

ZMIANY AKTUALNYCH I PRZYSZŁYCH OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW CO DO KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW ORAZ OCENA KOMPETENCJI ZATRUDNIANYCH ABSOLWENTÓW

raport końcowy



Katowice, listopad 2015

Zamawiający: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice

Wykonawca: Openfield sp. z o.o., ul. Ozimska 4/7, 45-057 Opole

Zespół Badawczy: Maciej Maj, Karolina Sykuła, Joanna Jaworska, Małgorzata Zalewska

Termin realizacji badania: wrzesień – listopad 2015

Narzędzia badawcze: wywiady telefoniczne (CATI)

Streszczenie

Raport stanowi podsumowanie badania pn. ***Zmiany aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów***, zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

W badaniu wskazano następujące cele badawcze:

- zidentyfikowanie aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników,
- ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów
- ocena oferty szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kształcących w formach pozaszkolnych,
- ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Problematyka badania obejmowała zagadnienia dotyczące:

- polityki kadrowej firmy/instytucji (zatrudnienie, nabór i rekrutacja kandydatów, potrzeby szkoleniowe firmy w odniesieniu do różnych kategorii pracowników),
- poszukiwanych kwalifikacji, kompetencji, cech osobowych,
- profilu poszukiwanych kandydatów do pracy,
- oceny umiejętności i kompetencji absolwentów,
- oceny oferty szkół ponadgimnazjalnych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotyczącej nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia potrzeb pracodawców,
- oceny zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Zgodnie z przyjętą metodologią badanie zostało zrealizowane na reprezentatywnej próbie 3 020 śląskich pracodawców (10% podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON zatrudniających powyżej 9 pracowników. Próba została uzupełniona o 1000 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników. Dobór próby badawczej miał charakter warstwowo - losowy, w którym zastosowano dwie zmienne: wielkość przedsiębiorstwa oraz jednostkę terytorialną (podregion).

W badaniu zastosowano zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu, realizowany techniką CATI.

Polityka kadrowa firmy/instytucji oraz profil poszukiwanych kandydatów do pracy

W badaniu zebrano informacje na temat polityki kadrowej, a w tym na temat:

- sposobów rekrutacji pracowników,
- planowanego zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy,
- profilu poszukiwanych kandydatów do pracy.

Śląskie firmy i instytucje najczęściej rekrutują pracowników poprzez ogłoszenia w internecie oraz przy wykorzystaniu osobistych nieformalnych kontaktów (odpowiednio 53,6% i 53,3%).

Najbardziej stosowanym sposobem rekrutacji pracowników jest udział w targach pracy (5,6%).

Istotnym aspektem jest sposób wyboru odpowiedniego pracownika. Najczęściej jest to rozmowa kwalifikacyjna, wskazywana przez 88,3% pracodawców, a najbardziej testy psychologiczne, przeprowadzane przez 4,3% śląskich pracodawców.

Zgodnie z wynikami badania, zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 32,4% śląskich firm i instytucji. Niemal połowa z badanych podmiotów nie planuje zatrudnienia (46,8%). W grupie respondentów planujących zatrudnienie, największą grupę stanowią podmioty o liczbie pracowników od 250 do 999 osób (56,7%) oraz podmioty zatrudniające powyżej 1 000 osób (54,5%).

Firmy i instytucje deklarujące zamiar zwiększenia zatrudnienia w ciągu roku poszukiwać będą:

- kandydatów na stanowiska szeregowie (61,0%).
- specjalistów (45,1%)
- kierowników (4,6%).

Od kandydatów na stanowiska kierownicze i od specjalistów wymagane będzie przede wszystkim wykształcenie wyższe (odpowiednio 62,2% i 39,5%). Od kandydatów na stanowiska szeregowie wymagane będzie głównie wykształcenie zasadnicze zawodowe, co deklaruje w badaniu 41,9% podmiotów.

Kluczową rolę w wymaganiach na wyżej wymienione stanowiska pełni doświadczenie, w szczególności na stanowiska kierownicze, gdzie jedynie 6,7% pracodawców nie oczekuje od kandydatów doświadczenia zawodowego. W przypadku kandydatów na stanowiska specjalistyczne jest to 17,5%, a na stanowiska szeregowie 27,5%.

Dla większości respondentów planujących zatrudnienie wiek kandydatów nie ma znaczenia (stanowiska kierownicze – 75,6%); stanowiska specjalistyczne – 82,1%, stanowiska szeregowie – 79%).

Znajomość języków obcych nie stanowi dla pracodawców wymogu niezbędnego przy zatrudnianiu: na stanowiska kierownicze 44,4% respondentów oczekuje znajomości języka obcego, w przypadku stanowisk specjalistycznych jest to 36,7%, a stanowisk szeregowych 9,6%.

O wiele ważniejsza dla pracodawców jest znajomość i umiejętność posługiwania się programami komputerowymi: na stanowiska kierownicze 80% badanych oczekuje takich umiejętności, na stanowiska specjalistyczne 54,9%, a na szeregowie 24,7%.

Posiadanie uprawnień/certyfikatów/dyplomów jest istotne dla 40,0% pracodawców deklarujących zamiar zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych, 45,8% na stanowiskach specjalistycznych, 36,9% na stanowiskach szeregowych.

Wśród pożądanych cech osobowych od kandydatów, niezależnie od zajmowanego stanowiska, pracodawcy oczekują przede wszystkim rzetelności, komunikatywności, chęci do pracy i uczciwości.

Potrzeby szkoleniowe pracodawców

W ciągu 12 miesięcy plany szkoleniowe zadeklarowało 40,1% wszystkich badanych pracodawców głównie w sekcji F - Budownictwo (77,9%), sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (63%) i w sekcji H - Transport i gospodarka magazynowa (59,1%).

Wśród respondentów planujących doksztalcanie pracowników, 70,7% zamierza przeszkolić specjalistów, 49,2% osoby na stanowiskach szeregowych, a 28,1% na kierowniczych. Pracodawcy ci prowadzą swoją działalność głównie w podregionie bielskim (20%), katowickim (19%) i sosnowieckim (13,3%) i reprezentują sekcję P - Edukacja (19,2%), sekcję S - Pozostała działalność usługowa (16,5%) i sekcję G - Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (14,8%).

Niezależnie od zajmowanego stanowiska pracy, pracodawcy planują przede wszystkim szkolenia o charakterze zawodowym w zakresie prawa, administracji, obsługi maszyn i urządzeń oraz ściśle powiązanych z branżą. Cenione są również szkolenia z kompetencjami miękkimi.

Ocena umiejętności i kompetencji absolwentów oraz oferty szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kształcących w formach pozaszkolnych

Jedna trzecia badanych przedsiębiorców oceniła ofertę śląskich szkół ponadgimnazjalnych i wyższych pozytywnie pod kątem jej przydatności dla potrzeb firmy/instytucji (27,5%), a odmiennego zdania było 31,1% respondentów.

Zgodnie z wynikami badania, większość pracodawców oceniła pozytywnie przygotowanie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do pracy w swojej firmie/instytucji, przy czym 46,8% wskazało na średnie przygotowanie – ocena 3 w pięciostopniowej skali ocen. Odsetek ocen zdecydowanie negatywnych (1) do zdecydowanie pozytywnych (5) był ponad 2 razy większy (odpowiednio 14% i 6,6%).

Oferty śląskich instytucji szkoleniowych pod kątem ich dostosowania do wymogów firmy/instytucji zostały ocenione pozytywnie przez 41,2% badanych przedsiębiorców przy 16,3% negatywnych wskazań.

Nabywane w ten sposób kompetencje i umiejętności przez pracowników zostały w opiniach badanych ocenione dobrze i bardzo dobrze (78,2%).

Ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Co dziewiętnasty respondent skorzystał z oferty w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (5,2%). Wszystkie działania odpowiadały potrzebom pracodawców, w tym:

- kursy – 64,3%
- studia podyplomowe – 39,1%,
- egzaminy potwierdzające umiejętności/kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe - 52,2%,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu – 70,1%,

- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem – 57,3%.

W badaniu ocenie podlegały zasady funkcjonowania KFS:

- dla 43,9% badanych przeznaczenie środków finansowych na wsparcie osób pracujących w wieku 45+ jest dobrym rozwiązaniem. Odmiennego zdania jest 26,1%,
- kwota trzykrotnego przeciętnego wynagrodzenia przeznaczona na kształcenia ustawiczne jest zdaniem 45,9% respondentów wystarczająca, a odmiennego zdania jest 12,1%,
- procedura przyznawania dofinansowania w ramach KFS w opinii 52,2% pracodawców jest przejrzysta i zrozumiała, a odmiennego zdania jest 8,9%,
- refundacja kosztów poniesionych przez firmę/instytucje zdaniem 72,6% badanych przebiega bez zakłóceń, a 1,3% jest przeciwnego zdania.

Wnioski i rekomendacje

Należy zastosować dodatkowe działania informacyjno-promocyjne zachęcające śląskich pracodawców do skorzystania z oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego w celu zwiększenia odsetka pracodawców korzystających z omawianej formy wsparcia.

Odpowiednie monitorowanie potrzeb firm w zakresie szkoleń pozwoli lepiej dopasowywać ofertę Krajowego Funduszu Szkoleniowego do potrzeb rynkowych.

Firmy i instytucje szkoleniowe powinny dostosować ofertę kształcenia do potrzeb działających w regionie pracodawców poprzez zapewnienie bogatej oferty szkoleń kształcących kompetencje zawodowe oraz miękkie pracowników.

Spis treści

Streszczenie	3
Wprowadzenie.....	13
1. Metodologia badań	14
2. Prezentacja i analiza wyników badań	17
2.1. Charakterystyka próby badawczej	17
2.2. Polityka kadrowa i profil poszukiwanych kandydatów do pracy	21
2.3. Potrzeby szkoleniowe pracodawców	65
2.4. Ocena umiejętności i kompetencji absolwentów oraz oferty szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kształcących w tym w formach pozaszkolnych z punktu widzenia potrzeb pracodawców	85
2.5. Ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego	89
3. Wnioski i rekomendacje.....	96
4. Aneks – zestawienia tabelaryczne i tabele wynikowe	100
Tabela wynikowa 1. Rozkład próby badawczej według wielkości podmiotów gospodarczych i podregionów w województwie śląskim. Liczba kwestionariuszy wywiadu zakładanych do realizacji oraz liczba zrealizowanych kwestionariuszy wywiadu.....	100
Tabela wynikowa 2. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według sekcji PKD.	100
Tabela wynikowa 3. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według sektorów działalności.	101
Tabela wynikowa 4. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według wielkości zatrudnienia	101
Tabela wynikowa 5. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według siedziby firmy/instytucji (miejsca lokalizacji).	102
Tabela wynikowa 6. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według podregionu i wielkości zatrudnienia.....	102
Tabela wynikowa 7. Struktura respondentów udzielających wywiadu ze względu na zajmowane stanowiska w firmie/instytucji.....	103
Tabela wynikowa 8. Sposoby rekrutacji pracowników w opiniach respondentów.	103
Tabela wynikowa 9. Sposoby wyboru odpowiednich pracowników w opiniach respondentów...104	
Tabela wynikowa 10. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów.....	104
Tabela wynikowa 11. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według podregionów w województwie śląskim.	104
Tabela wynikowa 12. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem wielkości podmiotu.....	105
Tabela wynikowa 13. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem sektora działalności podmiotu.	105
Tabela wynikowa 14. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem sekcji PKD podmiotu.	105

Tabela wynikowa 15. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 44 bielski.	106
Tabela wynikowa 16. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.	107
Tabela wynikowa 17. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.....	108
Tabela wynikowa 18. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.....	109
Tabela wynikowa 19. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.....	110
Tabela wynikowa 20. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.	111
Tabela wynikowa 21. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.....	111
Tabela wynikowa 22. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 51 tyski.....	112
Tabela wynikowa 23. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.	113
Tabela wynikowa 24. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 44 – bielski.....	114
Tabela wynikowa 25. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 45 – bytomski.....	114
Tabela wynikowa 26. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 46 – częstochowski.	114
Tabela wynikowa 27. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 47 – gliwicki.	115
Tabela wynikowa 28. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 48 – katowicki.	115
Tabela wynikowa 29. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 49 – rybnicki.....	116
Tabela wynikowa 30. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 50 – sosnowiecki.	116
Tabela wynikowa 31. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 51 – tyski.	116
Tabela wynikowa 32. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu i planujących zatrudnienie pracowników według rodzajów stanowisk pracy.	117
Tabela wynikowa 33. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu i planujących zatrudnienie według rodzajów stanowisk pracy i podregionów.....	117
Tabela wynikowa 34. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	117
Tabela wynikowa 35. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	118
Tabela wynikowa 36. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska szeregowo.....	118

Tabela wynikowa 37. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	118
Tabela wynikowa 38. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	118
Tabela wynikowa 39. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.	119
Tabela wynikowa 40. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	119
Tabela wynikowa 41. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	119
Tabela wynikowa 42. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.	119
Tabela wynikowa 43. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	120
Tabela wynikowa 44. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska kierownicze.	120
Tabela wynikowa 45. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	120
Tabela wynikowa 46. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	120
Tabela wynikowa 47. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska specjalistyczne.	121
Tabela wynikowa 48. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	121
Tabela wynikowa 49. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.	121
Tabela wynikowa 50. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska szeregowie.	122
Tabela wynikowa 51. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.	122
Tabela wynikowa 52. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	123
Tabela wynikowa 53. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska kierownicze.	123
Tabela wynikowa 54. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	123
Tabela wynikowa 55. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska specjalistyczne.	123
Tabela wynikowa 56. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.	124
Tabela wynikowa 57. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska szeregowie.	124
Tabela wynikowa 58. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	124

Tabela wynikowa 59. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska kierownicze.....	124
Tabela wynikowa 60. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	125
Tabela wynikowa 61. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska specjalistyczne.	125
Tabela wynikowa 62. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.	125
Tabela wynikowa 63. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska szeregowe.	125
Tabela wynikowa 64. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.	126
Tabela wynikowa 65. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.	126
Tabela wynikowa 66. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.	128
Tabela wynikowa 67. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów.	129
Tabela wynikowa 68. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sektora działalności.....	130
Tabela wynikowa 69. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według wielkości zatrudnienia.....	130
Tabela wynikowa 70. Respondenci planujący w ciągu najbliższych 12 miesięcy działania szkoleniowe i doszkalające wobec pracowników według rodzajów stanowisk pracy.	130
Tabela wynikowa 71. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według podregionów w województwie śląskim.	130
Tabela wynikowa 72. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD.	131
Tabela wynikowa 73. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 44 bielski.....	131
Tabela wynikowa 74. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.	132
Tabela wynikowa 75. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.	133
Tabela wynikowa 76. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.	133
Tabela wynikowa 77. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.	134

Tabela wynikowa 78. Planowanie działań szkoleniowych i doształcających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.	135
Tabela wynikowa 79. Planowanie działań szkoleniowych i doształcających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.	135
Tabela wynikowa 80. Planowanie działań szkoleniowych i doształcających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 51 tyski.	136
Tabela wynikowa 81. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.	136
Tabela wynikowa 82. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 44 bielski.	137
Tabela wynikowa 83. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.	138
Tabela wynikowa 84. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.	138
Tabela wynikowa 85. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.	139
Tabela wynikowa 86. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.	139
Tabela wynikowa 87. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.	140
Tabela wynikowa 88. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.	140
Tabela wynikowa 89. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doształcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 51 tyski.	141
Tabela wynikowa 90. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doształcających według ich obszarów tematycznych – stanowiska kierownicze. ..	141
Tabela wynikowa 91. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doształcających według ich obszarów tematycznych – stanowiska specjalistyczne.	142
Tabela wynikowa 92. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doształcających według ich obszarów tematycznych – stanowiska szeregowie. ..	142
Tabela wynikowa 93. Istotność kompetencji pracowników w opinii respondentów ze względu na dalsze prowadzenie działalności gospodarczej.	142
Tabela wynikowa 94. Przydatność kierunków kształcenia w śląskich szkołach ponadgimnazjalnych w opinii respondentów.	142

Tabela wynikowa 95. Ocena oferty śląskich szkół ponadgimnazjalnych/wyższych pod kątem nabywanych przez absolwenta kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie/institucji w opinii respondentów.	143
Tabela wynikowa 96. Ocena przygotowania absolwenta śląskiej szkoły ponadgimnazjalnej/wyższej do pracy w firmie/institucji w opinii respondentów (ocena 1 oznacza zupełny brak przygotowania, a ocena 5 oznacza pełne przygotowanie).	143
Tabela wynikowa 97. Dostosowanie oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb respondentów.	143
Tabela wynikowa 98. Ocena oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych pod kątem nabywanych przez pracownika kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie/institucji w opinii respondentów.	143
Tabela wynikowa 99. Korzystanie ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród respondentów.	144
Tabela wynikowa 100. Ocena wsparcia realizowanego z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – kursy.	144
Tabela wynikowa 101. Ocena wsparcia realizowanego z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – studia podyplomowe.	144
Tabela wynikowa 102. Ocena wsparcia dofinansowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - egzaminy potwierdzające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.	144
Tabela wynikowa 103. Ocena wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu.	145
Tabela wynikowa 104. Ocena wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.	145
Tabela wynikowa 105. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – przeznaczenie środków wyłącznie dla osób pracujących w wieku 45 lat i więcej.	145
Tabela wynikowa 106. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – finansowanie działań dotyczących kształcenia ustawicznego w wysokości trzykrotności kwoty przeciętnego wynagrodzenia.	145
Tabela wynikowa 107. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – procedura przyznawania dofinansowania.	146
Tabela wynikowa 108. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – czas rozpatrywania wniosku a oczekiwania ubiegających się o wsparcie.	146
Tabela wynikowa 109. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – przebieg refundacji kosztów poniesionych przez wnioskodawcę.	146

Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania pn. *Zmiany aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów*, zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Badanie miało na celu poznanie polityki kadrowej śląskich firm i instytucji, określenie cenionych przez pracodawców kwalifikacji, kompetencji i cech osobowych pracowników oraz wskazanie profilu kandydatów do pracy poszukiwanych przez śląskich pracodawców w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a także ocenę ofert szkół ponadgimnazjalnych i zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W badaniu wzięło udział 3020 firm i instytucji zlokalizowanych w województwie śląskim, stanowiących reprezentatywną próbę dla całego regionu (10% podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON i zatrudniających ponad 9 pracowników, w tym 1000 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników). Zastosowanym narzędziem badawczym był zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu prowadzonego przez wyszkolonych ankieterów techniką CATI z osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie firmą lub instytucją bądź pracownikami działów kadrowych. Dane zaprezentowano zarówno na poziomie województwa śląskiego, jak i jego poszczególnych podregionów – bielskiego, bytomskiego, częstochowskiego, gliwickiego, katowickiego, rybnickiego, sosnowieckiego i tyskiego. Opis wyników przeprowadzonego badania zaprezentowano w rozdziale 3. Prezentacja i analiza wyników składającego się z pięciu podrozdziałów. W ostatnim rozdziale zaprezentowano wnioski i rekomendacje.

Podrozdział **Charakterystyka próby badawczej** dotyczy charakterystyki przedsiębiorstw i instytucji uczestniczących w badaniu z uwzględnieniem ich sekcji PKD, formy prowadzonej działalności, wielkości zatrudnienia oraz lokalizacji.

Podrozdział **Polityka kadrowa i profil poszukiwanych kandydatów do pracy** poświęcony jest polityce personalnej i profilowi poszukiwanych kandydatów do pracy. Zawarte tu informacje dotyczą sposobów rekrutacji nowych pracowników, planów zatrudnieniowych śląskich firm i instytucji obejmujących najbliższych 12 miesięcy, oczekiwań i wymagań pracodawców wobec kandydatów na poszczególne rodzaje stanowisk (kierownicze, specjalistyczne i szeregowe) ze szczególnym uwzględnieniem poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, wieku, znajomości języków obcych, umiejętności obsługi programów komputerowych, posiadania pisemnych certyfikatów, uprawnień bądź dyplomów oraz cenionych cech osobowych.

W podrozdziale **Potrzeby szkoleniowe pracodawców** omówione zostały dane empiryczne odnoszące się do planów szkoleniowych śląskich firm i instytucji w perspektywie najbliższego roku, rodzajów stanowisk objętych planami rekrutacyjnymi, zapotrzebowania na obszary tematyczne szkoleń oraz kompetencji rosnących na znaczeniu w danej branży.

W podrozdziale **Ocena umiejętności i kompetencji absolwentów oraz oferty szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kształcących w formach pozaszkolnych z punktu widzenia potrzeb pracodawców** zaprezentowano informacje na temat oceny kierunków kształcenia oferowanych przez śląskie szkoły i podmioty szkoleniowe do oczekiwań pracodawców.

Podrozdział **Ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego** dotyczy opinii respondentów zarówno pod względem oferowanych form kształcenia pracodawców i ich pracowników, jak i procedur związanych z ubieganiem się o wsparcie. Wyniki zawarte w niniejszym opracowaniu będą użyteczne zarówno dla mieszkańców województwa śląskiego, szkół i podmiotów szkoleniowych działających w regionie, instytucji projektujących wsparcie dla podmiotów gospodarki narodowej w obszarze kształcenia ustawicznego, jak i instytucjom rynku pracy, dostosowującymi swoje działania do zmieniających się trendów.

W ostatnim rozdziale raportu opracowano wnioski z badania oraz na ich podstawie rekomendacje **dla racjonalnego wykorzystania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz do opracowania szczegółowych kryteriów wyboru projektów na rok 2016 i kolejne lata wdrażania, przez WUP w Katowicach.**

1. Metodologia badań

W badaniu określono następujące cele:

- **zidentyfikowanie aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników,**
- **ocena kompetencji zatrudnianych absolwentów**
- **ocena oferty szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kształcących w formach pozaszkolnych,**
- **ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego.**

Cele posłużyły do sformułowania następujących zagadnień badawczych:

- polityka kadrowa przedsiębiorstw/instytucji (zatrudnienie, nabór i rekrutacja kandydatów, potrzeby szkoleniowe w odniesieniu do różnych kategorii pracowników),
- poszukiwane kwalifikacje, kompetencje, cechy osobowe pracowników,
- profil poszukiwanych kandydatów do pracy,
- ocena umiejętności i kompetencji absolwentów,
- ocena oferty szkół ponadgimnazjalnych oraz instytucji kształcących w formach pozaszkolnych dotyczącej nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia potrzeb pracodawców,
- ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszy Szkoleniowego.

Zgodnie z przyjętą metodologią, dobór próby badawczej miał charakter warstwowo – losowy, a struktura próby opierała się na dwóch zmiennych: wielkość przedsiębiorstwa i jednostce terytorialnej (podregion).

Badanie zostało zrealizowane na reprezentatywnej próbie 3 020 śląskich pracodawców stanowiących 10% podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON i zatrudniających powyżej 9 pracowników wraz z podmiotami zatrudniającymi do 9 pracowników.

Narzędziem badawczym był zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu realizowany techniką CATI przeprowadzony przez wyszkolonych ankierów z osobami zarządzającymi firmami i instytucjami (właścicielami, prezesami, dyrektorami, kierownikami), pracownikami przez nich wyznaczonymi bądź osobami zatrudnionymi w działach kadrowych.

Wywiad realizowany techniką CATI polega na zadawaniu przez ankiera pytań wyświetlanych na ekranie komputera podczas rozmowy telefonicznej z osobą badaną oraz zaznaczaniu udzielonych przez respondenta odpowiedzi. Każdy ankier zostaje wcześniej przeszkolony, by dobrze rozumiał tematykę badania i sposób posługiwania się oprogramowaniem komputerowym. Wykorzystana technika odpowiadała specyfice zrealizowanego badania, ponieważ obejmowało ono obszar całego województwa śląskiego. Przy tak znacznym rozproszeniu przestrzennym respondentów zasadne jest wykorzystanie powszechnie dostępnego telefonu do uzyskania materiału badawczego, pozwalającego przeprowadzić wywiady ze znaczną liczbą osób w stosunkowo krótkim czasie.

W celu wytypowania do wywiadów śląskich przedsiębiorstw i instytucji zastosowano **warstwowo-losowy dobór próby badawczej**.

Dobór warstwowo-losowy to metoda polegająca na podziale całej populacji generalnej na warstwy i dokonaniu losowania elementów do próby badawczej w obrębie każdej z tych warstw. Warstwy te tworzone są pod kątem ważnych dla realizacji celów badawczych cech respondentów – w niniejszym badaniu była to lokalizacja na terenie poszczególnych podregionów oraz wielkość zatrudnienia podmiotu. Strukturę podmiotów gospodarki narodowej opracowano na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych) o podmiotach gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON na koniec 2013 roku. Podział podmiotów gospodarki narodowej na warstwy pod względem podregionu i wielkości zatrudnienia, a następnie wylosowanie odpowiednich procentowo reprezentacji pozwoliło maksymalnie upodobnić próbę badawczą do populacji generalnej, a to z kolei przełożyło się na uzyskanie reprezentatywnych wyników badania. Łącznie w próbie badawczej znalazło się 3020 firm i instytucji zlokalizowanych w województwie śląskim. Liczebność próby badawczej ukształtowała się zatem na poziomie 10% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON, zatrudniających więcej niż 9 pracowników. Próba została uzupełniona o 1000 jednostek gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników.

Województwo śląskie dzieli się na osiem podregionów, z których każdy uzyskał proporcjonalną reprezentację podmiotów gospodarki narodowej w badaniu przy uwzględnieniu ich klas wielkości:

- **podregion 44 (bielski)** - powiat bielski, cieszyński, żywiecki, Bielsko-Biała,
- **podregion 45 (bytomski)** - powiat lubliniecki, tarnogórski, Bytom, Piekary Śląskie,
- **podregion 46 (częstochowski)** - powiat częstochowski, kłobucki, myszkowski, Częstochowa,

- **podregion 47 (gliwicki)** - powiat gliwicki, Gliwice, Zabrze,
- **podregion 48 (katowicki)** - Katowice, Chorzów, Mysłowice, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Świętochłowice,
- **podregion 49 (rybnicki)** - powiat raciborski, rybnicki, wodzisławski, Jastrzębie-Zdrój, Rybnik, Żory,
- **podregion 50 (sosnowiecki)** - powiat będziński, zawierciański, Dąbrowa Górnicza, Jaworzno, Sosnowiec,
- **podregion 51 (tyski)** - powiat mikołowski, pszczyński, bieruńsko-lęczyński, Tychy.

Zakładana struktura próby badawczej (zgodna z metodologią Zamawiającego), różni się od uzyskanej struktury próby badawczej. Powodem **modyfikacji liczebności próby badawczej w poszczególnych warstwach** były trudności z uzyskaniem wymaganej liczby wywiadów. Czas potrzebny na wzięcie udziału w badaniu wynosił bowiem minimum 15 minut z uwagi na dużą liczbę zawartych w kwestionariuszu pytań, co zwiększyło częstotliwość odmów i przerwanych połączeń telefonicznych. Osiągnięcie zakładanej struktury próby badawczej w przeznaczonym na to terminie nie byłoby zatem możliwe. Różnice pomiędzy liczebnością warstw w próbie zakładanej i zrealizowanej są jednak niewielkie, co czyni osiągniętą próbę badawczą reprezentatywną dla podmiotów gospodarczych w województwie śląskim (zob. tabela 1; aneks – tabela wynikowa 1).

Tabela 1. Rozkład próby badawczej według wielkości podmiotów gospodarczych i podregionów w województwie śląskim. Liczba kwestionariuszy wywiadu zakładanych do realizacji oraz liczba zrealizowanych kwestionariuszy wywiadu.

Jednostka terytorialna	Wielkość podmiotu											
	Liczba kwestionariuszy wywiadu do realizacji						Liczba zrealizowanych kwestionariuszy wywiadu					
	Ogółem [jedn. gosp.]	0-9 [jedn. gosp.]	10-49 [jedn. gosp.]	50-249 [jedn. gosp.]	250-999 [jedn. gosp.]	1000 i więcej [jedn. gosp.]	Ogółem [jedn. gosp.]	0-9 [jedn. gosp.]	10-49 [jedn. gosp.]	50-249 [jedn. gosp.]	250-999 [jedn. gosp.]	1000 i więcej [jedn. gosp.]
ŚLĄSKIE	3000	1000	1633	316	43	8	3020	994	1621	327	67	11
Podregion 44 - bielski	479	163	262	47	6	1	484	163	266	48	7	0
Podregion 45 - bytomski	272	90	151	28	3	0	273	102	147	21	3	0
Podregion 46 - częstochowski	331	112	182	32	4	1	336	119	179	32	6	0
Podregion 47 - gliwicki	324	108	172	37	6	1	325	110	169	36	9	1
Podregion 48 - katowicki	592	180	330	68	12	2	594	180	324	70	14	6

Jednostka terytorialna	Wielkość podmiotu											
	Liczba kwestionariuszy wywiadu do realizacji						Liczba zrealizowanych kwestionariuszy wywiadu					
	Ogółem [jedn. gosp.]	0-9 [jedn. gosp.]	10-49 [jedn. gosp.]	50-249 [jedn. gosp.]	250-999 [jedn. gosp.]	1000 i więcej [jedn. gosp.]	Ogółem [jedn. gosp.]	0-9 [jedn. gosp.]	10-49 [jedn. gosp.]	50-249 [jedn. gosp.]	250-999 [jedn. gosp.]	1000 i więcej [jedn. gosp.]
Podregion 49 - rybnicki	336	108	186	37	4	1	338	104	186	40	8	0
Podregion 50 - sosnowiecki	414	156	210	42	5	1	418	160	203	42	10	3
Podregion 51 - tyski	252	83	140	25	3	1	252	56	147	38	10	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i badań własnych CATI

2. Prezentacja i analiza wyników badań

2.1. Charakterystyka próby badawczej

Branża podmiotów gospodarczych

Uczestnicy badania to przede wszystkim podmioty gospodarcze zajmujące się usługami i handlem. Co piąty respondent należał do sekcji S – pozostała działalność usługowa (20,1%) lub do sekcji G – handel hurtowy i detaliczny naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (18,5%).

W badaniu licznie reprezentowane były również przedsiębiorstwa z branży budowlanej - F (12,2%), edukacyjnej - P (9,0%) oraz przemysłowej - C (9,4%). (zob. tabela 2; aneks – tabela wynikowa 2).

Tabela 2. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	608	20,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	558	18,5%
Sekcja F – Budownictwo	367	12,2%
Sekcja P – Edukacja	298	9,9%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	283	9,4%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	157	5,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	118	3,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	108	3,6%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	65	2,2%

klimatyzacyjnych		
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	64	2,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	51	1,7%
Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	48	1,6%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	46	1,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	44	1,5%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	44	1,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	43	1,4%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	39	1,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	38	1,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	27	0,9%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	8	0,3%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	6	0,2%
Razem	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Sektor działalności podmiotów gospodarczych

Zdecydowana większość uczestniczących w badaniu pracodawców reprezentuje sektor prywatny i stanowią oni 71,9% ogółu podmiotów, a co czwarty respondent działa w sektorze publicznym (23,4%). Przedstawiciele trzeciego sektora stanowią najniższy odsetek uczestniczących w badaniu podmiotów, wynoszący 4,7% (zob. tabela 3; aneks – tabela wynikowa 3).

Tabela 3. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według sektorów działalności.

Sektor prowadzonej działalności	Liczba podmiotów	%
sektor prywatny	2172	71,9%
sektor publiczny	707	23,4%
inne (tzw. trzeci sektor)	141	4,7%
Razem	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Wielkość podmiotów gospodarczych

Niemal wszyscy respondenci należą do sektora MMSP (97,4%). Ponad połowa objętych badaniem pracodawców zatrudnia od 10 do 49 pracowników (53,7%).

Kolejną grupę respondentów stanowią przedsiębiorstwa należące do mikroprzedsiębiorstw - 32,9%.

Reprezentacje pozostałych klas wielkości odnotowano wyraźnie rzadziej – co dziewiąty respondent należał do podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników (10,8%). Podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników stanowiły 2,2% respondentów,

natomiast podmioty zatrudniające 1000 i więcej pracowników stanowiły 0,4% respondentów (zob. tabela 4; aneks – tabela wynikowa 4).

Tabela 4. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według wielkości zatrudnienia.

Wielkość podmiotu gospodarczego	Liczba podmiotów	%
0 - 9 pracowników	994	32,9%
10 - 49 pracowników	1621	53,7%
50 – 249 pracowników	327	10,8%
250 – 999 pracowników	67	2,2%
1000 i więcej pracowników	11	0,4%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Lokalizacja podmiotów gospodarczych

W próbie badawczej znalazło się najwięcej podmiotów funkcjonujących na terenie podregionu katowickiego, które stanowiły 19,7% respondentów. Najmniej przedsiębiorstw/instytucji objętych badaniem zlokalizowanych jest natomiast na terenie podregionu tyskiego i stanowiły one 8,3% podmiotów (zob. tabela 5; aneks – tabela wynikowa 5).

Tabela 5. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według siedziby firmy/instytucji (miejsca lokalizacji).

Lokalizacja podmiotu gospodarczego	Liczba podmiotów	%
podregion 44 - bielski	484	16,0%
podregion 45 – bytomski	273	9,0%
podregion 46 – częstochowski	336	11,1%
podregion 47 – gliwicki	325	10,8%
podregion 48 – katowicki	594	19,7%
podregion 49 – rybnicki	338	11,2%
podregion 50 – sosnowiecki	418	13,8%
podregion 51 – tyski	252	8,3%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Pod względem lokalizacji firm/instytucji uczestniczących w badaniu w podziale na wielkość przedsiębiorstwa zaobserwowano następujące prawidłowości (zob. tabela 6; aneks – tabela wynikowa 6):

Najwyższy odsetek podmiotów zatrudniających do 9 pracowników zidentyfikowano na terenie podregionu sosnowieckiego, gdzie stanowią one 38,3% wszystkich respondentów wskazanego podobszaru województwa śląskiego.

Najwięcej pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników zidentyfikowano w podregionie tuskim, gdzie stanowią one 58,3% działających tam podmiotów objętych badaniem.

W strukturze respondentów z podregionu tuskiego zidentyfikowano również najwyższy w porównaniu z innymi podregionami odsetek podmiotów zatrudniających od 50 do 249 osób (15,1%) oraz od 250 do 999 osób (4,0%).

Największy odsetek podmiotów zatrudniających 1000 i więcej pracowników zidentyfikowano natomiast wśród respondentów zlokalizowanych na terenie podregionu katowickiego (1,0%).

Tabela 6. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według podregionu i wielkości zatrudnienia.

Lokalizacja podmiotu	Wielkość podmiotu gospodarczego											
	0 - 9 pracowników		10 - 49 pracowników		50 – 249 pracowników		250 – 999 pracowników		1000 i więcej pracowników		RAZEM	
	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]
podregion 44 - bielski	33,7%	163	55,0%	266	9,9%	48	1,4%	7	0,0%	0	100,0%	484
podregion 45 – bytomski	37,4%	102	53,8%	147	7,7%	21	1,1%	3	0,0%	0	100,0%	273
podregion 46 – częstochowski	35,4%	119	53,3%	179	9,5%	32	1,8%	6	0,0%	0	100,0%	336
podregion 47 – gliwicki	33,8%	110	52,0%	169	11,1%	36	2,8%	9	0,3%	1	100,0%	325
podregion 48 – katowicki	30,3%	180	54,5%	324	11,8%	70	2,4%	14	1,0%	6	100,0%	594
podregion 49 – rybnicki	30,8%	104	55,0%	186	11,8%	40	2,4%	8	0,0%	0	100,0%	338

podregion 50 – sosnowiecki	38,3%	160	48,6%	203	10,0%	42	2,4%	10	0,7%	3	100,0%	418
podregion 51 – tyski	22,2%	56	58,3%	147	15,1%	38	4,0%	10	0,4%	1	100,0%	252
RAZEM	32,9%	994	53,7%	1621	0,4%	327	2,2%	67	10,8%	11	100,0%	3020

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Stanowisko respondenta uczestniczącego w wywiadzie zajmowane w przedsiębiorstwie/instytucji

W badaniu wzięły udział osoby zajmujące stanowiska kierownicze, pracownicy wskazani przez osoby decyzyjne bądź przedstawiciele komórek kadrowych podmiotów gospodarki narodowej zlokalizowanych w województwie śląskim.

W przypadku 49,3% badanych podmiotów wywiadu udzielił właściciel, współwłaściciel bądź osoba zajmująca stanowisko kierownicze. Osoby zajmujące się sprawami kadrowymi, personalnymi bądź rekrutacyjnymi stanowiły 21,6% ogółu respondentów. Innych pracowników oddelegowało do wywiadu przez śląskich pracodawców było 29,1% (zob. tabela 7; aneks – tabela wynikowa 7).

Tabela 7. Struktura respondentów udzielających wywiadu ze względu na zajmowane stanowiska w firmie/instytucji.

Stanowisko respondenta	Liczba podmiotów	%
Właściciel/współwłaściciel	835	27,6%
Dyrektor/prezes/kierownik	654	21,7%
Specjalista ds. kadr/spraw personalnych	639	21,2%
Specjalista ds. rekrutacji	12	0,4%
Inne	880	29,1%
Razem	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

2.2. Polityka kadrowa i profil poszukiwanych kandydatów do pracy

Sposoby rekrutacji i wyboru pracowników

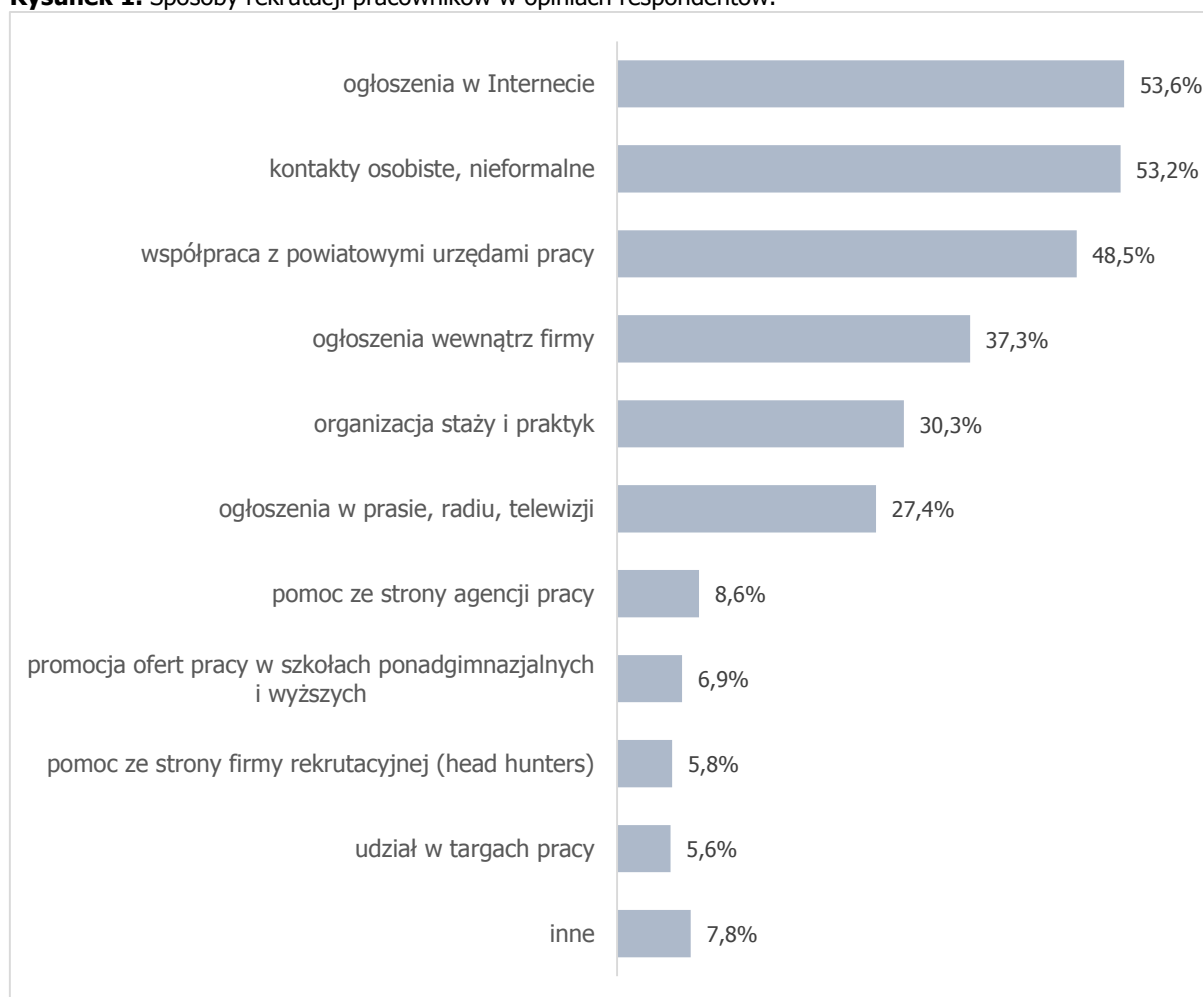
Śląskie firmy i instytucje najczęściej rekrutują pracowników poprzez ogłoszenia w Internecie oraz przy wykorzystaniu osobistych nieformalnych kontaktów (odpowiednio 53,6% i 53,3%). Ponad połowa badanych zadeklarowała te dwa sposoby poszukiwania pracowników.

Blisko połowa śląskich firm i instytucji współpracuje z powiatowymi urzędami pracy w zakresie działań rekrutacyjnych i jest to trzeci pod względem liczby wskazań sposób rekrutacji kandydatów na stanowiska (48,5%).

Między 27,4% a 37,3% badanych podmiotów poszukuje pracowników poprzez ogłoszenia w prasie, radiu, ogłoszenia wewnętrzne, oraz przez organizację staży i praktyk. Niższy odsetek pracodawców współpracuje natomiast z agencjami pracy (8,6%), szkołami gimnazjalnymi i wyższymi (6,9%) oraz firmami rekrutacyjnymi (5,8%) podczas poszukiwania osób do pracy.

Najrzadziej stosowanym sposobem rekrutacji pracowników jest udział w targach pracy, praktykowanym w przypadku 5,6% pracodawców (zob. rysunek 1; aneks – tabela wynikowa 8).

Rysunek 1. Sposoby rekrutacji pracowników w opiniach respondentów.



Źródło: badania własne CATI, N=3020 (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Najczęściej stosowanym sposobem wyboru odpowiedniego pracownika jest rozmowa kwalifikacyjna, wskazywana przez 88,3% pracodawców województwa śląskiego.

Firmy i instytucje analizujące CV i listy motywacyjne kandydatów pod kątem wymagań na dane stanowisko pracy stanowią 71,7% ogółu podmiotów, co jest drugim pod względem częstości wskazań sposobem wytypowania właściwego pracownika.

Ponad połowa śląskich firm i instytucji podejmuje decyzję o wyborze kandydata do pracy po odbyciu przez niego okresu próbnego, co dotyczy 58,2% pracodawców.

Referencje i listy polecające posiadane przez kandydatów mają dla firm i instytucji mniejsze znaczenie i są wymagane przez 37,3% podmiotów.

Najrzadziej stosowanym narzędziem w procesie wyboru odpowiednich kandydatów na stanowiska są natomiast testy psychologiczne, przeprowadzane przez 4,3% śląskich pracodawców (zob. rysunek 2; aneks – tabela wynikowa 9).

Rysunek 2. Sposoby wyboru odpowiednich pracowników w opiniach respondentów.



