



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT Z BADAŃ IŁOŚCIOWYCH

w ramach projektu
**„Wyprzedzić zmianę – partnerstwo lokalne
dla rozwoju gospodarczego powiatu chojnickiego”**

Autorzy:
Joanna Michałowska
Marta Kononowicz
Łukasz Czyżewski

Sopot 2012



SPIS TREŚCI

1. Najważniejsze wyniki.....	3
2. Informacje na temat badania	5
3. Charakterystyka badanych podmiotów.....	6
4. Polityka kadrowa	10
5. Edukacja a rynek pracy.....	15
5.1. Szkolenia dla pracowników	15
5.2. Kandydaci do pracy.....	16
5.3. Szkolnictwo zawodowe w powiecie chojnickim.....	18
6. Zmiany związane z rozwojem	22
7. Sytuacja ekonomiczna pracodawców.....	24
8. Uwarunkowania ekonomiczne	26
9. Atrakcyjność inwestycyjna powiatu	31
Aneks – kwestionariusz ankiety.....	34
Spis wykresów	48



1. Najważniejsze wyniki

Około jedna piąta pracodawców powiatu chojnickiego zatrudniała w ciągu minionych 12 miesięcy pracowników. W nieco mniejszej liczbie przypadków następowały zwolnienia lub odejścia. Głównym problemem, z jakim borykali się pracodawcy zatrudniający nowych pracowników, było **znalezienie kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach**. Co trzeci zatrudniający przyjął do pracy w ciągu minionych dwóch lat absolwenta, najczęściej zasadniczej szkoły zawodowej.

Co dziesiąty podmiot planuje zatrudnić nowych ludzi w perspektywie najbliższego roku. Mniej więcej **tyle samo planuje zwolnienia**. Zatrudnianie obejmie przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców, a zwolnienia – robotników i rzemieślników.

Pracodawcy poszukują zwłaszcza takich pracowników, którzy mają **doświadczenie** i są **odpowiedzialni**.

System szkolnictwa zawodowego w powiecie jest oceniany przeciętnie – pracodawcy oczekują przede wszystkim **zwiększenia wymiaru zajęć praktycznych w szkołach**. Według deklaracji z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi współpracuje 15% podmiotów, trzykrotnie mniej z wyższymi szkołami zawodowymi.

Szkolenia dla pracowników w okresie minionego roku miały miejsce jedynie w co ósmej firmie lub instytucji. Jeszcze mniej planuje zorganizować takie szkolenia w okresie najbliższego roku. Najczęściej będą one dotyczyć **rozwoju osobowości i kariery zawodowej**.

Zmiany, takie jak **innowacje, modernizacje, czy restrukturyzacje** objęły w trakcie minionego roku **co szósty podmiot**. Tyle samo z nich planuje wprowadzać zmiany na przestrzeni najbliższego roku. Najczęściej będą polegać one na **zmianie formy zatrudnienia pracowników** bądź **wprowadzeniu nowego produktu lub usługi**.

Co ósmy pracodawca współpracuje z innymi podmiotami w ramach organizacji branżowych, jednak niezwykle rzadko są to klastry. Wynika to głównie z braku informacji na ich temat.

Jako swoje **atuty na rynku** pracodawcy wskazują jakość świadczonych usług i oferowanych produktów oraz doświadczenie pracowników.

Pracodawcy z powiatu chojnickiego oceniają swoją sytuację ekonomiczną przeciętnie. Ich zdaniem sytuacja była lepsza przed rokiem, lepsza będzie również za rok i za 5 lat.

Również ocena potencjału gospodarczego powiatu wypadła przeciętnie i również w tym wypadku respondenci wystawiają lepsze oceny w odniesieniu do sytuacji sprzed roku, a także w odniesieniu do prognoz dla okresu za rok i za 5 lat. Głównymi czynnikami utrudniającymi prowadzenie firmy / instytucji są, ich zdaniem, **wysokie podatki i składki ZUS i pozostałe obciążenia finansowe** – koszty pracy, surowców, energii itp. Przeszkodę stanowią także m.in. słaba infrastruktura drogowa i techniczna.



Polityka gospodarcza gmin w kontekście jej wpływu na sytuację przedsiębiorców została oceniona umiarkowanie pozytywnie. Pracodawcy uważają, że władze gminy powinny skoncentrować się na wprowadzeniu dogodniejszych rozwiązań finansowych, poprawy jakości dróg, polepszeniu oferty budynków i terenów dla przedsiębiorców, polepszeniu stanu infrastruktury technicznej oraz opracowaniu długoterminowych planów zagospodarowania przestrzennego.

Jedna trzecia badanych firm i instytucji nie dostrzega żadnych mocnych stron powiatu chojnickiego. Pozostali wskazują najczęściej na promocję powiatu, jednak jeszcze więcej osób uważa, że powinno się zwiększyć pulę środków przeznaczonych właśnie na promocję.

Zdecydowanie lepsze zdanie badane podmioty mają na temat atrakcyjności inwestycyjnej powiatu. **Dobrze oceniają** takie elementy atrakcyjności jak: **oferta terenów i budynków dla inwestorów, długoterminowe plany zagospodarowania przestrzennego, czy infrastruktura techniczna.** Należy jednak zauważyć, że elementy te były również bardzo często wymieniane jako sprawy wymagające poprawy ze strony władz samorządowych. Poza tym **pozytywnie oceniono promocję powiatu, współpracę władz przy nawiązywaniu relacji zewnętrznych, instytucje wspierające biznes oraz funkcjonowanie Specjalnej Strefy Ekonomicznej.** Z drugiej strony badani wypowiadali się krytycznie na temat jakości dróg w powiecie, zwłaszcza w gminie wiejskiej Chojnice.

Zdaniem lokalnych firm i instytucji, aby zwiększyć atrakcyjność inwestycyjną powiatu, należałoby przede wszystkim **zmniejszyć podatki i wprowadzić zachęty finansowe dla inwestorów, zwiększyć promocję powiatu, poprawić połączenia komunikacyjne oraz zwiększyć wymiar współpracy na linii władza-przedsiębiorcy.**



2. Informacje na temat badania

Badanie, którego wyniki prezentowane są w niniejszym raporcie, zostało zrealizowane przez PBS Sp. z o. o. w ramach projektu „Wyprzedzić zmianę – Partnerstwo lokalne dla rozwoju gospodarczego powiatu chojnickiego” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez PBS w partnerstwie z Instytutem Badań nad Gospodarką Rynkową. Głównym celem projektu jest zawiązanie partnerstwa, które do grudnia 2013 r. opracuje Strategię Zarządzania Zmianą Gospodarczą (partnerski system zarządzania zmianą gospodarczą w powiecie chojnickim).

Badanie ilościowe, obok analizy danych zastanych (desk research) oraz badań jakościowych, stanowiło etap badawczy projektu, mający na celu zwiększenia wiedzy na temat obecnych i przyszłych uwarunkowań rozwoju, dzięki przeprowadzeniu prospektywnej analizy sytuacji społecznej i gospodarczej.

Badanie zostało przeprowadzone metodą bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych (PAPI) w kwietniu i maju 2012 r. na próbie 500 pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu chojnickiego. Wśród nich znalazły się zarówno firmy prywatne, jak i podmioty sektora publicznego. W badaniu nie wzięły udziału firmy jednoosobowe.

Próba miała charakter losowo-kwotowy. Kontrolni zostały poddane wielkość przedsiębiorstwa (mierzona liczbą pracowników), branża, a także lokalizacja na terenie powiatu (gmina). W przypadku wielkości podmiotu nadreprezentowano podmioty zatrudniające powyżej 10 pracowników. Był to celowy zabieg mający na celu zwiększenie liczby pracodawców małych, średnich i dużych, a zminimalizowanie udziału mikroprzedsiębiorstw. Aby przywrócić właściwe proporcje i reprezentatywność wyników, przed przystąpieniem do analiz zastosowano ważenie zbioru ze względu na proporcje pracodawców o określonej wielkości i działających w określonej branży. Ważenie jest standardową techniką polegającą na nałożeniu wskaźników – tzw. wag. W ten sposób odpowiedzi części respondentów (tych, którzy są w próbie niedoreprezentowani w stosunku do populacji) są „nadwartościowane”, a pozostałych (tych, którzy są nadreprezentowani) – „zmniejszane”.

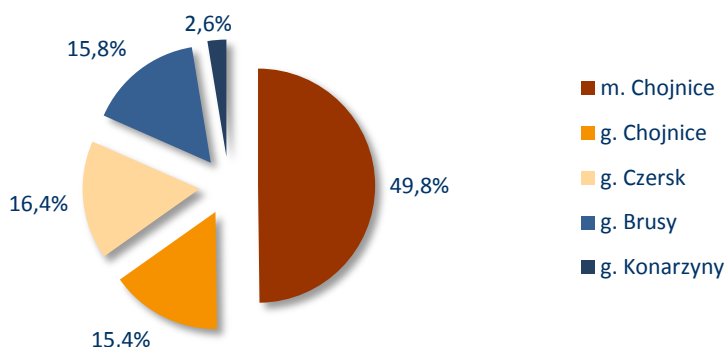


3. Charakterystyka badanych podmiotów¹

Badaniem objęto 500 pracodawców powiatu chojnickiego. Cztery podmioty na pięć (78%) miały swoje siedziby w miastach, pozostałe (22%) na obszarach wiejskich.

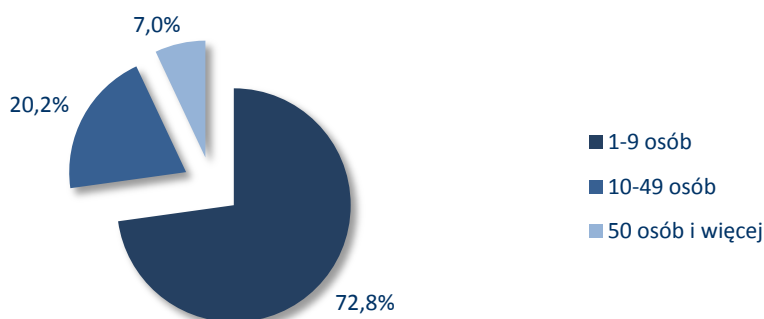
Połowa pracodawców była zlokalizowana na terenie gminy miejskiej Chojnice (49,8%). Podmioty z gminy wiejskiej Chojnice, gminy Czersk i gminy Brusy stanowiły po ok. 1/6 próby (odpowiednio 15,4%, 16,4%, 15,8%). Najmniej liczna była grupa respondentów z gminy Konarzyny (2,6%) – w badaniu wzięło udział zaledwie 13 firm z tego obszaru. W związku z tym należy ostrożnie interpretować wyniki dla tej gminy, mogą one jednak stanowić pewien orientacyjny punkt odniesienia. Pod względem rozkładu geograficznego struktura próby odzwierciedla strukturę populacji przedsiębiorstw z powiatu chojnickiego.

Wykres 1 Rozkład przestrzenny badanych podmiotów



Blisko trzy czwarte próby (72,8%) to podmioty mikro, tj. zatrudniające do 9 osób. Jedną piątą (20,2%) stanowiły podmioty małe – zatrudniające 10-49 osób, a 7% - podmioty średniej lub dużej wielkości (zatrudniające powyżej 50 osób).

Wykres 2 Wielkość badanych podmiotów



¹ Proporcje i liczebności podane w niniejszym rozdziale nie zostały poddane waznieniu i odzwierciedlają rzeczywistą strukturę próby.

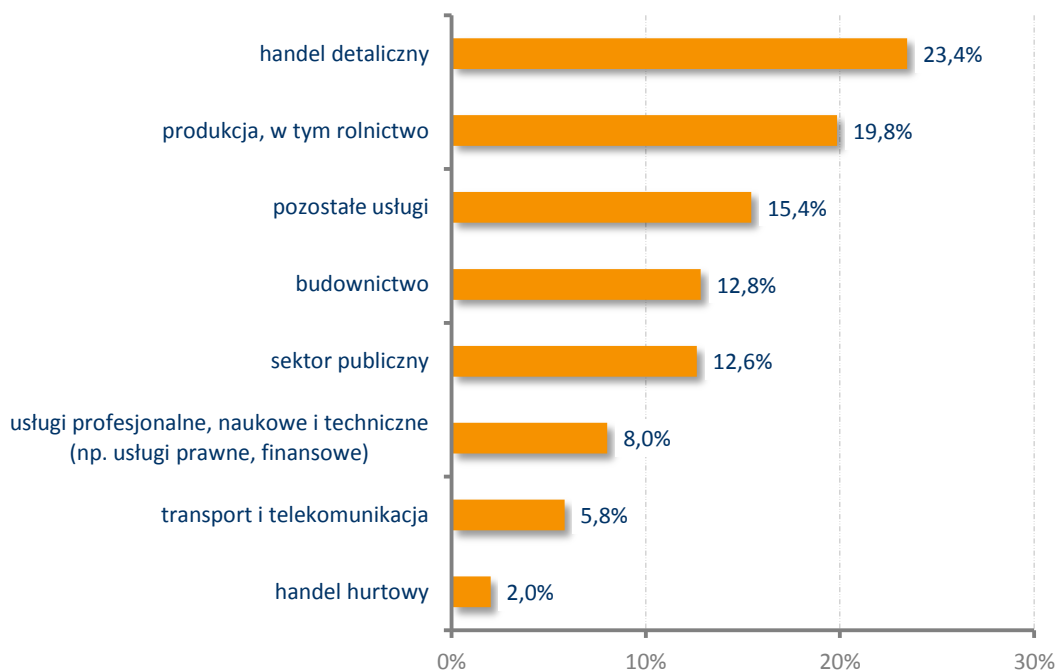


Struktura ta odbiega oczywiście od struktury populacji podmiotów gospodarczych działających na terenie powiatu chojnickiego. Taki dobór próby został podyktowany koniecznością zwiększenia w próbie liczby przedsiębiorstw średnich i dużych, aby możliwe było wnioskowanie o tej podgrupie przedsiębiorców. Po zastosowaniu procedury ważenia wyników przywrócono proporcjonalny udział podmiotów różnej wielkości w strukturze populacji przedsiębiorstw powiatu chojnickiego, która jest zbliżona do struktury innych regionów województwa pomorskiego, a także całej Polski, i wygląda następująco: 94% - podmioty zatrudniające do 9 osób, 5,1% - 10-49 osób, 0,9% - zatrudniający 50 osób i więcej.

W próbie badawczej dominowały jednostki z sektora prywatnego (85,7%). Sektor publiczny stanowił 14,3% próby.

Najliczniej reprezentowaną branżą był handel detaliczny (23,4%). Na dalszych pozycjach uplasowały się: produkcja, w tym rolnictwo (19,8%), usługi - poza usługami profesjonalnymi, naukowymi i technicznymi (15,4%), budownictwo (12,8%), sektor publiczny (12,6%), usługi profesjonalne, naukowe i techniczne - np. usługi prawne, finansowe (8%), transport i telekomunikacja (5,8%) i handel hurtowy (2%). W dalszej części niniejszego raportu przy prezentacji wyników w podziale na branżę ograniczono się do 5 ogólnych kategorii. W tym celu połączono kategorie: „usługi profesjonalne, naukowe i techniczne”, „pozostałe usługi” oraz „transport i telekomunikację” tworząc ogólną kategorię „usługi” oraz „handel detaliczny” i „handel hurtowy” tworząc kategorię „handel”.

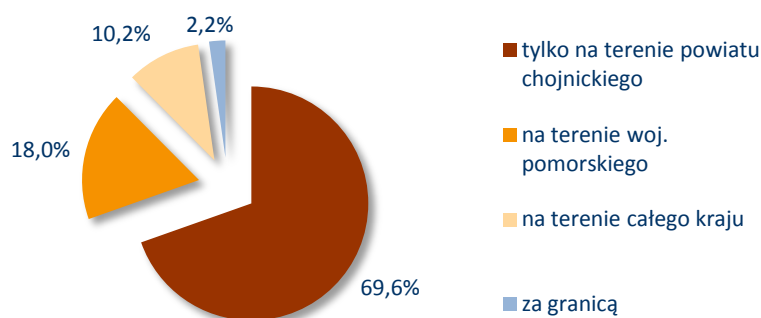
Wykres 3 Branże badanych podmiotów



Dwa na trzy podmioty (69,6%) ograniczają swoją działalność tylko do obszaru powiatu chojnickiego. 18% działa na terenie całego województwa pomorskiego, nieco mniej (10,2%) działa na terenie całego kraju. Zaledwie co 50-ty podmiot (2,2%) prowadzi działalność międzynarodową.

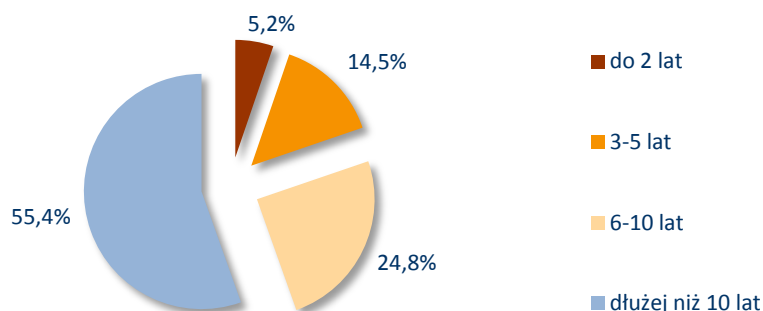


Wykres 4 Zasięg działalności badanych podmiotów



Ponad połowa pracodawców (55,4%), którzy wzięli udział w badaniu, ma już ugruntowaną pozycję na rynku i funkcjonuje na nim dłużej niż 10 lat. Co piąty (24,8%) istnieje 6-10 lat, co siódmy (10,2%) – 3-5 lat, a co dwudziesty (5,2%) – mniej niż 2 lata.

Wykres 5 Okres funkcjonowania badanych podmiotów

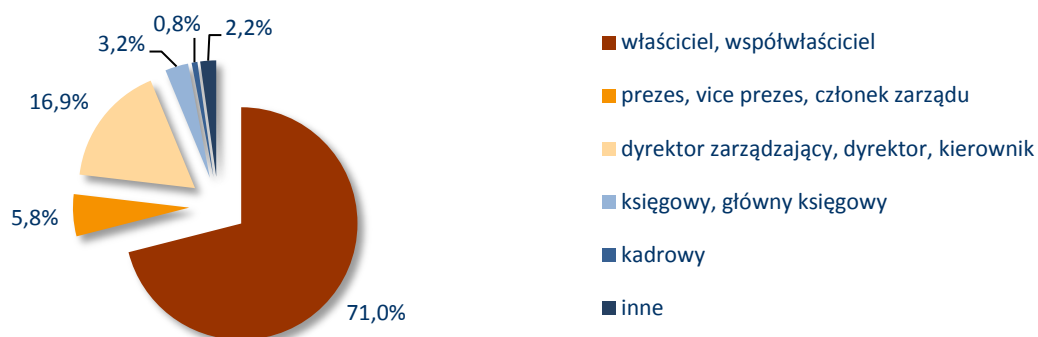


Dwie trzecie respondentów (66%) nie było w stanie, nie chciało lub ze względu na specyfikę jednostki, którą reprezentowali, nie mogli określić wielkości przychodów, jaką osiągnął reprezentowany przez nich podmiot w roku 2011. Pozostali najczęściej deklarowali kwoty 100-500 tys. zł (10,7% ogółu badanych) i 50-100 tys. zł (9,9%). Rzadziej wskazywano na wyższe przedziały: 500 tys. – 1 mln zł (3,3%) i powyżej 1 mln zł (5,6%), jak i na niższy poziom przychodów – do 50 tys. zł (4,5%).

Respondentami były z reguły osoby zajmujące kluczowe stanowiska. 71% respondentów stanowili właściciele i współwłaściciele, 16,9% - dyrektorzy, w tym dyrektorzy zarządzający i kierownicy, 5,8% - prezesi, vice prezesi i członkowie zarządu, 3,2% - księgowi, w tym główni księgowi, 0,8% - kadrowi, a 2,2% - osoby zatrudnione na innych stanowiskach. Dzięki takiemu doborowi osób do badania uzyskane odpowiedzi były wiarygodne i opierały się na szerokiej wiedzy respondentów na temat reprezentowanych przez nich jednostek.



Wykres 6 Stanowisko respondentów w badanych podmiotach





4. Polityka kadrowa

Dominującą formą zatrudnienia w firmach i instytucjach powiatu chojnickiego jest umowa o pracę. Pozostałe formy, tj. umowa o dzieło, zlecenie, kontrakt menedżerski bądź praca bez formalnej umowy są stosunkowo rzadkie. W firmach zatrudniających do 9 pracowników średnia liczba pracowników na umowach o pracę wynosi 3,43, a pracujących w ramach pozostałych form zatrudnienia 0,34. W przypadku firm zatrudniających 10-49 osób wskaźniki te wynoszą odpowiednio 19,55 i 3,05, a firm zatrudniających 50 osób i więcej - 100,81 i 10,34.

Według deklaracji osób biorących udział w badaniu, **kobiety stanowią średnio około 44,4%² osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach powiatu chojnickiego w ramach umowy o pracę**. Najgorzej sytuacja wygląda w gminie Czersk – tam kobiety stanowią średnio zaledwie 38,5% osób zatrudnionych. Z sytuacją odwrotną mamy natomiast do czynienia w gminie Konarzyny – tam kobiety stanowią już średnio 56,5% (choć należy pamiętać, że wyniki uzyskane w badaniu dla gminy Konarzyny bazują na bardzo niskich liczebnościach – tylko 13 wywiadów – i w związku z tym mogą być obarczone błędem).

Podobne proporcje odnoszą się do liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w ramach pozostałych rodzajów umów lub bez formalnej umowy. Średnio kobiety stanowią 46,4% osób zatrudnionych w ten sposób w firmach i instytucjach powiatu chojnickiego. W gminie wiejskiej Chojnice wskaźnik ten spada do zaledwie 20,8%, a w gminie miejskiej Chojnice wzrasta do 51,6%.

Mniej niż co piąty podmiot (18,7%) zatrudniał w ciągu 12 miesięcy przed badaniem (tj. mniej więcej od czerwca 2011 r. do maja 2012 r.) nowych pracowników (nie tylko na umowę o pracę). Najczęściej zatrudniano w handlu (24,7%) i sektorze publicznym (22,1%), zaś najrzadziej w budownictwie (13,7%).

Zatrudniano przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców (42,7% podmiotów, które zatrudniały w ubiegłym roku), robotników i rzemieślników (20,1%) oraz specjalistów – takich jak inżynierowie, informatycy, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, księgowi, marketingowcy, kadrowcy, prawnicy, urzędnicy wyższego szczebla (14,2%). Mniejszy popyt zaobserwowano na takie zawody jak: operatorzy maszyn, monterzy urządzeń, kierowcy (10,5%), technicy i inny średni personel, np. przedstawiciele handlowi, zaopatrzeniowcy, pracownicy administracyjni, urzędnicy średniego szczebla (8,4%), pracownicy przy pracach prostych (6,1%), pracownicy biurowi (4,8%). Zaledwie 1 respondent na 124 wskazał na zatrudnienie menedżera.

Co czwarty respondent (24,6%), którego firma/instytucja zatrudniała ostatnio pracowników, deklaruje, że były z tym problemy. Najczęściej (w trzech przypadkach na cztery) dotyczyły one **braku osób o odpowiednich kwalifikacjach**. Dużo rzadziej trudności sprawiały wysokie oczekiwania finansowe kandydatów (19,2%), brak osób chętnych do pracy (18,1%), czy małe zainteresowanie pracą na danym stanowisku (12,4%).

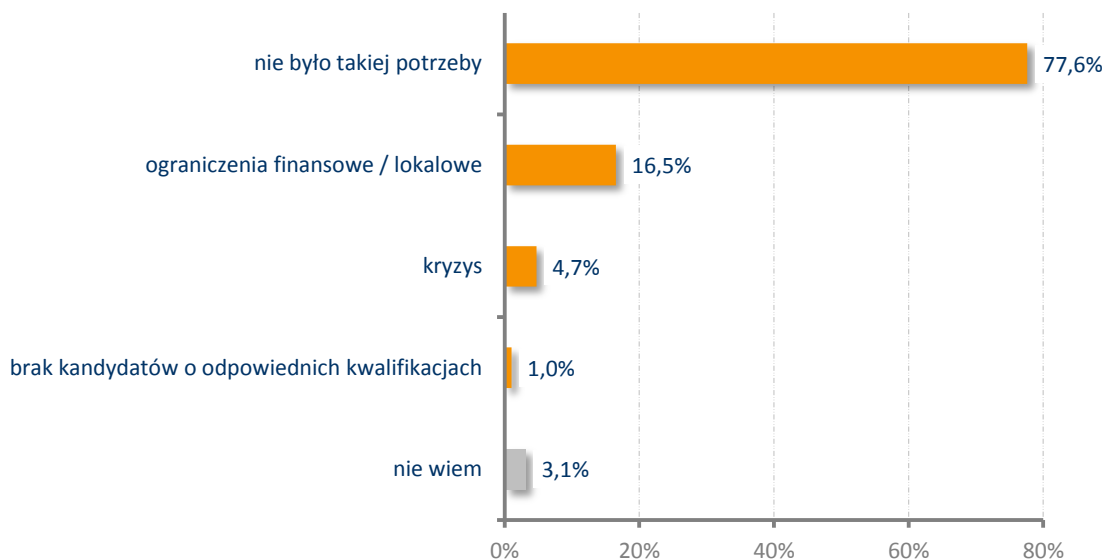
Zdecydowana większość, bo około 4 na 5 pracodawców (77,6%), którzy nie zatrudnili w ubiegłym roku żadnych pracowników, argumentowała to po prostu brakiem takiej potrzeby. Jednak w przypadku

² Dane te są zbieżne z danymi GUS nt. odsetka kobiet zatrudnionych w głównym miejscu pracy w powiecie chojnickim w roku 2010, który wyniósł 44,5%.



co szóstego podmiotu (16,5%) przyczyną były ograniczenia finansowe bądź lokalowe, a w przypadku 4,7% - kryzys. Tylko 1% wskazał na brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Wynika z tego, że jest to częsty problem, jednak nie jest na tyle duży, by uniemożliwiać przyjmowanie nowych pracowników.

Wykres 7 Przyczyny niezatrudniania nowych pracowników w roku 2011

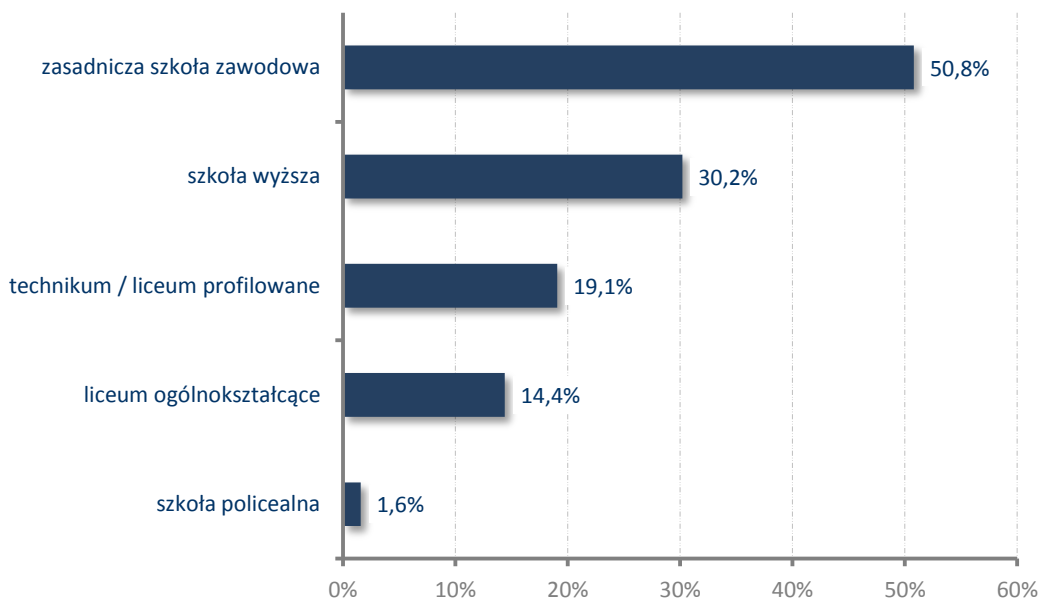


Co trzecia firma/instytucja (36,1%), która zatrudniła jakichkolwiek pracowników, zatrudniła w ciągu ostatnich dwóch lat **absolwentów** (na potrzeby badania przyjęto definicję absolwenta jako osoby, która ukończyła szkołę nie wcześniej niż 12 miesięcy przed podjęciem pracy). Absolwentów najczęściej zatrudniano w gminie Brusy (46%), najrzadziej – w gminie wiejskiej Chojnice (16,6%).

Połowa podmiotów zatrudniających absolwentów (50,8%) nowych pracowników znalazła pośród osób kończących **zasadniczą szkołę zawodową**. Co trzeci (30,2%) zatrudnił absolwenta szkoły wyższej, co piąty (19,1%) absolwenta technikum lub liceum profilowanego, nieco mniej (14,4%) – absolwenta liceum ogólnokształcącego, a tylko trzy badane podmioty (1,6%) – absolwenta szkoły policealnej.



Wykres 8 Szkoły ukończone przez zatrudnianych absolwentów



Odejsia lub zwolnienia w ciągu roku przed badaniem miały miejsce w 15,6% podmiotów (dla porównania – zatrudnienie nowych pracowników w tym czasie deklaruje 18,7% podmiotów). Najczęściej zdarzały się w budownictwie (24,1%) i sektorze publicznym (22,4%), najrzadziej zaś w handlu (11,8%).

Wśród przyczyn odejść i zwolnień najczęstszą było wygaśnięcie/nieprzedłużenie umowy bądź przejście pracownika na emeryturę (w 35,9% podmiotów, w których nastąpiły odejsia/zwolnienia), a także trudna sytuacja finansowa firmy (25,9%). Przypadki, w których odejsia/zwolnienia nastąpiły z przyczyn leżących po stronie pracownika były mniej liczne: zwolnienie z winy pracownika (zaniedbanie, kradzież, oszustwo, konflikt w pracy) – 18,6%, znalezienie innej pracy – 17%, wyjazdy pracowników za granicę – 10,5%, powody rodzinne lub zdrowotne – 2,3%.

Najczęściej wskazywano na odejsia lub zwolnienia robotników i rzemieślników (w 39% podmiotów, w których taka sytuacja miała miejsce) oraz pracowników usług i sprzedawców (24,5%). W dalszej kolejności byli to pracownicy biurowi (13,2%), specjaliści (10,4%), pracownicy przy pracach prostych (9,8%), technicy i inny średni personel (9,5%), operatorzy maszyn, monterzy urządzeń, kierowcy (4,5%) oraz managerowie (0,4%).

Należy przy tym zauważyć, że grupy zawodowe, na które najczęściej wskazywano w kontekście zwolnień/odejść, były również najczęściej wskazywane w kontekście zatrudniania nowych pracowników. Dlatego nie należy wyciągać wniosków na podstawie wyników dotyczących tylko jednego z tych dwóch zagadnień.

Ponadto wyniki badania mówią nie o odsetku, jaki przedstawiciele danej grupy zawodowej stanowili wśród nowozatrudnionych lub zwalnianych pracowników, ale o odsetku firm, które zatrudniały lub zwalniały przedstawicieli określonej grupy.

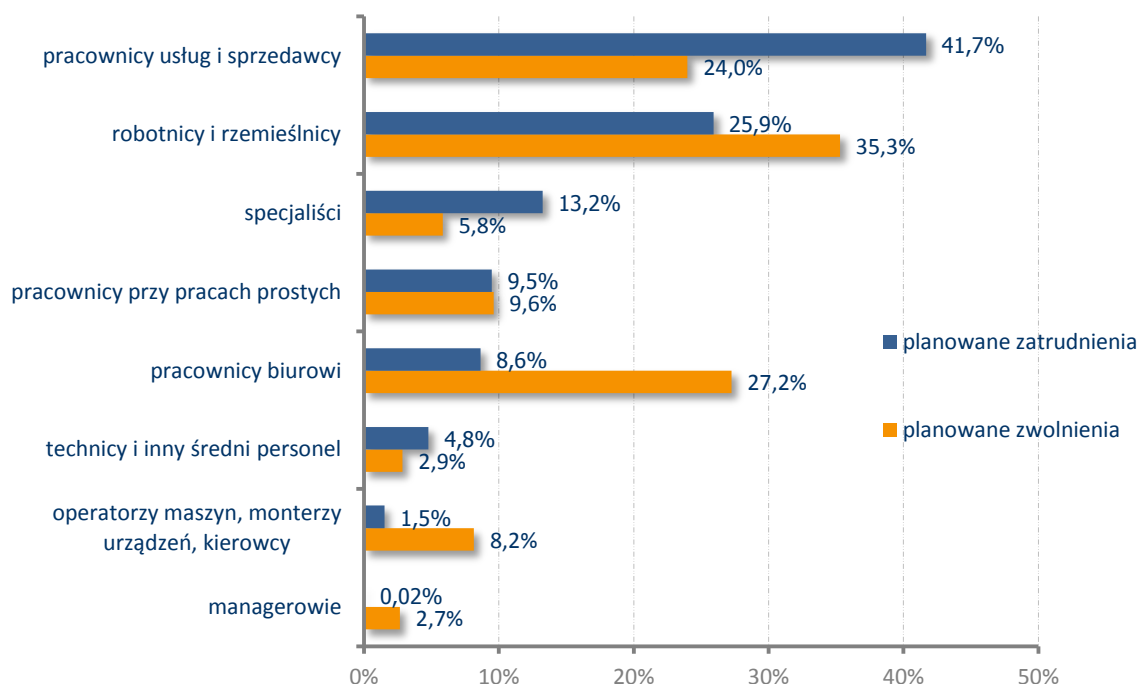


Co ósmy pracodawca powiatu chojnickiego (11,9%) planuje zatrudnić w okresie najbliższych 12 miesięcy nowych ludzi do pracy. Z kolei co dziesiąty (9,6%) planuje zwolnienia. Przyjmowanie nowych pracowników będzie miało miejsce najczęściej wśród firm zajmujących się handlem (15,8%) i usługami (11,9%), a najrzadziej w sektorze publicznym (8,8%). Zwolnienia będą miały miejsce najczęściej w branży produkcyjnej (18%), najrzadziej zaś w usługach (5,8%).

Plany zatrudnienia nowych ludzi najczęściej formułowane są wobec **pracowników usług i sprzedawców** (41,7%) oraz **robotników i rzemieślników** (25,9%). Rzadziej planuje się zatrudnianie specjalistów (13,2%), pracowników przy pracach prostych (9,5%), pracowników biurowych (8,6%), techników i inny średni personel (4,8%), operatorów maszyn, monterów urządzeń, kierowców (1,5%) i menedżerów (1 z 71 respondentów).

Plany zwolnień odnoszą się najczęściej do **robotników i rzemieślników** (35,3%), **pracowników biurowych** (27,2%) oraz **pracowników usług i sprzedawców** (24%). W dalszej kolejności plany te dotyczą pracowników przy pracach prostych (9,6%), operatorów maszyn, monterów urządzeń, kierowców (8,2%), specjalistów (5,8%), techników i inny średni personel (2,9%) oraz menedżerów (2,7%).

Wykres 9 Plany zatrudniania i zwalniania poszczególnych grup zawodowych



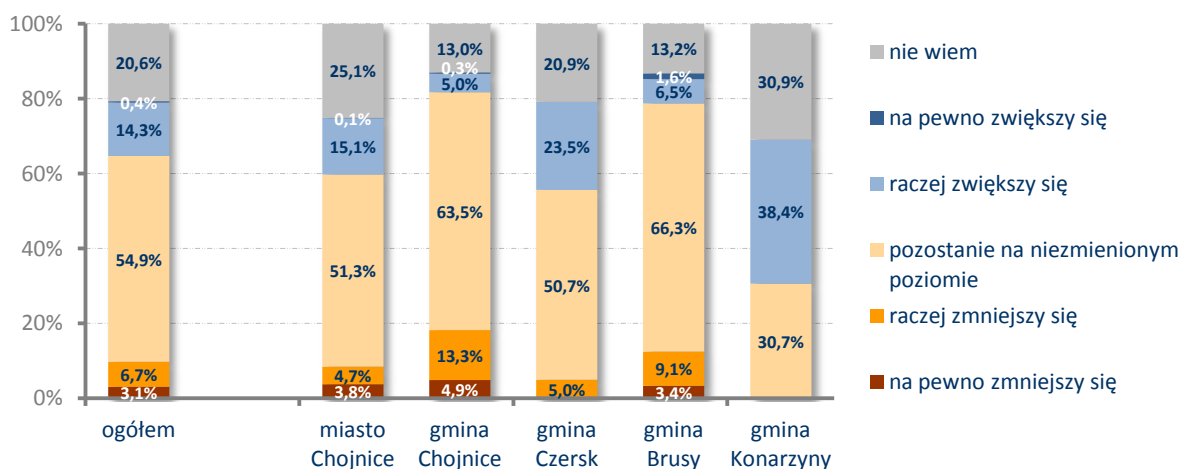
Uwagę zwraca przewaga planów zatrudnienia nad planami zwolnień w przypadku pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów; i odwrotnie – przewaga planów zwalniania nad planami zatrudniania w przypadku robotników i rzemieślników, pracowników biurowych, a także operatorów maszyn, monterów urządzeń i kierowców. Należy jednak bardzo ostrożnie wyciągać wnioski na podstawie tych danych. Fakt, że więcej firm planuje zatrudnianie, niż zwalnianie pracowników z określonej grupy zawodów, nie oznacza,



że wszyscy przedstawiciele tej grupy zawodowej mogą czuć się w związku z tym komfortowo. Po pierwsze – są to jedynie deklaracje, które w związku z dynamiczną sytuacją na rynku pracy mogą ulec zmianie; po drugie – plany zatrudnienia mogą dotyczyć innych zawodów wchodzących w skład określonej grupy zawodowej, niż plany redukcji zatrudnienia; po trzecie zaś – należy wziąć pod uwagę liczbę osób wykształconych w danym zawodzie pozostających bez pracy. Dlatego przy określeniu, które zawody są nadwyżkowe, a które deficytowe, powinno polegać się na bardziej adekwatnych wskaźnikach, np. wskaźniku intensywności.

Nieco ponad połowa badanych podmiotów (54,9%) deklaruje, że stan zatrudnienia w perspektywie 5-letniej w ich przypadku nie ulegnie znaczącym zmianom. Jedna siódma (14,6%) przewiduje wzrost stanu zatrudnienia, a jedna dziesiąta (9,8%) – spadek. Co piąta jednostka (20,6%) nie potrafi wypowiedzieć się na ten temat. Najbardziej pesymistyczne prognozy formułują pracodawcy z gminy wiejskiej Chojnice (18,2% wskazań na spadek i 5,3% wskazań na wzrost) i z gminy Brusy (12,5% - spadek, 8% - wzrost). Z kolei najlepsze prognozy dotyczą m. in. gminy Czersk (5% - spadek, 23,5% - wzrost). Uwagę zwracają również niekorzystne prognozy w budownictwie – przedstawiciele tej branży najczęściej wskazywali na spadek zatrudnienia (14,5%) i najrzadziej na wzrost (7,1%).

Wykres 10 Prognozy dotyczące stanu zatrudnienia





5. Edukacja a rynek pracy

5.1. Szkolenia dla pracowników

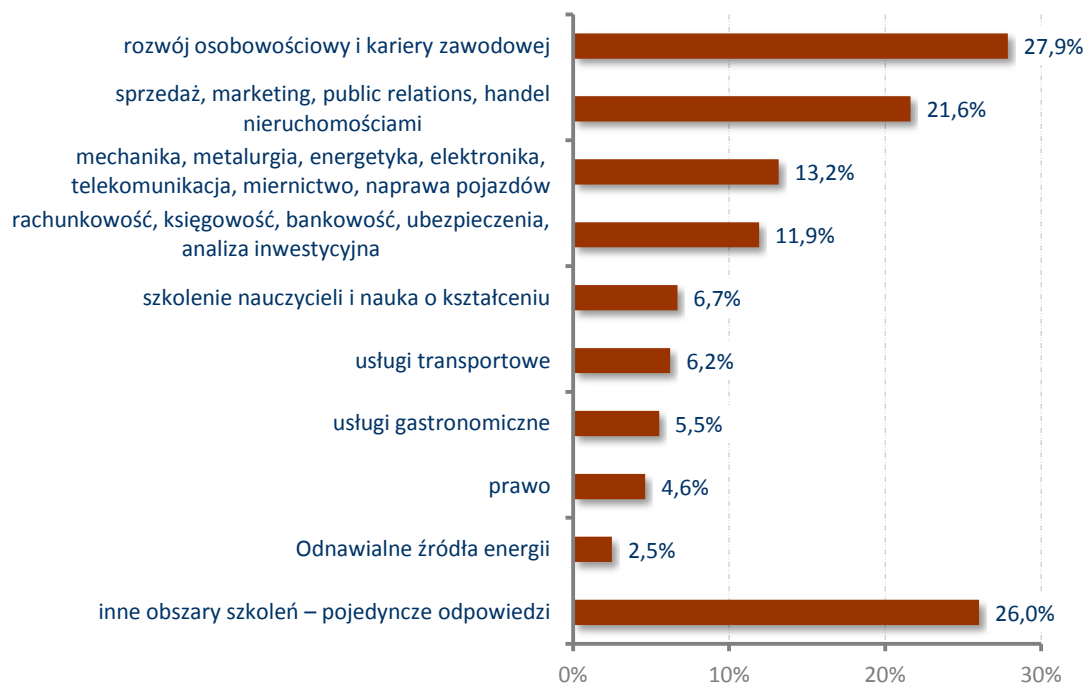
Tylko co ósmy pracodawca (12,6%) w powiecie chojnickim organizował w ciągu minionych 12 miesięcy szkolenia dla pracowników inne niż BHP i PPOŻ. Najczęściej organizowali je przedstawiciele sektora publicznego (26%), najrzadziej firmy z branży produkcyjnej (8,2%) i budowlanej (9,6%). Szkolenia te dotyczyły: **rozwoju osobistego i kariery zawodowej** (25,8%, najczęściej w przedsiębiorstwach mikro), zagadnień technicznych, takich jak mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (14,7%), usług transportowych (12,8%), takich zagadnień jak rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (11,5%), takich zagadnień jak sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (10,8%), nauk o kształceniu (6,5%), architektury i budownictwa (5,2%), opieki zdrowotnej (4,2%), prawa (3,8%), informatyki i wykorzystania komputerów (3,1%), prac sekretarskich i biurowych (2,9%), opieki społecznej (2,7%), usług gastronomicznych (2,5%), zarządzania i administrowania (1,3%), języków obcych (0,2%) i innych (6,2%). Żaden z respondentów nie wskazał na szkolenia z zakresu odnawialnych źródeł energii.

W zdecydowanej większości (84%) szkolenia te były finansowane ze środków własnych firmy / instytucji. Władze samorządowe sfinansowały szkolenia w 8,6% podmiotów, w 3,6% szkolenia zostały opłacone dzięki wpłatom pracowników, w 2,8% ze środków unijnych, a w 10,7% z jeszcze innych źródeł.

Jedna dziesiąta badanych podmiotów (10,5%) planuje zorganizowanie szkoleń w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Również w tym przypadku największą aktywnością odznacza się sektor publiczny (21,6%), a najmniejszą branża budowlana (3,9%) i produkcyjna (5,7%). Pracodawcy planują szkolenia na temat: **rozwoju osobowości i kariery zawodowej** (27,9%), **zagadnień z zakresu sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami** (21,6%), zagadnień technicznych (13,2%), zagadnień z zakresu rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej (11,9%), nauk o kształceniu (6,7%), usług transportowych (6,2%), usług gastronomicznych (5,5%), prawa (4,6%), audytu ekologicznego (1 respondent) i innych (26%).



