

RAPORT O RYNKU PRACY ORAZ ZASOBACH LUDZKICH W REGIONIE PODKARPACIA

Zebranie oraz opracowanie wyników:

Advisory Group TEST Human Resources

31-105 Kraków

ul. Zwierzyniecka 30

www.testhr.pl

Szanowni Państwo,

Z wielką przyjemnością prezentujemy Państwu Raport dotyczący rynku pracy oraz zasobów ludzkich w województwie podkarpackim.

Niniejsze opracowanie powstało dzięki współpracy Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego oraz firmy doradztwa personalnego Advisory Group TEST Human Resources, a przede wszystkim kilkudziesięciu inwestorów działających w regionie Podkarpacia.

Raport składa się z dwóch części:

1. Danych statystycznych dotyczących demografii oraz rynku pracy województwa podkarpackiego.
2. Przetworzonych danych pochodzących z wywiadów bezpośrednich przeprowadzonych z inwestorami, a dotyczących oceny rynku i problemów pojawiających się w kontekście zasobów ludzkich.

Jesteśmy przekonani, że Raport ten stanie się istotnym źródłem informacji pomocnym przy podejmowaniu decyzji biznesowych.

Wszystkim uczestnikom naszych badań bardzo dziękujemy za poświęcony czas i cenne informacje,

zespół Advisory Group „TEST” Human Resources

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ 1. DANE STATYSTYCZNE	4
1. INFORMACJE NA TEMAT POPULACJI RZESZOWA I WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO	4
2. INFORMACJE O OSOBACH PRACUJĄCYCH	9
3. INFORMACJE O OSOBACH BEZROBOTNYCH	12
4. SZKOLNICTWO WYŻSZE NA PODKARPACIU	16
5. KSZTAŁCENIE JĘZYKÓW OBCYCH	21
CZĘŚĆ 2. WYNIKI BADAŃ WŚRÓD PRZEDSIĘBIORCÓW	24
1. OCENA KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW DOSTĘPNYCH NA RYNKU PRACY PODKARPACIA W ODNIESIENIU DO POTRZEB PRACODAWCÓW	25
2. STOPIEŃ I PRZYCZYNY FLUKTUACJI PRACOWNIKÓW	31
3. IDENTYFIKACJA CZYNNIKÓW DECYDUJĄCYCH O LOKALIZACJI I ROZWOJU INWESTYCJI	33
4. IDENTYFIKACJA BARIER W ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW	39
5. SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW	43
6. ELASTYCZNE SPOSOBY ZATRUDNIANIA	46
7. FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW	49
8. OUTSOURCING FUNKCJI HR	50
O ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	52
O SERWISIE RAPORTPLACOWY.PL	53

CZĘŚĆ 1. DANE STATYSTYCZNE

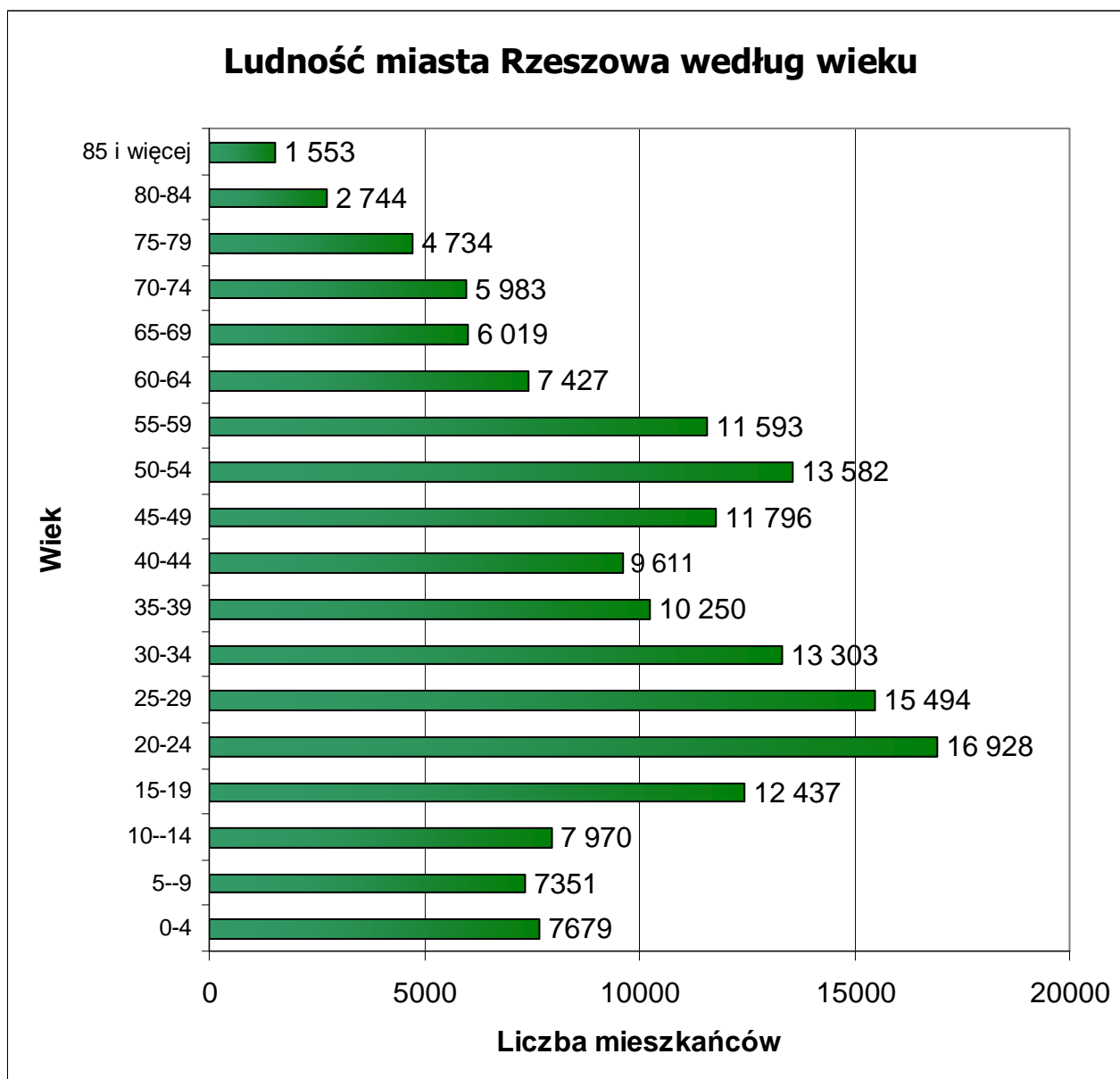
1. INFORMACJE NA TEMAT POPULACJI RZESZOWA I WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Z opublikowanych przez GUS danych na rok 2007 wynika, iż populacja województwa podkarpackiego wynosi 2 097 338, z czego kobiety stanowią 51,1% całej populacji.



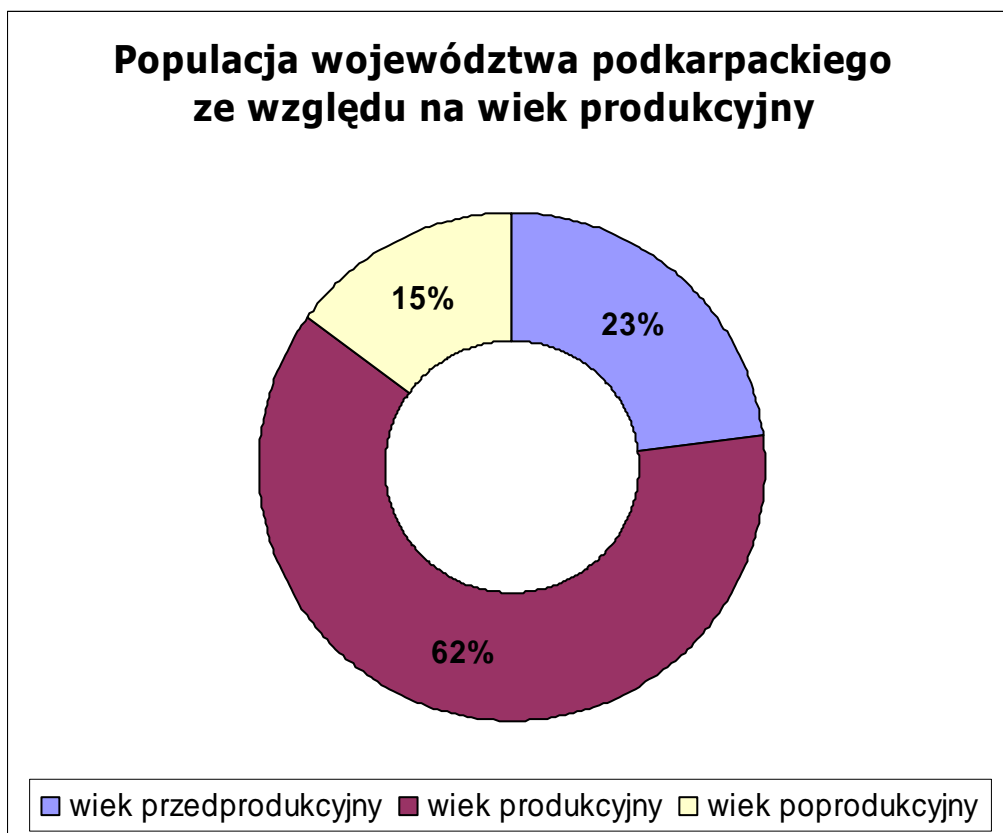
Źródło: BDR, GUS stan na rok 2007, dane roczne

Jak wynika z przedstawionego powyżej wykresu, w skali województwa najliczniejsze są grupy wiekowe pomiędzy 20 a 24 rokiem życia oraz w przedziale 25-29. Podobną strukturę, odzwierciedlającą znaczną przewagę ludzi młodych, w wieku od 20 do 29 lat, wykazuje populacja ludności miasta Rzeszowa. Warto jednak zwrócić uwagę, że w całym województwie, w porównaniu do samego Rzeszowa, jest więcej młodzieży w wieku 15-19 lat.



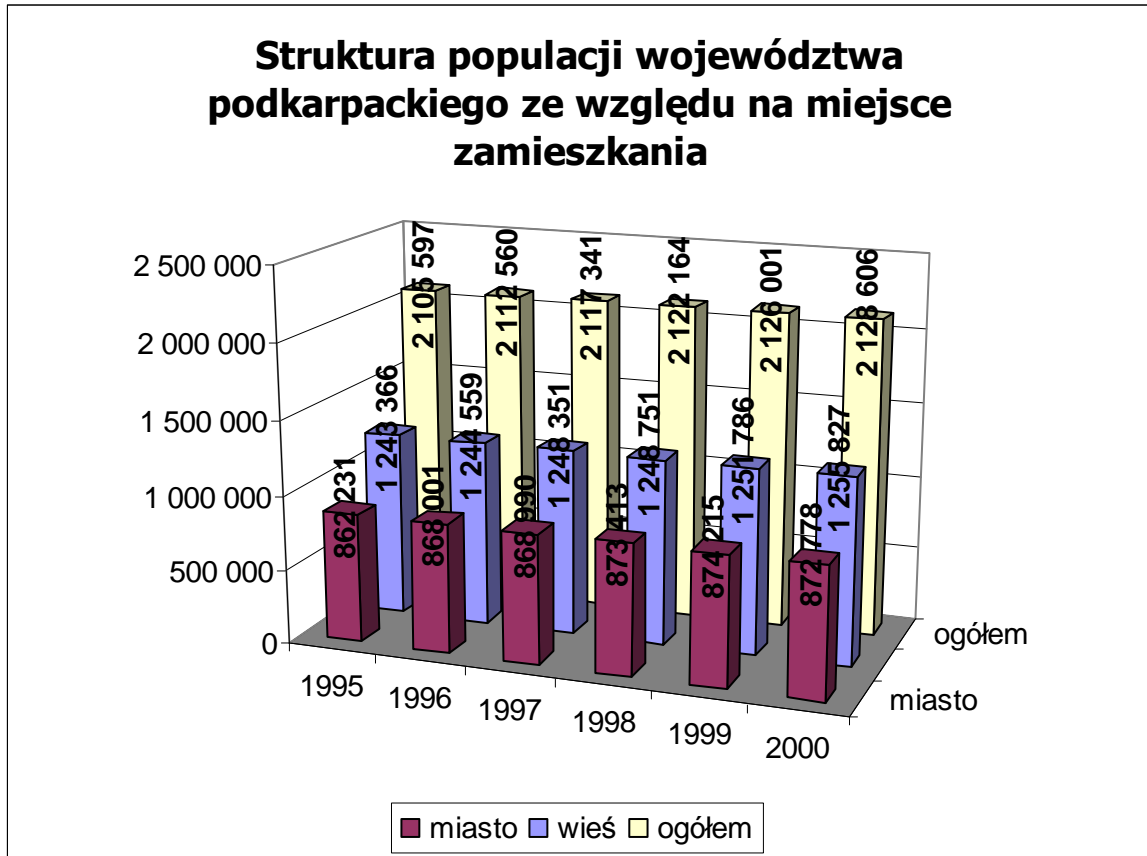
Źródło: BDR, GUS stan na rok 2007, dane roczne

Atutem województwa podkarpackiego jest stosunkowo młode społeczeństwo. Osoby w wieku przedprodukcyjnym stanowią aż 23,1% ludności regionu. Jest to najwyższy odsetek wśród wszystkich województw kraju. Należy jednak odnotować konsekwentny spadek (o 4,4%) tej wartości w okresie 2000–2005. Wysoka liczba osób młodych, zasilających szeregi pracujących, powoduje stały wzrost procentowego udziału grupy osób w wieku produkcyjnym w strukturze ludności Podkarpacia. Można z dużą dozą prawdopodobieństwa prognozować, że zjawisko to będzie charakteryzować województwo podkarpackie w kolejnych latach. Tym bardziej, że wpisuje się ono w charakterystyczny dla całego kraju proces starzenia się społeczeństwa. Potwierdzeniem tezy jest chociażby wzrost średniego wieku ludności Podkarpacia. W 2005 roku wyniósł on 34,6 lata, podczas gdy w 1990 roku był o 4,3 lata niższy.

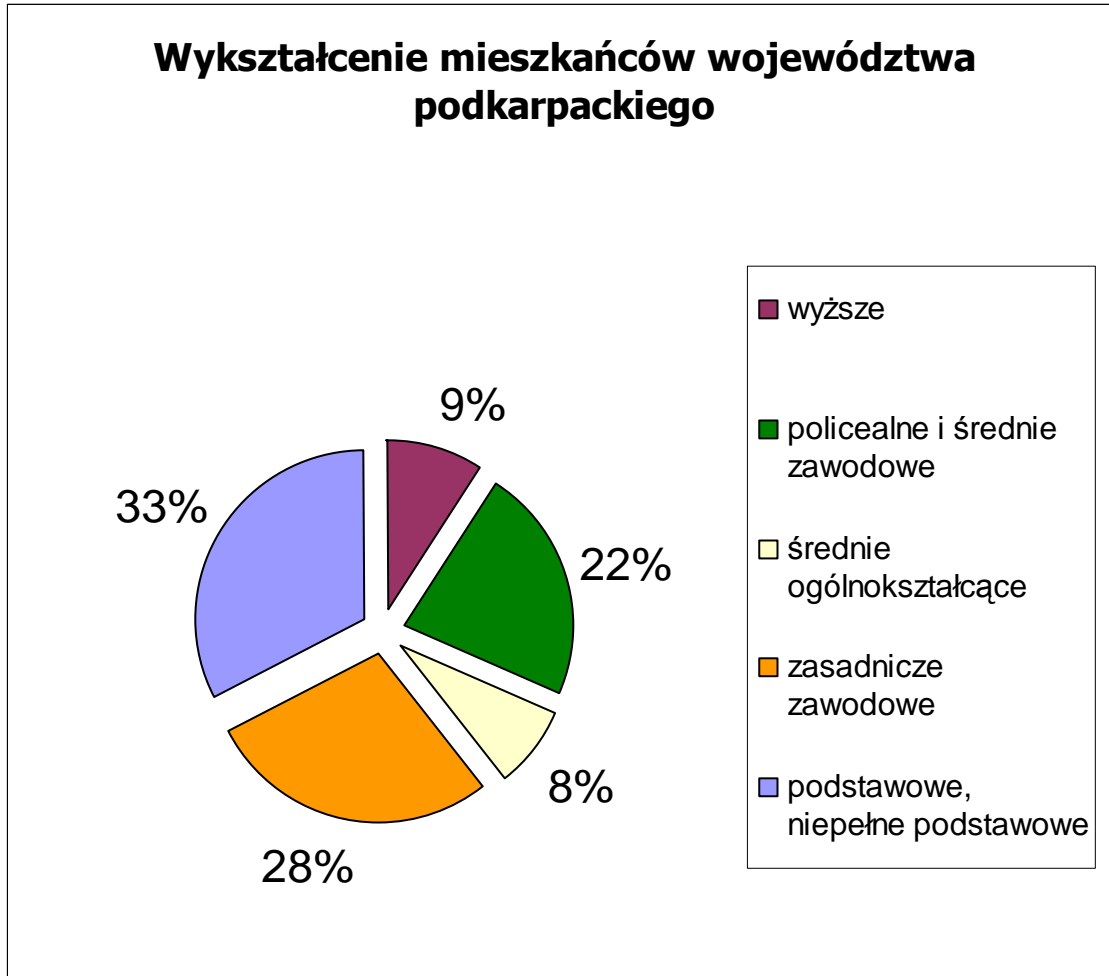


Źródło: GUS, BDR, dane na rok 2005

Ważną informacją o ludności województwa podkarpackiego jest rozłożenie proporcji osób mieszkających na wsi i w mieście. Tereny pozamiejskie zamieszkuje znaczny procent populacji (odsetek ten wyniósł bowiem blisko 60% w 2004 roku), co jest spójne z topograficzną charakterystyką regionu.



Źródło: Biuletyn Statystyczny Ochrony Zdrowia w województwie podkarpackim



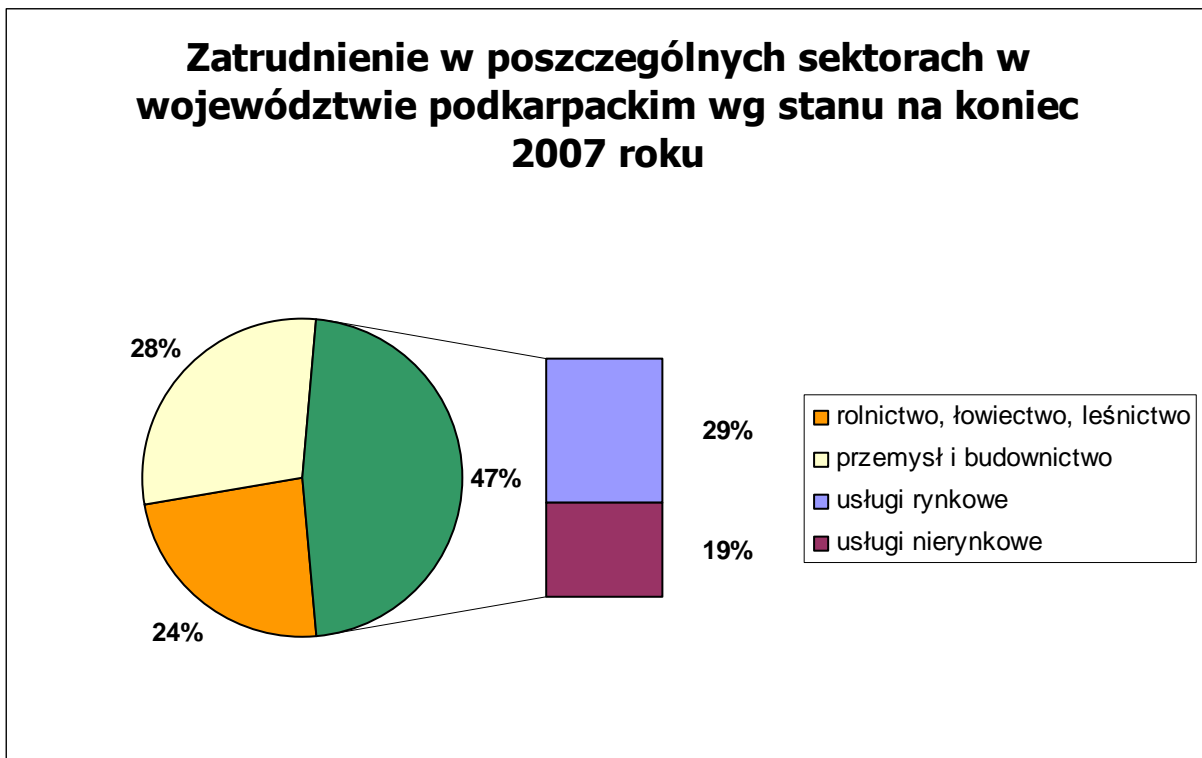
Źródło: Urząd Statystyczny w Rzeszowie, dane na rok 2004

W województwie podkarpackim, wśród osób powyżej 15 roku życia, najliczniejszą grupę stanowiły osoby wykształcone w stopniu podstawowym i niepełnym podstawowym - 33%. Nieco niższy odsetek społeczeństwa stanowią osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym (28%) oraz policealnym i średnim zawodowym (22%). Jedynie 9% mieszkańców posiadało w 2004 r. wykształcenie wyższe. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż wg. Danych GUS w maju 2009 roku odsetek osób z wykształceniem wyższym w skali całego kraju szacowany jest na 15%.

Niemniej jednak odsetek osób z wykształceniem wyższym powoli wzrasta. W latach 2002-2004 był to wzrost o 0,55%. Podobny wzrost (0,61%) miał miejsce w przypadku osób z wykształceniem średnim, ogólnokształcącym.

2. INFORMACJE O OSOBACH PRACUJĄCYCH

Liczba ludności aktywnej zawodowo (tj. w wieku 15 lat i więcej) w województwie podkarpackim wynosiła na koniec IV kwartału 2007 roku 918 tys. Aktywność zawodowa zróżnicowana była zarówno w przekroju płci, wieku, wykształcenia, jak i w układzie miasto-wieś. Obserwowano wyższy współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn (62,4%) niż kobiet (48,7%), mieszkańców wsi (58%) niż miast (51,8%), osób w wieku 35 - 44 lat (87,4%) oraz 25 - 34 (85,3%) niż w pozostałych kategoriach wiekowych. Dla przykładu w grupie wiekowej 15 - 24 lat wyniósł on 29,4%, a 55 lat i więcej - 25,3 %. Najwyższy współczynnik aktywności zawodowej odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym. Na koniec IV kwartału 2007 roku wyniósł on w tej grupie osób 79,6%. Wysokiemu współczynnikowi aktywności zawodowej w tej zbiorowości towarzyszył równie wysoki (w porównaniu do innych grup) wskaźnik zatrudnienia, który w omawianym okresie wyniósł 74,9%.

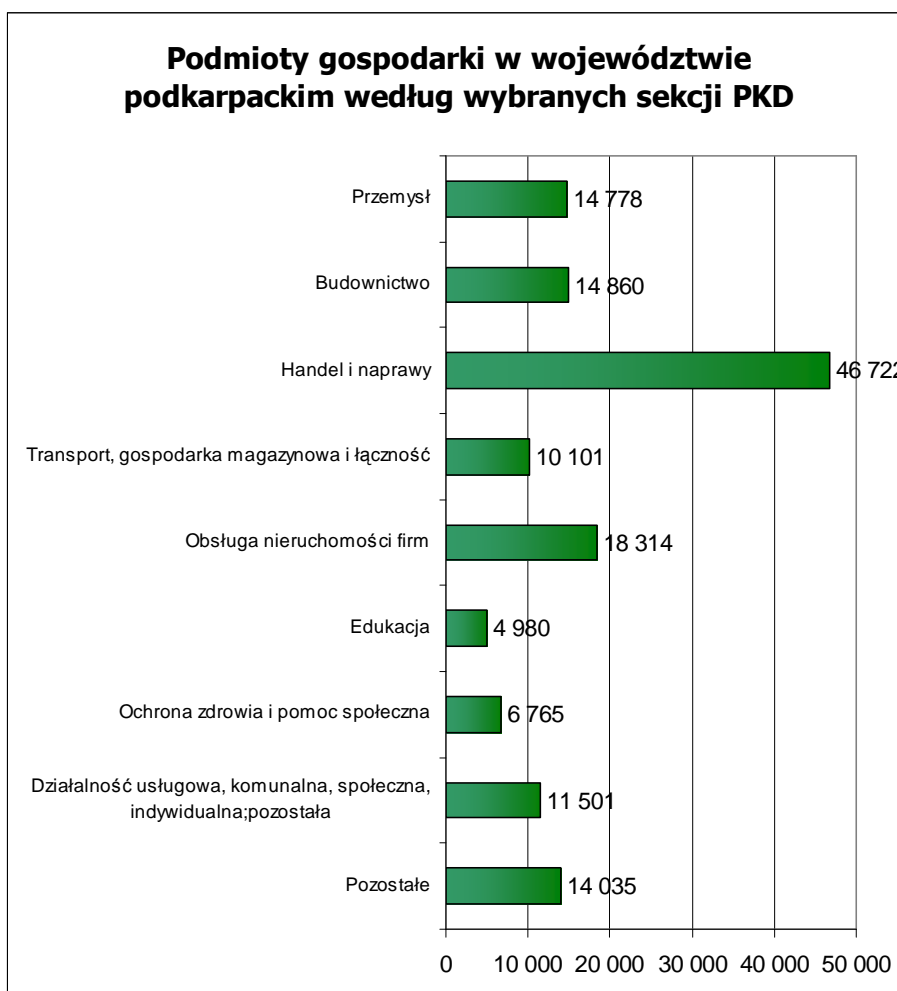


Źródło: Biuletyn Statystyczny Województwa Podkarpackiego IV kwartał 2007; opracowanie za: *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie Podkarpackim*, luty 2009

Według stanu na koniec 2007 roku w województwie podkarpackim zanotowano 677 553 osoby pracujące z tego 171 023 w sektorze publicznym i 506 530 w sektorze prywatnym. Z ogólnej liczby pracujących 309 373 to kobiety. W rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie pracowało 159 375 osób (23, %), w przemyśle i budownictwie łącznie 197 679 osób (29,2%), z tego w przemyśle 164 830, a w budownictwie 32 849 osób. W usługach natomiast

łącznie 320 499 osób tj. 47,3% (w tym: 194 650 osób w sektorze usług rynkowych i 125 849 osób w usługach nierynkowych). Podkreślić należy, że w porównaniu do innych województw poziom zatrudnienia w usługach, szczególnie w usługach rynkowych, jest nadal niski.

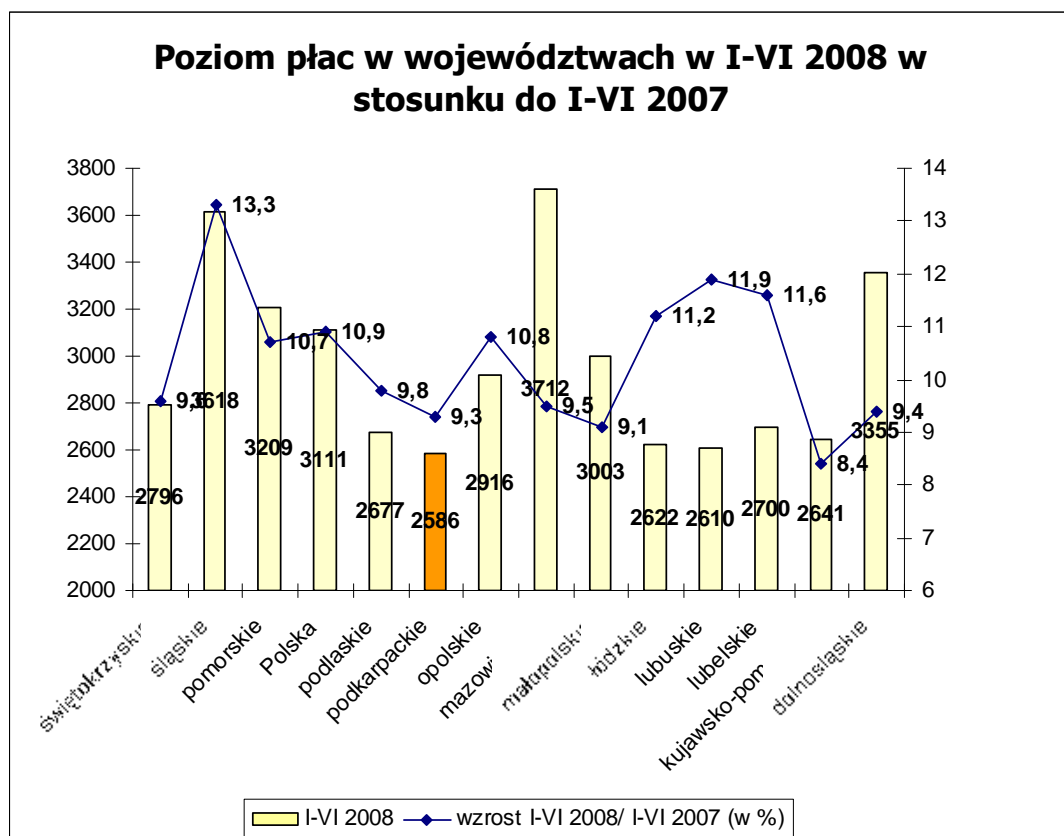
Rozwój przedsiębiorczości wpływa na wzrost miejsc pracy. W tworzeniu nowych miejsc pracy ważną rolę odgrywają małe i średnie firmy. Według stanu na koniec roku 2007 roku w województwie podkarpackim w rejestrze REGON zarejestrowanych było ok. 142,1 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie) tj. o 14,7% więcej niż w roku 1999. Podmioty z Podkarpacia stanowiły ok. 4% ogółu podmiotów zarejestrowanych w Polsce. Przeważająca większość podmiotów (135,9 tys. tj. 95,7%) znajdowała się w sektorze prywatnym (w kraju 96,2%). Wśród podmiotów z tego sektora 80,6% (tj. 109,5 tys.) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – głównie handlową 35,7%, usługową w zakresie obsługi nieruchomości i firm 12,9 % oraz budowlaną 12, %.



Źródło: Biuletyn Statystyczny Województwa Podkarpackiego IV kwartał 2007; opracowanie za: *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie Podkarpackim*, luty 2009

Jak widać na powyższym wykresie, większość podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON na koniec 2007 roku w województwie podkarpackim stanowiły podmioty należące do sekcji PKD „Handel i naprawy” (46 722 podmioty tj. 32, % ogółu zarejestrowanych podmiotów) oraz sekcji „Obsługa nieruchomości i firm” (18 314 podmiotów tj. 12,9% ogółu). Podmioty zarejestrowane w sekcji „Budownictwo” stanowiły 10,5% (14 860), a „Przemysł” 10,4% (14 778) wszystkich zarejestrowanych w województwie podmiotów.

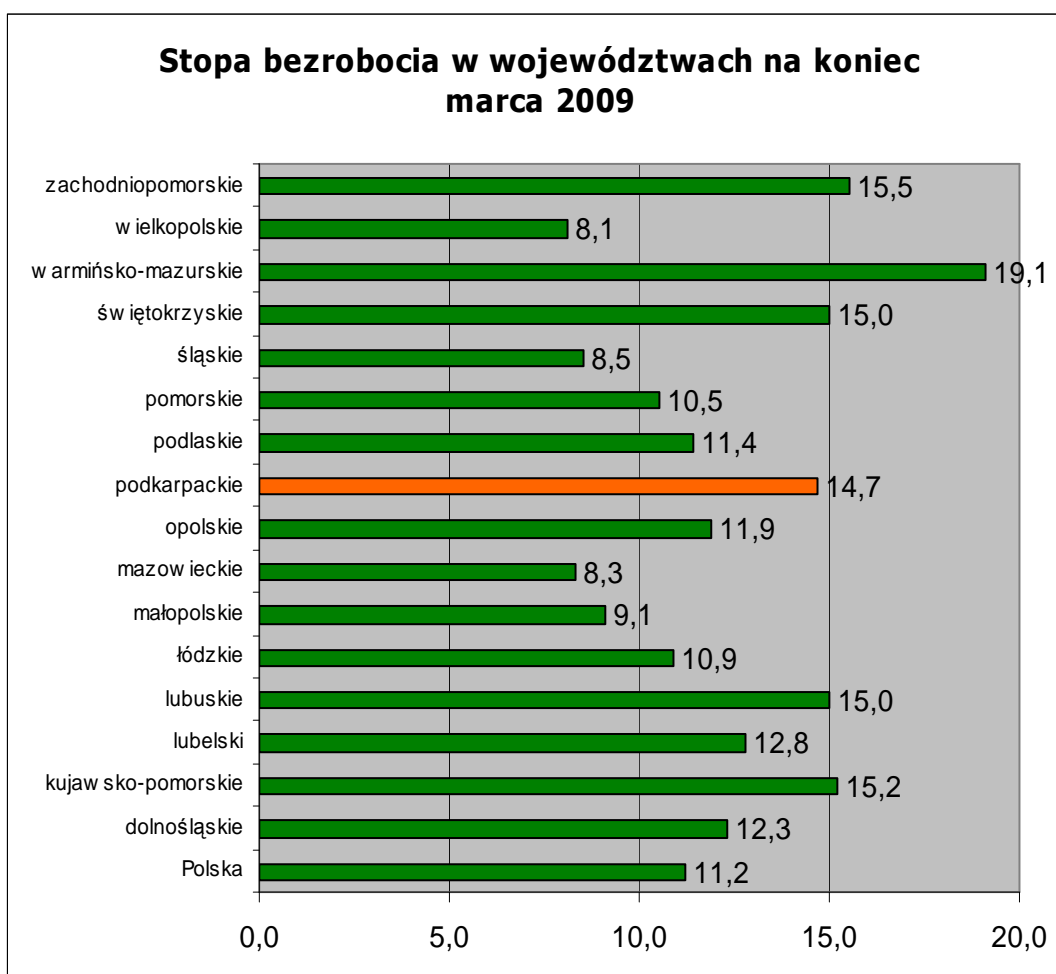
Zmianom podlega również poziom płac w województwie. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2008 roku ukształtowało się na poziomie 2568,45 zł i było o 12,8% wyższe niż przed rokiem (w Polsce wyniosło 3171,65 i było o 10,9 % wyższe), natomiast o 1,2% (w kraju o 0,2%) wyższe w porównaniu z sierpniem 2008. W stosunku do września ubiegłego roku wzrost przeciętnych płac odnotowano we wszystkich sekcjach. Największy wzrost płac wystąpił w obsłudze nieruchomości i firm (o 36,9%) i górnictwie (o 32,0%). W przetwórstwie przemysłowym przeciętne wynagrodzenie wzrosło o 10,9%, w handlu i naprawach – o 10,0%. W sektorze publicznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto we wrześniu 2008 wyniosło 2857,24 zł i w porównaniu z wrześniem ubiegłego roku wzrosło o 11,6%, natomiast w odniesieniu do sierpnia 2008 było niższe o 0,9%



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3. INFORMACJE O OSOBACH BEZROBOTNYCH

Na koniec marca 2009 roku w województwie podkarpackim zarejestrowanych było 132 200 bezrobotnych. W porównaniu do stanu z końca 2008 roku liczba bezrobotnych zwiększyła się o 16 633 osoby. Zwiększenie liczby bezrobotnych nastąpiło w przeszło połowie powiatów, poza bieszczadzkim, brzozowskim, mieleckim, jasielskim, przemyskim, rzeszowskim, łańcuckim, niżańskim i miastach Krośnie, Tarnobrzegu i Przemyślu, gdzie liczba bezrobotnych pozostała na tym samym poziomie. Spadek liczby bezrobotnych zanotowano natomiast w powiatach: lubaczowskim (z 4,7 tys. na 4,5 tys.), kolbuszowskim (z 3,9 tys. na 3,7 tys.) i strzyżowskim (z 5,5 tys. na 5,4 tys.). Stopa bezrobocia w końcu marca 2009 r. wynosiła 14,7% (w kraju 11,2%).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Powyższy wykres obrazuje niekorzystną sytuację województwa Podkarpackiego pod względem bezrobocia w porównaniu do średniej krajowej i większości województw w Polsce. Jak mówią dane nad wykresem, pod koniec marca 2009 liczba bezrobotnych była większa niż pod koniec roku 2008.

Analizując natomiast „napływ” i „odpływ” osób bezrobotnych będących w ewidencji urzędów pracy w roku 2008 należy stwierdzić, iż: w okresie 12 miesięcy 2008 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się ogółem 148 112 bezrobotnych (w 2007 roku 143 375 osób). Tradycyjnie już w zdecydowanej większości były to osoby powracające do ewidencji po raz kolejny, czyli już wcześniej bezrobotne. Po raz kolejny zarejestrowało się 115 843 osoby tj. 78,2% ogółu napływu (natomiast po raz pierwszy 32 269 tj. 21,8%). Powtórne rejestracje dotyczyły głównie osób, które po okresie krótkotrwałego zatrudnienia (w tym także subsydiowanego ze środków Funduszu Pracy) powracały do ewidencji urzędów pracy, gdyż pracodawcy nie oferowali im stałych miejsc pracy.

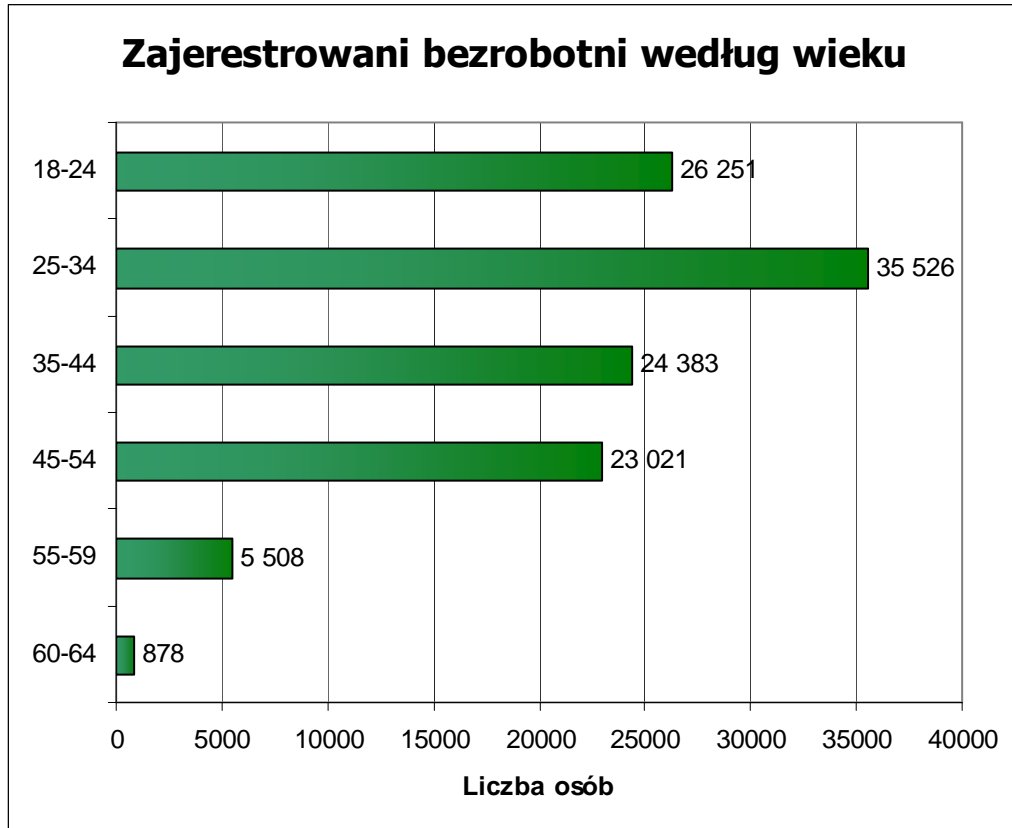
Wśród ogólnej liczby nowo zarejestrowanych kobiety stanowiły 48,7% (72 191 kobiet), zamieszkali na wsi 59,8% (88 589 osób), poprzednio pracujący ok. 67% (99 187 osób), osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki 16,4% (24 251 osób), osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy 1,4% (2 015 osób), a cudzoziemcy 0,07% tj. 108 osób.

W 2008 roku najwięcej bezrobotnych zarejestrowało się w powiatach:

- jasielskim (9 557 osób),
- dębickim (9 189),
- m. Rzeszowie (8 941),
- mieleckim (8 866),
- rzeszowskim (8 697),
- jarosławskim (8 073).

Najmniej bezrobotnych zarejestrowało się natomiast w:

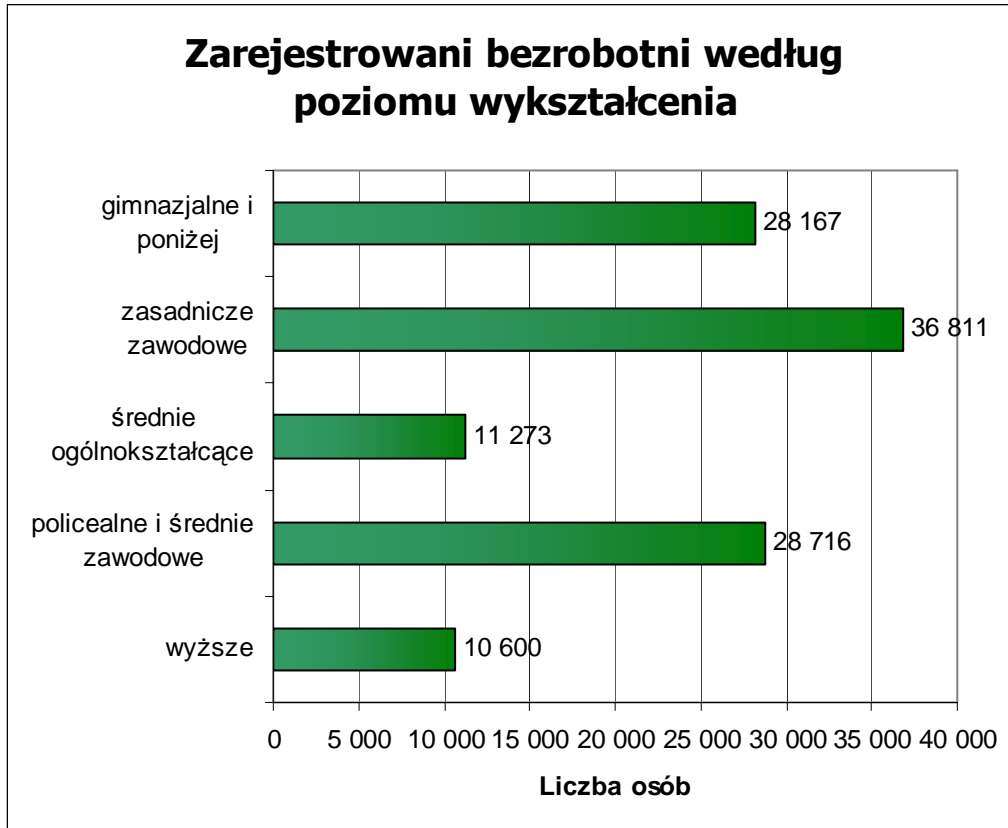
- bieszczadzkim (2 200 osób),
- leskim (2 446),
- m. Krośnie (2 913),
- m. Tarnobrzegu (3 263).



Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MIPS-01-zal 1; opracowanie za: *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie Podkarpackim*, luty 2009

Najliczniejszą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat (30,7%). Natomiast drugą co do liczebności grupę osoby w wieku od 18 do 24 lat (22,7%). Osoby młode stanowiły łącznie 53,4% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Wśród bezrobotnych kobiet osoby w wieku 25 do 34 lat stanowiły 33,2%, a w wieku 18 do 24 lat 22,9%, tj. łącznie 56,1%.

W ogólnej liczbie bezrobotnych przeważają osoby w wieku mobilnym (tj. do 44 lat), które stanowią 74,5%. Osoby te również pozostają najdłużej w ewidencji urzędów pracy, stanowią 64,3% kategorii bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres ponad 12 miesięcy.



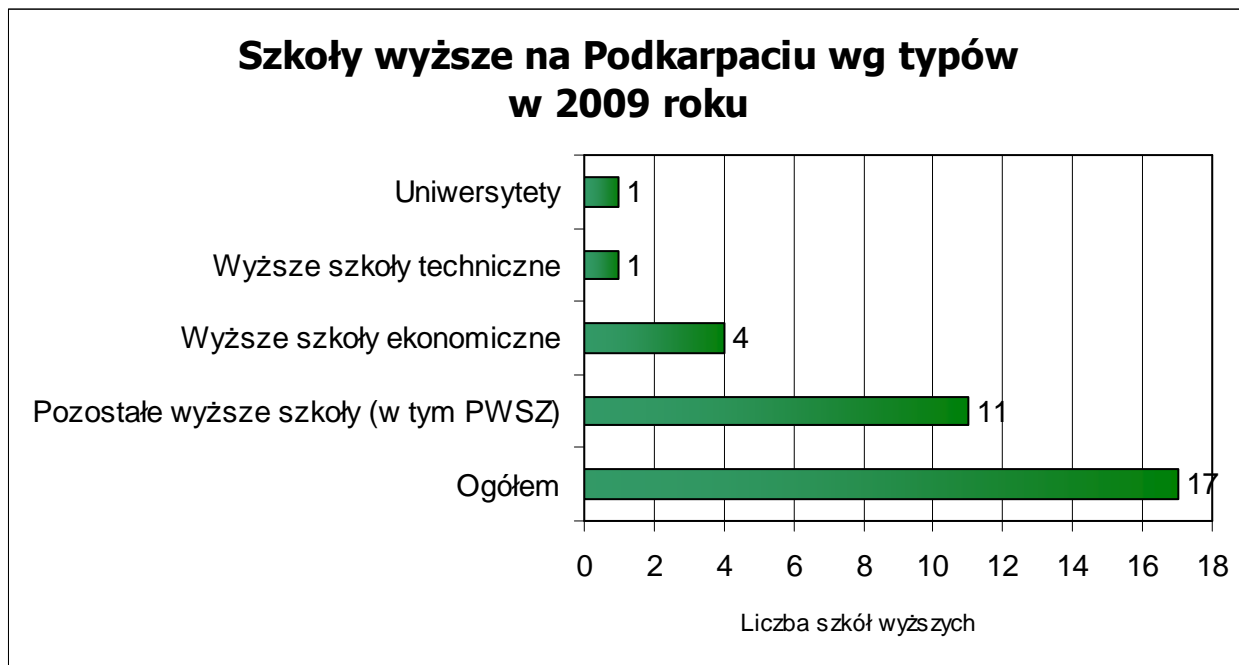
Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MIPS-01-zal 1; opracowanie za: *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie Podkarpackim*, luty 2009

W grupie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy najliczniejszy udział stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (31,9%) oraz policealne i średnie zawodowe (24,8%). Wykształcenie gimnazjalne i podstawowe posiadało 24,4% ogółu bezrobotnych. Natomiast najmniej, tj. 9,2% ogółu bezrobotnych, legitymowało się wykształceniem wyższym. Podkreślić jednak należy, iż w ostatnich latach następuje wzrost liczby osób w tej kategorii bezrobotnych (na koniec 2004 roku stanowili oni 5,5%, w 2006 roku 6,9%, a w 2007 roku 7,8%). Natomiast osoby posiadające niskie kwalifikacje zawodowe stanowiły łącznie 56,3 %. Osoby te pozostają najdłużej w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Stanowili oni 65,2% grupy bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy. Bezrobotne kobiety posiadały wyższy poziom wykształcenia. Wśród bezrobotnych kobiet osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe stanowiły 28%, gimnazjalne i powyżej 19,7%, średnie ogólnokształcące 12,6%, natomiast policealne i średnie zawodowe 28,5 %. Wyższe wykształcenie posiadało 11,1% bezrobotnych kobiet.

4. SZKOLNICTWO WYŻSZE NA PODKARPACIU

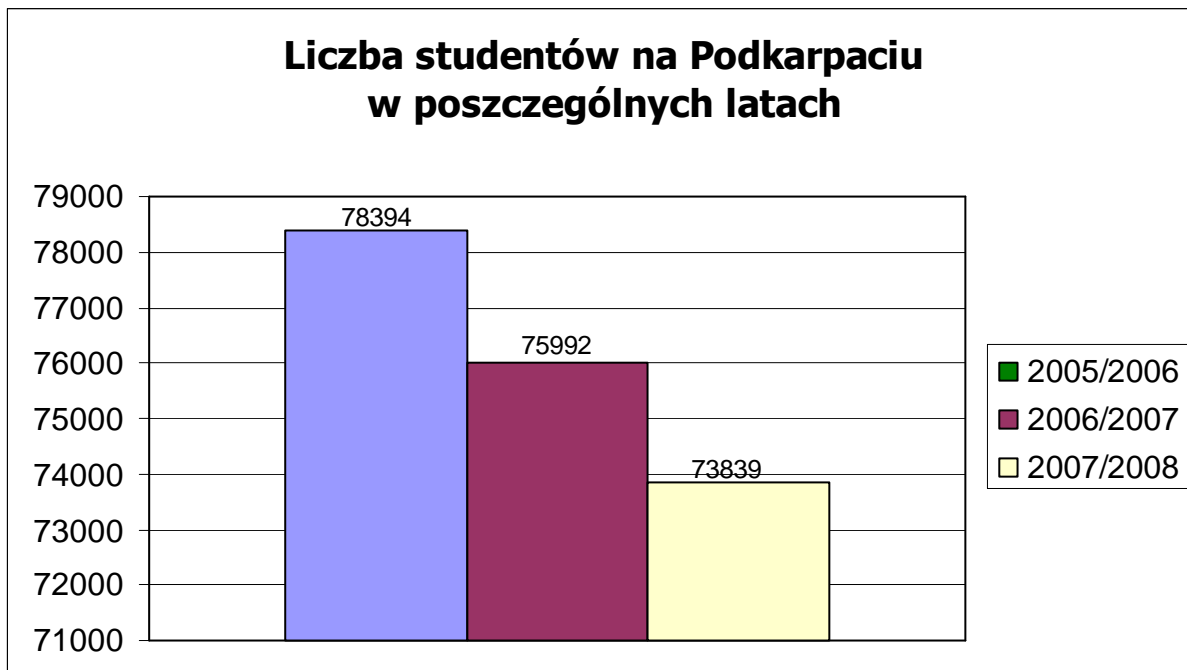
Podkarpacie skupia siedemnaście uczelni wyższych zarówno państwowych, jak i prywatnych. W siedmiu publicznych szkołach wyższych kształci się około 50,5 tysiąca studentów, natomiast w pozostałych dziesięciu uczelniach niepublicznych około 23,5 tysiąca. Powyższe ośrodki mieszczą się w jedenastu miastach województwa: w Rzeszowie, Przemyślu, Jarosławiu, Krośnie, Lesku, Mielcu, Tarnobrzegu, Tyczynie, Stalowej Woli, Ropczycach i Sanoku.

W Rzeszowie zlokalizowane są cztery szkoły wyższe oraz największa liczba studentów, dzięki czemu miasto to jest studencką stolicą Podkarpacia. Do najstarszych i zarazem najbardziej renomowanych podkarpackich uczelni można zaliczyć Uniwersytet Rzeszowski oraz Politechnikę Rzeszowską. W ostatnich latach można było zaobserwować dynamiczny rozwój uczelni prywatnych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Powyższy wykres prezentuje podział na cztery różne rodzaje uczelni wyższych. Możemy zauważyć, iż w omawianym regionie zlokalizowany jest jeden uniwersytet, jak i jedna wyższa szkoła techniczna oraz cztery wyższe szkoły ekonomiczne.

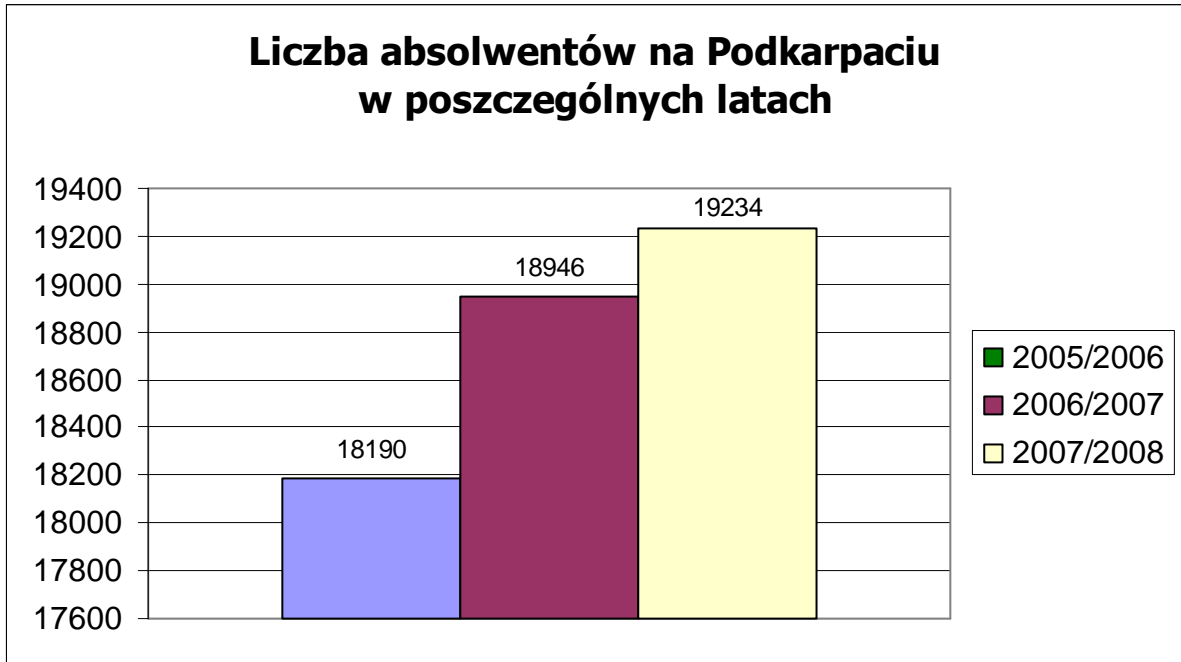


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Pomimo tego, iż Podkarpacie może poszczycić się jednym z najwyższych w kraju udziałów populacji dzieci i młodzieży szkolnej w stosunku do ogółu mieszkańców, to niestety liczba studentów maleje z roku na rok. W przeciągu 3 lat liczba osób kształcących się na uczelniach wyższych spadła o ponad 4,5 tysiąca (z 78394 do 73839).

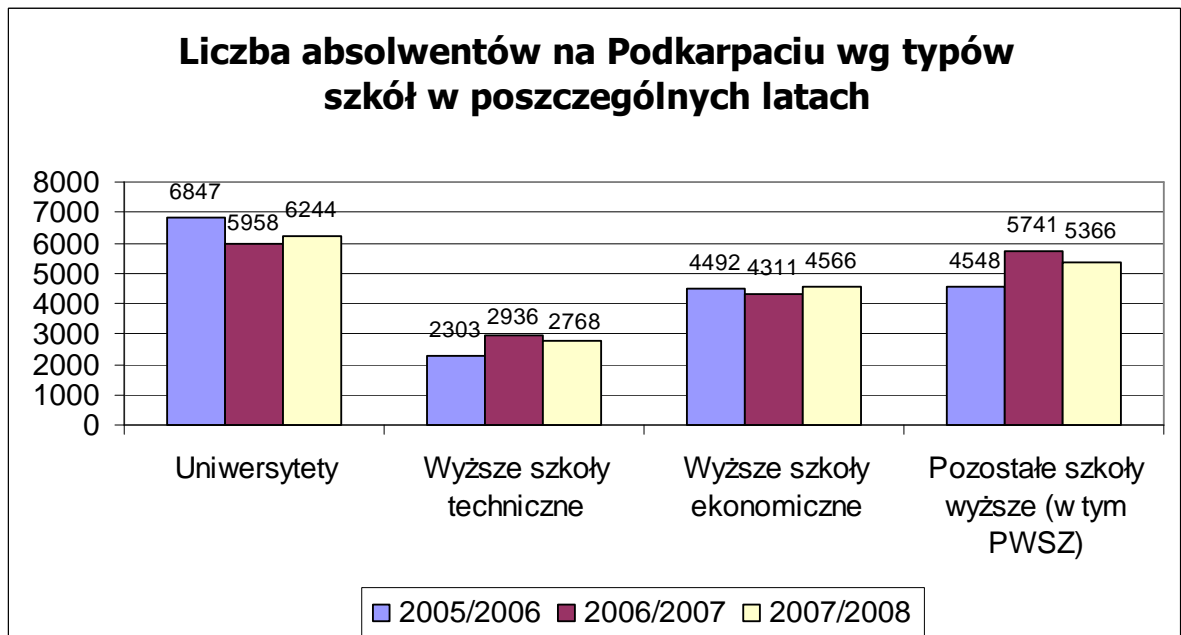
Chcąc przeciwdziałać temu negatywnemu zjawisku na Podkarpaciu zorganizowano kampanię promującą region jako przyjazny studentowi. W województwie pojawiły się m.in. billboardy reklamujące studia w Rzeszowie, a uczelnie wyższe otworzyły nowe kierunki, aby przyciągnąć potencjalnych studentów.

Województwo podkarpackie charakteryzuje się niewielkim udziałem studiujących obcokrajowców (poniżej 1 %). Wśród studentów zagranicznych największy jest odsetek osób pochodzenia ukraińskiego. W 2006 roku na podkarpackich uczelniach kształciło się 353 studentów z Ukrainy. Stanowili oni 0,5% ogółu studiujących na Podkarpaciu i 64% studentów zagranicznych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

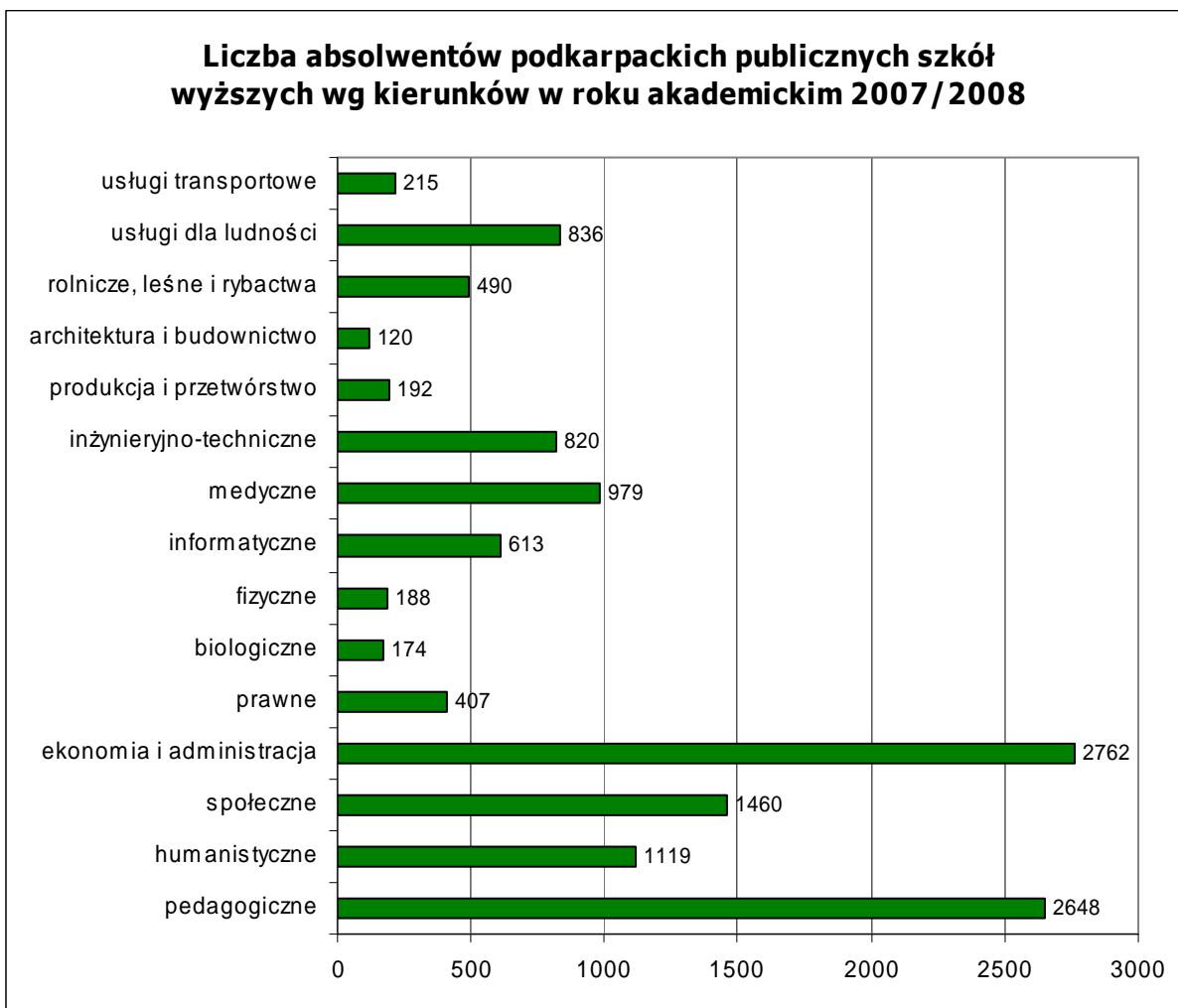
Przedstawione na powyższym wykresie dane obrazują utrzymujący się rosnący trend liczby osób kończących uczelnie wyższe. Na przestrzeni 3 lat liczba absolwentów wzrosła o ponad 1000 osób (z 18190 do 19234). Jest to ciekawe zjawisko biorąc pod uwagę fakt, iż liczba studentów maleje.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Przyglądając się powyższemu wykresowi, który przedstawia liczbę absolwentów w poszczególnych typach szkół, można zauważyć, iż uczelnia publiczna jaką jest uniwersytet zanotowała spadek liczby absolwentów w badanych okresach. Z kolei szkoły techniczne i ekonomiczne cechował wzrost ilości absolwentów w roku 2007/2008 w porównaniu z rokiem 2005/2006. Jednak największy przyrost liczby absolwentów nastąpił w przypadku pozostałych szkół wyższych, w tym Państwowych Wyższych Szkół Zawodowych, których mury w roku akademickim 2007/2008 opuściło o 818 absolwentów więcej niż dwa lata wcześniej.

W interesujący sposób przedstawia się liczba absolwentów poszczególnych kierunków wykładanych na publicznych szkołach wyższych, co prezentuje poniższy wykres.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Ekonomia, administracja oraz pedagogika to najbardziej popularne kierunki kształcenia na Podkarpaciu. W roku akademickim 2007/2008 w szkołach publicznych najliczniejsza grupa studentów ukończyła ekonomię i administrację (razem 2762 osoby). Nieco mniej studentów zostało absolwentami pedagogiki (2648). Zaledwie 120 osób mogło pochwalić się dyplomem szkoły wyższej na wydziałach architektury i budownictwa. Kierunki fizyczne oraz biologiczne również nie cieszyły się powodzeniem. Umiarkowanie popularne są kierunki inżyniersko-techniczne. Dane te mogą być zaskakujące, gdyż przemysł i budownictwo to sektory zatrudniające obecnie 28 % wszystkich osób zatrudnionych na Podkarpaciu.

Podobna sytuacja miała miejsce na uczelniach niepublicznych. Tytuł magistra ekonomii oraz administracji uzyskało 2431 studentów. Prywatne szkoły Podkarpacia mogą się również pochwalić wysoką liczbą absolwentów kierunków społecznych (2020 osób). Natomiast najmniejsza liczba absolwentów niepublicznych uczelni wyższych przypada na specjalistów z dziedzin inżyniersko-technicznych (30 osób) oraz rolniczych i leśnych (27 osób).



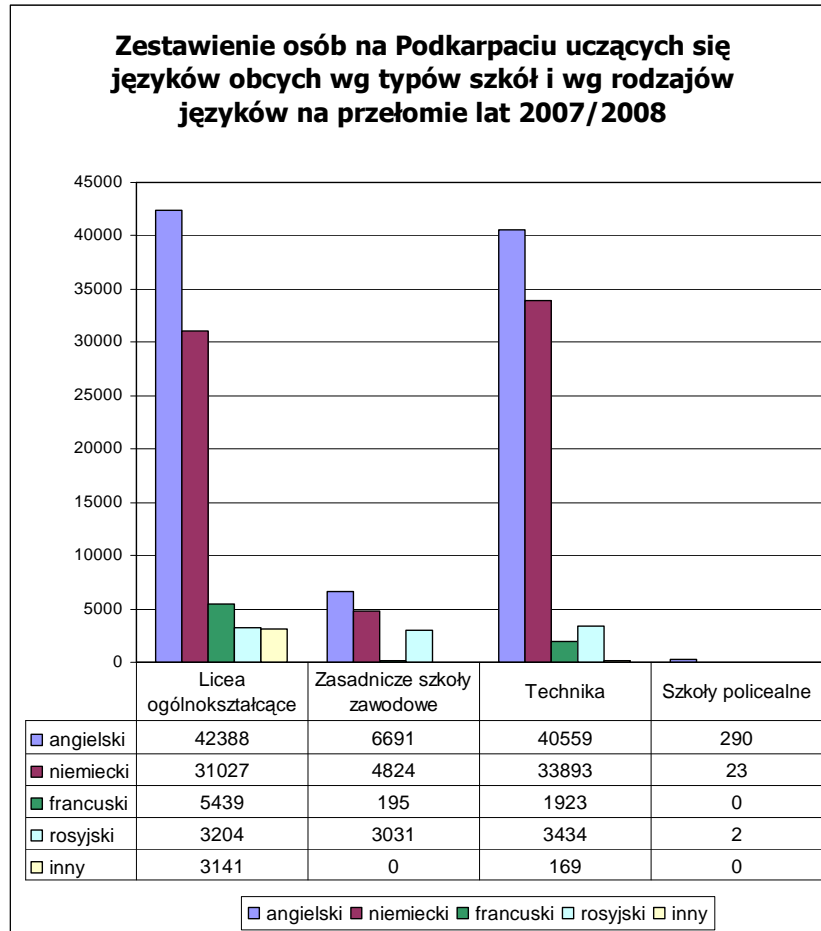
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

W najbliższym czasie planuje się wprowadzenie zmian w zakresie kształcenia na terenie województwa tak, by oferta szkół wyższych odpowiadała wymogom rynku pracy. Plany te określa przyjęta przez Sejmik Województwa Podkarpackiego „Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020”. Twórcy dokumentu zwracają uwagę na konieczność kształcenia osób zarządzających wielkoobszarowymi gospodarstwami rolnymi, a także specjalistów z zakresu prawa Unii Europejskiej i funduszy europejskich. Na rynku pracy przewiduje się również zwiększone zapotrzebowanie na informatyków oraz absolwentów kierunków technicznych, co związane jest z rozwojem umiejscowionej głównie na Podkarpaciu „Doliny Lotniczej” zrzeszającej polskie oraz zagraniczne firmy z branży lotniczej.

