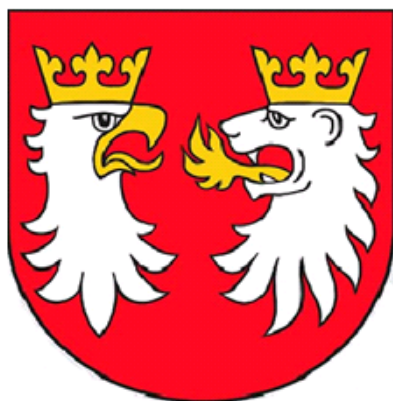


BADANIE LOKALNEGO RYNKU PRACY

powiat gorlicki

Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego na rynku pracy – opinie pracodawców



Gorlice miasto

Gorlice

Lipinki

Łużna

Moszczenica

Ropa

Sękowa

Uście Gorlickie

Biecz

Bobowa

Zlecniodawca:



Powiatowy Urząd Pracy
w Gorlicach

Projekt i wykonanie:

BIOSTAT

www.biostat.com.pl

Spis treści

Spis treści	2
Wstęp.....	3
Nota metodologiczna.....	4
I. Sytuacja na lokalnym rynku pracy.....	6
II. Charakterystyka pracodawców biorących udział w badaniu	19
III. Absolwenci poszukujący pracy.....	21
IV. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów starających się o pracę	23
V. Ocena przygotowania absolwentów do pracy.....	25
VI. Uwzględnianie absolwentów w zatrudnieniu	28
VII. Bariery w zatrudnianiu absolwentów szkół kształcenia zawodowego	36
VIII. Współpraca pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego	39
Podsumowanie	42
Wnioski i rekomendacje.....	48
Spis rysunków	50
Spis tabel	52
Załącznik nr 1 – Kwestionariusz badawczy.....	53

Wstęp

Projekt badawczy mający na celu analizę możliwości podjęcia pracy przez absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego na lokalnym rynku pracy w opinii pracodawców, zrealizowano w październiku 2011 r. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach.

Cele szczegółowe zrealizowanego badania to pozyskanie od pracodawców informacji w następujących kwestiach:

- Doświadczenia pracodawców w kontaktach z absolwentami poszukującymi pracy.
- Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów starających się o pracę.
- Ocena przygotowania absolwentów do pracy.
- Absolwenci na rynku pracy wczoraj i dziś – opinie pracodawców.
- Uwzględnianie absolwentów w planach zatrudnieniowych.
- Bariery w zatrudnianiu absolwentów.
- Współpraca pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz. Wszystkie jego elementy dotyczą systemu funkcjonowania podmiotów rynku pracy, w tym absolwentów z terenu powiatu gorlickiego. Sprawność tego systemu to szansa dla przedsiębiorców, którzy mogą w efektywny sposób zaplanować rozwój inwestycyjny, a działalność firmy oprzeć na bazie wykwalifikowanych pracowników. Dobra współpraca z instytucjami rynku pracy owocuje również wymiernymi korzyściami dla lokalnej społeczności. Lepsza sytuacja przedsiębiorstwa przekłada się na wzrost liczby miejsc pracy, poprawę stopy życiowej mieszkańców oraz podnosi atrakcyjność badanego terenu.

Nota metodologiczna

Na proces badawczy składają się następujące etapy realizacji projektu:

- Opracowanie metodologii badawczej.
- Dobór próby badawczej.
- Analiza danych zastanych.
- Realizacja terenowej fazy badania.
- Opracowanie raportu końcowego.

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia - kwestionariusza badawczego. Kwestionariusz został opracowany przez Wykonawcę badania, a zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zleceniodawcę. Kwestionariusz badania zawiera łącznie 34 pytania odnoszące się do tematu badania, jak i pytania metryczne. Ostateczny wzór narzędzia badawczego (Załącznik nr 1) został zaakceptowany przez Zleceniodawcę na etapie konsultacji projektowych. Ponadto, dla celów diagnozy sytuacji obecnej powiatu, w kontekście obszaru przedsiębiorczości i kształcenia zawodowego, zastosowano metodę analizy danych zastanych. Analizie tej poddano następujące dokumenty:

- Dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.
- Sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01 wraz z Załącznikiem nr 1.
- Dokumenty i opracowania własne przygotowane w oparciu o analizę dostępnych dokumentów źródłowych.
- Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe wg Systemu Informacji Oświatowej (SIO) stan na 30 września 2011 r. - dane Powiatu Gorlickiego, Wydział Edukacji, Kultury, Turystyki i Sportu.

Dobór próby badawczej

Badaniem objęto łącznie 300 pracodawców (300 efektywnych/pełnych wywiadów metodą PAPI po jednym w każdym z podmiotów), z wyłączeniem podmiotów niezatrudniających pracowników oraz podmiotów działających w sekcji administracji lub edukacji. Badani pracodawcy to:

- mikroprzedsiębiorstwa ze względu na swoją strukturę oraz brak w próbie jednostek samozatrudnienia stanowiły 80%;
- małe, średnie i duże przedsiębiorstwa: w przypadku tych grup (po korekcie obejmującej usunięcie jednostek z administracji lub edukacji) badaniem w praktyce objęto wszystkie dostępne jednostki znajdujące się na terenie powiatu (badanie populacyjne).

Dodatkowo, struktura próby oddaje rozkład pracodawców z powiatu uszeregowanych wg sekcji PKD.

Informacje przedstawione w raporcie są reprezentatywne, tj. można je uogólniać na całą populację pracodawców (tj. podmioty zatrudniające pracowników) z terenu powiatu gorlickiego (z wyłączeniem sekcji administracji i edukacji).

Podczas realizacji wywiadów dążono, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości. Kontakt badacza z ankietowanym przedstawicielem pracodawców miał formę bezpośrednią w siedzibie badanej jednostki.

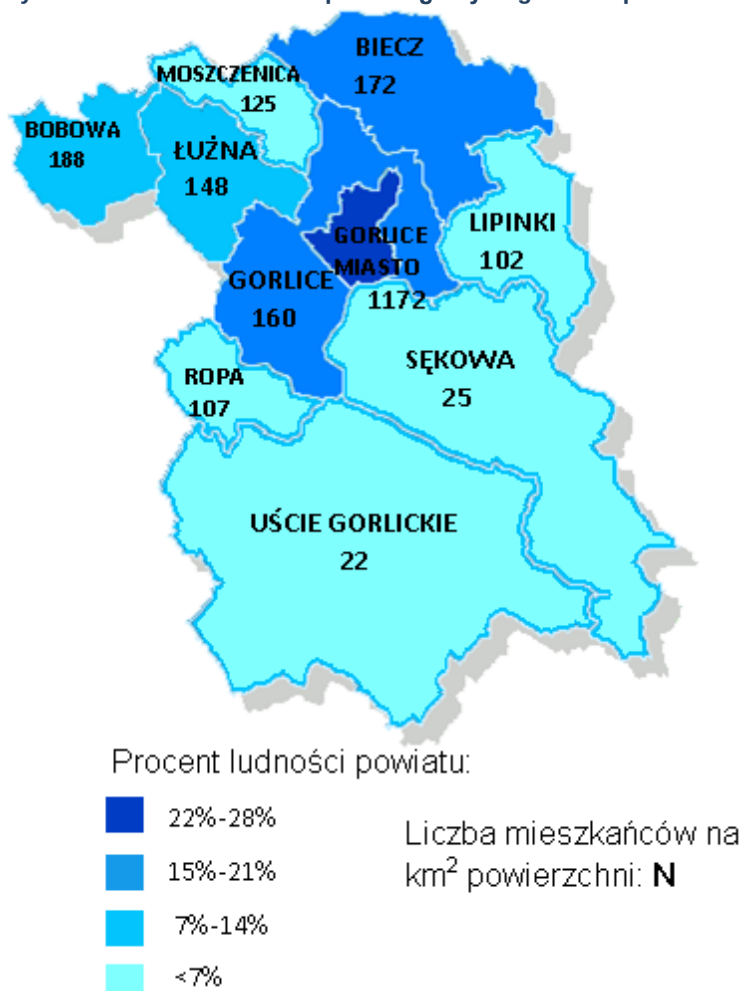
I. Sytuacja na lokalnym rynku pracy

Ogólna charakterystyka powiatu

Powiat gorlicki położony jest w południowo-wschodniej części województwa małopolskiego, graniczy z powiatami: nowosądeckim, tarnowskim, jasielskim oraz od południa ze Słowacją.¹ Jego powierzchnia wynosi 966 km². Powiat tworzy dziesięć gmin. Wyróżniamy tutaj gminę miejską Gorlice, siedem gmin wiejskich: Gorlice, Lipinki, Łużna, Moszczenica, Ropa, Sękowa, Uście Gorlickie oraz dwie gminy miejsko-wiejskie: Biecz oraz Bobowa.²

Ludność

Rysunek 1. Stan ludności w poszczególnych gminach powiatu.



Według stanu z 31.XII.2010 r.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Liczba mieszkańców powiatu gorlickiego wyniosła na koniec 2010 roku 107 148 osób, w tym nieco ponad połowę (50,7%) stanowiły kobiety. 33,4% ogółu stanowią mieszkańcy miast. Średnia gęstość zaludnienia w powiecie jest prawie dwa razy niższa od średniej w województwie i wynosi 111 osób na 1 km², podczas gdy średnia dla województwa małopolskiego wynosi 218 osób. Najwyższa gęstość zaludnienia występuje w gminie miejskiej Gorlice (1 172 osoby na km²), którą zamieszkuje ponad 26% ogółu mieszkańców powiatu. W pozostałych gminach powiatu, gęstość zaludnienia jest zdecydowanie niższa - kształtuje się od 188 os./km² w gminie Bobowa do 22 os./km² w gminie wiejskiej Uście Gorlickie. Udział mieszkańców tych gmin w ogólnej

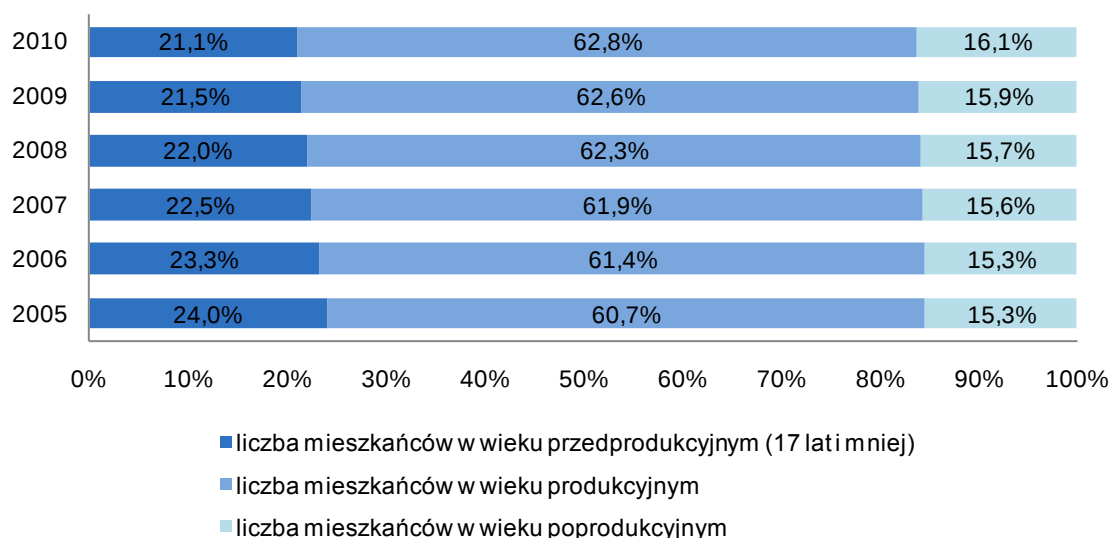
liczbie mieszkańców powiatu kształtuje się od około 4% do prawie 16%, przy czym najniższy udział odnotowano w gminie Moszczenica (4,4%), a najwyższy w gminie Biecz (15,8%).

¹ Źródło: <http://www.powiatgorlicki.pl/dane-statystyczne>.

² Źródło: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych, <http://www.stat.gov.pl>.

Prawie 63% mieszkańców powiatu stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Na przestrzeni ostatnich lat udział tej grupy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu nieznacznie wzrastał. Równolegle wzrastał również odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym. Malał natomiast odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym. Obserwowane zjawisko starzenia się społeczeństwa stanowi odzwierciedlenie trendu ogólnokrajowego. Strukturę wieku mieszkańców powiatu gorlickiego ilustruje rysunek nr 2.

Rysunek 2. Struktura mieszkańców powiatu pod względem wieku.

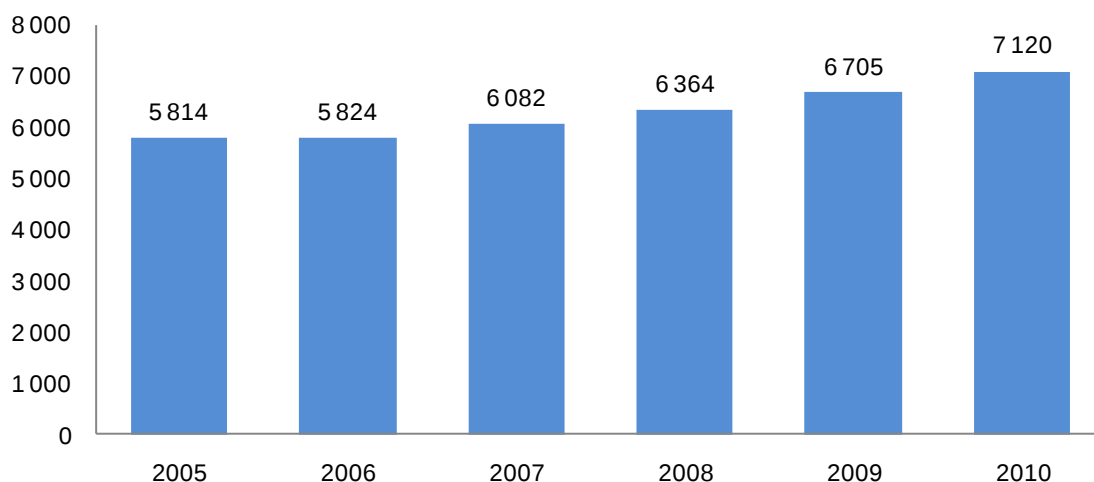


Według stanu z ostatniego dnia miesiąca, kończącego wskazany okres.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych, <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Przedsiębiorczość

Na koniec 2010 roku w rejestrze REGON powiatu gorlickiego zarejestrowanych było 7 120 podmiotów gospodarczych, z czego 94,8% podmiotów należy do sektora prywatnego. Na przestrzeni lat 2005-2010 liczba jednostek gospodarczych w powiecie systematycznie rosła. W 2010 roku liczba podmiotów wzrosła o 6,2%, tj. 415 j. gosp. Jest to jednocześnie największy przyrost liczby jednostek gospodarczych w badanym okresie. Informacje o liczbie podmiotów przedstawia rysunek nr 3.

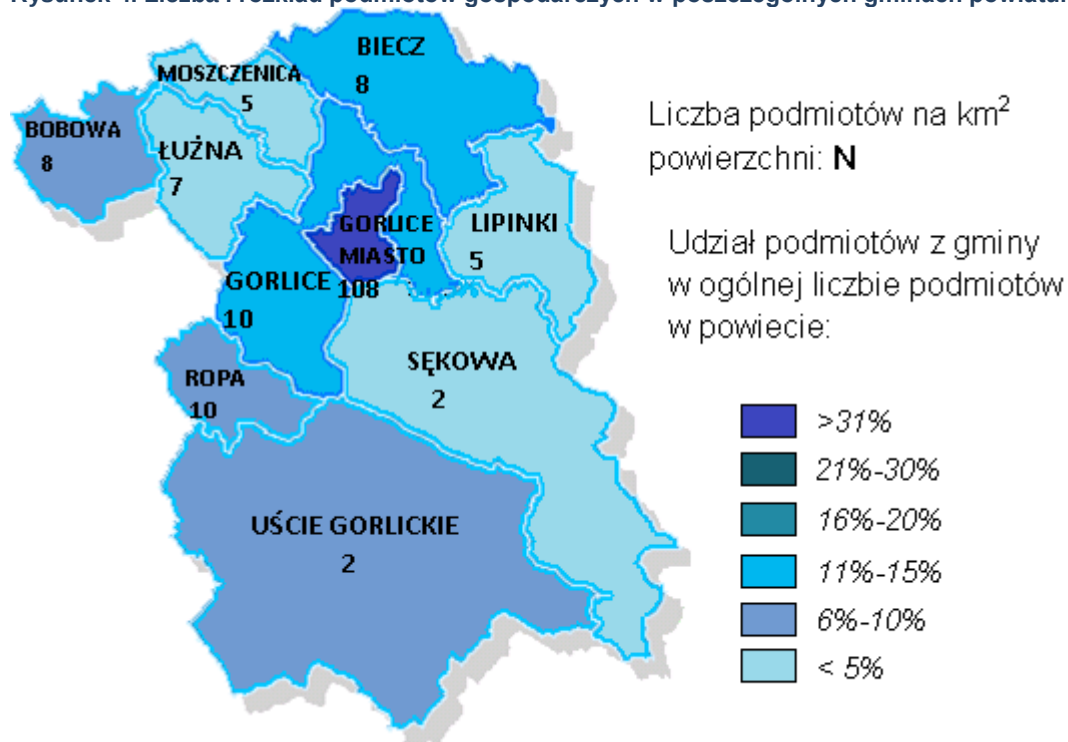
Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie.



Według stanu z ostatniego dnia roku, kończącego wskazany okres.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych, <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Rozkład liczby podmiotów zarejestrowanych w powiecie jest nierównomierny w obrębie poszczególnych gmin. Gminą wyróżniającą się na tle pozostałych, jest gmina miejska Gorlice, gdzie przypada największa liczba podmiotów gospodarczych (2 598 j. gospodarczych). Gmina miejska Gorlice charakteryzuje się również największą koncentracją podmiotów gospodarczych na 1 km² powierzchni (108 j. gosp./km²). Koncentracja podmiotów w pozostałych gminach jest niska. W gminach wiejskich Gorlice i Ropa wynosi 10 podmiotów na 1 km², w gminach Biecz i Bobowa 8 podmiotów na 1 km², w gminie Łużna 7 podmiotów na 1 km², w gminach wiejskich Lipinki i Moszczenica 5 podmiotów na 1 km², a w gminach Sękowa i Uście Gorlickie po 2 podmioty na 1 km². Dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w powiecie w podziale według gmin ilustruje rysunek nr 4.

Rysunek 4. Liczba i rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu.



Według stanu z 31.XII.2010 r.,

Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych, <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Popularnym obszarem działalności przedsiębiorstw w powiecie gorlickim jest budownictwo (sekcja F). Ten rodzaj działalności prowadzi trochę ponad 22% przedsiębiorstw w regionie. Natomiast 21,4% firm prowadzi działalność związaną z handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów (sekcja G). Trzecim w kolejności dominującym obszarem działalności jest przetwórstwo przemysłowe (sektor C), tworzony przez prawie 11% zarejestrowanych w powiecie gorlickim podmiotów gospodarczych. W pozostałych obszarach działalności funkcjonuje po mniej niż 7% ogółu przedsiębiorstw badanego powiatu. W większości głównych obszarów działalności w powiecie gorlickim liczba zarejestrowanych podmiotów wzrosła w porównaniu do stanu z końca 2009 roku. Największy wzrost w skali roku, aż 100% (tj. 66 j. gospodarczych), odnotowała sekcja L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości. Wzrost liczby pozostałych podmiotów nie przekroczył poziomu 11%. Najniższy wzrost, zaledwie 0,6% (tj. 1 j. gospodarcza), odnotowano w sektorze I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Natomiast w dwóch sektorach można zaobserwować spadek liczby podmiotów gospodarczych. W sektorze A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo odnotowano 1,5% spadek (tj. 6 j. gospodarczych), a w sektorze K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa spadek osiągnął 5,5% (tj. 10 j. gospodarczych). Z kolei w przypadku sekcji B – górnictwo i wydobywanie, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych nie odnotowano zarówno spadku, jak i wzrostu liczby zarejestrowanych podmiotów. Zestawienie zarejestrowanych podmiotów w podziale ze względu na obszar działalności wraz z informacją o zmianie tej liczby w skali roku ujęto w tabeli nr 1.

Tabela 1. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD.

Sekcja* / Obszar działalności		Liczba podmiotów		Przyrost w skali roku**	
		N	%	N	%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	403	5,7%	-6	-1,5%
B	Górnictwo i wydobywanie	4	0,1%	0	0,0%
C	Przetwórstwo przemysłowe	773	10,9%	57	8,0%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	0,1%	0	0,0%
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	23	0,3%	1	4,5%
F	Budownictwo	1 588	22,3%	95	6,4%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1 524	21,4%	54	3,7%
H	Transport i gospodarka magazynowa	327	4,6%	6	1,9%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	155	2,2%	1	0,6%
J	Informacja i komunikacja	99	1,4%	5	5,3%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	173	2,4%	-10	-5,5%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	132	1,9%	66	100,0%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	400	5,6%	37	10,2%
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	106	1,5%	7	7,1%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	96	1,3%	2	2,1%
P	Edukacja	351	4,9%	33	10,4%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	316	4,4%	13	4,3%
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	169	2,4%	8	5,0%
S	Pozostała działalność usługowa	476	6,7%	46	10,7%
T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0,0%	0	x
U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0%	0	x
Ogółem		7 120	100,0%	415	6,2%

*Według klasyfikacji PKD 2007 r.

**W porównaniu do stanu z dnia 31.XII.2009 r.

Stan z dnia 31.XII.2010 r.

Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

W powiecie gorlickim przeważają mikro- (do 9 pracowników) i małe przedsiębiorstwa (10-49 pracowników). Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników stanowią 0,9% ogółu zarejestrowanych podmiotów. W ciągu 2010 roku wzrosła liczba mikroprzedsiębiorstw, a także o pojedyncze jednostki - liczba małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach do 999 pracowników. Wśród przedsiębiorstwach, gdzie liczba pracowników przekracza 999 osób, odnotowano jednostkowy spadek. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów w podziale według klas wielkości ilustruje tabela nr 2.

Tabela 2. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości.

Klasa wielkości przedsiębiorstwa		Liczba podmiotów*		Przyrost w skali roku**	
		N	%	N	%
Mikroprzedsiębiorstwa	0-9 pracowników	6 644	93,3%	413	6,6%
Małe przedsiębiorstwa	10-49 pracowników	411	5,8%	1	0,2%
Średnie przedsiębiorstwa	50-249 pracowników	60	0,8%	1	1,7%
Duże przedsiębiorstwa	250-999 pracowników	5	0,1%	1	25,0%
	1000 i więcej	0	0,0%	-1	-100%
Ogółem		7 120	100,0%	415	6,2%

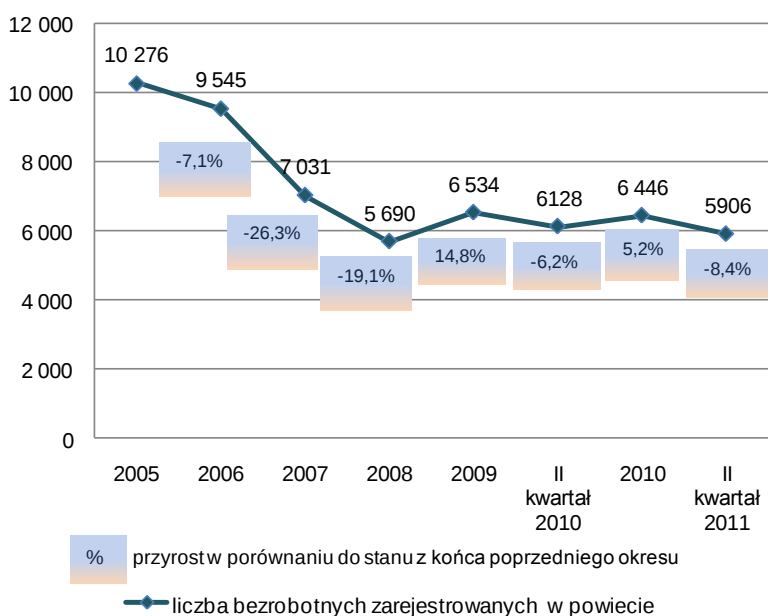
*Według stanu z 31.XII.2010 r.

**W porównaniu do stanu z dnia 31.XII.2009 r.

Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych, <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Bezrobocie

Na koniec II kwartału 2011 roku w powiecie gorlickim było zarejestrowanych 5 906 osób bezrobotnych, z czego 58,3% stanowiły kobiety. Od końca 2005 roku do końca 2008 roku zauważamy trend spadkowy liczby bezrobotnych (rysunek nr 5). Po czym w 2009 roku następuje wzrost liczby osób pozostających bez zatrudnienia (o 14,8% w stosunku do roku poprzedniego).

Rysunek 5. Bezrobocie w powiecie gorlickim.


*Według stanu z końca danego roku bądź końca określonego kwartału.

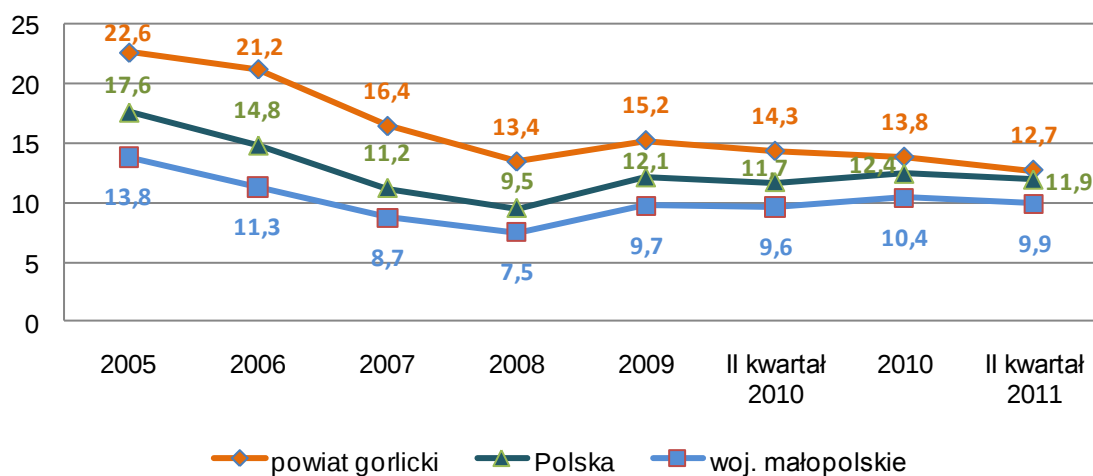
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych, <http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Po 2009 roku poziom bezrobocia ustabilizował się, podlegał jednak nadal m.in. wahaniom sezonowym - w drugim kwartale

2010 r. zanotowano spadek liczby bezrobotnych, jednak pod koniec 2010 r. liczba bezrobotnych znów wzrosła, by w II kwartale 2011 r. ponownie zanotować spadek na poziomie 8,4% w stosunku do stanu z końca roku 2010. W omawianych przedziałach czasu największy spadek liczby bezrobotnych miał miejsce w 2007 roku (26,3% tj. 2 514 osób).

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie wyniosła na koniec II kwartału 2011 roku 12,7%, podczas gdy poziom bezrobocia w tym samym czasie w województwie wynosił 9,9%, zaś w kraju 11,9%. Na przestrzeni lat 2006-2008 miał miejsce spadek stopy bezrobocia na terenie powiatu, łącznie o 9,2 pkt. procentowych. Spadek ten stanowił odzwierciedlenie tendencji ogólnowojevodzkiej oraz krajowej. W 2010 roku ponownie zauważamy niewielki spadek stopy bezrobocia w powiecie, podczas gdy w województwie i w kraju w tym okresie nastąpił wzrost. Na koniec II kwartału roku 2011 odnotowano spadek stopy bezrobocia, zarówno w powiecie, w województwie, jak i w kraju. Poziom stopy bezrobocia rejestrowanego ilustruje rysunek nr 6.

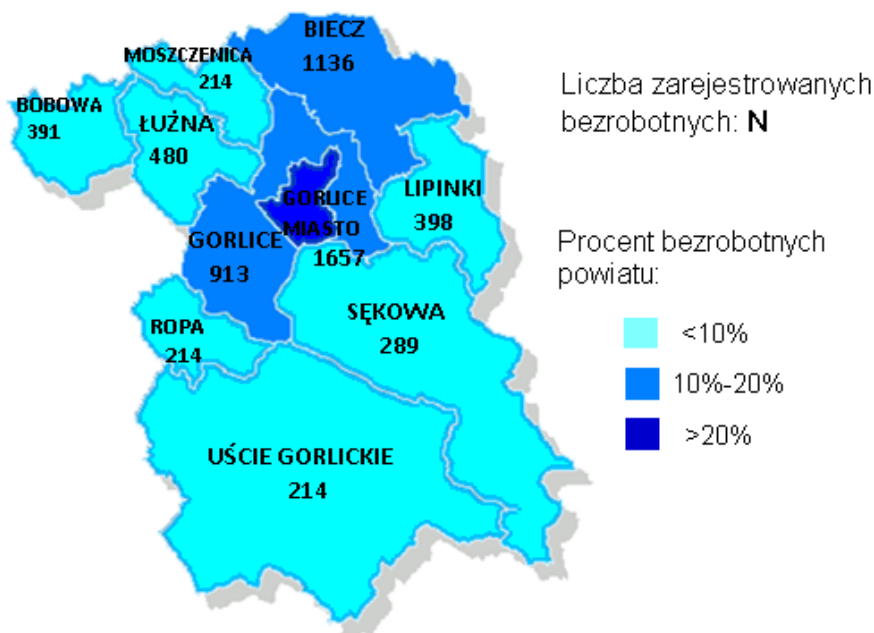
Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gorlickim na tle województwa i kraju.



*Według stanu z końca danego roku bądź końca określonego kwartału.
 Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych,
<http://www.stat.gov.pl>,
 Opracowanie własne.

Rozkład liczby zarejestrowanych bezrobotnych na terenie powiatu w okresie ostatniego roku był zróżnicowany w obrębie poszczególnych gmin. Największa liczba bezrobotnych zamieszkuje gminę miejską Gorlice (1 657 osób) oraz gminę Biecz (1 136 osób).

Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych z poszczególnych gmin powiatu gorlickiego.

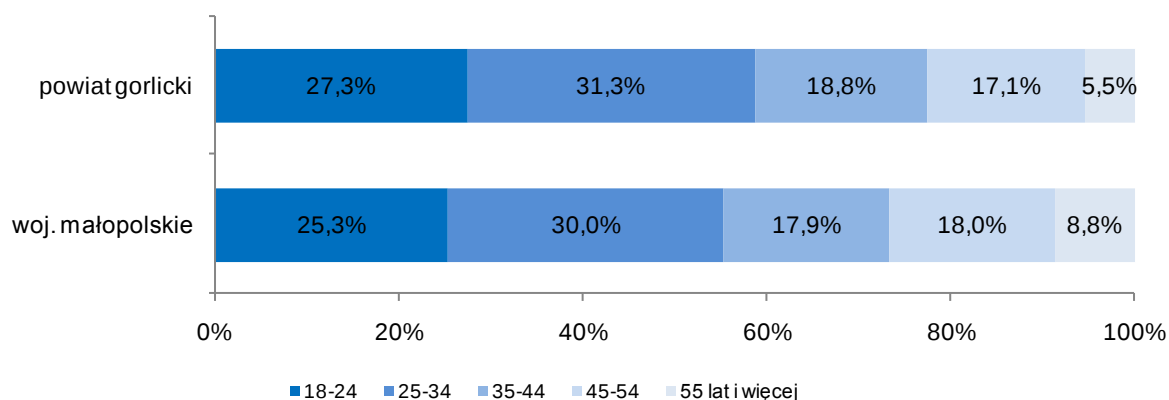


Według stanu na koniec II kwartału 2011 r.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny – bank danych lokalnych,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Charakterystyka osób bezrobotnych

Na tle województwa powiat gorlicki charakteryzuje się nieznacznie wyższym udziałem w bezrobociu osób młodych. Prawie 59% bezrobotnych zamieszkujących powiat nie ukończyło 34 roku życia, w tym 27,3% stanowią osoby poniżej 25 roku życia, odsetki te dla województwa wynoszą odpowiednio 55,3% i 25,3%. Strukturę wieku bezrobotnych w powiecie oraz województwie przedstawiono na rysunku nr 8.

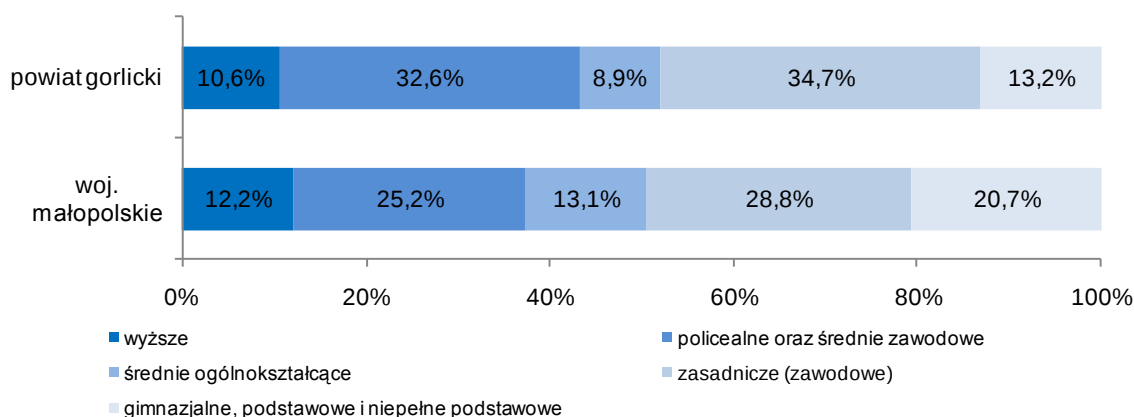
Rysunek 8. Struktura wieku bezrobotnych w powiecie i województwie.



Według stanu na koniec II kwartału 2011 r.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

W ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych z powiatu największy udział (niemal 35%) miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Nieco niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym – 32,6%. Co dziesiąta osoba bezrobotna w powiecie posiada wykształcenie wyższe. Osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym stanowią trochę ponad 13% zarejestrowanych bezrobotnych, a z wykształceniem średnim ogólnokształcącym prawie 9%. Dane obrazujące strukturę bezrobotnych w powiecie i województwie w podziale ze względu na poziom wykształcenia ilustruje rysunek nr 9.

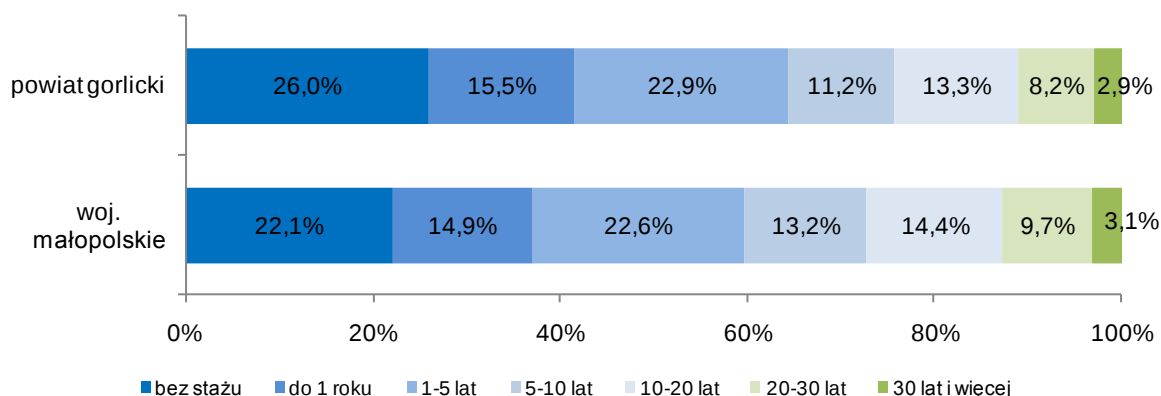
Rysunek 9. Poziom wykształcenia bezrobotnych w powiecie i województwie.



Według stanu na koniec II kwartału 2011 r.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

W powiecie gorlickim bezrobotni posiadający krótki staż pracy (do 1 roku) lub nieposiadający go w ogóle stanowią 41,5% ogółu zarejestrowanych. Odsetek ten jest wyższy niż w przypadku całego województwa małopolskiego, gdzie wynosi 37%. Prawie 23% bezrobotnych w powiecie posiada staż pracy od 1 do 5 lat. Na tle województwa powiat wyróżnia się nieco niższym udziałem osób posiadających staż pracy przekraczający 5 lat. Około 24% bezrobotnych pracowało dłużej niż 10 lat, w tym 11,1% posiada staż pracy dłuższy niż 20 lat. Dane te ilustruje rysunek nr 10.

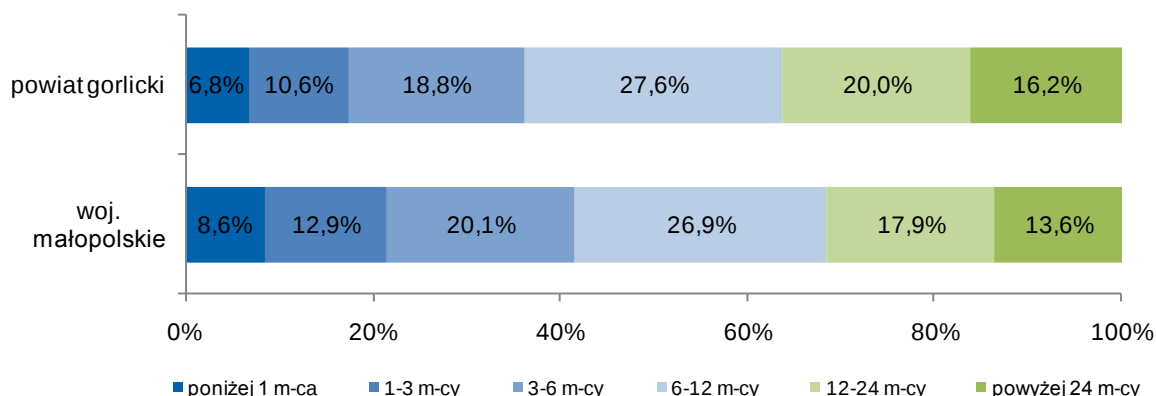
Rysunek 10. Staż pracy bezrobotnych w powiecie i województwie.



Według stanu na koniec II kwartału 2011 r.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Istotnym czynnikiem charakteryzującym kondycję lokalnego rynku pracy jest również czas pozostawania przez osoby bezrobotne bez pracy. Prawie 64% bezrobotnych w powiecie pozostaje bez zatrudnienia przez okres przekraczający sześć miesięcy. W tym 36,2% bezrobotnych jest zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dłużej niż rok. Oba te wskaźniki są wyższe niż w całym województwie, gdzie wynoszą odpowiednio 58,4% i 31,5%. Ponadto 6,8% bezrobotnych w powiecie zarejestrowanych jest krócej niż miesiąc, 10,6% od 1 do 3 miesięcy, a nieco rzadziej niż co piąta osoba – od 3 do 6 miesięcy. Rozkład danych dotyczących czasu pozostawania bez pracy przez bezrobotnych z terenu powiatu i województwa ilustruje rysunek nr 11.

Rysunek 11. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie i województwie.



Według stanu na koniec II kwartału 2011 r.
Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny,
<http://www.stat.gov.pl>. Opracowanie własne.

Kształcenie zawodowe w powiecie gorlickim³

W powiecie gorlickim można wyróżnić 5 Zasadniczych Szkół Zawodowych, 7 Techników, 4 Technika Uzupełniające oraz 2 Szkoły Policealne. W roku szkolnym 2010/11 wspomniane wyżej szkoły ukończyło 904 absolwentów. Zasadnicze Szkoły Zawodowe ukończyło 25,6% wszystkich absolwentów Szkół Zawodowych badanego powiatu (231 osób), Technika 66,2% (599 osób), Technika Uzupełniające 3,7% (33 osoby), a Szkoły Policealne 4,5% (41 osób). Największa liczba absolwentów zakończyła edukację w Zespole Szkół Zawodowych im. Kazimierza Pułaskiego w Gorlicach (329 osób, tj. 36,4%). Według dostępnych informacji, w analizowanym czasie najwięcej absolwentów ukończyło kierunek *Technik ekonomista* (108 osób), co stanowiło prawie 12% wszystkich badanych absolwentów, a najmniej, bo tylko 7 osób, kierunek *Monter instalacji i urządzeń sanitarnych* oraz kierunek *Technik urządzeń sanitarnych*.

