

OCENA LOKALNYCH ZASOBÓW PRACY NA PRZYKŁADZIE POWIATU NIDZICKIEGO

Piotr Raźniewski

Adam Pawlewicz

Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii
w Olsztynie

WSTĘP

Cechą charakteryzującą rozwijającą się gospodarkę jest permanentna zmiana warunków funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Szybki rozwój technologii, informatyzacja, rozbudowa infrastruktury powoduje wzrost konkurencyjności między podmiotami gospodarczymi. Sytuacja ta zwiększa również wymagania w stosunku do pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do poziomu ich wiedzy, kwalifikacji, świadomości i aspiracji.

Na rynku pracy można obserwować pewne zjawiska dysproporcji między tym, co może zaoferować pracownik, a tym, czego oczekuje pracodawca. Według Gogolewskiej (2002 s. 475) niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku spowodowane jest nie tylko poprzez rozwój cywilizacyjny, ale również przez niedostosowanie szkolnictwa zawodowego do chłonności lokalnych i regionalnych rynków pracy. Powoduje to rozbieżności między strukturą wykształcenia i przygotowania zawodowego siły roboczej a zapotrzebowaniem rynku na określone kwalifikacje (Bocian 2002, s. 81). Przedsiębiorcy narzekają, że trudno jest znaleźć właściwego kandydata do pracy.

Takie przeświadczenie wynika głównie z krytycznej oceny poziomu przygotowania zawodowego, jakie ma kandydat do pracy, jak również pracownik. Wskazania pracodawców dotyczą głównie rozbieżności między oczekiwaniami rynku pracy a wykształceniem i doświadczeniem pracobiorców. Jednocześnie sytuacja na rynku pracy stale ulega zmianom. Dlatego trudno jest jednoznacznie wskazać branże gospodarki, szczególnie lokalnej, które byłyby wyjątkowo chłonne w długim czasie pod względem zapotrzebowania na siłę roboczą.

Podaż pracy na lokalnym rynku związana jest przede wszystkim ze specyfiką lokalnej gospodarki. To właśnie jej struktura w znacznym stopniu warunkuje, czy i na jakie kwalifikacje jest zapotrzebowanie. Wstępnie scharakteryzowano więc powiat nidzicki z uwzględnieniem kilku ważnych, w kontekście rozwoju gospodarczego, sfer.

ZAKRES I METODY BADAŃ

Jednym z celów pracy jest poznanie oczekiwań przedsiębiorców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), posiadających swoje firmy na terenie powiatu nidzickiego, co do kwalifikacji i umiejętności, jakich oczekują oni od pracowników. W badaniach interesujące było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie stanowiska pracy są najczęściej w ofercie pracodawców?
- Jakiego poziomu wykształcenia wymagają pracodawcy?
- Jakie kwalifikacje zawodowe są najważniejsze?
- Jakiego doświadczenia zawodowego wymagają pracodawcy?

- Jakie szczególne umiejętności są pożądane?
- Jakimi cechami powinien odznaczać się pracownik?
- Jakie inne specjalne warunki powinien spełniać pracownik?

Podstawowe dane umożliwiające realizację celu pracy pochodzą z badań terenowych przeprowadzonych w maju 2005 r. za pomocą kwestionariusza wywiadu wśród przedsiębiorców powiatu nidzickiego oraz analizy liczby ofert pracy zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy w Nidzicy. Łącząc te dwa źródła informacji, uzyskano ocenę zapotrzebowania, jakie wyrażają pracodawcy w powiecie nidzickim wobec kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników.

Z danych Urzędu Statystycznego w Olsztynie wynika, że w 2004 r. w powiecie nidzickim znajdowało się 2043 podmiotów gospodarczych, zarejestrowanych w rejestrze REGON. Z powodu relatywnie dużej liczby jednostek badawczych przeprowadzono badania oparte na próbie losowej – badania częściowe, reprezentatywne. Analizę przeprowadzono zatem metodą wnioskowania statystycznego. Polega ona na tym, że wybrano do zbadania tylko pewną liczbę jednostek, które reprezentowały całą zbiorowość statystyczną, tworząc tzw. próbę. Wnioski z badania próby zostały uogólnione na całą zbiorowość. Dobór próby przedsiębiorstw, które objęto badaniami, został dokonany na podstawie aktualnego rejestru podmiotów gospodarczych w powiecie – z operatu losowania wyeliminowano jednostki gospodarcze związane z administracją państwową oraz indywidualne gospodarstwa rolne.