5. KSZTAŁCENIE JĘZYKÓW OBCYCH

Ostatnie lata wskazują, iż pracodawcy szukają nie tylko profesjonalistów w danej branży z doświadczeniem i potwierdzonymi sukcesami zawodowymi, ale również osób, które władają przynajmniej jednym językiem obcym w stopniu bardzo dobrym i bez problemu potrafią odnaleźć się w środowisku międzynarodowym.

Dzięki wielu specjalistom, a także dużej liczbie studentów, Polska stała się bardzo ciekawym krajem dla innych państw do lokowania swoich przedsiębiorstw oraz centrów outsourcingowych. Również na Podkarpaciu kładzie się nacisk na kształcenie języków obcych, co obrazuje poniższy wykres.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS

W roku szkolnym 2007/2008 w liceach ogólnokształcących na Podkarpaciu zanotowano 43384 uczniów. Z powyższej analizy wynika, iż blisko 98% badanych uczy się języka angielskiego, 71,5% języka niemieckiego, 12,5% języka francuskiego, 7,5% języka rosyjskiego. Około 7% młodzieży w liceach ogólnokształcących wybiera inny język obcy niż wyżej wspomniane.

Dane zawarte w poniższej tabeli wskazują na to, iż w każdej szkole średniej w województwie podkarpackim najbardziej popularnym językiem obcym jest język angielski. W technikach jego naukę podjęło 40559 osób, w szkołach zawodowych 6691 uczniów, natomiast w szkołach policealnych 290 osób.

Zestawienie osób z Podkarpacia wg przedziału wiekowego, stopnia znajomości języków obcych oraz rodzajów języków obcych

Stopień znajomości języka	Przedział wiekowy					
	19 – 24		25 – 30		31 i więcej	
	Co najmniej średni	Dobry i biegły	Co najmniej średni	Dobry i biegły	Co najmniej średni	Dobry i biegły
Angielski	66%	40%	75%	47%	52%	35%
Niemiecki	18%	7,5%	16,4%	8,5%	17%	9,4%
Francuski	0,97%	0,24%	2,82%	1,56%	3,19%	1,95%
Rosyjski	3,15%	1,7%	6,6%	3,9%	17%	8,5%
Włoski	0,97%	0,24%	1,63%	0,7%	1,85%	1,04%
Hiszpański	2,2%	1,2%	1,85%	1,26%	1,04%	0,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych AG TEST HR

Analiza bazy danych Advisory Group TEST Human Resources ukazuje pewne tendencje znajomości języków obcych wśród ludności mieszkającej na Podkarpaciu. Można przypuszczać, iż w każdym z przedziałów wiekowych najlepiej znanym językiem obcym jest język angielski. Przyczyną tego może być fakt, iż w szkołach średnich właśnie tego języka uczy się najwięcej osób. 75% mieszkańców województwa podkarpackiego kończących studia posługuje się językiem angielskim w stopniu przynajmniej średnim, a 47% w stopniu dobrym i biegłym. Na drugim miejscu znalazł się język niemiecki. Ponad 16% badanych w przedziale wiekowym 25 – 30 lat w stopniu co najmniej średnim posługuje się językiem niemieckim. Natomiast jedynie około 3% absolwentów Podkarpacia komunikuje się co najmniej na średnim poziomie w języku francuskim, niecałe 7% rosyjskim, niecałe 2% włoskim oraz hiszpańskim.

CZĘŚĆ 2. WYNIKI BADAŃ WŚRÓD PRZEDSIĘBIORCÓW

OPIS PRÓBY BADAWCZEJ

Badanie zostało przeprowadzone w drugiej połowie kwietnia 2009 roku na próbie 22 przedsiębiorstw wytypowanych spośród firm funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego.

Wśród badanych firm 50% stanowiły przedsiębiorstwa „duże” (zatrudniające powyżej 250 osób), 50% zaś firmy zatrudniające mniej niż 250 osób.

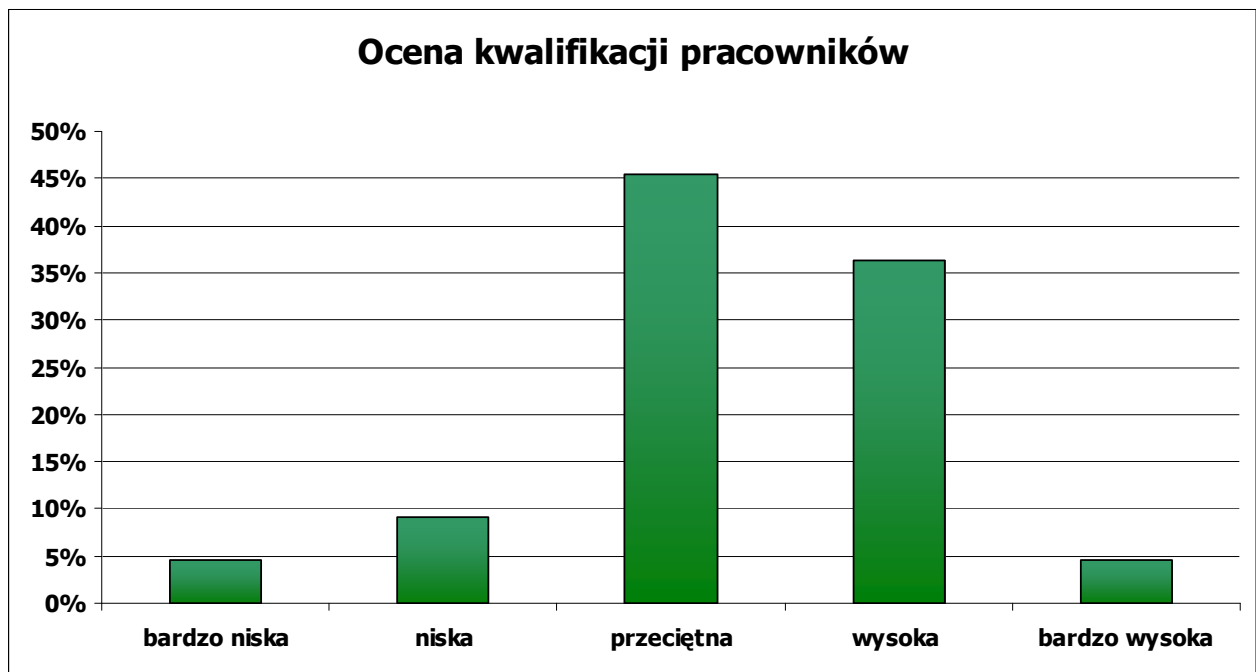
Wytypowane przedsiębiorstwa reprezentowały branże: lotniczą, motoryzacyjną, produkcyjną w obszarze AGD, narzędziową, IT, elektroniczną, budowlaną, dystrybucyjną oraz przetwórstwa tworzyw sztucznych.

36% badanych przedsiębiorstw posiadało kapitał zagraniczny, zaś 64% stanowiły firmy polskie.

1. OCENA KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW DOSTĘPNYCH NA RYNKU PRACY PODKARPACIA W ODNIESIENIU DO POTRZEB PRACODAWCÓW

Przedsiębiorstwa będące uczestnikami badania zostały poproszone o ocenę oraz opisanie poziomu kwalifikacji pracowników dostępnych na rynku pracy w województwie podkarpackim w stosunku do ich potrzeb. Respondentów poproszono zarówno o dokonanie oceny na skali pięciostopniowej dostępności na rynku pracy osób o wymaganych przez organizację kompetencjach, jak i zostali oni poproszeni o bardziej szczegółowe komentarze na temat poszczególnych kompetencji, czy też w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych lub do poziomu stanowisk w strukturze.

1.1. Ogólna opinia na temat aktualnego stanu kwalifikacji pracowników dostępnych na rynku pracy województwa podkarpackiego



W opinii zdecydowanej większości firm biorących udział w badaniu kwalifikacje osób dostępnych na lokalnym rynku pracy oceniane były jako przeciętne lub wysokie. Najczęściej wybieraną przez przedsiębiorstwa odpowiedzią była ocena przeciętna (45%), zaś kolejne 35% respondentów wskazało na wysoki poziom kwalifikacji osób funkcjonujących na rynku pracy. Za wysokie uznawano kwalifikacje doświadczonych inżynierów. Zwracano przy tym zwłaszcza uwagę na absolwentów kierunku Mechanika i Budowa Maszyn Politechniki Rzeszowskiej. Wysokimi kwalifikacjami zdaniem przedsiębiorców, cechowali się również specjaliści z dziedziny rachunkowości i finansów. Jako przeciętnie wykwalifikowaną uznawano głównie kadrę produkcyjną –

absolwentów średnich szkół technicznych. Najczęściej zwracano uwagę na brak praktycznego przygotowania tego typu osób do wykonywania zawodu – brak wymaganej praktyki przykładowo w obsłudze bardziej nowoczesnych maszyn produkcyjnych.

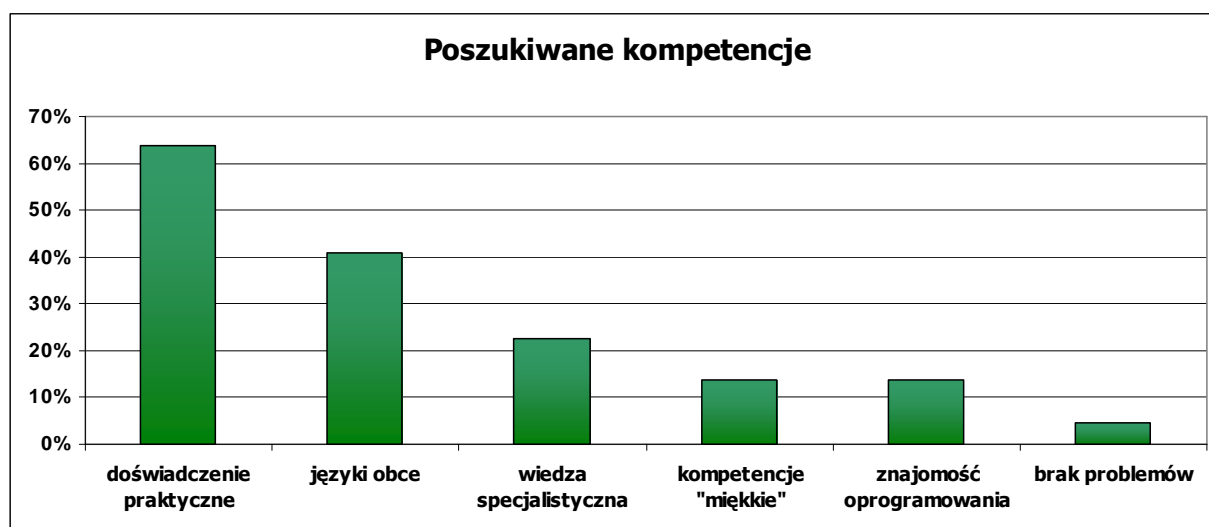
9% respondentów uznało poziom kwalifikacji osób dostępnych na lokalnym rynku pracy jako niski. Tego typu ocena dotyczyła głównie osób ze średniego oraz wyższego szczebla zarządzania. Pojawiały się głosy, iż w tej grupie osób jedynie „mniej niż 20% osób posiada wymagana kwalifikacje”. Za niskie oceniono również kwalifikacje specjalistów z obszaru logistyki oraz inżynierii materiałowej.

Zarówno ocena bardzo niska, jak i ocena bardzo wysoka padły jedynie w 5% przypadków. Należy przy tym zaznaczyć, iż respondenci udzielający tego typu odpowiedzi, w ich rozwinięciu zwracali uwagę na specyficzny sposób prowadzenia przez swoje przedsiębiorstwa naboru do pracy. W przypadku ocen bardzo wysokich zaznaczano, iż wszystkie rekrutacje w firmie prowadzone są poprzez wcześniejszą znajomość z zatrudnianymi osobami, co pozwala na dobór osób w pełni odpowiadających profilowi organizacji. W przypadku ocen bardzo niskich, zwracano uwagę, iż poszukiwanych osób ogólnie nie da się znaleźć na lokalnym rynku, przez co wszystkie zatrudniane osoby są doszkalane na potrzeby danej organizacji.

Należy zwrócić uwagę na często pojawiające się stwierdzenia dotyczące zachodzących w okresie ostatnich kilku miesięcy zmian w dostępności osób z wymaganymi kwalifikacjami. Często w odpowiedziach zauważano, iż o ile jeszcze w roku 2008 trudno było o dobrze wykwalifikowanych pracowników, o tyle od początku 2009 roku nie stwierdzano już większych problemów z dostępnością wysoko kwalifikowanej kadry.

Stosunkowo duża część firm biorących udział w badaniu miała trudności z wystawieniem jednej oceny dla wszystkich pracowników. Pojawiały się głosy, iż zdecydowanie łatwiej jest o wykwalifikowanych specjalistów z obszaru administracji czy finansów, trudniej zaś o równie dobrze wyszkoloną kadrę produkcyjną.

1.2. Szczególnie poszukiwane kompetencje



Najczęściej poszukiwaną przez pracodawców kompetencją okazało się być doświadczenie praktyczne (64%), w przeważającej mierze rozumiane jako praktyczne przygotowanie osób kończących uczelnie wyższe oraz szkoły średnie techniczne. Osoby te, zdaniem pytaných przedsiębiorstw posiadają stosunkowo dobre przygotowanie merytoryczne, jednak jednostki kształcące wydają się nie uczyć przekładania wiedzy teoretycznej na praktykę codziennego funkcjonowania w środowisku pracy. Zwracano uwagę, iż na lokalnym rynku pracy funkcjonuje wiele osób teoretycznie przygotowanych do pracy w strukturach produkcyjnych, nie posiadających jednak niemal żadnego doświadczenia praktycznego wyniesionego ze szkoły, nie wspominając o stosownych uprawnieniach (np. spawacze), co ostatecznie decyduje o niewielkiej przydatności tego typu osób dla przemysłu.

Drugą najczęściej padającą odpowiedzią było wskazanie na znajomość wybranego języka obcego, jako silnie poszukiwanej kompetencji (41% respondentów). Należy tutaj zaznaczyć, iż w ani jednym przypadku nie wspomniano w tym przypadku o rzadko znanych w Polsce językach skandynawskich czy słowiańskich. Pracodawcy zwracali uwagę na znaczny problem ze znalezieniem osób znających choćby w stopniu dobrym język angielski czy niemiecki, których to znajomość w międzynarodowych firmach stanowi kryterium konieczne przyjęcia do pracy.

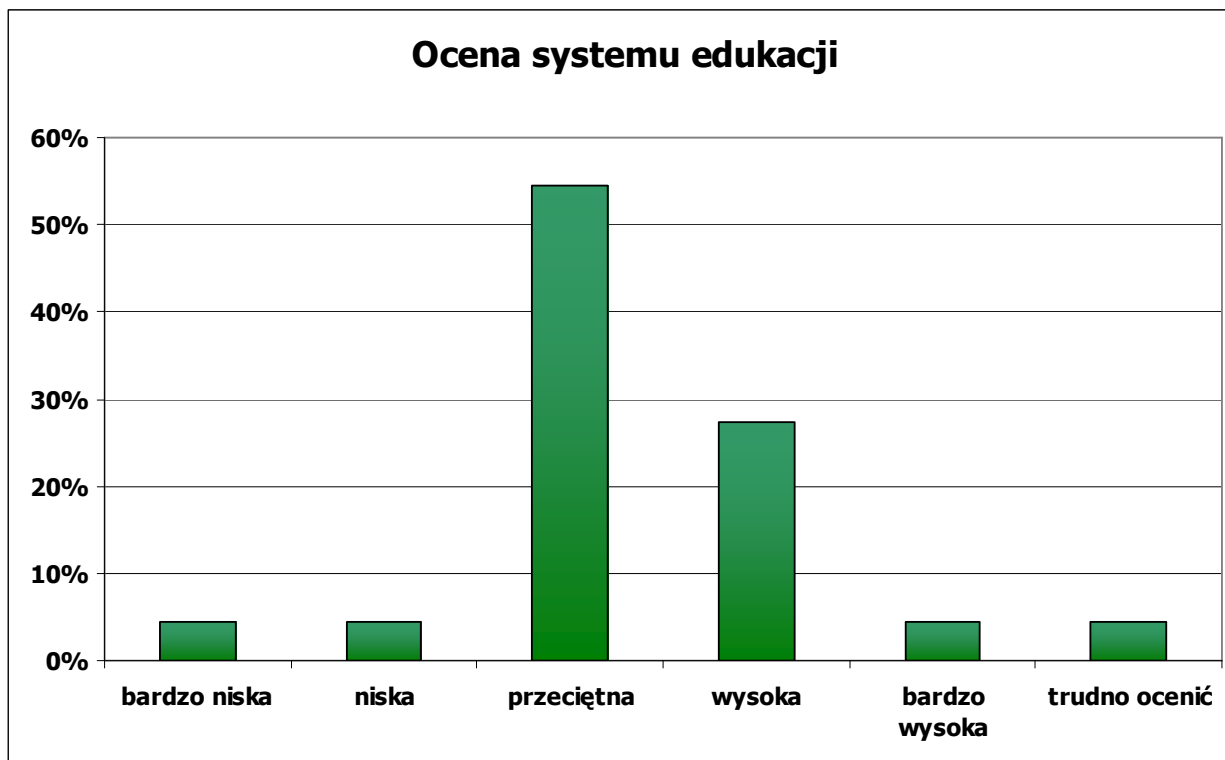
W opinii niemal co czwartej firmy (23% odpowiedzi), szczególnie poszukiwaną kompetencją stanowi wiedza specjalistyczna w określonym obszarze. Najczęściej w tym miejscu wskazywano na niedobór na lokalnym rynku pracy dobrze wykształconych chemików, inżynierów materiałowych, automatyków oraz programistów. Pojawiały się jednak również głosy, iż na rynku widać wyraźny brak osób wykwalifikowanych w obszarze marketingu.

Respondenci rzadziej zwracali uwagę na niedobór osób o określonych kompetencjach „miękkich” (takich jak określone cechy osobowościowe, zdolności komunikacyjne i interpersonalne, zdolności organizacyjne etc.) oraz znajomości określonego oprogramowania. Obie te odpowiedzi pojawiły się jedynie w 14% przypadków. Zwracano jednak uwagę, iż w odczuciu przedsiębiorców osobom na rynku pracy brakuje zaangażowania i elastyczności. Niekiedy sprawiają wrażenie osób bardzo biernych, nie zwracających większej uwagi na funkcjonowanie zawodowe, nie zachowujących poprawnej postawy biznesowej. O tego typu brakach wspomniano głównie w kontekście osób poszukiwanych na stanowiska menedżerskie, w przypadku których rola kompetencji „miękkich” nabiera szczególnego znaczenia.

W zakresie znajomości oprogramowania pojawiały się głosy, iż potencjalnym pracownikom brakuje nie tylko znajomości wyspecjalizowanego oprogramowania (przykładowo współczesne systemy CAD) lecz również narzędzi tak podstawowych jak pakiet MS Office – ze szczególnym zwróceniem uwagi na programy Excel i PowerPoint.

1.3. Opinia na temat systemu edukacji oraz jakości kształcenia w regionie

Ocena systemu edukacji w województwie podkarpackim została dokonana przez udzielenie odpowiedzi na skali pięciostopniowej oraz opisowe przedstawienie jego silnych i słabych stron



Ujęcie ilościowe jakości systemu kształcenia w regionie wskazuje, iż najczęściej jest ona oceniana jako przeciętna (55% odpowiedzi) lub wysoka (27% odpowiedzi). Pozostałe oceny padały jedynie w 5% przypadków.