Wykres 11 Planowane szkolenia wśród pracodawców



Szkolenia obejmą przede wszystkim pracowników produkcyjnych (38,3%) i pracowników biurowych niższego szczebla (33,8%), ale także kierowników niższego (14,5%) i średniego / wyższego szczebla (10,7%).

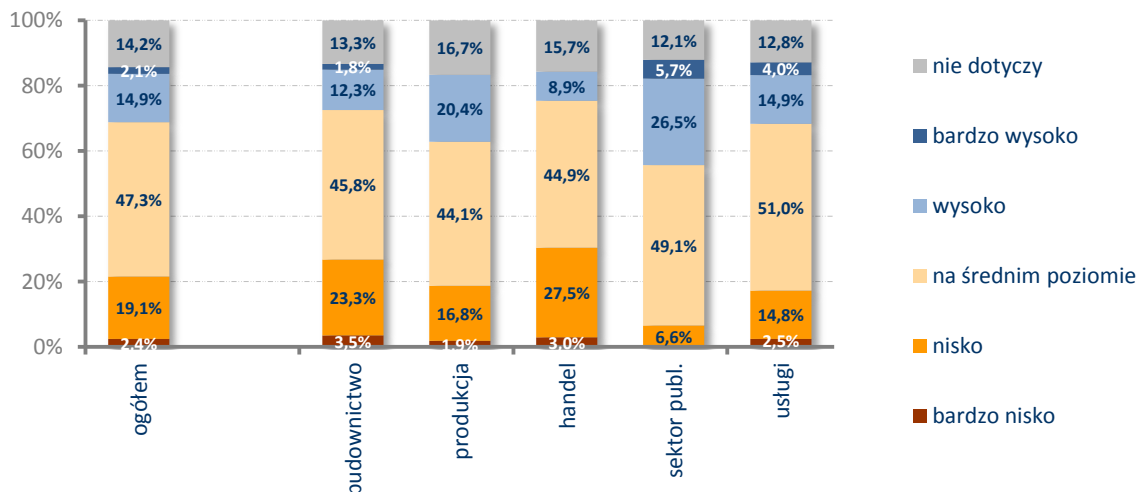
5.2. Kandydaci do pracy

Pracodawcy mają dość dobre zdanie na temat wiedzy i kompetencji swoich pracowników. Co prawda połowa z nich twierdzi, że kompetencje te są na średnim poziomie, jednak pozostali oceniają je przeważnie wysoko lub bardzo wysoko. Najlepiej oceniane są kompetencje pracowników sektora publicznego i usług (58% pozytywnych opinii), najgorzej – pracowników budowlanych (tylko 22% pozytywnych opinii).

Gorzej wypada ocena kandydatów zgłaszających się do pracy. Tu również połowa respondentów (47,3%) wystawiła ocenę przeciętną, jednak pozostali równie często oceniali kompetencje kandydatów negatywnie (21,5%), co pozytywnie (16,9%). Najlepiej przygotowani w oczach pracodawców są kandydaci do pracy w sektorze publicznym (32,2% opinii pozytywnych i 6,6% opinii negatywnych), najgorzej osoby starające się o pracę w handlu (8,8% opinii pozytywnych, 30,5% negatywnych) oraz budownictwie (14,1% opinii pozytywnych, 26,8% negatywnych).



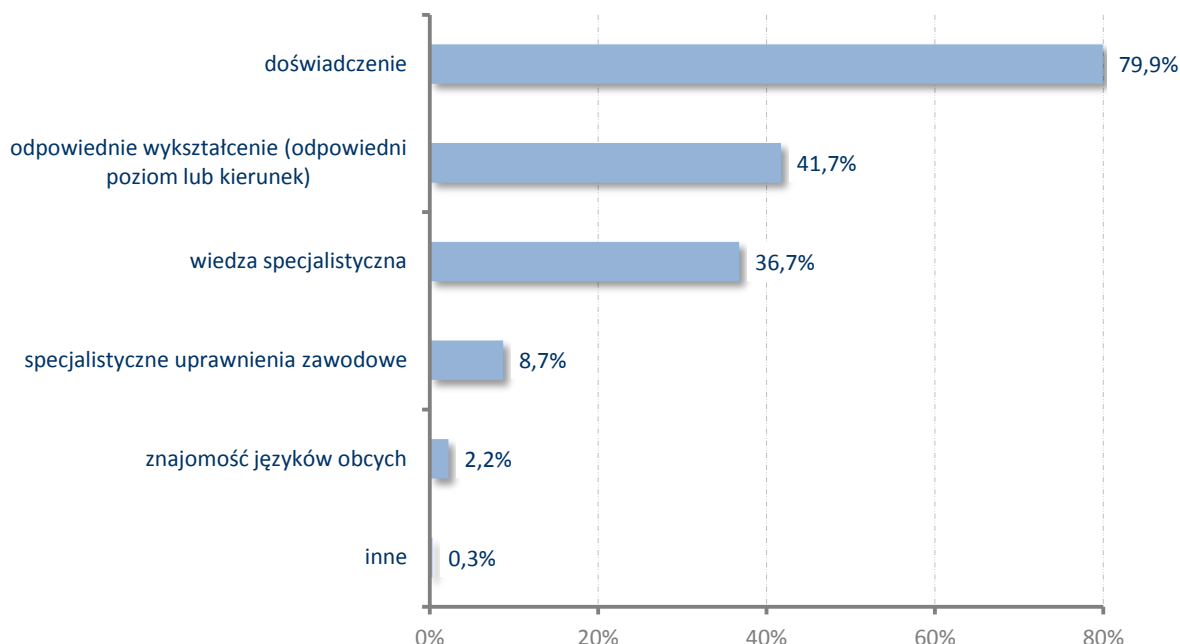
Wykres 12 Ocena kandydatów zgłaszających się do pracy



Najistotniejszym atutem kandydata do pracy z punktu widzenia pracodawcy jest **doświadczenie** (79,9%). Zdecydowanie mniejsze znaczenie mają **odpowiednie wykształcenie** (odpowiedni poziom lub kierunek – 41,7%) i **wiedza specjalistyczna** (36,7%). Natomiast do takich rzeczy jak specjalistyczne uprawnienia zawodowe (8,7%) i znajomość języków obcych (2,2%) większość pracodawców nie przywiązuje wagi. Waga poszczególnych kwalifikacji i kompetencji zależy oczywiście od branży. Można powiedzieć, że doświadczenie ma mniejsze znaczenie w sektorze publicznym (na wagę tego czynnika wskazało 67,3% respondentów z tego sektora) i w usługach (75,7%), odpowiednie wykształcenie – mniej liczy się w budownictwie (27,3%) i handlu (29,7%), a znajomość języków obcych w budownictwie (żaden przedstawiciel tej branży nie wymienił tej kompetencji).



Wykres 13 Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy



Jeśli chodzi o cechy miękkie kandydatów to najbardziej premiowane są cztery z nich: **odpowiedzialność** (46,7%) – cecha szczególnie pożądana w produkcji (54,7%) i usługach (52,8%), **samodzielność** (45,5%) – zwłaszcza w usługach (50%), **komunikatywność** (45,3%) – zwłaszcza w handlu (63,2%) i sektorze publicznym (56,9%), a także **kreatywność** (58,7%) – zwłaszcza w sektorze publicznym (58,7%). Na dalszych miejscach uplasowały się: szczerść, uczciwość (25,8%), dyspozycyjność (24,5%, w branży produkcyjnej – 35,5%), umiejętność pracy w zespole (19,2%), zaangażowanie (18,5%, w sektorze publicznym – 5,6%), umiejętność negocjacji (12,9%), asertywność (11,5%) i inne.

5.3. Szkolnictwo zawodowe w powiecie chojnickim

System szkolnictwa zawodowego w powiecie chojnickim jest oceniany przez pracodawców przeciętnie. Trzy piąte (59,2%) uważa, że jest on na średnim poziomie, a pozytywnych opinii (18%) jest niewiele więcej, niż negatywnych (13,9%). Najlepsze zdanie na temat szkół zawodowych mają pracodawcy z branży budowlanej (33,5% dobrych opinii, 10,6% złych), najgorsze zaś firmy usługowe (12,4% dobrych opinii, 16,9% złych) i zajmujące się handlem (11,2% dobrych opinii, 14,7% złych).

Pracodawcy sugerują przede wszystkim **zwiększenie wymiaru zajęć praktycznych** (45,1%). Najczęściej sugestię tę wnosili przedstawiciele usług (50,5%) i handlu (48,6%). Poza tym oczekuje się lepszej jakości zajęć praktycznych w szkołach (27,5%), wprowadzenia nowych kierunków, dostosowanych do potrzeb lokalnych pracodawców (26,4%), współpracy szkół z firmami i instytucjami w zakresie praktyk, stażów, konsultowania programu nauczania (25,2%) oraz dostosowania programu nauczania do potrzeb lokalnych pracodawców (13,7%). Zdaniem 4,6% sytuacja jest dobra i nie ma potrzeby żadnych zmian.



Wykres 14 Zmiany w szkolnictwie zawodowym proponowane przez pracodawców

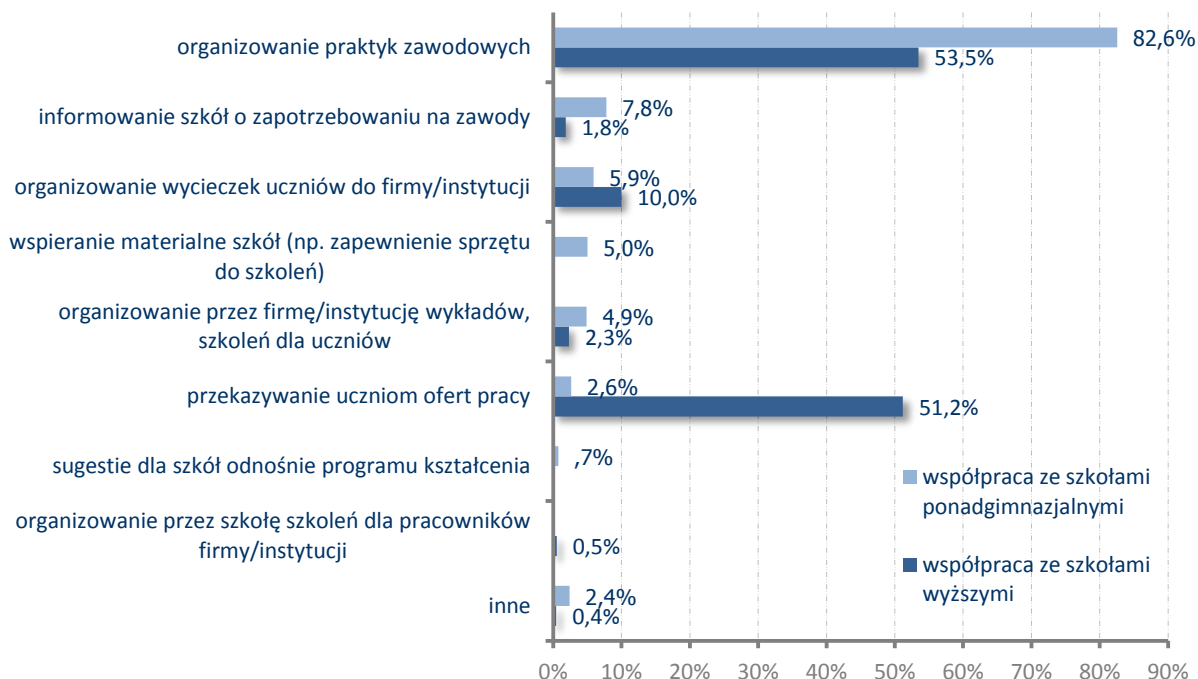


15,3% badanych podmiotów deklaruje współpracę z **ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi**. Najczęściej współpracę tę podejmuje się w handlu (24,5%), najrzadziej w budownictwie (7,4%). Współpraca ta w znakomitej większości (82,6%) przypadków dotyczy organizowania praktyk zawodowych. Pozostałe formy współpracy to: informowanie szkół o zapotrzebowaniu na zawody (7,8%), organizowanie wycieczek uczniów do firmy / instytucji (5,9%), wspieranie materialne szkół (5%), organizowanie przez firmę / instytucję wykładów, szkoleń dla uczniów (4,9%), przekazywanie uczniom ofert pracy (2,6%), sugestie dla szkół odnośnie programu kształcenia (0,7%).

Trzykrotnie mniej podmiotów (5,9%) współpracuje z **wyższymi szkołami zawodowymi**. Są to najczęściej jednostki publiczne (17,5%). Współpraca polega z reguły na organizowaniu praktyk zawodowych (53,5%) i przekazywaniu uczniom ofert pracy (51,2%). Rzadziej jest to organizowanie wycieczek uczniów do firmy / instytucji (10%), organizowanie przez firmę / instytucję wykładów, szkoleń dla uczniów (2,3%), informowanie szkół o zapotrzebowaniu na zawody (1,8%) czy organizowanie przez szkołę szkoleń dla pracowników firmy / instytucji (0,5%).



Wykres 15 Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi



Główne zalety organizowania **praktyk zawodowych** pracodawcy upatrują w poznaniu przez uczniów realiów pracy w danej firmie (53,7%) i uzupełnieniu przez nich wiedzy teoretycznej (51,2%). Część z pracodawców (25,1%) akcentuje również możliwość sprawdzenia / przygotowania potencjalnych kandydatów do pracy i możliwość zdobycia „taniej siły roboczej” (17%). Tylko 2,4% nie widzi żadnych mocnych stron praktyk.

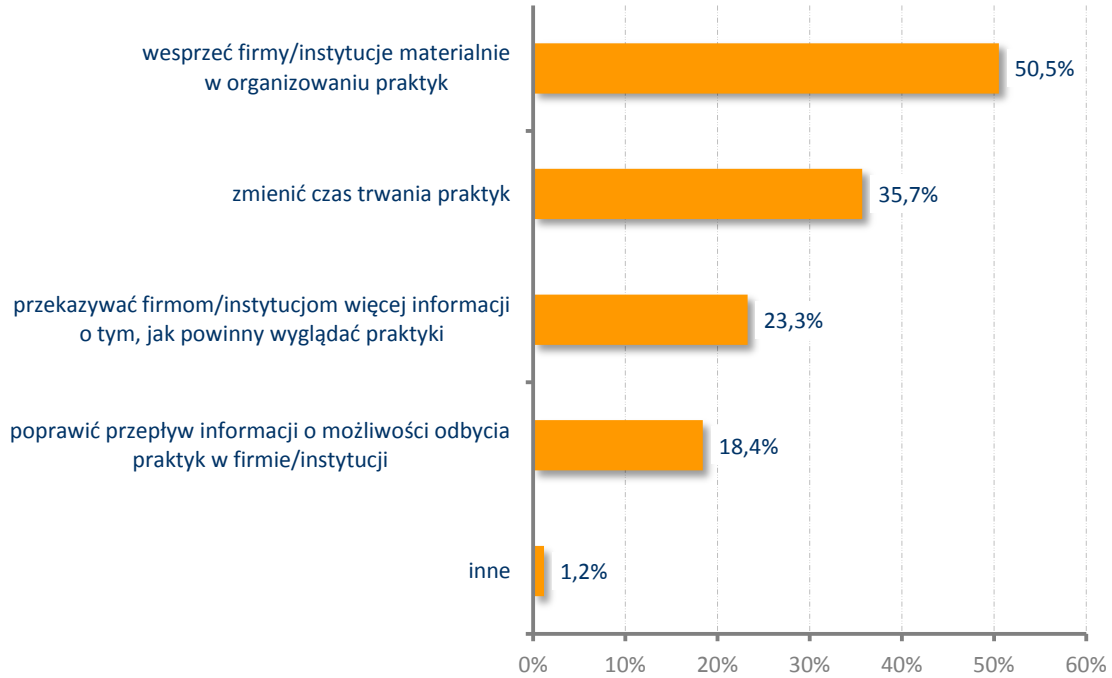
Według dwóch piątych badanych (42,7%) praktyki zawodowe trwają zbyt krótko. Opinię taką wyrażają zwłaszcza przedstawiciele branży produkcyjnej (54,8%) i budowlanej (54,4%). Co piąty (22,5%) wskazuje na brak programu praktyk, mniej więcej tyle samo dostrzega niechętnie nastawienie, brak zaangażowania, nieodpowiedzialność praktykantów (22,3%) i niedostosowanie programu praktyk do potrzeb pracodawców (19%). 6,3% uważa, że praktyki nie mają słabych stron.

Połowa pracodawców chciałaby, aby **wspierano ich materialnie w organizowaniu praktyk** (najbardziej takie opinie wygłaszali przedstawiciele sektora publicznego – 34% i branży produkcyjnej – 41,6%), co trzeci (35,7%) sugeruje **zmianę czasu trwania praktyk**, co czwarty (23,3%) - przekazywanie firmom / instytucjom większej ilości informacji o tym, jak powinny wyglądać praktyki, a co piąty (18,4%) - poprawienie przepływu informacji o możliwości odbycia praktyk w firmie / instytucji.





Wykres 16 Sugestie pracodawców odnośnie praktyk





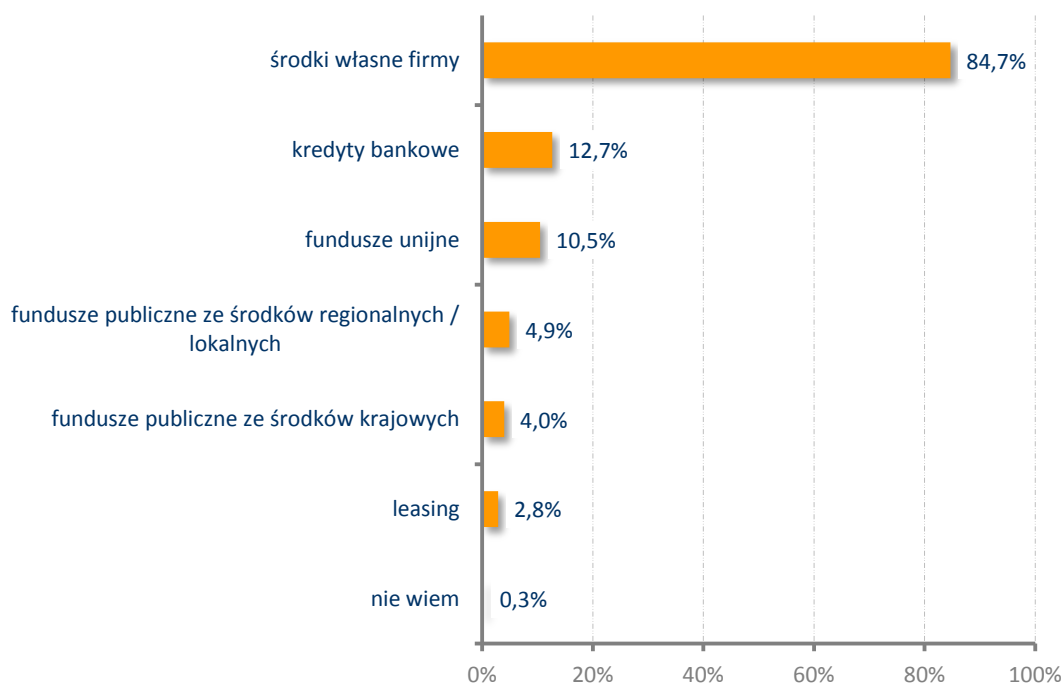
6. Zmiany związane z rozwojem

Zaledwie co szósta firma lub instytucja w powiecie chojnickim (17,5%) wprowadzała w ciągu minionych 12 miesięcy zmiany związane z rozwojem, np. innowacje, modernizacje czy restrukturyzacje. Najbardziej aktywne okazały się jednostki publiczne (23,7%), a najmniej firmy budowlane (5,7%).

Najczęściej zmiany te polegały na: wprowadzeniu nowego produktu lub usługi (40,1%), rozbudowie lub przebudowie obiektów lokalowych (40,1%) oraz zakupie nowych maszyn / urządzeń (32,1%). Rzadziej wprowadzano nowe metody produkcji lub nowe rozwiązania technologiczne (14,7%), nowe formy reklamy, dotarcia do klienta (11,4%), unowocześniano posiadane urządzenia (8,7%), wchodzono na nowe rynki zbytu (8,1%), kupowano lub unowocześniano oprogramowanie (7,8%).

Środki finansowe na wprowadzane zmiany pochodziły przeważnie z zasobów własnych badanych podmiotów (w przypadku 84,7% z nich). Co ósmy podmiot (12,7%) zaciągał w tym celu kredyty bankowe, co dziesiąty (10,5%) skorzystał z funduszy unijnych (z czego ponad połowa otrzymała dofinansowanie z Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego, a co czwarty z jeszcze innych funduszy unijnych na rozwój i innowacje), co dwudziesty (4,9%) korzystał z publicznych środków regionalnych / lokalnych, nieco mniej (4%) ze środków krajowych, a 2,8% wydzierżawiło środki trwałe w ramach leasingu.

Wykres 17 Źródła finansowania zmian w firmach i instytucjach

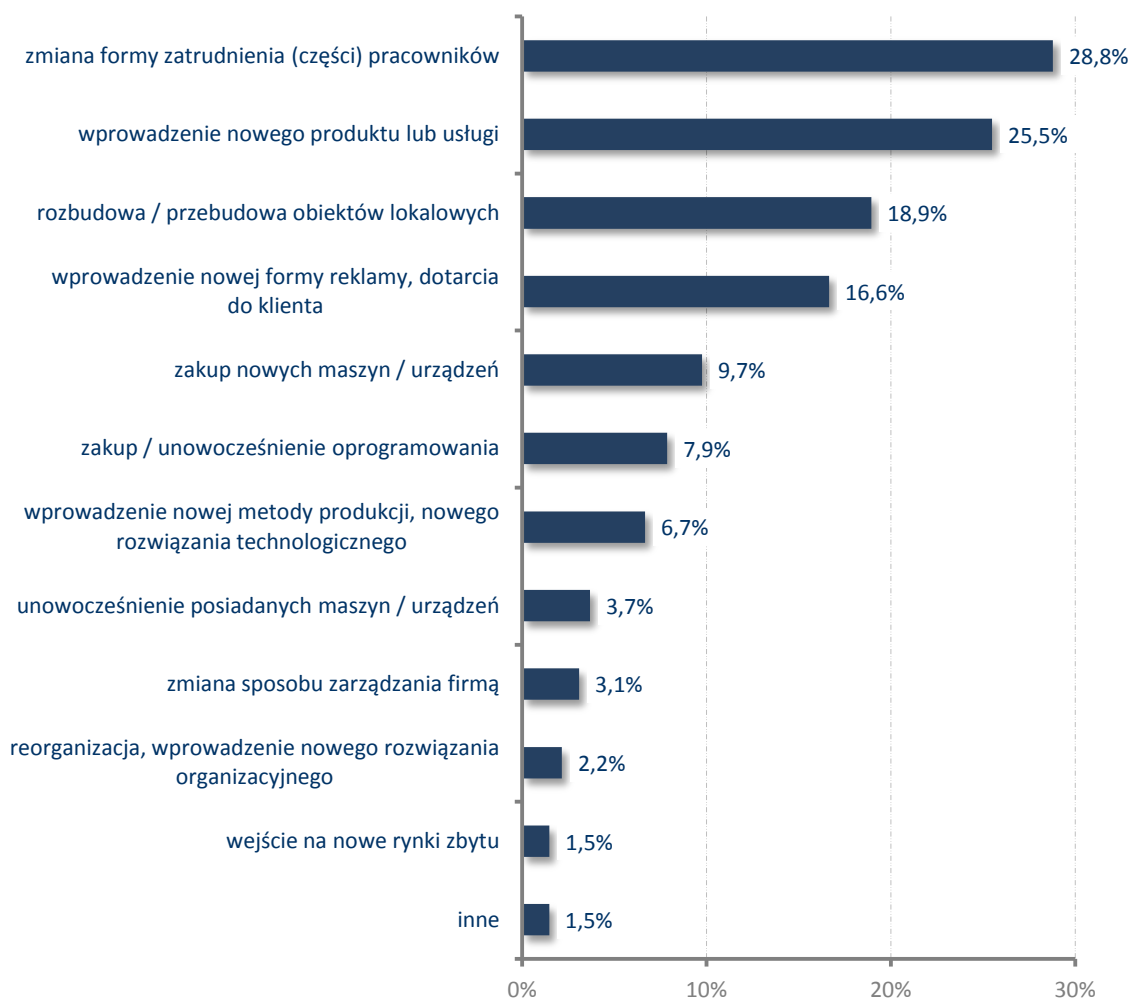




17,9% pracodawców – niemal dokładnie tyle samo, ile wprowadzało zmiany przez ostatni rok – **planuje wprowadzić zmiany w ciągu najbliższych 12 miesięcy**. Nie są to jednak te same podmioty, które były aktywne w tej dziedzinie w minionym okresie. Spośród pracodawców planujących zmiany tylko co trzecia (31,5%) wprowadzała je w ubiegłym roku. Najczęściej zmiany będą wprowadzane w sektorze publicznym (22,4%).

Zgodnie z deklaracjami badanych zmiany te będą dotyczyć najczęściej: **zmiany formy zatrudnienia (28,8%), wprowadzenia nowego produktu lub usługi (25,5%), rozbudowy lub przebudowy obiektów lokalowych (18,9%), wprowadzenia nowej formy reklamy, dotarcia do klienta (16,6%)**.

Wykres 18 Planowane zmiany wśród pracodawców

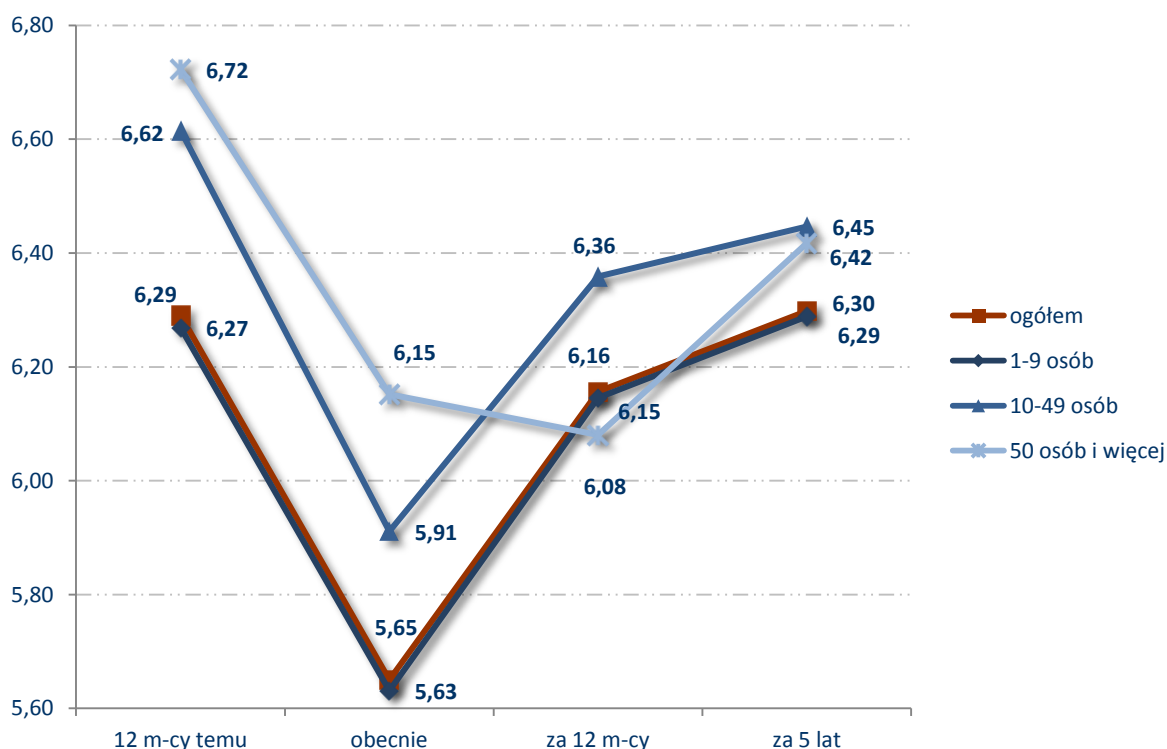




7. Sytuacja ekonomiczna pracodawców

Firmy i instytucje zlokalizowane na terenie powiatu chojnickiego oceniają swoją obecną sytuację ekonomiczną przeciętnie. Średnia ocena na skali 10-ciestopniowej wyniosła 5,65. Zdaniem badanych sytuacja przed rokiem była lepsza (średnia 6,29), lepsza będzie także sytuacja za rok (średnia 6,16) i za 5 lat (średnia 6,30). Im większa firma, tym lepsza ocena sytuacji sprzed roku (dla podmiotów zatrudniających do 9 osób średnia wyniosła 6,27, a dla podmiotów zatrudniających powyżej 49 osób – 6,72) oraz sytuacji obecnej (podmioty do 9 pracowników – 5,63, podmioty powyżej 49 osób – 6,15).

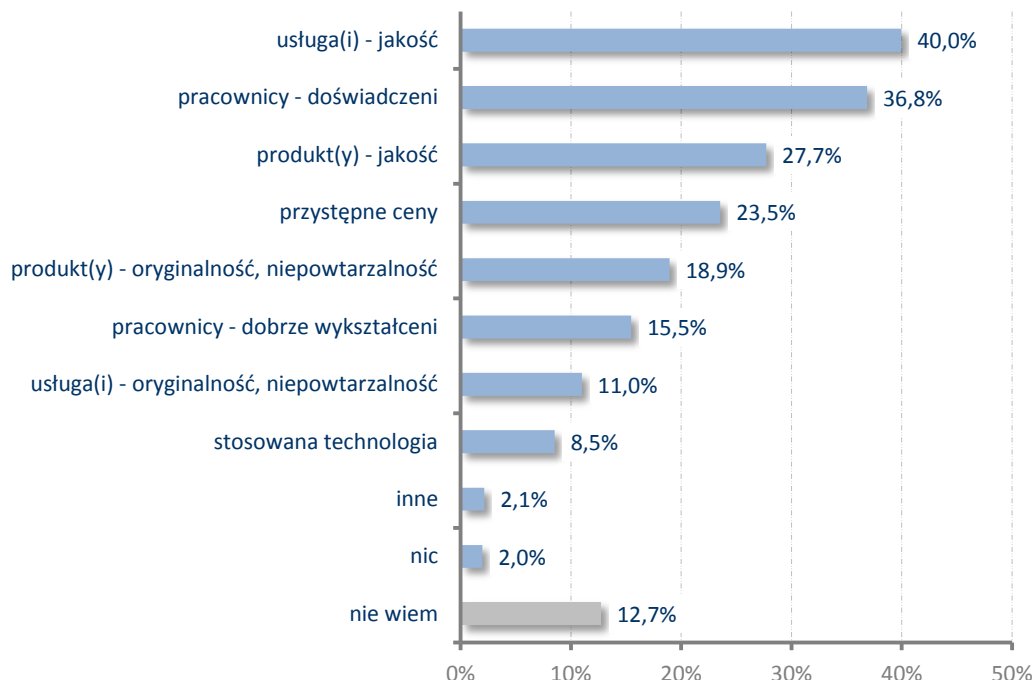
Wykres 19 Ocena sytuacji ekonomicznej pracodawców



Pracodawcy z powiatu chojnickiego nie mają większych problemów z określeniem tego, co wyróżnia ich na rynku. Zaledwie co siódmy (14,7%) nie potrafi wskazać żadnej cechy wyróżniającej. Pozostali wskazują głównie na **jakość świadczonych usług** (40%), **doświadczenie pracowników** (36,8%), **jakość produktów** (27,7%), przystępne ceny (23,5%), oryginalność / неповtarzalność produktów (18,9%), wykształcenie pracowników (15,5%). Co ciekawe na wysoką jakość usług najrzadziej wskazywali przedstawiciele sektora publicznego (22,9%) – rzadziej nawet niż przedstawiciele branż świadczących usługi w ograniczonym zakresie, czyli handlu (26,4%) i produkcji (33%). Z kolei przystępne ceny to, zdaniem badanych, domena szczególnie handlu (31%) i usług (28,2%).



Wykres 20 Cechy wyróżniające firmy i instytucje



Współpracę z innymi firmami w ramach organizacji branżowych deklaruje co ósmy respondent (11,8%) – najczęściej są to firmy zajmujące się handlem (17,6%), najrzadziej firmy budowlane (3,6%). Zaledwie czterech respondentów zadeklarowało przynależność do klastra, w tym jeden do Pomorskiego Klastra ICT.

Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w pierwszej kolejności w **ograniczonej wiedzy pracodawców powiatu chojnickiego na temat klastrów**. Dwóch na pięciu (44,6%) spośród tych, którzy jeszcze nie przynależą do żadnego klastra, nie miało wiedzy w chwili przeprowadzania ankiety, że klastry w ogóle istnieją, tyle samo (42,8%) nie dostrzega korzyści z przynależności do klastra. Niewielka część przedsiębiorców swój brak przynależności do klastra tłumaczy jeszcze innymi czynnikami: 5,3% twierdzi, że ich firma / instytucja nie pasuje do żadnego z nich, 4,7% nie odpowiada ich forma prawna, a 3,7% nie może przystąpić do klastra ze względu na ograniczenia czasowe lub finansowe.

Z drugiej strony tylko co trzydziesty podmiot (3,2% podmiotów nieprzynależących do klastra) byłby skłonny przystąpić do któregoś z klastrów, z czego dwie trzecie (2,2%) pod warunkiem zmian w ich formie lub sposobie funkcjonowania. Pozostali (96,8% ogółu) nie wyrażają takiej chęci (61,5%) bądź trudno im się na ten temat wypowiedzieć (35,3%).

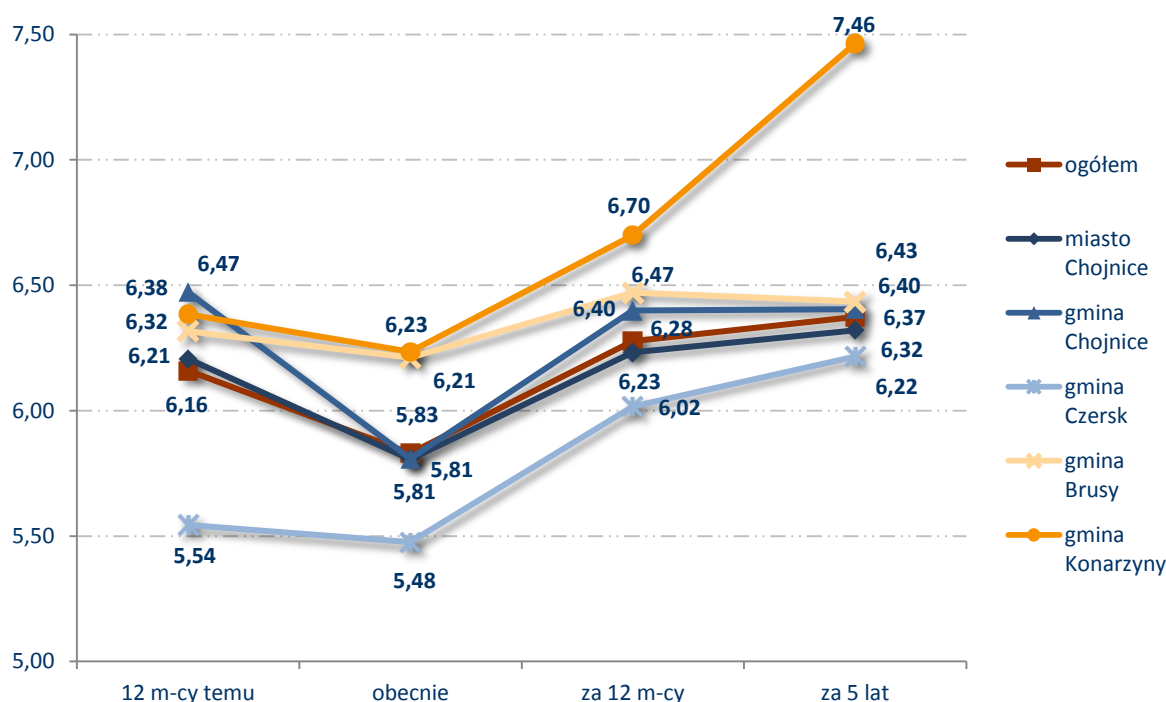


8. Uwarunkowania ekonomiczne

Ocena potencjału gospodarczego powiatu chojnickiego dokonana przez zlokalizowanych tam pracodawców **wypadła przeciętnie** – podobnie jak ocena ich własnej sytuacji ekonomicznej. Średnia nota wystawiona na skali 10-ciostopniowej wyniosła 5,83. Analogicznie jak w przypadku oceny sytuacji ekonomicznej własnej firmy, tak w przypadku oceny potencjału gospodarczego całego powiatu była ona wyższa w odniesieniu do okresu sprzed roku (średnia 6,16) niż do sytuacji obecnej. Co więcej – również i w tym przypadku zdaniem respondentów sytuacja ulegnie poprawie, zarówno w perspektywie 1 roku (średnia 6,28), jak i 5 lat (średnia 6,37).

Ocena uwarunkowań ekonomicznych powiatu wypadła najgorzej w przypadku podmiotów z gminy Czersk, zarówno w odniesieniu do oceny potencjału obecnego (średnia 5,48), potencjału sprzed roku (średnia 5,54), jak i przewidywanego potencjału za rok (średnia 6,02) i 5 lat (średnia 6,22). Najwyższe noty wystawili pracodawcy z gminy Konarzyny, szczególnie prognozując sytuację za rok (średnia 6,70) i za 5 lat (7,46). Należy jednak pamiętać o niskiej liczebności respondentów z tej gminy i wynikających z tego ograniczeniach w interpretacji wyników dla tego obszaru.

Wykres 21 Ocena potencjału gospodarczego powiatu chojnickiego



Analizując główne **bariery w prowadzeniu firmy / instytucji w powiecie chojnickim** należy stwierdzić, że mają one w ograniczonym stopniu charakter lokalny, a bardziej **związane są polityką czy też sytuacją ogólnokrajową**. Najczęściej akcentowano problemy związane z **wysokimi podatkami i składkami ZUS (65%)** oraz z **pozostałymi obciążeniami finansowymi**, tj. kosztami pracy, surowców, energii, pozyskiwania



pozwoleń itp. (42,6%), problemy wynikające z braku kapitału / płynności finansowej (35,2%) oraz biurokrację, nieprzyjazne urzędy i uciążliwe kontrole (30,1%). Wśród czynników raczej związanych z polityką lokalną, niż ogólnokrajową, wymieniano: **słabą infrastrukturę drogową** (17,1%, czynnik wskazywany częściej w gminie Brusy – 23,2% i gminie wiejskiej Chojnice – 22,4%), **słabą infrastrukturę techniczną** (10,4%, częściej w gminie wiejskiej Chojnice – 14,8%) i **brak planów zagospodarowania przestrzennego** (4,9%). Części przedsiębiorców przeszkadza także stosunkowo trudna sytuacja na rynku – recesja (15,1%) i konkurencja w branży (14%). 4,8% pracodawców nie napotyka na żadne problemy.

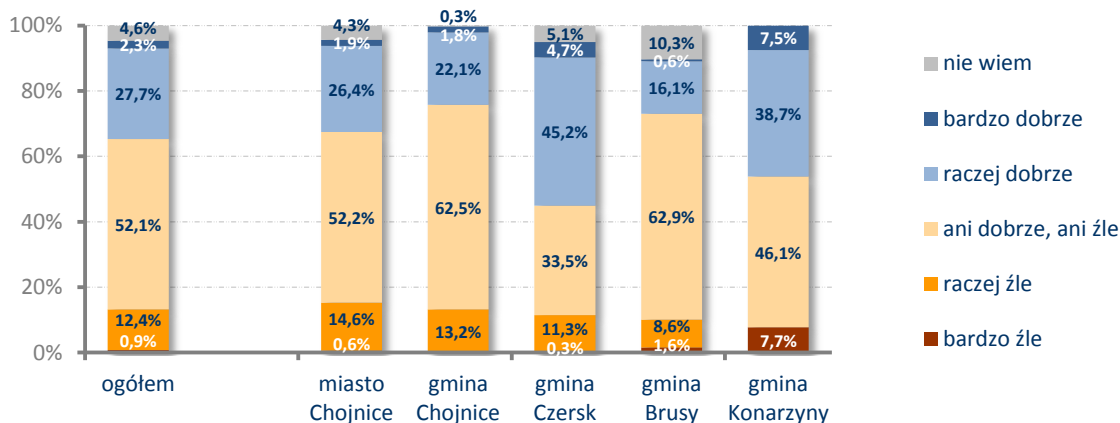
Wykres 22 Problemy w prowadzeniu firmy / instytucji



Sama **polityka gospodarcza gmin w kontekście jej wpływu na sytuację przedsiębiorców została oceniona umiarkowanie pozytywnie**. Przychylnych opinii było ponad dwukrotnie więcej (30%), niż negatywnych (13,2%). Dominowały jednak oceny przeciętne (52,1%), a co dwudziesty respondent (4,6%) nie miał zdania na ten temat. Zdecydowanie najlepsze oceny władzom swojej gminy wystawili pracodawcy z gminy Czersk (50% ocen pozytywnych i 11,5% ocen negatywnych) oraz gminy Konarzyny (46,1% ocen pozytywnych i 7,7% negatywnych). Oceny pozostałych gmin wypadły dość podobnie, choć najgorzej z nich oceniono gminę Brusy (tylko 16,7% ocen pozytywnych).



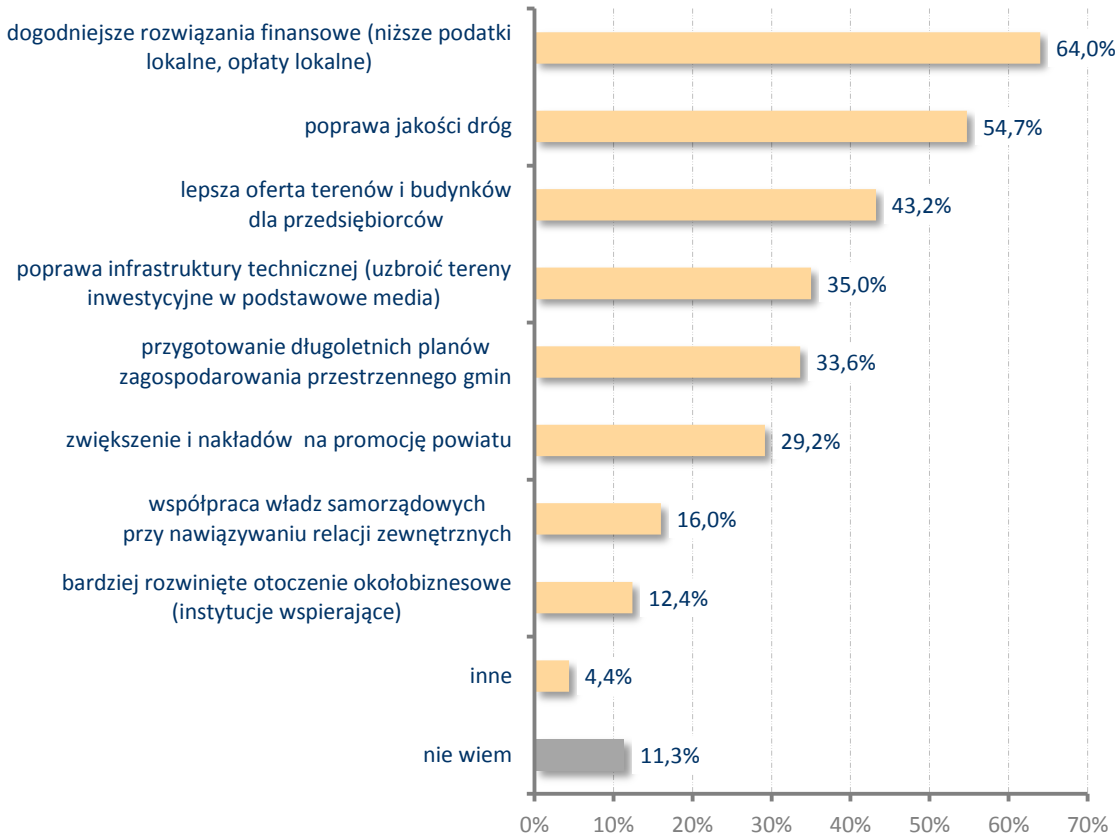
Wykres 23 Ocena polityki gospodarczej gmin