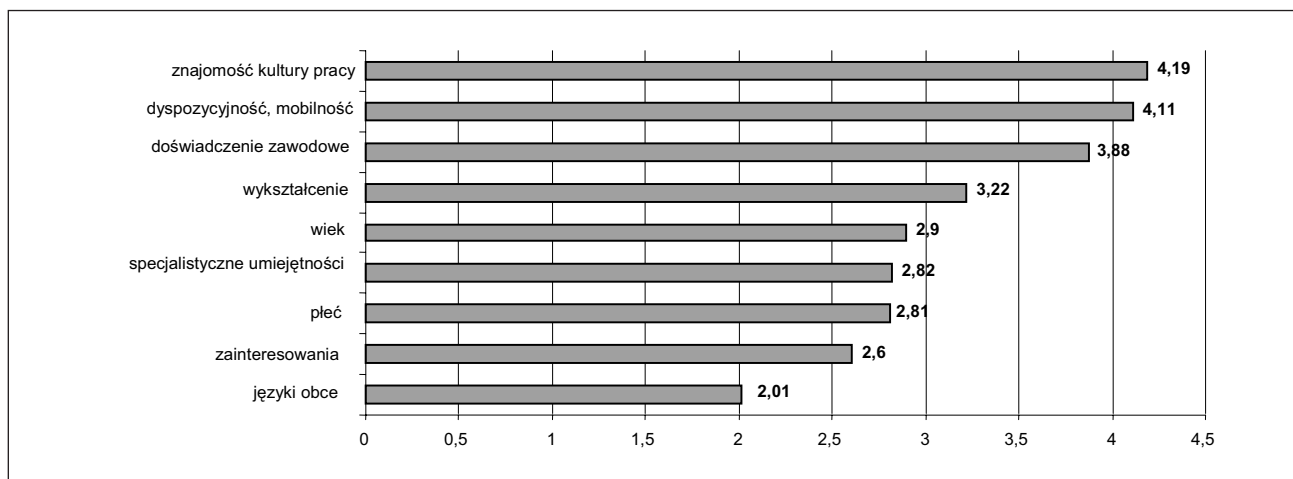
Do losowania zakwalifikowały się 1603 podmioty gospodarcze z terenu powiatu nidzickiego. Przeprowadzając dobór warstwowy na poziomie zakładanego błędnie statystycznego równego 7,5% oraz współczynnika ufności 90%, do badań wylosowano minimalną grupę 71 podmiotów gospodarczych¹.

Wywiady z przedsiębiorcami powiatu nidzickiego dotyczyły przede wszystkim określenia cech osobowościowych (np. odpowiedzialności, uczciwości), kompetencji (np. obsługa komputera, specjalistycznych maszyn i urządzeń) i umiejętności (np. komunikatywności i kreatywności) pracowników.

LOKALNY RYNEK PRACY W OPINIACH PRZEDSIĘBIORCÓW

Uwzględniając opinie przedsiębiorców z powiatu nidzickiego, można stwierdzić, że największą wagę przywiązywali oni do znajomości kultury pracy, dyspozycyjności i mobilności. W dalszej kolejności wymieniano doświadczenie zawodowe oraz wykształcenie. Mniej ważne cechy charakteryzujące kandydatów do pracy to przede wszystkim: wiek, specjalistyczne umiejętności, płeć, zainteresowania oraz znajomość języków obcych (wykres 1).

Wykres 1. *Oczekiwania pracodawców w stosunku do nowych pracowników*



Objaśnienie: Skala ocen: nieważne – 1, mało ważne – 2, średnio ważne – 3, ważne – 4, bardzo ważne – 5.
Źródło: Badania własne.

Szczególnie ta ostatnia opinia jest interesująca, gdyż uważa się, że w ofertach pracy pojawiających się w mediach podstawową umiejętnością przyszłego pracownika powinna być znajomość przynajmniej jednego języka obcego.

Współczesny rynek pracy wymaga od kandydata na pracownika nie tylko kompetencji (dobrego fachowego przygotowania), ale także odpowiednich umiejętności i cech osobowościowych przydatnych w pracy zawodowej. Jednocześnie zakres wymaganych od pracownika umiejętności jest uzależniony od branży przedsiębiorstwa i od stanowiska pracy.

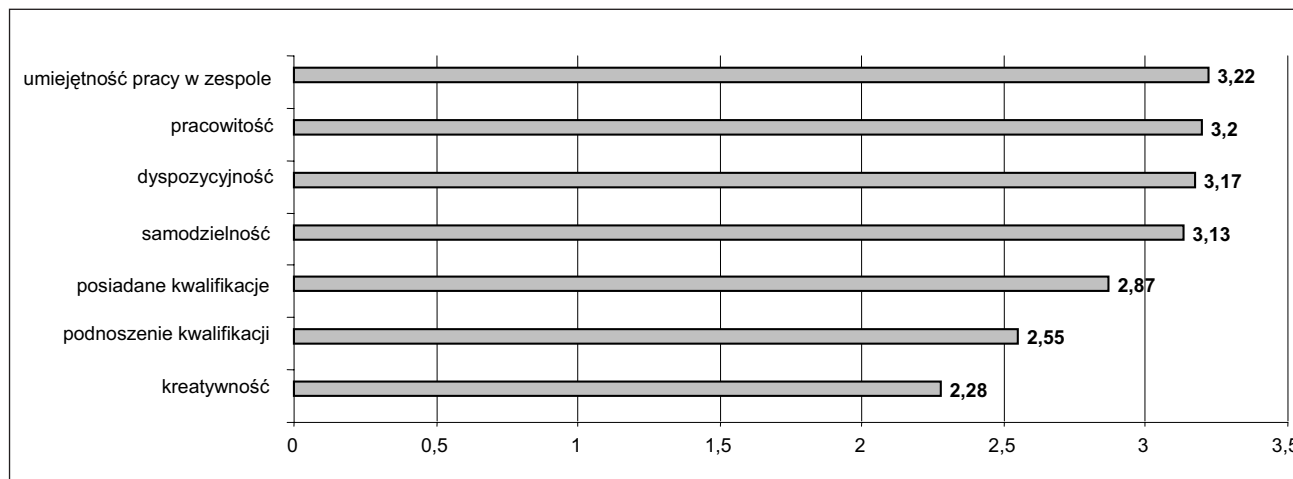
Kolejne pytanie miało na celu określenie cech dobrego pracownika w oczekiwaniach przedsiębiorców. Uczestniczący w badaniach pracodawcy mieli ocenić każdą zaproponowaną cechę ze zbioru, którą – ich

zdaniem – powinien posiadać odpowiedni kandydat do pracy². Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że cechami najbardziej cenionymi przez pracodawców, niezależnie od rodzaju działalności i branży firmy, były:

- a) odpowiedzialność – moralne bądź prawne odpowiedzialnie za swoje czyny i gotowość do ponoszenia za nie konsekwencji;
- b) solidność – człowiek, na którym można polegać, zasługujący na zaufanie;
- c) komunikatywność – umiejętność porozumiewania się oraz kultura osobista pracownika.

Równie wysoko oceniono kreatywność, fakt posiadania motywacji przez pracownika, chęć podnoszenia kwalifikacji i uczestniczenia w szkoleniach, otwartość na zmiany, odporność na stres czy elastyczność.

Wykres 2. *Ocena pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie*



Objaśnienie i źródło jak w wykresie 1.

Wśród analizowanych cech najmniej istotne – w opinii pracodawców z powiatu nidzickiego – były zdolności przywódcze i analityczne posiadane przez pracownika, ambicja, optymizm i aktywność. Taki rozkład zmiennych wskazuje, że pracodawcy poszukują pracowników, którzy wykonują sprawnie swoje obowiązki, ale nie są zbyt aktywni i przedsiębiorczy w swoich działaniach.

Lokalni przedsiębiorcy, oceniając swoich pracowników, byli zdania, że osoby te przede wszystkim

posiadają umiejętności pracy w zespole, są pracowici, dyspozycyjni oraz samodzielni. W najmniejszym stopniu są to osoby cechujące się zdolnością do kreatywnego myślenia, chęć podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. W opinii pracodawców generalnie poziom kwalifikacji zawodowych, jakie mają ich obecni pracownicy, jest raczej niski (wykres 2).

Pracodawcy, którzy zamierzali w nieodległej przyszłości zwiększyć zatrudnienie, najczęściej deklarowali zapotrzebowanie na pracowników produkcyj-

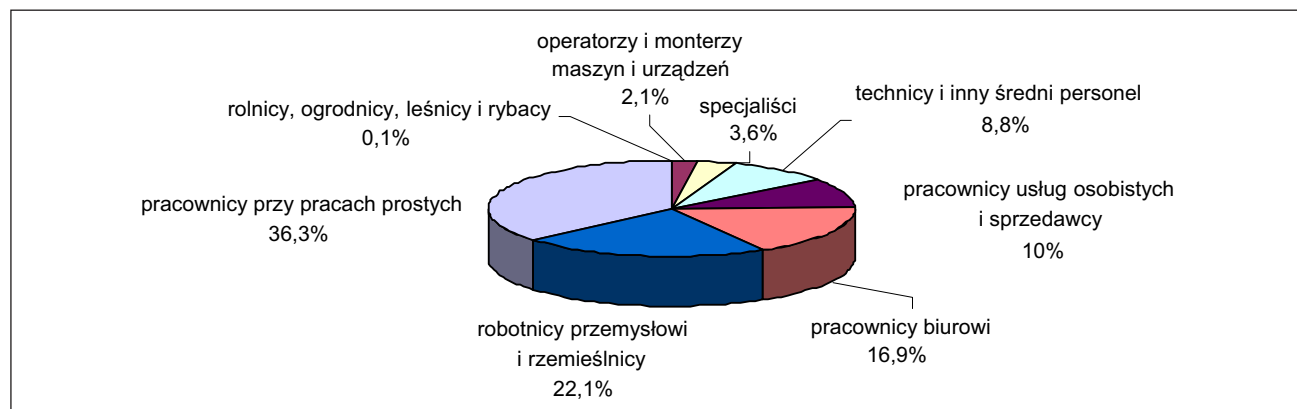
nych na stanowiska: szwaczka, sprzedawca, tapicer, mechanik, pracownik budowlany, pracownik serwisu opon, pracownik administracji, kucharz, barman, kierowca oraz pracownik obsługujący dystrybutor LPG. Jak można zauważyć, wymienione możliwości zatrudnienia dotyczą zwłaszcza etatów związanych z wykonywaniem pracy fizycznej. Wśród zgłoszonego zapotrzebowania tylko 2 oferty były skierowane do pracowników administracji.

Uwzględniając listę ofert pracy, które udostępnił Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy, wszystkie zgłoszone oferty zagregowano na poziomie grup zawodowych. Jak wynika z prezentowanych danych, pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na

pracowników z grupy zawodowej „pracownicy przy pracach prostych” – ponad 36% ofert.

Kolejna grupa zawodowa wśród ogłoszeń to „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” – 22,1%. Blisko 17% ofert skierowanych było do grupy „pracowników biurowych”, a jedna dziesiąta do „pracowników usług osobistych i sprzedawców”. „Technicy i inny średni personel” to prawie 9% ogłoszeń. Propozycji dla specjalistów w omawianym okresie było zaledwie 3,6%, dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 2,1%. Wśród analizowanych ofert pracy znalazło się jedno ogłoszenie dla pracownika z grupy zawodowej „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” – oferta dla drwala (wykres 3).

Wykres 3. Struktura zgłaszanych ofert pracy w podziale na grupy wielkie klasyfikacji zawodów³



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Nidzicy.

Taka specyfika struktury zatrudnienia jest spowodowana tym, że w sektorze prywatnym przeważająca część podmiotów to małe firmy handlowe, przemysłu przetwórczego, budowlane i transportowe, które nie zatrudniają pracowników z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi. Sektor prywatny w gospodarce lokalnej absorbuje pracujących z niższym wykształceniem; zdecydowana większość zatrudnionych (60%) w tym dziale gospodarki ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub nie posiada kwalifikacji.

Należy również dodać, że w wymienionych branżach potrzebna jest pewna część osób o wyższych kwalifikacjach, ale przeważnie są to właściciele, a nie zawodowi menedżerowie (Liviński 1998, s. 29–30).

Z przeprowadzonych badań wynika, że prawie dwie trzecie pracodawców nie prowadziło działań, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji własnych pracowników. Tylko nieco ponad jedna trzecia przedsiębiorców powiatu nidzickiego wysyłała pracowników na szkolenia zwiększające kwalifikacje. Najczęściej dotyczyły one kwestii związanych z:

- bezpieczeństwem i higieną pracy (8,2%),
- marketingiem (4,1%),
- budownictwem (4,1%),
- kursy tzw. ubezpieczeniowe (4,1%),
- kursy, dzięki którym można uzyskać uprawnienia do kierowania wózkami widłowymi (4,1%),
- kursy gastronomiczne (2,7%),
- szkolenia w zakresie obsługi maszyn produkcyjnych (2,7%).

