

# 6

Maciej Frączek  
Jarosław Górniak (red.)  
Magdalena Jelonek  
Karolina Keler  
Seweryn Krupnik  
Norbert Laurisz  
Stanisław Mazur (red.)  
Barbara Worek

# JAKICH PRACOWNIKÓW POSZUKUJĄ PRZEDSIĘBIORSTWA?

**Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców  
w stosunku do kandydatów na określone stanowiska**

**Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych  
wśród przedsiębiorców w ramach projektu  
Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy  
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej**

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałania 2.1.2 i realizowanego pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów. Pracodawcy RP ani Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji, ani za Państwa decyzje podjęte w związku z tymi informacjami. Osoby korzystające z powyższej publikacji robią to na własne ryzyko i ponoszą pełną związaną z tym odpowiedzialność – nie należy wyłącznie na podstawie zawartych tu informacji podejmować jakichkolwiek decyzji dotyczących Państwa działalności.

### Publikacja bezpłatna



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Projekt realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

### Recenzja naukowa:

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak  
dr Maciej Tymiński

### ISBN:

978-83-929996-6-9

### DTP, druk:

Stämpfli Polska

---

## Spis treści

---

Streszczenie .....	5
Rekomendacje strategiczne .....	7
Wprowadzenie .....	8
1. Główne wyniki .....	11
1.1. Rodzaje stanowisk, na jakie poszukiwani są pracownicy .....	12
1.2. Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydatów .....	15
1.3. Oczekiwania odnośnie płci kandydatów .....	19
1.4. Oczekiwania odnośnie wieku kandydatów .....	23
1.5. Jakich umiejętności oczekują od pracowników pracodawcy? .....	26
1.6. Oczekiwania co do umiejętności i uprawnień kandydatów na wybrane stanowiska pracy .....	29
1.6.1. Dyrektorzy i kierownicy .....	30
1.6.2. Pracownicy administracyjni i biurowi .....	32
1.6.3. Księgowi .....	34
1.6.4. Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych .....	35
1.6.5. Kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych .....	37
1.6.6. Wykwalifikowani robotnicy budowlani .....	39
1.7. Profil oczekiwań pracodawców w stosunku do wybranych typów stanowisk pracy: zestawienie .....	41
1.8. Wolne miejsca pracy w przedsiębiorstwach .....	42
1.8.1. Liczba wolnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwach i liczba osób poszukiwanych na te stanowiska .....	49
2. Wyzwania i tendencje .....	53
2.1. Problemy .....	53
2.2. Wyzwania .....	53
2.3. Zasoby .....	54
2.4. Warunki .....	55
2.5. Ryzyka .....	55
2.6. Trendy .....	56
3. Spis tabel i wykresów .....	57
4. Aneks tabelaryczny .....	59



## Streszczenie

- Dostosowanie się polskich przedsiębiorstw do przejścia z fazy doganiania gospodarek rozwiniętych do fazy generowania rozwoju w oparciu o innowacje i wysokie technologie wymaga wykorzystania potencjału, jaki tkwi w krajowym kapitale ludzkim. Czynniki warunkującymi ten proces są: jakość kształcenia, także stopień dopasowania kształcenia do potrzeb pracodawców, użyteczność, efektywność i trwałość wydatkowania środków unijnych.
- Wykorzystanie tego potencjału utrudnia jednak wiele czynników, wśród których wiodącą pozycję zajmuje strukturalne niedopasowanie pomiędzy popytem na pracę i podażą pracy. Świadczy o nim choćby to, że pomimo zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na pracę, utrzymuje się wysokie bezrobocie, co oznacza, że osoby bezrobotne albo nie spełniają oczekiwań pracodawców, albo z różnych względów nie chcą podjąć pracy. Ponadto, okazuje się, że istnieją grupy osób, na które jest mniejsze zapotrzebowanie (kobiety, osoby bez doświadczenia, osoby powyżej 45 roku życia). Widoczne jest też silne zróżnicowanie regionalne w zakresie popytu na pracę (największe zapotrzebowanie na pracowników jest w regionie centralnym).
- Wśród umiejętności, jakich wymaga się od kandydatów na dane stanowisko pracy bardzo wysoką pozycję zajmują kompetencje ogólne, czyli postawy, predyspozycje i umiejętności, które są niezbędnym warunkiem właściwego wykorzystania wiedzy i kompetencji zawodowych specyficznych dla danych stanowisk pracy. Tego typu kompetencje, potraktowane łącznie, były wymieniane znacznie częściej niż wiedza z danej dziedziny lub doświadczenie czy znajomość języków obcych. Zestawy oczekiwanych kompeten-

cji ogólnych są zróżnicowane w zależności od stanowiska, na którym ma być zatrudniony pracownik i zdecydowanie dopasowane do charakteru pracy na tym stanowisku.

- Podkreślenia wymaga realizm oczekiwań pracodawców co do cech i umiejętności kandydatów na dane stanowisko pracy. Wbrew obiegowym opiniom, pracodawcy deklarują, iż wymagają takich kompetencji, które rzeczywiście są niezbędne dla wykonywania danej pracy: nie jest wymagana np. znajomość jednego lub kilku języków obcych na stanowiskach takiej znajomości niewymagających, czy posiadanie wieloletniego doświadczenia w przypadku stanowisk, które nie wymagają samodzielności.
- Jednocześnie jednak pracodawcy są skłonni zatrudniać pracowników o wyższych kwalifikacjach na stanowiska nie wymagające takich kwalifikacji, dotyczy to zwłaszcza pracowników z wyższym wykształceniem. Może to wskazywać na swoistą inflację formalnego wykształcenia wyższego, które przestaje być traktowane jako wyznacznik posiadania uniikalnych kompetencji i wyższych oczekiwań co do rodzaju wykonywanej pracy.
- W przypadku ponad połowy stanowisk pracodawcy mają oczekiwania odnośnie płci pracownika. W większości przypadków chodzi o mężczyzn, zwłaszcza w odniesieniu do stanowisk wymagających niższych kwalifikacji.
- Większość pracodawców nie ma preferencji wobec wieku pracowników. W przypadku deklarowanych oczekiwań dolna granica wieku wydaje się wynikać przede wszystkim z potrzeby posiadania odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia, aby móc wykonywać pracę na danym stanowisku. Natomiast górna granica oscyluje wokół 45 lat, co potwierdza zdiagnozowane na poziomie polityk rynku pracy trudności w znalezieniu pracy przez osoby powyżej tego wieku i legitymizuje działania służące zwiększeniu szans zdobycia i utrzymania zatrudnienia w tej grupie osób.
- Wśród pracodawców zrzeszonych w Pracodawcach RP najczęściej są poszukiwani kierownicy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych – aż co czwarty poszukiwany pracownik należy do tej kategorii. Natomiast w próbie ogólnopolskiej do najczęściej poszukiwanych kategorii należą: dyrektorzy i kierownicy oraz sprzedawcy i kasjerzy.

## Rekomendacje strategiczne

- W ramach dalszych działań Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy warto kontynuować monitoring zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i kompetencje. Informacje na temat tego zapotrzebowania mogą być wsparciem dla planowania procesu kształcenia i działań szkoleniowych nie tylko w zakresie planowania tematyki kształcenia i szkolenia, ale także kształtowania kompetencji, jakie są oczekiwane na danych stanowiskach pracy.
- Niezbędne jest włączanie się pracodawców w reformy systemu edukacji (m.in. w działania mające na celu wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji), aby programy kształcenia w większej mierze uwzględniały oczekiwania przedsiębiorców odnośnie kompetencji zatrudnianych pracowników, w tym także kompetencji ogólnych, do których do tej pory w procesie kształcenia przywiązywano mniejszą wagę, a które okazują się być kluczowe dla aktywizacji potencjału kapitału ludzkiego. Przeniesienie akcentów ze standardów nauczania i procesu nauczania na efekty kształcenia powinno przyczynić się do poprawy tej sytuacji. Jednak pracodawcy, reprezentowani przez swoje organizacje powinni stale monitorować ten proces.
- Warto promować postawy równościowe w ramach procesu rekrutacji pracowników. W kontekście nadchodzących radykalnych przemian demograficznych, promowanie takich postaw będzie służyło nie tylko zwiększaniu równości szans na rynku pracy, ale i pełniejszemu wykorzystaniu potencjału, jaki zawiera się w kapitale ludzkim.
- Ze względu na fakt, że niemal jedna czwarta poszukiwanych przez członków Pracodawców RP pracowników to kierowcy i zawody pokrewne, rekomenduje się tej organizacji realizację projektów z zakresu pośrednictwa pracy i kształcenia ustawicznego, które ułatwiłyby poszukiwanie tych pracowników. Ze względu na duży potencjał współpracy w zakresie kształcenia ustawicznego pomiędzy partnerami społecznymi, projekt ten warto realizować we współpracy ze związkami zawodowymi.

## Wprowadzenie

Mimo utrzymującej się w Polsce dwucyfrowej stopy bezrobocia rejestrowanego, wiele przedsiębiorstw doświadcza trudności z rekrutacją pracowników o odpowiednich kompetencjach i kwalifikacjach. W tej sytuacji często pojawiają się zarzuty pod adresem systemu edukacji i szkolnictwa wyższego, że w programach nauczania w zbyt małym stopniu bierze się pod uwagę potrzeby rynku pracy, nie przywiązuje się wagi do kształcenia praktycznego, co w rezultacie powoduje, że kończący szkołę czy uczelnię absolwent jest słabo przygotowany do podjęcia obowiązków zawodowych. Samym kandydatom do pracy zarzuca się zaś niewspółmierne do możliwości oczekiwania, zwłaszcza finansowe, brak zaangażowania w pracę, brak motywacji. Ponadto, często słyzy się o praktykach dyskryminacyjnych ze strony pracodawców, na przykład o niechęci do zatrudniania kobiet posiadających małe dzieci lub osób po czterdziestym czy czterdziestym piątym roku życia, czy wreszcie o wygórowanych oczekiwaniach co do wykształcenia, doświadczenia i umiejętności, jakie powinien posiadać kandydat na dane stanowisko pracy.

W badaniach przeprowadzonych na potrzeby projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy, chcieliśmy więc sprawdzić, czego pracodawcy rzeczywiście oczekują od potencjalnych kandydatów na dane stanowisko pracy i czy przywołane powyżej stereotypowe schematy znajdują potwierdzenie w wypowiedziach pracodawców. Oczywiście, demaskowanie czy potwierdzanie stereotypów nie było głównym celem tej części przeprowadzonych badań, choć zwrócenie uwagi na ten aspekt problemu wydaje się być niezwykle istotne w kontekście przemian, jakie zachodzą na rynku pracy w związku z takimi procesami, jak globalizacja, starzenie się ludności czy wreszcie przemiany ról społecznych kobiet. W tym miejscu interesowało nas jednak przede wszystkim znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

- Na jakie stanowiska pracy poszukuje się najczęściej pracowników?
- Jaka jest skala zapotrzebowania na pracę na danych stanowiskach?
- Jakie są faktyczne oczekiwania pracodawców co do kandydatów na dane stanowisko pracy?

Pytaliśmy więc pracodawców o to, czy poszukują obecnie pracowników, określając tym samym iloma wolnymi miejscami pracy dysponują przedsiębiorstwa. Pytaliśmy ich też o to, na jakie stanowiska poszukują tych pracowników, uzyskując tym samym informacje na temat bieżącego popytu na pracę na danym stanowisku, a także o to, ilu pracowników potrzebują do obsadzenia tych wolnych stanowisk, aby wiedzieć, jaka jest skala zapotrzebowania na pracowników, którzy mieliby być zatrudnieni na tych stanowiskach. Takie informacje są jednak zbierane także w innych badaniach – choćby szeroko komentowanych badaniach Manpower – których wyniki pokazują, na jakie zawody czy stanowiska jest największe zapotrzebowanie. W badaniach przeprowadzonych na potrzeby projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy chcieliśmy zatem pójść krok dalej. Nie poprzestając na stwierdzeniu, na jakie stanowiska są poszukiwani pracownicy, chcieliśmy dowiedzieć się, czego oczekuje się od pracowników, którzy mieliby być na te stanowiska zatrudnieni. W związku z tym zapytaliśmy pracodawców o wykształcenie, jakiego oczekują od kandydatów na dane stanowisko, o preferencje co do wieku osób, które mogłyby obsadzić takie stanowisko, co do płci, jeśli w tej kwestii pracodawcy mieli jakieś oczekiwania i wreszcie co do umiejętności i ewentualnych certyfikatów, jakich się wymaga od kandydatów na dane stanowisko pracy.

W naszej opinii wyniki, jakie prezentujemy w tej części opracowania, nie są tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać: z jednej strony pokazują bowiem realizm i racjonalność pracodawców, z drugiej, pewne utrwalone schematy myślowe, które w dużej mierze mogą wpływać na procedury selekcji kandydatów, stanowiąc nierówne szanse na wejściu. Nie uprzedzając jednak prezentacji danych, zachęcamy do lektury tej części raportu.

Badanie przeprowadzono w kwietniu 2010 roku na próbie 2 530 przedsiębiorstw: 1 549 z listy członkowskiej organizacji Pracodawcy RP i 981 wylosowanych z rejestru przedsiębiorstw GUS. Dane gromadził Urząd Statystyczny w Krakowie. Szerszy opis próby i badania zamieszczony został we wstępie do Tomu 1.



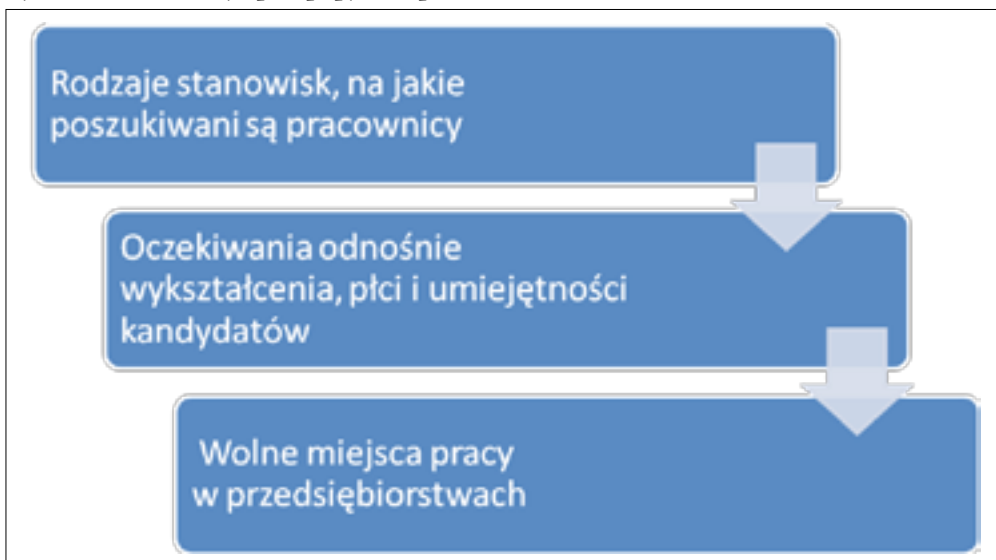
---

## 1. Główne wyniki

---

Najpierw zostaną przedstawione rodzaje stanowisk, na jakie poszukiwani są pracownicy. W dalszej kolejności zostaną opisane oczekiwania pracodawców odnośnie wykształcenia, płci i umiejętności kandydatów. Ostatnim elementem będzie opis wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach.