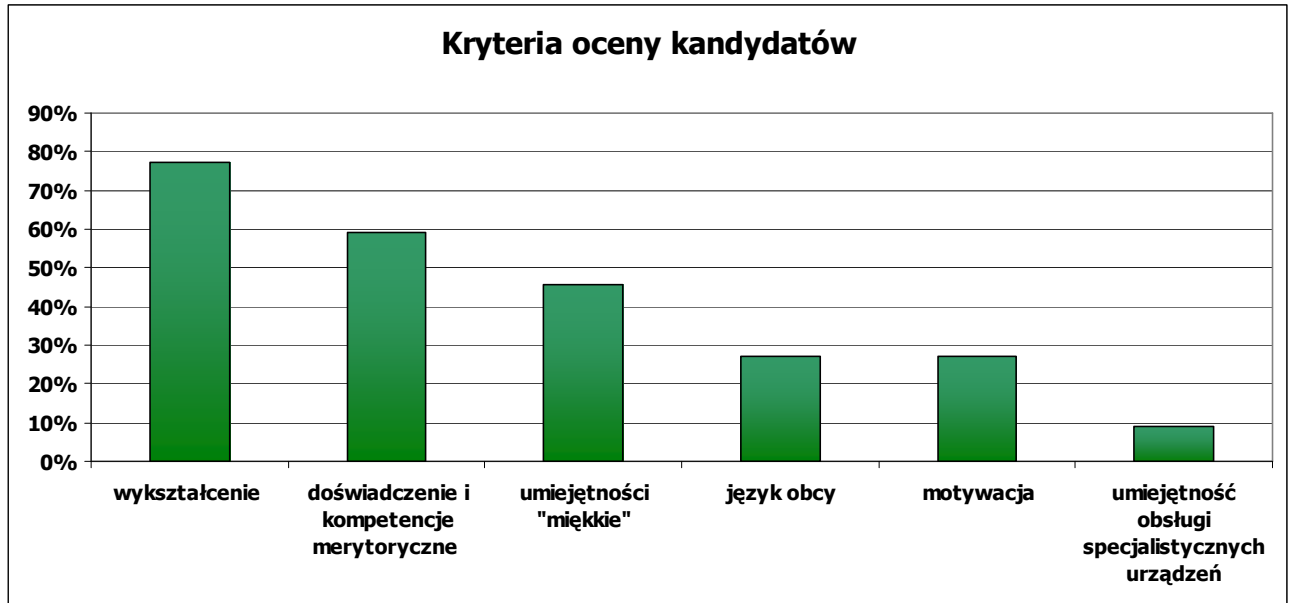
W ujęciu jakościowym należy zwrócić uwagę, iż bardzo często zwracano uwagę na znaczny problem, jaki stanowi brak przygotowania praktycznego absolwentów uczelni wyższych oraz szkół technicznych do pracy w zawodzie. Problem ten szczególnie wydaje się dotyczyć szkół średnich technicznych, których absolwentom brakuje doświadczenia w pracy na „*jakichkolwiek bardziej nowoczesnych maszynach*”. Sprawia to, iż faktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu odbywa się poprzez szkolenie w ramach firmy zatrudniającej, co zwiększa de facto koszt zatrudnienia pracownika. Zdaniem przedsiębiorców w szkołach średnich „*brakuje doświadczonych nauczycieli z obszaru praktycznej nauki zawodu, osób znających realia pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym a tym samym potrafiących przygotować młodych ludzi do spełniania realnych oczekiwań, jakie będzie przed nimi stawiał przyszły pracodawca*”.

Analogiczne uwagi, choć w nieco mniejszej liczbie, pojawiały się w odniesieniu do kształcenia na szczeblu akademickim. Zdaniem pracodawców studenci w większości przypadków są dobrze przygotowani od strony

wiedzy teoretycznej, jednak uczelnie wydają się nie uczyć ich przekładania zdobytej wiedzy merytorycznej na praktykę pracy w przedsiębiorstwie. Niemniej jednak ogólna opinia o szkolnictwie wyższym w przeważającej mierze była pozytywna. W tym miejscu należy wspomnieć o bardzo dobrej opinii jaką wśród pracodawców cieszą się absolwenci Politechniki Rzeszowskiej, szczególnie zaś absolwenci kierunku Mechanika i Budowa Maszyn. Uznawani są oni najczęściej za dobrze przygotowanych do pracy zawodowej. Z drugiej strony jednak można w tym miejscu przypomnieć głosy o braku na lokalnym rynku pracy dobrze wykwalifikowanych inżynierów materiałowych. Poszukując osób o tej specjalności pracodawcy bardzo często sięgają po kandydatów spoza regionu Podkarpacia.

W ocenie jakościowej pojawiły się również głosy dotyczące odczuwalnie niższej jakości kształcenia przez uczelnie prywatne, w porównaniu do uczelni państwowych. Należy jednak zaznaczyć, iż jako wyjątek od tej reguły, podawano Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, której absolwentów uznawano w przeważnej mierze za dobrze przygotowanych do pracy po stronie prywatnych pracodawców.

1.4. Główne kryteria oceny kandydatów



Wśród kryteriów, na podstawie których wybierani są kandydaci do pracy największą popularnością cieszą się trzy następujące czynniki: wykształcenie (77%), doświadczenie i kompetencje merytoryczne (59%) oraz umiejętności „miękkie” (45%). Na czwartym miejscu, ex aequo znajdują się typowane w 27% przypadków: znajomość języków obcych oraz motywacja do pracy.

W zakresie poszukiwanego wykształcenia najczęściej pracodawcy zwracają uwagę na ogólny techniczny profil kształcenia, bądź też poszukują osób, które ukończyły konkretny kierunek studiów technicznych.

W obszarze doświadczenia i kompetencji merytorycznych firmy deklarowały, iż zwracają uwagę na doświadczenie w pracy na określonym typie maszyn, bądź też poszukują osób doświadczonych w produkcji dla tej samej branży – przeważnie w tym miejscu wskazywano na doświadczenie w branży lotniczej.

Wśród poszukiwanych umiejętności „miękkich” najczęściej zwracano uwagę na elastyczność, umiejętność pracy zespołowej, komunikatywność oraz zaangażowanie w pracę.

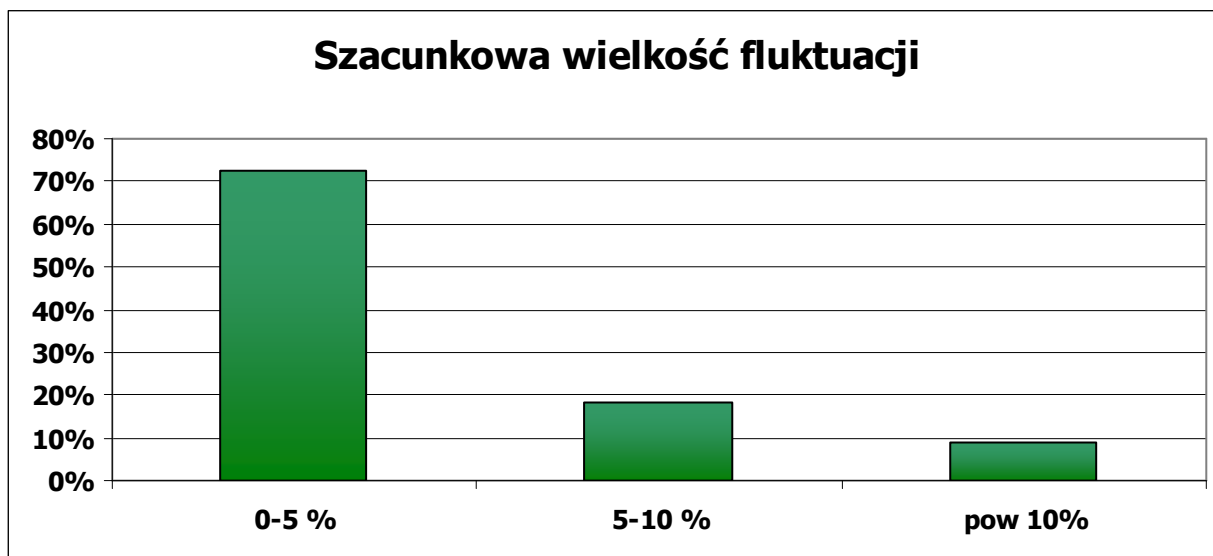
Wśród języków obcych najczęściej jest poszukiwany język angielski. Rzadziej wymieniano język niemiecki, francuski oraz rosyjski

W obszarze motywacji zwracano szczególną uwagę na „ogólną chęć podjęcia pracy”, „brak postawy roszczeniowej” oraz „chęć dłuższego związania się z firmą”.

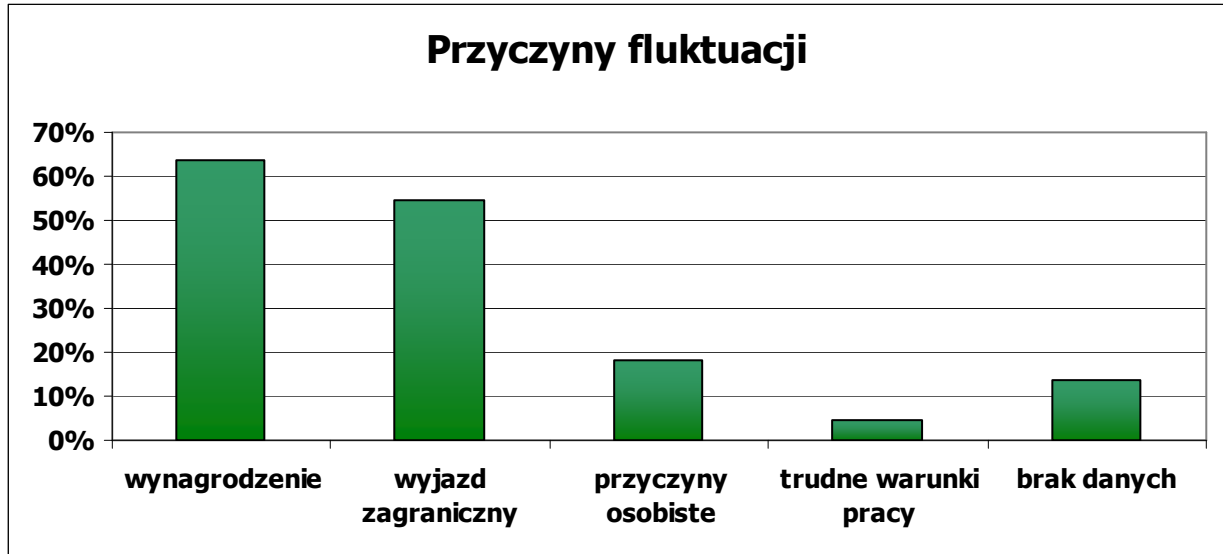
5% respondentów wskazało na umiejętność obsługi specjalistycznych urządzeń jako główne kryterium doboru pracowników. Wybór ten miał jednak związek ze specyfiką produkcji.

2. STOPIEŃ I PRZYCZYNY FLUKTUACJI PRACOWNIKÓW

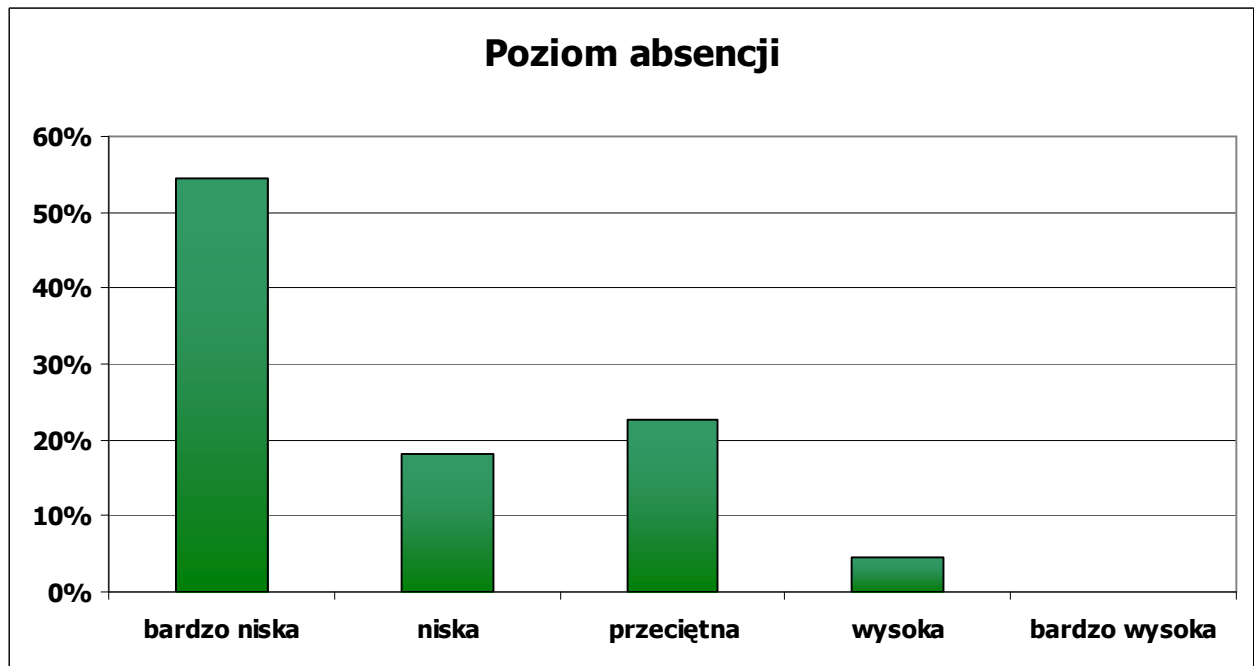
Badanie obejmowało ustalenie poziomu oraz przyczyn fluktuacji pracowników, rozumianej jako dobrowolne odejścia z pracy. Zdecydowana większość (73%) badanych firm wskazywała na niski poziom fluktuacji nie przekraczający 5 procent. 18% badanych określiło fluktuację występującą w firmie na średnim poziomie, który mieści się w przedziale od 5 do 10%. Odpowiedzi, które sugerowały wysoki stopień fluktuacji, czyli przekraczający 10% udzieliło 9% respondentów.



Badaniu poddano również główne przyczyny fluktuacji. Respondenci wyróżnili cztery główne powody determinujące pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia. 64% ankietowanych wskazało na niesatysfakcjonujące wynagrodzenie jako główną przyczynę odejść z pracy. Ponad połowa respondentów (55%) jako przyczynę odejść pracowników z pracy wskazywała również wyjazd zagraniczny, choć podkreślano, iż w ostatnim okresie liczba tego typu odejść z pracy zdecydowanie spadła. Nieco rzadziej sugerowanym powodem odejść z pracy (18%) okazały się być przyczyny osobiste. Jedynie w 5% przypadków jako przyczyny fluktuacji podawano trudne warunki zatrudnienia.



Powyższe dane uzupełniamy oceną poziomu absencji, dokonaną przez uczestników badania. Wynika z niej, że absencja w regionie Podkarpacia nie stanowi istotnego problemu dla pracodawców.



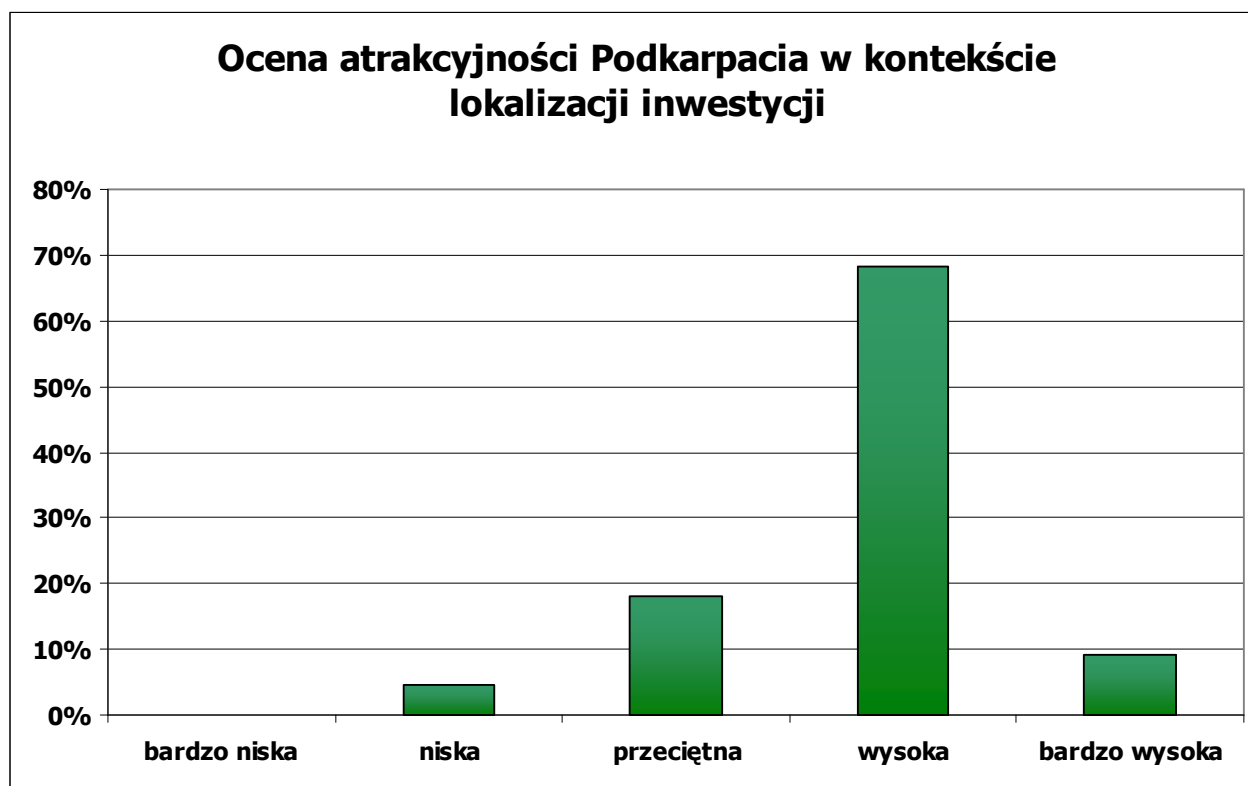
Ponad połowa (55%) badanych oceniła poziom absencji jako bardzo niski, żadna zaś z firm nie uznała problemu nieobecności pracowników za bardzo wysoki. Za niski i przeciętny poziom absencji uznało odpowiednio 18% i 23% respondentów. Z zebranych danych jakościowych wynika jednak, iż zauważalne jest wyraźne

zróżnicowanie poziomu absencji w zależności od pionu w firmie. Respondenci często zwracali uwagę na fakt, iż problem absencji w zdecydowanie większym stopniu dotyka pionów produkcyjnych w porównaniu do działów administracyjnych. Jedynie 5% badanych przedsiębiorstw uznało poziom absencji za wysoki. Należy jednak zaznaczyć, iż w tych przypadkach ankietowani sami przyznawali, iż warunki pracy w ich przedsiębiorstwie narażają na zwiększoną zachorowalność, co przekłada się na absencję chorobową pracowników.

3. IDENTYFIKACJA CZYNNIKÓW DECYDUJĄCYCH O LOKALIZACJI I ROZWOJU INWESTYCJI

Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu zapytano o dominujące przyczyny decydujące o wyborze Podkarpacia jako miejsca inwestycji. Respondenci mieli okazję wypowiedzieć się również na temat ogólnej oceny atrakcyjności regionu, oceny kosztów zatrudnienia, oceny regulacji prawnych i działań władz lokalnych w kontekście sprzyjania przedsiębiorczości oraz swoich dalszych planów rozwojowych. Zostali zapytani również o ich odczucia dotyczące obecnej sytuacji makroekonomicznej oraz jej przełożenia na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

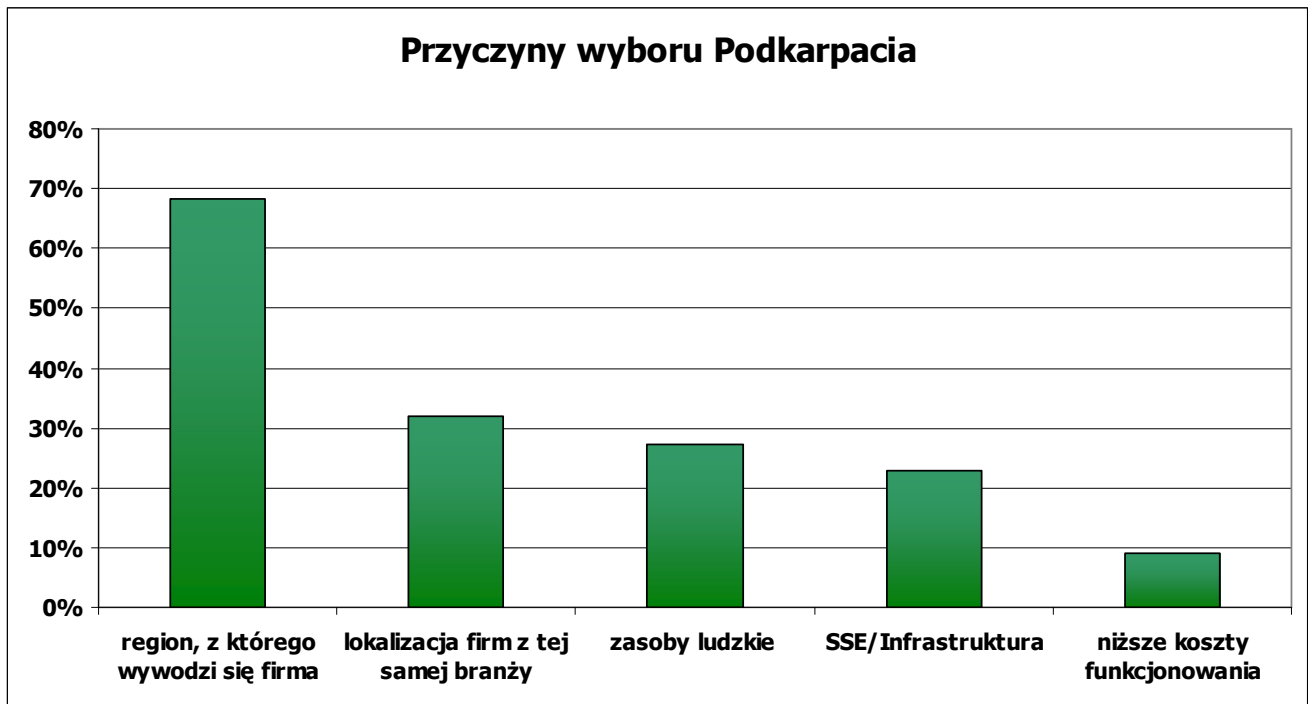
3.1. Ocena atrakcyjności lokalnego rynku pracy pod kątem lokalizacji inwestycji



Wśród firm biorących udział w badaniu wyraźnie dominowało postrzeganie Podkarpacia jako regionu o wysokiej atrakcyjności inwestycyjnej. 68% respondentów uznało atrakcyjność regionu za wysoką, zaś 9% inwestorów przyznało regionowi najwyższą ocenę w tym zakresie. Żadna z badanych firm nie uznała atrakcyjności regionu za niską. Jako niską i przeciętną atrakcyjność inwestycyjną województwa podkarpackiego uznało odpowiednio 5% i 18% badanych firm.

Ankietowani zwracali uwagę na wysoką dostępność zasobów ludzkich w regionie, niższe koszty zatrudnienia oraz możliwość ulokowania działalności w specjalnych strefach ekonomicznych jako czynniki decydujące o wysokiej atrakcyjności regionu. Wśród badanych wyraźnie zauważalna była opinia, iż region jest szczególnie interesujący dla firm związanych z przemysłem lotniczym, co wynika z faktu, iż wiele firm z tego sektora ulokowanych jest już na Podkarpaciu. Poniekąd drugą stroną medalu stanowią tutaj głosy podnoszone przez firmy nie związane z lotnictwem. Niektóre z przedsiębiorstw zwracały uwagę na fakt, iż jednostki samorządowe nadmiernie koncentrują się na przyciąganiu firm z branży lotniczej, oferując mniejsze wsparcie przedsiębiorstwom z innych branż.

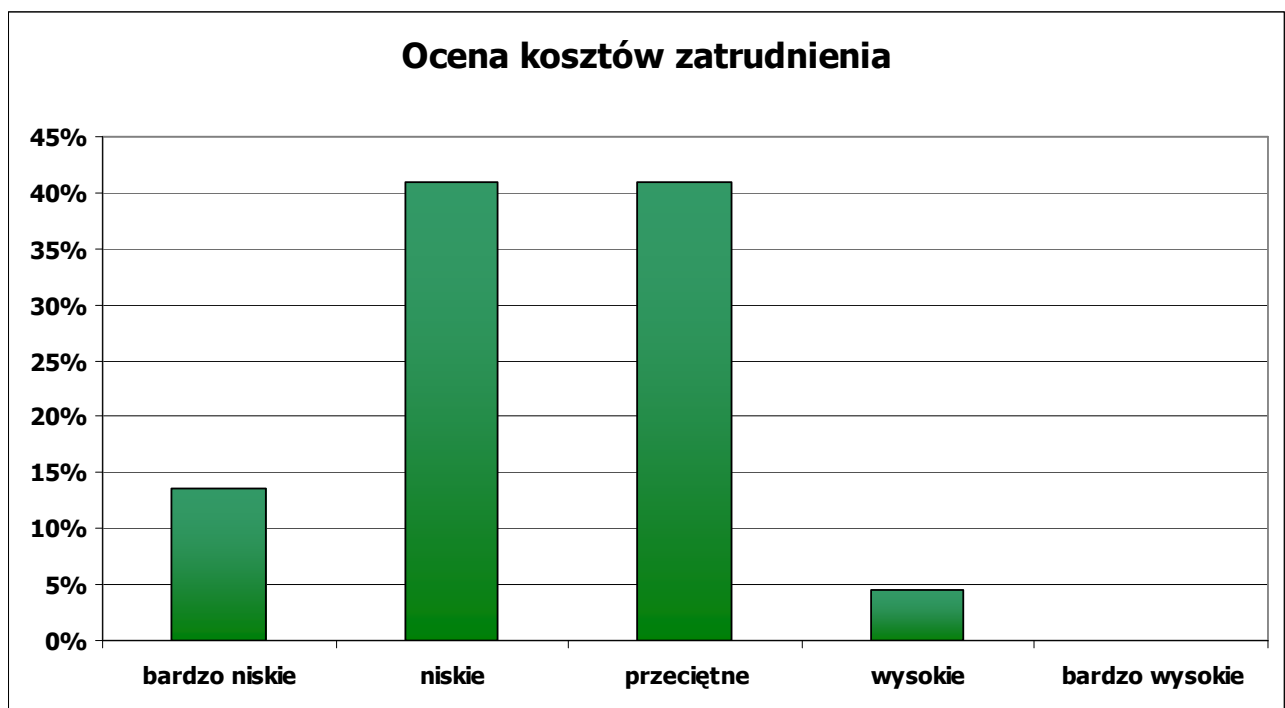
3.2. Przyczyny lokalizacji inwestycji na Podkarpaciu



Wśród firm biorących udział w badaniu znaczną część (68%) stanowiły przedsiębiorstwa wywodzące się z regionu Podkarpacia. Decyzja o lokalizacji tychże podmiotów wynikała albo z wcześniejszych decyzji

politycznych zapadających na szczeblu centralnym, albo też z faktu, iż zarząd firmy wywodził się z tego regionu. Wśród inwestorów przybywających do Podkarpacia z innych regionów kraju lub świata dominującą przyczyną decydującą o lokalizacji inwestycji okazała się być obecność w regionie firm z tej samej branży. Na tą odpowiedź wskazywało 32% ankietowanych. Niemal równie ważny (wskazywany przez 27% badanych) okazał się łatwiejszy dostęp do zasobów ludzkich w porównaniu do innych regionów. 23% respondentów za istotny powód dla lokalizacji inwestycji wskazało możliwość ulokowania się w Specjalnej Strefie Ekonomicznej, przy czym za korzyści płynące z tego faktu najczęściej uznawano łatwy dostęp do atrakcyjnych terenów inwestycyjnych. 9% ankietowanych przedsiębiorstw wskazywało na ogólnie niższe koszty funkcjonowania, jako główną przyczynę lokalizacji inwestycji w regionie województwa.

3.3. Ocena kosztów zatrudnienia w porównaniu do innych regionów



Koszty zatrudnienia w regionie ocenione zostały przez przeważającą część badanych, jako bardzo niskie lub niskie, przy czym pierwszej z tych odpowiedzi udzieliło 14%, drugiej zaś 41% badanych przedsiębiorstw. Kolejne 41% ankietowanych uznało koszty zatrudnienia za przeciętne. Jedynie 5% firm uznało je za wysokie, zaś żadne z badanych przedsiębiorstw nie wybrało w tym punkcie odpowiedzi „bardzo wysokie”.

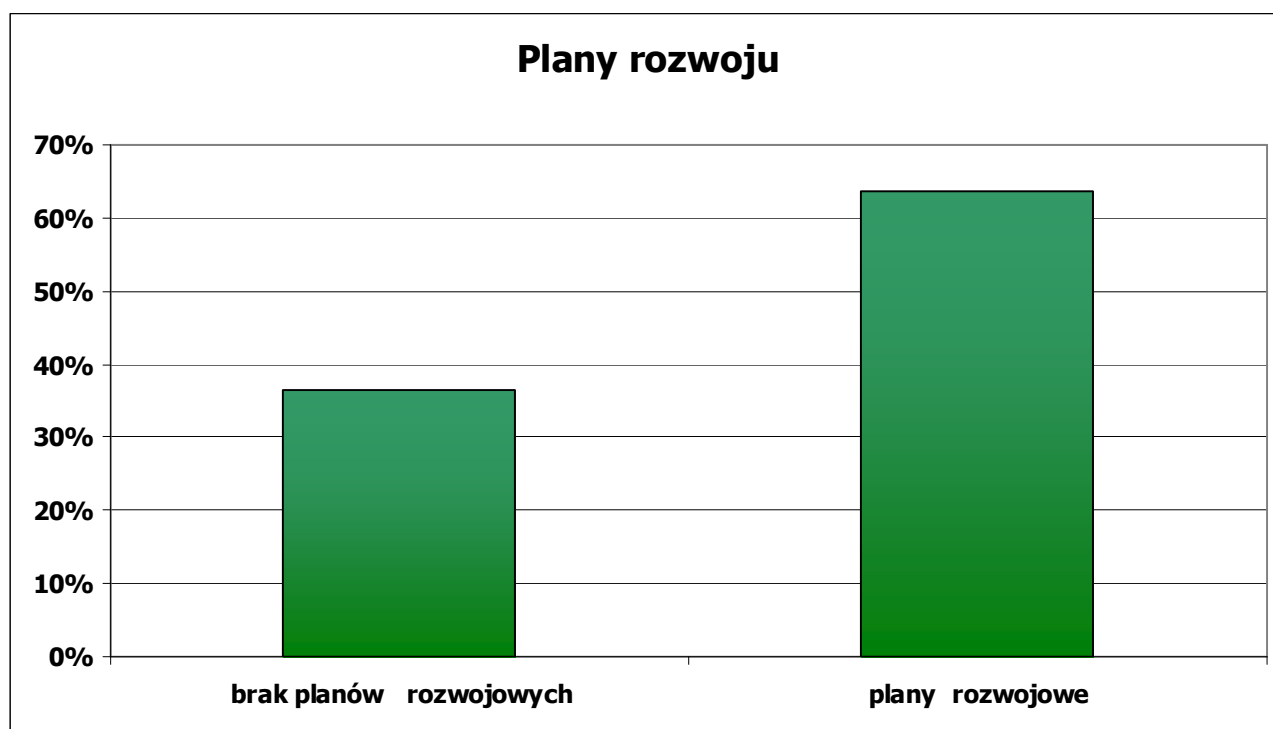
Wyniki te wskazują na wysoką atrakcyjność województwa podkarpackiego, jeśli chodzi o potencjalne koszty, jakie muszą ponieść pracodawcy w związku z zatrudnianiem odpowiadającego organizacji personelu. Badani wskazywali na wysoką konkurencyjność województwa w tym zakresie w porównaniu do regionów takich

jak: Mazowsze, Małopolska Górny i Dolny Śląsk czy województwo Pomorskie. Jako podobne w tym obszarze uznano województwo Lubelskie i Świętokrzyskie.

Należy również wspomnieć, iż koszty zatrudnienia zostały ocenione nie tylko jako ogólnie niskie, lecz również jako pozwalające na zatrudnienia wykwalifikowanych specjalistów, co tym bardziej świadczy o atrakcyjności regionu w tym zakresie.

Wskazywano jednak na pewne specjalności, w przypadku których różnice w kosztach zatrudnienia pomiędzy różnymi regionami kraju nie są aż tak zauważalne. Wśród nich wymieniano najczęściej stanowiska IT oraz stanowiska ze szczebla wysokiej kadry menedżerskiej.

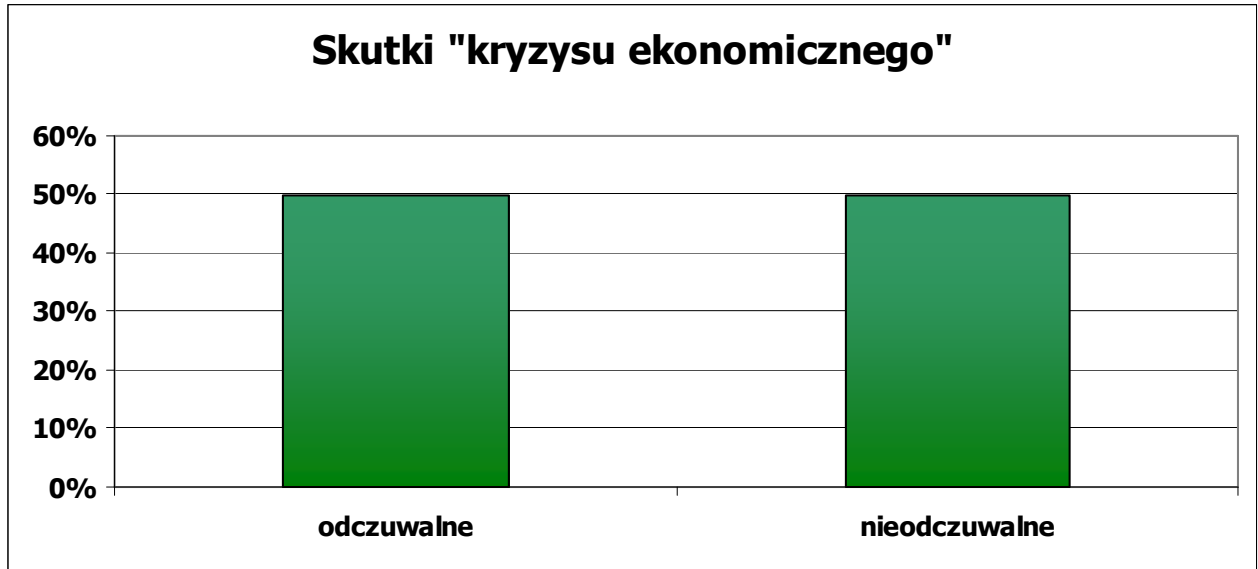
3.4. Plany na najbliższy okres w obszarze rozwoju zatrudnienia i inwestycji w regionie



Ponad połowa respondentów (64%) planuje w przeciągu najbliższych 2-3 lat rozwój inwestycji w regionie. Brak planów rozwojowych zadeklarowało 36% badanych.

Przedsiębiorstwa planujące rozwój inwestycji zaznaczają jednak, iż w związku z sytuacją makroekonomiczną w chwili obecnej działania rozwojowe pozostają zamrożone. Jednak już w perspektywie tego roku planują sukcesywny wzrost zatrudnienia, rozbudowę zakładów lub budowę nowych oddziałów oraz modernizację technologiczną procesów produkcyjnych.

3.5. Ocena skutków „kryzysu ekonomicznego”



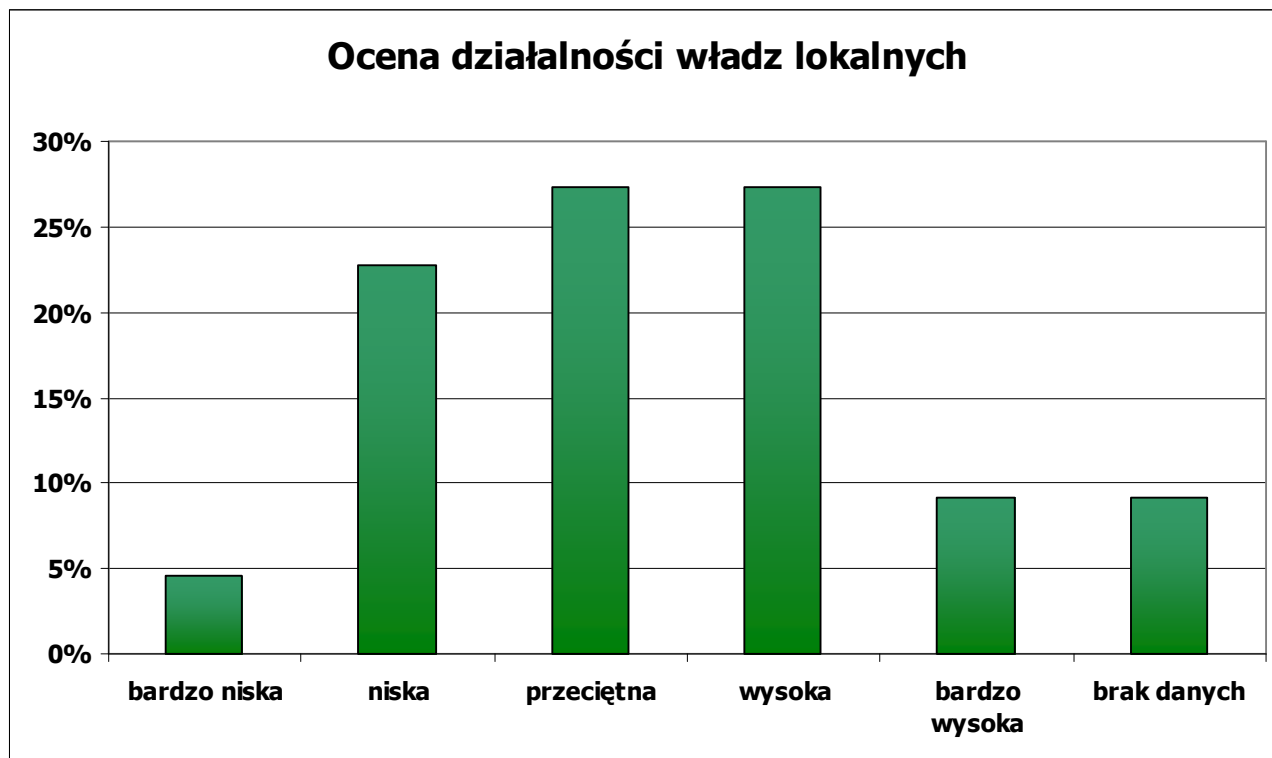
Odsetek firm odczuwających oraz nieodczuwających negatywnych skutków kryzysu ekonomicznego okazał się być dokładnie taki sam i wyniósł 50%. Wśród respondentów informujących o odczuwalności kryzysu najczęściej pojawiała się informacja o spadku liczby zleceń od klientów, która przekłada się na konieczność zmniejszenia skali produkcji. Należy jednak zauważyć, iż wśród firm biorących udział w badaniu, jedynie niewielki odsetek przechodził w chwili obecnej przez większe redukcje personelu rozumiane jako zwolnienia grupowe. Część badanych przedsiębiorstw zdecydowała się na zatrzymanie produkcji w jeden dzień tygodnia, decydując się tym samym na zachowanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia. Należy również wspomnieć, iż często pojawiała się opinia, iż kryzys faktycznie odczuwalny był silnie na przełomie roku 2008/2009, zaś od marca sytuacja wydaje się nieco poprawiać, co nawet w przypadku niektórych przedsiębiorstw najprawdopodobniej prowadzić będzie do wzrostu zatrudnienia w najbliższym okresie.

Firmy nieodczuwające negatywnych skutków kryzysu zwykle zwracały uwagę na odporność branży, w której funkcjonują na obecne zawirowania ekonomiczne lub też wysoko wyspecjalizowany charakter produkcji, zapewniający zbyt wytwarzanych materiałów.

Należy jednak zwrócić uwagę, iż pomimo tak równego podziału wyników w tym pytaniu, przedsiębiorstwa ogólnie wydają się dostrzegać spowolnienie dynamiki wzrostu gospodarczego, co przekłada się również na przyjęcie przez nie bardziej zrównoważonej strategii rozwoju w perspektywie najbliższych lat.

Ostatecznie należy też zauważyć, iż pewna grupa firm zapraszanych do badania nie zdecydowała się na wzięcie w nich udziału tłumacząc swoją decyzję właśnie problemami związanymi z „kryzysem”. Można zatem przypuszczać, iż odsetek firm z regionu realnie odczuwających negatywne skutki kryzysu może być nieco większy.

3.6 Ocena regulacji prawnych i działań władz lokalnych w kontekście sprzyjania rozwojowi przedsiębiorczości i inwestycji



Opinie badanych inwestorów na temat pomocy i wsparcia władz lokalnych w rozwoju ich biznesu w województwie podkarpackim okazały się być bardzo zróżnicowane. Najczęściej typowane były oceny „przeciętna” oraz „wysoka”. Tego typu odpowiedzi udzieliło po 27% inwestorów. 23% ankietowanych działania władz lokalnych oceniło nisko, zaś 5% bardzo nisko. 9% pytanym firm działalność władz oceniło bardzo wysoko. Tyle samo rozmówców nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Odnosząc się do danych jakościowych zebranych w trakcie wywiadu należy zwrócić uwagę na często pojawiające się zarzuty dotyczące wysokiego poziomu biurokratyzowania na szczeblu lokalnym, który utrudnia przedsiębiorcom współpracę z urzędami i jednostkami samorządowymi. Niekiedy w rozmowach pojawiały się zarzuty dotyczące niewystarczających kompetencji merytorycznych urzędników, które bardzo utrudniają załatwianie spraw urzędowych.

Niektórzy inwestorzy zwracali również uwagę na brak faktycznych działań władz lokalnych, które miałyby ułatwiać funkcjonowanie firm w regionie. W opinii tych podmiotów urzędnicy wydają się prowadzić raczej działania z obszaru Public Relations aniżeli faktycznie zmierzać do zapewniania korzystnego klimatu inwestycyjnego.

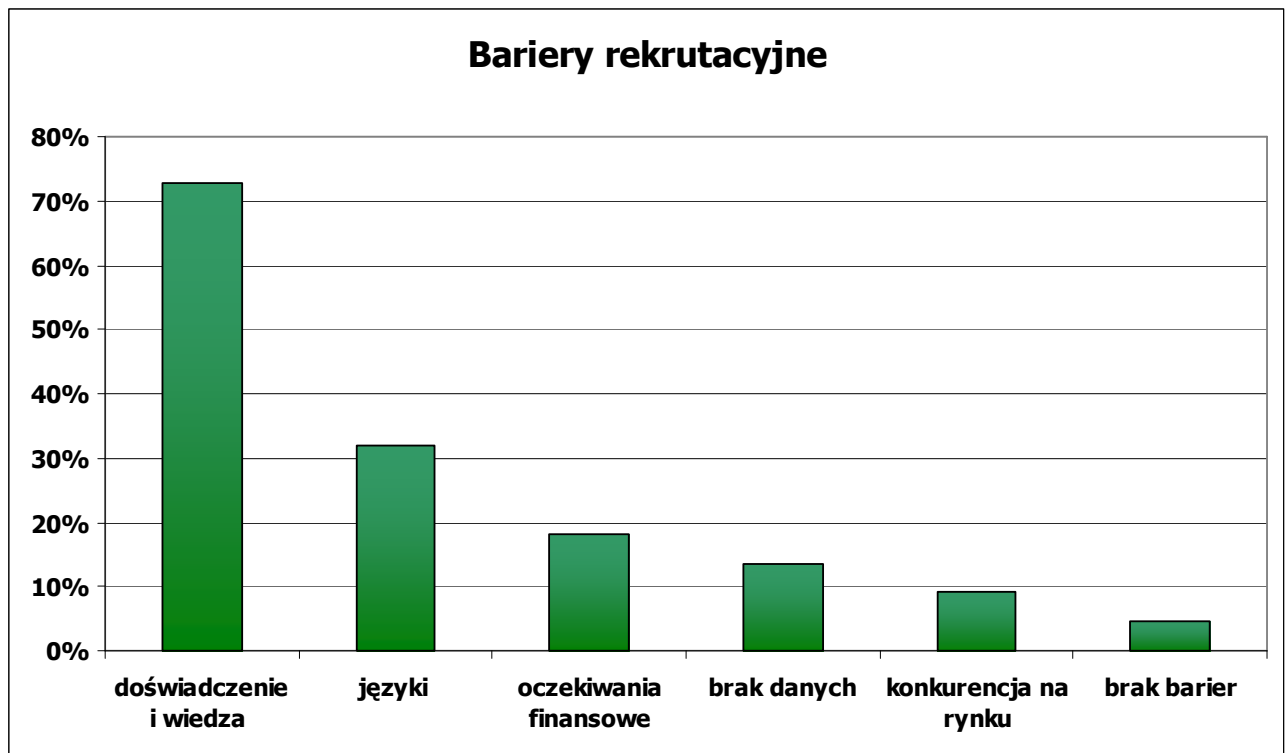
W tym miejscu chcielibyśmy również zwrócić uwagę na głos niektórych z głównych inwestorów regionu, których zdaniem władze lokalne uniemożliwiają zdobycie informacji dotyczących planowanych nowych inwestycji w regionie, co wydatnie utrudnia strategiczne planowanie działalności firm już funkcjonujących na obszarze Podkarpacia, zwłaszcza w zakresie polityki personalnej.

Powyższe głosy nie negują jednak często wyrażanej pozytywnej opinii dotyczącej współpracy z władzami lokalnymi w zakresie realizacji wspólnych projektów w obszarze rozwoju edukacji czy też pozyskiwania środków finansowych z funduszy unijnych.

4. IDENTYFIKACJA BARIER W ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW

Badane firmy zostały poproszone o udzielenie informacji na temat najczęstszych trudności, z jakimi się spotykają rekrutując pracowników z rejonu Podkarpacia oraz określenie stopnia, w jakim te trudności wpływają na możliwości rozwoju inwestycji w regionie. W badaniu respondentów proszono również o odpowiedź na pytanie dotyczące sposobów przezwyciężania tych trudności.

4.1. Jakiego rodzaju trudności można najczęściej spotkać w procesie rekrutacji pracowników?

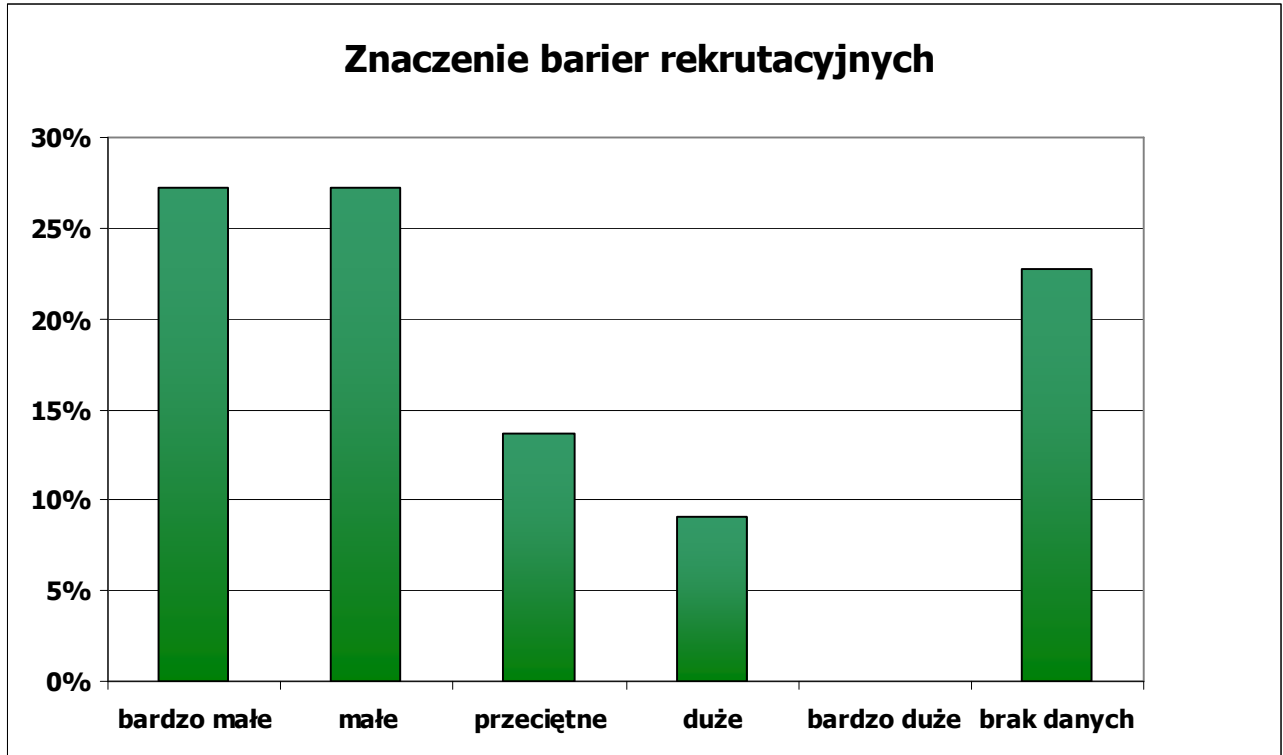


73% ankietowanych przedsiębiorstw zwróciło uwagę na brak u kandydatów wymaganego doświadczenia i wiedzy jako czynnik utrudniający skuteczne prowadzenie naboru do organizacji. W tym zakresie szczególnie zwracano uwagę na brak praktycznego doświadczenia absolwentów szkół technicznych oraz trudności w znalezieniu osób posiadających specjalistyczną wiedzę z określonych dziedzin (przykładowo wspomniana już Inżynieria Materiałowa czy Chemia). Problem braku stosownego doświadczenia i przygotowania merytorycznego okazał się być również istotny w odniesieniu do stanowisk ze średniego i wyższego szczebla menedżerskiego. W przypadku tego typu stanowisk bardzo często przedsiębiorcy decydują się na sięganie po osoby spoza regionu, które w ich uznaniu reprezentują wyższy poziom przygotowania merytorycznego.

Kolejną najczęstszą barierą rekrutacyjną okazała się być znajomość języków, którą typowało 32% respondentów. Zdaniem przedsiębiorców na lokalnym rynku pracy brakuje osób faktycznie potrafiących porozumiewać się językiem angielskim, co bardzo utrudnia wdrażanie nowych kandydatów w struktury międzynarodowych organizacji. Niektóre firmy zwracały uwagę na trudności ze znalezieniem osób posługujących się językami niemieckim, francuskim czy też rosyjskim.

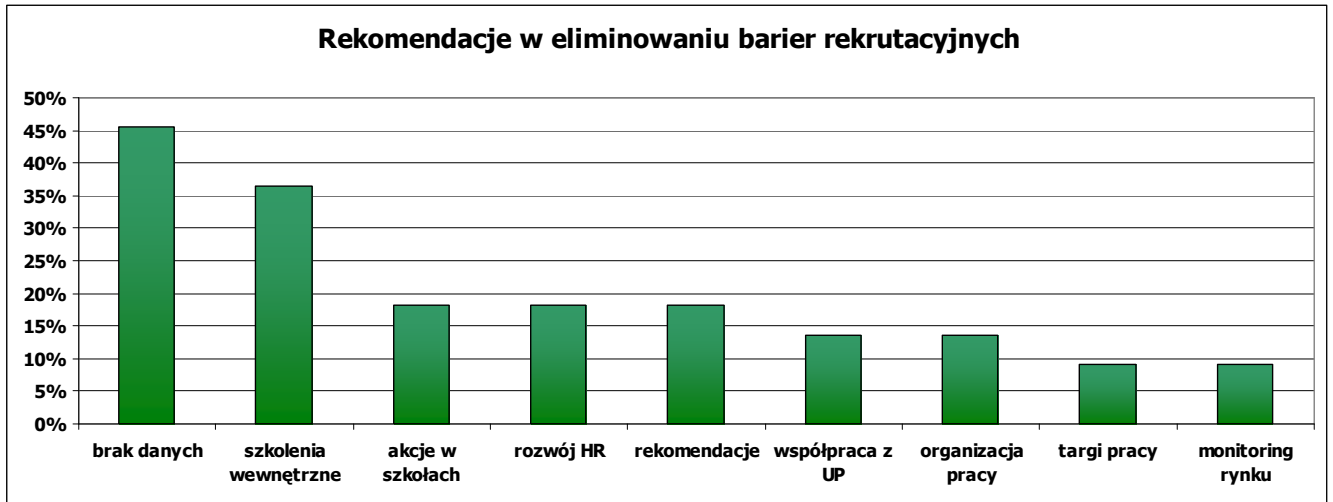
Oczekiwania finansowe kandydatów znalazły się na trzecim miejscu najczęściej typowanych barier, na które napotykają przedsiębiorcy w procesie rekrutacji. Były one typowane przez 18% respondentów. 9% ankietowanych firm zwracało uwagę na dużą konkurencyjność lokalnego rynku, która sprawia, iż trudno im pozyskać kandydatów doświadczonych w interesującej branży. 14% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie, zaś jedynie 5% respondentów uznało, że w procesie rekrutacji nie napotyka na żadne problemy.

4.2. W jaki stopniu te problemy stanowią ważną przeszkodę w dalszym rozwoju inwestycji na Podkarpaciu ?



W przeważającej mierze znaczenie odczuwanych przez przedsiębiorstwa barier rekrutacyjnych pozostaje stosunkowo niewielkie. Przez ponad połowę ankietowanych firm ich znaczenie zostało ocenione jako bardzo małe lub małe (po 27%). 14% respondentów ocenia ich znaczenie jako przeciętne zaś jedynie 9% uznaje je za istotną przeszkodę w dalszym rozwoju inwestycji na Podkarpaciu. Ogólnie zatem wydaje się, iż przedsiębiorcy potrafią skutecznie radzić sobie z problemami, na które napotykają rekrutując personel do swoich zakładów. Należy jednak zwrócić uwagę, iż nieomal jedna czwarta ankietowanych (23%) nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

4.3. Jakie działania są rekomendowane, aby zniwelować problemy związane z pozyskiwaniem pracowników z rynku?



Jak mieliśmy okazję wspomnieć w poprzednim punkcie firmy funkcjonujące w regionie najprawdopodobniej wytworzyły własne sposoby radzenia sobie z przewyższaniem trudności w pozyskiwaniu personelu. Być może wiedza ta stanowi jeden z istotniejszych aspektów strategii działów HR, gdyż niemal w połowie ankietowanych firm (45%) prowadzącym badanie nie udało się zebrać informacji dotyczących rekomendowanego przez inwestorów sposobu radzenia sobie z trudnościami rekrutacyjnymi.

Wśród firm, które zdecydowały się udzielić, odpowiedzi najczęściej typowanym remedium na trudności rekrutacyjne okazały się być szkolenia wewnętrzne (36%). Firmy niejednokrotnie decydują się na zatrudnienie osób nie posiadających wymagających kompetencji i doświadczenia, zamierzając przeszkolić je w celu dopasowania do wymagań organizacji.

Kolejne miejsce wśród najczęściej rekomendowanych sposobów przewyższania barier rekrutacyjnych zajęły ex aequo (typowane przez 18% ankietowanych): współpraca ze szkołami, rozwój wewnętrznego działu HR oraz wprowadzenie systemu rekomendacji wewnętrznych. W obliczu trudności z pozyskaniem pracowników podstawowych na wyspecjalizowane stanowiska w swoich organizacjach, firmy decydują się nawiązać współpracę ze szkołami średnimi, mającą na celu wczesne przygotowywanie osób do pracy w zawodzie, na który jest, lub w przyszłości z pewnością będzie wysokie zapotrzebowanie. Mniejsze przedsiębiorstwa w obliczu trudności z rekrutacją decydują się na stworzenie wewnętrznego działu zasobów ludzkich, dedykowanego do rekrutacji i retencji pracowników. Firmy decydują się również sięgać po polecenie osób już pracujących w ich strukturach w celu pozyskania nowych osób do pracy.

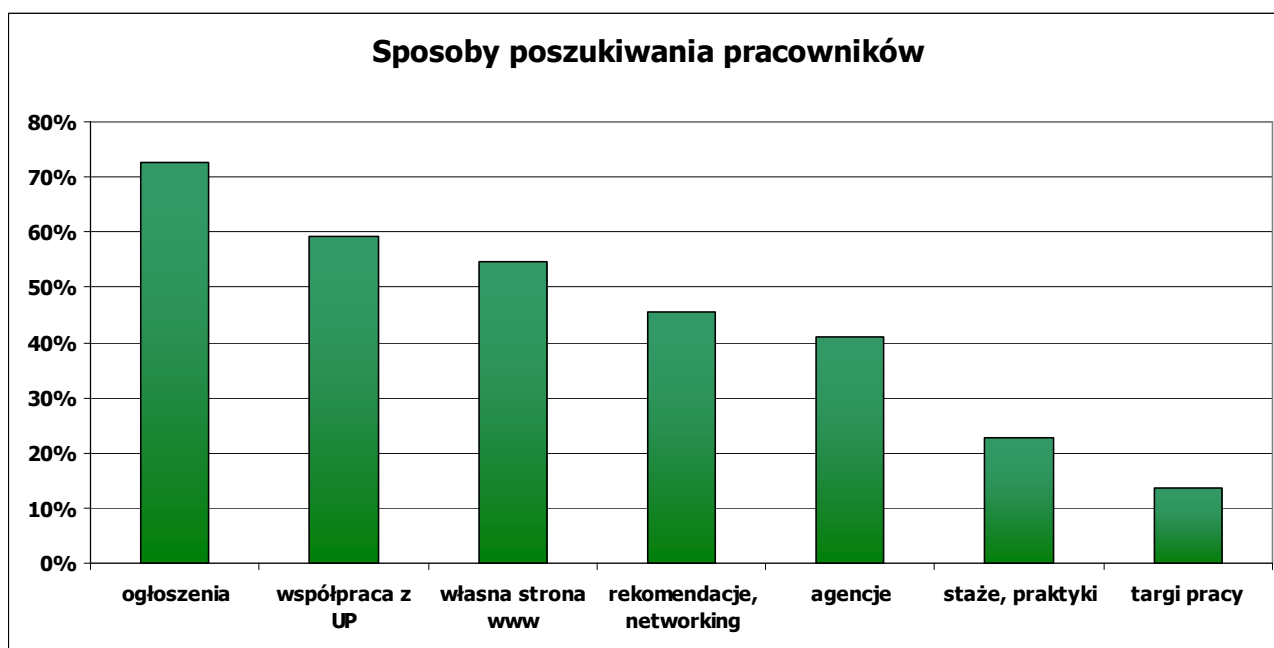
Rzadziej typowanymi formami radzenia sobie z trudnościami w procesie rekrutacji okazały się być współpraca z Urzędem Pracy oraz reorganizacja pracy zmierzająca do usprawnienia procesów, a tym samym

zmniejszenia zapotrzebowania na nowy personel (obie te formy radzenia sobie z trudnościami w rekrutacji typowane były przez 14% respondentów). 9% ankietowanych wskazywało ponadto na uczestnictwo w targach pracy oraz monitoring zmian na lokalnym rynku pracy, jako kolejne metody radzenia sobie z barierami rekrutacyjnymi.

5. SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW

Badane przedsiębiorstwa poprosiliśmy o określenie najczęściej stosowanych i rekomendowanych przez nie sposobów pozyskiwania kandydatów do pracy. Następnie sposoby te zostały przez uczestników ocenione pod kątem ich wystarczalności w kontekście zidentyfikowanych wcześniej barier rekrutacyjnych, jak również badani mieli okazję wypowiedzieć się co do osobistej oceny kosztów ponoszonych na cele rekrutacyjne.

5.1. Sposoby poszukiwania pracowników



Zdecydowanie najpopularniejszym ze stosowanych sposobów rekrutacji okazało się być publikowanie ogłoszeń w Internecie oraz prasie lokalnej (73%). W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż ze względu na wysokie koszty publikacji ogłoszeń w prasie, większość firm decyduje się na informowanie o swoich wakatach jedynie za pomocą mediów elektronicznych. 59% respondentów wskazywało na współpracę z Urzędem Pracy jako sposób pozyskiwania kandydatów do pracy.

Kolejne trzy najczęściej stosowane sposoby rekrutacji to: zbieranie aplikacji przez własny serwis internetowy (55%), rekomendacje oraz networking (45%) oraz korzystanie z usług agencji rekrutacyjnych (41%). Rzadziej wspomnianymi przez respondentów formami pozyskiwania kandydatów są programy stażowe (23%) oraz udział w targach pracy (14%).

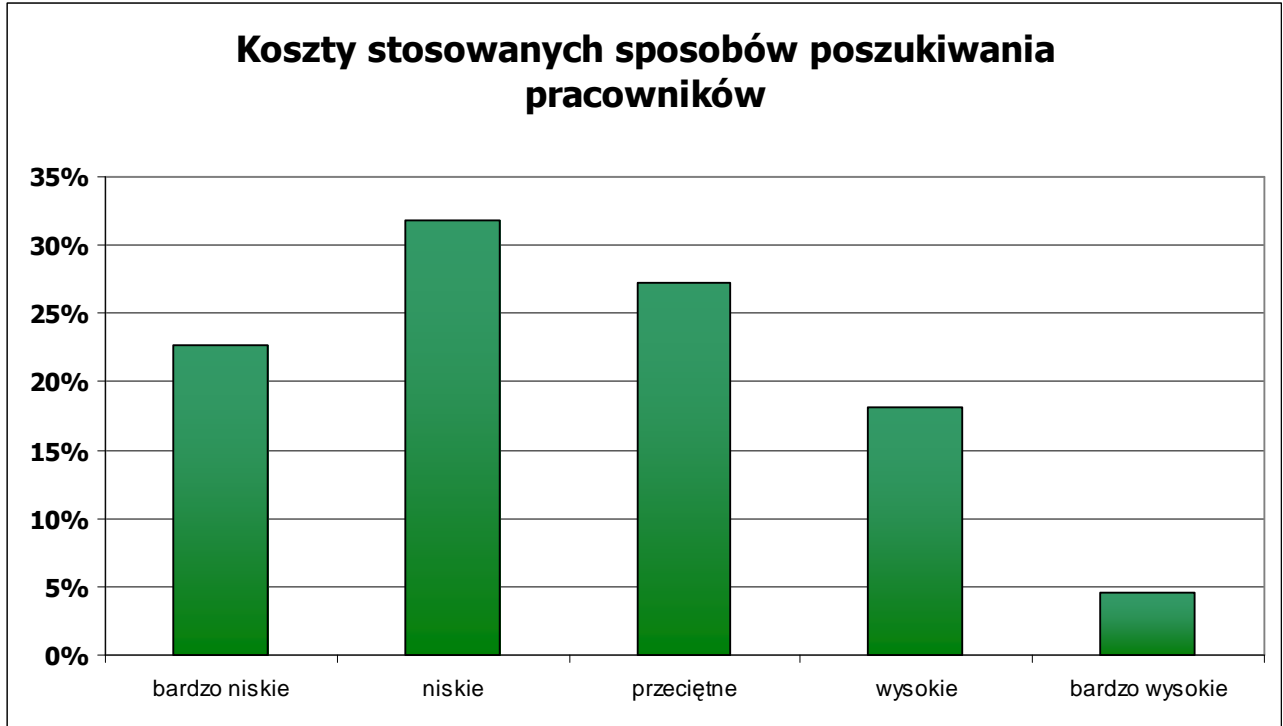
W odniesieniu do danych jakościowych należy zauważyć, iż badane firmy stosowane metody uzależniają w znacznej mierze od samego charakteru stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja. Przykładowo stanowiska wyższe menedżerskie oraz wysoko specjalistyczne w znacznej mierze obsadzone są przy współpracy z wyspecjalizowanymi agencjami doradztwa personalnego, podczas gdy stanowiska podstawowe, nie wymagające dużego doświadczenia w znacznej mierze obsadzone są przy współpracy z Urzędami Pracy oraz w oparciu o wewnętrzny system rekomendacji.

5.2. Skuteczność wykorzystywanych metod rekrutacji pracowników



Ogólna ocena skuteczności stosowanych sposobów pozyskiwania Kandydatów okazała się być wysoka. Za taką właśnie uznało 59% badanych przedsiębiorstw, podczas gdy 36% z nich przypisało jej najwyższą ocenę. Jedynie 5% respondentów oceniło skuteczność prowadzonych działań rekrutacyjnych za przeciętną. Ocen niskich oraz bardzo niskich nie zanotowano.

5.3. Jak respondenci oceniają koszty procesu rekrutacji? Czy są one znaczące oraz czy są adekwatne w stosunku do efektów?



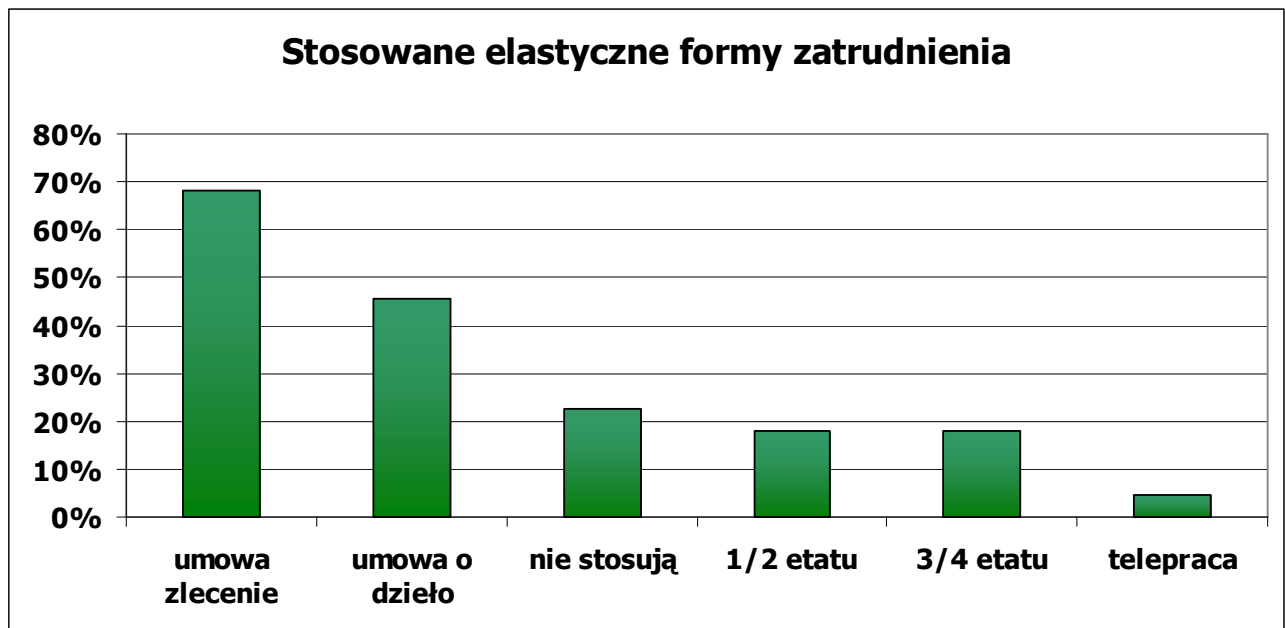
Ocena kosztów procesu rekrutacji okazała się być bardzo zróżnicowana. Dominowały jednak odpowiedzi uznające te koszty za niskie (32%), przeciętne (27%) lub bardzo niskie (23%). Nieco mniej respondentów (18%) uznało koszty ponoszone na rekrutację za wysokie, zaś jedynie 5% z nich oceniło je jako bardzo wysokie.

Wśród ankietowanych firm dominowało przekonanie, iż o ile koszty rekrutacji nie są bardzo wygórowane o tyle zauważalna jest tendencja do ich wzrastania wraz ze wzrostem istotności stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja. Niejednokrotnie rekrutując wysokie stanowiska menedżerskie lub bardzo wyspecjalizowane stanowiska specjalistyczne firmy sięgają po wsparcie agencji rekrutacyjnych, które pobierają znaczne prowizje, jednak jak zaznaczają ankietowani, agencje w znacznej mierze pracują na zasadzie *success fee*, co oznacza, iż koszty ponosi się jedynie w przypadku odniesienia sukcesu rekrutacyjnego, z czym organizacja jest się w stanie pogodzić.

6. ELASTYCZNE SPOSOBY ZATRUDNIANIA

Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu zostały poproszone o wypowiedzenie się na temat stosowanych elastycznych form zatrudnienia, jak również o podanie powodów dla których zdecydowały się na stosowanie tego typu form. Ankietowani mieli również okazję do wypowiedzenia się na temat postrzeganego przez nich wpływu stosowania tego typu form zatrudnienia na satysfakcję pracowników lub np. poziom fluktuacji.

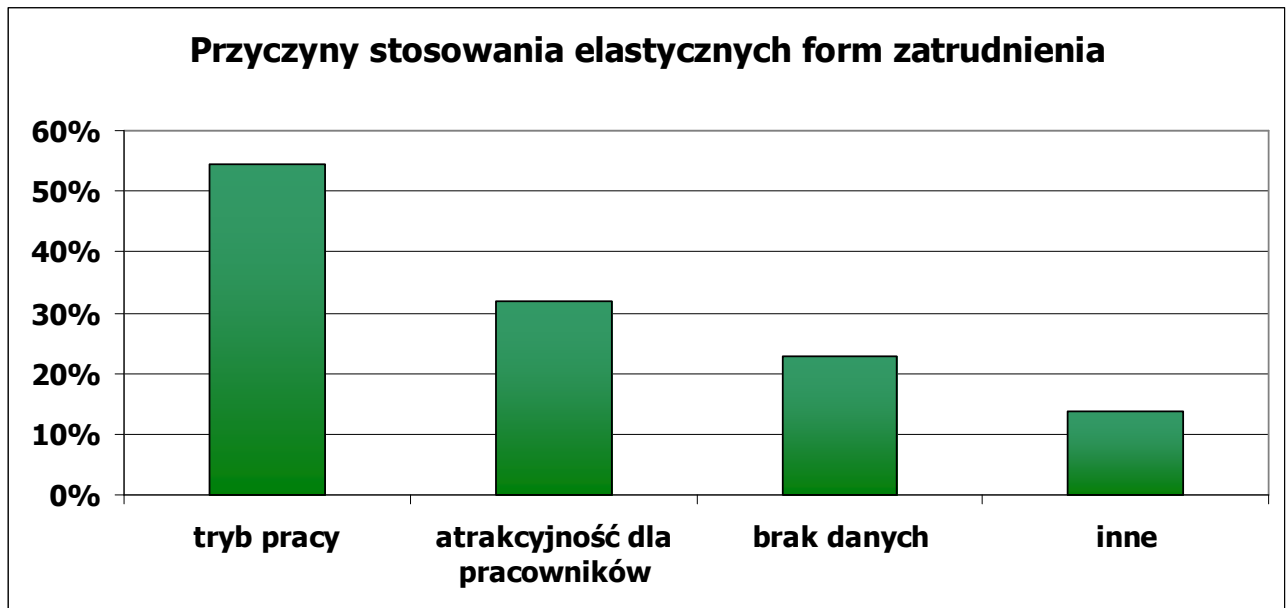
6.1 Stosowane elastyczne formy zatrudnienia



Mniej niż jedna czwarta (23%) ankietowanych firm stwierdziła, iż w ogóle nie stosuje elastycznych form zatrudnienia.

Wśród przedsiębiorstw stosujących elastyczne formy zatrudnienia zdecydowanie dominują umowy cywilno-prawne. Najczęściej stosowane są umowy zlecenia (68%), nieco rzadziej natomiast umowy o dzieło (45%). 18% respondentów typowało pracę w zmniejszonym wymiarze godzin, jako stosowaną elastyczną formę zatrudnienia, zaś jedynie 5% ankietowanych firm stosuje telepracę, rozumianą jako wykonywanie przez pracownika części obowiązków w domu. W ani jednym przypadku nie stwierdzono stosowania homeworkingu, rozumianego jako wykonywanie całości obowiązków zawodowych w domu. Należy oczywiście zaznaczyć, iż niektóre z firm stosowały wiele spośród wymienionych sposobów elastycznego zatrudnienia jednocześnie.

6.2 Przyczyny stosowania elastycznych form zatrudnienia



W odpowiedzi na pytanie o przyczyny stosowania elastycznych form zatrudnienia zdecydowana większość respondentów wymieniała powody związane z trybem pracy (55%). Najczęściej w tym wypadku wymieniano pojawiające się sporadycznie okresowa zlecenia produkcyjne, wymagające zaangażowania dodatkowych, zewnętrznych sił roboczych, bądź też czerpania ze specjalistycznej wiedzy niezależnych ekspertów. 32% ankietowanych uważało również, iż niektóre elastyczne formy zatrudnienia są atrakcyjne dla pracowników. W kontekście ostatnich wydarzeń makroekonomicznych „ograniczenie wymiaru godzin pracy z pewnością stanowi dla pracownika doskonałą alternatywę dla zwolnienia”. W sporadycznych wypadkach wspomniano też o innych powodach, związanych z osiąganiem przez pracowników wieku emerytalnego, bądź też wprowadzania pewnych form rozliczeń z udziałowcami firmy. Należy również zauważyć, iż niemal jedna czwarta (23%) ankietowanych firm nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

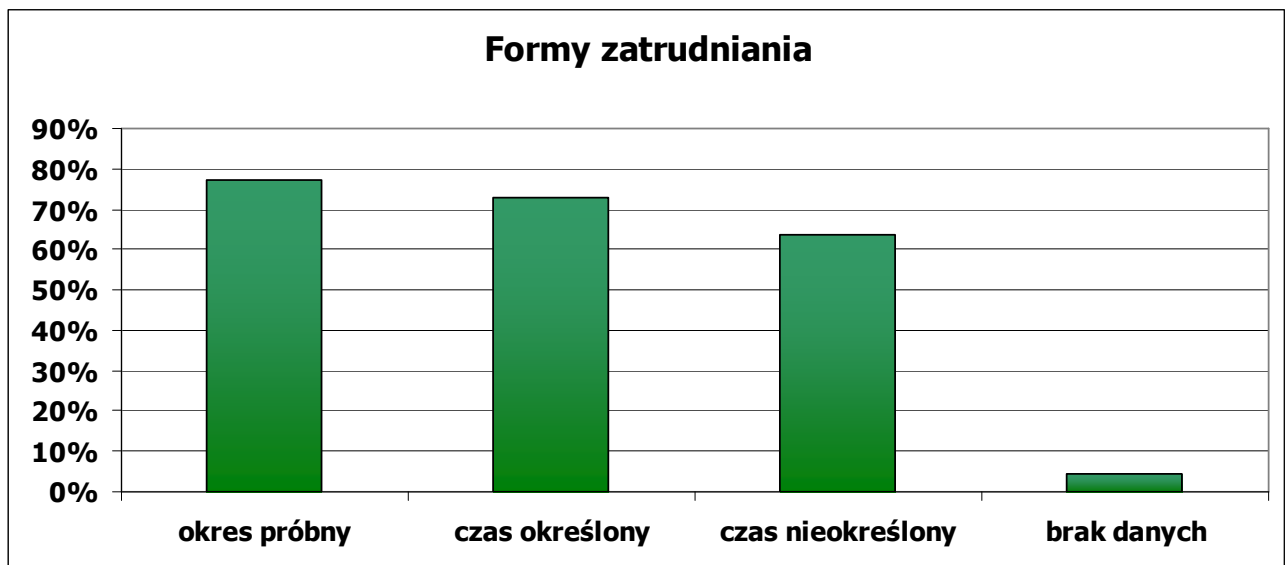
6.3 Wpływ stosowania elastycznych form zatrudnienia na poziom fluktuacji i satysfakcji personelu



W przypadku znacznej większości ankietowanych przedsiębiorstw (64%) w odpowiedzi na pytanie o możliwy wpływ stosowania elastycznych form zatrudnienia udzielano odpowiedzi, iż trudno ocenić czy tego typu działania mają jakikolwiek wpływ na fluktuację, czy też satysfakcję personelu. Stosowanie tego typu sposobów zatrudniania służy w większym stopniu doraźnemu rozwiązywaniu problemów organizacji, czy też redukcji kosztów pracy aniżeli wychodzeniu naprzeciw oczekiwaniom pracowników. 36% respondentów stwierdziło jednakże, iż zauważa pozytywny wpływ stosowania tego typu form zatrudnienia. Pracownicy otrzymują bowiem możliwość wykonywania pracy pomimo pogarszającej się kondycji spółki, co bez sięgania po tego typu środki prowadziłoby nieuchronnie do redukcji zatrudnienia. Zaproponowanie alternatywnego dla zwolnienia rozwiązania pracownik odbierać może, jako „zatroszczenie” się przez firmę o jego osobę. W końcu, niektórzy respondenci zwracają uwagę, iż stosowanie elastycznych form zatrudnienia stanowi wyjście naprzeciw oczekiwaniom pracownika, który nie może być w dyspozycji w pełnym wymiarze godzin pracy.

7. FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW

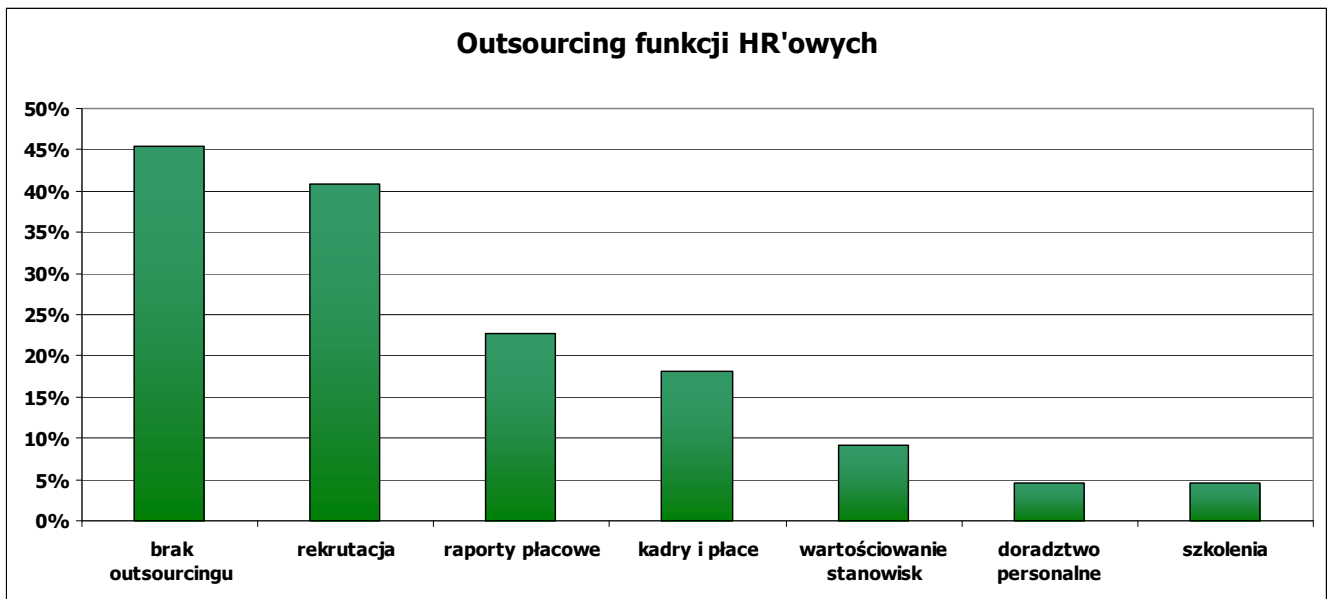
Uczestników badania poproszono o podanie najczęściej stosowanych form zatrudniania nowych pracowników. W tym przypadku potwierdziła się reguła, że firmy zatrudniają pracowników najpierw na okres próbny, później na czas określony i kolejno na nieokreślony. Okres próbny występuje w 77% ankietowanych przedsiębiorstw. Wśród przedsiębiorstw nie stosujących okresu próbnego najczęstszą formę zatrudnienia stanowi umowa pracę na czas określony, która to forma zatrudnienia stosowana jest ogółem u 73% respondentów. Najbardziej pożądaną przez pracowników umowy o pracę na czas nieokreślony stosowane są w 64% firm uczestniczących w badaniu, jednak bardzo sporadycznie stanowią formę zatrudniania nowych pracowników. Tego typu sytuacja ma miejsce praktycznie wyłącznie w przypadku stanowisk menedżerskich i wysoko specjalistycznych stanowisk inżynierskich.



8. OUTSOURCING FUNKCJI HR

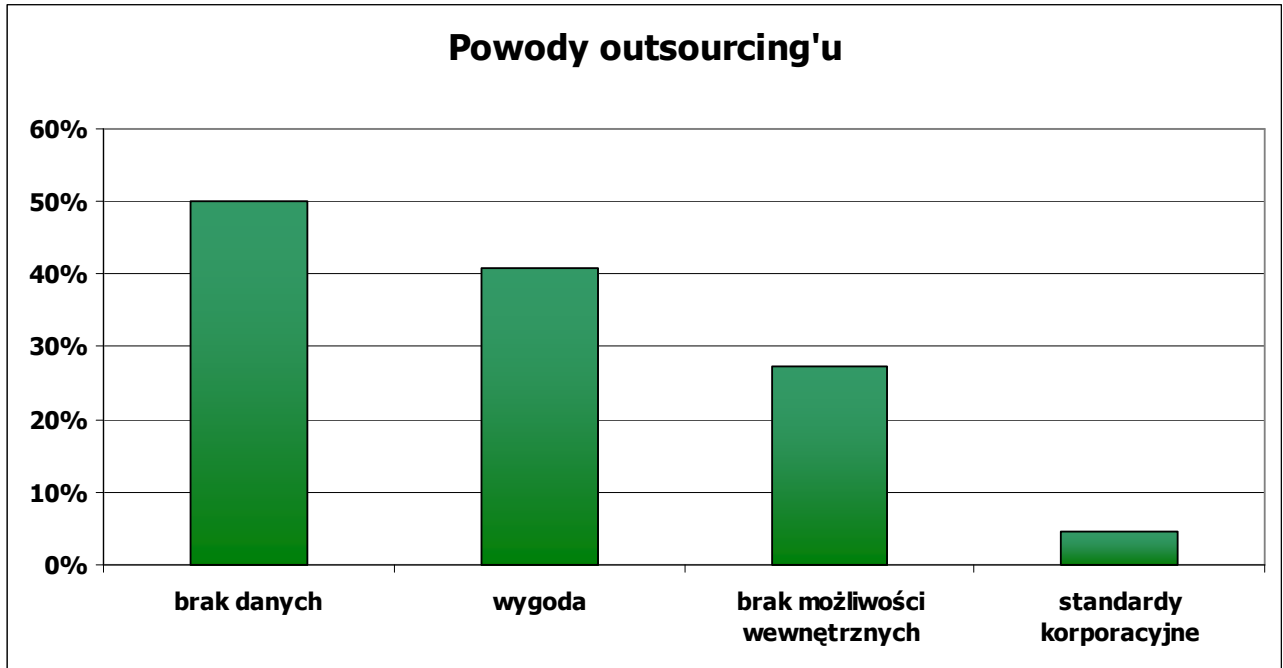
Badane przedsiębiorstwa zostały poproszone również o informacje na temat współpracy z agencjami wspierającymi firmy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Odpowiedzi dotyczyły przyczyn nawiązywania tej współpracy oraz jej zakresu.

8.1. Jakie funkcje HR-owe są outsourcowane na zewnątrz firmy?



Niemal połowa ankietyowanych przedsiębiorstw (45%) nie zleca na zewnątrz żadnych funkcji związanych z obszarem zarządzania zasobami ludzkimi, deklarując, iż w całości radzi sobie „własnymi siłami”. Wśród firm korzystających z pewnych form outsourcingu funkcji personalnej, zdecydowanie dominuje outsourcing rekrutacyjny (41%). Firmy zlecają agencjom doradztwa personalnego głównie trudne rekrutacja na stanowiska wymagające prowadzenia bezpośrednich poszukiwań kandydatów w firmach konkurencyjnych. 23% respondentów korzysta z raportów płacowych przygotowywanych przez firmy zewnętrzne. 18% przekazuje na zewnątrz obsługę kadrowo-płacową, przy czym w tym zakresie dominuje outsourcing naliczania wynagrodzeń. W mniejszym stopniu (5% - 9% respondentów) korzysta z usług agencji doradczych w zakresie wartościowania stanowisk pracy, doradztwa personalnego (audyt personalny, systemy ocen, systemy motywacyjne) oraz przeprowadzania szkoleń „miękkich”

8.2 Przyczyny outsourcingu funkcji HR



Spśród ankietowanych firm jedynie połowa wypowiedziała się na temat przyczyn outsourcingu wymienionych wcześniej funkcji HR. Dominującą przyczyną okazała się być wygoda (41%) zlecenia na zewnątrz tych funkcji, których realizacja wewnątrz organizacji wymagałaby zaangażowania znacznych zasobów ludzkich lub też czasowych. 27% respondentów stwierdziła, iż decyduje się na outsourcing określonych funkcji z powodu faktycznego braku możliwości wewnętrznych zaś 5% ankietowanych firm jako przyczynę outsourcingu podało standardy funkcjonujące w korporacji.

O Advisory Group TEST Human Resources

Jesteśmy **jedną z pierwszych firm doradztwa personalnego działających w Polsce**. Od roku 1991 wspieramy naszych Klientów wiedzą ekspercką oraz doświadczeniami projektowymi we wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań HR oraz rekrutacji menedżerów i wysokiej klasy specjalistów.

Wyróżnia nas jakość - ponad 500 zadowolonych Klientów. Statuetka Najbardziej Poszukiwanej Firmy Doradztwa Personalnego w Polsce. Złota Statuetka Fair Play przyznawana jako podsumowanie corocznych audytów organizacji począwszy od 2002 roku.

Advisory Group TEST Human Resources to pięć specjalizacji, dzięki którym przy zachowaniu synergii wiedzy, możemy jeszcze lepiej dostosowywać nasze usługi do potrzeb Klientów.



TEST Executive



TEST Recruitment



TEST Consulting HR



TEST Training & Development



TEST Salary Survey

Zapraszamy na www.testhr.pl

O serwisie RaportPlacowy.pl

RaportPlacowy.pl to pierwszy w Polsce profesjonalny serwis internetowy zawierający precyzyjne dane o wysokości płac w Polsce, który powstał wyłącznie w oparciu o rzetelne i w 100% zweryfikowane dane pochodzące ze sporządzanych cyklicznie Raportów Płacowych dla przedsiębiorstw.

RaportPlacowy.pl to narzędzie dla specjalistów i menedżerów Działów Personalnych oraz Zarządów firm, a także dla pracowników przedsiębiorstw, konsultantów oraz wszystkich innych osób zainteresowanych wysokością wynagrodzeń w Polsce.

Serwis **RaportPlacowy.pl** prowadzony jest przez pracowników Działu Analiz i Raportów Płacowych firmy konsultingowej **Advisory Group TEST Human Resources** (www.testhr.pl) z centralą w Krakowie, która działa w Polsce od 1991 roku. TEST przygotowuje profesjonalne, ogólnopolskie Raporty Płacowe dla przedsiębiorstw od końca lat 90tych.

Dlaczego **RaportPlacowy.pl** jest unikalnym źródłem informacji o wysokości płac w Polsce?

- w odróżnieniu od innych serwisów internetowych, dane publikowane na RaportPlacowy.pl **pochoǳą bezpośrednio z Działów Personalnych pracodawców.**
- **nie zbieramy informacji o płacach za pośrednictwem badań internetowych** - publikowane przez nas dane w konsekwencji nie zawierają błędów wynikających z braku weryfikacji ich prawdziwości.
- statystyczne przetwarzanie danych oparte jest o **autorską i profesjonalną metodologię**, a sam proces jest koordynowany przez konsultantów TEST - co gwarantuje wysoką jakość wyników.
- **zaufało nam już kilkaset międzynarodowych korporacji oraz polskich przedsiębiorstw** - wielkość zweryfikowanej próby badawczej pozwala na tworzenie najwyższej jakości Raportów i Analiz, które cieszą się uznaniem naszych Klientów.