Źródło: badania własne CATI, N=3020 (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

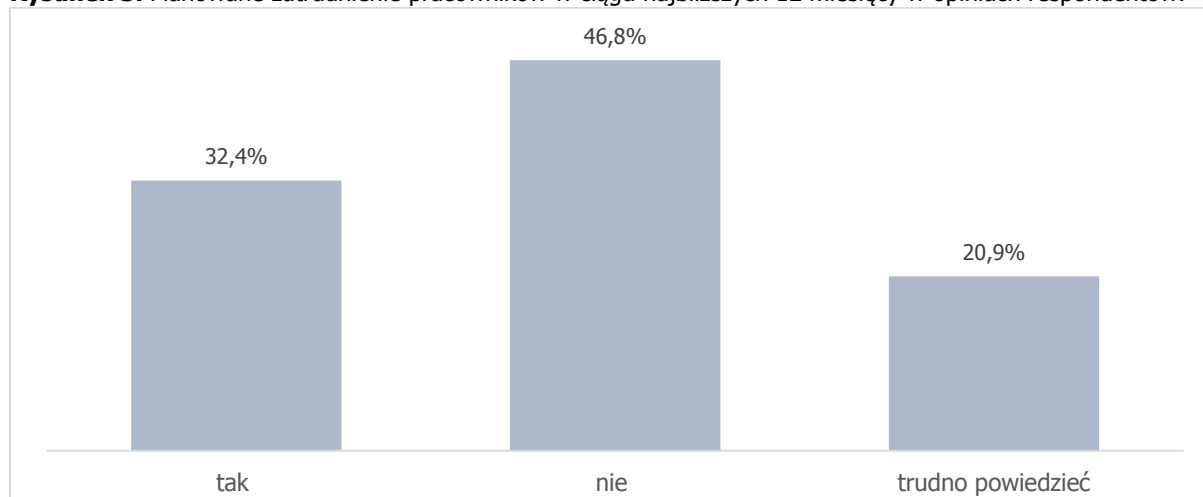
Plany zatrudnieniowe podmiotów gospodarczych

Zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 32,4% śląskich firm i instytucji.

Niemal połowa z badanych podmiotów nie zamierza zatrudniać kolejnych osób na stanowiska pracy (46,8%).

Co 5 firma /instytucja nie posiada sprecyzowanych planów związanych z zatrudnianiem nowych pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy (20,9%) (zob. rysunek 3; aneks – tabela wynikowa 10).

Rysunek 3. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów.



Źródło: badania własne CATI, N=3020

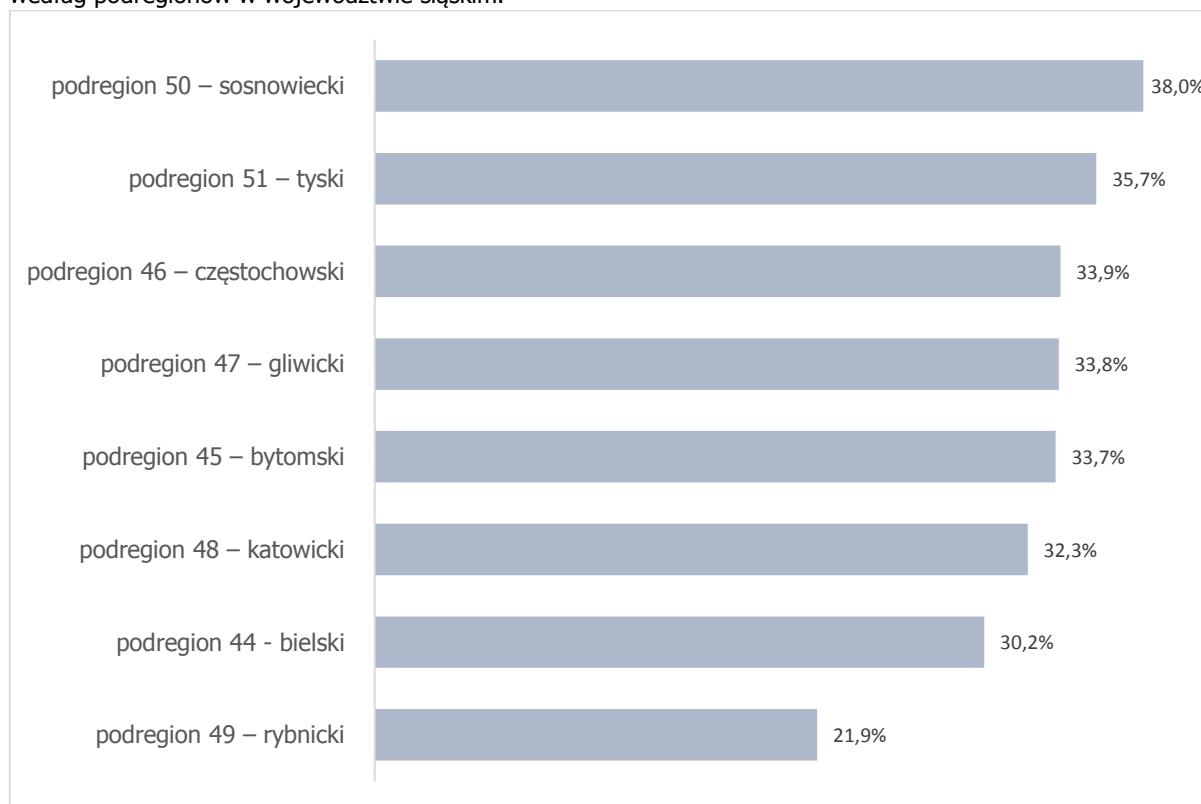
Plany zatrudnieniowe a lokalizacja przedsiębiorstw

Firmy zlokalizowane na terenie podregionu sosnowieckiego planują najczęściej zatrudnianie nowych pracowników w okresie najbliższych 12 miesięcy (38,0%).

Wśród podregionów o zwiększonym zainteresowaniu nowymi pracownikami należy wskazać także podregion tyski, częstochowski, gliwicki oraz bytomski.

Zamiar przyjęcia nowych osób na stanowiska w ciągu kolejnych 12 miesięcy najrzadziej deklarują firmy i instytucje działające na terenie podregionu rybnickiego (21,9%) (zob. rysunek 4; aneks – tabela wynikowa 11).

Rysunek 4. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według podregionów w województwie śląskim.



Źródło: badania własne CATI, N=3020

Plany zatrudnieniowe a wielkość przedsiębiorstw

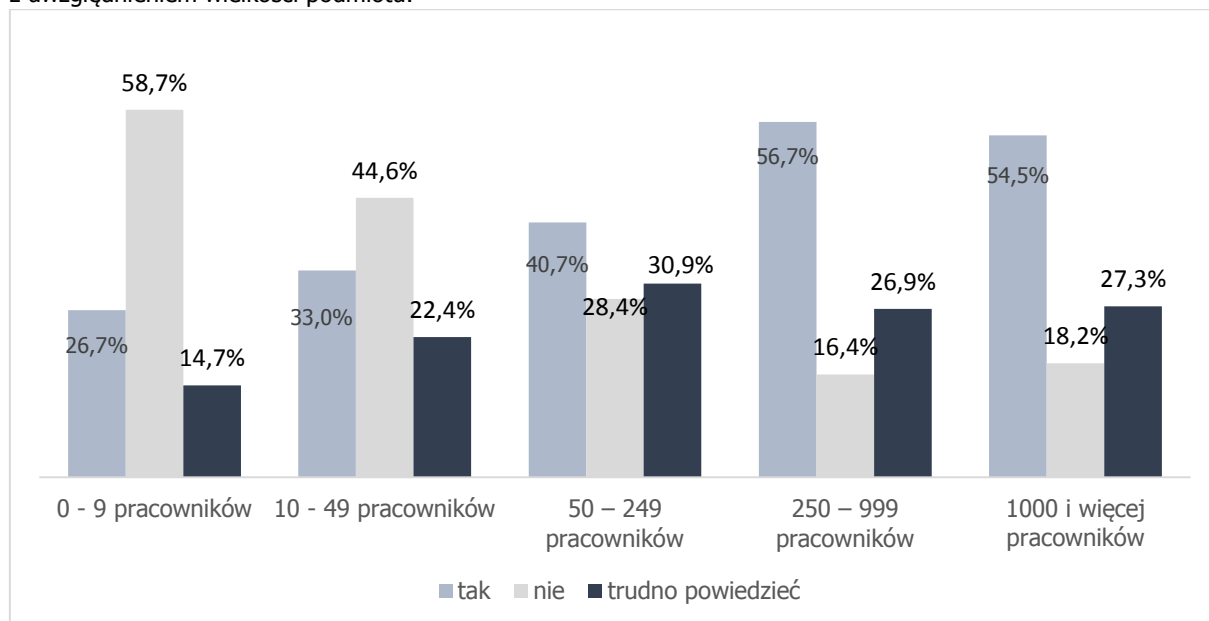
Zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższego roku deklarują głównie podmioty zatrudniające od 250 do 999 osób oraz podmioty największe, dysponujące co najmniej 1000 pracownikami. Ponad połowa firm i instytucji sklasyfikowanych w tych dwóch przedziałach planuje przyjęcie nowych osób na stanowiska pracy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (odpowiednio 56,7% i 54,5%).

Najrzadziej planują zatrudnienie podmioty, gdzie wielkość zatrudnienia mieści się w przedziale 0 – 9 pracowników (26,7%) (zob. rysunek 5; aneks – tabela wynikowa 12).

Dane zaprezentowane na poniższym wykresie dotyczące podmiotów o wielkości zatrudnienia 250 – 999 osób oraz 1000 osób i powyżej należy traktować orientacyjnie, ponieważ ich

liczba w przeprowadzonym badaniu wyniosła odpowiednio 67 i 11 firm/institucji, co ogranicza możliwość wnioskowania statystycznego.

Rysunek 5. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem wielkości podmiotu.



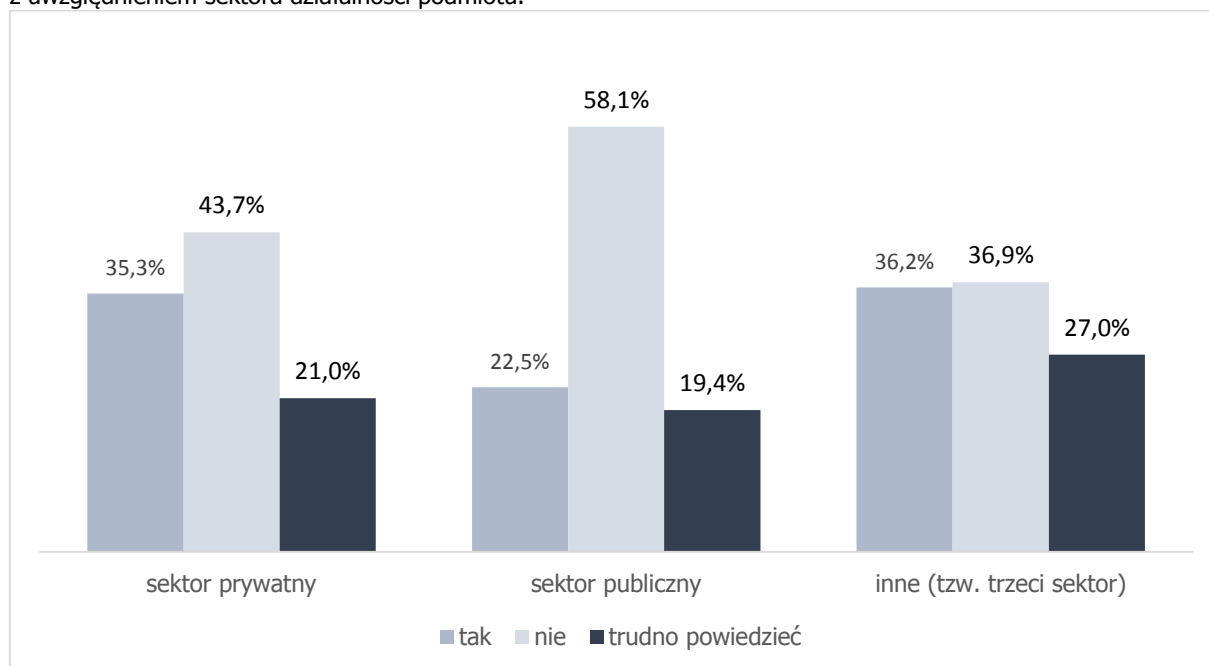
Źródło: badania własne CATI, N=3020

Plany zatrudnieniowe a sektor działalności przedsiębiorstwa

Plany związane z zatrudnianiem nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy zadeklarowały głównie podmioty reprezentujące trzeci sektor (36,2%).

Odsetek takich pracodawców wyniósł 35,3% w przypadku sektora prywatnego oraz 22,5% w przypadku sektora publicznego (zob. rysunek 6; aneks – tabela wynikowa 13).

Rysunek 6. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem sektora działalności podmiotu.



Źródło: badania własne CATI, N=3020

Plany zatrudnieniowe a sekcja PKD

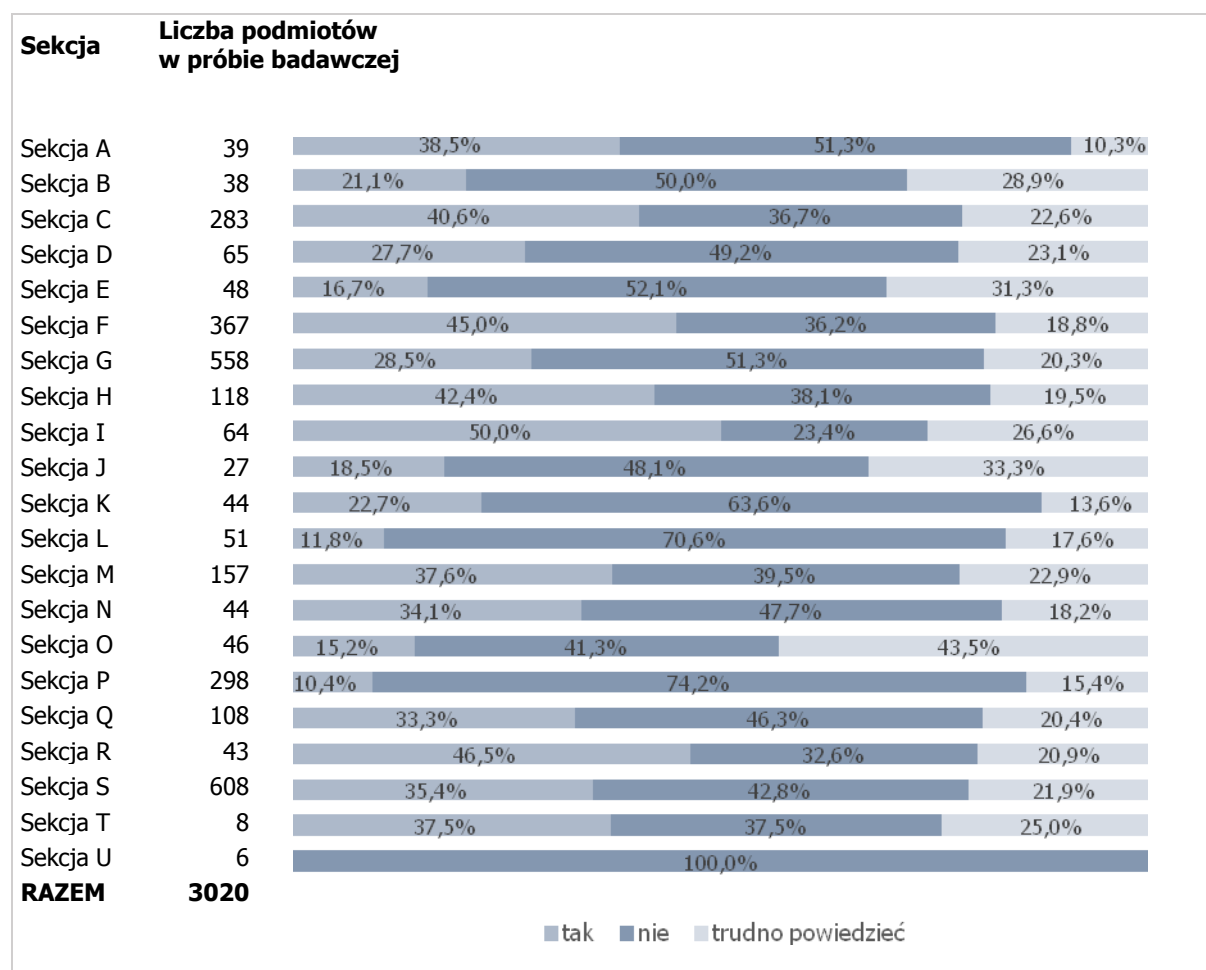
Połowa przedsiębiorstw reprezentujących w badaniu sekcję I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Powyżej 40% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników wskazały przedsiębiorstwa/instytucje wpisujące się w: sekcję R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) 46,5%; sekcję F (budownictwo) 45,0%; sekcję H (transport i gospodarka magazynowa) 42,4%; oraz w sekcję C (przetwórstwo przemysłowe) 40,6%.

W przedziale 30-40% deklaracji dotyczących planów związanych z zatrudnieniem pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wskazały przedsiębiorstwa/instytucje reprezentujące następujące sekcje: A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) - 38,5%; M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) - 37,6%; N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - 34,1%; Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) - 33,3%; S (pozostała działalność usługowa) - 35,4% oraz T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na swoje potrzeby) - 37,5%.

Poniżej 30,0% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników wskazały przedsiębiorstwa/instytucje wpisujące się w: sekcję B (górnictwo i wydobywanie - 21,1%; sekcję D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) - 27,7%; sekcję E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją) - 16,7%; sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) - 28,5%; sekcję J (informacja i komunikacja) - 18,5%; sekcję K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) - 22,7%; sekcję L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) - 11,8%; sekcję O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) - 15,2%; sekcja P (edukacja) - 10,4% oraz sekcja U (organizacje i zespoły eksterytorialne) - 0,0% (zob. rysunek 7; aneks - tabela wynikowa 14).

Rysunek 7. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem sekcji PKD podmiotu.



Źródło: badania własne CATI, N=3020

Plany zatrudnieniowe a struktura podmiotów według PKD

Przedsiębiorstwa/institucje reprezentujące sekcję S (pozostała działalność usługowa) stanowią 22,0% wszystkich podmiotów deklarujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w województwie śląskim.

Przedstawiciele sekcji F (budownictwo) stanowią 16,9% wszystkich podmiotów deklarujących zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie roku, podmioty reprezentujące sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) - 16,3%, natomiast podmioty działające w sekcji C (przetwórstwo i wydobywanie) - 11,8%.

W ogólnej strukturze śląskich firm i instytucji planujących zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 2 miesięcy dominują zatem pracodawcy z branży usługowej, budowlanej, handlowej i motoryzacyjnej oraz przetwórczej.

Wśród podmiotów planujących powiększenie kadry pracowników najmniej jest przedstawicieli sekcji T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) - 0,3%; sekcji J (informacja i komunikacja) - 0,5%; sekcji L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) - 0,6%; sekcji O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia

społeczne) – 0,7% oraz sekcji B (górnictwo i wydobywanie) i E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją) - po 0,8% (zob. tabela 8, aneks – tabela wynikowa 23).

Tabela 8. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników	Odsetek wśród wszystkich podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników
Sekcja A	15	1,5%
Sekcja B	8	0,8%
Sekcja C	115	11,8%
Sekcja D	18	1,8%
Sekcja E	8	0,8%
Sekcja F	165	16,9%
Sekcja G	159	16,3%
Sekcja H	50	5,1%
Sekcja I	32	3,3%
Sekcja J	5	0,5%
Sekcja K	10	1,0%
Sekcja L	6	0,6%
Sekcja M	59	6,0%
Sekcja N	15	1,5%
Sekcja O	7	0,7%
Sekcja P	31	3,2%
Sekcja Q	36	3,7%
Sekcja R	20	2,0%
Sekcja S	215	22,0%
Sekcja T	3	0,3%
RAZEM	977	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=977

[Kolumna „Liczba podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników” zawiera liczbę podmiotów, które na pytanie „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnianie nowych pracowników?” odpowiedziały „tak”. Kolumna „Odsetek wśród wszystkich podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników” określa % podmiotów danej sekcji PKD, które na pytanie „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnianie nowych pracowników?” odpowiedziały „tak” wśród wszystkich podmiotów uczestniczących w badaniu, które na pytanie „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnianie nowych pracowników?” odpowiedziały „tak”.]

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie bielskim

W podregionie bielskim, 81,3% przedsiębiorstw (13 na 16 podmiotów) reprezentujących sekcję I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Plany zatrudnieniowe zadeklarowały również głównie podmioty reprezentujące sekcję R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – 53,8% (7 na 13 podmiotów); sekcję D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 50,0% (5 na 10 podmiotów) oraz sekcję F (budownictwo) – 50,0% (25 na 50 podmiotów) (zob. tabela 9; aneks – tabela wynikowa 15).

Tabela 9. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 44 bielski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja B	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Seksja C	6	33,3%	8	44,4%	4	22,2%	18	100,0%
Seksja D	5	50,0%	4	40,0%	1	10,0%	10	100,0%
Seksja E	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	5	100,0%
Seksja F	25	50,0%	17	34,0%	8	16,0%	50	100,0%
Seksja G	22	27,2%	36	44,4%	23	28,4%	81	100,0%
Seksja H	5	31,3%	6	37,5%	5	31,3%	16	100,0%
Seksja I	13	81,3%	0	0,0%	3	18,8%	16	100,0%
Seksja J	1	16,7%	5	83,3%	0	0,0%	6	100,0%
Seksja K	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	7	100,0%
Seksja L	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja M	3	17,6%	7	41,2%	7	41,2%	17	100,0%
Seksja N	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja O	1	7,7%	5	38,5%	7	53,8%	13	100,0%
Seksja P	15	12,9%	81	69,8%	20	17,2%	116	100,0%
Seksja Q	5	35,7%	9	64,3%	0	0,0%	14	100,0%
Seksja R	7	53,8%	5	38,5%	1	7,7%	13	100,0%
Seksja S	34	38,6%	35	39,8%	19	21,6%	88	100,0%
Seksja U	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=484

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie bytomskim

W podregionie bytomskim, 100% przedsiębiorstw (2 na 2 podmioty) reprezentujących sekcję R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Co najmniej 50% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników wskazały przedsiębiorstwa/instytucje wpisujące się w: sekcję A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) – 77,8% (7 na 9 podmiotów); sekcję H (transport i gospodarka magazynowa –

71,4% (5 na 7 podmiotów); sekcję M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 56,3% (9 na 16 podmiotów); sekcję J (informacja i komunikacja) – 50% (1 na 2 podmioty) oraz sekcję K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 50% (1 na 2 podmioty) (zob. tabela 10; aneks – tabela wynikowa 16).

Tabela 10. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%	9	100,0%
Seksja B	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja C	9	36,0%	12	48,0%	4	16,0%	25	100,0%
Seksja D	1	12,5%	5	62,5%	2	25,0%	8	100,0%
Seksja E	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja F	11	44,0%	8	32,0%	6	24,0%	25	100,0%
Seksja G	16	25,0%	40	62,5%	8	12,5%	64	100,0%
Seksja H	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	7	100,0%
Seksja I	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja J	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja K	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja L	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja M	9	56,3%	5	31,3%	2	12,5%	16	100,0%
Seksja N	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja O	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja P	0	0,0%	29	93,5%	2	6,5%	31	100,0%
Seksja Q	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	3	100,0%
Seksja R	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja S	26	43,3%	25	41,7%	9	15,0%	60	100,0%
Seksja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=273

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie częstochowskim

W podregionie częstochowskim, 100% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wskazały podmioty reprezentujące sekcję L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) oraz sekcję R (działalność związana

z kulturą, rozrywką i rekreacją) – w obu przypadkach było to 1 podmiot na 1 podmiot uczestniczący w badaniu.

Co najmniej 40% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników wskazały przedsiębiorstwa/instytucje wpisujące się w: sekcję F (budownictwo) – 48,6% (18 na 37 podmiotów); sekcję C (przetwórstwo przemysłowe) – 42,3% (22 na 52 podmioty); sekcję S (pozostała działalność usługowa) – 41,3% (31 na 75 podmiotów) oraz sekcję I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 40,0% (2 na 5 podmiotów) (zob. tabela 11; aneks – tabela wynikowa 17).

Tabela 11. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Seksja A	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja C	22	42,3%	18	34,6%	12	23,1%	52	100,0%
Seksja D	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja E	0	0,0%	4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%
Seksja F	18	48,6%	13	35,1%	6	16,2%	37	100,0%
Seksja G	18	32,1%	26	46,4%	12	21,4%	56	100,0%
Seksja H	4	28,6%	8	57,1%	2	14,3%	14	100,0%
Seksja I	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	5	100,0%
Seksja J	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Seksja K	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja L	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Seksja M	8	36,4%	7	31,8%	7	31,8%	22	100,0%
Seksja N	1	11,1%	8	88,9%	0	0,0%	9	100,0%
Seksja O	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	9	100,0%
Seksja P	2	8,3%	17	70,8%	5	20,8%	24	100,0%
Seksja Q	2	22,2%	6	66,7%	1	11,1%	9	100,0%
Seksja R	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Seksja S	31	41,3%	34	45,3%	10	13,3%	75	100,0%
Seksja U	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=273

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie gliwickim

W podregionie gliwickim, powyżej 50% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wskazały podmioty reprezentujące: sekcję H (transport i gospodarka magazynowa) – 81,8% (9 na 11 podmiotów); sekcję K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 66,7% (2 na 3 podmioty); sekcję N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 66,7% oraz sekcję T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na swoje potrzeby) – 66,7% (2 na 3 podmioty). W przedziale 30-50% deklaracji dotyczących planów związanych z zatrudnieniem pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wskazały przedsiębiorstwa/instytucje reprezentujące następujące sekcje: F (budownictwo) – 46,2% (24 na 52 podmioty); S (pozostała działalność usługowa) – 41,2% (28 na 68 podmiotów); C (przetwórstwo przemysłowe) – 40,0% (8 na 20 podmiotów); M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 35,7% (10 na 28 podmiotów) oraz Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 33,3% (4 na 12 podmiotów) (zob. tabela 12; aneks – tabela wynikowa 18).

Tabela 12. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	5	100,0%
Seksja B	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	3	100,0%
Seksja C	8	40,0%	10	50,0%	2	10,0%	20	100,0%
Seksja D	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja E	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja F	24	46,2%	16	30,8%	12	23,1%	52	100,0%
Seksja G	13	21,7%	33	55,0%	14	23,3%	60	100,0%
Seksja H	9	81,8%	2	18,2%	0	0,0%	11	100,0%
Seksja I	3	27,3%	5	45,5%	3	27,3%	11	100,0%
Seksja K	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja L	0	0,0%	6	85,7%	1	14,3%	7	100,0%
Seksja M	10	35,7%	13	46,4%	5	17,9%	28	100,0%
Seksja N	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja O	1	16,7%	2	33,3%	3	50,0%	6	100,0%
Seksja P	2	8,7%	19	82,6%	2	8,7%	23	100,0%
Seksja Q	4	33,3%	4	33,3%	4	33,3%	12	100,0%
Seksja R	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%

Sekcja S	28	41,2%	27	39,7%	13	19,1%	68	100,0%
Sekcja T	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja U	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=325

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie katowickim

W podregionie katowickim nie zidentyfikowano sekcji PKD, której co najmniej połowa przedstawicieli planuje zatrudnić nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Powyżej 40% deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników wskazali pracodawcy wpisujący się w sekcje: H (transport i gospodarka magazynowa) – 47,4% (9 na 19 podmiotów); N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 44,4% (4 na 9 podmiotów); M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 44,2% (19 na 43 podmioty); F (budownictwo) – 41,9% (26 na 62 podmioty) oraz Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 41,2% (7 na 17 podmiotów) (zob. tabela 13; aneks – tabela wynikowa 19).

Tabela 13. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja B	2	18,2%	6	54,5%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja C	15	34,1%	15	34,1%	14	31,8%	44	100,0%
Sekcja D	5	25,0%	10	50,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja F	26	41,9%	26	41,9%	10	16,1%	62	100,0%
Sekcja G	45	34,6%	60	46,2%	25	19,2%	130	100,0%
Sekcja H	9	47,4%	7	36,8%	3	15,8%	19	100,0%
Sekcja I	2	16,7%	5	41,7%	5	41,7%	12	100,0%
Sekcja J	2	20,0%	3	30,0%	5	50,0%	10	100,0%
Sekcja K	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	7	100,0%
Sekcja L	0	0,0%	6	85,7%	1	14,3%	7	100,0%
Sekcja M	19	44,2%	14	32,6%	10	23,3%	43	100,0%
Sekcja N	4	44,4%	2	22,2%	3	33,3%	9	100,0%
Sekcja O	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	9	100,0%
Sekcja	7	10,4%	51	76,1%	9	13,4%	67	100,0%

P								
Sekcja Q	7	41,2%	4	23,5%	6	35,3%	17	100,0%
Sekcja R	3	27,3%	4	36,4%	4	36,4%	11	100,0%
Sekcja S	42	37,8%	46	41,4%	23	20,7%	111	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=594

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie rybnickim

W podregionie rybnickim, najczęściej deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników odnotowano w przypadku sekcji I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) - 70,0% (7 na 10 podmiotów). Co najmniej 40% deklaracji dotyczących planów związanych z zatrudnieniem pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wskazały przedsiębiorstwa/instytucje reprezentujące następujące sekcje: D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 50,0% (2 na 4 podmioty); R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – 44,4% (4 na 9 podmiotów) oraz C (przetwórstwo przemysłowe) – 40,0% (2 na 5 podmiotów) (zob. tabela 14; aneks – tabela wynikowa 20).

Tabela 14. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	33,3%	4	66,7%	0	0,0%	6	100,0%
Sekcja B	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	7	100,0%
Sekcja C	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%
Sekcja D	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	5	62,5%	3	37,5%	8	100,0%
Sekcja F	8	24,2%	18	54,5%	7	21,2%	33	100,0%
Sekcja G	9	22,5%	21	52,5%	10	25,0%	40	100,0%
Sekcja H	4	20,0%	11	55,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja I	7	70,0%	2	20,0%	1	10,0%	10	100,0%
Sekcja J	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja K	2	13,3%	9	60,0%	4	26,7%	15	100,0%
Sekcja L	0	0,0%	8	72,7%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja M	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Sekcja N	1	20,0%	2	40,0%	2	40,0%	5	100,0%
Sekcja O	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0%

Sekcja P	5	17,9%	18	64,3%	5	17,9%	28	100,0%
Sekcja Q	10	37,0%	13	48,1%	4	14,8%	27	100,0%
Sekcja R	4	44,4%	4	44,4%	1	11,1%	9	100,0%
Sekcja S	17	17,0%	53	53,0%	30	30,0%	100	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja U	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=338

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie sosnowieckim

W podregionie sosnowieckim, najwięcej deklaracji związanych z planami zatrudnienia pracowników w perspektywie najbliższego roku odnotowano wśród podmiotów reprezentujących sekcje: R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – 75,0% (3 na 4 podmioty); N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 66,7% (4 na 6 podmiotów); I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 60,0% (3 na 5 podmiotów); A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) – 50,0% (2 na 4 podmioty). Plany związane z zatrudnieniem nowych pracowników wykazali także pracodawcy reprezentujący sekcję F (budownictwo) – 49,3% (36 na 73 podmioty); sekcję H (transport i gospodarka magazynowa) – 47,1% (8 na 17 podmiotów); sekcję E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją) – 45,5% (5 na 11 podmiotów); sekcję B (górnictwo i wydobywanie) – 44,4% (4 na 9 podmiotów) oraz sekcję C (przetwórstwo przemysłowe) – 43,8% (39 na 89 podmiotów) (zob. tabela 15; aneks – tabela wynikowa 21).

Tabela 15. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja B	4	44,4%	3	33,3%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja C	39	43,8%	27	30,3%	23	25,8%	89	100,0%
Sekcja D	4	33,3%	4	33,3%	4	33,3%	12	100,0%
Sekcja E	5	45,5%	4	36,4%	2	18,2%	11	100,0%
Sekcja F	36	49,3%	24	32,9%	13	17,8%	73	100,0%
Sekcja G	23	31,1%	39	52,7%	12	16,2%	74	100,0%
Sekcja H	8	47,1%	4	23,5%	5	29,4%	17	100,0%
Sekcja I	3	60,0%	0	0,0%	2	40,0%	5	100,0%
Sekcja J	1	20,0%	2	40,0%	2	40,0%	5	100,0%

Sekcja K	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	2	22,2%	5	55,6%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja M	3	23,1%	9	69,2%	1	7,7%	13	100,0%
Sekcja N	4	66,7%	2	33,3%	0	0,0%	6	100,0%
Sekcja O	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja P	0	0,0%	4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%
Sekcja Q	2	14,3%	9	64,3%	3	21,4%	14	100,0%
Sekcja R	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja S	20	32,8%	24	39,3%	17	27,9%	61	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=418

Plany zatrudnieniowe według sekcji PKD w podregionie tyskim

W podregionie tyskim, najwyższy odsetek pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy odnotowano w następujących sekcjach: O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) – 100,0% (1 na 1 podmiot); I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 50,0% (1 na 2 podmioty); N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 50,0% (1 na 2 podmioty) oraz T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) – 50,0% (1 na 2 podmioty). Znaczny odsetek przedsiębiorstw/institucji deklaruujących plany związane z zatrudnianiem nowych pracowników odnotowano w przypadku sekcji F (budownictwo) – 48,6% (17 na 35 podmiotów); sekcji C (przetwórstwo przemysłowe) – 46,7% (14 na 30 podmiotów); sekcji H (transport i gospodarka magazynowa) – 42,9% (6 na 14 podmiotów); sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 41,7% (5 na 12 podmiotów) oraz sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 41,2% (7 na 17 podmiotów) (zob. tabela 16; aneks – tabela wynikowa 22).

Tabela 16. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 51 tyski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja B	1	25,0%	1	25,0%	2	50,0%	4	100,0%
Sekcja C	14	46,7%	11	36,7%	5	16,7%	30	100,0%
Sekcja D	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Sekcja E	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100,0%

Sekcja F	17	48,6%	11	31,4%	7	20,0%	35	100,0%
Sekcja G	13	24,5%	31	58,5%	9	17,0%	53	100,0%
Sekcja H	6	42,9%	5	35,7%	3	21,4%	14	100,0%
Sekcja I	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja K	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja L	2	20,0%	7	70,0%	1	10,0%	10	100,0%
Sekcja M	7	41,2%	7	41,2%	3	17,6%	17	100,0%
Sekcja N	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja O	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja P	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja Q	5	41,7%	5	41,7%	2	16,7%	12	100,0%
Sekcja R	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Sekcja S	17	37,8%	16	35,6%	12	26,7%	45	100,0%
Sekcja T	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=252

Plany zatrudnieniowe a sekcje PKD według podregionów

W podregionie **bielskim**, wśród ogółu podmiotów planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują przedstawiciele następujących sekcji: S (pozostała działalność usługowa) – 23,3%; F (budownictwo) – 17,1%; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 15,1%; P (edukacja) – 10,3% oraz I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 8,9%)zob. tabela 17; aneks – tabela wynikowa 24).

Tabela 17. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 44 – bielski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	1	0,7%
Sekcja C	6	4,1%
Sekcja D	5	3,4%
Sekcja F	25	17,1%
Sekcja G	22	15,1%
Sekcja H	5	3,4%
Sekcja I	13	8,9%
Sekcja J	1	0,7%
Sekcja K	2	1,4%
Sekcja M	3	2,1%
Sekcja N	1	0,7%
Sekcja O	1	0,7%
Sekcja P	15	10,3%
Sekcja Q	5	3,4%
Sekcja R	7	4,8%

Sekcja S	34	23,3%
RAZEM	146	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=146

W podregionie **bytomskim**, wśród ogółu podmiotów planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują przedstawiciele następujących sekcji: S (pozostała działalność usługowa) – 28,3%; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 17,4%; F (budownictwo) – 12,0%; C (przetwórstwo przemysłowe) – 9,8% oraz M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 9,8% (zob. tabela 18; aneks – tabela wynikowa 25).

Tabela 18. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 45 – bytomski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	7	7,6%
Sekcja C	9	9,8%
Sekcja D	1	1,1%
Sekcja F	11	12,0%
Sekcja G	16	17,4%
Sekcja H	5	5,4%
Sekcja I	1	1,1%
Sekcja J	1	1,1%
Sekcja K	1	1,1%
Sekcja L	1	1,09%
Sekcja M	9	9,8%
Sekcja N	1	1,1%
Sekcja Q	1	1,1%
Sekcja R	2	2,2%
Sekcja S	26	28,3%
RAZEM	92	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=92

Przedsiębiorstwa/instytucje reprezentujące sekcję S (pozostała działalność usługowa) stanowią 27,2% wszystkich podmiotów deklarujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podregionie **częstochowskim** województwa śląskiego. Wśród ogółu podmiotów planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują także przedstawiciele następujących sekcji: C (przetwórstwo przemysłowe) – 19,3%; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 15,8%; F (budownictwo) – 15,8% oraz M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 7,0% (zob. tabela 19; aneks – tabela wynikowa 26).

Tabela 19. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 46 – częstochowski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	1	0,9%
Sekcja C	22	19,3%
Sekcja D	1	0,9%
Sekcja F	18	15,8%
Sekcja G	18	15,8%
Sekcja H	4	3,5%
Sekcja I	2	1,8%
Sekcja L	1	0,9%
Sekcja M	8	7,0%
Sekcja N	1	0,9%

Sekcja O	2	1,75%
Sekcja P	2	1,75%
Sekcja Q	2	1,8%
Sekcja R	1	0,9%
Sekcja S	31	27,2%
RAZEM	114	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=114

Pracodawcy reprezentujący sekcję S (pozostała działalność usługowa) stanowią 25,5% wszystkich podmiotów deklarujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podregionie **gliwickim** województwa śląskiego. Wśród ogółu podmiotów planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują także przedstawiciele następujących sekcji: F (budownictwo) – 21,8%; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 11,8%; M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 9,1% oraz H (transport i gospodarka magazynowa) – 8,2% (zob. tabela 20; aneks – tabela wynikowa 27).

Tabela 20. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 47 – gliwicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	1	0,9%
Sekcja C	8	7,3%
Sekcja E	1	0,91%
Sekcja F	24	21,8%
Sekcja G	13	11,8%
Sekcja H	9	8,2%
Sekcja I	3	2,7%
Sekcja K	2	1,82%
Sekcja M	10	9,1%
Sekcja N	2	1,8%
Sekcja O	1	0,9%
Sekcja P	2	1,8%
Sekcja Q	4	3,6%
Sekcja S	28	25,5%
Sekcja T	2	1,82%
RAZEM	110	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=110

W podregionie **katowickim**, wśród ogółu podmiotów planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują przedstawiciele następujących sekcji PKD: G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 23,4%; S (pozostała działalność usługowa) – 21,9%; F (budownictwo) – 13,5%; M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 9,9% oraz C (przetwórstwo przemysłowe) – 7,8% (zob. tabela 21; aneks – tabela wynikowa 28).

Tabela 21. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 48 – katowicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja B	2	1,0%
Sekcja C	15	7,8%
Sekcja D	5	2,6%
Sekcja F	26	13,5%
Sekcja G	45	23,4%
Sekcja H	9	4,7%
Sekcja I	2	1,0%

Sekcja J	2	1,0%
Sekcja K	2	1,0%
Sekcja M	19	9,9%
Sekcja N	4	2,1%
Sekcja O	2	1,0%
Sekcja P	7	3,6%
Sekcja Q	7	3,6%
Sekcja R	3	1,6%
Sekcja S	42	21,9%
RAZEM	192	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=192

Przedsiębiorstwa/institucje reprezentujące sekcję S (pozostała działalność usługowa) stanowią 23,0% wszystkich podmiotów deklarujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podregionie **rybnickim** województwa śląskiego. Wśród ogółu podmiotów z tego podobszaru planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy dominują także przedstawiciele następujących sekcji: Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 13,5%; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 12,2%; F (budownictwo) – 10,8% oraz I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 9,5% (zob. tabela 22; aneks – tabela wynikowa 29).

Tabela 22. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 49 – rybnicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	2	2,7%
Sekcja B	1	1,4%
Sekcja C	2	2,7%
Sekcja D	2	2,7%
Sekcja F	8	10,8%
Sekcja G	9	12,2%
Sekcja H	4	5,4%
Sekcja I	7	9,5%
Sekcja K	2	2,7%
Sekcja N	1	1,4%
Sekcja P	5	6,8%
Sekcja Q	10	13,5%
Sekcja R	4	5,4%
Sekcja S	17	23,0%
RAZEM	74	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=74

Spośród wszystkich podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podregionie **sosnowieckim**, 24,5% reprezentuje sekcję C (przetwórstwo przemysłowe); 22,6% sekcję F (budownictwo); 14,5% sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle); 12,6% sekcję S (pozostała działalność usługowa) a 5,0% sekcję H (transport i gospodarka magazynowa) (zob. tabela 23; aneks – tabela wynikowa 30).

Tabela 23. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 50 – sosnowiecki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	2	1,3%
Sekcja B	4	2,5%
Sekcja C	39	24,5%
Sekcja D	4	2,5%
Sekcja E	5	3,1%
Sekcja F	36	22,6%
Sekcja G	23	14,5%
Sekcja H	8	5,0%
Sekcja I	3	1,9%
Sekcja J	1	0,6%
Sekcja L	2	1,3%
Sekcja M	3	1,9%
Sekcja N	4	2,5%
Sekcja Q	2	1,3%
Sekcja R	3	1,9%
Sekcja S	20	12,6%
RAZEM	159	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=159

Spośród wszystkich podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podregionie **tyskim**, 18,9% reprezentuje sekcję C (przetwórstwo przemysłowe); 18,9% sekcję F (budownictwo); 15,6% reprezentuje sekcję C (przetwórstwo przemysłowe); 14,4% sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) a 7,8% sekcję M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) (zob. tabela 24; aneks – tabela wynikowa 31).

Tabela 24. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale na sekcje PKD w podregionie 51 - tyskim.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników	Odsetek wśród wszystkich podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników
Sekcja A	1	1,1%
Sekcja B	1	1,1%
Sekcja C	14	15,6%
Sekcja E	2	2,2%
Sekcja F	17	18,9%
Sekcja G	13	14,4%
Sekcja H	6	6,7%
Sekcja I	1	1,1%
Sekcja K	1	1,1%
Sekcja L	2	2,2%
Sekcja M	7	7,8%
Sekcja N	1	1,1%
Sekcja O	1	1,1%
Sekcja Q	5	5,6%
Sekcja S	17	18,9%
Sekcja T	1	1,1%
RAZEM	90	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=90

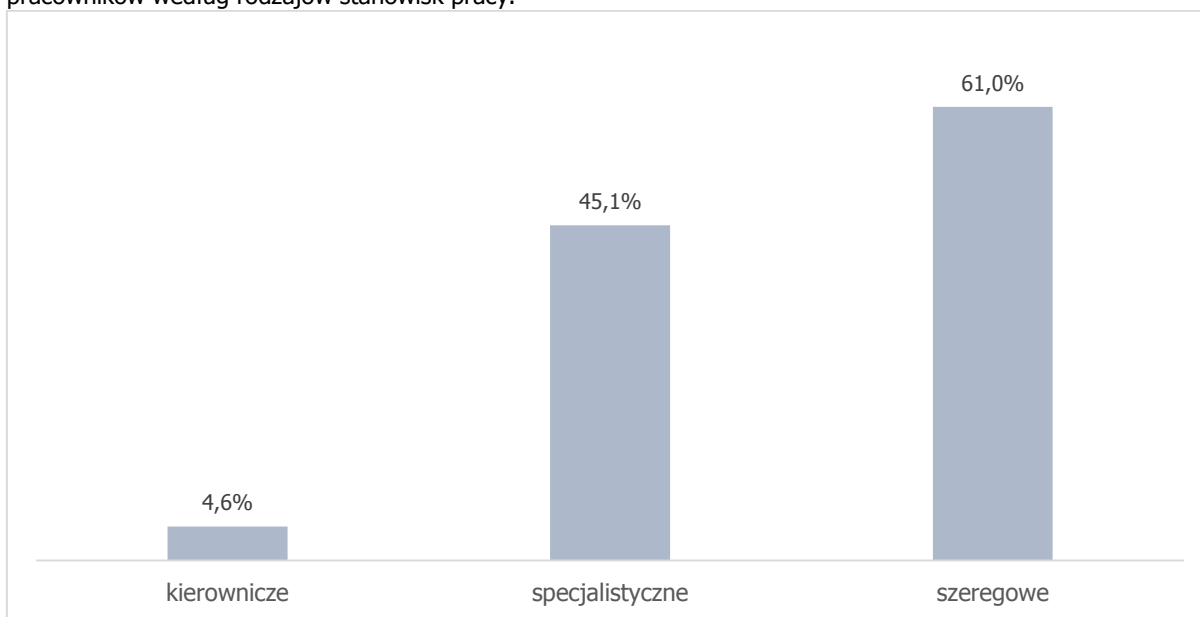
Jakich pracowników w ciągu 12 miesięcy będą poszukiwać śląscy pracodawcy

Firmy i instytucje deklarujące zamiar zwiększenia zatrudnienia w ciągu roku poszukiwać będą głównie kandydatów na stanowiska szeregowe (61,0%).

