

Zarasų rajono darbdavių apklausos rezultatai

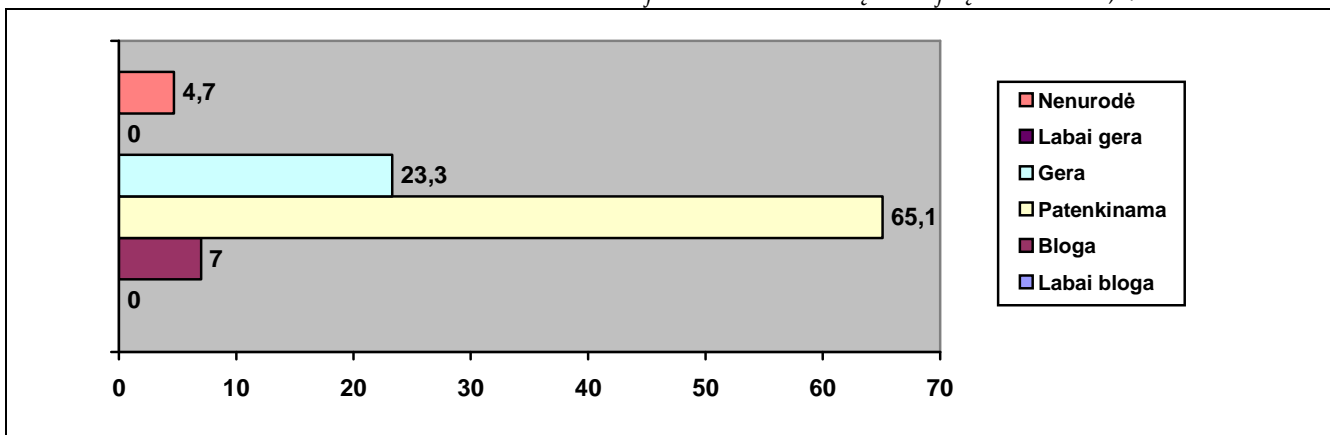
Siekiant nustatyti žmogiškųjų išteklių kokybę Zarasų rajone buvo atliktas darbdavių tyrimas. Būtina pabrėžti, kad tyrimo rezultatų paklaida neviršija 5 %.

Pirmiausiai analizuojamas įmonių ekonominės padėties bei perspektyvų vertinimas, planuojamų gamybinės veiklos pokyčių ir sąlygų jiems įgyvendinti formulavimui bei įmonių personalo charakteristikų apibrėžimui. Taip pat analizuojami numatomi personalo pokyčiai, artimiausiais metais tikėtinos personalo problemos, darbuotojų kvalifikacijos kėlimo poreikis bei mokymo organizavimas įmonėse. Būtina pabrėžti, kad analizė remiasi darbdavių požiūriu.

Ekonominė įmonių situacija, perspektyvos ir personalo problemos

Ekonominės padėties įvertinimas. Verslo (darbdavių) atstovai buvo paprašyti įvertinti balais nuo 1 iki 5 bendrą ekonominę situaciją savo įmonėje (organizacijoje). Į šį klausimą neatsakė tik 0,9 % respondentų.

1 lentelė. Bendros ekonominės situacijos 2006 m. savo įmonėje įvertinimas, %



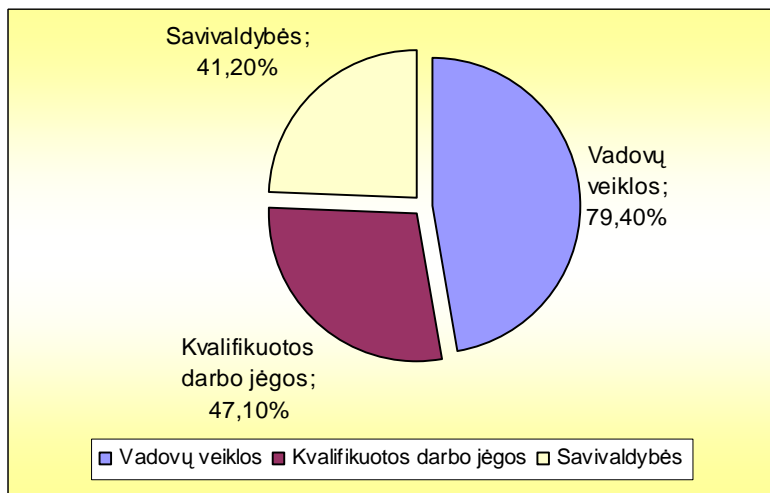
Didžioji dauguma – 65,1 % apklaustųjų - bendrą ekonominę situaciją įvertino kaip „patenkinamą“, 7,0 % mano, kad situacija bloga. Kad bendra ekonominė situacija, „gera“ atsakė 23,3 % įmonių atstovų.

