

Maria Baron-Puda

## Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach produkcyjnych

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problemów i kierunków rozwoju rynku pracy z punktu widzenia kształtowania się zapotrzebowania na określone zawody, specjalności, a także umiejętności i postawy pracowników w zakładach produkcyjnych. Opracowanie powstało na podstawie projektu badawczego<sup>1</sup>, którego głównym celem było wskazanie obecnych i przyszłych potrzeb pracodawców średnich i dużych zakładów produkcyjnych bielskiego rynku pracy odnośnie do pożądaných kwalifikacji i umiejętności pracobiorców.

### Wprowadzenie

Rynek pracy to miejsce, gdzie głównymi aktorami są pracodawcy, którzy oferują pracę, oraz pracownicy, w tym zarówno aktualnie wykonujący pracę, jak i jej poszukujący (potencjalni pracownicy). Te dwie główne strony stosunku pracy dążą do realizacji swoich celów, zaspokojenia potrzeb, które właśnie na rynku pracy powinny znaleźć część wspólną w postaci zatrudnienia „właściwej osoby na właściwym miejscu”. Im większa będzie owa część wspólna, tym pomyślniej będzie przedstawiała się sytuacja na rynku pracy we wzajemnym dopasowaniu podaży pracy i popytu na nią – rysunek 1.

Rysunek 1. Relacje między podażą a popytem na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne

1 Projekt badawczy „Analiza i prognozowanie rozwoju rynku pracy w regionie bielskim” był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach ZPORR 2004-2006.

W jakim kierunku będzie rozwijał się rynek pracy, to pytanie, na które odpowiedzi poszukuje wiele instytucji zaangażowanych w problematykę tego obszaru, w tym instytucje edukacyjno-szkoleniowe. Szkoły, uczelnie, centra kształcenia ustawicznego, firmy szkoleniowe codziennie zastanawiają się, jak zaprojektować programy nauczania, oferty szkoleń, by znalazły odbiorców i przyczyniły się do rozwoju rynku pracy.

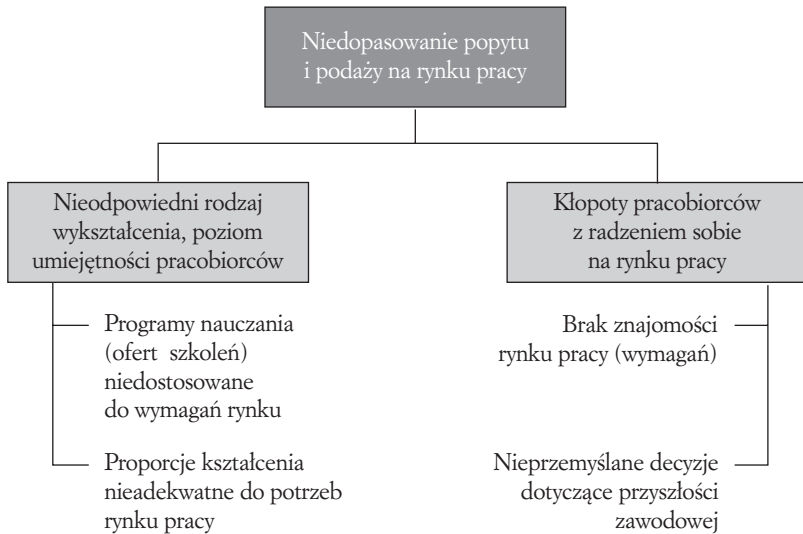
## Sytuacja na współczesnym rynku pracy

Występujące na rynku pracy bezrobocie niewielkich rozmiarów (ok. 3-4%) jest naturalnym elementem każdej gospodarkę powodowanym procesami likwidowania dotychczasowych i powstawania nowych miejsc pracy oraz towarzyszącą temu ruchliwością pracowniczą. Jeżeli jednak pozostaje na wysokim poziomie, wówczas stanowi poważny problem społeczny wymagający ciągłego monitorowania i podejmowania działań zmierzających do jego ograniczenia.

Analizując obecną sytuację na krajowym rynku pracy, zastanawia fakt, że podczas gdy w Polsce wciąż występuje wysokie bezrobocie na poziomie około 12%, pracodawcy coraz częściej mają problemy z naborem odpowiednich pracowników. Z badań popytu na pracę przeprowadzonych w I półroczu 2006 roku przez GUS wynika, że powstaje coraz więcej nowych miejsc pracy. W badanym okresie powstało ich o około 11% więcej w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego i były przeznaczone głównie dla robotników przemysłowych i budowlanych oraz specjalistów. Jest to z pewnością pozytywna oznaka rozwoju gospodarki, natomiast niepokojące jest, iż przy relatywnie wysokim wskaźniku bezrobocia, brakuje kandydatów do pracy o odpowiednich kwalifikacjach, chętnych do pracy, co potwierdzają wyniki przytoczonego badania GUS, – co dziewięćle nowo utworzone miejsce pracy nie zostało obsadzone w analizowanym okresie.

Powyższa sytuacja wynikać może z różnych przyczyn. Jedną z nich jest z pewnością słabość systemów motywowania, opierających się na niskich płacach, co powoduje, że wiele osób gotowych do podjęcia pracy, wyjechało i wciąż będzie wyjeżdżać za granicę, gdyż całkowite otwieranie rynków pracy przez kolejne kraje UE będzie temu sprzyjać. W kwestii emigracji zarobkowej niepokojąca jest struktura wieku i wykształcenia wyjeżdżających. Obserwuje się wzmożone wyjazdy ludzi młodych i wykształconych, którzy w większości za granicą podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji [Karpowicz, 2007]. Polscy pracodawcy przyzwyczajeni ostatnimi latami do tego, że rynek pracy był rynkiem pracodawcy, który w związku ze znaczną nadwyżką podaży nie miał problemów z naborem do pracy i dyktował warunki pracy oraz płacy, muszą zmienić podejście do pracownika. Wiąże się to z istniejącą obecnie sytuacją na rynku pracy. W pewnych zawodach i specjalnościach pracodawcy już odczuwają trudności w pozyskiwaniu kandydatów do pracy. Nie ma bowiem odpowiednio przygotowanych osób bądź oferowane wynagrodzenia nie

**Rysunek 2.** Problemy dostosowania popytu i podaży na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne

stanowią istotnej zachęty do podjęcia pracy. Przed firmami stoi zatem wyzwanie, że będą musiały większą wagę przykładać do motywowania pracowników, w tym lepszego (godziwego) ich wynagradzania oraz traktowania. Pozyskanie i utrzymanie pracowników w firmie to nie tylko kwestia bezwzględnej wysokości wynagrodzeń, ale także czynników popłaćcowych, które składają się na tzw. klimat organizacyjny. Pracodawcy, którzy to zignorują, przegrają walkę o dobrych pracowników.

Innym powodem obecnej sytuacji rynku pracy jest także niedopasowanie popytu do istniejącej podaży pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy można wskazać kilka – rysunek 2.

Szkoły i uczelnie kształcą w zawodach i specjalnościach, na które nie występuje bądź istnieje tylko w znikomym rozmiarze popyt na rynku. Kształcą też uczniów i studentów z nieodpowiednim do wymagań poziomem umiejętności, np. nieprzygotowanych do radzenia sobie i funkcjonowania na zmiennym i wymagającym rynku pracy. Za taką sytuację współodpowiedzialni są również sami kształcący się, którzy wybierając zawody i specjalności, nie zawsze kierują się ich przyszłością na rynku pracy, ale np. łatwością studiów, modą. Przykładowo struktura kierunkowa studiów wyższych w naszym kraju znacznie różni się od struktury w innych rozwiniętych krajach. W Polsce dominują kierunki administracyjno-ekonomiczne<sup>2</sup>, a także społeczne i pedagogiczne, niewielki natomiast – i od

2 W roku akademickim 2005/06 aż 25,7% osób spośród ogółu studiujących kształciło się na kierunkach administracyjno-ekonomicznych, podczas gdy na inżynierijno-technicznych tylko 7,8%.

kilku lat malejący – jest udział studentów na kierunkach techniczno-inżynierskich [Bukowski, 2005; Karpowicz, 2007].

Jako kolejny powód istniejącej na polskim rynku pracy niekorzystnej sytuacji można podać słabość systemu kształcenia ustawicznego w Polsce. Szybkie tempo postępu naukowo-technicznego powoduje, że wykształcenie zdobyte w systemie szkolnym bardzo szybko się dezaktualizuje. Kontynuowanie kształcenia przez całe życie w różnych formach szkolnych i pozaszkolnych staje się warunkiem priorytetowym z punktu widzenia wymagań rynku pracy, jak i zaspokajania coraz wyższych aspiracji życiowych ludzi. Nawyk ciągłego dokształcania się, rozszerzania kwalifikacji i umiejętności posługiwania się coraz bardziej zaawansowanymi technologiami są podstawą funkcjonowania w konkurencyjnym społeczeństwie. Samo ukończenie szkoły i dyplom to zatem początek, a nie koniec edukacji. W Polsce, mimo znacznej poprawy sytuacji w tym względzie w ostatnich latach, wciąż zbyt mało osób dorosłych dokształca się w różnych formach szkolnych i pozaszkolnych, co klasyfikuje Polskę wśród państw o najniższym poziomie uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu ustawicznym<sup>3</sup> [Bukowski, 2005].

### Potrzeba monitoringu rynku pracy

Współczesny zmienny i dynamiczny rynek, aby się rozwijać we właściwym kierunku, potrzebuje ciągłej i rzetelnej informacji, która jest fundamentalnym elementem w każdym procesie decyzyjnym. Istnieje więc potrzeba badań związanych z monitorowaniem sytuacji na rynku pracy, tak w ujęciu globalnym, krajowym, jak i regionalnym. Śledzenie i analizowanie zjawisk zachodzących na rynku pozwalają na formułowanie ocen i wniosków dla systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. W efekcie ma to służyć lepszemu dopasowaniu kwalifikacji osób poszukujących pracy do wymagań pracodawców, a zatem doprowadzeniu do sytuacji, gdy część wspólna, o której wcześniej wspomniano, będzie jak największa.

W celu wzbogacenia bazy danych o sytuacji na lokalnym rynku pracy zostały przeprowadzone przez Akademię Techniczno-Humanistyczną w Bielsku-Białej badania dotyczące zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje, umiejętności oraz cechy pracowników w średnich i dużych zakładach produkcyjnych, a także sytuacji wybranych zawodów w perspektywie najbliższych kilku lat. Bielski rynek pracy obejmujący miasto Bielsko-Biała oraz powiat to miejsce, gdzie od wielu lat przemysł odgrywa kluczową rolę. Bielsko-Biała – ówczesne „Miasto 100 przemysłów” – mimo przeobrażeń, ja-

3 Zgodnie z danymi Eurostat, w 2004 roku tylko 5,5% Polaków w wieku 25-64 lata uczestniczyło w różnych formach kształcenia ustawicznego, podczas gdy w krajach skandynawskich odsetek ten wynosił ok. 25%.

kie się w nim dokonały – wciąż pozostaje znaczącym centrum przemysłu, w którym znajduje się wiele zakładów produkcyjnych będących miejscem zatrudnienia prawie połowy osób aktywnych zawodowo na tym obszarze.

W ramach badań wykorzystano tradycyjną technikę ankietową oraz wywiady z uwagi na takie atuty, jak: szybkość zebrania danych, ekonomiczność, możliwość ujednoczenia badań, co ułatwia porównywanie wyników oraz formułowanie uogólnień. Zaprojektowano trzy rodzaje ankiet skierowanych do trzech grup respondentów: obecnych pracowników, działów personalnych, studentów (potencjalnych pracowników), oraz zestaw pytań dla potrzeb przeprowadzenia wywiadu z pracodawcami (kadrą zarządzającą). Ogółem zrealizowano 1050 ankiet w 32 średnich i dużych przedsiębiorstwach produkcyjnych, które przystąpiły do współpracy w ramach realizowanego projektu badawczego.

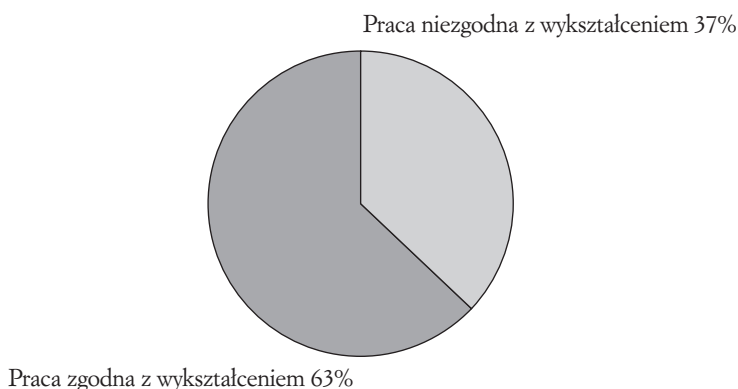
### Potrzeby kadrowe w zakładach produkcyjnych bielskiego rynku pracy

Problemy z dopasowaniem popytu i podaży są z pewnością cechą zmienną współczesnego rynku pracy. Ciągły postęp techniczno-organizacyjny, wzmożona konkurencja na rynku dóbr i usług, krótsze cykle życia produktów powodują, że przedsiębiorstwa, by przetrwać, muszą dokonywać szeregu zmian, w tym poszerzać asortyment oferowanych wyrobów i usług, wdrażać nowe technologie, obniżać koszty procesów i działań, doskonalić metody i techniki zarządzania. Wszystko to z kolei, by szybko i sprawnie zostało wprowadzone, wymaga odpowiednich zasobów kadrowych. To właśnie pracownicy – ich kwalifikacje, motywacja, zaangażowanie, stanowią o przewadze konkurencyjnej albo słabości danego przedsiębiorstwa. Dlatego tak ważne jest kształcenie ustawiczne dorosłych. Dobrze wykwalifikowani pracownicy gwarantują wysoką jakość świadczonej pracy. W trosce o konkurencyjne kompetencje pracowników wiele przedsiębiorstw prowadzi systematyczną działalność szkoleniową. Jednak należy w tym miejscu podkreślić, że ciągłe podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie umiejętności zawodowych to nie tylko interes pracodawcy, ale i samych pracowników, którzy zwiększają poprzez to swoje szanse na wymagającym rynku pracy.

Zasadą współczesnej gospodarki jest m.in. *employability*, czyli zdolność do znalezienia i utrzymania zatrudnienia oraz adaptacyjność firm i pracowników do zmian w otoczeniu, które wymagają od pracobiorców aktualizowania i wzbogacania wiedzy, poszerzania umiejętności, a nierzadko także działań związanych z przekwalifikowaniem.

Trudności utrzymania się na rynku pracy, bazując na raz zdobytym zawodzie, potwierdzają wyniki uzyskane w przeprowadzonych badaniach – wykres 1. Co trzeci z pracowników objętych badaniami ankietowymi (N=750) i aktualnie zatrudnionych w bielskich zakładach produkcyjnych wskazał, iż obecnie wykonywana przez niego praca (czyli

**Wykres 1.** Stopień zgodności wykonywanej pracy (podaży) z wyuczonym zawodem (popytem) na bielskim rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych wyników badań w ramach projektu: „Analiza i prognozowanie rozwoju rynku pracy w regionie bielskim”

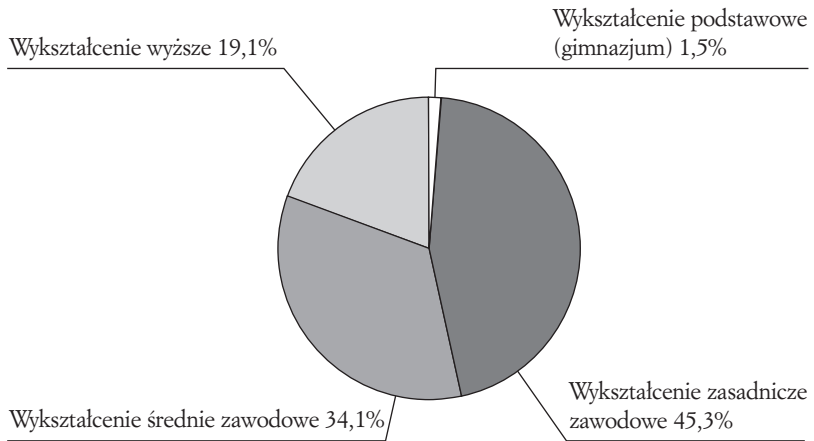
obecny popyt na rynku pracy) nie pokrywa się z wyuczonym przez niego zawodem, zdobyтым wykształceniem (tj. istniejącą podażą pracy). Jako powody pracy niezgodnej z wykształceniem respondenci najczęściej wymieniali brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie, a następnie brak zainteresowania zdobytym zawodem oraz niskie wynagrodzenia oferowane w danym zawodzie.

Najwięcej problemów przysporzyły zakładom pytania dotyczące przyjęć i zwolnień w określonych zawodach w najbliższych kilku latach. Blisko połowa firm objętych badaniami odmówiła współpracy w tym zakresie, podając jako uzasadnienie trudności w przewidywaniu ruchów kadrowych, planów zatrudnienia powodowanych zmienną sytuacją tak wewnątrz, jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa. Wniosek, jaki się w tym miejscu nasuwa, jest taki, że zarządzanie zasobami ludzkimi (w tym funkcja planowania) na poziomie strategicznym w przedsiębiorstwach wciąż pozostaje bardziej w sferze teoretycznej niż praktycznej.

Zatem z uwagi na niewielki udział przedsiębiorstw, które udzieliły odpowiedzi na pytania dotyczące planów zatrudnienia, zebrane wyniki nie mogą stanowić dogłębnego źródła informacji, natomiast mogą zasygnalizować, jakie zawody w swoich planach uwzględniają pracodawcy. Ze zrealizowanych badań wynika, że prawie wszyscy badani pracodawcy bielskiego rynku pracy zadeklarowali w kolejnych latach 2006-2010 przyjęcia nowych pracowników, przy czym około połowa planowanych przyjęć dotyczy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – wykres 2.

Otrzymane wyniki badań w zakresie przyjęć pracowników według wykształcenia są zbliżone z sytuacją występującą na poziomie krajowym. Badania GUS wykazały bowiem, że w I półroczu 2006 roku najwięcej miejsc pracy do obsadzenia było przeznaczonych dla

**Wykres 2.** Planowane przyjęcia według wykształcenia w średnich i dużych zakładach produkcyjnych regionu bielskiego



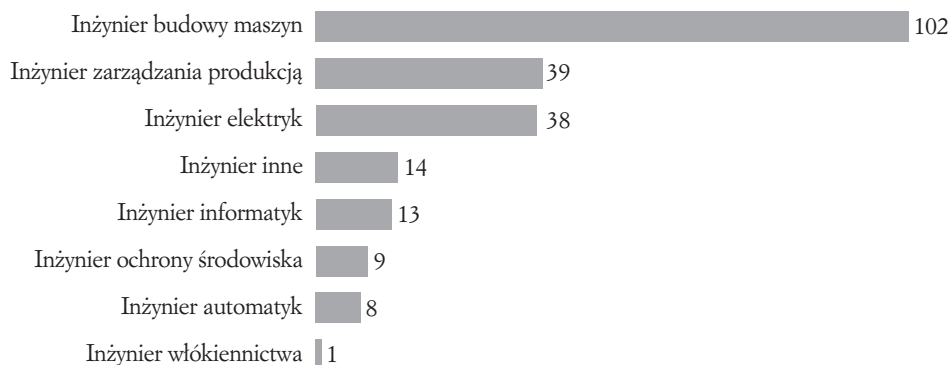
Źródło: Baron-Puda i in. (2006)

osób z wykształceniem zasadniczym (48,6%), w tym głównie robotników przemysłowych i rzemieślników, a następnie – z wykształceniem wyższym (19,2%), w tym zwłaszcza specjalistów. Zatem patrząc w przyszłość, należy mieć na uwadze, że ta tendencja w zatrudnieniu nadal będzie się utrzymywała – poszukiwani będą pracownicy z wykształceniem zasadniczym, średnim zawodowym oraz specjaliści. Wynika to z uwarunkowań rozwoju zakładów przemysłowych, w których zwiększaniu rozmiarów produkcji, rozszerzaniu asortymentu wyrobów towarzyszy przede wszystkim wzrost zatrudnienia na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych oraz specjalistycznych. Przedsiębiorstwa, by się rozwijać, potrzebują zarówno inżynierów, jak i wykwalifikowanych fachowców – operatorów maszyn i urządzeń produkcyjnych.

Wśród zawodów z wykształceniem poniżej wyższego najwięcej, bo około 2/3 deklaracji przyjęć do pracy w latach 2006-2010, dotyczyło grupy operatorów produkcyjnych stanowisk pracy oraz operatorów urządzeń produkcyjnych (centrów obróbczych, zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych).

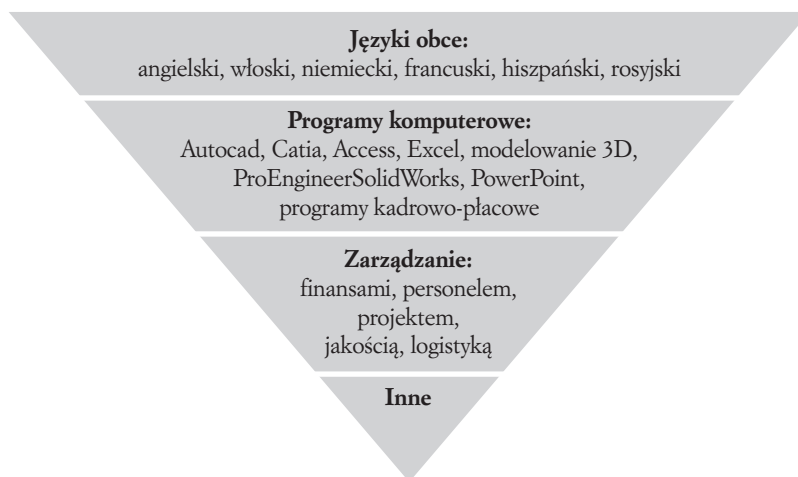
Z punktu widzenia rozwoju szkolnictwa wyższego w regionie ważne jest rozpoznanie, jak będzie kształtowało się zapotrzebowanie kadrowe na osoby z wyższym wykształceniem. Przeprowadzone badania wykazały, że zapotrzebowanie na osoby z wyższym wykształceniem w przedsiębiorstwach produkcyjnych będzie dotyczyło przede wszystkim kadry inżynierskiej (ok. 70%), natomiast w mniejszym stopniu specjalistów innych kierunków, głównie ekonomicznych. Ranking kierunków inżynierskich ilustrujący proporcje w zapotrzebowaniu deklarowanym przez badane przedsiębiorstwa produkcyjne przedstawia wykres 3.

**Wykres 3.** Ranking kierunków inżynierskich według skali planowanych przyjęć w latach 2006-2010 w regionie bielskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Baron-Puda, Frycz, Klóska, Sobiecka, 2006

**Rysunek 3.** Hierarchia umiejętności poszukiwanych przez pracodawców bielskiego rynku pracy u pracowników z wyższym wykształceniem



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Baron-Puda, Frycz, Klóska, Sobiecka 2006

Sama wiedza odnośnie do preferowanych na rynku pracy zawodów i specjalności nie jest wystarczająca. Konieczne jest uzupełnienie jej o konkretne umiejętności, cechy, jakich poszukują pracodawcy u współczesnych pracowników, tak aby znalazły one odzwierciedlenie m.in. w treściach programów nauczania, ofertach szkoleń.

W odniesieniu do osób z wyższym wykształceniem umiejętności najczęściej wymieniane przez pracowników, a także pracodawców badanych przedsiębiorstw – jako istotne



z punktu widzenia wymagań zakładów produkcyjnych – ilustruje rysunek 3. Zostały one uszeregowane według częstotliwości wskazań respondentów. Najczęściej wskazywane były języki obce, w tym według kolejności: angielski, włoski itd., następnie umiejętność posługiwania się programami komputerowymi w porządku: Autocad, Catia itd.

Z punktu widzenia przyszłości rozwoju rynku pracy pożądane jest stworzenie systemu wymiany informacji między instytucjami edukacyjno-szkoleniowymi i przedsiębiorstwami lokalnego rynku pracy w celu lepszego dopasowania zawartości programów edukacyjno-szkoleniowych do potrzeb i oczekiwań pracodawców.

## Podsumowanie

Podsumowując, należy podkreślić, że ze względu na zaspokajanie potrzeb kadrowych w zakładach konieczne są badania, które dostarczą danych pochodzących wprost ze źródła, tj. od kierowników, pracowników oraz działów personalnych, którzy znając plany rozwojowe swoich przedsiębiorstw, a także słabości i braki kwalifikacyjne załogi utrudniające prawidłowe wykonywanie zadań, najlepiej wiedzą, kogo potrzebują oraz jakich umiejętności i cech poszukują u współczesnych pracobiorców. Badania powinny zmierzać do uzyskania nie tylko wskazań ogólnych, czyli jakie zawody mają przyszłość na rynku pracy, ale także informacji bardziej szczegółowych związanych z konkretnymi wymaganiami co do zakresu zbioru niezbędnych wiadomości, postaw oraz umiejętności, zarówno tych „twardych”, *stricte* związanych z daną profesją, jak i umiejętności „miękkich” (*soft skills*), do których należą m.in.: praca w zespole, komunikatywność, radzenie sobie z emocjami, stresem, asertywność, przedsiębiorczość, zarządzanie zasobami ludzkimi. Umiejętności te także są poszukiwane i cenione przez pracodawców współczesnego rynku pracy, a niestety nie zawsze są one doceniane w programach nauczania, zwłaszcza na kierunkach techniczno-inżynierskich.

Istnieje zatem potrzeba prowadzenia badań dotyczących monitoringu rynku pracy i upowszechniania informacji wśród młodzieży podejmującej decyzje co do wyboru dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej, a także pracowników rozważających konieczność przekwalifikowania. Młodzi ludzie podejmujący życiowe decyzje na temat przyszłego zawodu, a także obecni pracownicy doskonalący swoje *employability* na zmiennym rynku pracy potrzebują informacji przydatnych z punktu widzenia planowania i realizacji dalszej kariery zawodowej. Wzorowanie się na wymaganiach podawanych w ogłoszeniach rekrutacyjnych jest niewystarczające. Większość wakatów obsadzana jest w drodze wolnego naboru czy rekomendacji obecnie zatrudnionych bądź znajomych, bez kierowania ofert pracy do publicznej wiadomości. Ponadto wymagania podawane w ofertach zamieszczanych w mediach często zawierają informacje ogólnikowe, bez specyfikowania konkretnych umiejętności wymaganych na poszczególnych stanowiskach pracy.

Właściwym rozwiązaniem jest tworzenie standardów kwalifikacyjnych, które stanowią pewną normę, wzorzec definiujący rodzaj i poziom umiejętności zawodowych odniesionych do poszczególnych zawodów [Woźniak, 2004]. Standardy kwalifikacyjne powinny być łącznikiem między edukacją a gospodarką. Powinny stanowić wynikający z wymagań rynku pracy punkt odniesienia do opracowywania standardów edukacyjnych, w tym programów nauczania i wymagań egzaminacyjnych. Dla tworzenia i aktualizowania standardów kwalifikacyjnych niezbędna jest współpraca partnerów społecznych (izby, związki i stowarzyszenia zawodowe pracowników i pracodawców).

## Literatura

- Bukowski M., red. (2005), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, MGiP, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa.
- Baron-Puda M., Frycz M., Klóska I., Sobiecka E. (2006), *Analiza i prognozowanie rozwoju rynku pracy w regionie bielskim* (praca zbiorowa pod redakcją J. Matuszka), „Zeszyt Naukowy”, nr 23, Wydawnictwo Akademii Techniczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała.
- GUS (2006), *Popyt na pracę w I półroczu 2006 roku*, Departament Statystyki Społecznej, opracowanie na stronie [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).
- Karpowicz E., red. (2007), *Rynek pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa.
- Woźniak I. (2004), *Model edukacji zawodowej w kulturze neoliberalnej oparty na krajowych standardach kwalifikacji zawodowych*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, Radom.

---

M a r i a B a r o n - P u d a – dr nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Inżynierii Produkcji na Wydziale Budowy Maszyn i Informatyki w Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej. Prowadzi zajęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, komunikacji społecznej, pedagogiki pracy. W pracy naukowej zajmuje się zagadnieniami inżynierii pracy. Jest autorką kilku podręczników akademickich oraz kilkudziesięciu artykułów w publikacjach naukowych z zakresu zarządzania i inżynierii produkcji. W latach 2005-2006 była koordynatorem projektu badawczego współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.