



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH

Zapotrzebowanie na kwalifikacje/umiejętności w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji na tle gospodarczym Śląska

Wykonawca:

Grupa BST
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice

Zamawiający:

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



Katowice 2019

Spis treści

Definicje podstawowych pojęć.....	4
Wstęp	6
Charakterystyka województwa śląskiego	8
Podmioty gospodarcze	9
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.....	14
Rozdział I – Metodologia badania.....	17
Główny cel badania.....	17
Problematyka badawcza.....	17
Metody i techniki badań	18
Pilotaż narzędzi badawczych.....	18
Szkolenie ankierskie.....	18
Zasięg i dobór próby	19
Badanie ilościowe.....	19
Badanie jakościowe.....	21
Rozdział II – Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania	22
Charakterystyka respondentów.....	22
Innowacje i działalność badawczo-rozwojowa w przedsiębiorstwach	25
Obecne zapotrzebowanie na pracowników w badanych przedsiębiorstwach	30
Obecne zapotrzebowanie na kompetencje w badanych przedsiębiorstwach	39
Prognoza zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat.....	42
Prognoza zapotrzebowania na kompetencje w perspektywie 2 lat	47
Trudności z pozyskaniem pracowników w badanych przedsiębiorstwach	48
Sytuacja firmy w perspektywie 5 lat w percepcji respondentów – badanie jakościowe	57
Wnioski i rekomendacje.....	62
Bibliografia	66
Spis wykresów.....	67
Spis tabel	68
Aneks	69
Sprawozdanie z badania jakościowego.....	69

Tablice wynikowe z badania „Zapotrzebowanie na kwalifikacje / umiejętności w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji na tle gospodarczym Śląska”

Definicje podstawowych pojęć

Zgodnie z przyjętą w Unii Europejskiej i OECD a zaprezentowaną w *Podręczniku Oslo* definicją, **innowacje to wdrożenie nowego lub istotnie ulepszanego produktu (wyrobu, usługi) lub procesu, nowej metody organizacyjnej lub nowej metody marketingowej w praktyce gospodarczej, organizacji miejsca pracy lub w stosunkach z otoczeniem. Nowy lub istotnie ulepszony produkt zostaje wdrożony, gdy jest wprowadzony na rynek. Nowe procesy, metody organizacyjne lub metody marketingowe zostają wdrożone, kiedy rozpoczyna się ich faktyczne wykorzystywanie w działalności przedsiębiorstwa.**

Produkty, procesy oraz metody organizacyjne i marketingowe nie muszą być nowością dla rynku, na którym działa przedsiębiorstwo, ale muszą być nowością przynajmniej dla samego przedsiębiorstwa. Nie muszą być opracowane przez samo przedsiębiorstwo, mogą być opracowane przez inne przedsiębiorstwo bądź przez jednostkę o innym charakterze (np. instytut naukowo-badawczy, ośrodek badawczo-rozwojowy, szkołę wyższą itp.).¹

Innowacja produktowa jest to wprowadzenie na rynek wyrobu lub usługi, które są nowe lub istotnie ulepszone w zakresie swoich cech lub zastosowań. Innowacje produktowe w zakresie usług polegają na wprowadzeniu znaczących udoskonaleń w sposobie świadczenia usług, na dodaniu nowych funkcji lub cech do istniejących usług lub na wprowadzeniu całkowicie nowych usług (źródło definicji: *Podręcznik Oslo*).²

Innowacja procesowa jest to wdrożenie nowych lub istotnie ulepszonych metod produkcji, dystrybucji i wspierania działalności w zakresie wyrobów i usług. Do innowacji procesowych zalicza się nowe lub znacząco ulepszone metody tworzenia i świadczenia usług. Innowacje procesowe obejmują także nowe lub istotnie ulepszone techniki, urządzenia i oprogramowanie w działalności pomocniczej, takiej jak zaopatrzenie, księgowość, obsługa informatyczna i prace konserwacyjne (źródło definicji: *Podręcznik Oslo*).³

Innowacja organizacyjna to wdrożenie nowej metody organizacyjnej w przyjętych przez przedsiębiorstwo zasadach działania (w tym w zakresie zarządzania wiedzą – knowledge management), w organizacji miejsca pracy lub stosunkach z otoczeniem, która nie była dotychczas stosowana w danym przedsiębiorstwie. Innowacje organizacyjne muszą być wynikiem strategicznych decyzji podjętych przez kierownictwo. Nie zalicza się do nich fuzji i przejęć, nawet jeżeli dokonano ich po raz pierwszy (źródło definicji: *Podręcznik Oslo*).⁴

Innowacja marketingowa to wdrożenie nowej koncepcji lub strategii marketingowej różniacej się znacząco od metod marketingowych dotychczas stosowanych w danym przedsiębiorstwie. Innowacje marketingowe obejmują znaczące zmiany w projekcie/konstrukcji produktów (*product design*), opakowaniu, dystrybucji produktów, promocji produktów i kształtowaniu cen. Nie zalicza się do nich zmian sezonowych, regularnych i innych rutynowych zmian

¹ Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2014–2016; Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Warszawa, Szczecin 2017 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/nauka-i-technika/dzialalnosc-innowacyjna-przedsiębiorstw-w-latach-2014-2016,2,15.html>

² tamże

³ tamże

⁴ tamże

w zakresie metod marketingowych. Celem innowacji marketingowych jest lepsze zaspokojenie potrzeb klientów, otwarcie nowych rynków zbytu lub nowe pozycjonowanie produktu przedsiębiorstwa na rynku w celu zwiększenia sprzedaży (źródło definicji: Podręcznik Oslo).⁵

Działalność innowacyjna polega na angażowaniu się przedsiębiorstw w różnego rodzaju działania naukowe, techniczne, organizacyjne, finansowe i komercyjne, które prowadzą lub mają w zamierzeniu prowadzić do wdrażania innowacji. Niektóre z tych działań mają charakter innowacyjny, natomiast inne nie są nowością, lecz są konieczne do wdrażania innowacji.

Działalność innowacyjna obejmuje także działalność badawczą i rozwojową (B+R), która nie jest bezpośrednio związana z tworzeniem konkretnej innowacji.

Działalność innowacyjna przedsiębiorstwa może być:

- pomyślnie zakończona wdrożeniem innowacji (przy czym niekoniecznie musi się ona wiązać z sukcesem komercyjnym),
- bieżąca w trakcie realizacji, która nie doprowadziła dotychczas do wdrożenia innowacji,
- zaniechana przed wdrożeniem innowacji.

⁵ tamże

Wstęp

Niniejszy raport jest efektem prac w ramach badania „**Zapotrzebowanie na kwalifikacje/umiejętności w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji na tle gospodarczym Śląska**” wykonanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Badanie przeprowadziła firma Grupa BST z siedzibą w Katowicach w okresie od czerwca do października 2019 roku. Próbę badawczą stanowiły podmioty gospodarcze mające siedzibę i prowadzące działalność na terenie województwa śląskiego, które w okresie ostatnich 2 lat wdrożyły lub są w trakcie wdrożenia przynajmniej jednego z następujących rodzajów innowacji – produktowej, procesowej, marketingowej, organizacyjnej.

Obszarem realizacji badania były wszystkie powiaty województwa śląskiego. Badanie zrealizowano zgodnie z metodologią opracowaną przez WUP w Katowicach opartą o ilościowo-jakościowe metody badania, tj. o bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe z wykorzystaniem techniki CAPI (*ang. Computer Assisted Personal Interview*) oraz o indywidualne wywiady pogłębione IDI (*ang. Individual In-Depth Interview*).

W oparciu o uzyskane dane przygotowano niniejsze opracowanie dotyczące przewidywanego zapotrzebowania na kwalifikacje/umiejętności w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarach inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim.

Współczesne strategie Unii Europejskiej są bardzo silnie nakierowane na innowacyjność. W województwie śląskim zadanie przekształcania jego gospodarki z gospodarki tradycyjnej, opartej głównie o górnictwo i energetykę w gospodarkę innowacyjną rozpoczęto wraz ze stworzeniem strategicznych ram jego realizacji. Dzięki opracowaniu Regionalnej Strategii Innowacji na lata 2003-2013 oraz jej kontynuacji w latach 2013 – 2020, a także zaangażowaniu szerokiego grona przedstawicieli gospodarki, świata nauki, instytucji otoczenia biznesu oraz środowisk obywatelskich województwo śląskie przestało być kojarzone z tradycyjnym przemysłem stając się innowacyjnym w wielu nowych obszarach. Oznacza to, iż obecnie w województwie obok przedsiębiorstw tradycyjnych funkcjonują przedsiębiorstwa w nowych obszarach inteligentnych specjalizacji, w tym także mocno wyspecjalizowane przedsiębiorstwa działające na niszowych rynkach i w ten sposób włączone w globalne łańcuchy dostaw.⁶

Zgodnie z dokumentami Unii Europejskiej specjalizacje inteligentne to wyjątkowe cechy i aktywa kraju albo regionu, które podkreślają ich przewagi konkurencyjne oraz pozwalają na skupienie regionalnych partnerów i zasobów wokół wizji przyszłości ukierunkowanej na osiągnięcia.⁷ W strategii Europa 2020 ukierunkowanej na inteligentny i zrównoważony rozwój określono priorytety, jakimi są rozwój i wsparcie gospodarki opartej na wiedzy i innowacji,

⁶ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020, Katowice 2012

⁷ Strategie badawcze i innowacyjne na rzecz inteligentnej specjalizacji, Polityka Spójności na lata 2014-2020, Arkusze informacyjne Komisji Europejskiej

efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku, a także bardziej konkurencyjnej.⁸

Narzędziem realizacji polityki innowacyjnej regionu są inteligentne specjalizacje. Jako instrument wdrażania Regionalnej Strategii Innowacji, służą one określeniu oraz budowaniu pozycji regionu (bądź kraju) w gospodarce opartej na wiedzy⁹. Proces identyfikacji oraz wdrażania inteligentnych specjalizacji powinien uwzględniać specyfikę danego regionu, jego silne oraz słabe strony, a także dziedziny nauki i technologii, w których region ten może być liderem.¹⁰

Jednym z zadań wpisanych w wymóg inteligentnej specjalizacji jest określenie tożsamości społeczno-gospodarczej regionu oraz zidentyfikowanie tych obszarów, które wydają się najbardziej obiecujące. W województwie śląskim wytypowano sześć inteligentnych specjalizacji: medycyna, nowoczesna gospodarka surowcowa, technologie informacyjne i komunikacyjne, nowoczesne materiały, transport-spedycja-logistyka oraz przemysł 4.0. Kryteria priorytetyzacji, którymi kierują się zarządzający województwem śląskim to przede wszystkim znaczenie dla rozwoju województwa oraz wysokość potencjału danej branży, dziedziny. Na liście kluczowych obszarów technologicznych Programu Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2010-2020 znalazło się osiem branż: technologie medyczne, technologie dla energetyki i górnictwa, technologie dla ochrony środowiska, technologie informacyjne i telekomunikacyjne, produkcja i przetwarzanie materiałów, nanotechnologie i nanomateriały oraz przemysł maszynowy, samochodowy, lotniczy i górniczy.¹¹

Nowe podejście do produkcji i zarządzania jakością oraz pojawianie się innowacji wymusza na pracownikach konieczność uczenia się przez całe życie i nieustannym podnoszeniu kwalifikacji. Zdolności adaptacyjne niejednokrotnie przesądzą o możliwości utrzymania pracy i efektywności pracowników. Jednoczenie jakość kompetencji zawodowych pracowników kształtuje wizerunek firmy, przesądza o atrakcyjności produktu i kulturze kontaktu z klientem. Według współczesnego podejścia strukturę kompetencji zawodowych tworzy: wiedza i umiejętności ogólne oraz fachowe, cechy psychofizyczne, kwalifikacje ogólne i kluczowe, postawy i zainteresowania oraz doświadczenia życiowe i zawodowe. Kompetencje zawodowe to efekty uczenia się, rozumiane jako układ wiedzy, umiejętności i postawy pracownika. Pozwalają mu realizować zadania zawodowe na wymaganym poziomie, funkcjonować w zmieniających się warunkach, być innowacyjnym. Kwalifikacje i kompetencje współwystępują, a także wzajemnie się warunkują, ponieważ do zdobycia kwalifikacji potrzebne są określone kompetencje.¹²

⁸ Wolniak, R., *Inteligentne specjalizacje w województwie śląskim*, w: *Systemy wspomagania w Inżynierii Produkcji. Metody i narzędzia Inżynierii Produkcji dla rozwoju inteligentnych specjalizacji*, Nr 4(16), 2016

⁹ Brzóska, J., *Inteligentne specjalizacje regionu jako szansa wzrostu innowacyjności przedsiębiorstwa*, w: *Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*, Nr 183, 2014

¹⁰ Firgolska, A., Hruś, J., Romanowska E., *Strategie inteligentnej specjalizacji w kontekście wybranych regionów Polski*, w: *Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka*, Nr 2, 2014

¹¹ Ibidem.

¹² Taradejna, B., *Rola kompetencji zawodowych na współczesnym rynku pracy*, w: *Bezpieczeństwo pracy: nauka i praktyka*, Nr 8, 2014

Charakterystyka województwa śląskiego

Województwo śląskie podzielone jest na 4 subregiony: **Subregion Północny** (składa się z 3 powiatów: częstochowski, powiat myszkowski, powiat kłobucki i 1 miasta na prawach powiatu: Częstochowa), **Subregion Centralny** (składa się z 8 powiatów: będziński, bieruńsko-lędziński, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański i 14 miast na prawach powiatu: Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze), **Subregion Zachodni** (składa się z 3 powiatów: raciborski, rybnicki, wodzisławski i 3 miast na prawach powiatu Jastrzębie Zdrój, Rybnik, Żory) oraz **Subregion Południowy** (składa się z 3 powiatów bielski, cieszyński, żywiecki i 1 miasta na prawach powiatu: Bielsko – Biała.). Liczbę mieszkańców w poszczególnych Subregionach zaprezentowano w tabeli 1.

W 2018 r. województwo śląskie liczyło 4 533 565 mieszkańców. Stanowili oni 11,8% wszystkich obywateli w państwie. Najwięcej osób mieszkało w Subregionie Centralnym (60,0%). Kolejne subregiony były zbliżone do siebie pod względem ludności, przy czym Subregion Północny był najmniej zaludniony (11,3% mieszkańców Śląska).

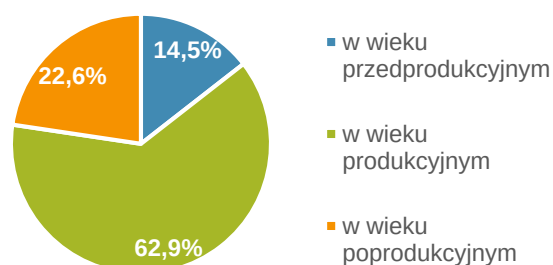
Osoby w wieku produkcyjnym w województwie śląskim w 2018 r. stanowiły 62,9%. W Subregionie Południowym odnotowany najwyższy odsetek osób w tej grupie (63,8%). Osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły 22,6%, przy czym największy udział osób starszych odnotowano w Subregionie Północnym (23,7%). Najmłodszym społeczeństwem był subregion Południowy. Mieszkańcy w wieku przedprodukcyjnym w tym regionie stanowili 15,7%. W porównaniu do całego województwa był to wynik wyższy o 1,2 p.p. (zob. wykres.1). Dokonując analizy danych obliczono współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi. Trwający proces starzenia się ludności przejawia się zwłaszcza w tym wskaźniku. Opisuje on ile osób w wieku poprodukcyjnym przypada na 100 osób w wieku produkcyjnym. W 2018 r. współczynnik wynosił 27,7%, w porównaniu z rokiem 2014 był to wynik wyższy o 4,7 p.p.

Tabela 1. Liczba ludności w subregionach w 2018 r.

Wyszczególnienie	Ludność
Subregion Północny	513 254
Subregion Centralny	2 718 174
Subregion Zachodni	634 513
Subregion Południowy	667 624
Województwo śląskie	4 533 565

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Wykres 1. Funkcjonalne grupy wieku w województwie śląskim w 2018 r. (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

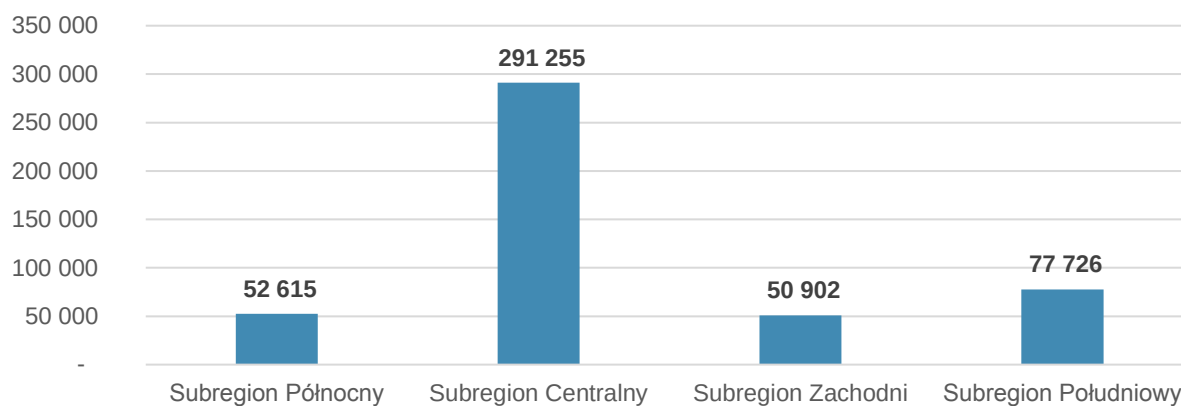
W Polsce w 2018 r. aktywni zawodowo liczyli 17 143 tys. osób (11,3% z nich mieszkało w województwie śląskim), zaś bierni zawodowo – 13 285 tys. (z czego 12,8% z województwa śląskiego). Największą grupę aktywnych zawodowo w województwie śląskim w 2018 r. stanowiły osoby od 40 do 49 roku życia (29%). 26% aktywnych zawodowo było pomiędzy 40 a 49 rokiem życia.

W 2018 r. w województwie śląskim było zarejestrowanych 80 079 bezrobotnych. Stanowili oni 1,8% wszystkich mieszkańców. Najwyższy udział odnotowano w Subregionie Północnym – 2,2%. Jednocześnie najwięcej bezrobotnych zarejestrowano w Subregionie Centralnym (48 839). Osoby zarejestrowane jako bezrobotne najrzadziej mają mniej niż 24 lata. Najczęściej osobami bezrobotnymi są osoby w wieku 25-34 oraz 35-44.

Podmioty gospodarcze

W województwie śląskim w 2018 r. funkcjonowało 472 498 podmiotów gospodarczych. Niewątpliwie najwięcej z nich zlokalizowanych było w Subregionie Centralnym (291 255). Co szósta firma prowadziła swoją działalność w Subregionie Południowym (16,5%). Przedsiębiorstwa z Subregionu Północnego stanowiły (11,1%), a z Subregionu Południowego (10,8%) (zob. wykres 2).

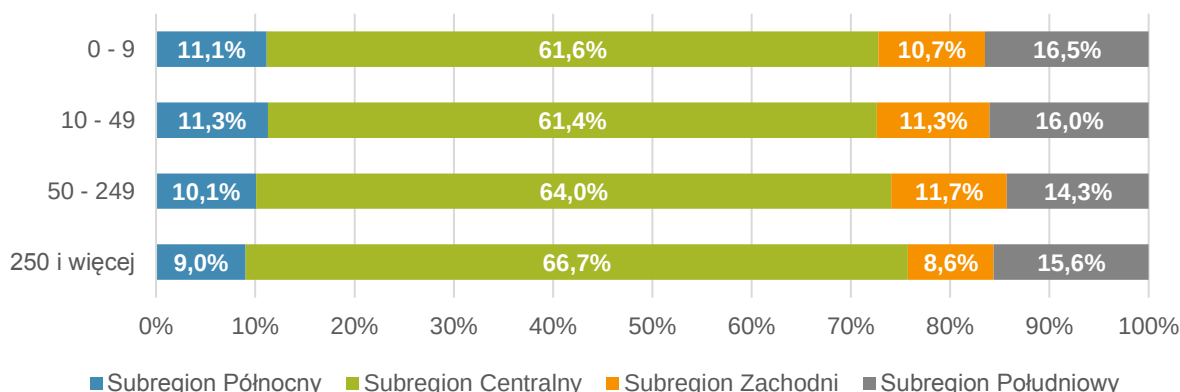
Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarczych w subregionach w województwie śląskim w 2018 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

W województwie, średnio na 1 tys. mieszkańców w 2018 r. przypadały 104 przedsiębiorstwa, natomiast w Subregionie Południowym wskaźnik ten wynosił 116 podmiotów gospodarczych. Równocześnie w tym Subregionie działało najwięcej mikroprzedsiębiorstw w przeliczeniu na 1 mieszkańca. Poniżej średniej znalazł się jedynie Subregion Zachodni z wynikiem nieco ponad 80 przedsiębiorstw na 1 tys. mieszkańców. Subregion Centralny wyróżniał się na tle pozostałych regionów w strukturze przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników (0,83 na 1 tys. mieszkańców, w porównaniu do 0,78 w województwie). Mikroprzedsiębiorstwa (do 9 pracowników) stanowiły 95,3% podmiotów gospodarczych, zaś małe firmy (od 10 do 49 pracowników) – 3,8%. Średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły 0,7%, zaś największe firmy 0,1% ogółu. Na kolejnym wykresie (zob. wykres 3) przedstawiono procentowy udział przedsiębiorstw ze względu na wielkość zatrudnienia w poszczególnych podregionach województwa śląskiego.

Wykres 3. Podmioty gospodarcze według klas wielkości w subregionach w woj. śląskim, 2017r. (dane w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

W 2018 roku liczba podmiotów funkcjonujących w działach PKD, w które wpisują się inteligentne specjalizacje wynosiła 396 177 firm co stanowiło 83,6%. Co czwarte przedsiębiorstwo wpisywało się w Sekcję G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (25,3%). Na drugim miejscu znalazły się firmy działające w Sekcji F Obiekty budowlane i roboty budowlane (11,4%), a podium zamykały podmioty gospodarcze z Sekcji M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (9,8%). W województwie śląskim spośród wszystkich firm wpisujących się w inteligentne specjalizację przedsiębiorstwa z Sekcji D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych stanowiły najmniejszy odsetek tj. 0,1%. Zestawienie liczby podmiotów w poszczególnych sekcjach oraz działach przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Podmioty gospodarcze prowadzące działalność, która wpisuje się w inteligentne specjalizacje w subregionach w województwie śląskim w 2018 r.

Wyszczególnienie	Województwo śląskie	Subregion Północny	Subregion Centralny	Subregion Zachodni	Subregion Południowy
Sekcja B Górnictwo i wydobywanie	568	56	389	77	46
Dział 05 wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu)	66	1	56	8	1
Dział 06 górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego	2	0	1	0	1
Dział 07 górnictwo rud metali	2	0	2	0	0
Dział 08 pozostałe górnictwo i wydobywanie	252	51	142	29	30
Dział 09 działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie	246	4	188	40	14
Sekcja C Przetwórstwo przemysłowe	44 233	7 692	23 644	4 531	8 366
Dział 10 produkcja artykułów spożywczych	3 688	493	2 037	521	637
Dział 11 produkcja napojów	137	14	66	21	36
Dział 12 produkcja wyrobów tytoniowych	9	0	6	1	2
Dział 13 produkcja wyrobów tekstylnych	1 398	392	539	136	331
Dział 14 produkcja odzieży	2 820	536	1 357	306	621
Dział 15 produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych	1 022	794	137	18	73
Dział 16 produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	3 229	563	1 164	344	1 158
Dział 17 produkcja papieru i wyrobów z papieru	625	125	328	40	132
Dział 18 poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	1 686	148	1 120	131	287
Dział 19 wytwarzanie i przetwarzanie koksu i produktów rafinacji ropy naftowej	76	8	60	7	1
Dział 20 produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	655	70	428	49	108
Dział 21 produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych	81	15	54	5	7
Dział 22 produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	2 123	538	990	121	474

Wyszczególnienie	Województwo śląskie	Subregion Północny	Subregion Centralny	Subregion Zachodni	Subregion Południowy
Dział 23 produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	2 028	405	1 032	231	360
Dział 24 produkcja metali	482	101	294	20	67
Dział 25 produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	9 259	1 413	5 298	1 053	1 495
Dział 26 produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	841	55	591	82	113
Dział 27 produkcja urządzeń elektrycznych	727	116	400	64	147
Dział 28 produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	1 468	125	891	188	264
Dział 29 produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli	401	59	193	22	127
Dział 30 produkcja pozostałego sprzętu transportowego	336	195	88	13	40
Dział 31 produkcja mebli	2 665	432	1 418	308	507
Dział 32 pozostała produkcja wyrobów	3 037	663	1 558	318	498
Dział 33 naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	5 440	432	3 595	532	881
Sekcja D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	625	84	409	48	84
Sekcja E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1 813	215	1 149	164	285
Dział 36 pobór, uzda dostarczanie wody	172	18	85	24	45
Dział 37 odprowadzanie i oczyszczanie ścieków	289	46	144	43	56
Dział 38 działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców	1 187	142	800	82	163
Dział 39 działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana	165	9	120	15	21
Sekcja F Budownictwo	54 098	5 655	31 308	6 589	10 546
Sekcja G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	119 370	14 017	73 640	13 224	18 489
Dział 46 handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	32 207	3 742	20 642	2 717	5 106
Sekcja H Transport i gospodarka magazynowa	29 465	3 303	18 665	2 929	4 568
Dział 49 transport lądowy oraz transport rurociągowy	26 427	2 860	16 744	2 719	4 104
Dział 50 transport wodny	22	3	14	4	1
Dział 51 transport lotniczy	62	5	35	7	15
Dział 52 magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	2 272	351	1 438	150	333
Dział 53 działalność pocztowa i kurierska	682	84	434	49	115
Sekcja I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14 430	1 170	8 305	1 715	3 240
Sekcja J Informacja i komunikacja	15 967	1 183	10 927	1 454	2 403
Dział 58 działalność wydawnicza	1 233	89	827	107	210
Dział 59 działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych	1 144	83	756	125	180
Dział 60 nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	73	5	45	9	14
Dział 61 telekomunikacja	1 458	114	1 050	149	145
Dział 62 działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	10 210	735	7 041	900	1 534
Dział 63 działalność usługowa w zakresie informacji	1 849	157	1 208	164	320
Sekcja K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14 334	1 456	9 271	1 421	2 186
Dział 64 finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych	3 019	303	2 020	302	394
Dział 65 ubezpieczenia, reasekuracja oraz fundusze emerytalne, z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego	111	13	65	16	17
Dział 66 działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne	11 204	1 140	7 186	1 103	1 775
Sekcja M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	46 270	4 445	30 063	4 598	7 164
Dział 71 działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne	11 065	1 049	6 899	1 256	1 861
Dział 72 badania naukowe i prace rozwojowe	372	17	284	17	54
Dział 73 reklama, badanie rynku i opinii publicznej	5 424	518	3 584	526	796
Sekcja P Edukacja	16 710	1 648	10 147	2 041	2 874
Sekcja R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8 620	851	5 026	1 235	1 508
Sekcja S Pozostała działalność usługowa i Sekcja T Usługi gospodarstw domowych	29 674	3 380	17 677	3 748	4 869
Razem	472 498	52 615	291 255	50 902	77 726

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Według danych GUS w 2017 r. średni udział przedsiębiorstw innowacyjnych w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w województwie śląskim wynosił 14,3% (w 2016 r. 15,6%), zaś w całej Polsce 14,5% (w 2016 r. 16,1%). Łącznie w województwie śląskim nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach w relacji do PKB w 2016 r. wynosiły 1,69%, z kolei w Polsce wskaźnik wynosił 2,1%.¹³ W 2017 r. nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach w województwie śląskim wynosiły łącznie 3 752 372 zł, a w kraju 41 165 739 zł. Udział nakładów na działalność innowacyjną w śląskich przedsiębiorstwach w nakładach krajowych w 2017 r. wynosił 9,1% (zob. tabela 3).