Rysunek 1. Elementy opisu popytu na pracę



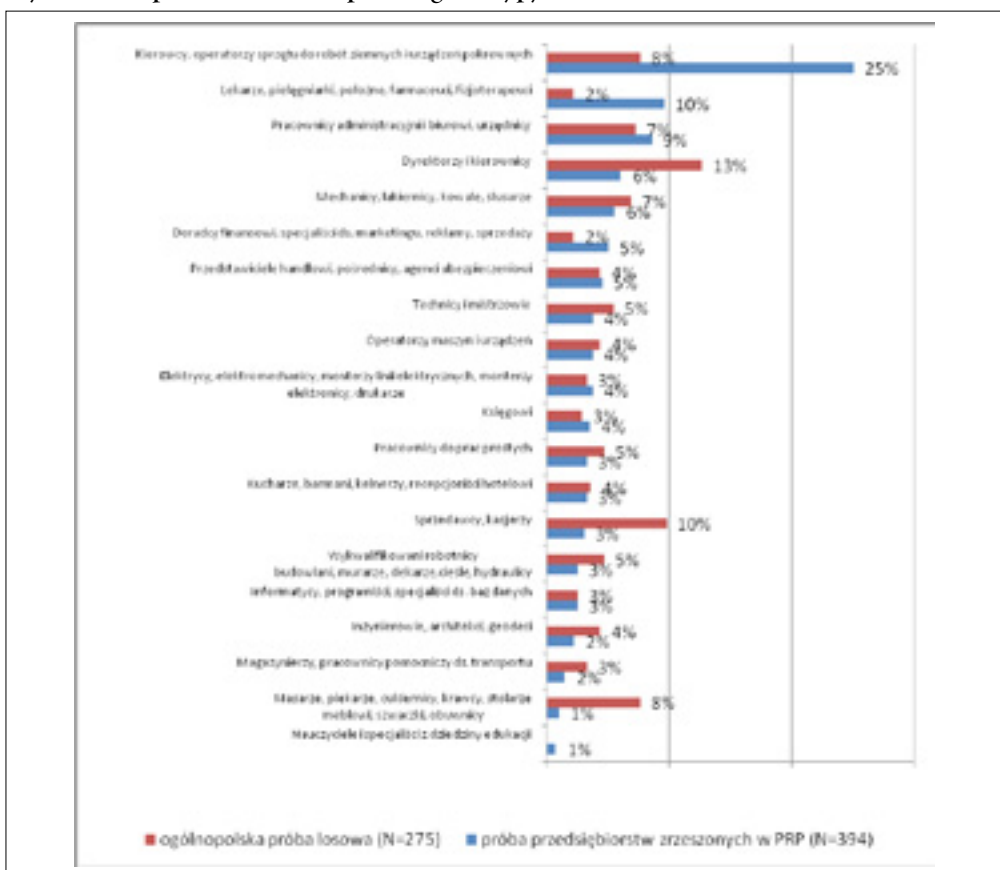
Źródło: opracowanie własne.

---



Najwięcej pracowników poszukiwano na stanowiska dołu (54%), znacząco mniej na stanowiska góry (29%) i środka (17%). Zapotrzebowanie na bardziej szczegółowo zdefiniowane grupy pracowników przedstawiono na wykresie 1. Wśród pracodawców zrzeszonych w Pracodawcach RP najczęściej poszukiwani są kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych – aż co czwarty poszukiwany pracownik należy do tej kategorii. Wynika to z dużej liczby przedsiębiorstw transportowych zrzeszonych w Pracodawcach RP. Natomiast w próbie ogólnopolskiej do najczęściej poszukiwanych kategorii należą: dyrektorzy i kierownicy (13%) oraz sprzedawcy i kasjerzy (10%).

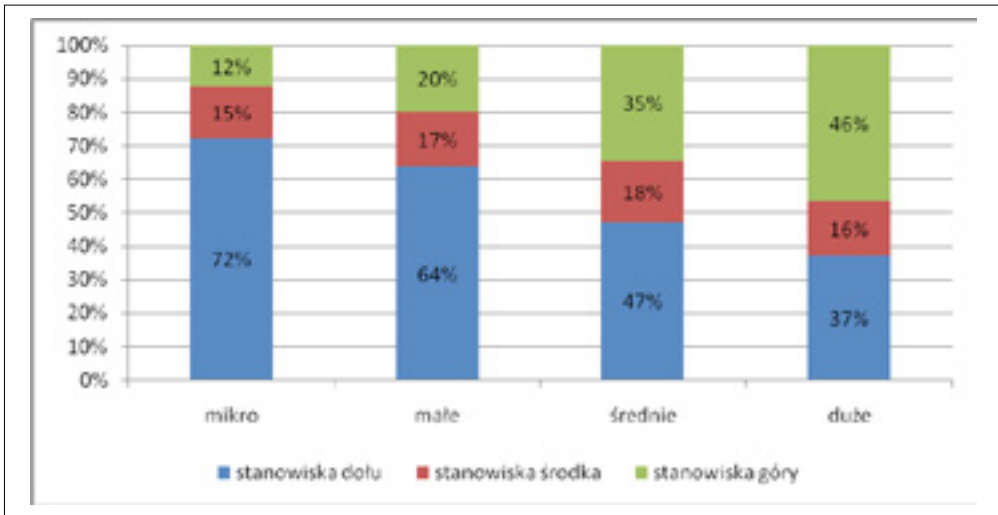
Wykres 1. Zapotrzebowanie na poszczególne typy stanowisk



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Wielkość przedsiębiorstwa silnie determinuje kategorię stanowiska: im większy podmiot, tym stosunkowo więcej szuka pracowników góry i mniej z dołu. Co warte odnotowania, wielkość nie ma w zasadzie wpływu na fakt poszukiwania pracowników na stanowiska środka (por. wykres 2).

Wykres 2. Zapotrzebowanie na poszczególne kategorie stanowisk (N=663)

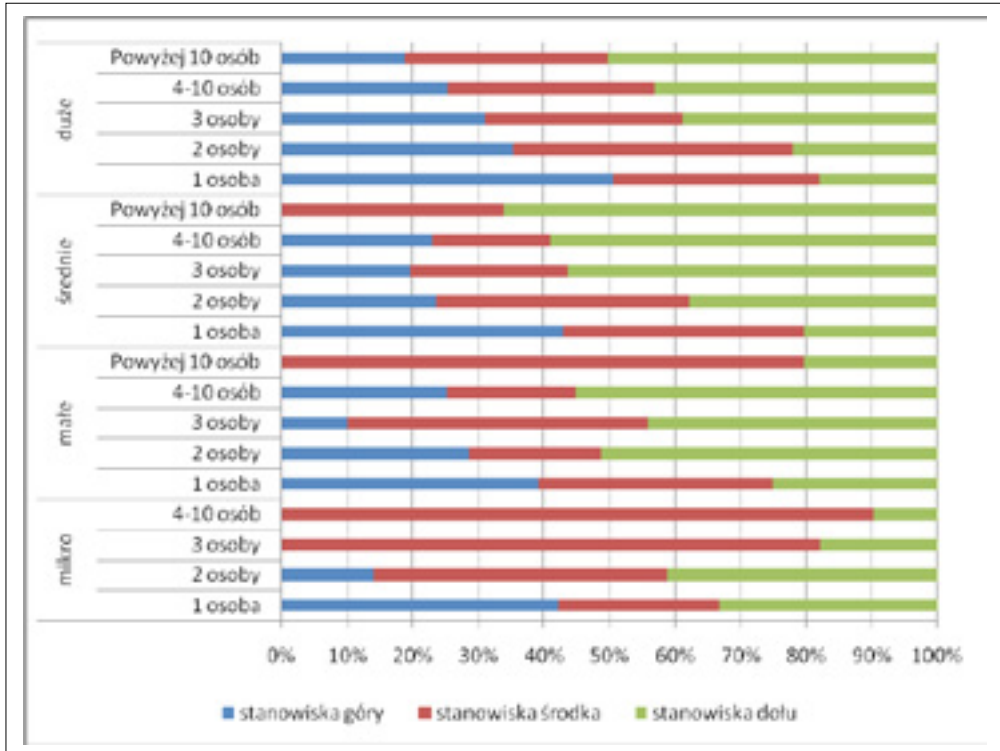


Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Analiza zależności pomiędzy liczbą osób poszukiwanych na dane stanowiska a kategorią, z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- generalnie większe przedsiębiorstwa szukają na dane stanowisko większej liczby osób,
- w przypadku małych, średnich i dużych przedsiębiorstw na stanowiska dołu poszukiwanych jest stosunkowo więcej osób niż na stanowiska góry, tendencja ta nie zachodzi w przypadku mikroprzedsiębiorstw, co może wynikać z dużej liczby w próbie mikroprzedsiębiorstw z branży transportowej, poszukujących kierowców (por. wykres 3).

Wykres 3. Liczba osób poszukiwana na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw (N=645)<sup>1</sup>



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

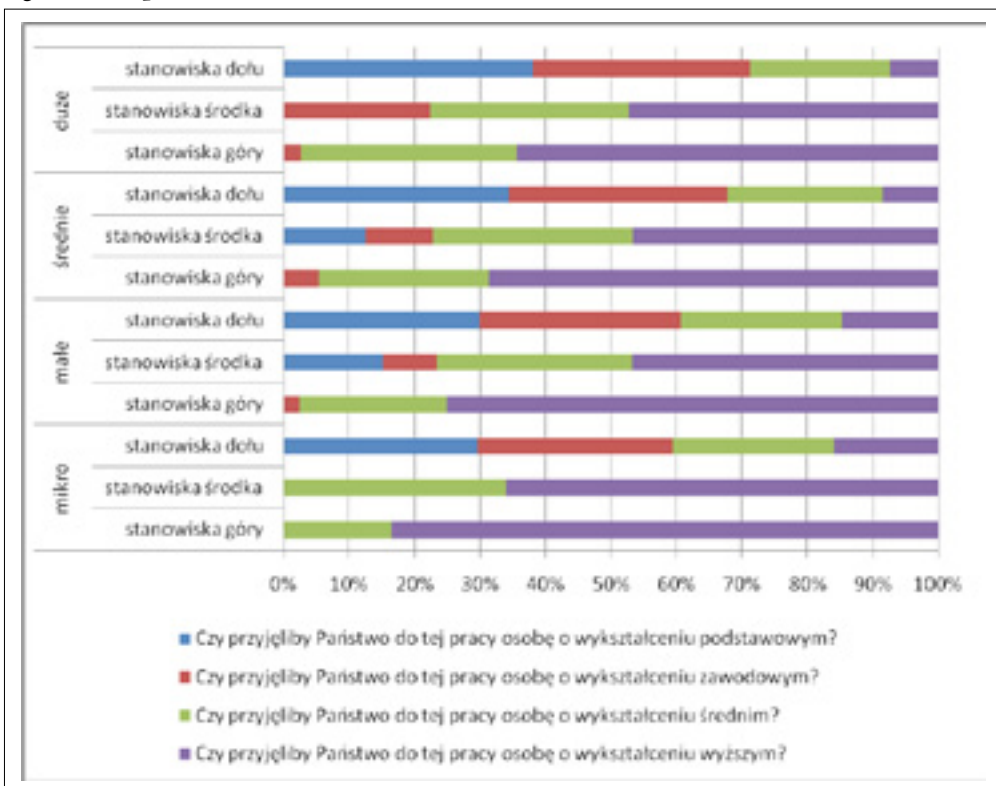
## 1.2. Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydatów

Jakim wykształceniem powinni się charakteryzować poszukiwani pracownicy? Analiza zależności pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a kategoriami stanowisk, z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw, pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

<sup>1</sup> Zamieszczona w aneksie tabela 1 przedstawia dane do wykresu.

- generalnie, im wyższe stanowisko, tym wyższe oczekiwania odnośnie wykształcenia,
- można zauważyć wśród pracodawców akceptację zatrudniania pracowników z wyższym wykształceniem do stanowisk, które tego nie wymagają; tendencja ta jest silniejsza w mniejszych przedsiębiorstwach (por. wykres 4); może ona wynikać, z jednej strony, z dość dużego popytu pracowników z dużym wykształceniem a z drugiej z założenia, że pracownicy z wyższym wykształceniem będą mieli lepsze kompetencje ogólne (tj. znajomość języków obcych, umiejętność pracy w grupie).

Wykres 4. Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw (N=546)<sup>2</sup>



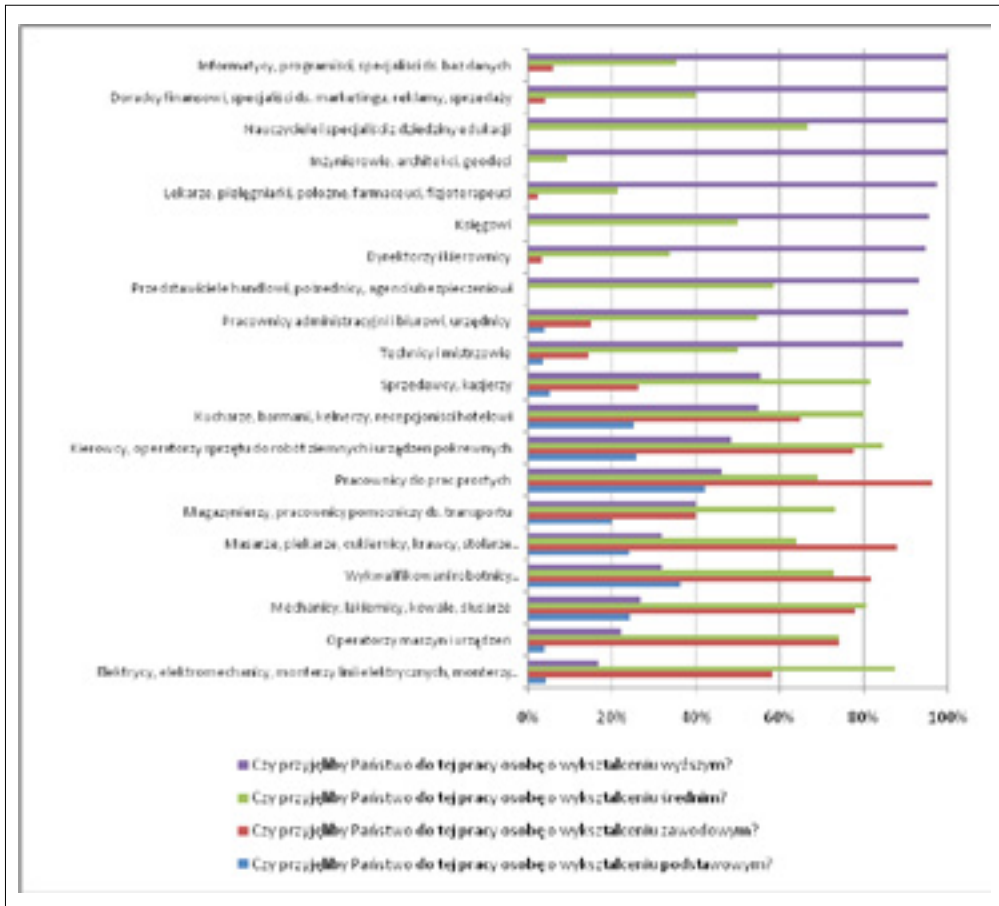
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

<sup>2</sup> Zamieszczona w aneksie tabela 2 przedstawia dane do wykresu.

Oczekiwania odnośnie wykształcenia dla poszczególnych typów stanowisk przedstawia wykres 5. Jak już odnotowano, w przypadku wielu stanowisk dopuszcza się, że pracownik będzie posiadał wykształcenie wyższe. Zaskakuje fakt, że wyższe wykształcenie jest preferowane w przypadku agentów ubezpieczeniowych, przedstawicieli handlowych i pośredników, techników i mistrzów. Wydawać by się mogło, że do ich wykonywania bardzo często wystarczać będzie wykształcenie średnie.

Z kolei wykształcenie średnie preferowane jest w przypadku takich stanowisk, jak: magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu, kucharze, barmani, kelnerzy, recepcjoniści hotelowi, drukarze, elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektroniki, kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych (choć w przypadku tej kategorii podobny procent wskazań uzyskało wykształcenie zawodowe).

Do ostatniej grupy stanowisk, na które najczęściej oczekuje się pracowników z wykształceniem zawodowym, należą: wykwalifikowani robotnicy budowlani, murarze, dekarze, cieśle, hydraulicy, operatorzy maszyn i urządzeń, masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy, mechanicy, lakiernicy, kowale, ślusarze.

Wykres 5. Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na dany typ stanowiska (N=546)<sup>3</sup>

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

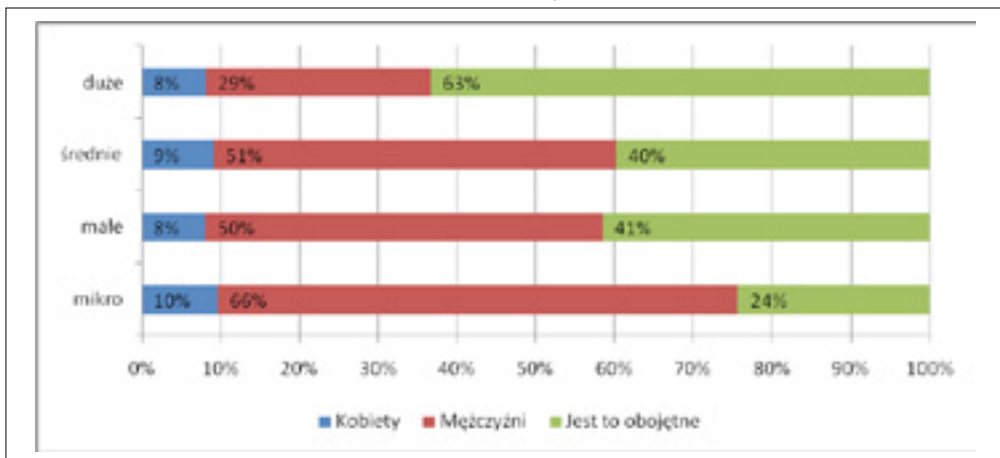
<sup>3</sup> Zamieszczona w aneksie tabela 3 przedstawia dane do wykresu.

### 1.3. Oczekiwania odnośnie płci kandydatów

Respondenci zapytani o to, czy do pracy woleliby mężczyzn, kobiety, czy też jest im to obojętne, najczęściej odpowiadali, że mężczyzn (48%), później, że jest im to obojętne (43%). Kobiety preferowano w 9% przypadków. Z wyników tych można wyciągnąć dwa istotne wnioski. Po pierwsze, w przypadku ponad połowy stanowisk pracodawcy mają oczekiwania odnośnie płci pracownika. Po drugie, w większości przypadków chodzi o mężczyzn.

Jednak znacznie ciekawsze od analizy ogólnych wyników może się okazać pokazanie związku między oczekiwaniami odnośnie płci a cechami przedsiębiorstw i stanowisk. Jak pokazuje wykres 6, mniejsze przedsiębiorstwa częściej oczekują zatrudnienia mężczyzn niż jest im to obojętne. Wielkość przedsiębiorstw nie ma jednak wpływu na preferencje zatrudnienia kobiet.

Wykres 6. Oczekiwania odnośnie płci kandydata wg wielkości przedsiębiorstw (N=691)

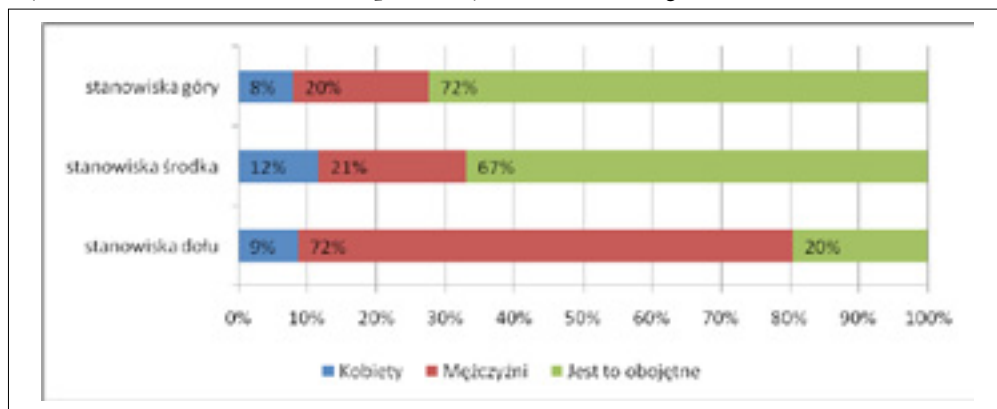


Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Różnica ta może wynikać z kilku powodów:

- preferencje te są zależne od rodzajów stanowisk – mniejsze przedsiębiorstwa częściej poszukują na stanowiska dołu, na które częściej szuka się mężczyzn (por. wykres 7),
- preferencje te są zależne od wielkości przedsiębiorstw – przedstawiciele większych przedsiębiorstw w mniejszym stopniu zwracają uwagę na płeć lub też w mniejszym stopniu woleli ujawnić swoje preferencje.

Wykres 7. Oczekiwania odnośnie płci kandydata na daną kategorię stanowiska (N=691)



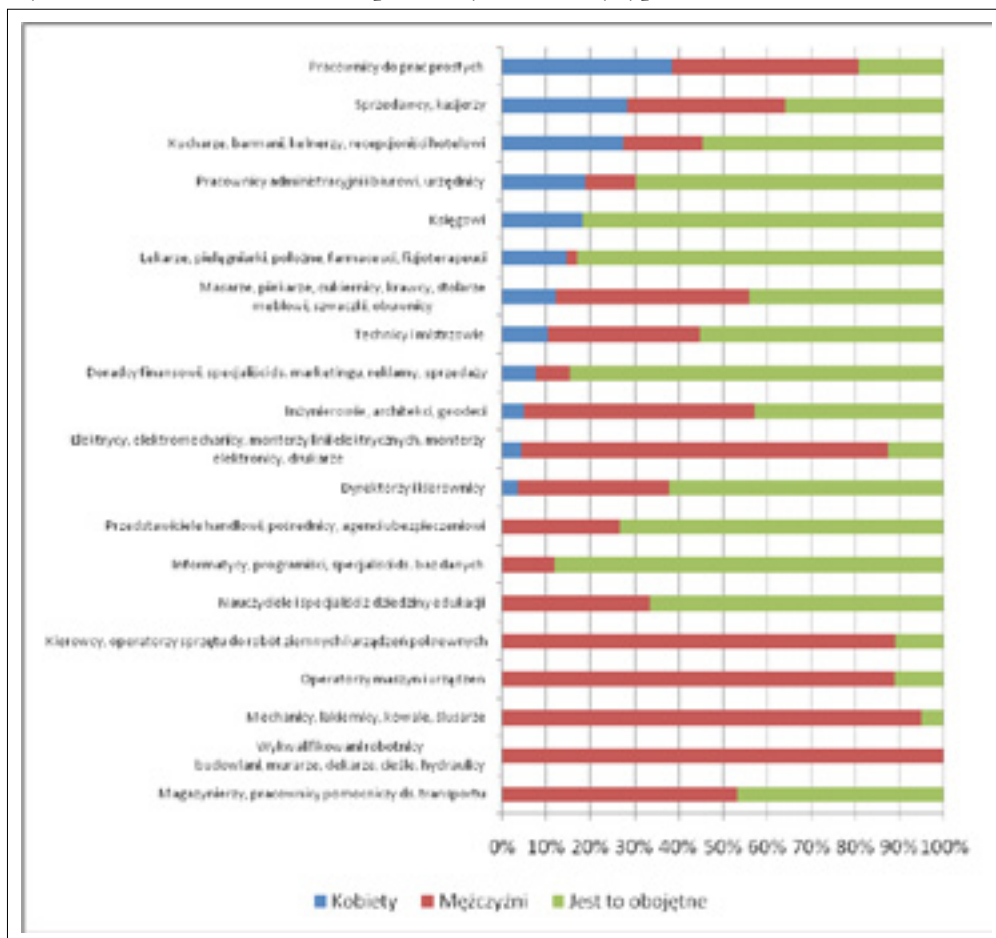
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Analiza danych wskazuje, że mamy do czynienia z pierwszym przypadkiem. Mniejsze przedsiębiorstwa częściej zatrudniają na stanowiska dołu, dlatego też częściej preferują mężczyzn. W przypadku stanowisk góry preferują natomiast kobiety, nawet częściej niż duże przedsiębiorstwa. Oczekiwania odnośnie płci nie wiążą się więc z wielkością przedsiębiorstw, lecz z charakterem wykonywanej pracy.

Bardziej szczegółowa analiza związku płci z danym typem stanowiska wskazuje na rodzaje stanowisk, dla których (por. wykres 8<sup>4</sup>):

<sup>4</sup> W przedstawioną klasyfikację nie wpisują się doradcy finansowi, specjaliści ds. marketingu, reklamy, sprzedaży (w tych przypadkach preferencje wobec płci rozkładały się po równo).

- nikt nie wskazał, że preferowane byłoby zatrudnienie kobiet (magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu, wykwalifikowani robotnicy budowlani, murarze, dekarze, cieśle, hydraulicy, mechanicy, lakiernicy, kowale, ślusarze, operatorzy maszyn i urządzeń, kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych, nauczyciele i specjaliści z dziedziny edukacji, informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych, przedstawiciele handlowi, pośrednicy, agenci ubezpieczeniowi),
- kobiety były wskazywane częściej od mężczyzn (lekarze, pielęgniarzki, położne, farmaceuci, fizjoterapeuci, księgowi, pracownicy administracyjni i biurowi, urzędnicy, kucharze, barmani, kelnerzy, recepcjoniści,
- mężczyźni byli wskazywani częściej od kobiet (dyrektorzy i kierownicy, elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektroniki, drukarze, inżynierowie, architekci, geodeci, doradcy finansowi, specjaliści ds. marketingu, reklamy, sprzedaży, technicy i mistrzowie, masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy, sprzedawcy, kasjerzy, pracownicy do prac prostych).

Wykres 8. Oczekiwania odnośnie płci kandydata na dany typ stanowiska (N=691)<sup>5</sup>

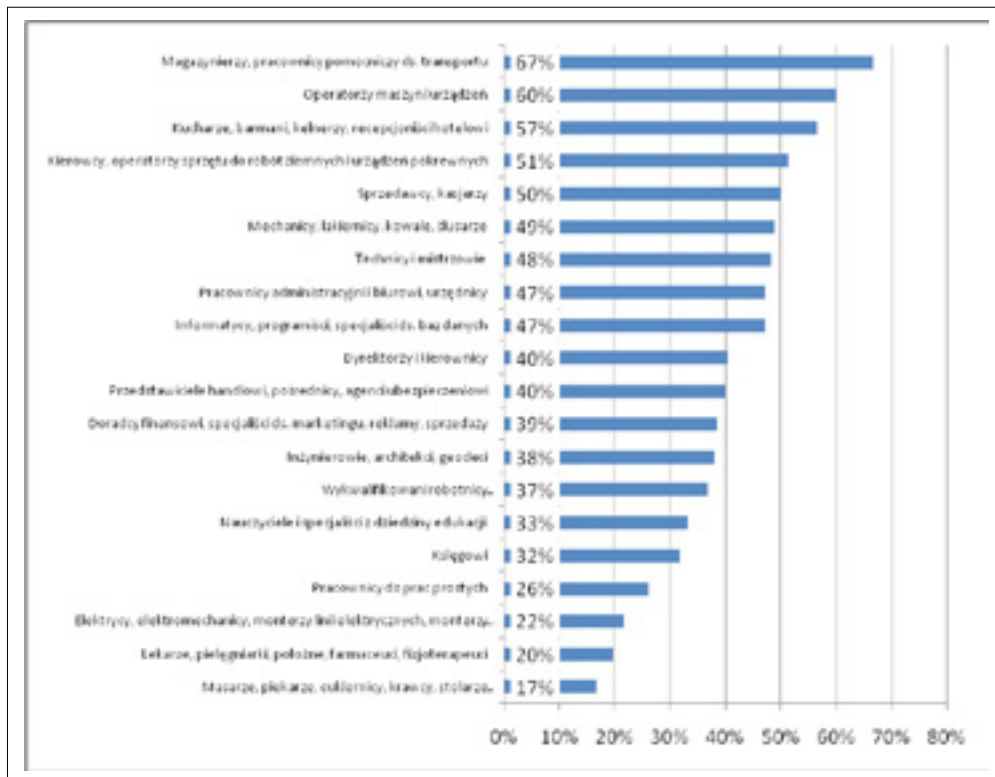
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

<sup>5</sup> Zamieszczona w aneksie tabela 4 przedstawia dane do wykresu.

#### 1.4. Oczekiwania odnośnie wieku kandydatów

Większość pracodawców (59%) nie ma preferencji wobec wieku pracowników. Warto przypomnieć, że w przypadku płci 43% pracodawców nie miało preferencji. Pracodawcy częściej więc deklarowali preferencje wobec płci niż wobec wieku. Podobnie jak w przypadku płci, oczekiwania co do wieku pracownika nie są zależne od wielkości przedsiębiorstw, lecz od typów stanowisk. Jak pokazuje wykres 9, w przypadku niektórych typów stanowisk (kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych, kucharze, barmani, kelnerzy, recepcjoniści hotelowi, operatorzy maszyn i urządzeń, magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu) ponad połowa pracodawców wyrażała oczekiwania wobec wieku.

Wykres 9. Odsetek pracodawców wyrażających oczekiwania odnośnie wieku kandydata na dany typ stanowiska (N=691)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Istnieją także typy stanowisk, wobec których preferencje wyrażono tylko w mniej niż 30% przypadków (masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy, lekarze, pielęgniarki, położne, farmaceuci, fizjoterapeuci, elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektronicznych, drukarze, pracownicy do prac prostych).

Jak pokazuje wykres 10, dolna granica wiekowa wydaje się wynikać przede wszystkim z czasu potrzebnego na zdobycie wykształcenia i doświadczenia wymaganego dla wykonywania danego zawodu (mediana na poziomie 30 lat dla dyrektorów i kierowników



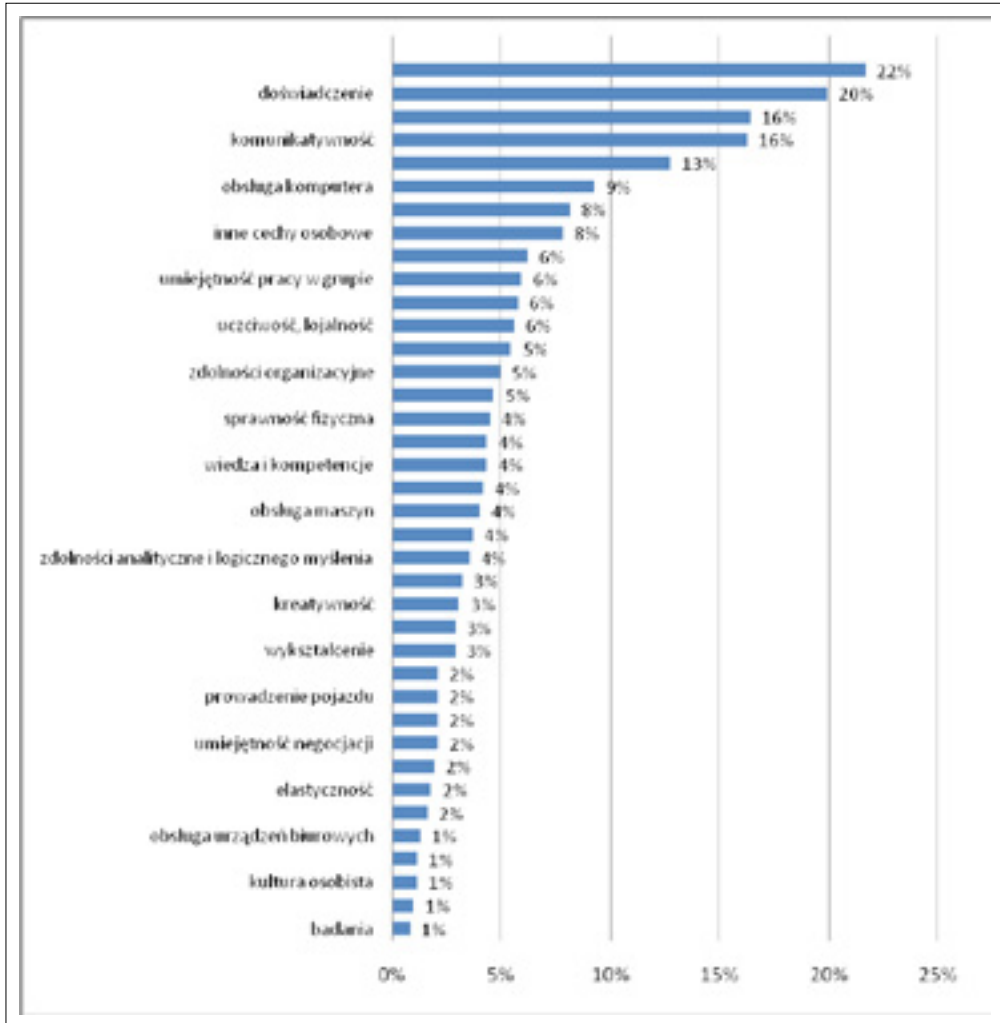
### 1.5. Jakich umiejętności oczekują od pracowników pracodawcy?

Nie ulega wątpliwości, że analizę umiejętności, jakich się oczekuje od kandydatów na dane stanowiska pracy należy rozpatrywać właśnie w odniesieniu do typów tych stanowisk. Nim do tego jednak przejdziemy, przedstawimy ogólny bilans oczekiwań pracodawców w stosunku do kandydatów, którzy mieliby być zatrudnieni na jakimkolwiek stanowisku.