Dwóch na trzech pracodawców (64%) uważa, że **działania władz ich gminy powinny skoncentrować się na dogodniejszych rozwiązaniach finansowych**, tj. na obniżeniu lokalnych podatków i innych opłat. Opinię taką formułują przede wszystkim respondenci z gminy wiejskiej Chojnice (79,8%) i gminy Brusy (73,9%), a także przede wszystkim firmy mikro i małe (odpowiednio 64,5% i 58,2%). Ponad połowa (54,7%) chciałaby **poprawy jakości dróg**. Taką sugestią również najczęściej formułują respondenci z gminy wiejskiej Chojnice (76%) i gminy Brusy (65%). Kolejnymi elementami wymagającymi poprawy są: **oferta terenów i budynków dla przedsiębiorców** (43,2%), **stan infrastruktury technicznej**, tj. uzbrojenie terenów inwestycyjnych w podstawowe media (35%) oraz **długoletnie plany zagospodarowania przestrzennego** (33,6%) – kwestie poruszane szczególnie przez respondentów z gminy Brusy (odpowiednio: 63,1%, 51,8% oraz 47,2%). Znacząca część respondentów oczekuje ponadto **aktywnego wsparcia władz gminy w prowadzeniu biznesu**. Co trzeci przedsiębiorca (29,2%) chciałby zwiększenia nakładów na promocję powiatu, co szósty (16%) współpracy władz samorządowych przy nawiązywaniu relacji biznesowych. Tego rodzaju działań zachęcających podmioty z zewnątrz do podejmowania współpracy z podmiotami lokalnymi oczekują przede wszystkim firmy zajmujące się produkcją (39,8% z nich chciałoby zintensyfikowania promocji powiatu, a 23,2% pomocy przy nawiązywaniu relacji biznesowych). Co ósmy respondent (12,4%) wskazał także na potrzebę rozwinięcia otoczenia okołobiznesowego (instytucji wspierających biznes). Oczekują tego zwłaszcza firmy zajmujące się handlem (16,8%) i produkcją (14,2%).



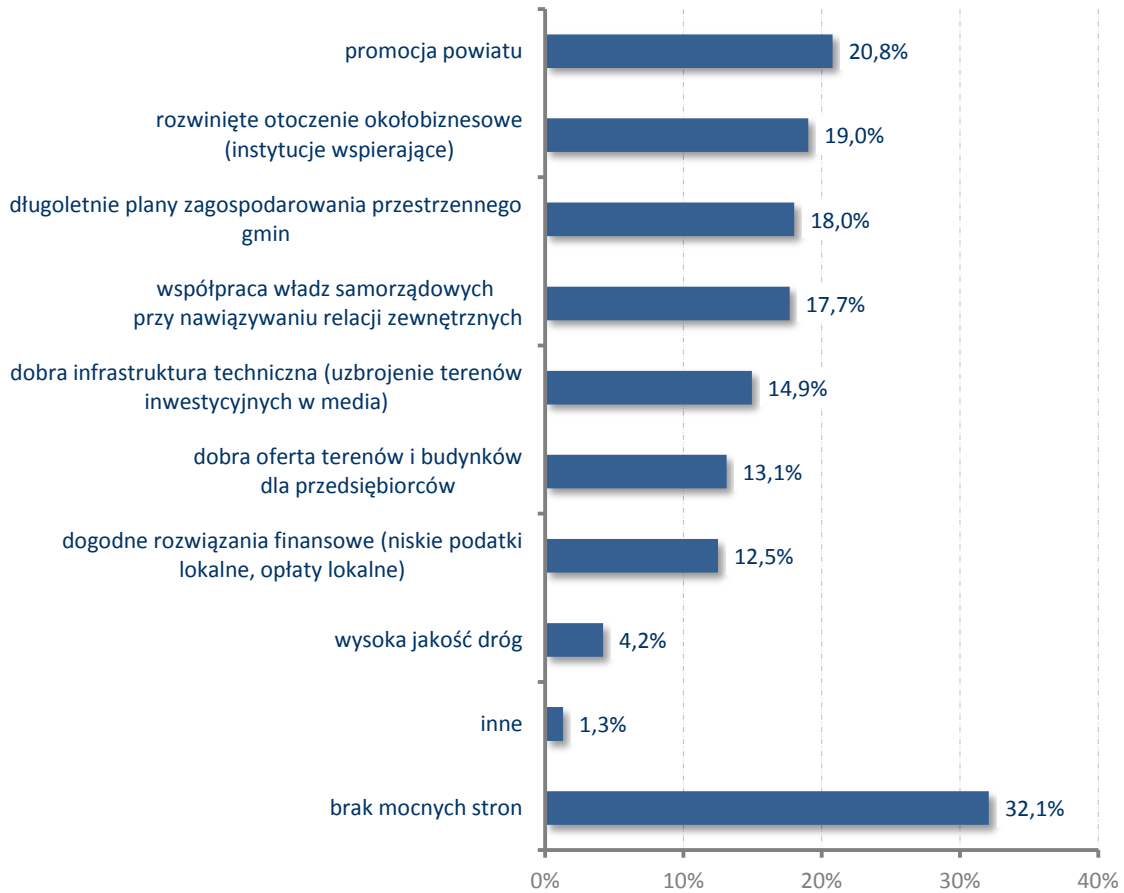
Wykres 24 Oczekiwane działania ze strony władz gminy



Najczęstszą odpowiedzią na pytanie, jakie są **mocne strony powiatu**, jest stwierdzenie, że **ich nie ma** (32,1%). Dotyczy to w pierwszej kolejności respondentów z gminy Czersk (35,4%), gminy Brusy (35,4%) i gminy miejskiej Chojnice (32,7%). Pozostali (68% ogółu badanych) dostrzegają takie mocne strony jak: promocja powiatu (20,8%), **rozwinięte otoczenie okołobiznesowe** (19%), **długoterminowe plany zagospodarowania przestrzennego** (18%), **współpraca władz samorządowych przy nawiązywaniu relacji zewnętrznych** (17,7%), dobra infrastruktura techniczna (14,9%), dobra oferta terenów i budynków dla inwestorów (13,1%) i dogodne rozwiązania finansowe (12,5%). Część respondentów udzieliło dość zaskakującej odpowiedzi – wskazali mianowicie na wysoką jakość dróg, jednak był to tylko mniej niż co dwudziesty z badanych (4,2%).



Wykres 25 Mocne strony powiatu w opinii pracodawców





9. Atrakcyjność inwestycyjna powiatu

Ogólna ocena atrakcyjności inwestycyjnej powiatu wypadła wyraźnie pozytywnie. Dobre zdanie na ten temat ma trzech na pięciu pracodawców (59,4%). Co trzeci (34,1%) wystawił ocenę przeciętną, a marginalny odsetek (3,6%) – negatywną. Jednak im większy podmiot, tym rzadziej chwali atrakcyjność inwestycyjną powiatu chojnickiego. Pracodawcy mikro wystawili 60% ocen pozytywnych, mali – 56,4%, a średni i duzi – 37,5%. Gorzej wypowiadają się również przedstawiciele branży budowlanej (tylko 47,4% opinii pozytywnych).

Pracodawcy mają **mieszane odczucia, jeśli chodzi o ocenę rozwiązań finansowych w powiecie** (podatków i opłat lokalnych). 39,2% uważa, że są to złe rozwiązania, 36% - ani dobre, ani złe, a tylko 21,2% - że dobre.

Z drugiej strony blisko dwie trzecie (62,4%) dobrze ocenia funkcjonowanie **Specjalnej Strefy Ekonomicznej** oferującej preferencyjne zasady opodatkowania. Przeciwnego zdania jest zaledwie 2,7% ankietowanych. Swoje niechętnie nastawienie do Strefy osoby te argumentują przede wszystkim mniejszą niż oczekiwana liczbą firm tam zlokalizowanych i brakiem informacji na temat SSE. Co zrozumiałe, ilość pozytywnych opinii na temat Strefy rośnie wraz z jej znajomością. Dlatego zdecydowanie najlepsze noty wystawili przedstawiciele branży produkcyjnej, która w największym stopniu z niej skorzystała (75,4% ocen pozytywnych i zaledwie 1,8% negatywnych), a także przedstawiciele instytucji publicznych, które mają do czynienia z SSE z racji swoich obowiązków administracyjnych czy promocyjnych (75,3% ocen pozytywnych i żadnej negatywnej). Lepsze oceny wystawili również mieszkańcy gminy wiejskiej Chojnice, na terenie której Strefa jest umiejscowiona (81,3% opinii pozytywnych, brak ocen negatywnych).

Zdaniem badanych podmiotów **w powiecie panuje dobra sytuacja, jeśli chodzi o kwestie lokalowo-infrastrukturalne.** Połowa z nich (48,4%) dobrze ocenia ofertę terenów i budynków dla przedsiębiorców, a źle tylko co dziesiąty (10%). Najwyższe noty wystawiły podmioty sektora publicznego (57,1% ocen pozytywnych, 8% negatywnych), a najgorsze – przedstawiciele produkcji (39,7% ocen pozytywnych, 15,3% negatywnych) i handlu (45,9% ocen pozytywnych, 10,7% negatywnych).

Podobnie wypadła ocena długoletnich planów zagospodarowania przestrzennego gmin. Połowa (50,7%) badanych ocenia je dobrze, mniej niż co dziesiąty (7,4%) – źle. Plany zagospodarowania przestrzennego są najlepiej postrzegane przez branżę produkcyjną (59,2% ocen pozytywnych, 9,5% negatywnych), najgorzej przez branżę budowlaną (46% ocen pozytywnych, 17,8% negatywnych) i sektor publiczny (42,1% ocen pozytywnych, 7,2% negatywnych).

Jeszcze korzystniej wypadła ocena uzbrojenia terenów inwestycyjnych w podstawowe media. Dwie trzecie (65,3%) ocenia je dobrze lub bardzo dobrze, a tylko 7,9% źle, z czego niemal nikt bardzo źle. Aspekt ten został oceniony najgorzej przez sektor budowlany, który prawdopodobnie ma największą wiedzę na jego temat (55,2% ocen pozytywnych, 12,9% negatywnych).



W opozycji do wcześniej wymienionych charakterystyk lokalowo-infrastrukturalnych, **ocena jakości dróg w powiecie jest raczej zła**. Ocen negatywnych jest dwukrotnie więcej (42,6%), niż ocen pozytywnych (22,8%). Dwie gminy są szczególnie niezadowolone z jakości dróg: gmina wiejska Chojnice (tylko 7,4% ocen pozytywnych i aż 70,2% negatywnych) oraz gmina Konarzyny (16% ocen pozytywnych, 69,1% negatywnych). Respondenci z gminy wiejskiej Chojnice należeli również do osób najczęściej wskazujących na słabą infrastrukturę drogową jako na barierę w prowadzeniu przez nich firmy / instytucji, a także najczęściej wskazywali na oczekiwania wobec władz swojej gminy właśnie w kontekście poprawy jakości dróg. Niezadowoleni są również pracodawcy z gminy miejskiej Chojnice (19,8% ocen pozytywnych, 41,7% negatywnych).

Ocena dostępności komunikacyjnej powiatu chojnickiego z najważniejszymi dla powiatu miejscowościami wypada umiarkowanie (średnia zbliża się do wartości 4 na 5-stopniowej skali i jest bardzo zbliżona w przypadku wszystkich tych miejscowości). Stosunkowo najlepiej oceniono połączenie z Bydgoszczą (średnia nota 3,92), w dalszej kolejności z Człuchowem (3,87), Trójmiastem (3,87), Kościerzyną (3,79), Starogardem Gdańskim (3,79), Bytowem (3,79), Słupskiem (3,66) i Grudziądzem (3,61).

Kolejna grupa czynników wpływających na atrakcyjność inwestycyjną, **związanych ze wspieraniem lokalnych przedsiębiorców, również została dobrze oceniona**. Promocję powiatu pozytywnie ocenia czterokrotnie więcej osób (54,7%), niż ocenia ją negatywnie (12,8%). Najlepsze zdanie na ten temat ma sektor publiczny (68,3% ocen pozytywnych, 11% negatywnych) i produkcyjny (66,6% ocen pozytywnych, 9,6% negatywnych).

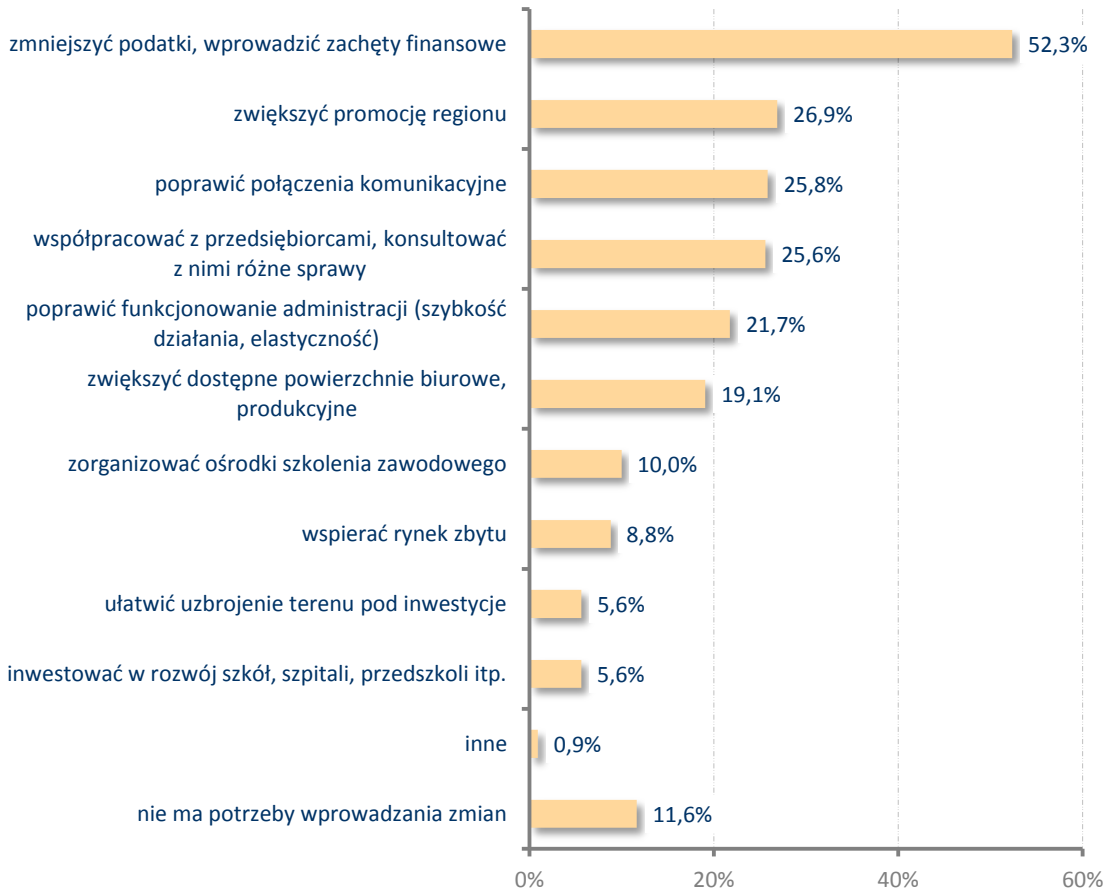
Nieznacznie gorzej oceniane są działania informacyjno-promocyjne władz powiatu skierowane do potencjalnych inwestorów. Dobrze ocenia je 44,4%, źle 10,2%.