Dla 45,1% badanych pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia istotne będzie znalezienie specjalistów.

Jedynie 4,6% śląskich firm i instytucji zainteresowanych powiększaniem kadry pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy poszukiwać będzie osób na stanowiska kierownicze (zob. rysunek 8; aneks – tabela wynikowa 32).

Rysunek 8. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu i planujących zatrudnienie pracowników według rodzajów stanowisk pracy.



Źródło: badania własne CATI, N=977 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Pośród podmiotów, które zadeklarowały planowane zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego **roku w podregionie bielskim**, 2,1% poszukiwać będzie kierowników (3 podmioty), 34,3% specjalistów (50 podmiotów), natomiast 72,6% pracowników szeregowych (106 podmiotów). Podregion bielski charakteryzuje się zatem najwyższym odsetkiem przedsiębiorstw/instytucji zainteresowanych poszukiwaniem osób na stanowiska szeregowe. Jednocześnie, wskazany podobszar cechuje się jednym z najniższych odsetków podmiotów poszukujących specjalistów w porównaniu z innymi podregionami województwa śląskiego (zob. tabela 25; aneks – tabela wynikowa 33).

W podregionie bytomskim, 4,3% podmiotów zainteresowanych zwiększeniem zatrudnienia poszukiwać będzie kierowników (4 podmioty), 51,1% specjalistów (47 podmiotów) oraz 56,5% pracowników szeregowych (52 podmioty). Omawiany podobszar województwa śląskiego charakteryzuje się zatem najwyższym odsetkiem przedsiębiorstw/instytucji zainteresowanych zatrudnieniem pracowników na stanowiska specjalistyczne.

Pośród podmiotów, które planują zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku **w podregionie częstochowskim**, 3,5% poszukiwać będzie kierowników (4 podmioty), 36,8% specjalistów (42 podmioty), natomiast 66,7% pracowników szeregowych (76 podmiotów).

W podregionie gliwickim, dla 4,5% pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia istotne będzie znalezienie kierowników (5 podmiotów), dla 45,5% specjalistów (50 podmiotów), natomiast dla 62,7% pracowników szeregowych (69 podmiotów).

Podmioty planujące zatrudnienie nowych pracowników **w podregionie katowickim** poszukiwać będą głównie pracowników szeregowych (55,7%; 107 podmiotów), a następnie specjalistów (50,5%; 97 podmiotów) oraz kierowników (5,7%; 11 podmiotów).

Pracodawcy planujący zwiększenie zatrudnienia zlokalizowani **w podregionie rybnickim** zainteresowani będą przyjęciem do pracy przede wszystkim pracowników szeregowych (55,4%; 41 podmiotów), a rzadziej specjalistów (47,3%; 35 podmiotów) i kierowników (4,1%; 3 podmioty).

W podregionie sosnowieckim, dla 6,3% pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia istotne będzie znalezienie kierowników (10 podmiotów), dla 47,8% specjalistów (76 podmiotów), natomiast dla 58,5% pracowników szeregowych (93 podmioty). Ten podregion charakteryzuje się zatem najwyższym odsetkiem podmiotów planujących zatrudnić pracowników na stanowiska kierownicze w porównaniu z pozostałymi podobszarami województwa śląskiego.

Spośród podmiotów, które zadeklarowały planowane zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 miesięcy **w podregionie tyskim**, 5,6% poszukiwać będzie kierowników (5 podmiotów), 48,9% specjalistów (44 podmioty), natomiast 57,8% pracowników szeregowych (52 podmioty).

Kierownicy poszukiwani będą zatem głównie przez pracodawców zlokalizowanych w podregionie sosnowieckim, katowickim oraz tyskim. Specjalistów chcą zatrudniać przede wszystkim pracodawcy z podregionu bytomskiego, katowickiego oraz tyskiego. Zatrudnienie pracowników szeregowych będzie szczególnie ważne w przypadku pracodawców działających na terenie podregionu bielskiego, częstochowskiego oraz gliwickiego.

Tabela 25. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu i planujących zatrudnienie według rodzajów stanowisk pracy i podregionów.

Podregion województwa śląskiego	Rodzaj stanowiska							
	kierownicze		specjalistyczne		szeregowie		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
podregion 44 - bielski	3	2,1%	50	34,2%	106	72,6%	146	100,0%
podregion 45 – bytomski	4	4,3%	47	51,1%	52	56,5%	92	100,0%
podregion 46 – częstochowski	4	3,5%	42	36,8%	76	66,7%	114	100,0%
podregion 47 – gliwicki	5	4,5%	50	45,5%	69	62,7%	110	100,0%
podregion 48 – katowicki	11	5,7%	97	50,5%	107	55,7%	192	100,0%
podregion 49 – rybnicki	3	4,1%	35	47,3%	41	55,4%	74	100,0%

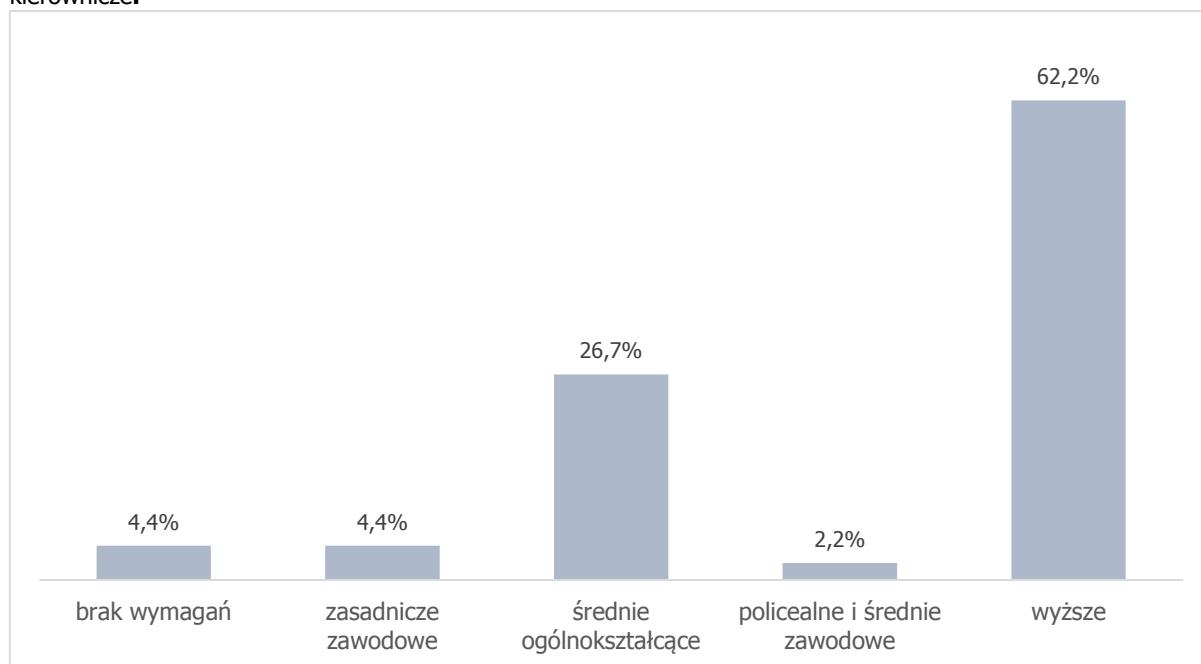
podregion 50 – sosnowiecki	10	6,3%	76	47,8%	93	58,5%	159	100,0%
podregion 51 – tyski	5	5,6%	44	48,9%	52	57,8%	90	100,0%
RAZEM	45	4,6%	441	45,1%	596	61,0%	977	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=977 (w kolumnie „RAZEM” liczba jednostek gospodarczych nie sumuje się, ponieważ jeden podmiot mógł wskazać więcej niż 1 stanowisko, na które planuje zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy)

Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

Od kandydatów na stanowiska kierownicze wymagane będzie przede wszystkim wykształcenie wyższe, co deklaruje aż 62,2% firm i instytucji zainteresowanych poszukiwaniem nowych pracowników na omawiany typ stanowisk. Dla co 5 firmy bądź instytucji wystarczające będzie wykształcenie średnie ogólnokształcące (zob. rysunek 9; aneks – tabela wynikowa 34).

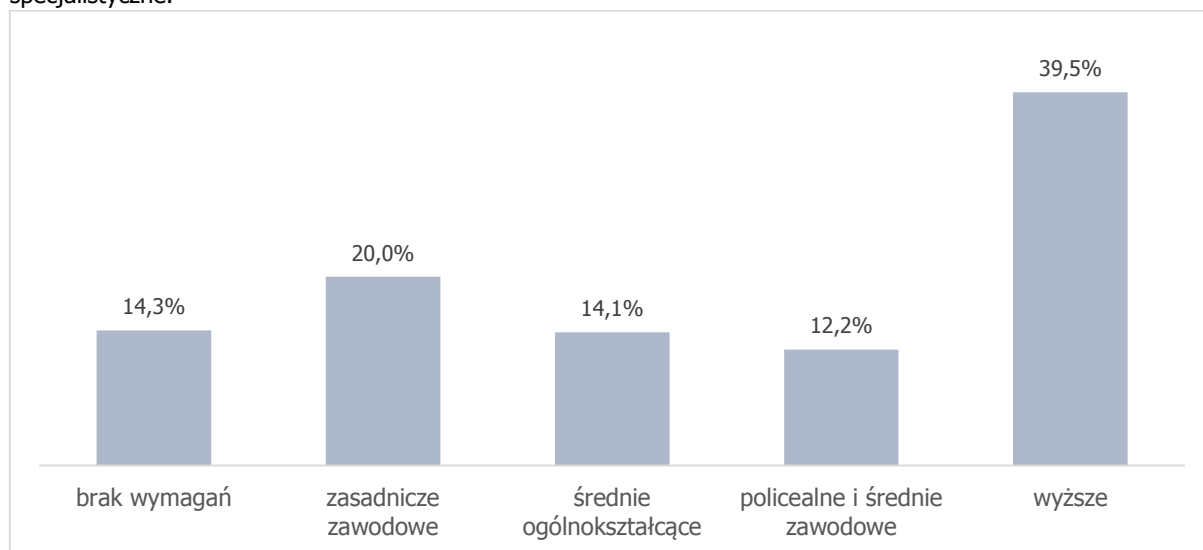
Rysunek 9. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=45

Od specjalistów oczekiwane będzie głównie wykształcenie wyższe, co zadeklarowało w badaniu 39,5% podmiotów. Co 5 pracodawca planujący przyjąć do pracy specjalistów wskazał wykształcenie zasadnicze zawodowe. Wykształcenia średniego ogólnokształcącego oczekiwać będzie od kandydatów na stanowiska specjalistyczne 14,1% pracodawców, natomiast wykształcenia policealnego i średniego zawodowego 12,2% podmiotów (zob. rysunek 10; aneks – tabela wynikowa 35).

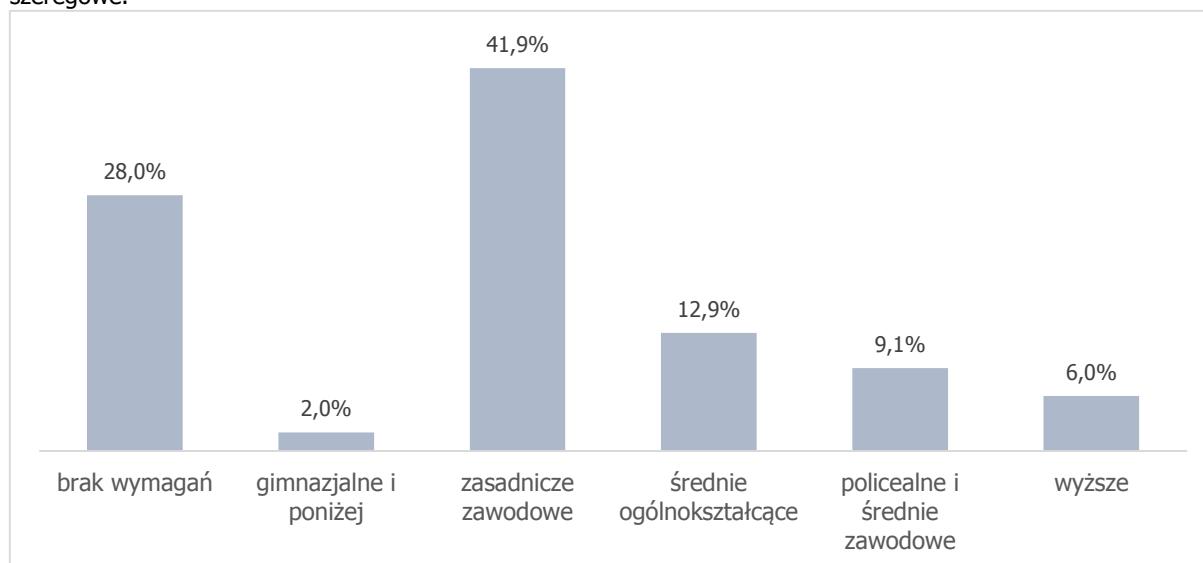
Rysunek 10. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.



Źródło: badania własne, N=441

Od kandydatów na stanowiska szeregowo wymagane będzie głównie wykształcenie zasadnicze zawodowe, co deklaruje w badaniu 41,9% podmiotów. Wykształcenia średniego ogólnokształcącego oczekiwać będzie 12,9% pracodawców planujących zatrudnienie pracowników szeregowych, natomiast wykształcenia policealnego i średniego zawodowego będzie wymagać średnio co 10 podmiot. W przypadku stanowisk szeregowych zdecydowanie spada znaczenie posiadania przez kandydatów wykształcenia wyższego, które stanowi główny wymóg podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze i specjalistyczne – tylko 6,0% pracodawców deklaruujących zamiar zatrudnienia osób na stanowiska szeregowo oczekiwać będzie od kandydatów wyższego wykształcenia. Warto również podkreślić, iż 2,0% pracodawców planujących zatrudnienie pracowników szeregowych oczekiwać będzie od kandydatów wykształcenia gimnazjalnego lub niższego, które nie było wskazywane przez podmioty zainteresowane przyjęciem do pracy kierowników i specjalistów (zob. rysunek 11; aneks – tabela wynikowa 36).

Rysunek 11. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska szeregowo.

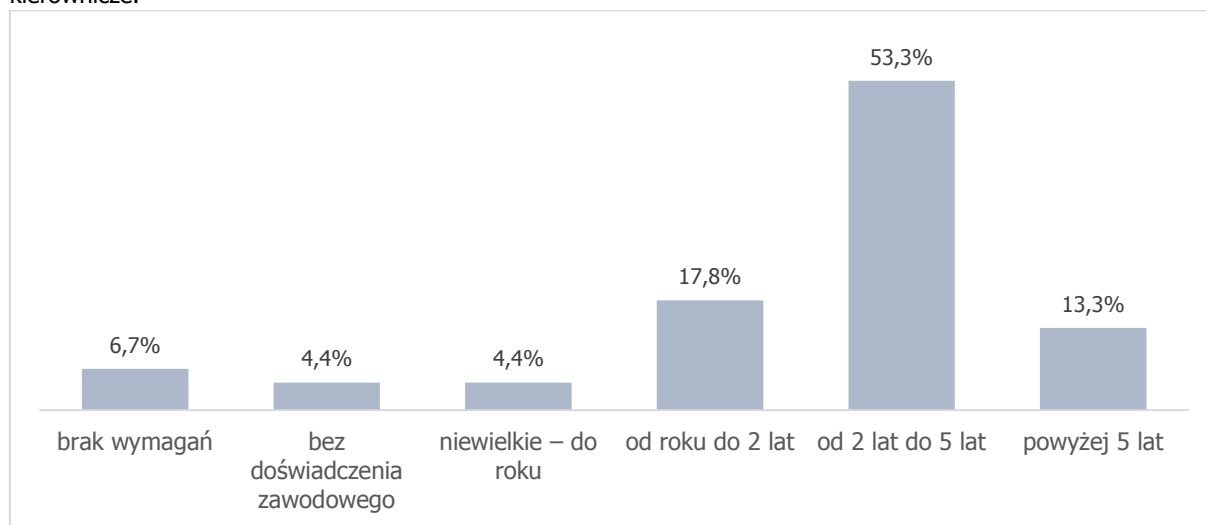


Źródło: badania własne, N=596

Doświadczenie zawodowe wymagane od kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

Jedynie 6,7% pracodawców zamierzających zatrudnić pracowników na stanowiska kierownicze w perspektywie roku nie ma oczekiwań związanych z doświadczeniem zawodowym kandydatów. Co najmniej roku stażu pracy wymagać będzie 84,4% podmiotów. W tej grupie 53,3% respondentów zadeklarowało, iż oczekiwać będzie doświadczenia zawodowego mieszczącego się w przedziale od 2 do 5 lat (zob. rysunek 12; aneks – tabela wynikowa 37).

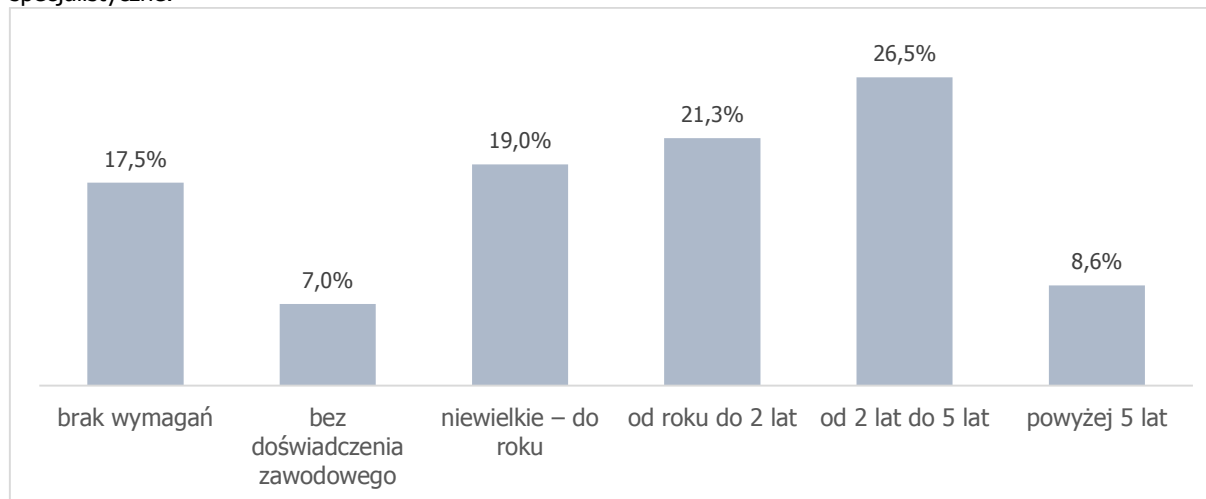
Rysunek 12. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=45

17,5% pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na specjalistów w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie postawi kandydatom żadnych wymagań w obszarze doświadczenia zawodowego. 26,5% podmiotów oczekiwać będzie 2 – 5 lat doświadczenia zawodowego, 21,3% co najmniej roku do 2 lat, natomiast 19,0% badanych uzna za wystarczające niewielkie doświadczenie krótsze niż rok (zob. rysunek 13; aneks – tabela wynikowa 38).

Rysunek 13. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

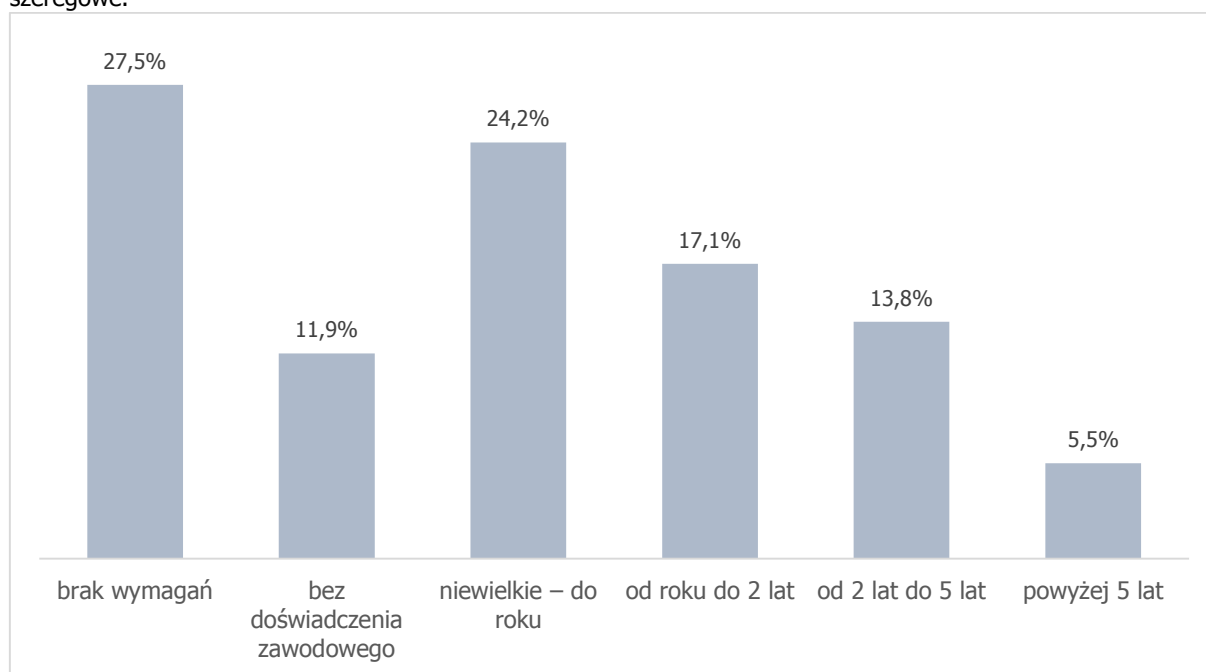


Źródło: badania własne, N=441

Odsetek pracodawców planujących zwiększenie liczby pracowników szeregowych, nieposiadających określonych wymagań związanych z doświadczeniem zawodowym kandydatów wynosi 27,5%. To znacznie wyższy odsetek w porównaniu z pracodawcami planującymi nabór na stanowiska kierownicze (6,7%) oraz specjalistyczne (17,5%). Średnio co 10 firma bądź instytucja przyjmie do pracy pracownika szeregowego bez doświadczenia zawodowego.

Ponad połowa pracodawców planujących rekrutację na stanowiska szeregowie oczekiwać będzie stażu pracy (60,6%). Najczęściej wystarczające będzie niewielkie doświadczenie zawodowe, wynoszące mniej niż rok. Wraz ze wzrostem liczby wymaganych lat pracy spada odsetek pracodawców posiadających takie oczekiwania wobec kandydatów (zob. rysunek 14; aneks – tabela wynikowa 39).

Rysunek 14. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.

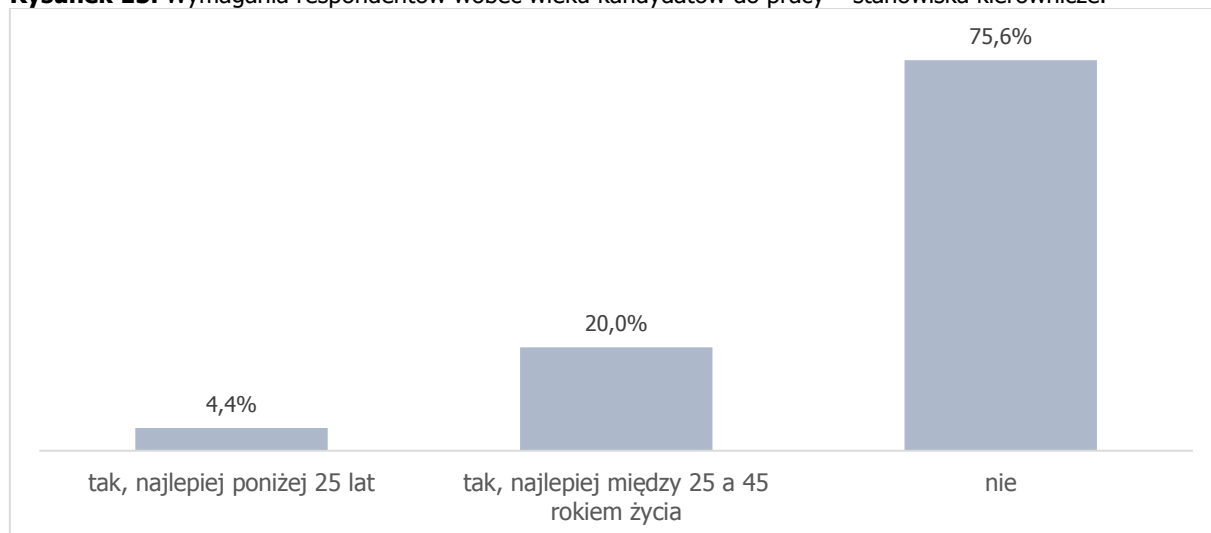


Źródło: badania własne, N=596

Wiek wymagany od kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

75,6% śląskich pracodawców planujących zatrudnić pracowników na stanowiska kierownicze nie posiada oczekiwań związanych z wiekiem kandydata. 20,0% podmiotów preferować będzie osoby w przedziale wiekowym 25 – 45 lat, natomiast 4,4% podmiotów zatrudniłoby osobę poniżej 25 roku życia (zob. rysunek 15; aneks – tabela wynikowa 40).

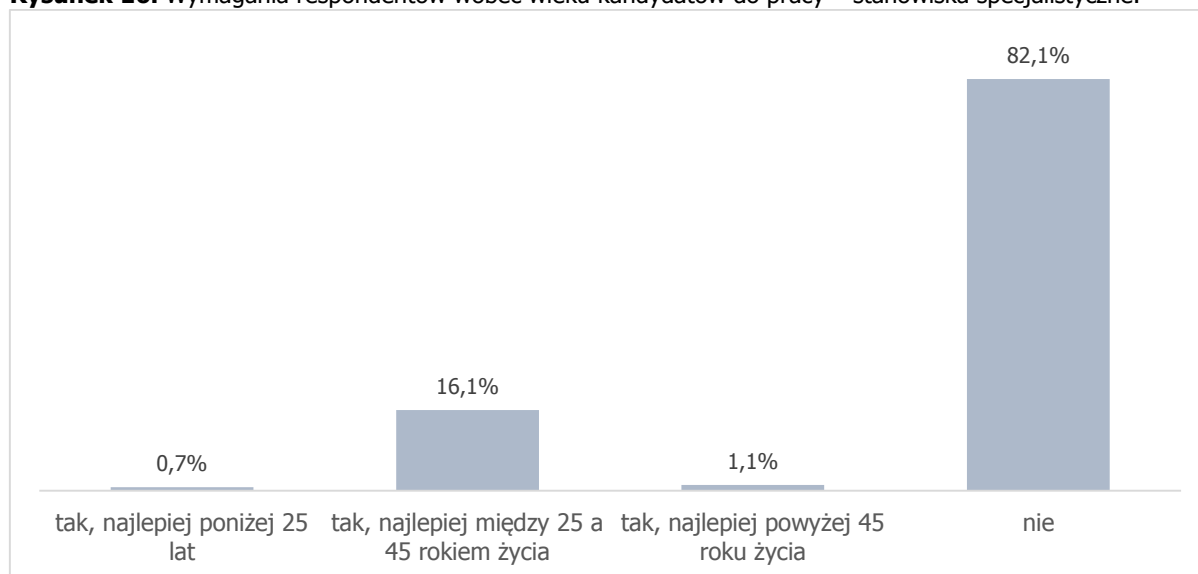
Rysunek 15. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=45

82,1% śląskich pracodawców planujących zatrudnić specjalistów w ciągu najbliższego roku nie posiada konkretnych oczekiwań co do wieku kandydatów. Odsetek podmiotów, które preferują osoby poniżej 25 roku życia oraz osoby powyżej 45 roku życia jest bardzo niski, jednak dostrzega się zwiększone zainteresowanie kandydatami w przedziale wiekowym 25 – 45 lat (zob. rysunek 16; aneks - tabela wynikowa 41).

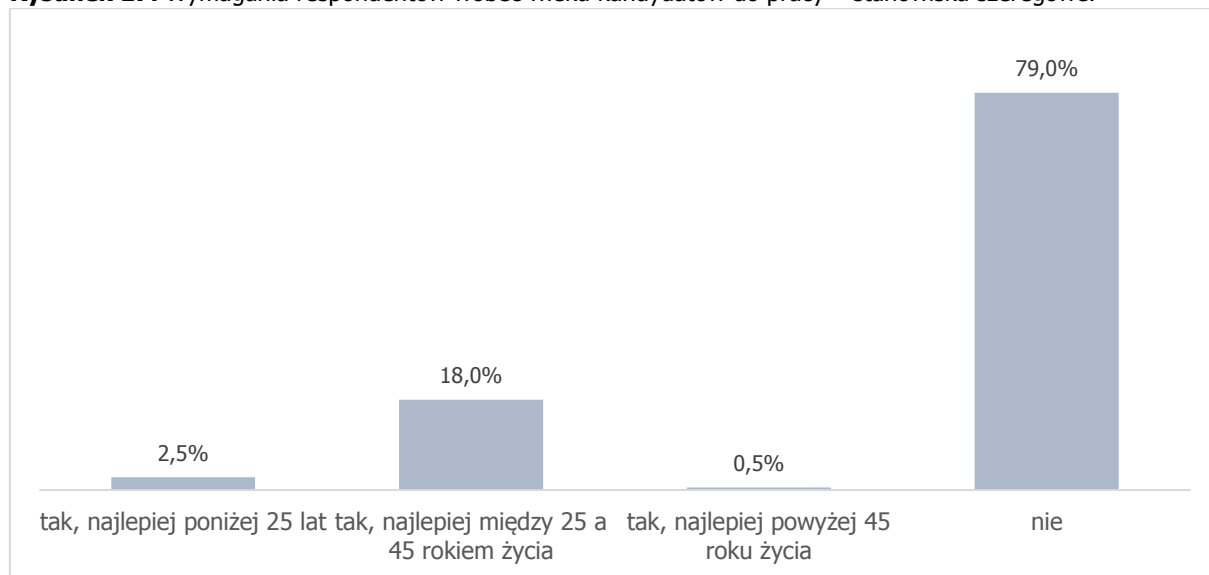
Rysunek 16. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.



Źródło: badania własne, N=441

Zdecydowana większość śląskich firm i instytucji planujących zatrudnienie pracowników szeregowych w perspektywie roku nie posiada konkretnych oczekiwań związanych z wiekiem kandydatów i stanowią one 79,0% podmiotów. Preferowany wiek pracowników zostanie zatem określony przez co 5 pracodawcę prowadzącego rekrutację na stanowiska szeregowe. Odsetki pracodawców kierujących oferty pracy do osób poniżej 25 roku życia oraz powyżej 45 roku życia są marginalne i wynoszą odpowiednio 2,5% i 0,5%. Pracodawcy chętnie zatrudnią osobę w przedziale wiekowym 25 – 45 lat i stanowią oni 18,0% podmiotów (rysunek 17; tabela wynikowa 42).

Rysunek 17. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.

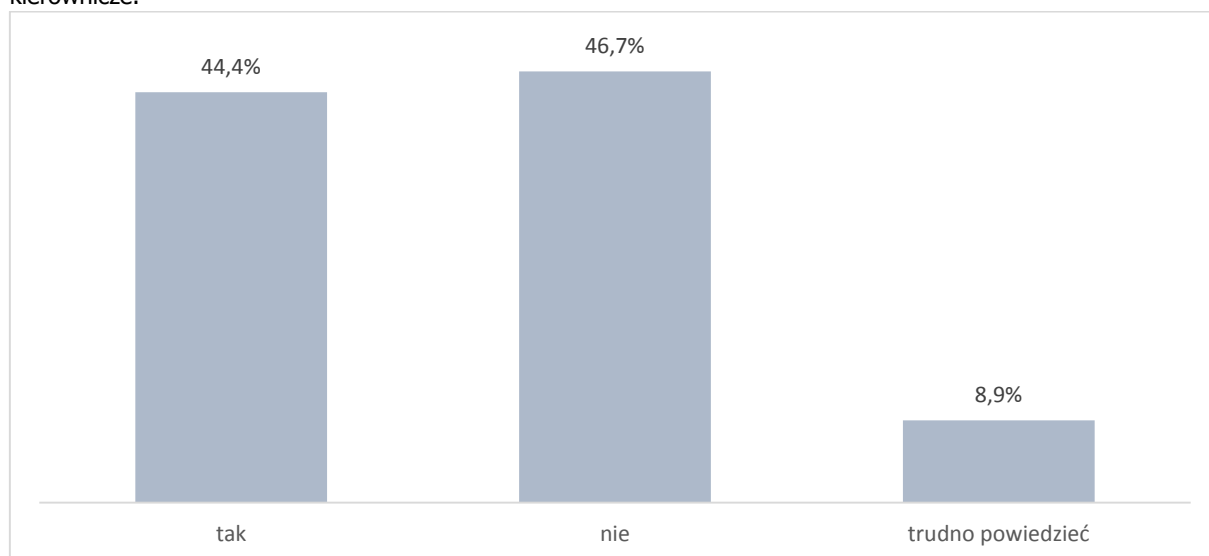


Źródło: badania własne, N=596

Znajomość języków obcych wymagana od kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowe w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

44,4% przedsiębiorstw i instytucji zamierzających zatrudnić pracowników na stanowiska kierownicze oczekuje od kandydatów znajomości języków obcych, 46,7% podmiotów nie posiada takich oczekiwań (21 podmiotów), natomiast trudność w jednoznacznym określeniu wymogów co do znajomości języka obcego zadeklarowało 8,9% badanych respondentów (zob. rysunek 18; aneks – tabela wynikowa 43).

Rysunek 18. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=45

Na 20 podmiotów, oczekujących znajomości języków obcych od kandydatów na stanowiska kierownicze 18 respondentów wskazało język angielski (90,0%), 8 respondentów wskazało

język niemiecki (40,0%), natomiast 2 respondentów wybrało język francuski (10,0%) (zob. tabela 26; aneks - tabela wynikowa 44).

Tabela 26. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska kierownicze.

Język obcy	Liczba podmiotów	%
angielski	18	90,0%
niemiecki	8	40,0%
francuski	2	10,0%

Źródło: badania własne, N=20 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Spośród 18 pracodawców, którzy wskazali język angielski, 8 oczekiwać będzie zaawansowanej znajomości wskazanego języka (44,4%). Pracodawcy nieco rzadziej wskazywali wymóg w postaci znajomości języka angielskiego w stopniu średniozaawansowanym (7 podmiotów; 38,9%). Spośród 8 pracodawców, dla których istotna będzie umiejętność posługiwania się przez kandydata na stanowisko kierownicze językiem niemieckim, 4 wskazało poziom zaawansowany (50,0%). Dla 7 pracodawców (38,9%) wystarczająca będzie znajomość języka niemieckiego na poziomie średniozaawansowanym. Pracodawcy, którzy wskazali język francuski, wymagać będą znajomości języka na poziomie podstawowym (2 podmioty; 100%) (zob. tabela 27; aneks - tabela wynikowa 45).

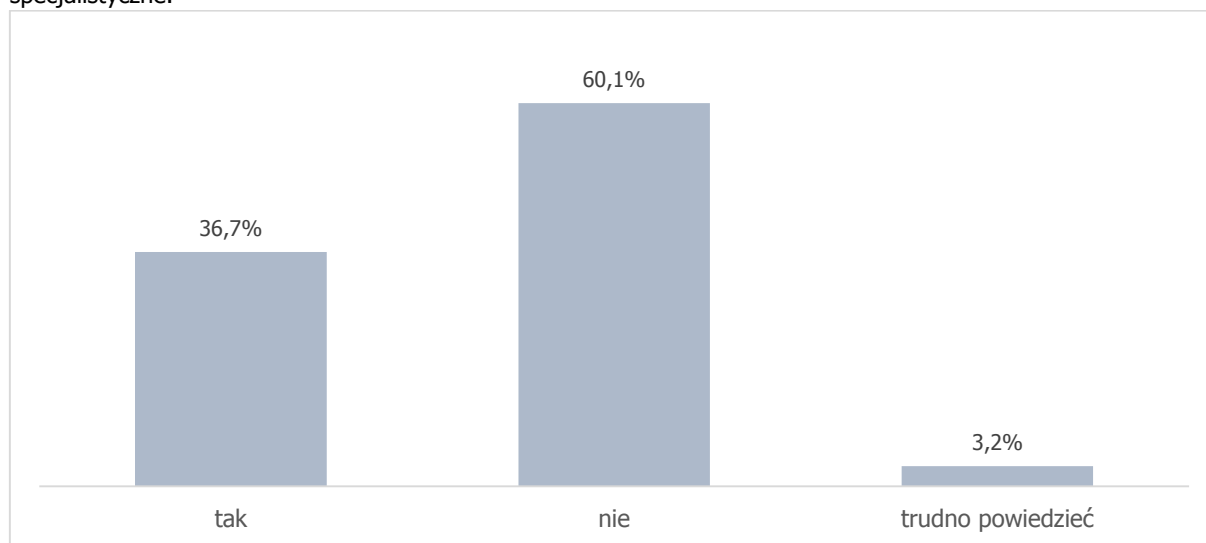
Tabela 27. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Język obcy	podstawowy		średniozaawansowany		zaawansowany		specjalistyczny		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
angielski	2	11,1%	7	38,9%	8	44,4%	1	5,6%	18	100,0%
niemiecki	1	12,5%	1	25,0%	4	50,0%	1	12,5%	8	100,0%
francuski	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=20

Większość śląskich pracodawców planujących zwiększenie zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych nie będzie oczekiwać od kandydatów znajomości języków obcych. Taki wymóg deklaruje 36,7% firm i instytucji zamierzających przyjąć do pracy specjalistów w ciągu najbliższych 12 miesięcy (zob. rysunek 19; aneks – tabela wynikowa 46).

Rysunek 19. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.



Źródło: badania własne, N=441

Od kandydatów ubiegających się o stanowiska specjalistyczne najczęściej wymagana będzie znajomość języka angielskiego (94,4%). Atutem kandydata starającego się o stanowisko specjalistyczne będzie również znajomość języka niemieckiego, istotna dla średnio co 3 pracodawcy zainteresowanego powiększeniem kadry specjalistycznej. Pracodawcy oczekujący od kandydatów na stanowiska specjalistyczne znajomości języków obcych wskazywali również język rosyjski (6,2%), włoski (5,6%) oraz francuski (2,5%) (zob. tabela 28; aneks – tabela wynikowa 47).

Tabela 28. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska specjalistyczne.

Język obcy	Liczba podmiotów	%
angielski	153	94,4%
niemiecki	54	33,3%
rosyjski	10	6,2%
włoski	9	5,6%
francuski	4	2,5%
słowacki	1	0,6%
czeski	1	0,6%

Źródło: badania własne, N=162 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Spośród pracodawców oczekujących od kandydatów na stanowiska specjalistyczne znajomości języka angielskiego, 48,4% wskazało poziom średniozaawansowany, 27,5% poziom zaawansowany, natomiast 17,0% poziom podstawowy. Najrzadziej deklarowano wymóg znajomości przez kandydata języka angielskiego na poziomie specjalistycznym (7,2%). Poziom średniozaawansowany był najczęściej wskazywany również w przypadku innych języków obcych, takich jak niemiecki, włoski, francuski, słowacki i czeski (zob. tabela 29; aneks – tabela wynikowa 48).

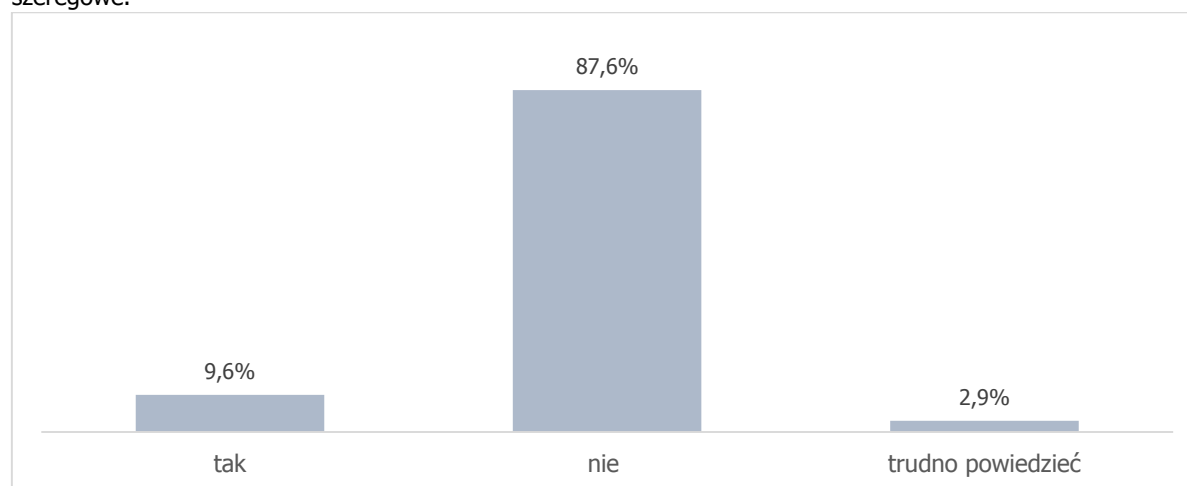
Tabela 29. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska specjalistyczne.

Język obcy	podstawowy		średniozaawansowany		zaawansowany		specjalistyczny		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
angielski	26	17,0%	74	48,4%	42	27,5%	11	7,2%	153	100,0%
niemiecki	12	22,0%	25	46,3%	10	50,0%	7	18,5%	54	100,0%
rosyjski	3	30,0%	2	20,0%	3	30,0%	2	20,0%	10	100,0%
włoski	2	22,2%	6	66,7%	0	0,0%	1	11,1%	9	100,0%
francuski	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
słowacki	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
czeski	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=162

Zdecydowana większość podmiotów gospodarki narodowej planujących rekrutację pracowników szeregowych nie będzie oczekiwać od kandydatów znajomości języków obcych (87,6%). Znajomości języków obcych od kandydatów na stanowiska szeregowe wymagać będzie średnio co 10 pracodawca deklarujący planowane zatrudnienie pracowników szeregowych w ciągu najbliższego roku (zob. rysunek 20; aneks – tabela wynikowa 49).

Rysunek 20. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.



Źródło: badania własne, N=596

Spośród pracodawców oczekujących od kandydatów na stanowiska szeregowe znajomości języków obcych, 54 podmioty wymagać będą umiejętności posługiwania się językiem angielskim (94,7%). Drugim językiem pod względem częstotliwości wskazań był niemiecki (19 podmiotów; 33,3%). Pracodawcy, którzy postawią wymóg znajomości języków obcych kandydatom na stanowiska szeregowe, wskazali również język włoski (2 podmioty; 3,5%).