Nakłady finansowe na działalność innowacyjną przedsiębiorstw można rozpatrywać ze względu na ich rodzaj. W tabeli 1 zostały przedstawione wartości nakładów dla województwa śląskiego oraz Polski w 2017 r. Na Śląsku w omawianym roku na działalność badawczo-rozwojową przeznaczono ok. 1,2 mln zł, co stanowiło 9,9% wydatków na działalność badawczo-rozwojową w Polsce.

Tabela 3. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach wg rodzajów działalności innowacyjnej w województwie śląskim oraz Polsce w 2017 r. [zł]

Wyszczególnienie	Województwo śląskie	Polska
Działalność badawczo rozwojowa (B+R)	1 197 123	12 141 470
Zakup wiedzy ze źródeł zewnętrznych	19 908	491 350
Zakup oprogramowania	155 027	2 297 192
Nakłady inwestycyjne na środki trwałe ogółem	2 158 423	22 559 783
Nakłady inwestycyjne na środki trwałe - budynki i lokale, obiekty inżynierii lądowej i wodnej oraz grunty	374 536	7 185 332
Nakłady inwestycyjne na środki trwałe - maszyny i urządzenia techniczne ogółem	1 783 886	15 374 450
Nakłady inwestycyjne na środki trwałe - maszyny i urządzenia techniczne z importu	559 589	5 412 051
Szkolenia personelu związane bezpośrednio z wprowadzaniem innowacji produktowych lub procesowych	2 720	113 444
Marketing związany z wprowadzeniem nowych lub istotnie ulepszonych produktów	15 252	1 393 240
Ogółem	3 752 372	41 165 739

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS (Bank Danych Lokalnych), dostęp 18.10.2019r.

W 2017 r. w całym kraju funkcjonowały 5 102 podmioty prowadzące działalność badawczo-rozwojową, z kolei w województwie śląskim liczba ta wynosiła 568 podmiotów (11,1% ogółu)¹⁴. Podmioty prowadzące działalność B+R zatrudniały pracowników przede wszystkim w sektorze przedsiębiorstw (55,4%) oraz w sektorze szkolnictwa wyższego (40,8%) (zob. tabela 4).

Tabela 4. Pracujący w branży B+R w 2017 r. [EPC - jeden osobo-rok poświęcony wyłącznie na działalność B+R] (dane w %)

Wyszczególnienie	Województwo śląskie	Polska
W sektorze przedsiębiorstw	55,4%	55,2%
W sektorze rządowym i sektorze prywatnych instytucji niekomercyjnych	3,9%	3,0%
W sektorze szkolnictwa wyższego	40,8%	41,7%
Ogółem	9 800,1	111 789,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS (Bank Danych Lokalnych), dostęp 18.10.2019r.

¹³ Brak danych za 2017 r. i 2018 r.

¹⁴ Bank Danych Lokalnych, dostęp 18.10.2019 r. (<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat>)

Wśród firm innowacyjnych na szczególne wyróżnienie zasługują startupy, które w Polsce tworzą małą stale powiększającą się grupę przedsiębiorstw. Są to firmy w znacznej większości dostarczające produkty i/lub usługi innym firmom – w 2018 r. 83% startupów było dostawcami innych przedsiębiorstw, a do produktów i usług, które dostarczały należały głównie: big data, Internet rzeczy (IoT), analityka/ research tools/ business intelligence. Według danych z raportu „Polskie startupy. Raport 2018” najwięcej osób prowadzących startupy to osoby w wieku 30-39 lat, a $\frac{3}{4}$ ma wykształcenie wyższe. Blisko 70% jednostek ma 1 lub 2 założycieli.

Liczba, wielkość, szybkość rozwoju, branża startupów różni się w zależności od regionów. W województwie śląskim te firmy specjalizują się przede wszystkim w branżach: ICT, motoryzacja, grafen, energia odnawialna i gry, a ich największe skupienie znajduje się w dużych aglomeracjach, gdzie szanse powodzenia biznesu są największe. W przypadku województwa śląskiego takim miejscem są przede wszystkim Katowice i okolice. Do znanych śląskich startupów zalicza się School of New Media, Startups.Garden, Da Vinci Studio.¹⁵ Do rozpoznawalnych marek, aplikacji należą również Webanti, Cmoar, MovStat, SOS App, ActiveNow, Aimly, MemoStrap, Cashplay.¹⁶ Wymienione firmy zajmują się przede wszystkim usługami związanymi z nowoczesnymi technologiami oraz marketingiem.

¹⁵ Polskie Startupy. Raport 2018, dostęp 18.10.2019r.

¹⁶ <https://marketingibiznes.pl/start-up-zone/startupy-ze-slaska/>; <https://www.slaskibiznes.pl/wiadomosci,katowice-poznalismy-najlepszy-startup-2018-roku,wia5-6-646.html>, dostęp 18.10.2019r.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.

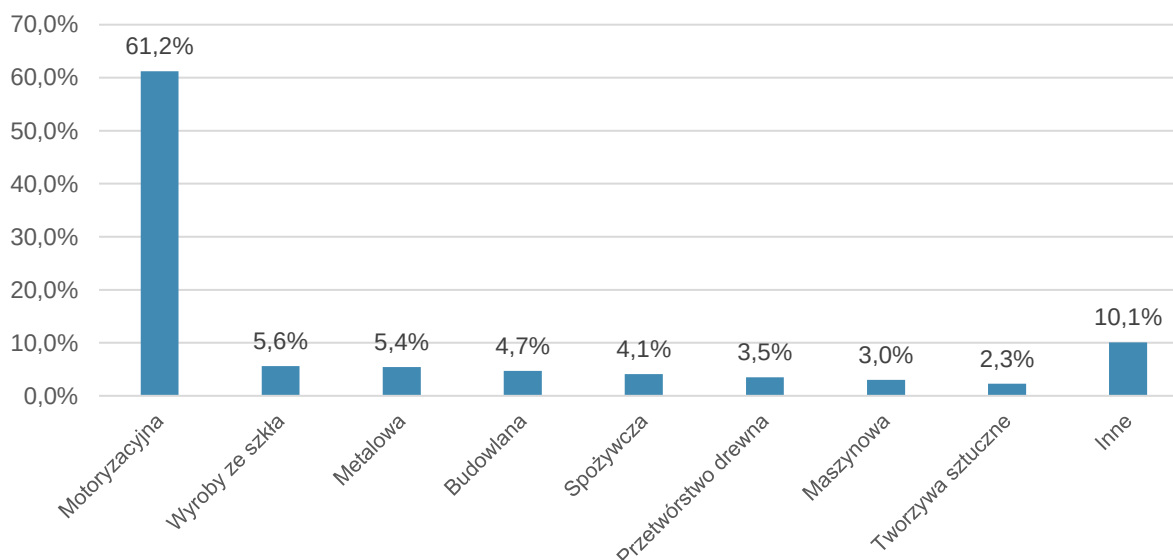
Katowicka SSE S.A. obejmuje swym zasięgiem województwo śląskie oraz 6 powiatów województwa opolskiego. Obecnie działa w niej ponad 390 przedsiębiorstw, które łącznie zainwestowały około 36 mld złotych i stworzyły 80.000 miejsc pracy. W 2019r. KSSE zdobyła 1. miejsce w Europie oraz 2. na świecie w rankingu FDI Business Financial Times 2019.

KSSE składa się z **czterech podstref**: Gliwickiej, Jastrzębsko-Żorskiej, Sosnowiecko-Dąbrowskiej, Tyskiej.

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna oferuje 900 ha wolnych terenów inwestycyjnych, działki o powierzchni od 0,5 ha do 100ha, możliwość dostosowania wielkości działki do potrzeb inwestora, tereny skomunikowane z głównymi szlakami komunikacyjnymi Polski i Europy, pełne uzbrojenie działek w media (woda, prąd, gaz, kanalizacja), drogi dojazdowe, biurowce klasy A w Katowicach (wynajem), możliwość wynajmu gotowych hal produkcyjnych i magazynowych oraz Inkubator przedsiębiorczości KSENON.

Inwestycje KSSE ukierunkowane są na branże motoryzacyjnej (61,2%). Branża wyrobów ze szkła stanowi 5,6% wszystkich inwestycji, branża metalowa – 5,4%, a budowlana – 4,7%. Pełen wykaz branż inwestycyjnych przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Inwestycje w KSSE wg branży (dane w %)

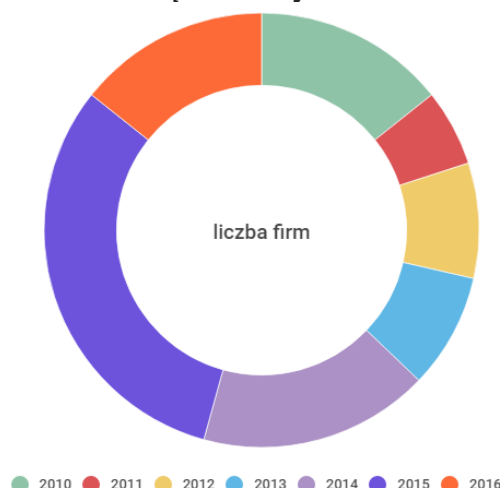


Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS

Do Podstrefy Sosnowiecko-Dąbrowskiej należą następujące miasta: Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza, Siewierz, Sławków, Częstochowa, Siemianowice Śląskie, Zawiercie, Koniecpol, Myszków, Woźniki, Ogrodzieniec, Krzepice.

Podstrefa Sosnowiecko-Dąbrowska od 2016r. zajmuje powierzchnię ponad 485ha. W latach 2010-2016 zezwolenia na prowadzenie działalności uzyskało 30 przedsiębiorstw. Na wykresie 5 przedstawiono liczbę firm inwestujących w poszczególnych latach w Podstrefie.

Wykres 5. Nowe firmy w Sosnowiecko-Dąbrowskiej KSSE



Źródło: <https://plus.dziennikzachodni.pl/>, dostęp 18.10.2019r.

Inwestycje w opisywanej podstrefie w kolejnych latach dotyczyły następujących branż:¹⁷

- 2010 r. – szklarska, motoryzacyjna, AGD;
- 2011 r. – szklarska;
- 2012 r. – elektroniczna, motoryzacyjna;
- 2013 r. – szklarska, motoryzacyjna, lusterek samochodowych;
- 2014 r. – motoryzacyjna, szklarska, metalowa;
- 2015 r. – ceramiczna, motoryzacyjna, budowlana, chemiczna, metalowa, włókiennicza, obuwnicza, AGD;
- 2016 r. – motoryzacyjna, szklarska, tworzyw sztucznych.

Oprócz polskich inwestorów działalność prowadzą również zagraniczni – z Włoch, Niemiec, USA, Francji, Szwajcarii, Kanady, Niemczech, Japonii, Hiszpanii oraz Szwecji.

Podstrefa Tyska obejmuje swoim obszarem: Tychy, Bieruń, Katowice, Miedźna, Świętochłowice, Piekary Śląskie, Łędziny.

Tychy wraz z Gliwicami są prawdopodobnie najbardziej zachęcającymi miejscami dla inwestorów. Liczni przedsiębiorcy inwestują w tych miejscach, ponieważ oprócz korzyści ekonomicznych mają dostęp do wysoko wykształconych pracowników. W Podstrefie Tyskiej głównymi branżami inwestycji są branże: motoryzacyjna, spożywcza, maszynowa, metalowa. Na przestrzeni lat na terenie opisywanej Podstrefy powstało tyle miejsc pracy, że bezrobocie w 2017r. było prawie o połowę niższe niż w całym województwie śląskim – w Podstrefie wynosiło 3,4%, a w województwie 6,6%.¹⁸

W Podstrefie Gliwickiej znajdują się takie miasta jak: Gliwice, Zabrze, Lubliniec, Kietrz, Strzelce Opolskie, Knurów, Ujazd, Krapkowice, Gogolin, Kędzierzyn-Koźle, Rudziniec, Oleśno, Głuchołazy, Bytom.

Obejmuje ona łącznie obszar 1 036,8 ha, z czego 389,4 ha znajduje się w Gliwicach. Na tym obszarze główne inwestycje dotyczą branży motoryzacyjnej, maszynowej, metalowej - naj-

¹⁷ <https://plus.dziennikzachodni.pl/sosnowieckodabrowska-ksse-bez-tajemnic-nowi-inwestorzy-kto-juz-produkuje-zdjeciografiki/ar/c3-11440290>, dostęp 18.10.2019r.

¹⁸ <https://raportplacowy.pl/blog/tychy-miasto-przyjazne-dla-biznesu/>, dostęp 18.10.2019r.

większymi pracodawcami Podstrefy Gliwickiej są: Opel Manufacturing Poland, General Motors Manufacturing Poland, NGK Ceramics Polska, Tenneco Automotive Ekstern Europe Sp. z o.o., TRW Braking Systems Polska, Mecalux. Jak ważny jest rozwój tego obszaru pokazują dane, np. liczby osób zatrudnionych. W 2016r. w samych Gliwicach w podstrefie było zatrudnionych blisko 20 tys. osób.¹⁹

Podstrefa Jastrzębsko-Żorska zajmuje obszar największej liczby miast, a są nimi: Żory, Pawłowice, Jastrzębie-Zdrój, Godów, Bielsko-Biała, Rybnik, Czerwionka-Leszczyny, Czechowice-Dziedzice, Myślenice, Radziechowy-Wieprz, Rajcza, Orzesze, Racibórz, Wodzisław Śląski, Węgierska Górka.

Podstrefa Jastrzębsko-Żorska w połowie 2017 r. posiadała ponad 470 ha. Inwestycje realizowane na tym terenie dotyczą przede wszystkim branży motoryzacyjnej, tworzyw sztucznych oraz metalowej. Inwestorami są zarówno polscy jak i zagraniczni przedsiębiorcy – w 2017 r. 61% osób lokujących kapitał na terenie podstrefy była z Polski.²⁰

¹⁹ <https://infogliwice.pl/ponad-19-tys-osob-pracuje-w-gliwickiej-podstrefie-ksse/>, dostęp 18.10.2019r.

²⁰ <http://www.zory.pl/aktualnosci/93-aktualnosci-strefa-businesu/2399-podstrefa-jastrz%C4%99bsko-%C5%BCorska-ksse-s-a-podsumowa%C5%82a-pierwsze-p%C3%B3%C5%82rocze.html>, dostęp 18.10.2019r.

Rozdział I – Metodologia badania

Badanie zrealizowano według metodologii opracowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Główny cel badania

Diagnoza zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje/umiejętności pracowników w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa śląskiego.

Problematyka badawcza

1. **Czy w okresie ostatnich 2 lat przedsiębiorstwa wdrożyły lub są w trakcie wdrożenia przynajmniej jednego z następujących rodzajów innowacji:**
 - a) produktowej,
 - b) procesowej,
 - c) organizacyjnej,
 - d) marketingowej.
2. **Jakie jest zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje/umiejętności pracowników w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim?**
 - a) czy obecnie przedsiębiorcy poszukują pracowników do pracy w swoich przedsiębiorstwach?
 - b) na jakie stanowiska pracy istnieje zapotrzebowanie w przedsiębiorstwach (jak jest skala tego zjawiska?)
 - c) jakich kwalifikacji/umiejętności poszukują przedsiębiorcy?
 - d) czy w perspektywie 2 lat zapotrzebowanie na pracowników będzie się zwiększać/zmniejszać?
 - e) na jakie stanowiska pracy przedsiębiorcy przewidują wzrost zatrudnienia w swoich firmach, a na jakie spadek?
 - f) na jakie umiejętności/kwalifikacje będzie zapotrzebowanie w perspektywie 2 lat?
3. **Czy i jakie trudności z pozyskaniem pracowników mają pracodawcy w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim?**
 - a) czy i z jakich powodów przedsiębiorcy mają trudności z pozyskaniem pracownika do swojej firmy i na jakie stanowiska pracy?
 - b) czy przedsiębiorstwa borykają się z problemem odpływu pracowników (z jakich stanowisk, z jakimi umiejętnościami/kwalifikacjami)?
 - c) czy w ocenie badanych trudność z pozyskaniem kandydata do pracy na oferowane stanowisko związana jest z niedopasowaniem lub niedoborem kompetencji?
 - d) w jaki sposób przedsiębiorcy radzą sobie z trudnościami w pozyskaniu kandydata do pracy?

4. Jak przedsiębiorcy postrzegają/oceniają działalność swoich firm, ze względu na:

- a) czynniki/warunki sprzyjające działalności/rozwojowi,
- b) bariery utrudniające działalność/rozwój,
- c) potencjał kadrowy.

5. Jak w perspektywie 5 lat przedsiębiorcy postrzegają rozwój swoich firm?

Metody i techniki badań

Niniejsze badanie wśród przedsiębiorców przeprowadzone zostało przy wykorzystaniu ilościowej metody badawczej jak i jakościowej metody badawczej. Wywiady bezpośrednie realizowano techniką **CAPI** (*Computer Assisted Personal Interview*).²¹ Narzędziem badawczym był zestandaryzowany kwestionariusz wywiadu dostarczony przez Zamawiającego. Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzono przy wykorzystaniu kwestionariusza IDI przygotowanego przez Grupę BST i zaakceptowanego przez Zamawiającego. Badania przeprowadzone zostały przez przeszkolonych ankierów.

Pilotaż narzędzi badawczych

Przed przystąpieniem do realizacji badania ilościowego przeprowadzono 8 wywiadów kwestionariuszowych wśród innowacyjnych przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim, co pozwoliło na zwerifikowanie narzędzia badawczego i jego optymalizację.

Szkolenie ankierskie

Przed przystąpieniem do realizacji badania terenowego zorganizowane zostało szkolenie ankierskie, przeprowadzone przez przedstawiciela Wykonawcy. Podczas szkolenia przekazano informacje zawarte w instrukcji dla ankiera, w tym:

- ⇒ celu i charakterze badania,
- ⇒ technice badania, o sposobach dotarcia do respondentów, o sposobie kwalifikowania respondentów do badania,
- ⇒ aranżacji wywiadu,
- ⇒ logice pytań kwestionariusza wywiadu, kolejności odczytywania poszczególnych pytań/wariantów odpowiedzi, o sposobie zaznaczania odpowiedzi oraz zapisu numeru identyfikacyjnego kwestionariusza,
- ⇒ sprawach organizacyjnych.

Wykonawca poinstruował ankierów odnośnie warunków, których spełnienie pozwala uznać kwestionariusz wywiadu za zrealizowany. Zgodnie z nimi kwestionariusz wywiadu zostanie uznany za ważny wyłącznie wraz z danymi kontaktowymi – numerem telefonu respondenta i wypełnioną metryczką wraz z pytaniami kwestionariuszowymi.

²¹ CAPI to technika badawcza polegająca na przeprowadzeniu wywiadu z respondentem przy użyciu urządzeń mobilnych (tj. laptop, palmtop), na których zapisywane są udzielone odpowiedzi. Zaletami tej metody są: dokładność wykonywanych badań, otrzymywanie danych w postaci elektronicznej, szybkość generowanych wyników oraz możliwość testowania reklam i elementów graficznych. Wywiad kwestionariuszowy prowadzony jest przez ankiera.

Zasięg i dobór próby

Badanie ilościowe

Zakres badania objął realizację badania empirycznego wśród przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa śląskiego. Przedmiotem ilościowego badania właściwego było **833** innowacyjnych przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim. W badaniu ilościowym oparto dobór próby o metodologię badań GUS:

- Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2014–2016,²²
- Badanie innowacji w mikroprzedsiębiorstwach,²³
- Polityka rozwoju gospodarczego województwa śląskiego. Wzmacnianie roli gospodarki województwa śląskiego w międzynarodowych łańcuchach wartości.²⁴

W obydwóch badaniach realizowanych przez GUS został zastosowany podział innowacyjnych przedsiębiorstw ze względu na wielkość przedsiębiorstwa i sekcje PKD. W niniejszym badaniu zastosowano tożsamy podział jednostek z uwzględnieniem danych za 2017 r.²⁵

W ramach badania zrealizowano 833 efektywne wywiady kwestionariuszowe. Zgodnie z założeniami SOPZ zrealizowano:

- a) **750 wywiadów kwestionariuszowych wśród innowacyjnych przedsiębiorstw zgodnie z warstwowo-losowym doбором próby według wielkości przedsiębiorstwa**, tzn.:

- **672 innowacyjne podmioty gospodarcze zatrudniające 10 i więcej pracowników zarejestrowane w systemie REGON** z terenu województwa śląskiego (tj. 10% z 6 709 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na koniec 2017 r. (dane GUS) w województwie śląskim stanowiących 28,66%¹³, tj. 19,34% przedsiębiorstw przemysłowych i 9,32% przedsiębiorstw usługowych z ogólnej liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników (23 408).

Rozkład próby w badaniu uwzględnia zróżnicowanie ze względu na sekcje PKD.

Wśród przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników zrealizowano po 84 wywiady wśród sektora przemysłowego (sekcja B, C, D, E) i po 67 wywiadów wśród sektora usługowego (sekcja H, J, K, M, G – 68 ze względu na zaokrąglenie).

- **78 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstw) zarejestrowanych w systemie REGON** z terenu wo-

²² Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2014–2016; Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Warszawa, Szczecin 2017 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spolesczenstwo-informacyjne/nauka-i-technika/dzialalnosc-innowacyjna-przedsiębiorstw-w-latach-2014-2016,2,15.html> data pobrania 28.01.2019 r.

²³ Badanie innowacji w mikroprzedsiębiorstwach; Główny Urząd Statystyczny, 2013 r. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/5804/1/1/raport_badanie_innowacji_w_mikroprzedsiębiorstwach.pdf data pobrania 28.01.2019 r.

²⁴ Polityka rozwoju gospodarczego województwa śląskiego. Wzmacnianie roli gospodarki województwa śląskiego w międzynarodowych łańcuchach wartości, Katowice 2016 r.

https://bip.slaskie.pl/samorzad_województwa/zarzad_województwa/uchwały_zarządu/uchwała-zarządu-nr-1406-264-v-2018-z-dnia-2018-06-19.html data pobrania 29.01.2019 r.

²⁵ GUS; BDL <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/teryt> data pobrania 29.01.2019 r.

jewództwa śląskiego (tj. 0,1% z 76 801 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na koniec 2017 r. (dane GUS) w województwie śląskim stanowiących 17,2% z ogólnej liczby przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników (446 519).

Rozkład próby w badania uwzględnia zróżnicowanie ze względu na sekcje PKD.

Z sektora przemysłowego zrealizowano 24 wywiady w sekcji C i 15 w sekcji D. Natomiast z sektora usługowego zrealizowano po 7 wywiadów wśród przedsiębiorstw z sekcji J, P, R, 6 w sekcji S oraz po 3 wywiady w sekcji G, I, K, M.

Tabela 5. Rozkład próby badawczej wśród innowacyjnych przedsiębiorstw

Sektor	Liczba innowacyjnych przedsiębiorstw ²⁶	ogółem	Liczba pracowników			
			0 – 9	10 – 49	50 – 249	250 i więcej
ogółem	6 709	750	78	148	336	188
przedsiębiorstwa przemysłowe	4 527	362	39	74	150	112
przedsiębiorstwa usługowe	2 182	388	39	74	186	76

Źródło: opracowano przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

W ramach badania ilościowego zrealizowano 174 wywiady kwestionariuszowe w przedsiębiorstwach prowadzących działalność badawczo-rozwojową B+R (zgodnie z SOPZ minimum 100).

Działalność badawczo-rozwojowa obejmuje pracę twórczą podejmowaną w sposób metodyczny w celu zwiększenia zasobów wiedzy – w tym wiedzy o rodzaju ludzkim, kulturze i społeczeństwie – oraz w celu tworzenia nowych zastosowań dla istniejącej wiedzy. Działalność badawcza i rozwojowa obejmuje:

- badania naukowe, w tym badania podstawowe, badania stosowane, badania przemysłowe
- prace rozwojowe²⁷.

b) 83 wywiady kwestionariuszowe wśród innowacyjnych przedsiębiorstw zgodnie z celowym doбором próby.

W doborze celowym próby uwzględniono przedsiębiorstwa innowacyjne z sekcji F, które nie zostały uwzględnione w badaniu GUS „Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2014– 2016”. Jest to zgodne z podręcznikiem Oslo²⁸, w którym proponuje się klasyfikację rodzajów działalności dla badań innowacji w sektorze przedsiębiorstw (w oparciu o klasyfikacje ISIC Rev. 3.1 oraz NACE Rev. 1.1) wraz z sekcją Budownictwo. Ponadto w opracowaniu „Polityka rozwoju gospodarczego wojewódz-

²⁶ Obliczenia własne na podstawie danych GUS <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> data pobrania 29.01.2019 r.

²⁷ GUS, <http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/76,pojecie.html> data pobrania 22.02.2019

²⁸ Pomiar działalności naukowej i technicznej. Podręcznik Oslo. Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji, Wyd. trzecie, wspólna publikacja OECD i Eurostatu, Warszawa 2008 r., s. 74 <http://home.agh.edu.pl/~kkulak/lib/exe/fetch.php?media=user:konrad:vary:oslo-manual.pdf> data pobrania 29.01.2019 r.

twą śląskiego”²⁹ wskazano inteligentne specjalizacje regionu gdzie w ramach Nowoczesnej gospodarki surowcowej wymieniono m.in. 3 działy budownictwa:

Dział F.41 Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków; F.42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej; F.43 Roboty budowlane specjalistyczne z terenu województwa śląskiego, tj. 10% próby badawczej.

Zgodnie z tymi założeniami zrealizowano 28 wywiadów z podmiotami zatrudniającymi do 9 pracowników i 55 wywiadów z podmiotami zatrudniającymi 10 i więcej osób.

W przypadku całego badania ilościowego zachowano zróżnicowanie ze względu na obszar województwa śląskiego w podziale na 4 subregiony. Przy czym najwięcej wywiadów zrealizowano w subregionie centralnym co wynika z koncentracji innowacyjnych podmiotów gospodarczych na tym obszarze.

