



RPP-MK-032-5/13

Badanie opinii przedsiębiorców współpracujących z Sądeckim Urzędem Pracy

Nowy Sącz – grudzień 2013



SPIS TREŚCI:

1. Cel badania	3
2. Metodologia badania	4
3. Charakterystyka badanych podmiotów	5
4. Zatrudnienie	9
4.1 Ocena sytuacji ekonomicznej i stanu zatrudnienia	9
4.2 Plany kadrowe przedsiębiorców	10
5. Rozwój zasobów ludzkich	15
5.1 Sposoby i formy rekrutacji	15
5.2 Kryteria dyskryminujące	20
5.3 Ocena osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	21
6. Szkolenia w ocenie przedsiębiorców	23
7. Współpraca przedsiębiorców z SUP	29
7.1 Ocena dotychczasowej współpracy z Sądeckim Urzędem Pracy	29
7.2 Plany dotyczące współpracy z SUP w 2014 roku	32
8. Wnioski	34
 SPIS WYKRESÓW/TABEL	 38

1 Cel badania

Raport z badania opinii przedsiębiorców dotyczy różnych obszarów współpracy firm z terenu Miasta Nowego Sącza z Sądeckim Urzędem Pracy (SUP). Stanowi zsumowany zbiór opinii i ocen przedsiębiorców w kwestiach związanych z zatrudnianiem pracowników, oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, niedoborów kadrowych, osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, dyskryminacji, potrzeb szkoleniowych pracodawców. SUP systematycznie już od kilku lat sporządza tego typu raporty, które służą nie tylko bieżącej analizie różnych płaszczyzn współdziałania pomiędzy prywatnymi przedsiębiorcami a instytucją państwową, jaką jest urząd pracy, lecz również dają możliwość wyciągnięcia wniosków na przyszłość i zweryfikowania stawianych wcześniej hipotez poprzez porównanie wyników z różnych lat. Niniejszy raport z badania sądeckich firm daje także przedsiębiorcom możliwość wyrażenia swoich sugestii i oceny względem usług świadczonych przez SUP.

Badanie ma charakter cykliczny. Przeprowadzane jest raz do roku w III jego kwartale. W ten sposób SUP jest w stanie uchwycić zmiany zachodzące na lokalnym rynku pracy oraz obserwować pewne stałe zjawiska i reguły dla niego charakterystyczne.

Choć zaprezentowane wyniki badań nie wyjaśniają w pełni wszystkich zjawisk jakie cechują relacje pomiędzy sądeckimi firmami a SUP, to jednak pozwalają na zdobycie orientacyjnej wiedzy popartej i weryfikowanej regularnymi badaniami, którą można wykorzystać do ciągłego podnoszenia jakości świadczonych przez urząd pracy usług oraz dopasowania ich do aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

2 Metodologia badania

Badaniem objęto 124 podmioty gospodarcze działające na terenie Miasta Nowego Sącza (celowy dobór próby badawczej). W badaniu udział wzięły zarówno firmy zajmujące się branżą usługową, jak i handlową i produkcyjną.

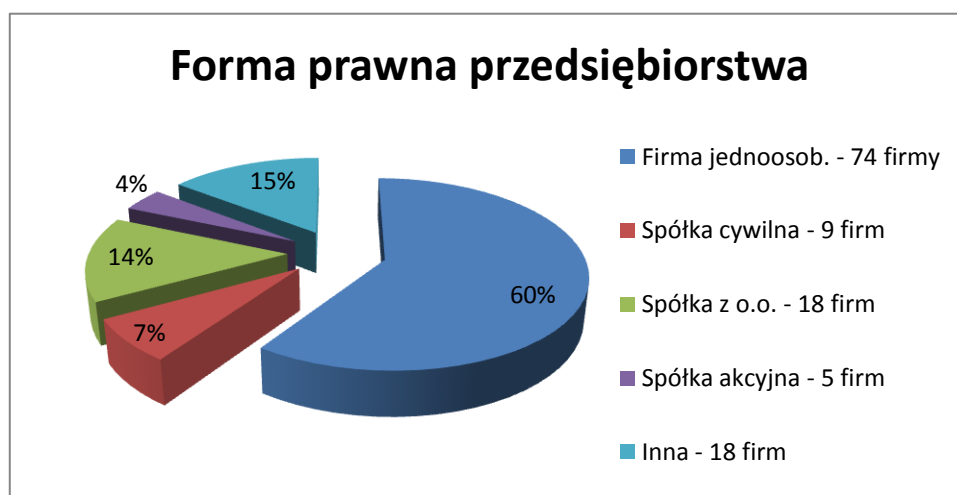
Badanie przeprowadzono przy użyciu narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankietowego. W ankiecie znalazło się 30 pytań, z czego 10 stanowiły pytania otwarte. Formularze ankietowe rozdawane były przedsiębiorcom podczas ich bezpośredniego kontaktu z SUP oraz w trakcie wizyt pośrednika pracy w firmach. Część ankiet została rozpowszechniona za pośrednictwem niektórych biur rachunkowych.

Ankiety wypełnione zostały bezpośrednio przez właścicieli firm lub osoby najlepiej zorientowane w sytuacji kadrowej firmy.

Dane pozyskane w trakcie badania ankietowego posłużą pracownikom SUP do zaplanowania działań wobec pracodawców i osób bezrobotnych na 2014 rok, w tym przede wszystkim do umówienia spotkań z konkretnymi firmami i opracowania planu szkoleń.

3. Charakterystyka badanych podmiotów

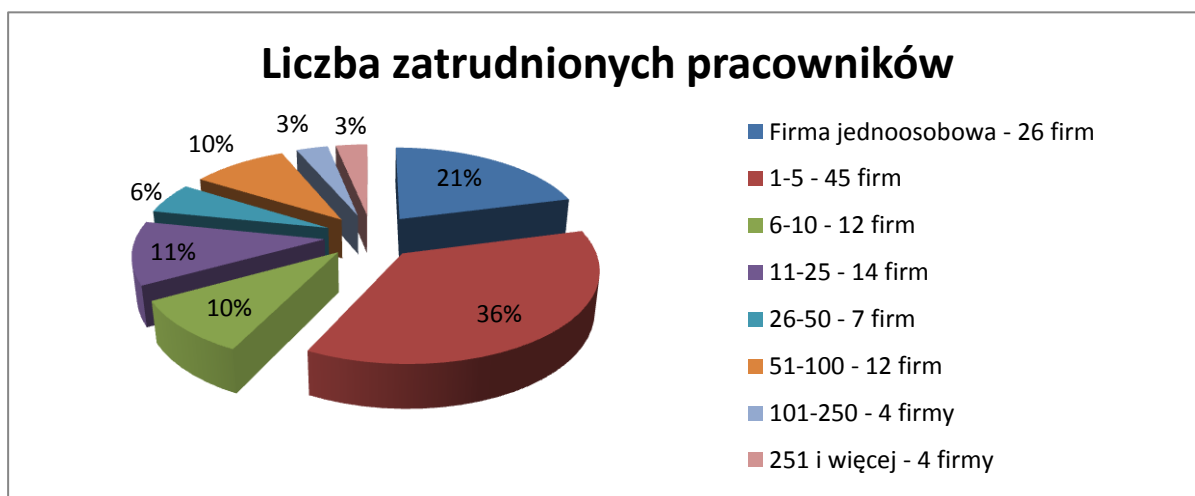
W przeprowadzonym badaniu zdecydowanie przeważały firmy osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą, które stanowiły 60% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Spółki z o.o. reprezentowały 14% badanej grupy firm, spółki cywilne - 7%, z kolei spółki akcyjne - 4%. Status pozostałych ankietowanych określony został jako *Inna (forma)* – ich udział w badanej próbie wyniósł 15%.



WYKRES 1 - Forma prawna przedsiębiorstwa

Spośród badanych przedsiębiorstw niemal co czwarte stanowiły osoby samozatrudniające się – 21%. W roku ubiegłym firmy o tym rozmiarze uplasowały się na pierwszym miejscu i stanowiły 39%. W bieżącym roku najliczniejszą grupę stanowiły *Mikroprzedsiębiorstwa*, czyli firmy zatrudniające nie więcej niż 10 osób - ich liczba oscylowała na poziomie 46% (1-5 pracowników: 36% firm, 6-10 pracowników: 10% firm), z kolei *małe przedsiębiorstwa*, zatrudniające od 11 do 50 pracowników, liczyły blisko 17% wszystkich uczestników kwestionariusza (11-25 pracowników: 11% firm, 26-50 pracowników: 6% firm). Udział *przedsiębiorstw średnich* z przedziału zatrudnieniowego pomiędzy 51 a 250 pracowników ukształtował się na

poziomie 13% (51-100 pracowników: 10%, 101-250 pracowników: 3%). Wreszcie udział *firm dużych*, zatrudniających ponad 250 pracowników, wyniósł 3%.