Wobec trudnej sytuacji na rynku pracy należy podejmować różnego rodzaju działania w celu zwiększenia aktywności zarówno bezrobotnych, jak i pracowników. Można zauważyć pozytywne efekty uczestniczenia w szkoleniach zawodowych, finanso-

wanych przede wszystkim przez pracowników bądź pracodawców. Natomiast szkolenia organizowane przez urzędy pracy mają wpływ neutralny.

Przyczyn takiej sytuacji należy upatrywać z jednej strony w słabej organizacji i jakości kursów organizowanych przez urzędy pracy, z drugiej zaś w doborze uczestników (głównie bezrobotnych). Jednakże nie jest to specyfika tylko polskiego rynku pracy, ale również innych krajów UE (Kwiatkowski i in. 1999, s. 52). Należy jednak wyraźnie stwierdzić, że przedsiębiorcy rzadko są zainteresowani ponoszeniem kosztów szkoleń, zatem poszukują już wykwalifikowanych pracowników.

Prezentowane poglądy pracodawców pozwalają na przedstawienie tezy, że, poszukując pracy, należy nie tylko mieć wymagane przez pracodawców umiejętności oraz kwalifikacje, ale również potrafić wyeksponować określone cechy osobowości. Z drugiej strony należy zdawać sobie sprawę, że słabo rozwinięta gospodarka w powiecie ma problemy z wchłonięciem wszystkich oferujących swoją pracę. Taka sytuacja wynika z wcześniej już podkreślanego faktu, że lokalnie generowane zapotrzebowanie na towary i usługi ulega szybkim zmianom, za którymi próbują nadążyć lokalni przedsiębiorcy.

Można stwierdzić, że lokalni pracodawcy oczekują pracowników, którym mogą zaufać. Z drugiej strony mało ważne dla przedsiębiorców były zdolności przywódcze czy też zdolności analityczne pracownika.

Można zatem odnieść wrażenie, że przedsiębiorcy obawiają się pracowników, którzy samodzielnie mogą podejmować decyzje mające wpływ na efektywność przedsiębiorstwa. Takie postawy usprawiedliwiają niewielką skalę prowadzonej działalności i bezpośrednio w nią zaangażowanie samego właściciela firmy. Z tej

perspektywy zrozumiałe są obawy pracodawców, że dobrze przygotowany merytorycznie pracownik może w przyszłości wnosić roszczenia zarówno finansowe co do poziomu wynagrodzenia, jak i socjalne, ewentualnie może podjąć działalność konkurencyjną względem obecnego pracodawcy. Trzeba zaznaczyć, że nie odnotowano zjawiska dyskryminacji kobiet jako przyszłych pracowników.

W trakcie badań pracodawcy z terenu powiatu nidzickiego dokonali oceny sylwetki potencjalnych pracowników. Okazało się, że najchętniej zatrudniliby oni osoby z wykształceniem średnim technicznym lub zasadniczym zawodowym. Przedsiębiorcy wykazują niewielkie zainteresowanie osobami z wykształceniem średnim ogólnym bądź wyższym. Prezentowany rozkład preferencji przedsiębiorców co do poziomu wykształcenia potencjalnej kadry pracowniczej może wynikać ze specyfiki lokalnych branż gospodarczych w powiecie nidzickim. Na terenie powiatu nidzickiego nadreprezentowane są niewielkie podmioty gospodarcze o niskim poziomie zatrudnienia, gdzie kadrę menedżerską stanowią właściciele firm. Zatem w stosunku do tego typu podmiotów nie należy oczekiwać zatrudniania wykwalifikowanych specjalistów z wyższym wykształceniem.

Należy jednak zauważyć pozytywną przesłankę – pracodawcy reprezentujący w badaniach powiat nidzicki doceniali znaczenie wykształcenia jako ważnej cechy swoich pracowników. Jak jednak wskazuje praktyka gospodarcza, pomimo deklarowanej przez pracodawców potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych wśród kadry pracowniczej, prawie 2/3 przedsiębiorców nie podejmuje takich działań.