Badanie jakościowe

W ramach badania jakościowego zrealizowano 40 indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI wśród innowacyjnych przedsiębiorstw działających w obszarze inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim, tzn.:

- **30 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zatrudniających 10 i więcej pracowników zarejestrowanych w systemie REGON** w województwie śląskim, w tym 50% z sektora przemysłowego i 50% z sektora usługowego. Zrealizowano w ramach 30 wywiadów pogłębionych 10 wywiadów wśród przedsiębiorstw zatrudniających 10 – 49 pracowników, 10 wywiadów wśród przedsiębiorstw zatrudniających 50 – 249 pracowników oraz 10 wywiadów wśród przedsiębiorstw zatrudniających 250 i więcej pracowników. Wszystkie przedsiębiorstwa jakie wzięły udział w IDI prowadziły działalność gospodarczą w sekcjach PKD najczęściej reprezentowanych w badaniu.
- **10 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników zarejestrowanych w systemie REGON** w województwie śląskim, w tym start-upy. Wszystkie przedsiębiorstwa jakie wzięły udział w IDI prowadziły działalność gospodarczą w sekcjach PKD najczęściej reprezentowanych w badaniu.

Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa w badaniu jakościowym wzięło udział 29 przedsiębiorstw prowadzących działalność badawczo-rozwojową B+R (zgodnie z SOPZ minimum 10).

²⁹ Polityka rozwoju gospodarczego województwa śląskiego. Wzmacnianie roli gospodarki województwa śląskiego w międzynarodowych łańcuchach wartości, Katowice 2016 r.
https://bip.slaskie.pl/samorzad_wojewodztwa/zarzad_wojewodztwa/uchwaly_zarzadu/uchwala-zarzadu-nr-1406-264-v-2018-z-dnia-2018-06-19.html data pobrania 29.01.2019 r.

Rozdział II – Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania

Charakterystyka respondentów

W badaniu uczestniczyły 833 innowacyjne przedsiębiorstwa przemysłowe i usługowe działające w obszarze inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim. Zgodnie z założeniami SOPZ w badaniu wzięły udział:

- 672 innowacyjne podmioty gospodarcze zatrudniające 10 i więcej pracowników zarejestrowane w systemie REGON z terenu województwa śląskiego³⁰
- 78 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstw) zarejestrowanych w systemie REGON z terenu województwa śląskiego³¹
- 83 podmioty gospodarcze z sekcji F Budownictwo³² (Dział F.41 Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków; F.42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej; F.43 Roboty budowlane specjalistyczne), w tym 28 wśród przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników i 55 w firmach zatrudniających 10 i więcej pracowników.

Liczba wywiadów według założonego rozkładu próby badawczej w każdej z sekcji PKD musiała zostać zmodyfikowana ze względu na założenie główne badania – podział na sektory oraz wielkość podmiotów gospodarczych. W związku z tym należało zmienić liczbę wywiadów w sekcjach PKD, tak aby uwzględniały równy podział pomiędzy sektory oraz założony podział ze względu na wielkość przedsiębiorstwa (zob. tabela 6).

Tabela 6. Respondenci według sekcji i sektorów działalności gospodarczej oraz wielkości przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów w przedsiębiorstwach o danej wielkości zatrudnienia				Suma
	0-9	10-49	50-249	250 i więcej	
Przedsiębiorstwa przemysłowe	67	79	181	131	458
Sekcja B Górnictwo i wydobywanie	-	25	29	29	83
Sekcja C Przetwórstwo przemysłowe	24	35	33	17	109
Sekcja D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	15	10	44	30	99
Sekcja E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	-	4	44	36	84
Sekcja F Budownictwo	28	5	31	19	83
Przedsiębiorstwa usługowe	39	74	186	76	375
Sekcja G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	45	19	3	70
Sekcja H Transport i gospodarka magazynowa	-	4	42	22	68

³⁰ (tj. 10% z 6 709 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na koniec 2017 r. (dane GUS) w województwie śląskim stanowiących 28,66%13, tj. 19,34% przedsiębiorstw przemysłowych i 9,32% przedsiębiorstw usługowych z ogólnej liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników (23 408).

³¹ (tj. 0,1% z 76 801 innowacyjnych podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON na koniec 2017 r. (dane GUS) w województwie śląskim stanowiących 17,2% z ogólnej liczby przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników (446 519).

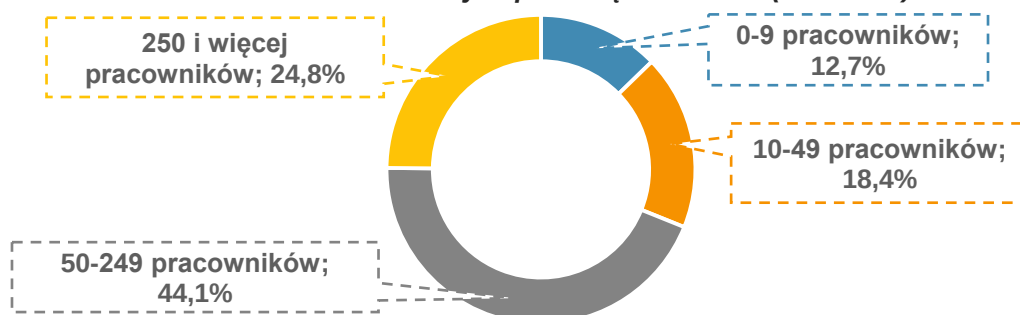
³² Sekcję F budownictwo włączono do sektora przemysłowego opierając się o podział GUS (przy czym w opracowaniach GUS dotyczących innowacyjności budownictwo nie jest uwzględniane w żadnym sektorze, natomiast jest uwzględniane w podręczniku OSLO, dlatego też sekcję włączono do sektora przemysłowego).

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów w przedsiębiorstwach o danej wielkości zatrudnienia				Suma
	0-9	10-49	50-249	250 i więcej	
Sekcja I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	-	-	-	4
Sekcja J Informacja i komunikacja	7	4	48	16	75
Sekcja K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	13	28	25	69
Sekcja M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	8	49	10	70
Sekcja P Edukacja	7	-	-	-	7
Sekcja R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7	-	-	-	7
Sekcja S Pozostała działalność usługowa	5	-	-	-	5
Suma końcowa	106	153	367	207	833

Źródło: opracowano przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

W grupie badanych 44% stanowiły średnie podmioty gospodarcze. Co czwarta ankietowana firma to duże przedsiębiorstwo (24,8%), z kolei co piąta to małe przedsiębiorstwo (18,4%). Najmniejszy odsetek badanej populacji stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (12,7%) (zob. wykres 6).

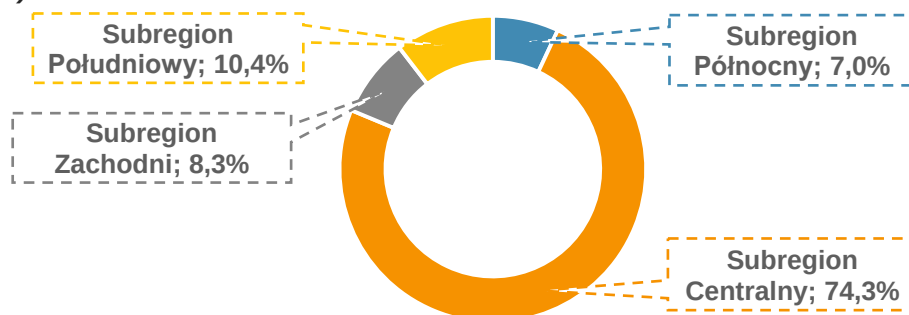
Wykres 6. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Większość badanych podmiotów to firmy zlokalizowane w Subregionie Centralnym województwa śląskiego (74,3%). Niewiele ponad 10% przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu zlokalizowanych jest w Subregionie Południowym. Nieco mniejszy odsetek badanych firm stanowiły przedsiębiorstwa mieszczące się w Subregionie Zachodnim (8,3%) oraz Subregionie Północnym (7,0%) (zob. wykres 7).

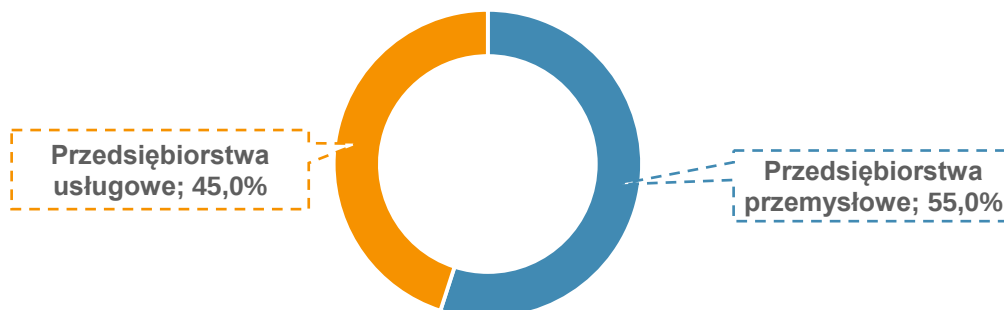
Wykres 7. Subregion województwa śląskiego, w którym prowadzą działalność przedsiębiorstwa (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Ponad połowę podmiotów uczestniczących w badaniu stanowiły przedsiębiorstwa przemysłowe (55,0%). Pozostałe badane firmy to przedsiębiorstwa usługowe (45,0%) (zob. wykres 8).

Wykres 8. Sektor działalności przedsiębiorstwa (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Badaniem objęto podmioty działające w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa śląskiego, do których zaliczają się następujące: medycyna, nowoczesna gospodarka surowcowa, technologie informacyjne i komunikacyjne, nowoczesne materiały, transport-spedycja-logistyka oraz przemysł 4.0.

Badane przedsiębiorstwa to najczęściej podmioty prowadzące działalność klasyfikowaną jako Przetwórstwo przemysłowe (13,1%) oraz Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (11,9%). Nieco mniejszy odsetek próby stanowiły firmy działające w sekcjach: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (10,1%), Górnictwo i wydobywanie (10,0%) oraz Budownictwo (10,0%) (zob. tabela 7).

Tabela 7. Główna sekcja PKD 2007 przedsiębiorstw (dane w %)³³

Wyszczególnienie	Odsetek
Górnictwo i wydobywanie	10,0%
Przetwórstwo przemysłowe	13,1%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	11,9%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	10,1%
Budownictwo	10,0%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,4%
Transport i gospodarka magazynowa	8,2%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,5%
Informacja i komunikacja	9,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8,3%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,4%
Edukacja	0,8%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,8%
Pozostała działalność usługowa	0,6%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

³³ Szczegółowe informacje znajdują się w tablicach wynikowych – Tablica nr 13d

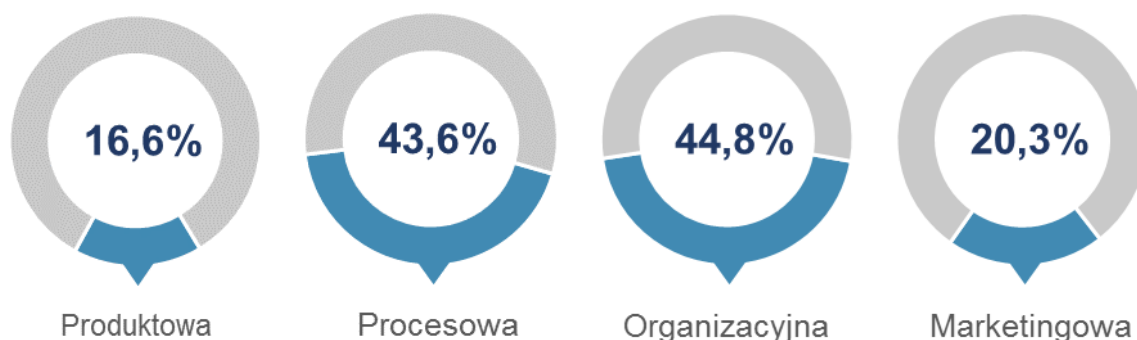
Innowacje i działalność badawczo-rozwojowa w przedsiębiorstwach

Wdrażanie innowacji w przedsiębiorstwach

Respondentów zapytano o rodzaje innowacji, jakie wdrożono w firmach w okresie ostatnich dwóch lat. Badani przedsiębiorcy najczęściej deklarowali, iż w okresie ostatnich 2 lat wdrażali lub są w trakcie wdrażania innowacji organizacyjnej (44,8%) bądź procesowej (43,6%). Co piąty respondent wskazał innowację marketingową (20,3%). Z kolei najrzadziej deklarowano wdrażanie innowacji produktowej w tym okresie (16,6%) (zob. wykres 9).

Z badania jakościowego wynika, że wdrażane innowacje produktowe dotyczyły nowych metod podłączania, używania nowych urządzeń celem zaoszczędzenia w okablowaniu, modernizację pieca w celu obniżenia zużycia gazu oraz stosowanie nowych produktów. Jeden z respondentów zadeklarował, że innowacja procesowa związana była ze stosowaniem nowych metod. Pozostali respondenci nie wskazali konkretnych przykładów innowacji, jakie wdrożone zostały w przedsiębiorstwach.

Wykres 9. Rodzaje innowacji wdrożone wśród przedsiębiorstw w okresie ostatnich 2 lat (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Bez względu na rodzaj innowacji można dostrzec, że wdrażano je najczęściej w średnich podmiotach (od 51,8% - innowacja procesowa do 29,6% - innowacja marketingowa), a także w przedsiębiorstwach przemysłowych (od 65,2% - innowacja produktowa do 53,8% - innowacja marketingowa). Z kolei wśród firm prowadzących działalność badawczo-rozwojową najczęściej wdrażano innowację procesową (31,4%) oraz marketingową (25,4%) (zob. tabela 8).

Tabela 8. Rodzaje innowacji wdrożone wśród przedsiębiorców w okresie ostatnich 2 lat – dane szczegółowe (w %) (innowacje: produktowa N=138; procesowa N=363; organizacyjna N=373; marketingowa N=169)

Rodzaj innowacji	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy	
Produktowa	13,8%	19,6%	40,6%	26,1%	65,2%	34,8%	18,8%
Procesowa	7,4%	13,2%	51,8%	27,5%	61,2%	38,8%	31,4%
Organizacyjna	12,1%	16,9%	44,0%	27,1%	54,2%	45,8%	20,4%
Marketingowa	17,8%	24,9%	29,6%	27,8%	53,8%	46,2%	25,4%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Na decyzje respondentów o wdrożeniu innowacji wpłynęły przede wszystkim wymogi rynku (22 respondentów), w tym m.in. trendy i zapotrzebowanie rynkowe. Dla badanych przedsiębiorców nie bez znaczenia były także oczekiwania klientów (11 respondentów), dlatego też innowacje wdrażano w celu zaspokojenia ich potrzeb. Wskazywano również, że to chęć optymalizacji kosztów (7 respondentów) zadecydowała o wdrożeniu innowacji w firmie. Ponadto uczestnicy badania jakościowego deklarowali, iż wdrażają innowacje, by zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstwa (7 respondentów) – tym samym oczekiwali, że wdrożone innowacje pozwolą im na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej oraz utrzymanie się na rynku. Wśród innych czynników decydujących o wdrożeniu innowacji wymieniano także m.in. zwiększenie zysku, postęp technologiczny czy też rozwój firmy.

„Potrzeba rynku – niestety rynek się zmienia, trzeba cały czas wdrażać nowe pomysły, innowacje. Klient tego oczekuje, a my chcemy być innowacyjni i nadążyć za klientem. Także optymalizacja i zwiększenie zysku, bo zależy nam na zyskach. Jeśli nie będziemy brnąć do przodu to te zyski, niestety, ale będą spadać.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Jeżeli klient życzy sobie zastosowania jakichś najnowocześniejszych rozwiązań, które są w miarę nowe, to my musimy się dostosować. Po drugie – zawsze są to jakieś oszczędności, optymalizacja kosztów związana z używaniem nowych urządzeń, które pozwalają na zaoszczędzeniu.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Dostosowanie się do rynku i konkurencji, żeby być konkurencyjnym w swoim działaniu. Także na potrzeby zmieniającej się technologii.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Musimy nadążyć za tym, co niesie za sobą świat – jak będziemy stać w miejscu to nie będziemy się rozwijać. [...] Jak nie będziemy się rozwijać to nie będziemy konkurencyjni, jak nie będziemy konkurencyjni to nie będzie nowych zleceń, ani szans, żeby firma przetrwała. Chodziło nam przede wszystkim o optymalizację kosztów, w taką stronę idziemy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

Blisko połowa przedsiębiorców uczestniczących w badaniu jakościowym nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia z osiągniętych efektów wdrażania innowacji w firmie (19 respondentów). Należy jednak podkreślić, że znaczna grupa badanych wyraziła zadowolenie z dotychczas osiągniętych efektów (14 respondentów). Nieco mniej respondentów deklarowało, że nieustannie starają się osiągać zamierzone cele wdrażania innowacji i zazwyczaj im się to udaje (5 respondentów). Tylko jeden z badanych wyraził niezadowolenie z efektów, deklarując tym samym, że obecne efekty nie są proporcjonalne do założeń – zbyt innowacyjnego produktu nie jest tak duży, jak oczekiwano. Z kolei inny respondent zwrócił uwagę, że nigdy nie jest w pełni zadowolony z innowacji, gdyż nie zawsze wszystko udaje się wdrożyć.

„Udaje się, ale trzeba próbować. To jest rynek, pewnych rzeczy się nie przewidzi. Jesteśmy zadowoleni z tego, co udało nam się osiągnąć.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Z innowacjami nigdy nie jest tak, żebyśmy byli w 100% zadowoleni. Część rzeczy, które badamy jest wdrażana, a część nie. Część wynika z nieprawidłowego doboru parametrów i materiałów. Pracujemy, żeby osiągnąć zamierzony cel.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Niemalże połowa respondentów nie potrafiła wskazać barier ani problemów, jakie dotychczas wystąpiły w przedsiębiorstwach podczas wdrażania innowacji (19 respondentów). Co istotne, co czwarty respondent wskazał na problemy z kadrą (10 respondentów), w tym m.in. trudności ze znalezieniem kompetentnych pracowników z wysokimi kwalifikacjami, niewiele osób chętnych do pracy, trudności w pozyskaniu specjalistów oraz brak odpowiednio wykształconego personelu. Wśród innych problemów wskazywano na: trudności z określeniem kierunku zapotrzebowania rynkowego, brak środków unijnych dla dużych firm, wysokie koszty czy też lokalnie ograniczony dostęp do nowoczesnych technologii (takich jak np. skanowanie 3D, specyficzne pomiary). Należy nadmienić, że dwóch badanych zadeklarowało, że nie napotkało na żaden problem podczas wdrażania innowacji.

„Trudność w pozyskiwaniu ludzi o wysokich kwalifikacjach – to jest niesamowity problem.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„W ostatnich czasach jest problem z kadrą. Brakuje pracowników, specjalistów. Ciężko znaleźć osobę kompetentną.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Problemy były z określeniem kierunku zapotrzebowania. Niekoniecznie wiadomo było, czego chce rynek.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„Brak środków unijnych dla firm dużych. Nie ma programów, a jeżeli są, to na bardzo wysokim poziomie, dla firm na poziomie międzynarodowym. Udało się nam dzięki kredytom, podziałowi pomiędzy nas a dystrybutorów kosztów, wyborowi tańszych opcji.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

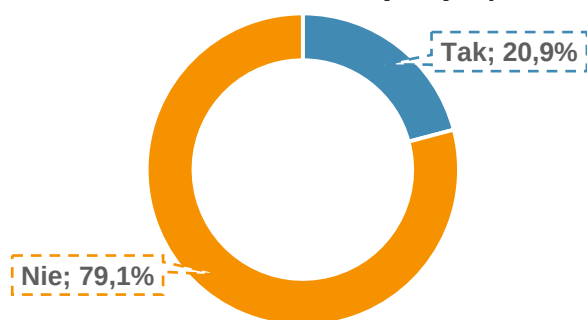
Większość respondentów podczas wdrażania innowacji napotkała na problemy dotyczące kadry związane ze zbyt małą liczbą pracowników (22 respondentów). Badani wskazywali na brak specjalistów, automatyków, elektryków, operatorów suwnicy, elektromechaników, operatorów maszyn, pracowników obsługi klienta, inżynierów elektroników, pracowników prac prostych, pracowników produkcyjnych, projektantów instalacji budowlanych, architektonicznych i elektrycznych, a także brak pracowników administracyjnych i biurowych (pojedynczy respondenci). Jeden z respondentów wskazał także ogólnie na brak osób chętnych do pracy.

Podczas wdrażania innowacji w większości badanych przedsiębiorstw wystąpiły również problemy dotyczące kadry związane z zapotrzebowaniem na pracowników odpowiadających wymaganiom (27 respondentów). Najczęściej wskazywano na brak wykształcenia wyższego kierunkowego (np. informatycznego, górniczego, w zakresie automatyki) lub technicznego (13 respondentów). Wśród wymagań respondentów znalazły się także doświadczenie zawodowe (m.in. w przypadku automatyków, elektryków, informatyków, programistów, handlowców, pracowników w branży górniczej), podstawą często jest także umiejętność obsługi komputera.

Działalność badawczo-rozwojowa w badanych przedsiębiorstwach

Wśród respondentów co piąty zadeklarował prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w swojej firmie (20,9%). Pozostali respondenci nie prowadzą w swoich przedsiębiorstwach tego typu działalności (79,1%) (zob. wykres 10).

Wykres 10. Prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w przedsiębiorstwie (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Przedsiębiorstwa prowadzące działalność badawczo-rozwojową to w większości średnie (48,9%) i duże (33,9%) podmioty. Najmniejszy odsetek spośród badanych firm prowadzących taką działalność stanowią mikroprzedsiębiorstwa (4,0%). Co istotne, 68,4% firm prowadzących działalność badawczo-rozwojową to przedsiębiorstwa przemysłowe.

Uwzględniając wdrażane przez przedsiębiorców innowacje można zauważyć, iż działalność badawczo-rozwojowa prowadzona jest najczęściej przez podmioty, w których – w okresie ostatnich 2 lat – wdrażana była/jest innowacja procesowa (65,5%). Zaledwie 14,9% spośród badanych podmiotów prowadzących działalność B+R to firmy, które wdrożyły/wdrażają innowację produktową (zob. tabela 9).

Tabela 9. Prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w przedsiębiorstwie – dane szczegółowe (w %) (N=174)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Rodzaj innowacji			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy	Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Działalność B+R	4,0%	13,2%	48,9%	33,9%	68,4%	31,6%	14,9%	65,5%	43,7%	24,7%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Z informacji pozyskanych z badania jakościowego wynika, że połowa spośród przedsiębiorców uważa, iż czynnikiem wewnętrznym (zależnym od firmy) mającym wpływ na jej działalność/rozwój (konkurencyjność) jest przede wszystkim czynnik ludzki (20 respondentów). Ich zdaniem rozwojowi przedsiębiorstwa sprzyja w głównej mierze wykwalifikowana kadra i odpowiednia liczba pracowników. Drugim najczęściej wymienianym czynnikiem jest jakość w odniesieniu zarówno do produktów oraz usług firmy, jak i innych aspektów działalności (np. jakość współpracy i kontaktu z klientem) (18 respondentów).

„Kadra jest takim trzonem firmy, od niej zależy rozwój przedsiębiorstwa.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

„Zdecydowanie czynnik ludzki i jakość wykonywanych usług. Pracownicy – to oni są najważniejszym elementem.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„Bez ludzi nie da się nic zrobić. Oni wiedzą najlepiej, jakie badanie zrobić i jak je wykonać. [...] To ludzie decydują o tym, że w ogóle istniejemy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Według badanych przedsiębiorców, czynnikiem obecnie wpływającym na działalność/rozwój (konkurencyjność) firmy są także regulacje prawne (11 respondentów). Badani wskazywali, że ograniczają one rozwój firm, lecz przedsiębiorcy nie mają na nie wpływu, gdyż jest to czynnik zewnętrzny. Rozwojowi przedsiębiorstwa sprzyja natomiast postęp technologiczny (7 respondentów) oraz popyt na produkty/usługi firmy (6 respondentów).

„Wszystko zależy od rynku. [...] Najważniejszy jest rynek i popyt.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Wymagania ze strony ustawodawców, te obciążenia pracodawców – są ogromne, coraz większe. Wszystkie obowiązki przerzuca się na pracodawcę. [...] Regulacje prawne ograniczają możliwość działania dobrego, uczciwego pracodawcy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Ostatnio dużo zgód weszło w życie, RODO i dużo biurokracji. [...] Mnóstwo nowych procedur, druków – musimy tego przestrzegać.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Zdaniem badanych największą barierą, która obecnie utrudnia działalność bądź dalszy rozwój ich firm jest czynnik ludzki (16 respondentów), w szczególności brak odpowiednich kadr oraz niewystarczająca liczba pracowników. Innym utrudnieniem w prowadzeniu przedsiębiorstwa jest także duża konkurencja (5 respondentów). Trzech badanych wskazało na

czynnik finansowy, tj. ograniczone możliwości finansowe, które uniemożliwiają respondentom prowadzenie inwestycji lub wpływają na odpływ pracowników z przedsiębiorstwa do innego pracodawcy, który będzie mógł zapewnić wyższe wynagrodzenie. Do pozostałych wskazanych przez przedsiębiorców barier należą m.in. regulacje prawne czy też wymogi rynku.

„Dla mnie jest to brak pracowników.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Barierą są pieniądze. Środki finansowe, które są przeznaczone na wynagrodzenie – fałszywie w tej chwili za niskie pieniądze nie będzie pracował, idzie gdzie indziej.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

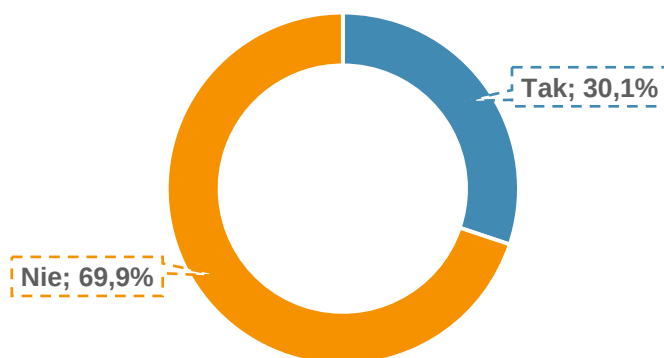
Respondenci potencjał kadrowy swoich przedsiębiorstw ocenili pozytywnie najczęściej na poziomie 70% - 80% (po 8 respondentów), na poziomie 90% (7 respondentów), a nieco rzadziej 85% - 95% (po 3 respondentów). Pięciu badanych przedsiębiorców nie potrafiło dokonać oceny potencjału kadrowego swojej firmy.

Obecne zapotrzebowanie na pracowników w badanych przedsiębiorstwach

Poszukiwanie pracowników przez respondentów

Z deklaracji ankietowanych wynika, że w większości badanych przedsiębiorstw nie poszukuje się obecnie pracowników (69,9%). Poszukiwanie pracowników zadeklarowało 30,1% badanych pracodawców (zob. wykres 11).

