

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY NA PODSTAWIE BADAŃ REGIONALNEGO RYNKU PRACY ¹

W 2006 roku pracodawcy regionu łódzkiego zgłaszali zapotrzebowanie, między innymi na: magazynierów i pomocników magazynierów, sprzedawców i asystentów sprzedawców, pracowników i techników produkcji (różnych specjalności), krawców, szwaczki i krojczych. Poszukiwali także przedstawiciele średniej kadry zarządzającej, pracowników administracji, specjalistów do spraw obsługi klienta, specjalistów do spraw marketingu i promocji, specjalistów ds. public relations, specjalistów do spraw reklamy oraz księgowych i głównych księgowych. Ponadto było spore zapotrzebowanie na pracowników ochrony (osób i mienia), kierowców, a także kelnerów i barmanów. Poszukiwani byli również pracownicy w takich zawodach, jak: cieśla, stolarz, stolarz ręczny i stolarz maszynowy, murarz, zbrojarz, tynkarz, spawacz i robotnik budowlany.

Pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie, przede wszystkim, na następujące umiejętności:

- znajomość języków obcych (16,1% ogółu wskazań),
- uprawnienia specjalistyczne do wykonywania danego zawodu (12%),
- doświadczenie zawodowe (11,4%),
- umiejętności praktyczne w danym zawodzie (11,3%),
- obsługa różnych urządzeń i maszyn, m.in.: kas fiskalnych, urządzeń mechanicznych, elektrycznych i elektronicznych oraz diagnostycznych i mechatronicznych (9,2%),
- wykorzystanie programów komputerowych przydatnych w danym zawodzie (6,7%),
- znajomość i wykorzystanie najnowszych technologii, m.in. w motoryzacji (5,8%),
- obsługa komputera (5,2%),
- kwalifikacje robotnicze różnych specjalności (łącznie 5,1%),
- umiejętności w dziedzinie marketingu (4,5%),
- kwalifikacje menadżerskie (3,5%),
- umiejętności w zakresie techniki mechatronicznej (2,2%).

Tylko 54,4% respondentów potrafiło określić plany zatrudnienia w liczbie przyjęć pracowników na lata 2007-2008 (*Wybrane informacje zawiera tab. 1*). Prognozy na kolejne dwa lata (tj. lata 2009-2010) określiło jeszcze mniej, gdyż 30,1% pracodawców. Pozostali twierdzili, iż trudno jest w obecnych, tak zmiennych, warunkach gospodarczych określić przyrost liczby pracujących lub wręcz nie odpowiadali na pytania dotyczące prognoz w zatrudnieniu. Według nich trudno nawet w przybliżeniu prognozować potrzeby kadrowe na dłuższy okres, także ze względu na brak stabilizacji na rynku pracy oraz zmienność ustaw i brak możliwości przewidywać co do ilości nowych zleceń.

¹ Szczegółowe wyniki zostały zawarte w RAPORCIE: E. Ciepucha, *Potrzeby kadrowe regionalnego rynku pracy, na podstawie badań ankietowych pracodawców*, Wydawnictwo ŁCDNiKP, Łódź 2006.

60% pracodawców deklaruje chęć prowadzenia szkoleń dla nowo przyjmowanych pracowników, w tym także absolwentów różnych szkół. Doksztalcanie staje się w obecnych warunkach poza standardowym programem edukacyjnym realizowanym w szkole jednym z najistotniejszych elementów determinujących poziom konkurencyjności na rynku pracy. Dlatego świadomość potrzeby odpowiednich szkoleń i kursów w przyszłym życiu zawodowym (czyli uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, zarówno formalnym jak i nieformalnym) powinna być rozwijana już na etapie kształcenia szkolnego.

W wyniku realizacji badania zostały wyodrębnione cztery niezbędne kierunki szkoleń:

1. TI – technologia informacyjna
2. BHP (i ergonomia), P/POŻ
3. Języki obce
4. Specjalistyczne dla danej branży (bardzo zróżnicowane). W tej grupie szkoleń najczęściej wyodrębniano następujące kierunki:
 - komunikacja interpersonalna,
 - obsługa klienta (nowoczesne standardy obsługi klienta),
 - marketing, organizacja i zarządzanie,
 - techniki sprzedaży i znajomość asortymentu,
 - przedstawiciel handlowy,
 - obsługa maszyn i urządzeń (nowych-specjalistycznych),
 - obsługa kas fiskalnych,
 - kursy księgowości, płacowe, przepisy prawne - księgowe,
 - szycie, krojenie, prasowanie, konstrukcje odzieży, techniki odzieżowe,
 - obsługa wózków widłowych,
 - stosowanie nowych technologii, innowacje technologiczne,
 - szkolenia prawnicze, prawo finansowe, administracyjne, administracja skarbową, interpretacja i wdrażanie nowych ustaw i przepisów, aktualne przepisy branżowe,
 - szkolenia dla kelnerów i dla barmanów, kursy kucharskie i gastronomiczne,
 - szkolenia w zakresie ISO, mierzenie jakości pracy placówki,
 - szkolenie w zakresie systemu HACCP,
 - wdrażanie nowoczesnych technologii i materiałów budowlanych,
 - aplikowanie o środki do projektów unijnych, zarządzanie projektami,
 - szkolenia kosmetyczne, wizaż i stylizacja,
 - finanse publiczne, doradztwo finansowe oraz podatkowe, prawo pracy, bankowe i prawo podatkowe,

- elektronika, elektronika samochodowa, automatyka urządzeń elektronicznych, operator urządzeń CNC, elektrotechnika, automatyzacja, uprawnienia SEP.

Tablica 1.

Wstępne prognozy zatrudnienia pracowników na lata 2007-2008 (według najczęściej wskazywanych zawodów/specjalności)
magazynier, pomocnik magazynowy, sprzedawca, pomocnik sprzedawcy
kadra zarządzająca, menadżer
pracownik produkcyjny
spawacz, murarz, cieśla, zbrojarz, tynkarz
stolarz, stolarz maszynowy, stolarz ręczny, pomocnik stolarza, ślusarz
pielęgniarka, lekarz specjalista
robotnik prac prostych
szwaczka, tapicer
wędliniarz, wykrawacz mięsa
technik budowlany, kierownik, robotnik budowlany
informatyk, programista, tester oprogramowania, operator komputera ze znajomością programów specjalistycznych-informatycznych
handlowiec, specjalista do spraw handlowych, księgowy
specjalista ds. reklamy, specjalista ds. obsługi klienta
specjalista ds. turystyki, specjalista ds. kadr, specjalista ds. płac
kierowca, specjalista ds. marketingu
operator maszyn, monter, monter sieci, automatyk (mechatronik), konstruktor
optyk, chemik, recepcjonista
cukiernik, kucharz, pomocnik w kuchni, kelner, barman
pracownik ochrony, konwojent, pracownik nadzoru, detektyw
ekonomista, pracownik biurowy
elektromechanik (o orientacji mechatronicznej), elektromonter

Źródło: Wyniki badań własnych.

Elżbieta Ciepucha

*Kierownik Pracowni Monitorowania
Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji*