



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Europejski Fundusz Społeczny

**Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu operacyjnego „Kapitał Ludzki”.**

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe**

Projekt i wykonanie:

**BIOSTAT**

[www.biostat.com.pl](http://www.biostat.com.pl)

Projekt badawczy "Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe" został zrealizowany na terenie powiatu ryckiego w ramach programu: "Nasz profesjonalizm - Twoim sukcesem", współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego - Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

**Czas realizacji projektu:**

czerwiec-lipiec 2009 r.

**Instytucja wdrażająca:**

Powiatowy Urząd Pracy w Rykach

[www.pupryki.netbip.pl](http://www.pupryki.netbip.pl)

**Projekt i wykonanie badania:**

BioStat Sp. J.

[www.biostat.com.pl](http://www.biostat.com.pl)

[biostat@biostat.com.pl](mailto:biostat@biostat.com.pl)

**Opracowanie redakcyjne:**

BioStat Sp. J.

[www.biostat.com.pl](http://www.biostat.com.pl)

[biostat@biostat.com.pl](mailto:biostat@biostat.com.pl)

**Druk i oprawa:**

"3on" Sp. z o.o.

[www.3on.pl](http://www.3on.pl)

**Nakład:**

1000 egzemplarzy

**Ryki 2009**

## **Spis treści**

<b>Spis treści</b> .....	3
<b>Informacje o projekcie</b> .....	4
<b>Nota metodologiczna</b> .....	6
<b>1. Rynek pracy w powiecie ryckim</b> .....	8
<b>2. Przedsiębiorczość w powiecie ryckim</b> .....	11
<b>3. Prognozy rozwoju przedsiębiorczości w powiecie ryckim, w ciągu najbliższych 12 miesięcy</b> .....	13
<b>4. Obecna sytuacja na rynku pracy w powiecie ryckim</b> .....	15
<b>5. Potrzeby rynku pracy w powiecie ryckim w zakresie zasobów kapitału ludzkiego</b> .....	18
<b>6. Ewaluacja potrzeb szkoleniowych w powiecie ryckim</b> .....	21
<b>7. Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach</b> ..	24
<b>Podsumowanie</b> .....	28
<b>Spis rysunków</b> .....	30
<b>Spis tabel</b> .....	31

## **Informacje o projekcie**

Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe zrealizowano na przełomie czerwca i lipca 2009 roku. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał Powiatowy Urząd Pracy w Rykach. Badanie realizowała firma BioStat z siedzibą w Rybniku. Projekt miał na celu:

- Określenie pełnego i rzeczywistego obrazu lokalnego rynku pracy;
- Ocenę adekwatności potencjału ludzkiego i systemu szkoleniowego;
- Opracowanie wytycznych do systemu doksztalcania w zakresie szkoleń, praktyk zawodowych i usług doradczych.

Planowanym rezultatem projektu jest poszerzenie wiedzy na temat problemów lokalnego rynku pracy wśród pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach oraz stymulacja ich do nowych form aktywności (w tym komunikowania się beneficjentów ostatecznych z otoczeniem instytucjonalno-społecznym). Dzięki udziałowi w projekcie przedsiębiorców możliwe jest dokonanie kompleksowych zmian organizacyjnych w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy w powiecie ryckim.

W ramach projektu niniejszego badania powstały następujące analizy oraz raporty badawcze:

- Analiza zbieżności z potrzebami rynku pracy przedsięwzięć prowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach w zakresie podwyższania umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
- Analiza wielkości i struktury lokalnego rynku pracy;
- Analiza efektywności planowanych ofert szkoleniowych oraz tych już wdrażanych;
- Raport z badania potrzeb i oczekiwań pracodawców względem przyszłych i obecnych pracowników;
- Raport z badania osób bezrobotnych pod kątem kierunków doksztalcania i zdobywania praktyki zawodowej oraz planów zawodowych na przyszłość;
- Prognoza zapotrzebowania na określone zawody;

- Przygotowanie wytycznych mających na celu opracowanie efektywnych usług szkoleniowych oraz podanie przyczyn występowania określonych sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku poszczególnych badań i analiz. Wyniki te winny być rozpowszechnione za pomocą niniejszej publikacji, a także raportów wynikowych przygotowanych po zakończeniu każdego z etapów badania. Wyniki tegoż badania mogą zostać wykorzystane również przez systemem edukacyjno-szkoleniowy (szkoły ponadgimnazjalne, szkoły wyższe, firmy szkoleniowe itd.), który wzbogacałby rynek pracy o osoby wyedukowane w zawodach i posiadające kwalifikacje potrzebne pracodawcom. Prawidłowe funkcjonowanie takiego systemu wymiany informacji zapewniłoby absolwentom możliwość podejmowania pracy w wyuczonym zawodzie bez konieczności jej poszukiwania poza granicami powiatu, a czasem regionu lub kraju. Dostosowanie poziomu oraz ukierunkowanie edukacji szkolnej i akademickiej do potrzeb rynku pracy oznaczałoby też brak konieczności dodatkowego podnoszenia swoich kwalifikacji przez uczniów i studentów spodziewających się kłopotów ze znalezieniem pracy po zakończeniu nauki.

Sprawność tego systemu to szansa również dla przedsiębiorców, którzy mogą w efektywny sposób zaplanować strategię rozwoju, a działalność firmy opierać na bazie wykwalifikowanych pracowników. Dobra współpraca z instytucjami rynku pracy owocuje również w wymierne korzyści dla lokalnej społeczności. Lepsza sytuacja przedsiębiorstwa przekłada się na wzrost liczby miejsc pracy i poprawę stopy życiowej lokalnych mieszkańców oraz podnosi atrakcyjność powiatu.

## Nota metodologiczna

Niniejsze badanie jest realizowane w ramach projektu „Nasz profesjonalizm – Twoim sukcesem”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego – Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Opiera się na założeniu, że dobre zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców oraz dostosowanie usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach do tych potrzeb to szansa na rozwój przedsiębiorczości, a co za tym idzie poprawy sytuacji gospodarczej powiatu. Rozwój przedsiębiorczości to nowe miejsca pracy i spadek bezrobocia. Konieczne jest zatem uzyskanie wiedzy na temat prognozy zatrudnienia w przedsiębiorstwach oraz potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych. Powyższe badania są częścią większego projektu i w swej formie mają stanowić uzupełnienie oraz wsparcie dla jego rezultatów. Przeprowadzone badania mają kilka zasadniczych celów:

- Identyfikację sektora przedsiębiorstw w powiecie ryckim;
- Ocenę klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości w powiecie ryckim, w opinii przedsiębiorców;
- Ocenę lokalnego rynku pracy;
- Poznanie stosunku osób bezrobotnych do idei szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje;
- Wskazanie sposobów zwiększania zatrudnienia;
- Identyfikację przeszkód w zwiększeniu zatrudnienia przez przedsiębiorców z terenu powiatu ryckiego;
- Poznanie opinii przedsiębiorców oraz osób bezrobotnych na temat Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach.

Informacje na przedstawione powyżej zagadnienia tematyczne uzyskano dzięki zastosowaniu następujących metod badawczych:

- Kwestionariusz badawczy (ankieta);
- Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI).

Każda z technik badawczych została dobrana pod kątem grupy, na której przeprowadzano badanie w taki sposób, aby otrzymać optymalnie jak największą ilość informacji przy jednocześnie jak najmniejszej ingerencji w codzienne obowiązki respondentów. I tak, ankieta doskonale sprawdza się w przypadku, gdy istnieje potrzeba pozyskania jasno określonych informacji w krótkim czasie (wykorzystana w badaniu osób bezrobotnych), a indywidualny wywiad pogłębiony

---

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych 6/31 osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe.**

z natury rzeczy pozwala na formułowanie przez respondentów szerszej wypowiedzi w oparciu o zadawane pytania, hasła (grupa przedsiębiorców – niejednorodny pogląd na te same kwestie). Szczególnie w przypadku wywiadów pogłębionych ważne jest, aby rozmowa miała luźny charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów. Każdy z respondentów przynależał do kadry zarządzającej przedsiębiorstwem.

Także liczba osób składających się na próbę została dobrana reprezentatywnie do struktury obu badanych populacji. Wśród przedsiębiorców znaleźli się zarówno Ci zatrudniający mniejszą liczbę pracowników, jak też z ich większą liczbą. Łącznie badanie przeprowadzono na grupie 289 przedsiębiorców. Zgodnie z trendami ogólnokrajowymi w powiecie ryckim występuje przewaga przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników. W przypadku osób bezrobotnych badaniem objęto zarówno osoby z terenów wiejskich, jak też z głównych placówek Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach położonych w miastach (Ryki, Dęblin). Łącznie liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rykach, którzy wzięli udział w badaniu wyniosła 400.

Każde z badań zostało przeprowadzone w oparciu o założenia uwzględnione w kwestionariuszu (w przypadku ankiety) oraz scenariuszu (w przypadku IDI). Dokumenty te stanowią załączniki do raportów wynikowych, które sporządzono po zakończeniu poszczególnych etapów badania. Ich treść szczegółowo nakreślała charakter, sposób oraz efekty przeprowadzonych badań a poniższa publikacja jest syntezą tychże raportów.

## 1. Rynek pracy w powiecie ryckim

W analizie sytuacji na rynku pracy w powiecie ryckim główny przedmiot badania stanowiły osoby bezrobotne. Status bezrobotnego posiada osoba, która spełnia wszystkie kryteria określone ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm. art. 2 ust. 1 pkt 2. Rynek pracy jest zwykle definiowany w kategoriach mechanizmu dopasowującego podaż i popyt na pracę pomiędzy osobami oferującymi pracę (pracobiorcami), za określoną płacę (realną), a jej nabywcami (pracodawcami). Popyt na pracę to zapotrzebowanie na pracę zgłoszone przez przedsiębiorstwa i instytucje. Zapotrzebowanie to jest determinowane przez poziom konsumpcji i inwestycji (popyt oraz ceny na rynku produktów i usług przedsiębiorstwa), a aktualny poziom technologii. Liczebność zbioru pracobiorców gotowych do podjęcia pracy (podaż pracy) jest determinowana przez wysokość oferowanego wynagrodzenia, dostępności innych źródeł dochodów, do których mogą sięgnąć pracobiorcy, preferencje pracobiorców w odniesieniu do proporcji czasu pracy i czasu wolnego, etc.

W powiecie ryckim 58,0% osób bezrobotnych, spełniających powyższą definicję stanowią kobiety. Wśród ogółu osób bezrobotnych 58,0% stanowią osoby w przedziale wiekowym od 18 do 30 lat. Od 31 do 40 lat posiada nieco ponad jedną piątą z nich. Z kolei przedział wieku od 41 do 50 lat otrzymał 10,0% wskazań, a osoby najstarsze (51 do 65 lat) stanowiły 11,0% z ogółu bezrobotnych biorących udział w badaniu. Osoby bezrobotne scharakteryzowano także pod względem statusu społeczno-rodzinnego. Połowa z nich to w świetle prawa osoby samotne, czyli pozostające w stanie panieńskim lub kawalerskim. Również spora grupa badanych bo 42,5% znajduje się w związku małżeńskim. Już na tym etapie można zaobserwować zależność pomiędzy wiekiem, a statusem rodzinnym. Im większy jest odsetek osób poniżej 30 roku życia, tym niższy jest wskaźnik osób pozostających w związku małżeńskim. Po rozwodzie lub w separacji znajduje się 6,2% ankietowanych, a odpowiedź „owdowiały/a” otrzymała 1,3% wskazań. Kolejnym czynnikiem jest wykształcenie osób bezrobotnych. Największa ich liczba posiadała wykształcenie średnie. Wskazanie to uzyskało 46,0% głosów. Dokładnie jedna czwarta bezrobotnych posiada wykształcenie zawodowe, a 11,0% to osoby z wykształceniem podstawowym. Wykształcenie wyższe i policealne posiada odpowiednio 9,0% i 8,0% bezrobotnych. Ostatnim z elementów charakteryzujących populację osób bezrobotnych z terenu powiatu ryckiego było ich miejsce zamieszkania. Badanie przeprowadzono w 84,0% na terenach miejskich i miejsko-wiejskich. Tereny stricte wiejskie stanowiły 16,0% z ogółu zebranych ankiet.

Istotnym elementem charakteryzującym rynek pracy są uprawnienia zawodowe osób bezrobotnych. To w dużej mierze one warunkują możliwość podjęcia pracy w określonym zawodzie. Uprawnienia zawodowe posiada około 56,0% osób bezrobotnych z powiatu ryckiego. Spośród nich najczęściej wymieniano prawo jazdy, a najwięcej wskazań dotyczyło kat. B i ogólnego stwierdzenia, iż osoba jest w posiadaniu prawa jazdy. Także spora grupa respondentów posiada dokumenty uprawniające ich do kierowania różnego typu pojazdami innymi niż osobowe.

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych 8/31 osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe.**



Pozostałe wskazania, także wielokrotne, dotyczyły umiejętności w dziedzinie sprzedaży i obsługi klienta, obsługi kas fiskalnych i sektora usług – szczególnie kierunki techniczne i technologiczne jak technik budowlany, mechanik, ślusarz etc. Sporo osób posiada również uprawnienia w dziedzinie obsługi komputera.

Choć zakres posiadanych uprawnień zawodowych jest bardzo szeroki, a różnorodność wskazań świadczyć może o szerokiej elastyczności rynku pracy to warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż 44,0% spośród ogółu bezrobotnych nie posiada żadnych uprawnień zawodowych, a przynajmniej nie dokonała w tym aspekcie żadnych wskazań. Tak niski poziom umiejętności lub też ich brak wpływa ujemnie nie tylko na atrakcyjność osoby bezrobotnej na rynku pracy, ale również na jakość wykonywanych czynności związanych z jej poszukiwaniem. Osoby takie przejawiają często tendencję do pozostawania przez dłuższy czas bez pracy, a wydłużający się okres niezatrudnienia lub też przerywania pracy po krótkim okresie jej wykonywania wpływa destrukcyjnie na praktyczne wykorzystanie podstawowych umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu oraz właściwiej komunikacji z pracodawcą i otoczeniem społecznym.

W związku z powyższym rynek pracy charakteryzuje także posiadany staż pracy. Respondenci zostali poproszeni o przyporządkowanie swojego ogólnego stażu pracy do jednego z pięciu przedziałów. W przypadku blisko jednej trzeciej badanych staż pracy nie przekroczył roku. W 22,0% przypadków staż pracy zawierał się w przedziale od roku do pięciu lat, a mniej niż co piąty badany wskazał, iż jego staż pracy wynosi od pięciu do dziesięciu lat. 10,8% ankietowanych wskazało staż pracy z przedziału 10 – 20 lat. Również niespełna jedna dziesiąta wskazała na staż pracy przekraczający 20 lat. Analizując powyższe wskazania należy stwierdzić, iż staż pracy jest wprost proporcjonalny do wieku badanych. Najwięcej osób aktualnie pozostających bez pracy pochodziło z najniższego przedziału wiekowego (ponad połowa badanych). Z kolei u największej ilości osób staż pracy zawierał się w przedziale do roku lub nie przekraczał pięciu lat. Oba te czynniki mają ze sobą bezpośredni związek wskazując na fakt, iż to właśnie osoby względnie młode (do 30 roku życia) są najliczniejszą grupą bezrobotnych. Wpływ na to ma wiele czynników lokalnych takich jak wykształcenie bezrobotnych czy też ogólna sytuacja w powiecie oraz tych ogólnokrajowych, jak wzrost bezrobocia i obecne trudności ze znalezieniem pracy. Jednak skala tego zjawiska jest na tyle duża, że wymaga stałego monitoringu i uwagi ze strony Powiatowego Urzędu Pracy oraz brania tego czynnika pod uwagę w momencie planowania strategii wzrostu zatrudnienia.

Kolejną cechą charakterystyczną dla osób poszukujących pracy jest zawód wykonywany najdłużej. Wiąże się on najczęściej z zakresem praktycznych umiejętności posiadanych przez osobę bezrobotną. Wśród zawodów najdłużej przez respondentów wykonywanych, najczęściej osób wskazało na sprzedawcę. Na kolejnych pozycjach znalazł się m.in.: ślusarz, kierowca oraz w ogólnym rozumieniu pracownik fizyczny. Po kilka wskazań otrzymał także: mrożonkowy, mechanik, pracownik biurowy, zawody związane z usługami tekstylnymi, barman, magazynier, murarz, różnego typu pracownicy produkcyjni oraz budowlani. Odpowiedzi mrożonkowy i po

części pracownik produkcyjny miała bezpośredni związek z zakładem „Hortex”, obecnie pod nazwą Polski Ogród zlokalizowanym w Rykach. Jest to przykład wykwalifikowanej siły roboczej znajdującej się obecnie bez pracy. W związku z powyższym wskazane byłoby podjęcie przez Urząd Pracy szerszej współpracy z przedsiębiorstwem Polski Ogród Sp. z o.o. z oddziałem w Rykach w celu powtórnej aktywizacji zawodowej osób pracujących w branży przetwórczej. Jest to także szansa dla osób jeszcze niewykwalifikowanych, pozostających od niedawna na lokalnym rynku pracy.

Zamykając temat charakterystyki osób bezrobotnych wspomnieć należy także o pomocy przyznawanej ze strony gminy bezpośrednio niezwiązanej z działalnością Urzędu Pracy. Zakres tej pomocy określa także sytuację materialną osób badanych, a co za tym idzie wpływa na możliwość bardziej szczegółowego przedstawienia profilu osoby bezrobotnej. Z ogółu osób, które wzięły udział w badaniu 80,0% w żaden sposób nie korzysta ze wsparcia Ośrodka Pomocy Społecznej. W 20,0% przypadków pomoc ta jest udzielana.

## 2. Przedsiębiorczość w powiecie ryckim

Prężne funkcjonowanie rynku pracy ma bezpośredni związek z działalnością sektora przedsiębiorczości w danej lokalizacji. Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców stanowi najistotniejszy element współpracy. Badanie przeprowadzone na przedsiębiorcach miało na celu określenie profilu przedsiębiorczości w powiecie ryckim oraz wskazanie obszarów deficytowych pod względem zatrudnienia.

Dla większości przedsiębiorców kwestia poprawy kwalifikacji oraz lepszych warunków dla rozwoju była bardzo ważna, co obserwowano w podejściu do osób przeprowadzających badanie. W ich ocenie żaden z respondentów nie bagatelizował problemu bezrobocia i podniesienia kwalifikacji zawodowych, a odpowiedzi udzielane były przez osoby kompetentne w temacie strategii rozwoju i zatrudnienia. Najczęściej, bo w 71,6% przypadków wywiad był przeprowadzony

**Tabela 1. Funkcja reprezentanta przedsiębiorstwa.**

Stanowisko	%
Właściciel	71,6%
Osoba zarządzająca firmą	8,3%
Współwłaściciel	6,6%
Kierownik	5,2%
Osoba odpowiedzialna za politykę personalną	3,2%
Zastępca kierownika/właściciela	1,8%
Dyrektor	1,4%
Księgowa - na zlecenie właściciela	0,7%
Koordynator obiektu sprzedaży	0,3%
Osoba upoważniona przez właściciela	0,3%
Prezes	0,3%
Starszy specjalista do spraw kadr	0,3%

z właścicielem. Wśród pozostałych respondentów znalazły się osoby zarządzające firmą (oddziałem), współwłaściciele, kierownicy lub osoby odpowiedzialne za politykę personalną w przedsiębiorstwie. Szczegółowo dane te prezentuje tabela nr 1. Różnorodna forma stanowisk wiąże się z typem przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Czynnikiem kwalifikującym przedsiębiorstwo do badania była kwestia prowadzenia działalności na terenie powiatu ryckiego oraz samorządna polityka personalna.

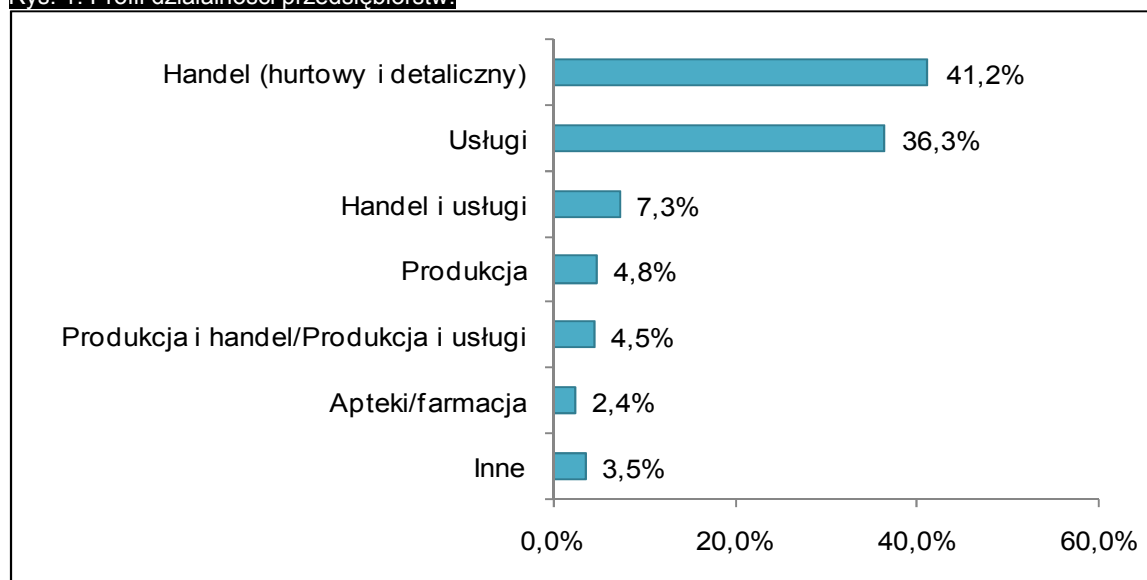
Istotnym pod względem stabilności zatrudnienia jest również czas istnienia przedsiębiorstwa. 44,7% z firm w powiecie ryckim istnieje na rynku od 10 do 20 lat. Blisko jedna czwarta (24,2%) funkcjonuje w okresie od 5 do 10 lat. Od 2 do 5 lat na rynku działa 12,8% przedsiębiorstw, z kolei ponad 20 lat na rynku obecnych jest 10,0% z nich. Poniżej 2 lat działalności ma około 8,3% firm z powiatu ryckiego. Istotna jest także forma prawna prowadzonej działalności. 70,6% badanych wskazało, iż forma ich przedsiębiorstwa to osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Co dziesiąty wskazał na Spółkę Cywilną. Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością otrzymała 5,5% wskazań. Niewiele mniej, bo 5,2% uzyskała Spółka Jawna. Na Spółdzielnię wskazało 3,1% badanych. 2,8% osób jako formę swojej działalności podało Spółkę Akcyjną. Pozostałe wskazania dotyczące rodzaju działalności to zrzeszenia i instytucje (łącznie 2,4% odpowiedzi). W kontekście powyższych odpowiedzi dotyczących formy prawnej przedsiębiorstwa nie dziwi fakt, iż ponad połowa firm (52,6%) zatrudnia nie więcej jak 5 pracowników. Powyżej 5, a jednocześnie nie więcej niż 50 osób

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych 11/31 osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe.**

zatrudnia łącznie około 26,3% przedsiębiorców. Około 2,0% respondentów przedział zatrudnienia określiło na poziomie od 51 do 100 pracowników oraz powyżej 100 pracowników, przy czym druga opcja uzyskała minimalnie więcej głosów. W 17,3% przypadków firma w ogóle nie zatrudnia pracowników.

Biorąc pod uwagę całą powyższą charakterystykę można wysnuć wniosek, iż w powiecie ryckim dominują mikro oraz małe przedsiębiorstwa, co nie odbiega od trendów ogólnokrajowych gdzie dominują dolne klasy sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Firmy tego typu mają najczęściej ograniczony kapitał, co przekłada się na tempo rozwoju przedsiębiorstwa oraz liczbę jego pracowników. Często także, równie wysoko jak kontakty strictly biznesowe ceniona jest pomoc osób znajomych, również ich zatrudnianie czy też szeroko pojęta działalność rodzinna w ramach przedsiębiorstwa. Ten stan rzeczy znajdzie swoje odzwierciedlenie w ocenie działań prowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach wpływających na rozwój przedsiębiorczości w powiecie ryckim, która została opisana w kolejnych rozdziałach niniejszej publikacji.

Rys. 1. Profil działalności przedsiębiorstw.



Również profil działalności ma związek z wielkością przedsiębiorstwa. Firmy posiadające osobowość prawną w postaci osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą najczęściej prowadzą działalność handlową lub usługową, rzadziej produkcyjną czy produkcyjno handlową. Dokładny rozkład przedsiębiorczości w powiecie ryckim ze względu na profil prowadzonej działalności zobrazowano na wykresie zamieszczonym na rysunku nr 1. Chociaż apteki/działalność farmaceutyczna również stanowi część gałęzi handlowej została celowo wymieniona, z racji, że branża ta została szczegółowo określana przez respondentów oraz określając braki kadrowe wymieniano m.in. magistra farmacji.

### **3. Prognozy rozwoju przedsiębiorczości w powiecie ryckim, w ciągu najbliższych 12 miesięcy**

Charakterystyka przedsiębiorstwa, choć ważna, nie jest jedynym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę przy dostosowywaniu zasobów rynku pracy do profilu przedsiębiorstw. Równie istotne są prognozy podawane przez osoby zarządzające przedsiębiorstwem, gdyż na ich podstawie możliwe jest zdiagnozowanie, jaki procent potrzeb zatrudnienia ma realną możliwość realizacji w najbliższym czasie oraz na jakich warunkach się ono odbędzie. Okres 12 miesięcy został tu dobrany celowo, z racji, iż na obecną sytuację gospodarczą bezpośrednio oddziałują echa światowego kryzysu gospodarczego z przełomu lat 2008/2009. Dotknął on zarówno największe instytucje przemysłowe jak też, głównie przez wzrost cen, sektor Małych i Średnich Przedsiębiorstw. W związku z powyższym sformułowanie długofalowej prognozy o dużym stopniu prawdopodobieństwa określającej rozwój przedsiębiorstwa nie jest obecnie możliwe. Na potwierdzenie tej opinii przytoczyć należy wypowiedzi przedsiębiorców z powiatu ryckiego dotyczące kondycji przedsiębiorstwa w porównaniu do roku ubiegłego. Blisko połowa z nich (48,4%) uważa, iż uległa ona pogorszeniu. Na jej stagnację wskazało 35,0% badanych, a tylko co dziesiąty z nich dostrzegał elementy świadczące o poprawie kondycji firmy w stosunku do roku ubiegłego.

Prognozy roczne dotyczące wysokości popytu na usługi i produkty oraz wynagrodzeń również nie zwiastują nagłej i dynamicznej poprawy obecnej koniunktury. 45,0% przedsiębiorców uważa, że popyt w najbliższych 12 miesiącach nie ulegnie zmianie. 28,4% z nich sądzi, że będzie on niższy. Jedna dziesiąta respondentów odpowiedziała, że popyt ten będzie rósł, ale jego tempo wzrostu nie będzie się zbytnio różniło od obecnie notowanego. Zdaniem 7,3% badanych, popyt będzie rósł, jednak wolniej niż obecnie. Pogląd, iż będzie on rósł szybciej niż teraz wyraziło 5,5% osób badanych. Podobnie, jak prognozy popytu na produkty i usługi, kształtują się odpowiedzi respondentów dotyczące wysokości wynagrodzeń w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Blisko dwie trzecie badanych stwierdziło, iż przez ten okres czasu nie zmienią się one i pozostaną na takim samym poziomie. 12,1% respondentów uważa, że w ciągu następnego roku nastąpi obniżka wynagrodzeń. Jedna dziesiąta badanych wyraziła opinię, iż wzrost wynagrodzeń nie będzie rósł szybciej niż obecnie, a 5,2% uznało, że wzrost ten będzie wolniejszy. Tylko niewiele ponad 1% badanych uznało, że wynagrodzenie w najbliższym roku wzrośnie, a wzrost ten będzie wyższy niż notowany obecnie. Wszystkie odpowiedzi przedstawione w tymże akapicie zawierają jednoznaczne wskazania respondentów. Odpowiedzi niejednoznacznych (brak zdania, trudno powiedzieć) publikacja ta nie ujmuje celowo, gdyż ich procent jest relatywnie niewielki przez co są one statystycznie nieistotne.

Nadmienić należy jednak, iż zaobserwowano bardzo wyważone podejście badanych do określenia prognoz rozwojowych przedsiębiorstwa. Brak skrajnych opinii świadczy poniekąd na korzyść badanych, którzy przedkładają realny interes nad reakcje emocjonalne i nadto

prewencyjne. Wpływ na taką sytuację ma po raz kolejny wielkość przedsiębiorstwa. Tzw. trendy globalne nie odbijają się aż tak dużym echem na małych i mikro przedsiębiorstwach.

Rozwój przedsiębiorstwa to także działalność inwestycyjna. Inwestycje są tu szeroko rozumiane, podobnie jak szeroki jest zakres działalności firm biorących udział w badaniu. Twierdząco na pytanie dotyczące planowanych inwestycji w ciągu najbliższego roku odpowiedziało 37,7% badanych. Dla większości spośród tych osób planowane inwestycje będą miały związek z działalnością przedsiębiorstwa. Skala inwestycji jest zatem umiarkowana, co jednak nie jest wskazaniem negatywnym. Dużo gorzej wyglądają wskaźniki dotyczące aspektu przeszkód inwestycyjnych. 76,8% przedsiębiorców wyraziło pogląd, iż istnienie przeszkód inwestycyjnych stanowi dla nich zagrożenie. Najwięcej wskazań uzyskały odpowiedzi:

- Konkurencja – wspomniano o małej sile przebicia, jak i o nieuczciwych zabiegach stosowanych w celu pozyskania klienta;
- Biurokracja – zbyt duży poziom decyzji formalnych utrudniających działanie firmy oraz opieszałość urzędnicza;
- Spadek popytu;
- Kryzys gospodarczy;
- Mniejsza liczba klientów;
- Problemy finansowe;
- Problemy związane z pracownikami – wysokie koszty utrzymania, trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry.

W kontekście ostatniego wskazania – wykwalifikowanej kadry – przedsiębiorców spytano również o obecny poziom wykształcenia pracowników. Znacząca większość z nich jest zadowolona z obecnego poziomu wykształcenia. Odpowiedź taka uzyskała wartość 78,5%. Niezadowolone z obecnego poziomu wykształcenia swoich pracowników wyraził co dziesiąty respondent, przy braku wskazań na poziomie 11,5%. Reasumując ocena obecnego wykształcenia osób zatrudnionych jest pozytywna.

#### 4. Obecna sytuacja na rynku pracy w powiecie ryckim

Omawiając sytuację rynku pracy na wstępie należy określić jak będzie się kształtowało zatrudnienie w przedsiębiorstwach, a przede wszystkim jaki procent prognoz zawiera wartości spadkowe. Zagadnienie to poruszone zostało już pod koniec poprzedniego rozdziału. Zadowolenie z poziomu wykształcenia obecnych pracowników przedsiębiorcy ocenili pozytywnie. W związku z tym zapytano ich o prognozę zatrudnienia w najbliższych dwunastu miesiącach. Opinię tę formułowano w oparciu o bilans osób nowozatrudnionych i tych, które utraciły pracę w ubiegłych latach. Również i w tym przypadku zdecydowana większość badanych (ponad 70%) wskazała, iż zatrudnienie w ciągu najbliższego roku nie zmieni się. Wzrost zatrudnienia prognozuje co piąte przedsiębiorstwo, a jego spadek 8,3%. Również te wartości potwierdzają zadowolenie z osób obecnie zatrudnionych, jednocześnie wskazując na raczej umiarkowane podejście do zatrudnienia nowych pracowników. Sam fakt zatrudnienia nowych osób na obecną chwilę zaplanowany jest u około 16,0% przedsiębiorstw prognozujących jego wzrost. Badanych dopytywano czy w ciągu ostatniego roku ich przedsiębiorstwo zatrudniało nowych pracowników. Twierdząco na to pytanie odpowiedziała niespełna połowa respondentów. Dopytywano także o sposób w jaki do tej pory firma poszukiwała pracowników. Każda z osób badanych miała możliwość wskazania kilku źródeł. Z ogółu respondentów ponad jedna trzecia poszukiwała pracowników poprzez Urząd Pracy. Ponad 25,0% respondentów zdaje się także na osoby polecane przez znajomych. 15,9% badanych przyznało, iż pracownicy zgłaszali się sami, a częściej niż w co dziesiątym przypadku formą poszukiwań była prasa. Niewiele mniej wskazań uzyskały różnego rodzaju ogłoszenia. Wartość 5,9% osiągnęły także kontakty osobiste, a niespełna 5% badanych wskazało rodzinę oraz kontakty osobiste i pracownicze. Wśród badanych, którzy stwierdzili, iż poziom zatrudnienia w najbliższym roku zwiększy się, podawano głównie liczbę osób z przedziału od jednego do trzech pracowników. Wyższe liczby pracowników podawane były sporadycznie, a jedynie liczba pięciu pracowników otrzymała wskazanie kilkukrotne. Powodów zwiększenia zatrudnienia podawano kilka. Były to m.in.

- Rozszerzenie działalności;
- Duża liczba zleceń/zamówień oraz wzrost liczby klientów;
- Rozwój firmy;
- Rotacja lub brak wystarczającej liczby pracowników oraz chęć pozyskania stażystów;
- Zwiększenie produkcji.

Podobne zestawienie poczyniono wobec przedsiębiorstw prognozujących spadek zatrudnienia. Tutaj również padały najczęściej odpowiedzi dotyczące przedziału osób od jednego do trzech, czterech. Również powodów zmniejszenia zatrudnienia wskazano kilka. Poniżej znajdują się najistotniejsze z nich:

---

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych 15/31 osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe.**

- Redukcja kosztów;
- Spadek obrotów oraz pogorszenie się kondycji firmy;
- Przejście pracowników na emeryturę/rentę;
- Kryzys gospodarczy;
- Racjonalizacja zatrudnienia i wysokie koszty utrzymania pracowników.

Badanych poproszono również o ocenę obecnej sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na fakt pozyskiwania pracowników. Ponad dwie trzecie osób uznało, iż są trudności z ich znalezieniem. Proces ten za łatwy i bezproblemowy uznała niespełna jedna trzecia z nich. Spośród respondentów, którzy wskazali na trudności ze znalezieniem pracowników, blisko jedna dziesiąta jako przyczynę takiego stanu rzeczy podała osoby, którym brakuje chęci do pracy. Kolejne miejsca zajęły kwalifikacje i doświadczenie pracowników jako czynniki najbardziej deficytowe na rynku pracy. Ponadto wskazano na brak osób zaangażowanych, uczciwych, pracowitych, odpowiedzialnych, rzetelnych, sumiennych, dyspozycyjnych, posiadających dobrą prezencję, lojalnych oraz punktualnych. Należy zwrócić uwagę, iż powyższe odpowiedzi to swoista „lista życzeń” pracodawcy, jednak istotnym elementem jest nacisk na doszkalanie potencjalnych pracowników w tych właśnie, podstawowych aspektach osobowych.

Przedsiębiorcy wykazywali także braki w konkretnych zawodach, jak mgr farmacji, kierowca, piekarz, pracownik budowlany, spawacz, sprzedawca, elektronik czy mechanik. Wskazania te w dużej części pokrywają się z odpowiedziami osób bezrobotnych. Spośród nich najwięcej osób najdłużej wykonywała zawód sprzedawcy, kierowcy, piastowała stanowiska w budownictwie (od pracowników budowlanych wykonujących prace fizyczne poprzez techników budownictwa), przemyśle tekstylnym oraz usługach gastronomicznych.

Spośród ogółu badanych przedsiębiorstw obecną lub wcześniejszą współpracę w jakiegokolwiek formie z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach deklarowała blisko połowa respondentów. Jako powód takowej współpracy podawano przede wszystkim:

- Chęć pozyskania pracowników na staż;
- Chęć zwiększenia zatrudnienia;
- Dofinansowania do stanowisk pracy/przedsiębiorstwa i relatywnie niskie koszty takiej współpracy;
- Szybki, wygodny i łatwy sposób pozyskania pracowników oraz duża baza ofert pracy.