Wykres 11. Poszukiwanie pracowników przez respondentów (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Przedsiębiorstwa poszukujące obecnie pracowników to najczęściej średnie firmy (46,2%). Co więcej, ponad połowa spośród podmiotów poszukujących pracowników to przedsiębiorstwa przemysłowe (55,8%) i co trzecia to firma prowadząca działalność badawczo-rozwojową (30,7%). Warto nadmienić, że najczęściej poszukiwanie pracowników deklarowały podmioty, które wdrożyły/wdrażają innowacje procesowe (45,4%) i organizacyjne (43,4%) (zob. tabela 10).

Tabela 10. Poszukiwanie pracowników przez respondentów według zmiennych metryczkowych – dane w % (N=251)

	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Poszukiwanie pracowników	6,8%	18,7%	46,2%	28,3%	55,8%	44,2%	30,7%	19,9%	45,4%	43,4%	21,1%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Respondenci badania jakościowego w większości (28 osób) deklarowali, że w ich przedsiębiorstwach zatrudniona jest niewystarczająca liczba pracowników. Wskazywano na niewystarczającą liczbę pracowników produkcyjnych, programistów, monterów, kontrolerów jakości, konstruktorów, pracowników fizycznych i technicznych, operatorów obróbki skrawaniem, serwisantów, pracowników call center, inżynierów oraz pomiarowców.

Z badania jakościowego wynika, że w większości badanych firm obecnie poszukiwani są pracownicy (30 osób). Poszukiwani są specjaliści z doświadczeniem zawodowym, umiejętnością obsługi komputera i programów do projektowania, odpornością na stres i znajomością języków obcych (3 osoby).

Pracodawcy poszukują także programistów ze znajomością języków programowania, wykształceniem wyższym lub średnim, doświadczeniem zawodowym oraz znajomością języka angielskiego. Programistom oferuje się zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę lub zatrudnienie B2B (3 osoby).

Respondenci wskazywali, że poszukują także instalatorów (2 respondentów). Kandydat na to stanowisko powinien mieć wykształcenie średnie i co najmniej podstawowe doświadczenie. Mile widziana jest umiejętność obsługi spawarki. Instalatorom oferuje się narzędzia pracy (telefon i laptop) oraz samochód służbowy.

Poszukiwani są także inżynierzy z doświadczeniem zawodowym i umiejętnością zastosowania teorii w praktyce (2 respondentów).

Badani przedsiębiorcy poszukują ponadto (pojedynczy respondenci):

- handlowców z umiejętnością obsługi komputera,
- pracowników montażu ze zdolnościami manualnymi i chęcią do pracy, a także znających materiały i posiadających doświadczenie zawodowe,
- kontrolerów z certyfikatem wydawanym przez instytut spawalnictwa,
- serwisantów z wykształceniem średnim,
- pracowników magazynu z uprawnieniami do obsługi wózków widłowych,
- operatorów suwnicy z certyfikatem F1 i uprawnieniami wydanymi przez Urząd Nadzoru Technicznego,
- pracowników dozoru górniczego z wykształceniem wyższym lub średnim i 10 letnim stażem pracy,
- pracowników produkcji z wykształceniem średnim,
- elektryków,
- pracowników działu IT,

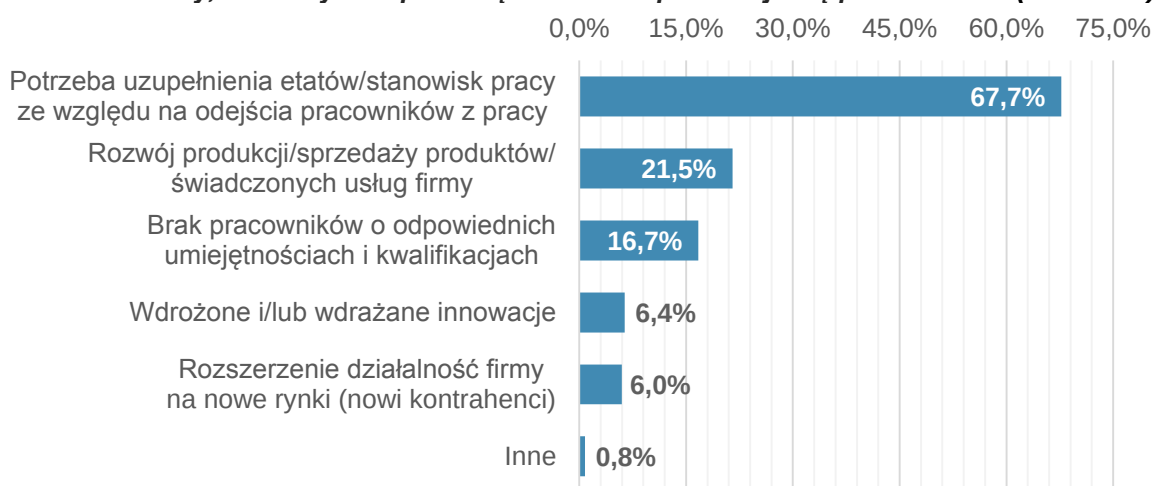
- górników strzałowych,
- górników kombajnistów,
- pracowników fizycznych,
- szlifierzy,
- operatorów maszyn.

Co istotne, górnikom, elektrykom, szlifierzom, pracownikom dozoru górniczego i operatorom maszyn oferuje się dodatkowe pensje (barbórki, czternastki) oraz fundusz socjalny i kartki żywieniowe.

Uczestnicy badania jakościowego, którzy nie poszukują pracowników deklarowali, że mają obsadzone wszystkie stanowiska, a jeśli zajdzie potrzeba korzystają z usług firmy zewnętrznej bądź rozszerzają umiejętności zatrudnionych pracowników (np. doszkalając operatora koparki, aby posiadał uprawnienia również na wózek widłowy i mógł w razie potrzeby wykonywać inne czynności).

Z badania ilościowego wynika, że w większości podmiotów występuje potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (rotacja, zmiana zakładu pracy, rezygnacja z pracy w firmie, odejścia na emeryturę lub inne świadczenia społeczne) (67,7%). Co piąty ankietowany zadeklarował, że powodem poszukiwania pracowników w reprezentowanej przez siebie firmie jest rozwój produkcji/sprzedaży produktów bądź świadczonych usług przedsiębiorstwa (21,5%). Nieco rzadziej badani wskazywali także na brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach (16,7%). Wdrażanie innowacji jako powód, dla którego poszukiwani są pracownicy wskazało jedynie 6,4% respondentów. Wśród innych powodów (0,8%) wskazywano m.in. na brak osób chętnych do pracy (zob. wykres 12).

Wykres 12. Powody, dla których w przedsiębiorstwach poszukuje się pracowników (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=251

Respondenci, którzy poszukują pracowników ze względu na potrzebę uzupełnienia etatów/stanowisk pracy (odejścia pracowników z pracy) to najczęściej przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników (47,1%) oraz z sektora przemysłowego (58,8%), a co trzecie

prowadziło działalność badawczo-rozwojową B+R (32,4%). Były to przede wszystkim firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (45,9%) lub organizacyjną (44,7%).

Rozwój produkcji/sprzedaży produktów/świadczonych usług firmy to kolejny powód poszukiwania pracowników głównie dla firm średnich (44,4%), z sektora przemysłowego (53,7%) oraz tych, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (44,4%) lub procesową (38,9%). Ten powód był znaczący dla co trzeciego przedsiębiorstwa prowadzącego działalność B+R (33,3%).

Dla co szóstego respondenta poszukiwanie nowych pracowników związane jest z brakiem odpowiedniej kadry (nieadekwatne umiejętności/kwalifikacje). Są to najczęściej firmy średnie (35,7%) i duże (33,3%), a co trzecia prowadzi działalność B+R (31%). Ten powód jest tak samo istotny dla przedsiębiorstw z sektora przemysłowego jak i usługowego (odpowiednio: 50%) oraz głównie dla przedsiębiorstw, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (59,5%).

Przedsiębiorstwa, które poszukują pracowników ze względu na wdrożone lub wdrażane innowacje to firmy, które przede wszystkim wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (62,5%), z sektora przemysłowego (68,8%), zatrudniające 50-249 osób (56,3%) oraz prowadzące działalność B+R (43,8%).

Rozszerzenie działalności firmy na nowe rynki (nowi kontrahenci) to powód poszukiwania nowych pracowników najczęściej przez firmy średnie (60%), z sektora przemysłowego (66,7%), które wdrażały lub wdrażają innowację organizacyjną (60%) lub produktową (40%). Powód ten wskazywało co czwarte przedsiębiorstwo badawczo-rozwojowe (26,7%).

Z danych wynika, że bez względu na powód poszukiwania pracowników ich zatrudnianiem najczęściej są zainteresowane przedsiębiorstwa liczące 50–249 pracowników, z sektora przemysłowego, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową i organizacyjną a także co trzecia firma prowadząca działalność badawczo-rozwojową B+R (zob. tabela 11).

Tabela 11. Powody, dla których w przedsiębiorstwach poszukuje się pracowników – dane szczegółowe (w %)

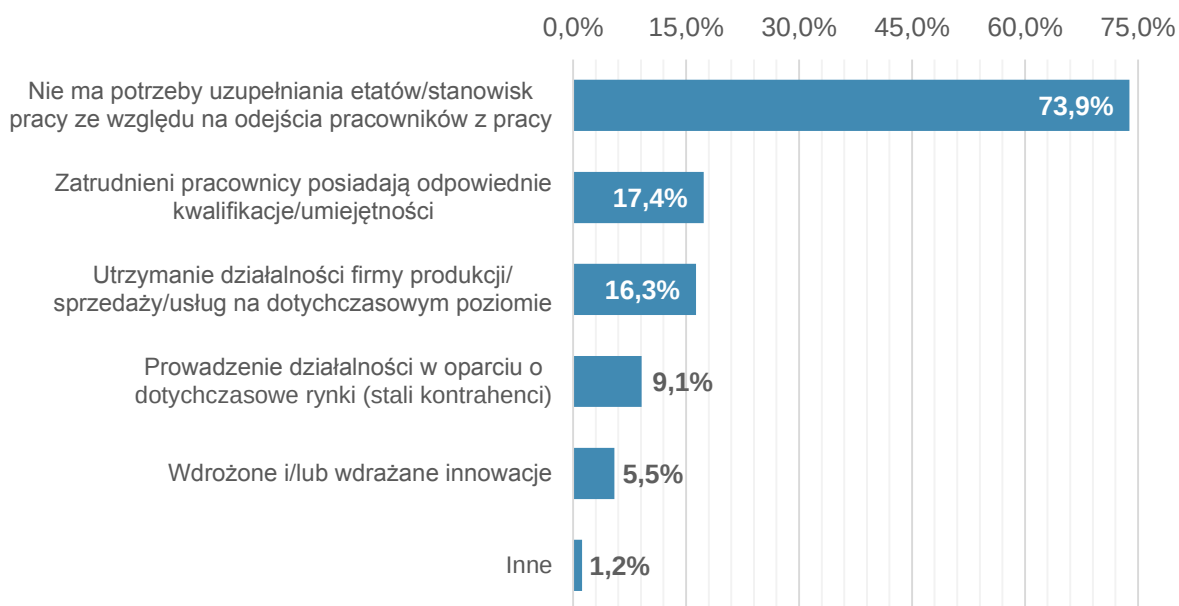
Powody, dla których obecnie w przedsiębiorstwach poszukuje się pracowników	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Rozwój produkcji/sprzedaży produktów/świadczonych usług firmy (N=54)	11,1%	16,7%	44,4%	27,8%	53,7%	46,3%	33,3%	35,2%	38,9%	44,4%	22,2%
Wdrożone i/lub wdrażane innowacje (N=16)	6,3%	12,5%	56,3%	25,0%	68,8%	31,3%	43,8%	25,0%	62,5%	37,5%	0,0%
Rozszerzenie działalności firmy na nowe rynki (nowi kontrahenci) (N=15)	6,7%	6,7%	60,0%	26,7%	66,7%	33,3%	26,7%	40,0%	13,3%	60,0%	33,3%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (rotacja pracowników; zmiana załadu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w	5,3%	18,2%	47,1%	29,4%	58,8%	41,2%	32,4%	15,3%	45,9%	44,7%	20,6%

Powody, dla których obecnie w przedsiębiorstwach poszukuje się pracowników	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
firmie, odejścia na emeryturę lub inne świadczenia społeczne) (N=170)											
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach (N=42)	9,5%	21,4%	35,7%	33,3%	50,0%	50,0%	31,0%	23,8%	59,5%	35,7%	19,0%
Inne (N=2)	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Blisko 74% badanych przedsiębiorców nie ma potrzeby uzupełniania etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników (rotacja, zmiana zakładu pracy, rezygnacja z pracy w firmie, odejścia na emeryturę lub inne świadczenia społeczne). W co szóstym przedsiębiorstwie nie ma potrzeby poszukiwania nowych pracowników, ponieważ osoby obecnie zatrudnione posiadają odpowiednie kwalifikacje i umiejętności (17,4%). Nieco rzadziej ankietowani deklarowali, że to utrzymanie działalności firmy na dotychczasowym poziomie stanowi powód, dla którego w badanych przedsiębiorstwach nie poszukuje się pracowników (16,3%). Wśród innych powodów wskazywano m.in. na fakt, iż niedawno zatrudniono pracowników, automatyzację pracy, redukcję etatów czy też zatrudnienie sezonowe (1,2%) (zob. wykres 13).

Wykres 13. Powody, dla których w przedsiębiorstwach nie poszukuje się pracowników (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=582

Respondenci, którzy nie poszukują pracowników ze względu na brak potrzeby uzupełnienia etatów/stanowisk pracy (odejścia pracowników z pracy) to najczęściej przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników (46,0%) oraz z sektora przemysłowego (55,1%). Były to przede wszystkim firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (47,4%) bądź procesową (42,6%). Powód ten wskazywało co siódme przedsiębiorstwo badawczo-rozwojowe (14,2%).

Odpowiednie kwalifikacje/umiejętności zatrudnionych pracowników to powód nieposzukiwania pracowników wskazywany przede wszystkim przez firmy zatrudniające 50-249 pracowników (45,5%) oraz podmioty z sektora przemysłowego (51,5%). Były to najczęściej przedsiębiorstwa, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (59,4%), a co czwarte prowadzi działalność badawczo-rozwojową (22,8%).

Ankietowani, którzy nie poszukują pracowników ze względu na utrzymanie działalności firmy (produkcji/sprzedaży/usług) na dotychczasowym poziomie to najczęściej mikroprzedsiębiorstwa (37,9%) oraz firmy z sektora przemysłowego (55,8%). Są to przede wszystkim podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (41,1%) bądź organizacyjną (40,0%). Powód ten wskazywało co szóste przedsiębiorstwo badawczo-rozwojowe (17,9%).

Prowadzenie działalności w oparciu o dotychczasowe rynki (stali kontrahenci) to powód nieposzukiwania pracowników wskazywany najczęściej przez firmy zatrudniające 50-249 pracowników (34,0%) oraz z sektora przemysłowego (66,0%). Były to przede wszystkim podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (50,9%), a co trzynaste prowadzi działalność badawczo-rozwojową (7,5%).

Respondenci, którzy nie poszukują pracowników ze względu na wdrożone i/lub wdrażane innowacje to przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające 250 i więcej pracowników (34,4%). Najczęściej były to firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (75,0%), a co jedenaste prowadzi działalność badawczo-rozwojową (9,4%). Ten powód jest tak samo istotny dla przedsiębiorstw z sektora przemysłowego, jak i usługowego (odpowiednio: 50%).

Z danych wynika, że bez względu na powód najczęściej nie szukają pracowników firmy zatrudniające 50-249 osób, z sektora przemysłowego, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową lub organizacyjną (zob. tabela 12).

Tabela 12. Powody, dla których w przedsiębiorstwach nie poszukuje się pracowników – dane szczegółowe (w %)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Nie ma potrzeby uzupełniania etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (N=430)	10,2%	17,9%	46,0%	25,8%	55,1%	44,9%	14,2%	14,2%	42,6%	47,4%	18,6%
Zatrudnieni pracownicy posiadają odpowiednie kwalifikacje/umiejętności	12,9%	21,8%	45,5%	19,8%	51,5%	48,5%	22,8%	16,8%	59,4%	27,7%	13,9%

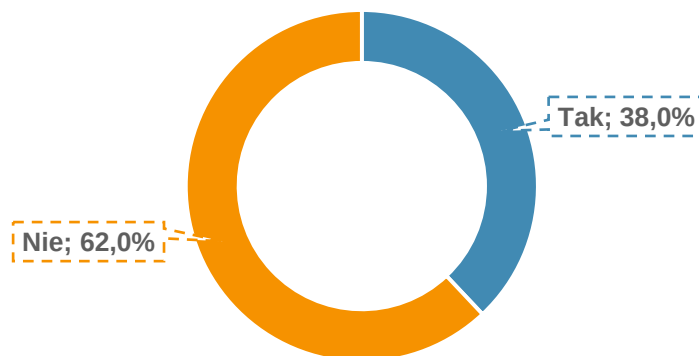
Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
fikacje/umiejętności (N=101)											
Utrzymanie działalności firmy produkcji/sprzedaży/usług na dotychczasowym poziomie (N=95)	37,9%	15,8%	27,4%	18,9%	55,8%	44,2%	17,9%	20,0%	41,1%	40,0%	25,3%
Prowadzenie działalności w oparciu o dotychczasowe rynki (stali kontrahenci) (N=53)	13,2%	24,5%	34,0%	28,3%	66,0%	34,0%	7,5%	13,2%	50,9%	43,4%	24,5%
Wdrożone i/lub wdrażane innowacje (N=32)	15,6%	21,9%	28,1%	34,4%	50,0%	50,0%	9,4%	21,9%	40,6%	75,0%	34,4%
Inne (N=7)	0,0%	14,3%	71,4%	14,3%	57,1%	42,9%	42,9%	0,0%	71,4%	28,6%	14,3%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Zatrudnianie pracowników w okresie ostatnich 2 lat

Respondenci, którzy zadeklarowali, że obecnie nie szukają nowych pracowników w większości nie szukali ich również w ostatnich 2 latach (62,0%). Co trzeci badany w tej grupie zadeklarował, iż zatrudniał pracowników w tym okresie (38,0%) (zob. wykres 14).

Wykres 14. Zatrudnianie pracowników w okresie ostatnich 2 lat (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=582

Przedsiębiorstwa, które zadeklarowały zatrudnianie pracowników w okresie ostatnich 2 lat to najczęściej średnie firmy (47,1%). Co czwarty podmiot, który w tym okresie zatrudnił pracowników to duże przedsiębiorstwo (25,3%), z kolei co piąty podmiot, który złożył taką deklarację to mała firma (18,1%). Ponad połowa przedsiębiorstw (52,0%), które zatrudniały w analizowanym okresie nowych pracowników działa w sektorze przemysłowym. Z kolei 28,1% to podmioty prowadzące działalność badawczo-rozwojową. Nieco ponad 44% firm, które zatrudniły pracowników w okresie ostatnich 2 lat to przedsiębiorstwa, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (zob. tabela 13).

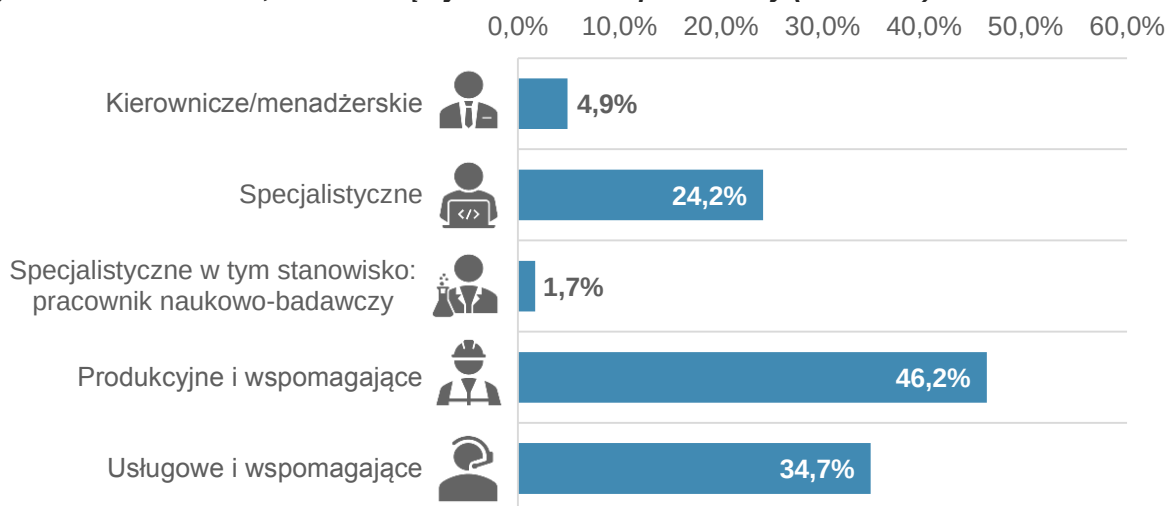
Tabela 13. Zatrudnianie pracowników w okresie ostatnich 2 lat według zmiennych metryczkowych – dane w % (N=221)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Zatrudnianie pracowników w ostatnich 2 latach	9,5%	18,1%	47,1%	25,3%	52,0%	48,0%	28,1%	18,1%	42,5%	44,8%	23,5%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Respondenci, którzy obecnie poszukują oraz ci, którzy zadeklarowali, że w okresie ostatnich 2 lat zatrudnili pracowników najczęściej rekrutowali ich na stanowiska produkcyjne i wspomagające (46,2%), usługowe i wspomagające (34,7%), a także specjalistyczne (24,2%). Najrzadziej wskazywali na stanowisko pracownika naukowo-badawczego (1,7%) (zob. wykres 15).

Wykres 15. Stanowiska, na które są/byli rekrutowani pracownicy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=472

Pracownicy na stanowiska kierownicze/menadżerskie rekrutowani byli/są najczęściej w przedsiębiorstwach zatrudniających 50-249 pracowników (43,5%) oraz w firmach z sektora usługowego (52,2%). Rekrutacja kierowników/menadżerów prowadzona była/jest przede wszystkim w podmiotach, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (52,2%) oraz w co trzeciej firmie badawczo-rozwojowej (34,8%).

Pracownicy na stanowiska specjalistyczne rekrutowani byli/są przede wszystkim w firmach zatrudniających 50-249 pracowników (52,6%) oraz w przedsiębiorstwach usługowych (70,2%). Rekrutacja specjalistów prowadzona była/jest najczęściej w podmiotach, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (53,5%), a także w co trzeciej firmie prowadzącej działalność badawczo-rozwojową (36,0%).

Pracownicy naukowo-badawczy rekrutowani byli/są w firmach zatrudniających 50-249 pracowników (62,5%) oraz 250 i więcej pracowników (37,5%). Rekrutacja pracowników naukowo-badawczych prowadzona była/jest zarówno w przedsiębiorstwach przemysłowych, jak i usługowych (odpowiednio: 50%). Najczęściej były to podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (87,5%). Ponadto 75,0% firm, które rekrutowały lub rekrutują pracowników naukowo-badawczych prowadzi działalność badawczo-rozwojową.

Pracownicy na stanowiska produkcyjne i wspomagające rekrutowani byli/są najczęściej w firmach zatrudniających 50-249 pracowników (46,3%) oraz w przedsiębiorstwach przemysłowych (83,0%). Rekrutacja pracowników produkcyjnych i wspomagających prowadzona była/jest przede wszystkim w podmiotach, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (50,0%) bądź organizacyjną (48,6%), a także w co trzeciej firmie prowadzącej działalność badawczo-rozwojową (35,8%).

Pracownicy na stanowiska usługowe i wspomagające rekrutowani byli/są przede wszystkim w firmach zatrudniających 50-249 pracowników (42,7%) oraz w przedsiębiorstwach usługowych (61,0%). Pracownicy usługowi i wspomagający rekrutowani byli/są najczęściej w podmiotach, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (41,5%), a także w co piątej firmie, która prowadzi działalność badawczo-rozwojową (18,9%) (zob. tabela 14).

Tabela 14. Stanowiska pracy, na które są/byli rekrutowani pracownicy – dane szczegółowe (w %)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Kierownicze/ menadżerskie (N=23)	8,7%	13,0%	43,5%	34,8%	47,8%	52,2%	34,8%	30,4%	39,1%	52,2%	34,8%
Specjalistyczne (N=114)	9,6%	13,2%	52,6%	24,6%	29,8%	70,2%	36,0%	16,7%	53,5%	31,6%	17,5%
Specjalistyczne w tym stanowisko: pracownik naukowo-badawczy (N=8)	0,0%	0,0%	62,5%	37,5%	50,0%	50,0%	75,0%	25,0%	75,0%	87,5%	12,5%
Produkcyjne i wspomagające (N=218)	4,6%	14,7%	46,3%	34,4%	83,0%	17,0%	35,8%	20,2%	50,0%	48,6%	21,1%
Usługowe i wspomagające (N=164)	11,0%	26,2%	42,7%	20,1%	39,0%	61,0%	18,9%	17,7%	35,4%	41,5%	22,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Bez względu na stanowiska, na jakie prowadzono rekrutację, najczęściej zatrudniano jednego pracownika. Warto podkreślić, iż w przypadku stanowisk produkcyjnych i wspomagających, a także usługowych i wspomagających niejednokrotnie zdarzało się, iż rekrutowano więcej aniżeli 3 pracowników (zob. tabela 15).

Tabela 15. Stanowiska pracy, na które są/byli rekrutowani pracownicy przy uwzględnieniu liczby poszukiwanych osób (dane w %)

Stanowiska pracy	Liczba osób								Razem
	1	2	3	4	5	6	9	10 i więcej	
Kierownicze/menadżerskie	4,4%	0,2%	0,2%	-	-	-	-	-	4,9%
Specjalistyczne	17,6%	3,8%	2,5%	-	0,2%	-	-	-	24,2%
Specjalistyczne w tym: pracownik naukowo-badawczy	1,5%	0,2%	-	-	-	-	-	-	1,7%
Produkcyjne i wspomagające	23,3%	12,3%	5,7%	0,6%	1,7%	0,4%	0,2%	1,9%	46,2%
Usługowe i wspomagające	21,6%	9,5%	1,1%	0,6%	1,3%	0,2%	-	0,4%	34,7%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=472

Obecne zapotrzebowanie na kompetencje w badanych przedsiębiorstwach



Kierownicze/menadżerskie

Przedsiębiorcy, którzy deklarowali potrzebę obsadzenia stanowisk kierowniczych/menedżerskich, najczęściej poszukują kandydatów posiadających wykształcenie wyższe (61,5%). Poszukiwani są także kandydaci z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (15,4%). Badani podkreślali, że kierunek wykształcenia powinien być zgodny z wykonywaną pracą (19,2%). Jednocześnie wśród oczekiwanych kierunków wykształcenia wskazywano m.in. na kierunki elektryczne (7,7%), ekonomiczne (3,8%), energetyczne (3,8%) czy finansowe (3,8%).

Przed kandydatami stawia się także wymóg posiadania doświadczenia zawodowego – pracodawcy najczęściej oczekują od 1 roku do 5 lat doświadczenia (46,2%) .

Kompetencje kierowników/menedżerów, które są najistotniejsze w ocenie badanych przedsiębiorców to: wiedza specjalistyczna i doświadczenie (61,5%), rzetelność i sumienność w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków (42,3%), umiejętność szybkiego uczenia się (34,6%) i rozwiązywania problemów (34,6%). Respondenci wskazywali także inne wymagane umiejętności, przy czym najczęściej obsługę programów komputerowych (50,0%), znajomość języka angielskiego (11,5%) oraz umiejętność zarządzania zespołem (7,7%). Z kolei wskazywane przez ankietowanych kwalifikacje, jakich wymagają od kierowników i menadżerów to m.in. potwierdzona dokumentem znajomość języka angielskiego (19,2%) oraz uprawnienia SEP (7,7%).

Należy podkreślić, że badani przedsiębiorcy w okresie ostatnich 2 lat najczęściej poszukiwali kierowników (26,9%) i kierowników działu (23,1%).



Specjalistyczne

Przedsiębiorcy poszukujący pracowników na stanowiska specjalistyczne najczęściej oczekują od kandydatów wykształcenia wyższego (53,1%), a także policealnego i średniego zawo-

dowego (35,2%). Od specjalistów najczęściej wymagane jest wykształcenie informatyczne (19,3%), a także elektryczne (6,9%), mechaniczne (4,8%), z zakresu stomatologii (2,8%), automatyki (2,1%), usług transportowych (2,1%), ekonomii (2,1%) oraz medycyny lub farmaceutyki (2,1%).

Dla większości przedsiębiorców ważne jest, aby kandydat posiadał od 1 roku do 5 lat doświadczenia zawodowego (68,3%).

Według badanych pracodawców, pracownik na stanowisku specjalistycznym powinien cechować się rzetelnością i sumiennością w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków (67,6%), wiedzą specjalistyczną i doświadczeniem (60,0%), umiejętnością szybkiego uczenia się (49,0%), sprawnością w operowaniu narzędziami pracy (42,8%) oraz umiejętnością rozwiązywania problemów (40,0%). Wśród wskazywanych przez ankietowanych umiejętności pojawiały się m.in. obsługa programów komputerowych (31,0% - w tym programów specjalistycznych, księgowych, programu HUZAR, programów do kosztorysowania, do tworzenia reklam, a także do tworzenia i obróbki grafiki), znajomość języka angielskiego (19,3%) oraz programowanie (6,9%). Wśród wymaganych kwalifikacji przedsiębiorcy wskazywali m.in. na potwierdzoną certyfikatem znajomość języka angielskiego (11,7%) oraz uprawnienia elektryczne (6,2%).

W tej grupie stanowisk najczęściej deklarowano poszukiwanie informatyków (9,7%), programistów (8,3%), elektryków (6,9%), a także automatyków (4,1%) i górników (4,1%).

Z badania jakościowego wynika, że obecnie poszukiwani są specjaliści (3 respondentów) z doświadczeniem zawodowym, umiejętnością obsługi komputera i programów do projektowania, odpornością na stres i znajomością języków obcych.

Pracodawcy poszukują także programistów (3 respondentów) ze znajomością języków programowania, wykształceniem wyższym lub średnim, doświadczeniem zawodowym oraz znajomością języka angielskiego. Programistom oferuje się zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę lub zatrudnienie B2B.

Poszukiwani są także inżynierzy (2 respondentów) z doświadczeniem zawodowym i umiejętnością zastosowania teorii w praktyce.



Produkcyjne i wspomagające

Od kandydatów na stanowiska produkcyjne i wspomagające najczęściej oczekuje się wykształcenia zasadniczego zawodowego (40,6%). Wśród wskazywanych przez respondentów kierunków wykształcenia wymieniano m.in. na wykształcenie budowlane (9,0%), elektryczne (5,8%), górnicze (2,4%), a także w zawodzie elektromontera (2,9%), technika mechanika (1,3%) oraz ślusarza (1,1%).

Poszukiwani pracownicy produkcyjni i wspomagający powinni posiadać od 1 roku do 5 lat doświadczenia zawodowego (44,0%).

Kompetencjami cenionymi u pracowników na tych stanowiskach są: rzetelność i sumiennosc w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków (61,5%), umiejętność szybkiego uczenia się (54,4%), sprawność w operowaniu narzędziami pracy (45,1%), umiejętność rozwiązywania problemów (38,5%), a także wiedza specjalistyczna i doświadczenie (37,1%). Ankietowani wskazywali także na takie umiejętności jak m.in. umiejętność obsługi progra-

mów komputerowych (6,1%), umiejętność obsługi maszyn (3,2%) oraz umiejętność spawania (1,6%). Wśród kwalifikacji respondenci wskazywali m.in. prawo jazdy (7,2% - w tym kategorie – B, C, C+E) uprawnienia elektryczne (6,4%), uprawnienia spawalnicze (2,7%), uprawnienia na wózki widłowe (2,7%), a także uprawnienia do obsługi koparko-ladowarki (2,1%). Badani przedsiębiorcy najczęściej poszukiwali pracowników produkcji (7,7%) oraz pracowników fizycznych (7,2%).

Z badania jakościowego wynika, że poszukiwani są:

- pracownicy montażu ze zdolnościami manualnymi i chęcią do pracy, a także znający materiały i posiadający doświadczenie zawodowe,
- pracownicy magazynu z uprawnieniami do obsługi wózków widłowych,
- operatorzy suwnicy z certyfikatem F1 i uprawnieniami wydanymi przez Urząd Nadzoru Technicznego,
- pracownicy produkcji z wykształceniem średnim,
- pracownicy fizyczni,
- operatorzy maszyn.



Usługowe i wspomagające

Pracodawcy od pracowników usługowych i wspomagających najczęściej nie wymagają określonego poziomu wykształcenia (40,2%). Jednocześnie część ankietowanych wskazała, że oczekuje wykształcenia zawodowego (19,1%), średniego ogólnokształcącego (16,3%), wyższego (13,9%) czy też policealnego (10,0%). Respondenci wskazywali, że oczekują od kandydatów m.in. wykształcenia ekonomicznego (6,2%), księgowego (3,3%), w zakresie rachunkowości (2,9%) oraz cukierniczego (2,4%).

Dla pracodawców poszukujących pracowników usługowych i wspomagających istotniejsze od wykształcenia jest doświadczenie zawodowe – w szczególności oczekuje się od 1 roku do 5 lat doświadczenia (41,1%).

Wśród oczekiwanych kompetencji najczęściej wskazywano na rzetelność i sumienność w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków (62,6%), umiejętność szybkiego uczenia się (42,1%) oraz umiejętność rozwiązywania problemów (42,1%). Inne wskazywane przez ankietowanych umiejętności to m.in. umiejętność obsługi programów komputerowych (24,4%), znajomość języka angielskiego (8,6%) oraz umiejętność obsługi kasy fiskalnej (1,9%). Wśród kwalifikacji badani deklarowali m.in. prawo jazdy (23,4%), znajomość języka angielskiego potwierdzoną certyfikatem (6,2%) oraz uprawnienia na wózki widłowe (2,9%).

W ostatnich 2 latach badani pracodawcy najczęściej poszukiwali kierowców (13,9%), pracowników biurowych (7,2%), sprzedawców (6,7%) oraz pracowników obsługi klienta (6,2%).

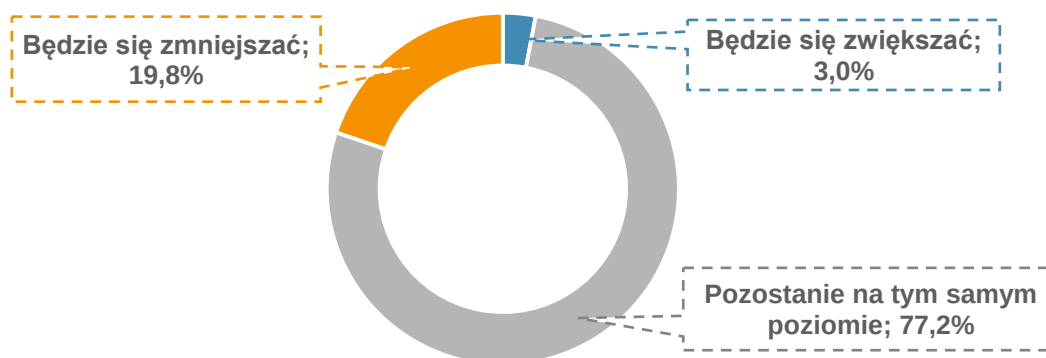
Z badania jakościowego wynika, że obecnie w badanych przedsiębiorstwach poszukuje się:

- handlowców z umiejętnością obsługi komputera,
- serwisantów z wykształceniem średnim,
- pracowników działu IT.

Prognoza zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat

Z deklaracji ankietowanych wynika, że w większości badanych przedsiębiorstw zapotrzebowanie na pracowników w perspektywie 2 lat pozostanie na tym samym poziomie (77,2%). Co piąty respondent przewiduje, że w tym okresie w jego firmie zapotrzebowanie na pracowników będzie się zmniejszać (19,8%). Zaledwie 3,0% badanych przedsiębiorców prognozuje wzrost zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat (zob. wykres 16).

Wykres 16. Ocena zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Respondenci, według których zapotrzebowanie na pracowników w perspektywie 2 lat będzie się zwiększać to najczęściej przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników (48,0%) oraz podmioty z sektora usługowego (64,0%). Były to przede wszystkim firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (44,0%) bądź organizacyjną (40,0%), a co szósta prowadzi działalność badawczo-rozwojową (16,0%).

Spadek zapotrzebowania na pracowników w kolejnych 2 latach przewidują najczęściej podmioty zatrudniające 50-249 pracowników (44,2%) oraz przedsiębiorstwa przemysłowe (59,4%). Są to najczęściej firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (47,3%), a co piąta prowadzi działalność badawczo-rozwojową (21,8%).

Ten sam poziom zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat wskazywały najczęściej przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników (43,9%) oraz firmy z sektora przemysłowego (54,6%). Były to przede wszystkim podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (46,3%) bądź organizacyjną (44,3%), a co piąty prowadzi działalność badawczo-rozwojową (20,8%) (zob. tabela 16).

Tabela 16. Ocena zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat – dane szczegółowe (w %)

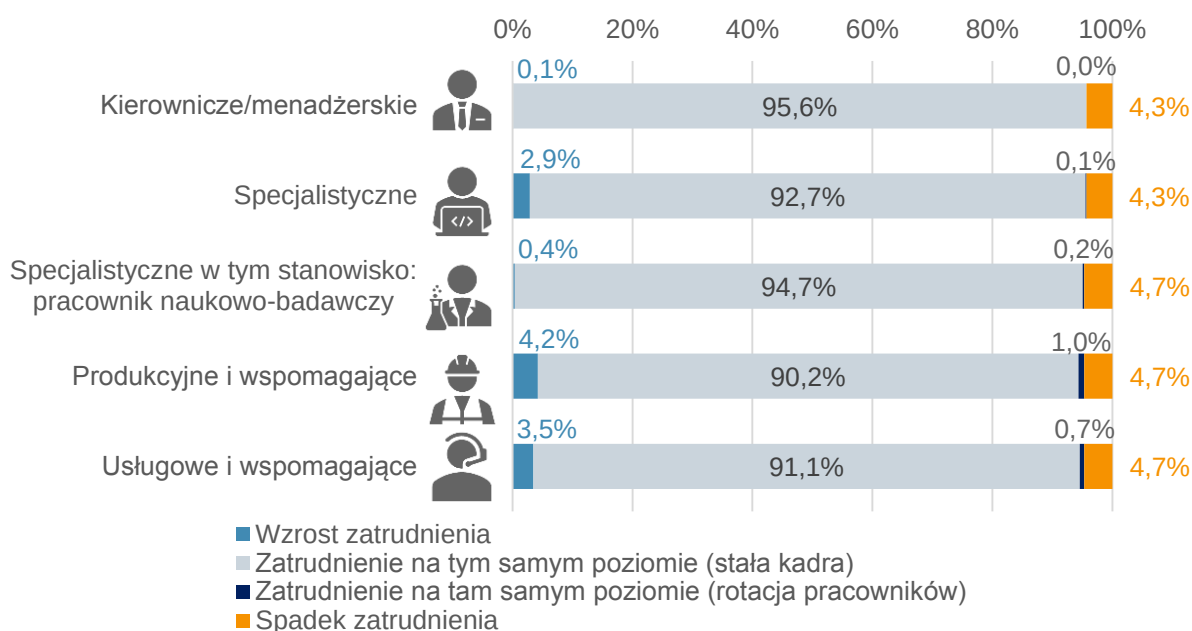
Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Będzie się zwiększać (N=25)	8,0%	24,0%	48,0%	20,0%	36,0%	64,0%	16,0%	8,0%	44,0%	40,0%	28,0%
Będzie się zmniejszać (N=165)	12,1%	17,0%	44,2%	26,7%	59,4%	40,6%	21,8%	20,0%	32,7%	47,3%	33,3%

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Pozostanie na tym samym poziomie (N=643)	13,1%	18,5%	43,9%	24,6%	54,6%	45,4%	20,8%	16,0%	46,3%	44,3%	16,6%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

W perspektywie 2 lat wzrost zatrudnienia przewiduje się najczęściej w przypadku stanowisk produkcyjnych i wspomagających (4,2%), a także usługowych i wspomagających (3,5%) oraz specjalistycznych (2,9%). Z kolei zatrudnienie na tym samym poziomie ze względu na stałą kadrę najczęściej dotyczyć będzie stanowisk kierowniczych i menadżerskich (95,6%). Należy podkreślić, że zatrudnienie na tym samym poziomie deklarowano najczęściej – ponad 90% wskazań w przypadku każdego ze stanowisk (zob. wykres 17).

Wykres 17. Stanowiska pracy na jakie w perspektywie 2 lat przedsiębiorstwa przewidują zwiększenie zatrudnienia/zmniejszenie zatrudnienia/pozostanie zatrudnienia na takim samym poziomie (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833



Kierownicze/menadżerskie

Zmniejszenie zatrudnienia

W przypadku stanowisk kierowniczych i menadżerskich, spadek zatrudnienia w perspektywie kolejnych 2 lat deklarowały najczęściej małe przedsiębiorstwa (41,7%) nieprowadzące działalności badawczo-rozwojowej (88,9%). Były to zarówno przedsiębiorstwa przemysłowe

(50,0%), jak i usługowe (50,0%). W tych firmach najczęściej wdrożono/wdraża się innowacje organizacyjne (63,9%).

Zatrudnienie na stałym poziomie oraz rotacja pracowników

Stałą kadrę kierowniczą i menadżerską deklarowały najczęściej podmioty średnie (44,6%) oraz firmy z sektora przemysłowego (55,3%). Zatrudnienie na stałym poziomie w tej grupie stanowisk najczęściej przewidywały podmioty nieprowadzące działalności badawczo-rozwojowej (78,6%) oraz te, które wdrożyły/wdrażają innowacje procesowe (44,7%) i organizacyjne (44,0%).

Zwiększenie zatrudnienia

Zwiększenie zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich w perspektywie 2 lat przewiduje jedno przedsiębiorstwo usługowe zatrudniające 250 i więcej pracowników, które wdrożyło lub wdraża innowację produktową (po 100%) (zob. tablice wynikowe 8).



Specjalistyczne

Zmniejszenie zatrudnienia

Spadek zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych w kolejnych 2 latach deklarowały najczęściej małe podmioty (41,7%) oraz przedsiębiorstwa usługowe (55,6%). Spadek najczęściej przewidywany jest także w firmach nieprowadzących działalności badawczo-rozwojowej (83,3%) oraz w tych, które wdrożyły/wdrażają innowacje organizacyjne (61,1%).

Zatrudnienie na stałym poziomie oraz rotacja pracowników

Stałą kadrę w perspektywie 2 lat w przypadku stanowisk specjalistycznych najczęściej przewidywały średnie przedsiębiorstwa (44,3%), a także podmioty z sektora przemysłowego (56,0%) oraz firmy, które nie prowadzą działalności badawczo-rozwojowej (80,1%). Zatrudnienie na stałym poziomie w tej grupie stanowisk najczęściej deklarowały firmy, które wdrożyły/wdrażają innowacje organizacyjne (44,7%) i procesowe (44,2%). Z kolei respondent, który przewiduje rotację pracowników na stanowiskach specjalistycznych to przedsiębiorca zatrudniający 50-249 pracowników, działający w sektorze usługowym i prowadzący działalność badawczo-rozwojową (odpowiednio po 100%). Jest to podmiot, który wdrożył lub wdraża innowację procesową (100%).

Zwiększenie zatrudnienia

Ankietowani, którzy przewidują wzrost zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych w perspektywie 2 lat to przede wszystkim firmy zatrudniające 50-249 pracowników (50%) oraz przedsiębiorstwa usługowe (58,3%). Zwiększenie zatrudnienia specjalistów deklarowały najczęściej podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (50,0%) oraz te, które prowadzą działalność badawczo-rozwojową (54,2%) (zob. tablice wynikowe 8).

Z badania jakościowego wynika, że w perspektywie 2 lat zapotrzebowanie na nowych pracowników będzie dotyczyło specjalistów po szkole średniej, pracowników kontroli jakości

procesów produkcyjnych i pracowników kontroli finansowej, pracowników nadzoru, programistów i informatyków.



Specjalistyczne w tym stanowisko: pracownik naukowo-badawczy

Zmniejszenie zatrudnienia

W przypadku pracowników naukowo-badawczych, spadek zatrudnienia przewidują najczęściej małe (38,5%) podmioty oraz firmy z sektora przemysłowego (51,3%). Co więcej, spadek zatrudnienia prognozują najczęściej podmioty, które nie prowadzą działalności badawczo-rozwojowej (87,2%) oraz te, które wdrożyły/wdrażają innowacje organizacyjne (71,8%).

Zatrudnienie na stałym poziomie oraz rotacja pracowników

W perspektywie 2 lat zatrudnienie na stałym poziomie prognozują najczęściej firmy zatrudniające 50-249 pracowników (44,5%), a także podmioty z sektora przemysłowego (55,3%). Są to przede wszystkim przedsiębiorstwa, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (44,5%) bądź organizacyjną (43,3%), a co piąta prowadzi działalność badawczo-rozwojową (21,2%).

Rotację pracowników naukowo-badawczych przewidują przedsiębiorstwa przemysłowe (100%), zatrudniające 50-249 pracowników oraz 250 i więcej pracowników (odpowiednio po 50%). Są to firmy prowadzące działalność badawczo-rozwojową, w których wdrożono lub wdraża się przede wszystkim innowację organizacyjną (odpowiednio po 100%).

Zwiększenie zatrudnienia

Zwiększenie zatrudnienia pracowników badawczo-naukowych w perspektywie 2 lat przewidywały przedsiębiorstwa usługowe, zatrudniające 50-249 pracowników (po 100%). Były to podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację produktową, procesową bądź organizacyjną (po 33,3%) (zob. tablice wynikowe 8).

W badaniu jakościowym deklarowano, że w perspektywie 2 lat wystąpi zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników naukowo-badawczych, w szczególności z umiejętnością obsługi maszyn i urządzeń.



Produkcyjne i wspomagające

Zmniejszenie zatrudnienia

Spadek zatrudnienia na stanowiskach produkcyjnych i wspomagających w ciągu 2 lat przewidują w szczególności małe podmioty (46,2%), a także firmy działające w sektorze przemysłowym (51,3%) oraz podmioty, które nie prowadzą działalności badawczo-rozwojowej (87,2%). Ponadto, spadek zatrudnienia wskazywali także przedsiębiorcy, którzy wdrożyli/wdrażają innowacje organizacyjne (64,1%).

Zatrudnienie na stałym poziomie oraz rotacja pracowników

Zatrudnienie na stałym poziomie w perspektywie 2 lat prognozują najczęściej średnie przedsiębiorstwa (43,7%), a także podmioty z sektora przemysłowego (54,3%). Stałą kadrę deklarowały także najczęściej firmy nieprowadzące działalności badawczo-rozwojowej (79,1%) oraz te, które wdrożyły/wdrażają innowacje organizacyjne (44,2%). Natomiast respondenci, według których zatrudnienie na stanowiskach produkcyjnych i wspomagających pozostanie na takim samym poziomie ze względu na rotację pracowników to przedsiębiorstwa przemysłowe (100%). Najczęściej są to firmy zatrudniające 50-249 pracowników (50%) oraz te, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (50%). Rotację pracowników przewiduje co drugie przedsiębiorstwo prowadzące działalność badawczo-rozwojową (50%).

Zwiększenie zatrudnienia

Wzrost zatrudnienia na stanowiskach produkcyjnych i wspomagających w perspektywie 2 lat przewidują najczęściej firmy zatrudniające 50-249 pracowników oraz przedsiębiorstwa przemysłowe (po 62,9%). Były to przede wszystkim podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (48,6%) bądź organizacyjną (42,9%), a co czwarte prowadzi działalność badawczo-rozwojową (22,9%) (zob. tablice wynikowe 8).

Z badania jakościowego wynika, że w perspektywie 2 lat występować będzie zapotrzebowanie na pracowników montażu, operatorów oraz pracowników produkcji.



Usługowe i wspomagające

Zmniejszenie zatrudnienia

Spadek zatrudnienia na stanowiskach usługowych i wspomagających wskazywały przede wszystkim średnie przedsiębiorstwa (41,0%) oraz firmy z sektora usługowego (51,3%). Deklaracje dotyczące spadku zatrudnienia w tej grupie stanowisk pojawiały się także wśród podmiotów, które nie prowadzą działalności badawczo-rozwojowej (79,5%), jak również wśród podmiotów, które wdrożyły/wdrażają innowację organizacyjną (56,4%) i marketingową (41,0%).

Zatrudnienie na stałym poziomie oraz rotacja pracowników

Zatrudnienie na stałym poziomie w przypadku pracowników usługowych i wspomagających w perspektywie 2 lat deklarowały najczęściej średnie podmioty (44,5%) i przedsiębiorstwa przemysłowe (56,3%). Taką deklarację często składały również firmy nieprowadzące działalności badawczo-rozwojowej (79,1%), jak i te, które wdrożyły/wdrażają innowacje organizacyjne (44,3%) i procesowe (44,7%). Rotację pracowników przewidują przedsiębiorstwa usługowe (100%). Są to przede wszystkim firmy zatrudniające 50-249 pracowników (50%) oraz podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (66,7%), a co szósty prowadzi działalność badawczo-rozwojową (16,7%).

Zwiększenie zatrudnienia

Respondenci, którzy przewidują zwiększenie zatrudnienia na stanowiskach usługowych i wspomagających w perspektywie 2 lat to przede wszystkim firmy zatrudniające 50-249 pra-

owników (34,5%) oraz przedsiębiorstwa usługowe (58,6%). Są to najczęściej podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową bądź organizacyjną (odpowiednio po 34,5%), a co piąta prowadzi działalność badawczo-rozwojową (20,7%) (zob. tablice wynikowe 8).

Prognoza zapotrzebowania na kompetencje w perspektywie 2 lat



Specjalistyczne

W perspektywie 2 lat badani przedsiębiorcy będą poszukiwać przede wszystkim informatyków (10,5%) i mechaników (10,5%). Od kandydatów oczekiwane będą najczęściej wykształcenie policealne i średnie zawodowe (63,2%), a także wykształcenie wyższe (31,6%). Doświadczenie, jakiego pracodawcy będą wymagać od kandydatów na stanowiska specjalistyczne wynosi od 1 roku do 5 lat (76,3%). Specjaliści powinni także cechować się rzetelnością i sumiennością (84,2%), umiejętnością szybkiego uczenia się (76,3%), szybkością w operowaniu narzędziami pracy (68,4%) oraz racjonalnością działania (65,8%).



Produkcyjne i wspomagające

W badanych przedsiębiorstwach w perspektywie 2 lat poszukiwani będą pracownicy fizyczni (12,5%), pracownicy budowy (12,5%) oraz pracownicy produkcji (12,5%). Pracodawcy najczęściej deklarowali, iż nie będą wymagali konkretnego poziomu wykształcenia od kandydatów (39,1%) ani też określonej długości doświadczenia zawodowego (37,5%). Jednocześnie relatywnie często wskazywano na wykształcenie zasadnicze zawodowe (37,5%) oraz doświadczenie wynoszące od 1 roku do 5 lat (34,4%). Cennymi dla pracodawców cechami pracowników na stanowiskach produkcyjnych i wspomagających będą sprawność w operowaniu narzędziami pracy (65,6%) oraz rzetelność i sumienność w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków (62,5%).



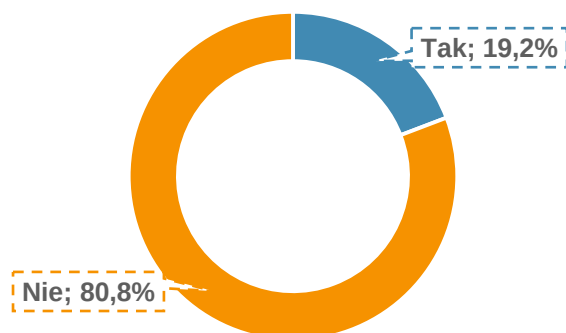
Usługowe i wspomagające

W przypadku stanowisk usługowych i wspomagających pracodawcy najczęściej deklarowali, że nie będą oczekiwać określonego poziomu wykształcenia (41,9%). Stosunkowo często wskazywano na wykształcenie średnie ogólnokształcące (23,3%). Istotne będzie, aby kandydat posiadał od 1 roku do 5 lat doświadczenia (51,2%). Najistotniejsze kompetencje w przypadku pracowników na stanowiskach usługowych i wspomagających to: rzetelność i sumienność (58,1%), umiejętność szybkiego uczenia się (37,2%) oraz umiejętność racjonalnego działania (37,2%).

Trudności z pozyskaniem pracowników w badanych przedsiębiorstwach

Nieco ponad 80% ankietowanych pracodawców nie dostrzega trudności z pozyskaniem pracowników do firmy. Problemy w tym zakresie deklarował co piąty badany przedsiębiorca (19,2%) (zob. wykres 18).

Wykres 18. Trudności z pozyskaniem pracowników do firmy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=833

Respondenci, którzy deklarowali trudności z pozyskaniem pracowników to najczęściej podmioty zatrudniające 50-249 pracowników (46,3%), a także przedsiębiorstwa przemysłowe (56,9%). Były to przede wszystkim firmy, które wdrażały lub wdrażają innowację procesową (48,8%) bądź organizacyjną (46,3%), a także co trzecie przedsiębiorstwo prowadzące działalność badawczo-rozwojową (33,8%) (zob. tabela 17).

Tabela 17. Trudności z pozyskaniem pracowników do firmy – dane szczegółowe w % (N=160)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Trudności z pozyskaniem pracowników	6,3%	20,6%	46,3%	26,9%	56,9%	43,1%	33,8%	18,1%	48,8%	46,3%	18,1%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Respondenci badania jakościowego zostali poproszeni o określenie problemów/barier podczas zatrudniania nowych pracowników. Głównym problemem okazały się zbyt wysokie oczekiwania kandydatów do pracy oraz brak odpowiedniego doświadczenia potrzebnego na konkretnych specjalistycznych stanowiskach pracy. Przedsiębiorstwa dostrzegają problem z odpływem pracowników zatrudnionych na niższych szczeblach, co wiąże się z poszukiwaniem nowych osób do pracy.

Większość badanych przedsiębiorców uczestniczących w badaniu jakościowym deklaruje trudności z pozyskaniem pracowników (33 respondentów). Trudności te wynikają przede wszystkim z niewystarczającej liczby osób chętnych do podjęcia zatrudnienia (14 respondentów). Respondenci deklarowali, że w procesie rekrutacyjnym pojawia się bardzo mało aplika-

cji. Jeden z badanych zwrócił uwagę, że nie zawsze wszyscy zaproszeni kandydaci pojawiają się na rozmowie kwalifikacyjnej. Pracodawcy korzystają z agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy, by poradzić sobie z problemem niewystarczającej liczby kandydatów do pracy. Kolejną trudność stanowią nieadekwatne kwalifikacje kandydatów (8 respondentów). Respondenci podkreślali, że kandydaci wpisują do CV zawyżone kwalifikacje, co weryfikowane jest podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub okresu próbnego. Badani przedsiębiorcy decydują się na doksztalcenie pracownika, jeśli ten jest chętny do nauki, a proces doszkalania nie trwa zbyt długo.

Wśród innych problemów respondenci deklarowali m.in. brak doświadczenia zawodowego, nieodpowiedni poziom wykształcenia, wygórowane oczekiwania kandydatów lub też brak niezbędnych uprawnień.

„Jest problem. Zapraszamy 15 osób na rozmowę kwalifikacyjną – proszę sobie wyobrazić, że przychodzą dwie osoby. Ludzie nie chcą pracować.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Brak specjalistów, którzy szukają obecnie pracy – mała ilość CV.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Ciężko powiedzieć. Są pracownicy, ale nie do końca pasują nam ich kompetencje. Teraz pracownicy mają bardzo wysokie wymagania co do pracodawcy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i działającą w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Z badania jakościowego wynika, że w badanych przedsiębiorstwach często występuje problem odpływu pracowników (34 respondentów). Według respondentów pracownicy odchodzą do innych zakładów pracy ze względu na oferowane tam lepsze warunki zatrudnienia (przede wszystkim wyższe wynagrodzenie). Pojawiały się także opinie, że pracownicy szukają pracy bliżej miejsca zamieszkania. Odpływ pracowników dotyczy przede wszystkim pracowników niższych szczebli (9 respondentów), w tym: pracowników wykonujących prace proste czy pracowników produkcji. Wśród innych stanowisk, których dotyczy odpływ pracowników wskazywano: informatyków, inżynierów, konstruktorów, monterów, pracowników serwisu, instalatorów, programistów, projektantów oraz specjalistów. Trzy osoby wskazały, że odpływ pracowników następuje niezależnie od stanowiska. Ponadto pojawiła się opinia, że rotacja pracowników jest zjawiskiem naturalnym. Respondenci starają się przeciwdziałać zjawisku odpływu pracowników, oferując wyższe wynagrodzenia, benefity czy też szkolenia.

„Jeśli chodzi o wyższą kadrę to raczej wszyscy zostają. Z tych prostych, to jak w każdej firmie – jest rotacja. Idą, szukają nowej pracy, lepszego wynagrodzenia, bliżej miejsca zamieszkania”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Na pewno takie zjawiska występują. U pracowników niższego szczebla to się zdarza bardzo często. Pracownicy wyższego szczebla – to się zdarza bardzo rzadko, ludzie się przywiązują do firmy, wiedzą, że są potrzebni i są odpowiednio wynagradzani.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Zdarza się. Ktoś zaproponuje lepsze warunki, może bliżej domu. Są takie sytuacje, nie nagminnie. Zarówno pracownicy prości i pracownicy wyższej kadry.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji S – Pozostała działalność usługowa

Większość respondentów nie potrafiła określić, czy w perspektywie 2 lat wystąpią trudności z pozyskaniem pracowników. Respondenci, którzy przewidują problemy w tym zakresie deklarowali, że trudności związane będą z nieodpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami kandydatów do pracy. Zdaniem respondentów nowych pracowników trzeba będzie przeszkolić. Jeden z badanych podkreślił, że trudności będą wynikały z braku osób chętnych do podjęcia zatrudnienia.

„Patrząc na dzisiejszy rynek pracy mogą być problemy z pracownikami.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja



Kierownicze/menadżerskie

W przypadku stanowisk kierowniczych i menedżerskich, trudności z pozyskaniem pracowników wynikają przede wszystkim z braku wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów (1,9%). Badani wskazywali także na: zbyt niskie kwalifikacje/umiejętności/kompetencje w stosunku do oczekiwanych, brak doświadczenia zawodowego, oferowane wynagrodzenie nieodpowiadające kandydatom oraz szkodliwe warunki pracy nieodpowiadające kandydatom (po 0,6%) (zob. tablice wynikowe 11).



Specjalistyczne

Trudności z pozyskaniem pracowników na stanowiska specjalistyczne wynikają przede wszystkim z braku wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów (21,3%). Posiadane przez kandydatów kwalifikacje/umiejętności/kompetencje są zbyt niskie w stosunku do oczekiwanych przez pracodawców (18,1%). Nieco mniejszy odsetek ankietowanych wskazał, że to brak doświadczenia utrudnia pozyskanie pracowników na stanowiska specjalistyczne (15,0%). Wśród innych powodów wskazywano m.in. na deficyt pracowników będący wynikiem wysokiego zapotrzebowania (1,9%) (zob. tabela 18).

Tabela 18. Powody trudności w pozyskaniu pracowników – stanowiska specjalistyczne (dane w %)

Powody trudności w pozyskaniu pracowników	Odsetek
Brak wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów	21,3%
Kwalifikacje/umiejętności/kompetencje kandydatów są zbyt niskie w stosunku do oczekiwanych przez nas	18,1%
Brak doświadczenia zawodowego	15,0%
Brak osób chętnych do pracy	6,3%
Oferowane wynagrodzenie nie odpowiada kandydatom do pracy	5,6%
Oferowane warunki pracy – czas pracy (zmianowość, praca w delegacji) nie odpowiadają kandydatom do pracy	3,8%
Oferowany sposób zatrudnienia (rodzaj umowy) nie odpowiada kandydatom do pracy	1,9%
Praca w warunkach szkodliwych nie odpowiada kandydatom do pracy	1,9%
Przeciwwskazania zdrowotne do podjęcia pracy	0,6%
Inne	1,9%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=160

W badaniu jakościowym wskazywano, że trudności z pozyskaniem specjalistów dotyczą m.in. inżynierów, kontrolerów, pracowników działu IT oraz programistów.



Specjalistyczne w tym stanowisko: pracownik naukowo-badawczy

W przypadku pracowników naukowo-badawczych, trudności z ich pozyskaniem wynikają głównie z braku osób chętnych do pracy (4,4%). Niejednokrotnie zdarza się, iż kandydatom nie odpowiadają oferowane warunki pracy (tj. czas pracy, zmianowość, praca w delegacji) bądź też ich szkodliwość (po 3,8%). Badani pracodawcy, którzy mają trudności z pozyskaniem pracowników nieco rzadziej wskazywali także na przeciwwskazania zdrowotne do podjęcia pracy oraz nieodpowiadające kandydatom wynagrodzenia (po 3,1%) (zob. tablice wynikowe 11).



Produkcyjne i wspomagające

W badanych przedsiębiorstwach, które mają trudności z obsadzeniem stanowisk produkcyjnych i wspomagających respondenci wskazywali, iż wynikają one w głównej mierze z braku wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów – taką deklarację złożył co trzeci ankietowany pracodawca (33,8%). W swoich deklaracjach respondenci wskazywali również na brak osób chętnych do pracy (26,3%). Badani przedsiębiorcy borykają się też z problemem, jakim jest brak doświadczenia zawodowego u kandydatów (25,6%). Co piąty ankietowany wskazał, że kwalifikacje/umiejętności/kompetencje kandydatów są zbyt niskie w stosunku do oczekiwanych przez pracodawców (21,9%). Wśród innych powodów wymieniano m.in. ciężką, fizyczną pracę i niewielką liczbę szkół przygotowujących do pracy na takich stanowiskach (1,9%) (zob. tabela 19).

Tabela 19. Powody trudności w pozyskaniu pracowników – stanowiska produkcyjne i wspomagające (dane w %)

Powody trudności w pozyskaniu pracowników	Odsetek
Brak wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów	33,8%
Brak osób chętnych do pracy	26,3%
Brak doświadczenia zawodowego	25,6%
Kwalifikacje/umiejętności/kompetencje kandydatów są zbyt niskie w stosunku do oczekiwanych przez nas	21,9%
Oferowane wynagrodzenie nie odpowiada kandydatom do pracy	12,5%
Oferowany sposób zatrudnienia (rodzaj umowy) nie odpowiada kandydatom do pracy	11,9%
Oferowane warunki pracy – czas pracy (zmianowość, praca w delegacji) nie odpowiadają kandydatom do pracy	10,0%
Praca w warunkach szkodliwych nie odpowiada kandydatom do pracy	9,4%
Przeciwwskazania zdrowotne do podjęcia pracy	6,9%
Inne	1,9%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=160

Z badania jakościowego wynika, że trudności z pozyskaniem pracowników na stanowiska produkcyjne i wspomagające dotyczą m.in. pracowników fizycznych, magazynierów, pracowników montażu, pracowników produkcyjnych oraz pracowników prac prostych.



Usługowe i wspomagające

Badani, którzy deklarują trudności w pozyskaniu pracowników na stanowiska usługowe i wspomagające, najczęściej wskazywali na brak wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów (19,4%). Problemy w pozyskaniu pracowników na te stanowiska wynikają też z faktu, iż kwalifikacje/umiejętności/kompetencje kandydatów są zbyt niskie w stosunku do oczekiwanych przez pracodawców (15,6%). Przyczynę trudności w pozyskaniu pracowników usługowych i wspomagających stanowi także brak doświadczenia zawodowego (11,9%). Równie często badani deklarowali brak osób chętnych do pracy na stanowiskach usługowych i wspomagających (11,9%) (zob. tabela 20).

Tabela 20. Powody trudności w pozyskaniu pracowników – stanowiska usługowe i wspomagające (dane w %)

Powody trudności w pozyskaniu pracowników	Odsetek
Brak wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów	19,4%
Kwalifikacje/umiejętności/kompetencje kandydatów są zbyt niskie w stosunku do oczekiwanych przez nas	15,6%
Brak doświadczenia zawodowego	11,9%
Brak osób chętnych do pracy	11,9%
Oferowane wynagrodzenie nie odpowiada kandydatom do pracy	8,1%
Oferowane warunki pracy – czas pracy (zmianowość, praca w delegacji) nie odpowiadają kandydatom do pracy	5,0%
Praca w warunkach szkodliwych nie odpowiada kandydatom do pracy	3,8%
Oferowany sposób zatrudnienia (rodzaj umowy) nie odpowiada kandydatom do pracy	3,1%

Powody trudności w pozyskaniu pracowników	Odsetek
Przeciwwskazania zdrowotne do podjęcia pracy	1,9%
Inne	0,6%

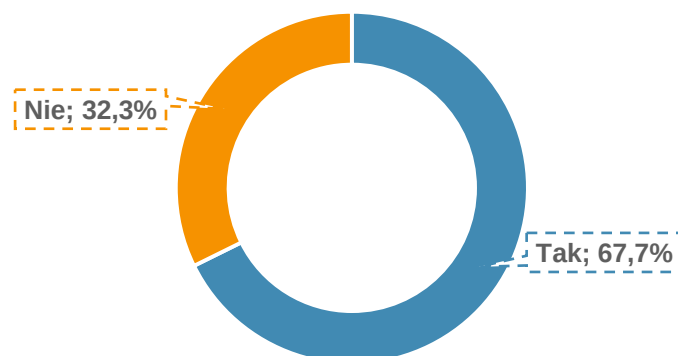
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=160

Z badania jakościowego wynika, że trudności z pozyskaniem pracowników na stanowiska usługowe i wspomagające dotyczą m.in. pracowników call center oraz pracowników biurowych.

Niedobór i niedopasowanie kompetencyjne w opiniach respondentów³⁴

Potrzebę uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (tj. rotację pracowników, zmianę zakładu pracy przez pracowników/rezygnację z pracy w firmie, odejścia na emeryturę lub inne świadczenia społeczne) dostrzega większość spośród badanych przedsiębiorców (67,7%) (zob. wykres 19).

Wykres 19. Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=251

Respondenci, którzy deklarowali potrzebę uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników to przede wszystkim firmy zatrudniające 50-249 pracowników (47,1%) oraz przedsiębiorstwa działające w sektorze przemysłowym (58,8%). Są to najczęściej podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (45,9%) bądź organizacyjną (44,7%), a co trzecie prowadzi działalność badawczo-rozwojową (32,4%) (zob. tabela 21).

³⁴ Niedopasowanie kompetencyjne – wymagane kompetencje są dostępne na rynku pracy, ale oczekiwania wobec nich niż ich rzeczywisty poziom
Niedobór kompetencji – sytuacja, kiedy pracodawcy nie mogą znaleźć osób posiadających określone kompetencje, które są rzadkie na rynku pracy

Tabela 21. Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy – dane szczegółowe w % (N=170)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Potrzeba uzupełnienia etatów/ stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	5,3%	18,2%	47,1%	29,4%	58,8%	41,2%	32,4%	15,3%	45,9%	44,7%	20,6%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Niedobór kompetencji u kandydatów na stanowiska kierownicze/menadżerskie dostrzegają przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające 250 i więcej pracowników oraz podmioty z sektora przemysłowego (odpowiednio po 66,7%). Są to firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną i/lub marketingową (odpowiednio po 66,7%), a co trzecia prowadzi działalność badawczo-rozwojową (33,3%).

Z problemem niedoboru kompetencji u kandydatów na stanowiska specjalistyczne zmagają się przede wszystkim podmioty zatrudniające 50-249 pracowników (50%) i prowadzące działalność badawczo-rozwojową (55,9%). Taką trudność w pozyskaniu specjalistów dostrzegają przede wszystkim firmy z sektora usługowego (64,7%), a także przedsiębiorstwa, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (61,8%).

Niedobór kompetencji u kandydatów na pracowników naukowo-badawczych dostrzegają przede wszystkim firmy zatrudniające 50-249 pracowników oraz działające w sektorze usługowym, a także prowadzące działalność badawczo-rozwojową (odpowiednio po 66,7%). Były to przedsiębiorstwa, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (100%).

Respondenci, którzy mają trudność w pozyskaniu pracowników produkcyjnych i wspomagających to najczęściej firmy zatrudniające 50-249 pracowników (40,7%) oraz przedsiębiorstwa przemysłowe (85,2%). Trudności w tym zakresie deklarowały przede wszystkim podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (55,6%), a także firmy prowadzące działalność badawczo-rozwojową (37%).

Przedsiębiorstwa, które dostrzegają niedobór kompetencji u kandydatów na stanowiska usługowe i wspomagające to najczęściej podmioty zatrudniające 50-249 pracowników (48,4%) oraz działające w sektorze usługowym (61,3%). Są to najczęściej firmy, które wdrożyły lub wdrażają innowację organizacyjną (45,2%) lub procesową (41,9%), a co szósta prowadzi działalność badawczo-rozwojową (16,1%) (zob. tabela 22).

Tabela 22. Niedobór kompetencji u kandydatów – dane szczegółowe (w %)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Kierownicze/menadżerskie (N=3)	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	66,7%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	66,7%
Specjalistyczne (N=34)	8,8%	11,8%	50,0%	29,4%	35,3%	64,7%	55,9%	20,6%	61,8%	29,4%	14,7%
Specjalistyczne w tym stanowisko: pracownik naukowo-badawczy (N=3)	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%	66,7%	0,0%	0,0%	100%	33,3%
Produkcyjne i wspomagające (N=54)	3,7%	24,1%	40,7%	31,5%	85,2%	14,8%	37,0%	22,2%	55,6%	40,7%	14,8%
Usługowe i wspomagające (N=31)	3,2%	29,0%	48,4%	19,4%	38,7%	61,3%	16,1%	6,5%	41,9%	45,2%	25,8%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Niedopasowanie kompetencyjne kandydatów na stanowiska kierownicze/menadżerskie dostrzeżono w przedsiębiorstwie usługowym, zatrudniającym 50-249 pracowników, które wdrożyło lub wdraża innowację organizacyjną (odpowiednio po 100%).

Respondenci, którzy zmagają się z niedopasowaniem kompetencyjnym kandydatów na stanowiska specjalistyczne to najczęściej przedsiębiorstwa usługowe (69%) i firmy zatrudniające 50-249 pracowników (48,3%). Są to przede wszystkim podmioty prowadzące działalność badawczo-rozwojową, a także te, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (odpowiednio po 58,6%).

Problem niedopasowania kompetencyjnego pracowników naukowo-badawczych deklarowały zarówno firmy zatrudniające 50-249 pracowników, jak i te zatrudniające 250 i więcej pracowników (odpowiednio po 50%). Były to przedsiębiorstwa prowadzące działalność badawczo-rozwojową oraz te, które wdrożyły lub wdrażają innowację marketingową (odpowiednio po 100%). Niedopasowanie kompetencyjne kandydatów na pracowników naukowo-badawczych deklarowały przede wszystkim podmioty działające w sektorze przemysłowym (75%).

Niedopasowanie kompetencyjne kandydatów na stanowiska produkcyjne i wspomagające wskazywały przede wszystkim przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 pracowników oraz 250 i więcej pracowników (odpowiednio po 34,3%). Były to najczęściej firmy z sektora przemysłowego (88,6%), prowadzące działalność badawczo-rozwojową (51,4%), a także podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (77,1%).

Respondenci, którzy wskazali niedopasowanie kompetencyjne kandydatów na stanowiska usługowe i wspomagające to najczęściej przedsiębiorstwa przemysłowe (60%) oraz firmy zatrudniające 10-49 pracowników (36%). Są to przede wszystkim podmioty, które wdrożyły lub wdrażają innowację procesową (52%), a co trzeci prowadzi działalność badawczo-rozwojową (32%) (zob. tabela 23).

Tabela 23. Niedopasowanie kompetencyjne kandydatów – dane szczegółowe (w %)

Wyszczególnienie	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor działalności		Działalność B+R	Innowacje			
	0-9 prac.	10-49 prac.	50-249 prac.	250 i więcej prac.	Przemysłowy	Usługowy		Produktowa	Procesowa	Organizacyjna	Marketingowa
Kierownicze/ menadżerskie (N=1)	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%
Specjalistyczne (N=29)	10,3%	13,8%	48,3%	27,6%	31,0%	69,0%	58,6%	6,9%	58,6%	31,0%	20,7%
Specjalistyczne w tym stanowisko: pracownik naukowo-badawczy (N=4)	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	75,0%	25,0%	100%	0,0%	25,0%	75,0%	100%
Produkcyjne i wspomagające (N=35)	5,7%	25,7%	34,3%	34,3%	88,6%	11,4%	51,4%	17,1%	77,1%	20,0%	17,1%
Usługowe i wspomagające (N=25)	12,0%	36,0%	28,0%	24,0%	60,0%	40,0%	32,0%	4,0%	52,0%	36,0%	32,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Sposoby radzenia sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników

Aby poradzić sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników w firmach, badani najczęściej zatrudniają osoby o kwalifikacjach/umiejętnościach/kompetencjach najbardziej zbliżonych do oczekiwanych (41,3%). Nowozatrudnieni są przyuczani do pracy już na stanowisku pracy (32,5%). Ponadto kandydatom oferowane są kursy i szkolenia wewnętrzne (28,8%). Oferowanie atrakcyjnych warunków zatrudnienia to również jeden ze sposobów na radzenie sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników (23,8%). Nieco mniejszy odsetek respondentów zadeklarował, że oferuje kandydatom kursy i szkolenia zewnętrzne bądź też zleca rekrutację wyspecjalizowanym agencjom i instytucjom pośrednictwa pracy (odpowiednio po 15,6%) (zob. tabela 24).

Tabela 24. Sposoby radzenia sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników przez firmy (dane w %)

Wyszczególnienie	Odsetek
Zatrudniamy pracowników o kwalifikacjach/umiejętnościach/kompetencjach najbardziej zbliżonych do naszych oczekiwań	41,3%
Prowadzimy przyuczenie do pracy na stanowisku	32,5%
Oferujemy kandydatom kursy/szkolenia wewnętrzne	28,8%
Oferujemy atrakcyjne warunki zatrudnienia (umowa o pracę lub cywilno-prawna do wyboru, wynagrodzenie powyżej minimum, benefity, elastyczny czas pracy itp.)	23,8%
Oferujemy kandydatom kursy/szkolenia zewnętrzne	15,6%
Zlecamy rekrutację wyspecjalizowanym agencjom, instytucjom pośrednictwa pracy (agencje zatrudnienia PUP, Biuro Karier itp.)	15,6%
Pozyskujemy pracowników o odpowiednich kwalifikacjach/umiejętnościach/kompetencjach spoza rodzimego rynku pracy	8,8%
Organizujemy staże, praktyki zawodowe w celu pozyskania pracowników	6,3%

Wyszczególnienie	Odsetek
Umożliwiamy pracownikom podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji na studiach podyplomowych	2,5%
Umożliwiamy pracownikom podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym	1,9%
Współpracujemy ze szkołami/uczelniami w celu pozyskania pracowników	1,9%
Organizujemy wizyty studyjne dla pracowników	0,6%
Oferujemy stypendia w celu pozyskania pracowników	0,6%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=160

Zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach/umiejętnościach/kompetencjach najbardziej zbliżonych do własnych oczekiwań deklarowały najczęściej średnie podmioty (43,9%). Ten sposób stosowany jest często w przedsiębiorstwach przemysłowych (59,1%) oraz w firmach, które nie prowadzą działalności badawczo-rozwojowej (63,6%). Najczęściej taki sposób radzenia sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników deklarowały przedsiębiorstwa wdrażające innowację procesową (65,2%) (zob. tablice wynikowe 12).

Rozwiązanie, jakim jest przyuczenie do pracy na stanowisku pracy, najczęściej stosują średnie (34,6%) i duże (32,7%) firmy, a w szczególności także podmioty działające w sektorze przemysłowym (67,3%). Ponad połowa przedsiębiorstw, które zadeklarowały stosowanie tego sposobu to podmioty nieprowadzące działalności badawczo-rozwojowej (55,8%). Przyuczenie na stanowisku często stosują podmioty, które wdrożyły innowację procesową (46,2%) bądź organizacyjną (44,2%) (zob. tablice wynikowe 12).

Kursy/szkolenia wewnętrzne oferowane są głównie kandydatom do pracy w średnich (43,5%) i dużych (41,3%) firmach. Najczęściej takie kursy/szkolenia dla kandydatów prowadzone są w przedsiębiorstwach przemysłowych (56,5%), a także w podmiotach, które nie prowadzą działalności badawczo-rozwojowej (58,7%). Kursy/szkolenia wewnętrzne najczęściej deklarowały podmioty, w których wdrożono innowację organizacyjną (52,2%) (zob. tablice wynikowe 12).

Oferowanie atrakcyjnych warunków zatrudnienia celem poradzenia sobie z trudnościami z pozyskaniem kandydatów deklarowały najczęściej średnie podmioty (55,3%), a także firmy działające w sektorze przemysłowym (60,5%). Ponad połowa przedsiębiorstw, które oferują kandydatom atrakcyjne warunki zatrudnienia prowadzi działalność badawczo-rozwojową (57,9%). Co więcej, najczęściej takie rozwiązanie deklarowały firmy, które wdrożyły innowację procesową (65,8%) (zob. tablice wynikowe 12).

Sytuacja firmy w perspektywie 5 lat w percepcji respondentów – badanie jakościowe

Większość respondentów (26 osób) nie określiło przyszłego popytu na usługi/produkty firmy. Zwracano uwagę, że popyt zależy od takich czynników jak m.in. sytuacja w branży czy trendy na rynku, dlatego trudno jest przewidzieć przyszłe zapotrzebowanie. Opinie pozostałych przedsiębiorców były zróżnicowane. Część badanych jest zdania, że w tym okresie nadal będzie zgłaszany popyt na usługi/produkty firmy (7 osób), przy czym jeden z nich stwierdził, że to zapotrzebowanie będzie duże. Ponadto 3 przedsiębiorców zadeklarowało, że popyt utrzyma się na takim samym bądź podobnym poziomie jak dotychczas. Wzrost popytu w analizowanym okresie przewidują 2 osoby, natomiast spadek – jedna osoba.

„Zapotrzebowanie na pewno będzie i to pozwoli firmie w dalszym ciągu się rozwijać.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja*

*„Popyt na usługi będzie duży, jesteśmy firmą mocno innowacyjną, jesteśmy w czołówce
branży i będziemy się bardzo mocno rozwijać w ciągu następnych pięciu lat.”*

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*

Większość badanych przedsiębiorców uważa, że w kolejnych 5 latach w ich firmach wdrażane będą rozwiązania innowacyjne (29 osób), przy czym dwie osoby podkreślały, że innowacje wdrażane będą doraźnie (w zależności od potrzeb). Jednocześnie 10 osób nie potrafiło określić, czy w tym okresie wdrażane będą innowacje. Pojawiła się opinia, że innowacje zależą od branży i sytuacji na rynku, a proces ich wdrażania to dodatkowe koszty dla firmy. Jeden z przedsiębiorców stwierdził, że w branży górniczej w kolejnych 5 latach innowacje będą wygaszane.

„Innowacje – trudno mi to ocenić, bo to są koszty. Proces, który jest kosztowny.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe*

„Innowacje też. Będziemy je wdrażać w miarę potrzeb.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji S – Pozostała działalność usługowa*

*„Rynek wymusza innowacje. Będzie zmiana, na pewno. To pomaga, bo się rozwijamy,
idziemy do przodu.”*

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*

Pojawiały się sygnały, że innowacje w przyszłości będą miały bardzo duże znaczenie. Nie wskazano jednak konkretnych rodzajów i przykładów innowacji – nie wszyscy badani mogli wskazać planowane do wdrożenia innowacje ze względu na obowiązującą w przedsiębiorstwie tajemnicę. Ponadto, jeden z respondentów podkreślił, że w przedsiębiorstwach tworzone są strategie w tym zakresie.