Jak pokazano na wykresie 11, tym czego się przede wszystkim oczekuje od osoby, która miałaby być zatrudniona w przedsiębiorstwie jest wiedza fachowa: wymieniło ją ponad 20% respondentów. Na drugim miejscu znalazło się doświadczenie, wskazywane przez blisko 20% respondentów, oczekiwana jest też znajomość języka obcego, wskazywana przez 16% respondentów. Oczekowaną kompetencją jest również komunikatywność, wymieniona przez 16% badanych oraz dokładność, której oczekuje od przyszłych pracowników 13% odpowiadających na to pytanie pracodawców. Pożądaną umiejętnością jest obsługa komputera (wskazywana przez 9% badanych) oraz posiadanie prawa jazdy (8%).

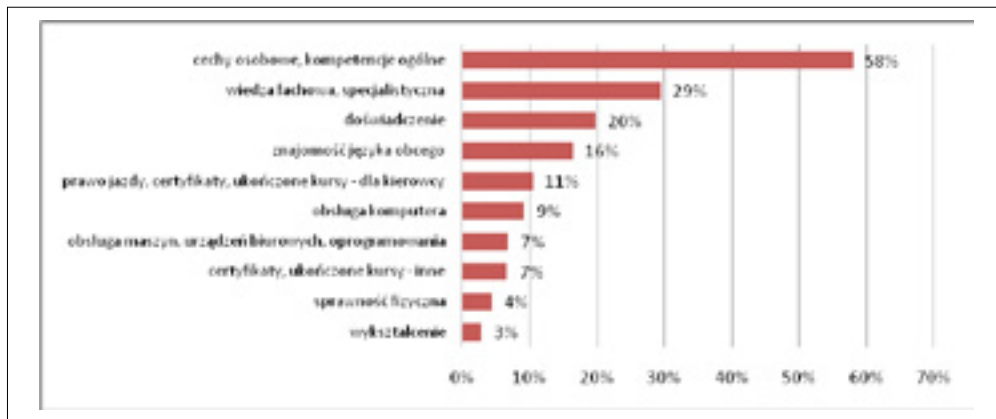
Należy podkreślić, że wśród umiejętności, jakie powinien posiadać pracownik, pracodawcy bardzo często wymieniali cechy osobowe, czy też kompetencje ogólne: rozbite na pojedyncze elementy ustępowały one miejsca wiedzy z danej dziedziny, doświadczeniu czy znajomości języka, jednak jeśli potraktujemy je łącznie, to okazuje się, że były wymieniane znacznie częściej niż wiedza z danej dziedziny lub doświadczenie czy znajomość języków obcych. Jak pokazano na wykresie 12 odpowiednich cech osobowych oczekuje od potencjalnych pracowników aż 58% pracodawców, którzy odpowiedzieli na to pytanie. Dla porównania warto dodać, że potraktowane łącznie wiedza fachowa i wiedza specjalistyczna stanowiły 30% wskazań. Okazuje się więc, że tym, co jest kluczowe dla potencjalnych kandydatów do pracy jest nie tylko wiedza, ani też konieczna w przypadku wielu stanowisk znajomość języków obcych czy obsługi komputera, ale postawy, predyspozycje i umiejętności, które są niezbędnym warunkiem właściwego wykorzystania wiedzy i kompetencji zawodowych specyficznych dla danych stanowisk pracy.

Wykres 11. Umiejętności i kompetencje, jakich pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników (ujęcie szczegółowe) (N=628)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Wykres 12. Umiejętności i kompetencje, jakich pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników (ujęcie ogólne) (N=628)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Niektóre spośród umiejętności posiadanych przez kandydatów do pracy wymagają potwierdzenia w postaci odpowiednich certyfikatów i uprawnień, co wynika albo z wymogów ustawowych związanych z wykonywaniem pewnych zawodów (na przykład medycznych), albo też może być wymagane przez samego pracodawcę (na przykład certyfikat językowy). Pytając o oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na dane stanowisko pracy, zapytaliśmy więc także o to, czy zatrudnienie na tym stanowisku wiąże się z koniecznością posiadania jakichś uprawnień czy certyfikatów. Choć wymogi związane z posiadaniem certyfikatów należy rozpatrywać w odniesieniu do konkretnych stanowisk pracy, warto zwrócić uwagę, że 30% badanych udzieliło pozytywnej odpowiedzi na pytanie o to, czy kandydat na dane stanowisko musi legitymować się określonymi uprawnieniami czy certyfikatami. Oznacza to, że zgodnie z deklaracjami respondentów, w przypadku 30% stanowisk, na które poszukuje się pracowników, wymagane jest posiadanie certyfikatów czy uprawnień. Uprawnienia były tutaj jednak rozumiane dość szeroko: za uprawnienia badani uznawali, na przykład, zarówno wykształcenie kierunkowe, uprawnienia do pracy na wysokościach, jak i prawo jazdy kategorii B czy ważne badania lekarskie lub psychologiczne. Biorąc pod uwagę tylko ściśle rozumiane uprawnienia specjalistyczne, najczęściej wymieniano

różnego rodzaju uprawnienia budowlane, uprawnienia, jakie muszą posiadać kierowcy przewożący konkretne ładunki, prawo do wykonywania zawodu w przypadku zawodów medycznych, czy też uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń.

### **1.6. Oczekiwania co do umiejętności i uprawnień kandydatów na wybrane stanowiska pracy**

W dalszej części opracowania przedstawimy oczekiwania pracodawców co do umiejętności i uprawnień, jakie powinni posiadać kandydaci na określone stanowiska pracy. Prezentacja profili oczekiwań dla wszystkich stanowisk pracy byłaby zbyt obszerna, dlatego też analizę ograniczyliśmy do wybranych stanowisk, przede wszystkim najczęściej wskazywanych jako te, na które poszukuje się pracowników oraz takich, na które poszukiwana jest największa liczba osób. Dokonując wyboru stanowisk, staraliśmy się też uwzględnić różny charakter pracy na danych stanowiskach, aby zaprezentowane profile oddawały oczekiwania kompetencyjne specyficzne dla danego typu pracy. Profile wymagań zaprezentowano zatem dla następujących stanowisk:

1. dyrektorzy i kierownicy,
2. pracownicy administracyjni i biurowi,
3. księgowi,
4. informatycy, programiści, specjaliści do spraw baz danych,
5. kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych,
6. wykwalifikowani robotnicy budowlani.

Przy interpretacji zaprezentowanych informacji należy mieć na uwadze treść pytania, jakie zostało zadane respondentom i jego funkcję. W dosłownym brzmieniu treść pytania o umiejętności, jakich oczekuje się od kandydatów na dane stanowisko pracy była następująca: Jakie trzy najważniejsze umiejętności powinien posiadać pracownik zatrudniony na tym stanowisku?

Nie chodziło zatem o określenie wszystkich wymagań, jakie powinien spełnić kandydat na dane stanowisko pracy, lecz o wskazanie najważniejszych oczekiwań, jakie pracodawcy mają w stosunku do kandydatów na to stanowisko. Takie ujęcie pytania spowodowało, że odpowiedzi nie układają się według, wydawałoby się, oczywistego schematu, zgodnie z którym od informatyków oczekuje się przede wszystkim znajomości specjalistycznego oprogramowania, obsługi komputera, kierunkowego wykształcenia. Pracodawcy mieli wskazywać oczekiwane umiejętności, wobec tego ich uwaga została skierowana w stronę nie podstawowych wymogów, jakie musi spełniać kandydat, ale właśnie podstawowych kompetencji i cech, jakimi taki kandydat winien się wykazać. Przy interpretacji profili oczekiwań kompetencyjnych dla danych zawodów należy zatem pamiętać, że to, iż wśród oczekiwań nie pojawiają się rzeczy – zdawałoby się fundamentalne – dla danej profesji czy stanowiska, nie oznacza, że są one nieistotne, lecz że nie zostały potraktowane jako pewne specyficzne oczekiwania, wykraczające poza to, co jest podstawowym, a często nawet formalnym wymogiem, jaki musi spełniać osoba zatrudniona na danym stanowisku.

#### 1.6.1. Dyrektorzy i kierownicy

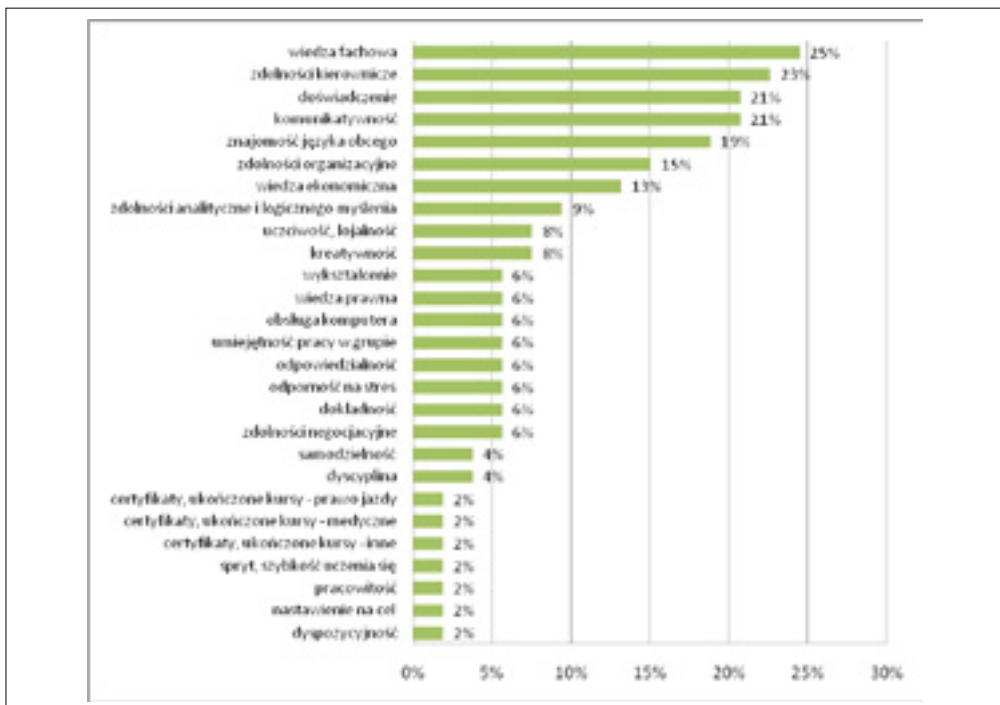
Kandydatów do pracy na stanowiska dyrektorów i kierowników poszukuje 9% przedsiębiorstw, które deklarują posiadanie wolnych miejsc pracy (w sumie 59 przedsiębiorstw). Więcej osób na takie stanowiska poszukują przedsiębiorstwa z ogólnopolskiej próby losowej (13%) niż z próby PRP (6%). Średnia liczba pracowników poszukiwanych na takie stanowiska to 1,5, nie występują pod tym względem różnice pomiędzy próbą przedsiębiorstw zrzeszonych w PRP i próbą ogólnopolską.

Zgodnie ze wskazaniem pracodawców, dyrektor czy kierownik powinien być przede wszystkim specjalistą w swojej dziedzinie, czyli posiadać wiedzę fachową, na którą wskazywało 25% respondentów odpowiadających na to pytanie. Powinien też, co oczywiste, posiadać zdolności kierownicze (23% wskazań), doświadczenie i być komunikatywnym (po 21% wskazań). Zdaniem 19% odpowiadających osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym powinna znać

język obcy, zdaniem 15% posiadać zdolności organizacyjne, według 13% – wiedzę ekonomiczną oraz zdolności analityczne i logicznego myślenia (9%). Osoba zatrudniona na takim stanowisku powinna się też cechować uczciwością i lojalnością oraz kreatywnością (po 8% wskazań). Rzadziej podawano takie cechy, jak posiadanie odpowiedniego wykształcenia, wiedzę prawną, obsługę komputera, umiejętność pracy w grupie, odpowiedzialność, odporność na stres, dokładność. Szczegółowe zestawienie oczekiwanych cech przedstawiono na wykresie 13.

Jeśli różnego rodzaju kompetencje ogólne i predyspozycje osobowościowe potraktujemy łącznie, to okaże się, że to właśnie one są najczęściej wskazywanymi cechami, jakimi powinna się charakteryzować osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym. Różne typy takich cech były wymieniane łącznie przez 75,5% pracodawców poszukujących pracowników na tego typu stanowiska.

Wykres 13. Dyrektorzy i kierownicy: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=53)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Na pytanie o to, czy osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych powinny posiadać jakieś certyfikaty lub specjalistyczne uprawnienia  $\frac{1}{3}$  badanych odpowiedziało twierdząco. Oczekiwane certyfikaty i uprawnienia to przede wszystkim wykształcenie kierunkowe, różnego rodzaju uprawnienia budowlane czy świadectwa kwalifikacji, prawo do wykonywania zawodu (w odniesieniu do zawodów medycznych).

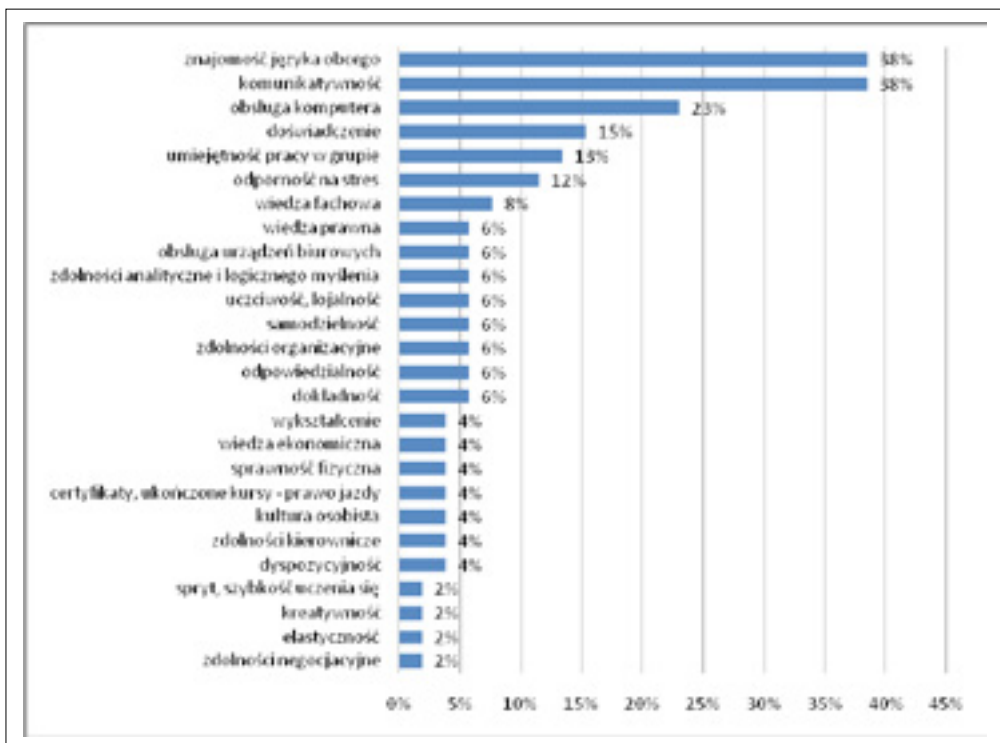
### 1.6.2. Pracownicy administracyjni i biurowi

Pracownicy administracyjni i biurowi są poszukiwani przez 54 przedsiębiorstwa, co daje 8,1% przedsiębiorstw, które poszukują pracowników na jakiegokolwiek stanowisko. Osób na takie stanowiska poszukuje 8,6% posiadających wolne miejsca pracy przedsiębiorstw z próby PRP i 7,3% przedsiębiorstw z ogólnopolskiej próby losowej. Średnio w badanych przedsiębiorstwach poszukiwanych jest ponad czterech pracowników na takie stanowiska – trzech w ogólnopolskiej próbie przedsiębiorstw i blisko sześciu w próbie przedsiębiorstw zrzeszonych w PRP.

Podobnie jak w przypadku osób zatrudnionych na stanowiska kierownicze, oczekiwania co do kompetencji pracowników administracyjnych i biurowych są zróżnicowane i rozproszone. Można powiedzieć, że ze względu na charakter pracy od tego typu pracowników oczekuje się wszechstronnych kompetencji ogólnych i cech osobowościowych. Na potraktowane łącznie różne rodzaje kompetencji ogólnych, które powinna posiadać osoba zatrudniona na stanowisku pracownika administracyjnego czy biurowego, wskazywało aż 64% osób odpowiadających na to pytanie, z czego aż 38% odpowiedzi stanowiły wskazania na komunikatywność. Istotną umiejętnością dla tego typu pracowników jest też znajomość języka obcego (38% wskazań), obsługa komputera (23% wskazań), doświadczenie (15%), umiejętność pracy w grupie (13% wskazań), odporność na stres (12% wskazań), wiedza fachowa (8%). Ważne są też: wiedza prawna, obsługa urządzeń biurowych, zdolności analityczne i logicznego myślenia, uczciwość, lojalność, samodzielność, zdolności organizacyjne, odpowiedzialność, dokładność. Nieco rzadziej pojawiały się wskazania na posia-

danie odpowiedniego wykształcenia, wiedzy ekonomicznej, sprawności fizycznej, posiadanie prawa jazdy, kulturę osobistą, zdolności kierownicze, dyspozycyjność. Pojedyncze wskazania dotyczyły takich cech, jak spryt i szybkość uczenia się, kreatywność, elastyczność i zdolności negocjacyjne. Od kandydatów do pracy w charakterze pracowników administracyjnych i biurowych pracodawcy w przeważającej większości przypadków nie wymagają posiadania żadnych certyfikatów i uprawnień. Jedynie sześciu na pięćdziesięciu czterech przedsiębiorców wskazało, że takie certyfikaty są wymagane, jednak dotyczyło to pracowników biurowych zatrudnionych w sektorach budowlanych i technicznych, od których oczekiwano uprawnień branżowych.

Wykres 14. Pracownicy administracyjni i biurowi: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=52)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

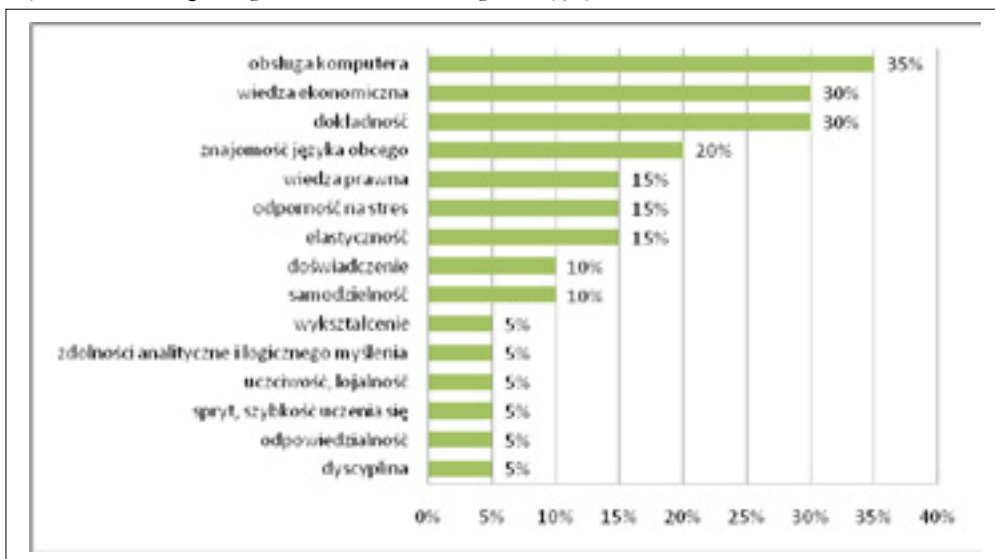
### 1.6.3. Księgowi

Księgowych chce zatrudnić 4% przedsiębiorstw zrzeszonych w Pracodawcach RP i 3% przedsiębiorstw z ogólnopolskiej próby losowej. Ogółem księgowych poszukują 22 przedsiębiorstwa objęte badaniami. Przedsiębiorstwa poszukujące księgowych chcą zatrudnić średnio sześć osób na takie stanowisko – średnio trzy osoby na takie stanowisko poszukują przedsiębiorstwa zrzeszone w PRP i dwanaście przedsiębiorstwa z ogólnopolskiej próby losowej.

W opinii pracodawców, którzy poszukują pracowników na stanowisko księgowych, kandydaci do tej pracy powinni umieć obsługiwać komputer (umiejętność wskazana przez 35% odpowiadających na to pytanie), posiadać wiedzę ekonomiczną (30%), cechować się dokładnością (30%), znać język obcy (20%), posiadać wiedzę z zakresu prawa (15%), być odporni na stres (15%) i elastyczni (15%), posiadać doświadczenie (10%) i charakteryzować się samodzielnością (10%). Po dwa wskazania otrzymały takie cechy, jak wykształcenie, zdolności analityczne i logicznego myślenia, uczciwość i lojalność, spryt i szybkość uczenia się oraz odpowiedzialność i dyscyplina (wykres 15). Łącznie na rozumiane szeroko kompetencje ogólne i cechy osobowościowe wskazywało 45% odpowiadających na pytanie o umiejętności, jakimi powinien się cechować kandydat na stanowisko księgowego.

Blisko 30% odpowiadających na pytanie o to, czy do pracy na tym stanowisku potrzebne są jakieś certyfikaty i uprawnienia, odpowiedziało, że są one potrzebne, pozostali byli przeciwnego zdania. Co zrozumiałe, wśród certyfikatów, jakie powinni posiadać księgowi wymieniano przede wszystkim certyfikaty księgowego i inne typowe dla tego zawodu oraz kierunkowe wykształcenie.

Wykres 15. Księgowi: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=20)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

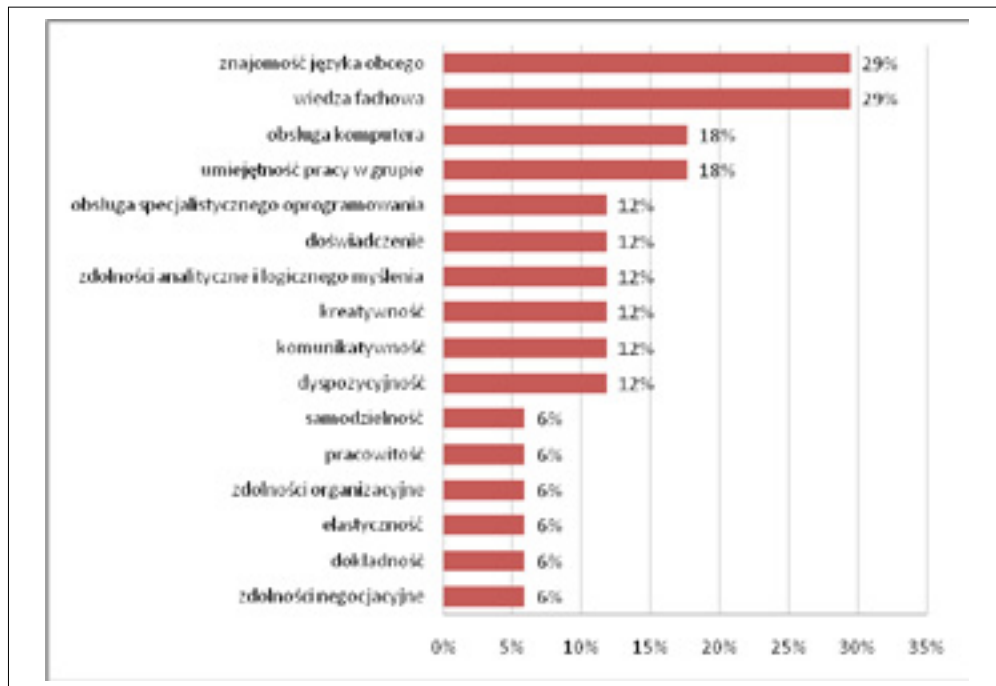
#### 1.6.4. Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych

Informatycy, programiści i specjaliści ds. baz danych byli poszukiwani w 17 przedsiębiorstwach, co daje 3% przedsiębiorstw, które w ogóle poszukiwały pracowników. Nie odnotowano tutaj żadnych różnic między próbą PRP i próbą ogólnopolską. Różnice występują natomiast w liczbie poszukiwanych informatyków: średnio dziesięciu takich pracowników poszukują przedsiębiorstwa z ogólnopolskiej próby losowej, a jednego przedsiębiorstwa z próby PRP.

Jak widać na wykresie 16, w profilu oczekiwań kompetencyjnych w stosunku do przedstawicieli zawodów informatycznych zwraca uwagę przede wszystkim wysoka pozycja, jaką zajęła znajomość języka obcego (wskazało ją prawie 29% odpowiadających

na to pytanie). Była ona wymieniana tak samo często, jak wiedza fachowa. Następne w kolejności znalazły się obsługa komputera, wskazywana przez 18% odpowiadających i umiejętność pracy w grupie (18%). Badani wskazywali też, że od informatyków oczekują znajomości specjalistycznego oprogramowania, doświadczenia, zdolności analitycznych i logicznego myślenia, kreatywności, komunikatywności i dyspozycyjności (12% wskazań na każdą tę kategorię). Nieco rzadziej pojawiały się wskazania na samodzielność, pracowitość, zdolności organizacyjne, elastyczność, dokładność, zdolności negocjacyjne (blisko 6% wskazań na każdą z tych kategorii). W ramach uzupełnienia przedstawionego obrazu warto dodać, że potraktowane łącznie kompetencje ogólne, czyli pewne predyspozycje i cechy osobowościowe, były wskazywane przez blisko 60% badanych jako cechy, których wymaga się od przedstawicieli zawodów IT.

Wykres 16. Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=17)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

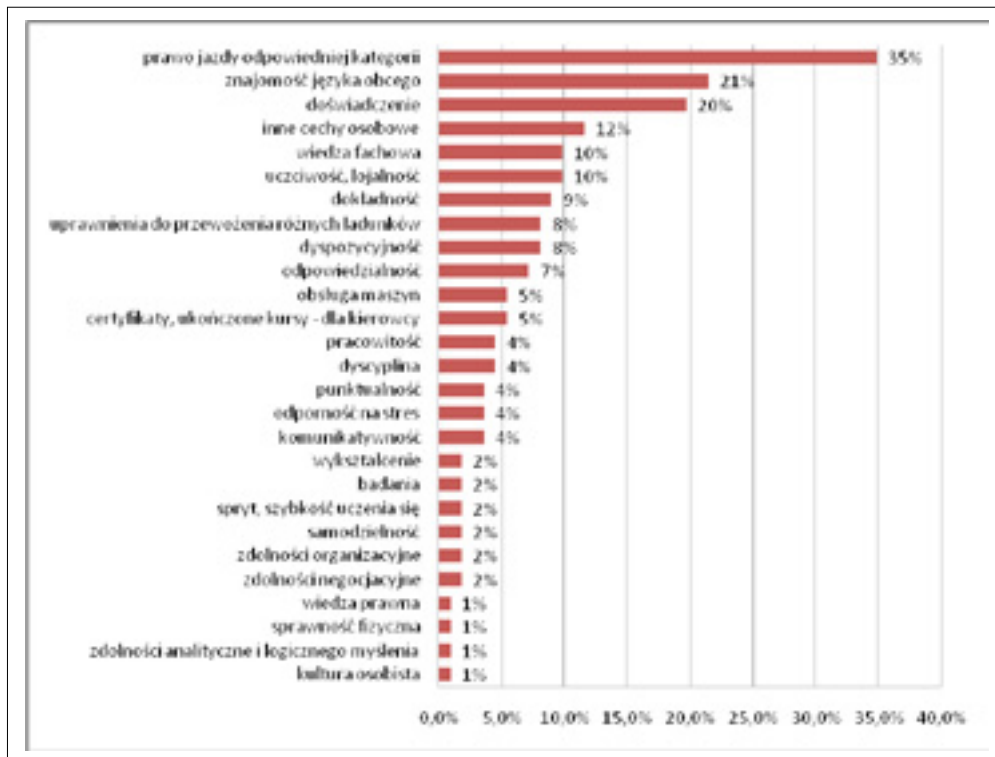
Od osób zatrudnionych na stanowiska informatyczne raczej nie wymaga się posiadania specyficznych uprawnień. Zaledwie jeden odpowiadający wskazał, że uprawnień takich oczekuje, nie sprecyzował jednak, jakie to uprawnienia.

### 1.6.5. Kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych

Kierowców i operatorów sprzętu do robót ziemnych poszukiwało ogółem 18% przedsiębiorstw, które posiadały wolne miejsca pracy. Zdecydowanie częściej osób na tego typu stanowiska poszukiwały przedsiębiorstwa z próby PRP (25%), niż z próby ogólnopolskiej (8%). Średnia liczba poszukiwanych pracowników na takie stanowiska to 2,5, w przedsiębiorstwach zrzeszonych w PRP 2,6, w przedsiębiorstwach z ogólnopolskiej próby losowej 2,1.

Co dość oczywiste, od kierowców i operatorów sprzętu oczekuje się przede wszystkim posiadania odpowiednich uprawnień, w tym tego podstawowego, jakim jest prawo jazdy odpowiedniej kategorii (wymieniane przez 35% badanych). Ciekawsze jednak jest to, że już na drugim miejscu pod względem częstości wskazań pojawiło się oczekiwanie dotyczące znajomości języków obcych (wymieniane były różne, np. angielski, niemiecki, rosyjski), wskazane przez 21% odpowiadających na to pytanie. Istotne jest też doświadczenie (dla blisko 20% badanych) oraz inne cechy osobowe, do których zaliczano przede wszystkim: dobrą pamięć, orientację w terenie, rozwagę, koncentrację, brak nałogów, bystrość, umiejętność czytania mapy, odporność na monotonię. Często wskazywano też na wiedzę fachową, specyficzną dla kierowców: znajomość przepisów drogowych, pojazdów, itp. (10% wskazań), uczciwość i lojalność (10%). Ważna jest też dokładność, posiadanie uprawnień do przewożenia różnych typów ładunków, dyspozycyjność, odpowiedzialność, umiejętność obsługi maszyn. Nieco mniej wskazań dotyczyło pracowitości, dyscypliny, punktualności, odporności na stres, komunikatywności, odpowiedniego wykształcenia. Wszystkie wymieniane oczekiwania zaprezentowano na wykresie 17.

Wykres 17. Kierowcy i operatorzy sprzętu do robót ziemnych: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=112)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Co oczywiste w przypadku tego typu stanowisk, blisko  $\frac{3}{4}$  odpowiadających na pytanie o to, czy do pracy na tym stanowisku trzeba mieć jakieś specjalistyczne uprawnienia, udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Pozostała  $\frac{1}{4}$  odpowiadających, deklarujących, że takich uprawnień nie trzeba mieć, najprawdopodobniej uznała, że np. prawo jazdy nie jest specjalnym uprawnieniem, lecz standardowym wymogiem, jaki należy spełnić starając się o pracę na takim stano

### 1.6.6. Wykwalifikowani robotnicy budowlani

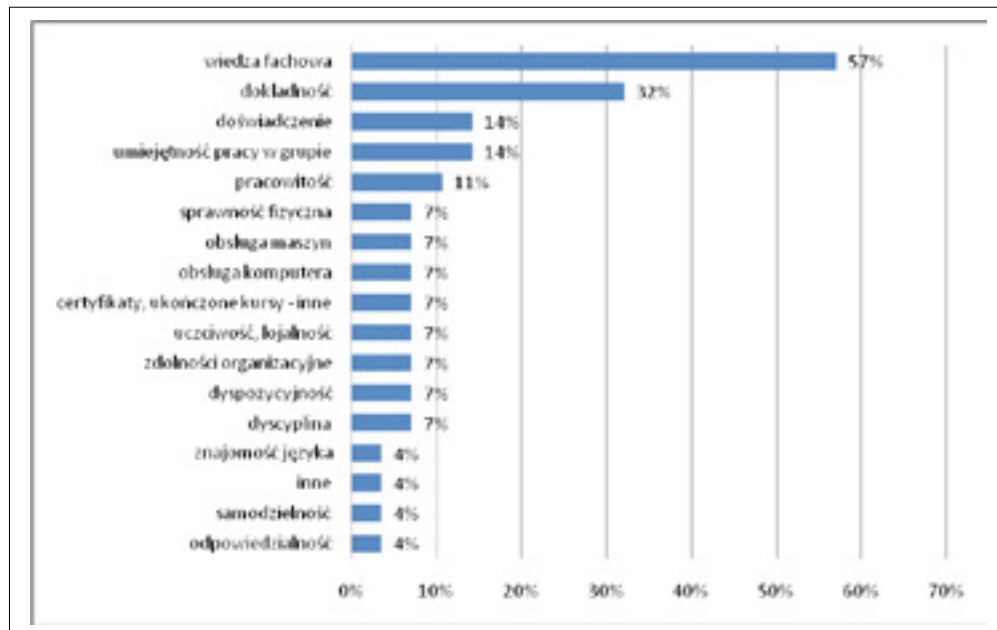
Wykwalifikowanych robotników budowlanych poszukiwało blisko 4% spośród poszukujących pracowników przedsiębiorstw z próby Pracodawców RP i nieco ponad 6% z próby ogólnopolskiej<sup>7</sup>. Średnio poszukiwanych jest dziesięciu takich pracowników – przedsiębiorstwa z próby ogólnopolskiej poszukują średnio osiem osób, zaś przedsiębiorstwa zrzeszone w PRP dwanaście.