Z kolei przyczyny braku takiej współpracy to zdaniem badanych:

- Brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników – odpowiedź ta uzyskała zdecydowanie największą liczbę wskazań;
- Brak zaufania do instytucji jaką jest Powiatowy Urząd Pracy w Rykach;
- Brak kwalifikacji i kompetencji w odpowiednim doborze pracowników;
- Biurokracja;
- Brak odpowiednich ofert pracy;
- Inne kanały pozyskiwania pracowników – zgłoszenia indywidualne, specyficzne wymagania;
- Negatywna opinia na temat staży oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach (m.in. obowiązek zatrudnienia stażysty).

## 5. Potrzeby rynku pracy w powiecie ryckim w zakresie zasobów kapitału ludzkiego

Efektem analizy profili osób bezrobotnych, charakterystyki przedsiębiorstw i oceny obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy jest możliwość wskazania potrzeb na lokalnym rynku pracy w powiecie ryckim. W pierwszej kolejności zacząć należy od przedstawienia stanowisk, na które przedsiębiorcy zainteresowani są zatrudnieniem nowych pracowników. Biorąc pod uwagę różnorodność branż działających na terenie powiatu ryckiego stanowiska te zebrano w grupy scharakteryzowane pod względem zakresu obowiązków i wykonywanych czynności. Najczęściej wskazywano na sprzedawcę (niezależnie od branży). Spośród wszystkich wskazanych stanowisk w blisko jednej czwartej przypadków rozważa się pozyskanie pracowników tego typu. Około 8,8% wśród wskazanych stanowisk stanowili pracownicy gastronomii m.in. pracownicy kuchni, barmani, kelnerzy. Trzecią grupę poszukiwanych zawodów stanowili głównie kierowcy posiadający ogólnie uprawnienia do prowadzenia pojazdów (5,0%). Wskazania na poziomie 4,4% otrzymali wspomniani już we wcześniejszych rozdziałach pracownicy farmacji oraz monterzy różnych specjalności. Kierowcy posiadający specjalne uprawnienia (autobus, naczepa, ciężarówka) oraz mechanicy samochodowi otrzymali po 3,9% spośród wszystkich wskazanych zawodów. Wśród poszukiwanych zawodów znaleźli się również różnego typu specjaliści budowlani, pracownicy fizyczni, biurowi, produkcyjni, osoby z doświadczeniem w mechanice samochodowej (także elektromechanicy) oraz szeroko pojęte stanowiska pracowników gospodarczych (magazynier, zaopatrzeniowiec). Pełne zestawienie tychże stanowisk zawiera tabela druga.

Tabela 2. Poszukiwane stanowiska pracy.

Stanowisko	N		Stanowiska	N
sprzedawca	23,5%		stażysta	1,6%
pracownik gastronomii	8,8%		blacharz, lakiernik	1,1%
kierowca	5,0%		elektromechanik	1,1%
farmaceuta	4,4%		fryzjer	1,1%
monterzy różnych specjalności	4,4%		informatyk	1,1%
kierowca posiadający specjalne uprawnienia	3,9%		instruktor nauki jazdy	1,1%
mechanik samochodowy	3,9%		kasjer	1,1%
operator maszyn	3,3%		kosmetyczka	1,1%
pracownicy budowlani różnych specjalności	3,3%		operator maszyn budowlanych	1,1%
kierownik/brygadzysta	2,7%		pracownik przemysłu tekstylnego	1,1%
pracownik biurowy	2,7%		redaktor/dziennikarz	1,1%
pracownik fizyczny	2,7%		specjaliści z różnych dziedzin	1,1%
pracownik produkcji spożywczej	2,7%		zaopatrzeniowiec	1,1%
przedstawiciel handlowy	2,7%		animatorek kultury	0,5%
spawacz	2,7%		doradca finansowy	0,5%
magazynier	2,2%		grafik komputerowy	0,5%
operator maszyn - obróbka drewna	2,2%		obsługa solarium	0,5%
księgowy/a	1,6%		projektant	0,5%

Na powyższe stanowiska tylko w co piątym przypadku kandydaci są obecnie aktywnie poszukiwani. W trakcie prowadzonego wywiadu osoby badane wskazały także czego oczekują od

przyszłych pracowników, jak też czego brakuje kandydatom zgłaszającym się do ich przedsiębiorstw. To właśnie braki były tematem szczególnie poruszonym przez respondentów. Głównym elementem tychże braków były szeroko rozumiane niedobory w wykształceniu. Najczęściej chodziło o wiedzę kierunkową, najlepiej popartą doświadczeniem w zawodzie. Kwestie umiejętności, doświadczenia i wykształcenia zdominowały temat przyszłego zatrudnienia osób obecnie pozostających bez pracy. Szeroko komentowano także wyczuwalny brak chęci do pracy wśród potencjalnych kandydatów na oferowane stanowiska. Pośród odpowiedzi pojawiły się również kwestie nieznamomości branży, w której osoba chce podjąć zatrudnienie oraz niewłaściwej organizacji pracy. Czynniki te pojawiły się także wśród najważniejszych wymagań stawianych kandydatom. Wykształcenie i odpowiednie kwalifikacje były podstawowym elementem wpływającym na ocenę merytoryczną osoby ubiegającej się o pracę w przedsiębiorstwie badanych. Precyzując – czynnik „wykształcenie” nie padał w potocznym rozumieniu „im wyższe tym lepsze”, ale kierunkowym tj. np. wykształcenie średnie gastronomiczne, zawodowe barman/kelner, techniczne spawacz etc. Ponadto respondenci poproszeni o bardziej szczegółowe określenie podstawowych wymagań stawianych obecnym i przyszłym kandydatom wskazali m.in. na:

- Umiejętność obsługi komputera;
- Kreatywność;
- Znajomość języków obcych;
- Prawo jazdy;
- Umiejętność pracy w zespole i zarządzania nim oraz dobrą organizację pracy;
- Komunikatywność.

Osoby badane zapytano także o dodatkowe wymagania, na które zwraca się uwagę u osób aplikujących na dane stanowisko. Poza cechami osobowymi, o których mowa była już we wcześniejszych rozdziałach czyli punktualność, pracowitość, zaradność, zdyscyplinowanie czy uczciwość, wskazywano też na brak nałogów czy dobrą prezencję. Odpowiedzi te mają swoje uzasadnienie patrząc w kontekście oferowanych stanowisk. Największy ich zakres dotyczy właśnie tzw. pracy z klientem (sprzedawca).

Powyższe dane zestawień należy z obecną sytuacją na rynku pracy osób posiadających status bezrobotnego. Jak zostało to już opisane w rozdziale pierwszym niniejszego opracowania osoby bezrobotne najczęściej posiadają prawo jazdy, głównie kat. B choć istnieje także spora grupa osób posiadających uprawnienia do kierowania innymi typami pojazdów. Także umiejętności sprzedawcy oraz kierunki techniczne były już przez osoby bezrobotne wykonywane w praktyce. Ponadto umiejętności sprzedażowe powinny cechować sporą grupę osób

bezrobotnych, ponieważ największa liczba osób z tej populacji wskazała właśnie ten zawód jako wykonywany najdłużej.

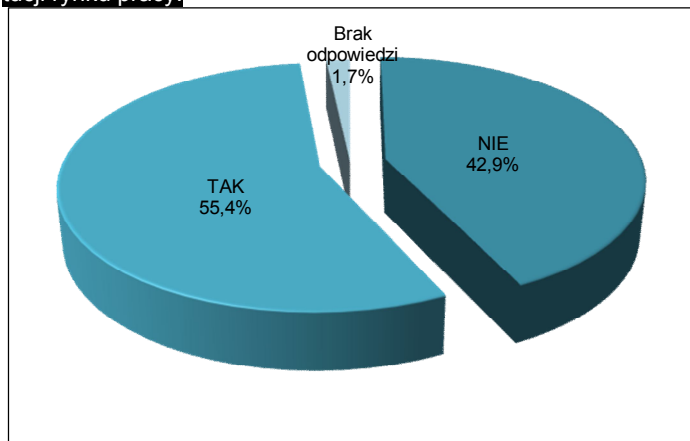
W tym miejscu należy zawrzeć kilka zdań konkludujących powyższy rozdział. Pomimo występowania zbieżności pomiędzy kategorią poszukiwanych pracowników a najdłużej wykonywanym zawodem u większości osób bezrobotnych, obie strony wykazują tendencję do negatywnej oceny popytu i podaży pracy. Ze strony potencjalnych pracobiorców występuje duża niechęć do podjęcia zatrudnienia i właśnie ta odpowiedź uzyskała największą liczbę wskazań jako cecha, zdaniem osób reprezentujących przedsiębiorstwa, najbardziej obecna w kontakcie z osobami bezrobotnymi. Z kolei przedsiębiorcy, choć dość wyraźnie potrafią określić zakres niedoboru kompetencyjnego w swoich przedsiębiorstwach tak naprawdę nie wyrażają realnej, przekutej na konkretne decyzje, potrzeby zatrudnienia pracowników. Szczególnie dobitnie zostało to ukazane przy uzasadnieniu braku współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach. Wpływ na takie zachowanie może mieć także różny sposób postrzegania procesu zatrudnienia i wdrażania pracownika, przez przedsiębiorców i instytucję jaką jest Urząd Pracy. Zadaniem tej drugiej jest zapewnienie ochrony osobom bezrobotnym i przestrzeganie przepisów urzędowo-administracyjnych, a w ocenie przedsiębiorców kwestie te schodzą na plan dalszy w zestawieniu z efektywnością poszczególnych pracowników. Za prawdziwością tej tezy wydaje się świadczyć argument dotyczący obowiązku zatrudniania stażysty. Zbyt sztywne ramy procesów urzędowych przewijały się zresztą przez dużą część przeprowadzonych wywiadów. Kwestią, która wydaje się być również bardzo znacząca są dofinansowania i dotacje ze strony Urzędu Pracy do nowo tworzonych stanowisk. Także dalsza pomoc finansowa dla stażystów (dopłaty do wynagrodzenia czy kosztów utrzymania pracownika), którzy po upływie stażu uzyskują zatrudnienie w przedsiębiorstwie byłaby, zdaniem badanych, potrzebna. Z kolei, gdy rzecz tyczy się osób bezrobotnych, na poprawę oceny sytuacji lokalnego rynku pracy wpłynąć może kompleksowe przygotowanie osób zarejestrowanych jako bezrobotni do właściwego sposobu komunikowania się z przyszłym pracodawcą. Tak znaczne nagromadzenie opinii, iż potencjalnym kandydatom do pracy w prosty sposób brakuje do niej chęci rzutuje na całą populację osób bezrobotnych, gdyż niezależnie od wykształcenia (potrzebne są różne specjalizacje zawodowe) osoba pozostająca bez pracy musi mieć świadomość, iż jest to stan przejściowy. Konstrukcja społeczna, w której wypracowany pogląd obowiązku i celowości pracy jest powszechny rozwija się znacznie prężniej, dostarczając beneficjów dla całej populacji i zmniejsza występowanie patologii.