Ekonominę padėtį įvertinusios kaip „blogą“, savo vertinimą motyvavo tuo, jog: 1) nepakankamai lėšų skiriama įmonės išlaikymui, nepakankamai skiriama lėšų mokomajai bazei stiprinti, specialistų kvalifikacijai kelti, mažinamas finansavimas, nelieta lėšų investicijoms, renovacijai, naujų technologijų diegimui (šių priežastį nurodė 66,7% atsakiusiųjų) ir 2) maži atlyginimai, menka pagrindinių priemonių bazė, trūksta lėšų (nurodė 33,3 %). Kitos priežastys, lemiančios neigiamą ekonominę padėtį įvertinimą, buvo šios: per dideli mokesčiai; kainos neatitinkančios realybės (per mažos produkcijos supirkimo kainos); įmonė dirba nuostolingai, per didelės produkcijos gamybos išlaidos.

Ekonominę padėtį įvertinusios kaip „gerą“, 30 % respondentų siejo su finansinių išteklių pakankamumu, 40 % su finansavimo didėjimu bei paklausos didėjimu.

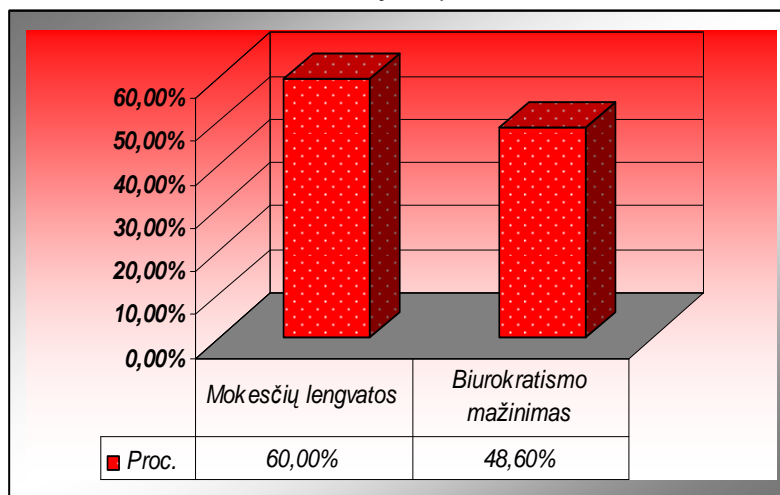
Atsakydami į klausimą nuo ko labiausiai priklauso įmonės plėtra respondentai pabrėžė pačių vadovų veiklą (79,4%), kvalifikuotos darbo jėgos (47,1%) ir savivaldybės (41,2%).

2 lentelė. Nuo ko priklauso įmonės plėtra



Į klausimą kokiomis priemonėmis savivaldybė galėtų teiktų paramą, darbdaviai atsakė taip:

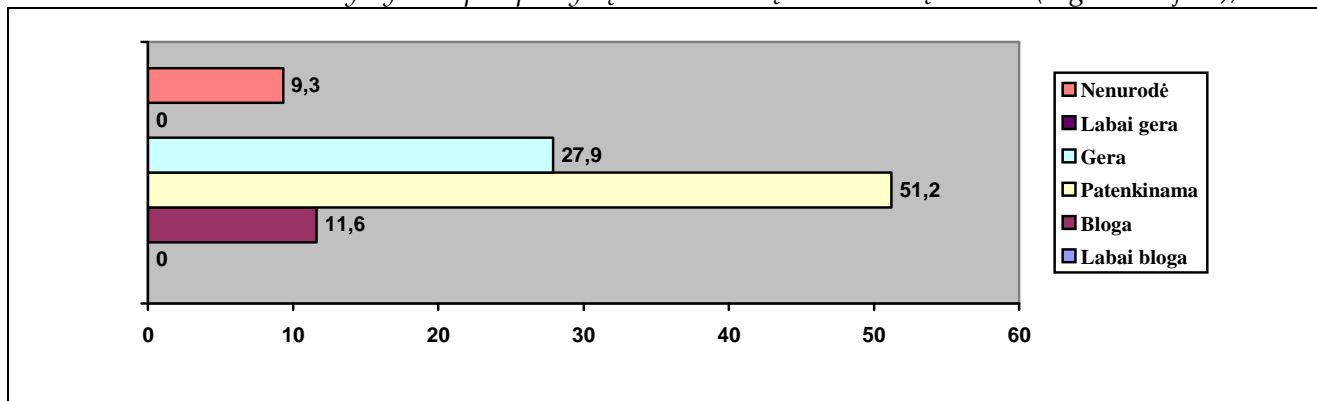
3 lentelė. Savivaldybės parama įmonėms



Apibendrinant, galima teigti, kad įmonių vadovai iš vienos pusės labai aukštai vertina savivaldybės įtaką įmonių plėtrai, iš kitos pusės pervertina savivaldybės galimybes.

Įmonių perspektyva iki 2008 metų. Įmonių vadovai buvo paprašyti įvertinti ekonominio vystymosi perspektyvą iki 2008 m. Kaip pasiskirstė vertinimai, matyti iš 2.9.2 diagramos. Į šį klausimą neatsakė 2 % respondentų.

4 lentelė. Ekonominio vystymosi perspektyvų iki 2008 m. įvertinimas įmonėse (organizacijose), %

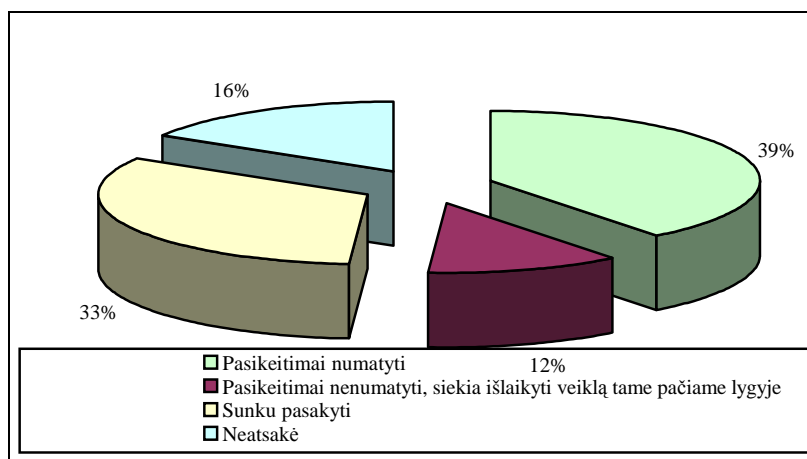


Blogas vystymosi perspektyvas iki 2008 m. prognozuoja, atitinkamai, 11,6 % apklaustų vadovų. Didžioji dalis respondentų (51,2 %) atsakė, jog situacija bus „patenkinama“. Kad ekonominė perspektyva gera, nurodė 27,9 % apklaustųjų.

Paprašyti įvardinti konkrečias ekonomines veiklas, kurios, respondentų nuomone, perspektyvios artimiausioje ateityje – net 93,0 % respondentų nurodė **turizmo ekonominę veiklą**.

Planuojami gamybinės veiklos pokyčiai ir sąlygos jiems įgyvendinti. Verslo (darbdavių) atstovai buvo paprašyti atsakyti į klausimą „Ar planuojami konkretūs pokyčiai įmonės (organizacijos) veikloje?“. Tik 16,3 % apklaustųjų neatsakė į šį klausimą.

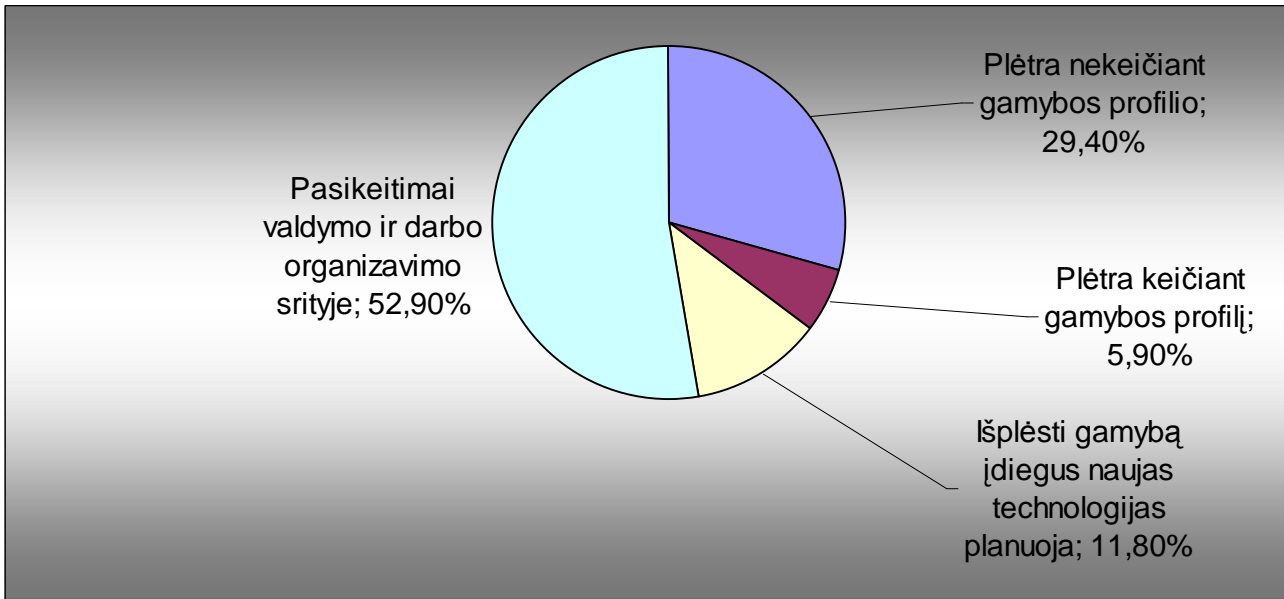
5 lentelė. Įmonių (organizacijų) pasiskirstymas pagal tai, ar planuojami konkretūs pokyčiai jose, (% nuo apklaustųjų skaičiaus)



Beveik 40 % visų apklaustųjų nurodė, jog jų įmonės ekonominėje veikloje planuojami pokyčiai. Tik 11,6 % įmonių siekia išlaikyti tame pačiame lygyje, o 32,6 % įmonių atstovai pasirinko atsakymo variantą „sunku pasakyti“.

Kardinalių pasikeitimų įmonės (organizacijos) savo ekonominėje veikloje nenumato:

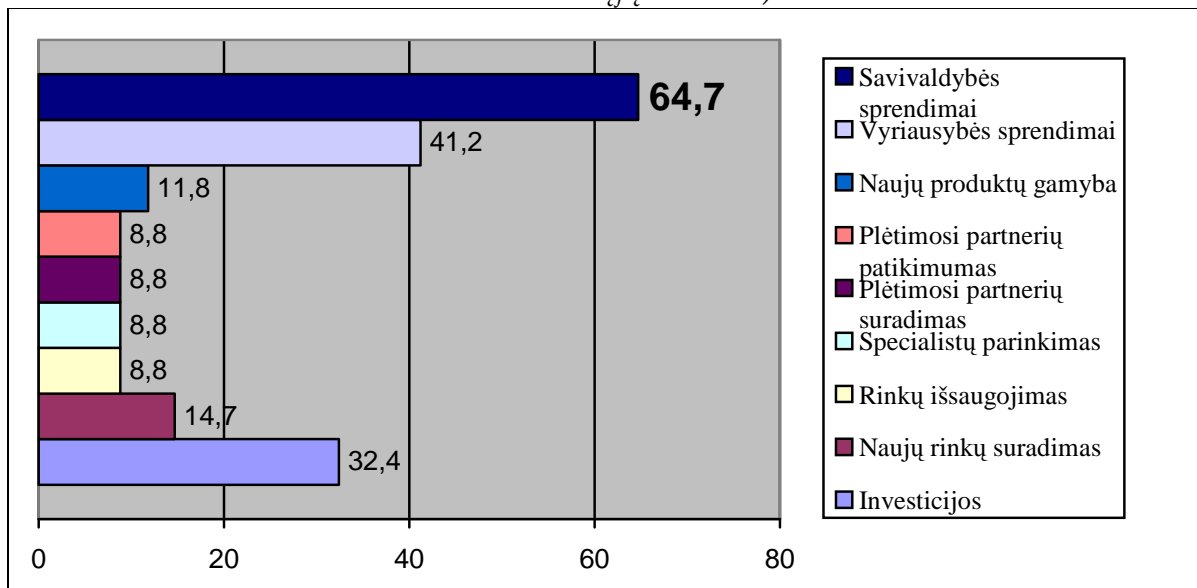
6 lentelė. Įmonių plėtra



Taigi, dauguma įmonių (29,4 %) planuoja plėstis nekeičiant gamybos profilio, ir tik 5,9% įmonių prognozuoja plėtimąsi keičiant gamybos profilį. Išplėsti gamybą įdiegus naujas technologijas planuoja 11,8 % įmonių. Kiti įmonių nurodyti pokyčiai labiausiai susiję su pasikeitimais valdymo ir darbo organizavimo srityje.

Respondentų buvo paprašyta pažymėti ne daugiau nei 3 išvardintų sąlygų, kurios svarbiausios jų įmonės (organizacijos) vystymui perspektyvoje. Nurodžiusiųjų atsakymus iliustruoja lentelė:

7 lentelė. Sąlygos, kurios gali būti svarbiausios, įmonių (organizacijų) vystymui perspektyvoje (% nuo atsakiusiųjų skaičiaus)



Dauguma atsakiusiųjų (64,7 %) kaip itin svarbią sąlygą, įgyvendinant pokyčius nurodė savivaldybės sprendimus ir valstybės sprendimus (41,2 %), o investicijas nurodė tik 32,4% atsakiusiųjų respondentų. Kitaip sakant **verslininkai didžiausią įtaką savo verslo plėtrai mato valstybės ir savivaldybės institucijų veikloje.**

Įmonių personalo charakteristikos

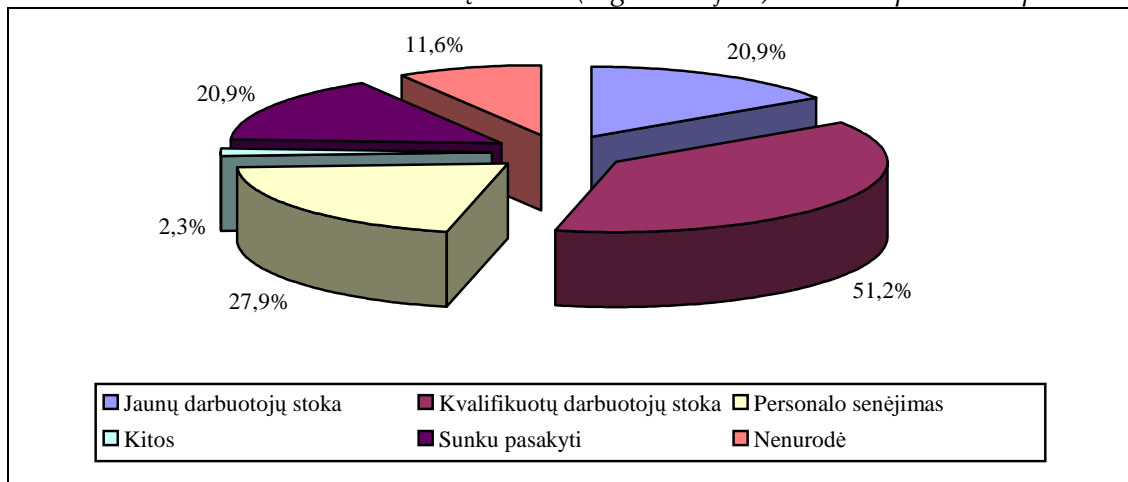
Klausimo ar darbuotojų skaičius įmonėse yra pakankamas, atsakė taip:

8 lentelė. Dirbančiųjų skaičiaus vertinimas, (% nuo atsakiusiųjų skaičiaus)

Dirbančiųjų skaičius Jūsų įmonėje:	%
1. Pakankamas	64,1
2. Darbuotojų yra perdaug	2,6
3. Darbuotojų trūksta	33,3
Viso:	100,0

Paprašyti įvertinti, kokios personalo problemos tikėtinos įmonėje (organizacijoje) per artimiausius 1-2 metus, net 51,2 % darbdavių atstovų pažymėjo „kvalifikuotų darbuotojų stygių. Kaip pasiskirstė atsakiusiųjų į šį klausimą respondentų atsakymai:

9 lentelė. Per artimiausius 1-2 metus įmonėse (organizacijose) tikėtinos personalo problemos

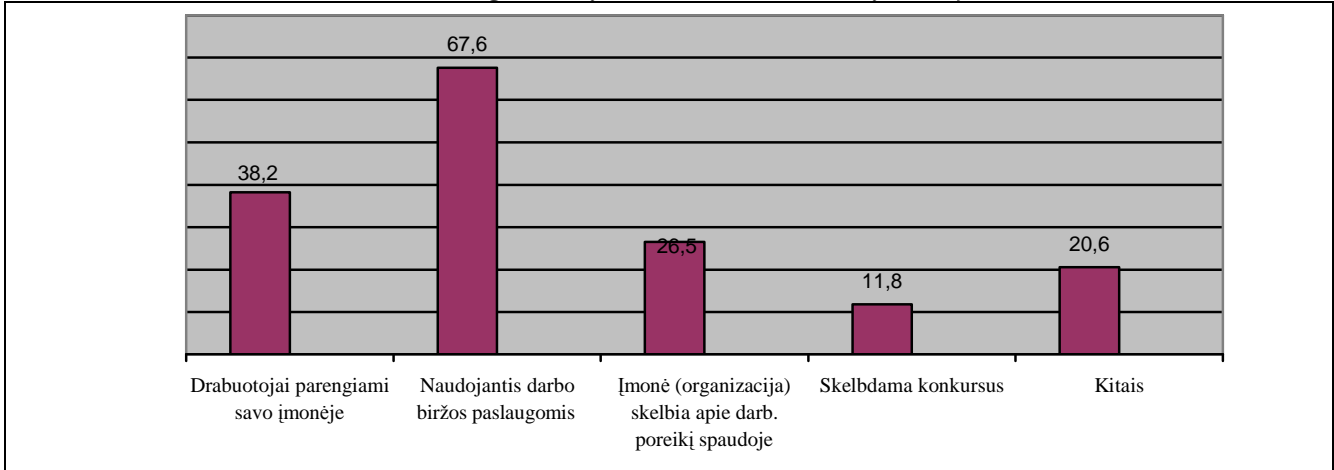


Kaip matyti iš 2.9.5 diagramos, daugiausia įmonių atstovų mano, kad labiausiai tikėtinos kvalifikuotų darbuotojų stokos problema – 51,2 % apklaustųjų bei personalo senėjimo problema, kurią nurodė 27,9 % apklaustųjų. „Jaunų darbuotojų stoka“, kaip galima problema buvo nurodyta 20,9 % darbdavių atstovų.

Klausimo „Kokiais būdais Jūsų įmonė (organizacija) dažniausiai naudojasi užpildant laisvas darbo vietas“, atsakymai pateikti 10 lentelėje. Įmonės užpildant laisvas darbo vietas dažniausiai naudojasi šiais būdais: darbo biržos paslaugomis – 67,6 % atsakiusių į šį klausimą respondentų ir skelbdamos apie laisvas darbo vietas spaudoje – 26,5 %. Tai, jog

darbuotojai parengiami pačioje įmonėje juos perskirstant, permokant ir pan., nurodė 38,2 % respondentų.

10 lentelė. Būdai, kuriais įmonės (organizacijos) dažniausiai naudojasi užpildant laisvas darbo vietas



Reikia pabrėžti, kad įmonių vadovai nors ir nemano, kad artimiausiu metu ženkliai daugės darbo vietų, tačiau didžioji dauguma darbdavių mano, kad artimiausiais metais iškilis nepakankamos darbuotojų kvalifikacijos problema. Taigi galime daryti išvadą, kad darbo rinkos profesinio mokymo paslaugų paklausa artimiausiais metais didės.

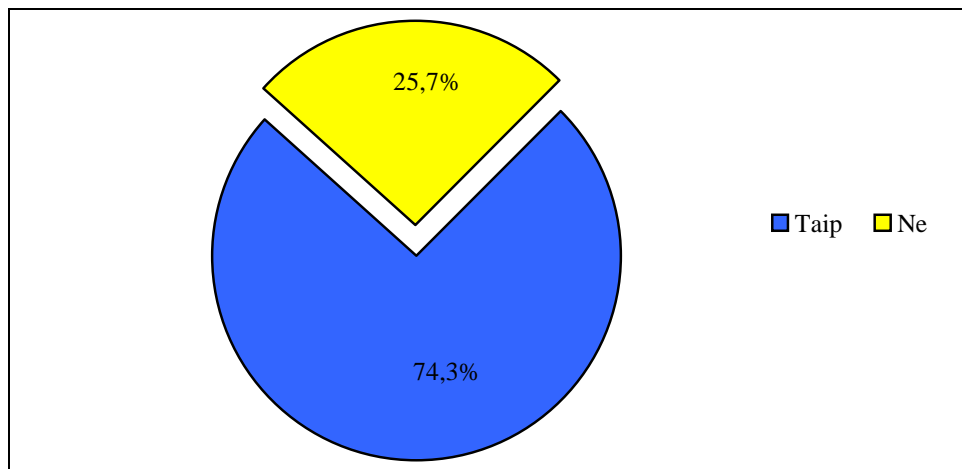
Žmogiškųjų išteklių kokybės kėlimo poreikiai ir jų didinimo galimybės

Numatomi personalo pokyčiai. Pastaruoju metu besikeičianti ekonominė padėtis, dinamiški šakiniai bei regioniniai pokyčiai darbo rinkoje, užimtumo ir darbo rinkos politikos akcentų perkėlimas į regioninį ir vietinį lygmenį kelia naujus reikalavimus darbo rinkos mokymui. Ūkiui vis labiau orientuojantis į Europos Sąjungos ekonomines bei socialines struktūras, siekiant užtikrinti racionalesnę žmogiškųjų išteklių plėtrą, būtina išsamiau įvertinti profesinio mokymo poreikį, kaip pagrindinę žmogiškųjų išteklių kokybės didinimo galimybę darbdavių požiūriu Zarasų rajone.

Profesinis rengimas šiuolaikinėje ekonomikoje turi maksimaliai atitikti ūkio poreikius, nes šiuolaikinės technologijos labai greitai keičia darbo aplinką, atitinkamai keisdamos reikalavimus darbo jėgai. Darbdaviai, siekdami suderinti savo įmonių personalo atitikimą ūkio poreikiams, šią užduotį dažniausiai sprendžia priimant naujus darbuotojus, keliant jiems atitinkamus reikalavimus. Todėl plėtojant profesinio rengimo sistemą, būtina aktyviai bendradarbiauti su darbdaviais analizuoti jų poreikius bei naujai priimtų darbuotojų vertinimą.

Tyrimo metu įmonių vadovams ar jų atstovams buvo pateiktas klausimas, ar per paskutinius pusantrų metų jų įmonėje buvo priimta naujų darbuotojų. Į minėtą klausimą atsakė visi respondentai. Daugiau kaip du trečdaliai visų apklausoje dalyvavusių įmonių vadovų atsakė teigiamai, beveik trečdalis – neigiamai.

11 lentelė. Atsakymų į klausimą "Ar per paskutinius pusantrų metų Jūsų įmonėje (organizacijoje) buvo priimta naujų darbuotojų?" pasiskirstymas, %

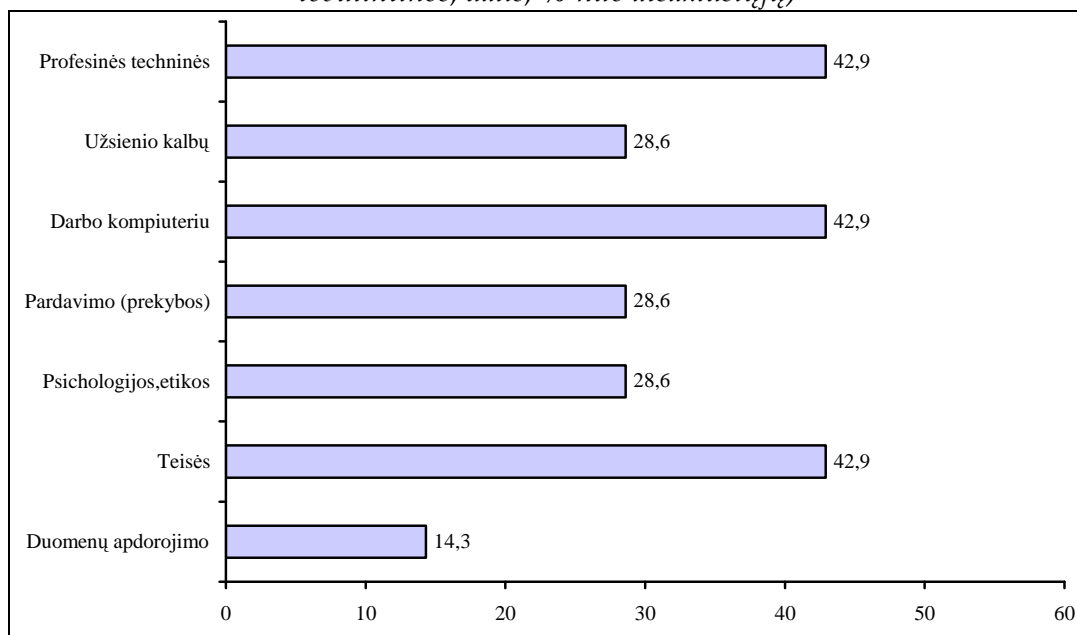


Toliau nagrinėsime darbdavių požiūrį į savo dirbančiųjų tobulintinas žinias, kompetencijas bei gebėjimus. Darbdavių buvo klausiama, kokias konkrečiai žinias ar gebėjimus įmonės dirbantiesiems reikėtų tobulinti. Buvo prašoma pažymėti profesijas tų darbuotojų, kuriems atitinkamų žinių mokėjimų ar gebėjimų tobulinimo problema yra aktualiausia.

Kad tobulintinos žinios pažymėjo 87,5 % darbdavių ar jų atstovų.

12 lentelėje pateiktos, žinios, kurias, respondentų nuomone, dirbantieji turėtų tobulinti labiausiai.

12 lentelė. Žinios, kurias dirbantieji turėtų tobulinti labiausiai, (darbdavių, nurodžiusių, jog šios žinios tobulintinos, dalis; % nuo atsakiusiųjų)



Kaip matyti iš 12 lentelės, dažniausiai respondentai pažymėjo, jog dirbantieji, kurių profesinę kvalifikaciją reikia kelti, turėtų tobulinti profesines technines, darbo kompiuteriu ir teisingas žinias (po 42,9%).

Kad tobulintini darbuotojų mokėjimai, pažymėjo 65,7 % darbdavių ar jų atstovų. Respondentų nuomone, labiausiai trūksta mokėjimo dirbti įvairioje aplinkoje (45,5 % atsakiusių).

Kad tobulintini darbuotojų gebėjimai, pažymėjo 94,1 % darbdavių ar jų atstovų.

Dirbantiems labiausiai trūksta profesinių gebėjimų (43,8%) ir gebėjimo laiku ir kokybiškai atlikti darbą (43,8%).