Jak pokazano na wykresie 18, od pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotników budowlanych pracodawcy oczekują przede wszystkim fachowej wiedzy (w odpowiedzi na pytanie otwarte wymieniło ją 57% odpowiadających), ale też dokładności (32%), doświadczenia (14%), pracowitości (11%). Pozostałe cechy, takie jak sprawność fizyczna, obsługa komputera, posiadanie odpowiednich uprawnień, uczciwość, lojalność, zdolności organizacyjne, dyspozycyjność i dyscyplina były wymieniane nieco rzadziej. Nie oznacza to, że są mniej istotne, a jedynie, że nie należą do takich, które są na tyle specyficzne dla charakteru wykonywanej pracy, że są w pierwszej kolejności przywoływane jako niezbędne.

---

<sup>7</sup> Warto dodać, że ogólna liczba przedsiębiorstw poszukujących szeroko rozumianych robotników wykwalifikowanych i pracujących w zawodach związanych z branżą budowlaną wynosi 31.

Wykres 18. Wykwalifikowani robotnicy budowlani: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=28)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Warto dodać, że jeśli kompetencje ogólne, czy też pewne predyspozycje osobowościowe potraktujemy łącznie, to okaże się, że cechy te wymieniało jako niezbędne do pracy na stanowiskach robotników wykwalifikowanych 61% odpowiadających na to pytanie (zatem więcej niż wiedzę fachową).

Respondenci pytani wprost o to, czy do wykonywania pracy na tego typu stanowiskach potrzebne są jakieś uprawnienia, najczęściej odpowiadali, że nie. Na konieczność posiadania uprawnień przekonanych wskazywało 36% odpowiadających na to pytanie. Wymagane uprawnienia to najczęściej wykształcenie kierunkowe (wskazywane przez 38% odpowiadających), uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń (25%), inne uprawnienia techniczne (25%), uprawnienia do pracy na wysokościach (13%), uprawnienia spawalnicze (13%).

### **1.7. Profil oczekiwań pracodawców w stosunku do wybranych typów stanowisk pracy: zestawienie**

Rysunek 3 podsumowuje profile oczekiwań pracodawców w stosunku do wybranych typów stanowisk pracy. Do opisu wybrano typy, na które albo pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie, albo poszukuje się na nie najwięcej osób, albo też uznano je za ważne ze względu na ich specyfikę (jak np. informatycy).

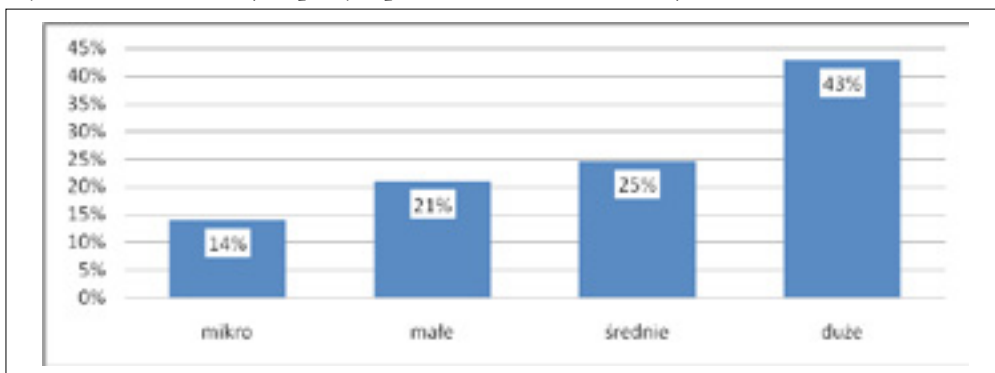
Dla opisywanych typów podano oczekiwane kompetencje, wykształcenie, płeć i wiek. Dla wykształcenia podano odpowiedź najczęściej podawaną przez pracodawców (jeśli dwie najczęstsze odpowiedzi były zbliżone podano dwie), dla płci dwie najczęstsze, a dla wieku medianę odpowiedzi.

Tak opisane oczekiwania pracodawców mogą być punktem wyjścia dla definiowania efektów kształcenia, w zgodzie z Krajowymi Ramami Kwalifikacji, w ramach tworzenia programów nauczania. Jednocześnie wskazują one stanowiska, które powinny być punktem odniesienia dla promowania postaw równościowych w procesie rekrutacji.



Wolne miejsca pracy w czasie realizacji badania, tj. w okresie od kwietnia do maja 2010 r. posiadało 19% badanych przedsiębiorstw i nie wystąpiły pod tym względem różnice pomiędzy próbą PRP i ogólnopolską próbą losową<sup>9</sup>. Wolnymi miejscami pracy dysponują najczęściej przedsiębiorstwa duże, rzadziej średnie i małe, znacząco rzadziej mikroprzedsiębiorstwa (zob. wykres 19). Różnice te są jednak całkowicie zrozumiałe i dość oczywiste, zważywszy na fakt skali zatrudnienia w przedsiębiorstwach o różnej wielkości.

Wykres 19. Wolne miejsca pracy w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=2 291)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

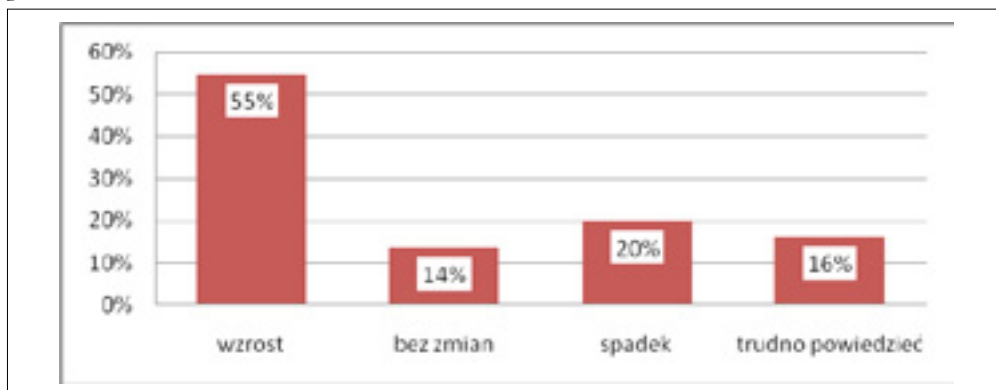
Przy dużej skali zatrudnienia i naturalnych ruchach kadrowych, prawdopodobieństwo poszukiwania pracowników przez przedsiębiorstwa duże jest znacznie większe niż prawdopodobieństwo poszukiwania pracowników przez przedsiębiorstwa mikro czy nawet małe, w których stabilizacja zatrudnienia jest większa.

Co zrozumiałe, wolne miejsca pracy posiadają przede wszystkim te przedsiębiorstwa, które przewidują wzrost zatrudnienia na koniec 2010 r.: pracowników poszukuje ponad połowa takich przedsiębiorstw. Jednak pracownicy są także poszukiwani przez

<sup>9</sup> Odsetek ważnych pozytywnych odpowiedzi na pytanie o poszukiwanie pracowników wyniósł 20,4%, jednak jeśli przyjmujemy za podstawę procentowania wszystkie przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu, uwzględniając te, które nie odpowiedziały na to pytanie (9,4%), to deklaracje poszukiwania pracy złożyło 19,4% przedsiębiorstw.

przedsiębiorstwa planujące redukcję zatrudnienia na koniec 2010 r.: wśród takich przedsiębiorstw poszukiwanie pracowników deklaruje 20% badanych. Najrzadziej (14%) pracowników poszukują te przedsiębiorstwa, które nie przewidują zmian w poziomie zatrudnienia na koniec 2010 r. (wykres 20). Warto zwłaszcza zwrócić uwagę na fakt poszukiwania pracowników przez przedsiębiorstwa planujące redukcję zatrudnienia: poszukiwanie pracowników w tym przypadku wskazuje, że dotychczasowe kadry nie posiadają kwalifikacji czy kompetencji, których przedsiębiorstwo potrzebuje – albo w związku ze swoją bieżącą działalnością, albo planami rozwojowymi.

Wykres 20. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a plany co do zmian poziomu zatrudnienia na koniec 2010 r. (N=2 291)

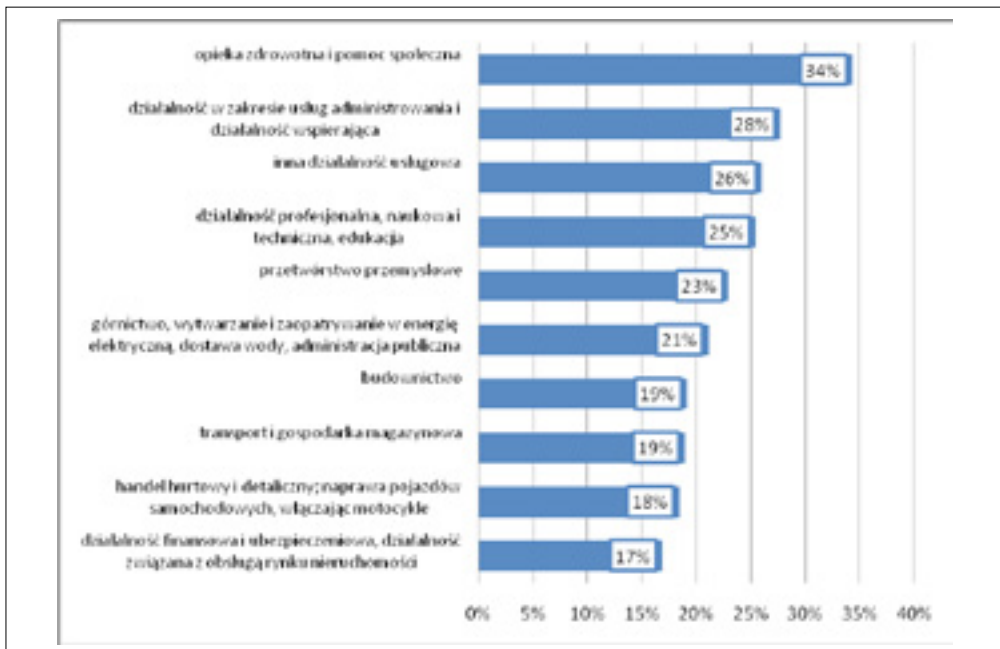


Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Skalę występowania wolnych miejsc pracy różnicuje branża, w jakiej działa przedsiębiorstwo. Największy odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników odnotowano w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej: pracowników poszukuje ponad 1/3 przedsiębiorstw działających w tej branży, drugim sektorem pod względem odsetka przedsiębiorstw poszukujących pracowników jest sektor skupiający przedsiębiorstwa zajmujące się usługami administrowania i działalnością wspierającą, gdzie pracownicy są poszukiwani przez 28% przedsiębiorstw działających w tej branży. Więcej niż 20% przed-

siębiorstw poszukujących pracowników odnotowano też w następujących branżach: inna działalność usługowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja, przetwórstwo przemysłowe, górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna. Stosunkowo najmniej poszukujących pracowników przedsiębiorstw występuje wśród firm zajmujących się działalnością finansową, ubezpieczeniową, związaną z obsługą rynku nieruchomości (17%). Trzeba jednak mieć na uwadze, że sam odsetek przedsiębiorstw posiadających wolne miejsca pracy nie jest wystarczający do określenia skali zapotrzebowania na pracę, a zwłaszcza do określenia zapotrzebowania na pracowników o określonych kompetencjach i kwalifikacjach. Informacje te zostaną przedstawione w dalszej części opracowania.

**Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a branża, w jakiej działa przedsiębiorstwo (N=2 291)<sup>10</sup>**



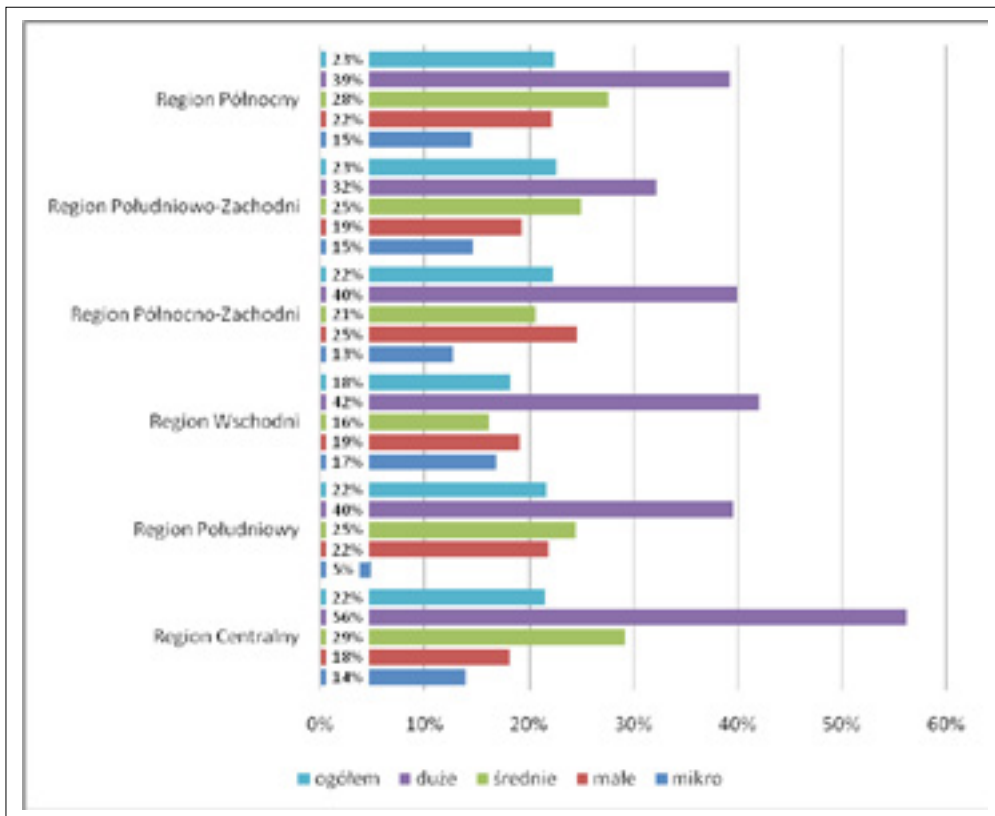
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

<sup>10</sup> Na wykresie pominięto branżę rolniczą – ze względu na to, że na pytanie dotyczące poszukiwania pracowników odpowiedziało tylko jedno przedsiębiorstwo z tej branży.

Choć lokalizacja przedsiębiorstwa w różnych regionach Polski nie wpływa na skalę występowania wolnych miejsc pracy wśród ogółu firm, to uwzględnienie lokalizacji przedsiębiorstwa i jego wielkości pozwala zaobserwować pewne tendencje.

Jak widać na wykresie 22, najczęściej dużych przedsiębiorstw posiadających wolne miejsca pracy ma swoje siedziby w regionie centralnym – pracowników poszukuje tam 56% dużych przedsiębiorstw, najmniej zaś w regionie południowo-zachodnim, gdzie pracowników poszukuje 32% dużych przedsiębiorstw. W regionie centralnym znajduje się też względnie najczęściej poszukujących pracowników przedsiębiorstw średnich (29%), a najmniej takich przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w regionie wschodnim. Choć w przypadku pozostałych wyróżnionych ze względu na wielkość typów przedsiębiorstw różnice pomiędzy regionami są niewielkie, warto podkreślić, że najczęściej poszukujących pracowników mikroprzedsiębiorstw ma swoje siedziby w regionie wschodnim (17% mikroprzedsiębiorstw z tego regionu poszukuje pracowników).

Wykres 22. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a regionalna lokalizacja różnej wielkości przedsiębiorstw (N=2 291)



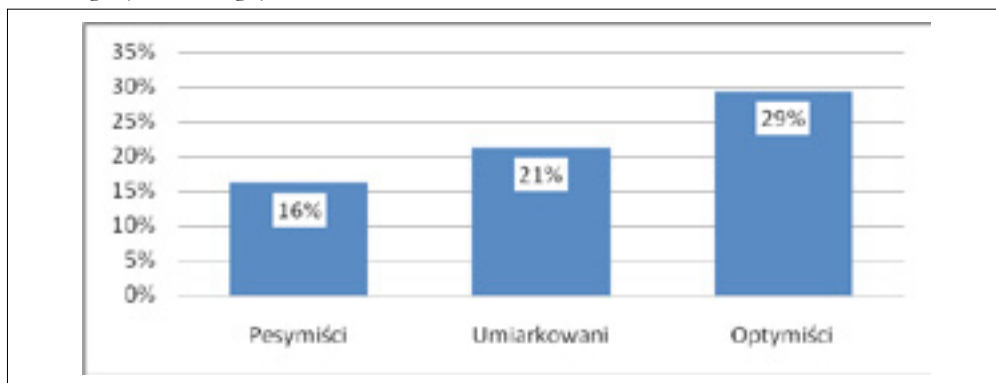
Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Interesujące jest też to, że wolne miejsca pracy występują prawie dwukrotnie częściej w przedsiębiorstwach mających swoje główne siedziby za granicą Polski (38% takich przedsiębiorstw zadeklarowało posiadanie wolnych miejsc pracy), niż w przedsiębiorstwach mających główną siedzibę w kraju (21%). Można przypuszczać, że zależność ta uwarunkowana jest nie tyle lokalizacją siedziby przedsiębiorstwa w kraju lub za granicą, ile jego wielkością (przy założeniu, że więcej przedsiębiorstw międzynarodowych działających w Polsce to firmy duże), jednak sprawdzenie tej zależności w poszczególnych typach przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na wielkość nie pozwala przyjąć takiego wyjaśnienia.

Dla przykładu, wśród dużych przedsiębiorstw mających swoje główne siedziby w Polsce pracowników poszukuje 40%, podczas gdy wśród takich samych przedsiębiorstw, lecz mających swoje siedziby za granicą, wolne miejsca pracy występują w 67% spośród nich. Różnica prawie nie występuje jedynie w przypadku przedsiębiorstw średnich, gdzie pracowników poszukuje 24% przedsiębiorstw z siedzibą główną w Polsce i 28% spośród tych, które mają siedzibę za granicą.

Ostatnią kwestią, którą warto uwzględnić, jest zakres występowania wolnych miejsc pracy wśród przedsiębiorstw zajmujących różną pozycję na skali pesymizmu- optymizmu pod względem oceny swojej kondycji finansowej. Choć pracowników poszukują zarówno przedsiębiorstwa oceniające kondycję swojej firmy optymistycznie, umiarkowanie, jak i pesymistycznie, odsetek przedsiębiorstw deklarujących posiadanie wolnych miejsc pracy jest najwyższy wśród optymistów (29%), najniższy zaś wśród pesymistów (16%), a wśród oceniających kondycję firmy umiarkowanie pracowników poszukuje 21% przedsiębiorstw.

Wykres 23. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a pozycja przedsiębiorstwa na skali pesymizmu- optymizmu (N=2 291)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

### 1.8.1. Liczba wolnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwach i liczba osób poszukiwanych na te stanowiska

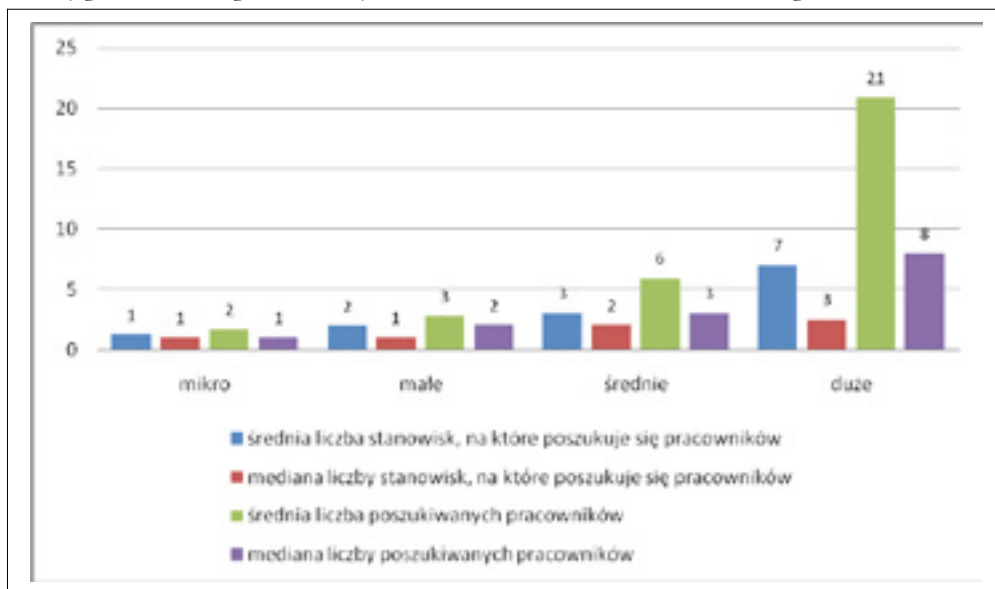
Przedsiębiorstwa posiadające wolne miejsca pracy poszukują średnio siedmiu pracowników na trzy stanowiska pracy. Mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników wynosi 1, co oznacza, że połowa spośród przedsiębiorstw poszukujących pracowników na jakiekolwiek stanowisko pracy, poszukuje takich pracowników na jedno stanowisko<sup>11</sup>. Mediana liczby poszukiwanych pracowników na wszystkie wolne stanowiska pracy wynosi 2: znaczy to, że połowa badanych przedsiębiorstw poszukuje do dwóch pracowników. Zarówno pod względem ogólnej liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników, jak i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska nie ma większych różnic pomiędzy próbą przedsiębiorstw zrzeszonych w PRP i ogólnopolską próbą losową.

Co zrozumiałe, liczbę stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczbę pracowników potrzebnych do obsadzenia tych stanowisk różnicuje wielkość przedsiębiorstwa, co pokazano na wykresie 24. Poszukujące pracowników mikroprzedsiębiorstwa potrzebują średnio dwóch pracowników na jedno stanowisko, przedsiębiorstwa małe – średnio trzech pracowników na dwa stanowiska, a przedsiębiorstwa średnie – przeciętnie sześciu pracowników na trzy stanowiska, zaś przedsiębiorstwa duże średnio dwudziestu jeden pracowników na siedem stanowisk.

---

<sup>11</sup> Zdecydowano się na zaprezentowanie zarówno średniej jak i mediany, w przypadku pierwszej miary ze względu na powszechność jej wykorzystywania, w drugim zaś, dla uniknięcia obciążenia średniej, która jest podatna na skośność rozkładów, która wystąpiła w analizowanych danych.

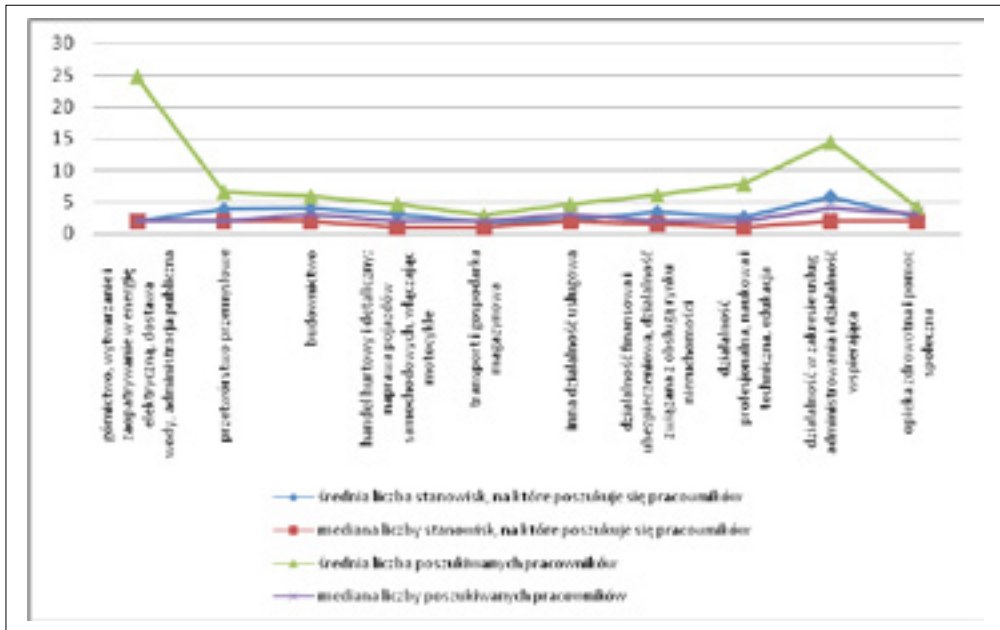
Wykres 24. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników (N=478) i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska (N=465) a wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Jak pokazano na wykresie 25, średnio najwięcej pracowników jest poszukiwanych w grupie branż górnictwo, wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna (średnia 50, mediana 2). Jednak wyróżniająca się w stosunku do pozostałych branż wysoka średnia liczba osób poszukiwanych do pracy w tym sektorze jest konsekwencją występowania jednego przypadku skrajnego: przedsiębiorstwa, które poszukuje 543 pracowników. Po wyeliminowaniu tego przypadku z analizy, średnia liczba pracowników poszukiwanych w tej grupie branż wynosiłaby 3. Stosunkowo dużej liczby pracowników poszukują przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością w zakresie usług administrowania i działalnością wspierającą (średnia 15, mediana 4). Względnie dużej liczby pracowników poszukują też przedsiębiorstwa z branży profesjonalnej, naukowej, technicznej i edukacji (średnia 8, mediana 2). Najmniej pracowników poszukują natomiast przedsiębiorstwa działające w branży transportowej i zajmujące się gospodarką magazynową (średnia 3, mediana 2).

Wykres 25. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników (N=478) i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska (N=465) a branża, w jakiej działają przedsiębiorstwa<sup>12</sup>

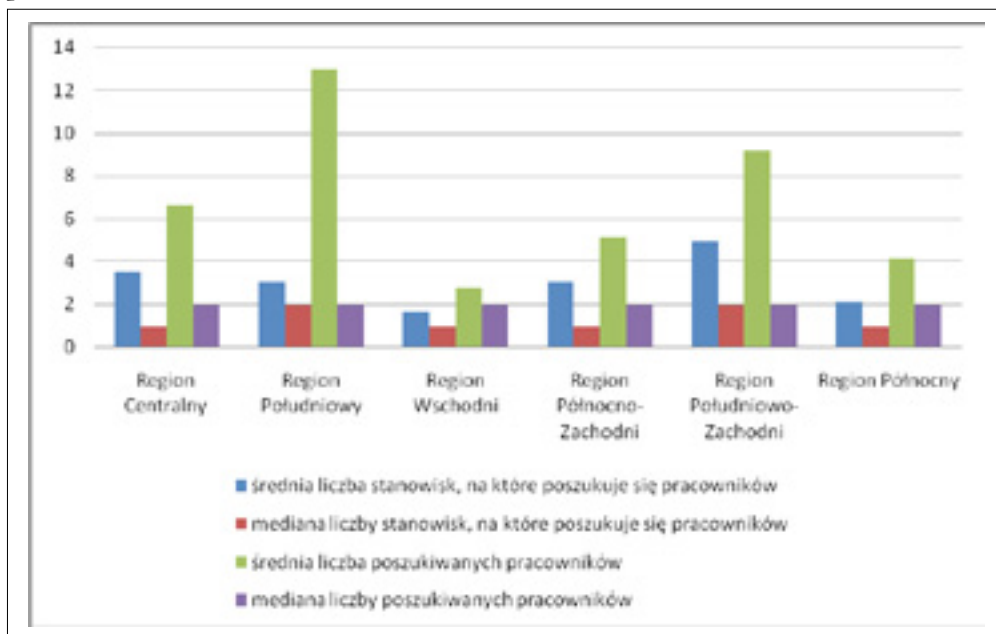


Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Średnio najwięcej wolnych miejsc pracy występuje w regionie południowym: średnia liczba pracowników poszukiwanych przez przedsiębiorstwa to 13, jednak po wyłączeniu z analizy skrajnego przypadku, o którym wspomnieliśmy powyżej, zmniejsza się do 6. Średnio dziewięciu pracowników poszukują przedsiębiorstwa z regionu południowo-zachodniego, siedmiu przedsiębiorstwa z regionu centralnego, a tylko trzech przedsiębiorstwa, których siedziby znajdują się w regionie wschodnim (wykres 26).

<sup>12</sup> Zamieszczona w aneksie tabela 6 przedstawia dane do wykresu.

Wykres 26. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska a region, w jakim znajduje się siedziba przedsiębiorstwa<sup>13</sup>



Źródło: opracowanie własne na podstawie Bazy Analiz Regionalnych Rynków Pracy.

Większej liczby pracowników na większą liczbę stanowisk poszukują przedsiębiorstwa, których główna siedziba znajduje się poza granicami Polski (średnia liczba poszukiwanych pracowników w tej grupie przedsiębiorstw to 16, mediana 6, średnia liczba stanowisk, na które poszukiwani są pracownicy to 6, mediana 3). Przedsiębiorstwa krajowe poszukują średnio 6 pracowników na 3 stanowiska (mediana odpowiednio 2 i 1).

<sup>13</sup> Zamieszczona w aneksie tabela 7 przedstawia dane do wykresu.

---

## 2. Wyzwania i tendencje

---

### 2.1. Problemy

Wyniki badania potwierdzają tezę o strukturalnym niedopasowaniu na rynku pracy. Po pierwsze, okazuje się, że istnieją grupy osób, na które istnieje mniejsze zapotrzebowanie (kobiety, osoby bez doświadczenia, osoby powyżej 45 roku życia). Względnie niska deklarowana gotowość do zatrudniania tej kategorii osób może się wiązać zarówno ze stereotypowym postrzeganiem takich osób jako potencjalnie mniej produktywnych, stwarzających problemy, mniej przydatnych dla pracodawcy, jak i, po części, może być wynikiem uprzednich doświadczeń z pracownikami, którzy np. nadmiernie wykorzystywali zwolnienia lekarskie lub nie byli skłonni do zmiany utrwalonych nawyków. Po drugie, widoczne jest zróżnicowanie regionalne w zakresie popytu na pracę (największe zapotrzebowanie na pracowników w regionie centralnym). Po trzecie, czynnikiem zwiększającym niedopasowanie mogą być zbyt słabo rozwinięte kompetencje ogólne kandydatów do pracy. Niedostateczne rozwinięcie tych kompetencji sprawia, że pracownik nie jest w stanie zaktywizować swoich kompetencji zawodowych, nawet jeśli te są wysokie.

### 2.2. Wyzwania

Głównym wyzwaniem w tym obszarze jest takie wykorzystanie potencjału, jaki tkwi w kapitale ludzkim, aby stawał się on źródłem przewag konkurencyjnych polskich przedsiębiorstw i aby możliwe było dostosowanie się tych przedsiębiorstw do przejścia z fazy doganiania gospodarek rozwiniętych do fazy generowania rozwoju w oparciu

o innowacje i wysokie technologie. Nacisk należy położyć na wysoką jakość kształcenia, rozwijanie kompetencji ogólnych, jeszcze ściślejszą współpracę pomiędzy pracodawcami i skupiającymi ich organizacjami a instytucjami edukacyjnymi różnego szczebla. Biorąc pod uwagę fakt, że jedynie przez najbliższe dziesięć lat utrzymają się w Polsce korzystne proporcje pomiędzy osobami aktywnymi i nieaktywnymi zawodowo, okres ten należy wykorzystać jako przygotowanie do negatywnych skutków przemian demograficznych. Jednym z elementów tego przygotowania powinny być wszelkie działania służące aktywizacji zawodowej grup pozostających poza rynkiem pracy bądź narażonych na ryzyko przedwczesnego opuszczenia tego rynku. Rolą organizacji pracodawców może być tutaj dążenie do zmiany stosunku przedsiębiorców do zatrudniania osób z grup ryzyka (starszych, kobiet, młodych bez doświadczenia). Rolą organizacji związkowych może być popularyzowanie idei aktywności zawodowej oraz gotowości do kształcenia i doskonalenia wśród swoich członków. Natomiast rolą instytucji państwowych winno być wspieranie pracodawców, związków zawodowych i obywateli w tym zakresie, przede wszystkim poprzez likwidowanie barier edukacyjnych, zapewnianie jakości kształcenia i stwarzanie takich rozwiązań prawnych, które będą stanowiły zachęty do doskonalenia zawodowego i rozwoju.