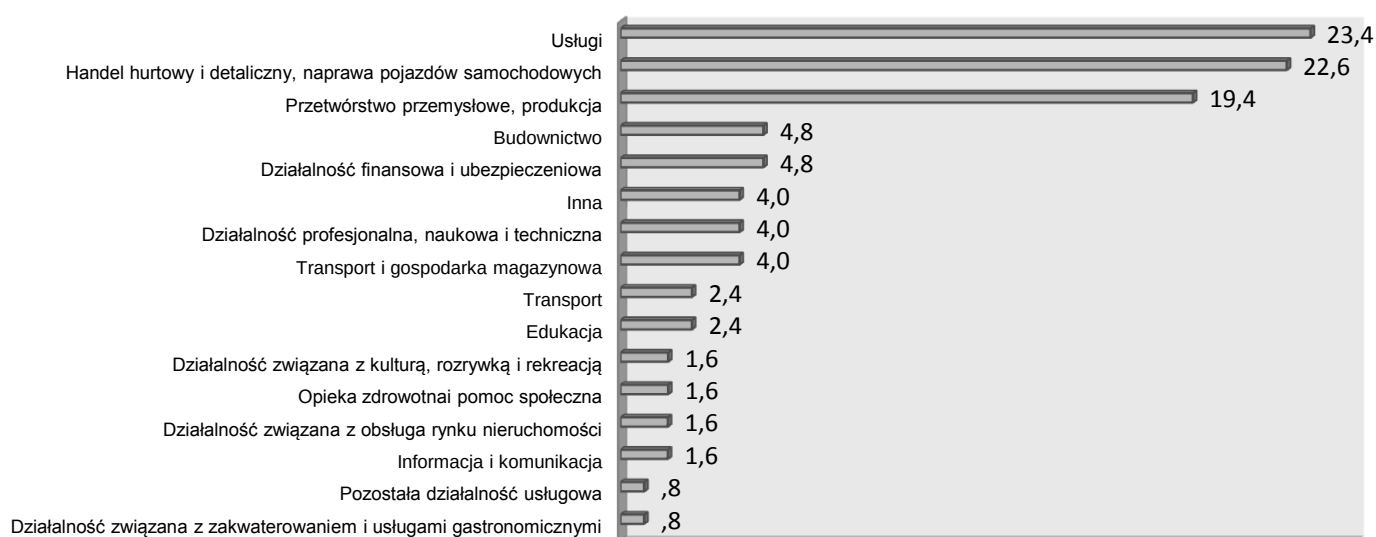


WYKRES 2 – Liczba zatrudnionych pracowników

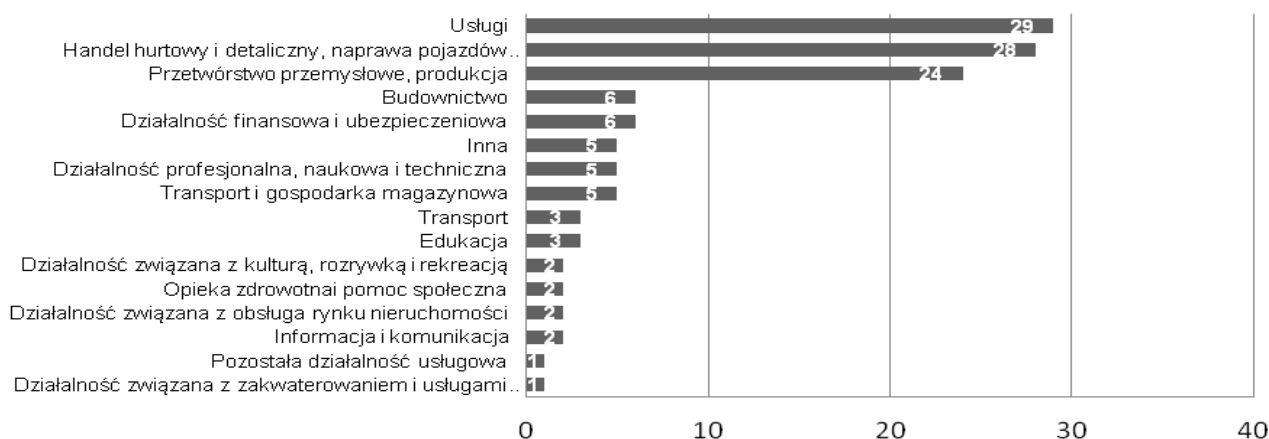
Jak można zauważyć na poniższym wykresie największą grupę przedsiębiorstw (wg PKD 2007) w zrealizowanej próbie badawczej stanowiły firmy działające w obszarze związanym z *Usługami* - 23,4%. Tuż za nimi, z wynikiem 22,6% znalazły się przedsiębiorstwa działające w obrębie *Handlu hurtowego i detalicznego, naprawy pojazdów samochodowych*. Przedsiębiorstw związanych z *Przetwórstwem przemysłowym, produkcją* było zdecydowanie więcej niż w roku ubiegłym - 19,4%. Zdecydowanie mniej stanowiły: *Budownictwo* oraz *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* - ex aequo 4,8%. Niemal na tym samym poziomie, bo z wynikiem 4% uplasowały się również: *Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*, *Transport i gospodarka magazynowa* oraz *Inne*. Na kolejnym poziomie - 2,4% umiejscowione zostały branże: *Transport* i *Edukacja*, z kolei na przedostatnim miejscu znalazły się: *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją*, *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna*, *Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości* oraz *Informacja i komunikacja* (każda 1,6%). W niniejszym badaniu ankietowym najmniej licznie wzięły udział branże: *Pozostała działalność usługowa* oraz

Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (po 0,8%). Tak dobrana próba badawcza pozwala w sposób rzeczywisty odzwierciedlić udział poszczególnych sekcji PKD, jaki ma miejsce w Nowym Sączu. Należy również zaznaczyć, iż tegoroczne wyniki różnią się od rezultatów osiągniętych w roku ubiegłym. W 2013 r. wyraźnie mniejszy był udział firm z branży *budowlanej* (2012r. - 11,4%), *usługowej* (2012 r. - 10,6%) oraz *związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* (2012r. - 5,7%).

Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)

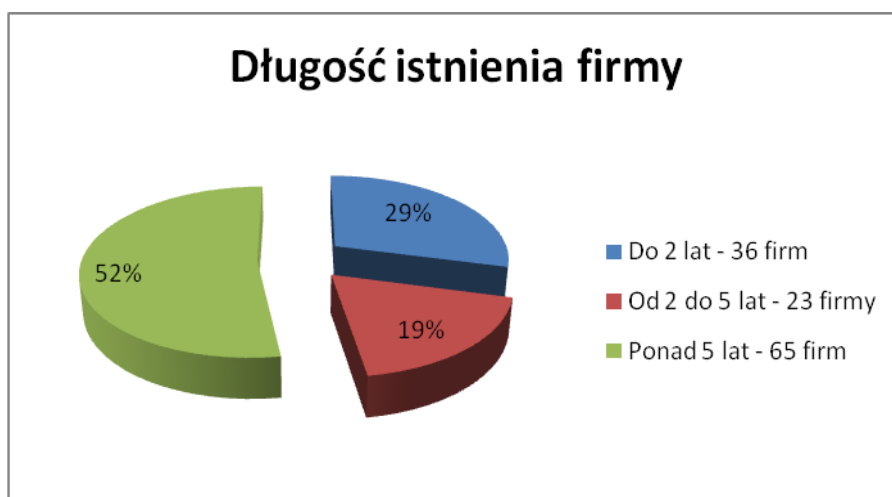


Liczba firm ankietowanych (wg PKD 2007)



WYKRES 3 – Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)

Biorąc pod uwagę długość istnienia firm na rynku najliczniejszą grupę w tegorocznym badaniu stanowiły przedsiębiorstwa funkcjonujące ponad 5 lat- 52%. Firmy nowe, istniejące poniżej 2 lat stanowiły 29% próby badawczej, a pozostałe 19% uzupełniły firmy, których długość istnienia zawiera się w okresie pomiędzy 2 a 5 lat.



WYKRES 4 – Długość istnienia firmy

Wśród ankietowanych przedsiębiorstw znalazły się również firmy, które swą działalność rozpoczęły dzięki wsparciu SUP – w badanej próbie stanowiły one aż 61%, podczas gdy jeszcze rok wcześniej było ich 43%.



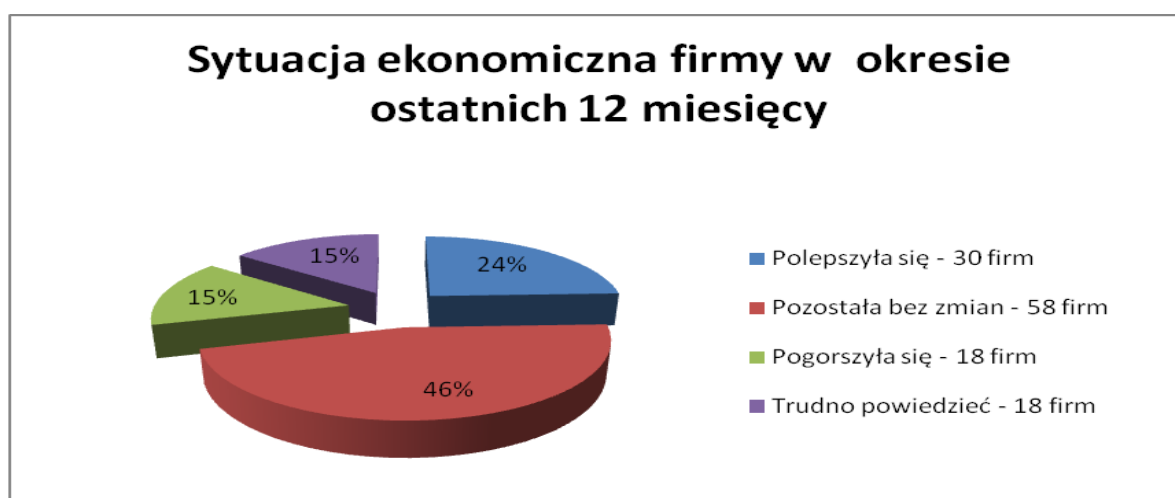
WYKRES 5 – Otrzymanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej

4. Zatrudnienie

4.1 Ocena sytuacji ekonomicznej i stanu zatrudnienia

Oslabienie wzrostu gospodarczego w państwach Europy Środkowo-Wschodniej było obserwowane jeszcze w I kwartale 2013 roku. W kolejnych kwartałach ekonomiści spodziewali się odwrócenia tej sytuacji (przynajmniej w niektórych z państw tego obszaru) niestety stwierdzenia tego nie możemy odnieść do sytuacji ekonomicznej naszych rodzimych przedsiębiorców.

W bieżącym roku 24% przedsiębiorstw (o 5% mniej niż w 2012 r.) zanotowało poprawę swojej sytuacji a 15% (o 4% więcej niż w 2012 r.) jej pogorszenie. Na tym samym poziomie co w roku 2012 uplasowały się firmy, których sytuacja się nie zmieniła - 46%. 15% spośród ankietowanych firm wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*.



WYKRES 6 – Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy

Analizując dane dotyczące planów firm zauważyć można, że koncentrują się one raczej na utrzymaniu obecnej pozycji na rynku niż na dynamicznym rozwoju. Mimo, że w odniesieniu do roku ubiegłego nastąpił spadek (o 10%) firm deklarujących poszerzenie własnej działalności gospodarczej wciąż 39%

firm wykazuje taką chęć. Zwiększyła się jednak (o 5%) liczba przedsiębiorców, którzy nie zamierzają podjąć żadnych działań w kierunku związanym z rozwojem działalności i obecnie firmy te stanowią 22% ankietowanych. Najbardziej niepokojący jest fakt, iż 39% firm nie wie jakie działania podejmie w przyszłości tłumacząc to głównie niepewną sytuacją gospodarczą w kraju.



WYKRES 7 – Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy

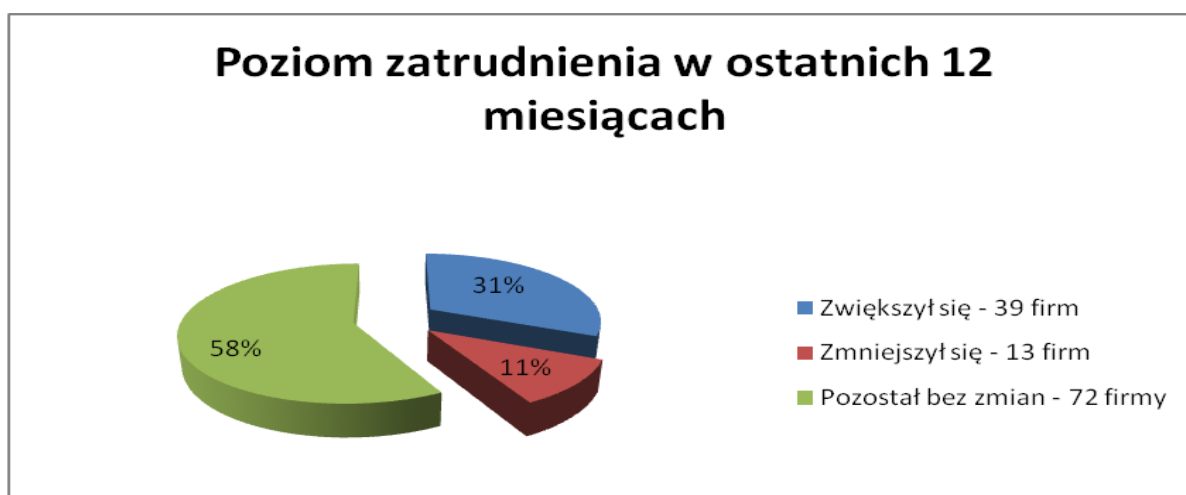
4.2 Plany kadrowe przedsiębiorców

W tegorocznym badaniu 42% pracodawców zadeklarowało zamiar zatrudnienia nowych pracowników w 2014 r., 19% firm nie bierze tego pod uwagę a 39% nie jest w stanie jednoznacznie określić swoich planów kadrowych na przyszły rok. W porównaniu do 2012 r., w którym wskaźniki te kształtowały się na poziomie odpowiednio: 36%, 26% i 38% zestawienie to ukazuje bardzo pozytywne zmiany - pracodawcy pomimo nie do końca stabilnej sytuacji na rynku nie zamykają się na rozwój pod względem zwiększenia zatrudnienia. Spada też liczba firm, które nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników. Takie wyniki sugerują, że może dojść do spadku bezrobocia w naszym regionie.