Wymagane kwalifikacje w odniesieniu do przyszłego pracownika zależą w głównej mierze od charakterystyki określonego stanowiska pracy. Objęte analizą podmioty gospodarcze reprezentowały szeroką gamę typów aktywności gospodarczej. Trudno zatem wskazać uniwersalne kwalifikacje potrzebne przyszłemu pracownikowi. Niemniej jednak podjęto próbę określenia umiejętności, które najczęściej powtarzały się w odpowiedziach respondentów.

Wśród pożądanych kwalifikacji zawodowych swoich potencjalnych pracowników przedsiębiorcy z powiatu nidzickiego wskazywali przede wszystkim na potrzebę znajomości branży, w której przyszły pracownik będzie pracował, znajomość obsługi komputera oraz maszyn specjalistycznych. Najbardziej pożądane cechy pracownika nie były jednak związane bezpośrednio z umiejętnościami zawodowymi, tylko z walorami osobowościowymi pracownika (znajomość kultury pracy – rozumiana jako praca z zaangażowaniem i wyobraźnią, dyspozycyjność – możliwość świadczenia pracy w różnych porach dnia w zależ-

ności od potrzeb, mobilność – możliwość przemieszczenia się pracownika, w tym głównie świadczenia pracy poza domem i w delegacji, umiejętność pracy w zespole).

Konieczność sprostania wymogom gospodarki rynkowej, konkurencji w sprzedaży wyprodukowanych dóbr, poprawy efektywności ekonomicznej czy – co ma czasami miejsce – uratowania się przed bankrutem, zmusza firmy działające na terenie powiatu do obniżania kosztów produkcji w drodze racjonalizacji zatrudnienia, wzrostu wydajności pracy i obniżenia jej kosztów. Najczęściej znajduje to odzwierciedlenie w ograniczaniu liczby zatrudnionych, co w konsekwencji zmniejsza popyt na pracę.

Prawidłowością jest jednak fakt, że w każdej rozwijającej się gospodarce występują czynniki zarówno sprzyjające tworzeniu nowych miejsc pracy, jak i powodujące likwidację już istniejących. Dlatego głównym zadaniem władz samorządowych gmin powiatu nidzickiego powinno być tworzenie warunków do zachowania odpowiednich proporcji obydwu grup czynników tak, aby w konsekwencji nie miało to negatywnego następstwa dla rynku pracy. Tego typu działania są jednak trudne do wskazania dla obszarów o relatywnie wysokim poziomie bezrobocia, w tym również dla powiatu nidzickiego.

¹ Minimalna liczba podmiotów wylosowana w próbie wyniosła 71 jednostek badawczych, jednakże biorąc pod uwagę fakt, że operatem losowania był spis oparty o REGON, próbę powiększono o „dolosowane” dwie kolejne jednostki, przekraczając minimalną wielkość próby – założono bowiem pojawienie się błędu braku odpowiedzi, co jednak faktycznie nie nastąpiło. Wzrost liczebności próby polepszył precyzję estymatorów.

² Skala ocen: nieważne – 1, mało ważne – 2, średnio ważne – 3, ważne – 4, bardzo ważne – 5.

³ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU nr 265, poz. 2644).

LITERATURA

- Bocian A. F. (2002), *Polityka gospodarcza. Wybrane elementy*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Gogolewska J. (2002), *Regulowanie rynku pracy*, w: B. Wiśniarski (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski E., Kubiak P., Kucharski I., Tokarski T. (1999), *Procesy dostosowawcze na rynku pracy jako czynnik konsolidacji reform rynkowych w Polsce*, Studia i analizy CASE nr 183, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Liwiński J. (1998), *Małe firmy prywatne na rynku pracy w Polsce*, ISP, Warszawa.

NOWE KSIĄŻKI

Marek Bednarski, Łukasz Sienkiewicz, POLISH SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES. CHANGES, BARRIERS AND CHALLENGES, Seria Raporty IPISS, zeszyt nr 29, IPISS, Warszawa 2006, stron 64.

Beata Chorągwicka, DROGA DO EUROPY – HISZPAŃSKIE ZMAGANIA Z BEZROBOCIEM, Seria Materiały z Zagranicy, zeszyt nr 1/2006, IPISS, Warszawa 2006, stron 140.

Justyna Wróbel, MIERZENIE EFEKTYWNOŚCI AKTYWNYCH PROGRAMÓW RYNKU PRACY, Seria Raporty IPISS, Warszawa 2005, stron 140.

Józef Jagas, DROGI I BEZDROŻA POLSKIEJ TRANSFORMACJI, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2005, stron 244.