## 6. Ewaluacja potrzeb szkoleniowych w powiecie ryckim

Aby określić potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców oraz preferencje szkoleniowe osób bezrobotnych należy najpierw ocenić skalę w jakiej wprowadzenie takiej formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych miałyby możliwość zaistnienia.

Na pytanie czy Pani/Pana przedsiębiorstwo zatrudniłoby pracowników gdyby otrzymało

Rys. 2. Zatrudnienie pracowników przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy.



wsparcie ze strony lokalnych instytucji rynku pracy twierdząco odpowiedziała ponad połowa badanych, przy 42,9% osób mających zdanie odmienne. 1,7% respondentów w obecnej sytuacji nie było w stanie określić, czy pomoc ze strony instytucji rynku pracy na szczeblu lokalnym, miałaby wpływ na poziom zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie. Powyższe dane prezentuje wykres zamieszczony na

rysunku nr 2.

Przedsiębiorców zapytano także o zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji/umiejętności przyszłych jak i obecnych pracowników poprzez szkolenia. Połowa zapytanych wyraziła zainteresowanie taką formą współpracy. Najwyżej znalazły się szkolenia o tematyce obsługi klienta, obsługi komputera, technik sprzedaży, księgowości oraz umiejętności praktyczno – technicznych, takich jak prowadzenie wózków widłowych, montaż różnego typu instalacji, obsługa maszyn czy kursy spawalnicze. Spora grupa badanych wskazała na pracowników gastronomii (barman, kelner), pracowników posiadających wiedzę technologiczną oraz w dziedzinie motoryzacji i praktycznym aspekcie jej wykorzystania.

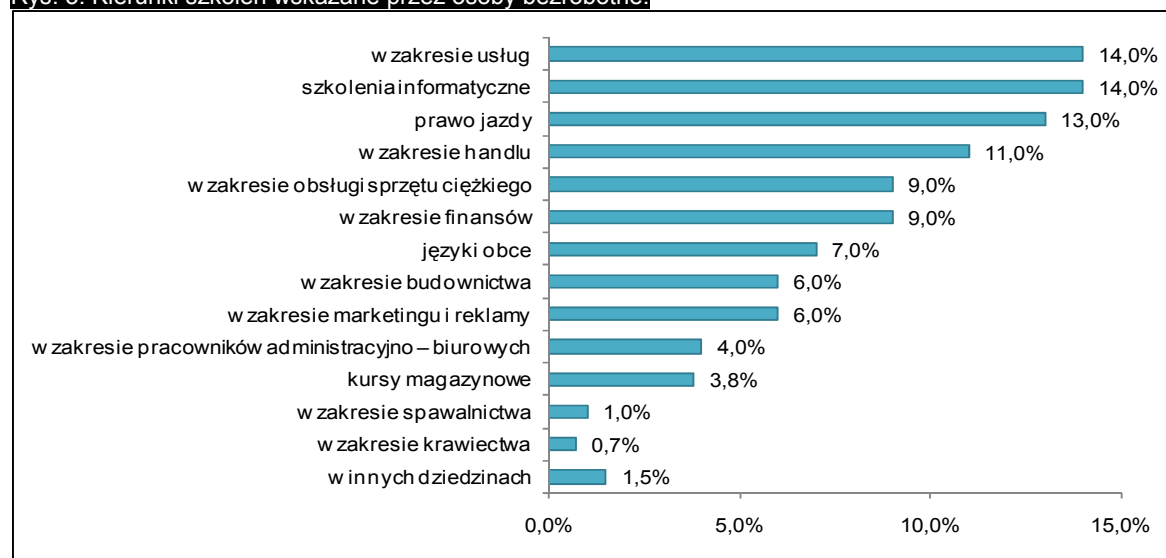
Wśród osób bezrobotnych ogólny poziom zainteresowania szkoleniami, które znalazłyby się w ofercie Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach jest raczej wysoki. Na pytanie czy osoba ankietowana jest zainteresowana uczestnictwem w tego typu szkoleniach ponad trzy czwarte odpowiedzi było pozytywnych. Negatywnie wypowiedziało się 23,8% badanych. Dane te przedstawia rysunek nr 3. Na pytanie, jakie czynniki mają wpływ na zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach, największa liczba respondentów wskazała możliwość podniesienia kwalifikacji. Odpowiedź ta uzyskała wartość 37,7%. Więcej niż co piąty badany za główny determinant wpływający na zainteresowanie szkoleniami uznał chęć podjęcia pracy. Ankietowani jako determinanty wskazywali też na chęć dalszego kształcenia się (5,9%), możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (3,3%), kierunek szkolenia (3%), chęć zmiany zawodu (2,3%), ich darmowy

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych 21/31 osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe.**

charakter (1%), trudną sytuację finansową bezrobotnego oraz możliwość nauki języka obcego (0,7%). Pozostałe wskazania miały charakter jednostkowy i dotyczyły praktyczności szkoleń, poprawy statusu życiowego oraz indywidualnych odczuć respondentów.

Osoby bezrobotne miały także za zadanie wskazać jakiego typu szkolenia najbardziej by im odpowiadały. Spośród wszystkich odpowiedzi najczęściej uzyskały szkolenia w zakresie usług oraz kursy informatyczne. Każda z tych odpowiedzi uzyskała łącznie 14,0% głosów. Na kolejnych miejscach znalazły się kursy prawa jazdy (13,0%) oraz szkolenia w zakresie handlu (11,0%). Po 9,0% wskazań spośród wszystkich odpowiedzi uzyskały szkolenia związane z obsługą sprzętu ciężkiego oraz szkolenia z zakresu finansów. Najniższe wartości osiągnęły kursy z zakresu spawalnictwa oraz krawiectwa. W obu przypadkach liczba wskazań oscylowała wokół 1% odpowiedzi. Wśród osób, które wskazały język jako dobry temat szkoleniowy wskazywano głównie na język angielski, a w mniejszym stopniu na niemiecki, włoski, hiszpański, rosyjski oraz francuski. Z kolei osoby, które wskazały szkolenia z podstawowych metod spawalniczych największe zainteresowanie wyrażały dla metody MAG i TIG. Również kursy prawa jazdy wskazywano dosyć różnorodnie (najwięcej odpowiedzi dla kategorii B). Wśród szkoleń, które zostały zaproponowane przez samych badanych znalazły się m.in. warsztaty kelnerskie, barmańskie, cukiernicze, pedagogiczne i teoretyczne z zakresu fotografii. Odnotowano także zainteresowanie kursem przygotowawczym do otwarcia własnej działalności gospodarczej. Powyższe odpowiedzi w sposób obrazowy zostały przedstawione na wykresie, który przedstawia rysunek nr 3.

**Rys. 3. Kierunki szkoleń wskazane przez osoby bezrobotne.**



Jak widać na obu powyższych przykładach proponowane przez osoby bezrobotne szkolenia w umiarkowanym stopniu pokrywają się z zapotrzebowaniem przedsiębiorców. Jednak wysokie wskazania dla szkoleń informatycznych, handlowych, prawa jazdy czy też finansowych oraz marketingu i reklamy zawierają w sobie większość elementów wskazanych przez przedsiębiorców jako deficytowe na rynku pracy. Dziedziny te zatem powinny zostać wzięte pod

uwagę w pierwszej kolejności przy podejmowaniu decyzji odnośnie przygotowania programu szkoleń.

Istotnym czynnikiem jest również odpowiednia organizacja planowanych szkoleń. Osoby bezrobotne wskazywały, iż trwanie całego szkolenia nie powinno przekraczać okresu jednego miesiąca. Konkretny miesiąc dla jednej czwartej z nich nie miał zbytniego znaczenia, a osoby decydujące się dokonać wskazania wybierały głównie miesiące letnie lub zimowe. Również godziny odbywania szkolenia nie miały dla badanych aż tak dużego znaczenia. Wśród jednoznacznych wskazań znajdowały się odpowiedzi głównie z przedziału od 4 do 8 godzin.

## 7. Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach

Obecnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach współpracuje nieco ponad jedna czwarta badanych przedsiębiorstw. Współpraca ta polega głównie na organizowaniu staży i chęci pozyskania dodatkowych pracowników. Już na tym etapie wspomniano o dofinansowaniu do utworzonych stanowisk oraz ogólnych dotacji do działalności przedsiębiorstwa. Wskazywano również na skuteczność pośrednictwa pracy Urzędu Pracy. Także szkolenia i przygotowania zawodowe znalazły się wśród odpowiedzi respondentów.

58,1% badanych dobrze ocenia poziom zadowolenia z tejże współpracy. Raczej dobrze współpraca ta układa się dla niespełna jednej czwartej respondentów, którzy ją podejmują. Wyniki te obrazują, iż ogólny poziom zadowolenia z obecnej współpracy jest bardzo wysoki. Średnio tylko ponad jeden na dziesięciu przedsiębiorców obecną współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach ocenił źle lub raczej źle. Uzasadniając swoje odpowiedzi, przyczyną braku współpracy ze strony przedsiębiorców jest ich zdaniem brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników. Również problemy ze współpracą z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach w przeszłości, choć uzyskały znacznie mniejszą liczbę wskazań, pojawiały się często jako powód niepodejmowania współpracy obecnie. Czynniki takie jak biurokracja, brak zaufania do instytucji, niekompetencja pracowników, negatywne nastawienie pracowników kierowanych do pracy przez Urząd Pracy jak też zła kondycja przedsiębiorstwa również znalazły się pośród wskazań respondentów.

W tym miejscu należy krótko podsumować, iż otrzymane w przeciągu całego badania wyniki wskazują jednoznacznie, że główną przyczyną braku współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach jest po prostu niski poziom zapotrzebowania na pracowników wśród lokalnych przedsiębiorców. Występują oczywiście zastrzeżenia co do pracy urzędniczej, których to dogłębne określenie wymagałoby bardziej szczegółowych analiz wybranych przedsiębiorców, ale problem niezadowolenia ze współpracy jest nieodłącznym elementem podejmowanych działań i jest niejako wpisany w tę formę współpracy. Jednak przewaga głosów wskazujących na brak potrzeby zatrudnienia jest na tyle duża, iż tutaj upatrywać należy przyczyny średniego poziomu współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami. Tendencja ta jest również widoczna w przypadku opinii przekazywanych przez reprezentantów badanych przedsiębiorstw. Wszystkie wskazania, które otrzymały większą liczbę głosów przedstawiono w tabeli zamieszczonej poniżej. W przypadku 40,0% odpowiedzi osoby badane wyraziły opinię, iż Powiatowy Urząd Pracy w Rykach działa bez zastrzeżeń. Było to najliczniej reprezentowane wskazanie. W pozostałych przypadkach wspomniano o wadliwej komunikacji pomiędzy Urzędem Pracy a przedsiębiorstwem, trudnościach z otrzymaniem dofinansowania oraz zbyt długim czasie oczekiwania na przekazanie takich środków. Wskazywano także na nieuprzejmą i niekompetentną obsługę, opieszałość urzędniczą, biurokrację oraz zbyt sformalizowanie procesów podległych tej instytucji. Rozkład odpowiedzi prezentuje tabela nr 3.



**Tabela 3. Uwagi/opinie na temat Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach.**

Odpowiedź	%
brak zastrzeżeń	40,0%
wadliwa (zbyt mała) komunikacja pomiędzy urzędem a przedsiębiorstwem	5,2%
trudności lub brak możliwości otrzymania dofinansowania	4,5%
nieuprzejma obsługa	3,2%
długi czas oczekiwania na decyzję o otrzymaniu środków	2,5%
zbyt duża łatwość otrzymania zasiłku	2,5%
biurokracja i duże formalności	1,9%
brak informacji o możliwościach dofinansowania oraz o stażach	1,9%
brak podstawowej wiedzy o bezrobotnych – bezrobotni nie są chętni do pracy	1,9%
pracownicy PUP są niekompetentni	1,9%
za duża biurokracja utrudnia współpracę w zakresie pozyskania środków	1,9%
brak nadzoru nad przydzielanymi pracownikami	1,3%
prośba o dotacje na tworzenie nowych stanowisk pracy	1,3%
opieszczość urzędnicza	1,3%
za mała liczba kursów	1,3%
zbyt sztywne zasady współpracy	1,3%
dobra współpraca z PUP	1,3%
pozostałe odpowiedzi	24,5%

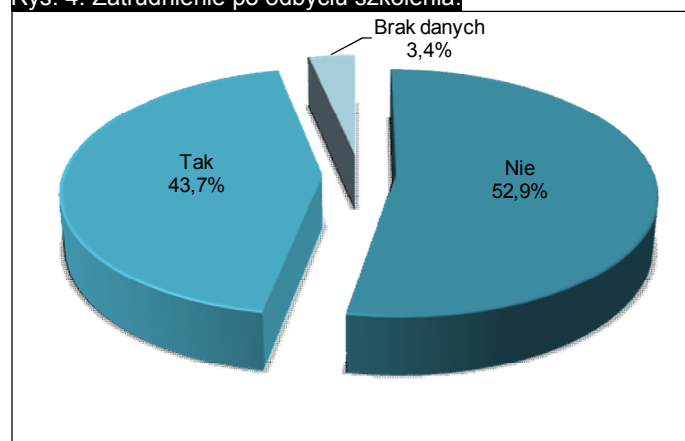
Przedstawione powyżej uwagi należy oczywiście traktować z pewnym marginesem błędu, gdyż część z nich jest bardzo subiektywna, a inne z kolei mogą mieć charakter obiegowy. Wiele jest także wpisów pozytywnych, więc taka ocena współpracy, biorąc również pod uwagę duży poziom zadowolenia przedstawiony we wcześniejszych akapitach, pozwala stwierdzić, iż Powiatowy Urząd Pracy w Rykach stara się wypełniać swoje zadania na miarę swoich możliwości. Zastrzeżenie ze strony obserwatora badania budził fakt samego podejścia osób bezrobotnych do pomocy oferowanej ze strony Urzędu Pracy. Duży stopień indolencji wśród osób bezrobotnych, który dał się zauważyć w bezpośrednim z nimi kontakcie skutecznie zniechęca przedsiębiorców, co zresztą sami przyznali, do zatrudniania osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rykach. Brak „chęci do pracy” i brak poczucia samodzielności to również istotne aspekty, na które warto zwrócić uwagę przy planowaniu strategii zwiększenia zatrudnienia (kursy, szkolenia) i jednocześnie zmniejszenia poziomu bezrobocia.

O skalę oraz rodzaj współpracy dopytano także osoby zarejestrowane jako bezrobotne. Na pytanie czy dotychczas uczestniczył/a Pan/Pani w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach twierdzącej odpowiedzi udzieliło 21,8% bezrobotnych. Na fakt dotychczasowego uczestnictwa w szkoleniach wpływ mają często czynniki demograficzne (płeć, wykształcenie, status społeczno-rodzinny i wiek badanych). Częściej w szkoleniach uczestniczyły kobiety (28,4%), a blisko jedna trzecia bezrobotnych z tej grupy jest w wieku powyżej 50 lat (najniższy wskaźnik u osób poniżej 30 roku życia). Najwięcej osób dotychczas uczestniczących w

szkoleniach posiada wykształcenie podstawowe. Wartość ta przyjęła w tym przypadku poziom 28,9%. Na drugim miejscu znalazły się osoby z wykształceniem wyższym, u których uczestnictwo sięgało 27%. Pod względem statusu społeczno-rodzinnego dotychczasowe uczestnictwo w szkoleniach przyjmuje najwyższe amplitudy. Największa liczba osób uczestniczących dotychczas w szkoleniach to osoby owdowiałe. Ich liczba kształtuje się na poziomie 60%. Kolejna grupa to osoby pozostające w związku małżeńskim osiągnęły wskaźnik o ponad połowę niższy (27,6%). Najniższa wartość uczestnictwa występuje u bezrobotnych, którzy prowadzą samotny tryb życia. Ostatni czynnik, czyli miejsca zamieszkania badanych przedstawiał się następująco: osoby rekrutowane do badania z terenów stricte wiejskich częściej odbywały takie szkolenia (co czwarty badany) niż osoby z terenów miejskich i miejsko/wiejskich (jeden na pięciu respondentów).