Tylko po 1 pracodawcy oczekuje znajomości następujących języków: francuskiego, hiszpańskiego, szwedzkiego, japońskiego, chińskiego oraz europejskiego (zob. tabela 30; aneks – tabela wynikowa 50).

Tabela 30. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska szeregowe.

Język obcy	Liczba podmiotów w próbie badawczej	Odsetek podmiotów w próbie badawczej
angielski	54	94,7%
niemiecki	19	33,3%
rosyjski	3	5,3%
włoski	2	3,5%
francuski	1	1,8%
hiszpański	1	1,8%
japoński	1	1,8%
szwedzki	1	1,8%
chiński	1	1,8%
inny	1	1,8%

Źródło: badania własne, N=57 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Spośród 54 pracodawców, którzy oczekiwać będą od kandydatów na stanowiska szeregowe znajomości języka angielskiego, 24 podmioty wskazały poziom podstawowy (44,4%). Znajomości języka angielskiego na poziomie średniozaawansowanym oczekiwać będzie 19 pracodawców (35,2%), na poziomie zaawansowanym 9 pracodawców (16,7%), natomiast na poziomie specjalistycznym 2 pracodawców (3,7%). Spośród 19 badanych podmiotów, które oczekiwać będą od kandydatów na stanowiska szeregowe znajomości języka niemieckiego, 11 wskazało stopień średniozaawansowany (57,9%). Wymóg znajomości języka rosyjskiego zadeklarowało 3 pracodawców, z czego 2 w stopniu podstawowym (66,7%) i 1 w stopniu średniozaawansowanym (33,3%) (zob. tabela 31; aneks – tabela wynikowa 51).

Tabela 31. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska szeregowe.

Język obcy	podstawowy		średniozaawansowany		zaawansowany		specjalistyczny		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
angielski	24	44,4%	19	35,2%	9	16,7%	2	3,7%	54	100,0%

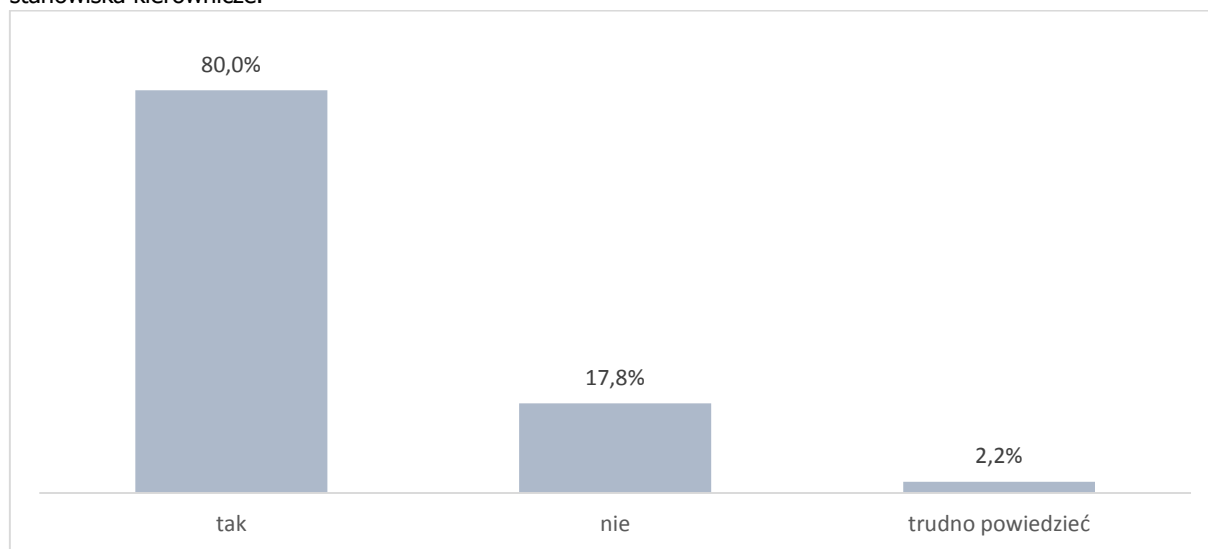
niemiecki	6	31,6%	11	57,9%	2	10,5%	0	0,0%	19	100,0%
rosyjski	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
włoski	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
francuski	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
hiszpański	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
japoński	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
szwedzki	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
chiński	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
inny	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=57

Znajomość programów komputerowych wymagana od kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

Kandydaci na stanowiska kierownicze powinni posiadać umiejętność obsługi programów komputerowych, ponieważ znajomość programów komputerowych będzie wymagana przez 80,0% pracodawców poszukujących kierowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy (zob. rysunek 21; aneks – tabela wynikowa 52).

Rysunek 21. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=57

Kandydaci na stanowiska kierownicze powinni obsługiwać przede wszystkim programy biurowe, co wskazało 30 na 36 pracodawców wymagających znajomości obsługi określonych programów komputerowych (55,6%). Średnio co 3 pracodawca oczekujący znajomości programów komputerowych od osób ubiegających się o stanowiska kierownicze wskazał programy kalkulacyjne (12 podmiotów; 33,3%) oraz bazy danych (11 podmiotów; 30,6%). Badani pracodawcy rzadziej wskazywali natomiast komputerowe programy specjalistyczne, projektowe, księgowe oraz graficzne (zob. tabela 32; aneks – tabela wynikowa 53).

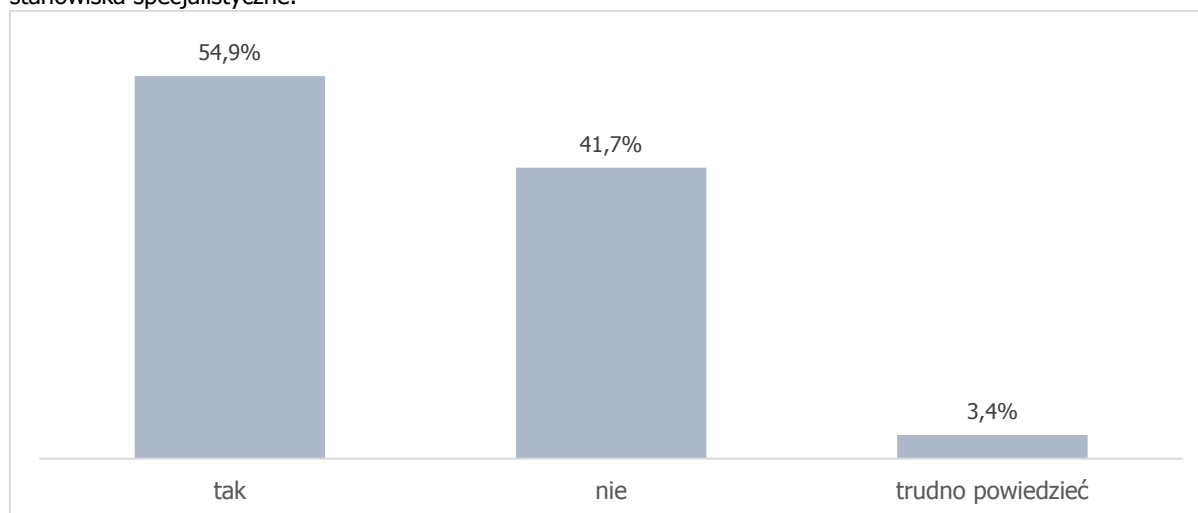
Tabela 32. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów - stanowiska kierownicze.

Programy komputerowe	Liczba podmiotów	%
biurowe	20	55,6%
kalkulacyjne	12	33,3%
bazy danych	11	30,6%
specjalistyczne	10	27,8%
projektowe	9	25,0%
księgowe	7	19,4%
graficzne	5	13,9%
inne	4	11,1%

Źródło: badania własne, N=36 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Większość pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem specjalistów w ciągu kolejnych 12 miesięcy, oczekiwać będzie od kandydatów znajomości programów komputerowych. Odsetek takich podmiotów wynosi 54,9%. Pracodawcy, którzy nie postawią kandydatom na stanowiska specjalistyczne wymogu w postaci znajomości programów komputerowych stanowią natomiast 41,7% respondentów. Jedynie 3,4% badanych nie potrafiło jednoznacznie określić, czy osoby ubiegające się o stanowiska specjalistyczne będą musiały posiadać umiejętność obsługi określonych programów komputerowych (zob. rysunek 22; aneks – tabela wynikowa 54).

Rysunek 22. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.



Źródło: badania własne, N=441

Spośród 242 pracodawców, którzy wymagać będą znajomości programów komputerowych od kandydatów na stanowiska specjalistyczne, ponad połowa wskazała programy biurowe (52,5%). Przedsiębiorstwa i instytucje oczekiwać będą również umiejętności posługiwania się programami specjalistycznymi (39,7%), projektowymi (27,7%) oraz bazami danych (24,8%). Mniej niż co 5 pracodawca oczekujący od kandydatów na stanowiska specjalistyczne znajomości obsługi programów komputerowych wskazał programy kalkulacyjne, graficzne oraz księgowe (zob. tabela 33; aneks – tabela wynikowa 55).

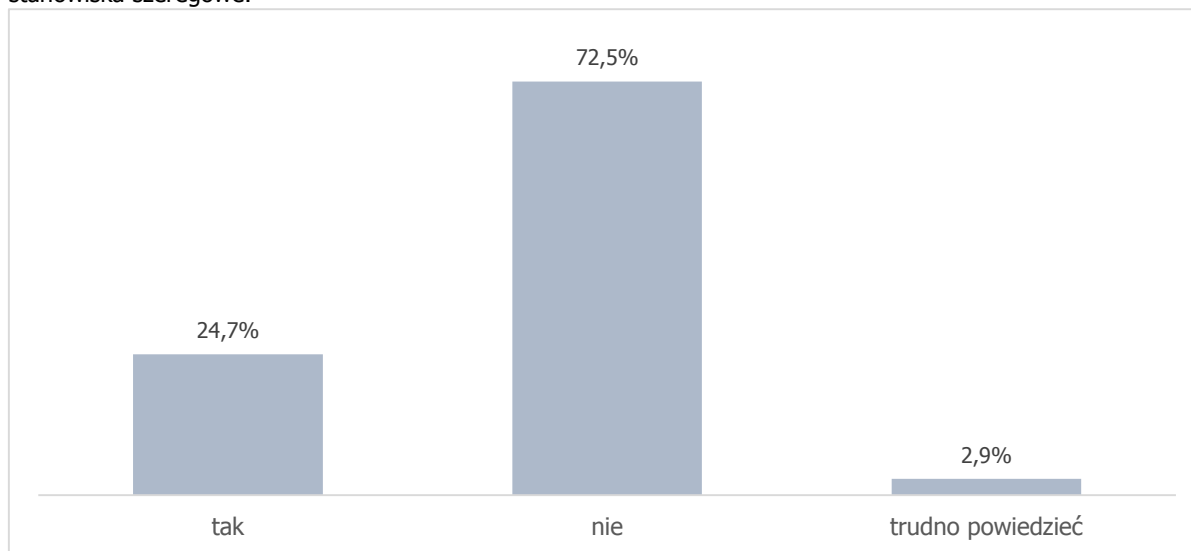
Tabela 33. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska specjalistyczne.

Programy komputerowe	Liczba podmiotów	%
biurowe	127	52,5%
specjalistyczne	96	39,7%
projektowe	67	27,7%
bazy danych	60	24,8%
kalkulacyjne	45	18,6%
graficzne	38	15,7%
księgowe	27	11,2%
inne	17	7,0%

Źródło: badania własne, N=242 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Umiejętność obsługi programów komputerowych jest istotna dla 24,7% pracodawców planujących zwiększyć zatrudnienie na stanowiskach szeregowych w perspektywie roku. Zdecydowana większość firm i instytucji nie posiada zatem wymagań wobec kandydatów w zakresie obsługi komputera i stanowią oni aż 72,5% podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia pracowników szeregowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy (zob. rysunek 23; aneks – tabela wynikowa 56). Warto jednak podkreślić, iż zdolność obsługi określonych programów komputerowych będzie oczekiwana od kandydatów na stanowiska szeregowe częściej niż znajomość języków obcych (zob. aneks – tabela wynikowa 49).

Rysunek 23. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.



Źródło: badania własne, N=596

Spośród 147 pracodawców oczekujących od kandydatów na stanowiska szeregowe umiejętności obsługi programów komputerowych, zdecydowana większość wskazała programy biurowe (64,6%). Inne rodzaje programów komputerowych oczekiwane będą od osób starających się o objęcie stanowisk szeregowych zdecydowanie rzadziej (zob. tabela 34; aneks – tabela wynikowa 57).

Tabela 34. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska szeregowie.

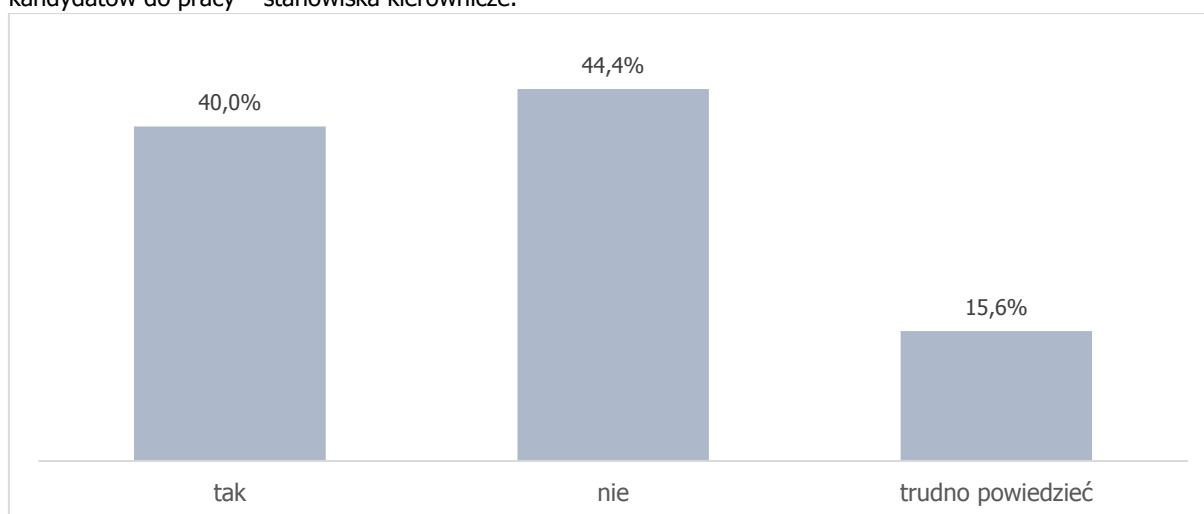
Programy komputerowe	Liczba podmiotów	%
biurowe	95	64,6%
specjalistyczne	36	24,5%
bazy danych	35	23,8%
kalkulacyjne	34	23,1%
projektowe	22	15,0%
graficzne	14	9,5%
księgowe	11	7,5%
inne	13	8,8%

Źródło: badania własne, N=147 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Wymóg posiadania uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów przez kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

Dla 40,0% pracodawców deklarujących zamiar zatrudnienia kierowników w ciągu najbliższego roku istotne będzie posiadanie przez kandydatów uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów. Odsetek podmiotów, które nie zwrócą uwagi na posiadanie przez kandydatów pisemnych zaświadczeń jest wyższy i kształtuje się na poziomie 44,4% (zob. rysunek 24; aneks – tabela wynikowa 58). Wymóg posiadania pisemnych dokumentów ma zatem nieco mniejsze znaczenie, niż znajomość języków obcych (zob. aneks – tabela wynikowa 43) oraz zdecydowanie mniejsze znaczenie, niż umiejętność obsługi programów komputerowych (zob. aneks - tabela wynikowa 52).

Rysunek 24. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=45

Najwięcej pracodawców zamierzających postawić kandydatom na stanowiska kierownicze wymóg posiadania uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów zwróci uwagę na dokumenty

dotyczące wiedzy branżowej oraz prawo jazdy (po 8 podmiotów; po 44,4%). Dla 38,9% firm i instytucji (7 podmiotów) istotne będzie posiadanie przez kandydata dokumentów poświadczających dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Średnio co 3 pracodawca posiadający wymagania związane z posiadaniem pisemnych zaświadczeń przez osoby ubiegające się o stanowiska kierownicze oczekiwać będzie uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów potwierdzających posiadane umiejętności (6 podmiotów; 33,3%) (zob. tabela 35; aneks – tabela wynikowa 59).

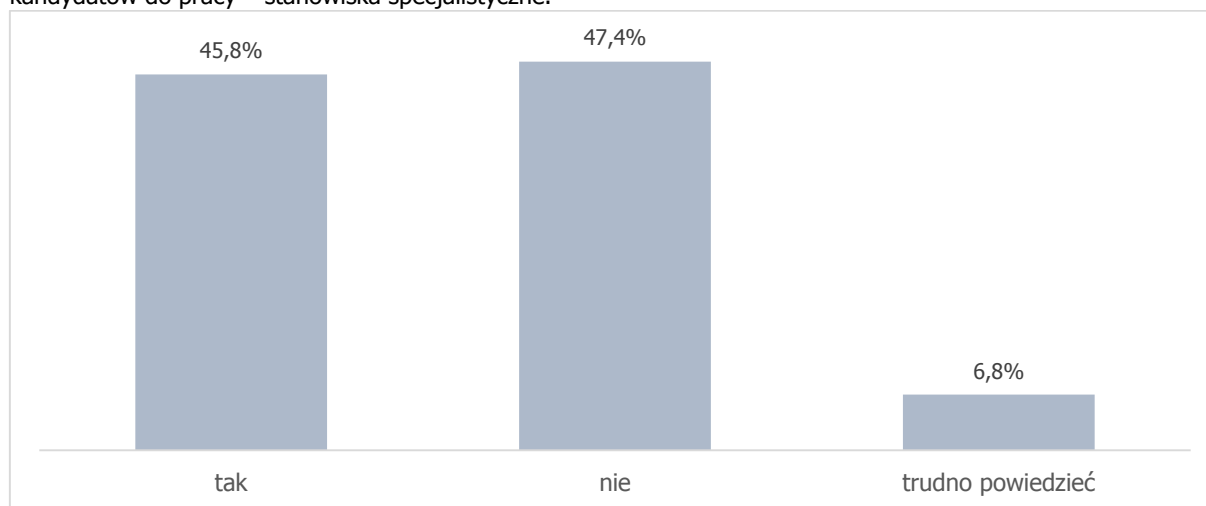
Tabela 35. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska kierownicze.

Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
dotyczących wiedzy branżowej	8	44,4%
dotyczących posiadania prawa jazdy	8	44,4%
dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	7	38,9%
dotyczących posiadanych umiejętności	6	33,3%
dotyczących obsługi specjalistycznego	4	22,2%
dotyczących znajomości specjalistycznych programów komputerowych	2	11,1%
dotyczących znajomości języków obcych	1	5,6%
inne	3	16,7%

Źródło: badania własne, N=18 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Wymóg dysponowania stosownymi dokumentami postawi kandydatom 45,8% śląskich przedsiębiorstw i instytucji deklarujących zamiar zatrudnienia specjalistów (zob. rysunek 25; aneks – tabela wynikowa 60). W przypadku kandydatów na stanowiska specjalistyczne, posiadanie pisemnych uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów jest mniej istotne, niż umiejętność obsługi programów komputerowych (zob. aneks – tabela wynikowa 54), lecz bardziej istotne, niż znajomość języków obcych (zob. aneks – tabela wynikowa 46).

Rysunek 25. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.



Źródło: badania własne, N=441

Spośród pracodawców oczekujących posiadania przez kandydatów na stanowiska specjalistyczne uprawnień, certyfikatów i dyplomów, najczęściej wskazało dokumenty dotyczące wiedzy branżowej (45,0%) (zob. tabela 36; aneks – tabela wynikowa 61). Zakres tej wiedzy jest silnie zróżnicowany i dostosowany do potrzeb danej branży. Pracodawcy wymieniali jednak najczęściej wiedzę w obszarze budownictwa, cukiernictwa i piekarnictwa,

pielęgniarstwa i medycyny, finansów i księgowości, mechaniki i diagnostyki samochodowej, elektryki i energetyki oraz spawalnictwa. Warto podkreślić, że certyfikaty, uprawnienia i dyplomy potwierdzające posiadanie wiedzy branżowej są najczęściej oczekiwanymi dokumentami również od kandydatów na stanowiska kierownicze. Firmy i instytucje wymagające pisemnych zaświadczeń zwrócą także uwagę na posiadanie przez kandydatów dokumentów potwierdzających posiadanie konkretnych umiejętności (38,1%). Rodzaj tych umiejętności, tak jak w przypadku wiedzy branżowej, związany jest ściśle ze specyfiką pracy danego podmiotu. Co warto podkreślić, niewielki odsetek pracodawców oczekuje pisemnego potwierdzenia umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych (13,4%), choć tego rodzaju kwalifikacje wymagane są przez ponad połowę poszukujących specjalistów firm i instytucji (zob. aneks – tabela wynikowa). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku znajomości języków obcych (zob. aneks - tabela wynikowa). Można zatem przypuszczać, że pracodawcy zwracają większą uwagę na praktyczną i rzeczywistą umiejętność obsługi programów komputerowych bądź władania językiem obcym, niekoniecznie popartą certyfikatem bądź dyplomem.

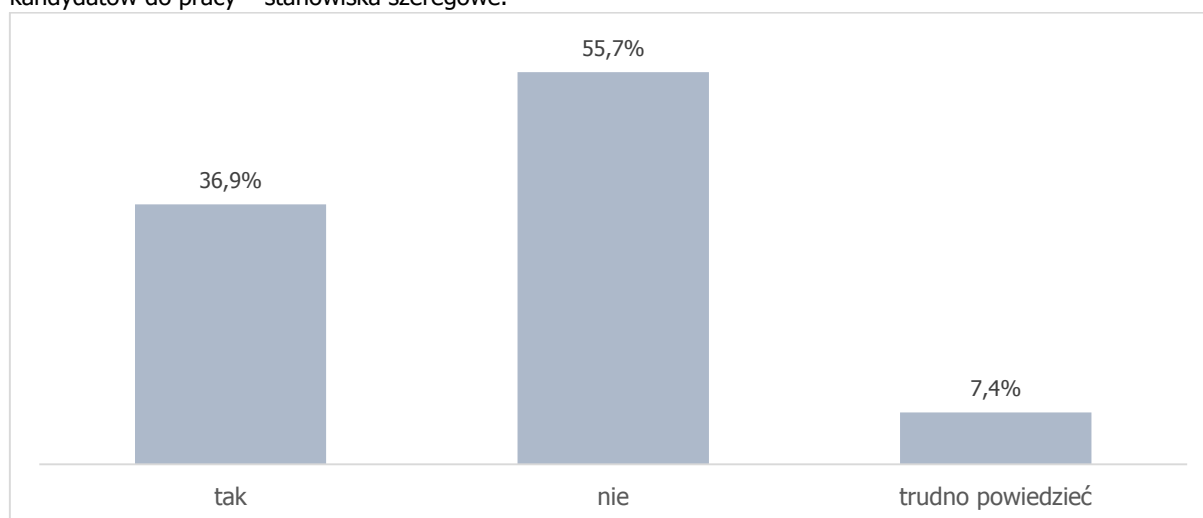
Tabela 36. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska specjalistyczne.

Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
dotyczące wiedzy branżowej	91	45,0%
dotyczące posiadanych umiejętności	77	38,1%
dotyczące udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	75	37,1%
dotyczące obsługi specjalistycznego sprzętu	74	36,6%
dotyczące posiadania prawa jazdy	71	35,1%
dotyczące znajomości specjalistycznych programów komputerowych	27	13,4%
dotyczące znajomości języków obcych	27	13,4%
inne	9	4,5%

Źródło: badania własne, N=202 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Ponad połowa śląskich pracodawców deklarujących zamiar zatrudnienia pracowników szeregowych w perspektywie roku nie będzie oczekiwać od kandydatów posiadania pisemnych uprawnień, certyfikatów i dyplomów (55,7%). Takie oczekiwania wobec kandydatów posiada natomiast 36,9% firm i instytucji zainteresowanych powiększeniem kadry pracowników szeregowych (zob. rysunek 26; aneks – tabela wynikowa 62). Posiadanie uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów jest jednak zdecydowanie istotniejsze w przypadku tej grupy pracowników, niż znajomość języka obcego i programów komputerowych. Dla 9,6% podmiotów planujących zatrudnienie pracowników szeregowych ważna będzie znajomość języka obcego przez kandydata (zob. aneks – tabela wynikowa 49). Dla 24,7% firm i instytucji zainteresowanych poszerzeniem kadry pracowników szeregowych istotna będzie umiejętność obsługi programów komputerowych przez kandydata (zob. aneks – tabela wynikowa 56).

Rysunek 26. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska szeregowy.



Źródło: badania własne, N=596

Kandydaci ubiegający się o stanowiska szeregowy powinni powiadać przede wszystkim pisemne potwierdzenie umiejętności obsługi specjalistycznego sprzętu. Spośród 220 pracodawców planujących rekrutację pracowników szeregowych i oczekujących posiadania przez kandydatów uprawnień, certyfikatów bądź dyplomów, ponad połowa wskazała dokumenty potwierdzające zdolność obsługi specjalistycznego sprzętu (zob. tabela 37; aneks – tabela wynikowa 63). Rodzaj specjalistycznego sprzętu, jaki powinni obsługiwać kandydaci na stanowiska jest silnie zróżnicowany i zależny od branży. Ślascy pracodawcy najczęściej wskazywali konieczność obsługi sprzętu spawalniczego, obrabiarek, elektronarzędzi, koparek i ładowarek, wózków widłowych, maszyn i urządzeń budowlanych oraz podnośników montażowych. Ślascy pracodawcy oczekiwali również posiadania przez kandydatów prawa jazdy, głównie kategorii B, C i E. Dla znacznego odsetka pracodawców istotne będzie również posiadanie przez kandydata na stanowisko szeregowy udokumentowanego doświadczenia w zawodzie. Podmioty planujące powiększenie kadry pracowników szeregowych najrzadziej oczekiwać będą posiadania certyfikatów i dyplomów potwierdzających znajomość programów komputerowych i języków obcych.

Tabela 37. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska szeregowy.

Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
dotyczących obsługi specjalistycznego sprzętu	112	50,9%
dotyczących posiadania prawa jazdy	94	42,7%
dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	79	35,9%
dotyczących wiedzy branżowej	63	28,6%
dotyczących posiadanych umiejętności	62	28,2%
dotyczących obsługi programów komputerowych	13	5,9%
dotyczących znajomości języków obcych	12	5,5%
inne	8	3,6%

Źródło: badania własne, N=220

Oczekiwane cechy osobowe kandydatów na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i szeregowie w deklaracjach pracodawców planujących zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy

Kandydata na stanowisko kierownicze powinna cechować przede wszystkim rzetelność, wskazana przez 35,6% badanych pracodawców (16 podmiotów). Przedsiębiorstwa i instytucje deklarujące zamiar zatrudnienia osób na stanowiskach kierowniczych oczekują również posiadania przez kandydatów cech przywódczych, komunikatywności oraz dobrej organizacji pracy. Dla pracodawców zainteresowanych powiększeniem zespołu kierowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy istotna będzie również chęć do pracy kandydata, jego nastawienie na realizację celów firmy lub instytucji, odpowiedzialność, umiejętność pracy z ludźmi, dyspozycyjność, elastyczność oraz kreatywność (zob. tabela 38; aneks – tabela wynikowa 64).

Tabela 38. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
rzetelność	16	35,6%
cechy przywódcze	13	28,9%
komunikatywność	11	24,4%
dobra organizacja pracy	6	13,3%
chęć do pracy	5	11,1%
realizacja celów firmy/instytucji	4	8,9%
odpowiedzialność	3	6,7%
umiejętność pracy z ludźmi	3	6,7%
dyspozycyjność	2	4,4%
elastyczność	2	4,4%
kreatywność	2	4,4%
charyzma	1	2,2%
cierpliwość	1	2,2%
determinacja	1	2,2%
doświadczenie	1	2,2%
odporność na stres	1	2,2%
przebojowość	1	2,2%
aktywność	1	2,2%
punktualność	1	2,2%
samodzielność	1	2,2%
uczciwość	1	2,2%
umiejętność logicznego myślenia	1	2,2%
wysoka kultura osobista	1	2,2%
inne	7	15,6%

Źródło: badania własne, N=45 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Kandydata na stanowisko specjalistyczne powinna cechować głównie rzetelność, co zadeklarowało 43,5% pracodawców planujących zatrudnić specjalistów w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Istotne będą również takie cechy, jak: chęć do pracy, komunikatywność, uczciwość, umiejętność pracy z ludźmi, punktualność oraz dyspozycyjność (zob. tabela 39; aneks – tabela wynikowa 65).

Tabela 39. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
rzetelność	192	43,5%
chęć do pracy	151	34,2%
komunikatywność	76	17,2%
uczciwość	62	14,1%
umiejętność pracy z ludźmi	60	13,6%
punktualność	50	11,3%
dyspozycyjność	45	10,2%
umiejętności zawodowe	33	7,5%
odpowiedzialność	30	6,8%
chęć rozwoju	29	6,6%
kreatywność	26	5,9%
samodzielność	25	5,7%
doświadczenie	24	5,4%
odporność na stres	22	5,0%
dobra organizacja pracy	18	4,1%
wysoka kultura osobista	17	3,9%
kompetencja	16	3,6%
otwartość	16	3,6%
umiejętność logicznego myślenia	13	2,9%
zdyscyplinowanie	11	2,5%
abstynencja	10	2,3%
lojalność	10	2,3%
systematyczność	9	2,0%
realizacja celów firmy/institucji	8	1,8%
empatia	6	1,4%
cierpliwość	5	1,1%
konsekwencja	5	1,1%
obowiązkowość	5	1,1%
cechy przywódcze	4	0,9%
dobra prezencja	4	0,9%
inteligencja	4	0,9%
operatywność	4	0,9%
szybkość uczenia się	4	0,9%
ambicja	3	0,7%
asertywność	3	0,7%
elastyczność	3	0,7%
empatia	3	0,7%
opanowanie	3	0,7%
profesjonalizm	3	0,7%
umiejętność podejmowania szybkich decyzji	3	0,7%
umiejętność rozwiązywania problemów	3	0,7%
wytrwałość	3	0,7%
bezkonfliktowość	2	0,5%

determinacja	2	0,5%
dojrzałość	2	0,5%
elokwencja	2	0,5%
odwaga	2	0,5%
pewność siebie	2	0,5%
pokora	2	0,5%
przebojowość	2	0,5%
spostrzegawczość	2	0,5%
stanowczość	2	0,5%
tolerancja	2	0,5%
wiarygodność	2	0,5%
życzliwość	2	0,5%
aktywność	1	0,2%
charyzma	1	0,2%
mobilność	1	0,2%
odpowiednia prezencja	1	0,2%
opiekuńczość	1	0,2%
optymizm	1	0,2%
schludność	1	0,2%
terminowość	1	0,2%
uczynność	1	0,2%
zaradność	1	0,2%
inne	40	9,1%

Źródło: badania własne, N=441 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Dla pracodawców deklarujących zamiar zatrudnienia pracowników szeregowych istotne będzie posiadanie przez kandydatów głównie takich cech osobowych, jak rzetelność (39,4%), chęć do pracy (38,4%), uczciwość (14,9%), punktualność (12,8%) oraz komunikatywność (9,1%). Atutem kandydata będzie również wykazywanie takich cech, jak dyspozycyjność, odpowiedzialność i doświadczenie (zob. tabela 40; aneks – tabela wynikowa 66).

Tabela 40. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
rzetelność	235	39,4%
chęć do pracy	229	38,4%
uczciwość	89	14,9%
punktualność	76	12,8%
komunikatywność	54	9,1%
dyspozycyjność	46	7,7%
odpowiedzialność	34	5,7%
doświadczenie	27	4,5%
umiejętności zawodowe	20	3,4%
umiejętność pracy z ludźmi	19	3,2%
dobra organizacja pracy	18	3,0%
zdyscyplinowanie	16	2,7%
abstynencja	14	2,3%

dokładność	12	2,0%
umiejętność obsługi komputera	12	2,0%
lojalność	9	1,5%
wysoka kultura osobista	9	1,5%
cierpliwość	7	1,2%
samodzielność	7	1,2%
szybkość uczenia się	7	1,2%
obowiązkowość	6	1,0%
otwartość	6	1,0%
umiejętność logicznego myślenia	6	1,0%
dobra prezencja	5	0,8%
inteligencja	5	0,8%
kompetencja	5	0,8%
kreatywność	5	0,8%
miła osobowość	5	0,8%
chęć rozwoju	4	0,7%
dobry stan zdrowia	4	0,7%
konsekwencja	4	0,7%
odporność na stres	4	0,7%
zaradność	4	0,7%
życzliwość	4	0,7%
asertywność	3	0,5%
empatia	3	0,5%
kondycja fizyczna	3	0,5%
posłuszeństwo	3	0,5%
rozsądek	3	0,5%
bezkonfliktowość	2	0,3%
determinacja	2	0,3%
opanowanie	2	0,3%
pojętność	2	0,3%
profesjonalizm	2	0,3%
przebojowość	2	0,3%
słowność	2	0,3%
systematyczność	2	0,3%
uprzejmość	2	0,3%
wytrwałość	2	0,3%
aktywność	1	0,2%
ambicja	1	0,2%
bystrość	1	0,2%
charyzma	1	0,2%
energia	1	0,2%
mobilność	1	0,2%
niekaralność	1	0,2%
operatywność	1	0,2%

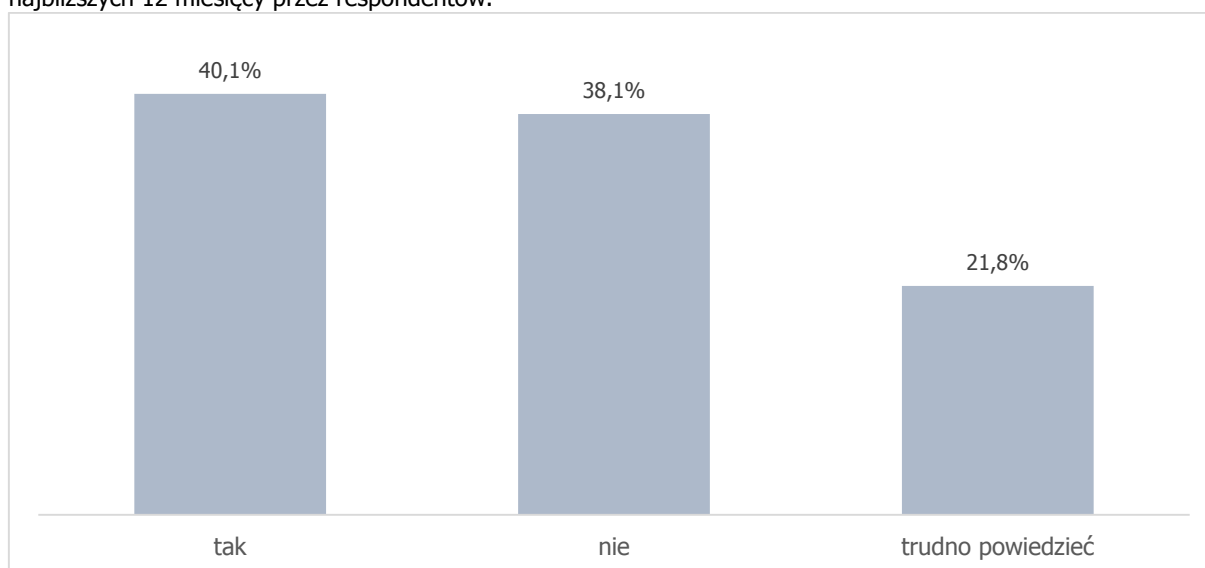
prawdomówność	1	0,2%
przypoitość	1	0,2%
schludność	1	0,2%
szacunek	1	0,2%
szczerość	1	0,2%
umiejętność rozwiązywania problemów	1	0,2%
zwinność	1	0,2%
inne	21	3,5%

Źródło: badania własne, N=596 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

2.3. Potrzeby szkoleniowe pracodawców

Działania szkoleniowe i doszkalaćce skierowane do swoich pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy planuje 40,1% śląskich pracodawców, natomiast 38,1% podmiotów nie zamierza podejmować takich działań. Średnio co 5 respondentowi trudno było jednoznacznie stwierdzić, czy w perspektywie 12 miesięcy będą podejmowane działania szkoleniowe dla pracowników w swojej firmie/instytucji (zob. rysunek 27; aneks - tabela wynikowa 67). Działania szkoleniowe i doszkalaćce skierowane do swoich pracowników planuje 59,5% podmiotów z sektora publicznego, 41,8% podmiotów z trzeciego sektora oraz 33,6% podmiotów z sektora prywatnego (zob. aneks - tabela wynikowa 68). Plany szkoleniowe najrzadziej deklarowały firmy i instytucje zatrudniające do 9 pracowników – 26,5%. Szkolić pracowników planuje 44,6% pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób; 54,7% pracodawców zatrudniających od 50 do 249 osób; 58,2% pracodawców zatrudniających od 250 do 999 osób oraz 54,5% pracodawców zatrudniających 1000 i więcej osób (zob. aneks – tabela wynikowa 69).

Rysunek 27. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalaćcych skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów.

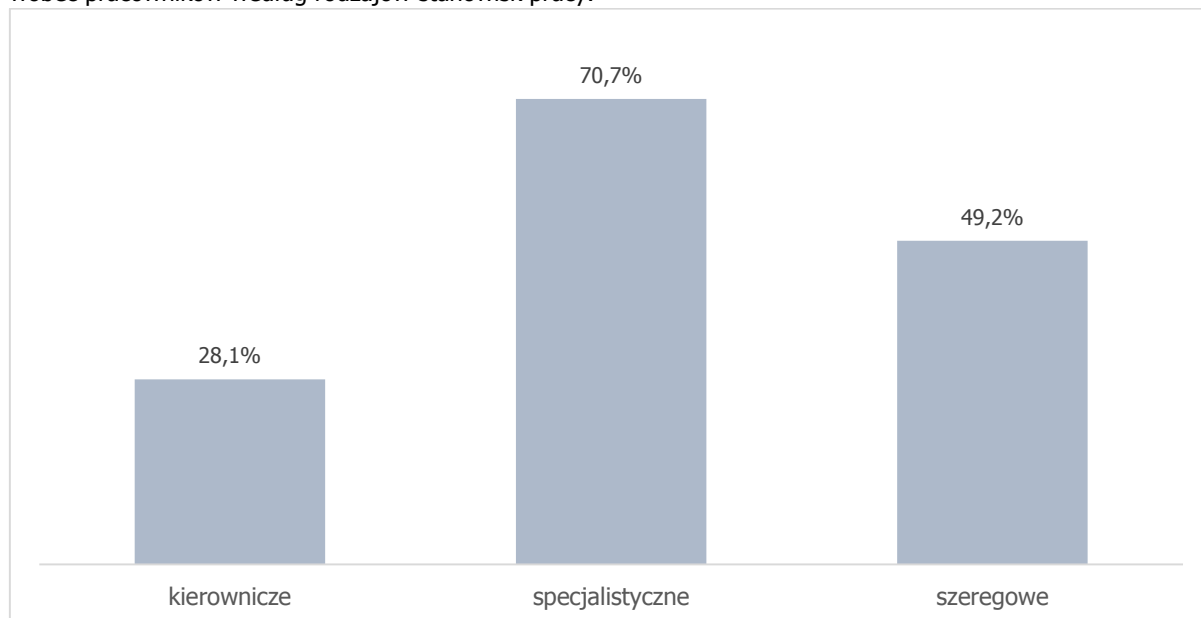


Źródło: badania własne, N=3020

Działaniami szkoleniowymi i doszkalaćcymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy zostaną objęte głównie stanowiska specjalistyczne – 70,7% pracodawców złożyło taką deklarację. Blisko połowa śląskich firm i instytucji planujących działania szkoleniowe zamierza doszkalać

pracowników szeregowych (49,2%). Stanowiska kierownicze zostaną objęte szkoleniami przez 28,1% podmiotów planujących działania doszkalcące w perspektywie roku (zob. rysunek 28; aneks – tabela wynikowa 70).

Rysunek 28. Respondenci planujący w ciągu najbliższych 12 miesięcy działania szkoleniowe i doszkalcące wobec pracowników według rodzajów stanowisk pracy.



Źródło: badania własne, N=1210 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Działania szkoleniowe i doszkalcące skierowane do pracowników planują głównie przedsiębiorstwa i instytucje zlokalizowane na terenie podregionu bielskiego. Odsetek podmiotów zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji swoich pracowników wśród wszystkich uczestniczących w badaniu podmiotów działających w omawianym podregionie wyniósł 50,6%. Najmniej deklaracji związanych z planowanymi szkoleniami pracowników odnotowano wśród pracodawców działających w podregionie rybnickim. Co 3 pracodawca zlokalizowany na tym terenie województwa śląskiego planuje doszkalać swoich pracowników w ciągu najbliższego roku. Najwyższy odsetek podmiotów deklarujący brak planów szkoleniowych w stosunku do swoich pracowników odnotowano w podregionie częstochowskim. Aż 44,6% przedsiębiorstw i instytucji z tego podregionu w perspektywie roku nie planuje działań doszkalcących skierowanych do swoich pracowników (zob. tabela 41; aneks – tabela wynikowa 71).

Tabela 41. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalcących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według podregionów w województwie śląskim.