W roku szkolnym 2011/2012 liczba wszystkich uczniów Szkół Zawodowych w powiecie gorlickim wynosi 2996 osób. W tym roku szkolnym do Zasadniczych Szkół Zawodowych uczęszcza 19,8%

³ Dotyczy tylko kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzonych przez powiat gorlicki.

wszystkich uczniów analizowanych Szkół Zasadniczych Zawodowych (594 osoby), do Techników 77,1% (2 310 osób), do Techników Uzupełniających 1,3% (39 osób), a do Szkół Policealnych 1,8% (53 osoby). Największą liczbę uczniów można zaobserwować w Zespole Szkół Zawodowych im. Kazimierza Pułaskiego w Gorlicach (855 osób, tj. 28,5%). Z pozyskanych danych wynika, że w roku szkolnym 2011/2012 najwięcej uczniów realizuje swoją edukację na kierunku *Technik informatyk* (322 osób), co stanowi 10,7% wszystkich badanych uczniów, oraz na kierunku *Technik ekonomista* (10,2% badanych uczniów, tj. 307 osób). Z kolei najmniej uczniów, bo tylko 4 osoby, wybrało kierunek *Stolarz*. Według dostępnych informacji z rokiem szkolnym 2010/2011 zakończono edukację w zawodach: *Monter instalacji i urządzeń sanitarnych*, *Technik urządzeń sanitarnych*, *Technik ochrony środowiska*, *Blacharz samochodowy*, *Ślusarz*, *Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych* oraz *Technik bezpieczeństwa i higieny pracy*. Szczegółowe dane, dotyczące kształcenia zawodowego w powiecie gorlickim, prezentuje tabela nr 3.

Tabela 3. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe wg SIO, stan na 30 września 2011 r.

Lp.	Szkoła	Typ/nazwa	Kierunki kształcenia	Liczba uczniów na rok 2011/2012	Liczba absolwentów 2010/2011
1.	Zespół Szkół Zawodowych im. Kazimierza Pułaskiego w Gorlicach	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1	Murarz	65	41
			Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	0	7
			Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	143	31
			Malarz-tapeciarz	20	8
			Kucharz małej gastronomii	27	14
			Cukiernik	35	35
			Wielozawodowa	40	14
			Razem	330	150
		Technikum Nr 2	Technik budownictwa	195	64
			Technik geodeta	71	12
			Technik urządzeń sanitarnych	0	7
			Technik żywienia i gospodarstwa domowego	72	28
			Kelner	110	33
			Kucharz	63	15
			Razem	511	159
		Technikum Uzupełniające Nr 2	Technik budownictwa	6	0
			Technik żywienia i gospodarstwa domowego/Kucharz	8	20
			Razem	14	20
2.	Zespół Szkół Nr 1 im. Ignacego Łukasiewicza w Gorlicach	Technikum Nr 1	Technik elektronik	57	20
			Technik elektryk	0	10
			Technik informatyk	116	26
			Technik ochrony środowiska	0	13
			Technik teleinformatyk	22	0
			Technik mechatronik	40	0
			Technik cyfrowych procesów graficznych	16	0
			Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	11	0
			Razem	262	69
3.	Zespół Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Gorlicach	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3	Sprzedawca	16	15

Lp.	Szkoła	Typ/nazwa	Kierunki kształcenia	Liczba uczniów na rok 2011/2012	Liczba absolwentów 2010/2011
		Technikum Nr 3	Technik agrobiznesu	60	28
			Technik ekonomista	209	71
			Technik handlowiec	114	34
			Technik obsługi turystycznej	76	0
			Razem	459	133
		Technikum Uzupełniające Nr 3	Technik handlowiec	15	0
4.	Zespół Szkół Technicznych im. Wincentego Pola w Gorlicach	Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2	Mechanik pojazdów samochodowych	69	0
			Elektromechanik	39	15
			Blacharz samochodowy	0	11
			Elektromechanik pojazdów samochodowych	12	0
			Razem	120	26
		Technikum Nr 4	Technik pojazdów samochodowych	100	0
			Technik informatyk	71	15
			Technik elektryk	43	0
			Technik mechanik	0	17
			Technik usług fryzjerskich	62	0
			Razem	276	32
5.	Zespół Szkół Zawodowych im. św. Jadwigi Królowej w Bieczu	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Mechanik pojazdów samochodowych	43	18
			Ślusarz	0	10
			Cukiernik	20	0
			Stolarz	4	0
			Fryzjer	7	0
			Razem	74	28
		Technikum	Technik mechanik	7	0
			Technik ekonomista	41	11
			Technik handlowiec	8	0
			Technik hotelarstwa	69	14
			Technik informatyk	55	22
			Technik organizacji usług gastronomicznych	16	11
			Technik pojazdów samochodowych	55	10
			Technik usług fryzjerskich	22	0
			Technik żywienia i gospodarstwa domowego	9	0
			Razem	282	68
		Technikum Uzupełniające	Technik mechanik	0	10
6.	Zespół Szkół Ogólnokształcących w Bobowej	Technikum Nr 1	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	90	29
			Kelner	63	10
			Technik hotelarstwa	51	16
			Technik organizacji usług gastronomicznych	26	0
			Razem	230	55
		Szkoła Policealna Nr 1	Technik hotelarstwa	27	8
			Technik informatyk	0	13
			Technik ekonomista	26	0
			Cukiernik	0	8
			Razem	53	29

Lp.	Szkoła	Typ/nazwa	Kierunki kształcenia	Liczba uczniów na rok 2011/2012	Liczba absolwentów 2010/2011
7.	Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Wyspiańskiego w Bobowej	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Sprzedawca	29	12
			Posadzkarz	25	0
			Razem	54	12
		Technikum Nr 2	Technik informatyk	80	16
			Technik ekonomista	31	26
			Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych	0	11
			Technik obsługi turystycznej	43	0
			Technik mechanik	0	30
			Technik pojazdów samochodowych	122	0
			Technik usług fryzjerskich	14	0
			Razem	290	83
		Technikum Uzupełniające	Technik handlowiec	10	3
		Szkoła Policealna Nr 2	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	0	12

Źródło danych: Powiat Gorlicki, stan na 30.09.2011 r.

II. Charakterystyka pracodawców biorących udział w badaniu

Na prężne funkcjonowanie rynku pracy wpływ ma duża aktywność absolwentów w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, a także otwartość pracodawców na zatrudnianie młodych osób, które ukończyły kształcenie zawodowe. Dostosowanie tego obszaru stanowi istotny czynnik sukcesu w postaci zwiększenia zatrudnienia i wzrostu tendencji rozwojowych. Zrealizowane badanie miało na celu dokonanie analizy możliwości podjęcia pracy przez absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego na lokalnym rynku pracy widzianych z perspektywy pracodawców. W raporcie przedstawiono m.in. ocenę przygotowania absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego do pracy, oczekiwania pracodawców wobec absolwentów oraz bariery w ich zatrudnianiu.

Przez większość pracodawców kwestia oceny rynku pracy, jak też polepszenia warunków zatrudnienia absolwentów i ich rozwoju, została postawiona wysoko, co obserwowano w podejściu do osób przeprowadzających badanie. W ich ocenie żaden z respondentów nie bagatelizował pytań związanych z tematem badania, a odpowiedzi udzielane były kompetentnie, tak w sprawach ogólnych, charakteryzujących przedsiębiorstwo, jak też *stricte* w temacie badania.

W wywiadach udział wzięło łącznie 300 przedstawicieli badanych pracodawców. Respondentami byli właściciele przedsiębiorstw, ich prawni reprezentanci, osoby ze ścisłego kierownictwa, zarządu podmiotu, osoby odpowiedzialne za rekrutację i dobór pracowników.

Zdecydowana większość firm biorących udział w badaniu - 93,7% ogółu - należała do sektora prywatnego. Wg lokalizacji rozkład pracodawców przyjął następującą strukturę, zgodną z próbą dobraną na etapie konsultacji projektowych: Biecz – 11% wywiadów; Bobowa – 6% wywiadów; Gorlice (miasto i gmina) – 52% wywiadów; Lipinki – 5% wywiadów; Łużna – 5% wywiadów; Moszczenica – 2% wywiadów; Ropa – 7% wywiadów; Sękowa – 4% wywiadów; Uście Gorlickie – 9% wywiadów.

Większość badanych zatrudnia, według ich wskazań, maksymalnie 9 pracowników (80,0% badanych). Nieco ponad 16% badanych zatrudnia od 10 do 49 pracowników, a około 3% - od 50 do 249 pracowników. Jedna firma zatrudnia co najmniej 250 pracowników. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli nr 4.

Tabela 4. Struktura pracodawców uczestniczących w badaniu wg liczby zatrudnionych pracowników.

Liczba pracowników	Liczba firm (%)
Do 9 pracowników	80,0%
Od 10 do 49 pracowników	16,4%
Od 50 do 249 pracowników	3,3%
250 i więcej pracowników	0,3%
Suma	100,0%

Badane podmioty scharakteryzowano również pod względem sekcji PKD. Prezentowane informacje o przynależności pracodawców do poszczególnych sekcji klasyfikacji działalności sporządzono na podstawie danych (uwag) pozyskanych od respondentów w trakcie wywiadów, które niekiedy różniły się od informacji na temat tych jednostek pozyskanych z zewnątrz. Wywiady stanowią aktualne źródło informacji. Z pozyskanych danych wynika, że główną działalnością pracodawców często jest handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G). Grupa ta zawiera szeroko pojęte podmioty, zajmujące się różnorodną formą handlu i sprzedaży. Na kolejnych miejscach znalazły się przedsiębiorstwa należące do sekcji F - Budownictwo, C - Przetwórstwo przemysłowe, M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, S - Pozostała działalność usługowa, H - Transport i gospodarka magazynowa, Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Pracodawcy prowadzący działalność w innych branżach stanowili po mniej niż 5% ogółu badanych. Szczegółowe dane zawiera tabela nr 5.

Tabela 5. Struktura pracodawców uczestniczących w badaniu według branż.

Sekcja* / Obszar działalności	Udział %
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	28,0%
F Budownictwo	15,4%
C Przetwórstwo przemysłowe	12,7%
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,3%
S Pozostała działalność usługowa	7,3%
H Transport i gospodarka magazynowa	5,7%
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,0%
I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,0%
A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,7%
K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,7%
R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3,3%
J Informacja i komunikacja	1,4%
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,0%
L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,4%
E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%
Ogółem	100,0%

*Według klasyfikacji PKD 2007

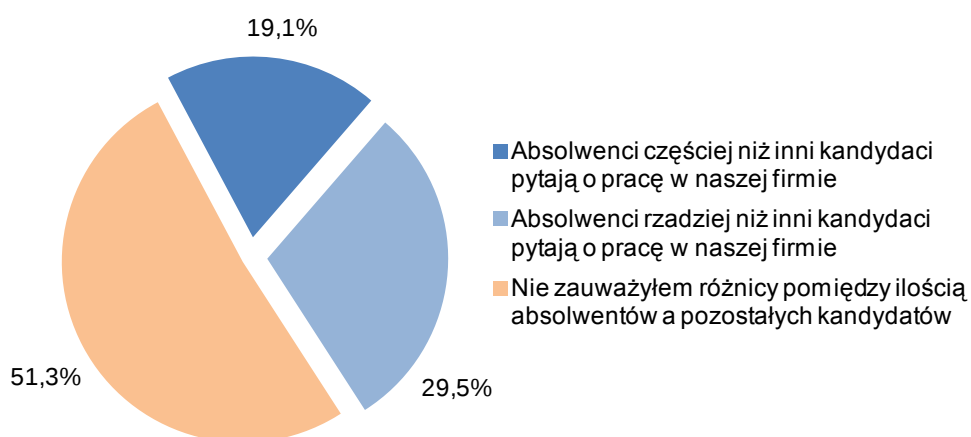
W przypadku stwierdzenia istotnych zależności pomiędzy uzyskanymi odpowiedziami a wielkością pracodawcy (której miarą jest liczba zatrudnionych pracowników), odpowiednio odnotowano to w raporcie, przyjmując podział badanych na dwie grupy: „mikroprzedsiębiorstwa” – pracodawcy zatrudniający do 9 osób, „pozostałe przedsiębiorstwa” – pracodawcy zatrudniający 10 i więcej osób.

III. Absolwenci poszukujący pracy

Na potrzeby badania, poprzez absolwentów kształcenia zawodowego rozumie się absolwentów, którzy niedawno (umownie w okresie ostatnich dwóch lat) ukończyli szkoły zasadnicze zawodowe, technika lub szkoły policealne (bez wyższych).

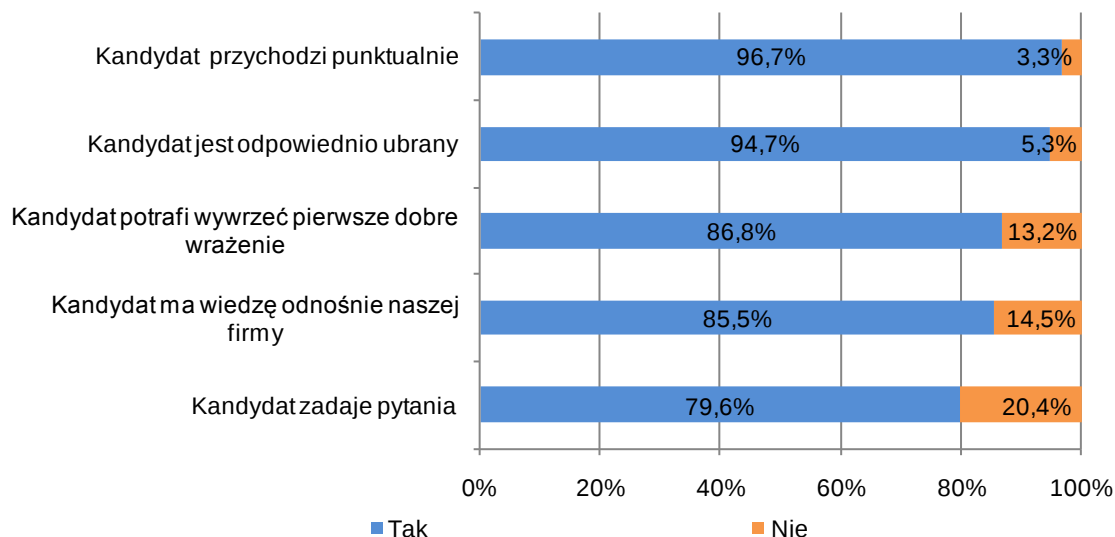
W ramach badania pracodawcy dokonali oceny aktywności absolwentów podczas szukania pracy, w stosunku do pozostałych kandydatów. Ponad połowa respondentów (51,3% ogółu) nie zauważa różnic pomiędzy ilością absolwentów a pozostałymi kandydatami poszukującymi pracy w ich firmach. U 29,5% badanych, absolwenci pytali o pracę rzadziej niż inni kandydaci, zaś u 19,1% częściej.

Rysunek 12. Ocena aktywności absolwentów w poszukiwaniu pracy.



W opinii 40,0% pracodawców osoby, które niedawno ukończyły naukę, posiadają umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych (15,7% badanych jest zdania, że absolwenci zdecydowanie potrafią przygotować CV i list motywacyjny, a 24,3% oceniających, że raczej potrafią). Tylko 1,0% pytanym kwestionował posiadanie przez absolwentów tej umiejętności. Zdolności absolwentów w zakresie przygotowania dokumentów aplikacyjnych nie było w stanie ocenić 49,0% badanych.

Rysunek 13. Ocena prezencji kandydatów podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

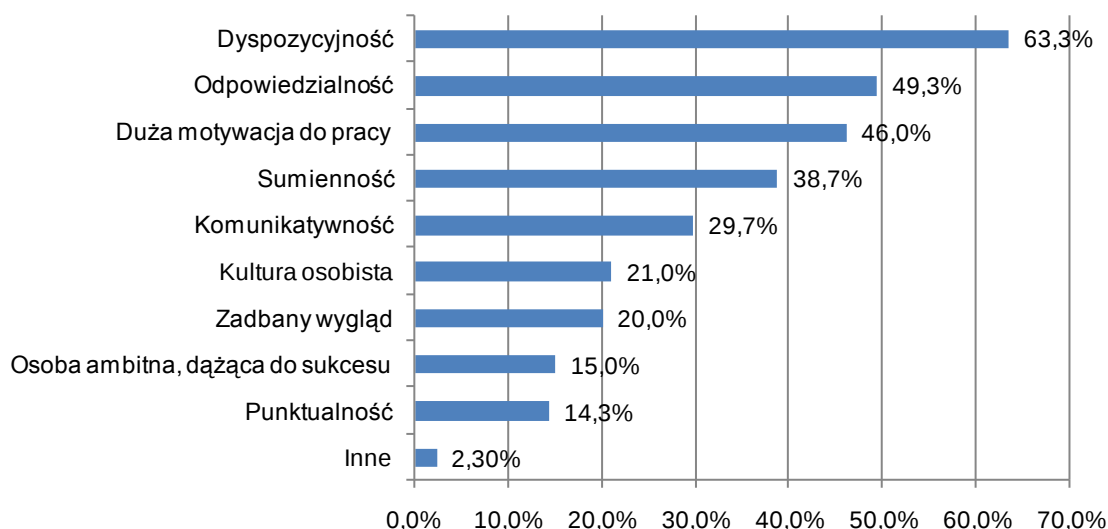


Umiejętność prezencji absolwentów podczas rozmowy kwalifikacyjnej została wysoko oceniona przez pracodawców. Pracodawcy, których poproszono o taką opinię (zakwalifikowano około 50% badanych), najwyżej ocenili punktualność (96,7% z nich) oraz odpowiedni strój kandydatów (94,7%). Wysoko oceniono także pierwsze wrażenie wywierane przez kandydatów (86,8% wskazań) oraz ich wiedzę odnośnie firmy (85,5% wskazań). Stosunkowo rzadziej pracodawcy wskazali, aby absolwenci zadawali pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej (79,6% wskazań). Graficzną prezentację odpowiedzi przedstawiono na rysunku nr 13.

IV. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów starających się o pracę

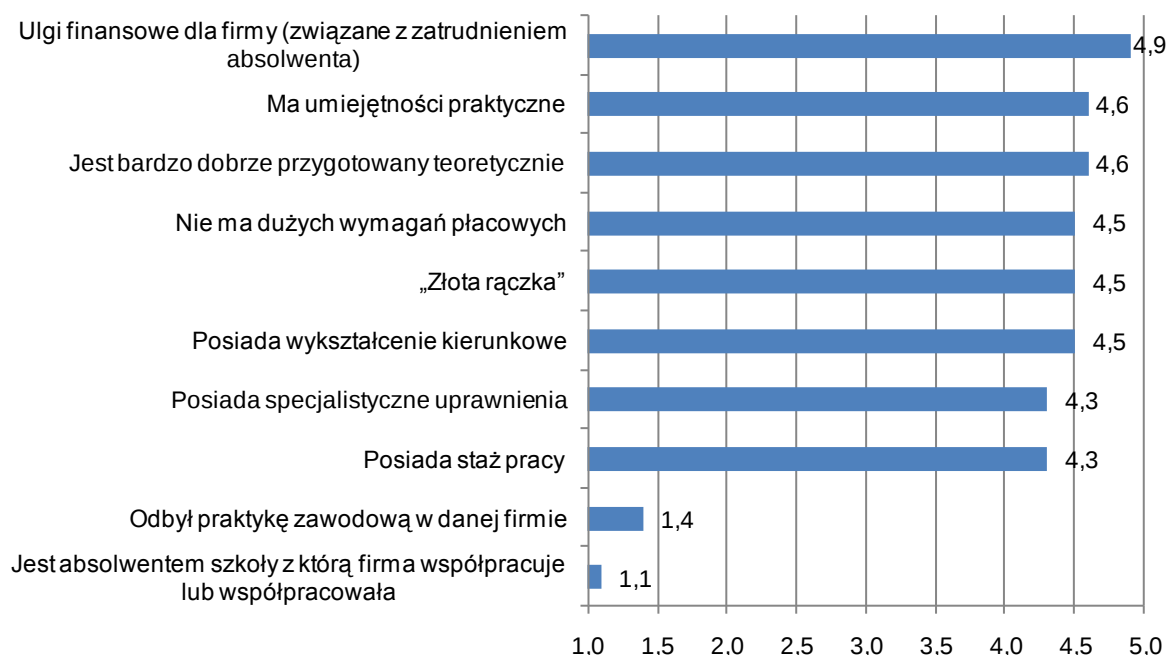
Pytania dotyczące oczekiwań wobec absolwentów starających się o pracę były kierowane do ogółu pracodawców. W ramach nich zbadano, jakie cechy powinien mieć aplikujący absolwent oraz na które kwestie w szczególności zwracają pracodawcy uwagę przy zatrudnianiu takich osób. Najczęściej pożądaną przez pracodawców cechą jest dyspozycyjność - wymienia ją 63,3% przedstawicieli firm. Następnie w kolejności wskazywano na odpowiedzialność (49,3%), dużą motywację do pracy (46,0%) oraz sumienność (38,7%). Również pożądaną cechą jest komunikatywność – wymieniało ją 29,7% pracodawców. Następnie wskazywano na kulturę osobistą (21,0%) oraz zadbany wygląd (20,0%). Najrzadziej wskazywano na ambicję/dążenie do celu (15,0%) oraz punktualność (14,3%). Zestawienie odpowiedzi zawiera rysunek nr 14.

Rysunek 14. Cechy wymagane od absolwentów starających się o pracę.



Podczas wywiadu poproszono pracodawców o ocenę ważności kwestii branych pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów kształcenia zawodowego. Oceny dokonywano w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieważny czynnik a 5 – najważniejszy. Oceny odzwierciedla rysunek nr 15.

Rysunek 15. Ocena ważności kwestii branych pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów kształcenia zawodowego.



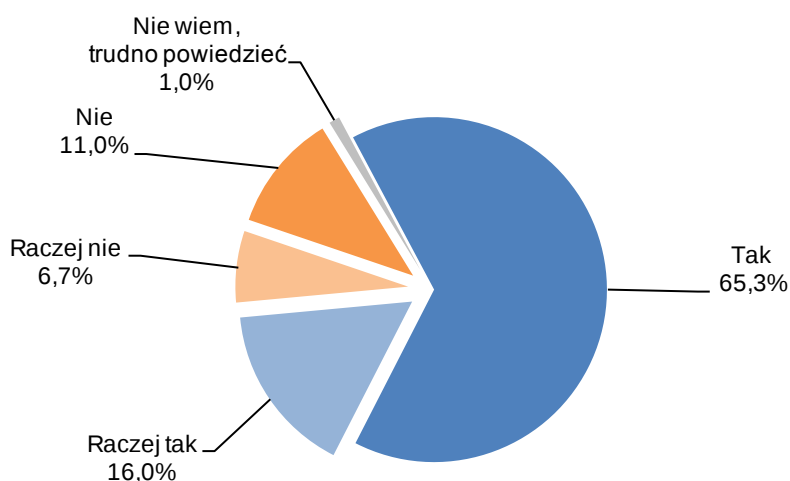
Z kwestii branych pod uwagę przy zatrudnianiu absolwenta najwyżej oceniono, niezależną od absolwentów, możliwość uzyskania ulg finansowych dla firmy związanych z ich zatrudnieniem – średnia ocena 4,9. Nieco niższą rangę mają umiejętności praktyczne oraz przygotowanie teoretyczne (średnia ocena dla obu czynników wyniosła 4,6). Następnie wysokie oceny otrzymały cechy: brak dużych wymagań płacowych kandydatów, umiejętność wykonania każdego powierzonego zadania – pracownik „Złota rączka” oraz posiadanie wykształcenia kierunkowego (średnia ocena dla tych czynników wyniosła 4,5). Średnie oceny 4,3 otrzymały czynniki: posiadanie specjalistycznych uprawnień oraz staż pracy. Najmniej ważną kwestią braną pod uwagę podczas zatrudniania absolwentów kształcenia zawodowego jest odbycie praktyk zawodowych w danej firmie (średnia ocena 1,4) oraz bycie absolwentem szkoły, z którą firma współpracuje lub współpracowała (średnia ocena 1,1).

V. Ocena przygotowania absolwentów do pracy

W ramach badania poproszono wszystkich pracodawców o wyrażenie szczegółowych opinii na temat przygotowania absolwentów do pracy. Ankietowani reprezentujący badane firmy ocenili ich słabe i mocne strony oraz dokonali porównania przygotowania zawodowego obecnych absolwentów szkół kształcących zawodowo oraz tych sprzed kilku lat.

Pracodawcy dobrze oceniają przygotowanie absolwentów szkół zasadniczych zawodowych. Nieco ponad 81% ogółu badanych uważa, że absolwenci o tym poziomie wykształcenia są przygotowani do pracy, w tym 16,0% pracodawców ocenia je, jako raczej dobre. Przeciwnego zdania jest 17,6% ankietowanych, przy czym 6,7% udzieliło odpowiedzi „raczej nie”. Jeden procent ankietowanych miał trudności z dokonaniem tej oceny. Odpowiedzi odzwierciedla rysunek nr 16.

Rysunek 16. Czy absolwenci o wykształceniu zasadniczym zawodowym są odpowiednio przygotowani do pracy?



Niezależnie od ogólnej oceny, pracodawcy mogli wymienić mocne i słabe strony przygotowania absolwentów szkół zasadniczych zawodowych. Zdania pracodawców na temat niektórych kwestii, jak przygotowanie teoretyczne i motywacja absolwentów do pracy, są podzielone.

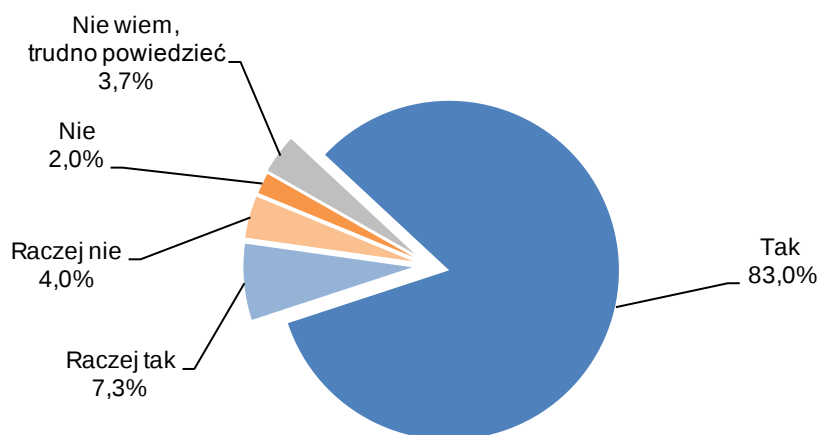
Mocne strony przygotowania zawodowego absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, które wymienili wszyscy badani, to najczęściej: przygotowanie praktyczne (79,7%) oraz teoretyczne (61,3%). W opinii badanych, absolwentów cechuje także motywacja do pracy (30,7%) oraz samodzielność (21,7%). Pracodawcy zauważają także zaangażowanie (5,0%), fachowość (4,7%) oraz umiejętność obsługi komputera (3,0%).⁴

⁴ Procenty odnoszą się do ogółu badanych, tj. podstawę do obliczenia procentu wskazań stanowi N=300.

Braki w przygotowaniu absolwentów szkół zasadniczych zawodowych do pracy było w stanie wymienić 31,3% badanych respondentów. Najczęściej wymieniali oni brak motywacji do pracy (14,0%), brak wiedzy teoretycznej (8,3%), brak potwierdzonych kwalifikacji zawodowych (6,3%), brak praktyki (4,3%) oraz zbyt niskie wykształcenie (2,3%).⁵

Nieco ponad 90% ogółu respondentów jest zdania, że absolwenci o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym są odpowiednio przygotowani do pracy. Odsetek w tym przypadku jest wyższy niż podczas oceny przygotowania absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Przeciwnego zdania, co do przygotowania zawodowego osób o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym, jest 6,0% respondentów. Natomiast 3,7% badanych nie potrafi jednoznacznie ocenić przygotowania do pracy omawianej grupy. Odpowiedzi przedstawia rysunek nr 17.

Rysunek 17. Czy absolwenci o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym są odpowiednio przygotowani do pracy?



Wśród atutów przygotowania zawodowego absolwentów o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym pracodawcy wymieniają: przygotowanie teoretyczne (62,7%), motywację do pracy (43,7%), dobre przygotowanie praktyczne (32,0%), znajomość języków obcych (25,3%), chęć do nauki (11,7%), zaangażowanie (11,7%), samodzielność (10,3%).⁶

Tylko sporadycznie pracodawcy wymieniali słabe strony przygotowania do pracy absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych. Na dodatek są to sporne poglądy, gdyż cechy te przez większość były wskazywane jako mocne strony a dotyczą one – braku odpowiedniej ilości praktyk (zauważyło 5,0% badanych) oraz brak motywacji do pracy (zauważyło 4,0% badanych).⁷

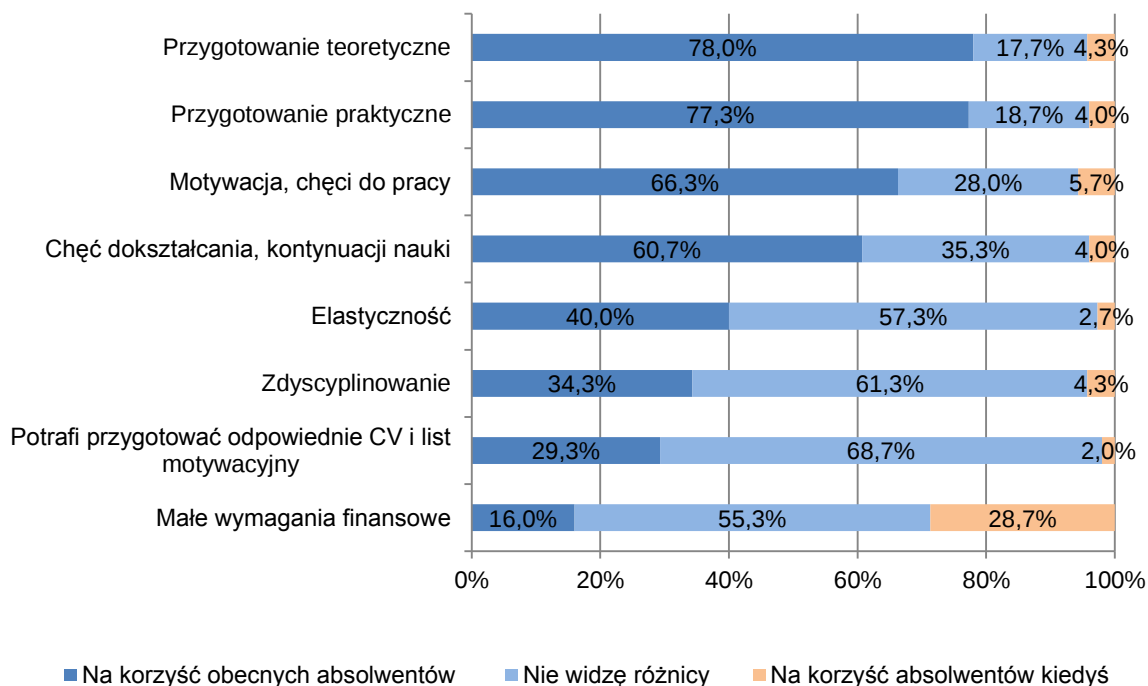
⁵ Procenty odnoszą się do ogółu badanych, tj. podstawę do obliczenia procentu wskazań stanowi N=300.

⁶ Procenty odnoszą się do ogółu badanych, tj. podstawę do obliczenia procentu wskazań stanowi N=300.

⁷ Procenty odnoszą się do ogółu badanych, tj. podstawę do obliczenia procentu wskazań stanowi N=300.

Wszystkich respondentów poproszono o dokonanie porównania obecnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcących zawodowo z tymi, którzy ukończyli naukę kilka lat wcześniej. Dane prezentuje rysunek 18.

Rysunek 18. Porównanie cech absolwentów sprzed kilku lat oraz obecnych.

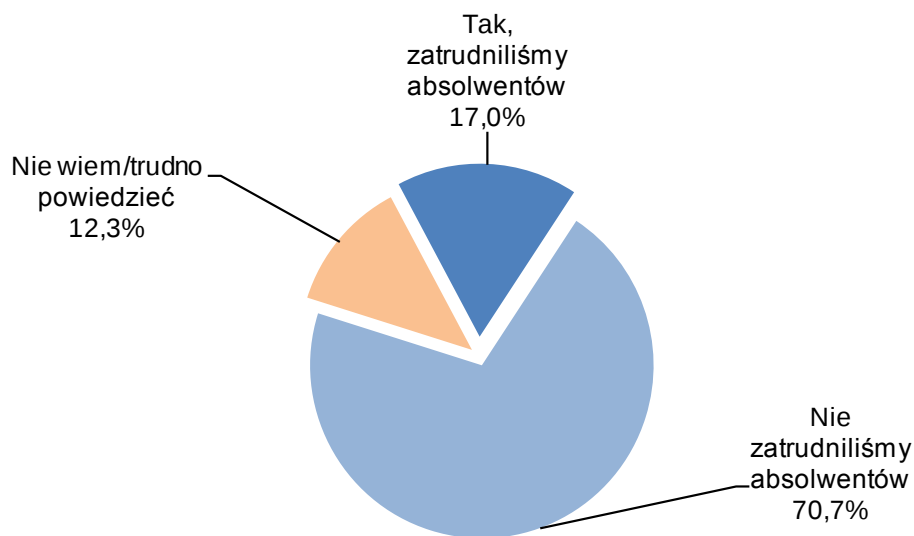


We wszystkich zestawieniach, poza jednym, porównanie wypada na korzyść obecnych absolwentów. Obecni absolwenci najlepiej wypadają w zakresie przygotowania teoretycznego. 78,0% respondentów uważa, że są przygotowani lepiej niż absolwenci sprzed kilku lat, 17,7% nie widzi różnicy, a 4,3% wskazuje na korzyść absolwentów kiedyś. Respondenci lepiej oceniają również przygotowanie praktyczne (77,3%), chęci do pracy (66,3%) oraz chęć doksztalcania się (60,7%) obecnych absolwentów. Natomiast w przypadku takich cech jak elastyczność (57,3%), zdyscyplinowanie (61,3%), umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych (68,7%) czy też małe wymagania finansowe (55,3%) sytuacja w obu grupach absolwentów nie uległa, w opinii pracodawców, zmianie.

VI. Uwzględnianie absolwentów w zatrudnieniu

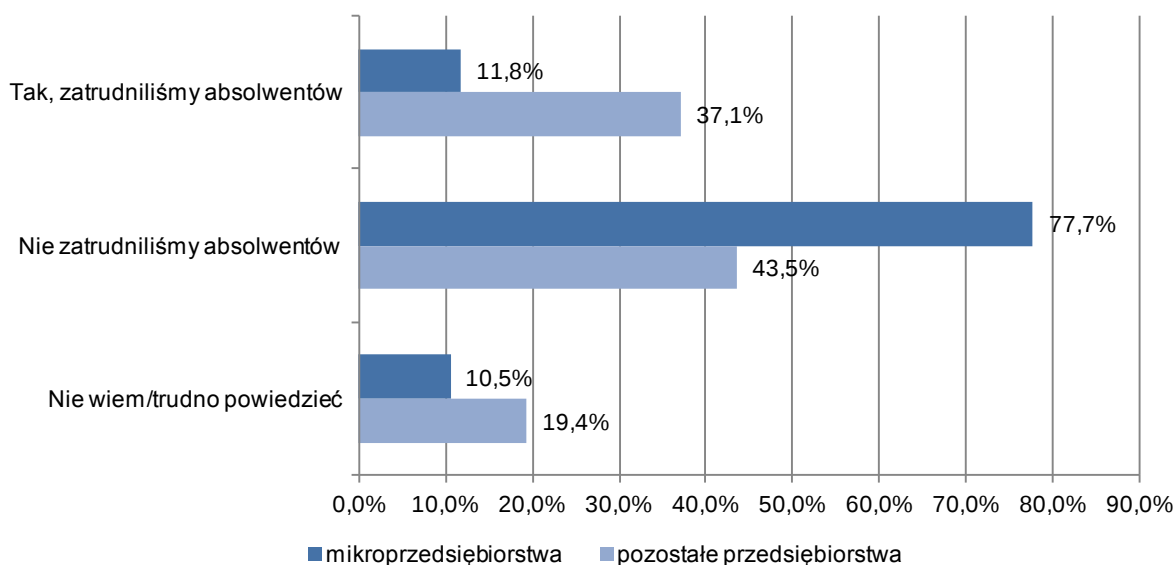
W okresie ostatnich dwóch lat 17,0% badanych pracodawców przyjęło do pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. Ponadto zdecydowana większość tych pracodawców (90,2% grupy) była zadowolona z ich zatrudnienia.

Rysunek 19. Czy firma w ciągu ostatnich 2 lat zatrudniła absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego?



Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich dwóch lat nie zatrudnili absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego stanowili zdecydowaną większość - 70,7% badanych. 12,3% ogółu respondentów nie potrafiło odpowiedzieć, czy przyjęło w ostatnich dwóch latach takich pracowników. Przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw rzadziej niż przedstawiciele z większych podmiotów wskazywali, iż zatrudnili absolwentów. Porównanie przedstawia rysunek nr 20.

Rysunek 20. Czy firma w ciągu ostatnich 2 lat zatrudniła absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego wg klasy wielkości pracodawców?

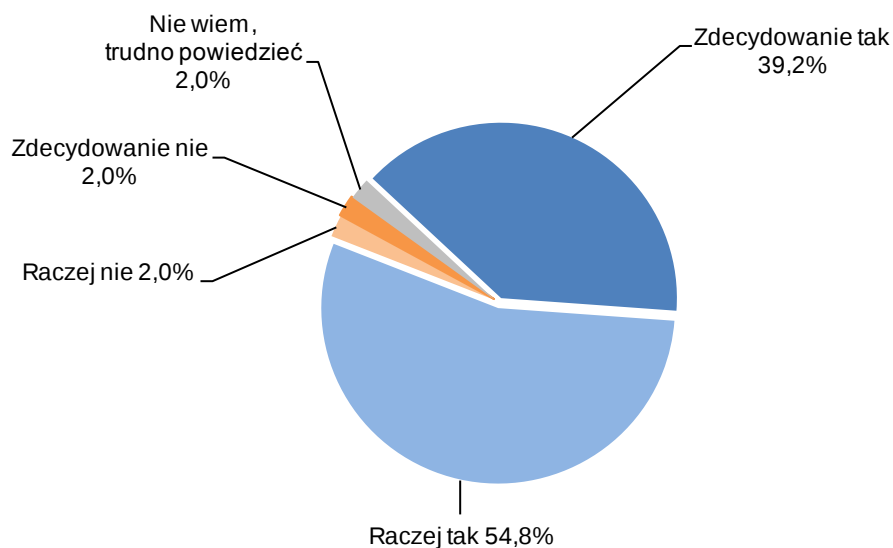


Z grupy pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, 52,9% przyjęło do pracy tylko osoby po szkołach policealnych i średnich zawodowych, 35,3% zatrudniło zarówno absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, jak i policealnych i średnich zawodowych, a 11,8% przyjęło tylko absolwentów szkół zasadniczych zawodowych.

Większość pracodawców przyjęło do pracy absolwentów, którzy nie odbywali wcześniej u nich praktyk zawodowych (stwierdziło tak 51,0% grupy firm zatrudniających absolwentów). 21,5% pracodawców zatrudniło osoby, które wcześniej odbyły praktyki zawodowe (z czego 3,9% grupy stanowią pracodawcy, którzy zatrudnili każdego, kto wcześniej odbył praktyki w ich przedsiębiorstwie, a pozostałych 17,6% zatrudniło tylko część swoich praktykantów). 27,5% tej grupy respondentów nie było w stanie stwierdzić, czy przyjęci absolwenci odbywali wcześniej u nich praktyki.