„Innowacje to przyszłość, wszystko się rozwija. Innowacje skracają czas kontaktu z klientem i zwiększają efektywność tego kontaktu.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja*

„Cały czas się rozwijamy, zmieniamy, innowacje są nieodłączne. [...]. Ten proces innowacyjny będzie się tylko pogłębiał.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe*

„Wprowadzanie innowacji jest nieuniknione – żeby była sprzedaż, musi być innowacja.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny;
naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*

Czynnikiem wewnętrznym, który w kolejnych 5 latach może mieć wpływ na rozwój badanych firm jest przede wszystkim czynnik ludzki (10 respondentów), w tym wykwalifikowana kadra. Często wskazywano także na umiejętności pracowników (8 respondentów), przy czym jeden respondent podkreślił, że szczególnie istotne będą umiejętności kierownictwa, z kolei inny zadeklarował, że ważne będą umiejętności specjalistów z wąskich dziedzin. Uzasadniając swoje odpowiedzi badani deklarowali, że to pracownicy tworzą firmę, dlatego tak istotne są ich umiejętności. Nie bez znaczenia dla rozwoju firm w perspektywie 5 lat będzie także jakość wytwarzanych przez nie produktów (7 respondentów). Wśród innych czynników respondenci wskazywali również na postęp naukowo-technologiczny. Jeden z badanych przedsiębiorców uważa, że w kolejnych 5 latach szczególnie istotne będzie podnoszenie kwalifikacji kadry kierowniczej.

„Czynnik ludzki dalej będzie odgrywał najważniejszą rolę.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe*

„Czynnik ludzki oraz umiejętności pracowników. Bez nich firma nie istnieje.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na rozwój przedsiębiorstw to przede wszystkim regulacje prawne (15 respondentów) i koniunktura gospodarcza (8 respondentów). Pojawiały się opinie, że wymogi wobec pracodawców są i będą coraz większe, a regulacje prawne są i będą niestabilne (tym samym utrudniając działanie firm). Respondenci wymieniali również rozwój techniki i technologii, konkurencję, system podatkowy, zapotrzebowanie i trendy na rynku.

„W tym kraju biurokracja jest jak choroba. Te wszystkie regulacje prawne utrudniają działanie – są przesadzone.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 10-49 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe*

„Na pewno system podatkowy, regulacje prawne. Tych elementów jest bardzo dużo. Koniunktura też jest konkretnym czynnikiem.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie*

„Konkurencja i regulacje prawne. Coraz większe są wymagania, coraz więcej zmian – musimy się dostosowywać.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji S – Pozostała działalność usługowa*

„Rozwój techniki i technologii – bardzo istotne, bo im bardziej ona będzie się rozwijać, to i my będziemy musieli się rozwijać i nadążyć.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

W większości przedsiębiorstw nie przewiduje się likwidacji dotychczasowych stanowisk pracy (33 respondentów) ani też powstania nowych (17 respondentów). Respondenci deklarowali, że w razie potrzeby relokują personel i dokonują przesunięć pracowników. Jeden z badanych, który zadeklarował likwidację stanowisk pracy wskazywał, że dotyczy to pracowników administracji. Inny wskazał natomiast, iż w przedsiębiorstwie czynności manualne zastępowane są automatyzacją. Natomiast jeden z badanych, który zadeklarował powstanie nowych stanowisk pracy wskazał, że nastąpi to wtedy, gdy przedsiębiorstwo zrezygnuje z usług firm zewnętrznych.

„Powoli zastępujemy niektóre manualne czynności automatyzacją np. spawaczy zastępują roboty, lakiernia jest automatyzowana w dużej mierze. Myślę, że niedługo pójdziemy też w stronę szlifierni.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Nie likwidujemy stanowisk, w razie czego relokujemy personel z innych obszarów.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Zdaniem większości respondentów, w perspektywie 5 lat w badanych przedsiębiorstwach wystąpi zapotrzebowanie na nowych pracowników (35 respondentów). Zapotrzebowanie będzie dotyczyło przede wszystkim specjalistów (6 respondentów), wobec których pracodawcy będą stawiać następujące wymagania: wykształcenie wyższe (w szczególności kierunkowe bądź informatyczne) lub średnie, znajomość podstaw języków oprogramowania, doświadczenie zawodowe (2-3 lata), umiejętność pracy w zespole, umiejętność obsługi komputera, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, dyspozycyjność, znajomość języka obcego i lojalność wobec firmy.

Poszukiwani będą także pracownicy produkcyjni (5 respondentów), od których wymagane będzie wykształcenie średnie lub zawodowe.

W perspektywie 5 lat wystąpi również zapotrzebowanie na operatorów (4 respondentów), od których oczekiwane będzie wykształcenie średnie lub zawodowe, doświadczenie zawodowe, umiejętność pracy w zespole oraz odpowiednie uprawnienia i certyfikaty uzyskane m.in. w ramach kursów.

Zapotrzebowanie będzie dotyczyło także programistów (4 respondentów), od których wymagane będą: wykształcenie wyższe techniczne, doświadczenie zawodowe, znajomość języków programowania, umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn, samodzielność oraz znajomość języka angielskiego i niemieckiego.

W perspektywie 5 lat poszukiwani będą ponadto kontrolerzy jakości (3 respondentów). Jeden z respondentów podkreślił, że od pracowników działu kontroli wymagane będzie posiadanie certyfikatu z instytutu spawalnictwa lub Urzędu Dozoru Technicznego.

Pracodawcy poszukiwać będą także pracowników prac prostych (3 respondentów). Od pracowników prostych oczekiwane będzie przede wszystkim wykształcenie zawodowe oraz do-

świadczenie (2-3 lata). Jeden z respondentów wskazał, że pracownicy prac prostych powinni posiadać uprawnienia do obsługi wózka widłowego.

Pojawiły się opinie, że zapotrzebowanie będzie dotyczyło konstruktorów (2 respondentów), którzy powinni posiadać wykształcenie wyższe i znajomość programów konstrukcyjnych 2D i 3D.

W perspektywie 5 lat poszukiwani będą pracownicy naukowo-badawczy do działów B+R (2 respondentów). Respondenci nie określili wymagań względem tej grupy, podkreślając jedynie, że taki pracownik musi cechować się umiejętnością zarządzania.

Wśród innych stanowisk, których w perspektywie 5 lat będzie dotyczyło zapotrzebowanie wskazywano na: elektryków, pracowników laboratorium, kierowników, inżynierów, mechaników, tokarzy, magazynierów, handlowców, monterów, mechaników, diagnostów, projektantów, serwisantów, spawaczy, robotników, technologów, pracowników biurowych, pracowników call center, pracowników dozoru, pielęgniarki naczelne i lekarzy naczelnych (pojedynczy respondenci).

W opinii większości respondentów, innowacje mają i będą mieć bardzo duże znaczenie dla województwa śląskiego (37 respondentów). Zdaniem badanych innowacje są kluczowe i niezbędne dla rozwoju regionu. Ponadto określone zostały także jako dobry kierunek dla województwa. Pojawiła się opinia, że innowacje będą szczególnie istotne ze względu na fakt, iż w przyszłości zanikać będzie górnictwo i hutnictwo – innowacje pozwolą natomiast zapewnić zatrudnienie i poczucie bezpieczeństwa dla ludzi pracujących obecnie w tych branżach (4 respondentów). Według respondentów innowacje rozwijają ludzi i przedsiębiorstwa, stanowiąc tym samym szansę dla rozwoju regionu. Podkreślono, że im bardziej rozwinięte będzie województwo, tym bardziej będzie bogate. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na fakt, iż nie należy wdrażać innowacji na siłę.

„Patrząc na naszą branżę – spore. Jeżeli finalnie dojdzie do likwidacji kopalń, to ci ludzie będą gdzieś musieli znaleźć pracę. W tym wypadku wszystkie innowacje pomogą tym ludziom znaleźć pracę.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Ma ogromne znaczenie, bez innowacji nie jesteśmy w stanie osiągnąć założonych celów i priorytetów. [...] Dla województwa jest to przyszłość, to jest oczywiste. To będzie miało bardzo duży wpływ na Śląsk.”

Źródło: przedsiębiorstwo reprezentujące firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

„Myślę, że tu na Śląsku jest to konieczny kierunek, myślę, że ta innowacyjność jest potrzebna.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Wnioski i rekomendacje

- ⇒ W przedsiębiorstwach w ciągu ostatnich 2 lat najczęściej wdrażano innowacje organizacyjne (44,8%) oraz procesowe (43,6%).
- ⇒ Co piąta firma prowadziła działalność badawczo-rozwojową (20,9%), która była najczęściej prowadzona w przedsiębiorstwach przemysłowych. Przedsiębiorstwa prowadzące działalność badawczo-rozwojową często wdrażają/wdrażały innowacją procesową.
- ⇒ Blisko co trzecie przedsiębiorstwo obecnie poszukuje nowych pracowników (30,7%). Ponad połowa spośród podmiotów poszukujących pracowników to przedsiębiorstwa przemysłowe (55,8%).
- ⇒ W 2 na 3 firmach powodem, dla którego obecnie poszukuje się pracowników była potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (67,7%), natomiast rozwój produkcji/sprzedaży produktów bądź świadczonych usług przedsiębiorstwa stanowił 21,5% wskazań.
- ⇒ Z drugiej strony, respondenci, którzy stwierdzili, że w przedsiębiorstwie nie jest prowadzony nabór na pracowników argumentowali to brakiem potrzeby uzupełniania etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników (73,9%).
- ⇒ Respondenci, którzy zadeklarowali, że obecnie nie szukają nowych pracowników w większości nie szukali ich również w ostatnich 2 latach (62,0%).
- ⇒ Przedsiębiorcy przyznali, iż w ostatnich 2 latach najczęściej rekrutowali pracowników na stanowiska produkcyjne i wspomagające (46,2%) oraz usługowe i wspomagające (34,7%).
- ⇒ Od pracowników na stanowiska kierownicze/menadżerskie wymagane jest najczęściej wykształcenie wyższe oraz doświadczenie zawodowe. W ostatnich latach najczęściej poszukiwano kierowników i kierowników działu.
- ⇒ Od specjalistów oczekuje się wykształcenia wyższego oraz policealnego i średniego zawodowego. Często wymagane jest wykształcenie informatyczne. Respondenci w ostatnich dwóch latach poszukiwali przede wszystkim informatyków, programistów, elektryków, automatyków i górników. Z badania jakościowego wynika, że poszukiwano także inżynierów.
- ⇒ W przypadku stanowisk produkcyjnych i wspomagających oczekuje się wykształcenia zawodowego. Istotnym atutem jest zdobyte wcześniej doświadczenie zawodowe (od 1 do 5 lat doświadczenia). W ostatnich latach badani najczęściej poszukiwali pracowników produkcji i pracowników fizycznych. Z badania jakościowego wynika, że poszuki-

wani są ponadto pracownicy montażu, magazynierzy, operatorzy suwnicy oraz maszyn i urządzeń.

- ⇒ Na stanowiskach usługowych i wspomagających przywiązuje się szczególną uwagę do doświadczenia zawodowego. Do najczęściej poszukiwanych pracowników w tej grupie stanowisk należą: kierowcy, pracownicy biurowi, sprzedawcy oraz pracownicy obsługi klienta, a także handlowcy, serwisanci i pracownicy działu IT.
- ⇒ Pracodawcy oczekują od pracowników (bez względu na stanowisko) takich kompetencji jak: wiedza specjalistyczna i doświadczenie, rzetelność i sumienność w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków oraz umiejętność szybkiego uczenia się.
- ⇒ Większość uczestników badania wskazała, iż w perspektywie najbliższych 2 lat zapotrzebowanie na pracowników w ich firmie pozostanie na tym samym poziomie (77,2%), natomiast 3,0% osób było przekonanych, iż będzie ono się zwiększać. Wzrost zatrudnienia przewidywany jest najczęściej w przypadku stanowisk produkcyjnych i wspomagających (4,2%), a także usługowych i wspomagających (3,5%) oraz specjalistycznych (2,9%).
- ⇒ Wzrost zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych/menadżerskich w perspektywie 2 lat przewiduje przedsiębiorstwo usługowe zatrudniające 250 i więcej pracowników.
- ⇒ W przypadku specjalistów wzrost zatrudnienia przewidują najczęściej przedsiębiorstwa usługowe (58,3%) i firmy zatrudniające 50-249 pracowników (50%). Poszukiwani będą przede wszystkim specjaliści po szkole średniej, pracownicy kontroli jakości procesów produkcyjnych, pracownicy kontroli finansowej, pracownicy nadzoru, programiści i informatycy.
- ⇒ Zwiększenie zatrudnienia pracowników naukowo-badawczych deklarowały przedsiębiorstwa usługowe zatrudniające 50-249 pracowników (odpowiednio po 100%). Poszukiwani będą pracownicy naukowo-badawczy z umiejętnością obsługi maszyn i urządzeń.
- ⇒ Wzrost zatrudnienia na stanowiskach produkcyjnych i wspomagających deklarowano przede wszystkim w firmach zatrudniających 50-249 pracowników oraz w przedsiębiorstwach przemysłowych (odpowiednio po 62,9%). Poszukiwani będą w szczególności pracownicy montażu, operatorzy oraz pracownicy produkcji.
- ⇒ Zwiększenie zatrudnienia pracowników usługowych i wspomagających przewidują najczęściej przedsiębiorstwa usługowe (58,6%) i firmy zatrudniające 50-249 pracowników (34,5%).
- ⇒ Zdecydowana większość respondentów nie dostrzega problemu z pozyskaniem pracowników do firmy (80,8%). Jednak w przypadku trudności do najczęstszych wskazy-

wanych barier można zaliczyć brak wymaganych kwalifikacji/umiejętności/kompetencji u kandydatów, brak osób chętnych do pracy czy brak doświadczenia zawodowego.

- ⇒ Niedobór kompetencji jako powód trudności w pozyskaniu pracowników wskazywano przede wszystkim w przypadku stanowisk produkcyjnych i wspomagających (33,8%), specjalistycznych (21,3%), usługowych i wspomagających (19,4%). Był to także jeden z powodów trudności z pozyskaniem kierowników/menadżerów (1,9%).
- ⇒ Niedopasowanie kompetencyjne jako powód trudności w pozyskaniu pracowników wskazywano przede wszystkim w przypadku stanowisk produkcyjnych i wspomagających (21,9%), specjalistycznych (18,1%) oraz usługowych i wspomagających (15,6%). Był to również jeden z powodów trudności z pozyskaniem kierowników/menadżerów (0,6%).
- ⇒ Według uczestników badania najlepszym sposobem radzenia sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników przez firmy jest zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach/umiejętnościach/kompetencjach najbardziej zbliżonych do oczekiwanych (41,3%), prowadzenie przyuczenia do pracy na stanowisku (32,5%) oraz oferowanie kandydatom kursów/szkoleń wewnętrznych (28,8%).
- ⇒ Zdania respondentów odnośnie przyszłego popytu na usługi/produkty firmy były podzielone. Najczęściej jednak pojawiały się opinie, że w perspektywie 5 lat zapotrzebowanie na produkty/usługi nadal będzie zgłaszane.
- ⇒ Większość badanych przedsiębiorców uważa, że w kolejnych 5 latach w ich firmach wdrażane będą rozwiązania innowacyjne. Pojawiały się opinie, że innowacje w przyszłości będą miały bardzo duże znaczenie.
- ⇒ Czynnikiem wewnętrznym, który w kolejnych 5 latach może mieć wpływ na rozwój badanych firm jest przede wszystkim czynnik ludzki (w tym wykwalifikowana kadra) oraz umiejętności pracowników. Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na rozwój przedsiębiorstw to w szczególności regulacje prawne i koniunktura gospodarcza.
- ⇒ W perspektywie 5 lat w większości przedsiębiorstw nie przewiduje się likwidacji dotychczasowych stanowisk pracy ani też powstania nowych.
- ⇒ Zdaniem większości respondentów, w perspektywie 5 lat w badanych przedsiębiorstwach wystąpi zapotrzebowanie na nowych pracowników. Zapotrzebowanie to będzie dotyczyło przede wszystkim specjalistów, pracowników produkcyjnych, operatorów, programistów, kontrolerów jakości, konstruktorów oraz pracowników naukowo-badawczych do działów B+R.
- ⇒ Zdaniem badanych innowacje mają i będą mieć bardzo duże znaczenie dla województwa śląskiego. Postrzegane są jako kluczowe i niezbędne dla rozwoju regionu.

Rekomenduje się promowanie wśród pracodawców korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji pracowników. Zasadne jest w tym zakresie jednocześnie promowanie sposobów dofinansowywania kursów/szkoleń z różnych źródeł.

W związku z deklarowanym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników zasadna jest współpraca pomiędzy placówkami edukacyjnymi (bez względu na stopień edukacyjny) oraz pracodawcami, ponieważ najczęstszym sposobem radzenia sobie z trudnościami w pozyskiwaniu pracowników jest zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach, umiejętnościach, kompetencjach najbardziej zbliżonych do oczekiwań pracodawców. W ramach takiej współpracy obie strony mogłyby wspólnie diagnozować trudnodostępne kompetencje i kwalifikacje oraz doskonalić je na etapie kształcenia przyszłych pracowników.

Należy informować przedsiębiorców o zaletach wynikających z wdrażania w firmach rozwiązań w ramach gospodarki cyfrowej, które mogą być konieczne w świetle rosnącego znaczenia innowacji w województwie. Wdrażanie rozwiązań w tym zakresie jest w szczególności szansą na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Bibliografia

1. Brzóska, J., Inteligentne specjalizacje regionu jako szansa wzrostu innowacyjności przedsiębiorstwa, w: *Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*, Nr 183, 2014
2. Firgolska, A., Hrudeń, J., Romanowska E., Strategie inteligentnej specjalizacji w kontekście wybranych regionów Polski, w: *Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka*, Nr 2, 2014
3. Malara Z., *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*, PWN, 2006
4. Smolarek, M., Dzieńdziora, J., Potrzeby rynku pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników MŚP w obszarze zarządzania, w: *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, Nr 1, 2014
5. Taradejna, B., Rola kompetencji zawodowych na współczesnym rynku pracy, w: *Bezpieczeństwo pracy: nauka i praktyka*, Nr 8, 2014
6. Wolniak, R., Inteligentne specjalizacje w województwie śląskim, w: *Systemy wspomagania w Inżynierii Produkcji. Metody i narzędzia Inżynierii Produkcji dla rozwoju inteligentnych specjalizacji*, Nr 4(16), 2016
7. *Badanie innowacji w mikroprzedsiębiorstwach*, Główny Urząd Statystyczny, 2013 r.
8. *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2014–2016*; Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie, 2017
9. *Polityka rozwoju gospodarczego województwa śląskiego. Wzmacnianie roli gospodarki województwa śląskiego w międzynarodowych łańcuchach wartości*, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego 2016 r.
10. *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020*, 2012
11. *Strategie badawcze i innowacyjne na rzecz inteligentnej specjalizacji, Polityka Spójności na lata 2014-2020*, Arkusz informacyjny Komisji Europejskiej, 2014

Spis wykresów

Wykres 1. Funkcjonalne grupy wieku w województwie śląskim w 2018 r. (dane w %)	8
Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarczych w subregionach w województwie śląskim w 2018 r.	9
Wykres 3. Podmioty gospodarcze według klas wielkości w subregionach w woj. śląskim, 2017r. (dane w %)	10
Wykres 4. Inwestycje w KSSE wg branży (dane w %)	14
Wykres 5. Nowe firmy w Sosnowiecko-Dąbrowskiej KSSE	15
Wykres 6. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach (dane w %)	23
Wykres 7. Subregion województwa śląskiego, w którym prowadzą działalność przedsiębiorstwa (dane w %).....	23
Wykres 8. Sektor działalności przedsiębiorstwa (dane w %).....	24
Wykres 9. Rodzaje innowacji wdrożone wśród przedsiębiorstw w okresie ostatnich 2 lat (dane w %)	25
Wykres 10. Prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w przedsiębiorstwie (dane w %)	28
Wykres 11. Poszukiwanie pracowników przez respondentów (dane w %).....	30
Wykres 12. Powody, dla których w przedsiębiorstwach poszukuje się pracowników (dane w %).....	32
Wykres 13. Powody, dla których w przedsiębiorstwach nie poszukuje się pracowników (dane w %)	34
Wykres 14. Zatrudnianie pracowników w okresie ostatnich 2 lat (dane w %).....	36
Wykres 15. Stanowiska, na które są/byli rekrutowani pracownicy (dane w %).....	37
Wykres 16. Ocena zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat (dane w %)	42
Wykres 17. Stanowiska pracy na jakie w perspektywie 2 lat przedsiębiorstwa przewidują zwiększenie zatrudnienia/zmniejszenie zatrudnienia/pozostanie zatrudnienia na takim samym poziomie (dane w %).....	43
Wykres 18. Trudności z pozyskaniem pracowników do firmy (dane w %).....	48
Wykres 19. Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (dane w %)	53

Spis tabel

Tabela 1. Liczba ludności w subregionach w 2018 r.....	8
Tabela 2. Podmioty gospodarcze prowadzące działalność, która wpisuje się w inteligentne specjalizacje w subregionach w województwie śląskim w 2018 r.....	10
Tabela 3. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach wg rodzajów działalności innowacyjnej w województwie śląskim oraz Polsce w 2017 r. [zł]	12
Tabela 4. Pracujący w branży B+R w 2017 r. [EPC - jeden osobo-rok poświęcony wyłącznie na działalność B+R] (dane w %).....	12
Tabela 5. Rozkład próby badawczej wśród innowacyjnych przedsiębiorstw	20
Tabela 6. Respondenci według sekcji i sektorów działalności gospodarczej oraz wielkości przedsiębiorstw	22
Tabela 7. Główna sekcja PKD 2007 przedsiębiorstw (dane w %).....	24
Tabela 8. Rodzaje innowacji wdrożone wśród przedsiębiorców w okresie ostatnich 2 lat – dane szczegółowe (w %) (innowacje: produktowa N=138; procesowa N=363; organizacyjna N=373; marketingowa N=169).....	25
Tabela 9. Prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w przedsiębiorstwie – dane szczegółowe (w %) (N=174).....	28
Tabela 10. Poszukiwanie pracowników przez respondentów według zmiennych metryczkowych— dane w % (N=251).....	31
Tabela 11. Powody, dla których w przedsiębiorstwach poszukuje się pracowników – dane szczegółowe (w %).....	33
Tabela 12. Powody, dla których w przedsiębiorstwach nie poszukuje się pracowników – dane szczegółowe (w %).....	35
Tabela 13. Zatrudnianie pracowników w okresie ostatnich 2 lat według zmiennych metryczkowych – dane w % (N=221).....	37
Tabela 14. Stanowiska pracy, na które są/byli rekrutowani pracownicy – dane szczegółowe (w %).....	38
Tabela 15. Stanowiska pracy, na które są/byli rekrutowani pracownicy przy uwzględnieniu liczby poszukiwanych osób (dane w %).....	39
Tabela 16. Ocena zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 2 lat – dane szczegółowe (w %).....	42
Tabela 17. Trudności z pozyskaniem pracowników do firmy – dane szczegółowe w % (N=160).....	48
Tabela 18. Powody trudności w pozyskaniu pracowników – stanowiska specjalistyczne (dane w %).....	51
Tabela 19. Powody trudności w pozyskaniu pracowników – stanowiska produkcyjne i wspomagające (dane w %)	52
Tabela 20. Powody trudności w pozyskaniu pracowników – stanowiska usługowe i wspomagające (dane w %)	52
Tabela 21. Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy – dane szczegółowe w % (N=170).....	54
Tabela 22. Niedobór kompetencji u kandydatów – dane szczegółowe (w %)	55
Tabela 23. Niedopasowanie kompetencyjne kandydatów – dane szczegółowe (w %).....	56
Tabela 24. Sposoby radzenia sobie z trudnościami z pozyskaniem pracowników przez firmy (dane w %).....	56

Aneks

Aneks do raportu stanowi sprawozdanie ze zrealizowanego badania jakościowego wśród przedsiębiorców.

Sprawozdanie z badania jakościowego

W badaniu jakościowym uczestniczyli przedstawiciele 20 firm usługowych i 20 firm przemysłowych. Wśród badanych przedsiębiorstw przemysłowych dominują przedsiębiorstwa prowadzące działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (14 firm), z kolei w grupie przedsiębiorstw usługowych najwięcej prowadzi działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja (13 firm). Większość badanych firm wdrożyło innowację produktową (31 firm) lub procesową (28 firm). Innowację organizacyjną wdrożyło 21 respondentów, a marketingową – 15 respondentów. Wśród badanych podmiotów 29 prowadzi działalność badawczo-rozwojową.

Innowacje w przedsiębiorstwie

Na decyzje respondentów o wdrożeniu innowacji wpłynęły przede wszystkim wymogi rynku (22 respondentów), w tym m.in. trendy i zapotrzebowanie rynkowe. Dla badanych przedsiębiorców nie bez znaczenia były także oczekiwania klientów (11 respondentów), dlatego też innowacje wdrażano w celu zaspokojenia ich potrzeb. Wskazywano również, że to chęć optymalizacji kosztów (7 respondentów) zadecydowała o wdrożeniu innowacji w firmie. Ponadto uczestnicy badania jakościowego deklarowali, iż wdrażają innowacje, by zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstwa (7 respondentów) – tym samym oczekiwali, że wdrożone innowacje pozwolą im na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej oraz utrzymanie się na rynku. Wśród innych czynników decydujących o wdrożeniu innowacji wymieniano także m.in. zwiększenie zysku, postęp technologiczny czy też rozwój firmy.

„Potrzeba rynku – niestety rynek się zmienia, trzeba cały czas wdrażać nowe pomysły, innowacje. Klient tego oczekuje, a my chcemy być innowacyjni i nadążyć za klientem. Także optymalizacja i zwiększenie zysku, bo zależy nam na zyskach. Jeśli nie będziemy brnąć do przodu to te zyski, niestety, ale będą spadać.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Jeżeli klient życzy sobie zastosowania jakichś najnowocześniejszych rozwiązań, które są w miarę nowe, to my musimy się dostosować. Po drugie – zawsze są to jakieś oszczędności, optymalizacja kosztów związana z używaniem nowych urządzeń, które pozwalają na zaoszczędzeniu.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Dostosowanie się do rynku i konkurencji, żeby być konkurencyjnym w swoim działaniu. Także na potrzeby zmieniającej się technologii.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Musimy nadążać za tym, co niesie za sobą świat – jak będziemy stać w miejscu to nie będziemy się rozwijać. [...] Jak nie będziemy się rozwijać to nie będziemy konkurencyjni, jak nie będziemy konkurencyjni to nie będzie nowych zleceń, ani szans, żeby firma przetrwała. Chodziło nam przede wszystkim o optymalizację kosztów, w taką stronę idziemy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

Blisko połowa przedsiębiorców uczestniczących w badaniu jakościowym nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia z osiągniętych efektów wdrażania innowacji w firmie (19 respondentów). Należy jednak podkreślić, że znaczna grupa badanych wyraziła zadowolenie z dotychczas osiągniętych efektów (14 respondentów). Nieco mniej respondentów deklaroowało, że nieustannie starają się osiągać zamierzone cele wdrożenia innowacji i zazwyczaj im się to udaje (5 respondentów). Tylko jeden z badanych wyraził niezadowolenie z efektów, deklarując tym samym, że obecnie efekty nie są proporcjonalne do założeń – zbyt innowacyjnego produktu nie jest tak duży, jak oczekiwano. Z kolei inny respondent zwrócił uwagę, że nigdy nie jest w pełni zadowolony z innowacji, gdyż nie zawsze wszystko udaje się wdrożyć.

„Udaje się, ale trzeba próbować. To jest rynek, pewnych rzeczy się nie przewidzi. Jesteśmy zadowoleni z tego, co udało nam się osiągnąć.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Z innowacjami nigdy nie jest tak, żebyśmy byli w 100% zadowoleni. Część rzeczy, które badamy jest wdrażana, a część nie. Część wynika z nieprawidłowego doboru parametrów i materiałów. Pracujemy, żeby osiągnąć zamierzony cel.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Niemalże połowa (19 osób) respondentów nie potrafiła wskazać barier ani problemów, jakie dotychczas wystąpiły w przedsiębiorstwach podczas wdrażania innowacji. Co istotne, co czwarty respondent wskazał na problemy z kadrą (10 osób), w tym m.in. trudności ze znalezieniem kompetentnych pracowników z wysokimi kwalifikacjami, niewiele osób chętnych do pracy, trudności w pozyskaniu specjalistów oraz brak odpowiednio wykształconego personelu. Wśród innych problemów wskazywano na: trudności z określeniem kierunku zapotrzebowania, brak środków unijnych dla dużych firm, wysokie koszty czy też lokalnie ograniczony dostęp do nowoczesnych technologii (takich jak np. skanowanie 3D, specyficzne pomiary). Należy nadmienić, że dwóch badanych zadeklarowało, że nie napotkało na żaden problem podczas wdrażania innowacji.

„Trudność w pozyskiwaniu ludzi o wysokich kwalifikacjach – to jest niesamowity problem.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„W ostatnich czasach jest problem z kadrą. Brakuje pracowników, specjalistów. Ciężko znaleźć osobę kompetentną.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Problemy były z określeniem kierunku zapotrzebowania. Niekoniecznie wiadomo było, czego chce rynek.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„Brak środków unijnych dla firm dużych. Nie ma programów, a jeżeli są, to na bardzo wysokim poziomie, dla firm na poziomie międzynarodowym. Udało się nam dzięki kredytom, podziałowi pomiędzy nas a dystrybutorów kosztów, wyborowi tańszych opcji.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

Większość respondentów podczas wdrażania innowacji napotkała na problemy dotyczące kadry związane ze zbyt małą liczbą pracowników (22 respondentów). Badani wskazywali na brak specjalistów, automatyków, elektryków, operatorów suwnicy, elektromechaników, operatorów maszyn, pracowników obsługi klienta, inżynierów elektroników, pracowników prac prostych, pracowników produkcyjnych, projektantów instalacji budowlanych, architektonicznych i elektrycznych, a także brak pracowników administracyjnych i biurowych (pojedynczy respondenci). Jeden z respondentów wskazał także ogólnie na brak osób chętnych do pracy.

Podczas wdrażania innowacji w większości badanych przedsiębiorstwach wystąpiły również problemy dotyczące kadry związane z zapotrzebowaniem na pracowników odpowiadających wymaganiom (27 respondentów). Najczęściej wskazywano na brak wykształcenia wyższego kierunkowego (np. informatycznego, górniczego, w zakresie automatyki) lub technicznego (13 respondentów). Wśród wymagań respondentów znalazły się także doświadczenie zawodowe (m.in. w przypadku automatyków, elektryków, informatyków, programistów, handlowców, pracowników w branży górniczej), podstawą często jest także umiejętność obsługi komputera.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje/umiejętności i pracowników. Trudności z pozyskiwaniem pracowników

Respondenci w większości (28 osób) deklarowali, że w ich przedsiębiorstwach zatrudniona jest niewystarczająca liczba pracowników. Wskazywano na niewystarczającą liczbę pracowników produkcyjnych, programistów, monterów, kontrolerów jakości, konstruktorów, pracowników fizycznych i technicznych, operatorów obróbki skrawaniem, serwisantów, pracowników call center, inżynierów oraz pomiarowców.

W większości badanych firm obecnie poszukiwani są pracownicy (30 respondentów). Poszukiwani są specjaliści (3 respondentów) z doświadczeniem zawodowym, umiejętnością obsługi komputera i programów do projektowania, odpornością na stres i znajomością języków obcych.

Pracodawcy poszukują także programistów (3 respondentów) ze znajomością języków programowania, wykształceniem wyższym lub średnim, doświadczeniem zawodowym oraz znajomością języka angielskiego. Programistom oferuje się zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę lub zatrudnienie B2B.

Respondenci wskazywali, że poszukują także instalatorów (2 respondentów). Kandydat na to stanowisko powinien mieć wykształcenie średnie i co najmniej podstawowe doświadczenie.

Mile widziana jest umiejętność obsługi spawarki. Instalatorom oferuje się narzędzia pracy (telefon i laptop) oraz samochód służbowy.

Poszukiwani są także inżynierzy (2 respondentów) z doświadczeniem zawodowym i umiejętnością zastosowania teorii w praktyce.

Badani przedsiębiorcy poszukują ponadto (pojedynczy respondenci):

- handlowców z umiejętnością obsługi komputera,
- pracowników montażu ze zdolnościami manualnymi i chęcią do pracy, a także znających materiały i posiadających doświadczenie zawodowe,
- kontrolerów z certyfikatem wydawanym przez instytut spawalnictwa,
- serwisantów z wykształceniem średnim,
- pracowników magazynu z uprawnieniami do obsługi wózków widłowych,
- operatorów suwnicy z certyfikatem F1 i uprawnieniami wydanymi przez Urząd Nadzoru Technicznego,
- pracowników dozoru górniczego z wykształceniem wyższym lub średnim i 10 letnim stażem pracy,
- pracowników produkcji z wykształceniem średnim,
- elektryków,
- pracowników działu IT,
- górników strzałowych,
- górników kombajnistów,
- pracowników fizycznych,
- szlifierzy,
- operatorów maszyn.

Co istotne, górnikom, elektrykom, szlifierzom, pracownikom dozoru górniczego i operatorom maszyn oferuje się dodatkowe pensje (barbórki, czternastki) oraz fundusz socjalny i kartki żywieniowe.

Badani, którzy nie poszukują pracowników deklarowali, że mają obsadzone wszystkie stanowiska, a jeśli zajdzie potrzeba korzystają z usług firmy zewnętrznej bądź rozszerzają umiejętności zatrudnionych pracowników (np. doszkalą się operatora koparki, aby posiadał uprawnienia również na wózek widłowy i mógł w razie potrzeby wykonywać inne czynności w tym zakresie).

Większość badanych przedsiębiorców deklaruje trudności z pozyskaniem pracowników (33 respondentów). Trudności te wynikają przede wszystkim z niewystarczającej liczby osób chętnych do podjęcia zatrudnienia (14 respondentów). Respondenci deklarowali, że w procesie rekrutacyjnym pojawia się bardzo mało aplikacji. Jeden z badanych zwrócił uwagę, że nie zawsze wszyscy zaproszeni kandydaci pojawiają się na rozmowie kwalifikacyjnej. Pracodawcy korzystają z agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy, by poradzić sobie problemem niewystarczającej liczby kandydatów do pracy.

Kolejną trudność stanowią niskie kwalifikacje kandydatów (8 respondentów). Respondenci podkreślali, że kandydaci wpisują do CV zawyżone kwalifikacje, co weryfikowane jest podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub okresu próbnego. Badani przedsiębiorcy decydują się na doksztalcenie pracownika, jeśli ten jest chętny do nauki, a proces doszkalania nie potrwa zbyt długo.

Wśród innych problemów respondenci deklarowali m.in. brak doświadczenia zawodowego, nieodpowiedni poziom wykształcenia, wygórowane oczekiwania kandydatów lub też brak niezbędnych uprawnień.

„Jest problem. Zapraszamy 15 osób na rozmowę kwalifikacyjną – proszę sobie wyobrazić, że przychodzą dwie osoby. Ludzie nie chcą pracować.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Brak specjalistów, którzy szukają obecnie pracy – mała ilość CV.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Ciężko powiedzieć. Są pracownicy, ale nie do końca pasują nam ich kompetencje. Teraz pracownicy mają bardzo wysokie wymagania co do pracodawcy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i działającą w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

W badanych przedsiębiorstwach często występuje problem odpływu pracowników (34 respondentów). Z deklaracji respondentów wynika, że pracownicy odchodzą do innych zakładów pracy ze względu na oferowane tam lepsze warunki zatrudnienia (przede wszystkim wyższe wynagrodzenie). Pojawiały się także opinie, że pracownicy odchodzą do konkurencji bądź szukają pracy bliżej miejsca zamieszkania. Odpływ pracowników dotyczy przede wszystkim pracowników niższych szczebli (9 respondentów), w tym: pracowników wykonujących prace proste czy pracowników produkcji. Wśród innych stanowisk, których dotyczy odpływ pracowników wskazywano: informatyków, inżynierów, konstruktorów, monterów, pracowników serwisu, instalatorów, programistów, projektantów oraz specjalistów. Tylko dwie osoby wskazały wykształcenie pracowników, których dotyczył odpływ – wykształcenie wyższe oraz wykształcenie w zakresie automatyki. Trzy osoby wskazały, że odpływ pracowników następuje niezależnie od stanowiska. Ponadto pojawiła się opinia, że rotacja pracowników jest zjawiskiem naturalnym. Respondenci starają się przeciwdziałać zjawisku odpływu pracowników, oferując wyższe wynagrodzenia, benefity czy też szkolenia.

„Jeśli chodzi o wyższą kadrę to raczej wszyscy zostają. Z tych prostych, to jak w każdej firmie – jest rotacja. Idą, szukają nowej pracy, lepszego wynagrodzenia, bliżej miejsca zamieszkania”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Na pewno takie zjawiska występują. U pracowników niższego szczebla to się zdarza bardzo często. Pracownicy wyższego szczebla – to się zdarza bardzo rzadko, ludzie się przywiązują do firmy, wiedzą, że są potrzebni i są odpowiednio wynagradzani.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Zdarza się. Ktoś zaproponuje lepsze warunki, może bliżej domu. Są takie sytuacje, nie nagminnie. Zarówno pracownicy prości i pracownicy wyższej kadry.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji S – Pozostała działalność usługowa*

W najbliższej perspektywie (do 2 lat) nadal będzie występowało zapotrzebowanie na nowych pracowników, często jednak respondenci nie określali jego poziomu (14 respondentów). Pojawiały się także opinie, że zapotrzebowanie na pracowników będzie rosło (9 respondentów) bądź utrzyma się na podobnym lub tym samym poziomie (5 respondentów). 9 badanych nie potrafiło określić zapotrzebowania w tej perspektywie, a 2 osoby zadeklarowały, że nie będzie zapotrzebowania na nowych pracowników.

Respondenci, którzy zadeklarowali, że w perspektywie 2 lat wystąpi zapotrzebowanie na nowych pracowników bez określenia jego poziomu (14 respondentów), wskazywali, że będzie ono dotyczyło: wykwalifikowanych pracowników naukowo-badawczych z umiejętnością obsługi maszyn i urządzeń, kontrolerów jakości, specjalistów po szkole średniej oraz specjalistów z kwalifikacjami, programistów, a także pracowników montażu bez przeciwwskazań i ograniczeń fizycznych.

Wzrost zapotrzebowania (9 respondentów) będzie natomiast dotyczył pracowników produkcji, pracowników nadzoru, programistów, informatyków, pracowników naukowo-badawczych, jak również pracowników niższego szczebla.

Zapotrzebowanie na podobnym lub takim samym poziomie (5 respondentów) zgłaszane będzie na osoby z konkretnymi umiejętnościami, przede wszystkim na operatorów, specjalistów, pracowników kontroli jakości procesów produkcyjnych i pracowników kontroli finansowej.

Większość respondentów nie potrafiła określić, czy w perspektywie 2 lat wystąpią trudności z pozyskaniem pracowników. Respondenci, którzy przewidują problemy w tym zakresie deklarowali, że trudności związane będą z nieodpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami kandydatów do pracy. Zdaniem respondentów nowych pracowników trzeba będzie przeszkolić. Jeden z badanych podkreślił, że trudności będą wynikały z braku osób chętnych do podjęcia zatrudnienia.

„Patrząc na dzisiejszy rynek pracy mogą być problemy z pracownikami.”

*Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników
i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja*

Ocena działalności przedsiębiorstwa

Połowa spośród badanych przedsiębiorców wskazała, iż czynnikiem wewnętrznym mającym wpływ na działalność/rozwój (konkurencyjności) firmy jest przede wszystkim czynnik ludzki (20 respondentów). Ich zdaniem rozwojowi przedsiębiorstwa sprzyja w głównej mierze wykwalifikowana kadra czy też odpowiednia liczba pracowników. Drugim najczęściej wymienianym czynnikiem wewnętrznym była jakość (18 respondentów) – w odniesieniu zarówno do produktów oraz usług firmy, jak i innych aspektów działalności (np. jakość współpracy i kontaktu z klientem).

„Kadra jest takim trzonem firmy, od niej zależy rozwój przedsiębiorstwa.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

„Zdecydowanie czynnikiem ludzki i jakość wykonywanych usług. Pracownicy – to oni są najważniejszym elementem.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„Bez ludzi nie da się nic zrobić. Oni wiedzą najlepiej, jakie badanie zrobić i jak je wykonać. [...] To ludzie decydują o tym, że w ogóle istniejemy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Według badanych przedsiębiorców, czynnikiem obecnie wpływającym na działalność/rozwój (konkurencyjność) firmy są także często regulacje prawne (11 respondentów). Badani wskazywali, że ograniczają one rozwój firm, lecz przedsiębiorcy nie mają na nie wpływu, gdyż jest to czynnik zewnętrzny. Rozwojowi przedsiębiorstwa sprzyja natomiast postęp technologiczny (7 respondentów) oraz popyt na produkty/usługi firmy (6 respondentów).

„Wszystko zależy od rynku. [...] Najważniejszy jest rynek i popyt.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

„Wymagania ze strony ustawodawców, te obciążenia pracodawców – są ogromne, coraz większe. Wszystkie obowiązki przerzuca się na pracodawcę. [...] Regulacje prawne ograniczają możliwość działania dobrego, uczciwego pracodawcy.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Ostatnio dużo zgód weszło w życie, RODO i dużo biurokracji. [...] Mnóstwo nowych procedur, druków – musimy tego przestrzegać.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Zdaniem badanych największą barierą, która obecnie utrudnia działalność bądź dalszy rozwój ich firm jest czynnik ludzki (16 respondentów) – w szczególności brak odpowiednich kadr oraz niewystarczająca liczba pracowników. Innym utrudnieniem w prowadzeniu przedsiębiorstwa jest także duża konkurencja (5 respondentów). Trzech badanych wskazało na czynnik finansowy, tj. ograniczone możliwości finansowe, które uniemożliwiają respondentom prowadzenie inwestycji lub wpływają na odpływ pracowników z przedsiębiorstwa do innego pracodawcy, który będzie mógł zapewnić wyższe wynagrodzenie. Do pozostałych wskazanych przez przedsiębiorców barier należą m.in. regulacje prawne czy też wymogi rynku.

„Dla mnie jest to brak pracowników.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Barierą są pieniądze. Środki finansowe, które są przeznaczone na wynagrodzenie – fachowiec w tej chwili za niskie pieniądze nie będzie pracował, idzie gdzie indziej.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

Respondenci potencjał kadrowy swoich przedsiębiorstw ocenili pozytywnie. Dokonując oceny, badani posługiwali się wartościami procentowymi. Najczęściej określali potencjał kadrowy na poziomie 70% lub 80% (po 8 respondentów). Często wskazywano także poziom 90% (7 respondentów), a nieco rzadziej – 85% oraz 95% (po 3 respondentów). Co istotne, pięciu badanych przedsiębiorców nie potrafiło dokonać oceny potencjału kadrowego swojej firmy.

Rozwój firmy w perspektywie 5 lat

Większość respondentów (26 osób) nie określiło przyszłego popytu na usługi/produkty firmy. Zwracano uwagę, że popyt zależy od takich czynników jak m.in. sytuacja w branży czy trendy na rynku, dlatego trudno jest przewidzieć przyszłe zapotrzebowanie. Opinie pozostałych przedsiębiorców były zróżnicowane. Część badanych jest zdania, że w tym okresie nadal będzie zgłaszany popyt na usługi/produkty firmy (7 osób), przy czym jeden z nich uważa, że to zapotrzebowanie będzie duże. Ponadto 3 przedsiębiorców zadeklarowało, że popyt utrzyma się na takim samym bądź podobnym poziomie jak dotychczas. Wzrost popytu w analizowanym okresie przewidują 2 osoby, natomiast spadek – jedna osoba.

„Zapotrzebowanie na pewno będzie i to pozwoli firmie w dalszym ciągu się rozwijać.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Popyt na usługi będzie duży, jesteśmy firmą mocno innowacyjną, jesteśmy w czołówce branży i będziemy się bardzo mocno rozwijać w ciągu następnych pięciu lat.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Większość badanych przedsiębiorców uważa, że w kolejnych 5 latach w ich firmach wdrażane będą rozwiązania innowacyjne (29 respondentów), przy czym dwie osoby podkreślały, że innowacje wdrażane będą doraźnie (w zależności od potrzeb). Jednocześnie w grupie respondentów 10 osób nie potrafiło określić, czy w tym okresie wdrażane będą innowacje. Pojawiła się opinia, że innowacje zależą od branży i sytuacji na rynku, a proces ich wdrażania to dodatkowe koszty dla firmy. Co istotne, jeden z przedsiębiorców uważa, że w branży górniczej w kolejnych 5 latach innowacje będą wygaszane.

„Innowacje – trudno mi to ocenić, bo to są koszty. Proces, który jest kosztowny.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Innowacje też. Będziemy je wdrażać w miarę potrzeb.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji S – Pozostała działalność usługowa

„Rynek wymusza innowacje. Będzie zmiana, na pewno. To pomaga, bo się rozwijamy, idziemy do przodu.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Pojawiały się sygnały, że innowacje w przyszłości będą miały bardzo duże znaczenie. Nie wskazano jednak konkretnych rodzajów i przykładów innowacji – nie wszyscy badani mogli wskazać planowane do wdrożenia innowacje ze względu na obowiązującą w przedsiębiorstwie tajemnicę. Ponadto, jeden z respondentów podkreślił, że w przedsiębiorstwach tworzone są strategie w tym zakresie.

„Innowacje to przyszłość, wszystko się rozwija. Innowacje skracają czas kontaktu z klientem i zwiększają efektywność tego kontaktu.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Cały czas się rozwijamy, zmieniamy, innowacje są nieodłączne. [...]. Ten proces innowacyjny będzie się tylko pogłębiał.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Wprowadzanie innowacji jest nieuniknione – żeby była sprzedaż, musi być innowacja.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Czynnikiem wewnętrznym, który w kolejnych 5 latach może mieć wpływ na rozwój badanych firm jest przede wszystkim czynnik ludzki (10 respondentów), w tym wykwalifikowana kadra. Często wskazywano także na umiejętności pracowników (8 respondentów), przy czym jeden respondent podkreślił, że szczególnie istotne będą umiejętności kierownictwa, z kolei inny zadeklarował, że ważne będą umiejętności specjalistów z wąskich dziedzin. Uzasadniając swoje odpowiedzi badani deklarowali, że to pracownicy tworzą firmę, dlatego tak istotne są ich umiejętności. Nie bez znaczenia dla rozwoju firm w perspektywie 5 lat będzie także jakość wytwarzanych rzez nie produktów (7 respondentów). Wśród innych czynników respondenci wskazywali również wdrażanie postępu naukowo-technologicznego. Co istotne, jeden z badanych przedsiębiorców uważa, że w kolejnych 5 latach szczególnie istotne będzie podnoszenie kwalifikacji kadry kierowniczej.

„Czynnik ludzki dalej będzie odgrywał najważniejszą rolę.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Czynnik ludzki oraz umiejętności pracowników. Bez nich firma nie istnieje.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na rozwój przedsiębiorstw to przede wszystkim regulacje prawne (15 respondentów) i koniunktura gospodarcza (8 respondentów). Pojawiały się opinie, że wymogi wobec pracodawców są i będą coraz większe, a regulacje prawne są

i będą niestabilne (tym samym utrudniając działanie firm). Respondenci wskazywali m.in. rozwój techniki i technologii, konkurencję, system podatkowy, zapotrzebowanie i trendy na rynku.

„W tym kraju biurokracja jest jak choroba. Te wszystkie regulacje prawne utrudniają działanie – są przesadzone.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Na pewno system podatkowy, regulacje prawne. Tych elementów jest bardzo dużo. Konunktura też jest konkretnym czynnikiem.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie

„Konkurencja i regulacje prawne. Coraz większe są wymagania, coraz więcej zmian – musimy się dostosowywać.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji S – Pozostała działalność usługowa

„Rozwój techniki i technologii – bardzo istotne, bo im bardziej ona będzie się rozwijać, to i my będziemy musieli się rozwijać i nadążyć.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

W większości przedsiębiorstw nie przewiduje się likwidacji dotychczasowych stanowisk pracy (33 respondentów) ani też powstania nowych (17 respondentów). Respondenci deklarowali, że w razie potrzeby relokują personel i dokonują przesunięć pracowników. Jeden z badanych, który zadeklarował likwidację stanowisk pracy wskazywał, że dotyczy to pracowników administracji. Inny wskazał natomiast, iż w przedsiębiorstwie czynności manualne zastępowane są automatyzacją. Natomiast jeden z badanych, który zadeklarował powstanie nowych stanowisk pracy wskazał, że nastąpi to wtedy, gdy przedsiębiorstwo zrezygnuje z usług firm zewnętrznych.

„Powoli zastępujemy niektóre manualne czynności automatyzacją np. spawaczy zastępują roboty, lakiernia jest automatyzowana w dużej mierze. Myślę, że niedługo pójdziemy też w stronę szlifierni.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę przemysłową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe

„Nie likwidujemy stanowisk, w razie czego relokujemy personel z innych obszarów.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 250 i więcej pracowników i prowadzącą działalność w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Zdaniem większości respondentów, w perspektywie 5 lat w badanych przedsiębiorstwach wystąpi zapotrzebowanie na nowych pracowników (35 respondentów). Zapotrzebowanie będzie dotyczyło przede wszystkim specjalistów (6 respondentów), wobec których pracodawcy będą stawiać następujące wymagania: wykształcenie wyższe (w szczególności kierunkowe bądź informatyczne) lub średnie, znajomość podstaw języków oprogramowania, doświadczenie zawodowe (2-3 lata), umiejętność pracy w zespole, umiejętność obsługi

komputera, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, dyspozycyjność, znajomość języka obcego i lojalność wobec firmy.

Poszukiwani będą także pracownicy produkcyjni (5 respondentów), od których wymagane będzie wykształcenie średnie lub zawodowe.

W perspektywie 5 lat wystąpi również zapotrzebowanie na operatorów (4 respondentów), od których oczekiwane będzie wykształcenie średnie lub zawodowe, doświadczenie zawodowe, umiejętność pracy w zespole oraz odpowiednie uprawnienia i certyfikaty uzyskane m.in. w ramach kursów.

Zapotrzebowanie będzie dotyczyło także programistów (4 respondentów), od których wymagane będą: wykształcenie wyższe techniczne, doświadczenie zawodowe, znajomość języków programowania, umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn, samodzielność oraz znajomość języka angielskiego i niemieckiego.

W perspektywie 5 lat poszukiwani będą ponadto kontrolerzy jakości (3 respondentów). Jeden z respondentów podkreślił, że od pracowników działu kontroli wymagane będzie posiadanie certyfikatu z instytutu spawalnictwa lub Urzędu Dozoru Technicznego.

Pracodawcy poszukiwać będą także pracowników prac prostych (3 respondentów). Od pracowników prostych oczekiwane będzie przede wszystkim wykształcenie zawodowe oraz doświadczenie (2-3 lata). Jeden z respondentów wskazał, że pracownicy prac prostych powinni posiadać uprawnienia do obsługi wózka widłowego.

Pojawiły się opinie, że zapotrzebowanie będzie dotyczyło konstruktorów (2 respondentów), którzy powinni posiadać wykształcenie wyższe i znajomość programów konstrukcyjnych 2D i 3D.

W perspektywie 5 lat poszukiwani będą pracownicy naukowo-badawczy do działów B+R (2 respondentów). Respondenci nie określili wymagań względem tej grupy, podkreślając jedynie, że taki pracownik musi cechować się umiejętnością zarządzania.

Wśród innych stanowisk, których w perspektywie 5 lat będzie dotyczyło zapotrzebowanie wskazywano na: elektryków, pracowników laboratorium, kierowników, inżynierów, mechaników, tokarzy, magazynierów, handlowców, monterów, mechaników, diagnostów, projektantów, serwisantów, spawaczy, robotników, technologów, pracowników biurowych, pracowników call center, pracowników dozoru, pielęgniarki naczelne i lekarzy naczelnych (pojedynczy respondenci).

W opinii większości respondentów, innowacje mają i będą mieć bardzo duże znaczenie dla województwa śląskiego (37 respondentów). Zdaniem badanych innowacje są kluczowe i niezbędne dla rozwoju regionu. Ponadto określone zostały także jako dobry kierunek dla województwa. Pojawiła się opinia, że innowacje będą szczególnie istotne ze względu na fakt, iż w przyszłości zanikać będzie górnictwo i hutnictwo – innowacje pozwolą natomiast zapewnić zatrudnienie i poczucie bezpieczeństwa dla ludzi pracujących obecnie w tych branżach (4 respondentów). Według respondentów innowacje rozwijają ludzi i przedsiębiorstwa, stanowiąc tym samym szansę dla rozwoju regionu. Podkreślono, że im bardziej rozwinięte będzie województwo, tym bardziej będzie bogate. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na fakt, iż nie należy wdrażać innowacji na siłę.

„Patrząc na naszą branżę – spore. Jeżeli finalnie dojdzie do likwidacji kopalń, to ci ludzie będą gdzieś musieli znaleźć pracę. W tym wypadku wszystkie innowacje pomogą tym ludziom znaleźć pracę.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą 10-49 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji J – Informacja i komunikacja

„Ma ogromne znaczenie, bez innowacji nie jesteśmy w stanie osiągnąć założonych celów i priorytetów. [...] Dla województwa jest to przyszłość, to jest oczywiste. To będzie miało bardzo duży wpływ na Śląsk.”

Źródło: przedsiębiorstwo reprezentujące firmę przemysłową zatrudniającą 50-249 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

„Myślę, że tu na Śląsku jest to konieczny kierunek, myślę, że ta innowacyjność jest potrzebna.”

Źródło: przedsiębiorca reprezentujący firmę usługową zatrudniającą do 9 pracowników i prowadzącą działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle