,6% | 9,8% | 4,9% | 14,7% | 0,0% | 25,7% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 33,3% | 13,8% | 25,4% | 18,3% | 0,0% | 13,7% | 9,2% | 27,5% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 53,1% | 19,1% | 8,5% | 25,4% | 0,0% | 8,5% | 0,0% | 10,8% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 34,7% | 25,1% | 16,6% | 19,5% | 0,0% | 16,6% | 11,3% | 36,3% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 45,6% | 29,3% | 4,4% | 18,0% | 0,0% | 15,4% | 10,5% | 35,8% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

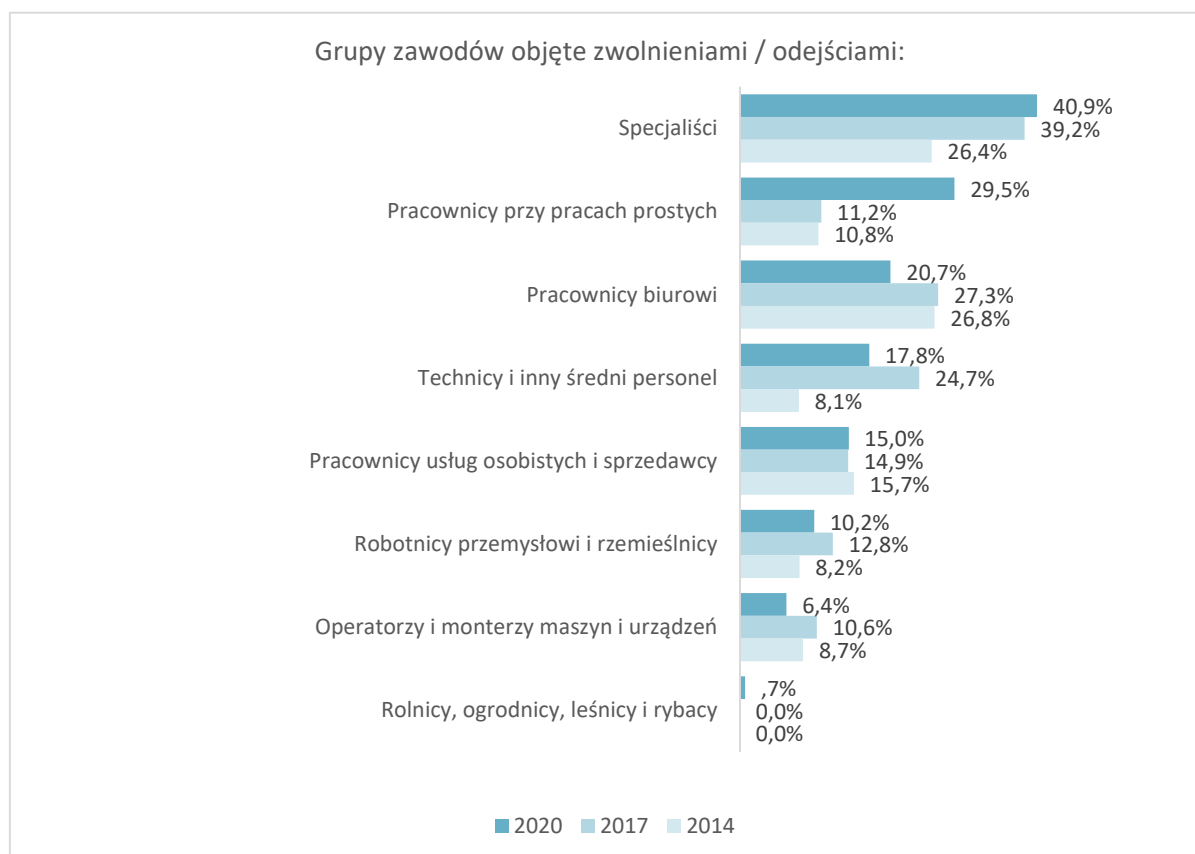
Porównanie w czasie dla głównych grup zawodów objętych zwolnieniami/odejściami pracowników pokazuje, że:

- nadal na pierwszym miejscu znajdują się specjaliści (40,5% wskazań vs 39,2% w roku 2017);
- na drugie miejsce (z szóstego) przesunęli się pracownicy przy pracach prostych (11,2% wskazań w roku 2017 i aż 29,5% w roku 2020);
- dalsze miejsca są w analogicznej kolejności jak w roku 2017, a zmiany w zakresie odsetka wskazań wynoszą na ogół ok. 1-6% (Wykres 23).

Można więc wysnuć ogólny wniosek, że niekorzystna sytuacja gospodarcza w roku 2020 uderzyła w stosunkowo największym stopniu w pracowników przy pracach prostych, zatrudnionych w największych firmach. Może to być podyktowane m.in. zdecydowanie wyraźniejszym niż poprzednio spadkiem popytu na produkty/usługi tych firm. Oczywiście nie należy pomijać innych grup

zawodowych wyróżniających się wysokim odsetkiem zwolnień. Niemniej największa zmiana in minus w stosunku do roku 2017 dotyczy właśnie pracowników przy pracach prostych.

Wykres 22. Porównanie częstości dla zawodów objętych zwolnieniami / odejściami pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 (posortowane malejąco wg roku 2020).



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Przedsiębiorcy zostali też zapytani o plany dotyczące zatrudniania nowych pracowników w perspektywie najbliższego roku i niemal co czwarta firma potwierdziła, że planuje takie zatrudnienia (Tabela 24).

Plany te nie były zależne od lokalizacji firmy, kapitału zagranicznego ani od tego, czy firma importuje/eksportuje towary/usługi. Jedyną zmienną różnicującą wyniki jest w tym przypadku przychód netto ($\chi^2=23,00$, $df=6$, $p<0,05$). Wartość współczynnika kontyngencji $C=0,225$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba. Analiza częstości pokazuje, że firmy, które w największym stopniu planują zatrudniać nowych pracowników to firmy z przychodem większym niż 5 mln zł.

Ogólnie można podsumować, że ponad połowa firm zatrudniających 50 pracowników i więcej planuje w najbliższym roku zatrudnić nowych pracowników, co może spowodować odwrócenie negatywnych zmian na rynku pracy wywołanych przez epidemię COVID-19.

Tabela 24. Plany dotyczące zatrudniania w perspektywie 12 najbliższych miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

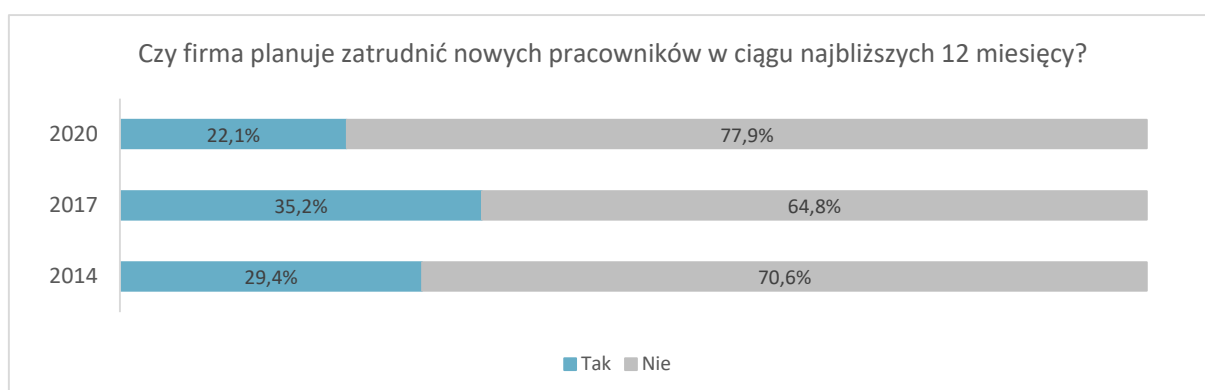
| | | Czy firma planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|--|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 22,1% | 77,9% | |
| Powiat | Poznań | 21,4% | 78,6% | ni. |
| | Powiat poznański | 23,3% | 76,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 21,8% | 78,2% | x |
| | 10 – 49 | 25,3% | 74,7% | |
| | 50 – 249 | 53,8% | 46,2% | |
| | 250 i więcej | 66,7% | 33,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 36,5% | 63,5% | ni. |
| | Nie | 21,5% | 78,5% | |
| Eksport | Tak | 30,6% | 69,4% | ni. |
| | Nie | 20,8% | 79,2% | |
| Import | Tak | 28,4% | 71,6% | ni. |
| | Nie | 20,9% | 79,1% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 18,9% | 81,1% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 16,1% | 83,9% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 23,1% | 76,9% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 20,6% | 79,4% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 24,9% | 75,1% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 21,3% | 78,7% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 69,7% | 30,3% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W porównaniu do poprzedniej edycji badania mniej firm planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższego roku (22,1% vs 35,3% w roku 2017). Uzyskany obecnie wynik jest jednocześnie niższy niż w 2014 roku (29,4% firm planowało wówczas zatrudnienie nowych pracowników), co świadczy o odwróceniu pozytywnej tendencji zaobserwowanej w 2017 roku i dużej ostrożności przedsiębiorców w tym zakresie (Wykres 23).

Wykres 23. Porównanie zmiany dotyczącej planowanego zatrudniania nowych osób w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Pracodawcy zapytani o grupy zawodów, w jakich planują zatrudniać pracowników, najczęściej wskazywali specjalistów (44,2%), pracowników przy pracach prostych (24,8%), a także w podobnych proporcjach (po ok. 20%) pracowników biurowych oraz techników i inny personel średni (Tabela 25).

Ponadto można zauważyć, że pracownicy usług osobistych i sprzedaży będą poszukiwani głównie przez firmy duże oraz z przychodami w okolicach 30-100 tys. zł.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń mogą spodziewać się stosunkowo dużego zainteresowania ze strony dużych firm, podobnie jak robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, choć ci drudzy będą mogli dodatkowo liczyć – z dużym prawdopodobieństwem – na oferty ze strony organizacji osiągających przychody między 200 tys. a 1 mln zł.

Żadna z firm nie planuje zatrudnić pracowników z grupy: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, co prawdopodobnie wiąże się z charakterystyką aglomeracyjnego rynku pracy, tj. niskim udziałem firm zatrudniających wymienioną grupę zawodową.

Tabela 25. Grupy zawodów, których dotyczą plany zatrudnienia – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=122

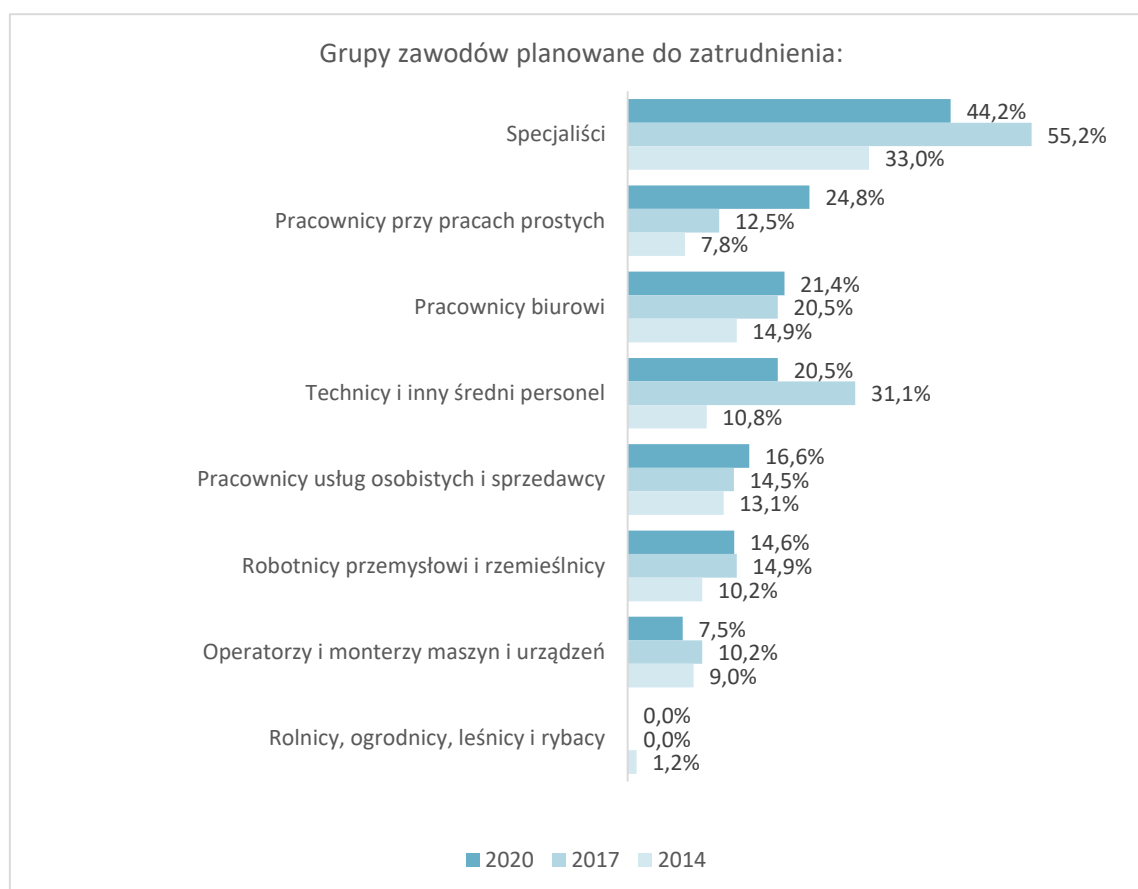
| | | Zawody - plany zatrudnienia | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------------|--------------------|--|---|--|---|-------------------------------------|
| | | Specjaliści | Technicy i inny średni personel | Pracownicy biurowi | Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | Pracownicy przy pracach prostych |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 44,2% | 20,5% | 21,4% | 16,6% | 0,0% | 14,6% | 7,5% | 24,8% |
| Powiat | Poznań | 39,1% | 23,2% | 26,1% | 14,3% | 0,0% | 16,6% | 8,3% | 21,1% |
| | Powiat poznański | 52,9% | 15,9% | 13,3% | 20,5% | 0,0% | 11,0% | 6,2% | 31,4% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 43,1% | 20,6% | 21,6% | 16,7% | 0,0% | 14,7% | 6,9% | 25,5% |
| | 10 – 49 | 56,4% | 14,7% | 14,7% | 14,7% | 0,0% | 14,2% | 21,6% | 14,2% |
| | 50 – 249 | 85,7% | 28,6% | 28,6% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% |
| | 250 i więcej | 62,5% | 37,5% | 25,0% | 25,0% | 0,0% | 25,0% | 25,0% | 37,5% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 37,4% | 48,7% | 33,6% | 18,3% | 0,0% | 5,2% | 4,6% | 34,9% |
| | Nie | 44,6% | 18,6% | 20,6% | 16,5% | 0,0% | 15,2% | 7,7% | 24,2% |
| Eksport | Tak | 36,1% | 33,3% | 21,6% | 10,5% | 0,0% | 11,8% | 17,8% | 20,9% |
| | Nie | 45,9% | 17,7% | 21,4% | 18,0% | 0,0% | 15,2% | 5,2% | 25,7% |
| Import | Tak | 33,3% | 40,5% | 34,4% | 19,3% | 0,0% | 5,9% | 6,9% | 24,6% |
| | Nie | 46,9% | 15,5% | 18,1% | 15,9% | 0,0% | 16,7% | 7,7% | 24,9% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 46,2% | 29,6% | 7,4% | 24,2% | 0,0% | 7,4% | 7,4% | 22,2% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 23,1% | 15,4% | 23,1% | 46,1% | 0,0% | 15,4% | 7,7% | 30,8% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 51,3% | 13,2% | 18,2% | 18,3% | 0,0% | 12,2% | 6,1% | 12,2% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 30,1% | 7,5% | 17,1% | 7,5% | 0,0% | 30,1% | 15,1% | 30,1% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 50,0% | 37,5% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 25,0% | 0,0% | 25,0% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 23,9% | 34,4% | 31,5% | 10,5% | 0,0% | 13,2% | 13,2% | 31,5% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 64,3% | 32,8% | 23,9% | 2,4% | 0,0% | 10,8% | 14,6% | 46,8% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Wykaz zawodów, co do których pracodawcy mają plany zatrudnienia, jest podobny do wykazu z roku 2017, przy czym (analogicznie jak przy zwolnieniach) na drugie miejsce z szóstego przesunęła się grupa pracowników wykonujących prace proste (24,8% wskazań obecnie i 12,5% w roku 2017) (Wykres 24).

Wykres 24. Porównanie częstości dla zawodów, w ramach których firmy planują zatrudnić pracowników, w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Taki wynik może świadczyć o tym, że pomimo zwolnień/odejść, jakie dotknęły tę grupę pracowników, pracodawcy będą prawdopodobnie dążyć do przywrócenia poziomu zatrudnienia sprzed czasu epidemii. Jest to jednak dość ostrożna prognoza, a biorąc pod uwagę dużą dynamikę zmian w ramach oficjalnych szacunków dla polskiej gospodarki⁴⁴, jak również zmieniające się propozycje w ramach „tarczy antykryzysowych”⁴⁵, wszelkie próby przewidywania przyszłości są obarczone dużym błędem.

Przedsiębiorców zapytano też o opinię na temat przewidywanego zapotrzebowania na zawody na terenie aglomeracji poznańskiej. Wśród wskazań najczęściej padały takie odpowiedzi jak: specjaliści (43,5%), technicy i inny średni personel (31,1%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (22,7%) i pracownicy przy pracach prostych (22,6%) (Tabela 26).

⁴⁴ Szacunki PKB – dokładniejsze dane w rozdziale II.

⁴⁵ Tarcza antykryzysowa – dokładniejsze dane w rozdziale II.

Tabela 26. Grupy zawodów, na jakie przewiduje się zapotrzebowanie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

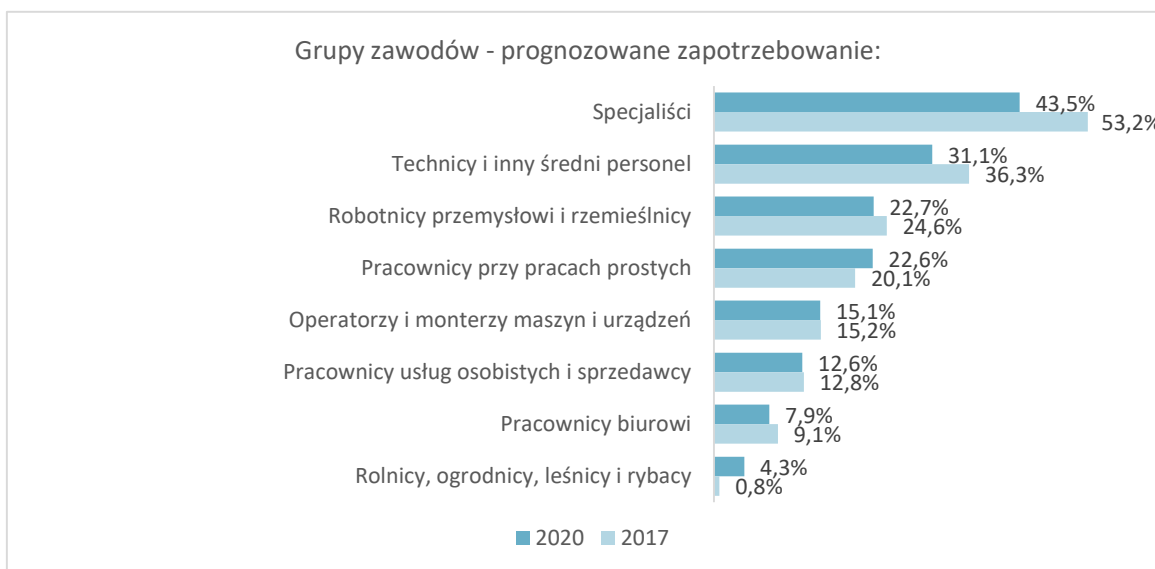
| | | Zawody - przewidywane zapotrzebowanie ogółem | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--|---------------------------------|--------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|----------------------------------|
| | | Specjaliści | Technicy i inny średni personel | Pracownicy biurowi | Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | Pracownicy przy pracach prostych |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 43,5% | 31,1% | 7,9% | 12,6% | 4,3% | 22,7% | 15,1% | 22,6% |
| Powiat | Poznań | 45,4% | 30,8% | 8,1% | 13,3% | 4,9% | 22,9% | 15,1% | 23,5% |
| | Powiat poznański | 40,3% | 31,5% | 7,6% | 11,3% | 3,4% | 22,3% | 15,1% | 21,0% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 43,4% | 30,8% | 7,9% | 12,4% | 4,5% | 22,5% | 14,8% | 22,7% |
| | 10 – 49 | 42,3% | 39,3% | 6,9% | 16,9% | 1,6% | 27,2% | 23,9% | 20,4% |
| | 50 – 249 | 66,7% | 26,7% | 13,3% | 26,7% | 0,0% | 33,3% | 20,0% | 13,3% |
| | 250 i więcej | 58,3% | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 16,7% | 16,7% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 53,8% | 30,0% | 14,2% | 11,5% | 0,0% | 16,0% | 4,4% | 38,8% |
| | Nie | 43,1% | 31,1% | 7,6% | 12,6% | 4,5% | 23,0% | 15,6% | 21,9% |
| Eksport | Tak | 46,1% | 31,7% | 9,6% | 8,6% | 6,9% | 22,9% | 20,5% | 24,1% |
| | Nie | 43,1% | 30,9% | 7,6% | 13,2% | 3,9% | 22,7% | 14,2% | 22,3% |
| Import | Tak | 48,9% | 31,4% | 9,1% | 8,8% | 3,4% | 24,5% | 18,2% | 18,8% |
| | Nie | 42,4% | 31,0% | 7,7% | 13,4% | 4,5% | 22,3% | 14,5% | 23,4% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 37,6% | 29,7% | 8,7% | 18,3% | 4,1% | 30,3% | 14,2% | 23,4% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 45,2% | 32,2% | 11,6% | 15,7% | 6,1% | 17,0% | 10,9% | 18,2% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 50,8% | 43,4% | 8,6% | 8,8% | 2,9% | 21,2% | 17,1% | 23,2% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 40,0% | 31,4% | 3,4% | 14,4% | 6,0% | 26,0% | 17,0% | 31,6% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 45,1% | 31,8% | 2,8% | 4,3% | 2,8% | 28,8% | 18,3% | 10,7% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 54,4% | 19,0% | 11,1% | 6,6% | 4,4% | 18,8% | 20,5% | 25,6% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 55,4% | 22,7% | 5,3% | 18,0% | 5,3% | 26,5% | 14,7% | 20,2% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Wskazania przedsiębiorców w zakresie zawodów, na jakie przewiduje się największe zapotrzebowanie, nie zmieniło się na przestrzeni trzech ostatnich lat – zestawienie to wygląda tak samo jak w roku 2017. Pierwsze pięć pozycji zajmują: specjaliści, kolejno technicy i inny średni personel, dalej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych (Wykres 25).

Wykres 25. Porównanie częstości dla zawodów, na jakie przewiduje się zapotrzebowanie – w dwóch edycjach badania: 2020, 2017 (brak danych z roku 2014)



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

8 na 10 firm jest zdania, że w organizacji utrzyma się obecny poziom zatrudnienia, 15% przewiduje wzrost zatrudnienia a 4,5% spadek. Przewidywania te są niezależne od zmiennych grupujących wynikających z metryczki lub nie była możliwa wiarygodna ocena takich zależności (Tabela 27).

Tabela 27. Przewidywania dotyczące poziomu zatrudnienia w perspektywie 12 najbliższych miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

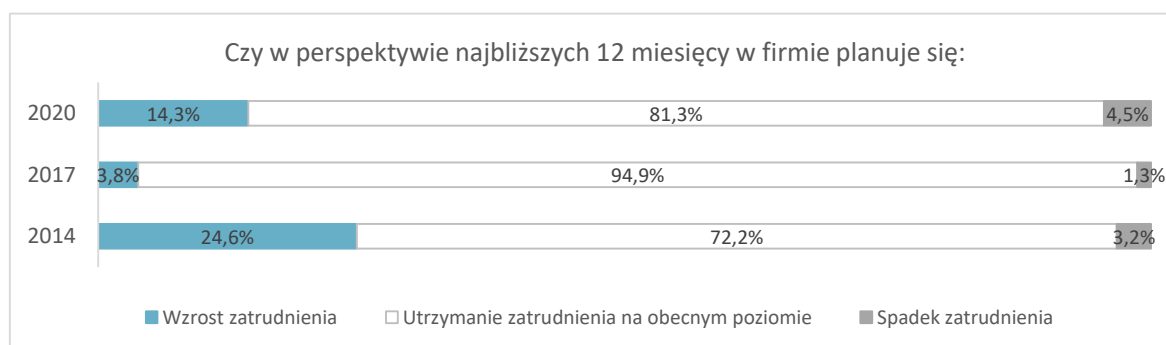
| | | Czy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy w firmie przewiduje się: | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|--|---|---------------------|------------------|
| | | Wzrost zatrudnienia | Utrzymanie zatrudnienia na obecnym poziomie | Spadek zatrudnienia | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 14,3% | 81,3% | 4,5% | |
| Powiat | Poznań | 14,2% | 80,9% | 5,0% | ni. |
| | Powiat poznański | 14,4% | 82,0% | 3,6% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 14,1% | 81,6% | 4,3% | x |
| | 10 – 49 | 16,5% | 75,2% | 8,3% | |
| | 50 – 249 | 23,5% | 64,7% | 11,8% | |
| | 250 i więcej | 10,0% | 90,0% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 22,5% | 75,4% | 2,1% | x |
| | Nie | 13,9% | 81,5% | 4,6% | |
| Eksport | Tak | 19,5% | 77,4% | 3,2% | ni. |
| | Nie | 13,4% | 81,9% | 4,7% | |
| Import | Tak | 19,1% | 78,6% | 2,3% | ni. |
| | Nie | 13,3% | 81,8% | 4,9% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 12,9% | 82,9% | 4,2% | x |
| | 30 001 – 100 000 zł | 12,0% | 83,2% | 4,8% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 21,6% | 74,4% | 4,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 16,0% | 82,5% | 1,6% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 14,4% | 84,0% | 1,5% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 13,8% | 76,7% | 9,4% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 23,4% | 75,1% | 1,5% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotna, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W porównaniu do poprzedniej edycji badania przewidywana jest większa dynamika w zakresie liczby zatrudnionych: więcej firm przewiduje wzrost zatrudnienia (wzrost z 3,8% do 14,3%) i jednocześnie nieco więcej spadek zatrudnienia (z 1,4% do 4,5%), co może oznaczać większą potrzebę dostosowania się przedsiębiorstw (w kontekście kapitału ludzkiego) do zmieniających się okoliczności rynkowych (Wykres 26).

Wykres 26. Porównanie zmiany w zakresie przewidywanego poziomu zatrudnienia w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Podsumowując tę część opracowania, warto zwrócić przede wszystkim uwagę na fakt, że:

- W ogólnym bilansie notuje się więcej spadków poziomu zatrudnienia niż wzrostów (bilans jest lekko ujemny), co odróżnia tę edycję badania od poprzednich, choć skala tej zmiany nie jest wysoka. Jednak w zdecydowanej większości (3 na 4 firmy) poziom zatrudnienia w ostatnim roku nie zmienił się.
- Jednocześnie więcej firm niż w roku 2017 zdecydowało się zatrudnić nowe osoby (30% vs 16% w 2017 r.), a głównym powodem zatrudniania była – podobnie jak trzy lata temu – rotacja zatrudnienia, ale też – ze znacznym przyrostem wskazań – zwiększony popyt na produkty/usługi firmy oraz potrzeba rekrutacji pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami.
- Skala odejść/zwolnień pracowników jest podobna jak w latach poprzednich (mniej niż 30% firm odpowiedziało „tak”), a najczęstszym motywem odejść była inicjatywa pracowników, podobnie jak w latach poprzednich. Uwzględniając rodzaje zawodów, jakich dotyczyło to zjawisko, zaobserwowano, że niemal trzykrotny wzrost udziału (względem roku 2017) dotyczył pracowników wykonujących prace proste, a niemal dziesięciokrotny wzrost wskazań wiązał się ze spadkiem popytu (jako przyczyną tych zwolnień), co pozwala stwierdzić, że nastąpiły istotne zmiany w koniunkturze i na rynku pracy. Przypuszczalnie są one wywołane m.in. epidemią COVID-19.
- W zakresie swoich planów firmy ostrożniej niż w latach poprzednich deklarują gotowość do zatrudniania nowych pracowników. Jednocześnie więcej firm niż w roku 2017 przewiduje, że wzrośnie w nich poziom zatrudnienia, co może świadczyć o tym, że firmy będą próbowały ograniczać skalę odejść pracowników. Analizując strukturę zawodów, w ramach których przedsiębiorcy przewidują zatrudnianie nowych pracowników, można też doszukiwać się próby odwrócenia negatywnego trendu i powrotu do stanu sprzed kryzysu wywołanego epidemią.

3.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

Podczas realizacji badania przedsiębiorcy zostali zapytani o oczekiwania, jakie mają wobec kandydatów do pracy. Oczekiwania te zostały pogrupowane przez autorów narzędzia na dwie kategorie i określone jako:

- elementy przygotowania zawodowego (obejmują kwalifikacje⁴⁶ i kompetencje twarde⁴⁷);
- elementy przygotowania pozazawodowego (obejmują kompetencje miękkie⁴⁸).

Najbardziej pożądane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej elementy przygotowania zawodowego to doświadczenie (51,8% wskazań) i znajomość branży (49,9% wskazań). Kolejne pozycje z dostępnej listy mają po ok. 20% wskazań i mniej, przy czym najrzadziej wskazywano umiejętność obsługi urządzeń biurowych (jedynie 6% takich wskazań). Doświadczenie kandydata jest szczególnie istotne dla firm zatrudniających pow. 250 osób (aż 83,3% wskazań), jak również dla firm z dochodem wyższym niż 5 mln zł (65,2% wskazań). Z kolei np. znajomość języków obcych ma znaczenie dla firm z kapitałem zagranicznym (Tabela 28).

Tabela 28. Elementy przygotowania zawodowego – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Kluczowe elementy przygotowania zawodowego | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--|-----------------------------|------------------|--|--------------------------|------------------------|--|-------------------------------|---------------------------------------|
| | | Doświadczenie | Ukończone kursy i szkolenia | Znajomość branży | Praktyczna umiejętność obsługi specjalistycznych urządzeń i narzędzi | Znajomość języków obcych | Posiadanie prawa jazdy | Umiejętność obsługi urządzeń biurowych | Umiejętność obsługi komputera | Znajomość specjalistycznych programów |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 51,8% | 20,2% | 49,9% | 21,7% | 19,7% | 20,1% | 6,0% | 19,4% | 18,9% |
| Powiat | Poznań | 53,1% | 19,0% | 50,2% | 20,0% | 20,9% | 17,1% | 4,3% | 21,4% | 20,9% |
| | Powiat poznański | 49,7% | 22,3% | 49,3% | 24,6% | 17,6% | 25,3% | 9,1% | 15,9% | 15,5% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 51,6% | 20,0% | 49,8% | 21,6% | 20,0% | 20,2% | 6,1% | 19,4% | 18,9% |
| | 10 – 49 | 55,9% | 28,8% | 52,9% | 23,5% | 13,5% | 18,5% | 5,2% | 22,3% | 17,0% |
| | 50 – 249 | 61,1% | 16,7% | 50,0% | 27,8% | 11,1% | 22,2% | 5,6% | 11,1% | 22,2% |
| | 250 i więcej | 83,3% | 8,3% | 41,7% | 8,3% | 25,0% | 8,3% | 25,0% | 33,3% | 25,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 57,0% | 11,0% | 54,8% | 12,1% | 52,6% | 14,8% | 9,3% | 15,2% | 21,1% |
| | Nie | 51,6% | 20,6% | 49,7% | 22,1% | 18,2% | 20,4% | 5,9% | 19,6% | 18,8% |
| Eksport | Tak | 53,2% | 15,6% | 47,7% | 31,4% | 31,3% | 15,9% | 3,5% | 9,5% | 15,5% |
| | Nie | 51,6% | 20,9% | 50,2% | 20,1% | 17,8% | 20,8% | 6,4% | 21,0% | 19,5% |
| Import | Tak | 48,4% | 8,7% | 55,3% | 31,4% | 33,1% | 22,1% | 5,2% | 18,6% | 22,8% |
| | Nie | 52,5% | 22,6% | 48,8% | 19,7% | 17,0% | 19,7% | 6,2% | 19,6% | 18,1% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 50,7% | 26,2% | 52,4% | 20,4% | 21,8% | 23,1% | 2,7% | 14,0% | 13,6% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 52,7% | 18,1% | 46,1% | 16,6% | 18,9% | 17,7% | 12,2% | 21,9% | 22,5% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 52,5% | 24,0% | 39,2% | 17,6% | 25,3% | 23,2% | 5,3% | 20,3% | 24,3% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 45,3% | 22,7% | 52,4% | 24,6% | 19,3% | 23,1% | 1,5% | 21,2% | 20,1% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 41,2% | 20,0% | 51,9% | 32,6% | 22,6% | 22,0% | 5,7% | 22,1% | 23,4% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 52,2% | 12,3% | 61,0% | 22,8% | 13,9% | 13,9% | 5,0% | 14,0% | 18,4% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 65,2% | 9,2% | 58,2% | 24,8% | 23,6% | 14,4% | 6,7% | 12,2% | 8,6% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

⁴⁶ Kwalifikacje – definicja pojęcia w rozdziale II, część „słownik pojęć”.

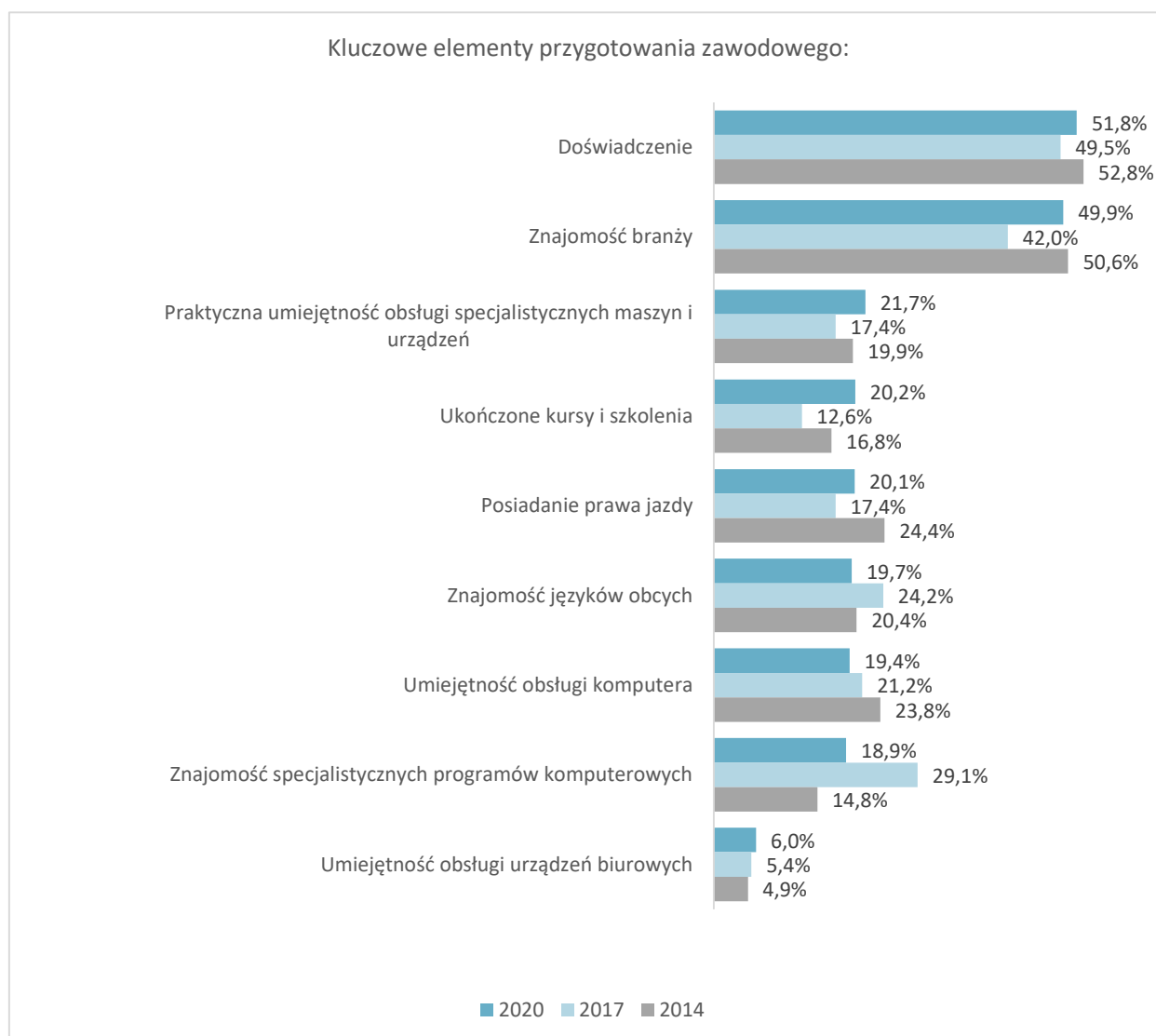
⁴⁷ Kompetencje twarde – definicja pojęcia w rozdziale II, część „słownik pojęć”.

⁴⁸ Kompetencje miękkie – definicja pojęcia w rozdziale II, część „słownik pojęć”.

Analiza porównawcza wskazuje, że pierwsze dwie pozycje pozostają od 2014 roku niezmiennie takie same i są to doświadczenie oraz znajomość branży (ok. 40%-50% wskazań w każdej edycji badania) (Wykres 27).

Kolejne elementy uzyskały po ok. 20%-25% wskazań. Wyjątkiem była umiejętność obsługi urządzeń biurowych, która każdorazowo znajduje się na ostatniej pozycji pod względem znaczenia tego elementu dla pracodawców, z wynikiem bliskim 5% wskazań.

Wykres 27. Porównanie częstości pożądaných elementów przygotowania zawodowego w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Warto jednak zwrócić uwagę na zauważalny względem roku 2017 wzrost ważności ukończonych kursów i szkoleń (z 12,6% do 20,2% wskazań pracodawców) i jednocześnie spadek ważności (z 29,1% do 18,9%) specjalistycznych programów komputerowych.

Co interesujące, również znajomość języków obcych ma w roku 2020 mniejsze znaczenie niż w roku 2017 (spadek z 24,2% do 19,7%), co może wskazywać na zwiększoną potrzebę zatrudniania osób o

niedostatecznych kompetencjach na stanowiskach, na których nie ma wymogu używania języków obcych. Jest to spójne z wykazem zawodów, na jakie przedsiębiorcy planują zatrudniać pracowników, gdzie wymieniano m.in. pracowników przy pracach prostych, a także techników i inny średni personel (Tabela 25).

Trzy najważniejsze dla firm z aglomeracji poznańskiej elementy przygotowania pozazawodowego to: komunikatywność (68,4% wskazań), umiejętność analitycznego myślenia (49,6% wskazań) i otwartość na ludzi (47,5% wskazań). Pozostałe kategorie odpowiedzi zostały wybrane przez mniejszą liczbę respondentów. Listę zamyka umiejętność autoprezentacji – zaledwie dla co dziesiątej firmy jest to ważny element (Tabela 29).

Warto zauważyć, że umiejętność analitycznego myślenia i komunikatywność są bardziej istotne dla firm zatrudniających ponad 250 osób, firm z kapitałem zagranicznym oraz firm, które osiągają najwyższe przychody.

Tabela 29. Elementy przygotowania pozazawodowego – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

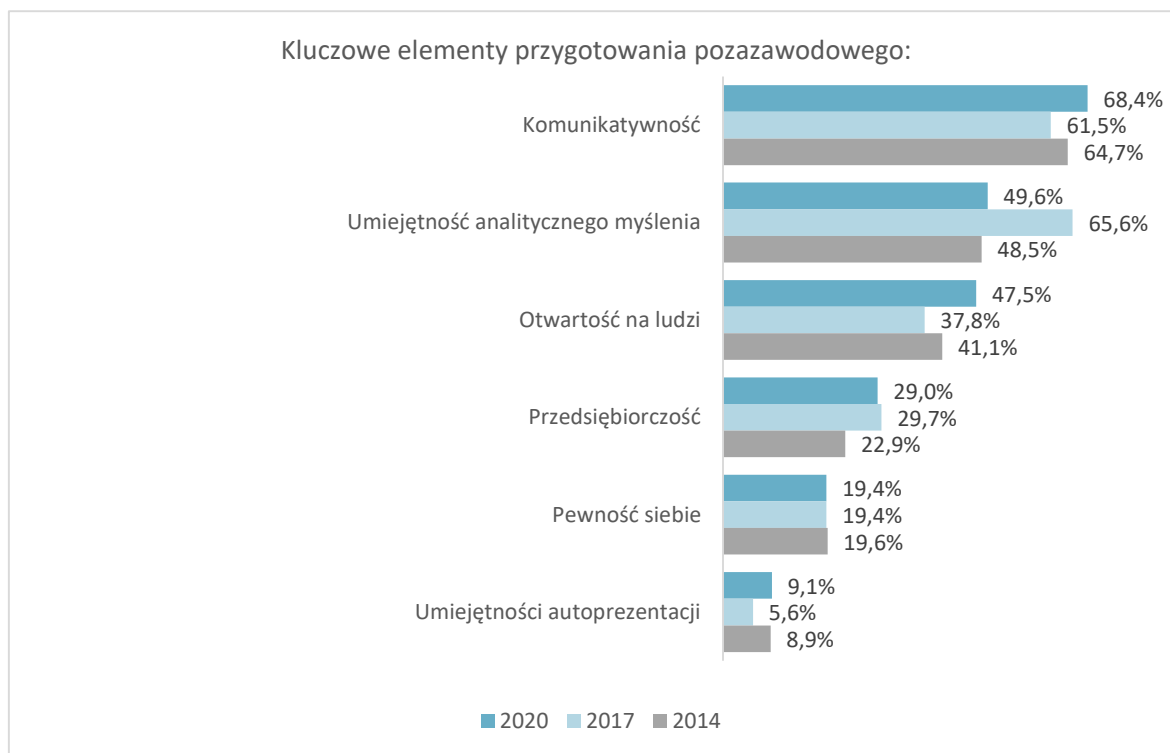
| | | Kluczowe elementy przygotowania pozazawodowego | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--|------------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------------------|
| | | Przedsiębiorczość | Umiejętność analitycznego myślenia | Komunikatywność | Otwartość na ludzi | Pewność siebie | Umiejętności autoprezentacji |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 29,0% | 49,6% | 68,4% | 47,5% | 19,4% | 9,1% |
| Powiat | Poznań | 27,6% | 51,0% | 68,4% | 46,3% | 17,5% | 8,5% |
| | Powiat poznański | 31,6% | 47,2% | 68,4% | 49,5% | 22,8% | 10,2% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 29,2% | 49,5% | 68,4% | 46,9% | 19,5% | 9,1% |
| | 10 – 49 | 23,0% | 51,1% | 66,7% | 66,9% | 19,4% | 6,9% |
| | 50 – 249 | 27,8% | 61,1% | 77,8% | 50,0% | 5,6% | 22,2% |
| | 250 i więcej | 16,7% | 75,0% | 83,3% | 41,7% | 25,0% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 34,1% | 75,4% | 77,2% | 42,0% | 4,9% | 5,7% |
| | Nie | 28,8% | 48,5% | 68,0% | 47,7% | 20,0% | 9,3% |
| Eksport | Tak | 30,8% | 57,6% | 75,2% | 33,1% | 11,1% | 6,3% |
| | Nie | 28,7% | 48,4% | 67,3% | 49,8% | 20,7% | 9,6% |
| Import | Tak | 35,6% | 54,9% | 69,0% | 38,3% | 15,6% | 5,4% |
| | Nie | 27,7% | 48,6% | 68,3% | 49,3% | 20,2% | 9,9% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 28,6% | 47,6% | 71,4% | 54,8% | 24,5% | 7,2% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 28,7% | 49,7% | 67,7% | 41,4% | 19,2% | 9,6% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 17,8% | 56,2% | 61,6% | 42,6% | 25,0% | 8,3% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 30,6% | 47,1% | 68,1% | 46,0% | 18,8% | 9,2% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 28,5% | 60,5% | 71,5% | 31,6% | 26,4% | 14,5% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 29,9% | 44,5% | 74,2% | 48,6% | 21,0% | 11,7% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 44,9% | 51,9% | 70,2% | 42,0% | 5,6% | 3,0% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W ramach elementów przygotowania pozazawodowego preferencje przedsiębiorców zmieniły się w zakresie dwóch pierwszych miejsc względem roku 2017. W 2020 roku na pierwszym miejscu (68,4% wskazań) znalazła się komunikatywność (drugie miejsce w edycji 2017 i 61,5% wskazań), kolejno umiejętność analitycznego myślenia (49,6% wskazań obecnie i aż 65,6% w poprzedniej edycji badania i miejsce pierwsze). Kolejne pozycje pozostają bez zmian względem roku 2014 i 2017 i są to odpowiednio: otwartość na ludzi, przedsiębiorczość, pewność siebie i umiejętność autoprezentacji, co oznacza, że preferencje pracodawców pozostają na względnie stałym poziomie od wielu lat (Wykres 28).

Wykres 28. Porównanie częstości pożądaných elementów przygotowania pozazawodowego w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Podsumowując ten podrozdział, należy zauważyć, że:

- Pracodawcy niezmiennie od 2014 roku oczekują od kandydatów do pracy przede wszystkim doświadczenia i znajomości branży, co może stanowić gwarancję wysokiego poziomu realizacji zadań zawodowych.
- W stosunku do roku 2017 zaobserwowano niemal dwukrotny wzrost zainteresowania pracodawców ukończonymi przez kandydatów kursami i szkoleniami.
- W zakresie kompetencji miękkich dla pracodawców najbardziej istotna jest komunikatywność i umiejętność analitycznego myślenia (nastąpiło jedynie odwrócenie tej kolejności względem roku 2017); dalsza kolejność bez większych zmian względem poprzednich edycji badania.

3.4. Sposoby rekrutacji nowych pracowników

W dalszej części badania przedsiębiorcy aglomeracji poznańskiej udzielili odpowiedzi na temat częstości oraz sposobów rekrutowania pracowników do organizacji. Pytaniem filtrującym był fakt rekrutowania pracowników w ostatnich 12 miesiącach.

Co trzecia firma z regionu rekrutowała pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy (Tabela 30).

Wyniki te różnicuje:

- eksportowanie ($\chi^2=16,09$, $df=1$, $p<0,05$): wartość współczynnika kontyngencji $C=0,162$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba;
- importowanie ($\chi^2=10,34$, $df=1$, $p<0,05$): wartość współczynnika kontyngencji $C=0,130$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba
- przychód netto ($\chi^2=54,80$, $df=6$, $p<0,05$): wartość współczynnika kontyngencji $C=0,328$, co oznacza, że obserwowana zależność jest przeciętna.

Zarówno firmy eksportujące, firmy importujące, jak i firmy z wysokim dochodem częściej od pozostałych rekrutowały pracowników w ostatnim czasie.

Lokalizacja firmy oraz fakt posiadania kapitału zagranicznego nie mają istotnego związku z częstością rekrutowania pracowników. Natomiast dla wielkości zatrudnienia nie można było przeprowadzić wiarygodnych testów (z uwagi na zbyt małą liczbę obserwacji w komórkach), choć, jak wynika z tabeli krzyżowej, znacznie częściej rekrutację prowadzą firmy średnie i duże, gdzie odsetek odpowiedzi „tak” sięga nawet 100%.

Tabela 30. Rekrutowanie nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Czy firma rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 32,9% | 67,1% | |
| Powiat | Poznań | 33,5% | 66,5% | ni. |
| | Powiat poznański | 31,7% | 68,3% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 32,0% | 68,0% | x |
| | 10 – 49 | 53,2% | 46,8% | |
| | 50 – 249 | 66,7% | 33,3% | |
| | 250 i więcej | 100,0% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 48,2% | 51,8% | ni. |
| | Nie | 32,2% | 67,8% | |
| Eksport | Tak | 51,9% | 48,1% | * |
| | Nie | 29,7% | 70,3% | |
| Import | Tak | 46,9% | 53,1% | * |
| | Nie | 30,0% | 70,0% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 16,8% | 83,2% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 17,9% | 82,1% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 28,3% | 71,7% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 27,1% | 72,9% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 44,3% | 55,7% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 50,6% | 49,4% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 80,0% | 20,0% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

W stosunku do roku 2017 bardzo nieznacznie wzrósł odsetek firm, które rekrutowały pracowników w przeciągu ostatniego roku (z 28,8% do 32,9%). Oba te wyniki są nieco niższe niż wynik z roku 2014 – 35,9% (Wykres 29).

Wykres 29. Porównanie zmiany w zakresie rekrutowania nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Firmy rekrutujące pracowników najczęściej wybierają dwa sposoby realizacji tego procesu: poprzez zamieszczenie ogłoszenia w Internecie (63,1% wskazań) i poprzez zatrudnienie z polecenia (45,3%). 20,6% firm wskazało, że osoba sama zgłosiła się z podaniem o pracę. Pozostałe sposoby rekrutowania są znacznie mniej popularne i częstość ich wskazywania nie przekraczała 6,2% dla wyników ogółem (Tabela 31).

Ponadto:

- z komercyjnych usług rekrutacyjnych korzystają najczęściej firmy z kapitałem zagranicznym oraz firmy z przychodami pow. 5 mln zł rocznie (ponad 20% wskazań);
- z usług urzędów pracy korzystają głównie firmy z przychodami między 100-200 tys. i pow. 5 mln zł (ok. 13% wskazań) oraz firm z kapitałem zagranicznym (prawie 10% wskazań);
- ogłoszenia prasowe są popularne w firmach zatrudniających 50-249 pracowników (25% wskazań).

Tabela 31. Sposoby rekrutowania pracowników – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=197

| | | Sposoby rekrutowania nowych pracowników | | | | | | |
|-----------------------|------------------|--|---|--------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|------|
| | | Poprzez zamieszczenie ogłoszeń prasowych | Poprzez zamieszczenie ogłoszeń w Internecie | Zatrudnienie z polecenia | Korzystanie z usług urzędów pracy | Korzystanie z komercyjnych usług rekrutacyjnych | Osoba sama się zgłosiła z podaniem | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 6,2% | 63,1% | 45,3% | 5,3% | 5,5% | 20,6% | 2,1% |
| Powiat | Poznań | 6,8% | 63,2% | 43,6% | 5,5% | 4,9% | 15,9% | 3,1% |
| | Powiat poznański | 5,0% | 62,9% | 48,5% | 5,0% | 6,6% | 29,6% | 0,3% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 6,1% | 62,2% | 46,3% | 5,5% | 5,5% | 19,5% | 1,8% |
| | 10 – 49 | 3,2% | 72,2% | 28,3% | 3,2% | 6,4% | 37,5% | 6,4% |
| | 50 – 249 | 25,0% | 91,7% | 41,7% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 8,3% |
| | 250 i więcej | 8,3% | 91,7% | 16,7% | 8,3% | 8,3% | 41,7% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 2,6% | 71,8% | 33,2% | 9,4% | 21,3% | 45,6% | 0,0% |
| | Nie | 6,4% | 62,6% | 46,1% | 5,1% | 4,4% | 19,0% | 2,3% |
| Eksport | Tak | 3,0% | 64,5% | 42,2% | 2,6% | 11,0% | 19,7% | 2,6% |
| | Nie | 7,1% | 62,7% | 46,2% | 6,1% | 3,9% | 20,9% | 2,0% |
| Import | Tak | 3,0% | 64,7% | 34,0% | 2,4% | 12,6% | 18,4% | 0,0% |

| | | Sposoby rekrutowania nowych pracowników | | | | | | |
|----------------|--------------------------|--|---|--------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|-------|
| | | Poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych | Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie | Zatrudnienie z polecenia | Korzystanie z usług urzędów pracy | Korzystanie z komercyjnych usług rekrutacyjnych | Osoba sama się zgłosiła z podaniem | Inne |
| Przychód netto | Nie | 7,2% | 62,6% | 48,9% | 6,2% | 3,2% | 21,3% | 2,8% |
| | Do 30 000 zł | 0,0% | 44,1% | 47,9% | 0,0% | 0,0% | 34,1% | 0,0% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 0,0% | 32,7% | 45,8% | 0,0% | 0,0% | 39,3% | 8,3% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 0,0% | 44,9% | 49,4% | 13,5% | 9,0% | 14,6% | 0,0% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 5,4% | 66,2% | 60,8% | 0,0% | 0,0% | 28,4% | 0,0% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 0,0% | 66,7% | 52,3% | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 12,7% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 4,3% | 67,8% | 45,1% | 4,3% | 4,3% | 9,9% | 0,0% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 15,5% | 78,1% | 41,0% | 13,2% | 20,1% | 30,6% | 0,0% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W zestawieniu najczęściej występujących sposobów rekrutowania pracowników uzyskano taką samą kolejność pozycji jak w roku 2017 i bardzo zbliżoną do roku 2014. Niemniej odsetek poszczególnych wskazań jest znacznie większy, co może oznaczać, że firmy w 2020 roku bardziej różnorodnie stosują równocześnie różne warianty rekrutowania (Wykres 30).

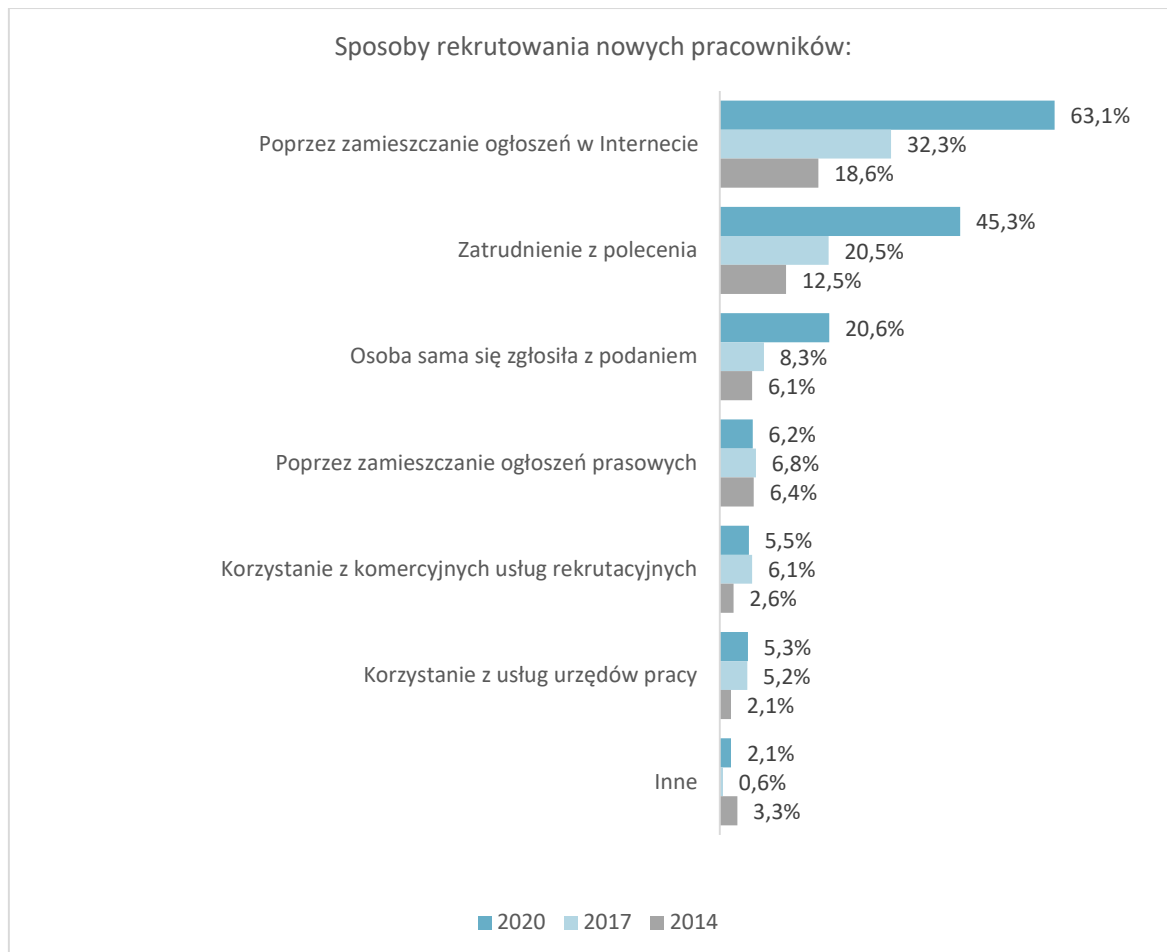
Wśród wskazań na pierwszym miejscu znalazło się zamieszczanie ogłoszeń w Internecie, kolejno zatrudnienie z polecenia i samodzielne zgłoszenie się osoby z podaniem o pracę. To, co odróżnia kolejne edycje badania od siebie to, większa skala poszczególnych wskazań, np. dwukrotnie częściej niż poprzednio firmy korzystały z ogłoszeń w Internecie (wzrost z 32,3% do 63,1%), dwukrotnie częściej zatrudniały z polecenia (wzrost z 20,5% do 45,3%) i ponad dwukrotnie częściej dla trzeciej z kolei pozycji w tym zestawieniu – samodzielne zgłoszenie się osoby z podaniem o pracę (wzrost z 8,3% do 20,6%). W pozostałych przypadkach takich wzrostów nie odnotowano, a poszczególnych wskazań jest najczęściej po ok. 5-6%.

Podsumowując, można zatem stwierdzić, że częstość rekrutowania nowych pracowników jest zbliżona do lat poprzednich, a firmy znacznie częściej wykorzystują w rekrutacji Internet (ogłoszenia), systemy rekomendacji pracowników oraz uwzględniają podania złożone z inicjatywy kandydatów do pracy.

Tytułem podsumowania tej części raportu można stwierdzić, że:

- Działania na rzecz rekrutowania pracowników podejmuje co trzecia firma i od ostatniej edycji badania nie zaobserwowano istotnej zmiany w tym zakresie.
- Głównymi sposobami rekrutowania są ogłoszenia internetowe, polecenie oraz samodzielne zgłoszenia kandydatów, a zwiększony względem roku 2017 odsetek poszczególnych wskazań sugeruje, że firmy w 2020 roku korzystają w większym stopniu równoległe z kilku różnorodnych sposobów poszukiwania nowych pracowników.

Wykres 30. Porównanie częstości sposobów rekrutowania w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

3.5. Udział pracowników w kształceniu ustawicznym

Kolejny blok pytań dotyczy kształcenia ustawicznego⁴⁹ – skali korzystania ze szkoleń, organizatora szkoleń i stopnia zadowolenia z osiągniętych efektów szkoleniowych. Stałe doskonalenie, rozwijanie umiejętności i kwalifikacji jest nieodzownym elementem współczesnego i dynamicznego życia zawodowego. Stale rosną oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy, co powoduje, że kształcenie ustawiczne staje się coraz bardziej popularne. Uzyskane wyniki zostały porównane z rezultatami badań zrealizowanych w latach 2014 i 2017.

Pracownicy niemal połowy organizacji w ostatnich 12 miesiącach korzystali ze szkoleń (Tabela 32).

Na skalę korzystania ze szkoleń nie miały wpływu takie zmienne metryczkowe jak powiat, kapitał zagraniczny, eksport i import. Natomiast istotnie różnicuje te wyniki przychód netto – firmy z wysokimi przychodami istotnie częściej kierują swoich pracowników na szkolenia ($\chi^2=23,21$, $df=6$, $p<0,05$); wartość współczynnika kontyngencji $C=0,219$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba. Może mieć to związek z potencjałem ekonomicznym, który pozwala tym firmom na inwestowanie w rozwój kadry pracowniczej.

Tabela 32. Korzystanie ze szkoleń – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Czy pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy? | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 46,9% | 53,1% | |
| Powiat | Poznań | 48,5% | 51,5% | ni. |
| | Powiat poznański | 43,9% | 56,1% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 46,1% | 53,9% | x |
| | 10 – 49 | 60,4% | 39,6% | |
| | 50 – 249 | 94,4% | 5,6% | |
| | 250 i więcej | 100,0% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 56,8% | 43,2% | ni. |
| | Nie | 46,4% | 53,6% | |
| Eksport | Tak | 52,5% | 47,5% | ni. |
| | Nie | 45,9% | 54,1% | |
| Import | Tak | 45,3% | 54,7% | ni. |
| | Nie | 47,2% | 52,8% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 29,5% | 70,5% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 44,4% | 55,6% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 39,4% | 60,6% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 51,3% | 48,7% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 60,6% | 39,4% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 52,8% | 47,2% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 75,8% | 24,2% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

⁴⁹ Kształcenie ustawiczne – definicja pojęcia w rozdziale II, część „słownik pojęć”.

Na podstawie wyników zawartych w tabeli krzyżowej można dodatkowo zaobserwować, że wszystkie firmy z zatrudnieniem większym niż 250 osób, a także niemal 95% firm z zatrudnieniem pomiędzy 50-249 osób zadeklarowało, że ich pracownicy brali udział w szkoleniach w okresie ostatnich 12 miesięcy, podczas gdy w przypadku mniejszych firm odsetek takich wskazań wyniósł odpowiednio 46,1% i 60,4% (mikrofirmy i firmy małe). Różnice zatem są bardzo znaczące, choć nie można było przeprowadzić wiarygodnego testu statystycznego w celu potwierdzenia tej hipotezy.

W porównaniu do roku 2017 z 36,5% do 46,9% wzrósł odsetek firm, których pracownicy uczestniczą w szkoleniach, co może wskazywać na zwiększone zainteresowanie tą formą rozwoju (Wykres 31).

Wykres 31. Porównanie zmiany w zakresie uczestnictwa w szkoleniach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Jeśli chodzi o organizatora szkoleń, to najczęściej firmy robiły to we własnym zakresie (55,4% wskazań) lub organizatorem była instytucja, której respondent nie zidentyfikował w bezpośredni sposób w domyślnej kafeterii odpowiedzi (40,5% przypadków). Pogłębienie tego pytania dostarczyło odpowiedzi, że najczęściej chodziło tu o prywatne firmy szkoleniowe, a także o partnerów biznesowych (kontrahentów/dostawców/producentów, co w bezpośredni sposób może wiązać się z charakterystyką prowadzonej działalności gospodarczej).

Organizacje pozarządowe (pozycja z kafeterii) zostały wskazane przez co piątą firmę, co ujawnia stosunkowo dużą popularność również tego typu realizacji szkoleń. W niewielkim stopniu przedsiębiorcy z aglomeracji poznańskiej korzystają z pośrednictwa urzędów – Powiatowego Urzędu Pracy (jedynie 2,9% wskazań) i Wojewódzkiego Urzędu Pracy (2,5% wskazań) (Tabela 33).

Tabela 33. Organizatorzy szkoleń – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=281

| | | Organizator szkoleń | | | | |
|-----------------------|------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------|
| | | Pracodawca we własnym zakresie | Powiatowy Urząd Pracy | Wojewódzki Urząd Pracy | Organizacja pozarządowa | Inna instytucja |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 55,4% | 2,9% | 2,5% | 21,1% | 40,5% |
| Powiat | Poznań | 54,7% | 3,8% | 2,6% | 20,3% | 38,8% |
| | Powiat poznański | 56,9% | 1,2% | 2,4% | 22,8% | 43,9% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 55,1% | 3,0% | 2,6% | 20,9% | 40,2% |
| | 10 – 49 | 57,3% | 2,9% | 2,9% | 22,9% | 48,9% |
| | 50 – 249 | 70,6% | 0,0% | 0,0% | 29,4% | 41,2% |
| | 250 i więcej | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 50,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 50,3% | 0,0% | 0,0% | 8,0% | 58,1% |
| | Nie | 55,7% | 3,1% | 2,7% | 21,9% | 39,6% |
| Eksport | Tak | 65,1% | 0,7% | 0,7% | 15,9% | 37,3% |

| | | Organizator szkoleń | | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------|
| | | Pracodawca we własnym zakresie | Powiatowy Urząd Pracy | Wojewódzki Urząd Pracy | Organizacja pozarządowa | Inna instytucja |
| Import | Nie | 53,6% | 3,4% | 2,9% | 22,1% | 41,1% |
| | Tak | 61,6% | 0,7% | 3,2% | 23,0% | 35,8% |
| | Nie | 54,2% | 3,4% | 2,4% | 20,8% | 41,5% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 54,6% | 9,1% | 0,0% | 13,6% | 36,4% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 55,3% | 2,6% | 0,0% | 34,2% | 31,6% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 58,6% | 0,0% | 0,0% | 17,5% | 44,8% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 45,4% | 2,9% | 5,7% | 17,2% | 51,7% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 36,1% | 0,0% | 0,0% | 30,3% | 58,1% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 59,9% | 4,1% | 0,0% | 17,5% | 34,9% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 70,1% | 1,9% | 8,9% | 8,5% | 31,2% |

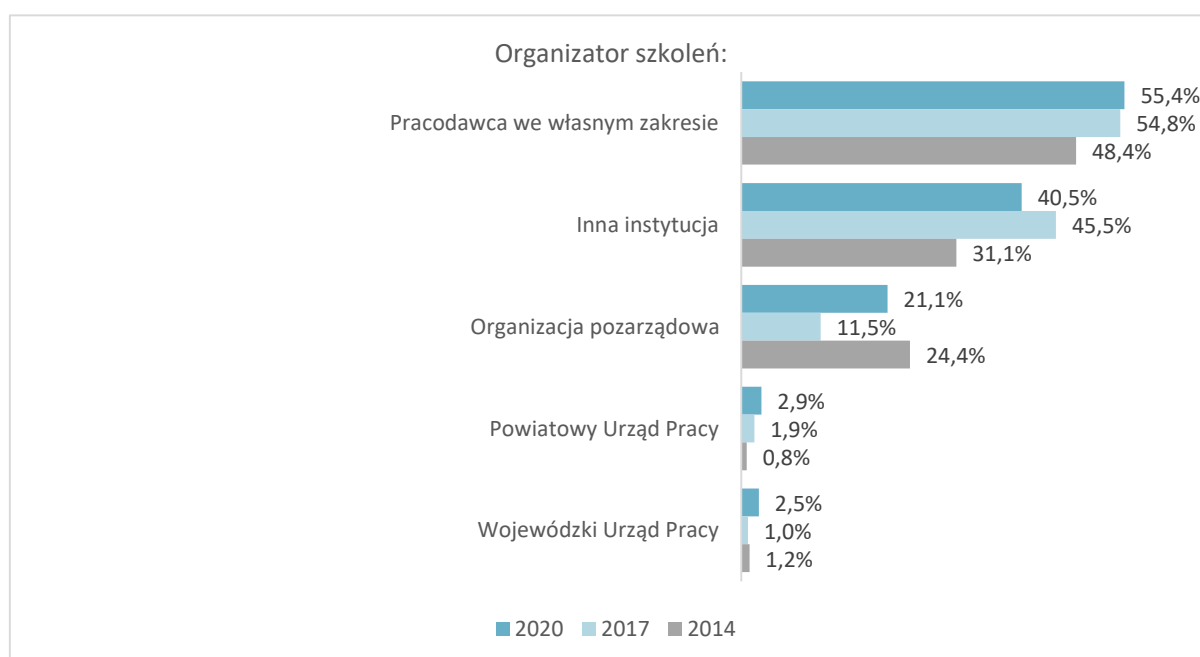
Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Wykaz organizatorów szkoleń nie zmienia się w znaczący sposób na przestrzeni lat (Wykres 32). Nadal na pierwszym miejscu organizatorem jest pracodawca (ok. 55% wskazań w latach 2020 i 2017 oraz 48,4% w roku 2014). Na drugim miejscu ponownie znalazła się „inna instytucja” (w tym kontrahenci, firmy szkoleniowe), przy czym odsetek tych wskazań jest stosunkowo wysoki – tego typu szkolenia są nadal często realizowane.

Jeśli chodzi o organizacje pozarządowe, to po spadku popularności w 2017 roku (do 11,5% z 24,5% w roku 2014) w 2020 roku notuje się wzrost do 21,1%. W przypadku urzędów odnotowano minimalne wzrosty w stosunku do edycji z lat 2014 i 2017 (o 1 – 1,5 p.p.), lecz ogólnie te wyniki nie przekraczają w sumie 6% wskazań. Zatem ich udział w procesach szkoleniowych jest niewielki.

Wykres 32. Porównanie związane z organizatorem szkoleń w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

W zdecydowanej większości przypadków firmy są zadowolone z efektów realizowanych szkoleń – aż 97% odpowiedzi „tak”, niezależnie od zmiennej z metryczki (ni. w tabeli) (Tabela 34).

W przypadku przychodów netto ocena zależności testem statystycznym nie była możliwa. Dostrzec można jednocześnie, że stosunkowo dużo, bo 9,1% firm z przychodami do 30 tys. zł nie było zadowolonych z efektów szkoleń.

Tabela 34. Zadowolenie ze szkoleń – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=281

| | | Czy firma była zadowolona z efektów szkolenia? | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|--|------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 97,0% | 3,0% | |
| Powiat | Poznań | 96,0% | 4,0% | ni. |
| | Powiat poznański | 98,8% | 1,2% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 97,0% | 3,0% | x |
| | 10 – 49 | 94,3% | 5,7% | |
| | 50 – 249 | 100,0% | 0,0% | |
| | 250 i więcej | 100,0% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 97,8% | 2,2% | ni. |
| | Nie | 96,9% | 3,1% | |
| Eksport | Tak | 100,0% | 0,0% | ni. |
| | Nie | 96,4% | 3,6% | |
| Import | Tak | 99,3% | 0,7% | ni. |
| | Nie | 96,5% | 3,5% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 90,9% | 9,1% | x |
| | 30 001 – 100 000 zł | 94,7% | 5,3% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 99,1% | 0,9% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 97,2% | 2,8% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 100,0% | 0,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 95,9% | 4,1% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 100,0% | 0,0% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Na poziomie ogólnym odsetek firm zadowolonych z efektów szkoleń jest podobny jak w latach ubiegłych – ok. 95%-97% przedsiębiorstw odczuwa satysfakcję w zakresie tego aspektu (Wykres 33).

Wykres 33. Porównanie zmiany w zakresie oceny zadowolenia ze szkoleń w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

W kontekście kształcenia ustawicznego można sformułować następujące podsumowanie:

- Niemal połowa firm deklaruje, że ich pracownicy uczestniczyli w ostatnim roku w szkoleniach. Skala tego działania jest większa niż w roku 2017, kiedy to zaobserwowano spadek w stosunku do roku 2014.

- Najczęściej organizatorem szkoleń jest pracodawca i partner biznesowy firmy (tj. dostawca produktów/usług), czyli podobnie jak trzy lata temu.
- Wskaźnik zadowolenia z efektów szkoleń jest bardzo wysoki i utrzymuje się na podobnym poziomie od 2014 roku.

3.6. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy

Institucje rynku pracy⁵⁰ realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Przedsiębiorcom aglomeracji poznańskiej zadano kilka pytań pozwalających na ocenę skali i jakości współpracy z instytucjami rynku pracy: fakt korzystania z takiej współpracy, rodzaje instytucji, z jakimi firmy współpracowały, obszary tej współpracy oraz ocenę zadowolenia ze współpracy. Odpowiedzi zestawiono z wynikami uzyskanymi w badaniach z lat 2014 i 2017.

Przedsiębiorcy aglomeracji poznańskiej ogółem jedynie w 16,5% przypadków współpracowali z instytucjami wspierającymi rynek pracy, przy czym w przypadku firm z przychodami pow. 5 mln zł odsetek ten był znacznie wyższy i wyniósł 47,4% ($\chi^2=21,88$, $df=6$, $p<0,05$); wartość współczynnika kontyngencji $C=0,214$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba (Tabela 35).

Również wielkość zatrudnienia zdaje się mieć związek z częstością korzystania z takiej współpracy – im większa firma, tym taka współpraca występuje częściej, lecz nie można tego zweryfikować testem statystycznym. Pozostałe zmienne metryczkowe nie różnicują analizowanych wyników.

Tabela 35. Współpraca z instytucjami rynku pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Czy firma współpracowała lub współpracuje z instytucjami wspierającymi rynek pracy? | | ocena zależności |
|-----------------------|---------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 16,5% | 83,5% | |
| Powiat | Poznań | 17,3% | 82,7% | ni. |
| | Powiat poznański | 15,1% | 84,9% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 15,9% | 84,1% | x |
| | 10 – 49 | 28,6% | 71,4% | |
| | 50 – 249 | 44,4% | 55,6% | |
| | 250 i więcej | 58,3% | 41,7% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 18,5% | 81,5% | ni. |
| | Nie | 16,4% | 83,6% | |
| Eksport | Tak | 12,1% | 87,9% | ni. |
| | Nie | 17,2% | 82,8% | |
| Import | Tak | 15,7% | 84,3% | ni. |
| | Nie | 16,6% | 83,4% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 12,4% | 87,6% | * |
| | 30 001 – 100 000 zł | 12,3% | 87,7% | |

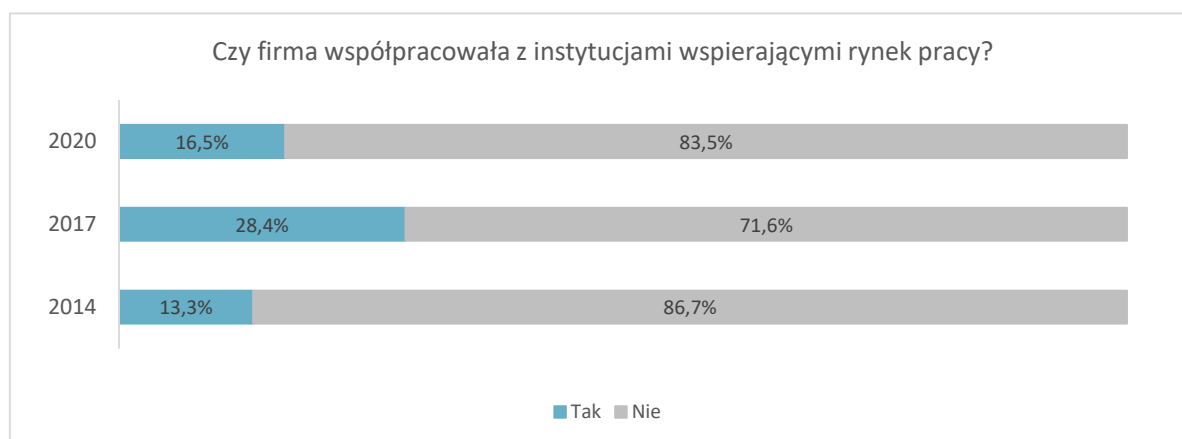
⁵⁰ Definicja za: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/institucje-rynku-pracy> (dostęp z dn. 29.06.2020); w niniejszym opracowaniu pojęcie używane zamiennie z pojęciem „instytucji wspierających rynek pracy”.

| | | Czy firma współpracowała lub współpracuje z instytucjami wspierającymi rynek pracy? | | ocena zależności |
|--|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 9,5% | 90,5% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 13,6% | 86,4% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 17,6% | 82,4% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 19,2% | 80,8% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 47,4% | 52,6% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności
 Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Wyniki badania pokazują, że w 2020 roku znacznie spadł odsetek firm podejmujących współpracę z instytucjami rynku pracy w stosunku do roku 2017 (z 28,4% do 16,5%) i jest on teraz bliski wynikowi, jaki został odnotowany w roku 2014 (13,3%). Zatem mamy tu do czynienia z odwróceniem chwilowego wzrostu z roku 2017 (Wykres 34).

Wykres 34. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

W gronie firm podejmujących współpracę z instytucjami rynku pracy zdecydowanie największy odsetek z nich wskazał (na poziomie ogółem): Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu (57,8% wskazań), szkoły lub uczelnie (23,5% wskazań) oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (17,7% wskazań) (Tabela 36).

Wskaźniki częstości współpracy podlegają wahaniom w zależności od zmiennych metryczkowych. Przykładowo dla Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu odsetek wskazań mieści się w przedziale 27,2% (firmy importujące) do 71,4% wskazań (firmy z zatrudnieniem pow. 250 pracowników).

Warto zwrócić uwagę na inne interesujące zróżnicowania wynikające z uwzględnienia metryczki – np.:

- współpracę z komercyjnymi agencjami zatrudnienia podejmują głównie firmy średnie i duże (odpowiednio 25% i 42,9%), firmy prowadzące działalność eksportową (36% wskazań) i firmy importujące (22,6% wskazań);
- organizacje pozarządowe wskazywane są najczęściej przez przedsiębiorstwa średnie i duże (odpowiednio 25% i 28,6%) oraz firmy z kapitałem zagranicznym (24,5% wskazań);
- współpracę z biurami karier podejmują przede wszystkim firmy zatrudniające ponad 250 osób (28,6% wskazań), a także firmy z kapitałem zagranicznym (33,4% wskazań);
- ochotnicze Hufce Pracy są z kolei najbardziej popularne wśród firm z kapitałem zagranicznym (28,8% wskazań) i w grupie firm z przychodami między 200-600 tys. zł.

Tabela 36. Współpraca z instytucjami wspierającymi rynek pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=99⁵¹

| | | Współpraca z instytucjami wspierającymi rynek pracy | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|----------------------------------|-------------------------|--------------|---------------------|-------------------------|---------------------------------|-------|
| | | Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu | Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu | Organizacja pozarządowa | Biuro Karier | Szkola lub uczelnia | Ochotniczy Hufiec Pracy | Komercyjne agencje zatrudnienia | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 17,7% | 57,8% | 11,1% | 5,2% | 23,5% | 3,9% | 8,4% | 10,9% |
| Powiat | Poznań | 18,9% | 60,9% | 9,8% | 5,9% | 23,6% | 5,4% | 8,6% | 10,7% |
| | Powiat poznański | 15,1% | 51,4% | 13,9% | 3,8% | 23,3% | 0,9% | 7,9% | 11,3% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 17,3% | 58,0% | 11,1% | 4,9% | 22,2% | 3,7% | 7,4% | 11,1% |
| | 10 – 49 | 23,5% | 59,0% | 6,0% | 6,0% | 29,5% | 5,6% | 17,9% | 11,6% |
| | 50 – 249 | 12,5% | 37,5% | 25,0% | 12,5% | 75,0% | 12,5% | 25,0% | 0,0% |
| | 250 i więcej | 57,1% | 71,4% | 28,6% | 28,6% | 28,6% | 0,0% | 42,9% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 8,9% | 62,3% | 24,5% | 33,4% | 62,2% | 28,8% | 6,5% | 0,0% |
| | Nie | 18,1% | 57,6% | 10,5% | 3,8% | 21,6% | 2,7% | 8,5% | 11,5% |
| Eksport | Tak | 31,6% | 39,4% | 5,0% | 0,5% | 20,0% | 0,0% | 36,0% | 3,0% |
| | Nie | 16,1% | 59,9% | 11,8% | 5,7% | 23,9% | 4,4% | 5,2% | 11,8% |
| Import | Tak | 18,4% | 27,2% | 17,5% | 9,4% | 31,7% | 0,0% | 22,6% | 9,1% |
| | Nie | 17,5% | 63,6% | 9,9% | 4,4% | 21,9% | 4,7% | 5,6% | 11,3% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 24,4% | 64,8% | 10,8% | 10,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 21,6% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 19,0% | 62,1% | 0,0% | 0,0% | 28,4% | 0,0% | 0,0% | 9,5% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 13,9% | 72,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 13,9% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 21,6% | 67,6% | 10,8% | 0,0% | 46,1% | 21,6% | 10,8% | 10,8% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 16,0% | 32,0% | 16,0% | 16,0% | 31,9% | 0,0% | 16,0% | 20,1% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 3,6% | 70,7% | 0,0% | 0,5% | 11,3% | 0,0% | 3,1% | 14,4% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 31,3% | 37,4% | 15,5% | 0,5% | 32,7% | 0,0% | 17,1% | 11,1% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W porównaniu do roku 2017 (Wykres 35):

- nadal na pierwszym miejscu (aczkolwiek ze znacznie większym odsetkiem wskazań – z 37,5% do 57,8%) znajduje się Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu;
- na drugim miejscu, analogicznie jak poprzednio: kolejno szkoła i uczelnia (z 30,3% spadek na 23,5%);
- na trzecim miejscu uplasował się Wojewódzki Urząd Pracy (niewielki wzrost wskazań z roku 2017 – 15,1% do 17,7% i przesunięcie z miejsca czwartego);
- na czwartym miejscu są organizacje pozarządowe (przesunięcie z miejsca siódmego) – obecnie 11,1%, wcześniej 10,6%.

Pozostałe pozycje uzyskały mniej niż 11% wskazań, przy czym warto zauważyć znacząco mniej wskazań dla komercyjnych agencji zatrudnienia (8,4% w roku 2020 vs 16,3% wskazań w roku 2017). Również duży spadek notowań dotyczy Biur Karier – z 11,7% do zaledwie 5,2% wskazań w bieżącej edycji badania.

⁵¹ Zgodnie z dostarczoną przez Zamawiającego metodyką w kafeterii odpowiedzi znalazły się również szkoły i uczelnie (jako instytucje wspierające rynek pracy).

Wykres 35. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Posortowane malejąco wg roku 2020)

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Można zatem podsumować, że zmianie uległa częstotliwość wskazań poszczególnych instytucji rynku pracy na korzyść Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu (przy jednoczesnym niemal dwukrotnym spadku wskaźnika ogólnego częstości współpracy – z 28,4% do 16,5%).

Kolejno zapytano respondentów o obszary współpracy z instytucjami rynku pracy. Przedsiębiorcy mogli wskazać z dostępnej listy maksymalnie trzy obszary. Najwięcej wskazań (40,5%) dotyczyło pośrednictwa pracy. Staże i praktyki wskazało 36,2% firm, a udział w szkoleniach 27,1%. Pozostałe kategorie odpowiedzi uzyskały mniej niż 14% wskazań (Tabela 37).

Tabela 37. Obszary współpracy z instytucjami wspierającymi rynek pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=99

| | | Obszary współpracy - instytucje wspierające rynek pracy | | | | | | |
|-----------------------|------------------|---|----------------------|----------------------|---|----------------------------------|------------------|-------|
| | | Pośrednictwo pracy | Udział w szkoleniach | Udział w konferencji | Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich | Doradztwo w zakresie prawa pracy | Staże i praktyki | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 40,5% | 27,1% | 9,4% | 12,2% | 2,5% | 36,2% | 13,1% |
| Powiat | Poznań | 41,0% | 27,7% | 12,2% | 17,5% | 3,5% | 33,4% | 10,5% |
| | Powiat poznański | 39,4% | 26,0% | 3,6% | 1,5% | 0,6% | 41,8% | 18,3% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 39,5% | 27,2% | 8,6% | 11,1% | 2,5% | 34,6% | 13,6% |
| | 10 – 49 | 53,8% | 23,5% | 11,9% | 23,5% | 0,0% | 53,0% | 5,6% |
| | 50 – 249 | 50,0% | 37,5% | 37,5% | 37,5% | 12,5% | 62,5% | 12,5% |
| | 250 i więcej | 57,1% | 28,6% | 42,9% | 28,6% | 14,3% | 85,7% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 18,6% | 56,8% | 25,6% | 24,5% | 0,0% | 59,0% | 0,0% |
| | Nie | 41,6% | 25,7% | 8,6% | 11,6% | 2,7% | 35,1% | 13,7% |
| Eksport | Tak | 53,0% | 14,5% | 5,5% | 3,0% | 0,0% | 33,4% | 22,1% |
| | Nie | 39,0% | 28,6% | 9,9% | 13,3% | 2,8% | 36,5% | 12,1% |
| Import | Tak | 39,1% | 21,4% | 17,5% | 11,0% | 0,0% | 37,9% | 28,5% |
| | Nie | 40,8% | 28,2% | 7,9% | 12,5% | 3,0% | 35,8% | 10,1% |

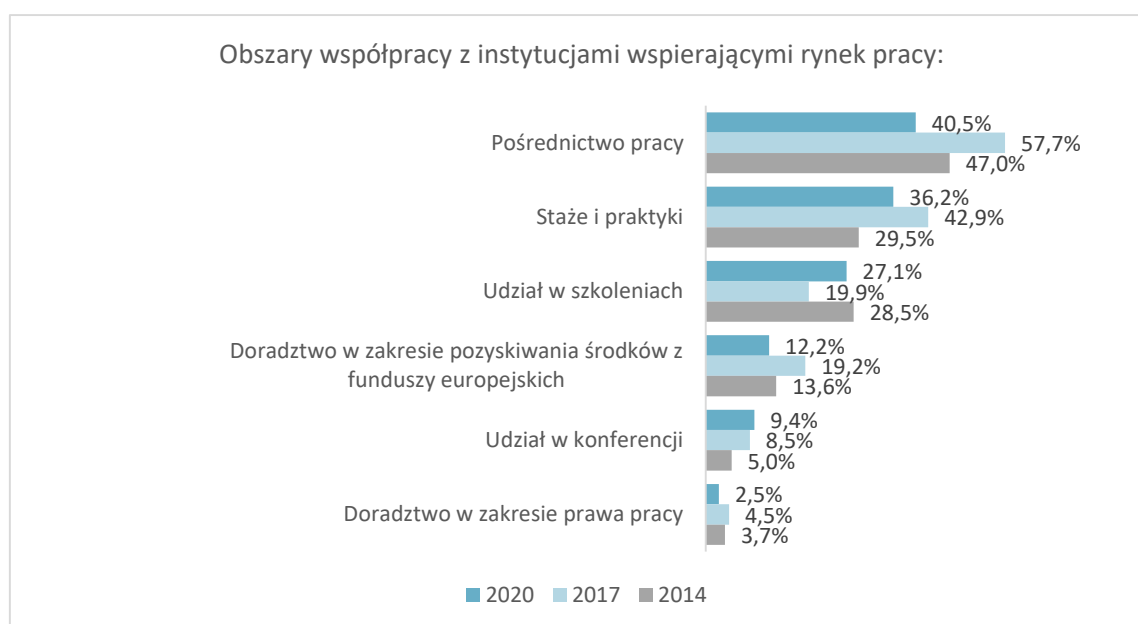
| | | Obszary współpracy - instytucje wspierające rynek pracy | | | | | | |
|----------------|--------------------------|---|----------------------|----------------------|---|----------------------------------|-----------------|-------|
| | | Pośrednictwo pracy | Udział w szkoleniach | Udział w konferencji | Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich | Doradztwo w zakresie prawa pracy | Staż i praktyki | Inne |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 32,4% | 21,6% | 21,6% | 24,4% | 0,0% | 10,8% | 21,6% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 31,0% | 37,9% | 9,5% | 9,5% | 0,0% | 31,0% | 19,0% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 16,4% | 27,9% | 0,0% | 27,9% | 0,0% | 13,9% | 27,9% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 56,9% | 32,3% | 10,8% | 0,0% | 10,8% | 21,6% | 10,8% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 48,0% | 20,1% | 16,0% | 16,0% | 0,0% | 47,9% | 16,0% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 63,1% | 11,3% | 0,0% | 3,1% | 0,0% | 48,7% | 0,0% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 53,5% | 38,9% | 8,0% | 5,5% | 0,5% | 41,3% | 2,0% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Wykaz obszarów, jakich dotyczyła współpraca, jest niezmienny względem poprzednich edycji badania, jeśli chodzi o kolejność poszczególnych pozycji. Widoczny jest natomiast spadek odsetka wskazań dla większości pozycji z tej listy, a szczególnie pozycji z czołówki zestawienia (np. z 57,7% do 40,5% dla pośrednictwa pracy), co w powiązaniu z poprzednimi wynikami w ramach tego podrozdziału prowadzi do wniosków, że ogólnie skala analizowanej współpracy w roku 2020 jest mniejsza niż była w roku 2017 (Wykres 36).

Wykres 36. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami wspierającymi rynek pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Ponad 2 na 3 firmy, które podjęły współpracę z instytucjami rynku pracy, oceniły tę współpracę jako „raczej pozytywną”, a co czwarta firma jako „zdecydowanie pozytywną”. Natomiast co dziesiąta firma wypowiedziała się w tym aspekcie w negatywny sposób, przy czym skrajnie negatywnych odpowiedzi było 2,5% (Tabela 38).

Z uwagi na zbyt małe liczebności w komórkach tabeli krzyżowej nie była możliwa ocena zależności między zmiennymi metryczkowymi a stopniem zadowolenia testem statystycznym, natomiast dane

procentowe wskazują, że np. wyżej swoje zadowolenie oceniły: firmy z przychodami do 200 tys. zł, firmy bez kapitału zagranicznego, firmy z miasta Poznań oraz firmy, które nie zajmują się importem/eksportem.

Zwraca też uwagę stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „raczej negatywna” (25%) w przypadku firm zatrudniających więcej niż 250 pracowników oraz 19,1% w grupie przedsiębiorstw średnich. Co dziesiąta firma z przychodami 30-100 tys. zł oceniła jakość współpracy jako „zdecydowanie negatywną”. Próbę identyfikacji powodów takiej negatywnej oceny podjęto podczas badania jakościowego (FGI) – podrozdział 4.8.

Tabela 38. Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=99

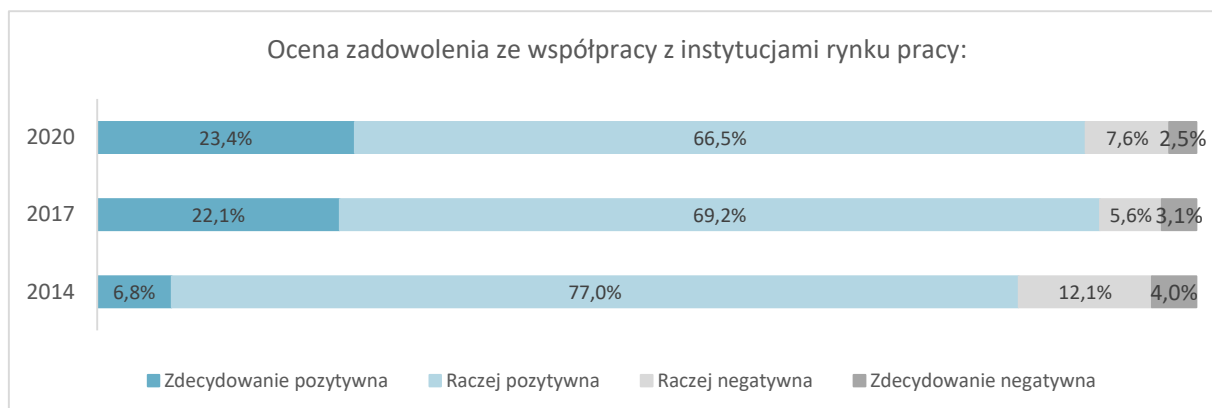
| | | Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy | | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|--|------------------|------------------|------------------------|------------------|
| | | Zdecydowanie pozytywna | Raczej pozytywna | Raczej negatywna | Zdecydowanie negatywna | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 23,4% | 66,5% | 7,6% | 2,5% | |
| Powiat | Poznań | 27,0% | 60,0% | 9,4% | 3,6% | |
| | Powiat poznański | 15,7% | 80,4% | 3,9% | 0,0% | x |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 24,0% | 66,7% | 6,7% | 2,7% | |
| | 10 – 49 | 12,7% | 68,2% | 19,1% | 0,0% | |
| | 50 – 249 | 25,0% | 50,0% | 25,0% | 0,0% | x |
| | 250 i więcej | 28,6% | 71,4% | 0,0% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 1,2% | 94,2% | 4,6% | 0,0% | |
| | Nie | 24,5% | 65,1% | 7,8% | 2,6% | x |
| Eksport | Tak | 15,8% | 75,2% | 9,0% | 0,0% | |
| | Nie | 24,3% | 65,5% | 7,5% | 2,7% | x |
| Import | Tak | 17,8% | 68,7% | 13,5% | 0,0% | |
| | Nie | 24,5% | 66,1% | 6,5% | 2,9% | x |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 43,2% | 46,0% | 10,8% | 0,0% | |
| | 30 001 – 100 000 zł | 47,4% | 43,1% | 0,0% | 9,5% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 51,4% | 32,4% | 16,2% | 0,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 3,3% | 84,6% | 12,1% | 0,0% | x |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 19,0% | 81,0% | 0,0% | 0,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 11,3% | 82,6% | 6,2% | 0,0% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 18,2% | 79,6% | 2,2% | 0,0% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Analiza porównawcza pokazuje, że odsetek firm zadowolonych ze współpracy jest podobny, jak w edycji badania z roku 2017 i jednocześnie wyższy niż w edycji z roku 2014. Podobnie jak poprzednio przeważają oceny raczej pozytywne i zdecydowanie pozytywne. Można zatem wysnuć wniosek, że jakość dostarczanych przez instytucje rynku pracy rozwiązań pozostaje na stałym poziomie od 2017 roku. Ocen umiarkowanie pozytywnych jest ponad dwa razy więcej niż zdecydowanie pozytywnych. Zatem prawdopodobnie istnieją obszary, w których można byłoby dokonać usprawnień i zwiększyć analizowany wskaźnik zadowolenia (Wykres 37).

Wykres 37. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Podsumowując:

- Jedynie co szósta firma deklaruje, że współpracowała lub współpracuje z instytucjami rynku pracy, co daje niemal dwa razy niższy odsetek niż w roku 2017 i jednocześnie zbliżony do wyniku z roku 2014.
- Najczęściej wskazywany przez firmy jest PUP w Poznaniu, a dalej szkoły lub uczelnie oraz WUP Poznań. W stosunku do PUP Poznań odnotowano znaczny wzrost wskazań względem roku 2017 i zbliżenie do wyniku uzyskanego w roku 2014.
- Zakres współpracy z IRP obejmuje głównie pośrednictwo pracy, staże i praktyki oraz szkolenia, przy czym odnotowano w stosunku do 2017 roku mniej wskazań dla dwóch pierwszych obszarów współpracy oraz wzrost dla trzeciego (szkoleń).
- Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy od 2017 roku utrzymuje się na dość wysokim, stabilnym poziomie.

3.7. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi

Pod pojęciem „instytucji edukacyjnych” rozumie się na ogół miejsca, gdzie osoby z różnych grup wiekowych mogą uzyskać wykształcenie lub podnieść kwalifikacje. Na potrzeby niniejszego badania autorzy przyjęli następujący katalog instytucji edukacyjnych:

- szkoły zawodowe,
- szkoły wyższe,
- kuratorium oświaty,
- ośrodki szkoleń zawodowych,
- ośrodki doradztwa zawodowego.

Skuteczna współpraca firm z instytucjami edukacyjnymi może przekładać się na lepszy dostęp do wykwalifikowanej kadry, tym samym zwiększać szanse przedsiębiorstw w zakresie sprostania wyzwaniom, jakie stawia przed nimi gospodarka rynkowa. Przedsiębiorcy w tej części badania udzielali odpowiedzi na temat częstości, obszaru i jakości współpracy z instytucjami edukacyjnymi.

Jedynie co czwarte przedsiębiorstwo podejmowało współpracę z instytucjami edukacyjnymi na poziomie ogółu firm. Uwzględniając zmienne metryczkowe, można zaobserwować, że częściej do takiej współpracy dochodziło w przypadku firm z zatrudnieniem większym niż dziewięć osób. Jednak nie można było w tym przypadku przeprowadzić wiarygodnego testu statystycznego. Dla pozostałych zmiennych metryczkowych uzyskane zależności nie były istotne statystycznie (Tabela 39).

Tabela 39. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

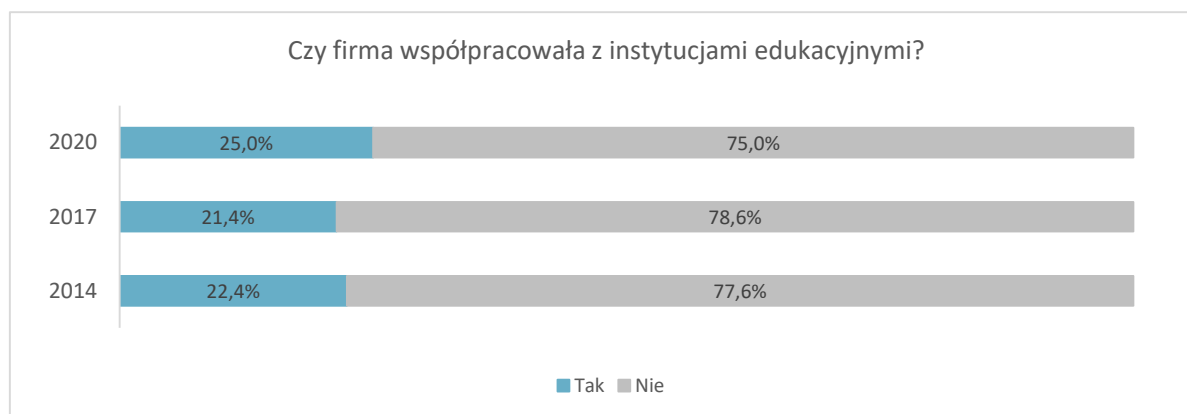
| | | Czy firma współpracowała z instytucjami edukacyjnymi? | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|-------|------------------|
| | | Tak | Nie | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 25,0% | 75,0% | |
| Powiat | Poznań | 25,4% | 74,6% | ni. |
| | Powiat poznański | 24,3% | 75,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 24,1% | 75,9% | x |
| | 10 – 49 | 47,0% | 53,0% | |
| | 50 – 249 | 50,0% | 50,0% | |
| | 250 i więcej | 50,0% | 50,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 33,5% | 66,5% | ni. |
| | Nie | 24,6% | 75,4% | |
| Eksport | Tak | 32,1% | 67,9% | ni. |
| | Nie | 23,8% | 76,2% | |
| Import | Tak | 26,2% | 73,8% | ni. |
| | Nie | 24,7% | 75,3% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 16,1% | 83,9% | ni. |
| | 30 001 – 100 000 zł | 22,2% | 77,8% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 19,8% | 80,2% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 22,7% | 77,3% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 30,9% | 69,1% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 18,0% | 82,0% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 39,7% | 60,3% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W relacji do lat 2014 i 2017 minimalnie wzrósł odsetek firm współpracujących z instytucjami edukacyjnymi (z 22,4% w roku 2014, przez 21,4% w roku 2017, do 25% w roku 2020) (Wykres 38).

Wykres 38. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Jeśli firmy współpracowały z instytucjami edukacyjnymi, to najczęściej wybierały do tej współpracy szkoły wyższe (51,5% wskazań) i szkoły zawodowe (29% wskazań). Pozostałe pozycje z kafeterii: ośrodki szkoleń zawodowych, ośrodki doradztwa zawodowego i kuratorium oświaty uzyskały ok. 15-18% wskazań. Zatem intensywność takiej kooperacji jest w tych przypadkach znacznie mniejsza niż w przypadku szkół. Warto dodać, że w ramach kategorii „inne” (ogólnie 23% wskazań) respondenci wymieniali najczęściej: szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe, szkoły policealne i pomaturalne, stowarzyszenia, firmy szkoleniowe i instytucje kultury – być może niektóre z tych pozycji powinny uzupełnić kafeterię odpowiedzi na okoliczność przyszłych badań (pod warunkiem, że będą mieściły się w definicji „instytucji edukacyjnych”) (Tabela 40).

Analiza danych procentowych w tabeli krzyżowej wskazuje dodatkowo, że firmy średnie w większym stopniu poszukują zróżnicowania dostawców w gronie podmiotów edukacyjnych niż pozostałe.

Firmy podejmujące współpracę z uczelniami wyższymi zdają się dostrzegać zalety tej kooperacji, umożliwiającą łatwiejszy dostęp do wykwalifikowanej kadry. Z kolei uczelnie wyższe mogą na bazie takiej współpracy lepiej dostosowywać profile kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Tabela 40. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=150

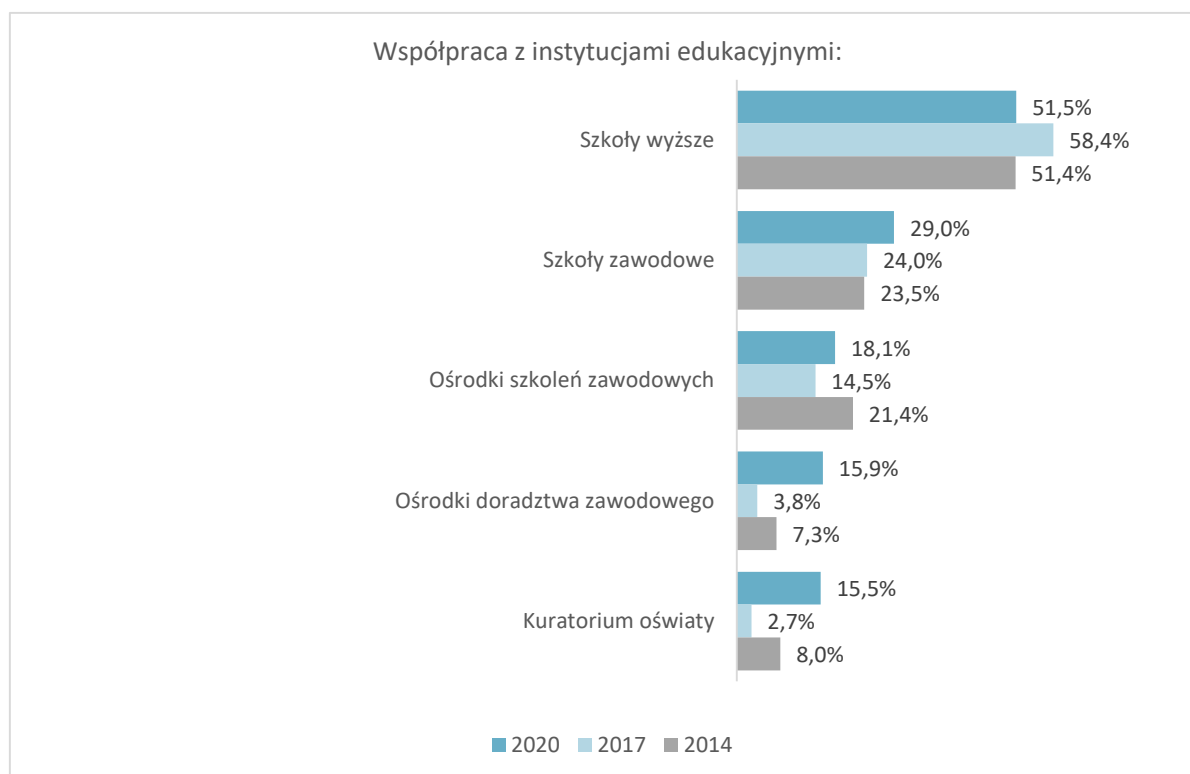
| | | Współpraca z instytucjami edukacyjnymi | | | | | |
|-----------------------|------------------|--|---------------|--------------------|----------------------------|------------------------------|-------|
| | | Szkoły zawodowe | Szkoły wyższe | Kuratorium oświaty | Ośrodki szkoleń zawodowych | Ośrodki doradztwa zawodowego | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 29,0% | 51,5% | 15,5% | 18,1% | 15,9% | 23,0% |
| Powiat | Poznań | 21,3% | 54,2% | 11,6% | 21,5% | 14,3% | 20,2% |
| | Powiat poznański | 42,9% | 46,7% | 22,4% | 12,0% | 18,7% | 27,9% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 27,4% | 50,8% | 12,1% | 16,9% | 14,5% | 23,4% |
| | 10 – 49 | 42,9% | 54,0% | 60,5% | 24,9% | 24,9% | 21,5% |
| | 50 – 249 | 88,9% | 88,9% | 66,7% | 77,8% | 77,8% | 0,0% |
| | 250 i więcej | 16,7% | 100,0% | 0,0% | 16,7% | 16,7% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 4,3% | 82,8% | 0,0% | 13,5% | 0,0% | 13,5% |
| | Nie | 30,5% | 49,7% | 16,4% | 18,4% | 16,8% | 23,5% |

| | | Współpraca z instytucjami edukacyjnymi | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--|---------------|--------------------|----------------------------|------------------------------|-------|
| | | Szkoły zawodowe | Szkoły wyższe | Kuratorium oświaty | Ośrodki szkoleń zawodowych | Ośrodki doradztwa zawodowego | Inne |
| Eksport | Tak | 39,2% | 65,7% | 4,9% | 10,2% | 1,9% | 12,5% |
| | Nie | 26,8% | 48,4% | 17,8% | 19,9% | 18,9% | 25,3% |
| Import | Tak | 42,5% | 63,0% | 5,3% | 11,0% | 6,5% | 17,9% |
| | Nie | 26,3% | 49,2% | 17,5% | 19,6% | 17,8% | 24,0% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 16,7% | 25,0% | 16,7% | 25,0% | 25,0% | 41,7% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 15,8% | 57,9% | 10,5% | 5,3% | 10,5% | 21,1% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 21,7% | 70,4% | 13,7% | 8,5% | 2,2% | 26,8% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 38,6% | 53,2% | 8,2% | 38,6% | 25,7% | 19,3% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 30,0% | 60,0% | 0,0% | 20,0% | 0,0% | 10,0% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 39,9% | 63,9% | 0,0% | 0,0% | 12,0% | 24,1% |
| Powyżej 5 000 000 zł | 38,3% | 43,2% | 9,4% | 21,6% | 6,0% | 30,2% | |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Wykres 39. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

W zestawieniu podmiotów edukacyjnych kolejność prezentuje się bardzo podobnie jak w badaniu z roku z 2017 (Wykres 39). Zatem:

- na pierwszym miejscu są szkoły wyższe i tu notuje się niewielki spadek wskazań z 58,4% do 51,5%;
- na drugim miejscu plasują się szkoły zawodowe – wzrost do 29%;

- trzecie miejsce z niewielkim wzrostem wskazań (14,5% vs 18,1%) zajmują ośrodki szkoleń zawodowych;
- na czwartym miejscu znalazły się ośrodki doradztwa zawodowego (tu obserwuje się relatywnie duży wzrost z 3,8% do 15,9% wskazań);
- na piątym miejscu również z relatywnie dużym wzrostem jest kuratorium oświaty (wzrost z 2,7% do 15,5%).

Przedsiębiorcy zapytani o obszary współpracy z instytucjami edukacyjnymi najczęściej wskazywali staże i praktyki (44,4% wskazań) oraz udział w wydarzeniach edukacyjnych (konferencje, targi) – 43,9% (Tabela 41).

Rekrutację pracowników oraz doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich wskazało niewiele ponad 12% firm w tej grupie, a klasę patronacką niespełna 4%.

Ok. 30% respondentów wybierało odpowiedź niedostępną w ramach istniejącej kafeterii („inne”), np.: szkolenia (większość wskazań), promocja i reklama, konsultacje, kontrole, orientacja zawodowa, świadczenie usług, wspólne projekty, wydawanie orzeczeń. Można zatem zauważyć, że katalog współpracy z instytucjami edukacyjnymi jest szerszy niż założony i na okoliczność kolejnej edycji badania można rozważyć rozbudowę istniejącej kafeterii odpowiedzi o nowe pozycje.

Uwzględniając zmienne metryczkowe, widoczne jest, że np. stażami i praktykami są zainteresowane głównie średnie i duże firmy, firmy z przychodami pow. 600 tys. zł, firmy importujące i firmy z kapitałem zagranicznym.

Doradztwo związane z funduszami europejskimi jest najczęściej obiektem zainteresowań firm o przychodach do 30 tys. zł i firm zatrudniających 50-250 osób.

Tabela 41. Obszary współpracy z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=150

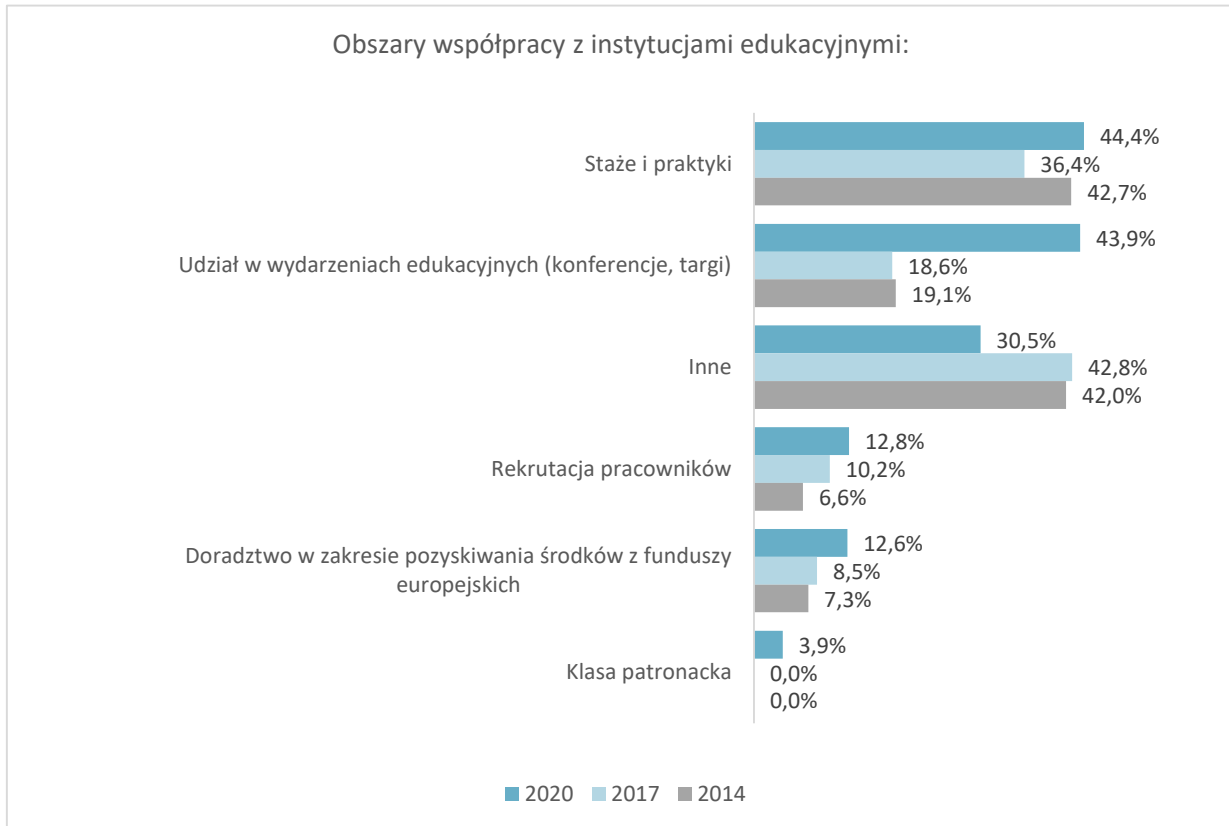
| | | Obszary współpracy z instytucjami edukacyjnymi | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--|---|------------------|---|------------------|-------|
| | | Rekrutacja pracowników | Udział w wydarzeniach edukacyjnych (konferencje, targi) | Klasa patronacka | Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich | Staże i praktyki | Inne |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 12,8% | 43,9% | 3,9% | 12,6% | 44,4% | 30,5% |
| Powiat | Poznań | 9,9% | 47,7% | 4,8% | 13,9% | 42,9% | 27,2% |
| | Powiat poznański | 18,0% | 37,2% | 2,2% | 10,3% | 47,2% | 36,4% |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 12,2% | 42,3% | 3,3% | 11,4% | 43,1% | 31,7% |
| | 10 – 49 | 24,9% | 57,1% | 7,3% | 24,9% | 57,4% | 17,9% |
| | 50 – 249 | 0,0% | 100,0% | 33,3% | 44,4% | 77,8% | 0,0% |
| | 250 i więcej | 16,7% | 83,3% | 16,7% | 16,7% | 83,3% | 0,0% |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 0,6% | 28,8% | 4,3% | 0,0% | 58,9% | 40,5% |
| | Nie | 13,5% | 44,8% | 3,8% | 13,3% | 43,5% | 29,9% |
| Eksport | Tak | 5,5% | 39,6% | 0,7% | 17,8% | 46,0% | 33,2% |
| | Nie | 14,4% | 44,8% | 4,6% | 11,4% | 44,0% | 29,9% |
| Import | Tak | 10,7% | 25,9% | 7,0% | 15,3% | 65,7% | 34,1% |
| | Nie | 13,2% | 47,4% | 3,3% | 12,0% | 40,3% | 29,8% |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 8,3% | 58,3% | 0,0% | 41,7% | 16,7% | 41,7% |
| | 30 001 – 100 000 zł | 0,0% | 31,6% | 0,0% | 15,8% | 36,8% | 36,8% |
| | 100 001 – 200 000 zł | 6,3% | 66,8% | 7,4% | 6,3% | 33,2% | 25,2% |
| | 200 001 – 600 000 zł | 6,9% | 8,8% | 0,0% | 6,9% | 41,3% | 56,9% |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 20,0% | 60,0% | 0,0% | 0,0% | 60,0% | 10,0% |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 24,1% | 12,6% | 0,5% | 0,0% | 51,4% | 36,1% |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 14,9% | 36,1% | 2,3% | 19,3% | 66,1% | 43,6% |

Pytanie wielokrotnego wyboru, można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W porównaniu do lat 2014 i 2017 wzrosło zainteresowanie stażami i praktykami (z 36,4% w 2017 r. do 44,4% w roku 2020), jednak to zmiana w zakresie udziału w wydarzeniach edukacyjnych jest tutaj najbardziej wyrazista – z niespełna 20% do 43,9%. Pracodawcy są znacznie bardziej zainteresowani uczestnictwem w targach i konferencjach, podczas których mają możliwość promowania swojej marki jako pracodawcy, a także przyciągnięcia odpowiednich kandydatów do pracy (Wykres 40).

Wykres 40. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Wyniki posortowane malejąco wg roku 2020

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

W ramach kategorii „inne” respondenci najczęściej wymieniali szkolenia, a dodatkowo również wspólne projekty/zlecenia.

Pozostałe kategorie odpowiedzi są mniej popularne, jednak notuje się systematyczny wzrost odsetka wskazań zarówno dla współpracy polegającej na rekrutacji pracowników, jak i doradztwa w zakresie pozyskiwania funduszy europejskich (wzrosty z ok. 7-10% do ok. 13%).

Niemal wszystkie firmy wyraziły zadowolenie ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi, natomiast co trzecia wskazała na maksymalną możliwą ocenę tej współpracy („zdecydowanie pozytywnie”). Jedyne 4,1% przedsiębiorców nie było zadowolonych (ocena „raczej negatywna”) (Tabela 42).

Na podstawie danych zawartych w tabeli krzyżowej można dodatkowo zauważyć, że ocena firm z miasta Poznania jest wyższa niż ocena firm z powiatu, a także, że ocena przedsiębiorstw z przychodami do 600 tys. zł jest wyższa niż ocena pozostałych firm. Jednakże z uwagi na niewielkie liczebności w niektórych komórkach tabeli nie można było przeprowadzić wiarygodnego testu zależności (nawet po wykluczeniu odpowiedzi „zdecydowanie negatywna”, gdzie odnotowano zerową liczbę wskazań).

Tabela 42. Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

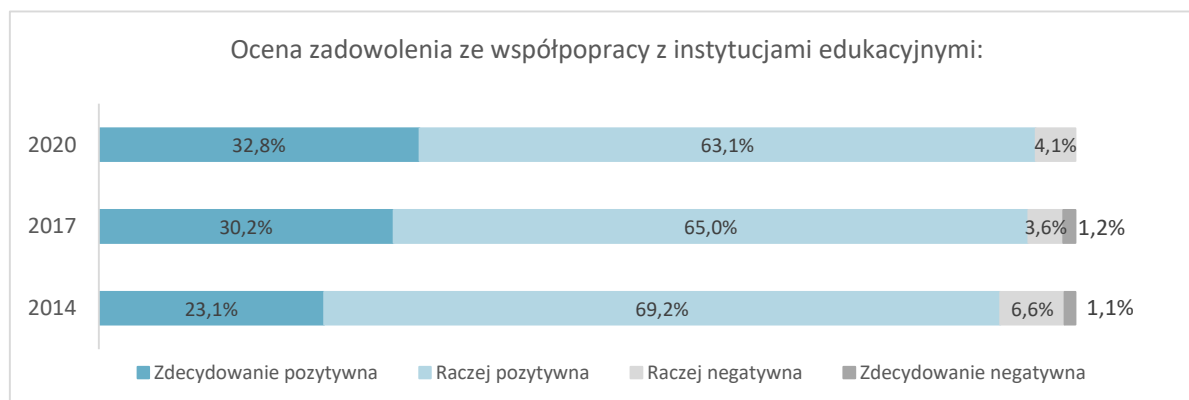
| | | Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi | | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|------------------|------------------|------------------------|------------------|
| | | Zdecydowanie pozytywna | Raczej pozytywna | Raczej negatywna | Zdecydowanie negatywna | |
| Ogółem | Wszystkie firmy | 32,8% | 63,1% | 4,1% | 0,0% | |
| Powiat | Poznań | 42,1% | 56,7% | 1,2% | 0,0% | |
| | Powiat poznański | 15,1% | 75,3% | 9,6% | 0,0% | x |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 31,7% | 64,2% | 4,2% | 0,0% | |
| | 10 – 49 | 46,7% | 49,9% | 3,4% | 0,0% | |
| | 50 – 249 | 55,6% | 44,4% | 0,0% | 0,0% | x |
| | 250 i więcej | 33,3% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 44,2% | 55,8% | 0,0% | 0,0% | |
| | Nie | 32,1% | 63,5% | 4,3% | 0,0% | x |
| Eksport | Tak | 35,9% | 59,8% | 4,3% | 0,0% | |
| | Nie | 32,2% | 63,8% | 4,0% | 0,0% | x |
| Import | Tak | 29,3% | 70,7% | 0,0% | 0,0% | |
| | Nie | 33,6% | 61,5% | 4,9% | 0,0% | x |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 16,7% | 83,3% | 0,0% | 0,0% | |
| | 30 001 – 100 000 zł | 44,4% | 55,6% | 0,0% | 0,0% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 56,7% | 43,3% | 0,0% | 0,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 51,4% | 48,6% | 0,0% | 0,0% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 27,3% | 63,6% | 9,1% | 0,0% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 17,4% | 68,9% | 13,7% | 0,0% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 16,7% | 83,3% | 0,0% | 0,0% | x |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia analizy zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Od roku 2014 wzrósł odsetek przedsiębiorstw oceniających pozytywnie współpracę z instytucjami edukacyjnymi – z 92,3% pozytywnych odpowiedzi w 2014 roku do 95,9% takich odpowiedzi w roku 2020 (suma „zdecydowanie pozytywna” i „raczej pozytywna”), choć w ostatnim czasie przyrost ten jest nieznaczny. Jednocześnie wzrósł udział skrajnie pozytywnych ocen – z 23,1% w roku 2014 do 32,8% w roku 2020, co jest dobrym sygnałem ze strony przedsiębiorców i może świadczyć o tym, że wzrasta jakość oferty ze strony instytucji edukacyjnych, a potencjał do tego wzrostu ciągle istnieje (Wykres 41).

Wykres 41. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Tytułem podsumowania tej części raportu można stwierdzić, że:

- Co czwarty przedsiębiorca ma doświadczenia w zakresie współpracy z instytucjami edukacyjnymi, co oznacza niewielki wzrost względem roku 2017. Ponad połowa z tych firm

podejmuje współpracę z uczelniami wyższymi, a co trzecia ze szkołami zawodowymi, co daje dość podobne wyniki do roku 2017.

- Obszarem tej współpracy są staże i praktyki oraz wydarzenia edukacyjne (targi, konferencje), przy czym w tym drugim przypadku nastąpił ponad dwukrotny przyrost wskazań względem poprzedniej edycji badania.
- Współpraca z instytucjami edukacyjnymi oceniana jest na ogół raczej pozytywnie lub zdecydowanie pozytywnie i ta ocena jest stabilna względem roku 2017.

3.8. Wskaźniki syntetyczne

Na potrzeby niniejszej analizy oraz w celu prostego porównania uzyskanych wyników do poprzednich edycji badania obliczone zostały dwa tzw. wskaźniki syntetyczne⁵²:

- indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG);
- indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG).

Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG):

Wartość indeksu wyznaczona została w oparciu o odpowiedzi badanych osób na trzy pytania:

- *Jak ocenia Pan/Pani obecną sytuację gospodarczą w województwie wielkopolskim 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.
- *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 neutralną jest 0, z kolei maksymalna wartość 3 oznacza ocenę skrajnie pozytywną.

Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG):

Wartość indeksu wyznaczona została w oparciu o odpowiedzi badanych osób na trzy pytania:

- *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.
- *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 wartość -1.
- *Czy spodziewa się Pan/Pani polepszenia wyników finansowych z ubiegłego roku?*
Odpowiedziom: „tak” przypisano wartość 1, „trudno powiedzieć” wartość 0, natomiast „nie przypisano” wartość -1.

⁵² Indeksy te opracowano zgodnie z wytycznymi opisanymi w dokumencie „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring” z roku 2014 (strony – odpowiednio dla wskaźnika – 18 i 23).

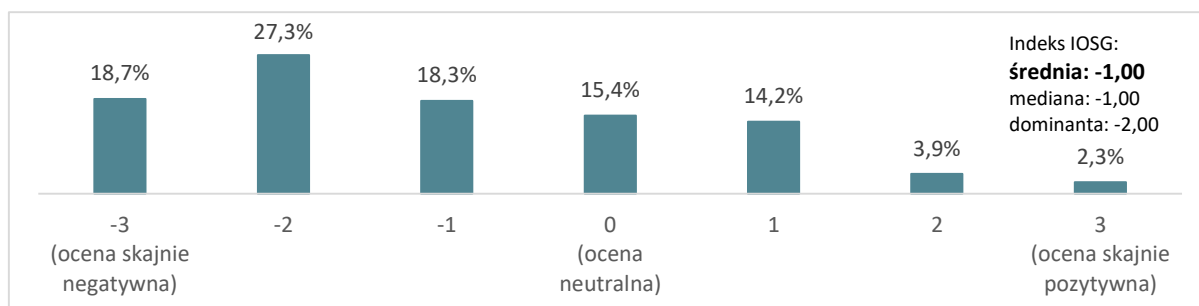
Wynik indeksu powstaje poprzez zsumowanie punktów uzyskanych w ramach każdego pytania. Minimalna wartość indeksu wynosi -3 i oznacza ocenę skrajnie pesymistyczną, wartością neutralną jest 0, z kolei maksymalna wartość 3 oznacza ocenę skrajnie optymistyczną.

3.8.1. Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG)

Średni wynik dla indeksu obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) dla badanej grupy wynosi -1,00.

W analizowanym rozkładzie przeważają oceny negatywne i skrajnie negatywne, zaś oceny pozytywne stanowią niewielki odsetek całości. Najczęściej pojawiającą się oceną jest -2 (dominanta) – aż 27% takich wyników (Wykres 42).

Wykres 42. Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) – rozkład wartości w całej grupie oraz miary tendencji centralnej: średnia, mediana i dominanta⁵³



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

Na poziomie ogółu odnotowano łącznie aż 64,2% ocen negatywnych, podczas gdy ocen pozytywnych jest łącznie 20,4%. Pozostałe 15,4% to oceny neutralne (równe 0) (Tabela 43).

Jedynym czynnikiem różnicującym w sposób istotny wyniki dla analizowanego indeksu okazała się lokalizacja firmy – dla firm z powiatu uzyskano stosunkowo więcej ocen pozytywnych i neutralnych niż dla firm z miasta Poznania ($\chi^2=13,84$, $df=6$, $p<0,05$); wartość współczynnika kontyngencji $C=0,150$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

Tabela 43. Skumulowane dane dla Indeksu obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) | | | ocena zależności |
|-----------------------|------------------|---|-----------------|-----------------|------------------|
| | | oceny negatywne | oceny neutralne | oceny pozytywne | |
| Ogółem | wszystkie firmy | 64,2% | 15,4% | 20,4% | |
| Powiat | Poznań | 69,7% | 12,9% | 17,4% | * |
| | Powiat poznański | 54,5% | 19,8% | 25,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 64,3% | 15,1% | 20,6% | x |
| | 10 – 49 | 60,0% | 24,9% | 15,0% | |
| | 50 – 249 | 72,2% | 16,7% | 11,1% | |
| | 250 i więcej | 50,0% | 16,7% | 33,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 66,9% | 10,1% | 23,0% | ni. |

⁵³ Z uwagi na interwałowy charakter skali pomiarowej indeksu obliczone zostały też dodatkowe miary tendencji centralnej: mediana i dominanta (mediana – wartość dzieląca uszeregowany zbiór danych „na pół”; dominanta – wartość w zbiorze występująca najczęściej; za: Bedyńska S., Brzezicka A. (2007)).

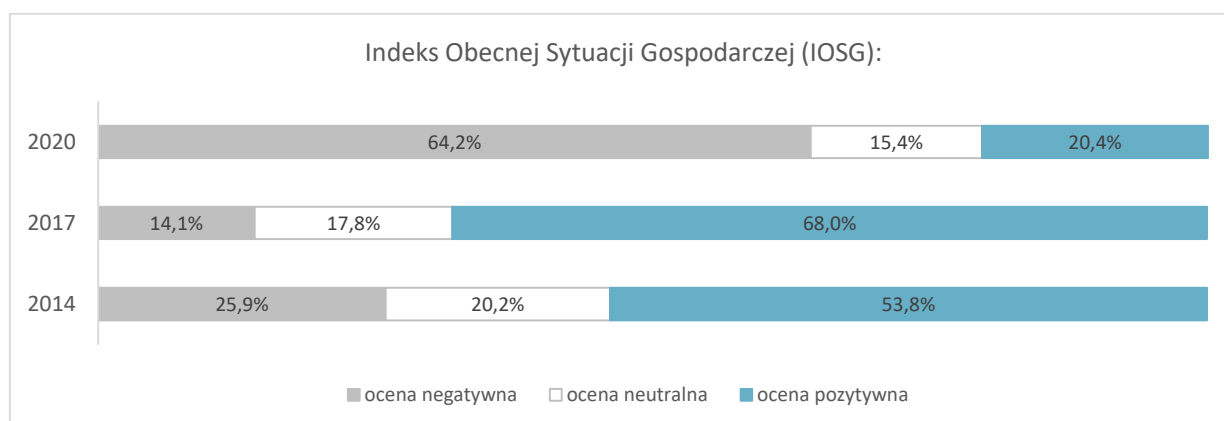
| | | Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) | | | ocena zależności |
|----------------|--------------------------|---|-----------------|-----------------|------------------|
| | | oceny negatywne | oceny neutralne | oceny pozytywne | |
| Eksport | Nie | 64,1% | 15,6% | 20,3% | ni. |
| | Tak | 64,2% | 11,0% | 24,7% | |
| | Nie | 64,2% | 16,1% | 19,7% | |
| Import | Tak | 69,0% | 8,1% | 22,9% | ni. |
| | Nie | 63,2% | 16,9% | 19,9% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 71,1% | 16,8% | 12,1% | ni. |
| | 30 001 – 100 000 zł | 73,1% | 7,0% | 19,9% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 54,0% | 19,3% | 26,6% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 62,2% | 14,0% | 23,8% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 69,0% | 7,9% | 23,2% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 64,1% | 14,2% | 21,7% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 58,2% | 19,1% | 22,7% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne, x – brak możliwości przeprowadzenia testu zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W porównaniu do lat ubiegłych znacznie wzrósł odsetek odpowiedzi negatywnych (do 64,2% z 14,1% w roku 2017 i 25,9% w roku 2014). Jednocześnie zmalał wyraźnie odsetek ocen pozytywnych (do 20,4% z 68% w roku 2017 i 53,8% w roku 2014). Średnia wartość indeksu obecnej sytuacji gospodarczej (-1,00) obecnie jest znacznie niższa niż w roku 2017 (1,03) oraz w roku 2014 (0,52)⁵⁴ (Wykres 43).

Wykres 43. Porównanie zmiany dla indeksu obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Zależności między IOSG a pytaniami z ankiety

W kolejnym kroku poszukiwano zależności⁵⁵ między IOSG a innymi pytaniami z ankiety. W tym celu przeprowadzono dwa rodzaje analiz:

- analizę zależności opartą na chi-kwadrat, zastosowaną w przypadku zmiennych dychotomicznych (tak/nie), wraz ze współczynnikiem kontyngencji;

⁵⁴ Wartość IOSG (średnia arytmetyczna) dla lat 2017 i 2014 została odtworzona na podstawie danych udostępnionych przez Zamawiającego.

⁵⁵ Należy mieć na uwadze, że korelacja nie świadczy o występowaniu związku przyczynowo skutkowego, a jedynie o współwystępowaniu zjawisk (Bedyńska S., Brzezicka A. (2007)).

- analizę korelacji tau-b Kendalla, zastosowaną w przypadku zmiennych mierzonych na skali co najmniej porządkowej, z minimum trzema poziomami pomiaru (zastosowano tu IOSG mierzony na skali surowej – 7-stopniowej).

Analiza zależności prowadzi do wniosku, że im wyższa wartość IOSG, tym rzadziej firmy przewidują, że wystąpią jakieś problemy w przedsiębiorstwie w perspektywie najbliższych miesięcy ($\chi^2=44,09$, $df=2$, $p<0,05$); wartość współczynnika kontyngencji $C=0,262$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba (Tabela 44).

W pozostałych przypadkach nie odnotowano związków istotnych statystycznie – IOSG nie koreluje istotnie statystycznie z faktem zatrudniania, zwalniania i rekrutowania pracowników w ostatnim roku, planami zatrudnienia pracowników, uczestnictwem w szkoleniach oraz podejmowaniem przez firmy współpracy z instytucjami rynku pracy czy instytucjami edukacyjnymi.

Tabela 44. Wyniki analizy zależności między Indekssem obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) a wybranymi pytaniami z ankiety

| | | Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) | | | test chi-kwadrat |
|---|-----|---|-----------------|-----------------|------------------|
| | | ocena negatywna | ocena neutralna | ocena pozytywna | |
| Czy firma spodziewa się problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w najbliższych 12 miesiącach? | Tak | 62,2% | 40,1% | 30,7% | * |
| | Nie | 37,8% | 59,9% | 69,3% | |
| Czy zatrudniono nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | Tak | 28,5% | 34,3% | 34,2% | ni. |
| | Nie | 71,5% | 65,7% | 65,8% | |
| Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli/ zostali zwolnieni pracownicy? | Tak | 28,8% | 33,4% | 20,0% | ni. |
| | Nie | 71,2% | 66,6% | 80,0% | |
| Czy firma planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? | Tak | 21,2% | 21,8% | 25,1% | ni. |
| | Nie | 78,8% | 78,2% | 74,9% | |
| Czy firma rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | Tak | 31,8% | 34,9% | 34,8% | ni. |
| | Nie | 68,2% | 65,1% | 65,2% | |
| Czy pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy? | Tak | 47,3% | 45,6% | 46,5% | ni. |
| | Nie | 52,7% | 54,4% | 53,5% | |
| Czy firma współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy? | Tak | 17,6% | 9,4% | 18,4% | ni. |
| | Nie | 82,4% | 90,6% | 81,6% | |
| Czy firma współpracowała z instytucjami edukacyjnymi? | Tak | 24,0% | 25,8% | 27,4% | ni. |
| | Nie | 76,0% | 74,2% | 72,6% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotne

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

Wyniki korelacji (tau-b Kendalla) wykazały, że IOSG koreluje istotnie statystycznie (Tabela 45):

- ze zmianą poziomu zatrudnienia w ostatnim czasie ($\tau\text{-}b = 0,200$, $p < 0,01$) – im wyższy indeks IOSG, tym wyższe prawdopodobieństwo, że poziom zatrudnienia wzrastał w ostatnim roku, uzyskana korelacja jest słaba;
- z perspektywą zmiany zatrudnienia w najbliższym roku ($\tau\text{-}b = 113$; $p < 0,01$) – im wyższy indeks IOSG, tym wyższe prawdopodobieństwo, że poziom zatrudnienia będzie wzrastał w najbliższym roku, uzyskana korelacja jest słaba.

Dla pozostałych dwóch zmiennych z tej podgrupy – zadowolenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy i zadowolenia ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi nie uzyskano korelacji istotnych statystycznie.

Tabela 45. Wyniki korelacji (tau-b) między indeksem obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) a wybranymi pytaniami z ankiety

| | | Zmiana zatrudnienia w okresie ostatnich 12 mc (1-zmalało, 3-wzrosło) | Perspektywa zmiany zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy (1-spadnie, 3-wzrosnie) | Zadowolenie ze współpracy z instytucjami rynku pracy (1-niskie, 5-wysokie) | Zadowolenie ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi (1-niskie, 5-wysokie) |
|---|------------------------|--|---|--|---|
| Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) | Współczynnik korelacji | ,200** | ,113** | ,151 | ,043 |
| | Istotność (dwustronna) | ,000 | ,004 | ,131 | ,587 |
| | N | 504 | 488 | 75 | 120 |

** Korelacja istotna na poziomie 0,01. * Korelacja istotna na poziomie 0,05

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

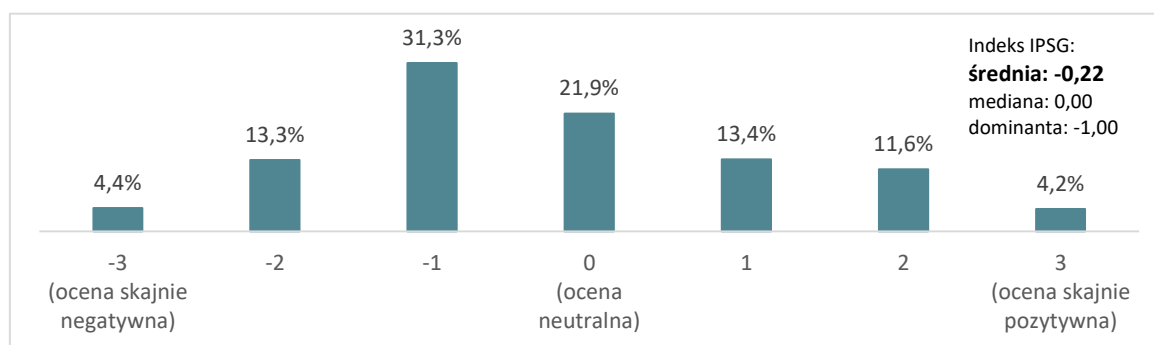
Podsumowując, można stwierdzić, że tak skonstruowany indeks IOSG pozwala w pewnym stopniu wnioskować pośrednio na tematy takie jak przewidywana przez firmy skala wystąpienia problemów w przyszłości, dynamika poziomu zatrudnienia w ostatnim czasie czy perspektywa tej dynamiki w najbliższym roku. Jednak uzyskane zależności są zbyt słabe, aby uznać IOSG za czuły wskaźnik dla tych zjawisk.

Z większym powodzeniem IOSG można stosować do śledzenia ogólnego trendu wykorzystującego ós czasu, czyli do analiz porównawczych dotyczących kolejnych edycji badania, ponieważ IOSG odzwierciedlił spadek nastrojów związany z kryzysem gospodarczym wywołanym epidemią wirusa COVID-19 i z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że jest wrażliwy na tego typu zmiany. Wymaga to jednak dalszych obserwacji i weryfikacji.

3.8.2. Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG)

Drugi z syntetycznych wskaźników odnosi się do przewidywanej, tj. przyszłej sytuacji gospodarczej. Średni wynik indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) dla badanej grupy w roku 2020 wynosi -0,22 (minus 0,22) (Wykres 44).

Wykres 44. Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) – rozkład wartości w całej grupie oraz miary tendencji centralnej: średnia, mediana i dominanta



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600

W analizowanym rozkładzie dominują oceny negatywne i neutralne. Można zatem powiedzieć, że przedsiębiorcy aglomeracji poznańskiej mają na ogół mało optymistyczną lub niejednoznaczną wizję przyszłości, a wynik średni wypada w okolicach oceny 0.

Najczęściej pojawiającą się oceną jest -1 (dominanta) – odnotowano aż 31,3% takich wyników. Zestawiając te wyniki z rezultatami uzyskanymi dla IOSG, można stwierdzić, że przewidywania przedsiębiorców co do przyszłości są bardziej optymistyczne niż ocena aktualnej sytuacji gospodarczej.

Niemal połowa ocen dla analizowanego indeksu to oceny negatywne (49%), 21,9% stanowią oceny neutralne, a prawie co trzecia ocena jest pozytywna.

Czynnikiem różnicującym wyniki indeksu IPSG okazał się eksport – dla firm eksportujących uzyskano stosunkowo więcej ocen pozytywnych i neutralnych, a mniej negatywnych niż dla tych, które nie eksportują ($\chi^2=7,68$, $df=2$, $p<0,05$); wartość współczynnika kontyngencji $C=0,112$, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba (Tabela 46).

Tabela 46. Skumulowane dane dla Indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki

| | | Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) | | | ocena zależności |
|-----------------------|--------------------------|---|-----------------|-----------------|------------------|
| | | ocena negatywna | ocena neutralna | ocena pozytywna | |
| Ogółem | wszystkie firmy | 49,0% | 21,9% | 29,1% | |
| Powiat | Poznań | 51,0% | 22,5% | 26,6% | ni. |
| | Powiat poznański | 45,4% | 21,0% | 33,7% | |
| Wielkość zatrudnienia | 0 – 9 | 48,8% | 21,6% | 29,6% | x |
| | 10 – 49 | 51,3% | 33,8% | 14,9% | |
| | 50 – 249 | 61,1% | 16,7% | 22,2% | |
| | 250 i więcej | 33,3% | 33,3% | 33,3% | |
| Kapitał zagraniczny | Tak | 52,1% | 10,3% | 37,6% | ni. |
| | Nie | 48,8% | 22,4% | 28,8% | |
| Eksport | Tak | 34,9% | 29,6% | 35,6% | * |
| | Nie | 51,3% | 20,7% | 28,1% | |
| Import | Tak | 42,0% | 30,6% | 27,4% | ni. |
| | Nie | 50,4% | 20,2% | 29,5% | |
| Przychód netto | Do 30 000 zł | 49,6% | 19,5% | 30,9% | ni. |
| | 30 001 – 100 000 zł | 50,6% | 22,2% | 27,2% | |
| | 100 001 – 200 000 zł | 44,7% | 21,3% | 34,0% | |
| | 200 001 – 600 000 zł | 41,8% | 24,6% | 33,7% | |
| | 600 001 – 1 000 000 zł | 55,7% | 16,2% | 28,1% | |
| | 1 000 001 – 5 000 000 zł | 45,9% | 21,7% | 32,5% | |
| | Powyżej 5 000 000 zł | 45,0% | 36,4% | 18,6% | |

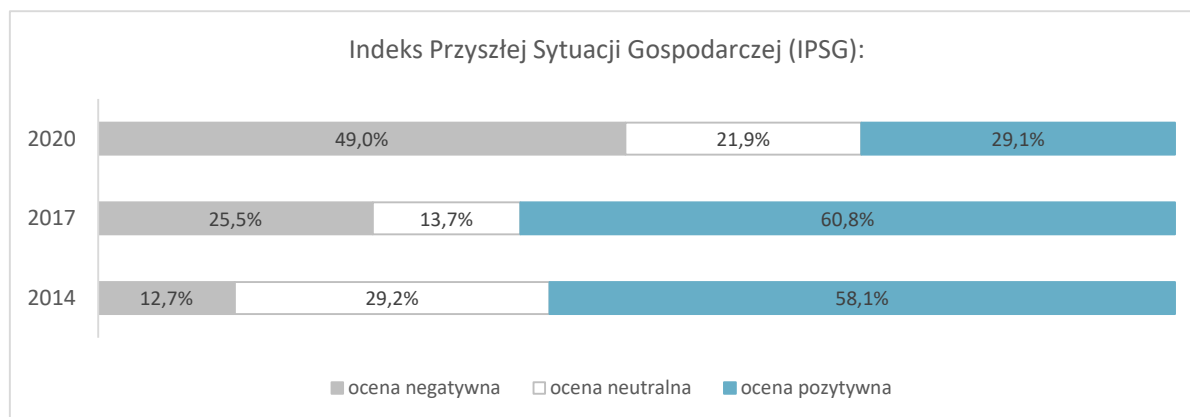
Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p<0,05$); ni. – nieistotna, x – brak możliwości przeprowadzenia testu zależności

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

W porównaniu do lat ubiegłych znacznie wzrósł odsetek odpowiedzi negatywnych (do 49% z 25,5% w roku 2017 i 12,7% w roku 2014). Jednocześnie zmalał wyraźnie odsetek ocen pozytywnych (do 29,1% z 60,8% w roku 2017 i 58,1% w roku 2014). Średnia wartość indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej (-0,22) obecnie jest znacznie niższa niż w roku 2017 (0,92) i roku 2014 (0,97)⁵⁶ (Wykres 45).

⁵⁶ Wartość IPSG (średnia arytmetyczna) dla lat 2017 i 2014 została odtworzona na podstawie danych udostępnionych przez Zamawiającego.

Wykres 45. Porównanie zmiany dla indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014



Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600; 2017: n=600; 2014: n=609

Zależności między IPSG a pytaniami z ankiety

W kolejnym kroku, podobnie jak w przypadku IOSG, poszukiwano zależności między IPSG a innymi pytaniami z ankiety. W tym celu przeprowadzono analogiczne rodzaje analiz jak wcześniej:

- analizę zależności opartą na chi-kwadrat, zastosowaną w przypadku zmiennych dychotomicznych (tak/nie), wraz ze współczynnikiem kontyngencji;
- analizę korelacji tau-b Kendalla, zastosowaną w przypadku zmiennych mierzonych na skali co najmniej porządkowej, z minimum trzema poziomami pomiaru (zastosowano tu IPSG mierzony na skali surowej – 7-stopniowej).

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że istotne statycznie zależności dla IPSG istnieją dla następujących zmiennych (Tabela 47):

- Spodziewane problemy: im wyższa wartość IPSG, tym rzadziej firmy przewidują, że wystąpią jakieś problemy w przedsiębiorstwie w perspektywie najbliższych miesięcy (chi=62,14, df=2, p<0,05); wartość współczynnika kontyngencji C=0,306, co oznacza, że obserwowana zależność jest przeciętna.
- Planowane zatrudnienia nowych pracowników: im wyższy wskaźnik IPSG, tym chętniej firmy myślą o zatrudnieniu nowych osób (chi=31,54, df=2, p<0,05); wartość współczynnika kontyngencji C=0,233, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.
- Rekrutacje w ostatnich dwóch miesiącach: im wyższy IPSG, tym odsetek przeprowadzonych rekrutacji był większy (chi=11,29, df=2, p<0,05); wartość współczynnika kontyngencji C=0,136, co oznacza, że obserwowana zależność jest słaba.

W pozostałych przypadkach nie odnotowano związków istotnych statystycznie.

Tabela 47. Wyniki analizy zależności między Indeksami przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) a wybranymi pytaniami z ankiety

| | | Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) | | | test chi-kwadrat |
|---|-----|---|-----------------|-----------------|------------------|
| | | ocena negatywna | ocena neutralna | ocena pozytywna | |
| Czy firma spodziewa się problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w najbliższych 12 miesiącach? | Tak | 68,3% | 43,2% | 32,4% | * |
| | Nie | 31,7% | 56,8% | 67,6% | |
| Czy zatrudniono nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | Tak | 24,5% | 30,2% | 41,0% | ni. |
| | Nie | 75,5% | 69,8% | 59,0% | |

| | | Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) | | | test chi-kwadrat |
|---|-----|---|-----------------|-----------------|------------------|
| | | ocena negatywna | ocena neutralna | ocena pozytywna | |
| Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy z firmy odeszli/ zostali zwolnieni pracownicy? | Tak | 29,2% | 25,3% | 27,0% | ni. |
| | Nie | 70,8% | 74,7% | 73,0% | |
| Czy firma planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? | Tak | 13,0% | 23,6% | 35,8% | * |
| | Nie | 87,0% | 76,4% | 64,2% | |
| Czy firma rekrutowała nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? | Tak | 27,1% | 33,4% | 42,2% | * |
| | Nie | 72,9% | 66,6% | 57,8% | |
| Czy pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy? | Tak | 43,8% | 50,8% | 49,1% | ni. |
| | Nie | 56,2% | 49,2% | 50,9% | |
| Czy firma współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy? | Tak | 16,3% | 18,8% | 15,0% | ni. |
| | Nie | 83,7% | 81,2% | 85,0% | |
| Czy firma współpracowała z instytucjami edukacyjnymi? | Tak | 23,5% | 31,5% | 22,5% | ni. |
| | Nie | 76,5% | 68,5% | 77,5% | |

Oznaczenia w ostatniej kolumnie tabeli: * – zależność istotna statystycznie ($p < 0,05$); ni. – nieistotne

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

Wyniki korelacji (tau-b Kendalla) wykazały, że IPSG koreluje istotnie statystycznie (Tabela 48):

- ze zmianą poziomu zatrudnienia w ostatnim czasie (tau-b = 0,280, $p < 0,01$) – im wyższy indeks IPSG, tym wyższe prawdopodobieństwo, że poziom zatrudnienia wzrastał w ostatnim roku, korelacja jest słaba;
- z perspektywą zmiany zatrudnienia w najbliższym roku (tau-b = 306; $p < 0,01$) – im wyższy indeks IPSG, tym wyższe prawdopodobieństwo, że poziom zatrudnienia będzie wzrastał w najbliższym roku, korelacja jest umiarkowana.

Dla pozostałych dwóch zmiennych – zadowolenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy i zadowolenia ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi nie uzyskano korelacji istotnych statystycznie.

Tabela 48. Wyniki korelacji (tau-b) między indeksem przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) a wybranymi pytaniami z ankiety

| | | Zmiana zatrudnienia w okresie ostatnich 12 mc (1-zmalało, 3-wzrosło) | Perspektywa zmiany zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy (1-spadnie, 3-wzrosnie) | Zadowolenie ze współpracy z instytucjami rynku pracy (1-niskie, 5-wysokie) | Zadowolenie ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi (1-niskie, 5-wysokie) |
|---|------------------------|--|---|--|---|
| Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) | Współczynnik korelacji | ,180** | ,306** | ,172 | ,046 |
| | Istotność (dwustronna) | ,000 | ,000 | ,089 | ,571 |
| | N | 504 | 488 | 75 | 120 |

** Korelacja istotna na poziomie 0,01. * Korelacja istotna na poziomie 0,05

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, $n=600$

Podsumowując, IPSG pozwala w pewnym stopniu przewidywać sytuację na lokalnym rynku pracy, szczególnie w kontekście przewidywanej skali wystąpienia problemów oraz perspektywy dynamiki poziomu zatrudnienia, gdzie uzyskane zależności były umiarkowane. W pozostałych przypadkach można mówić o słabej korelacji. Zatem wnioskowanie na temat tych zjawisk na podstawie IPSG może być obciążone dużym błędem.

Indeks ten powinien dobrze sprawdzić się w przypadku śledzenia ogólnego trendu, czyli zmian nastrojów na osi czasu, tj. przy porównaniach między kolejnymi edycjami badania, choć wymaga to dalszych dokładniejszych badań i dodatkowej weryfikacji.

3.9. Graficzne podsumowanie trendów 2014 – 2017 – 2020

W celu zbiorczego podsumowania ocen sytuacji na rynku pracy aglomeracji poznańskiej w latach 2014-2017-2020 zaprezentowano zaobserwowane trendy⁵⁷ w uproszczonej postaci graficznej (Tabela 49).

Tabela 49. Graficzne podsumowanie trendów dotyczących ocen sytuacji na rynku pracy aglomeracji poznańskiej w latach 2014-2017-2020

| zagadnienie: | zmiana względem poprzedniego okresu | | indeksy syntetyczne - zmiana względem roku 2014 | |
|--|-------------------------------------|--------|---|------|
| | w 2017 | w 2020 | IOSG | IPSG |
| ocena obecnej sytuacji gospodarczej w regionie | ↗ | ↘ | ↓ | ↓ |
| ocena obecnej sytuacji gospodarczej w firmie | → | ↘ | | |
| ocena kondycji firmy | → | ↘ | | |
| perspektywa zmiany płac (najbliższy rok) | ↗ | ↘ | | |
| ocena perspektyw rozwojowych firmy | ↗ | ↘ | | |
| perspektywa poprawy wyników finansowych | ↗ | ↘ | | |
| występowanie problemów (ostatni rok) | ↑ | ↘ | | |
| perspektywa wystąpienia problemów (najbliższy rok) | ↑ | ↘ | | |
| zmiana poziomu zatrudnienia (ogółem) | → | ↘ | | |
| zatrudnienie nowych pracowników (ostatni rok) | ↘ | ↗ | | |
| zwolnienie/ odejście pracowników (ostatni rok) | → | → | | |
| planowane zatrudnienie nowych osób (najbliższy rok) | ↗ | ↘ | | |
| planowana zmiana poziomu zatrudnienia (najbliższy rok) | ↘ | ↗ | | |
| rekrutacje w ostatnim roku | ↘ | → | | |
| szkolenia pracowników w ostatnim roku | ↘ | ↗ | | |
| zadowolenie z efektów szkoleń | → | → | | |
| intensywność współpracy z instytucjami rynku pracy | ↗ | ↘ | | |
| ocena współpracy z instytucjami rynku pracy | ↗ | → | | |
| intensywność współpracy z instytucjami edukacyjnymi | → | → | | |
| ocena współpracy z instytucjami edukacyjnymi | ↗ | → | | |

Legenda do oznaczeń:

- ↑ znaczna zmiana pozytywna (pow. 20 p.p)
- ↗ umiarkowana zmiana pozytywna (pow. 5 do 20 p.p)
- bez zmian lub zmiana nieznaczna (do 5 p.p)
- ↘ umiarkowana zmiana negatywna (pow. 5 do 20 p.p)
- ↘ znaczna zmiana negatywna (pow. 20 p.p)

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania ankietowego wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, n=600/2017: n=600; 2014: n=609

Podsumowując analizowane trendy, można zauważyć, że:

- W roku 2020 odnotowano poważne spadki nastrojów, które nie były obserwowane w poprzedniej edycji badania, co raczej jednoznacznie można powiązać z kryzysem gospodarczym wywołanym epidemią COVID-19.
- Stosunkowo największe zmiany *in minus* w roku 2020 odnotowano dla oceny obecnej sytuacji gospodarczej oraz przyszłej sytuacji gospodarczej, jak również dla zagadnień związanych z

⁵⁷ Wizualizacja dotyczy zmian, czyli zaobserwowanych różnic dla częstości odpowiedzi pozytywnych względem poprzedniego okresu (in plus/in minus), a nie oceny poszczególnych aspektów (dobra/zła).

częstotliwością obserwowanych oraz przewidywanych problemów, jakie dotknęły lub mogą dotknąć firmę. Szczególnie te ostatnie w kontraście do pozytywnej zmiany zaobserwowanej w 2017 roku są szczególnie widoczne. Wyraźnie negatywne zmiany dotyczą też perspektywy zmiany płac i oceny wyników finansowych.

- Odnotowano wyraźne zmiany *in minus* dla dwóch wskaźników syntetycznych – IOSG oraz IPG.
- W zakresie oceny kondycji firm oraz perspektyw rozwoju przedsiębiorstw obserwowane zmiany *in minus* są na umiarkowanym poziomie.
- W przypadku zatrudniania nowych osób firmy w ostatnim roku robiły to chętniej niż w 2017 roku, jednak odsetek odejść pracowników pozostawał na stosunkowo wysokim poziomie, co spowodowało, że na poziomie ogólnego poziomu zatrudnienia odnotowano lekki spadek liczby zatrudnionych względem roku 2017.
- W zakresie planowanego poziomu zatrudnienia w większym stopniu niż w 2017 roku firmy prognozują wzrost liczby pracowników, a jednocześnie w mniejszym stopniu są nastawione na zatrudnienie nowych osób. Prawdopodobne jest zatem, że firmy planują osiągnąć założone cele poprzez retencję (utrzymanie) obecnych pracowników.
- W zakresie szkolenia ustawicznego zaobserwowano wzrost zainteresowania tego typu działaniami po lekkim spadku odnotowanym w 2017 roku, przy czym poziom zadowolenia z efektów szkolenia utrzymuje się na bardzo wysokim i wyrównanym poziomie od 2014 roku.
- Instytucje rynku pracy straciły niemal dwukrotnie na popularności względem 2017 roku. Ocena zadowolenia z tej współpracy po wzroście w 2017 roku ustabilizowała się na wyrównanym poziomie, w ramach którego przeważają oceny umiarkowanie pozytywne, zatem nadal jest to obszar do poprawy.
- Nieznaczny wzrost popularności na przestrzeni ostatnich trzech lat odnotowano dla aktywności dotyczących współpracy z instytucjami edukacyjnymi (między rokiem 2014 i 2017 różnica była umiarkowana), ale ocena zadowolenia z tej współpracy wykazuje ciągle potencjał do poprawy, gdyż ocen zdecydowanie pozytywnych nadal jest dwa razy mniej niż umiarkowanie pozytywnych (od roku 2017 nie odnotowano znaczących zmian w tym zakresie).

IV. PREZENTACJA WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH Z ABSOLWENTAMI, PRACODAWCAMI, PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI RYNKU PRACY ORAZ INSTYTUCJI EDUKACYJNYCH

W niniejszej części raportu przedstawione zostaną wyniki badań jakościowych, zrealizowanych za pomocą technik indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). W celu jak najdokładniejszej analizy przedstawionych obszarów badawczych i interesujących zagadnień, polegającej na porównywaniu wypowiedzi badanych grup, zdecydowano o połączeniu materiału empirycznego uzyskanego w wyniku przeprowadzonych wywiadów grupowych i indywidualnych. Wnioski przedstawione w niniejszej części raportu wzbogacone zostały przykładami (cytatami) z wywiadów, przy czym przyjęto następujące kody respondentów (tokeny):

1. **DLA INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH (IDI)** – R_nr respondenta_typ absolwenta, przy czym typowi respondenta nadano następujące kody:

A – absolwenci szkół zawodowych;
B – absolwenci szkół średnich;
C – absolwenci szkół wyższych, kierunków matematyczno-przyrodniczych oraz inżynierskich;
D – absolwenci szkół wyższych, kierunków ekonomiczno-społecznych;
E – absolwenci szkół wyższych, kierunków humanistycznych.

2. **DLA ZOGNISKOWANYCH WYWIADÓW GRUPOWYCH (FGI)** – FGI nr wywiadu_nr respondenta_typ respondenta, przy czym typowi respondenta nadano następujące kody:

IRP – przedstawiciel instytucji rynku pracy;
IE – przedstawiciel instytucji edukacyjnej;
P – przedstawiciel przedsiębiorstw.

Niniejsza część raportu składa się z kilku rozdziałów. W rozdziale pierwszym dokonana została analiza wypowiedzi badanych dotyczących oceny sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy oraz zmian, które zdaniem respondentów zaszły na przestrzeni ostatnich pięciu lat, w tym także tych związanych z epidemią COVID-19. W kolejnym rozdziale przedstawione zostały potrzeby przedsiębiorców, w szczególności dotyczące absolwentów konkretnych profili zawodowych i branż. Rozdział trzeci dotyczy oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, związanych przede wszystkim z kompetencjami miękkimi i twardymi. Następny rozdział zawiera analizę form i metod rekrutacji prowadzonej przez pracodawców, jak również obejmuje przegląd sposobów poszukiwania pracy przez absolwentów. Z tematem podejmowania nowej pracy związane są także kwestie wynagrodzeń i ogólnych warunków zatrudnienia, co zostało poddane analizie w kolejnym podrozdziale. W dalszej części omówiono udział pracowników w kształceniu ustawicznym. Następnie przedstawiono perspektywę absolwentów, przedsiębiorców, instytucji rynku pracy i edukacyjnych dotyczącą dostosowania oferty kształcenia do wymogów rynku pracy. W ostatniej części zaprezentowano

najczęstsze formy współpracy (w tym także analizę barier, jakie się z tym wiążą) między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi i instytucjami rynku pracy.

4.1. Ocena sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy

Respondentów biorących udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych (IDI) i zogniskowanych wywiadach grupowych (FGI) poproszono o ocenę aktualnej sytuacji na rynku pracy w Poznaniu, jak i całej aglomeracji poznańskiej. Istotnym obszarem badawczym był także wpływ pandemii COVID-19 na sytuację gospodarczą, nie tylko w kraju, ale przede wszystkim w Wielkopolsce.

Większość absolwentów biorących udział w IDI stwierdziła, że sytuacja na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej uległa na przestrzeni ostatnich lat poprawie. Podobnie jak w przypadku edycji badania z 2014 roku, tak i tym razem respondenci dobrze ocenili sytuację na lokalnym rynku pracy. Do najczęściej wymienianych w tej edycji badania powodów poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy należały:

1. wzrost zarobków;
2. zwiększenie liczby miejsc pracy;
3. brak problemów ze znalezieniem pracy oraz spadek poziomu bezrobocia.

Najczęściej respondenci wskazywali na zwiększenie liczby ofert pracy oraz polepszenie warunków płacowych. Zwracano przede wszystkim uwagę na to, że w aglomeracji poznańskiej (w szczególności zaś w samym Poznaniu) osoby bezrobotne nie mają większego problemu ze znalezieniem pracy. Zarówno liczba ofert, jak i ich rodzaj, a także profil poszukiwanego kandydata sprawia, że osoby o różnym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym z łatwością mogą znaleźć zatrudnienie.

Tak naprawdę każdy, kto chciał i miał chęci podjąć pracę, nie było problemu ze znalezieniem pracy, nawet dla osób niewykształconych i dla osób wykształconych, czyli w zawodzie i po jakichś szkołach średnich.

R_24_E

Najlepiej sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej ocenili absolwenci szkół wyższych kierunków ekonomiczno-społecznych i humanistycznych. Respondenci reprezentujący tę grupę wskazywali przede wszystkim na atrakcyjne warunki wynagrodzenia, dużą liczbę ofert pracy, a także na powstawanie nowych zakładów i firm, a więc na stabilny rozwój gospodarczy regionu.

Poprawiła się na pewno ilość tej pracy, jak już wspominałem, oraz wynagrodzenia na pewno wzrosły. W ostatnim czasie te wynagrodzenia rosły, co jakiś czas myślę, że podwyżki były. Samo to, że przez chwilę był rynek pracownika, a więc to też wymuszało podniesienie wynagrodzeń.

R_16_D

No więcej potrzebują ludzi jednak, otwiera się dużo biur między innymi rachunkowych, bo takimi też się interesowałam, no a czy się pogorszyła? No wydaje mi się, że nie, że raczej idzie w tę tendencję zwykłą, ku lepszemu.

R_17_D

Respondenci wypowiadali się także na temat sytuacji w samym Poznaniu. Prawie wszyscy badani stwierdzili, że sytuacja w mieście wyróżnia się na tle innych mniejszych miejscowości w Wielkopolsce. Respondenci najczęściej opisywali Poznań jako „duże miasto” lub „wielkie miasto”, a nawet „metropolię”. Tym samym uznali, że mnogość ofert pracy, różnorodność oferowanych stanowisk pracy jest najważniejszym atutem Poznania. Duże miasta zdaniem jednego z respondentów przyciągają nie

tylko osoby aktywnie poszukujące pracy, ale także inwestorów, których przedsięwzięcia generują nowe miejsca pracy. Do najważniejszych i zarazem najczęściej wymienianych atutów aglomeracji poznańskiej respondenci zaliczyli:

- dużą liczbę firm, a co za tym idzie – mnogość ofert pracy;
- wyższe zarobki (w porównaniu do mniejszych miejscowości w aglomeracji poznańskiej);
- łatwość znalezienia pracy;
- niski poziom bezrobocia.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że wszystkie powyższe czynniki wzajemnie przyczyniają się do powstania dobrej, stabilnej sytuacji na rynku pracy. Badani wypowiadający się na ten temat zaznaczali, że duża liczba firm wpływa na zwiększenie się puli dostępnych ofert pracy. To z kolei sprawia, że osoby poszukujące pracy nie mają problemu z jej znalezieniem. Istotną zdaniem dwóch respondentów jest także różnorodność ofert pracy, która umożliwia znalezienie satysfakcjonującego zajęcia niezależnie od poziomu wykształcenia. Podobnego zdania był jeden z przedstawicieli instytucji edukacyjnej biorący udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym. W jego opinii dynamiczny rozwój niektórych sektorów usług spowodował, że nawet osoby mające niskie kwalifikacje są w stanie znaleźć odpowiadającą im pracę.

Druga sprawa jest – przynajmniej jeżeli chodzi o Wielkopolskę – że powstało bardzo dużo miejsc pracy takich, na które w zasadzie każdy może aplikować, od przystłowiowej kasy w Biedronce, kiedyś wyśmiewana, a teraz stała się wcale nie aż tak złą pracą, bo te pensje w dyskontach spożywczych wzrosły w ostatnich latach bardzo mocno, po ogromne inwestycje, które wchłaniały ten rynek pracownika niekwalifikowanego, czyli Amazon chociażby i pokrewne duże firmy w okolicach Poznania.

FGI02_01_IE

Z jednej strony mnogość i różnorodność ofert pracy przyciąga potencjalnych pracowników, z drugiej zaś firmy chcące zatrudnić nowych pracowników oferują wyższe wynagrodzenia i bardziej atrakcyjne warunki pracy. Zdaniem respondentów (zarówno absolwentów, jak i przedstawicieli instytucji edukacyjnych i przedsiębiorców) wszystkie te czynniki wpływają na kształtowanie się rynku pracownika.

W wypowiedziach absolwentów pojawiały się także stwierdzenia nawiązujące do ogólnego rozwoju gospodarczego aglomeracji. Zdaniem niektórych respondentów dobra koniunktura gospodarcza i sytuacja ekonomiczno-społeczna Poznania przyciąga nowe firmy i inwestorów (także zagranicznych). Troje respondentów podkreśliło ponadto, że Poznań jest miastem dobrze skomunikowanym. Rozwój infrastruktury drogowej i kolejowej, łatwość dojazdu do miasta – to zdaniem tych badanych atuty, które sprawiają, że lokalny rynek pracy stale się rozwija. Jeden z respondentów zwrócił nadto uwagę na dobrą bazę noclegową oraz konferencyjną aglomeracji poznańskiej, co jego zdaniem sprzyja organizowaniu targów i dużych spotkań o charakterze szkoleniowo-biznesowym. W opinii respondenta są to walory również istotne dla firm planujących inwestycję w regionie.

Myślę, że jednak Poznań skupia większą ilość takich dużych firm. Jednak ci potencjalni pracodawcy, nawet ta branża IT na przykład, tam też mam jakichś tam znajomych, którzy w tym pracują, że jednak Poznań przyciąga jako miasto, które ma targi czy bazę hotelową. Bo to też czasami w niektórych branżach jest ważne, że jest gdzie zrobić konferencję. Wydaje mi się, że w Poznaniu ta sytuacja jest lepsza niż na przykład w takim Kaliszu, który jest mniejszym ośrodkiem i on tak nie będzie przyciągał.

R_21_E

No na pewno bliskość tego centrum i tego serca województwa jakim jest Poznań. Tam to jednak aglomeracja, ja to przynajmniej tak pojmuję, łączy się z tym deklarowanym tutaj przez władze komunikacyjnym dostępem, szybszym, tak, szybkie połączenia kolejowe jest od dawna moda.

R_22_E

Absolwenci biorący udział w wywiadach pogłębionych (IDI) byli jednomyślni w kwestii oceny sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy. Zauważyli, że w ciągu ostatnich pięciu lat pracodawcy publikowali większą liczbę ofert pracy. Ponadto zatrudnienie było oferowane na bardzo dobrych warunkach m.in. finansowych czy pozapłacowych, związanych na przykład z ofertą dojazdu do pracy.

Sytuacja staje się coraz lepsza, bo jest więcej ofert pracy.

R_3_A

Były lepsze stawki, lepsze warunki pracy. Też takie rzeczy dodatkowo się pojawiały, jak na przykład, zakładów, które są gdzieś dalej, poza Poznaniem, że oferują dojazd z Poznania gdzieś tam do Poznania, zależy, gdzie ten zakład..

R_4_A

W ostatnim czasie te wynagrodzenia rosły, co jakiś czas myślę, że podwyżki były.

R_16_D

Ocenę wystawioną przez absolwentów potwierdzili również niektórzy przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji edukacyjnych, którzy zwrócili uwagę przede wszystkim na to, że w ciągu ostatnich lat rynek pracy sprzyjał pracownikowi. Mnogość ofert powodowała, że osoba poszukująca pracy mogła zdecydować, która oferta i warunki pracy są dla niej najbardziej korzystne. Zdaniem badanych w ostatnich latach mieliśmy do czynienia z rynkiem pracownika⁵⁸. Sytuacja ta uległa jednak zmianie w czasie epidemii COVID-19, na co uwagę zwrócili zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele instytucji edukacyjnych.

Generalnie przez ostatnie lata chyba jest jednak rynek pracownika, więc to pracownik wydaje mi się, że miał jednak... Do czasu pandemii, większą swobodę.

FGI01_05_P

Na pewno dynamicznie ze względu na to, że w tej chwili mamy, no właśnie, w tej chwili rządzi pracodawca tak naprawdę, szczególnie w ostatnich miesiącach.

FGI04_05_P

Tak. To znaczy był to zdecydowanie rynek pracownika, jak to się teraz modnie określa. Natomiast wydaje mi się, że ostatnie 3 miesiące to bardzo dużo zmieniły, bo bardzo wielu moich znajomych, dużo młodszych ode mnie, którzy pracują szczególnie w mediach, ze zdarzeń z przeszłości to wynika, to tę pracę potracili. Czyli to byli ludzie, którzy pracowali przez już wiele lat.

⁵⁸ Rynek pracownika cechuje się dużą liczbą ofert pracy i wakatów oraz pewną trudnością w prowadzeniu rekrutacji, związaną z deficytem przedstawicieli niektórych zawodów. Z kolei dla poszukujących zatrudnienia to sytuacja, która wiąże się z brakiem trudności w pozyskaniu satysfakcjonującego stanowiska na dobrych warunkach, w: https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/rynek-pracownika-podstawowe-informacje_pr-3008.html [dostęp z dn. 16.09.2020].

FGI02_06_IE

Nieco większe aniżeli w przypadku absolwentów różnicowanie ocen rynku pracy było widoczne w przypadku pozostałych grup biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych.

W trakcie dyskusji grupowych zwrócono uwagę na negatywne implikacje rynku pracownika. Pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy zwracali uwagę na trudności ze znalezieniem odpowiedniego, posiadającego wystarczające kwalifikacje zawodowe pracownika. Z drugiej jednak strony, na co wskazali przedstawiciele instytucji rynku pracy, brakuje pracowników chętnych do wykonywania prac prostych. Jak zaznaczył jeden z badanych, osoby poszukujące zatrudnienia nie chcą bowiem wykonywać (zwykle niskopłatnych) prac fizycznych. Drugą kwestią były wygórowane oczekiwania kandydatów do pracy związane przede wszystkim z wysokością wynagrodzenia. Trzecim istotnym czynnikiem negatywnie wpływającym na działalność firm funkcjonujących w aglomeracji była duża rotacja pracowników. Pracodawcy podkreślali, że zatrudnione osoby po zdobyciu doświadczenia i odbyciu kursów i szkoleń finansowanych przez firmę rezygnowały z pracy i ze względu na zwiększenie swojej konkurencyjności i możliwości na rynku pracy szukały innego, z reguły lepszego zatrudnienia. Na podobną tendencję zwrócił uwagę przedstawiciel instytucji rynku pracy, który dodał, że niektórzy pracownicy mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe względem podejmowanej pracy. Ponadto zaznaczył, że oferty pracy kierowane do grupy niepełnosprawnych są niedostosowane do ich potrzeb. Dochodzi więc do sytuacji, w której wymaga się od kandydata wykonywania czynności i obowiązków, których ze względu na swoją niepełnosprawność nie jest w stanie wykonywać.

Z perspektywy poszukującego pracy jest świetnie, bo jest dużo ofert pracy. Natomiast jeżeli chodzi o pracodawcę, to jest coraz gorzej. Nie tylko bym powiedziała, że brakuje na rynku pracy fachowców, brakowało ich już od dawna i to się cały czas pogłębia. Natomiast brakuje pracowników przy pracach prostych. Przy najprostszych stanowiskach nie ma chętnych do pracy. Jeżeli poszukujący ma do wyboru kilka ofert pracy, to on już nie chce pracować na stanowiskach fizycznych, on chce pracować za wyższe wynagrodzenie na wyższych stanowiskach.

FGI03_05_IRP

Chłopak po technikum ma uprawnienia, faktycznie ma i potrafi robić czy przy gazie, bo gazownictwo nie wiąże się tylko z samym gazem, tylko z prądem i z ciepłem. Musi posiadać te uprawnienia. przychodzi, oferujemy w granicach 6 i pół tysiąca na rękę, a on mówi nie, dziękuję [...]. No i w ciągu roku, dwóch – adios. Ja miałem chłopaka naprawdę dobrego, wykształciliśmy go, wystaliśmy na jedne studia, na drugie, wyjechał do Arabii Saudyjskiej na półroczny kontrakt. Wrócił z Arabii, posiedział u nas 2 miesiące, dostał telefon na platformę wiertniczą, gdzie może milion rocznie zarobić, no to kto nie pojedzie? Każdy by pojechał.

FGI04_01_P

Ja na przykład uważam, że dużo osób, które mają doświadczenie UDT, czyli na wózkach widłowych na przykład, też ciężko będzie tutaj nam zrekrutować, ponieważ ci ludzie są, ale bardzo już mają wygórowane wymagania [...]. Powiedzmy, dostaję zlecenie rekrutacyjne, że na koniec miesiąca powinienem zrekrutować specjalistów OK, super, zbieram grupę, jest koniec tygodnia, chcę wysłać na badania, dostaję skierowanie, wysyłam, dwa dni przed rozpoczęciem pracy wie pan co, ja rezygnuję, dobra, było miło, albo nawet w ogóle nie poinformuję.

FGI06_05_IRP

To samo osoba z niepełnosprawnością. Prosta sprawa, wchodzę na jakikolwiek portal, praca dla niepełnosprawnych, dane, dzwonię ja albo ktoś z moich znajomych, dzwoni, ty wiesz, ktoś

chyba zwariował, osoby z niepełnosprawnością, najlepiej ze znacznym stopniem, do tego specjalnym, ale taką, która będzie biegać po piętrach i przynosić ciężkie kartony.

FGI06_O3_IRP

Zdecydowana większość absolwentów zapytana o to, w których dużych polskich miastach sytuacja jest lepsza niż w Poznaniu, wymieniła Warszawę. Wskazanie Warszawy jako miasta o większym potencjale gospodarczym było także charakterystyczne dla edycji badania z 2014 roku. Zwracano wówczas uwagę przede wszystkim na dużą liczbę ofert pracy czy też lepsze warunki płacowe. Czynnikiem, który wpływa pozytywnie na dynamiczny rozwój warszawskiego rynku pracy, jest także dla niektórych badanych sama wielkość miasta, a także liczba inwestujących w nim firm i zakładów pracy. W wypowiedziach badanych pojawiały się nawiązania do Warszawy jako do „dużego”, „popularnego” miasta, w którym, jak stwierdził jeden z badanych: „ludzie chcą pracować”. Wielkość aglomeracji mierzona liczbą i zagęszczeniem mieszkańców jest dla badanych kolejnym istotnym czynnikiem dodatnio wpływającym na sytuację na rynku pracy – duża populacja wiąże się z dużą liczbą firm, a także z większą liczbą ofert pracy.

Największe możliwości, najwyższe zarobki. Fakt, że to się wiąże też, że wyższe koszty utrzymania są w mieście: w samej Warszawie. Czy kupić mieszkanie, czy wynajmując mieszkanie jest droższe.

R_12_C

Zdecydowanie lepsza sytuacja jest w Warszawie; Pod względem oferty, ilości ofert oraz warunków wynagrodzenia oczywiście. Zdecydowanie lepsze wynagrodzenie jest w Warszawie niż w Poznaniu.

R_13_C

Więcej możliwości, więcej firm tam się otwiera (...) wiele ludzi tam jednak jest.

R_19_D

Respondenci wypowiadali się także na temat tego, w jaki sposób władze mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Najczęściej na ten temat wypowiadali się przedstawiciele instytucji rynku pracy. Warto podkreślić, iż z reguły każda wypowiedź uczestnika tej grupy badanych sprowadzała się do działań na szczeblu centralnym, a nie lokalnym. Przedstawiciele instytucji rynku pracy wymieniali zarówno finansowe, jak i niefinansowe metody wsparcia przedsiębiorców. Większość badanych zgodnie stwierdziła, że władza centralna powinna dążyć do obniżania podatków, jak i wprowadzać i promować programy mające na celu wsparcie finansowe firm. W opinii badanych kluczem do wsparcia przedsiębiorców jest maksymalne uproszczenie procedur ubiegania się o dotacje. Ich zdaniem dobrym rozwiązaniem byłoby również połączenie wszystkich konkursów dotacyjnych dla MŚP. Ponadto należy skutecznie informować przedsiębiorców o zakresie uprawnień władz lokalnych i centralnych, ponieważ zarzuty co do skomplikowanych procedur są bardzo często błędnie adresowane przez przedsiębiorców do władz niższego szczebla.

Maksymalne uproszczenie procedur dla przedsiębiorców i pracodawców. To jest naprawdę, jak my teraz przyznajemy, instrument wsparcia anty kryzysowego. To jest naprawdę udręka nie tylko dla przedsiębiorców, ale również dla nas. My pracujemy na dokumentach, na zasadach, które zostały ustalone. Natomiast przedsiębiorcy kompletnie tego nie rozumieją, to jest zbyt skomplikowane. Oczywiście nie ułatwiły sprawy kolejne poprawki dokumentów, co dwa tygodnie zmieniające się przepisy, kompletnie sobie przeczące (...) Jeżeli są tak skomplikowane zasady, jeżeli ja muszę dzwonić co tydzień, jeszcze raz trzeba to wszystko od nowa wypełnić. To ten przedsiębiorca jest zniechęcony do takiej współpracy, bo on będzie myślał, że każda współpraca, na każdy temat będzie wyglądała tak samo. Więc maksymalne

uproszczenie procedur jest bardzo ważne dla przedsiębiorców. Przedsiębiorcy wprost mówią, że to jest skomplikowane, oni potrzebują pomocy, wsparcia w wypełnieniu tego.

FGI05_O3_IRP

(...) Wydaje mi się, że połączenie właśnie wszystkich konkursów dotacyjnych dla MŚP i bardzo uproszczony sposób starania się o te środki jest naprawdę gdzieś tam pozytywnie odbierane przez pracodawców (...). Chociaż i tak zgłaszają się, mimo że ta procedura jest uproszczona, to i tak pewnych rzeczy nie do końca rozumieją.

FGI05_O9_IRP

Badani reprezentanci instytucji rynku pracy zaprezentowali pomysł, który w przeszłości z różnymi skutkami był już realizowany, a mianowicie wynajem przedsiębiorcom obiektów po preferencyjnych cenach. Dzięki wynajmowi pomieszczeń w niższych cenach przedsiębiorcy mieliby większe szanse na rozwój swoich działalności.

Samorząd np. oferował taniej wynajem obiektów, wynajem jakichś lokali tutaj w centrum, żeby je zagospodarować, żeby powstały jakiś bar, kawiarnia czy coś takiego. I to czasami się nie utrzymywało, czasami nie. Nie zawsze to wypalało. Nie każdy miał jakiś taki pomysł dobry. Ale czasem się to udawało i tam samorząd, chyba z 3 lata mieli obniżony czynsz za przysłowiową złotówkę.

FGI02_O1_IE

Z kolei pracodawcy twierdzili, że lokalne władze mogłyby włączyć się w proces organizowania i wspierania obowiązkowych praktyk dla uczniów i studentów. Ponadto ich zdaniem władze lokalne powinny przekazać środki na szkolenia i programy zwiększające kompetencje pracowników lub umożliwiające im przebranżowienie się. Należy przy tym podkreślić, iż ww. działania są realizowane przez władze lokalne (program stażowy dla studentów organizowany przez Urząd Miasta, bezpłatne szkolenia i wykłady organizowane przez PUP oraz nabór wniosków na kształcenie ustawiczne pracowników finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego). Niewiedza respondentów w tym aspekcie może wiązać się z ograniczonym zakresem działań promocyjnych lub/i małą liczbą oferowanych szkoleń. Warto również zauważyć, iż jeden z badanych reprezentujący grupę przedsiębiorców wskazał też na umożliwienie firmom nieodpłatnej promocji poprzez urzędowe portale.

Ale gdyby właśnie wspierać to, wspierać to uczenie, ponieważ bardzo wiele zawodów wygasło w związku ze zmianami przez kilka ostatnich lat. Wielu zawodów już nie uczymy. No przykro mi, ale złotnika? No nie znajdziemy takiej szkoły, chyba że wyższa, jakiś kurs, coś tam. Może właśnie jakieś dofinansowanie, żeby ludzie się [mogli - przyp. autora] przebranżowić.

FGI04_O5_P

Szkolenia właśnie dla matek, które są na macierzyńskim, czy coś. Czy w PUP-ie, ostatnio właśnie jak szukałam odnośnie dofinansowania, dotacji, właśnie tej tarczy antykryzysowej, to też były, pojawiły się jakieś tam właśnie szkolenia online dla, nie wiem, czy tam odnośnie strategii marketingowych, czy coś. Być może w ten sposób starali się jakoś wesprzeć pracowników, ludzi, że jakby tam dokończyć w tym czasie przynajmniej.

FGi01_O4_P

Ale może też reklamowanie pracodawców. Bo mam wrażenie, że wielu pracodawców też trochę się ostatnio oszczędza na ogłoszeniach. Bo widzimy też, przeglądając. Na szkoleniach to już w ogóle. Wydaje mi się, że bardzo mocno zaoszczędzili i często liczą na to, że gdzieś

tamtą drogą, poczta pantoflowa, albo jakimś tam Gumtree trochę się wspierają, czy Lento, czy innymi. Może gdyby jako Miasto Poznań, które ma spore możliwości...

FGI04_O5_P

4.1.1. Wpływ epidemii na lokalny rynek pracy

Badani (zarówno absolwenci, jak i przedstawiciele instytucji edukacyjnych i rynku pracy oraz przedsiębiorcy) wypowiedzieli się także na temat zmian, jakie zaszły na lokalnym rynku pracy w związku z epidemią COVID-19. Większość absolwentów zwróciła uwagę przede wszystkim na skutki obostrzeń epidemiologicznych, które negatywnie wpłynęły na sytuację gospodarczą całego kraju. Ponadto absolwenci odnieśli się również do swojej sytuacji zawodowej w tym okresie. Zmiany w trybie pracy przedsiębiorstw wynikające m.in. z obostrzeń w różnym stopniu wpłynęły na pracowników. Niektórzy byli zmuszeni do zwiększenia intensywności swoich prac, a inni z kolei dzięki wprowadzonym zmianom mieli mniej pracy, co przełożyło się na ich zadowolenie. Podczas dyskusji niektórzy respondenci deklarowali zamknięcie swoich przedsiębiorstw w czasie pandemii.

(...) nie możemy się zamieniać między sobą, ponieważ stałe są ekipy. Z tego względu, że jeżeli zostanie wykryte jakieś zagrożenie u jednej osoby, to na przykład, część personelu musi iść na kwarantannę, ale nie wszyscy. I wydłużone pracy oczywiście. W weekendy w pracy, noce w pracy, to jest po prostu dramat. Bo to jest po prostu czas, którego nie było wcześniej. Noc ja nie wyobrażałam sobie, żeby przeznaczać na, na pracę.

R_07_B

No jakoś specjalnie nie wpłynęła, można powiedzieć, że paradoksalnie troszkę pozytywnie, dlatego że są większe obostrzenia na przykład przy wejściu do placówki bankowej, można się z tym klientem umówić czy spotkać, czy mniejsze kolejki, bo też ludzie nie przychodzą, więc troszkę większy spokój przy zachowaniu tej samej pensji. No Cieszę się. Jakoś specjalnie przynajmniej na tą chwilę nie wpłynęło, jeżeli chodzi o zawodowo.

R_16_D

(...) przybyło mi trochę pracy, bo skoro odeszła jedna osoba wiadomo trzeba było się podzielić pracą, którą ona wykonywała, no to troszeczkę zwiększyła się ilość obowiązków, a płaca została niestety taka sama.

R_17_D

Oczywiście mój zakład był zamknięty, jak wszystkie zakłady fryzjerskie prawie trzy miesiące.

R_01_A

Ponadto równie często ta grupa badanych mówiła o zwolnieniach pracowników, które spowodowane były złą sytuacją finansową firm, a także o trudnościach ze znalezieniem pracy. Z kolei reprezentanci instytucji rynku pracy, bazując na swoich doświadczeniach, zwracali uwagę na to, że kryzys związany z epidemią dotknął wszystkie branże, również te, które były uważane za stabilne lub dynamicznie rozwijające się (np. branża IT). Przedstawiciele tej grupy nawiązywali także do swoich doświadczeń związanych z organizacją procesu rekrutacyjnego, twierdząc, że bardzo dużo wykwalifikowanych kandydatów zgłaszało się do nich w poszukiwaniu jakiegokolwiek pracy, niekoniecznie związanej z ich wyuczonym zawodem.

Po pierwszym miesiącu, gdy zaczęły się pierwsze zwolnienia, było bardzo widać duży sływ CV kandydatów i zaczęli pracownicy rzeczywiście szukać tej pracy i tak naprawdę łąpać wszystkiego, co się da, co jest dalekie, niekoniecznie nawet po swojej profesji, kierunku i umiejętnościach. Po prostu widzę ogłoszenie, wysyłam, nieważne, może się uda. [...] I głównie też sklepy, usługi, typu właśnie fryzjer, gastronomia, osoby z doświadczeniem, kucharz, który ma 14, 20 lat doświadczenie, przychodzi do mnie, wysyła swoje CV na specjalistów do spraw windykacji.

FGI06_05_IRP

W wyniku wprowadzanych obostrzeń epidemiologicznych i kryzysu gospodarczego wiele osób straciło swoje dotychczasowe zatrudnienie. W związku z tym bezrobotni często poszukiwali zatrudnienia nawet na stanowiskach wymagających kwalifikacji niższych niż te, które mieli. W opinii przedstawiciela instytucji rynku pracy sytuacja w pewnym sensie była korzystna dla niektórych przedsiębiorców, ponieważ mogli zaproponować wykształconym, doświadczonym osobom niższe wynagrodzenie niż oferowane do czasu wybuchu pandemii.

A z drugiej strony, ze strony klientów było właśnie oczekiwanie, że stawki pójdą w dół, że jakby świetna okazja, bardzo dużo specjalistów, można ciąć stawki, bo i tak będą szukać i będą zdesperowani i to było czasami za mocne cięcia, jak dla mnie. To było właśnie nieadekwatne do kwalifikacji, ale tak już zupełnie często, że osoba z bardzo dużym doświadczeniem miała ofertę bardzo słabą.

FGI06_02_IRP

Zdaniem niektórych przedstawicieli tej grupy sytuacja epidemiologiczna może wpłynąć też pozytywnie na przyszłą pozycję zawodową pracowników. Przede wszystkim badani odnotowali wzrost zainteresowania szkoleniami czy kursami. Niektórzy pracownicy dostrzegli potrzebę nieustannego zwiększania swoich kompetencji, a także, jeżeli to konieczne, przekwalifikowania się. Co więcej, większość firm w okresie obowiązywania najbardziej restrykcyjnych obostrzeń zrezygnowała z pracy stacjonarnej na rzecz pracy zdalnej, co spowodowało konieczność dokończenia się pracowników w zakresie obsługi komputera i oprogramowania. W opinii niektórych przedstawicieli tej grupy dużym wyzwaniem jest komunikacja zdalna, szczególnie dla pracowników, którzy podczas pełnienia swoich zawodowych obowiązków kontaktują się na co dzień z dużą liczbą współpracowników. Pracując zdalnie, kontakt z wieloma osobami wymaga poświęcenia większej ilości czasu oraz zapewnienia odpowiednich warunków technicznych. Zarówno małe, jak i duże zespoły mogą odczuć problem w zdalnej komunikacji, szczególnie w branżach i profesjach, które wymagają codziennego kontaktu w ramach zespołów współpracujących przy realizacji wielu zadań. Ponadto zdaniem badanych szczególnie negatywne skutki pracy zdalnej odczuwały osoby ekstrawertywne, preferujące bezpośrednie formy kontaktów ze współpracownikami.

Negatywny wpływ epidemii zauważyli także przedsiębiorcy biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. W przeciwieństwie do potencjalnych pracowników (absolwentów) nie zwracali jednak uwagi na zmiany dotyczące formy, czasu i charakteru pracy. Najważniejsze zmiany dotyczyły ich zdaniem kwestii finansowych. Najczęściej wskazywali na: zmniejszenie obrotów, zmniejszenie zatrudnienia oraz wstrzymanie rekrutacji nowych pracowników. Niektórzy przedsiębiorcy radzili sobie z wyjątkową sytuacją, podnosząc ceny swoich produktów/usług.

Tak, przestaliśmy zatrudniać ludzi. Nie ma imprez, nic się nie dzieje, więc siłą rzeczy ci pracownicy nie są nam potrzebni. No to doszliśmy do wniosku, że tak naprawdę, gdyby ta sytuacja się utrzymała przez kolejne trzy lata, to musielibyśmy 10% załogi zwolnić.

FGI01_03_P

U nas wstrzymano całkowicie wszystkie potrzeby kadrowe, zostały wstrzymane wszystkie rekrutacje, które już były do końca, łącznie ze stanowiskami dyrektorskimi zostały wstrzymane na bliżej nieokreślony czas, przez to potraciliśmy dużo kandydatów, nawet gdzieś tam z firm zewnętrznych.

FGI04_O5_P

To znaczy nie mam, jakby cała nasza branża. Po prostu podnieśliśmy cenę i to wszystko. Żeby jakoś wyjść na to, co byliśmy przed epidemią. Ceny poszły w górę i tyle.

FGI01_O1_P

Także przedstawiciele instytucji edukacyjnych dostrzegali więcej zagrożeń niż szans związanych z wybuchem epidemii COVID-19, odnosząc je głównie do całego rynku pracy. Badani mówili zarówno o ogólnym pogorszeniu się sytuacji materialnej Polaków, jak i o redukcji etatów. Biorąc pod uwagę ich indywidualną perspektywę zawodową, wymieniali korzyści, jakie wyniknęły z sytuacji epidemiologicznej. Podobnie jak w przypadku przedstawicieli instytucji rynku pracy, niektórzy wskazywali na pojawienie się nowych możliwości np. pracy zdalnej oraz programów i platform, które ułatwiły realizację pewnych zadań. Należy wspomnieć, że z kolei obecni podczas spotkania nauczyciele twierdzili, iż na ich sytuację epidemia nie miała negatywnego wpływu.

Ja uważam, że wbrew pozorom one otworzyły nowe możliwości. Przynajmniej my nauczyliśmy się pracować inaczej i wiele z tych rozwiązań, mimo że powoli otwieramy się na pracę właśnie z grupami młodych ludzi w ogrodzie i chcemy to robić, chcemy miksować to, to znaczy chociażby używanie Zooma. Zawsze był problem z młodzieżą przychodzącą do ogrodu.

FGI02_O6_IE

Podsumowując:

- Absolwenci, przedsiębiorcy i przedstawiciele IRP dobrze oceniają sytuację na aglomeracyjnym rynku pracy (najlepiej ocenili ją absolwenci z wykształceniem wyższym). Reprezentanci tej grupy wskazują także na zwiększenie liczby ofert pracy, wzrost zarobków oraz różnorodność ofert pracy. Dobra kondycja rynku pracy wynika również zdaniem badanych m.in. z dobrej jakości regionalnej infrastruktury drogowo-transportowej (wpływającej na mobilność ludności zatrudnionej) oraz zaplecza konferencyjno-targowego, sprzyjającego rozwojowi nowych inwestycji.
- Przedstawiciele instytucji rynku pracy (FGI) ocenili tę sytuację gorzej niż respondenci z innych grup. Zwracali oni uwagę przede wszystkim na trudną sytuację osób z niepełnosprawnościami.
- Wszystkie grupy badanych (absolwenci, przedstawiciele IRP i IE oraz pracodawcy) zauważyli negatywny wpływ epidemii COVID-19 na rynek pracy. Dominujące okazało się przekonanie, że obostrzenia epidemiologiczne negatywnie wpłynęły na sytuację gospodarczą w całym kraju. Najczęściej wymienianym skutkiem epidemii były zwolnienia pracowników.

4.2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej

Respondentów biorących udział w badaniu IDI i FGI poproszono o określenie potrzeb pracodawców aglomeracji poznańskiej. Starano się uzyskać odpowiedź na pytanie, jacy pracownicy są najczęściej poszukiwani przez poznańskich pracodawców: wykonujących jakie zawody, w jakich branżach, na jakich stanowiskach.

Absolwenci biorący udział w badaniu w swoich wypowiedziach na powyższe kwestie odnosili się głównie do tych branż, w których nie występują problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Respondentów poproszono dodatkowo o określenie, które z zawodów są według nich najbardziej poszukiwane przez pracodawców aglomeracji poznańskiej. Badani najczęściej wymieniali branżę IT, następnie branżę usług medycznych, motoryzacyjną i transportową oraz usługową, budowlaną i produkcyjną.

Badani uznali, że najbardziej pożądanym zawodem na terenie aglomeracji poznańskiej jest informatyk lub ogólniej, osoba posiadająca kierunkowe wykształcenie wyższe związane z obsługą teleinformatyczną. Najczęściej na ten zawód wskazywały osoby mające wykształcenie wyższe (w tym wszystkie osoby posiadające wyższe wykształcenie informatyczne). Zawód informatyka oznaczał dla badanych zarówno osobę zajmującą się szeroko rozumianą obsługą komputera, pracę w IT oraz prace typowo programistyczne. Wśród wymienianych zawodów pojawiły się: automatyka, robotyka, analityka, grafika komputerowego lub zawód programisty. Jednocześnie jeden z respondentów (który sam jest informatykiem), podkreślił, że pracownicy posiadający wymagane kwalifikacje nie mają najmniejszego problemu ze znalezieniem pracy w tej branży. Respondenci zaznaczali przy tym, że są to zawody wymagające kompetencji zawodowych, potwierdzonych kierunkowymi studiami wyższymi.

To są wszelkiego rodzaju pracownicy IT, którzy pracują z urządzeniami elektronicznymi, czyli informatycy, elektronicy, telekomunikacja i robotyka – tu wręcz przeciwnie. Tu się liczą głównie ich umiejętności twarde, czyli wiedza, jaką posiadają i to, co potrafią zrobić. I myślę, że te dwie rzeczy się mocno rozwijają.

R_23_E

Wydaje mi się, że właśnie to IT wspomniane przez mnie, programiści, wszyscy informatycy.

R_21_E

Zapotrzebowania na informatyków znalazło potwierdzenie również w okresie pandemii. Zmiany formuły pracy, w tym m.in. praca zdalna, którą wiele firm wprowadziło w związku z obostrzeniami i zaleceniami wydanymi w czasie pandemii COVID-19, spowodowały, że wiele przedsiębiorstw musiało z informatyzować procesy komunikacji i wykorzystać zupełnie nowe rozwiązania, do obsługi których niezbędna była wykwalifikowana kadra informatyczna.

Ja myślę, że z tych twardych kompetencji, to na pewno tutaj są osoby związane ze środowiskiem IT. Te dokumenty, te kursy właśnie, to jest taka branża bardzo dynamiczna. Poza tym w tej chwili przeszliśmy mocno na wszelką zdalną pracę i ta branża faktycznie w tej chwili aż kipi. Tam się bardzo dużo dzieje. Te programy, te platformy, które były, one w tej chwili nie dają rady. Ci informatycy, programiści i tak dalej. Oni mają bardzo dużo pracy i myślę, że to właśnie są takie kompetencje, których w tej chwili są od pracowników bardzo potrzebne. Nawet przedsiębiorstwa, które wcześniej nie zdawały sobie sprawy z potrzeby tak dużej informatyzacji, oni w tej chwili muszą coś w tym zrobić.

R_21_E

To znaczy na pewno branża IT nie cierpi, a wręcz bardzo zyskała paradoksalnie tą epidemią. Ponieważ bardzo dużo firm musiało też przestawić się na pracę zdalną. Musiało właśnie przejść do automatyzacji, czyli też na pewno to automatycy mają teraz większe branie.

R_15_C

Powyższe wnioski pokrywają się w dużej mierze z wynikami uzyskanymi w edycji badania z 2014 roku – respondenci wymieniali wówczas kwalifikacje techniczne i inżynierskie, jako zapewniające absolwentom dobrą pozycję na rynku pracy.

Kolejną często wymienianą i pożądaną branżą były usługi medyczne. Badani wymieniali zawody takie jak pielęgniarka, lekarz lub inni pracownicy służb medycznych. Należy sądzić, że popyt na pracowników medycznych spowodowany jest m.in. starzeniem się społeczeństwa, a został dodatkowo wzmocniony sytuacją epidemiologiczną wywołaną pandemią COVID-19. Chociaż w większości spontanicznych wypowiedzi badanych nie pojawiło się bezpośrednie odniesienie do COVID-19, niektórzy badani używali stwierdzenia „w tej chwili” lub „dzisiaj”. Należy więc sądzić, że tym samym pośrednio odnosili się oni do aktualnej sytuacji epidemiologicznej w kraju i związanego z nią zwiększonego zapotrzebowania na te zawody.

Wydaje mi się, że na pewno służby medyczne wszelkiego rodzaju. Pielęgniarze, pielęgniarki. W tej chwili na pewno tego jest bardzo dużo. Też pomoc, jeżeli chodzi o pracę w domach pomocy społecznej, w takich ośrodkach opieki dziennej.

R_21_E

No w tym momencie przy epidemii lekarze, pielęgniarki, mimo że o pielęgniarkach się mówi, że są potrzebne, no ale niestety za dużo nie zarabiają.

R_12_C

Kolejną branżą, w której według absolwentów nie występuje problem ze znalezieniem pracy, jest szeroko rozumiana branża motoryzacyjna i transportowa. Część badanych wskazała przy tym, że do zawodów poszukiwanych przez pracodawców należą mechanik samochodowy i lakiernik. Pozostała część respondentów uznała, że zawodem deficytowym jest zawód kierowcy, przy czym dotyczyło to zarówno transportu miejskiego (usług przewozowych), jak i transportu spedycyjnego.

Absolwenci za branżę odnotowującą największy popyt na pracowników uznali branżę budowlaną i związane z nią zawody: murarza, tynkarza, dekoratora wnętrz oraz osobę kompleksowo zajmującą się remontami. Branża usługowa była kolejną często wymienianą przez uczestników wywiadów indywidualnych. Respondenci wymieniali zarówno zawód kasjera, sprzedawcy i handlowca, jak i kuriera i listonosza. Podobnie jak w przypadku zawodów medycznych, także w przypadku usług pocztowych sądzić należy, że spontaniczne odpowiedzi badanych wyrażające się w stwierdzeniach „teraz są potrzebni” lub „w dzisiejszych czasach” odnoszą się do sytuacji epidemiologicznej. Ponadto wskazywano również na branżę produkcyjną (tym samym na pracowników produkcyjnych i magazynierów), a także proste prace sezonowe (zbiory owoców lub warzyw). Pojedyncze wskazania odnotowano także dla: szwacza/szwaczki, pracy w gastronomii, prawnika, księgowego i logistyka.

Na temat poświadczonych zawodów wypowiadali się także przedsiębiorcy i przedstawiciele instytucji rynku pracy, biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. Przedstawiciele tej drugiej grupy wymieniali liczne stanowiska, na które najczęściej jako instytucje prowadzą rekrutacje. Co ciekawe, wskazania przedstawicieli instytucji rynku pracy różniły się od deklaracji wyrażonych przez osoby biorące udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że absolwenci nie są specjalistami z zakresu aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy: w dużej mierze w swoich wypowiedziach opierali się oni na własnych doświadczeniach związanych z poszukiwaniem pracy.

Pracodawcy wypowiadający się na temat najbardziej poświadczonych zawodów (takich, w których nie ma problemu ze znalezieniem pracy) wskazywali głównie na zawody techniczne i inżynierskie. Wymieniano także branżę budowlaną, w tym zawód murarza, tynkarza, malarza, jak i elektryka oraz zawody rzemieślnicze (np. szewc). Jeżeli chodzi o przedstawicieli instytucji edukacyjnych, za najprężniej rozwijającą się branżę uznali branżę IT, stwierdzając tym samym, że to właśnie absolwenci kierunków informatycznych, wyspecjalizowani w konkretnej dziedzinie (np. programiści), są najbardziej pożądaną grupą pracowników.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy poproszono dodatkowo, aby określili, na jakie stanowiska pracodawcy najczęściej poszukują pracowników. W wypowiedziach badanych pojawiały się odniesienia do faktycznej sytuacji i kształtowania się popytu na określone zawody. Przedstawiciele instytucji rynku pracy za zawody, w których najczęściej poszukiwani są pracownicy, uznali te związane z zaawansowaną technologią. Tym samym przedstawiciele tej grupy wśród najbardziej poszukiwanych stanowisk wymieniali: automatyka, robotyka, programistę. Pojawiały się także wskazania na zawody związane z motoryzacją, mechaniką (blacharz, lakiernik), jak i branżą budowlaną (murarz, tynkarz, elektryk). Poszukiwani są także pracownicy biurowi, magazynowi, handlowcy, sprzedawcy i osoby sprzątające. Podobnie stwierdzili przedsiębiorcy, którzy najczęściej poszukują pracowników na stanowiska sprzedawcy, przedstawiciela handlowego oraz osoby sprzątające.

Najrzadziej pojawiającymi się ofertami w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy były te związane z wyższymi stanowiskami kierowniczymi, menadżerskimi i zarządzającymi. W spontanicznych wypowiedziach badanych pojawiło się także odniesienie do preferowanej płci pracownika: dwoje respondentów podkreśliło, że często pracodawcy nieoficjalnie zaznaczają, iż nie chcą zatrudniać kobiet na określone stanowiska. Dotyczyło to przede wszystkim tych zawodów (mechanik, ochroniarz), które społecznie i kulturowo uważane są za zawody męskie. Badani nawiązywali nie tylko do określonych atrybutów fizycznych kobiet (wzrost, postura), ale także do ich cech charakteru i osobowościowych.

Z reguły są to dziewczyny, a kierownicy mówią mi: tylko nie dziewczyna. Bo dziewczyna nie pójdzie mi do kanału, bo dziewczyna nie pojedzie mi do serwisu na Rumunię, nie będzie rozmawiała tam z tymi rumuńskimi mechanikami, bo się będzie po prostu bała.

FGI05_O2_IRP

Jak robimy rekrutację, to nigdy nie piszemy, że szukamy mężczyzn, bo nie wolno. Po prostu poszukujemy pracowników służb informacyjnych i porządkowych. Na co na taką rozmowę przychodzi 99% kobiet [...]. Ale nie, to musi być mężczyzna. I najlepiej, żeby dobrze wyglądał. Bo jak będzie duży, postawny, to on już budzi respekt.

FGI05_O5_IRP

Podsumowując:

- Wszystkie grupy respondentów (absolwenci, pracodawcy, przedstawiciele IRP i IE) za najbardziej pożądane zawody na rynku pracy uznali te związane z techniką, inżynierią – informatyką i ICT (w tym programiści, automatycy, robotycy, analitycy, graficy). Wśród wszystkich badanych grup powtarzają się również zawody: murarz, tynkarz, blacharz.
- Jeśli chodzi o absolwentów, w ich opinii największe zapotrzebowanie występuje na takie zawody, jak: lekarz, pielęgniarka, pracownik służb medycznych, lakiernik, kasjer, sprzedawca, handlowiec, pracownik fizyczny/produkcyjny, magazynier. Pracodawcy natomiast najczęściej wskazywali na zawód szewca, przedstawiciele IRP na elektryka, przedstawiciela handlowego i handlowca.

4.3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

Kolejną kwestią poruszoną w wywiadach były kompetencje twarde i miękkie pracowników. Badanych zapytano o to, jakich pracowników (o jakich kompetencjach) poszukują pracodawcy. W celu

uporządkowania wątków podejmowanych przez respondentów przyjęto podział na kompetencje miękkie oraz kompetencje twarde/kwalifikacje zawodowe.

Co ciekawe, przedstawiciele instytucji rynku pracy biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych podkreślali, że zdecydowanie istotniejsze od wyższego lub kierunkowego wykształcenia są kompetencje miękkie. Osoby wypowiadające się na ten temat wyrażały przeświadczenie, że wykształcenie zawsze można uzyskać, natomiast kompetencje miękkie (takie jak pracowitość, umiejętność współpracy) stanowią indywidualne cechy pracowników.

Ja uważam w ogóle, że jest od pewnego czasu, będzie się patrzeć w ogóle, że potrafisz się nauczyć i jakie właśnie masz kompetencje miękkie, które ci to umożliwiają, niż to, jakie masz wykształcenie.

FGI05_O1_IRP

Oczywiście, że tego, dużo rzeczy, jakiś twardej kompetencji można się nauczyć [...]. Inaczej, człowieka dużo się da nauczyć, ale ciężko go zmieniać. Może tak. I z tego założenia my wychodzimy jako organizacja. I jesteśmy w stanie wyszkolić, nauczyć wielu rzeczy, ale jeżeli ktoś nie będzie potrafił współpracować w grupie, to tego go nie nauczymy.

FGI06_O5_IRP

Przedstawiciele instytucji rynku pracy wśród najbardziej pożądaných kompetencji wymieniali najczęściej elastyczność i gotowość do zmian. Podkreślali przy tym, iż współczesny świat i rynek pracy ulega tak dynamicznym przemianom, że pracownik powinien być gotowy do podejmowania nowych wyzwań, obowiązków, objęcia innego stanowiska w swoim zawodzie lub nawet przekwalifikowania się. Elastyczność była rozumiana także jako umiejętność dostosowania się do nowej sytuacji, szybkiego reagowania na zachodzące zmiany i pojawiające się szanse oraz wyzwania. Ponadto zwracali uwagę na ważną cechę, jaką jest lojalność i zaangażowanie w pracę.

To znaczy, że ten świat jest tak zmienny i elastyczny, że dzisiaj zatrudnia ktoś na to stanowisko z takimi i takimi zadaniami, ale tak naprawdę, żeby to funkcjonowało, wygrało i działało sprawnie, to musisz szybko reagować. I wielokrotnie jest tak, że mówi, że teraz musimy iść w tę stronę, teraz trzeba robić trochę inaczej. Pracownik powie: nie, nie bo ja nie jestem do tego stworzony, to nie jest w zakresie moich obowiązków i tam jeszcze inne rzeczy. To jest się im ciężko dogadać.

FGI05_O6_IRP

osoba dobrze zmotywowana do podjęcia tej pracy w pracy długofalowej, a nie zmieniając sobie co chwilę, tam gdzie mi zapłacą 50 złotych więcej, to tam idę. Która będzie się chciała profilować w danym zakładzie pracy i pozostać rzeczywiście, tak jak wspomniałem, na dłużej, ale będzie otwarta na to, co się dzieje w danej organizacji.

FGI06_O3_IRP

Przedstawiciele instytucji rynku pracy wymieniali także: pracowitość, kreatywność, sumienność i przejmowanie inicjatywy. Pracownik najbardziej pożądaný na rynku pracy proponuje nowe, często innowacyjne pomysły, wykracza tym samym poza swoje obowiązki, wykazując chęć rozwoju.

I taki pracownik z inicjatywą. Wychodzący z inicjatywą, kreatywny, na zasadzie: a może byśmy tak zrobili albo może byśmy tak zrobili i zobaczymy, czy po prostu zadziała, co szef myśli? I tutaj dochodzimy do tego, że tych kompetencji kompletnie nie uczy polska szkoła.

FGI05_O2_IRP

Powyższe stwierdzenia potwierdzają wypowiedzi przedsiębiorców biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. Przedstawiciele tej grupy stwierdzili, że do najbardziej pożądaných kompetencji miękkich należą: pracowitość, uczciwość, elastyczność, życzliwość. Ponadto zgodnie przyznali, że bardzo istotną kompetencją jest zaangażowanie, rozumiane zarówno jako dbanie o wizerunek firmy, jak i chęć i gotowość do pracy oraz lojalność.

Gdzieś my stawiamy akurat na te osoby takie chętne do pracy, chętne do nauki, które sobie zdajemy z tego sprawę, że my ich nauczymy, oni pójdą sobie dalej.

FGI04_03_P

bądźcie otwarci na kandydatów, bo może być tak, że jakaś fajna dziewczyna po liceum wam wyśle, która nie ma doświadczenia, ale ona może być chętna do pracy i ona będzie mniej taka wymagająca i zmanierowana, jak babka, która ma 20 lat pracy w handlu.

FGI04_05_P

Pracownik, który będzie też żył firmą, tak ja też myślę o tym. Skoro jestem w tej firmie, jestem w tej rodzinie, to za rodzinę jesteśmy odpowiedzialni, toteż warto w tej rodzinie się udzielać i być odpowiedzialnym.

FGI04_06_P

Absolwenci najczęściej wskazywali natomiast na komunikatywność. Należy zauważyć, że zdecydowana większość badanych podkreślała wagę tej kompetencji (m.in. niezależnie od posiadanego wykształcenia), co świadczy o jej ważności i uniwersalności. Komunikatywność rozumiana była zarówno jako umiejętność nawiązywania kontaktów, jak i prowadzenia i podtrzymywania rozmowy czy „dogadania się”. Według badanych jest to istotna kompetencja nie tylko ułatwiająca pracę w zespole, ale także kontakt z klientami.

No zdecydowanie komunikatywność jest tutaj ważnym aspektem. Komunikatywność zarówno, jeżeli chodzi o te takie interpersonalne umiejętności porozumiewania się, no ale nawet trochę zahaczając o moje tutaj ulubione opłotki, tu też umiejętność komunikowania się z osobami z innych kultur, tak, czyli troszkę pewnie językowe jakieś umiejętności, nie tylko ich znajomość.

R_22_E

Komunikatywność dla niektórych badanych nie ogranicza się wyłącznie do formułowania przekazów werbalnych. Równie istotne w nawiązywaniu i utrzymywaniu kontaktów są przekazy niewerbalne, w tym np. uśmiech na twarzy, odpowiednia aparycja czy towarzyskość. Ponadto zwrócono uwagę na określone elementy zachowania (np. przyjazna lub współczująca, empatyczna postawa). Z jednej więc strony respondenci akcentowali istotność umiejętności wypowiadania się, prowadzenia rozmowy, przypisując tym samym pracownikom cechy takie jak: gadatliwy, wygadany lub umiejący rozmawiać. Z drugiej strony badani przypisywali znaczenie tzw. otwartej postawie pracownika, wyrażającej się w przyjaznym i miłym usposobieniu. Jest to szczególnie istotne w sektorze usług lub firmach, w których pracownicy odpowiedzialni są za podtrzymanie pozytywnych relacji z klientem.

Jeżeli ktoś ma firmę usługową, zawsze ma kontakt z klientem, zawsze aparycja, uśmiech umiejętność poradenia sobie, wybrnięcia z trudnej sytuacji, bycie miłym wobec tego klienta, żeby ten klient nie poczuł się urażony, ośmieszony.

R_16_D

Czyli czy się zawsze uśmiechnie, się nie denerwuje, a przez to też i klientów nie odstrasza. Co jeszcze? No uśmiechnięty. Taki otwarty.

R_7_B

Kolejną często wymienianą kompetencją pożądaną na rynku pracy była umiejętność pracy w zespole. Na ten temat wypowiedziała się część respondentów o różnym wykształceniu. Według jednego z badanych jest to umiejętność istotna, ponieważ wpływa pozytywnie na jakość pracy w zespole, jak również motywuje do dalszych działań. Z kolei według innego respondenta umiejętność ta oznacza zdolność i chęć dzielenia się wiedzą.

Wiadomo, że lepiej jest takim, który umie pracować w grupie, dzielić się wiedzą i jakimiś tam rzeczami, które trzeba zrobić w danym projekcie.

R_11_C

Kompetencje miękkie były także tematem podnoszonym przez uczestników poprzedniej edycji badania. Analiza raportu pozwala jednak sądzić, że absolwenci nie przywiązywali dużej wagi do tych kompetencji. Odpowiedzi dotyczące komunikatywności, samodzielności w działaniu, zapału do pracy, zaradności pojawiały się raczej sporadycznie. Repertuar tych kompetencji w dużej mierze pokrywa się z wynikami uzyskanymi w niniejszej edycji badania.

Respondentów zapytano ponadto o to, jakimi kompetencjami twardymi (kwalifikacjami zawodowymi) powinni odznaczać się pracownicy. Prawie wszyscy absolwenci za istotny atuty pracowników uznali posiadanie odpowiednich uprawnień niezbędnych dla zajmowanego przez nich stanowiska oraz doświadczenie zawodowe, przebyte kursy i szkolenia.

Na wspomniane powyżej doświadczenie zawodowe zwrócili uwagę także przedsiębiorcy biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. Większość z nich wskazywała na istotność doświadczenia zawodowego, chociaż dwóch badanych zwróciło uwagę na to, że nie powinno być ono traktowane jako warunek konieczny, decydujący o przyszłym zatrudnieniu kandydata do pracy. Ma to szczególne znaczenie w przypadku osób młodych, które mogą dysponować także innymi, pożądanymi umiejętnościami czyniącymi ich dobrymi pracownikami.

A są naprawdę zdolni, młodzi ludzie, którzy chcą się nauczyć i chcą pracować i po prostu ogranicza się te osoby, bo nie mają doświadczenia, nie mają możliwości zdobycia tego doświadczenia.

FGI04_O1_P

Tak realnie do tego, do czego już kolega poruszył, jak kilka lat temu doszliśmy naprawdę [do wniosku, że- przyp. autora] dla nas taką idealną osobą, to jest osoba, która niekoniecznie ma doświadczenie, ale na dobrą sprawę ma chęci i ma troszeczkę taką pasję do informatyki, w tym kierunku. I chce zdobyć doświadczenie.

FGI04_O3_P

Pracodawcy byli także świadomi tego, że osoby młode często nie mają wystarczającej ilości czasu, aby studiować i w tym samym czasie budować swoje doświadczenie zawodowe. Podstawą staje się więc wyrozumiałość pracodawców wobec przyszłych, młodych kandydatów do pracy.

Tak, bo osoba po studiach dziennych to nie ma na przykład kiedy zdobywać tego doświadczenia, czy coś. Bo jak studiuje dziennie, no to w weekend, wiadomo, nie pójdzie do takiej pracy, takiej, co od poniedziałku do piątku, gdzie tam te firmy pracują zazwyczaj. Więc nie jest w stanie złapać tego jakiegoś doświadczenia, czy coś.

FGI01_O4_P

Niektórzy przedsiębiorcy podkreślali także, że osoby młode mają zestaw nowych umiejętności, którymi nie dysponują starsi pracownicy. Dotyczy to głównie umiejętności obsługi oprogramowania, ale także umiejętności szybkiego uczenia się.

Ja nawet widzę przepaść, jak przychodzą młodzi ludzie [...]. Widzę, jak przychodzą ci młodzi ludzie i oni potrafią z wykresami, z tabelami, z Excelem robić takie cuda, że po prostu mówię, no nie. I dla nich nie jest problemem nawet nauczyć się czegoś nowego, nie?

FGI01_O3_P

Należy jednak zaznaczyć, że kwestia wymaganego kilkuletniego doświadczenia zawodowego była dla przedstawicieli przedsiębiorstw kwestią dość sporną: część badanych jednoznacznie zgodziła się z tym, że nie powinno ono być bezsprzecznie wymaganym kryterium przyjęcia do pracy, inni badani stwierdzili, że doświadczenie jest niezmiernie istotne w przypadku pracy na stanowiskach kierowniczych (menadżerskich), jak i pracy w określonych zawodach (np. tatuażysta). W tym przypadku doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku jest gwarantem umiejętności i wiedzy, niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Nie mogę powiedzieć, że jeżeli wpisuję w ogłoszeniu 5 lat, to ja sobie to wyjęłam z kosmosu, tylko nie wpuszczę na stanowisko menadżerskie kogoś, kto [będzie- przyp. autora] kierować regionem i zespołem 400 osób, kogoś, kto przyjdzie i powie, że ma umiejętności. No przepraszam, ale nie. To musi być osoba, która ma doświadczenie z tą pracą z handlowcami w planie i strukturze.

FGI04_O5_P

Co ciekawe, doświadczenie zawodowe było istotnym kryterium wymienianym przez badanych biorących udział w edycji badania z 2014 roku. Badani podkreślali wówczas, że doświadczenie zawodowe jest nie tylko atutem pracowników, ale także wymogiem stawianym im przez pracodawców.

Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że badani często mylnie utożsamiali doświadczenie zawodowe z praktycznym przygotowaniem do zawodu oraz z profilem kształcenia. Zaznaczali przy tym, że osoby z wykształceniem technicznym lub zawodowym realizują w trakcie trwania nauki większą liczbą zajęć praktycznych niż absolwenci studiów humanistycznych, co po ukończeniu szkoły stawia ich w lepszej pozycji na rynku pracy.

Interesujące jest także to, że zdecydowana większość przedsiębiorców biorących udział w tegorocznej edycji badania stwierdziła, iż wykształcenie kierunkowe (w tym jego poziom) nie jest dla nich najistotniejszym kryterium decydującym o przyjęciu kandydata do pracy. W rozmowach między uczestnikami wywiadów pojawiały się historie ludzi, którzy otrzymywali pracę np. w branży IT, pomimo braku wykształcenia kierunkowego.

W tej chwili wydaje mi się, że to jest nieważne. Na przykład, znam przykład mojego brata, który ogólnie skończył chyba średnie techniczne, ale nie zdał matury. Ale poszedł do firmy jako informatyk i zarabia bardzo, bardzo dużo pieniędzy, tak? Bo to, co się nauczył sam w domu i tak po prostu uczył się sam cokolwiek, na kursach, to bardziej się liczy, niż to, jakie ma wykształcenie. Bo nie ma wyższego, a faktycznie znalazł bardzo dobrą pracę bez problemu.

FGI01_O3_P

Innego zdania byli natomiast niektórzy przedstawiciele instytucji rynku pracy. W trakcie dyskusji pojawiały się wypowiedzi, w których podkreślano istotność wykształcenia kierunkowego, ale także przebytych kursów czy otrzymanych certyfikatów. Badani zgodnie przyznali, że wykształcenie kierunkowe jest często niezbędne na określonych stanowiskach czy w konkretnych branżach oraz

niezbędne do zakwalifikowania do dalszego etapu rekrutacji. Ponadto jeden z respondentów zwrócił także uwagę na konieczność znajomości przynajmniej jednego języka obcego, najlepiej angielskiego.

A z drugiej strony miałam klienta, który mówił „nie, to musi być ktoś po politechnice, ponieważ to buduje pewien sposób myślenia w projekcie. Wszystko inne mogą go nauczyć, tak”.

FGI06_O2_IRP

Absolwentom o różnym stopniu wykształcenia zadano także pytanie dotyczące sytuacji zawodowej. Na ten temat wypowiedziała się jedynie część respondentów. Jedna z badanych osób o wykształceniu wyższym wypowiedziała się w ten sposób, że osób ze stopniem magistra jest za dużo. Przeciwnego zdania było dwoje innych badanych, których wykształcenie jest na poziomie zawodowym: uznali oni, że osobie, która ukończyła studia wyższe łatwiej jest znaleźć odpowiednią pracę.

Wydaje mi się, że jednak zawodowym. Jest teraz bardzo dużo magistrów i dużo osób ma wyższe wykształcenie, a tak naprawdę nie ma takich osób, które się bardziej specjalizują w takich zawodowych branżach.

R_20_D

Część respondentów za najważniejszą kwalifikację uznało prawo jazdy kategorii B lub inną, szczególnie uprawniającą do przewozu ludzi. Tyle samo badanych wskazało na znajomość języka obcego (angielskiego), najlepiej potwierdzonego certyfikatem.

Na pewno języki i to przynajmniej jeden. W tych wszystkich centrach obsługi zagranicznych firm to właściwie dwa to jest takie minimum. Jednym jest angielski, drugim, dobrze by było znać jakichś mniej popularny język, typu niemiecki, francuski, jakieś skandynawskie.

R_11_C

Absolwentom biorącym udział w badaniu zadano dodatkowe pytanie odnoszące się do stopnia dopasowania ich kwalifikacji do wymogów stawianych im przez pracodawcę. Zdecydowana większość z nich uznała, że ich kompetencje twarde są zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Pojedyncze osoby z wykształceniem wyższym zaznaczyły, że posiadają niezbędną wiedzę i przede wszystkim praktykę (zdobytą także podczas nauki). Pojawiły się także wypowiedzi badanych dotyczące kwalifikacji zawodowych przewyższających wymogi stanowiska, na którym pracują. Do podobnych wniosków doszli także absolwenci biorący udział z edycji badania z roku 2014, którzy stwierdzili wówczas, że poziom ich kompetencji twardych i miękkich jest zgodny z wymaganiami stawianymi im przez pracodawców, chociaż wyrażali także przekonanie o konieczności nieustannego doszkalania się i podnoszenia swoich kwalifikacji.

W poprzedniej części niniejszego rozdziału jakościowego ustalono, że reprezentanci wszystkich interesariuszy za najbardziej pożądane na rynku pracy kompetencje miękkie uznali m.in. komunikatywność, rzetelność (w tym sumienność, punktualność) oraz umiejętność pracy w zespole. To właśnie pracowników, którzy dysponują zestawem ww. kompetencji zdaniem absolwentów najczęściej poszukują pracodawcy. Reprezentantów tej grupy poproszono więc dodatkowo, aby wymienili swoje mocne strony. Co ciekawe, większość wypowiedzi badanych pokrywała się z wcześniej wskazanymi przez nich najważniejszymi kompetencjami pracowników. Najczęściej absolwenci różnych szkół i uczelni wskazywali na to, że są komunikatywni, mają łatwość nawiązywania kontaktów i relacji, a także potrafią pracować w zespole. Dalej wymieniali takie cechy jak: rzetelność, sumienność, odpowiedzialność i punktualność. Wskazania absolwentów, szczególnie te dotyczące zakresu umiejętności, których wymagają od nich pracodawcy, w dużej mierze pokrywały się z opiniami przedstawicieli firm. Od swoich pracowników oczekiwali oni najczęściej pracowitości, zaangażowania,

dbałości o kondycję i wizerunek firmy, a także lojalności. Co ciekawe, doświadczenie zawodowe, a nawet wykształcenie uznano za istotne, ale nie za decydujące kryterium przyjęcia do pracy. O wiele istotniejsze okazało się wspomniane wyżej zaangażowanie, chęć i zapał do pracy oraz komunikatywność, dokładność i elastyczność.

To znaczy ja zwracam uwagę na przykład, czy osoba jest taka kontaktowa i no właśnie, czy ma, czy potrafi mieć kontakt z ludźmi. Bo wiedza to właściwie nie jest potrzebna. Także uśmiech. Wcale nie prezencja, tylko po prostu uśmiech, jakaś taka właśnie kontaktowa i to chyba tyle, co tam jest potrzebne.

FGI01_O5_P

I on nawet mówi, słuchajcie, nigdy tego w życiu nie robiłem, ale jestem tego ciekaw. Fajnie, chciałbym jakby współtworzyć tę firmę, bo śledzę ją od jakiegoś czasu albo nie wiem, te imprezy były. I to już jest wiadomo, że ktoś przychodzi z pewną chęcią do pracy. I z niego jesteśmy w stanie ulepić naprawdę fajny materiał.

FGI01_O3_P

Większość absolwentów biorących udział w badaniu stwierdziła ponadto, że nie brakuje im żadnej wiedzy niezbędnej do wykonywania obowiązków w ramach ich aktualnego zatrudnienia. Pojawiały się pojedyncze głosy wskazujące na potrzebę doszkalania się, stałego poszerzania wiedzy i doświadczenia, co uznali za niezwykle istotne i za ważny atut pracownika. Ponadto niektórzy twierdzili, że chcieliby rozwinąć umiejętności językowe lub zacząć uczyć się kolejnego języka obcego. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że większość badanych stwierdziła, że jest gotowa i chętna do podjęcia dodatkowych szkoleń podnoszących ich kwalifikacje.

W przypadku trudności w znalezieniu pracy w wyuczonym zawodzie większość absolwentów wyraziła gotowość do przekwalifikowania się, co także może świadczyć o ich elastyczności, która, jak zostało ustalone powyżej, stanowi dla pracodawców istotne kryterium w trakcie rekrutacji. Badani wspominali również o tym, że nie mieliby problemu z przeszkoleniem się, zmianą miejsca zatrudnienia (np. inny inna branża) lub podjęciem pracy w zupełnie nowym zawodzie.

Wydaje mi się to mało prawdopodobne, żeby handel w ogóle zniknął, żeby nie było pracy, to nie wiem [...]. A jeżeli już bym musiała, to pewno bym się przekwalifikowała, a na co? Może w pracę w usługach, o może to. Bo podobnie, już jakieś ubezpieczenia bym sprzedawała albo [pracowała w- przyp. autora] biurach turystycznych.

R_7_B

Co ciekawe, wyniki badań z 2014 roku pozwalają sądzić, że ewentualne przekwalifikowanie się było zdecydowanie większym problemem dla badanych. Dotyczyło to w szczególności tych osób, które miały już konkretne kwalifikacje zawodowe. Dominowało wówczas przekonanie, że przekwalifikowanie się byłoby zaprzepaszczeniem lat nauki i zdobywania wiedzy. Choć w obecnej edycji badania również pojawiały się takie argumenty, były one marginalne. Większość badanych stwierdziła, że mogłaby przekwalifikować się w sytuacji bardzo dużych problemów ze znalezieniem pracy, lub jeżeli sytuacja życiowa by tego od nich wymagała. Zmiana nastawienia respondentów może wynikać z panującej sytuacji na rynku pracy – podczas edycji badania realizowanego w 2014 r. rynek pracy odznaczał się większą stabilnością aniżeli w czasie pandemii (2020). Uczestnicy badania na podstawie doświadczeń własnych, znajomych czy bliskich osób zauważyli, że w wyniku kryzysu elastyczność i deklaracja przekwalifikowania się może okazać się skutecznym sposobem na uniknięcie zwolnienia z dotychczasowej pracy lub szansą na otrzymanie nowej.

Podobnie prawie połowa respondentów biorących udział w obecnej edycji badania stwierdziła, że byłaby gotowa zmienić miejsce zamieszkania ze względu na swoją pracę. Niektórzy badani zaznaczali

jednak, że czynnikiem decydującym o przeprowadzce do innego miasta byłaby przede wszystkim wysokość zarobków w nowej pracy, a także ogólne warunki zatrudnienia. Wśród respondentów przeważało przekonanie, że praca ta pod względem finansowym musiałaby być zdecydowanie lepsza od tej, którą aktualnie wykonują.

minimalna na przykład do wypłaty 1000 złotych więcej, to bym zmienił miejsce zamieszkania.

R_2_A

Kolejnym istotnym czynnikiem staje się też odległość od miejsca zamieszkania – większość osób wypowiedziawszy się na ten temat stwierdziła, że byłaby skłonna wyprowadzić się do blisko położonych miast. Przywiązanie do miejsca zamieszkania i kraju widoczne jest także w opiniach badanych dotyczących potencjalnej emigracji zarobkowej do innych państw. Większość absolwentów nie wyobraża sobie sytuacji, w której opuszcza swój rodzinny kraj i podejmuje pracę za granicą.

Jeżeli byłaby lepsza, to myślę, że lokalizację mogłabym wziąć pod uwagę. Musiałaby to być znacznie lepsza praca i wtedy rzeczywiście może bez tych dojazdów, czyli żeby się przenieść, to byłoby lepiej. Także ja chcę, chcę tutaj zostać, chcę tutaj żyć i mogę gdzieś pojechać na wakacje za granicę, mogę zobaczyć inne kraje z ciekawości, ale jednak chcę, chcę pracować tutaj. Lubię i mam nadzieję, że będzie taka możliwość zawsze.

R_7_B

Respondenci biorący udział w edycji badania z 2014 roku także wyrazili gotowość do dojazdów do pracy, przy czym, podobnie jak obecnie, istotny czynnik odgrywała odległość od aktualnego miejsca zamieszkania. Przywiązanie do swojej miejscowości było ważnym argumentem decydującym o ewentualnym podjęciu decyzji o migracji zarobkowej. Co ciekawe, badani biorący udział w edycji badania z 2014 roku stwierdzili, że byliby skłonni wyjechać do innego kraju, jeżeli zmusiłaby ich do tego sytuacja na lokalnym rynku pracy. Pozostaje to w opozycji do wskazań absolwentów z obecnej edycji badania, którzy w większości nie wyobrażają sobie opuszczenia kraju. Oczywiście należy uznać, że jest to zjawisko pozytywne dla przedsiębiorców prowadzących firmy na terenie aglomeracji poznańskiej. Absolwenci, w większości ludzie młodzi, chcą bowiem pracować na lokalnym rynku, przyczyniając się tym samym do dalszego rozwoju gospodarczego nie tylko regionu, ale także całego kraju. Można także sądzić, że deklaracje dotyczące chęci dalszej pracy w Polsce spowodowane są dobrą sytuacją ekonomiczno-gospodarczą i prognozowanym dalszym jej rozwojem, do której nawiązywali badani. Mimo sytuacji pandemii zauważa się pozytywne myślenie wśród respondentów i wiarę w powrót do sytuacji sprzed jej wybuchu.

Podsumowując:

- Według absolwentów najważniejszymi kompetencjami miękkimi wymaganymi od pracowników są: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, sumienność. Przedstawiciele IRP najczęściej wymieniali: elastyczność (w tym gotowość do zmian), pracowitość, sumienność, a przedsiębiorcy: pracowitość (w tym zaangażowanie), uczciwość, elastyczność, życzliwość, chęć i zapał do pracy, dokładność oraz lojalność wobec pracodawcy.
- Absolwenci za najbardziej pożądane na rynku pracy kompetencje twarde uznali: legitymowanie się prawem jazdy kat. B oraz znajomość języka angielskiego. Przedsiębiorcy z kolei uznali, że doświadczenie zawodowe jest bardzo istotne, ale nie stanowi czynnika decydującego o zatrudnieniu pracownika.
- Podobnie wykształcenie wyższe nie stanowiło dla przedsiębiorców głównego kryterium rekrutacyjnego. Ich zdaniem wykształcenie kierunkowe, certyfikaty i przebyte kursy, ukończone szkolenia są istotne lub niezbędne tylko w określonych zawodach.
- Absolwenci byli przekonani o swoich kompetencjach, twierdząc, że ich kompetencje są zgodne z wymogami stawianymi im przez pracodawców.

- Absolwenci wyrazili gotowość do przekwalifikowania się oraz do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na swoją pracę, jednakże istotnym kryterium jest dla nich odległość od rodzinnego miasta. Respondenci deklarowali, że są jednak gotowi do przeprowadzenia się tylko do blisko położonych miast. Czynnikiem decydującym o przeprowadzce do innego miasta zdaniem uczestników wywiadów indywidualnych są głównie względy finansowe i ogólne warunki zatrudnienia.

4.4. Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników

Na temat sposobów rekrutacji wypowiadali się zarówno absolwenci, jak i przedsiębiorcy biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. Przedstawiciele firm najczęściej wyrażali opinię, że poszukują pracowników poprzez portale społecznościowe lub zatrudniają osoby z polecenia. Co ciekawe, wspomniana metoda poleceń jest korzystna nie tylko dla samych pracodawców, ale może także przynieść finansowe korzyści innym pracownikom firmy, o czym mówiła jedna z badanych.

U nas szef zaproponował nagrodę rekrutacyjną, że jak pracownik przyprowadzi jakiś CV, przyniesie, no to wtedy, i on popracuje pół roku, no to wtedy pracownik dostaje jakąś tam pulę pieniędzy.

FGI04_O6_P

Metoda rekrutacji „z polecenia” jest zdaniem przedstawiciela instytucji rynku pracy najkorzystniejszą formą, ponieważ osoby zatrudnione w ten sposób bardziej angażują się w powierzone im zadania i wykazują większą lojalność wobec firmy.

To znaczy, pracownik z polecenia jest pracownikiem bardziej stabilnym przede wszystkim. Który gdzieś chyba z tyłu głowy ma „dobra, polecili mnie, to zostanę na dłużej w tej firmie”. I tak, patrząc pod osobę, którą rzeczywiście zrekrutowałem, to faktycznie zostają na dłużej.

FGI06_O5_IRP

Część respondentów wskazała także na portale internetowe lub gazety z ogłoszeniami (np. olx.pl, Gratka.pl), chociaż inny badany wskazał na nikłą skuteczność zamieszczania ofert pracy w prasie tradycyjnej.

[...] odpadają gazety nawet w małych miastach, ponieważ gazet już praktycznie nikt nie czyta, nawet takich lokalnych, gdzie tam nie docierają, bo robiliśmy takie testy.

FGI04_O5_P

Przedsiębiorcy zadeklarowali, że najrzadziej korzystają natomiast z komercyjnych usług rekrutacyjnych, oferowanych przez agencje zatrudnienia. Wątek ten zostanie rozwinięty w rozdziale dotyczącym współpracy przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy.

Jeżeli chodzi o absolwentów, to najczęściej poszukiwali oni pracy przez Internet, tj. przez różne portale ogłoszeniowe, jak i portale społecznościowe. Ten sposób wskazało dziesięcioro respondentów. Większość badanych przyznała, że pracy poszukiwała przez osobiste znajomości lub polecenia. Należy jednak zaznaczyć, że większość badanych biorących udział w wywiadach poszukiwała pracy różnymi sposobami – równocześnie składali swoje podania online, jak i korzystali z sieci swoich kontaktów. Wspomniane wyżej metody poszukiwania pracy były także najczęściej wymieniane przez absolwentów biorących udział w edycji badania z 2014 roku. Respondenci uważali wówczas, że Internet jest nie tylko

najszybszym, ale także najwygodniejszym, zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, sposobem komunikacji w trakcie procesu rekrutacji.

Absolwentów biorących udział w wywiadach zapytano o to, czy pracy szukali jeszcze w trakcie nauki, czy dopiero po jej zakończeniu. Niemal połowa badanych przyznała, że szukała zatrudnienia dopiero po ukończeniu szkoły lub uczelni wyższej. Analiza wypowiedzi badanych pozwala sądzić, że osoby o wykształceniu zawodowym lub średnim częściej poszukiwały pracy dopiero po zakończeniu nauki w szkole, przeciwnie do osób z wykształceniem wyższym, które szukały zatrudnienia już w trakcie studiów lub tuż przed ich ukończeniem. Przy czym należy zaznaczyć, że były to także prace dorywcze, niezwiązane z zawodem, których docelowo nie chcieliby wykonywać.

To znaczy ja w czasie studiów podejmowałam się prac, ale takich bym powiedziała bardziej o charakterze dorywczym, które pomagały mi tutaj utrzymać się w czasie studiów, ale też no właśnie miałam taką możliwość posmakowania przyszłej pracy.

R_22_E

Większość absolwentów znalazła pracę szybko, bo w przeciągu jednego miesiąca, przy czym zdecydowanie szybciej pracę znajdowały osoby z wykształceniem zawodowym i średnim. Część osób przyznała, że poszukiwanie zatrudnienia zajęło im więcej czasu (od dwóch do aż pięciu miesięcy w przypadku absolwenta kierunku matematyczno-informatycznego). Większość badanych (a wszystkie mające wykształcenie zawodowe) kontynuuje zatrudnienie w pierwszej pracy otrzymanej po zakończeniu edukacji. Jedynie pięć osób przyznało, że zmieniło pracę po zakończeniu nauki. Te odpowiedzi były charakterystyczne dla absolwentów różnych kierunków studiów wyższych. Należy zaznaczyć, że badani rzadko podawali powód, dla którego zdecydowali się na zmianę pracy. Pojedyncze wypowiedzi badanych (absolwentów posiadających wyższe wykształcenie) wskazywały na pojawienie się lepszej oferty pod względem finansowym czy też pod względem odległości miejsca pracy od domu.

Nie, po prostu, no, warunki i w tym Buku, w tej chwili odpowiada mi, no bo mam praktycznie przy domu.

R_18_D

Właśnie tak, lepsza oferta na pewno, jeżeli chodzi o płacę. Wydawało mi się, że będzie to też większa szansa na rozwój, ponieważ większa firma.

R_15_C

Zdecydowana większość absolwentów biorących udział w badaniu nie korzystała z pomocy żadnej instytucji wspierającej lokalny rynek pracy. Część badanych negatywnie wypowiadała się na temat funkcjonowania takich instytucji (w szczególności Powiatowego Urzędu Pracy), wskazując tym samym na niedopasowanie ofert do oczekiwań kandydatów, nadmierną biurokrację lub nawet na brak jakiegokolwiek pomocy w szukaniu zatrudnienia. Zaledwie jeden badany pozytywnie ocenił Powiatowy Urząd Pracy, dodając, że dzięki uzyskanej pomocy szybko znalazł zatrudnienie.

Zarejestrowałem się, siedzę u tego doradcy i tak podszedłem do niego, myślałem, że tak będzie, że jak pójdę, on się zapyta, jakie kwalifikacje, może spróbuje mi pomóc, do jakiejś firmy, coś tego. No ale brutalna prawda była taka, że jak podszedłem, to mi powiedział - czy był pan na tablicy zobaczyć ogłoszenia? Mówię nie, to mnie odesłał do tej tablicy i tyle było mojej rozmowy z tym doradcą zawodowym. A więc nie wiem, dlaczego on się nazywa doradcą, powinien być odsyłacz do tablicy jedynie. No to jest tragedia w tych urzędach pracy.

R_6_B

A ja się zarejestrowałem w urzędzie pracy i urząd pracy mi znalazł bardzo szybko pracę.

R_2_A

Z pomocy instytucji rynku pracy nie korzystali też absolwenci biorący udział w edycji badania z 2014 roku. Dominowało wówczas przekonanie o niskiej skuteczności tych instytucji, chociaż część respondentów otwarcie przyznała, że nie posiadała wiedzy o dostępnych im formach pomocy i wsparcia oferowanych np. przez Powiatowy Urząd Pracy.

4.4.1. Preferowane warunki zatrudnienia

Respondentów biorących udział zarówno w FGI, jak i IDI spytano także o to, jakie warunki pracy preferowane są przez pracowników, a jakie przez pracodawców. Prawie wszyscy absolwenci biorący udział w wywiadach pogłębionych stwierdzili, że najkorzystniejsza dla pracownika jest umowa o pracę, przy czym większość respondentów wskazywała na umowę o pracę zawieraną na czas nieokreślony. Część z nich uzasadniała swoje preferencje, nawiązując przede wszystkim do kwestii stabilności zatrudnienia. Umowa o pracę daje pracownikom prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, a także – w przypadku utraty pracy – okres wypowiedzenia, który stanowi kolejne istotne zabezpieczenie dla pracownika. Zaletą takiej umowy jest także to, że posiadający ją pracownicy łatwiej mogą uzyskać kredyt hipoteczny lub pożyczkę.

Urlop jest, nie musi się pracownik martwić o to, że pójdzie na urlop, czy zachoruje, to wtedy przy tak zwanych umowach śmieciowych nie ma niczego, także to jest jego problem.

R_11_C

To znaczy, jeżeli chodzi o pracownika, to na pewno jest to umowa o pracę. To tutaj no nie podlega chyba żadnej dyskusji, ponieważ to po pierwsze daje duże takie zabezpieczenie, taką pewność większą na pewno zatrudnienia.

R_15_C

Więc umowy na czas nieokreślony zawsze były potrzebne i pożądane, i zawsze tak będzie, bo to też są zazwyczaj kwestie ludzi, którzy układają sobie życie, a to jakiś kredyt na cokolwiek, też inaczej banki wtedy patrzą, jeżeli to jest umowa na czas nieokreślony.

R_21_E

Dwie osoby zwróciły jednak uwagę na to, że zatrudnienie pracownika w oparciu o umowę o pracę wiąże się z większymi kosztami dla przedsiębiorstwa. Według respondentów rozwiązaniem często korzystniejszym, pozwalającym pracownikom na uzyskanie wyższych zarobków jest umowa zlecenie. Dodatkowo jest to dobre rozwiązanie w przypadku uczniów i studentów.

W zależności jakie mają korzyści. No, bo jeżeli mamy pracownika, który jest cudem tam. No to wyższą dostawkę dostanie na umowie zlecenie i pracodawca też takiego studenta będzie trzymać na umowie zlecenie.

R_19_D

Bo jeżeli jest młoda osoba, która się uczy, to uważam, że dla niej jest lepsza jednak umowa zlecenie.

R_9_B

Zdaniem absolwentów pracodawcy najchętniej zawierają z pracownikami umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Zdaniem osób wypowiadających się na ten temat przedsiębiorcy preferują umowę zlecenie lub o dzieło, ponieważ wiąże się to z niższymi kosztami zatrudnienia pracownika. Dwoje respondentów podkreśliło jednak, że pracodawca, któremu zależy na zatrzymaniu pracownika w firmie, sam zaoferuje mu umowy o pracę.

Myślę, że pracodawca, jeżeli do danego pracownika się już przekonał, on wie, że on go chce i dany pracownik daje mu wartość dodaną do firmy i firma ma konkretne zyski za konkretnego pracownika, bo ja myślę, że pracodawca sam z siebie oferuje umowę o pracę, nawet jakieś dodatki i często może dorzucić czy służbowy telefon, czy samochód, czy kartę Multisport. W tym momencie. Jeśli pracodawca się przekona, że ten pracownik na to zasługuje to sam będzie się starał go maksymalnie zatrzymać.

R_16_D

Co ciekawe, dwie osoby podkreśliły, że pracodawcy najchętniej w ogóle nie podpisywaliby żadnej umowy z pracownikiem. Tym samym preferowaną przez nich formą zatrudnienia byłaby tzw. „praca na czarno”. Jedna z osób wymienia ponadto umowę B2B jako najkorzystniejszą dla pracodawcy.

Tak, na takiej zasadzie, dokładnie, że pracownik zakłada swoją działalność, podpisuje umowę z firmą, pracuje normalnie praktycznie jak pracownik tylko tyle, że jest to umowa o współpracę. Tu po prostu nic ich nie obchodzi, także myślę, że dla pracodawcy jest to najkorzystniejsza forma zatrudnienia.

R_17_D

Powyższe wskazania absolwentów pozostają jednak w opozycji do opinii pracodawców biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. Prawie wszyscy przedstawiciele tej grupy stwierdzili, że najczęściej zatrudniają pracowników właśnie na umowę o pracę. Wyrażali tym samym opinie, że jest to dla nich wyraz szacunku do zatrudnionych, a także, że sami (jako pracownicy) nie chcieliby otrzymać umowy zlecenia. Pojawił się także wątek zaangażowania osób zatrudnionych na umowę zlecenie. Zdaniem jednego z respondentów tacy pracownicy mniej angażują się w pracę. Ten rodzaj umowy traktowany jest również niekiedy jako „przejściowy”, podpisywany z pracownikiem przed zawarciem umowy o pracę. Jeden z badanych dodał ponadto, że pracownicy nie są zainteresowani podpisywaniem umów zlecenie i otwarcie stwierdzają, że interesuje ich wyłącznie podpisanie umowy o pracę.

Bo na umowę zlecenie to nie każdemu się chce i zawsze no umowa zlecenie, to jest tak: no jak mi się nie chce, to nie pójdę do pracy, bo nie muszę, to nie zapłacę. Na początek ewentualnie, czasami tak zależy, jak mi się wydaje, że fajna, to może, a to zobaczymy, to może na dwa tygodnie to dam umowę zlecenie, zobaczę jak pracuje i potem już jest ta umowa. Ale raczej wiem sama po sobie, że nie chciałabym nigdy takiej umowy, gdyby mi się, gdyby coś poszło nie tak, to nigdy bym się nie zgodziła na umowę zlecenie, nigdy. Chyba że już naprawdę bym nie miała co jeść, no to wtedy no niestety.

FGI01_07_P

Powyższe ustalenia są tożsame z wynikami badań prowadzonych w 2014 roku. Respondenci również zgodnie przyznali wówczas, że najbardziej preferowaną dla nich formą zatrudnienia jest umowa o pracę, dająca badanym przede wszystkim poczucie bezpieczeństwa. Co ciekawe, absolwenci w 2014 roku, podobnie jak w tej edycji badania, uznali, że pracodawcy najchętniej przyjmowałiby pracowników na umowę zlecenie lub umowę o dzieło.

Respondentów biorących udział w tegorocznej edycji badania poproszono również o określenie preferowanego przez pracowników sposobu rozliczania czasu pracy. Większość absolwentów o różnym wykształceniu wskazała, że najlepszy z ich punktu widzenia jest ośmiogodzinny system pracy. Ten sposób rozliczania czasu pracy został także uznany przez większość badanych za najbardziej korzystny dla pracodawców. Do najistotniejszych zalet pracy w stałych godzinach, przez osiem godzin dziennie, należą według badanych wolne weekendy oraz praca w przewidywalnych godzinach.

Pojawiło się też kilka głosów (osoby z wykształceniem wyższym informatyczno-matematycznym), że najkorzystniejsze dla pracownika są elastyczne godziny pracy, nie zaś ustalone z góry. Badani odnosili

się tu głównie do własnych doświadczeń i preferencji. Podkreślali także istotność efektywnej pracy, w wybranych przez pracownika godzinach, w zależności od osobistych upodobań i organizacji czasu własnego.

U nas jest na tyle elastyczny sposób rozliczania, że możemy na przykład, co ja bardzo lubię, bo jestem nocnym markiem, przyjechać na późniejszą godzinę, siedzieć troszeczkę dłużej. Generalnie te godziny są rozliczane w cyklu miesięcznym i też, jeśli coś skończymy, to nikt się nie czepia tego, że jakby nie siedzieliśmy nad tym 8 godzin, tylko na przykład 7,5, więc u nas i w firmie, i w branży jest bardzo elastyczny ten sposób rozliczania.

R_11_C

Albo przychodzimy o 11:00, wychodzimy o 19:00, byle by robić swój czas w tym systemie 8-godzinny pracy, a nie mamy stałe ramowe godziny przyjscia: 8:00-16:00, 9:00-17:00, tylko czas, który mamy poświęcić na pracę, byle by efektywnie swoje zadania wypełnić.

R_14_C

Kilkoro respondentów za najkorzystniejszą dla siebie formę rozliczania czasu pracy uznało system zadaniowy. Daje on pracownikom możliwość indywidualnego ustalenia czasu pracy, a celem nadrzędnym staje się zrealizowanie określonego zadania w danym terminie. Zdaniem niewielkiej części badanych jest to także najkorzystniejszy sposób rozliczania czasu pracy dla pracodawców.

Absolwentów poproszono ponadto o określenie najkorzystniejszego sposobu wynagradzania. Zdecydowana większość osób uznała, że najpopularniejszą i zarazem najlepszą dla pracownika formą wynagradzania jest stała pensja. Za jej najkorzystniejszą formę uznano stałą pensję podwyższoną o dodatek, którego wysokość zależy na przykład od liczby zrealizowanych celów czy zadań. Badani podkreślali, że stała pensja o znanej wysokości daje poczucie bezpieczeństwa i pozwala pracownikom lepiej gospodarować swoimi wydatkami. Prowizja lub premia stanowi natomiast dodatkową motywację do pracy.

Stale wynagrodzenie. Do tego stałego wynagrodzenia oczywiście mogą być doliczane, może być doliczona prowizja. Może być doliczana premia czy jakieś dodatki za, za wykonanie jakiegoś określonego zadania. Natomiast no wiadomo, że każdy woli mieć taki pewny dochód, a stałe wynagrodzenie daje właśnie ten pewny dochód.

R_25_E

Czyli jednak jest stałe wynagrodzenie, ale są też dodatki premiowe. Zależne od osiągnięć, od wypracowanych celów. I to jest chyba też taki kompromis, że można troszeczkę niższą tą stawkę główną dać, co da pracownikowi pewne zabezpieczenie na wypadek, gdyby tam coś, coś szło nie tak, a z drugiej strony, jeżeli będzie dużo pracy, to pracownik będzie w stanie no sobie wypracować tą premię, czy też jakiś, jakieś osiągnięcie, które pozwoli mu na zarobienie większych pieniędzy.

R_15_C

Przedsiębiorcy biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych również preferowali stały poziom wynagrodzenia z ewentualnymi premiami uznaniowymi lub okolicznościowymi (np. świątecznymi). System premiowy ma przede wszystkim motywować pracownika do zwiększenia swojego zaangażowania. Ma to szczególne znaczenie w przypadku branży handlowej, nastawionej na wyniki sprzedażowe.

[...] Prowizyjnie, czasami jest tak, że się płaci prowizyjnie. Czasami. Zależy. Zależy jak sklep prosperuje. Jak idzie fajnie, no to warto dać dziewczynom, no bo wiadomo, się wykażą, będą uśmiechnięte, będą zadowolone. One wtedy z tym klientem pracują, rozmawiają, coś mu

zaproponują. A jak dostają gotą pensję i też nadzwyczaj, zwykłą, najniższą krajową, no to co one mają się starać, do czego?

FGI01_07_P

Uczestników wywiadów indywidualnych zapytano także o ich zdaniem najpopularniejsze i najlepsze dodatkowe, pozapłacowe sposoby wynagradzania pracowników (tzw. benefity). Większość osób wskazała na kartę Multisport, która daje pracownikom możliwość korzystania z siłowni, basenów i obiektów rekreacyjnych. Inne często wymieniane benefity to zagwarantowanie pracownikom bezpłatnych dojazdów do pracy (na przykład wynajętym przez pracodawcę autobusem) oraz prywatna, bezpłatna opieka medyczna (pakiet medyczny). Wymieniano ponadto wyjścia integracyjne, pikniki rodzinne i festyny, wyjścia do restauracji i pubów, zagwarantowanie pracownikom darmowych posiłków w czasie trwania pracy oraz bony zakupowe.

Podobnie przedsiębiorcy biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych wskazali na oferowane pracownikom ubezpieczenia zdrowotne, karty Multisport czy niezbędne narzędzia pracy, takie jak telefon i komputer służbowy.

Podsumowując:

- Praca i pracownicy najczęściej poszukiwani byli za pomocy Internetu (portale ogłoszeniowe, portale społecznościowe) oraz przez sieć osobistych kontaktów.
- Moment rozpoczęcia poszukiwań pracy był różny w zależności od poziomu wykształcenia: absolwenci studiów wyższych rozpoczynali poszukiwania pracy w trakcie nauki, zaś absolwenci posiadający średnie i zawodowe wykształcenie poszukiwali pracy już po ukończeniu szkoły.
- Najszybciej znajdowali pracę respondenci posiadający średnie i zawodowe wykształcenie.
- W trakcie wywiadów przedstawiciele IRP podkreślali zalety poszukiwania pracy z tzw. „polecenia”. Ich zdaniem jest to najbardziej korzystna metoda rekrutacji, ponieważ osoby w ten sposób zatrudnione odznaczają się wyższym stopniem zaangażowania w powierzone zadania i wykazują większą lojalność wobec swojego pracodawcy.
- Najczęściej stosowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę.
- Zdaniem absolwentów najbardziej preferowanym sposobem rozliczania czasu pracy jest jednozmianowy system ośmiogodzinnej pracy (z wolnym weekendem). Za najkorzystniejszy sposób wynagradzania uznali natomiast stałą pensję z ewentualnym systemem premiowym (ten sposób wynagradzania uznany także został za najlepszy przez przedsiębiorców).

4.5. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy

Uczestnicy wywiadów indywidualnych dobrze ocenili ofertę edukacyjną aglomeracji poznańskiej. - ich zdaniem oferta jest szeroka i umożliwia absolwentom znalezienie pracy w odpowiadającym im zawodzie. Zdaniem tej grupy badanych tutejsze szkoły oferują wiele kierunków i specjalizacji, dzięki czemu dopasowują się nie tylko do aktualnej sytuacji na rynku pracy, ale także do indywidualnych potrzeb i zainteresowań uczniów. Absolwentów zapytano także o to, jak oceniają stopień swojego przygotowania do pracy po ukończeniu szkoły lub uczelni. Najniżej ocenili ten aspekt badani posiadający wykształcenie średnie oraz zawodowe. To właśnie w tej grupie udzielono najwięcej odpowiedzi wyrażających przekonanie, że szkoły w niewystarczający sposób przygotowały ich do wymogów rynku pracy. Osoby biorące udział w badaniu określały stopień swojego przygotowania jako „słaby” lub „średni”, zwracając ponadto uwagę na to, że nie otrzymały w szkole żadnej formy wsparcia.

Nie byłam w pełni przygotowana. Nie wiedziałam, jak, jak to wszystko wygląda i tak naprawdę byłam rzucona na głęboką wodę i sama musiałam się wszystkiego uczyć.

R_4_A

Wśród osób z wykształceniem zawodowym padły jednak pojedyncze głosy, że szkoła pomogła im zdobyć niezbędne doświadczenie. oraz praktyczne umiejętności.

No, dobrą praktykę miałem, dobrego tam majstra i dobrze mnie nauczył murować.

R_2_A

Bardziej pozytywnie swoje przygotowanie do wymogów rynku pracy oceniali osoby z wyższym wykształceniem. Ich zdaniem uczelnie wyższe w aglomeracji dobrze przygotowują studentów do przyszłej pracy zawodowej, przede wszystkim poprzez przekazywanie im niezbędnej wiedzy kierunkowej, nabywanej w trakcie licznych zajęć, wykładów. Miało to szczególne znaczenie dla absolwentów kierunków technicznych i inżynierskich. Ponadto respondentka, która ukończyła wyższe studia humanistyczne, stwierdziła, że uczelnia pomogła jej rozwinąć wiele kompetencji miękkich i twardych.

Tak, tak. Jeżeli chodzi o wiedzę, to tak. To dużo dało. Samemu ciężko, gorzej, czasami się nie chce, nie zauważy się pewnych rzeczy. A szkoła tutaj w tym momencie sprawdziła się.

R_12_C

Wykształcenie wyższe i znajomość języków programowania, i wiedzy na temat tego, co mam robić.

R_14_C

Studia, które ukończyłam pomogły mi zdobyć niektóre kwalifikacje, jakąś tam wiedzę, rozwinęło się moje wygadanie, można tak kolokwialnie powiedzieć, no też jednak ja dużo piszę jakiś wiadomości, maili, czyli ta pisownia, wysławianie się, więc to jest też ważne.

R_24_E

Inny badany zwrócił jednak uwagę na to, że uczelnie powinny położyć większy nacisk na przekazywanie wiedzy technicznej, niezbędnej do wykonywania określonego zawodu.

Wiedzę, no może ten rysunek techniczny mógłby być bardziej rozwinięty na uczelni też, żeby przygotować do takiej pracy, bo jednak no, nie oszukujemy się, z rysunkiem technicznym akurat pracuję na co dzień i dużo rzeczy się uczy jeszcze w trakcie.

R_15_C

Dwoje respondentów, którzy ukończyli kierunki humanistyczne, podkreśliło istotną rolę dobrych nauczycieli akademickich. Dobry nauczyciel oznaczał dla badanych osobę, która aktywizuje studentów do angażowania się w nieobowiązkowe zadania, zachęca ich do podejmowania wyzwań i poszerzania swojej wiedzy, a także potrafi ją przekazać w odpowiedni sposób.

Ja myślę, że ja trafiłam na nauczycieli akademickich, którzy potrafili stawiać wyzwania i faktycznie to oni pokazali pewną drogę, że nie można się bać. Oni organizowali konferencje. Zdarzyło się, że prosili o pomoc. I myślę, że to było cenne doświadczenie, naprawdę. Taka motywacja fajna, żeby pokazać nam, że to się da. I my chyba dzisiaj jesteśmy dlatego dobrze przygotowani do nowych wyzwań.

R_21_E

Pojedyncze głosy krytyki pojawiały się w nawiązaniu do ogólnego funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego i dotyczyły problemów systemowych, nie zaś występujących wyłącznie na terenie aglomeracji poznańskiej. Jeden z respondentów zwrócił uwagę, że zadaniem szkół wyższych jest

wyposażenie studentów w wiedzę teoretyczną, a nie nauczanie zorientowane na rozwój praktycznych umiejętności; tym samym nie przygotowują absolwentów bezpośrednio do wejścia na rynek pracy.

No powiedzmy, uczelnia ukierunkowuje a nie uczy tak do końca, bo rzeczy, które wykonuję w pracy, musiałem się w większości sam nauczyć, sam do tego dojść, jak to działa, z czym to się je [...]

R_14_C

Kolejnym istotnym wątkiem poruszonym w indywidualnych wywiadach pogłębionych były praktyki i staże zawodowe. Większość absolwentów stwierdziła, że ich szkoły i uczelnie organizowały lub wskazywały praktyki do realizacji, przy czym najczęściej twierdzili tak respondenci posiadający wyższe wykształcenie. Część badanych poszukiwała natomiast praktyk samodzielnie lub za pośrednictwem swojej rodziny i znajomych. Niezależnie od tego, w jaki sposób badani znaleźli praktyki zawodowe, większość oceniła je pozytywnie.

Negatywne oceny dotyczyły niedopasowania oferty praktyk zawodowych, ich niewystarczającej liczby lub dysproporcji między liczbą zajęć praktycznych a teoretycznych. Na inny problem uwagę zwrócił absolwent szkoły średniej. Zaznaczył, że praktykanci zwykle oddelegowywani są do realizowania prostych prac (np. biurowych), które w żaden sposób nie uczą ich pracy w określonym zawodzie.

[...] Ogólnie edukacja odplynęła trochę od rzeczywistości, kształcimy się na zasadzie hipotetycznych sytuacji, trochę jak z tymi szkoleniami, o których mówiłem. W związku z tym i tak potem jest zderzenie z rzeczywistością i wielu rzeczy musimy się nauczyć na miejscu.

R_16_D

[...] Po studiach, czy tam nawet po praktykach, który ma się podczas studiów, nie jest to jeszcze tak naprawdę taka wystarczająca wiedza, żeby już w każdej dziedzinie swojej pracy się odnaleźć. Tak naprawdę ta pierwsza praca po zakończeniu studiów rozwija skrzydła i tak naprawdę pokazuje, o co chodzi w tym danym zawodzie.

R_20_D

Nie, bo tych praktykantów to wie pani jak się stosuje. Przynieść, podaj, pozamiataj. Jak masz czas to sobie polataj, tak. A my tak na prawdę na praktykach nie mieliśmy czasu wolnego tylko trzeba było wiecznie sprzątać sklep i na tym polegały nasze praktyki.

R_4_A

W wywiadach przywołano też pozytywne aspekty przygotowania praktycznego do wykonywanych zawodów. Zwracano uwagę przede wszystkim na to, że uczelnie kładą duży nacisk na realizowane praktyki zawodowe, a także nawiązują współpracę z przyszłymi pracodawcami.

To znaczy ja myślę, że ja już trafiłam na taki moment, kiedy te uczelnie zaczęły się otwierać. Więc praktyki zawodowe, możliwość współpracy ze szkołami, akurat u nas na tych kierunkach było bardzo istotne. I nie zapomniała uczelnia o tym. Więc to na pewno pomogło.

R_21_E

Bariery, które napotkali niektórzy absolwenci wchodzący na rynek pracy, to m.in. mała liczba ofert pracy oraz nadwyżka osób chcących pracować w określonym zawodzie. Większość badanych o różnym wykształceniu stwierdziła, że osoby o podobnych do nich umiejętnościach i poziomie wykształcenia nie mają większego problemu ze znalezieniem pracy w zawodzie. Tym samym oceniono zapotrzebowanie rynkowe na pracowników jako duże lub wystarczające. Pojawiały się natomiast pojedyncze głosy absolwentów studiów wyższych nawiązujące do ich trudnej sytuacji na rynku pracy. Ten wątek podejmowały przede wszystkim osoby, które ukończyły wyższe szkoły humanistyczne i ekonomiczno-

społeczne. Zdaniem niektórych respondentów trudność ze znalezieniem pracy spowodowana była dużą popularnością ukończonego kierunku studiów, a dokładniej dużą liczbą absolwentów o określonym wykształceniu kierunkowym.

Po prostu ilość tych ofert. Ich popularność. Bo myślę, że to jest troszkę, z jednej strony można powiedzieć, że prestiżowy zawód, bankowość i jest dużo osób chętnych, więc jakby jest duża konkurencja, więc oferty szybko znikają, znikają przynajmniej.

R_16_D

Za dużo jest. Zarządzenie jest nadal modnym kierunkiem, ale tak naprawdę tych magistrów to tam wychodzi od cholery [...]. Każdy może zarządzać. No mamy za mało firm, żebyśmy wszystkimi zarządzali.

R_19_D

Co więcej, osoby z wyższym wykształceniem humanistycznym zwróciły uwagę na to, że rozwijane powinny być przede wszystkim kierunki techniczne i inżynierskie (matematyczne, informatyczne), ponieważ to właśnie na absolwentów tych kierunków jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy. Tym samym w ocenie jednej z respondentek oferta programowa uczelni wyższych jest niedopasowana do aktualnych wymogów rynkowych.

Co więcej, uczelnie, uczelnie czy to prywatne, czy państwowe, powinny więcej oferować kierunków ścisłych, takich inżynierskich. I też na tych kierunkach myślę, że powinno być więcej. [...] Więcej specjalności powinno być do wyboru na kierunkach takich właśnie ścisłych.

R_25_E

Badani zaproponowali rekomendacje w zakresie działań wspierających absolwentów, jakie powinny być podejmowane przez instytucje edukacyjne. Najczęściej wskazywali na potrzebę poszerzenia oferty praktyk zawodowych, a także na ich większe dopasowanie do zainteresowań i umiejętności poszczególnych grup absolwentów. Zdaniem respondentów szkoły i uczelnie powinny ściśle współpracować z pracodawcami i podpisywać z nimi porozumienia, zgodnie z którymi najlepsi uczniowie i studenci mogliby zostać zatrudnieni w firmie będącej partnerem szkoły. Nie oznacza to, że taka współpraca w ogóle nie istnieje, a pomysł na jej zastosowanie może wiązać się z niedoinformowaniem respondentów i brakiem doświadczeń w uczestnictwie w tego rodzaju współpracy. Niektórzy badani zaznaczyli ponadto, że uczelnie wyższe powinny wprowadzić większą liczbę przedmiotów praktycznych.

Na temat dopasowania oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy wypowiadali się także respondenci biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. W czasie ich trwania badani dyskutowali na różne tematy związane zarówno z niedopasowaniem oferty edukacyjnej, jak i brakiem kompetencji miękkich i twardych absolwentów. Podobnie jak absolwenci, przedsiębiorcy wskazywali na to, że szkoły i uczelnie powinny położyć większy nacisk na praktyczne przeszkolenie uczniów i studentów. Zajęć teoretycznych jest zdecydowanie za dużo, a wiedza przekazywana w szkole i na uczelni często nie przydaje się absolwentom w ich późniejszej pracy, podobnie jak działania wykonywane w trakcie praktyk.

Na czym polegały te praktyki? Robili sałatki, surówki. Surówki, do dzisiaj nie mogę na nie patrzeć. [śmiech] Nie ma nauczyciela, który by konkretnie ich nauczył. Bo wydaje mi się, że jako kucharz, to powinna bardzo dobrze kroić, bardzo dobrze wiedzieć co ma robić po kolei. A tego nie ma, nie ma tego w tych szkołach. Ona skończyła szkołę zawodową i naprawdę wiem, że ona, jak pójdzie gdziekolwiek do kuchni, jako zawód kucharz, nie jest w stanie tego zrobić.

FGI01_07_P

Pracodawcy skrytykowali także system opierający się na oferowaniu przez szkoły konkretnej, zwykle ograniczonej puli praktyk zawodowych, odbywanych w określonych firmach. Zdaniem badanych uczniowie i studenci powinni w większym stopniu samodzielnie poszukiwać takich praktyk, które są najbardziej zgodne z ich oczekiwaniami i planami dotyczącymi przyszłej pracy zawodowej. Obecnie zdarzają się sytuacje, w których uczeń ma niewielki wpływ na wybór praktyk, a co za tym idzie – istnieje większe prawdopodobieństwo ich niedopasowania do jego indywidualnych potrzeb. Należy jednak podkreślić, iż w większości przypadków proces rekrutacji na praktyki jest organizowany przez przedsiębiorców, a szkoła wybiera uczniowi przedsiębiorstwo tylko w przypadku jego niezdecydowania.

W przypadku praktyk to powinno być rozwiązane w ten sposób, że pracodawca powinien też w jakiś sposób rekrutować te osoby na praktykę, a nie na zasadzie takiej, że szkoły bezwiednie wysyłają.

FGi04_O2_P

Zazwyczaj jest tak, że się rekrutuje. U nas tak to wygląda. Jest tak, że jest powiedzmy liceum czy technikum informatyczne, no i każdy absolwent ma obowiązek pracować półtorej czy 2 miesiące, takich praktyk. I teraz tak, zasadniczo każdy szuka sobie na własną rękę, jeżeli nie znajdzie, to szkoła mu coś tam załatwi.

FGi04_O3_P

Niektórzy badani formułowali także zalecenia lub propozycje zmian, które powinny zostać wprowadzone przez szkoły i uczelnie. Jeden z przedstawicieli instytucji edukacyjnych stwierdził, że szczególnie w szkołach zawodowych powinno się położyć większy nacisk na naukę języków obcych, których znajomość często stanowi główne kryterium w procesie rekrutacji. Inny reprezentant tej grupy podkreślił, że szkoły nie uczą podstaw przedsiębiorczości, rozumianej jako praktyczne wskazówki dotyczące procedury zakładania, prowadzenia własnej firmy. Tym samym młodzi ludzie nie mają elementarnej wiedzy z zakresu prowadzenia własnej firmy. Podstawa programowa przedmiotu podstawy przedsiębiorczości przewiduje nabycie wiedzy i projektowanie działań w zakresie zakładania własnego przedsiębiorstwa⁵⁹, jednak należałoby się też zastanowić, czy liczba godzin nie wymaga zwiększenia, a sposób prowadzenia zajęć reorganizacji. Innym ciekawym pomysłem było zaproszenie pracowników firm do prowadzenia zajęć w szkołach, co jest już praktykowane i wydaje się bardzo dobrym pomysłem w celu zwiększenia zakresu współpracy między przedsiębiorcami i instytucjami edukacyjnymi, gdzie nauczyciele odpowiedzialiby za wiedzę teoretyczną, a przedstawiciele przedsiębiorstw za wiedzę praktyczną.

Ale wydaje mi się, że bardzo dobrą rzeczą, i chyba to już jest stosowane w tych szkołach, żeby część wykładów, część lekcji prowadzili pracownicy firm (...) no to muszą być praktycy.

FGi01_O5_P

Podobnie jak w przypadku absolwentów, przedstawiciele instytucji edukacyjnych wypowiedzieli się także na temat kierunków kształcenia, które są w niewystarczający sposób rozwijane lub których jest za mało. Ich odpowiedzi były zbieżne w stosunku do wcześniejszych wypowiedzi, które dotyczyły zawodów deficytowych. Zdaniem badanych kierunkami przyszłościowymi, które powinny być rozwijane, są głównie kierunki techniczne i inżynierskie, przede wszystkim związane z informatyką.

⁵⁹ Dz.U. 2018 poz. 467, s. 192; Dz.U. 2017 poz. 356, s. 261.

Powyższe ustalenia są zbieżne w dużej mierze z wynikami uzyskanymi w trakcie badań prowadzonych w 2014 roku. Największym problemem, z jakim zdaniem respondentów obu tych edycji boryka się system szkolnictwa, jest niedostateczne przygotowanie praktyczne uczniów i studentów. Nadmierne przywiązanie do nauki teorii, często nieprzydatnej w przyszłości przy jednocześnie niewystarczającej liczbie godzin zajęć praktycznych zwiększających doświadczenie i kompetencje twarde uczniów, to najważniejsze bariery utrudniające młodym ludziom wejście na rynek pracy. Biorąc pod uwagę wszystkie wypowiedzi badanych, należy sądzić, że oferta edukacyjna oraz przekazywana w jej ramach wiedza dość często nie jest zbieżna z wymogami stawianymi przez rynek pracy. Należy uznać, że jedynie uczelnie wyższe dobrze przygotowują studentów do zawodu poprzez przekazywanie im wiedzy kierunkowej, niezbędnej do wykonywania pracy zawodowej. W przypadku pozostałych szkół zauważa się jednak podjęcie pewnych działań, jak np. prowadzenie zajęć praktycznych przez wykwalifikowanych pracowników firm (np. w klasach patronackich), które, uzupełnione wiedzą teoretyczną przez nauczycieli zatrudnionych w szkołach, mogą przyczynić się w przyszłości do zmiany sytuacji związanej z dopasowaniem oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy.

Podsumowując:

- Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy został wysoko oceniony przez absolwentów. Najwyższą ocenę w tym aspekcie wyrazili badani mający wyższe wykształcenie.
- Głównym problemem związanym z poszukiwaniem pracy po ukończeniu nauki jest mała liczba ofert pracy oraz duża liczba osób poszukująca pracy w tym samym zawodzie.
- Krytycznie na temat dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy odnoszą się pracodawcy. Ich zdaniem oferta praktyk i staży jest niedopasowana do potrzeb uczniów i studentów. W czasie praktyk i staży uczniowie uczą się niepotrzebnych i nieprzydatnych umiejętności.
- Przedstawiciele IE zwrócili uwagę na to, iż szkoły i uczelnie powinny w większym stopniu zwrócić uwagę na rozwój kierunków technicznych i inżynierskich.

4.6. Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym

Respondentów biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych poproszono o wypowiedzenie się na temat kursów, szkoleń i innych form dokształcania się podejmowanych przez pracowników. Temat ten wzbudził wiele kontrowersji wśród badanych. W ich wypowiedziach dominowały stwierdzenia nawiązujące do barier i problemów związanych z kształceniem ustawicznym. Jednym z podstawowych problemów zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy jest niechęć i brak zainteresowania ze strony pracowników podnoszeniem poziomu i zakresu kwalifikacji oraz korzystania z różnych form dokształcania. Przedstawiciele tej grupy zaznaczali, że osoby zatrudnione, pomimo pierwotnie wyrażanej chęci, ostatecznie nie decydują się na uczestnictwo w kształceniu ustawicznym. Rezygnują lub nie dopełniają formalności, co dyskwalifikuje ich udział w kursach i szkoleniach. Zdaniem jednego z badanych spowodowane jest to brakiem wewnętrznej potrzeby inwestowania w swój rozwój. Problem wstępnej deklaracji i chęci udziału w szkoleniach oraz późniejszej zmiany decyzji sygnalizował także jeden z przedstawicieli przedsiębiorców. Zdaniem jednego z przedstawicieli instytucji edukacyjnej kursy doszkalające są z tego powodu nieopłacalne dla szkół i innych placówek edukacyjnych.

Te kwalifikacyjne kursy zawodowe to były w mojej ocenie, a trochę się tym zajmuję, pracuję, to był świetny pomysł, natomiast niestety dla szkół publicznych to nie jest atrakcyjna forma kształcenia. Dlaczego? Dlatego, że przychodzą, ludzie się zapisują, tak? Zapisuje się 50, po czym za chwilę zostaje 10 i finansowanie tego niestety jest bardzo drogie. To są godziny, to są zajęcia.

FGI03_O9_IE

Bo mieliśmy tak, że mieliśmy grupy 20 osób, a przychodziło 10 na szkolenie. A bo ja miałem jelitówkę, albo coś tam, albo mi się spóźniło. Nie? Więc, jakby...

FGI01_O3_P

Jeżeli chodzi o kształcenie ustawiczne, to na dzień dzisiejszy, bo akurat w tej dziedzinie mam trochę doświadczenia. Jeżeli ktoś potrzebuje mieć jakiś dokument, tytuł. Idzie, daje pieniądze, dostaje papier i to jest kształcenie ustawiczne.

FGI05_O5_IRP

Niechęć i brak zainteresowania pracowników potwierdził także jeden z przedstawicieli przedsiębiorstw, który podkreślił, że problem ten dotyczy także postaw pracowników w trakcie trwania szkolenia. Pracownicy powinni bowiem zdaniem badanego wykazywać nie tylko entuzjazm związany z możliwością podniesienia swoich kompetencji, ale także w pełni skupić się na omawianych w trakcie szkolenia zagadnieniach.

Bo czasami idzie na szkolenie i np. chłopak siedzi w telefonie całe szkolenie, nie? A szkolenie 2 koła kosztuje na przykład, nie? Dlatego my np. od razu ustalamy, tak jak tu, wchodzimy na spotkanie, telefony są wyciszone, wyłączone. Nie ma - albo jesteś na 100%, albo ciebie po prostu nie ma, nie? Mało tego, wprowadziliśmy coś takiego, że jeżeli jest szkolenie, na które pracownik np. jest chętny i on sobie nie przyjdzie np. na to szkolenie z jakiegoś powodu, to on musi za to szkolenie zapłacić.

FGI01_O3_P

Konfrontując powyższe wnioski z deklaracjami absolwentów biorących udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych, można zauważyć, iż zdecydowana większość absolwentów wzięłaby udział w szkoleniach, gdyby miała taką możliwość. Koresponduje to z przekonaniem badanych o tym, że nieustanne rozwijanie swoich kompetencji jest nie tylko istotnym atutem pracownika, ale niejednokrotnie wymogiem, biorąc pod uwagę realia współczesnego rynku pracy. Podobnie jak w przypadku osób biorących udział w FGI, chęć do udziału w szkoleniach i kursach nie przekłada się na czynne uczestnictwo. Pomimo wskazywanej intencji absolwentów do udziału w kształceniu ustawicznym nie wymieniono żadnego szkolenia ani kursu, w którym biorą, bądź będą brać udział w najbliższym czasie.

Kontynuując wątek dotyczący sposobów uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, należy wspomnieć także o innych jego formach. Zwrócono uwagę na funkcjonujące szkoły i prywatne uczelnie, które odpłatnie oferują kursy lub programy doszkalające pracowników (np. w formie studiów MBA, podyplomowych), jak również na jakość kształcenia w takich placówkach, a przy tym szczególnie wysokie koszty finansowe z tym związane. Zdaniem respondentów pomimo dużej puli bezpłatnych i dostępnych dla wszystkich kursów online, webinarów są one niskiej jakości i są nieprzydatne dla pracowników. Ponadto, jak podkreślił przedstawiciel instytucji rynku pracy, bariera finansowa często może utrudniać, a nawet uniemożliwiać pracownikom udział w takich kursach.

Ja czasami sobie tam gdzieś przeglądałam jakieś studia podyplomowe i się zastanawiałam na przykład, czy lepiej jest zapłacić za jakieś MBA dwadzieścia ileś tysięcy, czy trzydzieści na przykład? Bo wołałabym to zrobić na jakimś tam bardziej uniwersytecie, który jest gdzieś tam znany. Ja mam tylko o to wątpliwości, czy jeżeli jest jakaś uczelnia prywatna, na ile ona jest naprawdę dobra, jakaś tam wiedza w niej jest na poziomie.

FGI06_O1_IRP

A odnośnie jeszcze innych form kształcenia, kursy zawodowe, czy szkolenia kompetencyjne, jest naprawdę szeroki wachlarz i dostępność jest naprawdę przeogromna. Jak ktoś chce, to znajdzie. Ale chciałabym jeszcze tylko podkreślić, że te szkolenia darmowe, czy jakieś tam webinaria teraz online, te darmowe, no faktycznie jakość nie jest na zachwycającym poziomie.

FGI06_O6_IRP

myśmy na przykład swego czasu chcieli wejść w taki projekt tutoring, ale to był właśnie mocno, no trzeba było dużo zapłacić za te warsztaty. No i to jest kłopot, nie? Bariera finansowa.

FGI02_O1_IE

Z drugiej strony respondenci zwrócili uwagę na możliwości szkoleń i kursów, które organizowane są w ramach dofinansowań oferowanych przez instytucje w ramach środków np. z Funduszu Unii Europejskiej.

Poza tym też, nie oszukujmy się, każda osoba dorosła, każdy potencjalny pracownik dzisiaj może skorzystać z dofinansowania unijnego. Mamy szkolenia, które są w bazie usług rozwojowych i tutaj też można uzyskać konkretne kwalifikacje, więc mnóstwo firm czy też placówek podmiotowych jest do tej bazy wpisanych i w ten sposób pozyskuje klientów i też potencjalny pracownik czy pracownica może w takiej formie zdobyć nowe kwalifikacje, więc to się stało teraz coraz bardziej popularne. Tym bardziej że te środki jeszcze cały czas są, można skorzystać.

FGi03_O8_IE

Podsumowując:

- Zdaniem pracodawców i przedstawicieli instytucji rynku pracy pracownicy nie są chętni do udziału w szkoleniach, kursach, programach rozwojowych.
- Absolwenci wyrazili chęć udziału w kursach i szkoleniach, ale w najbliższym czasie nie planują uczestnictwa w nich.
- Niski odsetek deklaracji uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wynika z braku potrzeby inwestowania w swój osobisty rozwój. Ponadto barierą są także kwestie finansowe (w przypadku płatnych kursów, staży).
- Zdaniem pracodawców pracownicy uczestniczą w kształceniu ustawicznym tylko wówczas, gdy taki wymóg jest im stawiany przez pracodawcę.

4.7. Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi

Respondentów zapytano zarówno o przebieg i zakres współpracy przedsiębiorców z instytucjami edukacyjnymi, a także ryzyko i bariery. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że większość przedstawicieli firm biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych stwierdziła, że nie współpracuje w żadnym zakresie z instytucjami edukacyjnymi. Pojawiały się pojedyncze głosy nawiązujące do nieformalnej współpracy, polegającej np. na zwracaniu się do szkół z prośbą o wyznaczenie wolontariuszy lub praktykantów. Zdecydowanie częściej fakt podejmowania współpracy z firmami zgłaszali przedstawiciele szkół i uczelni.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych wymieniali różne formy współpracy, przy czym najczęściej wskazywaną były klasy patronackie. W ramach takiej współpracy przedsiębiorcy włączali się zarówno w sam proces nauczania (byli np. zapraszani na lekcje), jak i udzielali wsparcia w zakresie udostępniania niezbędnego sprzętu i narzędzi, na których pracowali uczniowie szkół branżowych i technikum. Klasy patronackie, których ideą jest pozostawanie pod opieką jakiejś konkretnej firmy, uważane były też za formę mentoringu. Uczestnikom takiej formy kształcenia oferowano także wakacyjne staże, które odbywały się w firmie patronackiej. Były one oczywiście dostosowane nie tylko do profilu danej klasy, ale także indywidualnych zainteresowań uczniów.

Mamy te wszelkiego rodzaju warsztaty z kompetencji miękkich, bo to przychodzą fachowcy z tych firm, z działów HR, szkolą nam uczniów, to są całodzienne warsztaty, nie 45-minutowe, bo tak zazwyczaj jest taka oferta od innych podmiotów. Też ćwiczą ich w procesie rekrutacyjnym, oferują praktyki zawodowe u siebie, ale też płatne staże, czyli po drugiej klasie, po trzeciej klasie w wakacje, jest normalny proces rekrutacyjny na staże.

FGI03_O4_IE

Zdaniem dwóch badanych, którzy wypowiedzieli się na ten temat, powyższy rodzaj współpracy przynosi niezwykle duże korzyści, zarówno dla samej szkoły, jak i dla uczniów. Po pierwsze szkoła może zaoferować uczniom praktyczne zajęcia prowadzone przez osoby z konkretnej branży. Przedstawiciele firm nie tylko uczestniczą w warsztatach, ale dają także uczniom projekty lub konkretne zadania do wykonania, podobne do tych, jakie wykonują etatowi pracownicy. Daje to uczniom możliwość praktycznego przygotowania do przyszłej pracy poprzez rozwiązywanie realnych problemów. Po drugie osoby uczące się zyskują możliwość odbywania nie tylko praktyk i staży, ale także przejścia przez cały proces rekrutacyjny, co zwiększa ich doświadczenie w zakresie np. przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, pisania CV. Po trzecie wreszcie praktyczne zajęcia i inne formy współpracy (np. oprowadzanie uczniów po firmach) są ciekawym i atrakcyjnym sposobem przekazywania wiedzy. Takie praktyczne przygotowanie, w którym uczestniczą przedstawiciele przedsiębiorstw, umożliwia uczniom nie tylko uzyskanie niezbędnych kompetencji twardych i miękkich, ale także daje im wiedzę dotyczącą specyfiki pracy w danej branży.

Mogą popracować nad jakimiś realnymi wyzwaniem, realnymi projektami, mogą porozmawiać na temat perspektyw w ogóle wejście w daną branżę, więc to też jest niezwykle cenne. I studenci też jakby wychodząc z uczelni, wchodząc na rynek pracy, mają tę wiedzę bardzo szeroką, te ich decyzje są też bardzo świadome, wiedzą, w jakim kierunku mogą się rozwijać, ale też, tak jak mówiłam na początku, oni już przychodząc na naszą przynajmniej konkretnie uczelnię wiedzą, czego chcą od życia zawodowego, w jakim kierunku chcą pójść.

FGI03_O8_IE

Niestety, jak zaznaczył badany, firmy nie są chętne do takiej współpracy. Głównym powodem jest obawa przed nadmiernymi kosztami, które należy ponieść w związku z nawiązaniem współpracy ze szkołami w ramach klasy patronackiej.

Niestety jest bardzo trudno takie firmy patronackie pozyskać, bo firmy boją się wiązać na dłuższy okres czasu, boją się aspektu finansowego, bo boją się, że będą musiały w to strasznie dużo inwestować środków finansowych. Natomiast my mamy takie zawody, które nie wymagają aż takich inwestycji, bo ekonomista nie wymaga czy rachunkowiec, takich inwestycji finansowych.

FGI03_O4_IE

Pomimo inwestycji, jaką często muszą podjąć firmy nawiązujące współpracę ze szkołami i uczelniami, a także ryzyka takiej współpracy przedsiębiorstwa powinny jednak zdaniem jednego z badanych dbać o dobre relacje z instytucjami edukacyjnymi. Przedstawiciel grupy przedsiębiorców zwrócił uwagę na to, że jest to dobra forma reklamy dla firmy – współpraca ze szkołami i uczelniami przyczynia się do wzrostu rozpoznawalności marki i może dobrze wpływać na jej społeczny odbiór.

Zdaniem respondentów szkoły i uczelnie powinny zadbać o atrakcyjność oferowanych zajęć i warsztatów odbywających się w ramach współpracy z przedsiębiorcami. Zdaniem badanej na zajęcia powinni być zapraszani prowadzący posiadający zarówno dużą rozpoznawalność, jak i autorytet w branży.

Mnie się wydaje, że właśnie szkoły powinny też ściągać, nie wiem, może jakichś takich, już zostańmy w tej branży kucharskiej, przedstawiciele właśnie z danej branży, takich, którzy potrafiliby zainspirować [...]. Autorytety właśnie.

FGI01_O5_P

Zagrożeniem w przypadku szkolnictwa wyższego jest zdaniem innego badanego wymóg formalny nakładający na uczelnie obowiązek podejmowania współpracy z przedsiębiorstwami. W rezultacie uczelnie wyższe zainteresowane są wyłącznie nawiązaniem relacji z firmami, nie dbają przy tym o jakość tej współpracy.

Jeśli chodzi o uczelnie wyższe, to nawet w tej chwili jest tak, że uczelnie muszą nawiązywać tę współpracę, żeby przechodzić kolejne akredytacje i to też generuje takie nadużycia. W sensie takim, że bywają fikcyjne, znaczy umowy nie są fikcyjne, ale podpisuje się umowy z pracodawcami, którzy później de facto przyjmują jednego, dwóch studentów na praktyki o różnym właśnie poziomie wartości.

FGi02_O2_IE

Jedna z respondentek w odniesieniu do współpracy przedsiębiorstw i instytucji edukacyjnych zaznaczyła, że pracodawcom brakuje wiary w to, że szkoły i uczelnie dobrze przygotowują uczniów do przyszłej pracy. Badana stwierdziła, że niektórzy przedsiębiorcy uważają, iż przyszli absolwenci nie będą posiadać wiedzy kierunkowej lub wiedza ta będzie niewystarczająca. Tym samym brak zaufania do efektywności kształcenia uczniów przekłada się na ich wolę i chęć nawiązania współpracy ze szkołami i uczelniami.

Ja dostrzegam brak wiary pracodawców i już wspominałam o tym wcześniej, w wiedzę i umiejętności uczniów, bo tak jak mówiłam, jedna firma, która jest w tej chwili naszą firmą patronacką, my dwa lata negocjowaliśmy, przeglądaliśmy programy nauczania, zastanawialiśmy się, czy on będzie potrafił [...]. Wszystkie nowe firmy, które do nas dołączają mają te same obawy. Owszem widzą, fajnie, tu ten programista, tutaj Java, tu Centrus Plus, tu coś tam, ale to naprawdę oni chyba nie wierzą w to, że on po tych 5 latach będzie potrafił to wszystko robić.

FGI03_04_IE

Na niechęć przedsiębiorców do nawiązywania współpracy z instytucjami edukacyjnymi zwrócił uwagę także sam reprezentant należący do tej grupy. Badany podkreślił, że szkoły i uczelnie są pozytywnie nastawione i chętne do podjęcia takich inicjatyw, natomiast to firmy podchodzą niechętnie do krótkotrwałej współpracy z praktykantami ze względu na zabezpieczenie dostępu do swojej wiedzy, opracowanych strategii i *know-how*.

Spotyka się dyrektor szkoły z dyrektorem danej firmy i rozmawiają, ustalają warunki wstępnie i współpraca się układa. Szkoły są bardzo otwarte, myślę, że bardziej zamknięte są organizacje, bo nie chcą sobie robić kłopotu, chyba, że dany wolontariusz, czy dana grupa uczniów, jest im potrzebna. Natomiast, to jest dobra wola dwóch stron. [...] My nie mamy czasu na to, żeby tych praktykantów, że tak powiem, wprowadzać do organizacji. To jest czasami nasze know how, to jest czasami tajemnica przedsiębiorstwa, która nie może wyjść na zewnątrz.

FGI01_03_P

Z problemem braku wiary w skuteczność procesu edukacji i ogólnej niechęci przedsiębiorców związana jest jeszcze jedna bariera utrudniająca współpracę na linii pracodawca - instytucja edukacyjna. Jeden z badanych wspominał w tym miejscu o brakach wizerunkowych szkół i uczelni. Zdaniem respondenta niektóre szkoły i uczelnie nie potrafią zaprezentować się w odpowiedni sposób, by przyciągnąć potencjalne firmy i zachęcić je tym samym do nawiązania współpracy. Najważniejszym więc zadaniem instytucji edukacyjnych starających się o patronat firm jest zaprezentowanie korzyści, jakie z niego płyną, jak również ukazanie sukcesów swoich uczniów i ich potencjału.

Czyli też szkoły, wydaje mi się, że muszą trochę bardziej zwrócić uwagę na to, jak budują swój wizerunek, że nie są tylko pewnego rodzaju szkołą publiczną, niepubliczną, tylko że są partnerem. Już na tym etapie, żeby pracodawca nie miał takiego poczucia, to, o czym pani mówiła, że lepszy będzie licencjat, czyli ktoś po uczelni wyższej. Tylko, że to technikum, ta szkoła zawodowa, nazwijmy to siebie jeszcze jakby tej starej i nowej matury, to ona też jest partnerem, że ona ma coś do zaoferowania, że ona pokazuje sukcesy swoich uczniów.

FGI03_08_IE

Problem pozyskiwania współpracowników wśród przedsiębiorców wzbudziło wiele kontrowersji u innych uczestników badania. Jeden z badanych stwierdził, że nadrzędnym celem szkół i uczelni jest kształcenie, nie zaś nawiązywanie współpracy biznesowej. Wspomniano także o nadmiarze obowiązków dyrektorów i wicedyrektorów, którzy powinni nadzorować budowanie wizerunku szkoły lub uczelni, ale często nie mają na to wystarczającej ilości czasu.

Dyrektor szkoły, kadra kierownicza ma tyle zadań i teraz trzeba to wszystko pogodzić, to tutaj pani dyrektor potwierdzi, czasami nawet nie jest się w stanie już kadrowo [...]. I teraz dyrektor, który odpowiada za realizację wszystkiego, podstaw programowych, za kadre, kwalifikacje tej kadry [...] teraz jeszcze musi mieć dobrego wicedyrektora albo kierownika szkolenia praktycznego, który faktycznie potrafi się komunikować i zabiegać o te firmy i jeszcze pozyskać je, przekonać, że warto tu przyjść, warto naszych uczniów zaprosić na praktykę i tak dalej.

FGI03_09_IE

Biorąc pod uwagę inne instytucje wspierające rynek pracy, należy uwzględnić biura karier, czyli jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzone przez szkołę wyższą lub organizację studencką⁶⁰. Zdaniem respondentów są one odpowiedzialne nie tylko za pozyskiwanie firm, w tym staży i praktyk, ale także monitorowanie losów zawodowych absolwentów, co pozwala na bieżącą ocenę sytuacji na rynku pracy i dostosowanie oferty edukacyjnej uczelni do jego potrzeb.

W przypadku uczelni wyższych sprawa jest chyba dużo prostsza, bo każda uczelnia jest zobowiązana prowadzić biuro karier. Biuro karier nie tylko zajmuje się doradztwem, pomaga studentom, absolwentom wejść na rynek pracy, ale też jest zobligowane do pozyskiwania pracodawców, do pozyskiwania ofert pracy, ofert staży, monitorowania losów zawodowych studentów, więc tutaj ta styczność uczelni wyższych z rynkiem pracy, ta współpraca jest bardzo bliska

FGI03_O8_IE

Wspomniane we wcześniejszej części niniejszego raportu staże i praktyki zawodowe były tematem, który budził wśród przedstawicieli instytucji edukacyjnych liczne kontrowersje. Podobnie jak absolwenci, dostrzegali problem związany z niedostosowaniem praktyk do potrzeb uczniów/studentów. Zdaniem jednego z badanych opiekunowie praktyk nie są zainteresowani tym, w jaki sposób są one realizowane, co prowadzi do licznych nadużyć, związanych przede wszystkim z zadaniami wykonywanymi przez uczniów/studentów. Pojawiło się odniesienie do oddelegowywania ucznia do „zaparzania kawy”. W rezultacie praktykant nie uzyskuje niezbędnego doświadczenia zawodowego, wiedzy i umiejętności, co w istocie powinno być głównym celem odbywanych praktyk. Negatywne aspekty form współpracy (staży i praktyk) między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi zdaniem badanych przedsiębiorców wynikają głównie z nieinformowania przez szkoły uczniów o zadaniach, które będą oni realizować w czasie praktyk/stażu. Drugim powodem, dla którego praktyki/staże są nieefektywne dla samego pracodawcy, jak i potencjalnego pracownika, jest zdaniem pracodawców nastawienie praktykantów/stażystów. Pracodawcy uważają, że osoby biorące udział w tego typu aktywnościach często nie czują powołania do zawodu, w którym się kształcą. Podejmują naukę zawodu nie w oparciu o przemyślaną decyzję, ale ze względu na wpływ otoczenia np. namowy rodziców – jak wynikać miało z rozmów z uczniami w czasie odbywania zajęć praktycznych (staży/praktyk).

Wśród badanych znalazły się również pozytywne opinie dotyczące staży i praktyk. Kolejny raz podkreślono ważność realizacji programu klas patronackich. Jak wskazują respondenci, dzięki klasom patronackim praktykant/stażysta ma szansę uczestniczyć we wszystkich procesach zatrudnienia, począwszy od rekrutacji, a także ma możliwość poznania specyfiki firmy i zadań na danym stanowisku pracy.

Pierwsza rzecz, o której już tutaj wspomniano, to jest w niektórych przypadkach bardzo niski poziom praktyki zawodowej [...]. To oznacza małe zainteresowanie opiekuna praktyk tym,

⁶⁰ Definicja: Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001; art. 2 ust. 1 pkt 1.

żeby uczeń, który do niego idzie na praktykę, zdobył jakąś nową wiedzę i nowe umiejętności. Generalnie to są uczniowie czasami wykorzystywani po prostu do prac biurowych.

FGI03_O4_IE

Często te praktyki są takie trochę na siłę, przez to, że trzeba je zaliczyć. Ja się spotkałam właśnie z takimi opiniami od byłych uczniów, że gdzieś tam na przykład byli przez 8 godzin i przez te 8 godzin wbijali 12 gwoździ, bo było takie szukanie pracy, czym oni by mogli, że nie było dla nich pracy. Czym ich tutaj zająć przez te 8 godzin? Że trzeba odbębnić.

FGI03_O4_IE

oferują praktyki zawodowe u siebie, ale też płatne staże, czyli po drugiej klasie, po trzeciej klasie w wakacje, jest normalny proces rekrutacyjny na staże. To też uznajemy jako takie doświadczenie dla ucznia, bo ich zawsze bierze udział w tym procesie rekrutacji więcej niż jest miejsc, także też zdobywają doświadczenie, jak się ubiegać o pracę, czyli to są płatne staże wakacyjne i są płatne staże absolwenckie, takie główne formy współpracy. Zwiedzanie firm, wiadomo, tego typu rzeczy. Także to też jest fajna forma, ale niestety jest bardzo trudno takie firmy patronackie pozyskać, bo firmy boją się wiązać na dłuższy okres czasu, boją się aspektu finansowego, bo boją się, że będą musiały w to strasznie dużo inwestować środków finansowych.

FGI03_O4_IE

chodzi bardziej o to, żeby też szkoły może miały więcej wiedzy na temat, większą wiedzę na temat szkolenia. Bo ja też pracowałam kiedyś w firmie, gdzie też zrobiłam szkolenia i mogę szkolić uczniów, mogę mieć uczniów pod sobą w handlu. Tak że to, no uczniowie niektórzy przychodzą tylko po to, żeby przyjść. Żeby zrobić, odpukać i oni nie wiedzą, oni nie widzą w ogóle, oni w ogóle nawet nie chcą pracować już w tym zawodzie. I oni nie będą pracować jako sprzedawcy, tylko po prostu no mama chciała, skończyłam szkołę, mam to w nosie.

FGI01_O6_P

Na inną formę współpracy związaną z praktykami i stażami uwagę zwrócił jeden z przedstawicieli przedsiębiorców. Badany stwierdził, że jego firma zaprasza uczniów lub studentów na zasadach wolontariatu do obsługi konkretnych wydarzeń lub eventów. Chociaż uczniowie nie otrzymują wynagrodzenia za pracę, to wolontariat taki przynosi korzyści dla szkoły. Firma oferuje bowiem niektórym szkołom, w których uczą się wolontariusze, zakup niezbędnych urządzeń lub modernizację sal.

Ale przy większych imprezach, kiedy wolontariuszy jest nam potrzeba bardzo dużo, gdzie oni są ogromnym wsparciem i niejedna impreza bez nich by się nie odbyła. To fundujemy, jeżeli mamy, bo jest 5 szkół, założymy, i każda z tych szkół nam tych wolontariuszy daje, to losujemy takie bony, które można zrealizować, np. w wysokości 1000 złotych, na zakup sprzętu do szkoły. Czyli na przykład sala gimnastyczna potrzebuje drabinki, potrzebuje piłek, potrzebuje czegoś, to ten bon jest po prostu do wykorzystania.

FGI01_O3_P

Niezależnie od form współpracy między instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorcami i związanymi z nimi barierami i problemami, większość respondentów zgodnie stwierdziła, że szkoły i uczelnie powinny dążyć do zacieśnienia relacji z pracodawcami. Instytucje edukacyjne nie powinny natomiast

skupiać się na tworzeniu zbiurokratyzowanych form współpracy, a spotkać się z pracodawcami i ustalić z nimi wspólną linię działania, przynoszącą obopólne korzyści.

Nie tworzymy jakichś dodatkowych partnerstw, związków, różnych tego typu dziwnych tworów, tylko właśnie siadamy razem wspólnie i pracujemy nad rozwiązaniami, pomysłami, komu one mają służyć. Czy one mają służyć przedsiębiorcom, czy mają służyć szkołom, czy mają służyć dowolnemu rynkowi pracy. Żeby tutaj była też ta świadomość, po co my to tak naprawdę mamy zrobić.

FGI03_O8_IE

Podobnego zdania byli także przedsiębiorcy biorący udział w badaniach w 2014 roku. Zaznaczano wówczas konieczność nawiązania stałej współpracy z instytucjami edukacyjnymi, przede wszystkim w zakresie dobrego przygotowania uczniów i studentów do wymogów rynku pracy. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych mówili jednak wówczas o licznych problemach związanych z nawiązaniem współpracy z przedsiębiorstwami. Podobnie jak w tej edycji badania, wymieniano wówczas niechęć i brak zainteresowania pracodawców do nawiązywania współpracy ze szkołami i uczelniami. Wspominano także o ryzyku finansowym i obawach o rentowność takich przedsięwzięć.

Podsumowując:

- Przedsiębiorcy nie deklarowali współpracy z IE. Kontakt z IE w sporadycznych przypadkach polegał na zwracaniu się do szkół z prośbą o wyznaczenie wolontariuszy lub praktykantów do pracy w przedsiębiorstwie.
- Przedstawiciele IE wskazywali klasy patronackie jako realizowaną formę współpracy z przedsiębiorstwami.
- Badani twierdzili, że klasy patronackie przynoszą wiele korzyści szkołom i uczniom. Za najważniejsze uznano: praktyczne zajęcia prowadzone przez osoby z konkretnej branży, możliwość uczestniczenia w procesie rekrutacyjnym (zapoznanie się z procesami rekrutacji), atrakcyjny sposób przekazywania wiedzy oparty na zajęciach praktycznych, w tym wykonywanie zadań, realizacja projektów.
- Do najważniejszych barier w podejmowaniu współpracy między IE a pracodawcami zaliczono: brak wystarczającego zainteresowania współpracą z instytucjami edukacyjnymi ze strony pracodawców, obawy przedsiębiorców co do nierentowności przedsięwzięcia oraz przeświadczenie o potencjalnie wysokich nakładach ponoszonych przez przedsiębiorstwa w związku z taką współpracą, a także brak zapotrzebowania kadrowego firm na stażystów/praktykantów.
- Przedsiębiorcy podkreślali nieefektywność działań promocyjnych przedstawicieli IE. Ich zdaniem przedstawiciele IE powinni w większym stopniu dążyć do nawiązania współpracy z przedsiębiorcami, np. zachęcając do realizacji projektu klas patronackich.

4.8. Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy

Przedsiębiorców biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych zapytano o ich współpracę z instytucjami rynku pracy. Prawie wszyscy badani stwierdzili, że nie korzystali z usług agencji pośrednictwa pracy lub Powiatowego Urzędu Pracy. Niektórzy z nich deklarowali, że wspomniane wyżej podmioty i instytucje rekrutują najczęściej obcokrajowców do prac tymczasowych lub sezonowych. Ponadto respondenci wymieniali liczne zagrożenia płynące ze współpracy firm z agencjami pracy. Jednym z nich jest wysoka, pobierana przez nie comiesięcznie prowizja od pensji zrekrutowanego pracownika, co powoduje sytuacje konfliktowe i poczucie niesprawiedliwości.

U nas się robi bałagan, bo chłopacy zostali przyjęci przez agencję pracy. I mieli tam takie stanowisko, przyjęci przez naszą firmę i ten zarabiał, przykładowo podają 5 tysięcy, a przez agencję zarabiał 3,5. I ten, to był przez agencję tym bardziej obrotny i więcej wykazywał cech pracownika, który chce coś zrobić, ale miał mniej płacone, bo agencja pracy pobierała sobie 1500 zł, bo firma nasza dawała, go do siebie. I taki pracownik po prostu w pewnym momencie się zagotował, mówi no chwila, chwila. Ja zapierdzielam jak taki wół i więcej, a dostaję mniej pieniędzy, co ten, co sobie przychodzi do pracy, kawka, zajedziemy na robotę, kawka.

FGI04_O1_P

Przedsiębiorcy zgodnie przyznali, że nie korzystają z usług Powiatowych Urzędów Pracy, tym samym nie publikują za jego pośrednictwem ogłoszeń o pracę. Większość respondentów stwierdziła, że poszukiwanie pracownika przez PUP jest nieskuteczne i nieefektywne. Osoby bezrobotne albo nie zgłaszają się do pracy, albo nie są chętne do jej podjęcia. Dwoje badanych biorących udział w wywiadach grupowych stwierdziło, że osoby poszukujące pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy są niezaradne życiowo, zagrożone wykluczeniem społecznym.

Jak tam się już osoba pojawi, to znaczy, że na rynku już się nie potrafi odnaleźć. To wtedy to już jest takie nie że dno dna, ale to już jest człowiek, który jest wykluczony społecznie w jakiś sposób albo naprawdę ma jakąś wadę, nie wiem, zdrowotną.

FGI04_O5_P

W wypowiedziach niektórych badanych pojawiały się tym samym rekomendacje dotyczące zwiększenia efektywności funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy. Jeden z respondentów stwierdził, że to właśnie PUP powinien zgłaszać się do pracodawców i badać ich potrzeby kadrowe. Inny z kolei dodał, że urząd powinien „otworzyć się” na przedsiębiorców i zacieśnić z nimi współpracę, a także zadbać o to, aby ułatwiać firmom rekrutację nowych pracowników. Proponowane rozwiązania są oferowane przez Urząd Pracy na wniosek pracodawcy (pomoc w doborze kandydatów i pomoc w rozwoju zawodowym pracowników). Niewiedza pracodawców o istnieniu rozwiązań oferowanych przez PUP może świadczyć o małym zakresie promocji ww. form pomocowych.

Urząd Pracy czeka, aż pracodawca do nich przyjdzie. A to powinno być na odwrót, powinien ktoś wsiąść w samochód, objechać firmy, dobrze, potrzebujecie ludzi, w czym macie problem, dlaczego nie macie pracowników? Czy nie ma jakichś szkoleń? Czy nie macie rynku zbytu, to może wtedy trzeba będzie jakieś inne sznurki pociągnąć.

FGI04_O6_P

Z drugiej jednak strony, jak zaznaczył inny badany, Powiatowy Urząd Pracy powinien w większym stopniu monitorować i kontrolować przedsiębiorstwa, które zgłaszają zapotrzebowanie na nowych pracowników.

Poza tym wydaje mi się, że luką jest to, że Urząd Pracy nie sprawdza pracodawców. On bardzo często dostaje informację od firmy, że firma XY wysłała im po prostu zapotrzebowanie i nara. I nawet nie patrzą, gdzie wysyłają tych ludzi. Ja byłam w firmie krzak, gdzie Urząd Pracy od 3 lat non stop wysyłał tam ludzi na staż, gdzie ten staż trzymiesięczny i potem za chwilę chcieli następną osobę i nikt tego nawet nie sprawdził.

FGI04_O5_P

Badani wskazywali także na bariery i problemy związane z korzystaniem z usług Powiatowego Urzędu Pracy. Niektórzy przedsiębiorcy wskazali na nadmierną biurokrację, która w pośredni sposób prowadzi do wydłużenia czasu obsługi kandydata do pracy. Zdaniem innego badanego PUP powinien oferować obsługę spraw przez Internet, rozszerzyć i usprawnić swój portal, a także zadbać o prawidłowe jego funkcjonowanie.

Internet też jest w Urzędzie Pracy. Ale ja pamiętam, że ja wysłałam dokumenty i nagle się okazało, że te dokumenty w ogóle nie dotarły. Więc Urząd Pracy musiałby popracować nad systemem informatycznym, żeby to wszystko miało ręce i nogi.

FGI04_O5_P

Podsumowując:

- Pracodawcy biorący udział w badaniu nie korzystali z usług IRP.
- W wypowiedziach badanych dominowały negatywne opinie na temat PUP.
- Główną barierą zniechęcającą przedsiębiorców do korzystania z usług agencji zatrudnienia jest kwestia finansowa – pobieranie wysokich opłat prowizyjnych od pensji zatrudnionego pracownika.
- Główną barierą zniechęcającą przedsiębiorców do korzystania z usług PUP jest rozbudowany aparat biurokratyczny, brak wdrożonego systemu informatycznego, pozwalającego na usprawnienie komunikacji z klientami urzędu.

V. PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonej analizy materiału badawczego wynika, że dynamicznie zmieniają się opinie pracodawców, absolwentów, przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz przedstawicieli instytucji edukacyjnych na temat rynku pracy i współwystępujących z nim obszarów problemowych. W bieżącej edycji badania odpowiedzi respondentów pozostawały pod znaczącym wpływem doświadczeń związanych z epidemią COVID-19 i jej konsekwencjami dla sytuacji społeczno-gospodarczej w aglomeracji poznańskiej. Do negatywnych skutków epidemii można zaliczyć spadek aktywności gospodarczej i obniżenie popytu na rynku, spadek przychodów przedsiębiorstw, trudności związane z płynnością finansową i regulowaniem zobowiązań finansowych, ograniczenie etatów i obniżki wynagrodzeń, wzrost stopy bezrobocia, spadek liczby dostępnych ofert pracy⁶¹. Zjawiska te znalazły odzwierciedlenie w wypowiedziach badanych pracodawców, absolwentów oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych.

Badanie zrealizowano w maju, czerwcu i lipcu 2020 roku z wykorzystaniem trzech różnych technik badawczych:

- wywiady telefoniczne (CATI) przeprowadzono na próbie N=600 przedsiębiorstw z aglomeracji poznańskiej, wyłonionych w drodze losowania z operatu opracowanego na podstawie bazy REGON;
- wywiady indywidualnych (IDI) przeprowadzono z absolwentami szkół ponadpodstawowych i szkół wyższych z terenu aglomeracji poznańskiej;
- wywiady grupowe (FGI) przeprowadzono z przedstawicielami pracodawców, instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych zlokalizowanych na terenie aglomeracji poznańskiej.

Analiza wyników badań empirycznych pozwoliła odpowiedzieć na pytania badawcze postawione w pierwszej części raportu, a także wyciągnąć wnioski, z których najważniejsze zaprezentowano poniżej w formie podsumowania. W dalszej kolejności przedstawiono związane z nimi rekomendacje oraz określono obszary do dalszych badań.

⁶¹ PARP (2020). Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Kwiecień 2020.

5.1. Wnioski

Na podstawie zrealizowanego badania sformułowano następujące wnioski:

Tabela 50. Główne wnioski z podziałem na obszary badawcze

| 1. Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej | |
|---|---|
| CATI | <ul style="list-style-type: none">• Nastroje przedsiębiorców znacząco się pogorszyły – aż 3 na 4 z nich zaobserwowało pogorszenie sytuacji gospodarczej w regionie (w 2017 roku takich odpowiedzi było ok. 12%), a tylko niespełna 5% dostrzegło poprawę (w 2017 roku niemal 40%).• Znacząco gorzej wypadły też oceny kondycji przedsiębiorstw – pogorszenia kondycji doświadczają 2 na 3 firmy, co daje czterokrotny wzrost względem 2017 roku; poprawę kondycji zauważyło jedynie 8,8% firm (i 33,3% w 2017 roku).• W zdecydowanej większości przypadków firmy spodziewały się utrzymania wysokości płac (70%). Jednocześnie wzrósł odsetek tych firm, które spodziewały się obniżek (z 3,8% w 2017 roku do 18,1% w roku 2020). Podwyżki przewidywano w co dziesiątej firmie, tymczasem w 2017 roku miało to miejsce aż w 34,7% przypadków.• Ponad dwukrotnie zwiększył się odsetek firm doświadczających problemów – z 21,9% w 2017 roku do 55,8% w roku 2020. W bieżącej edycji problemy wiązały się zwłaszcza ze spadkiem popytu na produkty/usługi firmy (wzrost odsetka wskazań z 12,6% w 2017 roku do 67% w roku 2020) oraz kosztami wynikającymi z obciążeń płac składkami ZUS/ NFZ (wzrost odsetka wskazań z 29,8% w 2017 roku do 40,8% w roku 2020). Zauważalnie zmniejszył się problem braku pracowników: 8,7% obecnie w stosunku do 26,52% w 2017 roku.• Zdecydowanie zwiększył się pesymizm przedsiębiorców w ocenach przyszłych wyników finansowych (aż 72,7% odpowiedzi pesymistycznych obecnie, 39,7% takich odpowiedzi w 2017 roku) i ryzyka wystąpienia problemów (52,4% obecnie, 18% w 2017 roku). Duża część firm w zakresie przewidywanych problemów wskazywała na popyt, koszty/obciążenia płac i utrzymanie płynności finansowej (w 2020 roku było to odpowiednio: 62,9%, 44,3%, 36,7%, w 2017 roku: 14,4%, 29,4%, 14,5%). Warto dodać, że w 2017 roku drugie miejsce zajmował problem braku pracowników (24,3%, obecnie 9,8%).• Przywołane zmiany w deklaracjach pracodawców odnośnie doświadczanych problemów można w dużej mierze uzasadniać konsekwencjami społeczno-gospodarczymi epidemii COVID-19 w pierwszym półroczu 2020 roku. |

IDI/FGI

- Absolwenci biorący udział w wywiadach pogłębionych (IDI) w większości dobrze ocenili sytuację na aglomeracyjnym rynku pracy. Najlepiej tę sytuację ocenili osoby z wykształceniem wyższym, wskazywali najczęściej na zwiększenie w ostatnich latach liczby ofert pracy, wzrost zarobków oraz różnorodność ofert pracy. Wspomniano też o dobrej jakości regionalnej infrastruktury drogowo-transportowej (wpływającej na mobilność ludności zatrudnionej) oraz zaplecza konferencyjno-targowego, sprzyjającego rozwojowi nowych inwestycji.
- Przedsiębiorcy i przedstawiciele instytucji edukacyjnych (FGI) również pozytywnie ocenili sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej.
- Wyraźnie gorzej niż respondenci z innych grup sytuację na rynku pracy ocenili przedstawiciele instytucji rynku pracy (FGI) – zwracali uwagę przede wszystkim na utrudnienia, jakie napotykają osoby z niepełnosprawnościami.
- Przedstawiciele wszystkich grup badanych w wywiadach IDI i FGI dostrzegli negatywny wpływ epidemii COVID-19 na rynek pracy. Dominowało przekonanie, że obostrzenia epidemiologiczne negatywnie wpłynęły na sytuację gospodarczą w całym kraju. Najczęściej wymienianym skutkiem epidemii były zwolnienia pracowników.

2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej

CATI

- Zaobserwowano lekko ujemny bilans zmiany poziomu zatrudnienia – więcej spadków niż wzrostów (stosunek ten wyniósł 13,3% do 9,6%, a w edycji z roku 2017 odpowiednio 12,2% do 15,5%).
- Odnotowano zwiększony względem poprzedniej edycji badania wskaźnik zatrudniania nowych pracowników: 30,6% vs 16,1% w roku 2017.
- Jako główny powód zatrudniania nowych osób firmy wymieniały rotację zatrudnienia, wzrost popytu na usługi firmy, a także potrzebę rekrutacji osób ze specyficznymi kwalifikacjami (odpowiednio 45,1%, 30,4% i 30,3%; w edycji z roku 2017: 35,4%, 11,8% i 14,8%), co wskazuje na zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw.
- Wśród powodów odejść/zwolnień pracowników firmy znacznie częściej niż w edycji z roku 2017 wskazywały na spadek popytu (13,4% vs 1,6% w roku 2017) i wzrost kosztów pracy (8,4% vs 3,6%). Dominujące, podobnie jak w edycji z roku 2017, było odejście na własną prośbę pracownika (61,1% wskazań) i niezadowolenie z pracownika (26% wskazań).
- Odnotowano znaczny wzrost częstości zwolnień/odejść w grupie pracowników wykonujących prace proste (29,5% vs 11,2% w roku 2017). Najwięcej zwolnień, podobnie jak w poprzedniej edycji, odnotowano w grupie specjalistów (40,5% wskazań w roku 2020 i 39,2% w roku 2017).
- W bieżącej edycji firmy ostrożnie formułowały plany dotyczące zatrudniania nowych pracowników w najbliższym czasie: 22,1% planowało zatrudniać nowych pracowników w ciągu najbliższego roku (35,2% takich odpowiedzi w edycji z roku 2017).
- W gronie planowanych do zatrudnienia grup zawodów byli głównie specjaliści oraz pracownicy przy pracach prostych (odpowiednio 44,2% i 24,8%). Stosunkowo wysoki wynik w tej drugiej grupie może świadczyć o chęci przywrócenia poziomu zatrudnienia sprzed epidemii, ale należy traktować to jako ostrożną prognozę.

| | |
|--|---|
| <p>IDI/FGI</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Absolwenci biorący udział w badaniu (IDI) uznali, że w aglomeracji poznańskiej najczęściej poszukiwane były osoby posiadające wykształcenie informatyczne (zawodami pożądanymi byli więc programiści, automatycy, robotycy, analitycy, graficy komputerowi). Kolejnymi najczęściej wymienianymi zawodami były: lekarz, pielęgniarka lub pracownik służb medycznych (branża medyczna); mechanik samochodowy, lakiernik, kierowca (branża motoryzacyjna); murarz, tynkarz (branża budowlana); kasjer, sprzedawca, handlowiec (branża usługowa); pracownicy fizyczni, produkcyjni, magazynierzy (branża produkcyjna). • Przedstawiciele instytucji rynku pracy (FGI), podobnie jak absolwenci, za najbardziej pożądane uznali: zawód informatyka; blacharza, lakiernika (branża motoryzacyjna); murarza, tynkarza, elektryka (branża budowlana). Przedstawiciele tej grupy najczęściej poszukiwali (rekrutowali) pracowników na stanowiska sprzedawcy, przedstawiciela handlowego, osoby sprzątającej. • Podobnie przedsiębiorcy (FGI) za najbardziej pożądane na rynku pracy uznali zawody techniczne i inżynierskie. Ponadto wymieniali zawody: murarza, tynkarza, malarza (branża budowlana) oraz zawody rzemieślnicze (np. szewc). • Przedstawiciele instytucji edukacyjnych (FGI) uznali natomiast, że absolwenci kierunków informatycznych, wyspecjalizowanych w konkretnej dziedzinie (np. programiści), będą najbardziej pożądaną grupą pracowników w przyszłości. |
| <p>3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy</p> | |
| <p>CATI</p> | <ul style="list-style-type: none"> • W tegorocznej edycji za najbardziej istotne w procesie rekrutacji pracodawcy nadal uznawali doświadczenie kandydatów oraz znajomość branży (po ok. 50% wskazań). • Zaobserwowano stosunkowo duży wzrost zainteresowania pracodawców ukończonymi przez kandydatów do pracy kursami i szkoleniami (z 12,6% w roku 2017 do 20,2% w roku 2020). • Na liście kompetencji miękkich najbardziej pożądane przez pracodawców były w tym roku komunikatywność oraz myślenie analityczne (odpowiednio 68,4% i 49,6% wskazań), a także otwartość na ludzi i przedsiębiorczość (47,5% i 29%). |
| <p>IDI/FGI</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Absolwenci (IDI) za najważniejsze kompetencje miękkie wymagane od pracowników uznali: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole oraz sumienność. Przedstawiciele instytucji rynku pracy (FGI) najczęściej wymieniali natomiast: elastyczność (w tym gotowość do zmian), pracowitość, sumienność. Przedsiębiorcy (FGI) za najważniejsze uznali: pracowitość (w tym zaangażowanie), uczciwość, elastyczność oraz życzliwość. • Prawie wszyscy absolwenci (IDI) uznali za istotne kompetencje twarde i miękkie, odpowiednie dla określonego zawodu. Za najbardziej pożądane na rynku pracy kompetencje twarde reprezentanci tej grupy uznali: legitymowanie się prawem jazdy kat. B oraz znajomość języka angielskiego. Przedsiębiorcy (FGI) uznali, że doświadczenie zawodowe, choć odgrywa istotną rolę, nie jest czynnikiem decydującym o zatrudnieniu pracownika (o wiele istotniejsze są bowiem kompetencje twarde i miękkie). Podobnie wykształcenie wyższe nie stanowiło dla przedsiębiorców (FGI) głównego kryterium rekrutacyjnego. Jednak najbardziej pożądanymi przez przedsiębiorców kompetencjami były te związane z nastawieniem do pracy (m.in. chęć i zapał do pracy, komunikatywność, dokładność, elastyczność i lojalność wobec pracodawcy). Ich zdaniem wykształcenie kierunkowe, certyfikaty i przebyte kursy oraz ukończone szkolenia są istotne lub niezbędne tylko w określonych zawodach. • Absolwenci biorący udział w tegorocznych IDI byli przekonani, że ich kompetencje są zgodne z wymogami stawianymi im przez pracodawców. • W przypadku trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie absolwenci (IDI) wyrazili gotowość do przekwalifikowania się oraz do zmiany miejsca zamieszkania, jednak na niezbyt odległą lokalizację. Czynniki decydujące o przeprowadzce do innego miasta to zdaniem respondentów głównie względy finansowe i ogólne warunki zatrudnienia, które musiałyby być lepsze od tych w dotychczasowej pracy. Co więcej, większość absolwentów stwierdziła, że nie podjęłaby pracy za granicą. |

4. Sposoby rekrutacji nowych pracowników

| | |
|---------|--|
| CATI | <ul style="list-style-type: none"> • Co trzecia firma (32,9%) rekrutowała w ciągu ostatniego roku nowych pracowników, co daje wskaźnik zbliżony do uzyskanego w edycji z roku 2017 (28,8%). • W zakresie sposobów rekrutacji firmy korzystały najczęściej z ogłoszeń internetowych i systemów polecenia, jak również z samodzielnych zgłoszeń kandydatów (odpowiednio 63,1%, 45,3% i 20,6%). Względem edycji z roku 2017 (odpowiednio 32,3%, 20,5% i 8,3%) odnotowano znaczne przyrosty wskazań w tym zakresie, co może świadczyć o większej potrzebie korzystania z różnorodnych metod pozyskiwania pracowników w tym samym czasie (równolegle) wśród pracodawców. |
| IDI/FGI | <ul style="list-style-type: none"> • Absolwenci (IDI) najczęściej poszukiwali pracy przez Internet (różne portale ogłoszeniowe, jak i portale społecznościowe) oraz przez sieć osobistych kontaktów. Moment rozpoczęcia poszukiwania pracy uzależniony był od poziomu wykształcenia: absolwenci studiów wyższych rozpoczynali poszukiwania pracy w trakcie nauki, zaś absolwenci posiadający średnie i zawodowe wykształcenie poszukiwali pracy już po ukończeniu szkoły. Również czas poszukiwania pracy różnił się w zależności od wykształcenia badanych: na krótszy czas poszukiwania pracy wskazywali respondenci posiadający średnie i zawodowe wykształcenie. • Podobnie jak absolwenci, przedsiębiorcy (FGI) najczęściej rekrutowali pracowników przez Internet (portale ogłoszeniowe, portale społecznościowe) lub zatrudniali osoby z polecenia przez kogoś innego. • Za najbardziej korzystną dla pracodawcy metodę rekrutacji przedstawiciele instytucji rynku pracy uznali metodę „z polecenia”. Zdaniem tej grupy osoby zatrudnione w ten sposób odznaczają się wyższym stopniem zaangażowania w powierzane zadania i wykazują większą lojalność wobec pracodawcy. • Zarówno absolwenci (IDI), jak i pracodawcy (FGI) preferowali zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Absolwenci (IDI) stwierdzili także, że najbardziej preferowanym sposobem rozliczania czasu pracy jest jednozmianowy system ośmiogodzinnej pracy (z wolnym weekendem). Za najkorzystniejszy sposób wynagradzania uznali natomiast stałą pensję z ewentualnym systemem premiowym. Ten sposób wynagradzania za najlepszy uznali także przedsiębiorcy (FGI). |

5. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego)

| | |
|---------|--|
| IDI/FGI | <ul style="list-style-type: none"> • Absolwenci (IDI) ogólnie dobrze ocenili zarówno ofertę edukacyjną, jak i stopień jej dopasowania do wymogów rynku pracy. Najwyżej te aspekty ocenili absolwenci z wyższym wykształceniem. Za główne bariery i problemy związane z poszukiwaniem pracy po ukończeniu nauki uznali małą liczbę ofert pracy oraz dużą liczbę osób poszukującą pracy w tym samym zawodzie. • Absolwenci (IDI) dość dobrze ocenili praktyki i staże zawodowe (w tym także te organizowane przez ich szkoły/uczelnie). Pojawiały się jednak pojedyncze głosy, które wskazywały na trudności związane z odbywaniem praktyk i dotyczyły one: niedopasowania oferty praktyk i staży do faktycznych potrzeb i zainteresowań uczniów oraz studentów, niewystarczającej liczby zajęć praktycznych czy dysproporcji między liczbą zajęć teoretycznych a praktycznych. • Zdaniem przedsiębiorców (FGI) oferta edukacyjna nie jest dostosowana do wymogów rynku pracy ze względu na niedopasowanie oferty praktyk i staży do potrzeb uczniów i studentów. Zdaniem przedsiębiorców praktyki dostarczają niepotrzebnych i nieprzydatnych umiejętności, których praktykanci nie wykorzystują w przyszłej pracy. • Przedstawiciele instytucji edukacyjnych (FGI) zwrócili uwagę na to, że szkoły i uczelnie powinny w większym stopniu rozwijać kierunki techniczne i inżynierskie, ponieważ to ich absolwenci będą najbardziej pożądanymi na rynku pracy. |
|---------|--|

| 6. Udział pracowników w kształceniu ustawicznym | |
|---|--|
| CATI | <ul style="list-style-type: none"> W bieżącej edycji badania w stosunku do edycji poprzedniej w umiarkowanym stopniu wzrósł odsetek firm, których pracownicy korzystali z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatniego roku (z 36,5% w roku 2017 do 46,9% obecnie). Struktura głównych organizatorów szkoleń pozostała bez zmian, podobnie jak w poprzedniej edycji badania. W czołówce zestawienia znajdowali się: pracodawca, inna instytucja (np. partner biznesowy) lub organizacja pozarządowa (odpowiednio 55,4%, 40,5%, 21,2%). Odnotowano bardzo wysoki wskaźnik zadowolenia z efektów szkoleń (niezmiennie od roku 2014) – aż 97% zadowolonych firm. |
| IDI/FGI | <ul style="list-style-type: none"> Pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy (FGI) zauważyli niechęć pracowników do uczestnictwa w szkoleniach, kursach czy programach rozwojowych. Nawet jeżeli wstępnie wyrażali chęć udziału, to później rezygnują lub nie dopełniają niezbędnych formalności. Rozbieżne wnioski dotyczą deklarowanych chęci udziału w kształceniu ustawicznym. Absolwenci (IDI) wyrażali chęć wzięcia udziału w kursach i szkoleniach, gdyby dostali taką możliwość. Zapytani jednak o faktyczne zamiary uczestniczenia w jakimś konkretnym kursie i szkoleniu, odpowiedzieli, że nie planują tego w najbliższym czasie. Niski stopień uczestnictwa w kształceniu ustawicznym spowodowany był brakiem potrzeby inwestowania pracowników w swój rozwój. Pracownicy decydowali się na kształcenie z reguły tylko i wyłącznie wówczas, gdy taki wymóg był stawiany przez pracodawcę. Rzadko natomiast decydowali się na to z własnej inicjatywy. Barierą w uczestnictwie w pożądanym przez pracowników szkoleniach, kursach i studiach podyplomowych np. MBA był głównie aspekt finansowy. Większość ofert bezpłatnych kursów online oraz webinarów zdaniem respondentów okazywało się niskiej jakości i ostatecznie były nieprzydatne dla pracowników. |
| 7. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy | |
| CATI | <ul style="list-style-type: none"> W tegorocznej edycji badania odnotowano niski wskaźnik firm współpracujących z IRP (16,5%) i jednocześnie spadek względem danych z roku 2017 (28,4%). PUP Poznań, szkoły/uczelnie, WUP Poznań znajdują się na liście głównych instytucji wymienianych przez przedsiębiorców w zakresie współpracy (odpowiednio 57,8%, 23,5% i 17,7% wskazań). Wyraźny wzrost wskazań dotyczył Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu (37,7% w roku 2017). Głównymi obszarami współpracy wg przedsiębiorców były: pośrednictwo pracy, staże/praktyki, szkolenia (odpowiednio 40,5%, 36,2% i 27,1%), przy czym odnotowano zauważalne zmiany względem roku 2017 (odpowiednio 57,7%, 42,9% i 19,9%). Zaobserwowano dość wysokie zadowolenie firm ze współpracy z IPR, ale z potencjałem do poprawy (23,4% bardzo zadowolonych i 66,5% raczej zadowolonych, 10% odpowiedzi negatywnych lub raczej negatywnych). Wskaźniki zadowolenia były zbliżone do wyników z poprzednich edycji badania. |
| FGI | <ul style="list-style-type: none"> Pracodawcy (FGI) nie korzystali z usług Powiatowych Urzędów Pracy i agencji pracy tymczasowej. W wypowiedziach badanych dominowały negatywne opinie w szczególności na temat pierwszej Instytucji. Zdaniem przedsiębiorców główną barierą zniechęcającą i utrudniającą korzystanie z usług agencji zatrudnienia było pobieranie wysokich opłat prowizyjnych od pensji zrekrutowanego pracownika. Najważniejszymi barierami zniechęcającymi i utrudniającymi korzystanie z usług PUP zdaniem przedsiębiorców były: rozbudowany aparat biurokratyczny oraz brak wdrożonego systemu informatycznego, pozwalającego na usprawnienie procesu komunikacji z klientami urzędu. |
| 8. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi | |

| | |
|------|--|
| CATI | <ul style="list-style-type: none">• Zgodnie z danymi z ostatniej edycji badania jedynie niewielki odsetek firm podejmował współpracę z IE (25%, z kolei w roku 2017 było to 21,4%).• Przedsiębiorcy wskazują, że współpracują z uczelniami wyższymi i szkołami zawodowymi (odpowiednio 51,5% i 29% w stosunku do 58,4% i 24% w roku 2017).• Jeśli chodzi o główne obszary współpracy, firmy wskazywały najczęściej na staże/praktyki i wydarzenia edukacyjne typu konferencje/targi (po ok. 44% wskazań). W tegorocznej edycji zaobserwowano wzrost odsetka wskazań dla tych dwóch pozycji względem edycji z roku 2017 (odpowiednio 36,4% i jedynie 18,6% dla wydarzeń edukacyjnych).• Zadowolenie przedsiębiorców ze współpracy z IE było dość wysokie, ale z potencjałem do poprawy (32,8% ocen zdecydowanie pozytywnych, 63,1% ocen raczej pozytywnych). Wyniki te były podobne do tych uzyskanych w roku 2017. |
| FGI | <ul style="list-style-type: none">• Większość przedsiębiorców (FGI) nie współpracowała w żadnym zakresie z instytucjami edukacyjnymi.• Współpraca pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami edukacyjnymi polegała głównie na zwracaniu się do szkół z prośbą o wyznaczenie wolontariuszy lub praktykantów do pracy w przedsiębiorstwie.• Przedstawiciele IE, którzy współpracowali z przedsiębiorcami, najczęściej wskazywali na to, że firmy obejmują patronatem ich szkoły/klasy (klasy patronackie). W ramach tej współpracy przedstawiciele przedsiębiorstw prowadzili zajęcia w szkołach, udostępniali narzędzia lub sprzęt, na którym mogli pracować uczniowie, oferowali staże, praktyki i warsztaty.• Zdaniem przedsiębiorców klasy patronackie przynoszą wiele korzyści szkołom i uczniom. Za najważniejsze uznano: praktyczne zajęcia prowadzone przez osoby z konkretnej branży, możliwość uczestniczenia w procesie rekrutacyjnym (zapoznanie się z procesami rekrutacji), atrakcyjny sposób przekazywania wiedzy oparty na zajęciach praktycznych, w tym na wykonywaniu zadań, realizacji projektów.• Zarówno przedsiębiorcy, jak i przedstawiciele instytucji edukacyjnych (FGI) zauważyli liczne bariery i trudności związane z nawiązaniem współpracy. Za najważniejsze uznali: brak wystarczającego zainteresowania współpracą z instytucjami edukacyjnymi (wskazane przez IE), obawy co do nierentowności przedsięwzięcia (wskazane przez przedsiębiorców), przeświadczenie o potencjalnie wysokich nakładach ponoszonych przez przedsiębiorstwa w związku ze współpracą oraz brak zapotrzebowania kadrowego firm na stażystów/praktykantów. Ponadto przedsiębiorcy podkreślali nieefektywność przedstawicieli instytucji edukacyjnych w nawiązywaniu współpracy w postaci nieskutecznego PR. |

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

5.2. Rekomendacje

Uzyskane w wyniku badania wnioski pozwoliły na sformułowanie następujących rekomendacji, ze wskazaniem ich odbiorców oraz sposobów/przykładów wdrożenia:

Tabela 51. Rekomendacje ze wskazaniem grup odbiorców oraz sposobami/ przykładami wdrożenia

| Rekomendacja | Adresaci rekomendacji | Sposoby wdrożenia/ przykłady |
|---|--|---|
| 1. Ocena sytuacji gospodarczej Wielkopolski i aglomeracji poznańskiej | | |
| Stały monitoring sytuacji i wypracowanie systemów wczesnego reagowania na pojawiające się problemy (aktualnie związane głównie z epidemią COVID-19) | instytucje samorządowe instytucje rynku pracy | <ul style="list-style-type: none"> • sprawne wdrażanie rozwiązań proponowanych przez rząd (np. tarcza antykryzysowa); • monitoring sytuacji przedsiębiorców i pracowników oraz elastyczne reagowanie w zależności od rodzaju i skali problemów; • dostosowanie narzędzi i działań do potrzeb poszczególnych gmin/ powiatów w regionie, co powinno poprawić skuteczność realizowanego wsparcia. |
| 2. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej | | |
| Ograniczenie skali odejść pracowników m.in. poprzez większą trafność rekrutacji i sposób zarządzania organizacją | pracodawcy | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Employer Branding</i>: szersze wdrożenie narzędzi związanych z przyciąganiem pracowników oraz budowaniem ich przywiązania do firmy (m.in. kultura organizacyjna oparta na partnerstwie i zaufaniu, adekwatne warunki płacowe, system benefitów itd.); • budowanie poczucia bezpieczeństwa społecznego i rodzinnego, osiąganego m.in. dzięki stabilności zatrudnienia (w tym np. umowy o pracę na czas nieokreślony); • zwiększenie kompetencji menadżerskich kadry kierowniczej, co powinno przełożyć się m.in. na skuteczność w budowaniu zaangażowanego i lojalnego zespołu (zmniejszyć wskaźnik odejść z inicjatywy pracownika); • zwiększenie elastyczności w zakresie zmiany strategii działania organizacji, tj. dostosowywanie się do zmieniających się okoliczności i pojawiających wyzwań, wykorzystywanie pojawiających się szans (np. nowi odbiorcy, nowe produkty). |
| 3. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy | | |
| Rozwijanie kompetencji miękkich i twardych na różnych poziomach edukacji | pracodawcy instytucje rynku pracy | <ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie zaangażowania pracodawców w procesy tworzenia programów kształcenia; • uruchamianie dodatkowych kursów specjalistycznych/szkoleń, dedykowanych określonym grupom pracowników (np. w zależności od specyficznych potrzeb lokalnych pracodawców); |
| Poprawa jakości w zakresie praktycznej nauki zawodu | instytucje edukacyjne | <ul style="list-style-type: none"> • rozwijanie w procesie edukacji kompetencji miękkich, takich jak komunikatywność, myślenie analityczne, współpraca w zespole poprzez wprowadzenie do programów nauczania zajęć/warsztatów wykorzystujących narzędzia typu praca projektowa, <i>case study</i>; |

| Rekomendacja | Adresaci rekomendacji | Sposoby wdrożenia/ przykłady |
|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie wymiaru godzin przeznaczonych na zajęcia organizowane w formie zajęć praktycznych w ramach godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe⁶²; • zwrócenie większej uwagi na poprawę jakości zajęć praktycznych, a szczególnie stopień osiągania założonych celów (przygotowania do zawodu). |
| 4. Sposoby rekrutacji nowych pracowników | | |
| Usprawnienie procesów rekrutacyjnych | pracodawcy instytucje rynku pracy instytucje edukacyjne | <ul style="list-style-type: none"> • popularyzacja narzędzi usprawniających rekrutację zdalną w firmach, szczególnie w okresie zagrożenia epidemią (np. <i>assessment center</i> on-line, testy psychometryczne, testy kompetencyjne, videorozmowa zamiast tradycyjnego spotkania rekrutacyjnego); • wdrożenie w Urzędach Pracy cyfrowych narzędzi wspierających proces pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego; • lepsze dostosowanie metod rekrutacji do rodzajów stanowisk, na jakie jest ona prowadzona, co ograniczyłoby rotację związaną z błędną rekrutacją (i koszty za tym idące); • zwiększenie zaangażowania instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych w procesy rekrutacyjne prowadzone przez przedsiębiorstwa (np. poprzez pośrednictwo pracy, współpracę w zakresie tworzenia programów absolwenckich i klas patronackich); • zwiększenie aktywności uczniów/studentów/absolwentów poprzez zaangażowanie w prace oparte na wolontariacie, co może stworzyć szanse na późniejsze zatrudnienie. |
| 5. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy | | |
| Wsparcie rozwoju, umiejętności i kwalifikacji uczniów | pracodawcy instytucje rynku pracy instytucje edukacyjne | <ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie dostępu młodzieży do usług oferowanych w ramach doradztwa zawodowego (diagnoza predyspozycji zawodowych oraz zainteresowań uczniów/studentów i wskazanie potencjalnej ścieżki kariery zawodowej); • aktywizacja uczniów/studentów w zakresie samodzielnego poszukiwania praktyk i staży, dostosowanych do indywidualnych potrzeb, preferencji i predyspozycji; • rozwój kompetencji językowych, szczególnie j. angielskiego, zwiększenie liczby zajęć i konwersatoriów językowych; • zwiększenie zakresu i liczby godzin zajęć praktycznych w szkołach i zajęć dodatkowych dla uczniów/studentów dot. prowadzenia działalności gospodarczej (zajęcia z przedsiębiorczości), w tym formalnych aspektów dotyczących jej zakładania i prowadzenia; |

⁶² Podziału godzin przeznaczonych na obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu kształcenia zawodowego dokonuje dyrektor szkoły, z tym że wymiar godzin przeznaczonych na zajęcia organizowane w formie zajęć praktycznych nie może być niższy niż 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe – w szkole branżowej (50% w przypadku technikum). (na podst. Dz. U. z 2019 r. poz. 639).

| Rekomendacja | Adresaci rekomendacji | Sposoby wdrożenia/ przykłady |
|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> włączenie do programów nauczania większej liczby zajęć praktycznych, w szczególności dostosowanych do profilu kształcenia/kierunku studiów; włączenie do programów nauczania zajęć dodatkowych (w formie warsztatów), prowadzonych przez przedstawicieli IRP i przedsiębiorców, przybliżających uczniom specyfikę pracy w danej branży/zawodzie; zwiększenie zakresu promocji klas patronackich wśród przedsiębiorców i instytucji edukacyjnych. |
| 6. Udział pracowników w kształceniu ustawicznym | | |
| Rozwój kształcenia ustawicznego | pracodawcy instytucje rynku pracy instytucje edukacyjne | <ul style="list-style-type: none"> promowanie postawy proaktywnej wśród pracowników, której ważnym elementem jest nieustanny rozwój kompetencji miękkich i kompetencji twardych; budowanie świadomości w zakresie kształcenia ustawicznego wśród przedsiębiorców poprzez popularyzację usług rozwojowych dla dorosłych i prezentację ich zakresu i możliwości (np. badanie potrzeb szkoleniowych, tworzenie planów rozwoju, realizacja działań rozwojowych dostosowanych do specyfiki organizacji itp.); upowszechnianie wśród przedsiębiorców informacji na temat możliwych sposobów uzyskania wsparcia finansowego na cele związane z kształceniem ustawicznym; uproszczenie procedur i przyspieszenie procesów związanych ze zgłoszeniem chęci udziału w szkoleniach/kursach przez firmy/pracowników; wdrażanie zdalnych kanałów kształcenia jako efektywnych metod rozwoju w okresie zagrożenia epidemią (i nie tylko). |
| 7. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy | | |
| Działania na rzecz intensyfikacji współpracy między IRP a pracodawcami | pracodawcy instytucje rynku pracy | <ul style="list-style-type: none"> usprawnienie przepływu informacji pomiędzy pracodawcami a IRP nt. oczekiwań lokalnych przedsiębiorców związanych z zapotrzebowaniem na pracowników o określonych kompetencjach miękkich i twardych; zwiększenie inicjatywy ze strony IRP w zakresie nawiązywania współpracy związanej z pośrednictwem pracy na rzecz przedsiębiorstw; zwiększenie aktywności IRP w zakresie pozyskiwania ofert pracy od pracodawców; usprawnienie współpracy IRP i firm w zakresie pośrednictwa pracy, w tym np. oceny kompetencji miękkich i twardych kandydatów do pracy; upowszechnienie wiedzy o możliwej pomocy ze strony urzędów pracy i innych IRP; zmiana wizerunku IRP na wizerunek instytucji nowoczesnych, przyjaznych i orientujących się w potrzebach uczestników rynku pracy, wykorzystanie przy tym narzędzi i kanałów, z których korzystają szczególnie ludzie młodzi (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat itp.); |

| Rekomendacja | Adresaci rekomendacji | Sposoby wdrożenia/ przykłady |
|---|---|--|
| 8. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi | | |
| Działania na rzecz intensyfikacji współpracy między IE a pracodawcami | pracodawcy instytucje edukacyjne | <ul style="list-style-type: none"> • lepsze dostosowanie programów praktyk, ustalone w drodze rozmów instytucji edukacyjnych z przedsiębiorstwami; • zapewnienie osoby pełniącej funkcję opiekuna praktyk/mentora; • uruchamianie programów absolwenckich, gwarantujących miejsca pracy najlepszym uczestnikom; • zwiększenie liczby klas patronackich i ich promocja: podkreślanie sukcesów i korzyści z takich przedsięwzięć w mediach społecznościowych; • zwiększenie skali współpracy z pracodawcami w zakresie wyposażania pracowni i warsztatów szkolnych; • wdrożenie kształcenia dualnego, łączącego pracę z nauką; • w instytucjach edukacyjnych, w których brakuje osób wyspecjalizowanych w doradztwie zawodowym, należy dążyć do zapraszania specjalistów mogących przekazać wiedzę uczniom (np. Urząd Miasta, Powiatowy Urząd Pracy); • rozszerzenie zakresu usług doradztwa zawodowego na różnych poziomach edukacji – spotkania z pracodawcami i absolwentami, specjalistami ds. rynku pracy; • podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie kształtowania u uczniów kompetencji miękkich, kluczowych dla pracodawców; • monitoring losów absolwentów w kontekście wejścia młodzieży na rynek pracy; • organizacja przez IE imprez typu: targi edukacyjne, targi pracy, dni kariery, dni otwarte we współpracy z przedsiębiorcami. |
| Dodatkowe kwestie: | | |
| Intensyfikacja współpracy między IRP a IE | instytucje rynku pracy instytucje samorządowe instytucje edukacyjne | <ul style="list-style-type: none"> • tworzenie zachęt do nawiązywania współpracy między instytucjami edukacyjnymi a instytucjami rynku pracy (np. publicznymi służbami zatrudnienia), w zakresie np. pozyskiwania raportów nt. rynku pracy czy zapotrzebowania na określone kierunki kształcenia na regionalnym rynku pracy (IRP jako łącznik między przedstawicielami przedsiębiorstw a instytucjami edukacyjnymi). |

Źródło: opracowanie własne, na podstawie badania wśród przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Powyższe rekomendacje powstały na podstawie wyników przeprowadzonego badania empirycznego. Autorzy niniejszego raportu zalecają, aby w kolejnym kroku przeprowadzona została ewaluacja dotycząca możliwości wdrożenia wybranych działań w aglomeracji poznańskiej.

5.3. Obszary do dalszych badań

W toku realizacji badań, a zwłaszcza w części poświęconej analizom jakościowym, zidentyfikowano interesujące wątki do dalszej eksploracji po ukończeniu bieżącej edycji projektu „Potrzeby kadrowe...”, podejmowane przez respondentów z każdej badanej grupy: absolwentów, przedsiębiorców, przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych.

Z uwagi na znaczący wpływ skutków epidemii COVID-19 na bieżącą edycję badań, rekomenduje się pogłębienie analizy w zakresie oddziaływania tej sytuacji na rynek pracy w aglomeracji poznańskiej. Uczestnicy badania dostrzegali wynikające z epidemii szanse i zagrożenia dla rynku pracy, co wymaga dalszej analizy i zestawienia z oceną po zakończeniu epidemii. W związku z coraz częściej dokonywaną zmianą organizacji pracy (na zdalną i mieszaną), kwestią wartą uwagi wydaje się diagnoza kompetencji cyfrowych pracowników i analiza popytu na pracowników związanych z branżą IT.

Z uwagi na brak obecności w spotkaniach grupowych reprezentantów przedsiębiorców podejmujących współpracę z IE pogłębienia wymaga również kwestia postrzegania przez firmy jakości tej kooperacji, szczególnie w zakresie organizacji praktyk zawodowych i tworzenia klas patronackich.

Zdaniem autorów niniejszego raportu należy również dokładniej przyjrzeć się kwestii dotyczącej form zatrudnienia/umów zawieranych z pracownikami, co nabiera szczególnego znaczenia w świetle dynamicznie zmieniających się potrzeb pracodawców i pracowników.

Kolejnym tematem, który rekomenduje się do pogłębienia, jest kształcenie ustawiczne. Wyniki badania wskazują na ogólne przyczyny braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Dlatego też niezbędne jest dokładniejsze przeanalizowanie przyczyn/motywów tego stanu rzeczy, a z drugiej strony poznanie szczegółowych powodów wysokiego zadowolenia osób korzystających z tej formy rozwoju kompetencji.

Wywiady zogniskowane z udziałem grup aktorów rynku pracy wykazały potrzebę organizacji spotkania, w którym wzięliby udział wszyscy interesariusze łącznie. Wspólna wymiana doświadczeń i opinii przyczyniłaby się do pogłębienia wiedzy na temat aglomeracyjnego rynku pracy oraz umożliwiłaby wypracowanie bardziej skutecznych strategii i metod wzajemnej współpracy.

Autorzy niniejszego raportu rekomendują więc, aby w problematyce badawczej przyszłych edycji projektu uwzględnić poniżej przedstawione obszary badawcze.

1. Diagnoza i analiza długofalowych skutków epidemii COVID-19 i jej wpływu na rynek pracy w aglomeracji poznańskiej, a także dalsza analiza szans i zagrożeń związanych z epidemią

Badania przeprowadzone w ramach tegorocznej edycji projektu realizowane były w początkowej fazie rozwoju epidemii COVID-19. Zarówno przedsiębiorcy, jak i pracownicy otrzymali niezbędne wsparcie finansowe, nie tylko minimalizujące skutki wpływu epidemii na ich funkcjonowanie na rynku pracy, ale także niejednokrotnie umożliwiające dalsze funkcjonowanie. Faktyczne, długofalowe skutki epidemii nie są jeszcze znane. Zasadna wydaje się zatem dalsza analiza jej wpływu nie tylko na sytuację ekonomiczno-gospodarczą, kondycję finansową firm, ale także na lokalny rynek pracy, rozwój określonych branż i zawodów. Wyniki przedmiotowego badania ukazały zwiększone zapotrzebowanie na pracowników o kompetencjach twardych, związanych z informatyką i ICT, co wiąże się m.in. ze zmianą trybu pracy w przedsiębiorstwach z pracy w siedzibie firmy na model mieszany (praca zdalna, praca w siedzibie firmy) oraz model wyłącznie zdalny. Ponadto zmiana sposobu organizacji pracy nie

przyczyniła się tylko do zapotrzebowania na ww. zawody, ale również na zapotrzebowanie wśród pracodawców na pracowników, którzy charakteryzują się wysokim poziomem kompetencji cyfrowych.

Dalsza analiza materiału jakościowego ujawniła również, że respondenci (zarówno absolwenci, jak i przedsiębiorcy) dostrzegli szanse i zagrożenia wynikające z panującej w 2020 roku epidemii COVID-19. Głównym rozpoznany zagrożeniem była utrata zatrudnienia lub niepewność co do przyszłej sytuacji zawodowej. Wobec powyższych wniosków autorzy raportu zalecają, aby w przyszłej edycji badania uwzględniono:

- diagnozę kompetencji cyfrowych pracowników (w tym przede wszystkim umiejętności obsługi programów komputerowych);
- analizę popytu na pracowników specjalizujących się w obsłudze informatycznej lub posiadających odpowiednie do tego kwalifikacje/wykształcenie;
- identyfikację i analizę sposobów organizacji pracy oferowanych pracownikom⁶³ oraz analizę wynikających z niej szans i zagrożeń.

Rekomenduje się w tym celu realizację badań ilościowych (CATI) i jakościowych (IDI) wśród przedstawicieli przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej. Autorzy raportu zalecają także, aby w przyszłej edycji badania sformułować dodatkowe pytania badawcze dotyczące wpływu epidemii COVID-19 na sytuację zawodową respondentów oraz lokalny rynek pracy.

2. Pogłębienie analizy dotyczącej współpracy pomiędzy pracodawcami a IE przy organizacji i przebiegu praktyk zawodowych oraz w realizacji programu klas patronackich

W toku badań jakościowych poruszono temat współpracy pomiędzy pracodawcami a IE. Z uwagi na brak obecności wśród badanych reprezentantów przedsiębiorców, którzy podejmują współpracę z IE, autorzy raportu uznają, że temat wymaga pogłębienia. Podczas realizacji przedmiotowego badania poznano zakres współpracy pomiędzy pracodawcami a IE, ale nie wyczerpano tematu dotyczącego możliwości podjęcia wspólnych działań (pracodawców i IE) na rzecz poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. W trakcie badań pojawiły się wątki dotyczące praktyk oraz klas patronackich, które wymagają pogłębionej analizy w kolejnej edycji badania lub w ramach odrębnego badania. W związku z powyższym rekomenduje się:

- poznanie pozytywnych i negatywnych doświadczeń pracodawców oraz przedstawicieli IE w zakresie organizacji praktyk i tworzenia klas patronackich;
- określenie standardów związanych z funkcjonowaniem praktyk i klas patronackich (poznanie aspektów dotyczących rodzajów umów, programu, instruktora, nauczyciela, opiekuna, narzędzi, sprzętu, oceny, feedbacku itd.);
- poznanie oczekiwań pracodawców w stosunku do szkoły oraz do uczniów, w tym ocena postaw (np. motywacji, zaangażowania) uczniów;
- wypracowanie przez pracodawców i przedstawicieli IE propozycji zmian w zakresie organizacji praktyk oraz w odniesieniu do klas patronackich.

⁶³ Sposoby organizacji pracy to: praca w siedzibie firmy, praca poza siedzibą przedsiębiorstwa (praca zdalna), model mieszany.

Rekomenduje się organizację wspólnej dyskusji przy zastosowaniu zogniskowanych wywiadów grupowych połączonych z warsztatami wśród reprezentantów pracodawców i IE, którzy mają doświadczenie w podejmowaniu współpracy w zakresie organizacji praktyk/tworzenia klas patronackich. W celu zbadania skali występowania współpracy w zakresie uruchamiania klas patronackich rekomenduje się przeprowadzenie dodatkowego badania ilościowego.

3. Pogłębienie analizy związanej z formami zatrudnienia oferowanymi przez pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem form elastycznych

Zdaniem autorów raportu zasadne wydaje się dokładniejsze poruszenie kwestii dotyczącej form zawieranych umów, szczególnie w świetle dynamicznie zmieniających się potrzeb pracodawców w odniesieniu do zatrudniania pracowników. Przykładowe tematy do poruszenia:

- formy umowy najczęściej oferowane przez pracodawców, skala stosowania elastycznych form zatrudnienia, takie jak np. umowa cywilnoprawna, kontrakt menadżerski, telepraca, umowa sezonowa, umowa agencyjna itd.;
- rodzaje stanowisk, na jakich są stosowane elastyczne formy zatrudnienia;
- oferowane benefity np. w zależności od formy zatrudnienia, rodzaju stanowiska pracy, stażu pracy itd.;
- korzyści z wdrożenia elastycznych form zatrudnienia (dla pracodawców i dla pracowników).
- wady stosowania elastycznych form zatrudnienia;
- preferencje pracowników w odniesieniu do form zatrudnienia i ich elastyczność w przypadku potencjalnej propozycji zmiany rodzaju umowy np. w zależności od profilu wykonywanego zawodu, płci, wieku, innych potencjalnie istotnych czynników.

W celu udzielenia odpowiedzi na powyższe pytania rekomenduje się zastosowanie technik ilościowych i jakościowych, w tym m.in. zogniskowanych wywiadów grupowych połączonych z przedstawicielami pracowników i pracodawców.

4. Diagnoza i analiza uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym

W trakcie realizacji badań poruszono temat udziału pracowników w kształceniu ustawicznym. Wyniki badania ukazały niechęć pracowników do uczestnictwa w szkoleniach, kursach czy programach rozwojowych (zdaniem pracodawców i instytucji rynku pracy). Z kolei absolwenci wyrażali chęć udziału, nie deklarując jednocześnie zamiaru uczestnictwa w najbliższym czasie, co również jest zastanawiające i warte pogłębienia. Jednocześnie pracodawcy biorący udział w różnych formach doskonalenia zawodowego oceniali uzyskiwane efekty jako bardzo dobre. Wyniki przedmiotowego badania nie wyczerpują kwestii powodów nieuczestniczenia w kształceniu ustawicznym – wskazywano najczęściej na brak potrzeby inwestowania w swój rozwój, a także wysokie koszty kursów czy szkoleń, które są wartościowe z punktu widzenia pracowników. Autorzy raportu rekomendują pogłębienie tego zagadnienia poprzez:

- poznanie pozytywnych i negatywnych doświadczeń w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, w tym poznanie przyczyn niedostatecznego udziału pracowników w kształceniu ustawicznym;
- poznanie oczekiwań pracowników i pracodawców w stosunku do kształcenia ustawicznego;
- poznanie postaw (motywacji i zaangażowania) pracowników podczas uczestniczenia w kształceniu ustawicznym.

Rekomenduje się zorganizowanie wspólnej dyskusji przy zastosowaniu zogniskowanych wywiadów grupowych połączonych z warsztatami wśród reprezentantów, w tym pracodawców, pracowników, instytucji rynku pracy (w tym szczególnie: przedstawicieli firm szkoleniowych) oraz instytucji edukacyjnych. Celem byłoby wypracowanie wspólnych rozwiązań i rekomendacji, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia skali uczestnictwa pracowników w kształceniu ustawicznym.

5. Pogłębienie analizy dotyczącej sytuacji i działań podejmowanych przez aktorów lokalnego rynku pracy oraz analiza form oferowanego i przyszłego wsparcia zmierzającego do poprawy sytuacji na rynku pracy; przeprowadzenie warsztatów z głównymi interesariuszami aglomeracyjnego rynku pracy

Dyskusje w ramach obszarów uwzględnionych w przedmiotowym badaniu dotyczące wszystkich interesariuszy (ocena sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy, uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym) wykazały potrzebę organizacji spotkania wśród wszystkich aktorów rynku pracy. Autorzy raportu zalecają, aby w ramach przyszłych edycji badania zrealizować wspólne spotkanie lub spotkania warsztatowe z najważniejszymi interesariuszami lokalnego rynku pracy: przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego, instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, pracodawcami, absolwentami. Podczas spotkania warsztatowego przedstawiciele tych grup mieliby okazję przedyskutować istotne – ze swojego punktu widzenia – kwestie dotyczące kondycji i kierunków rozwoju lokalnego rynku pracy, a także wymienić się spostrzeżeniami, uwagami i wnioskami. Wynikiem, a zarazem głównym celem takiego spotkania byłoby natomiast opracowanie wspólnych rekomendacji oraz obszarów, które wymagają rozwoju lub dodatkowego wsparcia instytucji/władz. Uwzględnienie, jak również skonfrontowanie perspektywy wszystkich najważniejszych aktorów aglomeracyjnego rynku pracy zdaniem autorów raportu znacząco wzbogaciłoby materiał empiryczny zebrany w trakcie kolejnych edycji badania.

Wobec powyższych ustaleń sformułowano następujące obszary/tematy poruszane na warsztatach:

- Ogólna ocena i wymiana opinii na temat sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy (analiza szans i zagrożeń), ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji absolwentów na rynku pracy.
- Analiza trudności występujących w działalności każdego podmiotu, wymiana doświadczeń oraz stworzenie katalogu dobrych praktyk radzenia sobie z trudnościami (instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego, pracodawców).
- Wymiana opinii na temat praktykowanych oraz pożądaných metod aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (w tym także osób zagrożonych wykluczeniem społecznym np. osób z niepełnosprawnościami), a także metod wspierania pracowników (oferowane szkolenia, warsztaty, kursy podnoszące ich kompetencje).
- Współpraca instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami oraz analiza związanych z nią trudności i barier; wypracowanie katalogu działań, których celem byłaby poprawa jakości tej współpracy.
- Opracowanie wspólnych, możliwych do zrealizowania działań/metod współpracy/form wsparcia, zmierzających do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy (w tym także poprawy skuteczności działania instytucji).

Zdaniem autorów niniejszego raportu w trakcie warsztatów wykorzystać należy także najważniejsze materiały (raporty, zestawienia, ewaluacje) dotyczące aktualnej sytuacji na aglomeracyjnym rynku pracy. W celu zwiększenia merytoryczności dyskusji zaleca się również udostępnienie tych materiałów respondentom przed badaniem.

VI. Aneks

6.1. Bibliografia

- ASM Centrum Badań i Analiz Rynku (2017), *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring* (raport).
- Bedyńska S., Brzezicka A. (2007), *Statystyczny drogowskaz*, Wydawnictwo SWPS „Academica”.
- Business Insider Polska, *Bezrobocie w górę. Są szacunkowe dane ministerstwa*, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/stopa-bezrobocia-w-polsce-szacunkowe-dane-mrpijs-za-czerwiec-2020/d96qwy0> [dostęp z dn. 03.08.2020].
- Centrum Badań Stosowanych Ultex-Ankieter Sp. z o. o (2014), *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring* (raport).
- Górniak J., Wachnicki J. (2000), *Pierwsze kroki w analizę danych. SPSS PL for Windows*, SPSS Polska.
- Grant Thornton, *Rynek pracy w czasie COVID-19*, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/06/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-maju-RAPORT.pdf> [dostęp z dn. 03.08.2020].
- Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 r. – tekst jednolity* (Dz.U. z 2018 r. poz. 227), https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/kzs_pp.htm [dostęp z dn. 10.07.2020].
- Klimska U., Świaniewicz P., *Społeczne i polityczne zróżnicowanie aglomeracji w Polsce (2005) – waniliowe centrum, mozaika przedmieść*. „Prace i Studia Geograficzne”. 35, s. 51, 53-56, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kowal J. (2011), *Statystyka opisowa w zarządzaniu*, [w:] Knecht Z. (red.), *Zarządzanie przedsiębiorcze*. Wrocław: WSZ E, s. 107-162.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013), *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- MRPiPS, *Stabilizuje się sytuacja na rynku pracy. W czerwcu pracodawcy zgłosili więcej ofert*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/stabilizuje-sie-sytuacja-na-ryнку-pracy-w-czerwcu-pracodawcy-zglosili-wiecej-ofert> [dostęp z dn. 03.08.2020].
- PARP (2020), *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań* (raport).
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, *Koronawirus: aktualne informacje i zalecenia*, <https://www.gov.pl/web/zdrowie/co-musisz-wiedziec-o-koronawirusie> [dostęp z dn. 03.08.2020].
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, *Tarcza antykryzysowa*, <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa/juz-ponad-112-mld-zl-trafilo-do-przedsiębiorców-dzięki-tarczy-antykryzysowej> [dostęp z dn. 03.08.2020].

WGospodarce.pl, *Koronawirus a gospodarka – jakie skutki, jakie zagrożenia?*,
<https://wgospodarce.pl/analizy/76649-koronawirus-a-gospodarka-jakie-skutki-jakie-zagrozenia>
[dostęp z dn. 03.08.2020].

Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne (2019), *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej i przestrzennej województwa wielkopolskiego*, Poznań.

Wojewódzki Urząd Pracy (2020), *Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu*.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2020), *Barometr zawodów 2020, raport podsumowujący badanie w województwie wielkopolskim*.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2020), *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2018 roku*.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, *Tarcza antykryzysowa COVID-19*,
<https://wuppozn.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/tarcza> [dostęp z dn. 03.08.2020].

<https://Rynekpracy.pl/słownik> [dostęp z dn. 03.08.2020].

<https://mikroporady.pl/slownik-pojec/praca-zdalna> [dostęp z dn. 06.08.2020].

6.2. Spis wykresów

| | |
|---|----|
| Wykres 1. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem lokalizacji siedziby firmy lub jej oddziału ... | 27 |
| Wykres 2. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie | 27 |
| Wykres 3. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem posiadanego kapitału zagranicznego | 27 |
| Wykres 4. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem eksportu produktów/usług | 28 |
| Wykres 5. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem importu produktów/usług..... | 28 |
| Wykres 6. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem przychodu netto firmy w ubiegłym roku.... | 28 |
| Wykres 7. Porównanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej w trzech edycjach badania: 2020, 2017, 2014..... | 40 |
| Wykres 8. Porównanie oceny obecnej sytuacji gospodarczej w firmie w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014..... | 42 |
| Wykres 9. Porównanie oceny kondycji firmy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014..... | 43 |
| Wykres 10. Porównanie oceny perspektywy zmiany płac w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 44 |
| Wykres 11. Porównanie oceny perspektyw rozwojowych dla firmy na najbliższe lata w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 45 |
| Wykres 12. Porównanie częstości występowania problemów w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014..... | 47 |
| Wykres 13. Porównanie częstości występowania problemów w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014..... | 49 |
| Wykres 14. Porównanie perspektyw na poprawę wyników finansowych firmy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 50 |
| Wykres 15. Porównanie w zakresie przewidywania problemów w perspektywie najbliższych 12 miesięcy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 51 |
| Wykres 16. Porównanie częstości występowania przewidywanych problemów (prognoza) w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)..... | 53 |
| Wykres 17. Porównanie zamiany w zakresie poziomu zatrudnienia w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 56 |
| Wykres 18. Porównanie zmiany z w zakresie zatrudnienia nowych osób w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 57 |
| Wykres 19. Porównanie powodów zatrudniania nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)..... | 59 |
| Wykres 20. Porównanie zmiany z w zakresie zwalniania/ odejść pracowników z firm w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 60 |
| Wykres 21. Porównanie powodów zwolnień/odejść nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)..... | 62 |

| | |
|--|----|
| Wykres 22. Porównanie częstości dla zawodów objętych zwolnieniami / odejściami pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020)..... | 64 |
| Wykres 23. Porównanie zmiany dotyczącej planowanego zatrudniania nowych osób w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 65 |
| Wykres 24. Porównanie częstości dla zawodów, w ramach których firmy planują zatrudnić pracowników, w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014. (posortowane malejąco wg roku 2020) | 67 |
| Wykres 25. Porównanie częstości dla zawodów, na jakie przewiduje się zapotrzebowanie – w dwóch edycjach badania: 2020, 2017 (brak danych z roku 2014) | 68 |
| Wykres 26. Porównanie zmiany w zakresie przewidywanego poziomu zatrudnienia w firmach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 69 |
| Wykres 27. Porównanie częstości pożądanych elementów przygotowania zawodowego w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 72 |
| Wykres 28. Porównanie częstości pożądanych elementów przygotowania pozazawodowego w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 74 |
| Wykres 29. Porównanie zmiany w zakresie rekrutowania nowych pracowników w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 76 |
| Wykres 30. Porównanie częstości sposobów rekrutowania w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014..... | 78 |
| Wykres 31. Porównanie zmiany w zakresie uczestnictwa w szkoleniach w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 80 |
| Wykres 32. Porównanie związane z organizatorem szkoleń w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014..... | 81 |
| Wykres 33. Porównanie zmiany w zakresie oceny zadowolenia ze szkoleń w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 82 |
| Wykres 34. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 85 |
| Wykres 35. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 87 |
| Wykres 36. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami wpierającymi rynek pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 88 |
| Wykres 37. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 90 |
| Wykres 38. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 92 |
| Wykres 39. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 93 |
| Wykres 40. Porównanie częstości podejmowanej współpracy z instytucjami edukacyjnymi w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 95 |

| | |
|--|-----|
| Wykres 41. Porównanie zmiany w zakresie współpracy z instytucjami rynku pracy w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 96 |
| Wykres 42. Indeks obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) – rozkład wartości w całej grupie oraz miary tendencji centralnej: średnia, mediana i dominanta | 99 |
| Wykres 43. Porównanie zmiany dla indeksu obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 100 |
| Wykres 44. Indeks przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) – rozkład wartości w całej grupie oraz miary tendencji centralnej: średnia, mediana i dominanta | 102 |
| Wykres 45. Porównanie zmiany dla indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) w trzech edycjach badania: 2020, 2017 i 2014 | 104 |

6.3. Spis tabel

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Słownik pojęć związanych z realizacją projektu | 19 |
| Tabela 2. Techniki badawcze wykorzystane do eksploracji poszczególnych obszarów badawczych ... | 23 |
| Tabela 3. Rozkład poszczególnych warstw populacji w badaniu CATI | 26 |
| Tabela 4. Status wywiadów w badaniu CATI 2020 vs CATI 2017 | 29 |
| Tabela 5. Problematyka badawcza badania IDI..... | 30 |
| Tabela 6. Problematyka badawcza badania FGI..... | 33 |
| Tabela 7. Struktura uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych..... | 35 |
| Tabela 8. Ocena obecnej sytuacji gospodarczej w województwie wielkopolskim w porównaniu z poprzednim rokiem – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 39 |
| Tabela 9. Ocena obecnej sytuacji gospodarczej w firmie w porównaniu z poprzednim rokiem – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki..... | 41 |
| Tabela 10. Ocena aktualnej kondycji firmy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki..... | 42 |
| Tabela 11. Ocena perspektywy zmiany płac w ciągu najbliższych 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 43 |
| Tabela 12. Ocena perspektyw rozwojowych firmy na najbliższe trzy lata – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 45 |
| Tabela 13. Występowanie problemów w firmie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 46 |
| Tabela 14. Rodzaje problemów w firmie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=335..... | 47 |
| Tabela 15. Spodziewane zmiany w zakresie wyników finansowych firmy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 49 |
| Tabela 16. Przewidywania dotyczące wystąpienia problemów w perspektywie 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki..... | 51 |
| Tabela 17. Prognozowane problemy w firmie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=314 | 52 |
| Tabela 18. Zmiana poziomu zatrudnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 55 |
| Tabela 19. Zatrudnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki..... | 56 |
| Tabela 20. Powody zatrudniania nowych pracowników – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=183 | 57 |
| Tabela 21. Zwolnienia w firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki. | 60 |
| Tabela 22. Powody zwolnień/odejść pracowników – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=166..... | 61 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 23. Grupy zawodów, których dotyczyły zwolnienia / odejścia – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=166 | 63 |
| Tabela 24. Plany dotyczące zatrudniania w perspektywie 12 najbliższych miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 65 |
| Tabela 25. Grupy zawodów, których dotyczą plany zatrudnienia – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=122 | 66 |
| Tabela 26. Grupy zawodów, na jakie przewiduje się zapotrzebowanie – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 68 |
| Tabela 27. Przewidywania dotyczące poziomu zatrudnienia w perspektywie 12 najbliższych miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 69 |
| Tabela 28. Elementy przygotowania zawodowego – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki .. | 71 |
| Tabela 29. Elementy przygotowania pozazawodowego – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 73 |
| Tabela 30. Rekrutowanie nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 75 |
| Tabela 31. Sposoby rekrutowania pracowników – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=197..... | 76 |
| Tabela 32. Korzystanie ze szkoleń – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 79 |
| Tabela 33. Organizatorzy szkoleń – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=281 | 80 |
| Tabela 34. Zadowolenie ze szkoleń – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=281 | 82 |
| Tabela 35. Współpraca z instytucjami rynku pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki .. | 84 |
| Tabela 36. Współpraca z instytucjami wspierającymi rynek pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=99 | 86 |
| Tabela 37. Obszary współpracy z instytucjami wspierającymi rynek pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=99 | 87 |
| Tabela 38. Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=99 | 89 |
| Tabela 39. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 91 |
| Tabela 40. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=150..... | 92 |
| Tabela 41. Obszary współpracy z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki, n=150 | 94 |
| Tabela 42. Ocena zadowolenia ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 96 |
| Tabela 43. Skumulowane dane dla Indeksu obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 99 |
| Tabela 44. Wyniki analizy zależności między Indekssem obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) a wybranymi pytaniami z ankiety..... | 101 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 45. Wyniki korelacji (tau-b) między indeksem obecnej sytuacji gospodarczej (IOSG) a wybranymi pytaniami z ankiety..... | 102 |
| Tabela 46. Skumulowane dane dla Indeksu przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) – ogółem i z podziałem na zmienne z metryczki | 103 |
| Tabela 47. Wyniki analizy zależności między Indeksem przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) a wybranymi pytaniami z ankiety..... | 104 |
| Tabela 48. Wyniki korelacji (tau-b) między indeksem przyszłej sytuacji gospodarczej (IPSG) a wybranymi pytaniami z ankiety..... | 105 |
| Tabela 49. Graficzne podsumowanie trendów dotyczących ocen sytuacji na rynku pracy aglomeracji poznańskiej w latach 2014-2017-2020..... | 106 |
| Tabela 50. Główne wnioski z podziałem na obszary badawcze | 150 |
| Tabela 51. Rekomendacje ze wskazaniem grup odbiorców oraz sposobami / przykładami wdrożenia | 156 |

6.4. Spis rysunków

Rysunek 1. Cele badawcze

22

6.5. Narzędzia badawcze

6.5.1. Narzędzie badawcze w ramach badań CATI

Wprowadzenie

Nazywam się (...). Jestem przedstawicielem ASM Centrum Badań i Analiz Rynku.

Na zlecenie Urzędu Miasta Poznania, a także Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu realizujemy badanie, którego głównym celem jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego wiedzy o potrzebach kadrowych pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej.

Badanie ma charakter w pełni anonimowy, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczych tabel statystycznych.

Czy może Pan/Pani poświęcić swój czas i odpowiedzieć na kilka pytań dotyczących przedsiębiorstwa?

| | | | |
|---|---|---|---------------------------------------|
| Tak | → | 1 | [kontynuować wywiad] |
| Nie, ale są szanse na późniejszą realizację | → | 2 | [umówić kolejną rozmowę telefoniczną] |
| Nie | → | 3 | [przerwać wywiad] |

Wstęp. Charakterystyki przedsiębiorstw – metryczka wywiadu

M1. Powiat (kodowanie automatyczne z operatu REGON)

| | | |
|------------------|---|---|
| Poznań | → | 1 |
| Powiat poznański | → | 2 |

M2 Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie (kodowanie automatyczne z operatu REGON)

| | | |
|--------------|---|---|
| 0 – 9 | → | 1 |
| 10 – 49 | → | 2 |
| 50 – 249 | → | 3 |
| 250 i więcej | → | 4 |

M3. Czy Pana/Pani firma posiada kapitał zagraniczny? (osoby fizyczne zamieszkałe za granicą lub firmy zarejestrowane za granicą)?

| | | |
|-----|---|---|
| Tak | → | 1 |
| Nie | → | 2 |

M4. Czy Pana/Pani firma eksportuje (produkty/ usługi)?

| | | |
|-----|---|---|
| Tak | → | 1 |
| Nie | → | 2 |

M5. Czy Pana/Pani firma importuje (produkty/ usługi)?

| | | |
|-----|---|---|
| Tak | → | 1 |
| Nie | → | 2 |

M6. Jaki był przychód netto firmy w roku ubiegłym?

| | | |
|---------------------|---|---|
| Do 30 000 zł | → | 1 |
| 30 001 – 100 000 zł | → | 2 |

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| 100 001 – 200 000 zł | → | 3 |
| 200 001 – 600 000 zł | → | 4 |
| 600 001 – 1 000 000 zł | → | 5 |
| 1 000 001 – 5 000 000 zł | → | 6 |
| Powyżej 5 000 000 zł | → | 7 |
| Odmowa odpowiedzi [nie czytać] | → | 77 |

Część I. Ocena tendencji na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy

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

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Poprawiła się | → | 3 |
| Pozostała bez zmian | → | 2 |
| Pogorszyła się | → | 1 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

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

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Poprawiła się | → | 3 |
| Pozostała bez zmian | → | 2 |
| Pogorszyła się | → | 1 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

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

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Bardzo dobrze | → | 5 |
| Dobrze | → | 4 |
| Przeciętnie | → | 3 |
| Raczej źle | → | 2 |
| Bardzo źle | → | 1 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

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

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Wzrosną | → | 1 |
| Spadną | → | 2 |
| Utrzymają się na obecnym poziomie | → | 3 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

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

| | | |
|---|---|---|
| Firma będzie się rozwijać | → | 1 |
| Firma utrzyma się na obecnym poziomie rozwoju | → | 2 |
| Firma będzie ograniczać swoją działalność | → | 3 |
| Firma zostanie zlikwidowana | → | 4 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

Pytanie 6_filtr. Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualnie jakieś problemy?

| | | |
|-----|---|--------------------------|
| Tak | → | 1 [zadać pytanie 6] |
| Nie | → | 2 [przejsć do pytania 7] |

Pytanie 6. Czy Pana/Pani firma przeżywa aktualnie:

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność problemów poza ostatnią odpowiedzią „inne problemy”]

| | | |
|---|---|---|
| Problemy z kredytowaniem | → | 1 |
| Problemy z płynnością finansową | → | 2 |
| Problemy z brakiem pracowników | → | 3 |
| Problemy z wysokimi kosztami/ obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ | → | 4 |
| Problemy z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy | → | 5 |
| Problemy z obniżonym eksportem | → | 6 |
| Problemy z kooperacją (niewiarygodni kooperanci) | → | 7 |
| Inne problemy, jakie? [zakodować wypowiedź] | → | 8 |

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

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| Tak | → | 1 |
| Nie | → | 2 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |
| Odmowa odpowiedzi [nie czytać] | → | 77 |

Pytanie 8_filtr. Czy spodziewa się Pan/Pani jakichś problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w najbliższych 12 miesiącach?

| | | | |
|-----|---|---|-------------------|
| Tak | → | 1 | przejsć do pyt. 8 |
| Nie | → | 2 | przejsć do pyt. 9 |

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

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność problemów poza ostatnią odpowiedzią „inne problemy”]

| | | |
|---|---|---|
| Problem z kredytowaniem | → | 1 |
| Problem z płynnością finansową | → | 2 |
| Problem z brakiem pracowników | → | 3 |
| Problem z wysokimi kosztami/obciążeniami płac składkami ZUS i NFZ | → | 4 |
| Problem z obniżonym popytem na produkty/usługi firmy | → | 5 |
| Problem z obniżonym eksportem | → | 6 |
| Problem z kooperacją (niewiarygodni kooperanci) | → | 7 |
| Inne problemy, jakie? [zakodować wypowiedź] | → | 8 |

Część II. Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej

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

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| Wzrósł | → | 1 |
| Nie zmienił się | → | 2 |
| Zmalał | → | 3 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

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

| | | | |
|-----|---|---|--------------------|
| Tak | → | 1 | przejsć do pyt. 11 |
| Nie | → | 2 | przejsć do pyt. 12 |

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

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

| | | |
|---|---|---|
| Wzrost popytu na produkty/ usługi firmy | → | 1 |
|---|---|---|

| | | |
|--|---|---|
| Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług firmy | → | 2 |
| Wprowadzenie nowych technologii | → | 3 |
| Rotacja zatrudnienia | → | 4 |
| Potrzeba rekrutacji nowych pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami | → | 5 |
| Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia | → | 6 |
| Restrukturyzacja, przemiany w firmie | → | 7 |
| Przejęcie innej firmy | → | 8 |
| Inne, jakie? [zakodować wypowiedź] | → | 9 |

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

| | | | |
|-----|---|---|---------------------------------------|
| Tak | → | 1 | przejsć do pyt. 13 następnie zadać 14 |
| Nie | → | 2 | przejsć do pyt. 15 |

Pytanie 13. Z jakiego powodu zwolniono tych pracowników?

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

| | | |
|---|---|----|
| Spadek popytu na produkty/ usługi P. firmy | → | 1 |
| Ograniczenie działalności w wyniku problemów z uzyskaniem kredytu | → | 2 |
| Wzrost kosztów pracy | → | 3 |
| Zmiana kursu walutowego | → | 4 |
| Niezadowolenie z pracownika | → | 5 |
| Niesprzyjające regulacje prawne | → | 6 |
| Fuzja, przejęcie przez inną firmę | → | 7 |
| Restrukturyzacja, przemiany w firmie | → | 8 |
| Odejście pracownika na własną prośbę | → | 9 |
| Inne, jakie? [zakodować wypowiedź] | → | 10 |

Pytanie 14. Jakich stanowisk pracy dotyczyły te zwolnienia?

[w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|---|-----|-----|
| 1. Specjalistów | 1 | 0 |
| 2. Techników i inny średni personel | 1 | 0 |
| 3. Pracowników biurowych | 1 | 0 |
| 4. Pracowników usług osobistych i sprzedawców | 1 | 0 |
| 5. Rolników, ogrodników, leśników i rybaków | 1 | 0 |
| 6. Robotników przemysłowych i rzemieślników | 1 | 0 |
| 7. Operatorów i monterów maszyn i urządzeń | 1 | 0 |
| 8. Pracowników przy pracach prostych | 1 | 0 |
| 9. Innych, jakich? [zakodować wypowiedź] | 1 | |

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

| | | | |
|--------------------------------|---|---|--------------------|
| Tak | → | 1 | przejsć do pyt. 16 |
| Nie | → | 2 | przejsć do pyt. 17 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 | |

Pytanie 16. Na jakie stanowiska Pana/Pani firma będzie zatrudniać nowych pracowników? [w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|----------------|-----|-----|
| 1. Specjaliści | 1 | 0 |

| | | |
|---|---|---|
| 2. Technicy i inny średni personel | 1 | 0 |
| 3. Pracownicy biurowi | 1 | 0 |
| 4. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 1 | 0 |
| 5. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 1 | 0 |
| 6. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 1 | 0 |
| 7. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 1 | 0 |
| 8. Pracownicy przy pracach prostych | 1 | 0 |
| 9. Inne, jakie? [zakodować wypowiedź] | 1 | |

Pytanie 17. A jak Pan/Pani sądzi, na jakie stanowiska pracy będzie największe zapotrzebowanie w przedsiębiorstwach działających na terenie aglomeracji Poznańskiej? [możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi]

| | Tak | Nie |
|---|-----|-----|
| 1. Specjaliści | 1 | 0 |
| 2. Technicy i inny średni personel | 1 | 0 |
| 3. Pracownicy biurowi | 1 | 0 |
| 4. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 1 | 0 |
| 5. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 1 | 0 |
| 6. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 1 | 0 |
| 7. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 1 | 0 |
| 8. Pracownicy przy pracach prostych | 1 | 0 |
| 9. Inne, jakie? [zakodować wypowiedź] | 1 | |

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

| | | |
|---|---|---|
| Wzrost zatrudnienia | → | 1 |
| Spadek zatrudnienia | → | 2 |
| Utrzymanie zatrudnienia na obecnym poziomie | → | 3 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |

Część III. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

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

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność]

| | | |
|---|---|---|
| 1. Doświadczenie | → | 1 |
| 2. Ukończone kursy i szkolenia | → | 2 |
| 3. Znajomość branży | → | 3 |
| 4. Praktyczna umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń | → | 4 |
| 5. Znajomość języków obcych | → | 5 |
| 6. Posiadanie prawa jazdy | → | 6 |
| 7. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych | → | 7 |
| 8. Umiejętność obsługi komputera | → | 8 |
| 9. Znajomość specjalistycznych programów komputerowych | → | 9 |

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

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność]

| | | |
|---------------------------------------|---|---|
| 1. Przedsiębiorczość | → | 1 |
| 2. Umiejętność analitycznego myślenia | → | 2 |
| 3. Komunikatywność | → | 3 |

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| 4. Otwartość na ludzi | → | 4 |
| 5. Pewność siebie | → | 5 |
| 6. Umiejętności autoprezentacji | → | 6 |

Część IV. Sposoby rekrutacji nowych pracowników

Pytanie 21_filtr. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy Pana/Pani firma rekrutowała nowych pracowników (nie dotyczy to staży)?

| | | |
|-----|---|---------------------------|
| Tak | → | 1 [zadać pytanie 21] |
| Nie | → | 2 [przejsć do pytania 22] |

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

[możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi, rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

| | | |
|---|---|---|
| Poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych | → | 1 |
| Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie | → | 2 |
| Zatrudnienie z polecenia | → | 3 |
| Korzystanie z usług urzędów pracy | → | 4 |
| Korzystanie z komercyjnych usług rekrutacyjnych | → | 5 |
| Osoba sama się zgłosiła z podaniem | → | 6 |
| Poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych | → | 7 |
| Inne, jakie? [zakodować wypowiedź] | → | 8 |

Część V. Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym

Pytanie 22. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/Pani pracownicy uczestniczyli w dodatkowych szkoleniach?

| | | |
|-----|---|---------------------------|
| Tak | → | 1 [zadać pytanie 23, 34] |
| Nie | → | 2 [przejsć do pytania 25] |

Pytanie 23. Kto był organizatorem tych szkoleń?
[w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|---------------------------------------|-----|-----|
| 1. Pracodawca we własnym zakresie | 1 | 0 |
| 2. Powiatowy Urząd Pracy | 1 | 0 |
| 3. Wojewódzki Urząd Pracy | 1 | 0 |
| 4. Organizacja pozarządowa | 1 | 0 |
| 5. Inna instytucja, jaka? [zakodować] | 1 | |

Pytanie 24. Czy jest Pan/Pani zadowolony z efektów szkolenia?

| | | |
|-----|---|---|
| Tak | → | 1 |
| Nie | → | 2 |

Część VI. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy

Pytanie 25. Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami wspierającymi rynek pracy?

| | | |
|-----|---|------------------------------|
| Tak | → | 1 [zadać pytanie 26, 27, 28] |
| Nie | → | 2 [przejsć do pytania 29] |

Pytanie 26. Z jakimi podmiotami/ instytucjami wspierającymi rynek pracy Pana/Pani firma do tej pory współpracowała?

[w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|--------------------------------------|-----|-----|
| 1. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu | 1 | 0 |
| 2. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu | 1 | 0 |
| 3. Organizacja pozarządowa | 1 | 0 |
| 4. Biuro Karier | 1 | 0 |
| 5. Szkoła lub uczelnia | 1 | 0 |
| 6. Ochotniczy Hufiec Pracy | 1 | 0 |
| 7. Komercyjne agencje zatrudnienia | 1 | 0 |
| 8. Inne, jakie? [zakodować] | 1 | |

Pytanie 27. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca?

[w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|--|-----|-----|
| 1. Pośrednictwo pracy | 1 | 0 |
| 2. Udział w szkoleniach | 1 | 0 |
| 3. Udział w konferencji | 1 | 0 |
| 4. Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich | 1 | 0 |
| 5. Doradztwo w zakresie prawa pracy | 1 | 0 |
| 6. Staże i praktyki | 1 | 0 |
| 7. Inne, jakie? [zakodować] | 1 | |

Pytanie 28. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę z instytucjami rynku pracy?

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| Zdecydowanie pozytywnie | → | 1 |
| Raczej pozytywnie | → | 2 |
| Raczej negatywnie | → | 3 |
| Zdecydowanie negatywnie | → | 4 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |
| Odmowa odpowiedzi [nie czytać] | → | 77 |

Część VII. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi

Pytanie 29. Czy Pana/Pani firma współpracuje lub współpracowała z instytucjami edukacyjnymi?

| | | |
|-----|---|------------------------------|
| Tak | → | 1 [zadać pytanie 30, 31, 32] |
| Nie | → | 2 [przejsć do pytania M1] |

Pytanie 30. Z jakimi podmiotami/ instytucjami edukacyjnymi Pan/Pani firma do tej pory współpracowała?

[w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|---------------------------------|-----|-----|
| 1. Szkoły zawodowe | 1 | 0 |
| 2. Szkoły wyższe | 1 | 0 |
| 3. Kuratorium oświaty | 1 | 0 |
| 4. Ośrodki szkoleń zawodowych | 1 | 0 |
| 5. Ośrodki doradztwa zawodowego | 1 | 0 |
| 6. Inne, jakie? [zakodować] | 1 | |

Pytanie 31. Jakich obszarów dotyczyła ta współpraca? [w ramach każdego pytania odpowiedzi Tak/Nie]

| | Tak | Nie |
|--|-----|-----|
| 1. Rekrutacja pracowników | 1 | 0 |
| 2. Udział w wydarzeniach edukacyjnych (konferencje, targi) | 1 | 0 |
| 3. Klasa patronacka | 1 | 0 |
| 4. Doradztwo w zakresie pozyskiwania środków z funduszy europejskich | 1 | 0 |
| 5. Staże i praktyki | 1 | 0 |
| 6. Inne, jakie? [zakodować] | 1 | |

Pytanie 32. Jak ogólnie Pan/Pani ocenia współpracę z instytucjami edukacyjnymi?

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| Zdecydowanie pozytywnie | → | 1 |
| Raczej pozytywnie | → | 2 |
| Raczej negatywnie | → | 3 |
| Zdecydowanie negatywnie | → | 4 |
| Trudno powiedzieć [nie czytać] | → | 0 |
| Odmowa odpowiedzi [nie czytać] | → | 77 |

6.5.2. Narzędzie badawcze w ramach badań IDI

Nazywam się (...). Jestem przedstawicielem ASM Centrum Badań i Analiz Rynku.

Na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu realizujemy badanie, którego głównym celem jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego: Miasta Poznania i Powiatu Poznańskiego wiedzy o potrzebach kadrowych pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej.

Część badania składa się z wywiadów pogłębionych z absolwentami, mamy przyjemność właśnie w nim wspólnie uczestniczyć.

Badanie ma charakter w pełni anonimowy, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci ogólnego opisu grupy badawczej, w tym przypadku absolwentów. Chciałbym/abym również poinformować, że na potrzeby sporządzenia transkrypcji spotkanie będzie rejestrowane w postaci audio-wideo. Transkrypcja jest niezbędna do sporządzenia raportu końcowego i opisu wniosków. Pana/i wypowiedź nie zostanie jednak powiązana z Pana/i osobą i żadną konkretną wypowiedzią. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie?

- W którym roku ukończył/a P. edukację? (zawodową, średnią, wyższą)
- Jakie jest P. wykształcenie? (poziom wykształcenia, zawód, kierunek/specjalizacja)?

1. Ocena tendencji na regionalnym i aglomeracyjnym rynku pracy

Na początku naszej rozmowy chciałbym/abym z P. porozmawiać o ogólnej P. opinii na temat rynku pracy na terenie aglomeracji poznańskiej. (Moderator. Proszę przedstawić zakres terytorialny aglomeracji poznańskiej)

1.1. Jak ogólnie ocenia P. sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej?

- Biorąc pod uwagę ostatnie pięć lat, pod jakimi względami sytuacja na rynku pracy aglomeracji poznańskiej się pogorszyła, a pod jakimi poprawiła? (jeżeli badany wyraźnie sugeruje któryś kierunek – pogłębiać go)
- W których dużych polskich miastach sytuacja jest lepsza? Dlaczego? Pod jakimi względami?
- W których dużych polskich miastach sytuacja jest gorsza? Dlaczego? Pod jakimi względami?

1.2. Pod jakimi względami rynek pracy aglomeracji poznańskiej wyróżnia się na tle województwa wielkopolskiego?

- Czy uważa Pan/i, że w aglomeracji poznańskiej łatwiej znaleźć stałą pracę i ją utrzymać, niż w innych częściach województwa wielkopolskiego?

1.3. Jakie działania władz samorządowych mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji rynku pracy na terenie aglomeracji poznańskiej? (lub jeśli respondent sugeruje, że sytuacja jest dobra: jakie działania władz samorządowych przyczyniają się do dobrej sytuacji na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej?)

2. Wpływ epidemii na rynek pracy

2.1. Czy epidemia ma wpływ na sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej?

- W jaki sposób? (Np. czy zmniejszyła się lub zwiększyła liczba ofert pracy? Czy nastąpiło dużo zwolnień lub czy zatrudniono jeszcze więcej osób?)
- Jakie dostrzega P. zagrożenia i szanse dla pracowników w związku z epidemią? A z drugiej strony – dla pracodawców aglomeracji poznańskiej?

2.2. Czy epidemia koronawirusa wpłynęła na P. osobistą sytuację zawodową? Czy obawia się P. utraty pracy?

2.3. (Jeżeli wątek epidemii nie zostanie rozwinięty w pyt. 1.3., dopytujemy:) Czy władze samorządowe mogłyby podjąć jakieś dodatkowe działania, aby złagodzić negatywny wpływ epidemii na rynek pracy? Jeśli tak, to jakie?

3. Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej

3.1. Pracowników o jakich kompetencjach miękkich/twardych najczęściej poszukują pracodawcy zatrudniający na terenie aglomeracji poznańskiej? (Moderator. Proszę przedstawić definicję kompetencji miękkich i twardych, a następnie dać możliwość swobodnej wypowiedzi. W razie potrzeby proszę podać przykłady kompetencji).

3.2. Jakie konkretnie zawody są obecnie najbardziej poszukiwane przez pracodawców w aglomeracji poznańskiej? Dlaczego?

3.3. Jakie rodzaje umów najchętniej zawierają pracownicy, a jakie pracodawcy w aglomeracji poznańskiej? A jakie zawierają najmniej chętnie? (np. umowa o pracę, umowa zlecenie)

3.4. Jakie sposoby rozliczania czasu pracy najbardziej odpowiadają pracownikom, a jakie pracodawcom w aglomeracji poznańskiej? A jakie najmniej? (np. 8-godzinny, weekendowy, zadaniowy)

3.5. Jakie sposoby wynagradzania najbardziej odpowiadają pracownikom, a jakie pracodawcom w aglomeracji poznańskiej? A jakie najmniej? (np. stała wysokość wynagrodzenia, system premiowy, prowizyjny, zadaniowy)

3.6. Jakie pozapłacowe zachęty stosują pracodawcy (np.: elastyczne godziny pracy, wyjścia integracyjne, karta multisport, darmowe posiłki, zorganizowanie dojazdu do pracy)? Które z nich są najatrakcyjniejsze i dlaczego?

4. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy

4.1. Jaki jest idealny profil pracownika P. zakładu pracy?

- Wiedzę z jakiego obszaru powinien posiadać? Jakie umiejętności? Jakimi cechami powinien się charakteryzować? Jakie kompetencje miękkie/twarde? (Moderator. W razie potrzeby proszę przypomnieć definicję kwalifikacji zawodowych/ kompetencji twardych)

4.2. Czy P. kwalifikacje zawodowe (kompetencje twarde) są odpowiednie do zajmowanego przez P. stanowiska? (Moderator. W razie potrzeby proszę przypomnieć definicję kwalifikacji zawodowych/ kompetencji twardych)

5. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

5.1. Jak ocenia P. swoje przygotowanie do pracy zawodowej po ukończeniu szkoły/uczelni? Co P. pomagało, a co utrudniało rozpoczęcie kariery zawodowej? Jak ocenia P. zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o takim jak P. wykształceniu?

5.2. Czy P. zdaniem oferta edukacyjna aglomeracji poznańskiej odpowiada zapotrzebowaniu ze strony pracodawców?

5.3. Jakie są P. mocne strony jako pracownika?

- W jakim zakresie szkoła/ uczelnia pomogła w ich rozwoju? A w jakim zakresie może je P. rozwijać w obecnym miejscu pracy?

5.4. Jakie są P. słabe strony jako pracownika?

- Jakiej wiedzy i umiejętności P. brakuje?
- Czy ubiegając się o pracę, nie posiadał P. dodatkowych uprawnień/ukończonych szkoleń, których wymagano w procesie rekrutacji?
- Czy obecnie zamierza P. uczestniczyć w jakichś szkoleniach? Jakich?

5.5. Czy w trakcie edukacji korzystał/a P. ze szkoleń zawodowych/staży/praktyk? Jakich? W jaki sposób znalazł/a P. ofertę? Jak ocenia P. ich przydatność?

5.6. Jakich działań zmierzających do poprawy sytuacji absolwentów na lokalnym rynku pracy oczekiwał(a)by P. od instytucji edukacyjnych?

6. Losy zawodowe absolwentów

6.1. Czy szukał/a P. pracy jeszcze w trakcie nauki, czy dopiero po jej ukończeniu (dopytać: kiedy została podjęta)?

- W jaki sposób poszukiwał/a P. obecnej pracy? Czy kontaktował/a się P. z instytucjami wspierającymi lokalny rynek pracy (CDZdM, WUP, PUP, w przypadku absolwentów uczelni wyższych - Biura Karier)? Czy łatwo było znaleźć pracę? Ile czasu zajęło P. poszukiwanie pracy?
- Czy zmieniał/a P. pracę po zakończonej edukacji (jeśli tak – ile razy, dlaczego)?
- Czy zderzył/a się P. z jakimiś barierami/ problemami po zakończeniu edukacji?

6.2. Czy w przypadku trudności ze znalezieniem pracy był(a)by P. gotowy/a się przekwalifikować? Jakie inne zawody mógłby/mogłaby P. wykonywać?

6.3. Czy był(a)by P. gotowy/a zmienić miejsce zamieszkania ze względu na:

- lokalizację nowego miejsca pracy?
- długość dojazdów?
- na wynagrodzenie?
- na brak pracy?

6.4. Czy brał/a P. pod uwagę emigrację zarobkową?

- Jakie kierunki migracji?
- Emigracja na stałe, na jakiś czas, sezonowa?

6.5.3. Narzędzie badawcze w ramach badań FGI – pracodawcy

Nazywam się (...). Jestem przedstawicielem ASM Centrum Badań i Analiz Rynku.

Na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu realizujemy badanie, którego głównym celem jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego: Miasta Poznania i Powiatu Poznańskiego wiedzy o potrzebach kadrowych pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej.

Część badania składa się z zogniskowanych wywiadów grupowych z **przedstawicielami pracodawców**, mamy przyjemność właśnie w nim wspólnie uczestniczyć.

Wyniki badania będą podstawą rekomendacji dla działań lokalnych instytucji mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej.

Badanie ma charakter w pełni anonimowy, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci ogólnego opisu grupy badawczej, w tym przypadku pracodawców. Chciałbym/abym również poinformować, że na potrzeby sporządzenia transkrypcji spotkanie będzie rejestrowane w postaci audio-wideo. Transkrypcja jest niezbędna do sporządzenia raportu końcowego i opisu wniosków. Państwa wypowiedzi nie będą jednak powiązane z konkretną osobą.

- Czy wyrażają Państwo zgodę na nagrywanie?

Zanim rozpoczniemy właściwą część spotkania, bardzo proszę każdego z Państwa o przedstawienie się oraz o krótką prezentację firmy, jaką Państwo reprezentują (oczywiście nie musicie Państwo podawać nazwy – proszę o informację, czym firma się zajmuje, czy znajduje się w Poznaniu, czy może poza Poznaniem, ile zatrudnia pracowników/ czy jest to firma mikro, mała, średnia, czy może duża).

1. Ocena sytuacji na lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy/ wpływ epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy

1.1. Jak jest oceniany lokalny rynek pracy?

Prosimy o ocenę z perspektywy funkcjonowania Państwa firmy.

1. Jak oceniacie Państwo sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej na przestrzeni ostatnich 5 lat, ale przed epidemią? W jakim zakresie sytuacja się poprawiła/ pogorszyła? Z czego wynika pogorszenie/ polepszenie sytuacji na rynku pracy?

1.2. W jaki sposób epidemia COVID-19 wpłynęła na lokalny rynek pracy?

2. A jak obecna epidemia wpływa na tę sytuację?

2.1. W jaki sposób epidemia wpływa na politykę zatrudnienia/zarządzanie zasobami ludzkimi w Państwa firmie? **Moderator. W razie potrzeby pogłębić kwestie: ile osób Państwo zwolniliście? Ile zatrudniliście? Jakie czynniki miały na to wpływ? Jakie działania podjęliście wobec już zatrudnionych pracowników (np. awanse, system motywacyjny, struktura zespołu, dodatkowe szkolenia/przekwalifikowanie), a jakie w obszarze zatrudnienia nowych pracowników?**

2.2. Jakie dostrzegacie Państwo zagrożenia i szanse w Państwa firmach w związku z epidemią w dłuższej perspektywie (dla pracodawcy, dla pracowników)?

I.3. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na sytuację na lokalnym rynku pracy? / Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na łagodzenie skutków epidemii na lokalnym rynku pracy?

3. Jakie działania podejmują władze samorządowe, aby wspomóc Państwa w realizacji polityki zatrudnienia/zarządzania zasobami ludzkimi? Czy mogłyby podjąć jakieś dodatkowe działania? Jeśli tak, to jakie?

II. Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej

II.1. Pracownicy o jakich kompetencjach i kwalifikacjach są najczęściej poszukiwani przez pracodawców?

Jakich pracowników najczęściej Państwo poszukujecie? O jakich kompetencjach, kwalifikacjach? Moderator. Pozwolić na swobodną wypowiedź badanych. Wyczerpać poniższe kategorie i w razie potrzeby dopytać:

- o jakim wykształceniu?
- o jakim stażu pracy?
- o jakim doświadczeniu zawodowym?
- o jakich kwalifikacjach zawodowych? Moderator. W razie potrzeby przypomnieć definicję kwalifikacji zawodowych/kompetencji twardych
- o jakich innych kompetencjach miękkich, społecznych? Moderator. Proszę przypomnieć definicję kompetencji miękkich i podać przykłady

II.2. Na jakie stanowiska pracodawcy najczęściej poszukują pracowników?

Na jakie stanowiska najczęściej poszukujecie Państwo pracowników? Na które ze stanowisk jest najwięcej chętnych pracowników, a na które najmniej? Dlaczego?

II.3. Jakie warunki pracy są preferowane przez pracowników, a jakie przez pracodawców? (system płacowy, rodzaje umów)

1. Na jakich warunkach najchętniej zatrudniacie Państwo pracowników (rodzaj umowy, wymiar czasu pracy, system płac: np. stała wysokość wynagrodzenia, system premiowy, prowizyjny, zadaniowy, etc.)?

2. Jakie warunki najbardziej odpowiadają Państwa pracownikom? Jakie warunki preferują kandydaci do pracy w Państwa firmach?

III. Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników

III.1. W jaki sposób pracodawcy poszukują pracowników na lokalnym rynku pracy?

1. W jaki sposób rekrutowaliście Państwo nowych pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy? Moderator. Wyczerpać poniższe kategorie, w razie potrzeby dopytać:

- ogłoszenia prasowe
- ogłoszenia w Internecie
- zatrudnienie z polecenia
- urzędy pracy
- agencje pracy

- osoba sama się zgłosiła z podaniem

2. Który kanał jest Państwa zdaniem najbardziej efektywny? Dlaczego?

III.2. Z jakimi barierami spotykają się pracodawcy podczas poszukiwania pracowników?

1. Z jakimi trudnościami/problemami spotykacie się Państwo podczas rekrutacji? Jakie są ich przyczyny?
2. W jakim zakresie kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy są zgodne z Państwa oczekiwaniami?

IV. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy

IV.1. W jakim stopniu lokalna oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy?

Z perspektywy Państwa firmy, w jakim zakresie oferta edukacyjna szkół ponadpodstawowych/uczelni wyższych w aglomeracji poznańskiej jest dostosowana do Państwa potrzeb? Absolwentów jakich profili szkół/ kierunków studiów szczególnie brakuje? A jakich jest za dużo?

IV.2. W jakim stopniu absolwenci są przygotowani do pracy zawodowej?

1. Czy Państwa zdaniem absolwenci szkół ponadpodstawowych/uczelni wyższych aglomeracji poznańskiej są dobrze przygotowani do pracy zawodowej? Pod jakimi względami (wiedza kierunkowa, praktyczne umiejętności zawodowe, doświadczenie, kompetencje miękkie)?
2. Jak szkoły i uczelnie mogłyby jeszcze lepiej przygotowywać uczniów/studentów do wejścia na rynek pracy? Jakie dodatkowe działania powinny tu zostać podjęte?

IV.3. Jakie są potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników? W jaki sposób te potrzeby są realizowane?

1. W jakich szkoleniach biorą udział Państwa pracownicy?
2. W jakim zakresie oferta edukacyjna kształcenia ustawicznego szkół i uczelni aglomeracji poznańskiej odpowiada Państwa potrzebom?

V. Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi (IE)

V.1. W jakim zakresie pracodawcy współpracują z IE?

1. W jakich obszarach współpracujecie Państwo z Instytucjami Edukacyjnymi, z jakimi? **Moderator. W razie potrzeby dopytać i przedstawić listę:**

- szkolenia (dla uczniów, dla pracowników szkół – nauczycieli praktycznej nauki zawodu...)
- współpraca przy tworzeniu programów kształcenia
- doposażenia / wyposażanie pracowni/ warsztatów
- rekrutacja pracowników
- udział w wydarzeniach edukacyjnych (konferencje, targi)
- klasa patronacka
- staże i praktyki

2. Jakie bariery/problemy występują podczas tej współpracy? ? Jakie są ich przyczyny? Jakich obszarów dotyczą? **Moderator. W razie potrzeby dopytać o:**

- zbyt niskie dofinansowania, brak opłacalności tej działalności
- biurokrację, ograniczenia formalne
- brak zainteresowania ze strony szkół, brak zainteresowania ze strony uczniów

V.2. Jakie wspólne działania mogliby podjąć pracodawcy i instytucje edukacyjne w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?

Jakie wspólne działania planujecie lub moglibyście podjąć Państwo we współpracy z IE, aby wspierać lokalny rynek pracy? Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, proszę mówić o wszystkich pomysłach, które przychodzą Państwu na myśl.

VI. Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy (IRP)

VI.1. W jakim zakresie przedsiębiorcy współpracują z IRP?

1. W jakich obszarach współpracowaliście lub współpracujecie Państwo z instytucjami rynku pracy? Z jakimi (np. urząd pracy, biuro karier, OHP, agencja zatrudnienia)? **Moderator. w razie potrzeby dopytać o:**

- pośrednictwo pracy
- udział w szkoleniach
- staże i praktyki

2. Jakie bariery/problemy występują podczas tej współpracy? Jakie są ich przyczyny? Jakich obszarów dotyczą? Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, proszę mówić o wszystkich pomysłach, które przychodzą Państwu na myśl.

VI.2. Jakie wspólne działania mogliby podjąć pracodawcy i instytucje rynku pracy w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?

Jakie wspólne działania planujecie lub moglibyście podjąć Państwo we współpracy z IE w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?

ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie proszę, podzielcie się Państwo dodatkowymi sugestiami lub uwagami dotyczącymi tematów poruszanych podczas dzisiejszego spotkania.

6.5.4. Narzędzie badawcze w ramach badań FGI – Instytucje Edukacyjne

Nazywam się (...). Jestem przedstawicielem ASM Centrum Badań i Analiz Rynku.

Na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu realizujemy badanie, którego głównym celem jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego: Miasta Poznania i Powiatu Poznańskiego wiedzy o potrzebach kadrowych pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej.

Część badania składa się z zogniskowanych wywiadów grupowych z **przedstawicielami szkół i innych instytucji edukacyjnych** oraz **przedstawicielami uczelni wyższych** z aglomeracji poznańskiej, mamy przyjemność właśnie w nim wspólnie uczestniczyć.

Wyniki badania będą podstawą rekomendacji dla działań lokalnych instytucji mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej.

Badanie ma charakter w pełni anonimowy, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci ogólnego opisu grupy badawczej, w tym przypadku przedstawicieli Instytucji Edukacyjnych. Chciałbym/abym również poinformować, że na potrzeby sporządzenia transkrypcji spotkanie będzie rejestrowane w postaci audio-wideo. Transkrypcja jest niezbędna do sporządzenia raportu końcowego i opisu wniosków. Państwa wypowiedzi nie będą jednak powiązane z konkretną osobą.

- Czy wyrażają Państwo zgodę na nagrywanie?

Zanim rozpoczniemy właściwą część spotkania, bardzo proszę każdego z Państwa o przedstawienie się oraz o krótką prezentację Instytucji, jaką Państwo reprezentują.

1. Stopień dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego (aglomeracyjnego) rynku pracy

1.1. W jakim stopniu lokalna oferta edukacyjna jest dopasowana do potrzeb aglomeracyjnego rynku pracy?

1. W jakim stopniu oferta edukacyjna szkół ponadpodstawowych aglomeracji poznańskiej (branżowe szkoły pierwszego stopnia, technika, licea i szkoły policealne) odpowiada potrzebom lokalnego rynku pracy?

1.1. Absolwentów jakich profili szkół szczególnie brakuje na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej? A jakich absolwentów jest za dużo?

1.2. A jakie kierunki kształcenia zawodowego są najbardziej pożądane przez pracodawców w tym momencie?

1.3. **Moderator. Proszę pokazać badanym tablicę numer 1.** Proszę spojrzeć na tę listę najpopularniejszych kierunków wybieranych przez uczniów w aglomeracji poznańskiej. Jak Państwo sądzą, dlaczego te kierunki cieszą się taką popularnością wśród uczniów?

2. W jakim stopniu oferta edukacyjna szkół wyższych aglomeracji poznańskiej odpowiada potrzebom lokalnego rynku pracy?

2.1. Absolwentów jakich kierunków studiów szczególnie brakuje na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej? A jakich absolwentów jest za dużo?

2.2. A jakie kierunki studiów są najbardziej pożądane przez pracodawców w tym momencie?

2.3. **Moderator. Proszę pokazać badanym tablicę numer 1.** Proszę spojrzeć na tę listę najpopularniejszych kierunków wybieranych przez studentów w aglomeracji poznańskiej. Jak Państwo sądzą, dlaczego te kierunki cieszą się taką popularnością wśród studentów?

3. W jakim stopniu oferta edukacyjna kształcenia ustawicznego aglomeracji poznańskiej odpowiada potrzebom lokalnego rynku pracy?

W jakim zakresie oferta edukacyjna kształcenia ustawicznego (czyli edukacji dla dorosłych osób pracujących) w Państwa szkołach i uczelniach odpowiada potrzebom pracodawców i pracowników? W jakim zakresie jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy? Czy badacie Państwo te potrzeby? W jaki sposób Państwa szkoły i uczelnie te potrzeby realizują?

II. Współpraca instytucji edukacyjnych z pracodawcami

II.1. W jakim zakresie IE współpracują z pracodawcami?

1. Z jakimi przedsiębiorstwami Państwo współpracowaliście lub współpracujecie?

1.1. W jakim zakresie, jakie formy współpracy podejmowaliście lub podejmujecie?

1.2. Co ta współpraca daje uczniom w kontekście ich przyszłego wejścia na rynek pracy? W jaki sposób przygotowuje ich do przyszłej pracy zawodowej? (np. jakie kompetencje rozwijają, jakie kompetencje mogą nabyć, jaką wiedzę zyskują)

Moderator. W razie potrzeby dopytać o poszczególne obszary współpracy

- szkolenia (dla uczniów, dla pracowników szkół – nauczycieli praktycznej nauki zawodu...)
- współpraca przy tworzeniu programów kształcenia
- wyposażenie/ wyposażanie pracowni/ warsztatów
- rekrutacja pracowników
- udział w wydarzeniach edukacyjnych (konferencje, targi)
- klasa patronacka
- staże i praktyki

2. Jakie bariery/problemy występują podczas tej współpracy? Jakie są ich przyczyny? Jakich obszarów dotyczy? **Moderator. W razie potrzeby dopytać o poszczególne obszary**

- zbyt niskie dofinansowania, brak opłacalności tej działalności
- biurokracja, ograniczenia formalne
- brak zainteresowania ze strony szkół, brak zainteresowania ze strony uczniów

II.2. Jakie wspólne działania mogliby podjąć pracodawcy i instytucje edukacyjne w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?

Jakie wspólne działania planujecie lub moglibyście podjąć Państwo we współpracy z pracodawcami, aby wspierać lokalny rynek pracy? Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, proszę mówić o wszystkich pomysłach, które przychodzą Państwu na myśl.

III. Ocena sytuacji na lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy/ wpływ epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy

III.1. Jak jest oceniany lokalny rynek pracy?

Prosimy o ocenę z perspektywy szkół i przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy.

1. Jak oceniacie Państwo sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej na przestrzeni ostatnich 5 lat, ale przed epidemią? W jakim zakresie sytuacja się poprawiła/pogorszyła? Z czego wynika pogorszenie/polepszenie sytuacji na rynku pracy?

III.2. W jaki sposób epidemia COVID-19 wpłynęła na lokalny rynek pracy?

Prosimy o ocenę z perspektywy szkół i przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy.

2. A jak oceniacie Państwo sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej obecnie (w trakcie epidemii)? W jaki sposób epidemia wpływa na tę sytuację?

2.1. Jakie dostrzegacie Państwo zagrożenia i szanse dla waszych absolwentów i uczniów w związku z epidemią? A z drugiej strony – jakie dostrzegacie Państwo zagrożenia i szanse dla pracodawców, firm aglomeracji poznańskiej, z którymi współpracowaliście/współpracujecie?

III.3. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na sytuację na lokalnym rynku pracy?/ Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na łagodzenie skutków epidemii na lokalnym rynku pracy?

3. Jakie działania podejmują władze samorządowe, aby wspomóc szkoły we wdrażaniu uczniów na aglomeracyjny rynek pracy? Jakie dodatkowe działania mogłyby podjąć?

ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie proszę, podzielcie się Państwo dodatkowymi sugestiami lub uwagami dotyczącymi tematów poruszanych podczas dzisiejszego spotkania.

6.5.5. Narzędzie badawcze w ramach badań FGI – Instytucje Rynku Pracy

Nazywam się (...). Jestem przedstawicielem ASM Centrum Badań i Analiz Rynku.

Na zlecenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu realizujemy badanie, którego głównym celem jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego: Miasta Poznania i Powiatu Poznańskiego wiedzy o potrzebach kadrowych pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej.

Część badania składa się z zogniskowanych wywiadów grupowych z **przedstawicielami Instytucji Rynku Pracy**, mamy przyjemność właśnie w nim wspólnie uczestniczyć.

Wyniki badania będą podstawą rekomendacji dla działań lokalnych instytucji mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej.

Badanie ma charakter w pełni anonimowy, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci ogólnego opisu grupy badawczej, w tym przypadku przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy. Chciałbym/abym również poinformować, że na potrzeby sporządzenia transkrypcji spotkanie będzie rejestrowane w postaci audio-wideo. Transkrypcja jest niezbędna do sporządzenia raportu końcowego i opisu wniosków. Państwa wypowiedzi nie będą jednak powiązane z konkretną osobą.

- Czy wyrażają Państwo zgodę na nagrywanie?

Zanim rozpoczniemy właściwą część spotkania, bardzo proszę każdego z Państwa o przedstawienie się oraz o krótką prezentację firmy, jaką Instytucje Państwo reprezentują.

I. Ocena sytuacji na lokalnym (aglomeracyjnym) rynku pracy/ wpływ epidemii na lokalny (aglomeracyjny) rynek pracy

I.1. Jak jest oceniany lokalny rynek pracy?

Prosimy o ocenę z Państwa perspektywy jako przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy.

1. Jak oceniacie Państwo sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej na przestrzeni ostatnich 5 lat, ale przed epidemią? W jakim zakresie sytuacja się poprawiła/ pogorszyła? Z czego wynika pogorszenie/ polepszenie sytuacji na rynku pracy?

I.2. W jaki sposób epidemia COVID-19 wpłynęła na lokalny rynek pracy?

Prosimy o ocenę z Państwa perspektywy jako przedstawicieli Instytucji Rynku Pracy.

1. A jak oceniacie Państwo sytuację na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej obecnie (w trakcie epidemii)? W jaki sposób epidemia wpływa na tę sytuację?

1.1. Jakie dostrzegacie Państwo zagrożenia i szanse dla pracowników w związku z epidemią w dłuższej perspektywie czasowej? A z drugiej strony – jakie dostrzegacie Państwo zagrożenia i szanse dla pracodawców, firm aglomeracji poznańskiej, z którymi współpracowaliście/ współpracujecie?

I.3. Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na sytuację na lokalnym rynku pracy?/ Jakie działania władz samorządowych wpływają lub mogłyby wpłynąć na łagodzenie skutków epidemii na lokalnym rynku pracy?

Moderator. Dostosować pytania do grup znajdujących się na spotkaniu. Ocena osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego (np. PUP) oraz np. agencjach zatrudnienia i podobnych jednostkach.

1. Jakie działania podejmuje Państwo/ podejmują władze samorządowe, aby wspomóc przedsiębiorców w realizacji polityki zatrudnienia/ zarządzania zasobami ludzkimi? Czy moglibyście Państwo podjąć jeszcze jakieś działania? Jeśli tak, to jakie?

II. Potrzeby pracodawców aglomeracji poznańskiej

II.1. Pracownicy o jakich kompetencjach i kwalifikacjach są najczęściej poszukiwani przez pracodawców?

1. Jakich pracowników najczęściej poszukują pracodawcy? O jakich kompetencjach, kwalifikacjach?
Moderator. Pozwolić na swobodną wypowiedź badanych. Wyczerpać poniższe kategorie i w razie potrzeby dopytać:
 - o jakim wykształceniu?
 - o jakim stażu pracy?
 - o jakim doświadczeniu zawodowym?
 - o jakich kwalifikacjach zawodowych? Moderator. W razie potrzeby przypomnieć definicję kwalifikacji zawodowych/ kompetencji twardych
 - o jakich innych kompetencjach miękkich, społecznych? Moderator. Proszę przypomnieć definicję kompetencji miękkich i podać przykłady

II.2. Na jakie stanowiska pracodawcy najczęściej poszukują pracowników?

1. Na jakie stanowiska najczęściej poszukujecie Państwo pracowników? Na które ze stanowisk jest najwięcej chętnych pracowników, a na które najmniej? Dlaczego?

II.3. Jakie warunki pracy są preferowane przez pracowników, a jakie przez pracodawców? (system płacowy, rodzaje umów)

1. Na jakich warunkach najchętniej pracodawcy zatrudniają pracowników (rodzaj umowy, wymiar czasu pracy, system płac np. stała wysokość wynagrodzenia, system premii, prowizyjny, zadaniowy etc.)?
2. Jakie warunki najbardziej odpowiadają pracownikom? Jakie warunki preferują kandydaci do prac?

III. Sposoby prowadzenia rekrutacji nowych pracowników

III.1. W jaki sposób pracodawcy poszukują pracowników na lokalnym rynku pracy?

1. W jaki sposób Państwo rekrutujecie nowych pracowników, realizując zlecenia pracodawców? Przyjmijmy okres ostatnich 12 miesięcy. Moderator. Wyczerpać poniższe kategorie, w razie potrzeby dopytać:
 - ogłoszenia prasowe
 - ogłoszenia w Internecie
 - zatrudnienie z polecenia
 - urzędy pracy
 - agencje pracy
 - osoba sama się zgłosiła z podaniem

2. Który kanał jest Państwa zdaniem najbardziej efektywny? Dlaczego?

III.2. Z jakimi barierami spotykają się pracodawcy podczas poszukiwania pracowników?

1. Z jakimi trudnościami/problemami spotykają się Państwo podczas prowadzenia rekrutacji na zlecenie pracodawców? Jakie są tego przyczyny?
2. Z Państwa perspektywy i realizowanych przez Państwa zadań - W jakim zakresie kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy są zgodne z oczekiwaniami pracodawców?

IV. Uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym

IV.1. Jakie są potrzeby pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego pracowników? W jaki sposób te potrzeby są realizowane?

1. W jakim zakresie oferta edukacyjna kształcenia ustawicznego (czyli edukacji dla dorosłych osób pracujących) w aglomeracji poznańskiej odpowiada potrzebom pracodawców i pracowników? W jakim zakresie jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy? Czy Państwa instytucje badają te potrzeby? W jaki sposób instytucje edukacyjne i szkoleniowe z którymi współpracujecie te potrzeby realizują?
2. W jakim zakresie Państwa instytucje są włączone w proces kształcenia ustawicznego? Jakie dostrzegają Państwo problemy w tym procesie? Z perspektywy Państwa instytucji, dlaczego w Polsce mamy niski stopień uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym?

V. Relacje instytucji rynku pracy z pracodawcami

V.1. W jakim zakresie IRP współpracują z przedsiębiorcami?

1. W jakich obszarach współpracowaliście lub współpracujecie Państwo z przedsiębiorcami? Z jakimi? (np. małymi/dużymi? Z jakiej branży?) **Moderator. w razie potrzeby dopytać o:**
 - pośrednictwo pracy
 - udział w szkoleniach
 - staże i praktyki
2. Jakie bariery/problemy występują podczas tej współpracy? Jakie są ich przyczyny? Jakich obszarów dotyczą? Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi, proszę mówić o wszystkich pomysłach, które przychodzą Państwu na myśl.

V.2. Jakie wspólne działania mogliby podjąć pracodawcy i instytucje rynku pracy w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?

1. Jakie wspólne działania planujecie lub moglibyście podjąć Państwo we współpracy z przedsiębiorcami w celu poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy?

ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie proszę, podzielcie się Państwo dodatkowymi sugestiami lub uwagami dotyczącymi tematów poruszanych podczas dzisiejszego spotkania.