Bezrobotnych zapytano także o rodzaj odbytego szkolenia. Najwięcej odpowiedzi, bo 17,2%, dotyczyło kursu aktywnego poszukiwania pracy. Na miejscu drugim, z wynikiem 11,5% znalazł się kurs obsługi kasy fiskalnej. Kolejne wskazania dotyczyły m.in. kursu spawacza (3,4%), szkolenia z dziedziny fryzjerstwa (2,3%) oraz operatora koparko-ładowarki (2,3%). W pozostałych przypadkach szkolenia takie jak obsługa kasy fiskalnej czy komputerowe były ze sobą połączone lub też wzbogacone o dodatkowe umiejętności, np. kursy językowe. Wymieniano także zawody usługowe jak szwaczka, krawiec, kosmetyczka lub cukiernik. Zainteresowanie tego typu szkoleniami w dalszym ciągu nie maleje, o czym świadczą wspomniane w poprzednim rozdziale proponowane kierunki szkoleń. Trend ten jest widoczny szczególnie, gdy pod uwagę bierze się czas ukończonych szkoleń. Największa ich liczba została odbyta w ciągu ostatnich dwóch i pół roku.

Rys. 4. Zatrudnienie po odbyciu szkolenia.



Równie istotnym elementem był fakt podjęcia pracy po ukończonym szkoleniu. Zatrudnienia nie znalazła ponad połowa osób badanych (52,9%). Pozytywnego wskazania dokonało z kolei 43,7% wszystkich ankietowanych dotychczas uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach (rysunek nr 4). Dla ponad dwóch trzecich przypadków podjęta praca

pokrywała się z tematyką ukończonego szkolenia. 13,2% ankietowanych wyraziła w tej sprawie pogląd odmienny. Największa liczba osób spośród wyżej wymienionych znalazła zatrudnienie jako sprzedawca. Odpowiedź ta otrzymała 13,2% głosów. Na kolejnym miejscu znalazł się spawacz – 7,9% odpowiedzi – oraz pracownik biurowy, na którego wskazania dokonało 5,3% badanych. Wskazania te pokrywają się z kierunkami ukończonych szkoleń deklarowanymi przez respondentów. Kursy obsługi kasy fiskalnej oraz komputera znalazły się wysoko w

przedstawionych już wcześniej zestawieniach, podobnie jak m.in. sprzedawca i pracownik biurowy w obecnie omawianym.

Ostatnim aspektem, jaki został poruszony w tej części badania była satysfakcja z odbytego szkolenia oraz współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Rykach. Znaczna większość badanych jest zadowolona i odczuwa satysfakcję z odbytego szkolenia. Zdanie takie wyraziło aż 81,6% osób. Jako przyczyny niezadowolenia najczęściej pojawiały się odpowiedzi, iż szkolenia zawierają zbyt mało zajęć praktycznych, wskazywano też na słabe przygotowanie, niekompetencję prowadzących oraz brak środków do nauki (modele) podczas zajęć. Brak satysfakcji uzasadniano również czynnikami niezwiązanymi bezpośrednio z ukończonym kierunkiem szkolenia, tj. brakiem szerokiej oferty szkoleniowej i przewagą ofert dla mężczyzn lub też po prostu zwyczajną nieznajomością wszystkich propozycji kursów i szkoleń, które oferuje Powiatowy Urząd Pracy w Rykach.

## Podsumowanie

Przedstawione w niniejszej publikacji informacje mają charakter wielowymiarowy przez co należy się im słowo podsumowania. Przedsiębiorczość w powiecie ryckim cechuje obecność mikro i małych przedsiębiorstw. Najczęściej polem ich działania jest sektor handlowo-usługowy. Ze względu na swoją wielkość zatrudnienie w nich najczęściej nie przekracza kilku (poniżej 9) osób, a co za tym idzie nie są to swego rodzaju „lokomotywy” potrafiące pociągnąć za sobą pewną część rynku pracy. Pomimo tego połowa przedsiębiorców wyraża zainteresowanie zatrudnieniem nowych pracowników, jednak przy wsparciu instytucji działających na rynku pracy. Wsparcie to musiałoby mieć charakter kompleksowy, gdyż pomoc w samym pozyskaniu pracownika często nie jest wystarczającą przesłanką do utworzenia stanowiska pracy. Głównie wskazywano na dofinansowania i dotacje do stanowisk pracy oraz działalności przedsiębiorstwa.

Jeśli zaś chodzi o poszukiwanie nowych pracowników to instytucje rynku pracy są najczęściej wskazywanym źródłem. Ponadto dużą rolę odgrywa czynnik pomocy znajomych (specyficzny dla lokalnych, małych przedsiębiorstw) oraz samodzielnego zgłaszania się kandydatów. W ocenie dwóch trzecich przedsiębiorców z powiatu ryckiego istnieją kłopoty z pozyskaniem pracowników na lokalnym rynku pracy. Respondenci w większości uskarżali się na kłopoty z rekrutacją: robotników (pracowników) budowlanych, mgr farmacji, sprzedawców, piekarzy, osób o kwalifikacjach elektro-mechanicznych oraz kierowców i operatorów pojazdów. Problemy te wynikają w głównej mierze z braków po stronie podaży pracy (brak fachowców, zbyt niskie kwalifikacje u osób obecnych na rynku pracy). W przypadku grupy zawodowej sprzedawców i osób zajmujących się szeroko pojętą pracą z klientem kłopoty pracodawców ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy wynikały często z braku poszanowania pracy przez potencjalnych pracowników.

- Prognoza zatrudnienia dla grup zawodowych w powiecie ryckim wskazuje, że zawody najbardziej deficytowe i obecnie poszukiwane to:
- Sprzedawca – co czwarty badany zainteresowany zatrudnieniem nowych pracowników wskazywał na ten rodzaj pracy;
- Pracownik gastronomii – głównie kucharz, barman;
- Farmaceuta;
- Montażysta – instalacje techniczne;
- Kierowca i operator pojazdów;
- Pracownik budowlany różnych specjalności;
- Personel nadzoru pracowniczego – kierownik/brygadzista

---

**Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie ryckim pod kątem potrzeb szkoleniowych 28/31 osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe.**

Pracodawcy zapytani o najbardziej przydatne kwalifikacje najczęściej wskazywali na cechy takie jak rzetelność, dokładność, wiedza w określonej dziedzinie oraz znajomość branży. Na ogół ceniony jest również staż zawodowy. Kandydat do pracy powinien posiadać umiejętność obsługi komputera, dotyczy to głównie takich stanowisk, jak pracownik administracyjno-biurowy, technik i specjalista czy pracownik finansowo-księgowy. Zdecydowana większość przedsiębiorstw wyraża zadowolenie z obecnego poziomu kwalifikacji swoich pracowników, a kwestia wskazań kierunków dodatkowych szkoleń pracowniczych pokrywa się z tymi, których poszukuje się u nowych pracowników.

Wśród grupy osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy najwięcej posiada prawo jazdy (najczęściej kat. B), dokumenty do kierowania różnego typu pojazdami, poza tym umiejętności w dziedzinie sprzedaży i obsługi klienta, obsługi kas fiskalnych i sektora usług – szczególnie kierunki techniczne i technologiczne jak technik budowlany, mechanik, ślusarz etc. Ponad połowa bezrobotnych wyraża chęć uczestnictwa w szkoleniach. Spośród wszystkich odpowiedzi najwięcej uzyskały szkolenia w zakresie usług oraz kursy informatyczne. Ponadto sporo osób wskazało kursy prawa jazdy, szkolenia w zakresie handlu, szkolenia związane z obsługą sprzętu ciężkiego oraz szkolenia z zakresu finansów. Wśród szkoleń, które zostały zaproponowane przez samych badanych znalazły się m.in. warsztaty kelnerskie, barmańskie, cukiernicze, pedagogiczne i teoretyczne z zakresu fotografii. Zwrócić należy uwagę w szczególności na trzy pierwsze z nich w kontekście zawodów obecnie poszukiwanych. Odnotowano także zainteresowanie kursem przygotowującym do podjęcia własnej działalności gospodarczej.

Osoby bezrobotne współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy oceniają pozytywnie, a zadowolenie z uczestnictwa w szkoleniach osiąga nawet pułap 80,0%. Ponad połowa tego procentu osób znalazła zatrudnienie dzięki odbytemu szkoleniu, co też jest pozytywnym aspektem. Chociaż w dużej mierze zawód wykonywany oraz umiejętności zawodowe deklarowane przez osoby poszukujące pracy pokrywają się ze wskazaniami przedsiębiorców, to ich kwalifikacje oraz częsta niechęć do pracy wpływają negatywnie na możliwość jej znalezienia. Po stronie pracodawców nie występuje z kolei wystarczająca motywacja do zatrudnienia pracowników. Przedsiębiorcy jasno deklarują potrzebę wsparcia finansowego ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach. To właśnie fundusze wydają się być, poza kwestią poprawy odbioru bezrobotnych przez potencjalnych pracodawców, sednem problemu.

## **Spis rysunków**

Rys. 1. Profil działalności przedsiębiorstw.....	12
Rys. 2. Zatrudnienie pracowników przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy.....	21
Rys. 3. Kierunki szkoleń wskazane przez osoby bezrobotne.....	22
Rys. 4. Zatrudnienie po odbyciu szkolenia. ....	26

## **Spis tabel**

Tabela 1. Funkcja reprezentanta przedsiębiorstwa.....	11
Tabela 2. Poszukiwane stanowiska pracy. ....	18
Tabela 3. Uwagi/opinie na temat Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach.....	25