Podregion województwa śląskiego	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
podregion 44 - bielski	245	50,6%	161	33,3%	78	16,1%	484	100,0%
podregion 45 - bytomski	118	43,2%	112	41,0%	43	15,8%	273	100,0%
podregion 46 - częstochowski	131	39,0%	150	44,6%	55	16,4%	336	100,0%
podregion 47 - gliwicki	128	39,4%	129	39,7%	68	20,9%	325	100,0%
podregion 48 - katowicki	232	39,1%	209	35,2%	153	25,8%	594	100,0%

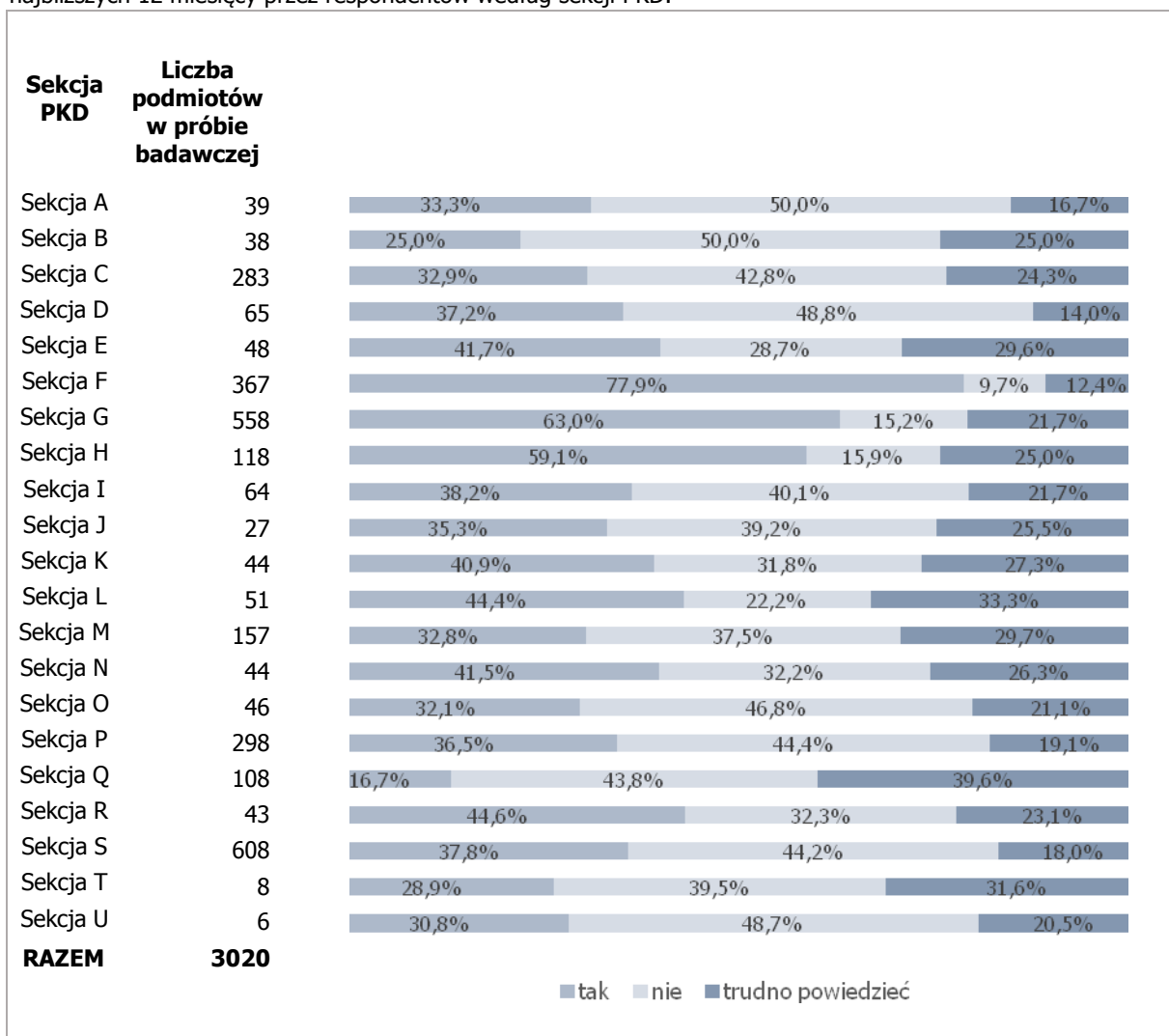
podregion 49 - rybnicki	101	29,9%	107	31,7%	130	38,5%	338	100,0%
podregion 50 - sosnowiecki	161	38,5%	176	42,1%	81	19,4%	418	100,0%
podregion 51 - tyski	94	37,3%	108	42,9%	50	19,8%	252	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Spośród wszystkich podmiotów reprezentujących w badaniu sekcję F (budownictwo), 77,9% w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje działania szkoleniowe i doksztalcające skierowane do swoich pracowników. Zamiar skierowania zatrudnionych osób na szkolenia i inne formy doksztalcenia zadeklarowało 63,0% podmiotów reprezentujących sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Ponad połowa objętych badaniem pracodawców zaliczanych do sekcji H (transport i gospodarka magazynowa) planuje doksztalać swoich pracowników w perspektywie roku. Powyżej 40% deklaracji związanych z planami szkolenia pracowników wskazały przedsiębiorstwa/instytucje wpisujące się w: sekcję R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – 44,6%; sekcję L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) – 44,4%; sekcję E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją) – 41,7%; N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 41,5% oraz sekcję K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 40,9%. W przedziale 30-40% deklaracji dotyczących planów związanych z doksztalcaniem pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wskazały przedsiębiorstwa/instytucje reprezentujące następujące sekcje: I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 38,2%; S (pozostała działalność usługowa) – 37,8%; D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 37,2%; P (edukacja) – 36,5%; J (informacja i komunikacja) – 35,3%; M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 32,8%; A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) – 33,3%; C (przetwórstwo przemysłowe) – 32,9%; O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne - (32,1%) oraz U (organizacje i zespoły eksterytorialne) – 30,8%. Poniżej 30% deklaracji związanych z planami szkoleniowymi pracowników wskazały przedsiębiorstwa/instytucje wpisujące się w: sekcję T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) – 28,9%; sekcję B (górnictwo i wydobywanie) – 25,0% oraz sekcję Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 16,7%.

Największy odsetek pracodawców planujących doksztalcenie swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy obserwuje się wśród podmiotów zaliczanych do sekcji F (budownictwo), natomiast najmniejszy wśród podmiotów zaliczanych do sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) (zob. rysunek 29; aneks – tabela wynikowa 72).

Rysunek 29. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD.



Źródło: badania własne, N=3020

Szkolenie i doszkalać pracowników w podziale na podregiony

Odsetek pracodawców planujących szkolenie pracowników **w podregionie bielskim** jest najwyższy wśród podmiotów zaliczanych do następujących sekcji: B (górnictwo i wydobywanie) – 100,0% (1 podmiot); P (edukacja) – 82,8% (96 podmiotów) oraz O (administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) – 76,9% (10 podmiotów). Odsetek pracodawców planujących szkolenie pracowników w podregionie bielskim jest najniższy wśród podmiotów zaliczanych do następujących sekcji: I (działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) – 18,8% (3 podmioty); D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 30,0% (3 podmioty) oraz G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 32,1% (26 podmiotów). Planów szkoleniowych nie zadeklarował żaden pracodawca z sekcji U zlokalizowany w podregionie bielskim (zob. tabela 42; aneks – tabela wynikowa 73).

Tabela 42. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 44 bielski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja B	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Seksja C	6	33,3%	7	38,9%	5	27,8%	18	100,0%
Seksja D	3	30,0%	5	50,0%	2	20,0%	10	100,0%
Seksja E	2	40,0%	0	0,0%	3	60,0%	5	100,0%
Seksja F	24	48,0%	17	34,0%	9	18,0%	50	100,0%
Seksja G	26	32,1%	38	46,9%	17	21,0%	81	100,0%
Seksja H	11	68,8%	4	25,0%	1	6,3%	16	100,0%
Seksja I	3	18,8%	9	56,3%	4	25,0%	16	100,0%
Seksja J	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja K	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%	7	100,0%
Seksja L	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja M	6	35,3%	6	35,3%	5	29,4%	17	100,0%
Seksja N	3	50,0%	1	16,7%	2	33,3%	6	100,0%
Seksja O	10	76,9%	1	7,7%	2	15,4%	13	100,0%
Seksja P	96	82,8%	12	10,3%	8	6,9%	116	100,0%
Seksja Q	9	64,3%	5	35,7%	0	0,0%	14	100,0%
Seksja R	5	38,5%	7	53,8%	1	7,7%	13	100,0%
Seksja S	29	33,0%	41	46,6%	18	20,5%	88	100,0%
Seksja U	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=484

W podregionie bytomskim, największy odsetek pracodawców planujących doszkalać pracowników w ciągu najbliższego roku obserwuje się wśród podmiotów zaliczanych do sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 100,0% (2 podmioty); sekcji H (transport i gospodarka magazynowa) – 85,7% (6 podmiotów) oraz sekcji P (edukacja) – 83,9% (26 podmiotów). Mniej niż 30% deklaracji dotyczących kształcenia zatrudnionych osób odnotowano wśród podmiotów z sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 18,8% (3 podmioty); sekcji C (przetwórstwo przemysłowe) – 24,0% (6 podmiotów) oraz sekcji F (budownictwo) – 28,0% (7 podmiotów); Planowanych szkoleń nie zadeklarował żaden pracodawca reprezentujący sekcję B (górnictwo i wydobywanie), sekcję E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją), sekcję L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) oraz sekcję T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) (zob. tabela 43; aneks – tabela wynikowa 74).

Tabela 43. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	5	55,6%	3	33,3%	1	11,1%	9	100,0%
Sekcja B	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Sekcja C	6	24,0%	14	56,0%	5	20,0%	25	100,0%
Sekcja D	4	50,0%	2	25,0%	2	25,0%	8	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja F	7	28,0%	15	60,0%	3	12,0%	25	100,0%
Sekcja G	23	35,9%	29	45,3%	12	18,8%	64	100,0%
Sekcja H	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%	7	100,0%
Sekcja I	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja J	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja K	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja L	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Sekcja M	3	18,8%	10	62,5%	3	18,8%	16	100,0%
Sekcja N	3	75,0%	0	0,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja O	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja P	26	83,9%	3	9,7%	2	6,5%	31	100,0%
Sekcja Q	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja R	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja S	27	45,0%	27	45,0%	6	10,0%	60	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=273

W podregionie częstochowskim, największy odsetek pracodawców planujących doszkalać pracowników w ciągu najbliższego roku obserwuje się wśród podmiotów zaliczanych do sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 100,0% (3 podmioty); sekcji L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) – 100,0%, 1 podmiot; sekcji R (działalność związana z kulturą, rozrywką, rekreacją) – 100,0% (1 podmiot); sekcji P (edukacja) – 70,8% (17 podmiotów); sekcji D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 66,7% (2 podmioty); sekcji N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 66,7% (6 podmiotów) oraz sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 66,7% (6 podmiotów). Najniższy odsetek pracodawców deklarujących plany szkoleniowe skierowane do pracowników zaobserwowano wśród podmiotów należących do sekcji C (przetwórstwo przemysłowe), sekcji H (transport i gospodarka magazynowa) oraz sekcji S (pozostała działalność usługowa). Planów szkoleniowych nie zadeklarował żaden podmiot zaliczany do sekcji J (informacja i komunikacja) (zob. tabela 44; aneks – tabela wynikowa 75).

Tabela 44. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja C	15	28,8%	31	59,6%	6	11,5%	52	100,0%
Seksja D	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja E	2	33,3%	1	16,7%	3	50,0%	6	100,0%
Seksja F	14	37,8%	18	48,6%	5	13,5%	37	100,0%
Seksja G	20	35,7%	22	39,3%	14	25,0%	56	100,0%
Seksja H	4	28,6%	9	64,3%	1	7,1%	14	100,0%
Seksja I	3	60,0%	1	20,0%	1	20,0%	5	100,0%
Seksja J	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Seksja K	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja L	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Seksja M	9	40,9%	9	40,9%	4	18,2%	22	100,0%
Seksja N	6	66,7%	1	11,1%	2	22,2%	9	100,0%
Seksja O	5	55,6%	3	33,3%	1	11,1%	9	100,0%
Seksja P	17	70,8%	4	16,7%	3	12,5%	24	100,0%
Seksja Q	6	66,7%	2	22,2%	1	11,1%	9	100,0%
Seksja R	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Seksja S	20	26,7%	43	57,3%	12	16,0%	75	100,0%
Seksja U	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=336

Zamiar doszkalcenia pracowników w ciągu najbliższego roku **w podregionie gliwickim** zadeklarowało 100,0% podmiotów zaliczanych do sekcji U (organizacje i zespoły eksterytorialne (1 podmiot). Plany szkoleniowe potwierdziła także wyrażna większość pracodawców reprezentujących sekcję P (edukacja) – 87,0% (20 podmiotów), sekcję K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) – 66,7% (2 podmioty); sekcję N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) - 66,7% (2 podmioty); sekcję O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) – 66,7% (4 podmioty) oraz sekcję H (transport i gospodarka magazynowa) – 63,6% (7 podmiotów) (zob. tabela 45; aneks – tabela wynikowa 76).

Tabela 45. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%	5	100,0%
Seksja B	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja C	10	50,0%	5	25,0%	5	25,0%	20	100,0%
Seksja D	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Seksja E	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja F	22	42,3%	20	38,5%	10	19,2%	52	100,0%

Sekcja G	15	25,0%	33	55,0%	12	20,0%	60	100,0%
Sekcja H	7	63,6%	1	9,1%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja I	3	27,3%	4	36,4%	4	36,4%	11	100,0%
Sekcja K	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	1	14,3%	3	42,9%	3	42,9%	7	100,0%
Sekcja M	10	35,7%	14	50,0%	4	14,3%	28	100,0%
Sekcja N	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja O	4	66,7%	0	0,0%	2	33,3%	6	100,0%
Sekcja P	20	87,0%	1	4,3%	2	8,7%	23	100,0%
Sekcja Q	3	25,0%	6	50,0%	3	25,0%	12	100,0%
Sekcja R	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja S	25	36,8%	29	42,6%	14	20,6%	68	100,0%
Sekcja T	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja U	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=325

W podregionie katowickim, działania szkoleniowe i kształcące skierowane do swoich pracowników zadeklarowało 100,0% pracodawców (2 podmioty) reprezentujących w badaniu sekcję A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo). Ponad połowę deklaracji związanych z planami szkoleniowymi uzyskano wśród pracodawców reprezentujących następujące sekcje: P (edukacja) – 73,1% (49 podmiotów); N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 66,7% (6 podmiotów); sekcję O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) – 55,6% (5 podmiotów) oraz sekcję D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 55,0% (11 podmiotów). Najniższy odsetek pracodawców deklarujących zamiar kształcenia swoich pracowników w ciągu najbliższego roku zaobserwowano wśród podmiotów z sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa), sekcji R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) oraz sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) (zob. tabela 46; aneks – tabela wynikowa 77).

Tabela 46. Planowanie działań szkoleniowych i kształcących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja B	4	36,4%	4	36,4%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja C	15	34,1%	21	47,7%	8	18,2%	44	100,0%
Sekcja D	11	55,0%	4	20,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja E	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja F	19	30,6%	26	41,9%	17	27,4%	62	100,0%
Sekcja G	40	30,8%	58	44,6%	32	24,6%	130	100,0%
Sekcja H	8	42,1%	8	42,1%	3	15,8%	19	100,0%
Sekcja I	5	41,7%	4	33,3%	3	25,0%	12	100,0%
Sekcja J	4	40,0%	2	20,0%	4	40,0%	10	100,0%
Sekcja K	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%	7	100,0%

Sekcja L	3	42,9%	4	57,1%	0	0,0%	7	100,0%
Sekcja M	15	34,9%	14	32,6%	14	32,6%	43	100,0%
Sekcja N	6	66,7%	0	0,0%	3	33,3%	9	100,0%
Sekcja O	5	55,6%	2	22,2%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja P	49	73,1%	5	7,5%	13	19,4%	67	100,0%
Sekcja Q	4	23,5%	2	11,8%	11	64,7%	17	100,0%
Sekcja R	2	18,2%	6	54,5%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja S	38	34,2%	43	38,7%	30	27,0%	111	100,0%

Źródło: badania własne, N=594

W podregionie rybnickim, największy odsetek pracodawców planujących dokształcanie pracowników w ciągu najbliższego roku obserwuje się wśród podmiotów zaliczanych do następujących sekcji: P (edukacja) – 64,3% (18 podmiotów); C (przetwórstwo przemysłowe) – 60,0% (3 podmioty); N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 60,0% (3 podmioty); J (informacja i komunikacja) – 50,0% (1 podmiot) oraz O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) – 50,0% (2 podmioty) (zob. tabela 47; aneks – tabela wynikowa 78).

Tabela 47. Planowanie działań szkoleniowych i dokształcających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	0	0,0%	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%
Sekcja B	2	28,6%	3	42,9%	2	28,6%	7	100,0%
Sekcja C	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	5	100,0%
Sekcja D	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%	8	100,0%
Sekcja F	8	24,2%	15	45,5%	10	30,3%	33	100,0%
Sekcja G	10	25,0%	18	45,0%	12	30,0%	40	100,0%
Sekcja H	2	10,0%	4	20,0%	14	70,0%	20	100,0%
Sekcja I	4	40,0%	2	20,0%	4	40,0%	10	100,0%
Sekcja J	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja K	5	33,3%	4	26,7%	6	40,0%	15	100,0%
Sekcja L	2	18,2%	2	18,2%	7	63,6%	11	100,0%
Sekcja M	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Sekcja N	3	60,0%	0	0,0%	2	40,0%	5	100,0%
Sekcja O	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja P	18	64,3%	3	10,7%	7	25,0%	28	100,0%
Sekcja Q	10	37,0%	9	33,3%	8	29,6%	27	100,0%
Sekcja R	4	44,4%	3	33,3%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja S	26	26,0%	30	30,0%	44	44,0%	100	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja U	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=338

W podregionie sosnowieckim, plany dotyczące szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy potwierdziła co najmniej połowa przedsiębiorstw/institucji reprezentujących następujące sekcje PKD: A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) – 50,0% (2 podmioty); D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 50,0% (6 podmiotów); L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) – 55,6% (5 podmiotów); M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 53,8% (7 podmiotów); sekcja O (administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne) – 100,0%, 2 podmioty; P (edukacja) – 83,3% (5 podmiotów); R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – 75,0% (3 podmioty) oraz T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby) – 100,0% (1 podmiot) (zob. tabela 48; aneks – tabela wynikowa 79).

Tabela 48. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4	100,0%
Seksja B	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	9	100,0%
Seksja C	36	40,4%	35	39,3%	18	20,2%	89	100,0%
Seksja D	6	50,0%	3	25,0%	3	25,0%	12	100,0%
Seksja E	1	9,1%	6	54,5%	4	36,4%	11	100,0%
Seksja F	24	32,9%	39	53,4%	10	13,7%	73	100,0%
Seksja G	29	39,2%	34	45,9%	11	14,9%	74	100,0%
Seksja H	7	41,2%	4	23,5%	6	35,3%	17	100,0%
Seksja I	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	5	100,0%
Seksja J	2	40,0%	1	20,0%	2	40,0%	5	100,0%
Seksja K	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Seksja L	5	55,6%	4	44,4%	0	0,0%	9	100,0%
Seksja M	7	53,8%	4	30,8%	2	15,4%	13	100,0%
Seksja N	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja O	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja P	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	6	100,0%
Seksja Q	6	42,9%	4	28,6%	4	28,6%	14	100,0%
Seksja R	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
Seksja S	19	31,1%	28	45,9%	14	23,0%	61	100,0%
Seksja T	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=418

W podregionie tyskim, plany dotyczące szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy potwierdziła co najmniej połowa przedsiębiorstw/institucji reprezentujących następujące sekcje PKD: C (przetwórstwo przemysłowe) – 53,3% (16 podmiotów); D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 50,0% (2 podmioty); M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 58,8% (10 podmiotów) oraz N (działalność

w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – 50,0% (1 podmiot) (zob. tabela 49; aneks – tabela wynikowa 80).

Tabela 49. Planowanie działań szkoleniowych i doksztalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 51 tyski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Seksja B	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja C	16	53,3%	10	33,3%	4	13,3%	30	100,0%
Seksja D	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4	100,0%
Seksja E	1	12,5%	5	62,5%	2	25,0%	8	100,0%
Seksja F	16	45,7%	13	37,1%	6	17,1%	35	100,0%
Seksja G	16	30,2%	29	54,7%	8	15,1%	53	100,0%
Seksja H	4	28,6%	7	50,0%	3	21,4%	14	100,0%
Seksja I	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Seksja K	1	25,0%	0	0,0%	3	75,0%	4	100,0%
Seksja L	4	40,0%	5	50,0%	1	10,0%	10	100,0%
Seksja M	10	58,8%	6	35,3%	1	5,9%	17	100,0%
Seksja N	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja O	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Seksja P	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	3	100,0%
Seksja Q	5	41,7%	3	25,0%	4	33,3%	12	100,0%
Seksja R	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja S	16	35,6%	19	42,2%	10	22,2%	45	100,0%
Seksja T	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=252

Spośród wszystkich 1210 pracodawców deklarujących posiadanie planów związanych z doksztalaniem swoich pracowników w perspektywie roku, 19,2% (232 podmioty) reprezentuje sekcję P (edukacja), 16,5% (200 podmiotów) sekcję S (pozostała działalność usługowa) oraz 14,8% (179 podmiotów) sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Najniższy udział w ogólnej strukturze pracodawców planujących działania szkoleniowe posiadają reprezentanci sekcji A, B, E, J, T i U (zob. tabela 50; aneks – tabela wynikowa 81).

Tabela 50. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i kształcące skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	12	1,0%
Sekcja B	11	0,9%
Sekcja C	107	8,8%
Sekcja D	29	2,4%
Sekcja E	8	0,7%
Sekcja F	134	11,1%
Sekcja G	179	14,8%
Sekcja H	49	4,0%
Sekcja I	21	1,7%
Sekcja J	12	1,0%
Sekcja K	18	1,5%
Sekcja L	18	1,5%
Sekcja M	60	5,0%
Sekcja N	26	2,1%
Sekcja O	29	2,4%
Sekcja P	232	19,2%
Sekcja Q	45	3,7%
Sekcja R	16	1,3%
Sekcja S	200	16,5%
Sekcja T	2	0,2%
Sekcja U	2	0,2%
RAZEM	1210	100,0%

Źródło: badania własne, N=1210

Spośród wszystkich 484 pracodawców deklarujących posiadanie planów związanych z kształceniem swoich pracowników w perspektywie roku **w podregionie bielskim**, 24,0% (116 podmiotów) reprezentuje sekcję P (edukacja), 18,2% (88 podmiotów) sekcję S (pozostała działalność usługowa) i 16,7% (81 podmiotów) sekcję G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) (zob. tabela 51; aneks – tabela wynikowa 82).

Tabela 51. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i kształcące skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 44 bielski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	3	0,6%
Sekcja B	1	0,2%
Sekcja C	18	3,7%
Sekcja D	10	2,1%
Sekcja E	5	1,0%
Sekcja F	50	10,3%
Sekcja G	81	16,7%
Sekcja H	16	3,3%
Sekcja I	16	3,3%

Sekcja J	6	1,2%
Sekcja K	7	1,4%
Sekcja L	3	0,6%
Sekcja M	17	3,5%
Sekcja N	6	1,2%
Sekcja O	13	2,7%
Sekcja P	116	24,0%
Sekcja Q	14	2,9%
Sekcja R	13	2,7%
Sekcja S	88	18,2%
Sekcja U	1	0,2%
RAZEM	484	100,0%

Źródło: badania własne, N=484

W strukturze pracodawców **z podregionu bytomskiego** deklarujących zamiar szkolenia swoich pracowników w perspektywie roku dominują podmioty z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 23,4%, 64 podmioty; sekcji S (pozostała działalność usługowa) – 22,0%, 60 podmiotów oraz sekcji P (edukacja) – 11,4%, 31 podmiotów (zob. tabela 52; aneks – tabela wynikowa 83).

Tabela 52. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i kształcące skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	9	3,3%
Sekcja B	3	1,1%
Sekcja C	25	9,2%
Sekcja D	8	2,9%
Sekcja E	3	1,1%
Sekcja F	25	9,2%
Sekcja G	64	23,4%
Sekcja H	7	2,6%
Sekcja I	3	1,1%
Sekcja J	2	0,7%
Sekcja K	2	0,7%
Sekcja L	3	1,1%
Sekcja M	16	5,9%
Sekcja N	4	1,5%
Sekcja O	2	0,7%
Sekcja P	31	11,4%
Sekcja Q	3	1,1%
Sekcja R	2	0,7%
Sekcja S	60	22,0%
Sekcja T	1	0,4%
RAZEM	273	100,0%

Źródło: badania własne, N=273

W strukturze pracodawców **z podregionu częstochowskiego** deklarujących zamiar szkolenia swoich pracowników w perspektywie roku dominują podmioty z następujących sekcji: S (pozostała działalność usługowa) - 22,3%, 75 podmiotów; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 16,7%, 56 podmiotów; C (przetwórstwo przemysłowe) – 15,5%, 52 podmioty oraz F (budownictwo) – 11,0%, 37 podmiotów (zob. tabela 53; aneks – tabela wynikowa 84).

Tabela 53. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszktałające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	6	1,8%
Sekcja C	52	15,5%
Sekcja D	3	0,9%
Sekcja E	6	1,8%
Sekcja F	37	11,0%
Sekcja G	56	16,7%
Sekcja H	14	4,2%
Sekcja I	5	1,5%
Sekcja J	2	0,6%
Sekcja K	3	0,9%
Sekcja L	1	0,3%
Sekcja M	22	6,5%
Sekcja N	9	2,7%
Sekcja O	9	2,7%
Sekcja P	24	7,1%
Sekcja Q	9	2,7%
Sekcja R	1	0,3%
Sekcja S	75	22,3%
Sekcja U	2	0,6%
RAZEM	336	100,0%

Źródło: badania własne, N=336

Pracodawcy planujący działania szkoleniowe skierowane do swoich pracowników **w podregionie gliwickim** należą głównie do następujących sekcji PKD: S (pozostała działalność usługowa) – 20,9%, 68 podmiotów, G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 18,5%, 50 podmiotów oraz F (budownictwo) – 16,0%, 52 podmioty (zob. tabela 54; aneks – tabela wynikowa 85).

Tabela 54. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszktałające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	5	1,5%
Sekcja B	3	0,9%
Sekcja C	20	6,2%
Sekcja D	4	1,2%
Sekcja E	4	1,2%
Sekcja F	52	16,0%
Sekcja G	60	18,5%
Sekcja H	11	3,4%
Sekcja I	11	3,4%
Sekcja K	3	0,9%
Sekcja L	7	2,2%
Sekcja M	28	8,6%
Sekcja N	3	0,9%
Sekcja O	6	1,8%
Sekcja P	23	7,1%
Sekcja Q	12	3,7%
Sekcja R	1	0,3%

Sekcja S	68	20,9%
Sekcja T	3	0,9%
Sekcja U	1	0,3%
RAZEM	325	100,0%

Źródło: badania własne, N=325

W ogólnej strukturze firm i instytucji planujących działania szkoleniowe lub doszktałające skierowane do swoich pracowników zlokalizowanych na terenie **podregionu katowickiego** dominują przedstawiciele następujących sekcji PKD: G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 21,9%, 130 podmiotów; S (pozostała działalność usługowa) – 18,7%, 111 podmiotów oraz P (edukacja) – 11,3%, 67 podmiotów (zob. tabela 55; aneks – tabela wynikowa 86).

Tabela 55. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszktałające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	2	0,3%
Sekcja B	11	1,9%
Sekcja C	44	7,4%
Sekcja D	20	3,4%
Sekcja E	3	0,5%
Sekcja F	62	10,4%
Sekcja G	130	21,9%
Sekcja H	19	3,2%
Sekcja I	12	2,0%
Sekcja J	10	1,7%
Sekcja K	7	1,2%
Sekcja L	7	1,2%
Sekcja M	43	7,2%
Sekcja N	9	1,5%
Sekcja O	9	1,5%
Sekcja P	67	11,3%
Sekcja Q	17	2,9%
Sekcja R	11	1,9%
Sekcja S	111	18,7%
RAZEM	594	100,0%

Źródło: badania własne, N=594

Wśród pracodawców planujących kształcenie swoich pracowników na terenie **podregionu rybnickiego** dominują podmioty należące do następujących sekcji PKD: S (pozostała działalność usługowa) – 29,6%, 100 podmiotów; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 11,8%, 40 podmiotów oraz F (budownictwo) – 9,8%, 33 podmioty (zob. tabela 56; aneks – tabela wynikowa 87).

Tabela 56. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszktałające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD -- podregion 49 rybnicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	6	1,8%
Sekcja B	7	2,1%

Sekcja C	5	1,5%
Sekcja D	4	1,2%
Sekcja E	8	2,4%
Sekcja F	33	9,8%
Sekcja G	40	11,8%
Sekcja H	20	5,9%
Sekcja I	10	3,0%
Sekcja J	2	0,6%
Sekcja K	15	4,4%
Sekcja L	11	3,3%
Sekcja M	1	0,3%
Sekcja N	5	1,5%
Sekcja O	4	1,2%
Sekcja P	28	8,3%
Sekcja Q	27	8,0%
Sekcja R	9	2,7%
Sekcja S	100	29,6%
Sekcja T	1	0,3%
Sekcja U	2	0,6%
RAZEM	338	100,0%

Źródło: badania własne, N=594

W ogólnej strukturze firm i instytucji planujących działania szkoleniowe lub doszkalające skierowane do swoich pracowników zlokalizowanych na terenie **podregionu sosnowieckiego** dominują przedstawiciele następujących sekcji PKD: C (przetwórstwo przemysłowe) – 21,3%, 89 podmiotów; G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 17,7%, 74 podmioty oraz F (budownictwo) – 17,5%, 73 podmioty (zob. tabela 57; aneks – tabela wynikowa 88).

Tabela 57. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów deklarujących zamiar szkolenia i doszkalać swoich pracowników	Odsetek wśród wszystkich podmiotów deklarujących zamiar szkolenia i doszkalać swoich pracowników
Sekcja A	4	1,0%
Sekcja B	9	2,2%
Sekcja C	89	21,3%
Sekcja D	12	2,9%
Sekcja E	11	2,6%
Sekcja F	73	17,5%
Sekcja G	74	17,7%
Sekcja H	17	4,1%
Sekcja I	5	1,2%
Sekcja J	5	1,2%
Sekcja K	3	0,7%
Sekcja L	9	2,2%
Sekcja M	13	3,1%
Sekcja N	6	1,4%
Sekcja O	2	0,5%
Sekcja P	6	1,4%

Sekcja Q	14	3,3%
Sekcja R	4	1,0%
Sekcja S	61	14,6%
Sekcja T	1	0,2%
RAZEM	418	100,0%

Źródło: badania własne, N=418

Pracodawcy planujący działania szkoleniowe skierowane do swoich pracowników **w podregionie tyskim** należą głównie do następujących sekcji PKD: G (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 21,0%, 53 podmioty; S (pozostała działalność usługowa) – 17,9%, 45 podmiotów oraz F (budownictwo) – 13,9%, 35 podmiotów (zob. tabela 58; aneks – tabela wynikowa 89).

Tabela 58 Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doksztalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 51 tyski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	4	1,6%
Sekcja B	4	1,6%
Sekcja C	30	11,9%
Sekcja D	4	1,6%
Sekcja E	8	3,2%
Sekcja F	35	13,9%
Sekcja G	53	21,0%
Sekcja H	14	5,6%
Sekcja I	2	0,8%
Sekcja K	4	1,6%
Sekcja L	10	4,0%
Sekcja M	17	6,7%
Sekcja N	2	0,8%
Sekcja O	1	0,4%
Sekcja P	3	1,2%
Sekcja Q	12	4,8%
Sekcja R	2	0,8%
Sekcja S	45	17,9%
Sekcja T	2	0,8%
RAZEM	252	100,0%

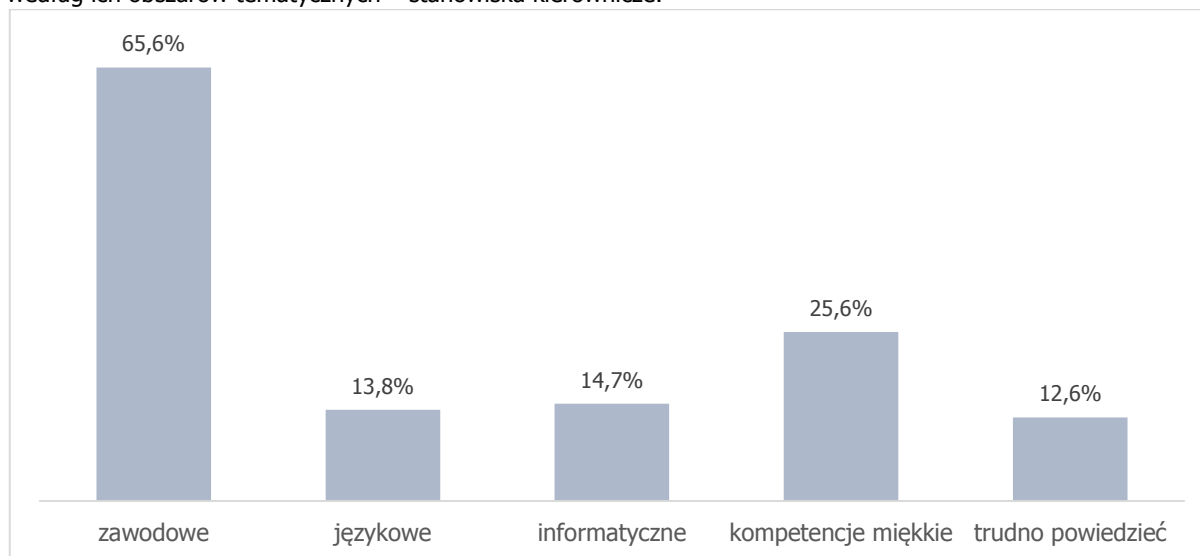
Źródło: badania własne, N=252

Działania szkoleniowe planowane na najbliższe 12 miesięcy z uwzględnieniem rodzaju stanowiska

Pracodawcy zainteresowani doksztalaniem pracowników na stanowiskach kierowniczych wyrażają zapotrzebowanie głównie na szkolenia zawodowe (65,6%). Wśród obszarów tematycznych pracodawcy wymieniają przede wszystkim sprzedaż, administrację,

budownictwo, prawo i zmiany prawne (prawo podatkowe, prawo pracy, prawo energetyczne, prawo oświatowe), zagadnienia dotyczące danych osobowych, księgowość, elektronikę, budownictwo, kadry, zarządzanie (ludźmi, produkcją, ewaluacją) oraz szkolenia menedżerskie. Średnio co 4 pracodawca zamierzający szkolić zatrudnianych kierowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje rozwijać ich kompetencje miękkie, zwłaszcza w zakresie komunikacji, odporności na stres, zarządzania czasem i organizacji pracy, pracy w zespole i zarządzania zespołem. Szkolenia informatyczne i językowe wskazywane są wyraźnie rzadziej, natomiast 12,6% podmiotów nie podjęło jeszcze decyzji dotyczących kierunków doksztalcania pracowników na stanowiskach kierowniczych (zob. rysunek 30; aneks – tabela wynikowa 90).

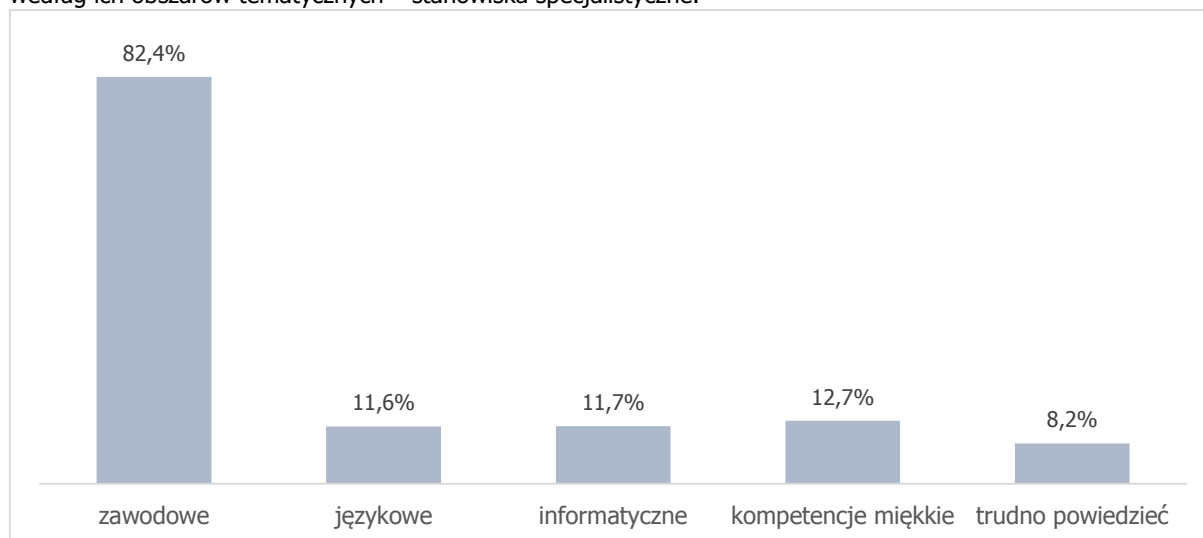
Rysunek 30. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doksztalcających według ich obszarów tematycznych – stanowiska kierownicze.



Źródło: badania własne, N=340 – ogólna liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doksztalcające dla stanowisk kierowniczych (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Śląskie firmy i instytucje planujące działania szkoleniowe i doksztalcające dla osób zajmujących stanowiska specjalistyczne wyraziły zapotrzebowanie głównie na szkolenia zawodowe (82,4%). Tematyka szkoleń zawodowych wskazywana przez pracodawców jest silnie zróżnicowana i zależna od reprezentowanej branży. Reprezentanci firm i instytucji zwracali jednak uwagę na konieczność bieżącej aktualizacji wiedzy i uprawnień przez specjalistów, a także stałego podnoszenia posiadanych kwalifikacji. Konieczność ta wynika zarówno ze zmian w przepisach, jak i zmieniających się uwarunkowań prowadzonej działalności. Aktualizacja wiedzy dotyczącej przepisów prawnych jest szczególnie często wskazywana przez firmy i instytucje jako istotny obszar szkoleniowy planowany na najbliższy rok. Wśród powtarzających się odpowiedzi pracodawców znajdują się również szkolenia dla elektryków, elektromonterów oraz elektromechaników. Pracodawcy zainteresowani są także szkoleniami zawodowymi z zakresu handlu i sprzedaży, finansów i księgowości, obsługi pojazdów, mechaniki samochodowej, obsługi maszyn budowlanych, spawalnictwa oraz zamówień publicznych. Spośród wszystkich pracodawców deklarujących zamiar kształcenia specjalistów, 12,7% skieruje ich na szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, 11,7% dostrzega zapotrzebowanie na szkolenia informatyczne, natomiast 11,6% planuje szkolenia z języków obcych (zob. rysunek 31; aneks – tabela wynikowa 91).

Rysunek 31. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doszkalających według ich obszarów tematycznych – stanowiska specjalistyczne.

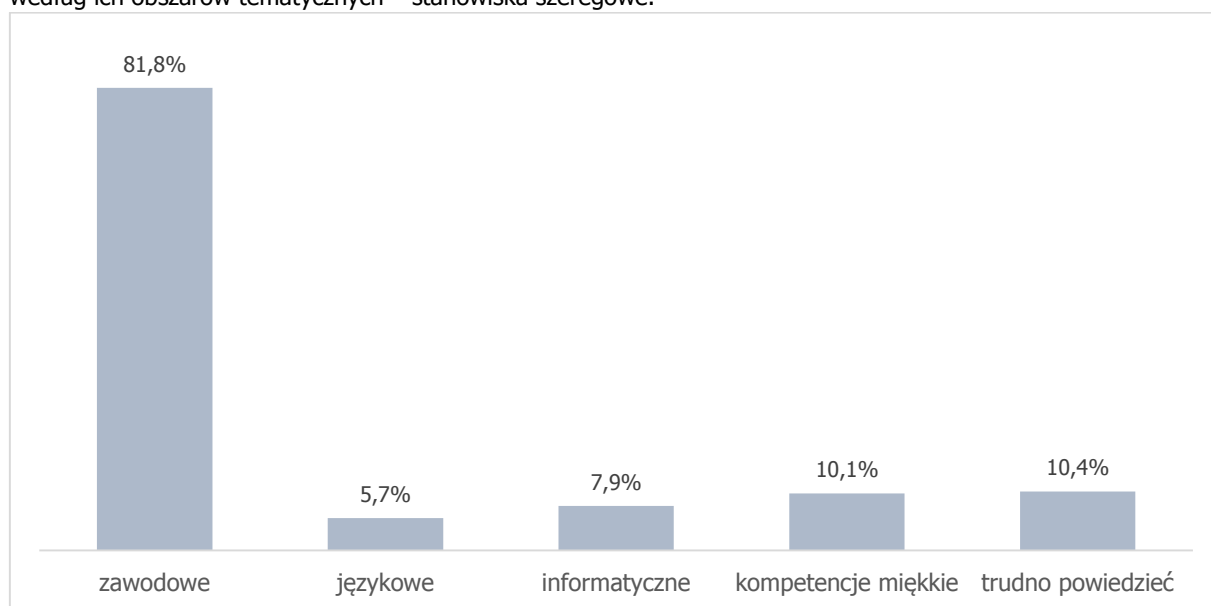


Źródło: badania własne, n=856 – ogólna liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające dla stanowisk specjalistycznych (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Pracodawcy deklarujący zamiar kształcenia pracowników szeregowych w perspektywie najbliższych 12 miesięcy skierują ich głównie na szkolenia zawodowe (81,8%). Pozostałe obszary szkoleniowe wskazywane są przez firmy i instytucje zdecydowanie rzadziej. Pracodawców szczególnie interesują szkolenia w obszarze administracyjno-biurowym, budowlanym, elektryczności i energetyki, gastronomii, księgowości, mechaniki samochodowej, sprzedaży i obsługi klienta, obsługi wózka widłowego, obsługi maszyn i urządzeń (żurawia, rusztowania, suwnic, obrabiarki CNC, koparki, ładowarki, suwarki, frezarki, pojazdów samochodowych, lakierni proszkowej, kruszarki, spycharki, elektronarzędzi, przecinarek, sprzętu ciężkiego), piekarnictwa i cukiernictwa, pedagogiki i wychowania, opieki medycznej, prawa (pracy, budowlanego, karnego), spawalnictwa oraz żywienia. Zakres szkoleń zawodowych wskazanych przez śląskich pracodawców jest zatem silnie zróżnicowany, dostrzega się jednak wyraźne zapotrzebowanie na podnoszenie kwalifikacji zawodowych fachowców – spawaczy, murarzy, piekarzy, cukierników, kucharzy, operatorów maszyn i urządzeń, elektryków, mechaników samochodowych, monterów urządzeń i instalacji oraz pracowników budowlanych. Dostrzega się również wzmożone zainteresowanie szkoleniami w branży samochodowej, transportowej oraz handlowej. Co 10 śląski pracodawca planujący skierować pracowników szeregowych na szkolenia zamierza rozwinąć ich kompetencje miękkie. Firmy i instytucje najczęściej wskazywały konieczność kształcenia kadry w obszarze komunikacji interpersonalnej, nawiązywania kontaktów z ludźmi oraz pracy zespołowej. Pracodawcy planują także kształtować umiejętności sprzedażowe swoich pracowników, a także te związane z odpowiednią obsługą klienta. Wśród innych kompetencji miękkich, badani wskazali takie jak: autoprezentacja, emisja głosu, mediacje i negocjacje, radzenie sobie ze stresem oraz rozwiązywanie konfliktów.

Śląskie instytucje i firmy są najmniej zainteresowane kierowaniem pracowników szeregowych na szkolenia językowe – jedynie 5,7% pracodawców planujących doszkalać osób na omawianych stanowiskach zamierza wybrać taką formę podnoszenia kompetencji kadry. Ten odsetek jest zdecydowanie niższy niż w przypadku stanowisk kierowniczych oraz specjalistycznych (zob. rysunek 32; aneks – tabela wynikowa 92).

Rysunek 32. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doszkalających według ich obszarów tematycznych – stanowiska szeregowy.