WYKRES 8 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników

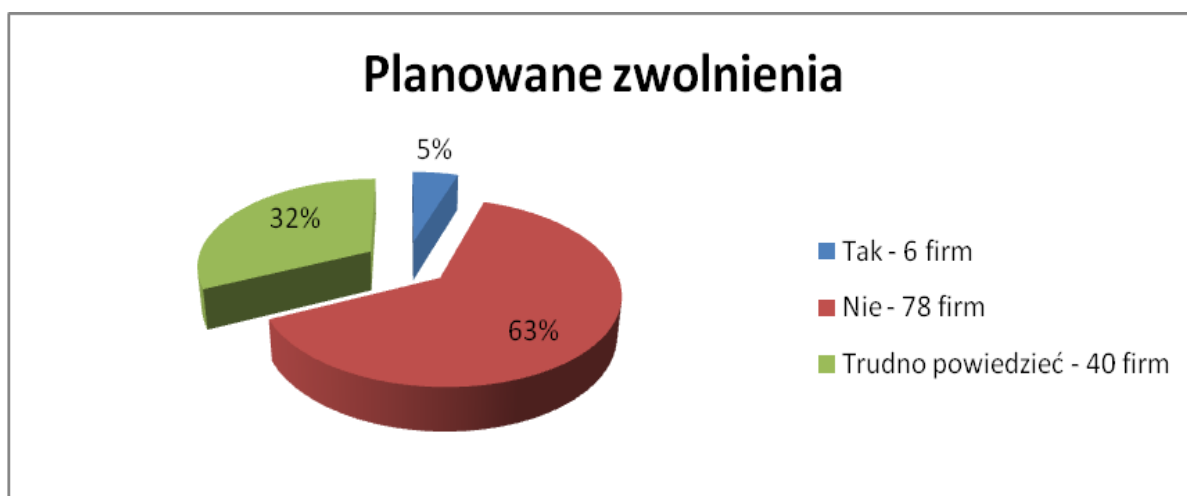
Analizując poziom zatrudnienia w okresie ostatnich 12 miesięcy zauważyć można, że u 31% pracodawców uległ on zwiększeniu, u 11% - uległ zmniejszeniu, a u 58% - nie zmienił się. W tym zakresie sytuacja zdaje się być unormowana, bowiem w roku ubiegłym uzyskaliśmy bliski temu rezultat (odpowiednio: 32%, 10% i 58%).



WYKRES 9 – Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach

Z tegorocznych badań wynika również, że 5 % pracodawców planuje zwolnienia pracowników w 2014 r., 63% - nie ma takich zamiarów, zaś 32 % nie umie podać jednoznacznego stanowiska w tej sprawie. Porównując

uzyskane wyniki do roku 2012, w którym to ww. wskaźniki wynosiły odpowiednio: 3%, 73% i 24% obserwuje się wyraźne pogorszenie sytuacji.



WYKRES 10 – Planowane zwolnienia

W zestawieniu dotyczącym planowania wzrostu zatrudnienia, uwzględniającym szczegółowe rozbiecie badanych firm na branże wg podstawowego kodu rodzaju działalności PKD 2007 wynika, że wśród grup zawodowych, w których planowane jest zatrudnienie przeważają: *Usługi, Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych oraz Przetwórstwo przemysłowe, produkcja*. Branże te osiągnęły najwięcej wskazań, jednak wynika to z faktu, że reprezentowane były w ankietach przez największą liczbę podmiotów.

W bezpośrednim ujęciu wynikającym z zestawienia liczby przedstawicieli badanej grupy zawodowej do ilości deklaracji zatrudnienia można ocenić, że najlepiej pod tym względem sytuacja przedstawia się w grupie: *Transport* (gdzie wśród 2 respondentów obaj chcą zatrudniać nowych pracowników). Najgorzej z kolei sytuacja wygląda w branży *Działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (gdzie wśród 5 respondentów żaden nie zamierza zatrudniać nowych pracowników).

Planowanie zatrudnienia nowych pracowników					Liczba przedsiębiorstw w danym sektorze
		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	
Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)	Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	11	4	8	23
	Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	11	3	14	28
	Transport i gospodarka magazynowa	2	0	3	5
	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	0	0	1
	Informacja i komunikacja	0	1	1	2
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	4	0	4
	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	0	1	2
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	2	0	5
	Edukacja	1	1	1	3
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	0	1	2
	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	0	1	2
	Pozostała działalność usługowa	0	0	1	1
	Transport	2	0	0	2
	Budownictwo	3	1	2	6
	Usługi	12	7	10	29
	Inna	1	0	8	9
Ogółem		50	23	51	124

TABELA 1 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników (ujęcie branżowe)

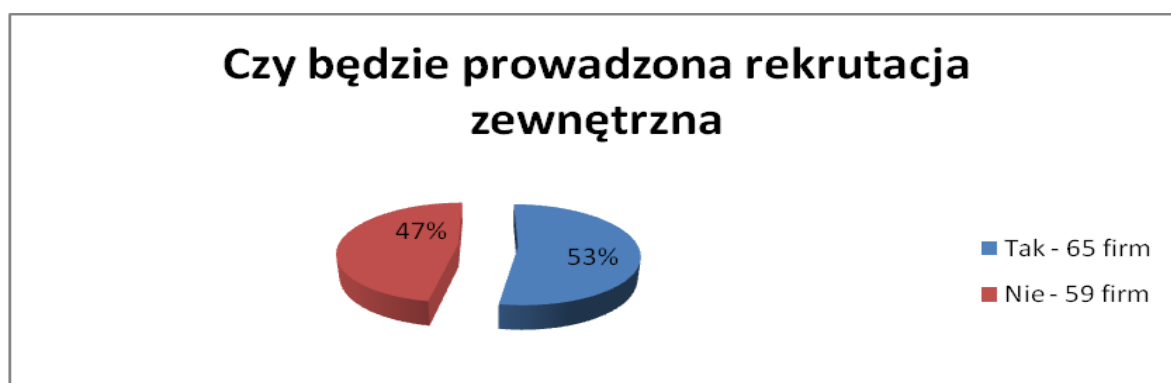
Sądecy ankietowani przedsiębiorcy zadeklarowali ponadto, że będą zainteresowani zatrudnieniem pracowników w następujących zawodach:

ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW NA ZAWODY	
ZAWÓD	LICZBA WSKAZAŃ
Budowlane (cieśla, zbrojarz, murarz, itp.)	7
Biurowe (pracownik biurowy, recepcjonista, administracja)	7
Gastronomiczne (barman/ kelner/ kucharz/ piekarz,/ rozbieracz - wykrawacz)	7
Handlowe (kasjer/ sprzedawca/ przedstawiciel handlowy)	5
Transportowych (kierowca/ spedytor)	5
Mechanicznych inżynierskich (inżynier mechanik/ konstruktor/ technolog/ projektant)	5
Zdrowie i Uroda (fryzjer/ kosmetyczka/ instruktor nauki sportu)	3
Ekonomicznych (ekonomista/ marketingowiec/ księgowy/)	3
Mechanicznych (mechanik/ elektromechanik samochodowy)	2
Farmaceutycznych (magister / technik farmacji)	2
Technicznych (ślusarz, spawacz)	2
Fizycznych (robotnik gospodarczy, pracownik produkcji)	2
Stolarskich (stolarz)	1
Pedagogicznych (wychowanie przedszkolne)	1

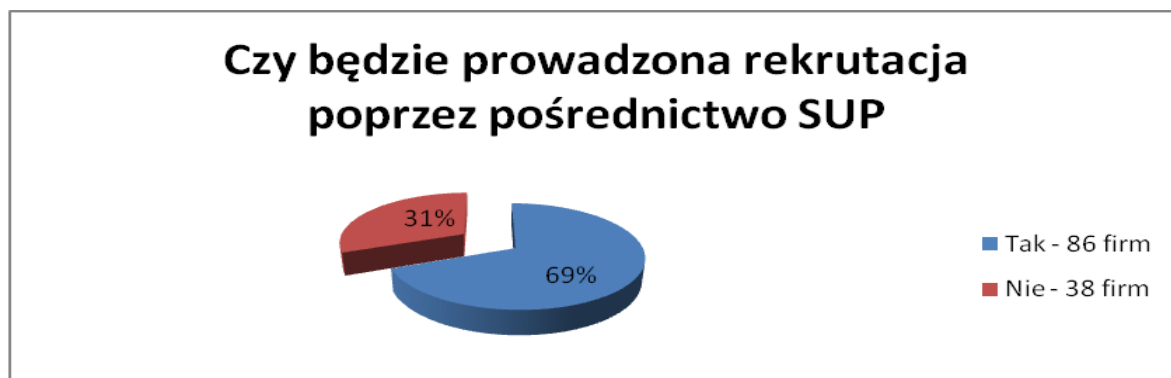
TABELA 2 – Zapotrzebowanie pracodawców na zawody

W świetle tych danych na oferty pracy liczyć mogą przede wszystkim osoby z zawodowym lub średnim wykształceniem oraz odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Problem mogą mieć osoby bez odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, gdyż na powyższej liście widnieje tylko jeden zawód, w którym mogliby oni pracować - pracownik gospodarczy. Stosunkowo mała ilość zawodów wskazanych przez przedsiębiorców wymaga posiadania wykształcenia wyższego: inżynier mechanik, konstruktor, technolog, farmaceuta, wychowawca przedszkolny.

W kwestii prowadzenia rekrutacji firmy w zdecydowanej większości zainteresowane są rekrutacją zewnętrzną - 53% ogółu badanych deklaruje chęć korzystania z różnych instytucji wspomagających proces rekrutacji pracowników, w tym z usług SUP – 69%. To zdecydowany wzrost w porównaniu z 2012 r., w którym zainteresowanie usługami SUP deklarowało 45% pracodawców.



WYKRES 11 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo zewnętrzne

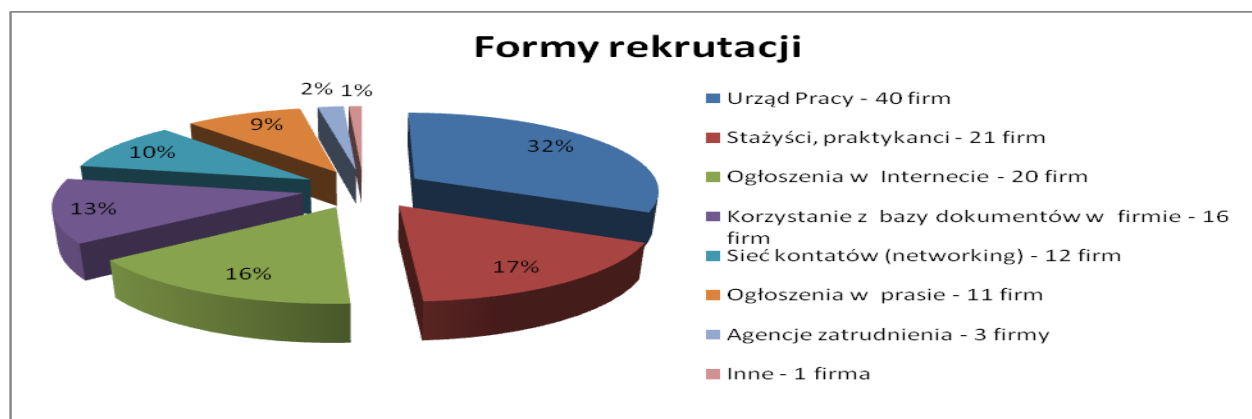


WYKRES 12 – Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo pracy SUP

5 Rozwój zasobów ludzkich

5.1 Sposoby i formy rekrutacji

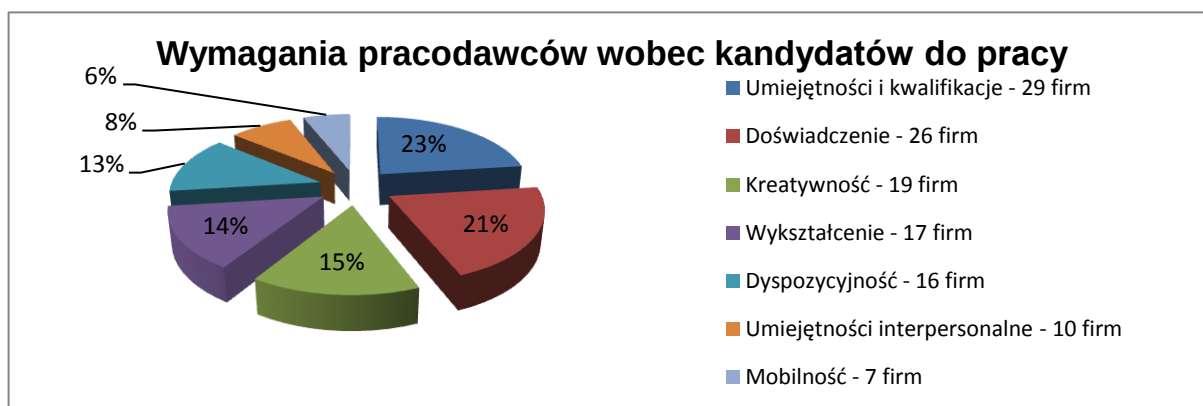
Badani przedsiębiorcy zapytani o to, z jakich form rekrutacji korzystają przy pozyskiwaniu nowych pracowników najczęściej wskazań udzielili na odpowiedź *Urząd pracy* – 32 % respondentów. To zadowalający kierunek zmian, gdyż w 2012 r. ten sam wskaźnik kształtował się na poziomie 27%. Duży udział urzędów pracy jako najlepszego miejsca do rekrutacji pracowników pozwala przypuszczać, że przedsiębiorcy darzą usługę pośrednictwa pracy sporym zaufaniem i są przekonani do jej skuteczności. Wzrosła również liczna wskazań na odpowiedź: *Stażyści, praktykanci* - 17% (w 2012 r. - 13%), co po części również można zaliczyć na korzyść urzędów pracy, jako że to właśnie one kierują stażystów na staże. Do popularnych, lecz w znacznie mniejszym stopniu, sposobów poszukiwania personelu przez firmy należy wykorzystywanie *Ogłoszeń w Internecie lub w prasie* - odpowiednio 16% i 9% ankietowanych oraz *Korzystanie z bazy dokumentów w firmie lub własnej sieci kontaktów* – odpowiednio 13% i 10% firm. 2% skorzystałoby z usług *Agencji zatrudnienia*, co potwierdza, że ta forma rekrutacji pracowników jest nadal słabo wykorzystywana na sądeckim rynku pracy i dodatkowo w odniesieniu do 2012 r. (5%) widać spadek zainteresowania nią przez sądeckie firmy.



WYKRES 13 – *Formy rekrutacji, z których korzystają pracodawcy*

Niezwykle ważnym z punktu widzenia urzędu pracy, a zwłaszcza Działu Rozwoju Zawodowego i Poradnictwa oraz Działu Pośrednictwa Pracy jest ustalenie i zdiagnozowanie wymagań stawianych przez pracodawców przyszłym pracownikom. Spośród możliwych do wyboru odpowiedzi dotyczących wymagań, najwięcej wskazań respondentów uzyskały 2 kategorie: *umiejętności i kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe* - łącznie 44%. Trzecie miejsce w tym zestawieniu uzyskała *kreatywność*, na którą wskazało 15% ankietowanych przekonanych o tym, że są to osoby pomysłowe, otwarte na innowacje i wiedzę, które samodzielne łatwiej i szybciej wchodzą w rytm pracy przedsiębiorstwa, nie powodując tym samym opóźnień w jego pracy.

Dla 13% pracodawców ważna była *dyspozycyjność*, co wiąże się z wymogiem wobec pracownika by nie posiadał żadnych zobowiązań i pozostawał do dyspozycji pracodawcy przez nieokreślony ściśle czas. Bardzo charakterystyczne dla naszego regionu są niskie wskaźniki znaczenia posiadania przez pracowników *umiejętności interpersonalnych* i bycia *mobilnym* – wskazało na nie odpowiednio jedynie 8% i 6% badanych firm. Porównując powyższe dane z rokiem 2012 należy stwierdzić, że pracodawcy w niewielkim tylko stopniu zmienili pozycjonowanie swoich wymagań wobec przyszłych pracowników: wzrosło znaczenie wykształcenia, spadło natomiast znaczenie dyspozycyjności.



WYKRES 14 – Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy

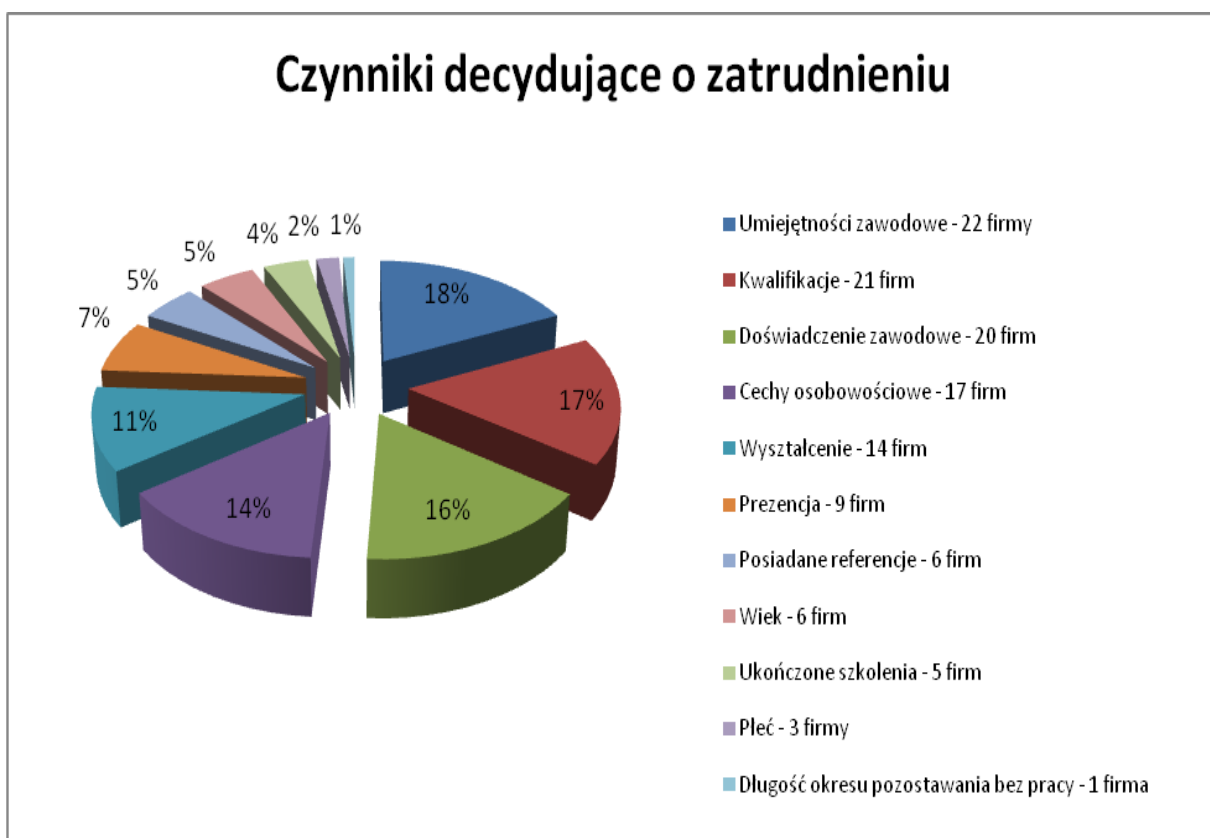
Analiza czynników decydujących o zatrudnieniu pracowników uwzględniająca podział branżowy unaocznia również kilka innych spostrzeżeń takich jak na przykład to, że ankietowani przedsiębiorcy poszukujący pracowników w branży handlowej większą uwagę zwracają na umiejętności zawodowe, kwalifikacje i doświadczenie kandydata do pracy niż na np. prezencję czy referencje, choć wydawać by się mogło, że to właśnie te ostatnie powinny odgrywać w handlu bardziej znaczącą rolę.

WYMAGANIA PRACODAWCÓW WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY

Działalność wg PKD 2007	Prezencja	Doświadczenie	Wykształcenie	Kwalifikacje	Umiejętności zawodowe	Cechy osobowościowe	Posiadane referencje	Ukończone szkolenia	Wiek	Płeć	Długość okresu pozostawania bez pracy
Przetwórstwo przemysłowe, produkcja	5	19	11	17	15	13	6	3	7	2	1
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	9	19	11	22	23	18	3	8	5	3	0
Transport i gospodarka magazynowa	0	4	0	3	5	1	2	2	1	0	0
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Informacja i komunikacja	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	2	5	5	5	5	1	0	0	0	0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	1	1	2	1	2	0	1	1	0	0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	3	3	4	3	2	2	1	0	0	1
Edukacja	1	3	2	2	2	2	1	0	0	0	0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	2	2	1	2	2	0	1	0	0	0
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	2	1	2	2	2	0	1	0	0	0
Pozostała działalność usługowa	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Transport	0	3	1	3	2	2	0	1	0	0	0
Budownictwo	1	4	2	5	6	4	1	0	2	1	0
Usługi	15	17	13	17	22	15	7	4	6	1	0
Inna	2	3	5	5	3	4	0	1	1	0	0

TABELA 3 – Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy

W przypadku podejmowania decyzji dotyczącej zatrudnienia nowych pracowników pracodawcy określili, że czynniki takie jak: *referencje* (wskazało 5% firm), posiadane *szkolenia* (4%), *wiek* (5%), *pleć* (2%) czy też *długość pozostawania bez pracy* (1%) są dla nich zdecydowanie mniej ważne i wyraźnie ustępują miejsca *umiejętnościom zawodowym* (18%), posiadaniu *odpowiednich kwalifikacji* (17%) i *doświadczeniu zawodowemu* (16%), a także posiadaniu odpowiednich *cech osobowościowych* (14%), *wykształcenia* (11%) i *prezencji* (7%). W porównaniu z rokiem 2012 r. należy zauważyć, że spadła rola *doświadczenia zawodowego*, na które wskazało wówczas najwięcej (22%) ankietowanych firm.



WYKRES 15 – Czynniki decydujące o zatrudnieniu

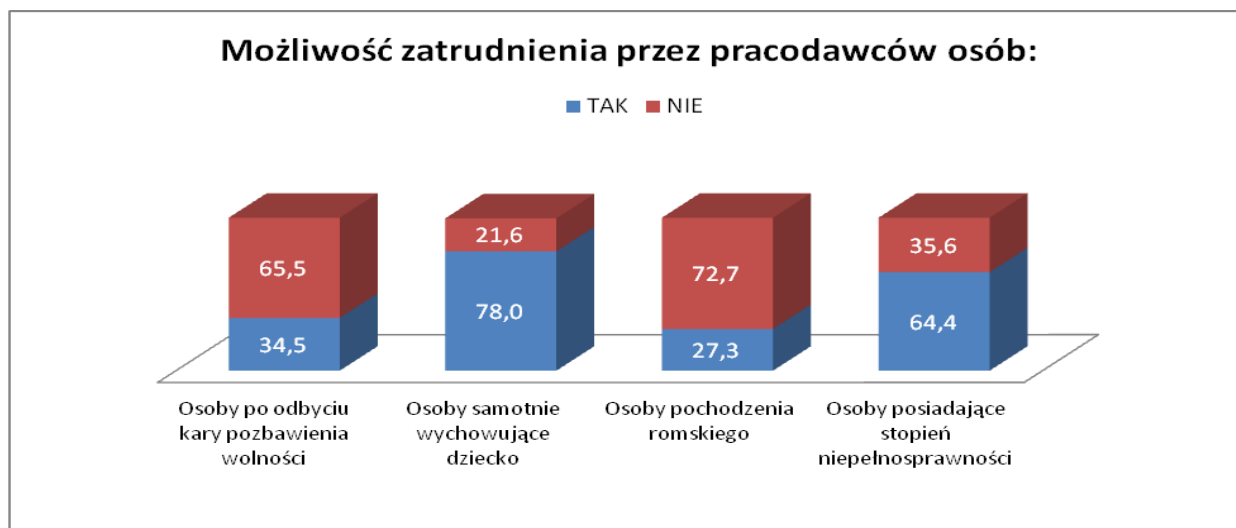
Pracodawcy poproszeni o wskazanie najważniejszych w ich opinii cech idealnego pracownika wskazali przede wszystkim na: *uczciwość* i *pracowitość* (po 27%), *zaangażowanie* (17%) i *lojalność* (16%). Mniejsze znaczenie mają *komunikatywność* (9%) oraz *skrupulatność* (4%). W porównaniu z 2012 r. dane te są niemal identyczne.



WYKRES 16 – Cechy pożądane przez pracodawców względem pracowników

5.2 Kryteria dyskryminujące

W badaniu ankietowym przedsiębiorcy zostali zapytani o cztery grupy społeczne, w stosunku do których powszechnie uznaje się, że pracodawcy stosują kryteria dyskryminujące. Z analizy odpowiedzi udzielonych przez sądeckich pracodawców wynika wyraźnie, iż szczególnie trudno przychodzi im przekonanie się do zatrudniania *osób pochodzenia romskiego* - taką chęć deklaruje, podobnie jak w roku ubiegłym, nieco ponad 27% ankietowanych. Podobnie niechętnie zatrudniane są *osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności* – tylko 34,5% pracodawców zdecydowałoby się na podpisanie umowy z takim pracownikiem. Niemniej jednak w porównaniu z rokiem poprzednim możemy tu zaobserwować wzrost o 2%. Dosyć pozytywnie pracodawcy ustosunkowują się do *osób samotnie wychowujących dziecko* - 78,4% pracodawców opowiedziało się za możliwością zatrudnienia osoby będącej w takiej sytuacji, choć wiąże się to z brakiem pełnej dyspozycyjności takiego pracownika. Kolejną niezwykle istotną sprawą dla rynku pracy są również deklaracje pracodawców w odniesieniu do zatrudniania *osób niepełnosprawnych*, którym często ze względu na ograniczenia wynikające z problemów zdrowotnych trudniej znaleźć pracę. Współczynnik ten kształtuje się na poziomie o ok. 10% wyższym niż w roku poprzednim i wynosi 64,4%. Nie jest to wynik niezwykle, jednak możemy stwierdzić, że przekazy płynące z licznych kampanii społecznych emitowanych przez media idą w dobrym kierunku i wpływają na kształtowanie postaw społecznych.

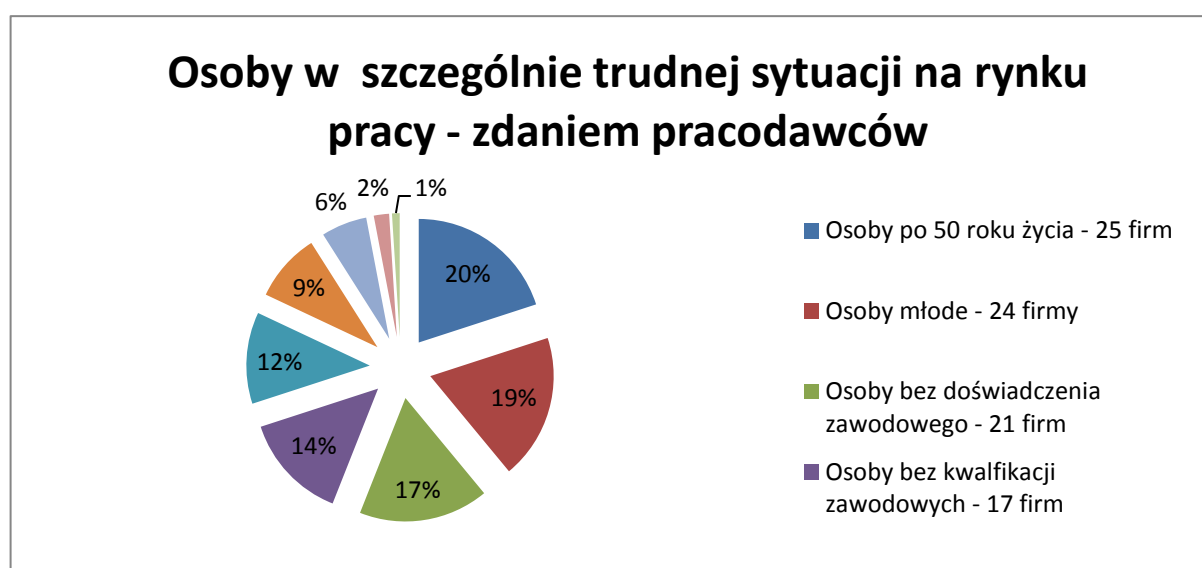


TAK	43 firmy	97 firm	34 firmy	80 firm
NIE	81 firm	27 firm	90 firm	44 firmy

WYKRES 17 – Możliwość zatrudnienia osób z grup dyskryminowanych

5.3 Ocena osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

Przeprowadzony kwestionariusz ankiety miał również na celu zbadanie opinii poddanych badaniu firm na temat tzw. grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy. SUP chciał poznać zdanie pracodawców dotyczące tego obszaru, w szczególności z uwzględnieniem tych grup, które z ich punktu widzenia najbardziej narażone są na wykluczenie.



WYKRES 18 – Osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

Odpowiedzi wskazane przez sądeckich pracodawców ukształtowały się następująco:

- osoby po 50 roku życia (20%),
- osoby młode (19%)
- osoby bez doświadczenia zawodowego (17%)
- osoby bez kwalifikacji zawodowych (14%)
- długotrwale bezrobotni (12%)
- niepełnosprawni (9%)

Trzy grupy uznane przez pracodawców za najmniej narażone na wykluczenie stanowiły z kolei:

- **kobiety (6%)** - przez długi czas kobiety były postrzegane przez pryzmat roli jaką odgrywają w rodzinie. Jako te, które ponad pracę zawodową przedkładają sprawowanie opieki nad dziećmi oraz prowadzenie domu. Uzyskany wynik wskazuje, iż sądecki pracodawcy mają inne zdanie i w żadnej sposób nie traktują kobiety, jako mniej atrakcyjnego kandydata do pracy.

- **osoby z wykształceniem wyższym (2%)** - wynik ten nie do końca odzwierciedla strukturę osób znajdujących się w ewidencji urzędu pracy. Z roku na rok gwałtownie rośnie ich udział w stosunku do pozostałych grup. Problem tutaj stanowi praca w zawodzie wyuczonym i kierunku kształcenia, na które w danym czasie nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy. Mimo tego, iż niejednokrotnie osoby z wyższym wykształceniem obniżają swoje kryteria poszukiwania pracy, decydują się na podjęcie pracy poniżej kwalifikacji i z reguły to właśnie one wygrywają konkurencję z osobami mniej wykształconymi, to jednak nadal zdarza się, że pracodawcy obawiają się zatrudniać takie osoby gdyż wiedzą, że proste prace osoby te traktują jako pewną przystań na czas poszukiwania lepszej pracy. Osobie z niższymi kwalifikacjami, która realnie ocenia swoje możliwości w takiej sytuacji będzie bardziej zależeć na pracy.

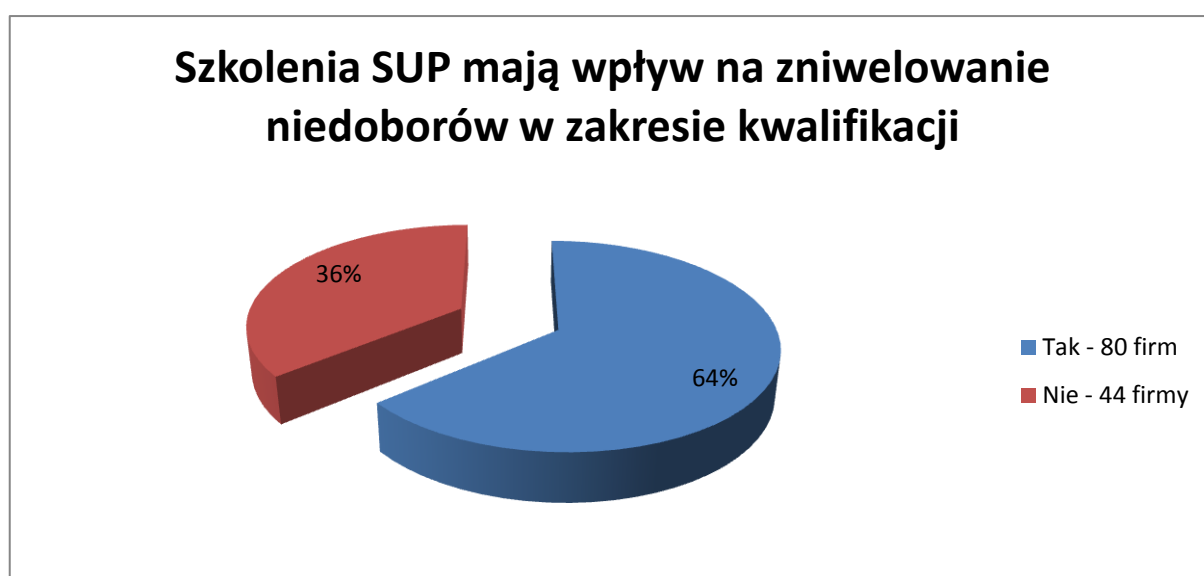
- **mieszkańcy terenów wiejskich (1%)** - różnice między mieszkańcami wsi i miast już wiele lat temu zostały zniwelowane i bardzo rzadko dochodzi do nierównego traktowania na tym tle.

Znajomość ze strony przedsiębiorców problematyki dotyczącej grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy niestety rzadko przekłada się na podejmowanie z ich strony konkretnych działań, które miałyby temu zaradzić. Szczególnie dotyczy to osób powyżej 50 roku życia, co zaobserwować można na wykresie obrazującym formy pomocy, z których przedsiębiorcy zamierzają skorzystać (w dalszej części raportu str. 33). Tylko 2% ankietowanych przedsiębiorców zadeklarowała chęć ubiegania się o środki, które posłużyć by miały aktywizacji osób z tej grupy.

6 Szkolenia w ocenie przedsiębiorców

Ocena dotycząca kwalifikacji pracowników miała na celu ustalenie potrzeb pracodawców w zakresie przeszkolenia pracowników, jak i ocenę skuteczności, efektywności i odpowiedniego do potrzeb rynku doboru szkoleń organizowanych przez SUP.

Badanie ankietowe potwierdziło, iż większość badanych przedsiębiorców – 64% (tak samo jak w 2012 r.) potwierdza ważną rolę SUP w zakresie niwelowania niedoborów kwalifikacji pracowników poprzez organizację szkoleń.



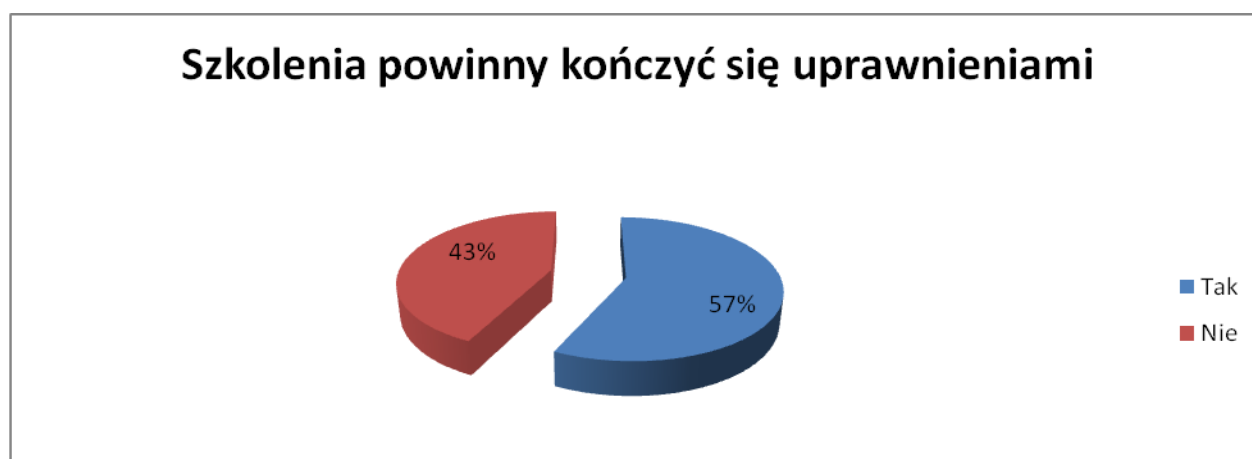
WYKRES 19 – Szkolenia SUP niwelujące niedobory w zakresie kwalifikacji zawodowych

Badani przedsiębiorcy wskazali, że w ofercie szkoleniowej SUP powinny znaleźć się przede wszystkim szkolenia następującego typu:

KURSY / SZKOLENIA	LICZBA WSKAZAŃ
KURS OBSŁUGI KOMPUTERA + KURSY DLA INFORMATYKÓW	6
KURS OPERATORA KAMERY WIDŁOWEJ / JEZDNIOWEJ	3
KURSY DLA KSIĘGOWYCH / Z RACHUNOWOŚCI, w tym obsługi programów rach.	3
KURSY ZAWODOWE	3
KURS AUTOPREZENTACJI / KREATYWNOŚCI / POSZANOWANIA PRACY	3
KURSY DLA SPRZEDAWCÓW / Z TECHNIK SPRZEDAŻY	2
KURSY DLA ELEKTRYKÓW, w tym uprawnienia SEP	2
KURS DLA KELNERÓW / BARMANÓW	2
KURS SPAWACZ MAG 135	1
KURS CZYTANIA RYSUNKU TECHNICZNEGO	1
KURS AUTO - CADA	1
KURSY DLA KIEROWCÓW KAT. C, CE	1
KURS OBSŁUGI MASZYN BUDOWLANYCH	1
KURSY POD GWARANCJĘ OKREŚLONEJ PRACY	1

TABELA 4 – Kursy/szkolenia, jakie zdaniem pracodawców powinien zapewniać SUP

57% badanych przedsiębiorców uważa, że szkolenia powinny kończyć się uzyskaniem uprawnień zawodowych. Wskaźnik ten spadł w odniesieniu do roku poprzedniego o 12 punktów procentowych (z 69%).



WYKRES 20 – Szkolenia kończące się uprawnieniami

Większość badanych pracodawców wyraziła aprobatę wobec propozycji, aby w planie szkoleniowym SUP uwzględnione zostały szkolenia organizowane

pod kątem potrzeb określonej firmy, która byłaby zainteresowana zatrudnieniem przeszkolonych osób. Gotowość do zatrudnienia osoby bezrobotnej po sfinansowanym przez urząd szkoleniu zadeklarowało 53% badanych pracodawców. W 2012 r. wskaźnik ten był większy - 54%, jednak z uwagi na coraz mocniej akcentowaną przez pracodawców niestabilność gospodarki krajowej i lokalnej trudno się dziwić, że firmom niełatwo jest podejmować wiążące decyzje co do zatrudnienia osoby przeszkolonej przez urząd pracy za środki publiczne.

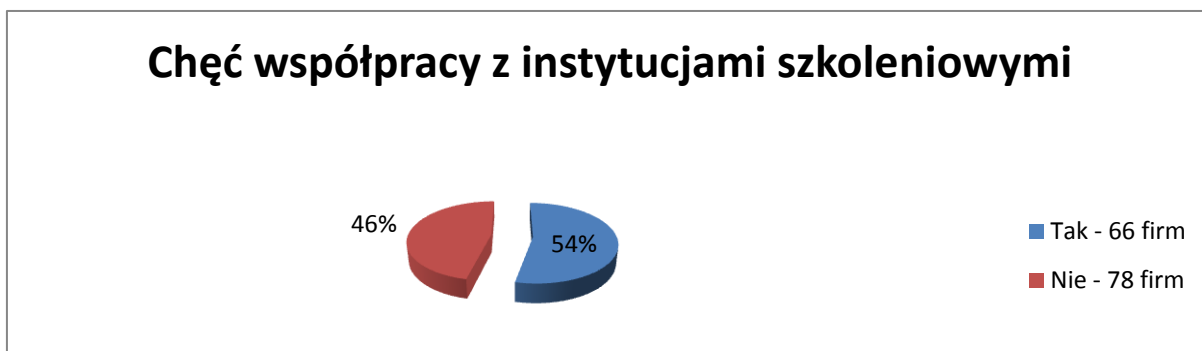


WYKRES 21 – Gotowość do zatrudnienia bezrobotnego po szkoleniu

Przedsiębiorcy zainteresowani zatrudnieniem osób bezrobotnych, przeszkolonych pod potrzeby firmy oczekiwaliby szkoleń podnoszących kwalifikacje z następujących zakresów:

- **gastronomii (kelner/barman/rozbieracz-wykrawacz),**
- **handlu (sprzedawca/przedstawiciel handlowy/doradca klienta),**
- **księgowości,**
- **prac biurowych,**
- **prawa,**
- **kosmetyki,**
- **fryzjerstwa,**
- **spawania,**
- **prawa jazdy C, CE,**
- **stolarstwa i montażu podłóg,**
- **produkcji kominków,**
- **mechaniki i lakiernictwa samochodowego,**
- **sprzątania.**

Respondenci, zapytani jednak o możliwość współpracy z instytucjami szkoleniowymi w ramach zajęć praktycznych w swoich firmach, niestety w 46% nie zadeklarowali chęci tego typu współpracy. W poprzednim roku wskaźnik ten był nieco niższy - 44% lecz porównując dane do 2011 r., kiedy to wskaźnik ten wyniósł 53,5% należy przyjąć, że sądecy przedsiębiorcy coraz bardziej przekonują się do szkolenia pracowników w instytucjach szkoleniowych



WYKRES 22 – Chęć współpracy pracodawców z instytucjami szkoleniowymi

28% ankietowanych przedsiębiorców (o 5 punktów procentowych mniej niż w 2012 r.) potwierdziło, iż byli zmuszeni do przeprowadzenia dodatkowych szkoleń dla nowo przyjmowanych pracowników.



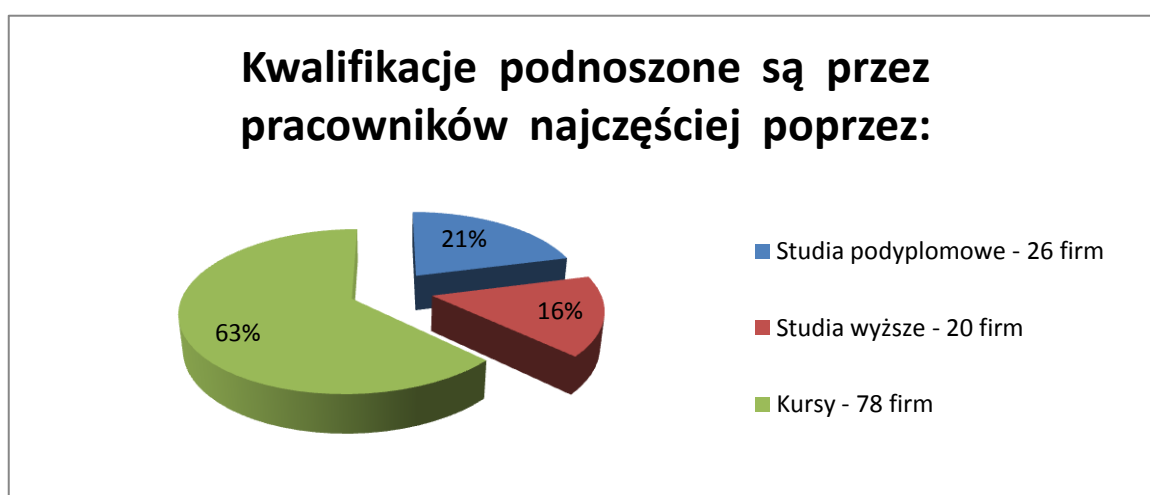
WYKRES 23 – Prowadzenie szkoleń dla nowych pracowników

Z tegorocznego badania wynika, że tematyka szkoleń dotyczyła głównie:

KURSY / SZKOLENIA	LICZBA WSKAZAŃ
Handlu i technik sprzedaży	2
Szkolenia dla farmaceutów	2
Szkolenia dla projektantów/designerów	2
Szkolenia dla mechaników samochodowych	1
Szkolenia dla spedytorów i logistyków	1
Szkolenia z obsługi programów księgowych	1
Szkolenie z obsługi wózka widłowego	1
Kurs spawacza MAG 135	1

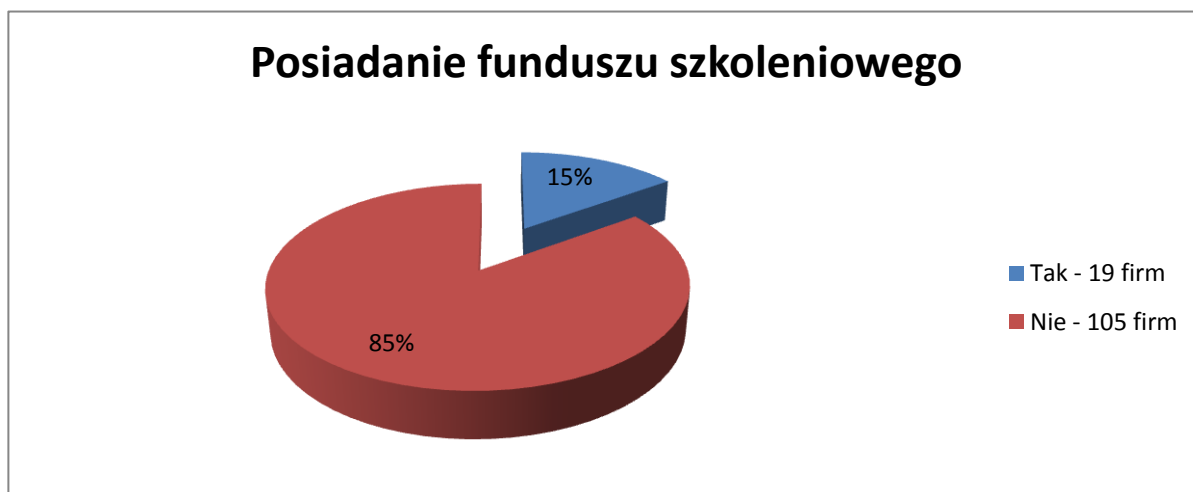
TABELA 5 – Kursy/szkolenia przeprowadzone przez firmy dla nowych pracowników w 2012 r.

Firmy zatrudniające pracowników zapytane o formę podnoszenia kwalifikacji pracowniczych określiły, iż czynią to głównie poprzez szkolenia i kursy – 63% respondentów (w 2012 r. - 68%), studia wyższe - 16% (w 2012 r.- 17%) i studia podyplomowe – 21% (w 2012 r. - 15%).



WYKRES 24 – Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników

Z tegorocznych badań wynika jednak, że bardzo mała ilość firm posiada fundusz szkoleniowy – jedynie 15% ankietowanych. Optymistycznym jest jednak wzrost tego wskaźnika o 9 punktów procentowych w odniesieniu do 2012 r., co oznacza, że coraz więcej firm realnie planuje szkolenia pracowników

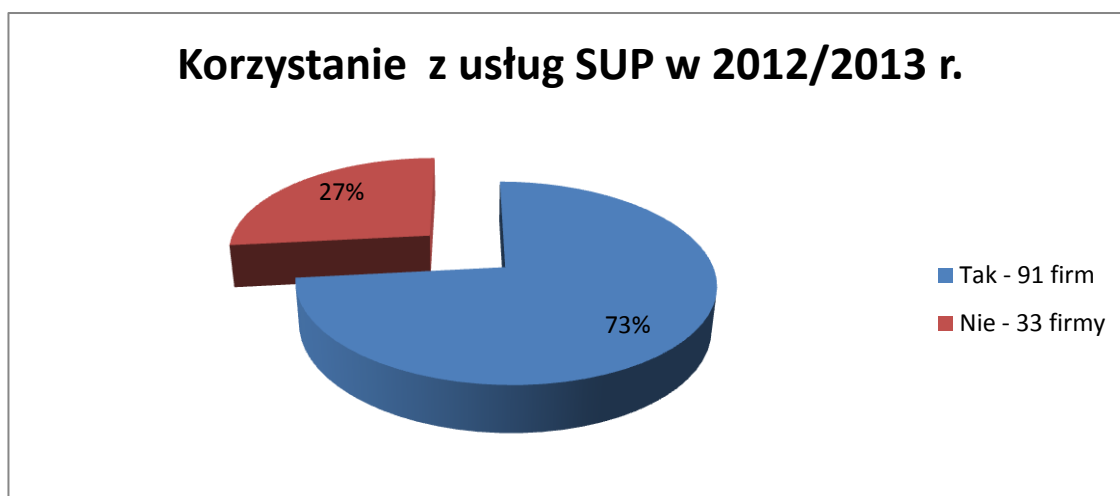


WYKRES 25 – Posiadanie funduszu szkoleniowego

7 Współpraca przedsiębiorców z SUP

7.1 Ocena dotychczasowej współpracy z SUP

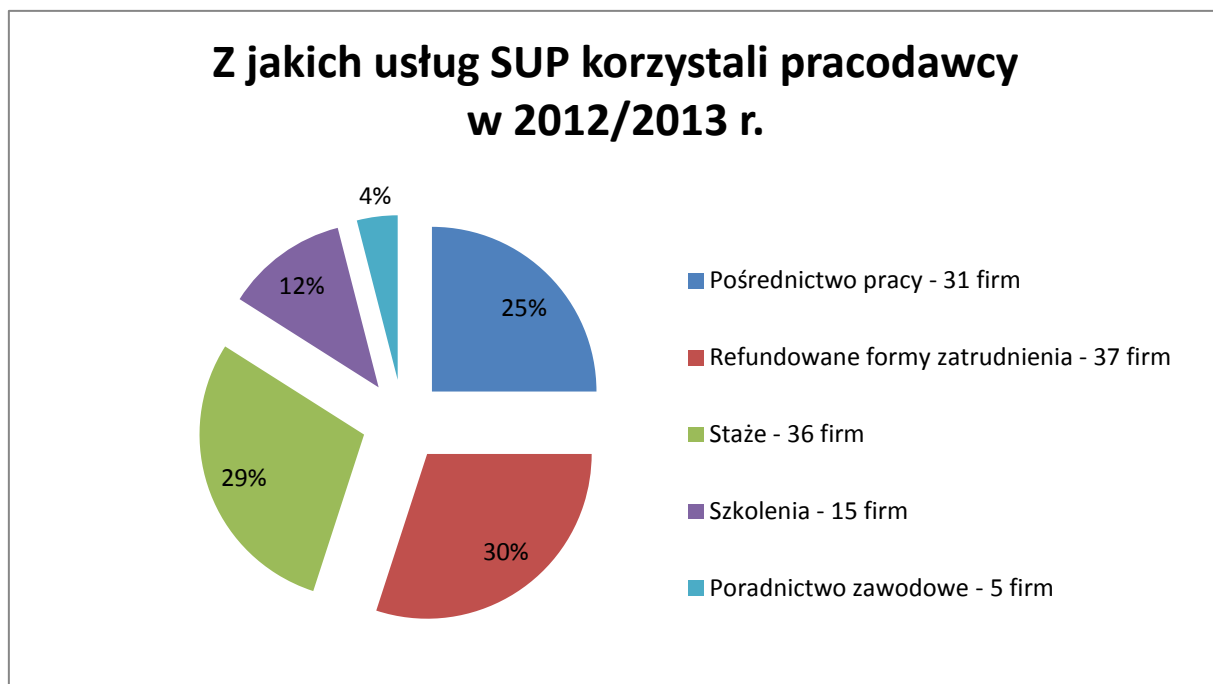
Wśród ankietowanych przedsiębiorców 73% skorzystało w przeciągu ostatniego roku z przynajmniej jednej z usług SUP, z kolei 27% - nie podjęło takiej współpracy. W poprzednich latach wskaźnik ten wynosił odpowiednio 57% i 67%. Dość znaczny wzrost w tym zakresie w roku bieżącym świadczy o tym, że oferta SUP dociera do pracodawców, którzy coraz częściej urząd zaczynają postrzegać w kategoriach partnera biznesowego. Dla niektórych taka współpraca może w sposób decydujący wpływać na możliwość rozwoju i tworzenia nowych miejsc pracy.



WYKRES 26 – Korzystanie z usług SUP przez pracodawców w 2012/2013r.

Najbardziej popularnymi usługami, z których skorzystali ankietowani, były: *refundowane formy zatrudnienia* - 30%, *staże* - 29%, *usługa pośrednictwa pracy* – 25%. Nieco mniej popularne okazały się *szkolenia* – 12,4% oraz *pporadnictwo zawodowe* – 4%. W roku poprzednim wskaźniki te kształtowały się odpowiednio na poziomach: 23%, 26%, 38%, 7% i 6%, co wyraźnie nasuwa

wniosek, że w trudnych dla biznesu czasach pracodawcy znacznie częściej nastawieni są na refundowane miejsc pracy i stażu.



WYKRES 27 – Usługi, z jakich skorzystali przedsiębiorcy w 2012/2013 r.

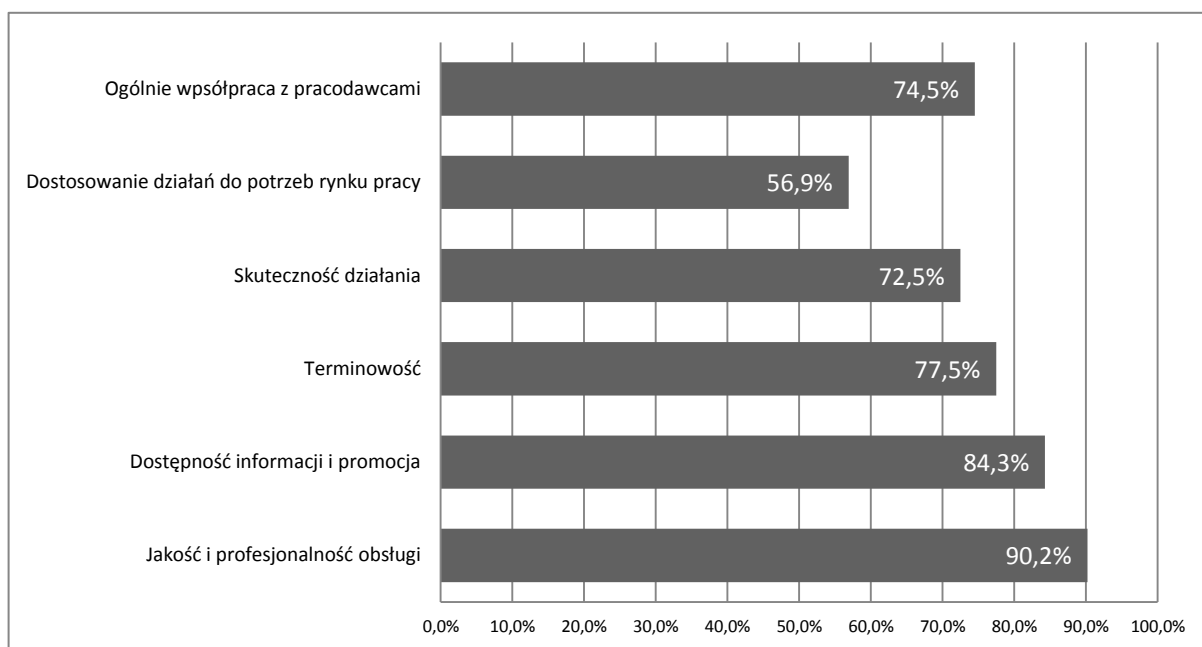
Ocena usług świadczonych przez SUP, została podzielona na 6 odrębnych kategorii:

- 1) Jakość i profesjonalność usługi – 90,2% zadowolonych
- 2) Dostępność informacji i promocja – 84,3% zadowolonych
- 3) Terminowość – 77,5% - zadowolonych
- 4) Ogólna współpraca z pracodawcami – 74,5% zadowolonych
- 5) Skuteczność działania – 72,5% zadowolonych
- 6) Dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy – 56,9% zadowolonych.

Respondenci mogli na kwestionariuszu ankiety zaznaczyć wiele odpowiedzi i w efekcie końcowym okazało się, że najlepiej ocenili: *Jakość i profesjonalność obsługi* oraz *Dostępność informacji i promocję*. Dane te potwierdzają, że wzrost ogólnej liczby pracodawców, którzy w badanym roku skorzystali z oferty SUP wiąże się dobrą promocją usług urzędu i ogólnym zadowoleniem z działań w tym zakresie. Cieszy również, że pracodawcy doceniają zaangażowanie pracowników urzędu w wykonywanie swych obowiązków. Aż 90,2% pozytywnych odpowiedzi dotyczących jakości pracy i obsługi to niewątpliwie sukces i potwierdzenie kompetencji pracowników SUP.

Najgorzej ocenione zostało z kolei *Dostosowanie działań do potrzeb rynku* – prawie 57% respondentów oceniło, że jest ono na dobrym poziomie, jednak ogólny wynik oznacza, że ustawowe narzędzia, które dostępne są dla pracodawców powinny w dalszym ciągu ewoluować i dopasowywać się do aktualnych trendów.

OCENA POSZCZEGÓLNYCH DZIAŁAŃ SUP w 2013 r.

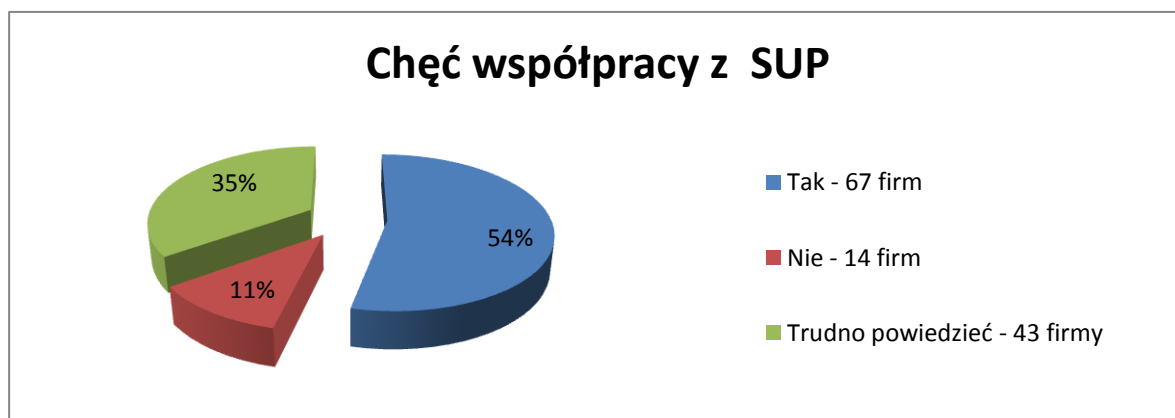


WYKRES 28 – Ocena poszczególnych działań SUP

7.2 Plany dotyczące współpracy z SUP w 2014 roku

Spośród ankietowanych podmiotów gospodarczych 54% zamierza podtrzymywać współpracę z SUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Brak zainteresowania zadeklarowało 11%. Ostatecznego zdania w tej kwestii nie wyraziło 35% ankietowanych pracodawców. W porównaniu z rokiem ubiegłym tegoroczne wyniki są niestety gorsze - w 2012 r. wynosiły bowiem odpowiednio: 69%, 7% i 24%. Trudno jednak jednoznacznie zinterpretować te dane, gdyż w roku ubiegłym chęć współpracy deklarowało mniej pracodawców niż ostatecznie wykazało później taką współpracę. Może to oznaczać, że pracodawcy w dużej mierze zakładają samodzielność w pewnych rozwiązaniach, ale przypadku wystąpienia konkretnych sytuacji decydują się na współpracę z urzędem. Często możliwość otrzymania subsydiów stanowi istotny czynnik dodatni przy tworzeniu nowego miejsca pracy, dlatego pracodawcy mimo iż wstępnie nie zakładają chęci wnioskowania o dostępne programy później swe plany korygują.

Taki wynik rokuje dobre perspektywy na dalszy rozwój współpracy pomiędzy urzędem (sektor publiczny) a sektorem prywatnym pod warunkiem obustronnego zaangażowania, dyspozycyjności odpowiednich środków finansowych oraz wzmożonej pracy ze strony urzędu ukierunkowanej na pozyskanie zaufania nieprzekonanych do współpracy pracodawców.

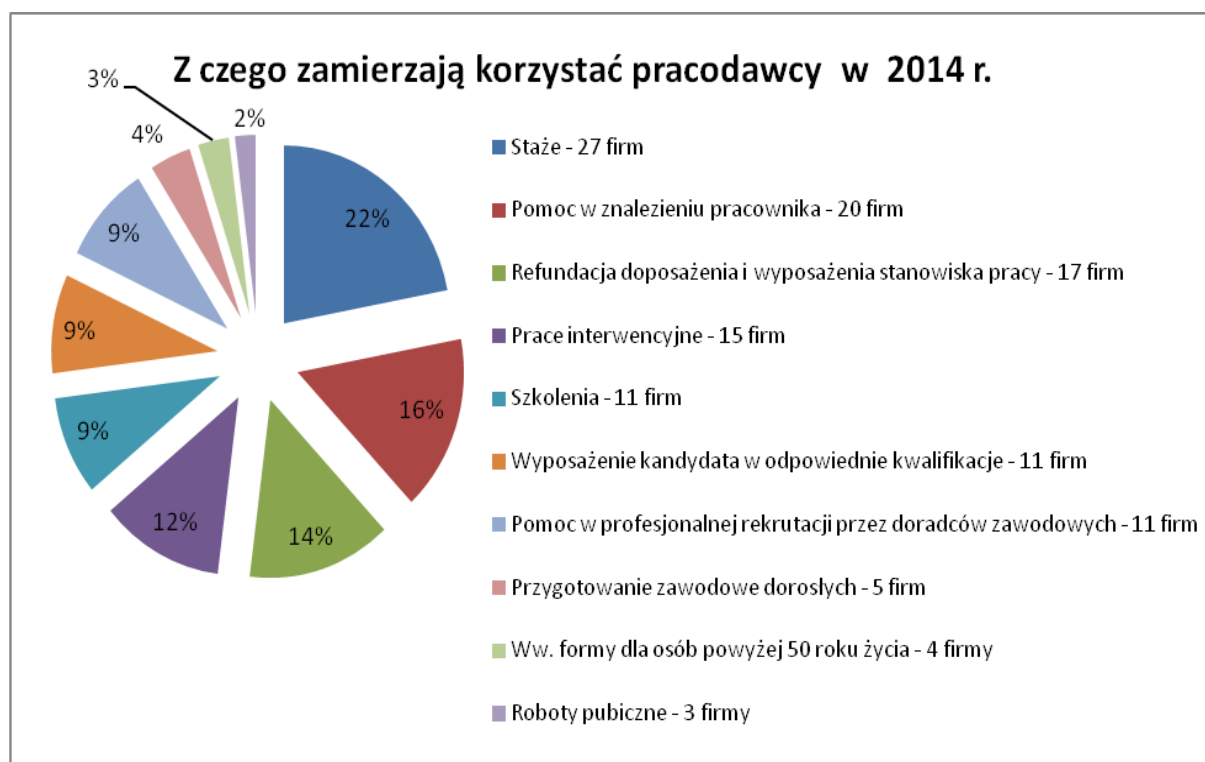


WYKRES 29 – Chęć współpracy firm z SUP

Dostosowanie działań urzędu do potrzeb przedsiębiorców jest bardzo istotne w celu zapewnienia efektywnej współpracy, dlatego respondentom zadane zostało pytanie o formy pomocy, którymi są najbardziej zainteresowani. Analiza udzielonych odpowiedzi pozwoliła na stwierdzenie, iż firmy wyrażają chęć korzystania przede wszystkim ze *staży* – 22%, *pośrednictwa w znalezieniu pracownika* – 16%, *refundacji doposażenia lub wyposażenia miejsca pracy* – 14%, *prac interwencyjnych* – 12%, *szkoleń* – 9%, *wyposażenia kandydata w odpowiednie kwalifikacje* – 9 %, *pomocy w prowadzeniu rekrutacji przez doradców zawodowych* – 9%.

Przedsiębiorcy są z kolei mniej skłonni do skorzystania *form pomocy dla osób powyżej 50 roku życia* – 3 % i *organizowania robót publicznych* - 2%.

Nie ma większych zmian w tym zestawieniu w porównaniu z 2012r.



WYKRES 30 – Z czego zamierzają korzystać przedsiębiorcy w 2014 r.

8. Wnioski

- Badania wykazały, że obecna sytuacja ekonomiczna sądeckich przedsiębiorstw nie poprawia się, a wręcz istnieje tendencja do coraz bardziej negatywnej oceny stanu ekonomicznego firmy. Jedynie 24% spośród analizowanych podmiotów odczuła w ostatnim roku polepszenie sytuacji ekonomicznej. W roku 2010 taką poprawę deklarowało 57% ankietowanych przedsiębiorstw, w roku 2011 było ich 31%, zaś w 2012 r. - 29%.
- Pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w zdecydowanej większości - 58% nie zatrudniali nowych pracowników. Stan zatrudnienia zwiększył się w co trzeciej badanej firmie - 31% ankietowanych natomiast w przypadku 11% respondentów zmniejszył się. Są to wyniki niemal identyczne jak w roku ubiegłym.
- Sytuacja ekonomiczna powoduje, że przedsiębiorcy ostrożnie podchodzą do możliwości rozwijania prowadzonej działalności. Koncentrują się na przeczekaniu obecnej, trudnej sytuacji. 42% ankietowanych pracodawców zadeklarowało, że rozważa w przyszłym roku możliwość zatrudnienia nowych pracowników, 19% jednoznacznie określiło, że nie będzie zwiększać zatrudnienia. Pewien optymizm wzbudza fakt, że w porównaniu z rokiem ubiegłym liczba firm deklarujących chęć zatrudnienia nowych pracowników zwiększyła się o 6%.
- 5% pracodawców planuje zwolnienia pracowników w 2014 r. Większość jednak - 63% nie ma na szczęście takich zamiarów. W porównaniu z rokiem 2012 obserwuje się wyraźne pogorszenie sytuacji.
- Z badań wynika, że największe zapotrzebowanie na pracowników może wystąpić wśród firm reprezentujących branże: usługową, handlową, naprawę pojazdów samochodowych oraz przetwórstwo przemysłowe i produkcję.

- Na oferty pracy mogą liczyć osoby, które posiadają kwalifikacje i uprawnienia zawodowe. Osoby bez wyuczonego zawodu, nie posiadające żadnych kwalifikacji będą mieć największy problem ze znalezieniem odpowiednich ofert pracy.
- Prawie 2/3 pracodawców tj. 69% ankietowanych zadeklarowało, że w przypadku prowadzenia rekrutacji będzie korzystać z pomocy pośredników pracy z SUP. Wzrost o 24% w porównaniu z danymi z roku ubiegłego rokuje poprawę w relacjach pomiędzy sektorem prywatnym (firmy) a sektorem publicznym (urzędy pracy).
- W niniejszym badaniu ankietowym Urząd Pracy okazał się najpopularniejszą ścieżką poszukiwania personelu przez 32% ankietowanych pracodawców sądeckich, deklasując marginalnie występujące w odpowiedziach agencje zatrudnienia.
- Pomimo tego, że czynniki decydujące o zatrudnieniu rozkładają się różnie w zależności od branży, jaką pracodawca reprezentuje, to wspólną cechą dla zdecydowanej większości badanych okazało się doświadczenie oraz umiejętności i kwalifikacje. Wynika z tego, że pracodawca szukając pracownika zwraca uwagę przede wszystkim na to, co kandydat już w swoim życiu robił i jakie w związku z tym nabył umiejętności praktyczne. Ważne dla pracodawcy jest to, co kandydat potrafi, niekoniecznie liczy się natomiast kierunek kształcenia oraz liczba odbytych szkoleń. Za najważniejsze cechy, które powinien posiadać idealny pracownik ankietowani pracodawcy uznali pracowitość i uczciwość.
- Należy zwrócić uwagę, że podczas rekrutacji coraz mniejsze znaczenie ma wiek i płeć kandydata. Stopień dyskryminacji przy rekrutacji dla poszczególnych grup osób powszechnie uznawanych za dyskryminowane nie zmienił się od zeszłego roku. W dalszym ciągu najmniejsze szanse na pracę mają osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności oraz osoby pochodzenia romskiego.

- W opinii badanych firm największy problem ze znalezieniem pracy na rynku mają osoby po 50 roku życia, osoby młode nie posiadające doświadczenia zawodowego. Dlatego należy zastanowić się czy przy sporządzaniu *Planu Działań SUP na rok 2014* nie należałoby uwzględnić w nim tej oceny tak, aby przy realizacji poszczególnych programów aktywizować w pierwszej kolejności osoby właśnie z tych grup. Tym samym zostanie zwiększona ich atrakcyjność na rynku pracy.
- Większość ankietowanych - 64% docenia i dostrzega pozytywną rolę SUP jako instytucji mającej wpływ również na kapitał kwalifikacji, jakie posiadają kandydaci obecni na rynku pracy.
- W ocenie badanych SUP powinien organizować zarówno szkolenia miękkie tj. kurs komunikacji czy autoprezentacji, jak i takie, które dają możliwość nabycia uprawnień do wykonywania zawodu.
- W opinii przedsiębiorców w ustalaniu *Planu Szkoleń SUP na 2014 rok* należałoby uwzględnić m.in. szkolenia z zakresu: obsługi komputera oraz kursów dla informatyków, operatorów wózków jezdniowych, kursy z księgowości i rachunkowości, a także autoprezentacji, kreatywności i poszanowania pracy.
- Większość sądeckich pracodawców nie podejmuje się szkolenia przyjmowanych pracowników. Tylko 28% (tj. o 5% mniej niż w roku ubiegłym) respondentów przeprowadziło w bieżącym roku dodatkowe szkolenia dla nowo przyjmowanych pracowników.
- Prawie 3/4 (73%) ankietowanych firm współpracowało z SUP w przeciągu ostatniego roku. Najwyżej oceniają jakość i profesjonalizm usług SUP oraz dostępność informacji i promocję usług urzędu. Najgorzej z punktu widzenia firm wypada dostosowanie działań do potrzeb rynku pracy.

- Ponad połowa firm – 54% respondentów planuje w 2014 roku współpracować z SUP zarówno w zakresie pośrednictwa pracy, jak i pozostałych usług.
- Z dostępnych form pomocy ze strony SUP w przyszłym roku sędccy pracodawcy zainteresowani będą szczególnie współpracą w zakresie organizacji staży, pośrednictwem w znalezieniu pracownika oraz uzyskaniem zwrotu kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy.

SPIS WYKRESÓW:

LP	TEMAT WYKRESÓW	STR
1	<i>Forma prawna przedsiębiorstwa</i>	5
2	<i>Liczba zatrudnionych pracowników</i>	6
3	<i>Podstawowy rodzaj działalności firmy (wg PKD 2007)</i>	7
4	<i>Długość istnienia firmy</i>	8
5	<i>Otrzymanie dotacji na podjęcie działalności gospodarczej</i>	8
6	<i>Sytuacja ekonomiczna firmy w okresie 12 ostatnich miesięcy</i>	9
7	<i>Plan poszerzenia działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy</i>	10
8	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników</i>	11
9	<i>Poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach</i>	11
10	<i>Planowane zwolnienia</i>	12
11	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo zewnętrzne</i>	14
12	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników przez pośrednictwo pracy przez SUP</i>	14
13	<i>Formy rekrutacji, z których korzystają przedsiębiorcy</i>	15
14	<i>Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy</i>	16
15	<i>Czynniki decydujące o zatrudnieniu</i>	18
16	<i>Cechy pożądane przez pracodawców względem pracowników</i>	19
17	<i>Możliwość zatrudnienia osób z grup dyskryminowanych</i>	21
18	<i>Osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy</i>	21
19	<i>Szkolenia SUP niwelujące niedobory w zakresie kwalifikacji zawodowych</i>	23
20	<i>Szkolenia kończące się uprawnieniami</i>	24
21	<i>Gotowość do zatrudnienia bezrobotnego po szkoleniu</i>	25
22	<i>Chęć współpracy pracodawców z instytucjami szkoleniowymi</i>	26
23	<i>Prowadzenie szkoleń dla nowych pracowników</i>	26
24	<i>Formy podnoszenia kwalifikacji pracowników</i>	27
25	<i>Korzystanie z funduszu szkoleniowego</i>	28
26	<i>Korzystanie z usług SUP przez pracodawców w 2011/2012 r.</i>	29
27	<i>Usługi, z jakich skorzystali przedsiębiorcy w 2011/2012 r.</i>	30
28	<i>Ocena poszczególnych działań SUP</i>	31
29	<i>Chęć współpracy firm z SUP</i>	32
30	<i>Z czego zamierzają korzystać przedsiębiorcy w 2013 r.</i>	33

SPIS TABEL:

LP	TEMAT TABEL	STR
1	<i>Planowane zatrudnienia nowych pracowników</i>	13
2	<i>Zapotrzebowanie pracodawców na zawody</i>	13
3	<i>Wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy</i>	17
4	<i>Kursy/szkolenia, jakie zdaniem pracodawców powinien zapewniać SUP</i>	24
5	<i>Kursy/szkolenia przeprowadzone przez firmy dla nowych pracowników w 2012 r.</i>	27

Materiały zebrali i opracowali:
pracownicy Działu Pośrednictwa Pracy SUP