### 2.3. Zasoby

W kategorii zasobów należy umieścić pozytywne tendencje rozwojowe działających w Polsce przedsiębiorstw, których wskaźnikiem może być choćby skłonność do zatrudniania nowych pracowników. Polski rynek pracy, pomimo wskazywanych niedopasowań, nie cechuje się stagnacją, lecz dynamiką, co pozwala formułować ostrożnie optymistyczne wnioski dotyczące rozwoju polskiej gospodarki. Za zasób należy też uznać przeważającą deklarowaną otwartość pracodawców do zatrudniania osób w różnym wieku, różnej płci, o różnym wykształceniu oraz realizm co do oczekiwań w zakresie kompetencji, jakimi powinni się cechować kandydaci do pracy. W kategoriach zasobów trzeba też rozpatrywać możliwości, jakie daje Polsce otwarcie międzynarodowe, a zwłaszcza członkostwo w Unii Europejskiej dające nie tylko dostęp do funduszy strukturalnych, które mogą być

przeznaczone na inwestycje w kapitał ludzki, ale też pozwalające na wymianę doświadczeń, współpracę międzynarodową, co może przyczyniać się do upowszechniania wyższych standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. I wreszcie, za zasób należy też uznać istnienie silnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców, które mogą być aktywnymi partnerami instytucji publicznych wprowadzających zmiany w systemie kształcenia formalnego i pozaformalnego.

#### 2.4. Warunki

Wykorzystaniu zasobów i rozwiązaniu problemów będą sprzyjać właściwie i skutecznie implementowane zmiany w polityce edukacyjnej państwa, kładącej nacisk na rozwijanie kompetencji, w tym kompetencji ogólnych. Wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji powinno być czynnikiem przyspieszającym te zmiany oraz dającym uczelniom większą elastyczność w zakresie odpowiadania na wyzwania rynku pracy i wyzwania rozwojowe. Wykorzystaniu zasobów i rozwiązywaniu problemów będą również służyć planowane przez rząd reformy systemu emerytalnego (wydłużenie wieku emerytalnego) oraz działania służące upowszechnieniu elastycznych form zatrudnienia, likwidowaniu barier edukacyjnych, czy propagowaniu idei równości szans na rynku pracy. Kolejnym kluczowym warunkiem jest lepsze, to znaczy bardziej użyteczne i efektywne, wykorzystywanie środków europejskich dedykowanych rozwojowi kapitału ludzkiego.

#### 2.5. Ryzyka

Ryzykiem w tym obszarze są zarówno przywoływane już wcześniej niekorzystne zmiany demograficzne, które w średnim okresie zaburzą równowagę na rynku pracy, jak i możliwe niepowodzenie działań, które mają służyć większej aktywizacji kapitału ludzkiego. Za ryzyko należy więc uznać nieefektywne wykorzystanie przez firmy i osoby indywidualne funduszy europejskich przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego, a także powierzchowną implementację reform systemu edukacji, która w razie braku akceptacji

przez środowisko nauczycielskie czy akademickie może być jedynie reformą formalną, nie mającą realnego wpływu na efekty kształcenia. Ryzykiem w tym obszarze jest również niska gotowość Polaków (zwłaszcza tych gorzej wykształconych i starszych) do doskonalenia zawodowego i rozwijania swoich kompetencji.

## 2.6. Trendy

W krótkiej perspektywie będzie można zaobserwować niedopasowanie struktury popytu na pracę do struktury podaży pracy. Uwidoczną się sygnalizowane w badaniach problemy ze znalezieniem specjalistów – legitymujących się nie tylko wykształceniem formalnym, ale i wysokimi kompetencjami ogólnymi oraz doświadczeniem zawodowym.

Jednocześnie będzie wzrastać poziom wymagań pracodawców w stosunku do pracowników: nawet od pracowników wykonujących względnie proste czynności zawodowe będzie się oczekiwać wyższych kompetencji ogólnych, pozwalających im szybciej dostosowywać się do zmiennych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych. W kształceniu nacisk musi być zatem położony zarówno na rozwój kompetencji zawodowych, jak i kompetencji ogólnych, umożliwiających pracownikom szybszą adaptację do nowych warunków.

W związku z nadwyżką pracowników z wykształceniem wyższym i średnim, zwłaszcza w najniższych grupach wiekowych (15-24 lata), może przybierać na sile zjawisko wykonywania pracy wymagającej niższych kompetencji, niż posiadane. Może to powodować dalszy odpływ wysoko wykwalifikowanych kadr za granicę, co z kolei może skutkować zmniejszeniem produktywności polskiej gospodarki. W dłuższej perspektywie, w warunkach korzystnej koniunktury gospodarczej i wzrostu innowacyjności polskich przedsiębiorstw, ta tendencja może zostać zahamowana.

W dłuższej perspektywie, wraz ze zmianami demograficznymi (mniejsza podaż pracy), rola oczekiwań pracodawców wobec płci i wieku pracowników będzie miała coraz mniejsze znaczenie.

---

### 3. Spis tabel i wykresów

---

Rysunek 1.	Elementy opisu popytu na pracę .....	11
Rysunek 2.	Kategorie i typy stanowisk pracy .....	12
Rysunek 3.	Profil oczekiwań pracodawców w stosunku do wybranych typów stanowisk pracy .....	42
Tabela 1.	Liczba osób poszukiwanych na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw .....	59
Tabela 2.	Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw .....	60
Tabela 3.	Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw .....	61
Tabela 4.	Oczekiwania odnośnie płci kandydata na dany typ stanowiska (w %) .....	63
Tabela 5.	Mediana dolnej i górnej granicy wiekowej kandydatów na dany typ stanowiska .....	64
Tabela 6.	Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska a branża, w jakiej działają przedsiębiorstwa .....	65
Tabela 7.	Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska a region, w jakim znajduje się siedziba przedsiębiorstwa .....	66
Wykres 1.	Zapotrzebowanie na poszczególne typy stanowisk .....	13
Wykres 2.	Zapotrzebowanie na poszczególne kategorie stanowisk (N=663) .....	14
Wykres 3.	Liczba osób poszukiwana na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw (N=645) .....	15
Wykres 4.	Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw (N=546) .....	16
Wykres 5.	Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na dany typ stanowiska (N=546) .....	18
Wykres 6.	Oczekiwania odnośnie płci kandydata wg wielkości przedsiębiorstw (N=691) .....	19
Wykres 7.	Oczekiwania odnośnie płci kandydata na daną kategorię stanowiska (N=691) .....	20
Wykres 8.	Oczekiwania odnośnie płci kandydata na dany typ stanowiska (N=691) .....	22
Wykres 9.	Odsetek pracodawców wyrażających oczekiwania odnośnie wieku kandydata na dany typ stanowiska (N=691) .....	24

Wykres 10. Mediana dolnej i górnej granicy wiekowej kandydatów na dany typ stanowiska (N=256) .....	25
Wykres 11. Umiejętności i kompetencje, jakich pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników (ujęcie szczegółowe) (N=628) .....	27
Wykres 12. Umiejętności i kompetencje, jakich pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników (ujęcie ogólne) (N=628) .....	28
Wykres 13. Dyrektorzy i kierownicy: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=53) .....	31
Wykres 14. Pracownicy administracyjni i biurowi: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=52) .....	33
Wykres 15. Księgowi: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=20) .....	35
Wykres 16. Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=17) .....	36
Wykres 17. Kierowcy i operatorzy sprzętu do robót ziemnych: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=112) .....	38
Wykres 18. Wykwalifikowani robotnicy budowlani: profil oczekiwań kompetencyjnych (N=28) .....	40
Wykres 19. Wolne miejsca pracy w przedsiębiorstwach o różnej wielkości (N=2 291) .....	43
Wykres 20. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a plany co do zmian poziomu zatrudnienia na koniec 2010 r. (N=2 291) .....	44
Wykres 21. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a branża, w jakiej działa przedsiębiorstwo (N=2 291) .....	45
Wykres 22. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a regionalna lokalizacja różnej wielkości przedsiębiorstw (N=2 291) .....	47
Wykres 23. Odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników a pozycja przedsiębiorstwa na skali pesymizmu- optymizmu (N=2 291) .....	48
Wykres 24. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników (N=478) i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska (N=465) a wielkość przedsiębiorstwa .....	50
Wykres 25. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników (N=478) i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska (N=465) a branża, w jakiej działają przedsiębiorstwa .....	51
Wykres 26. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska a region, w jakim znajduje się siedziba przedsiębiorstwa .....	52

---

## 4. Aneks tabelaryczny

---

Tabela 1. Liczba osób poszukiwanych na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba poszukiwanych osób	Status, który wiąże się ze stanowiskiem (w%)			Ogółem (W %)
		stanowiska góry	stanowiska środka	stanowiska dołu	
Mikro	1 osoba	91,7	53,3	72,5	71,9
	2 osoby	8,3	26,7	24,6	22,9
	3 osoby		6,7	1,4	2,1
	4-10 osób		13,3	1,4	3,1
Małe	1 osoba	78,0	71,4	50,4	59,2
	2 osoby	12,2	8,6	21,9	17,8
	3 osoby	2,4	11,4	10,9	9,4
	4-10 osób	7,3	5,7	16,1	12,7
	powyżej 10 osób		2,9	0,7	0,9
Średnie	1 osoba	72,1	62,2	34,0	52,3
	2 osoby	13,2	21,6	21,3	18,6
	3 osoby	4,4	5,4	12,8	8,5
	4-10 osób	10,3	8,1	26,6	17,6
	powyżej 10 osób		2,7	5,3	3,0

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba poszukiwanych osób	Status, który wiąże się ze stanowiskiem (w%)			Ogółem (W %)
		stanowiska góry	stanowiska środka	stanowiska dołu	
Duże	1 osoba	43,8	27,3	15,7	30,7
	2 osoby	18,8	22,7	11,8	16,8
	3 osoby	4,7	4,5	5,9	5,1
	4-10 osób	21,9	27,3	37,3	28,5
	Powyżej 10 osób	10,9	18,2	29,4	19,0

**Tabela 2. Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw**

Wielkość	Kategoria stanowiska	Preferencje co do wykształcenia pracownika (w%)			
		Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu podstawowym?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu zawodowym?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu średnim?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu wyższym?
Mikro	stanowiska góry	0,0	0,0	4,3	21,4
	stanowiska środka	0,0	0,0	12,9	25,0
	stanowiska dołu	100,0	100,0	82,9	53,6
Małe	stanowiska góry	0,0	1,0	9,3	31,1
	stanowiska środka	7,7	4,1	15,0	23,5
	stanowiska dołu	92,3	94,8	75,7	45,5
Średnie	stanowiska góry	0,0	4,1	19,7	51,9
	stanowiska środka	6,7	5,5	16,2	24,8
	stanowiska dołu	93,3	90,4	64,1	23,3

Wielkość	Kategoria stanowiska	Preferencje co do wykształcenia pracownika (w%)			
		Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu podstawowym?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu zawodowym?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu średnim?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu wyższym?
Duże	stanowiska góry	0,0	2,4	30,9	59,8
	stanowiska środka	0,0	9,8	13,2	20,6
	stanowiska dołu	100,0	87,8	55,9	19,6

**Tabela 3. Oczekiwania odnośnie wykształcenia kandydata na daną kategorię stanowisk wg wielkości przedsiębiorstw**

	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu podstawowym (w %)?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu zawodowym (w %)?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu średnim (w %)?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu wyższym (w %)?
Elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektronicy, drukarze	4,2	58,3	87,5	16,7
Operatorzy maszyn i urządzeń	3,7	74,1	74,1	22,2
Mechanicy, lakiernicy, kowale, ślusarze	24,4	78,0	80,5	26,8
Wykwalifikowani robotnicy budowlani, murarze, dekarze, cieśle, hydraulicy	36,4	81,8	72,7	31,8
Masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy	24,0	88,0	64,0	32,0
Magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu	20,0	40,0	73,3	40,0
Pracownicy do prac prostych	42,3	96,2	69,2	46,2

	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu podstawowym (w %)?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu zawodowym (w %)?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształce- niu średnim (w %)?	Czy przyjęliby Państwo do tej pracy osobę o wykształceniu wyższym (w %)?
Kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	25,9	77,6	84,5	48,3
Kucharze, barmani, kelnerzy, repcjonisci hotelowi	25,0	65,0	80,0	55,0
Sprzedawcy, kasjerzy	5,3	26,3	81,6	55,3
Technicy i mistrzowie	3,6	14,3	50,0	89,3
Pracownicy administracyjni i biurowi, urzędnicy	3,8	15,1	54,7	90,6
Przedstawiciele handlowi, pośrednicy, agenci ubezpieczeniowi	0,0	0,0	58,6	93,1
Dyrektorzy i kierownicy	0,0	3,4	33,9	94,9
Księgowi	0,0	0,0	50,0	95,5
Lekarze, pielęgniarki, położne, farmaceuci, fizjoterapeuci	0,0	2,4	21,4	97,6
Inżynierowie, architekci, geodeci	0,0	0,0	9,5	100,0
Nauczyciele i specjaliści z dziedziny edukacji	0,0	0,0	66,7	100,0
Doradcy finansowi, specjaliści ds. marketingu, reklamy, sprzedaży	0,0	4,0	40,0	100,0
Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych	0,0	5,9	35,3	100,0

**Tabela 4. Oczekiwania odnośnie płci kandydata na dany typ stanowiska (w %)**

	Kobiety	Mężczyzn	Jest to obojętne
Magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu	0	53	47
Wykwalifikowani robotnicy budowlani, murarze, dekarze, cieśle, hydraulicy	0	100	0
Mechanicy, lakiernicy, kowale, ślusarze	0	95	5
Operatorzy maszyn i urządzeń	0	89	11
Kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	0	89	11
Nauczyciele i specjaliści z dziedziny edukacji	0	33	67
Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych	0	12	88
Przedstawiciele handlowi, pośrednicy, agenci ubezpieczeniowi	0	27	73
Dyrektorzy i kierownicy	3	35	62
Elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektronicy, drukarze	4	83	13
Inżynierowie, architekci, geodeci	5	52	43
Doradcy finansowi, specjaliści ds. marketingu, reklamy, sprzedaży	8	8	85
Technicy i mistrzowie	10	35	55
Masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy	12	44	44
Lekarze, pielęgniarki, położne, farmaceuci, fizjoterapeuci	15	2	83
Księgowi	18	0	82
Pracownicy administracyjni i biurowi, urzędnicy	19	11	70
Kucharze, barmani, kelnerzy, recepcjoniści hotelowi	27	18	55
Sprzedawcy, kasjerzy	28	36	36
Pracownicy do prac prostych	39	42	19

**Tabela 5. Mediana dolnej i górnej granicy wiekowej kandydatów na dany typ stanowiska**

Na jakie stanowisko Państwa przedsiębiorstwo poszukuje pracowników?	dolna granica	górną granica
Dyrektorzy i kierownicy	30	45
Pracownicy administracyjni i biurowi, urzędnicy	25	40
Magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu	25	40
Kucharze, barmani, kelnerzy, recepcjoniści hotelowi	20	30
Sprzedawcy, kasjerzy	25	40
Wykwalifikowani robotnicy budowlani, murarze, dekarze, cieśle, hydraulicy	25	45
Mechanicy, lakiernicy, kowale, ślusarze	22	43
Elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektronicy, drukarze	20	35
Masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy	20	45
Operatorzy maszyn i urządzeń	25	40
Kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	25	45
Inżynierowie, architekci, geodeci	27	40
Pracownicy do prac prostych	20	48
Lekarze, pielęgniarki, położne, farmaceuci, fizjoterapeuci	29	50
Nauczyciele i specjaliści z dziedziny edukacji	24	50
Księgowi	25	45
Doradcy finansowi, specjaliści ds. marketingu, reklamy, sprzedaży	26	38
Informatycy, programiści, specjaliści ds. baz danych	25	38
Technicy i mistrzowie	25	45
Przedstawiciele handlowi, pośrednicy, agenci ubezpieczeniowi	25	40

**Tabela 6. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska a branża, w jakiej działają przedsiębiorstwa**

	Średnia liczba stanowisk, na które poszukuje się pracowników	Mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników	Średnia liczba poszukiwanych pracowników	Mediana liczby poszukiwanych pracowników
Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna	2	2	25	2
Przetwórstwo przemysłowe	4	2	7	2
Budownictwo	4	2	6	3
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	1	5	2
Transport i gospodarka magazynowa	2	1	3	2
Inna działalność usługowa	2	2	5	3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	2	6	2
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja	3	1	8	2
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	2	15	4
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	2	4	3

**Tabela 7. Średnia i mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników i liczby pracowników poszukiwanych na te stanowiska a region, w jakim znajduje się siedziba przedsiębiorstwa**

	Średnia liczba stanowisk, na które poszukuje się pracowników	Mediana liczby stanowisk, na które poszukuje się pracowników	Średnia liczba poszukiwanych pracowników	Mediana liczby poszukiwanych pracowników
Region centralny	4	1	7	2
Region południowy	3	2	13	2
Region wschodni	2	1	3	2
Region północno- zachodni	3	1	5	2
Region południowo- zachodni	5	2	9	2
Region północny	2	1	4	2