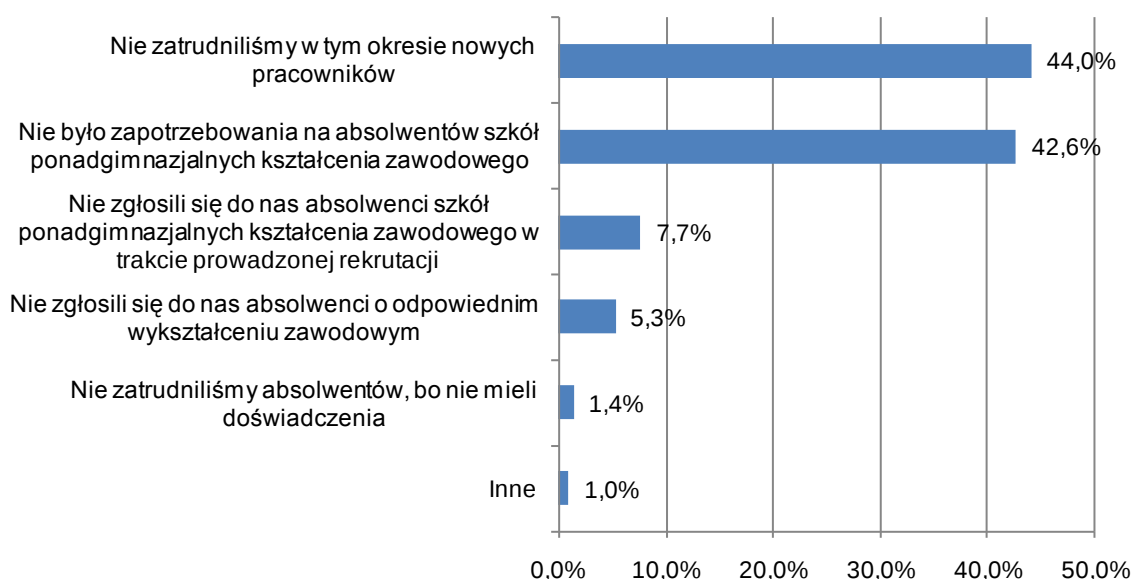
Pracodawcy, którzy zatrudnili absolwentów w okresie ostatnich dwóch lat, mogli dokonać oceny, jak młodzi pracownicy wywiązali się z powierzonych im obowiązków. Zdecydowana większość tej grupy pracodawców (94,0%) jest zdania, że przyjęci absolwenci wywiązali się ze swoich obowiązków równie dobrze co pozostali pracownicy. Przeciwnego zdania było 4,0%, zaś 2,0% ankietowanych nie potrafiło ocenić pracy omawianej grupy osób. Dane prezentuje rysunek nr 21.

Rysunek 21. Czy absolwenci równie dobrze co pozostali pracownicy wywiązywali się z powierzonych im obowiązków?



Pracodawców, którzy w okresie ostatnich 2 lat nie przyjęli do pracy absolwentów, zapytano o przyczyny. Wśród nich 44,0% wskazało na brak zatrudniania w tym okresie nowych pracowników oraz 42,6% wskazało na brak zapotrzebowania na absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. Kolejnymi powodami był brak zgłoszeń do firm absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego w trakcie prowadzonej rekrutacji (7,7%). 5,3% ankietowanych wskazało na brak wśród zgłoszonych osób, absolwentów o odpowiednim wykształceniu zawodowym, a 1,4% badanych na brak odpowiedniego doświadczenia absolwentów. Dane prezentuje rysunek nr 22.

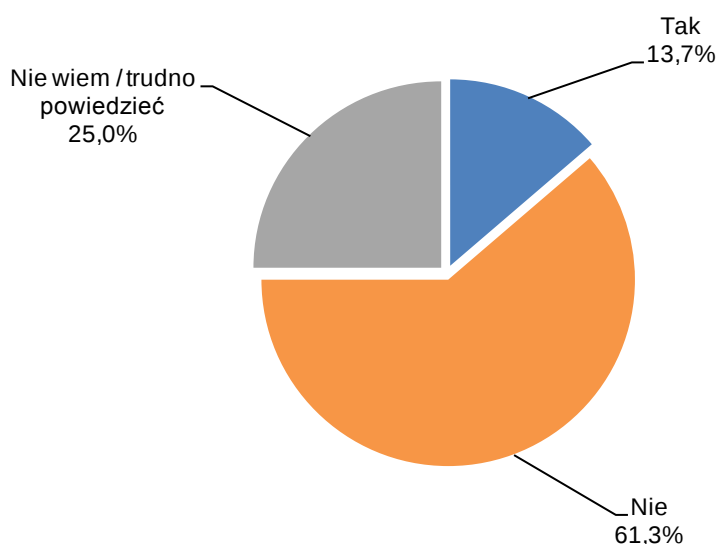
Rysunek 22. Powody niezatrudniania absolwentów w okresie ostatnich dwóch lat.



W kolejnej części badania, respondentów poproszono o scharakteryzowanie planowanych działań związanych z polityką personalną. W szczególności sprawdzono zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem absolwentów szkół ponadgimnazjalnych o kształceniu zawodowym. Wprowadzeniem jednak do tej części wywiadu było pytanie, mające na celu określenie ogólnych planów zatrudnieniowych pracodawców w ciągu najbliższych dwóch lat.

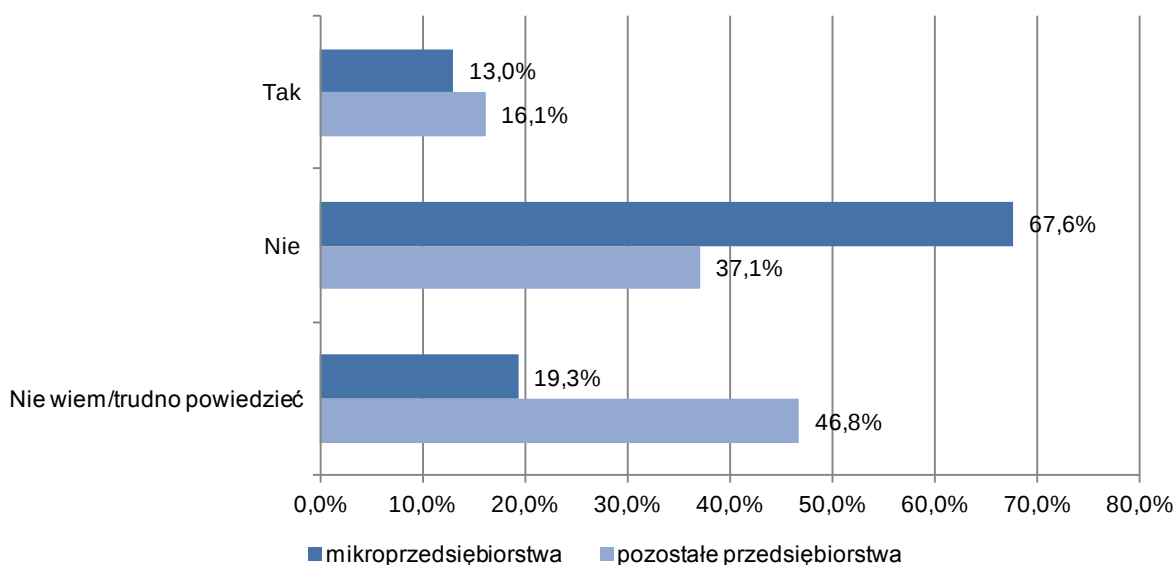
Z badań wynika, że większość pracodawców - 61,3% ogółu - nie zamierza zatrudnić nowych pracowników w okresie najbliższych dwóch lat. Blisko 14% respondentów planuje zatrudnienie nowych pracowników, a 25,0% grupy nie potrafi sprecyzować swoich planów w zakresie zatrudnienia. Dane prezentuje rysunek nr 23.

Rysunek 23. Czy w ciągu najbliższych 2 lat pracodawcy zamierzają zatrudniać pracowników?



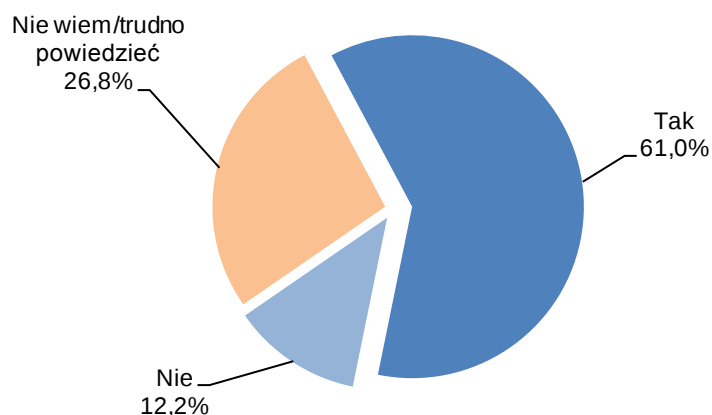
Odsetek mikroprzedsiębiorstw i pozostałych przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników jest podobny. Grupy te rozróżnia jednak jasno precyzowany brak takich planów, który w grupie mikroprzedsiębiorstw wynosi 67,6%, a wśród pozostałych podmiotów - 37,1%. Dane przedstawia rysunek nr 24.

Rysunek 24. Czy w ciąg najbliższych 2 lat pracodawcy zamierzają zatrudniać pracowników? Odpowiedzi wg klasy wielkości pracodawcy.



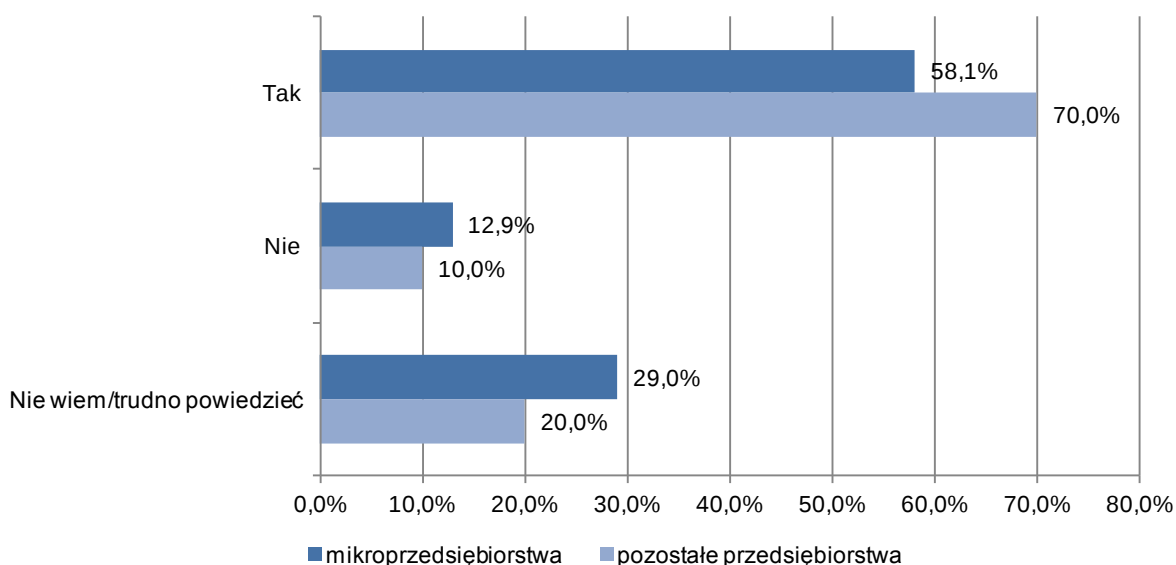
Wśród pracodawców planujących poszerzenie kadry pracowniczej 61,0%, rozważa możliwość zatrudnienia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego, 12,2% zdecydowanie nie bierze tego pod uwagę, a 26,8% nie potrafi tego określić. Dane przedstawiono na rysunku nr 25

Rysunek 25. Czy w planowanych zatrudnieniach pracodawcy rozważają możliwości przyjęcia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego?



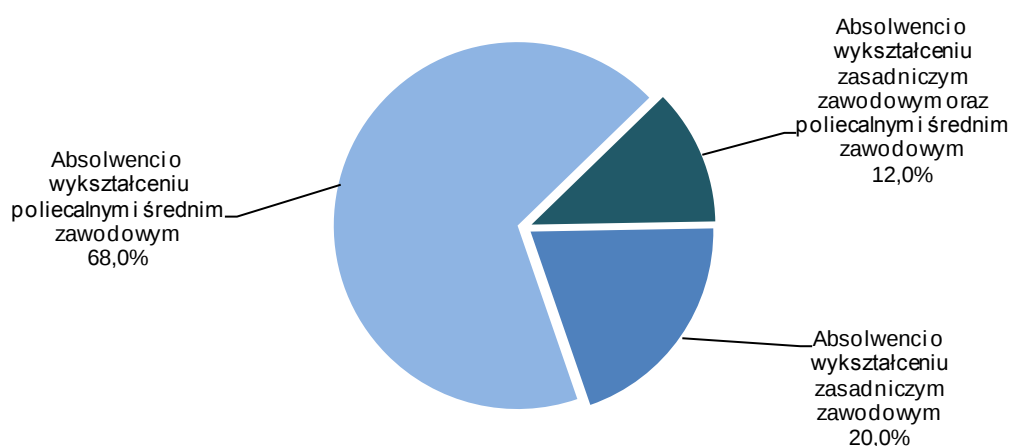
Zatrudnienie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego jest nieco rzadziej brane pod uwagę wśród planujących rekrutację mikroprzedsiębiorców. Dane przedstawia rysunek 26.

Rysunek 26. Czy w planowanych zatrudnieniach pracodawcy rozważają możliwości przyjęcia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego? Odpowiedzi wg klasy wielkości pracodawcy.



Z grupy pracodawców, rozważających możliwość przyjęcia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, większość chce zatrudnić osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (68% grupy). Co piąty (20%) planuje zatrudnienie absolwentów posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś 12% grupy może przyjąć absolwentów zarówno szkół zasadniczych zawodowych, jak też posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Dane prezentuje rysunek nr 27.

Rysunek 27. Pracodawcy rozważający (planujący) zatrudnienie poszczególnych absolwentów.



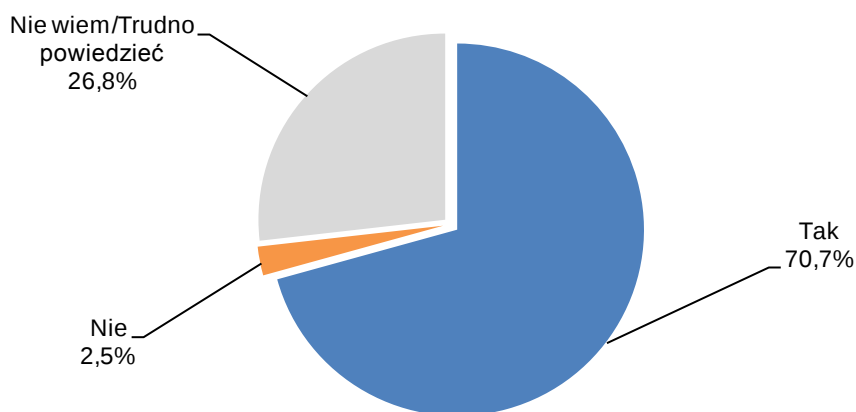
Specjalności zawodowe, których absolwenci mogliby znaleźć pracę w ramach planowanych rekrutacji, to⁸: technik geodeta, technik budownictwa, technik mechanik, technik ekonomista, technik gastronomii, technik informatyk, technik hotelarstwa i turystyki, kosmetyczka, technik handlowiec, brukarz, cukiernik, stolarz, monter przewodów kominowych, operator maszyn CNC, operator, koparko-ładowarki

Pracodawcy, którzy planują zatrudnić absolwentów, często uzależniają to rozwiązanie od uzyskania pomocy finansowej z Urzędu Pracy, np. w postaci organizacji u nich stażu. Wskazania takie dotyczyły 49,2% planowanych miejsc pracy z możliwością zatrudnienia absolwentów.

Następnie poproszono przedstawicieli badanych firm o podanie charakteru, w jakim mają być zatrudnieni absolwenci. Wszyscy pracodawcy rozważający zatrudnienie absolwentów mają zamiar powierzyć im wykonywanie prac pomocniczych. Ponadto 80,0% tych pracodawców będzie zlecać zatrudnionym absolwentom także wykonywanie prac samodzielnych.

Aby poznać, jak kształtuje się współpraca pracodawców z powiatu gorlickiego z Powiatowym Urzędem Pracy w Gorlicach, badanych przedstawicieli firm mających zamiar zatrudniać w najbliższych 2 latach pracowników poproszono o określenie, czy planują rekrutację nowej kadry za pośrednictwem Urzędu Pracy. Według pozyskanych informacji współpracę taką deklaruje 70,7% pracodawców. Brak takich zamiarów ma jedynie 2,5% badanych. Blisko 27% tej grupy pracodawców nie wie, jak będzie odbywać się rekrutacja.

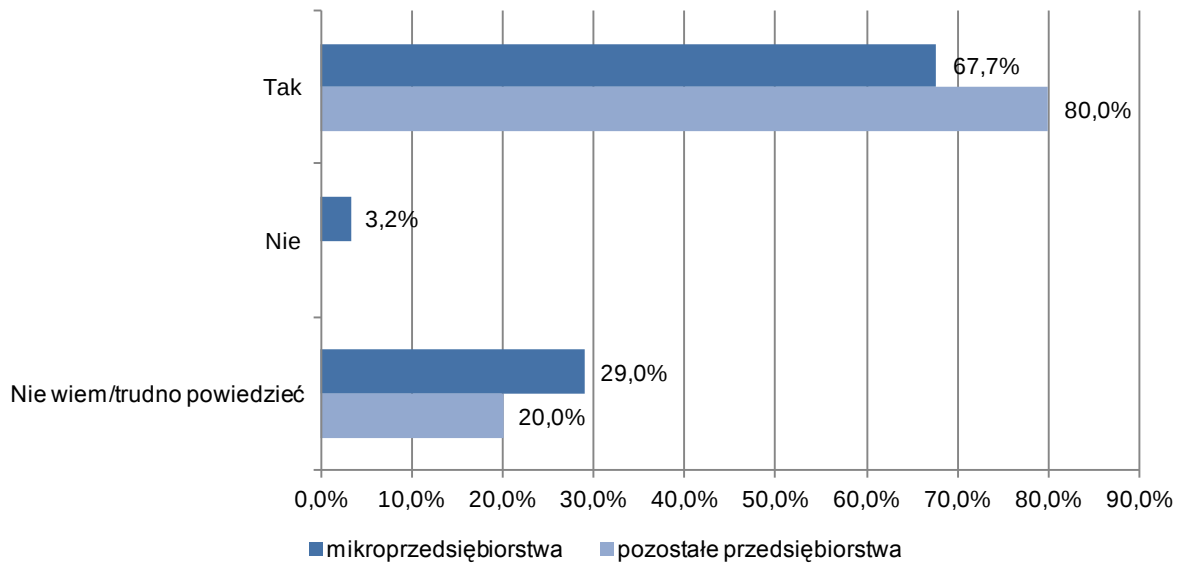
Rysunek 28. Czy pracodawcy będą rekrutować pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy?



Współpracę z Urzędem Pracy nieco częściej deklarują pracodawcy zatrudniający powyżej 9 pracowników. Dane przedstawia rysunek nr 29.

⁸ Nazwy specjalności bezpośrednio podawane przez pracodawców.

**Rysunek 29. Czy pracodawcy będą rekrutować pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy?
Odpowiedzi wg klasy wielkości pracodawcy.**



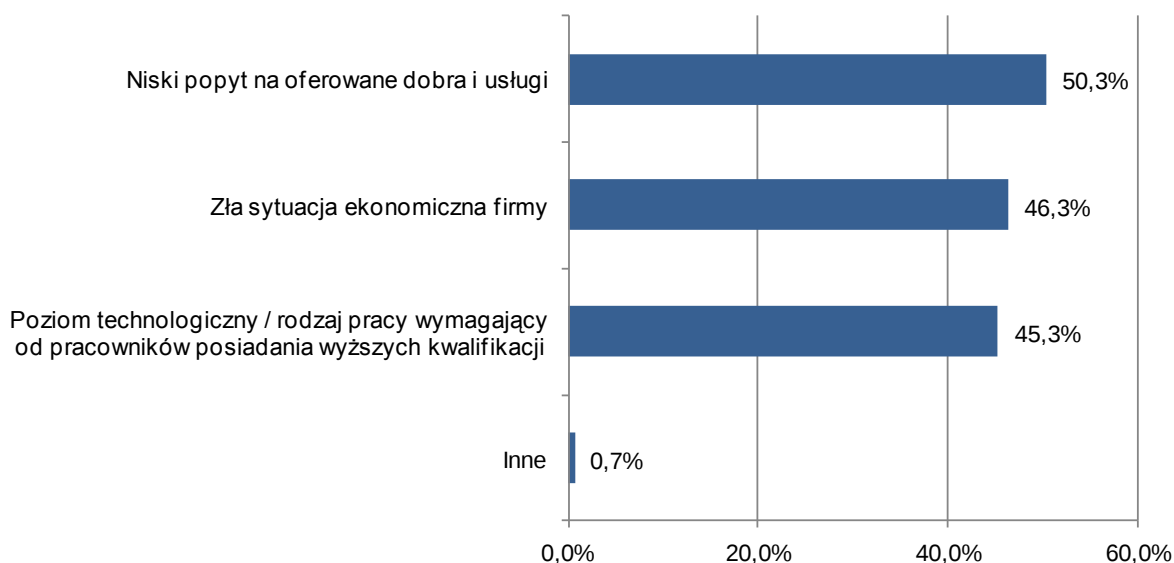
80,0% przedstawicieli małych, średnich i dużych przedsiębiorstw zamierza rekrutować pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy, podczas gdy wśród mikroprzedsiębiorstw odsetek tych deklaracji wynosi 67,7%.

VII. Bariery w zatrudnianiu absolwentów szkół kształcenia zawodowego

Celem badania było m.in. określenie barier związanych z zatrudnianiem absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. Pracodawcy wskazywali je w trzech kategoriach: bariery leżące po stronie pracodawców, bariery leżące po stronie absolwentów oraz bariery systemowe. Pytania były kierowane do ogółu respondentów.

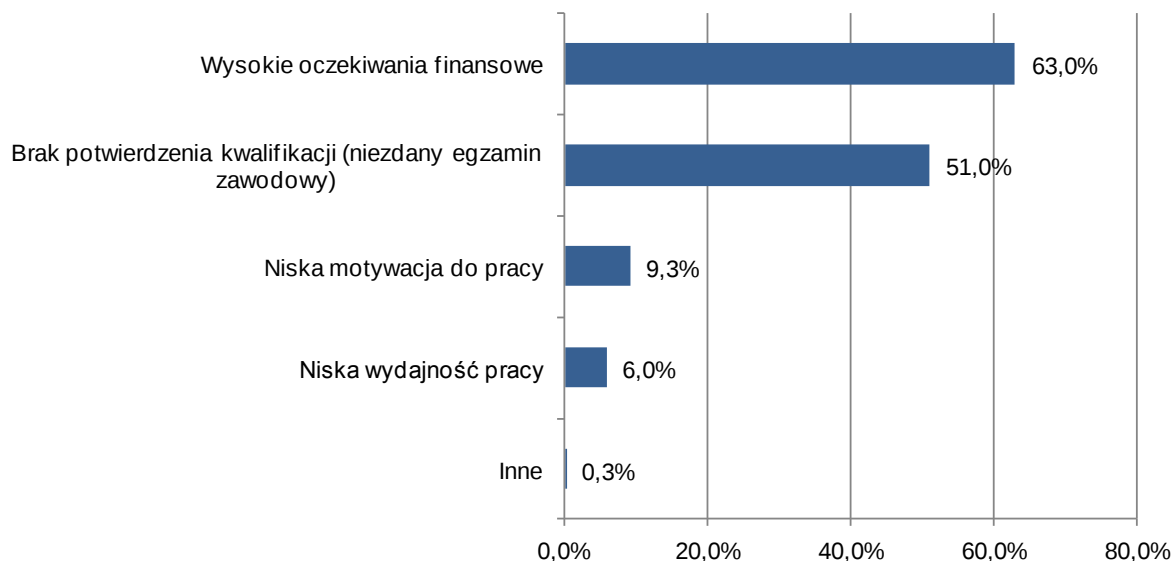
Wymienione bariery, leżące po stronie pracodawców, dostrzegało po około 50% osób biorących udział w badaniu. Najczęściej, jako barierę w zatrudnianiu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcących zawodowo, podawano niski popyt na oferowane dobra i usługi (stwierdziło 50,3% ogółu badanych). Następnie tłumaczono to złą sytuacją ekonomiczną firmy (tą przyczynę podało 46,3% pracodawców) oraz poziomem technologicznym i rodzajem pracy wymagającym od pracowników posiadania wyższych kwalifikacji (45,3% badanych). Do listy barier dołączono niestabilność sytuacji finansowej (0,7%). Dane prezentuje rysunek nr 30.

Rysunek 30. Bariery w zatrudnianiu absolwentów leżące po stronie pracodawców.



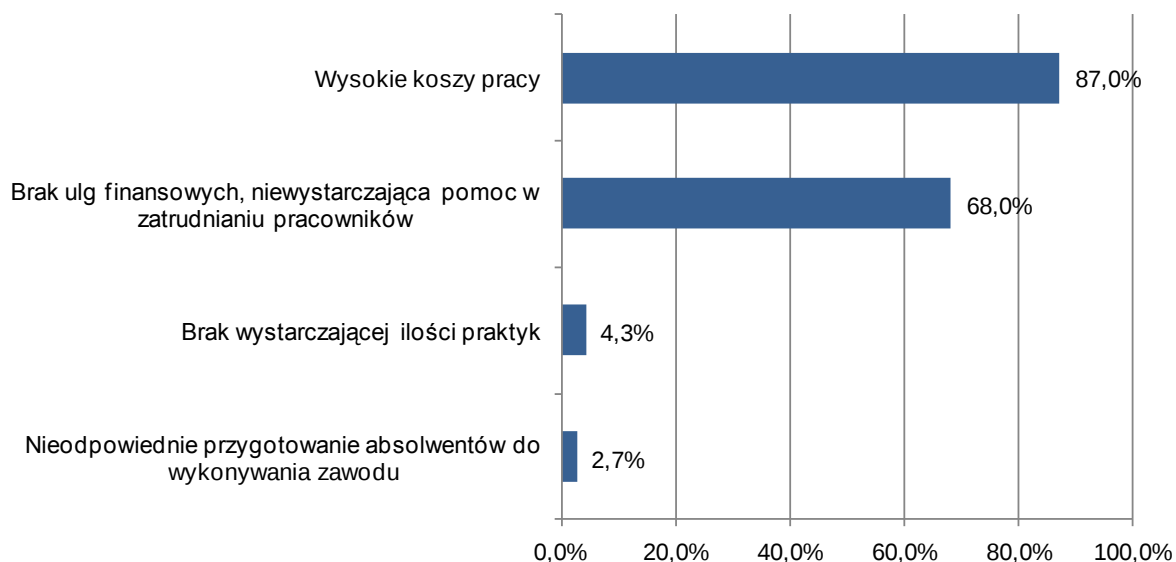
Wśród barier, leżących po stronie absolwentów, najczęściej pracodawcy wskazywali zbyt wysokie oczekiwania finansowe (stwierdziło 63,0% ogółu badanych) oraz brak potwierdzenia kwalifikacji (niezdany egzamin zawodowy) (51,0%). Znacznie rzadziej barierą w opinii pracodawców okazała się niska motywacja absolwentów do pracy (9,3%) oraz niska wydajność pracy (6,0%). Dane przedstawia rysunek 31.

Rysunek 31. Bariery w zatrudnianiu absolwentów leżące po stronie absolwentów.



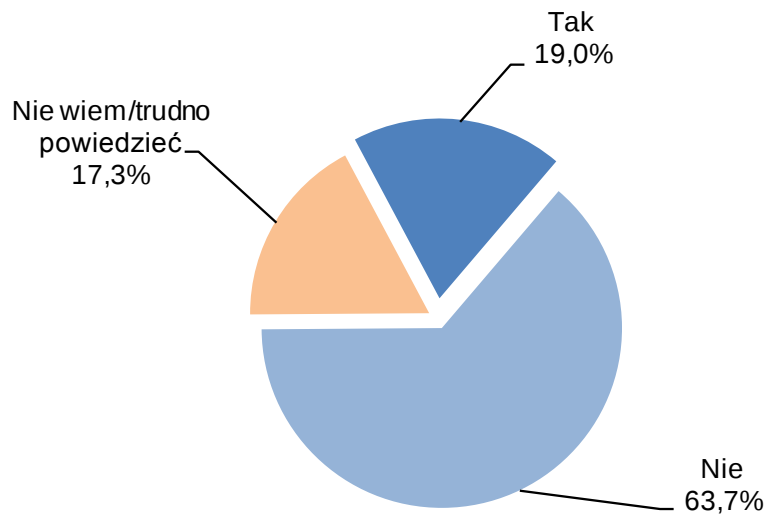
Bariery systemowe w zatrudnieniu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego w opinii pracodawców są związane przede wszystkim z wysokimi kosztami pracy (stwierdziło 87,0% badanych) i brakiem ulg finansowych, niewystarczającą pomoc w zatrudnieniu pracowników (68,0%). Mniejsze znaczenie ma brak wystarczającej ilości praktyk (4,3%) i nieodpowiednie przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu (2,7%). Dane prezentuje rysunek nr 32.

Rysunek 32. Bariery systemowe zatrudniania absolwentów.



W ramach oceny generalnych barier zatrudnieniowych sprawdzono również dostęp pracodawców do pracowników o określonych kwalifikacjach i zawodach. Większość przedstawicieli badanych firm (63,7% ogółu badanych) nie zgłasza problemów ze znalezieniem pracowników o odpowiednim zawodzie/specjalizacji. Przeciwnego zdania jest 19,0% ankietowanych, natomiast 17,3% nie potrafi jednoznacznie określić, czy istnieją zawody, w których trudno znaleźć im pracownika na rynku pracy. Dane przedstawia rysunek nr 33.

Rysunek 33. Czy w firmie istnieją zawody/specjalizacje, na które trudno jest znaleźć pracowników?



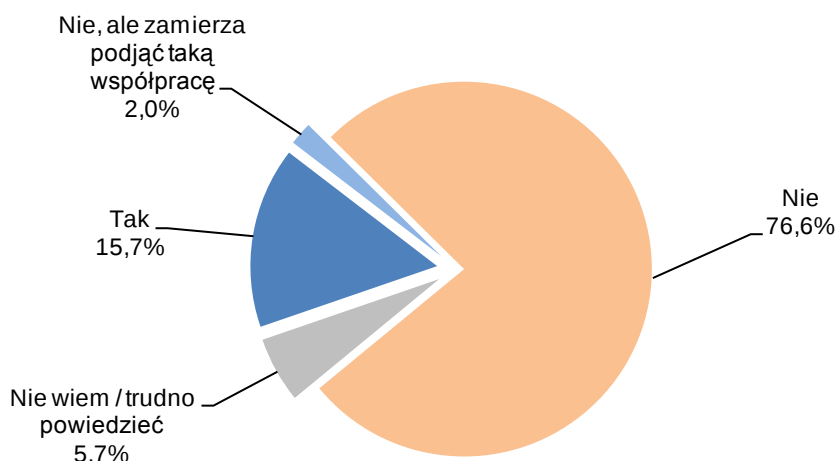
Wymieniane zawody, w których trudno znaleźć pracownika, to: lekarz, technik budownictwa, informatyk, magazynier, kucharz, fryzjer, kosmetyczka, handlowiec, konstruktor, lakiernik, spawacz, ślusarz, mechanik samochodowy, instalator, cukiernik, stolarz, frezer, kierowca z prawem jazdy C+E, operator ciężkiego sprzętu⁹.

⁹ Nazwy zawodów podane przez pracodawców.

VIII. Współpraca pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego

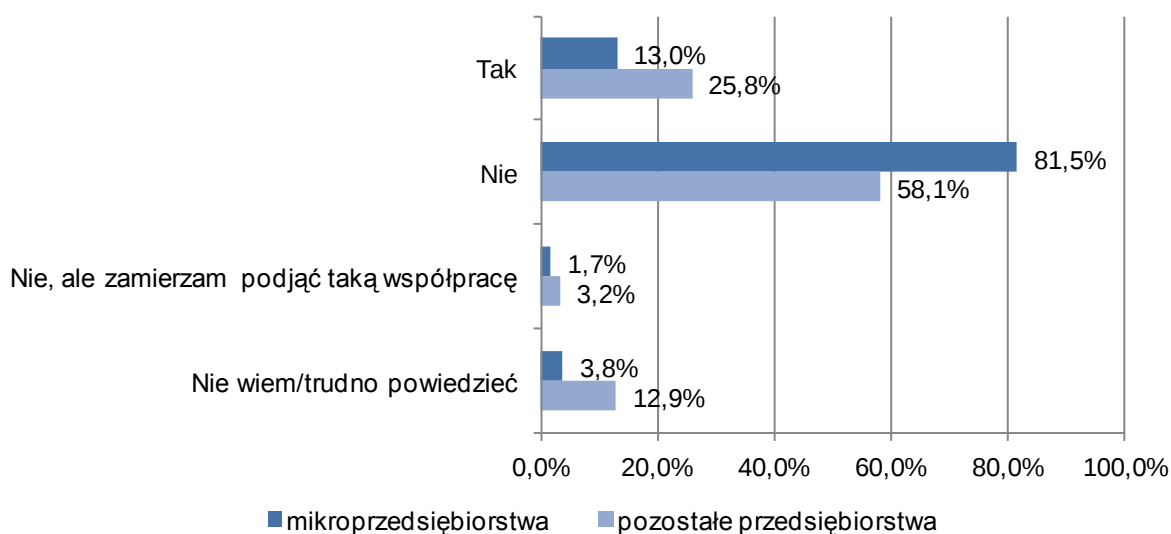
W okresie ostatnich dwóch lat współpracę ze szkołami kształcenia zawodowego podejmowało około 16% pracodawców uczestniczących w badaniu. Trzy czwarte badanych nie podejmowało takiej współpracy w okresie ostatnich dwóch lat, przy czym 2,0% z nich zamierza podjąć współpracę ze szkołami kształcenia zawodowego. Odpowiedzi prezentuje rysunek nr 34.

Rysunek 34. Czy pracodawcy współpracowali ze szkołami kształcenia zawodowego w okresie ostatnich 2 lat?



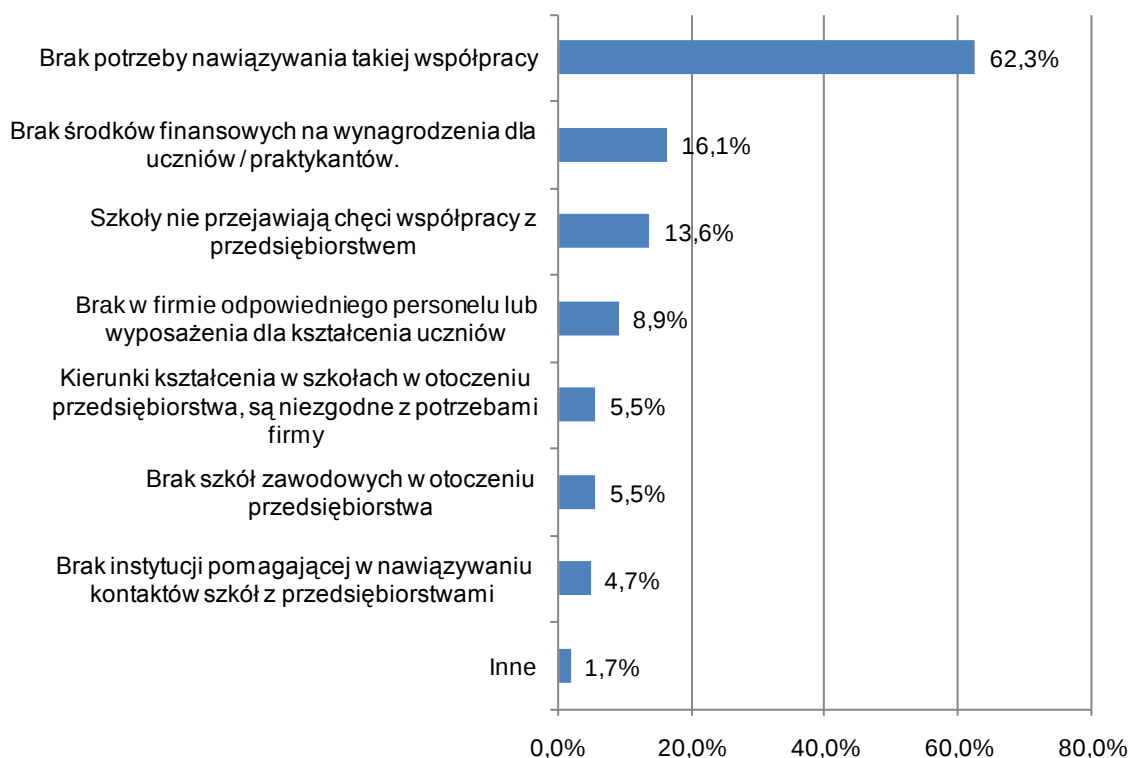
W ciągu ostatnich dwóch lat mikroprzedsiębiorstwa rzadziej współpracowały ze szkołami kształcenia zawodowego niż przedsiębiorstwa małe, średnie i duże. Odpowiedzi prezentuje rysunek nr 35

Rysunek 35. Czy pracodawcy współpracowali ze szkołami kształcenia zawodowego w okresie ostatnich 2 lat? Odpowiedzi wg klas wielkości pracodawcy.



Wśród przyczyn niepodejmowania współpracy ze szkołami kształcenia zawodowego, pracodawcy najczęściej wskazują brak takiej potrzeby - zadeklarowało to 62,3% badanych, którzy nie nawiązali takiej współpracy. Do rzadziej wskazywanych powodów należały: brak środków finansowych na wynagrodzenia dla uczniów / praktykantów (16,1% grupy), brak chęci szkoły do nawiązania współpracy (13,6%), brak w firmie odpowiedniego personelu lub wyposażenia dla kształcenia uczniów (8,9%), niezgodność kierunków kształcenia w szkołach w otoczeniu przedsiębiorstwa z potrzebami firmy (5,5%), brak szkół zawodowych w otoczeniu przedsiębiorstwa (5,5% grupy) oraz brak instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów szkół z przedsiębiorstwami (4,7% grupy). Wśród innych przyczyn niepodejmowania współpracy ze szkołami kształcenia zawodowego, pojedynczy pracodawcy dodają także: brak odpowiedniego przeszkolenia i certyfikatów, brak odpowiedniej wielkości pomieszczenia służbowego oraz krótki okres funkcjonowania firmy. Dane przedstawia rysunek nr 36.

Rysunek 36. Powody niepodejmowania współpracy ze szkołami kształcenia zawodowego przez pracodawców.



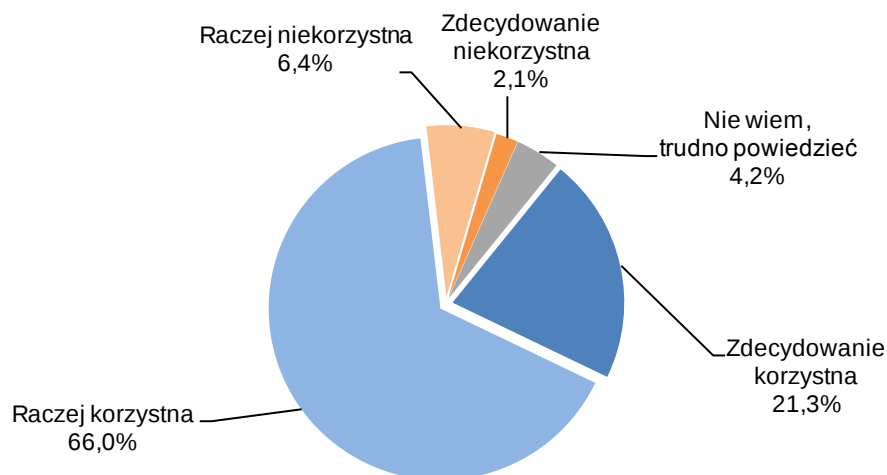
Wśród przedsiębiorców, którzy w okresie ostatnich 2 lat podjęli współpracę ze szkołami kształcenia zawodowego, prawie trzy czwarte podjęło współpracę z technikami (74,5%), następnie ponad połowa z zasadniczymi szkołami zawodowymi (51,1%), a około jednej ósmej pracodawców ze szkołami policealnymi.