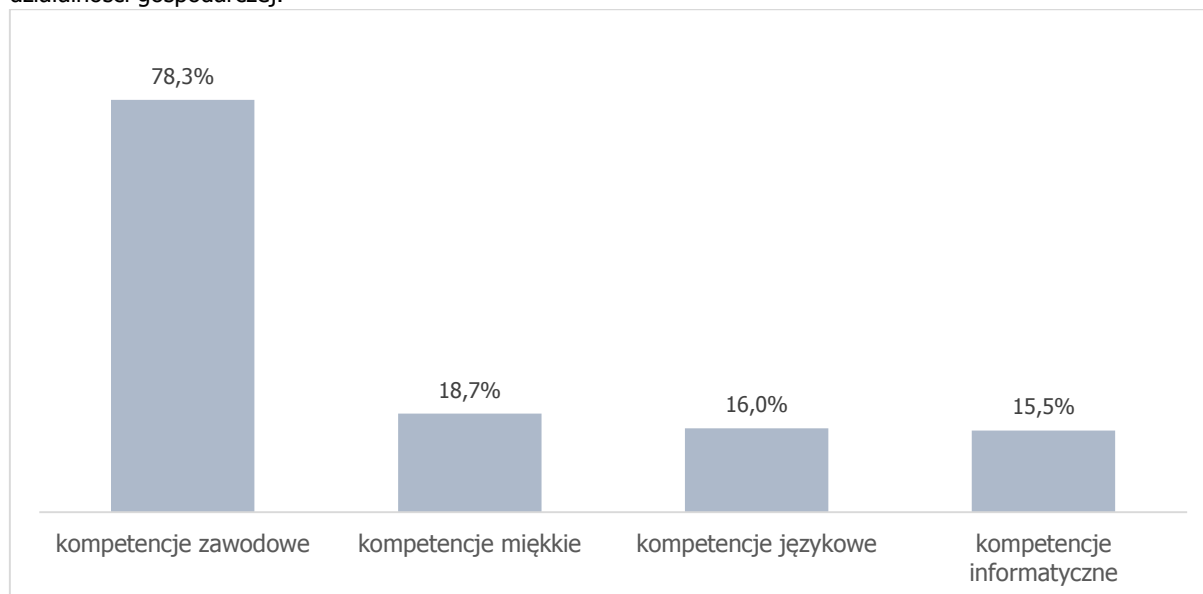
Źródło: badania własne, N=595 – ogólna liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające dla stanowisk szeregowych (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Kompetencje pracowników zyskujące na znaczeniu w opiniach śląskich pracodawców

Śląskich pracodawców zapytano, jakie kompetencje pracowników będą miały coraz większe znaczenie w ich branży (zob. rysunek 33; aneks – tabela wynikowa 93). Zdecydowana większość podmiotów, bo aż 78,3%, wskazało **kompetencje zawodowe**, co pokrywa się z zaplanowanymi na najbliższy rok działaniami szkoleniowymi. Dla pracodawców szczególnie istotna jest bieżąca aktualizacja wiedzy branżowej przez pracowników, by podążać za trendami i szybko reagować na zmiany rynkowe. Liczy się również znajomość przepisów prawnych, które często ulegają zmianom. Wśród cenionych kompetencji zawodowych pracowników pracodawcy wskazali kompetencje budowlane, cukiernicze, administracyjne, elektryczne, sprzedażowe, gastronomiczne i hydrauliczne. Na znaczeniu zyskują także kompetencje w obszarze księgowości i finansów, elektryki i energetyki, mechaniki samochodowej oraz obsługi klienta. Ponadto, śląscy pracodawcy zwracają uwagę na konieczność kształcenia fachowców – stąd szczególne zapotrzebowanie na pracowników ogólnobudowlanych, kierowców oraz operatorów maszyn i urządzeń, posiadających aktualne uprawnienia do wykonywania zawodu. Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazły się **kompetencje miękkie** – jako zyskujące na znaczeniu postrzega je 18,7% śląskich firm i instytucji. Dla śląskich firm i instytucji największe znaczenie mają umiejętności komunikacyjne – nawiązywanie kontaktów z ludźmi, praca zespołowa oraz zarządzanie ludźmi. Pracodawcy bardzo cenią również chęć do pracy i chęć stałego rozwoju zawodowego, umiejętność nawiązywania relacji z klientami, odporność na stres, odpowiedzialność, a także umiejętność dobrej organizacji pracy i zarządzania czasem. Nieco mniej, bo 16,0% pracodawców uznało **kompetencje językowe** jako zyskujące na znaczeniu, w tym szczególnie ważna jest znajomość języka angielskiego i niemieckiego. Język włoski, hiszpański, rosyjski i francuski wskazywane były znacznie rzadziej. Pracodawcy wskazali również języki uznawane za mniej popularne bądź egzotyczne, jak chiński, czeski, rumuński i ukraiński, choć stanowią one pojedyncze odpowiedzi. Kompetencje informatyczne

pracowników jako zyskujące na znaczeniu wskazało natomiast 15,5% badanych. Są one niezbędne do obsługi programów komputerowych wykorzystywanych wewnątrz firmy bądź instytucji. Pracodawcy dostrzegają również coraz powszechniejsze wykorzystywanie baz danych, konieczność wyszukiwania konkretnych informacji w Internecie oraz zyskującą na popularności możliwość zastępowania papierowych dokumentów ich elektronicznymi wersjami, co przesądza o wartości pracownika sprawnie obsługującego komputer.

Rysunek 33. Istotność kompetencji pracowników w opinii respondentów ze względu na dalsze prowadzenie działalności gospodarczej.



Źródło: badania własne, N=3020 (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

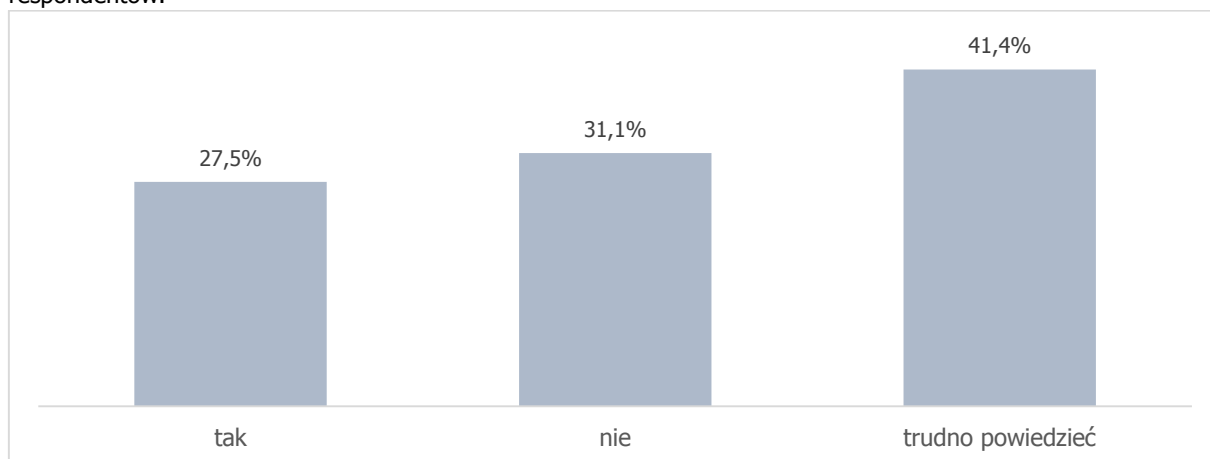
2.4. Ocena umiejętności i kompetencji absolwentów oraz oferty szkół ponadgimnazjalnych i instytucji kształcących w tym w formach pozaszkolnych z punktu widzenia potrzeb pracodawców

Ocena umiejętności i kompetencji absolwentów oraz ocena oferty szkół ponadgimnazjalnych z punktu widzenia potrzeb pracodawców

W ocenie 27,5% badanych pracodawców śląskie szkoły ponadgimnazjalne kształcą w kierunkach przydatnych do pracy w firmach/instytucji. Odmiennego zdania jest 31,1% respondentów. Trudność w jednoznacznej ocenie kierunków kształcenia śląskich szkół ponadgimnazjalnych pod kątem ich przydatności do pracy w firmach/instytucjach zadeklarowało 41,4% badanych (zob. rysunek 34; aneks – tabela wynikowa 94).

Pracodawcy stanowiący 31,1% badanych dostrzegają brak kształcenia w zawodach odpowiadających potrzebom danej firmy lub instytucji, brak praktyki i przygotowania zawodowego absolwentów, brak odpowiedniej ilości szkół, brak kwalifikacji i umiejętności wśród absolwentów, brak szkół kształcących na wysokim poziomie, brak wiedzy teoretycznej posiadanej przez absolwentów, brak rozpoznania przez szkoły potrzeb pracodawców oraz brak chęci do nauki wśród uczniów szkół.

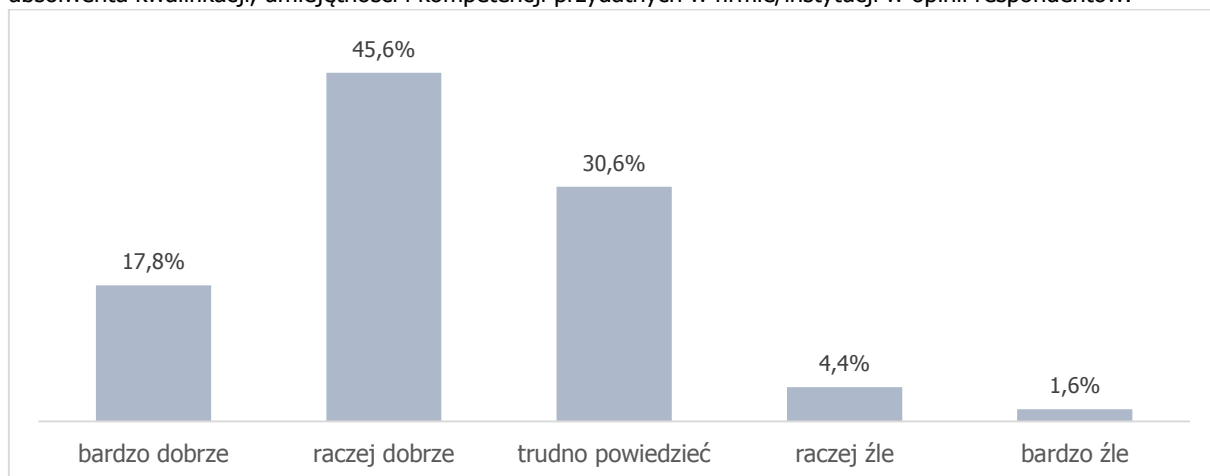
Rysunek 34. Przydatność kierunków kształcenia w śląskich szkołach ponadgimnazjalnych w opinii respondentów.



Źródło: badania własne, N=3020

Spośród pracodawców, którzy pozytywnie ocenili stopień dostosowania kierunków kształcenia śląskich szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb prowadzonej działalności, ponad połowa (63,4%) oceniła bardzo dobrze lub raczej dobrze ofertę tych szkół ponadgimnazjalnych i wyższych pod kątem nabywanych przez absolwentów kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie bądź instytucji. Jedynie 6,0% takich pracodawców dysponujących ofertą kształcenia zgodną z potrzebami prowadzonej działalności nie oceniło wysoko jej przydatności pod kątem wyposażania absolwenta w przydatne umiejętności praktyczne. Co 3 pracodawca, który pozytywnie ocenił stopień dostosowania kierunków kształcenia śląskich szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb prowadzonej działalności, nie wskazał jednoznacznej oceny oferty śląskich szkół ponadgimnazjalnych i wyższych pod kątem nabywanych przez absolwenta kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie i instytucji (zob. rysunek 35; aneks – tabela wynikowa 95).

Rysunek 35. Ocena oferty śląskich szkół ponadgimnazjalnych/wyższych pod kątem nabywanych przez absolwenta kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie/instytucji w opinii respondentów.

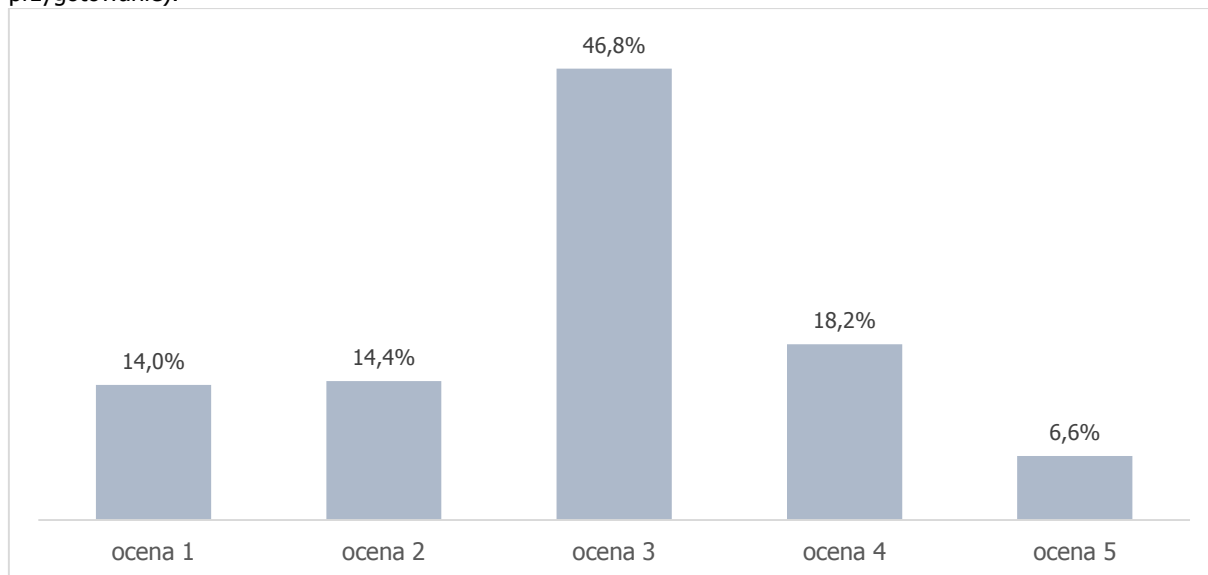


Źródło: badania własne, N=832

Pracodawców poproszono o ocenę przygotowania do pracy w swojej firmie bądź instytucji absolwenta śląskiej szkoły ponadgimnazjalnej bądź wyższej. Największy odsetek podmiotów wskazał ocenę 3 (46,8%), oznaczającą średnie przygotowanie, natomiast najniższy odsetek

wybrał ocenę 5 (6,6%), oznaczającą pełne przygotowanie. Z analizy ocen skrajnych tj. dotyczących zupełnego braku przygotowania do pełnego przygotowania wynika, iż respondenci częściej wskazywali na zupełny brak przygotowania absolwentów (14,0%) niż na pełne ich przygotowanie (6,6%) (zob. rysunek 36; aneks – tabela wynikowa 96).

Rysunek 36. Ocena przygotowania absolwenta śląskiej szkoły ponadgimnazjalnej/wyższej do pracy w firmie/instytucji w opinii respondentów (ocena 1 oznacza zupełny brak przygotowania, a ocena 5 oznacza pełne przygotowanie).



Źródło: badania własne, N=3020

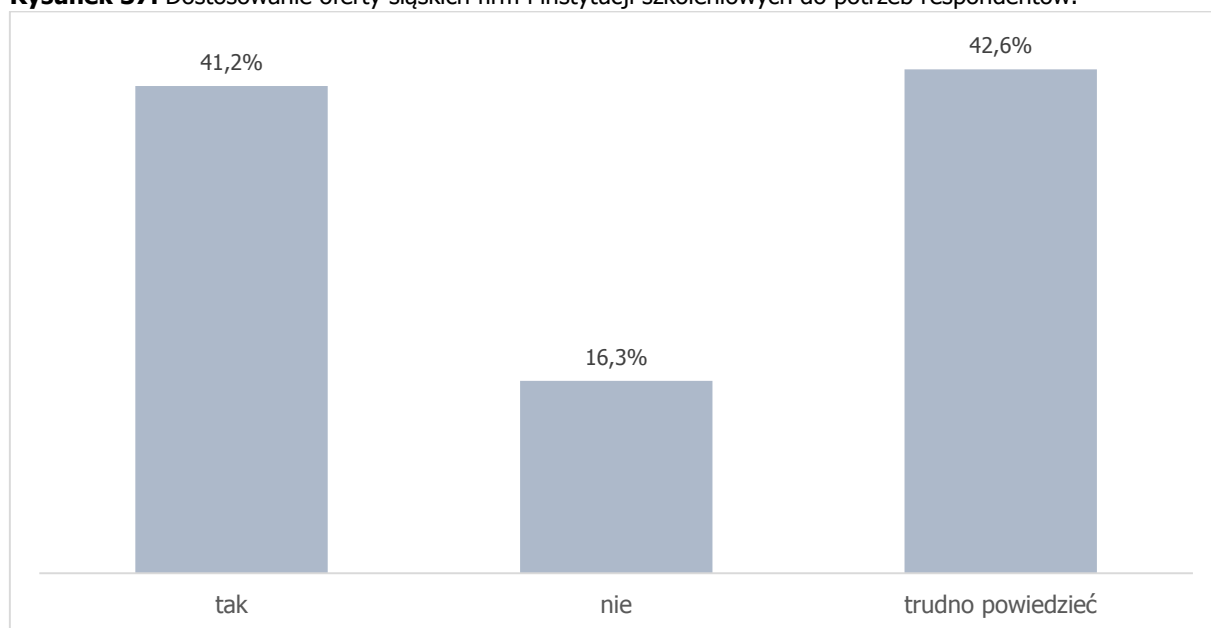
Ocena oferty instytucji kształcących w formach pozaszkolnych z punktu widzenia potrzeb pracodawców

W opinii 41,2% badanych, oferta śląskich firm i instytucji szkoleniowych jest dostosowana do ich potrzeb. Natomiast 16,3% pracodawców jest zdania, iż szkolenia i kursy dostępne w regionie nie są odpowiednie do potrzeb firmy/instytucji. Trudności z jednoznaczną oceną dostosowania oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb pracodawców napotkało 42,6% respondentów (zob. rysunek 37; aneks – tabela wynikowa 97). Wśród argumentów świadczących o niedostosowaniu oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców badani wskazali:

- specyfikę danej branży, której nie uwzględnia się w ogólnodostępnej ofercie szkoleniowej,
- zbyt wysoki koszt szkoleń, przekraczający możliwości finansowe podmiotu,
- skupianie się na teorii zamiast kształtowaniu praktycznych umiejętności pracownika,
- brak szkoleń o charakterze praktycznych warsztatów,
- brak szkoleń specjalistycznych i dedykowanych,
- brak informacji o dostępnej i aktualnej ofercie szkoleniowej,
- brak zwracania uwagi na potrzeby firmy, w której prowadzone jest szkolenie,

- małą liczbę przydatnych kursów i szkoleń,
- niską użyteczność informacji przekazanych na szkoleniach,
- niski poziom prowadzonych szkoleń,
- powtarzalność tych samych treści na szkoleniach oferowanych pod różnymi nazwami,
- przewagę szkoleń miękkich nad szkoleniami wyposażającymi uczestników w konkretne umiejętności związane z wykonywanym zawodem,
- wysoki poziom ogólności szkoleń i kursów,
- niską różnorodność oferowanych kursów i szkoleń.

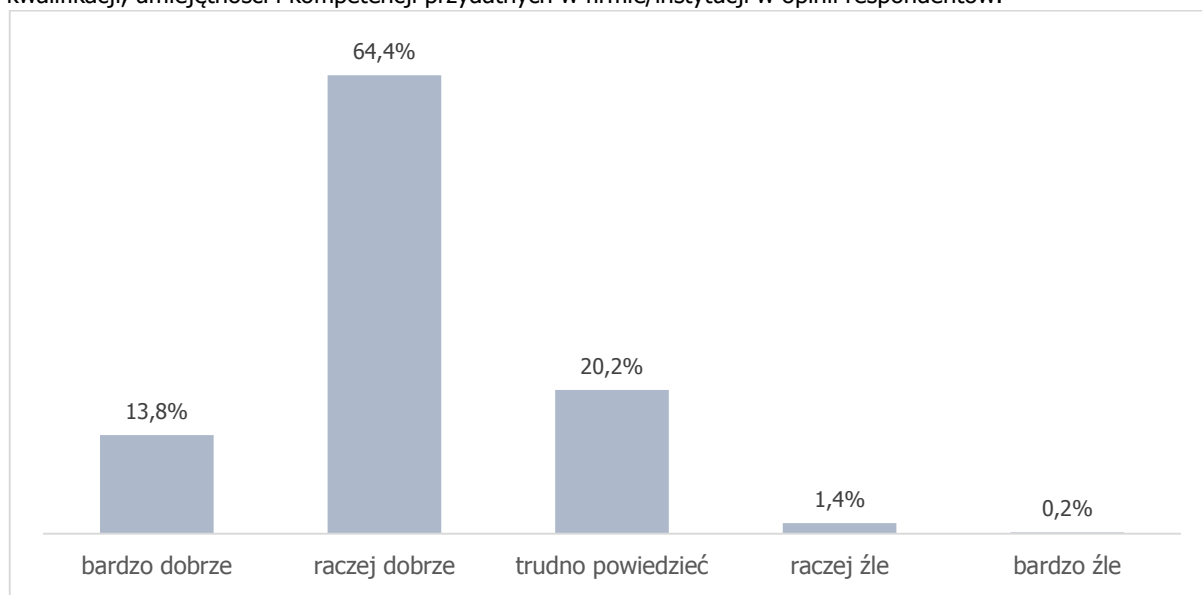
Rysunek 37. Dostosowanie oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb respondentów.



Źródło: badania własne, N=3020

Spośród pracodawców, którzy postrzegają ofertę śląskich firm i instytucji szkoleniowych jako odpowiednią do ich potrzeb, aż 78,2% oceniło tę ofertę bardzo dobrze lub raczej dobrze pod kątem nabywanych przez pracownika kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych do pracy w przedsiębiorstwie/instytucji. Jedynie 1,6% pracodawców dysponujących ofertą szkoleniową zgodną z potrzebami prowadzonej działalności oceniło jej przydatność raczej źle lub źle pod kątem wyposażania pracownika w przydatne kwalifikacje, umiejętności i kompetencje. Średnio co 5 badany nie ocenił jednoznacznie oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych pod kątem nabywania przez pracownika przydatnych w firmie/instytucji kwalifikacji, umiejętności i kompetencji (zob. rysunek 38; aneks – tabela wynikowa 98).

Rysunek 38. Ocena oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych pod kątem nabywanych przez pracownika kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie/instytucji w opinii respondentów.

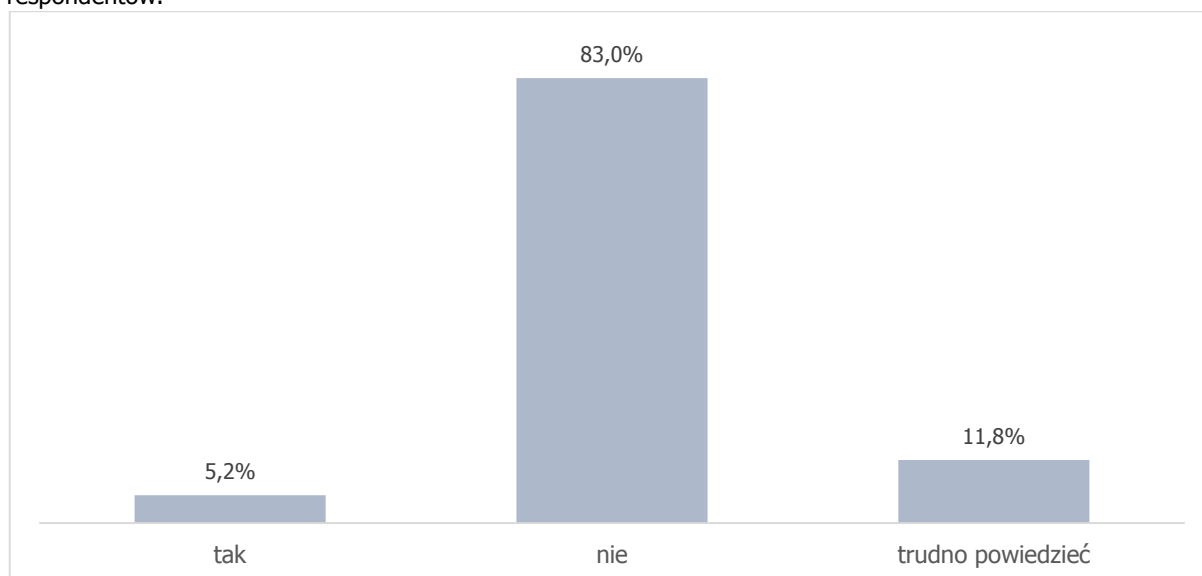


Źródło: badania własne, N=1243

2.5. Ocena zasad funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Jedynie 5,2% śląskich firm i instytucji biorących udział w badaniu skorzystało ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zdecydowana większość podmiotów nie korzystała z tej formy wsparcia, a co 10 badany deklarował, że nie posiada informacji o KFS i zasadach jego funkcjonowania (zob. rysunek 39; aneks – tabela wynikowa 99).

Rysunek 39. Korzystanie ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród respondentów.

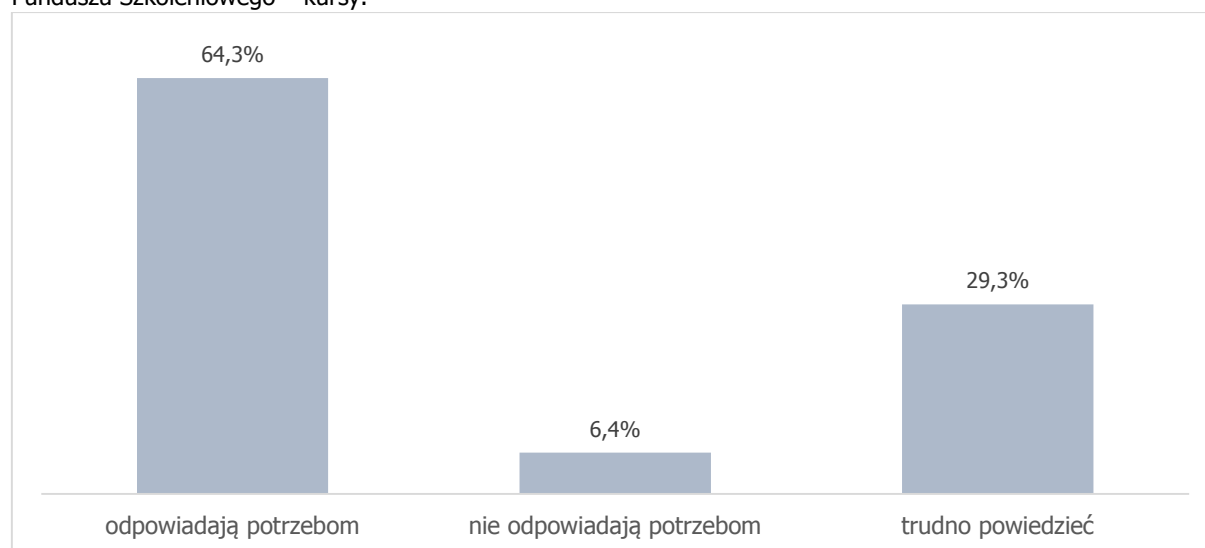


Źródło: badania własne, N=3020

Wśród badanych, którzy skorzystali z KFS, 64,3% respondentów oceniło kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą jako odpowiadające ich potrzebom. Kursy realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą nie odpowiadają potrzebom 6,4% podmiotów, natomiast co 3 badany nie ocenił omawianej formy kształcenia w sposób jednoznaczny (zob. rysunek 40; aneks – tabela wynikowa 100). Wśród powodów niedostosowania kursów realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą do potrzeb firm i instytucji badani wymienili:

- niedostosowanie kursów do potrzeb i specyfiki danej branży;
- ogólny charakter wiedzy przekazywanej podczas kursów zamiast konkretnych informacji;
- brak możliwości zdobycia konkretnych umiejętności przez uczestników kursów;
- przekazywanie nieaktualnej wiedzy i niedostosowanie kursów do postępu technologicznego.

Rysunek 40. Ocena wsparcia realizowanego z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – kursy.

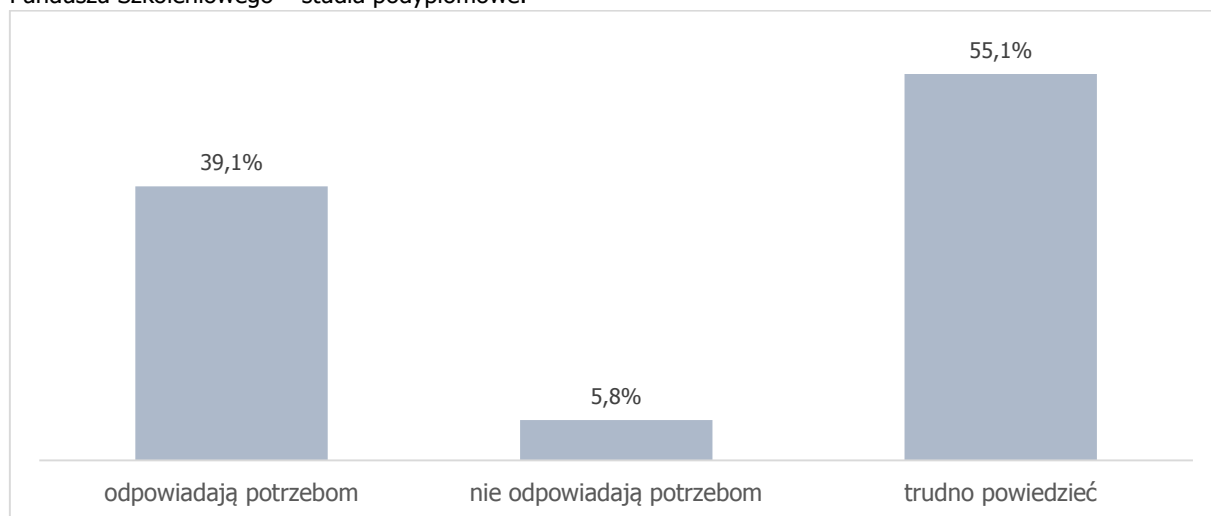


Źródło: badania własne N=157

Wśród badanych, którzy skorzystali z KFS, 39,1% respondentów oceniło studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą jako odpowiadające ich potrzebom. Przeciwną opinię zadeklarowało 5,8% badanych, natomiast ponad połowa nie oceniła omawianej formy kształcenia w sposób jednoznaczny (zob. rysunek 41; aneks – tabela wynikowa 101). Wśród powodów niedostosowania do potrzeb pracodawców studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą badani wskazali:

- możliwość skorzystania ze studiów podyplomowych jedynie przez osoby w wieku powyżej 45 roku życia, choć zasadne jest objęcie omawianą formą wsparcia również młodszych pracowników;
- niedopasowanie studiów podyplomowych do potrzeb rynku;
- brak wyposażania odbiorców studiów podyplomowych w umiejętności techniczne;
- brak kształcenia kompetencji zawodowych odbiorców studiów podyplomowych;
- brak przygotowania odbiorców studiów podyplomowych do wykonywania konkretnego zawodu.

Rysunek 41. Ocena wsparcia realizowanego z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – studia podyplomowe.

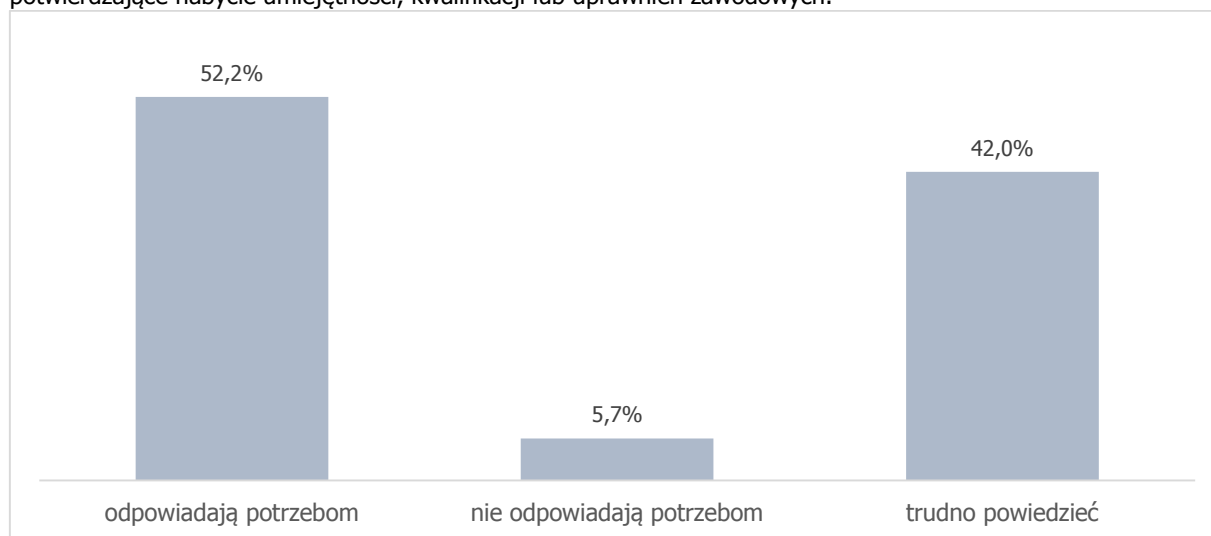


Źródło: badania własne, N=157

Ponad połowa odbiorców wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego uznaje dofinansowywane egzaminy potwierdzające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych jako odpowiadające na potrzeby swojej branży (52,2%). Jednocześnie odnotowano w badaniu wysoki odsetek podmiotów, które nie oceniły tej formy wsparcia w sposób jednoznaczny (42,0%). Niedostosowanie egzaminów do swoich potrzeb zasygnalizowało w badaniu 5,7% firm i instytucji (zob. rysunek 42; aneks – tabela wynikowa 102). W opinii respondentów, omawiana forma wsparcia nie odpowiada potrzebom pracodawców z powodu:

- braku konkretnych umiejętności przez osoby, które ukończyły egzamin;
- braku konkretnej wiedzy przez osoby, które ukończyły egzamin;
- niskiego poziomu egzaminów.

Rysunek 42. Ocena wsparcia dofinansowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - egzaminy potwierdzające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.



Źródło: badania własne, N=157

Wśród badanych, którzy skorzystali z KFS, 70,1% respondentów oceniło badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu jako odpowiadające ich potrzebom. Odsetek firm i instytucji posiadających przeciwną opinię jest bardzo niski i kształtuje się na poziomie 3,8% (zob. rysunek 43; aneks – tabela wynikowa 103). Wśród powodów niedostosowania do potrzeb pracodawców badań lekarskich i psychologicznych badań wskazali:

- niską dokładność badań lekarskich i psychologicznych;
- zbyt ogólny charakter badań lekarskich i psychologicznych;
- niski priorytet badań lekarskich i psychologicznych w procesie rekrutacji pracowników.

Rysunek 43. Ocena wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu.



Źródło: badania własne, N=157

Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem zostało ocenione jako odpowiadające potrzebom przez 57,3% firm i instytucji, które kiedykolwiek skorzystały ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Wskazana forma wsparcia nie odpowiadała potrzebom 1,9% respondentów. Należy również zwrócić uwagę wysoki odsetek odbiorców wsparcia, którzy nie ocenili jednoznacznie tego elementu oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego pod kątem spełnienia ich potrzeb (zob. rysunek 44; aneks – tabela wynikowa 104).

Rysunek 44. Ocena wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

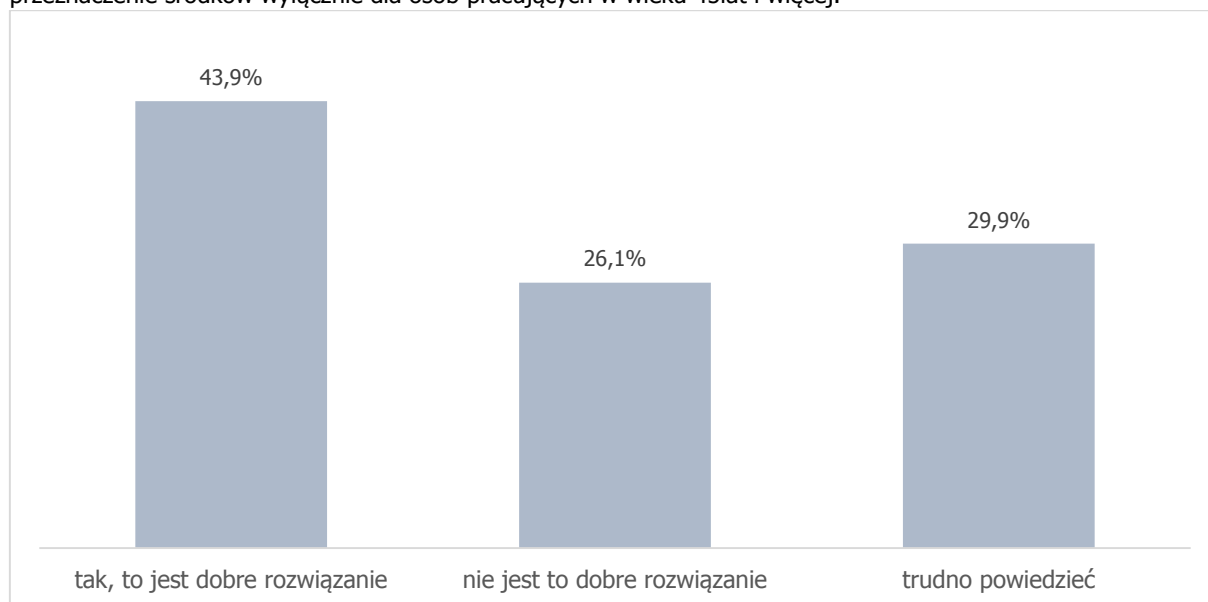


Źródło: badania własne, N=157

Pracodawców z województwa śląskiego poproszono nie tylko o ocenę oferowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego form wsparcia, lecz również zasad, w oparciu o które wsparcie to jest przekazywane – procedur, kwoty dofinansowania kształcenia czy też czasu rozpatrywania wniosku o przyznanie wsparcia. Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego na lata 2014 – 2015 przeznaczone są na wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w wieku 45 lat i więcej. Skupienie się na tej grupie ma na celu zapobieganie utracie pracy przez osoby starsze z powodu braków lub dezaktualizacji posiadanych przez nie kompetencji. Osoby w wieku 45 lat i więcej zostały wskazane jako grupa beneficjentów takiego wsparcia w art. 20 ust. 2 przepisów o charakterze przejściowym ustawy z dnia 14 marca 2014 o *zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 598).

W opinii 43,9% pracodawców, przeznaczenie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego jedynie na wsparcie osób pracujących w wieku 45 lat i więcej jest dobrym rozwiązaniem, natomiast przeciwną opinię wyraziło 26,1% podmiotów (zob. rysunek 45; aneks – tabela wynikowa 105). Przeciwnicy kierowania wsparcia tylko do osób 45+ przekonują, iż dostęp do dofinansowanego kształcenia powinien mieć każdy zainteresowany rozwojem zawodowym pracownik. W badaniu odnotowano opinie, iż wsparcie powinno obejmować również osoby młode, które borykają się z problemem bezrobocia i nie mają na swoim koncie bogatego doświadczenia zawodowego. Ukończenie dodatkowych kursów bądź szkoleń może znacznie ułatwić im uzyskanie oraz utrzymanie miejsca pracy. Pracodawcy, którzy wyrazili negatywną opinię o przyjętych na lata 2014 – 2015 ograniczeniach wiekowych proponują, aby w kolejnych latach zupełnie je zlikwidować, objąć wsparciem również osoby młode bądź określić dolną granicę wsparcia na granicy 35 lat.

Rysunek 45. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – przeznaczenie środków wyłącznie dla osób pracujących w wieku 45lat i więcej.

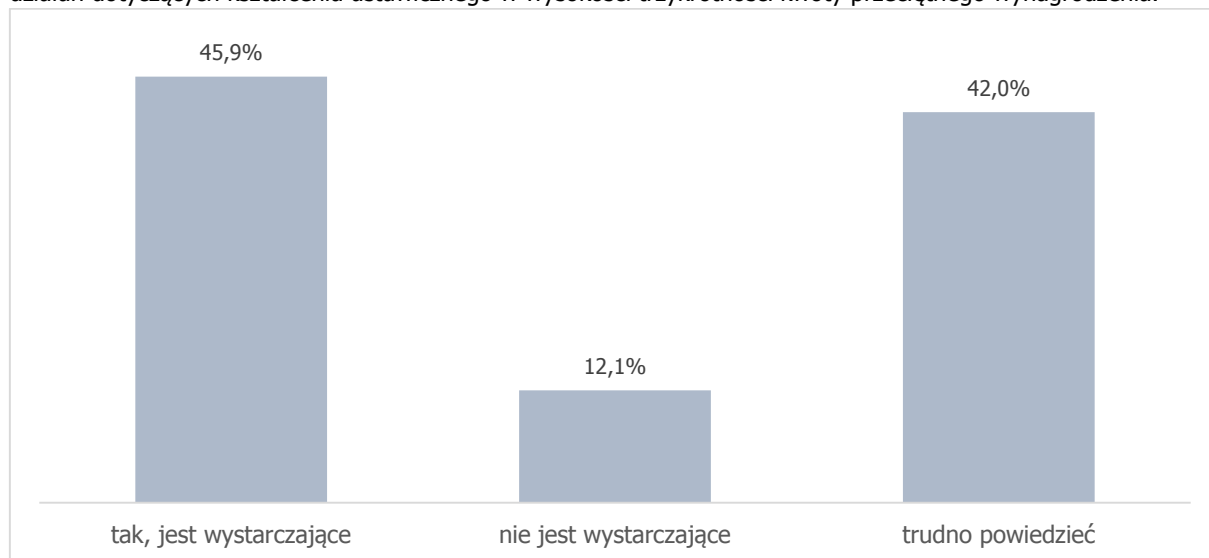


Źródło: badania własne, N=157

Finansowanie działań z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (dotyczących kształcenia ustawicznego) w wysokości trzykrotności kwoty przeciętnego wynagrodzenia zostało uznane za wystarczające przez 45,9% pracodawców, którzy kiedykolwiek skorzystali z oferty wsparcia Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Przeciwną opinię wyraziło 12,1% respondentów, powołując się na wyższy koszt, jaki należy ponieść, gdy kieruje się

pracownika na specjalistyczne szkolenia bądź kursy. Należy również zwrócić uwagę na wysoki odsetek pracodawców, którzy udzielili jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dotyczące finansowania działań z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (zob. rysunek 46; aneks – tabela wynikowa 106).

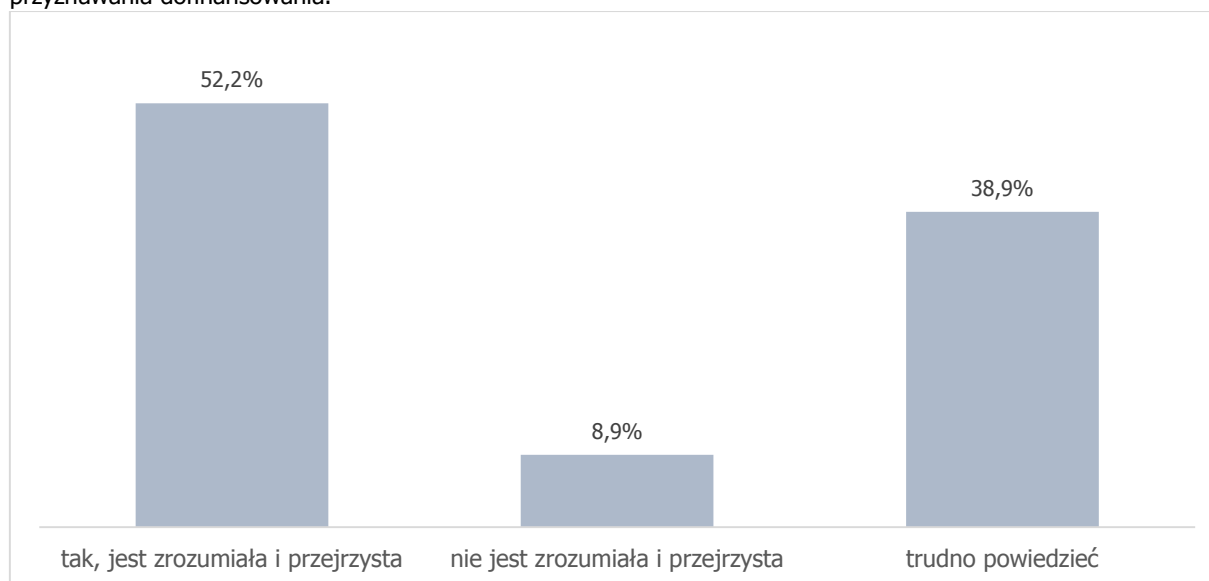
Rysunek 46. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – finansowanie działań dotyczących kształcenia ustawicznego w wysokości trzykrotności kwoty przeciętnego wynagrodzenia.



Źródło: badania własne, N=157

Ponad połowa badanych zadeklarowała, iż procedura przyznawania dofinansowania w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zrozumiała i przejrzysta. 8,9% firm i instytucji napotkało trudności z poprawnym zrozumieniem niektórych zapisów, natomiast 38,9% podmiotów nie zajęło jednoznacznego stanowiska w tej sprawie (zob. rysunek 47; aneks – tabela wynikowa 107). Pracodawcy zwrócili uwagę na bardzo dużą liczbę dokumentów do przygotowania podczas ubiegania się o dofinansowanie, co jest dość czasochłonne. W opinii badanych, brakuje również kompletnych i rzetelnych źródeł informacji na temat procedur starania się o wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Rysunek 47. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – procedura przyznawania dofinansowania.



Źródło: badania własne, N=157

Czas rozpatrywania wniosku o dofinansowanie odpowiada oczekiwaniom 51,6% firm i instytucji, które kiedykolwiek skorzystały ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Przeciwną opinię zadeklarowało 8,9% badanych, uzasadniając ją przede wszystkim zbyt długim czasem oczekiwania na rozpatrzenie wniosku (zob. rysunek 48; aneks – tabela wynikowa 108).

Rysunek 48. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – czas rozpatrywania wniosku a oczekiwania ubiegających się o wsparcie.



Źródło: badania własne, N=157

Refundacja kosztów poniesionych przez firmę/instytucję przebiega bez zakłóceń w przypadku 72,6% pracodawców, którzy kiedykolwiek skorzystali ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jedynie 1,3% badanych wskazało przeciwną opinię, natomiast co 4 respondent nie posiadał informacji na ten temat (zob. rysunek 49; aneks – tabela wynikowa 109).

Rysunek 49. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – przebieg refundacji kosztów poniesionych przez wnioskodawcę.



Źródło: badania własne, N=157

Pracodawcy podali również dodatkowe propozycje działań, mających na celu lepsze dostosowanie wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego do swoich potrzeb. Wśród sugestii należy wskazać:

- skrócenie czasu rozpatrywania wniosku o dofinansowanie;
- objęcie wsparciem również osoby młode bądź obniżenie minimalnego wieku umożliwiającego ubieganie się o dofinansowanie kształcenia;
- rozszerzenie oferty usług, jakie są oferowane w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- uproszczenie procedur i ograniczenie biurokracji.

3. Wnioski i rekomendacje

Śląskie firmy i instytucje najczęściej rekrutują pracowników poprzez ogłoszenia w Internecie (53,6%) oraz przy wykorzystaniu osobistych nieformalnych kontaktów (53,2%). Blisko połowa śląskich firm i instytucji współpracuje z powiatowymi urzędami pracy w zakresie działań rekrutacyjnych (48,5%). Między 27,4% a 37,3% badanych podmiotów poszukuje pracowników poprzez ogłoszenia w prasie, radiu, ogłoszenia wewnętrzne, oraz przez organizację staży i praktyk. Niższy odsetek pracodawców współpracuje natomiast z agencjami pracy (8,6%), szkołami gimnazjalnymi i wyższymi (6,9%) oraz firmami rekrutacyjnymi (5,8%) podczas poszukiwania osób do pracy. **Śląskie podmioty częściej wykorzystują podczas rekrutacji pracowników swoje wewnętrzne zasoby, niż korzystają w tym celu ze wsparcia profesjonalistów.**

Pracodawcy z województwa śląskiego preferują tradycyjne sposoby wyboru odpowiedniego pracownika spośród zainteresowanych ofertą kandydatów. Rozmowę kwalifikacyjną oraz analizę dokumentów aplikacyjnych stosuje bowiem odpowiednio 88,3% oraz 71,7% podmiotów. Ponad połowa śląskich firm i instytucji podejmuje decyzję o wyborze kandydata do pracy po odbyciu przez niego okresu próbnego, co dotyczy 58,2% pracodawców. Referencje i listy polecające posiadane przez kandydatów mają dla firm i instytucji mniejsze znaczenie i są wymagane przez 37,3% podmiotów. Najrzadziej stosowanym narzędziem w procesie wyboru odpowiednich kandydatów na stanowiska są natomiast testy psychologiczne, przeprowadzane przez 4,3% śląskich pracodawców.

Zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 32,4% śląskich firm i instytucji. Większy odsetek podmiotów, wynoszący 46,8% ogółu badanych, nie zamierza zatrudniać kolejnych osób na stanowiska pracy. Co 5 firma /instytucja nie posiada sprecyzowanych planów związanych z zatrudnianiem nowych pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy. Plany związane z zatrudnianiem nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy zadeklarowały głównie podmioty reprezentujące trzeci sektor (36,2%). Odsetek takich pracodawców wyniósł 35,3% w przypadku sektora prywatnego oraz 22,5% w przypadku sektora publicznego. Zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższego roku deklarują głównie podmioty zatrudniające od 250 do 999 osób oraz podmioty największe, dysponujące co najmniej 1000

pracownikami. Najrzadziej planują zatrudnienie podmioty, gdzie wielkość zatrudnienia mieści się w przedziale do 9 pracowników (26,7%). Plany związane z zatrudnianiem nowych pracowników identyfikuje się głównie wśród firm i instytucji zlokalizowanych na terenie podregionu sosnowieckiego - 38,0% pracodawców działających na tym podobszarze planuje przyjęcie nowych osób do pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Zamiar przyjęcia nowych osób na stanowiska najrzadziej deklarują natomiast firmy i instytucje działające na terenie podregionu rybnickiego – 21,9% podmiotów zamierza zatrudnić kolejnych pracowników w perspektywie roku.

Firmy i instytucje deklarujące zamiar zwiększenia zatrudnienia w ciągu roku poszukiwać będą głównie kandydatów na stanowiska szeregowo (61,0%).

Specjalistów poszukiwać będzie 45,1% podmiotów, które zadeklarowały iż planują w ciągu 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników. Jedynie 4,6% śląskich firm i instytucji zainteresowanych powiększaniem kadry pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy poszukiwać będzie osób na stanowiska kierownicze. Pracownicy na stanowiska kierownicze i specjalistyczne poszukiwani będą głównie w podregionie katowickim i sosnowieckim. Firmy i instytucje zamierzające zatrudnić nowych pracowników na stanowiska szeregowo działają głównie na terenie podregionu katowickiego i bielskiego. W podregionie bielskim dostrzega się najmniejsze w regionie zainteresowanie kandydatami na stanowiska kierownicze – tylko 2,1% podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy poszukiwać będzie takich pracowników. W omawianym podregionie występuje jednocześnie największe w województwie zainteresowanie pracownikami szeregowymi – odsetek firm i instytucji deklarujących zamiar zatrudnienia osób na stanowiska szeregowo wynosi tu aż 72,6%. W podregionie bytomskim największe szanse na zatrudnienie posiadać będą pracownicy szeregowi, jednak warto zwrócić uwagę na najwyższe w regionie zainteresowanie zatrudnianiem specjalistów. Największy udział podmiotów planujących zatrudnić pracowników na stanowiska kierownicze odnotowuje się natomiast w podregionie sosnowieckim.

Aż 95,6% pracodawców planujących zatrudnić kierowników oczekiwać będzie od kandydatów określonego poziomu wykształcenia. Na poziom wykształcenia kandydata zwróci również uwagę 85,7% firm i instytucji zamierzających powiększyć kadrę specjalistów oraz 72,0% podmiotów planujących rekrutację pracowników szeregowych. **Zdecydowana większość pracodawców planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy postawi zatem kandydatom na stanowiska wymagania związane z poziomem wykształcenia.** Od kandydatów na stanowiska kierownicze i specjalistyczne wymagane będzie głównie wykształcenie wyższe (odpowiednio 62,2% i 39,5%). W przypadku specjalistów istotny odsetek pracodawców wskazał również wykształcenie zasadnicze zawodowe (20,0%). W przypadku pracowników szeregowych oczekiwane będzie przede wszystkim wykształcenie zasadnicze zawodowe (41,9%).

Biorąc pod uwagę kompetencje językowe, informatyczne oraz pisemne certyfikaty, uprawnienia i dyplomy, w przypadku kandydatów na stanowiska kierownicze najbardziej liczy się umiejętność obsługi programów komputerowych (80,0%). Znajomość języków obcych przez przyszłych kierowników wskazało 44,4% badanych, natomiast posiadanie pisemnych zaświadczeń 40,0%. Struktura kompetencji w przypadku stanowisk specjalistycznych prezentuje się nieco inaczej – na pierwszym miejscu pracodawcy stawiają umiejętność

obsługi programów komputerowych (54,9%), na drugim posiadanie certyfikatów i uprawnień (45,8%), a na trzecim znajomość języków obcych (36,7%). Umiejętność władania obcym językiem jest najmniej potrzebna w przypadku stanowisk szeregowych. Tylko 9,6% pracodawców będzie jej wymagać, natomiast 24,7% zweryfikuje umiejętności komputerowe kandydata, a 36,9% sprawdzi posiadane przez niego uprawnienia i certyfikaty. Warto w tym miejscu podkreślić, iż w przypadku kierowników i specjalistów liczą się szczególnie dokumenty potwierdzające posiadaną wiedzę, zdobyte umiejętności oraz doświadczenie zawodowe. W przypadku pracowników szeregowych większe znaczenie ma posiadanie uprawnień na obsługę maszyn i urządzeń. Jest to istotne w kontekście kształcenia kadr na potrzeby rynku pracy – najczęściej pracodawców poszukiwać będzie pracowników na stanowiska szeregowe, a kandydaci na takie stanowiska powinni posiadać konkretne, udokumentowane kwalifikacje zawodowe.

Działania szkoleniowe i doksztalające skierowane do swoich pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy planuje 40,1% śląskich firm i instytucji. **Działaniami szkoleniowymi i doksztalającymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy zostaną objęte głównie stanowiska specjalistyczne – 70,7% pracodawców planujących inwestycje w kompetencje pracowników skupi się na grupie specjalistów.** Blisko połowa śląskich firm i instytucji planujących działania szkoleniowe zamierza doksztalić pracowników szeregowych. Stanowiska kierownicze zostaną objęte szkoleniami przez 28,1% podmiotów planujących działania doksztalające w perspektywie roku. **Bardzo istotne jest to, że niezależnie od rodzaju stanowisk planowanych do objęcia działaniami szkoleniowymi, dominuje zainteresowanie szkoleniami zawodowymi. Na drugim miejscu znalazły się natomiast szkolenia z zakresu kompetencji miękkich.**

Oferta kształcenia śląskich szkół ponadgimnazjalnych oraz firm i instytucji szkoleniowych powinna uwzględnić zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe pracowników, które zostały wskazane przez 78,3% pracodawców. Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazły się kompetencje miękkie – jako rosnące na znaczeniu postrzega je 18,7% śląskich firm i instytucji. Kompetencje językowe wskazało 16,0% badanych, natomiast kompetencje informatyczne 15,5% respondentów.

Zdaniem 27,5% badanych śląskie szkoły ponadgimnazjalne kształcą w kierunkach przydatnych do pracy w firmie bądź instytucji. Odmiennego zdania jest 31,1% respondentów. Trudność w jednoznacznej ocenie zadeklarowało 41,4% badanych. Pracodawcy dostrzegają brak kształcenia w zawodach odpowiadających potrzebom danej firmy lub instytucji, brak praktyki i przygotowania zawodowego absolwentów, brak odpowiedniej ilości szkół, brak kwalifikacji i umiejętności wśród absolwentów, brak szkół kształcących na wysokim poziomie, brak wiedzy teoretycznej posiadanej przez absolwentów, brak rozpoznania przez szkoły potrzeb pracodawców oraz brak chęci do nauki wśród uczniów szkół. **Oferta śląskich firm i instytucji szkoleniowych jest natomiast dostosowana do potrzeb 41,2% śląskich firm i instytucji.** Szkolenia i kursy dostępne w regionie nie są odpowiednie do potrzeb 16,3% pracodawców, którzy zwrócili uwagę na brak dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb danej branży, zbyt wysoki koszt szkoleń, niski nacisk na kształtowanie umiejętności praktycznych uczestników, brak szkoleń specjalistycznych i dedykowanych, brak informacji o dostępnej i aktualnej ofercie szkoleniowej, brak zwracania uwagi na indywidualne potrzeby

firmy bądź instytucji zlecającej szkolenie, niską przydatność szkoleń i kursów, niski poziom szkoleń i kursów, powtarzalność tych samych treści na szkoleniach oferowanych pod różnymi nazwami, przewagę szkoleń miękkich nad takimi, które wyposażą uczestników w konkretne umiejętności zawodowe, a także niską różnorodność szkoleń i kursów.

Jedynie 5,2% śląskich firm i instytucji kiedykolwiek skorzystało ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zdecydowana większość podmiotów nie uczestniczyła zatem w tej formie wsparcia (83,0%), a co 10 badany nie posiadał informacji na temat KFS (11,8%). **Można wnioskować o jeszcze niewielkim zainteresowaniu tą formą wsparcia.**

Tabela 59. Wnioski i rekomendacje.

Wnioski i rekomendacje		
Lp.	Wnioski	Rekomendacje
1	Pracodawcy zainteresowani doksztalcaniem pracowników wyrażają zapotrzebowanie głównie na szkolenia zawodowe, co dotyczy 65,6% podmiotów deklarujących objęcie szkoleniami kierowników, 82,4% podmiotów zamierzających zatrudnić specjalistów oraz 81,8% podmiotów zainteresowanych zwiększeniem kadry pracowników szeregowych. Ponadto, kompetencje zawodowe pracowników zostały wskazane przez 78,3% śląskich pracodawców jako zyskujące na znaczeniu w ich branży.	Firmy i instytucje szkoleniowe powinny dostosować ofertę kształcenia do potrzeb działających w regionie pracodawców poprzez zapewnienie bogatej oferty szkoleń kształcących kompetencje zawodowe pracowników.
2	Dla 18,7% śląskich pracodawców kompetencjami pracowników rosnącymi na znaczeniu w ich branży są kompetencje miękkie, a zwłaszcza umiejętności komunikacyjne – nawiązywanie kontaktów z ludźmi, praca zespołowa oraz zarządzanie ludźmi. Pracodawcy bardzo cenią również chęć do pracy i chęć stałego rozwoju zawodowego, umiejętność nawiązywania relacji z klientami, odporność na stres, odpowiedzialność, a także umiejętność dobrej organizacji pracy i zarządzania czasem.	Firmy i instytucje szkoleniowe powinny dostosować ofertę kształcenia do potrzeb działających w regionie poprzez zapewnienie bogatej oferty szkoleń kształcących kompetencje miękkie pracowników, a zwłaszcza w obszarze umiejętności komunikacyjnych, zarządzania czasem, odporności na stres.
3	Jedynie 5,2% śląskich firm i instytucji biorących udział w badaniu skorzystało ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zdecydowana większość podmiotów nie korzystała z tej formy wsparcia, a co 10 badany deklarował, że nie posiada informacji o KFS i zasadach jego funkcjonowania.	Należy zastosować dodatkowe działania informacyjno-promocyjne zachęcające śląskich pracodawców do skorzystania z oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego w celu zwiększenia odsetka pracodawców korzystających z omawianej formy wsparcia.
4	16,3% pracodawców ocenia, że szkolenia i kursy dostępne w regionie nie są odpowiednie do potrzeb firmy/instytucji.	Odpowiednie monitorowanie potrzeb firm w zakresie szkoleń pozwoli lepiej dopasowywać ofertę Krajowego Funduszu Szkoleniowego do potrzeb rynkowych.

4. Aneks – zestawienia tabelaryczne i tabele wynikowe

Tabela wynikowa 1. Rozkład próby badawczej według wielkości podmiotów gospodarczych i podregionów w województwie śląskim. Liczba kwestionariuszy wywiadu zakładanych do realizacji oraz liczba zrealizowanych kwestionariuszy wywiadu.

Jednostka terytorialna	Wielkość podmiotu											
	Liczba kwestionariuszy wywiadu do realizacji						Liczba zrealizowanych kwestionariuszy wywiadu					
	Ogółem [jedn. gosp.]	0-9 [jedn. gosp.]	10-49 [jedn. gosp.]	50-249 [jedn. gosp.]	250-999 [jedn. gosp.]	1000 i więcej [jedn. gosp.]	Ogółem [jedn. gosp.]	0-9 [jedn. gosp.]	10-49 [jedn. gosp.]	50-249 [jedn. gosp.]	250-999 [jedn. gosp.]	1000 i więcej [jedn. gosp.]
ŚLĄSKIE	3000	1000	1633	316	43	8	3020	994	1621	327	67	11
Podregion 44 - bielski	479	163	262	47	6	1	484	163	266	48	7	0
Podregion 45 - bytomski	272	90	151	28	3	0	273	102	147	21	3	0
Podregion 46 - częstochowski	331	112	182	32	4	1	336	119	179	32	6	0
Podregion 47 - gliwicki	324	108	172	37	6	1	325	110	169	36	9	1
Podregion 48 - katowicki	592	180	330	68	12	2	594	180	324	70	14	6
Podregion 49 - rybnicki	336	108	186	37	4	1	338	104	186	40	8	0
Podregion 50 - sosnowiecki	414	156	210	42	5	1	418	160	203	42	10	3
Podregion 51 - tyski	252	83	140	25	3	1	252	56	147	38	10	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i badań własnych CATI

Tabela wynikowa 2. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	608	20,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	558	18,5%
Sekcja F – Budownictwo	367	12,2%
Sekcja P – Edukacja	298	9,9%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	283	9,4%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	157	5,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	118	3,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	108	3,6%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	65	2,2%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	64	2,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	51	1,7%
Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	48	1,6%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	46	1,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	44	1,5%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	44	1,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	43	1,4%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	39	1,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	38	1,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	27	0,9%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	8	0,3%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	6	0,2%
Razem	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 3. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według sektorów działalności.

Sektor prowadzonej działalności	Liczba podmiotów	%
sektor prywatny	2172	71,9%
sektor publiczny	707	23,4%
inne (tzw. trzeci sektor)	141	4,7%
Razem	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 4. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według wielkości zatrudnienia

Wielkość podmiotu gospodarczego	Liczba podmiotów	%
0 - 9 pracowników	994	32,9%
10 - 49 pracowników	1621	53,7%
50 – 249 pracowników	327	10,8%

Wielkość podmiotu gospodarczego	Liczba podmiotów	%
250 – 999 pracowników	67	2,2%
1000 i więcej pracowników	11	0,4%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 5. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według siedziby firmy/instytucji (miejsca lokalizacji).

Lokalizacja podmiotu gospodarczego	Liczba podmiotów	%
podregion 44 – bielski	484	16,0%
podregion 45 – bytomski	273	9,0%
podregion 46 – częstochowski	336	11,1%
podregion 47 – gliwicki	325	10,8%
podregion 48 – katowicki	594	19,7%
podregion 49 – rybnicki	338	11,2%
podregion 50 – sosnowiecki	418	13,8%
podregion 51 - tyski	252	8,3%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 6. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu według podregionu i wielkości zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia:												
Lokalizacja podmiotu	Wielkość podmiotu gospodarczego										RAZEM	
	0 - 9 pracowników		10 - 49 pracowników		50 – 249 pracowników		250 – 999 pracowników		1000 i więcej pracowników			
	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]
podregion 44 - bielski	33,7%	163	55,0%	266	9,9%	48	1,4%	7	0,0%	0	100,0%	484
podregion 45 – bytomski	37,4%	102	53,8%	147	7,7%	21	1,1%	3	0,0%	0	100,0%	273

Lokalizacja podmiotu	Wielkość podmiotu gospodarczego										RAZEM	
	0 - 9 pracowników		10 - 49 pracowników		50 – 249 pracowników		250 – 999 pracowników		1000 i więcej pracowników			
	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]
podregion 46 – częstochowski	35,4%	119	53,3%	179	9,5%	32	1,8%	6	0,0%	0	100,0%	336
podregion 47 – gliwicki	33,8%	110	52,0%	169	11,1%	36	2,8%	9	0,3%	1	100,0%	325
podregion 48 – katowicki	30,3%	180	54,5%	324	11,8%	70	2,4%	14	1,0%	6	100,0%	594
podregion 49 – rybnicki	30,8%	104	55,0%	186	11,8%	40	2,4%	8	0,0%	0	100,0%	338
podregion 50 – sosnowiecki	38,3%	160	48,6%	203	10,0%	42	2,4%	10	0,7%	3	100,0%	418
podregion 51 – tyski	22,2%	56	58,3%	147	15,1%	38	4,0%	10	0,4%	1	100,0%	252
RAZEM	32,9%	994	53,7%	1621	0,4%	327	2,2%	67	10,8%	11	100,0%	3020

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 7. Struktura respondentów udzielających wywiadu ze względu na zajmowane stanowiska w firmie/instytucji.

Stanowisko respondenta	Liczba podmiotów	%
Właściciel/współwłaściciel	835	27,6%
Dyrektor/prezes/kierownik	654	21,7%
Specjalista ds. kadr/spraw personalnych	639	21,2%
Specjalista ds. rekrutacji	12	0,4%
Inne	880	29,1%
Razem	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 8. Sposoby rekrutacji pracowników w opiniach respondentów.

Sposoby rekrutacji pracowników	Liczba podmiotów	%
ogłoszenia w Internecie	1618	53,6%

Sposoby rekrutacji pracowników	Liczba podmiotów	%
kontakty osobiste, nieformalne	1606	53,2%
współpraca z powiatowymi urzędami pracy	1466	48,5%
ogłoszenia wewnątrz firmy	1126	37,3%
organizacja staży i praktyk	915	30,3%
ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji	826	27,4%
pomoc ze strony agencji pracy	261	8,6%
promocja ofert pracy w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych	207	6,9%
pomoc ze strony firmy rekrutacyjnej (head hunters)	175	5,8%
udział w targach pracy	170	5,6%
inne	235	7,8%

Źródło: badania własne CATI, N=3020 (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Tabela wynikowa 9. Sposoby wyboru odpowiednich pracowników w opiniach respondentów.

Sposoby wyboru odpowiednich pracowników	Liczba podmiotów	%
rozmowa kwalifikacyjna	2668	88,3%
analiza CV i listu motywacyjnego kandydatów pod kątem wymagań na dane stanowisko pracy	2164	71,7%
próbki pracy/okres próbny	1758	58,2%
sprawdzenie referencji i listów polecających kandydatów	1126	37,3%
przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania zawodu/stopień niepełnosprawności	896	29,7%
testy wiedzy i kompetencji	587	19,4%
testy psychologiczne	131	4,3%
inne	163	5,4%

Źródło: badania własne CATI, N=3020 (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Tabela wynikowa 10. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak, planuję zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	977	32,4%
nie planuję zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	1412	46,8%
trudno powiedzieć	631	20,9%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 11. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według podregionów w województwie śląskim.

Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM
	[jed.gosp.]	[%]	[jed.gosp.]	[%]	[jed.gosp.]	[%]	

Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM
	[jed.gosp.]	[%]	[jed.gosp.]	[%]	[jed.gosp.]	[%]	
podregion 44	146	30,2%	233	48,1%	105	21,7%	484
podregion 45	92	33,7%	142	52,0%	39	14,3%	273
podregion 46	114	33,9%	158	47,0%	64	19,0%	336
podregion 47	110	33,8%	150	46,2%	65	20,0%	325
podregion 48	192	32,3%	271	45,6%	131	22,1%	594
podregion 49	74	21,9%	183	54,1%	81	24,0%	338
podregion 50	159	38,0%	167	40,0%	92	22,0%	418
podregion 51	90	35,7%	108	42,9%	54	21,4%	252

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 12. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem wielkości podmiotu.

Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM
	[jed.gosp.]	[%]	[jed.gosp.]	[%]	[jed.gosp.]	[%]	
0 - 9 pracowników	265	26,7%	583	58,7%	146	14,7%	994
10 - 49 pracowników	535	33,0%	723	44,6%	363	22,4%	1621
50 – 249 pracowników	133	40,7%	93	28,4%	101	30,9%	327
250 – 999 pracowników	38	56,7%	11	16,4%	18	26,9%	67
1000 i więcej pracowników	6	54,5%	2	18,2%	3	27,3%	11

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 13. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem sektora działalności podmiotu.

Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM
	[jedn.gosp.]	[%]	[jedn.gosp.]	[%]	[jedn.gosp.]	[%]	
sektor prywatny	767	35,3%	949	43,7%	456	21,0%	707
sektor publiczny	159	22,5%	411	58,1%	137	19,4%	2172
inne (tzw. trzeci sektor)	137	36,2%	52	36,9%	38	27,0%	141

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 14. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów z uwzględnieniem sekcji PKD podmiotu.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn.gosp.]	[%]	[jedn.gosp.]	[%]	[jedn.gosp.]	[%]	[jedn.gosp.]	[%]
Sekcja A	15	38,5%	20	51,3%	4	10,3%	39	100,0%
Sekcja B	8	21,1%	19	50,0%	11	28,9%	38	100,0%

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja C	115	40,6%	104	36,7%	64	22,6%	283	100,0%
Seksja D	18	27,7%	32	49,2%	15	23,1%	65	100,0%
Seksja E	8	16,7%	25	52,1%	15	31,3%	48	100,0%
Seksja F	165	45,0%	133	36,2%	69	18,8%	367	100,0%
Seksja G	159	28,5%	286	51,3%	113	20,3%	558	100,0%
Seksja H	50	42,4%	45	38,1%	23	19,5%	118	100,0%
Seksja I	32	50,0%	15	23,4%	17	26,6%	64	100,0%
Seksja J	5	18,5%	13	48,1%	9	33,3%	27	100,0%
Seksja K	10	22,7%	28	63,6%	6	13,6%	44	100,0%
Seksja L	6	11,8%	36	70,6%	9	17,6%	51	100,0%
Seksja M	59	37,6%	62	39,5%	36	22,9%	157	100,0%
Seksja N	15	34,1%	21	47,7%	8	18,2%	44	100,0%
Seksja O	7	15,2%	19	41,3%	20	43,5%	46	100,0%
Seksja P	31	10,4%	221	74,2%	46	15,4%	298	100,0%
Seksja Q	36	33,3%	50	46,3%	22	20,4%	108	100,0%
Seksja R	20	46,5%	14	32,6%	9	20,9%	43	100,0%
Seksja S	215	35,4%	260	42,8%	133	21,9%	608	100,0%
Seksja T	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	8	100,0%
Seksja U	0	0,0%	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=3020

Tabela wynikowa 15. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 44 bielski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja B	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Seksja C	6	33,3%	8	44,4%	4	22,2%	18	100,0%
Seksja D	5	50,0%	4	40,0%	1	10,0%	10	100,0%
Seksja E	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	5	100,0%
Seksja	25	50,0%	17	34,0%	8	16,0%	50	100,0%

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
F								
Seksja G	22	27,2%	36	44,4%	23	28,4%	81	100,0%
Seksja H	5	31,3%	6	37,5%	5	31,3%	16	100,0%
Seksja I	13	81,3%	0	0,0%	3	18,8%	16	100,0%
Seksja J	1	16,7%	5	83,3%	0	0,0%	6	100,0%
Seksja K	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	7	100,0%
Seksja L	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja M	3	17,6%	7	41,2%	7	41,2%	17	100,0%
Seksja N	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja O	1	7,7%	5	38,5%	7	53,8%	13	100,0%
Seksja P	15	12,9%	81	69,8%	20	17,2%	116	100,0%
Seksja Q	5	35,7%	9	64,3%	0	0,0%	14	100,0%
Seksja R	7	53,8%	5	38,5%	1	7,7%	13	100,0%
Seksja S	34	38,6%	35	39,8%	19	21,6%	88	100,0%
Seksja U	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=484

Tabela wynikowa 16. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Seksja A	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%	9	100,0%
Seksja B	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja C	9	36,0%	12	48,0%	4	16,0%	25	100,0%
Seksja D	1	12,5%	5	62,5%	2	25,0%	8	100,0%
Seksja E	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja F	11	44,0%	8	32,0%	6	24,0%	25	100,0%
Seksja G	16	25,0%	40	62,5%	8	12,5%	64	100,0%
Seksja H	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	7	100,0%
Seksja I	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
J								
Sekcja K	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja L	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja M	9	56,3%	5	31,3%	2	12,5%	16	100,0%
Sekcja N	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja O	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja P	0	0,0%	29	93,5%	2	6,5%	31	100,0%
Sekcja Q	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	3	100,0%
Sekcja R	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja S	26	43,3%	25	41,7%	9	15,0%	60	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=273

Tabela wynikowa 17. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	6	100,0%
Sekcja C	22	42,3%	18	34,6%	12	23,1%	52	100,0%
Sekcja D	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%
Sekcja F	18	48,6%	13	35,1%	6	16,2%	37	100,0%
Sekcja G	18	32,1%	26	46,4%	12	21,4%	56	100,0%
Sekcja H	4	28,6%	8	57,1%	2	14,3%	14	100,0%
Sekcja I	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	5	100,0%
Sekcja J	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Sekcja K	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja M	8	36,4%	7	31,8%	7	31,8%	22	100,0%
Sekcja N	1	11,1%	8	88,9%	0	0,0%	9	100,0%
Sekcja	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	9	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
O								
Sekcja P	2	8,3%	17	70,8%	5	20,8%	24	100,0%
Sekcja Q	2	22,2%	6	66,7%	1	11,1%	9	100,0%
Sekcja R	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja S	31	41,3%	34	45,3%	10	13,3%	75	100,0%
Sekcja U	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=273

Tabela wynikowa 18. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	5	100,0%
Sekcja B	0	0,00%	3	100,00%	0	0,00%	3	100,0%
Sekcja C	8	40,0%	10	50,0%	2	10,0%	20	100,0%
Sekcja D	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja E	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja F	24	46,2%	16	30,8%	12	23,1%	52	100,0%
Sekcja G	13	21,7%	33	55,0%	14	23,3%	60	100,0%
Sekcja H	9	81,8%	2	18,2%	0	0,0%	11	100,0%
Sekcja I	3	27,3%	5	45,5%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja K	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	0	0,0%	6	85,7%	1	14,3%	7	100,0%
Sekcja M	10	35,7%	13	46,4%	5	17,9%	28	100,0%
Sekcja N	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja O	1	16,7%	2	33,3%	3	50,0%	6	100,0%
Sekcja P	2	8,7%	19	82,6%	2	8,7%	23	100,0%
Sekcja Q	4	33,3%	4	33,3%	4	33,3%	12	100,0%
Sekcja R	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Sekcja S	28	41,2%	27	39,7%	13	19,1%	68	100,0%
Sekcja	2	66,7%	0	0,00%	1	33,3%	3	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
T								
Sekcja U	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=325

Tabela wynikowa 19. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja B	2	18,2%	6	54,5%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja C	15	34,1%	15	34,1%	14	31,8%	44	100,0%
Sekcja D	5	25,0%	10	50,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja F	26	41,9%	26	41,9%	10	16,1%	62	100,0%
Sekcja G	45	34,6%	60	46,2%	25	19,2%	130	100,0%
Sekcja H	9	47,4%	7	36,8%	3	15,8%	19	100,0%
Sekcja I	2	16,7%	5	41,7%	5	41,7%	12	100,0%
Sekcja J	2	20,0%	3	30,0%	5	50,0%	10	100,0%
Sekcja K	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	7	100,0%
Sekcja L	0	0,0%	6	85,7%	1	14,3%	7	100,0%
Sekcja M	19	44,2%	14	32,6%	10	23,3%	43	100,0%
Sekcja N	4	44,4%	2	22,2%	3	33,3%	9	100,0%
Sekcja O	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	9	100,0%
Sekcja P	7	10,4%	51	76,1%	9	13,4%	67	100,0%
Sekcja Q	7	41,2%	4	23,5%	6	35,3%	17	100,0%
Sekcja R	3	27,3%	4	36,4%	4	36,4%	11	100,0%
Sekcja S	42	37,8%	46	41,4%	23	20,7%	111	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=594

Tabela wynikowa 20. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	33,3%	4	66,7%	0	0,0%	6	100,0%
Sekcja B	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	7	100,0%
Sekcja C	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%
Sekcja D	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja E	0	0,0%	5	62,5%	3	37,5%	8	100,0%
Sekcja F	8	24,2%	18	54,5%	7	21,2%	33	100,0%
Sekcja G	9	22,5%	21	52,5%	10	25,0%	40	100,0%
Sekcja H	4	20,0%	11	55,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja I	7	70,0%	2	20,0%	1	10,0%	10	100,0%
Sekcja J	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja K	2	13,3%	9	60,0%	4	26,7%	15	100,0%
Sekcja L	0	0,0%	8	72,7%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja M	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Sekcja N	1	20,0%	2	40,0%	2	40,0%	5	100,0%
Sekcja O	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0%
Sekcja P	5	17,9%	18	64,3%	5	17,9%	28	100,0%
Sekcja Q	10	37,0%	13	48,1%	4	14,8%	27	100,0%
Sekcja R	4	44,4%	4	44,4%	1	11,1%	9	100,0%
Sekcja S	17	17,0%	53	53,0%	30	30,0%	100	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja U	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=338

Tabela wynikowa 21. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	4	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja B	4	44,4%	3	33,3%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja C	39	43,8%	27	30,3%	23	25,8%	89	100,0%
Sekcja D	4	33,3%	4	33,3%	4	33,3%	12	100,0%
Sekcja E	5	45,5%	4	36,4%	2	18,2%	11	100,0%
Sekcja F	36	49,3%	24	32,9%	13	17,8%	73	100,0%
Sekcja G	23	31,1%	39	52,7%	12	16,2%	74	100,0%
Sekcja H	8	47,1%	4	23,5%	5	29,4%	17	100,0%
Sekcja I	3	60,0%	0	0,0%	2	40,0%	5	100,0%
Sekcja J	1	20,0%	2	40,0%	2	40,0%	5	100,0%
Sekcja K	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	2	22,2%	5	55,6%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja M	3	23,1%	9	69,2%	1	7,7%	13	100,0%
Sekcja N	4	66,7%	2	33,3%	0	0,0%	6	100,0%
Sekcja O	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja P	0	0,0%	4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%
Sekcja Q	2	14,3%	9	64,3%	3	21,4%	14	100,0%
Sekcja R	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja S	20	32,8%	24	39,3%	17	27,9%	61	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=418

Tabela wynikowa 22. Planowane zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w opiniach respondentów, według sekcji PKD – podregion 51 tyski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja B	1	25,0%	1	25,0%	2	50,0%	4	100,0%
Sekcja C	14	46,7%	11	36,7%	5	16,7%	30	100,0%
Sekcja D	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja E	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100,0%
Sekcja F	17	48,6%	11	31,4%	7	20,0%	35	100,0%
Sekcja G	13	24,5%	31	58,5%	9	17,0%	53	100,0%
Sekcja H	6	42,9%	5	35,7%	3	21,4%	14	100,0%
Sekcja I	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja K	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja L	2	20,0%	7	70,0%	1	10,0%	10	100,0%
Sekcja M	7	41,2%	7	41,2%	3	17,6%	17	100,0%
Sekcja N	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja O	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja P	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja Q	5	41,7%	5	41,7%	2	16,7%	12	100,0%
Sekcja R	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Sekcja S	17	37,8%	16	35,6%	12	26,7%	45	100,0%
Sekcja T	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=252

Tabela wynikowa 23. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	15	1,5%
Sekcja B	8	0,8%
Sekcja C	115	11,8%
Sekcja D	18	1,8%
Sekcja E	8	0,8%
Sekcja F	165	16,9%
Sekcja G	159	16,3%
Sekcja H	50	5,1%
Sekcja I	32	3,3%
Sekcja J	5	0,5%
Sekcja K	10	1,0%
Sekcja L	6	0,6%
Sekcja M	59	6,0%
Sekcja N	15	1,5%
Sekcja O	7	0,7%
Sekcja P	31	3,2%
Sekcja Q	36	3,7%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja R	20	2,0%
Sekcja S	215	22,0%
Sekcja T	3	0,3%
RAZEM	977	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=977

Tabela wynikowa 24. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 44 – bielski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	1	0,7%
Sekcja C	6	4,1%
Sekcja D	5	3,4%
Sekcja F	25	17,1%
Sekcja G	22	15,1%
Sekcja H	5	3,4%
Sekcja I	13	8,9%
Sekcja J	1	0,7%
Sekcja K	2	1,4%
Sekcja M	3	2,1%
Sekcja N	1	0,7%
Sekcja O	1	0,7%
Sekcja P	15	10,3%
Sekcja Q	5	3,4%
Sekcja R	7	4,8%
Sekcja S	34	23,3%
RAZEM	146	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=146

Tabela wynikowa 25. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 45 – bytomski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	7	7,6%
Sekcja C	9	9,8%
Sekcja D	1	1,1%
Sekcja F	11	12,0%
Sekcja G	16	17,4%
Sekcja H	5	5,4%
Sekcja I	1	1,1%
Sekcja J	1	1,1%
Sekcja K	1	1,1%
Sekcja L	1	1,09%
Sekcja M	9	9,8%
Sekcja N	1	1,1%
Sekcja Q	1	1,1%
Sekcja R	2	2,2%
Sekcja S	26	28,3%
RAZEM	92	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=92

Tabela wynikowa 26. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 46 – częstochowski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów deklarujących zamiar zatrudnienia nowych pracowników	Odsetek wśród wszystkich podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników
Sekcja A	1	0,9%
Sekcja C	22	19,3%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów deklarujących zamiar	Odsetek wśród wszystkich podmiotów
Sekcja D	1	0,9%
Sekcja F	18	15,8%
Sekcja G	18	15,8%
Sekcja H	4	3,5%
Sekcja I	2	1,8%
Sekcja L	1	0,9%
Sekcja M	8	7,0%
Sekcja N	1	0,9%
Sekcja O	2	1,75%
Sekcja P	2	1,75%
Sekcja Q	2	1,8%
Sekcja R	1	0,9%
Sekcja S	31	27,2%
RAZEM	114	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=114

Tabela wynikowa 27. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 47 – gliwicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	1	0,9%
Sekcja C	8	7,3%
Sekcja E	1	0,91%
Sekcja F	24	21,8%
Sekcja G	13	11,8%
Sekcja H	9	8,2%
Sekcja I	3	2,7%
Sekcja K	2	1,82%
Sekcja M	10	9,1%
Sekcja N	2	1,8%
Sekcja O	1	0,9%
Sekcja P	2	1,8%
Sekcja Q	4	3,6%
Sekcja S	28	25,5%
Sekcja T	2	1,82%
RAZEM	110	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=110

Tabela wynikowa 28. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 48 – katowicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja B	2	1,0%
Sekcja C	15	7,8%
Sekcja D	5	2,6%
Sekcja F	26	13,5%
Sekcja G	45	23,4%
Sekcja H	9	4,7%
Sekcja I	2	1,0%
Sekcja J	2	1,0%
Sekcja K	2	1,0%
Sekcja M	19	9,9%
Sekcja N	4	2,1%
Sekcja O	2	1,0%
Sekcja P	7	3,6%
Sekcja Q	7	3,6%
Sekcja R	3	1,6%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja S	42	21,9%
RAZEM	192	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=192

Tabela wynikowa 29. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 49 – rybnicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	2	2,7%
Sekcja B	1	1,4%
Sekcja C	2	2,7%
Sekcja D	2	2,7%
Sekcja F	8	10,8%
Sekcja G	9	12,2%
Sekcja H	4	5,4%
Sekcja I	7	9,5%
Sekcja K	2	2,7%
Sekcja N	1	1,4%
Sekcja P	5	6,8%
Sekcja Q	10	13,5%
Sekcja R	4	5,4%
Sekcja S	17	23,0%
RAZEM	74	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=74

Tabela wynikowa 30. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 50 – sosnowiecki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	2	1,3%
Sekcja B	4	2,5%
Sekcja C	39	24,5%
Sekcja D	4	2,5%
Sekcja E	5	3,1%
Sekcja F	36	22,6%
Sekcja G	23	14,5%
Sekcja H	8	5,0%
Sekcja I	3	1,9%
Sekcja J	1	0,6%
Sekcja L	2	1,3%
Sekcja M	3	1,9%
Sekcja N	4	2,5%
Sekcja Q	2	1,3%
Sekcja R	3	1,9%
Sekcja S	20	12,6%
RAZEM	159	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=159

Tabela wynikowa 31. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD, podregion 51 – tyski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	1	1,1%
Sekcja B	1	1,1%
Sekcja C	14	15,6%
Sekcja E	2	2,2%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja F	17	18,9%
Sekcja G	13	14,4%
Sekcja H	6	6,7%
Sekcja I	1	1,1%
Sekcja K	1	1,1%
Sekcja L	2	2,2%
Sekcja M	7	7,8%
Sekcja N	1	1,1%
Sekcja O	1	1,1%
Sekcja Q	5	5,6%
Sekcja S	17	18,9%
Sekcja T	1	1,1%
RAZEM	90	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=90

Tabela wynikowa 32. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu i planujących zatrudnienie pracowników według rodzajów stanowisk pracy.

Podmioty planujące zatrudnienie pracowników	Liczba podmiotów	%
Stanowiska kierownicze	45	4,6%
Stanowiska specjalistyczne	441	45,1%
Stanowiska szeregowie	596	61,0%

Źródło: badania własne CATI, N=977 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 33. Struktura podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu i planujących zatrudnienie według rodzajów stanowisk pracy i podregionów.

Podregion województwa śląskiego	Rodzaj stanowiska						RAZEM	
	kierownicze		specjalistyczne		szeregowie			
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
podregion 44 - bielski	3	2,1%	50	34,2%	106	72,6%	146	100,0%
podregion 45 – bytomski	4	4,3%	47	51,1%	52	56,5%	92	100,0%
podregion 46 – częstochowski	4	3,5%	42	36,8%	76	66,7%	114	100,0%
podregion 47 – gliwicki	5	4,5%	50	45,5%	69	62,7%	110	100,0%
podregion 48 – katowicki	11	5,7%	97	50,5%	107	55,7%	192	100,0%
podregion 49 – rybnicki	3	4,1%	35	47,3%	41	55,4%	74	100,0%
podregion 50 – sosnowiecki	10	6,3%	76	47,8%	93	58,5%	159	100,0%
podregion 51 – tyski	5	5,6%	44	48,9%	52	57,8%	90	100,0%
RAZEM	45	4,6%	441	45,1%	596	61,0%	977	100,0%

Źródło: badania własne CATI, N=977 (w kolumnie „RAZEM” liczba jednostek gospodarczych nie sumuje się, ponieważ jeden podmiot mógł wskazać więcej niż 1 stanowisko, na które planuje zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy)

Tabela wynikowa 34. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Poziom wykształcenia	Liczba podmiotów	%
-----------------------------	-------------------------	----------

Poziom wykształcenia	Liczba podmiotów	%
brak wymagań	2	4,4%
zasadnicze zawodowe	2	4,4%
średnie ogólnokształcące	12	26,7%
policealne i średnie zawodowe	1	2,2%
wyższe	28	62,2%
RAZEM	45	100,0%

Źródło: badania własne, N=45

Tabela wynikowa 35. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Poziom wykształcenia	Liczba podmiotów	%
brak wymagań	63	14,3%
zasadnicze zawodowe	88	20,0%
średnie ogólnokształcące	62	14,1%
policealne i średnie zawodowe	54	12,2%
wyższe	174	39,5%
RAZEM	441	100,0%

Źródło: badania własne, N=441

Tabela wynikowa 36. Wymagania respondentów wobec poziomu wykształcenia kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.

Poziom wykształcenia	Liczba podmiotów	%
brak wymagań	167	28,0%
gimnazjalne i poniżej	12	2,0%
zasadnicze zawodowe	250	41,9%
średnie ogólnokształcące	77	12,9%
policealne i średnie zawodowe	54	9,1%
wyższe	36	6,0%
RAZEM	596	100,0%

Źródło: badania własne, N=596

Tabela wynikowa 37. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Doświadczenie zawodowe	Liczba podmiotów	%
brak wymagań	3	6,7%
bez doświadczenia zawodowego	2	4,4%
niewielkie – do roku	2	4,4%
od roku do 2 lat	8	17,8%
od 2 lat do 5 lat	24	53,3%
powyżej 5 lat	6	13,3%
RAZEM	45	100,0%

Źródło: badania własne, N=45

Tabela wynikowa 38. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Doświadczenie zawodowe	Liczba podmiotów	%
brak wymagań	77	17,5%

Doświadczenie zawodowe	Liczba podmiotów	%
bez doświadczenia zawodowego	31	7,0%
niewielkie – do roku	84	19,0%
od roku do 2 lat	94	21,3%
od 2 lat do 5 lat	117	26,5%
powyżej 5 lat	38	8,6%
RAZEM	441	100,0%

Źródło: badania własne, N=441

Tabela wynikowa 39. Wymagania respondentów wobec doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.

Doświadczenie zawodowe	Liczba podmiotów	%
brak wymagań	164	27,5%
bez doświadczenia zawodowego	71	11,9%
niewielkie – do roku	144	24,2%
od roku do 2 lat	102	17,1%
od 2 lat do 5 lat	82	13,8%
powyżej 5 lat	33	5,5%
RAZEM	596	100,0%

Źródło: badania własne, N=596

Tabela wynikowa 40. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Wiek kandydata do pracy	Liczba podmiotów	%
tak, najlepiej poniżej 25 lat	2	4,4%
tak, najlepiej między 25 a 45 rokiem życia	9	20,0%
nie	34	75,6%
RAZEM	45	100,0%

Źródło: badania własne, N=45

Tabela wynikowa 41. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Wiek kandydata do pracy	Liczba podmiotów	%
tak, najlepiej poniżej 25 lat	3	0,7%
tak, najlepiej między 25 a 45 rokiem życia	71	16,1%
tak, najlepiej powyżej 45 roku życia	5	1,1%
nie	362	82,1%
RAZEM	441	100,0%

Źródło: badania własne, N=441

Tabela wynikowa 42. Wymagania respondentów wobec wieku kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.

Wiek kandydata do pracy	Liczba podmiotów	%
tak, najlepiej poniżej 25 lat	15	2,5%
tak, najlepiej między 25 a 45 rokiem życia	107	18,0%

Wiek kandydata do pracy	Liczba podmiotów	%
tak, najlepiej powyżej 45 roku życia	3	0,5%
nie	471	79,0%
RAZEM	596	100,0%

Źródło: badania własne, N=596

Tabela wynikowa 43. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Znajomość języków obcych	Liczba podmiotów	%
tak	20	44,4%
nie	21	46,7%
trudno powiedzieć	4	8,9%
RAZEM	45	100,0%

Źródło: badania własne, N=45

Tabela wynikowa 44. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska kierownicze.

Język obcy	Liczba podmiotów	%
angielski	18	90,0%
niemiecki	8	40,0%
francuski	2	10,0%

Źródło: badania własne, N=20 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 45. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Język obcy	podstawowy		średniozaawansowany		zaawansowany		specjalistyczny		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
angielski	2	11,1%	7	38,9%	8	44,4%	1	5,6%	18	100,0%
niemiecki	1	12,5%	1	25,0%	4	50,0%	1	12,5%	8	100,0%
francuski	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=20

Tabela wynikowa 46. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Znajomość języków obcych	Liczba podmiotów	%
tak	162	36,7%

Znajomość języków obcych	Liczba podmiotów	%
nie	265	60,1%
trudno powiedzieć	14	3,2%
RAZEM	441	100,0%

Źródło: badania własne, N=441

Tabela wynikowa 47. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska specjalistyczne.

Język obcy	Liczba podmiotów	%
angielski	153	94,4%
niemiecki	54	33,3%
rosyjski	10	6,2%
włoski	9	5,6%
francuski	4	2,5%
słowacki	1	0,6%
czeski	1	0,6%

Źródło: badania własne, N=162 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 48. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska specjalistyczne.

Język obcy	podstawowy		średniozaawansowany		zaawansowany		specjalistyczny		RAZEM	
	[jeden. gosp.]	[%]	[jeden. gosp.]	[%]	[jeden. gosp.]	[%]	[jeden. gosp.]	[%]	[jeden. gosp.]	[%]
angielski	26	17,0%	74	48,4%	42	27,5%	11	7,2%	153	100,0%
niemiecki	12	22,0%	25	46,3%	10	50,0%	7	18,5%	54	100,0%
rosyjski	3	30,0%	2	20,0%	3	30,0%	2	20,0%	10	100,0%
włoski	2	22,2%	6	66,7%	0	0,0%	1	11,1%	9	100,0%
francuski	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
słowacki	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
czeski	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=162

Tabela wynikowa 49. Wymagania respondentów wobec znajomości języków obcych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.

Znajomość języków obcych	Liczba podmiotów	%
tak	57	9,6%

nie	522	87,6%
trudno powiedzieć	17	2,9%
RAZEM	596	100,00%

Źródło: badania własne, N=596

Tabela wynikowa 50. Języki obce, których znajomość jest wymagana przez respondentów – stanowiska szeregowie.

Język obcy	Liczba podmiotów	%
angielski	54	94,7%
niemiecki	19	33,3%
rosyjski	3	5,3%
włoski	2	3,5%
francuski	1	1,8%
hiszpański	1	1,8%
japoński	1	1,8%
szwedzki	1	1,8%
chiński	1	1,8%
inny	1	1,8%

Źródło: badania własne, N=57 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 51. Poziom znajomości poszczególnych języków obcych wymagany przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska szeregowie.

Język obcy	podstawowy		średniozaawansowany		zaawansowany		specjalistyczny		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
angielski	24	44,4%	19	35,2%	9	16,7%	2	3,7%	54	100,0%
niemiecki	6	31,6%	11	57,9%	2	10,5%	0	0,0%	19	100,0%
rosyjski	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
włoski	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
francuski	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
hiszpański	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
japoński	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
szwedzki	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
chiński	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
inny	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=57

Tabela wynikowa 52. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Znajomość programów komputerowych	Liczba podmiotów	%
tak	36	80,0%
nie	8	17,8%
trudno powiedzieć	1	2,2%
RAZEM	45	100,0%

Źródło: badania własne, N=45

Tabela wynikowa 53. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska kierownicze.

Programy komputerowe	Liczba podmiotów	%
biurowe	20	55,6%
kalkulacyjne	12	33,3%
bazy danych	11	30,6%
specjalistyczne	10	27,8%
projektowe	9	25,0%
księgowe	7	19,4%
graficzne	5	13,9%
inne	4	11,1%

Źródło: badania własne, N=36 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 54. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Znajomość programów komputerowych	Liczba podmiotów	%
tak	242	54,9%
nie	184	41,7%
trudno powiedzieć	15	3,4%
RAZEM	441	100,0%

Źródło: badania własne, N=441

Tabela wynikowa 55. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska specjalistyczne.

Programy komputerowe	Liczba podmiotów	%
biurowe	127	52,5%
specjalistyczne	96	39,7%
projektowe	67	27,7%
bazy danych	60	24,8%
kalkulacyjne	45	18,6%
graficzne	38	15,7%
księgowe	27	11,2%
inne	17	7,0%

Źródło: badania własne, N=242 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 56. Wymagania respondentów wobec znajomości programów komputerowych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.

Znajomość programów komputerowych	Liczba podmiotów	%
tak	147	24,7%
nie	432	72,5%
trudno powiedzieć	17	2,9%
RAZEM	596	100,0%

Źródło: badania własne, N=596

Tabela wynikowa 57. Rodzaj programów komputerowych, których obsługa jest wymagana przez respondentów – stanowiska szeregowie.

Programy komputerowe	Liczba podmiotów	%
biurowe	95	64,6%
specjalistyczne	36	24,5%
bazy danych	35	23,8%
kalkulacyjne	34	23,1%
projektowe	22	15,0%
graficzne	14	9,5%
księgowe	11	7,5%
inne	13	8,8%

Źródło: badania własne, N=147 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 58. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Posiadanie uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
tak	18	40,0%
nie	20	44,4%
trudno powiedzieć	7	15,6%
RAZEM	45	100,0%

Źródło: badania własne, N=45

Tabela wynikowa 59. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska kierownicze.

Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
dotyczących wiedzy branżowej	8	44,4%
dotyczących posiadania prawa jazdy	8	44,4%
dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	7	38,9%
dotyczących posiadanych umiejętności	6	33,3%
dotyczących obsługi specjalistycznego	4	22,2%
dotyczących znajomości specjalistycznych programów komputerowych	2	11,1%
dotyczących znajomości języków obcych	1	5,6%
inne	3	16,7%

Źródło: badania własne, N=18 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 60. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Posiadanie uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
tak	202	45,8%
nie	209	47,4%
trudno powiedzieć	30	6,8%
RAZEM	441	100,0%

Źródło: badania własne, N=441

Tabela wynikowa 61. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska specjalistyczne.

Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
dotyczących wiedzy branżowej	91	45,0%
dotyczących posiadanych umiejętności	77	38,1%
dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	75	37,1%
dotyczących obsługi specjalistycznego sprzętu	74	36,6%
dotyczących posiadania prawa jazdy	71	35,1%
dotyczących znajomości specjalistycznych programów komputerowych	27	13,4%
dotyczących znajomości języków obcych	27	13,4%
inne	9	4,5%

Źródło: badania własne, N=202 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 62. Wymagania respondentów wobec uprawnień/certyfikatów/dyplomów posiadanych przez kandydatów do pracy – stanowiska szeregowe.

Posiadanie uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
tak	220	36,9%
nie	332	55,7%
trudno powiedzieć	44	7,4%
RAZEM	596	100,0%

Źródło: badania własne, N=596

Tabela wynikowa 63. Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów wymaganych przez respondentów od kandydatów do pracy - stanowiska szeregowe.

Rodzaj uprawnień/certyfikatów/dyplomów	Liczba podmiotów	%
dotyczących obsługi specjalistycznego sprzętu	112	50,9%
dotyczących posiadania prawa jazdy	94	42,7%
dotyczących udokumentowanego doświadczenia w zawodzie	79	35,9%
dotyczących wiedzy branżowej	63	28,6%
dotyczących posiadanych umiejętności	62	28,2%
dotyczących obsługi programów komputerowych	13	5,9%
dotyczących znajomości języków obcych	12	5,5%
inne	8	3,6%

Źródło: badania własne, N=220

Tabela wynikowa 64. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska kierownicze.

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
rzetelność	16	35,6%
cechy przywódcze	13	28,9%
komunikatywność	11	24,4%
dobra organizacja pracy	6	13,3%
chęć do pracy	5	11,1%
realizacja celów firmy/institucji	4	8,9%
odpowiedzialność	3	6,7%
umiejętność pracy z ludźmi	3	6,7%
dyspozycyjność	2	4,4%
elastyczność	2	4,4%
kreatywność	2	4,4%
charyzma	1	2,2%
cierpliwość	1	2,2%
determinacja	1	2,2%
doświadczenie	1	2,2%
odporność na stres	1	2,2%
przebojowość	1	2,2%
aktywność	1	2,2%
punktualność	1	2,2%
samodzielność	1	2,2%
uczciwość	1	2,2%
umiejętność logicznego myślenia	1	2,2%
wysoka kultura osobista	1	2,2%
inne	7	15,6%

Źródło: badania własne, N=45 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 65. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska specjalistyczne.

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
rzetelność	192	43,5%
chęć do pracy	151	34,2%
komunikatywność	76	17,2%
uczciwość	62	14,1%
umiejętność pracy z ludźmi	60	13,6%
punktualność	50	11,3%
dyspozycyjność	45	10,2%
umiejętności zawodowe	33	7,5%
odpowiedzialność	30	6,8%
chęć rozwoju	29	6,6%
kreatywność	26	5,9%
samodzielność	25	5,7%
doświadczenie	24	5,4%
odporność na stres	22	5,0%
dobra organizacja pracy	18	4,1%

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
wysoka kultura osobista	17	3,9%
kompetencja	16	3,6%
otwartość	16	3,6%
umiejętność logicznego myślenia	13	2,9%
zdyscyplinowanie	11	2,5%
abstynencja	10	2,3%
lojalność	10	2,3%
systematyczność	9	2,0%
realizacja celów firmy/institucji	8	1,8%
empatia	6	1,4%
cierpliwość	5	1,1%
konsekwencja	5	1,1%
obowiązkowość	5	1,1%
cechy przywódcze	4	0,9%
dobra prezencja	4	0,9%
inteligencja	4	0,9%
operatywność	4	0,9%
szybkość uczenia się	4	0,9%
ambicja	3	0,7%
asertywność	3	0,7%
elastyczność	3	0,7%
empatia	3	0,7%
opanowanie	3	0,7%
profesjonalizm	3	0,7%
umiejętność podejmowania szybkich decyzji	3	0,7%
umiejętność rozwiązywania problemów	3	0,7%
wytrwałość	3	0,7%
bezkonfliktowość	2	0,5%
determinacja	2	0,5%
dojrzałość	2	0,5%
elokwencja	2	0,5%
odwaga	2	0,5%
pewność siebie	2	0,5%
pokora	2	0,5%
przebojowość	2	0,5%
spostrzegawczość	2	0,5%
stanowczość	2	0,5%
tolerancja	2	0,5%
wiarygodność	2	0,5%
życzliwość	2	0,5%
aktywność	1	0,2%
charyzma	1	0,2%
mobilność	1	0,2%
odpowiednia prezencja	1	0,2%
opiekunczość	1	0,2%

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
optymizm	1	0,2%
schłudność	1	0,2%
terminowość	1	0,2%
uczynność	1	0,2%
zaradność	1	0,2%
inne	40	9,1%

Źródło: badania własne, N=441 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 66. Wymagania respondentów wobec cech osobowych kandydatów do pracy – stanowiska szeregowie.

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
rzetelność	235	39,4%
chęć do pracy	229	38,4%
uczciwość	89	14,9%
punktualność	76	12,8%
komunikatywność	54	9,1%
dyspozycyjność	46	7,7%
odpowiedzialność	34	5,7%
doświadczenie	27	4,5%
umiejętności zawodowe	20	3,4%
umiejętność pracy z ludźmi	19	3,2%
dobra organizacja pracy	18	3,0%
zdyscyplinowanie	16	2,7%
abstynencja	14	2,3%
dokładność	12	2,0%
umiejętność obsługi komputera	12	2,0%
lojalność	9	1,5%
wysoka kultura osobista	9	1,5%
cierpliwość	7	1,2%
samodzielność	7	1,2%
szybkość uczenia się	7	1,2%
obowiązkowość	6	1,0%
otwartość	6	1,0%
umiejętność logicznego myślenia	6	1,0%
dobra prezencja	5	0,8%
inteligencja	5	0,8%
kompetencja	5	0,8%
kreatywność	5	0,8%
miła osobowość	5	0,8%
chęć rozwoju	4	0,7%
dobry stan zdrowia	4	0,7%
konsekwencja	4	0,7%
odporność na stres	4	0,7%
zaradność	4	0,7%
życzliwość	4	0,7%

Cechy osobowe	Liczba podmiotów	%
asertywność	3	0,5%
empatia	3	0,5%
kondycja fizyczna	3	0,5%
posłuszeństwo	3	0,5%
rozsądek	3	0,5%
bezkonfliktowość	2	0,3%
determinacja	2	0,3%
opanowanie	2	0,3%
pojętność	2	0,3%
profesjonalizm	2	0,3%
przebojowość	2	0,3%
słowność	2	0,3%
systematyczność	2	0,3%
uprzejmość	2	0,3%
wytrwałość	2	0,3%
aktywność	1	0,2%
ambicja	1	0,2%
bystrość	1	0,2%
charyzma	1	0,2%
energia	1	0,2%
mobilność	1	0,2%
niekaralność	1	0,2%
operatywność	1	0,2%
prawdomówność	1	0,2%
przyswoitość	1	0,2%
schludność	1	0,2%
szacunek	1	0,2%
szczerść	1	0,2%
umiejętność rozwiązywania problemów	1	0,2%
zwinność	1	0,2%
inne	21	3,5%

Źródło: badania własne, N=596 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 67. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalaćcych skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów.

Planowanie działań szkoleniowych i doszkalaćcych wobec pracowników	Liczba podmiotów	%
tak	1210	40,1%
nie	1152	38,1%
trudno powiedzieć	658	21,8%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 68. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sektora działalności.

Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających wobec pracowników	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
sektor prywatny	730	33,6%	941	43,3%	501	23,1%	2172	100,0%
sektor publiczny	421	59,5%	160	22,6%	126	17,8%	707	100,0%
trzeci sektor	59	41,8%	51	36,2%	31	22,0%	141	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 69. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według wielkości zatrudnienia.

Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających wobec pracowników	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
0 - 9 pracowników	263	26,5%	533	53,6%	198	19,9%	994	100,0%
10 - 49 pracowników	723	44,6%	525	32,4%	373	23,0%	1621	100,0%
50 - 249 pracowników	179	54,7%	80	24,5%	68	20,8%	327	100,0%
250 - 999 pracowników	39	58,2%	13	19,4%	15	22,4%	67	100,0%
1000 i więcej pracowników	6	54,5%	1	9,1%	4	36,4%	11	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 70. Respondenci planujący w ciągu najbliższych 12 miesięcy działania szkoleniowe i doszkalające wobec pracowników według rodzajów stanowisk pracy.

Rodzaj stanowiska pracy	Liczba podmiotów	%
kierownicze	340	28,1%
specjalistyczne	856	70,7%
szeregowe	595	49,2%

Źródło: badania własne, N=1210 (odpowiedzi nie sumują się do 100% - pytanie wielokrotnego wyboru)

Tabela wynikowa 71. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według podregionów w województwie śląskim.

Podregion województwa śląskiego	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]	[jedn. gosp.]	[%]
podregion 44 - bielski	245	50,6%	161	33,3%	78	16,1%	484	100,0%
podregion 45 - bytomski	118	43,2%	112	41,0%	43	15,8%	273	100,0%
podregion 46 - częstochowski	131	39,0%	150	44,6%	55	16,4%	336	100,0%
podregion 47 - gliwicki	128	39,4%	129	39,7%	68	20,9%	325	100,0%
podregion 48 - katowicki	232	39,1%	209	35,2%	153	25,8%	594	100,0%

Podregion województwa śląskiego	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
podregion 49 - rybnicki	101	29,9%	107	31,7%	130	38,5%	338	100,0%
podregion 50 - sosnowiecki	161	38,5%	176	42,1%	81	19,4%	418	100,0%
podregion 51 - tyski	94	37,3%	108	42,9%	50	19,8%	252	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 72. Planowanie działań szkoleniowych i doskonalących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	12	30,8%	19	48,7%	8	20,5%	39	100,0%
Sekcja B	11	28,9%	15	39,5%	12	31,6%	38	100,0%
Sekcja C	107	37,8%	125	44,2%	51	18,0%	283	100,0%
Sekcja D	29	44,6%	21	32,3%	15	23,1%	65	100,0%
Sekcja E	8	16,7%	21	43,8%	19	39,6%	48	100,0%
Sekcja F	134	36,5%	163	44,4%	70	19,1%	367	100,0%
Sekcja G	179	32,1%	261	46,8%	118	21,1%	558	100,0%
Sekcja H	49	41,5%	38	32,2%	31	26,3%	118	100,0%
Sekcja I	21	32,8%	24	37,5%	19	29,7%	64	100,0%
Sekcja J	12	44,4%	6	22,2%	9	33,3%	27	100,0%
Sekcja K	18	40,9%	14	31,8%	12	27,3%	44	100,0%
Sekcja L	18	35,3%	20	39,2%	13	25,5%	51	100,0%
Sekcja M	60	38,2%	63	40,1%	34	21,7%	157	100,0%
Sekcja N	26	59,1%	7	15,9%	11	25,0%	44	100,0%
Sekcja O	29	63,0%	7	15,2%	10	21,7%	46	100,0%
Sekcja P	232	77,9%	29	9,7%	37	12,4%	298	100,0%
Sekcja Q	45	41,7%	31	28,7%	32	29,6%	108	100,0%
Sekcja R	16	37,2%	21	48,8%	6	14,0%	43	100,0%
Sekcja S	200	32,9%	260	42,8%	148	24,3%	608	100,0%
Sekcja T	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100,0%
Sekcja U	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%	6	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 73. Planowanie działań szkoleniowych i doskonalących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 44 bielski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja B	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja C	6	33,3%	7	38,9%	5	27,8%	18	100,0%
Sekcja D	3	30,0%	5	50,0%	2	20,0%	10	100,0%

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Seksja E	2	40,0%	0	0,0%	3	60,0%	5	100,0%
Seksja F	24	48,0%	17	34,0%	9	18,0%	50	100,0%
Seksja G	26	32,1%	38	46,9%	17	21,0%	81	100,0%
Seksja H	11	68,8%	4	25,0%	1	6,3%	16	100,0%
Seksja I	3	18,8%	9	56,3%	4	25,0%	16	100,0%
Seksja J	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	6	100,0%
Seksja K	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%	7	100,0%
Seksja L	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Seksja M	6	35,3%	6	35,3%	5	29,4%	17	100,0%
Seksja N	3	50,0%	1	16,7%	2	33,3%	6	100,0%
Seksja O	10	76,9%	1	7,7%	2	15,4%	13	100,0%
Seksja P	96	82,8%	12	10,3%	8	6,9%	116	100,0%
Seksja Q	9	64,3%	5	35,7%	0	0,0%	14	100,0%
Seksja R	5	38,5%	7	53,8%	1	7,7%	13	100,0%
Seksja S	29	33,0%	41	46,6%	18	20,5%	88	100,0%
Seksja U	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=484

Tabela wynikowa 74. Planowanie działań szkoleniowych i dokształcających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Seksja A	5	55,6%	3	33,3%	1	11,1%	9	100,0%
Seksja B	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Seksja C	6	24,0%	14	56,0%	5	20,0%	25	100,0%
Seksja D	4	50,0%	2	25,0%	2	25,0%	8	100,0%
Seksja E	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja F	7	28,0%	15	60,0%	3	12,0%	25	100,0%
Seksja G	23	35,9%	29	45,3%	12	18,8%	64	100,0%
Seksja H	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%	7	100,0%
Seksja I	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja J	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja K	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja L	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Seksja M	3	18,8%	10	62,5%	3	18,8%	16	100,0%
Seksja N	3	75,0%	0	0,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja O	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
Seksja P	26	83,9%	3	9,7%	2	6,5%	31	100,0%
Seksja Q	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	100,0%
Seksja R	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Seksja S	27	45,0%	27	45,0%	6	10,0%	60	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=273

Tabela wynikowa 75. Planowanie działań szkoleniowych i doskonalących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%	6	100,0%
Sekcja C	15	28,8%	31	59,6%	6	11,5%	52	100,0%
Sekcja D	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja E	2	33,3%	1	16,7%	3	50,0%	6	100,0%
Sekcja F	14	37,8%	18	48,6%	5	13,5%	37	100,0%
Sekcja G	20	35,7%	22	39,3%	14	25,0%	56	100,0%
Sekcja H	4	28,6%	9	64,3%	1	7,1%	14	100,0%
Sekcja I	3	60,0%	1	20,0%	1	20,0%	5	100,0%
Sekcja J	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja K	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja M	9	40,9%	9	40,9%	4	18,2%	22	100,0%
Sekcja N	6	66,7%	1	11,1%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja O	5	55,6%	3	33,3%	1	11,1%	9	100,0%
Sekcja P	17	70,8%	4	16,7%	3	12,5%	24	100,0%
Sekcja Q	6	66,7%	2	22,2%	1	11,1%	9	100,0%
Sekcja R	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja S	20	26,7%	43	57,3%	12	16,0%	75	100,0%
Sekcja U	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=336

Tabela wynikowa 76. Planowanie działań szkoleniowych i doskonalących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%	5	100,0%
Sekcja B	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja C	10	50,0%	5	25,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja D	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Sekcja E	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja F	22	42,3%	20	38,5%	10	19,2%	52	100,0%
Sekcja G	15	25,0%	33	55,0%	12	20,0%	60	100,0%
Sekcja H	7	63,6%	1	9,1%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja I	3	27,3%	4	36,4%	4	36,4%	11	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja K	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja L	1	14,3%	3	42,9%	3	42,9%	7	100,0%
Sekcja M	10	35,7%	14	50,0%	4	14,3%	28	100,0%
Sekcja N	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja O	4	66,7%	0	0,0%	2	33,3%	6	100,0%
Sekcja P	20	87,0%	1	4,3%	2	8,7%	23	100,0%
Sekcja Q	3	25,0%	6	50,0%	3	25,0%	12	100,0%
Sekcja R	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja S	25	36,8%	29	42,6%	14	20,6%	68	100,0%
Sekcja T	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja U	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=325

Tabela wynikowa 77. Planowanie działań szkoleniowych i doskonalących skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja B	4	36,4%	4	36,4%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja C	15	34,1%	21	47,7%	8	18,2%	44	100,0%
Sekcja D	11	55,0%	4	20,0%	5	25,0%	20	100,0%
Sekcja E	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
Sekcja F	19	30,6%	26	41,9%	17	27,4%	62	100,0%
Sekcja G	40	30,8%	58	44,6%	32	24,6%	130	100,0%
Sekcja H	8	42,1%	8	42,1%	3	15,8%	19	100,0%
Sekcja I	5	41,7%	4	33,3%	3	25,0%	12	100,0%
Sekcja J	4	40,0%	2	20,0%	4	40,0%	10	100,0%
Sekcja K	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%	7	100,0%
Sekcja L	3	42,9%	4	57,1%	0	0,0%	7	100,0%
Sekcja M	15	34,9%	14	32,6%	14	32,6%	43	100,0%
Sekcja N	6	66,7%	0	0,0%	3	33,3%	9	100,0%
Sekcja O	5	55,6%	2	22,2%	2	22,2%	9	100,0%
Sekcja P	49	73,1%	5	7,5%	13	19,4%	67	100,0%
Sekcja Q	4	23,5%	2	11,8%	11	64,7%	17	100,0%
Sekcja R	2	18,2%	6	54,5%	3	27,3%	11	100,0%
Sekcja S	38	34,2%	43	38,7%	30	27,0%	111	100,0%

Źródło: badania własne, N=594

Tabela wynikowa 78. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 49 rybnicki.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Seksja A	0	0,0%	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%
Seksja B	2	28,6%	3	42,9%	2	28,6%	7	100,0%
Seksja C	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	5	100,0%
Seksja D	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja E	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%	8	100,0%
Seksja F	8	24,2%	15	45,5%	10	30,3%	33	100,0%
Seksja G	10	25,0%	18	45,0%	12	30,0%	40	100,0%
Seksja H	2	10,0%	4	20,0%	14	70,0%	20	100,0%
Seksja I	4	40,0%	2	20,0%	4	40,0%	10	100,0%
Seksja J	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%
Seksja K	5	33,3%	4	26,7%	6	40,0%	15	100,0%
Seksja L	2	18,2%	2	18,2%	7	63,6%	11	100,0%
Seksja M	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Seksja N	3	60,0%	0	0,0%	2	40,0%	5	100,0%
Seksja O	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	4	100,0%
Seksja P	18	64,3%	3	10,7%	7	25,0%	28	100,0%
Seksja Q	10	37,0%	9	33,3%	8	29,6%	27	100,0%
Seksja R	4	44,4%	3	33,3%	2	22,2%	9	100,0%
Seksja S	26	26,0%	30	30,0%	44	44,0%	100	100,0%
Seksja T	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Seksja U	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=338

Tabela wynikowa 79. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.

Seksja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Seksja A	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4	100,0%
Seksja B	2	22,2%	4	44,4%	3	33,3%	9	100,0%
Seksja C	36	40,4%	35	39,3%	18	20,2%	89	100,0%
Seksja D	6	50,0%	3	25,0%	3	25,0%	12	100,0%
Seksja E	1	9,1%	6	54,5%	4	36,4%	11	100,0%
Seksja F	24	32,9%	39	53,4%	10	13,7%	73	100,0%
Seksja G	29	39,2%	34	45,9%	11	14,9%	74	100,0%
Seksja H	7	41,2%	4	23,5%	6	35,3%	17	100,0%
Seksja I	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	5	100,0%
Seksja J	2	40,0%	1	20,0%	2	40,0%	5	100,0%
Seksja K	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Seksja L	5	55,6%	4	44,4%	0	0,0%	9	100,0%

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja M	7	53,8%	4	30,8%	2	15,4%	13	100,0%
Sekcja N	2	33,3%	3	50,0%	1	16,7%	6	100,0%
Sekcja O	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja P	5	83,3%	1	16,7%	0	0,0%	6	100,0%
Sekcja Q	6	42,9%	4	28,6%	4	28,6%	14	100,0%
Sekcja R	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja S	19	31,1%	28	45,9%	14	23,0%	61	100,0%
Sekcja T	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%

Źródło: badania własne, N=418

Tabela wynikowa 80. Planowanie działań szkoleniowych i doszkalających skierowanych do pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy przez respondentów według sekcji PKD – podregion 51 tyski.

Sekcja PKD	tak		nie		trudno powiedzieć		RAZEM	
	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]	[jedm. gosp.]	[%]
Sekcja A	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Sekcja B	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	4	100,0%
Sekcja C	16	53,3%	10	33,3%	4	13,3%	30	100,0%
Sekcja D	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja E	1	12,5%	5	62,5%	2	25,0%	8	100,0%
Sekcja F	16	45,7%	13	37,1%	6	17,1%	35	100,0%
Sekcja G	16	30,2%	29	54,7%	8	15,1%	53	100,0%
Sekcja H	4	28,6%	7	50,0%	3	21,4%	14	100,0%
Sekcja I	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Sekcja K	1	25,0%	0	0,0%	3	75,0%	4	100,0%
Sekcja L	4	40,0%	5	50,0%	1	10,0%	10	100,0%
Sekcja M	10	58,8%	6	35,3%	1	5,9%	17	100,0%
Sekcja N	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja O	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Sekcja P	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	3	100,0%
Sekcja Q	5	41,7%	3	25,0%	4	33,3%	12	100,0%
Sekcja R	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja S	16	35,6%	19	42,2%	10	22,2%	45	100,0%
Sekcja T	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%

Źródło: badania własne, N=252

Tabela wynikowa 81. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	12	1,0%
Sekcja B	11	0,9%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja C	107	8,8%
Sekcja D	29	2,4%
Sekcja E	8	0,7%
Sekcja F	134	11,1%
Sekcja G	179	14,8%
Sekcja H	49	4,0%
Sekcja I	21	1,7%
Sekcja J	12	1,0%
Sekcja K	18	1,5%
Sekcja L	18	1,5%
Sekcja M	60	5,0%
Sekcja N	26	2,1%
Sekcja O	29	2,4%
Sekcja P	232	19,2%
Sekcja Q	45	3,7%
Sekcja R	16	1,3%
Sekcja S	200	16,5%
Sekcja T	2	0,2%
Sekcja U	2	0,2%
RAZEM	1210	100,0%

Źródło: badania własne, N=1210

Tabela wynikowa 82. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalcające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 44 bielski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	3	0,6%
Sekcja B	1	0,2%
Sekcja C	18	3,7%
Sekcja D	10	2,1%
Sekcja E	5	1,0%
Sekcja F	50	10,3%
Sekcja G	81	16,7%
Sekcja H	16	3,3%
Sekcja I	16	3,3%
Sekcja J	6	1,2%
Sekcja K	7	1,4%
Sekcja L	3	0,6%
Sekcja M	17	3,5%
Sekcja N	6	1,2%
Sekcja O	13	2,7%
Sekcja P	116	24,0%
Sekcja Q	14	2,9%
Sekcja R	13	2,7%
Sekcja S	88	18,2%
Sekcja U	1	0,2%
RAZEM	484	100,0%

Źródło: badania własne, N=484

Tabela wynikowa 83. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 45 bytomski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	9	3,3%
Sekcja B	3	1,1%
Sekcja C	25	9,2%
Sekcja D	8	2,9%
Sekcja E	3	1,1%
Sekcja F	25	9,2%
Sekcja G	64	23,4%
Sekcja H	7	2,6%
Sekcja I	3	1,1%
Sekcja J	2	0,7%
Sekcja K	2	0,7%
Sekcja L	3	1,1%
Sekcja M	16	5,9%
Sekcja N	4	1,5%
Sekcja O	2	0,7%
Sekcja P	31	11,4%
Sekcja Q	3	1,1%
Sekcja R	2	0,7%
Sekcja S	60	22,0%
Sekcja T	1	0,4%
RAZEM	273	100,0%

Źródło: badania własne, N=273

Tabela wynikowa 84. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 46 częstochowski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	6	1,8%
Sekcja C	52	15,5%
Sekcja D	3	0,9%
Sekcja E	6	1,8%
Sekcja F	37	11,0%
Sekcja G	56	16,7%
Sekcja H	14	4,2%
Sekcja I	5	1,5%
Sekcja J	2	0,6%
Sekcja K	3	0,9%
Sekcja L	1	0,3%
Sekcja M	22	6,5%
Sekcja N	9	2,7%
Sekcja O	9	2,7%
Sekcja P	24	7,1%
Sekcja Q	9	2,7%
Sekcja R	1	0,3%
Sekcja S	75	22,3%
Sekcja U	2	0,6%
RAZEM	336	100,0%

Źródło: badania własne, N=336

Tabela wynikowa 85. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 47 gliwicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	5	1,5%
Sekcja B	3	0,9%
Sekcja C	20	6,2%
Sekcja D	4	1,2%
Sekcja E	4	1,2%
Sekcja F	52	16,0%
Sekcja G	60	18,5%
Sekcja H	11	3,4%
Sekcja I	11	3,4%
Sekcja K	3	0,9%
Sekcja L	7	2,2%
Sekcja M	28	8,6%
Sekcja N	3	0,9%
Sekcja O	6	1,8%
Sekcja P	23	7,1%
Sekcja Q	12	3,7%
Sekcja R	1	0,3%
Sekcja S	68	20,9%
Sekcja T	3	0,9%
Sekcja U	1	0,3%
RAZEM	325	100,0%

Źródło: badania własne, N=325

Tabela wynikowa 86. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 48 katowicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	2	0,3%
Sekcja B	11	1,9%
Sekcja C	44	7,4%
Sekcja D	20	3,4%
Sekcja E	3	0,5%
Sekcja F	62	10,4%
Sekcja G	130	21,9%
Sekcja H	19	3,2%
Sekcja I	12	2,0%
Sekcja J	10	1,7%
Sekcja K	7	1,2%
Sekcja L	7	1,2%
Sekcja M	43	7,2%
Sekcja N	9	1,5%
Sekcja O	9	1,5%
Sekcja P	67	11,3%
Sekcja Q	17	2,9%
Sekcja R	11	1,9%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja S	111	18,7%
RAZEM	594	100,0%

Źródło: badania własne, N=594

Tabela wynikowa 87. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalać skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD =- podregion 49 rybnicki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	6	1,8%
Sekcja B	7	2,1%
Sekcja C	5	1,5%
Sekcja D	4	1,2%
Sekcja E	8	2,4%
Sekcja F	33	9,8%
Sekcja G	40	11,8%
Sekcja H	20	5,9%
Sekcja I	10	3,0%
Sekcja J	2	0,6%
Sekcja K	15	4,4%
Sekcja L	11	3,3%
Sekcja M	1	0,3%
Sekcja N	5	1,5%
Sekcja O	4	1,2%
Sekcja P	28	8,3%
Sekcja Q	27	8,0%
Sekcja R	9	2,7%
Sekcja S	100	29,6%
Sekcja T	1	0,3%
Sekcja U	2	0,6%
RAZEM	338	100,0%

Źródło: badania własne, N=594

Tabela wynikowa 88. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalać skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 50 sosnowiecki.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	4	1,0%
Sekcja B	9	2,2%
Sekcja C	89	21,3%
Sekcja D	12	2,9%
Sekcja E	11	2,6%
Sekcja F	73	17,5%
Sekcja G	74	17,7%
Sekcja H	17	4,1%
Sekcja I	5	1,2%
Sekcja J	5	1,2%
Sekcja K	3	0,7%
Sekcja L	9	2,2%
Sekcja M	13	3,1%
Sekcja N	6	1,4%

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja O	2	0,5%
Sekcja P	6	1,4%
Sekcja Q	14	3,3%
Sekcja R	4	1,0%
Sekcja S	61	14,6%
Sekcja T	1	0,2%
RAZEM	418	100,0%

Źródło: badania własne, N=418

Tabela wynikowa 89. Struktura podmiotów planujących działania szkoleniowe i doksztalające skierowane do swoich pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion 51 tyski.

Sekcja PKD	Liczba podmiotów	%
Sekcja A	4	1,6%
Sekcja B	4	1,6%
Sekcja C	30	11,9%
Sekcja D	4	1,6%
Sekcja E	8	3,2%
Sekcja F	35	13,9%
Sekcja G	53	21,0%
Sekcja H	14	5,6%
Sekcja I	2	0,8%
Sekcja K	4	1,6%
Sekcja L	10	4,0%
Sekcja M	17	6,7%
Sekcja N	2	0,8%
Sekcja O	1	0,4%
Sekcja P	3	1,2%
Sekcja Q	12	4,8%
Sekcja R	2	0,8%
Sekcja S	45	17,9%
Sekcja T	2	0,8%
RAZEM	252	100,0%

Źródło: badania własne, N=252

Tabela wynikowa 90. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doksztalających według ich obszarów tematycznych – stanowiska kierownicze.

Obszar tematyczny działań szkoleniowych i doksztalających	Liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doksztalające	Odsetek wśród podmiotów planujących działania szkoleniowe i doksztalające
zawodowe	223	65,6%
językowe	47	13,8%
informatyczne	50	14,7%
kompetencje miękkie	87	25,6%
trudno powiedzieć	43	12,6%

Źródło: badania własne, N=340 – ogólna liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doksztalające dla stanowisk kierowniczych (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Tabela wynikowa 91. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doszkalających według ich obszarów tematycznych – stanowiska specjalistyczne.

Obszar działań szkoleniowych i doszkalających	Liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające	Odsetek wśród podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające
zawodowe	705	82,4%
językowe	99	11,6%
informatyczne	100	11,7%
kompetencje miękkie	109	12,7%
trudno powiedzieć	70	8,2%

Źródło: badania własne, N= 856 – ogólna liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające dla stanowisk specjalistycznych (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Tabela wynikowa 92. Plany respondentów na najbliższe 12 miesięcy dotyczące działań szkoleniowych i doszkalających według ich obszarów tematycznych – stanowiska szeregowie.

Obszar działań szkoleniowych i doszkalających	Liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające	Odsetek wśród podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające
zawodowe	487	81,8%
językowe	34	5,7%
informatyczne	47	7,9%
kompetencje miękkie	60	10,1%
trudno powiedzieć	62	10,4%

Źródło: badania własne, N= 595 – ogólna liczba podmiotów planujących działania szkoleniowe i doszkalające dla stanowisk szeregowych (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Tabela wynikowa 93. Istotność kompetencji pracowników w opinii respondentów ze względu na dalsze prowadzenie działalności gospodarczej.

Rodzaj kompetencji	Liczba podmiotów	%
kompetencje zawodowe	2366	78,3%
kompetencje miękkie	565	18,7%
kompetencje językowe	482	16,0%
kompetencje informatyczne	469	15,5%

Źródło: badania własne, N= 3020 (pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Tabela wynikowa 94. Przydatność kierunków kształcenia w śląskich szkołach ponadgimnazjalnych w opinii respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak	832	27,5%
nie	939	31,1%
trudno powiedzieć	1249	41,4%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne, N= 3020

Tabela wynikowa 95. Ocena oferty śląskich szkół ponadgimnazjalnych/wyższych pod kątem nabywanych przez absolwenta kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie/instytucji w opinii respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
bardzo dobrze	148	17,8%
raczej dobrze	379	45,6%
trudno powiedzieć	255	30,6%
raczej źle	37	4,4%
bardzo źle	13	1,6%
RAZEM	832	100,00%

Źródło: badania własne, N=832

Tabela wynikowa 96. Ocena przygotowania absolwenta śląskiej szkoły ponadgimnazjalnej/wyższej do pracy w firmie/instytucji w opinii respondentów (ocena 1 oznacza zupełny brak przygotowania, a ocena 5 oznacza pełne przygotowanie).

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
ocena 1	423	14,0%
ocena 2	435	14,4%
ocena 3	1412	46,8%
ocena 4	550	18,2%
ocena 5	200	6,6%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 97. Dostosowanie oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak	1243	41,2%
nie	491	16,3%
trudno powiedzieć	1286	42,6%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 98. Ocena oferty śląskich firm i instytucji szkoleniowych pod kątem nabywanych przez pracownika kwalifikacji, umiejętności i kompetencji przydatnych w firmie/instytucji w opinii respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
bardzo dobrze	172	13,8%
raczej dobrze	800	64,4%
trudno powiedzieć	251	20,2%
raczej źle	18	1,4%
bardzo źle	2	0,2%
RAZEM	1243	100,0%

Źródło: badania własne, N=1243

Tabela wynikowa 99. Korzystanie ze wsparcia oferowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród respondentów.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak	157	5,2%
nie	2507	83,0%
trudno powiedzieć	356	11,8%
RAZEM	3020	100,0%

Źródło: badania własne, N=3020

Tabela wynikowa 100. Ocena wsparcia realizowanego z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – kursy.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
odpowiadają potrzebom	101	64,3%
nie odpowiadają potrzebom	10	6,4%
trudno powiedzieć	46	29,3%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 101. Ocena wsparcia realizowanego z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – studia podyplomowe.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
odpowiadają potrzebom	61	39,1%
nie odpowiadają potrzebom	9	5,8%
trudno powiedzieć	87	55,1%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 102. Ocena wsparcia dofinansowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - egzaminy potwierdzające nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
odpowiadają potrzebom	82	52,2%
nie odpowiadają potrzebom	9	5,7%
trudno powiedzieć	66	42,0%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 103. Ocena wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
odpowiadają potrzebom	110	70,1%
nie odpowiadają potrzebom	6	3,8%
trudno powiedzieć	41	26,1%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 104. Ocena wsparcia realizowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego - ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
odpowiada potrzebom	90	57,3%
nie odpowiada potrzebom	3	1,9%
trudno powiedzieć	64	40,8%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 105. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – przeznaczenie środków wyłącznie dla osób pracujących w wieku 45 lat i więcej.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak, to dobre rozwiązanie	69	43,9%
nie jest to dobre rozwiązanie	41	26,1%
trudno powiedzieć	47	29,9%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 106. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – finansowanie działań dotyczących kształcenia ustawicznego w wysokości trzykrotności kwoty przeciętnego wynagrodzenia.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak, jest wystarczające	72	45,9%
nie jest wystarczające	19	12,1%
trudno powiedzieć	66	42,0%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 107. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – procedura przyznawania dofinansowania.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak, jest zrozumiała i przejrzysta	82	52,2%
nie jest zrozumiała i przejrzysta	14	8,9%
trudno powiedzieć	61	38,9%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 108. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – czas rozpatrywania wniosku a oczekiwania ubiegających się o wsparcie.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
tak, czas rozpatrywania wniosku jest zgodny z moimi oczekiwaniami	81	51,6%
nie, czas rozpatrywania wniosku nie jest zgodny z moimi oczekiwaniami	14	8,9%
trudno powiedzieć	62	39,5%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157

Tabela wynikowa 109. Zasady funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w opinii respondentów – przebieg refundacji kosztów poniesionych przez wnioskodawcę.

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	%
refundacja kosztów poniesionych przez moją firmę/instytucję przebiegała bez zakłóceń	114	72,6%
refundacja kosztów poniesionych przez moją firmę/instytucję nie przebiegała bez zakłóceń	2	1,3%
trudno powiedzieć	41	26,1%
RAZEM	157	100,0%

Źródło: badania własne, N=157