Najpowszechniejszą formą współpracy z zasadniczymi szkołami zawodowymi oraz technikami było prowadzenie przez firmę praktyk zawodowych dla uczniów (wskazało tak 89,4% pracodawców, którzy współpracowali). Rzadszą formą współpracy okazało się uczenie w szkole przez pracowników firmy

jako nauczycieli przedmiotów zawodowych (6,4%) oraz udostępnianie zbiorów (4,3%). Nikt z respondentów nie wskazał na współpracę poprzez finansowanie szkoły, udzielanie informacji naukowo-technicznych oraz organizację staży i kursów dla nauczycieli.

Pracodawcy najczęściej oceniają współpracę ze szkołami korzystnie. Odpowiedzi przedstawia rysunek nr 37.

Rysunek 37. Ocena współpracy pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego.



Odpowiedzi „zdecydowanie korzystnie” oraz „raczej korzystnie” udzieliło 87,3% grupy pracodawców podejmujących współpracę z szkołami. Swoje niezadowolenie wyraża około 9% pracodawców (6,4% uważa współpracę za raczej niekorzystną, a 2,1% za zdecydowanie niekorzystną). Trudności z oceną współpracy miało 4,2% respondentów.

Podsumowanie

Ostatni rozdział niniejszego raportu stanowi podsumowanie wyników. Projekt badawczy swoim zasięgiem objął obszar działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach, tj. powiat gorlicki, a jego tematyka dotyczyła analizy możliwości podjęcia pracy przez absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego na lokalnym rynku pracy.

Liczba mieszkańców powiatu gorlickiego wyniosła na koniec 2010 roku 107 148 osób, w tym ponad połowę (50,7%) stanowiły kobiety. Na koniec II kwartału 2011 roku w powiecie gorlickim zarejestrowanych było 5 906 osób bezrobotnych, a stopa bezrobocia w powiecie wyniosła 12,7% i przewyższała stopę bezrobocia w województwie i kraju. Niespełna 59% osób bezrobotnych nie ukończyło 34 roku życia, w tym osoby młode między 18 a 24 roku życia stanowiły ponad jedną czwartą bezrobotnych (27,3% ogółu).

Liczba absolwentów szkół kształcenia zawodowego w powiecie gorlickim w roku szkolnym 2010/2011 wyniosła 904 osób. Najwięcej wśród nich było absolwentów techników (w tym techników uzupełniających) – 69,9%, a co czwarty absolwent (25,6%) był uczniem zasadniczej szkoły zawodowej. W analizowanym okresie najwięcej absolwentów ukończyło kierunek Technik ekonomista (108 osób), co stanowiło prawie 12% wszystkich absolwentów, a najmniej, bo tylko 7 osób, kierunek Monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz kierunek Technik urządzeń sanitarnych.

Na koniec 2010 roku, w rejestrze REGON zarejestrowanych było 7 120 podmiotów gospodarczych (głównie mikro- i małych) z powiatu gorlickiego, z czego 94,8% podmiotów należało do sektora prywatnego. Największa liczba podmiotów gospodarczych przypadała na gminę miejską Gorlice. Najwięcej podmiotów z powiatu prowadzi działalność w zakresie budownictwa oraz handlu hurtowego i detalicznego wraz z naprawą samochodów.

W badaniu pracodawców udział wzięło łącznie 300 przedstawicieli firm z powiatu gorlickiego. Zdecydowana większość badanych to mikro- i małe przedsiębiorstwa. Informacje przedstawione w raporcie są reprezentatywne, tj. można je uogólniać na całą populację pracodawców (tj. podmioty zatrudniające pracowników) z terenu powiatu gorlickiego (z wyłączeniem sekcji administracji i edukacji).

Doświadczenia pracodawców w kontaktach z absolwentami poszukującymi pracy

W ramach zrealizowanego badania oceniono doświadczenia pracodawców w kontaktach z absolwentami starającymi się o pracę. Ponad połowa respondentów (51,3% ogółu) nie zauważa różnic pomiędzy ilością absolwentów, a pozostałych kandydatów poszukujących pracy w ich firmach. U 29,5% badanych, absolwenci pytali o pracę rzadziej niż inni kandydaci, zaś u 19,1% częściej. W opinii 40,0% badanych, dokumenty aplikacyjne absolwentów są przygotowane w sposób

prawidłowy. Jedynie 1% ankietowanych kwestionował umiejętność tworzenia CV i listu motywacyjnego przez absolwentów. Prezencja absolwentów, rozumiana poprzez punktualność, ubiór kandydata, wywarło dobre wrażenie i posiadanie wiedzy na temat firmy, a także zainteresowanie kandydata firmą, do której aplikuje, została oceniona wysoko. Zdecydowana większość respondentów dostrzega u absolwentów poszczególne cechy składające się na dobrą prezencję kandydata.

Należy odnotować, że w ocenie pracodawców powiatu gorlickiego absolwenci szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego są dobrze przygotowani do poszukiwania pracy.

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów starających się o pracę

W celu ustalenia oczekiwań pracodawców wobec absolwentów, poproszono wszystkich respondentów o określenie cech, jakie powinien posiadać absolwent starający się o pracę w ich firmie oraz co w szczególności jest brane pod uwagę przy jego zatrudnieniu. Pożądanymi cechami wśród absolwentów w opinii pracodawców są kolejno: dyspozycyjność (stwierdziło 63,3% badanych), odpowiedzialność (49,3%), duża motywacja do pracy (46,0%), sumienność (38,7%), komunikatywność (29,7%) kultura osobista (21,0%) oraz zadbany wygląd (20,0%). Ponadto podczas potencjalnej rekrutacji absolwentów kształcenia zawodowego najważniejszymi kwestiami, które będą brane pod uwagę, okazały się: możliwość uzyskania ulg finansowych dla firmy związanych z zatrudnieniem absolwenta (średnia ocena 4,9), umiejętności praktyczne (4,6) oraz przygotowanie teoretyczne (4,6), brak dużych wymagań finansowych (4,5), umiejętność wykonania każdego powierzonego zadania – pracownik „Złota rączka” (4,5), posiadanie wykształcenia kierunkowego (4,5), specjalistyczne uprawnienia (4,3) oraz staż pracy (4,3). Najmniej istotna okazała się praktyka zawodowa w danej firmie oraz fakt, że kandydat jest absolwentem szkoły, z którą firma współpracuje lub współpracowała (średnia ocen wyniosła odpowiednio 1,4 oraz 1,1).

Z powyższych informacji, przedstawiających ogólne opinie, wynika, że wymagania pracodawców wobec absolwentów - kandydatów do pracy są wysokie. Już na samym początku wysoko postawione wymagania wobec osób wkraczających na rynek pracy, m.in. dotyczące posiadania umiejętności praktycznych, mogą zdecydowanie utrudnić absolwentom podjęcie zatrudnienia i tym samym utrudnić działania mające na celu aktywizację tej grupy na rynku pracy.

Ocena przygotowania absolwentów do pracy

W opinii około 81% pracodawców uczestniczących w badaniu, absolwenci szkół zasadniczych zawodowych są przygotowani do pracy. Przygotowanie to zostało również potwierdzone przez 90% respondentów w odniesieniu do absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych. Najczęściej wskazywaną przez pracodawców mocną stroną absolwentów szkół zasadniczych zawodowych jest przygotowanie praktyczne i teoretyczne, zaś absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych – dobre przygotowanie teoretyczne.

Analizując wskazane przez respondentów mocne i słabe strony obydwu grup absolwentów, zauważamy, że zdania w niektórych kwestiach są podzielone. Jedną z kwestii spornych była ocena motywacji absolwentów do pracy, która jednak była znacznie częściej dostrzegana pozytywnie. Pomimo pojawiających się niekorzystnych opinii, może ona zatem stanowić atut absolwentów oraz wskazywać na dobry poziom jaki reprezentują.

Absolwenci na rynku pracy wczoraj i dziś – opinie pracodawców

Pracodawcy porównywali obecnych absolwentów z absolwentami sprzed kilku lat. Aktualni pracownicy zostali ocenieni zdecydowanie korzystniej niż absolwenci sprzed kilku lat w następujących aspektach: przygotowanie teoretyczne, praktyczne, motywacja oraz chęć dokończania się i kontynuacja nauki. Może to świadczyć o coraz lepszym poziomie kształcenia szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. Natomiast pracodawcy nie dostrzegają różnic w poziomie elastyczności oraz zdyscyplinowaniu obecnych i dawnych absolwentów, a także w poziomie przygotowania odpowiednich dokumentów aplikacyjnych oraz wymagań finansowych. Porównanie obecnych i dawnych absolwentów szkół kształcenia zawodowego również potwierdza dobry poziom przygotowania obecnych absolwentów do podjęcia pracy, a także coraz lepszy poziom kształcenia w szkołach tego typu.

Uwzględnianie absolwentów w planach zatrudnieniowych

Zanim scharakteryzowane zostaną plany zatrudnieniowe pracodawców wobec analizowanej grupy pracowników, należałoby nadmienić, że w ciągu ostatnich 2 lat absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego zatrudniło jedynie 17,0% badanych pracodawców. Z grupy pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, 52,9% przyjęło do pracy tylko osoby po szkołach policealnych i średnich zawodowych, 35,3% zatrudniło zarówno absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, policealnych i średnich zawodowych, a 11,8% przyjęło tylko absolwentów szkół zasadniczych zawodowych.

Pracodawcy, którzy zatrudnili absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, w zdecydowanej większości byli z nich zadowoleni oraz potwierdzają wywiązywanie się tej grupy pracowników ze swoich obowiązków w równie dobrym stopniu, co pozostali pracownicy. Doświadczenia pracodawców zatrudniających absolwentów tych szkół są jak najbardziej pozytywne. Jednak niezbyt wysoki odsetek przedsiębiorstw z terenu powiatu, zatrudniających takie osoby, świadczy o konieczności podjęcia działań zachęcających pracodawców do zatrudniania absolwentów szkół kształcenia zawodowego, tj. m.in. przedstawienia im tej grupy jako atrakcyjnej kadry pracowniczej na rynku pracy. Małe zainteresowanie przedsiębiorców przyjmowaniem do pracy absolwentów w ostatnim czasie, może tłumaczyć stosunkowo znaczny udział wśród bezrobotnych z terenu powiatu, osób poniżej 25 roku życia - 27,3% ogółu bezrobotnych.

Aby ocenić perspektywy rozwoju rynku pracy, a także szansę zatrudnienia absolwentów, zapytano pracodawców powiatu gorlickiego o plany zatrudnieniowe w okresie najbliższych dwóch lat. Większość pracodawców - 61,3% ogółu – jasno określiła, że nie zamierza zatrudnić nowych pracowników. Wśród respondentów planujących zatrudnienie 61,0% rozważa jednak możliwość zatrudnienia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego.

Wśród pracodawców mających chęć przyjęcia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, większość chce zatrudnić osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (68% grupy). Co piąty (20%) planuje zatrudnienie absolwentów posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś 12% grupy chce przyjąć absolwentów zarówno szkół zasadniczych zawodowych, jak też posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Specjalności zawodowe, których absolwenci mogliby znaleźć pracę w ramach planowanej rekrutacji, to¹⁰: technik geodeta, technik budownictwa, technik mechanik, technik ekonomista, technik gastronomii, technik informatyk, technik hotelarstwa i turystyki, kosmetyczka, technik handlowiec, brukarz, cukiernik, stolarz, monter przewodów kominowych, operator maszyn CNC, operator, koparko-ładowarki.

Pracodawcy, którzy planują zatrudnić absolwentów, często uzależniają to rozwiązanie od uzyskania pomocy finansowej z Urzędu Pracy. Wskazania takie dotyczyły 49,2% planowanych miejsc pracy z możliwością zatrudnienia absolwentów.

Wszyscy pracodawcy rozważający zatrudnienie absolwentów mają zamiar powierzyć im wykonywanie prac pomocniczych. Ponadto 80,0% tych pracodawców będzie zlecać zatrudnionym absolwentom także wykonywanie prac samodzielnych.

Wyżej wymienione informacje wskazują, że grupa absolwentów nie jest uprzywilejowana na rynku pracy. Potwierdza to stosunkowo niewielki poziom zatrudnień tej grupy w okresie ostatnich dwóch lat. Ponadto o utrudnionym starcie absolwentów świadczy fakt, iż możliwość ich zatrudnienia często jest uzależniona od uzyskania pomocy finansowej z Urzędu.

Bariery w zatrudnianiu absolwentów

Celem badania było m.in. określenie barier w zatrudnieniu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. Wśród barier leżących po stronie pracodawców, zarówno niski popyt na oferowane przez firmę usługi jak i zła sytuacja ekonomiczna firmy oraz rodzaj pracy wymagający od pracowników posiadania wyższych kwalifikacji, okazały się istotnymi barierami utrudniającymi zatrudnienie absolwentów szkół kształcenia zawodowego (każdą z barier wskazał średnio co drugi badany). W odniesieniu do barier leżących po stronie absolwentów, pracodawcy najczęściej wskazywali na wysokie oczekiwania finansowe oraz brak potwierdzenia kwalifikacji (odpowiednio 63,0% oraz 51,0% ogółu odpowiedzi). Natomiast wśród barier systemowych w zatrudnieniu

¹⁰ Nazwy specjalności bezpośrednio podawane przez pracodawców.

absolwentów szkół kształcenia zawodowego podawano najczęściej wysokie koszty pracy (87,0% ogółu ankietowanych) oraz brak ulg finansowych i niewystarczającą pomoc w zatrudnianiu pracowników (68,0% wskazań).

W ramach oceny generalnych barier zatrudnieniowych sprawdzono również dostęp pracodawców do pracowników o określonych kwalifikacjach i zawodach. Większość pracodawców powiatu gorlickiego nie stwierdza trudności ze znalezieniem pracowników w zawodzie / specjalizacji odpowiadającym potrzebom ich firmy (63,7% ogółu respondentów). Przeciwnego zdania jest jedna 19,0% ankietowanych. Wymieniane zawody, w których trudno znaleźć pracownika, to: lekarz, technik budownictwa, informatyk, magazynier, kucharz, fryzjer, kosmetyczka, handlowiec, konstruktor, lakiernik, spawacz, ślusarz, mechanik samochodowy, instalator, cukiernik, stolarz, frezer, kierowca z prawem jazdy C+E, operator ciężkiego sprzętu.

Brak planów większości pracodawców odnośnie zatrudnień w okresie najbliższych dwóch lat może znacznie utrudnić ograniczanie zjawiska bezrobocia na terenie powiatu oraz stanowić poważną barierę w zatrudnianiu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach dużą grupę tworzą osoby nieposiadające stażu pracy (26,0% ogółu) oraz bezrobotni o wykształceniu zasadniczym zawodowym (34,7% ogółu) oraz policealnym i średnim zawodowym (32,6% ogółu). Pracodawcy często uzależniają przyjęcie absolwentów o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym od uzyskania pomocy finansowej z Urzędu. Dodatkowo wśród barier utrudniających przyjęcie tej grupy bezrobotnych do pracy, najczęściej wskazują na brak ulg finansowych i niewystarczającą pomoc w zatrudnianiu pracowników. Być może konieczne będzie zintensyfikowania działań mających na celu przedstawienie pracodawcom pozytywnych stron wynikających z zatrudnienia absolwentów szkół kształcenia zawodowego oraz doinformowanie przedsiębiorców o formach wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy ułatwiających zatrudnianie grupy młodych absolwentów. Działania te mogą pozwolić na ograniczenie w przyszłości zjawiska bezrobocia wśród osób młodych, w szczególności o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz bez doświadczenia zawodowego, a także wpłynąć na pozytywną zmianę planów zatrudnieniowych pracodawców w okresie najbliższych dwóch lat.

Współpraca pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego

Współpraca przedsiębiorstw ze szkołami kształcenia zawodowego w zakresie podnoszenia kwalifikacji przyszłych pracowników jest istotnym czynnikiem wpływającym na przygotowanie zawodowe absolwentów podejmujących pierwszą pracę. Wśród pracodawców powiatu gorlickiego, biorących udział w badaniu, jedynie 16% ogółu podejmowało w ciągu ostatnich dwóch lat współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi prowadzącymi kształcenie zawodowe. Najczęściej współpracę podejmowano z technikami (74,5% tych pracodawców) oraz zasadniczymi szkołami zawodowymi (51,1%) i oceniono ją pozytywnie - odpowiedzi „zdecydowanie korzystnie” oraz „raczej korzystnie”

udzieliło 87,3% grupy pracodawców podejmujących współpracę z szkołami. Współpraca firm ze szkołami polegała na prowadzeniu praktyk zawodowych dla uczniów (wskazało 89,4% współpracujących pracodawców), bardzo zaś rzadko dotyczyła uczenia w szkołach przez pracownika firmy lub udostępniania zbiorów. Żadna z firm nie finansowała szkół, nie udzielała informacji naukowo-technicznych oraz nie organizowała staży i kursów dla nauczycieli. Natomiast wśród firm, które do tej pory nie podejmowały wspólnych działań ze szkołami kształcenia zawodowego, jedynie 2% planuje taką współpracę podjąć w przyszłości. Wśród przyczyn braku współdziałania najczęściej respondenci wskazywali na brak takiej potrzeby, co zaznaczyło 62,3% pracodawców, którzy nie współpracowali.

Powyższe wyniki wskazują na słabe zainteresowanie ze strony pracodawców współdziałaniem ze szkołami w zakresie kształcenia przyszłych pracowników, a także na konieczność wskazania firmom możliwości podjęcia współpracy ze szkołami. Dodatkowo, należy przedstawić pracodawcom korzyści płynące z tego typu współpracy (promocja tzw. „dobrych praktyk”). Nawiązanie kontaktu przedsiębiorstw ze szkołami kształcenia zawodowego pozwoli na wykształcenie wykwalifikowanej kadry pracowniczej spełniającej oczekiwania pracodawców oraz wymogi stawiane przez rynek pracy.

Analizując wyniki badań, zauważyć można trudną sytuację absolwentów szkół kształcenia zawodowego i małe możliwości podjęcia przez nich pracy na lokalnym rynku, przynajmniej w najbliższym czasie. Przede wszystkim wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy przeważają osoby młode posiadające wykształcenie policealne zawodowe oraz zasadnicze zawodowe, a więc konkurencja na rynku pracy jest bardzo duża. Ponadto większość pracodawców nie planuje zatrudnień w okresie najbliższych dwóch lat, a z tych, którzy mają takie zamiary, nie wszyscy rozważają zatrudnienie absolwentów. Absolwenci, jako jedni z wielu pracobiorców, nie są dla pracodawców uprzywilejowaną grupą, i stawia się im równie wysokie wymagania, na dodatek często oczekując równoczesnego z ich zatrudnieniem wsparcia finansowego.

Wnioski i rekomendacje

Tabela 6. Tabela wdrażania rekomendacji.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
1.	Wśród pracodawców powiatu gorlickiego, biorących udział w badaniu, jedynie 16% ogółu podejmowało w ciągu ostatnich dwóch lat współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi prowadzącymi kształcenie zawodowe. Współpraca firm ze szkołami polegała na prowadzeniu praktyk zawodowych dla uczniów (89,4% grupy). Żadna z firm nie finansowała szkoły, nie udzielała informacji naukowo-technicznych oraz nie organizowała staży i kursów dla nauczycieli.	Wzmocnienie działań zachęcających przedsiębiorców do podejmowania współpracy mającej na celu odpowiednie przygotowanie do pracy uczniów i absolwentów szkół kształcenia zawodowego z terenu powiatu	PUP, Szkoły kształcenia zawodowego z terenu powiatu gorlickiego	Upowszechnianie wśród pracodawców form współpracy ze szkołami kształcenia zawodowego.
2.	Wśród kwestii branych pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów kształcenia zawodowego, ważna okazała się możliwość uzyskania ulg finansowych dla firmy, związanych z zatrudnieniem absolwenta (średnia ocena 4,9 przy skali 1 - nieważne, 5 najważniejsze). Bariera systemowa w zatrudnieniu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego, w opinii pracodawców, są związane przede wszystkim z wysokimi kosztami pracy (87,0%) i w brakiem ulg finansowych, niewystarczającą pomocą w zatrudnieniu pracowników (68,0%)	Dążenie do ograniczenia barier systemowych w zatrudnianiu absolwentów.	PUP	Rozważenie możliwości zwiększenia zakresu wsparcia finansowego dla pracodawców zatrudniających absolwentów szkół kształcących zawodowo.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia
3.	Wśród barier leżących po stronie pracodawców, zarówno niski popyt na oferowane przez firmę usługi, jaki i zła sytuacja ekonomiczna firmy oraz rodzaj pracy wymagający od pracowników posiadania wyższych kwalifikacji, okazały się istotnymi czynnikami utrudniającymi zatrudnienie absolwentów szkół kształcenia zawodowego.	Wspomaganie przedsiębiorców w ograniczaniu barier leżących po stronie pracodawcy.	PUP	Rozważenie możliwości dostosowania kwalifikacji zawodowych absolwentów do potrzeb pracodawców. Upowszechnianie wśród pracodawców form wsparcia kierowanych dla przedsiębiorców lokalnego rynku pracy, oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy.
4.	Nieco ponad 81% badanych uważa, że absolwenci o wykształceniu zasadniczym zawodowym są przygotowani do pracy, podczas gdy przygotowanie zawodowe absolwentów o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym zauważa nieco ponad 90% pracodawców. W ogólnej liczbie zarejestrowanych w powiecie bezrobotnych najliczniejszy udział (niemal 35%) stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym. Nieco niższy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych mają osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym – 32,6%	Rozważenie możliwości zwiększenia wsparcia dla grupy absolwentów o wykształceniu zasadniczym zawodowym pozostających w rejestrach urzędu.	PUP	Dążenie do zwiększenia szkoleń zawodowych absolwentów zgodnych z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Ponadto dążenie do podjęcia współpracy Powiatowego Urzędu Pracy z zasadniczymi szkołami zawodowymi w zakresie aktualnych potrzeb rynku pracy.

Spis rysunków

Rysunek 1. Stan ludności w poszczególnych gminach powiatu.	6
Rysunek 2. Struktura mieszkańców powiatu pod względem wieku.	7
Rysunek 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie.....	8
Rysunek 4. Liczba i rozkład podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu.	9
Rysunek 5. Bezrobocie w powiecie gorlickim.....	11
Rysunek 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gorlickim na tle województwa i kraju.....	12
Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych z poszczególnych gmin powiatu gorlickiego.	13
Rysunek 8. Struktura wieku bezrobotnych w powiecie i województwie.	13
Rysunek 9. Poziom wykształcenia bezrobotnych w powiecie i województwie.....	14
Rysunek 10. Staż pracy bezrobotnych w powiecie i województwie.	14
Rysunek 11. Czas pozostawania bez pracy bezrobotnych w powiecie i województwie.	15
Rysunek 12. Ocena aktywności absolwentów w poszukiwaniu pracy.	21
Rysunek 13. Ocena prezencji kandydatów podczas rozmowy kwalifikacyjnej.	22
Rysunek 14. Cechy wymagane od absolwentów starających się o pracę.....	23
Rysunek 15. Ocena ważności kwestii branych pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów kształcenia zawodowego.....	24
Rysunek 16. Czy absolwenci o wykształceniu zasadniczym zawodowym są odpowiednio przygotowani do pracy?.....	25
Rysunek 17. Czy absolwenci o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym są odpowiednio przygotowani do pracy?.....	26
Rysunek 18. Porównanie cech absolwentów sprzed kilku lat oraz obecnych.	27
Rysunek 19. Czy firma w ciągu ostatnich 2 lat zatrudniła absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego?	28
Rysunek 20. Czy firma w ciągu ostatnich 2 lat zatrudniła absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego wg klasy wielkości pracodawców?	29
Rysunek 21. Czy absolwenci równie dobrze co pozostali pracownicy wywiązywali się z powierzonych im obowiązków?	30
Rysunek 22. Powody niezatrudniania absolwentów w okresie ostatnich dwóch lat.	30
Rysunek 23. Czy w ciąg najbliższych 2 lat pracodawcy zamierzają zatrudniać pracowników?	31
Rysunek 24. Czy w ciąg najbliższych 2 lat pracodawcy zamierzają zatrudniać pracowników? Odpowiedzi wg klasy wielkości pracodawcy.	32

Rysunek 25. Czy w planowanych zatrudnieniach pracodawcy rozważają możliwości przyjęcia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego?	32
Rysunek 26. Czy w planowanych zatrudnieniach pracodawcy rozważają możliwości przyjęcia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego? Odpowiedzi wg klasy wielkości pracodawcy.	33
Rysunek 27. Pracodawcy rozważający (planujący) zatrudnienie poszczególnych absolwentów.	33
Rysunek 28. Czy pracodawcy będą rekrutować pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy?	34
Rysunek 29. Czy pracodawcy będą rekrutować pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy? Odpowiedzi wg klasy wielkości pracodawcy.	35
Rysunek 30. Bariery w zatrudnianiu absolwentów leżące po stronie pracodawców.	36
Rysunek 31. Bariery w zatrudnianiu absolwentów leżące po stronie absolwentów.	37
Rysunek 32. Bariery systemowe zatrudniania absolwentów.	37
Rysunek 33. Czy w firmie istnieją zawody/specjalizacje, na które trudno jest znaleźć pracowników? .	38
Rysunek 34. Czy pracodawcy współpracowali ze szkołami kształcenia zawodowego w okresie ostatnich 2 lat?	39
Rysunek 35. Czy pracodawcy współpracowali ze szkołami kształcenia zawodowego w okresie ostatnich 2 lat? Odpowiedzi wg klas wielkości pracodawcy.	39
Rysunek 36. Powody niepodejmowania współpracy ze szkołami kształcenia zawodowego przez pracodawców.	40
Rysunek 37. Ocena współpracy pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego.	41

Spis tabel

Tabela 1. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według sekcji PKD.	10
Tabela 2. Podział podmiotów gospodarczych w powiecie według klas wielkości.	11
Tabela 3. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe wg SIO, stan na 30 września 2011 r.	16
Tabela 4. Struktura pracodawców uczestniczących w badaniu wg liczby zatrudnionych pracowników.	19
Tabela 5. Struktura pracodawców uczestniczących w badaniu według branż.	20
Tabela 6. Tabela wdrażania rekomendacji.	48

Załącznik nr 1 – Kwestionariusz badawczy

Dzień dobry, Nazywam się [...]. Jestem pracownikiem firmy BioStat. Na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gorlicach realizujemy badania rynku pracy, którego celem jest analiza możliwości podjęcia pracy przez absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego na lokalnym rynku pracy w opinii pracodawców. Na potrzeby badania, poprzez absolwentów kształcenia zawodowego rozumie się absolwentów którzy niedawno (umownie w okresie ostatnich dwóch lat) ukończyli szkoły zasadnicze zawodowe, technika, szkoły policealne (bez wyższych). Uzyskane informacje pomogą w formułowaniu ofert dotyczących programów rynku pracy skierowanych do Państwa, jak również ułatwią wzajemną współpracę oraz posłużą podniesieniu jakości oferowanych usług.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

KWESTIONARIUSZ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO – PRACODAWCY**1. Proszę podać następujące informacje:****Funkcja respondenta:**

- ☐ 1. Właściciel lub współwłaściciel firmy
- ☐ 2. Osoba zarządzająca firmą/instytucją (prezes, dyrektor, członek kierownictwa) lub jego bezpośredni zastępca
- ☐ 3. Osoba odpowiedzialna za politykę personalną firmy, np. dyrektor/kierownik działu personalnego, działu kadr.
- ☐ 4. Inne, jakie? (dotyczy osób oddelegowanych do wzięcia udziału w badaniu)

Gmina, w której zlokalizowana jest Państwa

firma.....

(Jeśli jednostka posiada filie lub oddziały proszę poprosić o podanie lokalizacji głównej firmy)

Sekcja według PKD

Forma własności firmy

- ☐ 1. Publiczna
- ☐ 2. Prywatna

2. Ilu pracowników jest obecnie zatrudnionych w Państwa firmie łącznie z Panem/ią? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Od 2 do 9 pracowników
- ☐ 2. Od 10 do 49 pracowników
- ☐ 3. Od 50 do 249 pracowników
- ☐ 4. 250 i więcej pracowników

3. Czy Pana/i firma w okresie ostatnich 2 lat współpracowała ze szkołami kształcenia zawodowego? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak (Proszę przejść do pyt.5)
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie, ale zamierza podjąć taką współpracę
- ☐ 4. Nie wiem / trudno powiedzieć (Proszę przejść do pyt.8)

4. Dlaczego Pana/i firma nie współpracowała ze szkołami kształcenia zawodowego? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- ☐ 1. Brak potrzeby nawiązywania takiej współpracy
- ☐ 2. Brak szkół zawodowych w otoczeniu przedsiębiorstwa
- ☐ 3. Kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu przedsiębiorstwa, są niezgodne z potrzebami firmy.
- ☐ 4. Szkoły nie przejawiają chęci współpracy z przedsiębiorstwem
- ☐ 5. Brak środków finansowych na wynagrodzenia dla uczniów / praktykantów.
- ☐ Brak w firmie odpowiedniego personelu lub wyposażenia dla kształcenia uczniów
- ☐ Brak instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów szkół z przedsiębiorstwami
- ☐ Przeszkody prawne
- ☐ Inne, jakie.....

Proszę przejść do pyt. 8

5. Jakiego rodzaju była to szkoła/y? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- ☐ 1. Zasadnicza szkoła zawodowa
 ☐ 3. Szkoła policealna
☐ 2. Technikum

6. Na czym polegała ta współpraca? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- ☐ 1. Pracownicy firmy uczą w szkole jako nauczyciele przedmiotów zawodowych
 ☐ 5. Firma organizuje staże i kursy dla nauczycieli
☐ 2. Firma ma udział w finansowaniu szkoły
 ☐ 6. Inne, jakie
☐ 3. Firma udostępnia szkole informacje naukowo-techniczne
☐ 4. Firma prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów

7. Proszę ocenić tą współpracę: (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Zdecydowanie korzystna
☐ 2. Raczej korzystna
☐ 3. Raczej niekorzystna
☐ 4. Zdecydowanie niekorzystna
☐ 5. Nie wiem / trudno powiedzieć

8. Proszę ocenić aktywność absolwentów podczas szukania pracy, w stosunku do innych kandydatów: (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ Absolwenci częściej niż inni kandydaci pytają o pracę w naszej firmie.
☐ Absolwenci rzadziej niż inni kandydaci pytają o pracę w naszej firmie.
☐ Nie zauważyłem/łam różnicy pomiędzy ilością absolwentów, a pozostałych kandydatów poszukujących u nas pracy.

9. Czy absolwenci, którzy poszukują u Pana/i pracy potrafią przygotować odpowiednie dokumenty aplikacyjne (CV i list motywacyjny)? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ Zdecydowanie tak (Proszę przejść do pyt. 10)
☐ Raczej tak (Proszę przejść do pyt. 10)
☐ Raczej nie (Proszę przejść do pyt. 9a)
☐ Zdecydowanie nie (Proszę przejść do pyt. 9a)
☐ Nie wiem / trudno powiedzieć (Proszę przejść do pyt. 11)

9 a) Czego brakuje w tych dokumentach?

.....

10. Proszę ocenić, poniższe stwierdzenia dotyczące prezentacji absolwentów podczas rozmowy kwalifikacyjnej:

	Tak	Nie
1. Kandydat przychodzi punktualnie		
2. Kandydat jest odpowiednio ubrany		
3. Kandydat ma wiedzę odnośnie naszej firmy		
4. Kandydat zadaje pytania		
5. Kandydat potrafi wywrzeć pierwsze dobre wrażenie		

11. Czy Pana/i firma w okresie ostatnich 2 lat zatrudniła (przyjęła do pracy) absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak, zatrudniliśmy absolwentów
☐ 2. Nie zatrudniliśmy absolwentów (Proszę przejść do pyt. 17)
☐ 3. Nie wiem / trudno powiedzieć (Proszę przejść do pyt. 17)

12. Proszę powiedzieć czy był Pan/i zadowolony/a z zatrudnionych absolwentów? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak
☐ 2. Nie, proszę powiedzieć dlaczego.....

13. Proszę powiedzieć, czy absolwenci równie dobrze co pozostali pracownicy wywiązywali się z powierzonych im obowiązków? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ Zdecydowanie tak
☐ Raczej tak
☐ Raczej nie
☐ Zdecydowanie nie
☐ Nie wiem / trudno powiedzieć

14. Zatrudnieni absolwenci to: (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tylko absolwenci szkół zasadniczych zawodowych
- ☐ 2. Tylko absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych
- ☐ 3. Zarówno absolwenci szkół zasadniczych zawodowych oraz policealnych i średnich zawodowych

15. Czy zatrudnieni w tym czasie absolwenci odbyli kiedykolwiek wcześniej w Pana/i firmie praktyki zawodowe? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak, wszyscy odbyli praktyki w naszej firmie
- ☐ 2. Tak, niektórzy odbyli praktyki w naszej firmie
- ☐ 3. Nie, żaden nie odbył praktyki w naszej firmie
- ☐ 4. Nie wiem / trudno powiedzieć

Proszę przejść do pyt. 17

16. Dlaczego Pana/i firma nie zatrudniła (nie przyjęła do pracy) absolwentów w okresie ostatnich 2 lat?

(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- ☐ 1. Nie zatrudniliśmy w tym okresie nowych pracowników.
- ☐ 2. Nie było zapotrzebowania na absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego
- ☐ 3. Nie zgłosili się do nas absolwenci szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego w trakcie prowadzonej rekrutacji
- ☐ 4. Nie zgłosili się do nas absolwenci o odpowiednim wykształceniu zawodowym
- ☐ 5. Nie zatrudniliśmy absolwentów, bo nie mieli doświadczenia
- ☐ 6. Inne, jakie.....

17. Czy w ciągu najbliższych 2 lat Pana/i firma zamierza zatrudniać pracowników? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie (Proszę przejść do pyt. 23)
- ☐ 3. Nie wiem / trudno powiedzieć (Proszę przejść do pyt. 23)

18. Czy wśród nowozatrudnianych pracowników rozważa Pan/i przyjęcie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie (Proszę przejść do pyt. 22)
- ☐ 3. Nie wiem / trudno powiedzieć (Proszę przejść do pyt. 22)

19. Proszę powiedzieć ilu absolwentów o jakim poziomie wykształcenia oraz o jakich specjalnościach zawodowych rozważa (planuje) Pan/i zatrudnić?

Liczba absolwentów o wykształceniu zasadniczym zawodowym	Liczba absolwentów o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym	Specjalność zawodowa

20. Proszę wskazać liczbę absolwentów, których przyjęcie jest uzależnione od uzyskania pomocy finansowej Urzędu Pracy (np. staż) oraz liczbę absolwentów, którzy będą zatrudnieni niezależnie od uzyskanego wsparcia.

Suma z poprzedniego pytania (wypełnia ankieter)	Liczba absolwentów, których przyjęcie jest uzależnione od uzyskania pomocy finansowej Urzędu	Liczba absolwentów, którzy będą zatrudnieni bez względu na uzyskane wsparcia

21. Proszę powiedzieć czy absolwenci będą zatrudnieni do: (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- ☐ 1. Wykonywania prac pomocniczych
- ☐ 2. Wykonywania prac samodzielnych
- ☐ 3. Nie wiem/Trudno powiedzieć

22. Czy będzie Pan/i rekrutował/a pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem/Trudno powiedzieć

23. Które z poniższych cech powinien posiadać absolwent starający się o pracę w Pana/i firmie? (Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi):

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. Dyspozycyjność | ☐ 6. Duża motywacja do pracy |
| ☐ 2. Punktualność | ☐ 7. Osoba ambitna, dążąca do sukcesu |
| ☐ 3. Odpowiedzialność | ☐ 8. Zadbany wygląd |
| ☐ 4. Sumienność | ☐ 9. Kultura osobista |
| ☐ 5. Komunikatywność | ☐ 10. Inne, jakie |

24. Proszę ocenić w skali od 1 – nieważne, do 5 – najważniejsze, ważność kwestii branych pod uwagę przy zatrudnianiu absolwentów kształcenia zawodowego:

	1	2	3	4	5
1. Posiada wykształcenie kierunkowe					
2. Jest bardzo dobrze przygotowany teoretycznie					
3. Ma umiejętności praktyczne					
4. Posiada specjalistyczne uprawnienia					
5. Posiada staż pracy					
6. „Złota rączka”					
7. Odbił praktykę zawodową w naszej firmie					
8. Jest absolwentem szkoły z którą firma współpracuje lub współpracowała					
9. Nie ma dużych wymagań płacowych					
10. Ulgi finansowe dla firmy (związane z zatrudnieniem absolwenta)					

25. Jakie dostrzega Pan/i bariery w zatrudnianiu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi):

Bariery leżące po stronie pracodawców	
☐	1. Zła sytuacja ekonomiczna firmy
☐	2. Niski popyt na oferowane dobra i usługi
☐	3. Poziom technologiczny / rodzaj pracy wymagający od pracowników posiadania wyższych kwalifikacji
☐	4. Inne, jakie.....
Bariery leżące po stronie absolwentów	
☐	1. Niska motywacja do pracy
☐	2. Wysokie oczekiwania finansowe
☐	3. Niska wydajność pracy
☐	4. Brak potwierdzenia kwalifikacji (niezdany egzamin zawodowy)
☐	5. Inne, jakie?
Bariery systemowe	
☐	1. Nieodpowiednie przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu
☐	2. Brak wystarczającej ilości praktyk
☐	3. Brak ulg finansowych, niewystarczająca pomoc w zatrudnianiu pracowników
☐	4. Wysokie koszty pracy
☐	5. Inne, jakie?

26. Czy w Pana/i ocenie absolwenci o wykształceniu zasadniczym zawodowym, są odpowiednio przygotowani do pracy? (Proszę wybrać jedną odpowiedź):

- ☐ 1. Tak
☐ 2. Raczej tak
☐ 3. Raczej nie
☐ 4. Nie
☐ 5. Nie wiem / trudno powiedzieć

27. Proszę powiedzieć czego Pana/i zdaniem brakuje w przygotowaniu tych absolwentów do pracy?

.....

.....

.....

28. Proszę wymienić mocne strony przygotowania zawodowego tych absolwentów.

.....

.....

.....

29. Czy w Pana/i ocenie absolwenci o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym, są odpowiednio przygotowani do pracy? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- ☐ 1. Tak
☐ 2. Raczej tak
☐ 3. Raczej nie
☐ 4. Nie
☐ 5. Nie wiem / trudno powiedzieć

30. Proszę powiedzieć czego Pana/i zdaniem brakuje w przygotowaniu tych absolwentów do pracy?

.....

31. Proszę wymienić mocne strony przygotowania zawodowego tych absolwentów.

.....

32. Proszę o porównanie poniżej zestawionych cech absolwentów sprzed kilku lat oraz obecnych absolwentów w następujących kwestiach:

	Na korzyść absolwentów kiedyś	Na korzyść obecnych absolwentów	Nie widzę różnicy
1. Przygotowanie teoretyczne			
2. Przygotowanie praktyczne			
3. Motywacja, chęci do pracy			
4. Małe wymagania finansowe			
5. Potrafi przygotować odpowiednie CV i list motywacyjny			
6. Zdyscyplinowanie			
7. Chęć dokończania, kontynuacji nauki			
8. Elastyczność			

33. Czy w Pana/i firmie istnieją zawody / specjalizacje, na które trudno jest znaleźć pracownika na rynku pracy? *(Proszę wybrać jedną odpowiedź):*

- ☐ 1. Tak *(Proszę przejść do pyt. 34)*
☐ 2. Nie *(Koniec wywiadu)*
☐ 3. Nie wiem / trudno powiedzieć *(Koniec wywiadu)*

34. Proszę wskazać te zawody / specjalizacje

.....