Połowa podmiotów (51,7%) dobrze ocenia współpracę władz samorządowych z przedsiębiorcami przy nawiązywaniu relacji zewnętrznych, źle ocenia ją 11,3%. Nieco mniej badanych (45,8%) jest zadowolonych z instytucji wspierających biznes. Niezadowolonych jest 13,5%. Najlepsze oceny wystawiły firmy budowlane (56,2% ocen pozytywnych, 5,5% negatywnych).

W celu poprawy atrakcyjności inwestycyjnej powiatu badani oczekują głównie **zmniejszenia podatków, wprowadzenia zachęt finansowych** (52,3%). Jest to wynik zbieżny z oczekiwaniami respondentów odnośnie poprawy sytuacji przedsiębiorców w powiecie. Sugeruje się także: **zwiększenie promocji regionu** (26,9%), **poprawienie połączeń komunikacyjnych** (25,8%, w przypadku sektora publicznego – 43,8%), **zwiększenie wymiaru współpracy na linii władza – przedsiębiorcy** (25,8%), **poprawienie funkcjonowania administracji**, np. poprzez przyspieszenie działania, zwiększenie elastyczności (21,7%) czy **zwiększenie dostępnych powierzchni biurowych, produkcyjnych** (19,1%). Zdaniem co ósmego badanego (11,6%) nie ma potrzeby wprowadzania zmian.



Wykres 26 Oczekiwane działania zwiększające atrakcyjność inwestycyjną powiatu





Aneks – kwestionariusz ankiety

Q1. Nazwisko ankietera	Q2. Numer ankietera _ _ _ _ _	Q3. Data badania (dd-mm) _ _ - _ _ - 2012	Q4. Godz. rozpoczęcia _ _ : _ _	Q5. Wielkość miejscowości 1. miasto 2. wieś
Q6. Gmina 1. miasto Chojnice 2. gmina Chojnice 3. gmina Czersk 4. gmina Brusy 5. gmina Konarzyny	Q7. Numer ankiety (nr porządkowy zgodny ze ścieżką adresową) _ _	Q8. Numer id z próby (zgodny ze ścieżką adresową i próbą) _ _ _ _ _ _ _	Q9. Wielkość zatrudnienia 1. 1-9 osób 2. 10-49 osób 3. 50 osób i więcej	Q10. Branża 1. budownictwo 2. produkcja 3. handel 4. sektor publ. 5. transport i logistyka 6. usługi

Dzień dobry, nazywam się, jestem ankieterem firmy PBS w Sopocie. PBS jest firmą zajmującą się badaniami rynku i opinii społecznej. Prowadzimy obecnie badanie dotyczące potencjału gospodarczego w powiecie chojnickim. Badanie jest realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Badaniami objęci są pracodawcy z powiatu chojnickiego. Państwa firma / instytucja została wylosowana do badania, w związku z tym chciał(a)bym zaprosić Pana(ią) do rozmowy na ten temat. Pana(i) odpowiedzi będą dla nas bardzo ważnym źródłem informacji. Jednocześnie chciał(a)bym zapewnić, że zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych badanie ma charakter anonimowy i jego wyniki będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych, statystycznych zestawień opinii wielu osób.

Chciał(a)bym porozmawiać z właścicielem, prezesem, dyrektorem, itp. - osobą mającą całościowe spojrzenie na prowadzoną działalność - zarówno na politykę kadrową, jak i sprawy gospodarcze, rozwój i inne.

ANKIETERZE: następujący symbol graficzny: oznacza - PYTANIE Z KARTĄ ODPOWIEDZI


CHARAKTERYSTYKA FIRMY			
↓ Numer pytania	Następne pytanie ↓		
	Na początku zadam kilka pytań dotyczących charakterystyki Pana/i firmy / instytucji. Informacje te posłużą do analiz i prezentowane będą jedynie w zbiorczych zestawieniach statystycznych.		
M1.	Ilu pracowników - w przybliżeniu - zatrudniają Państwo w ramach umowy o pracę? Proszę podać stan na koniec grudnia 2011.	1. nikogo / jednoosobowa działalność / samozatrudnienie - ZAKOŃCZ WYWIAD 2. _ _ _ _ osób 3. <i>nie wiem / odmowa odpowiedzi - ZAKOŃCZ WYWIAD</i>	M2
M2.	Ilu pracowników - w przybliżeniu - zatrudniali Państwo w ramach umowy o dzieło, zlecenie, kontraktów menadżerskich lub bez formalnej umowy w 2011 r.?	_ _ _ _ osób	M3
M3.	Jakie zajmuje Pan/i stanowisko? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. właściciel, współwłaściciel 2. prezes, vice prezes, członek zarządu 3. dyrektor zarządzający, dyrektor, kierownik 4. księgowy, główny księgowy 5. kadrowy 6. inne - jakie?	M4
M4.	Jaki jest główny typ Państwa działalności? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Jeśli firma działa w więcej niż jednej branży - dopytaj o i zaznacz główną, dominującą branżę.</i>	1. handel hurtowy 2. handel detaliczny 3. usługi profesjonalne, naukowe i techniczne (np. usługi prawne, finansowe) 4. pozostałe usługi 5. produkcja, w tym rolnictwo 6. budownictwo 7. transport i telekomunikacja 8. sektor publiczny 9. inne - jakie?	M5



M5.	Jaka jest forma własności Pana/i firmy, instytucji?	1. prywatna 2. publiczna	M6
M6.	Jak długo Pana/i firma, instytucja? funkcjonuje na rynku? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. do 2 lat 2. 3-5 lat 3. 6-10 lat 4. dłużej niż 10 lat	M7
M7.	Jaki jest zasięg terytorialny działania Pana/i firmy, instytucji? Gdzie trafiają Państwa produkty, gdzie świadczyć usługi? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. tylko na terenie powiatu chojnickiego 2. na terenie woj. pomorskiego 3. na terenie całego kraju 4. za granicą	M8
M8.	Proszę określić, w którym przedziale mieści się wielkość przychodów, jakie Państwa firma osiągnęła za ostatni rok obrotowy - w roku 2011? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź. DEFINICJA: przychody to wpływy, które uzyskało przedsiębiorstwo w ramach prowadzonej działalności. Nie mylić z zyskiem! Zysk to przychody po odjęciu kosztów.</i>	1. 0 zł (nie czytaj) 2. do 50 tys. zł 3. 50 - 100 tys. zł 4. 100 tys. - 500 tys. zł 5. 500 tys. zł - 1 mln zł 6. powyżej 1 mln zł 7. nie dotyczy 8. nie wiem/trudno powiedzieć (nie czytaj) 9. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	P1

POLITYKA KADROWA			
↓ Numer pytania		Następne pytanie ↓	
P1.	Jaką część pracowników zatrudnionych na umowę o pracę stanowią kobiety, a jaką mężczyźni? Proszę to wyrazić w procentach w stosunku do wszystkich zatrudnionych. <i>Ankieter: wypełnij wszystkie pola. W razie potrzeby wpisz „0”. Upewnij się, że suma wynosi 100%.</i>	1. kobiety _ _ _ % ogółu zatrudnionych 2. mężczyźni _ _ _ % ogółu zatrudnionych 3. nie wiem, odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	P2
P2.	Jaką część pracowników zatrudnionych w ramach umów cywilno-prawnych lub bez umowy stanowią kobiety, a jaką mężczyźni? Proszę to wyrazić w procentach w stosunku do wszystkich zatrudnionych. <i>Ankieter: wypełnij wszystkie pola. W razie potrzeby wpisz „0”. Upewnij się, że suma wynosi 100%.</i>	1. kobiety _ _ _ % ogółu zatrudnionych 2. mężczyźni _ _ _ % ogółu zatrudnionych 3. nie wiem, odmowa odpowiedzi (nie czytaj) 4. nie dotyczy - nie zatrudniamy osób na umowy cywilno-prawne / bez umowy	P3
P3.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili Państwo nowych pracowników - nie tylko na umowę o pracę?	1. tak	P5
		2. nie	P4
		3. nie wiem (nie czytaj)	P10
P4.	Dlaczego nie zatrudnili Państwo pracowników? <i>Ankieter: czytaj. Dopytaj, co jeszcze. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. nie było takiej potrzeby 2. ze względu na ograniczenia finansowe / lokalowe 3. nie mogliśmy znaleźć kandydatów do pracy o odpowiednich kwalifikacjach 4. ze względu na kryzys nie mogliśmy sobie na to pozwolić 5. inne - jakie? 6. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)	P10



P5. 	Spośród jakich grup zawodowych zatrudniali Państwo nowych pracowników? <i>Ankieter: wręcz kartę „ZAWODY” i czytaj. Dopytaj, co jeszcze. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. managerowie 2. specjaliści, np. inżynierowie, informatycy, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, księgowi, marketingowcy, kadrowcy, prawnicy, urzędnicy wyższego szczebla 3. technicy i inny średni personel, np. technicy budowlani, przedstawiciele handlowi, zaopatrzeniowcy, pracownicy administracyjni, urzędnicy średniego szczebla 4. pracownicy biurowi, np. sekretarki, konsultanci, pracownicy rachunkowości niższego szczebla, magazynierzy 5. pracownicy usług i sprzedawcy, np. kucharze, fryzjerzy, ekspedienci, ochroniarze 6. rolnicy 7. robotnicy i rzemieślnicy, np. robotnicy budowlani, spawacze, mechanicy, elektrycy, piekarze, stolarze 8. operatorzy maszyn, monterzy urządzeń, kierowcy 9. pracownicy przy pracach prostych 	P6
P6.	Czy w ciągu ostatnich 2 lat zatrudnili Państwo absolwentów? Absolwent to osoba, która ukończyła szkołę ponadpodstawową nie wcześniej, niż 12 miesięcy przed podjęciem pracy.	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i> 	P7 P8
P7.	Jakie szkoły ukończyły te osoby? <i>Ankieter: czytaj. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. zasadnicza szkoła zawodowa 2. technikum / liceum profilowane 3. liceum ogólnokształcące 4. szkoła policealna 5. szkoła wyższa 6. inne - jakie? 7. <i>(nie czytaj) nie wiem</i> 	P8
P8.	Czy mieli Państwo trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników na poszukiwane stanowiska?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	P9 P10
P9.	Z jakimi problemami zetknęli się Państwo poszukując odpowiednich pracowników? <i>Ankieter: nie czytaj. Dopytaj, co jeszcze. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. brak osób o odpowiednich kwalifikacjach 2. brak osób chętnych do pracy, lenistwo 3. małe zainteresowanie pracą na danym stanowisku 4. wyjazdy do pracy za granicę 5. wysokie oczekiwania finansowe kandydatów 6. inne, jakie? 	P10
P10.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w Pana/i firmie, instytucji miały miejsce odejścia lub zwolnienia z pracy - nie tylko pracowników zatrudnionych na umowę o pracę?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i> 	P11 P13
P11.	Jakie były główne powody zwolnień, odejść pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>Ankieter: nie czytaj odpowiedzi, zaznacz wszystkie wskazane przez respondenta</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. z winy pracownika (zaniedbanie, kradzież, oszustwo, konflikt w pracy) 2. znalezienie innej pracy 3. wyjazdy pracowników za granicę 4. powody rodzinne/zdrowotne 5. wygaśnięcie/nieprzedłużenie umowy, emerytura 6. trudna sytuacja finansowa firmy 7. poszukiwanie/znalezienie pracowników z lepszymi kwalifikacjami, modernizacja 8. inne - jakie? 9. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	P12



<p>P12. </p>	<p>Do jakich grup zawodowych należeli pracownicy, którzy odeszli lub zostali zwolnieni w Pana/i firmie, instytucji? <i>Ankieter: wręcz kartę „ZAWODY” i czytaj. Dopytaj, co jeszcze. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. managerowie 2. specjaliści, np. inżynierowie, informatycy, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, marketingowcy, kadrowcy, prawnicy, urzędnicy wyższego szczebla 3. technicy i inny średni personel, np. technicy budowlani, przedstawiciele handlowi, zaopatrzeniowcy, pracownicy administracyjni, urzędnicy średniego szczebla 4. pracownicy biurowi, np. sekretarki, konsultanci, pracownicy rachunkowości niższego szczebla, magazynierzy 5. pracownicy usług i sprzedawcy, np. kucharze, fryzjerzy, ekspedienci, ochroniarze 6. rolnicy 7. robotnicy i rzemieślnicy, np. robotnicy budowlani, spawacze, mechanicy, elektrycy, piekarze, stolarze 8. operatorzy maszyn, monterzy urządzeń, kierowcy 9. pracownicy przy pracach prostych 	<p>P13</p>
<p>P13.</p>	<p>Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo zatrudnianie nowych pracowników - w pełnym lub niepełnym wymiarze, nie tylko na umowę o pracę?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i> 	<p>P14</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>P15</p>
<p>P14. </p>	<p>Spośród jakich grup zawodowych planują Państwo zatrudnić nowych pracowników? <i>Ankieter: wręcz kartę „ZAWODY” i czytaj. Dopytaj precyzyjnie, o jakie zawody chodzi, wymień wszystkie! Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. managerowie 2. specjaliści, np. inżynierowie, informatycy, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, księgowi, marketingowcy, kadrowcy, prawnicy, urzędnicy wyższego szczebla 3. technicy i inny średni personel, np. technicy budowlani, przedstawiciele handlowi, zaopatrzeniowcy, pracownicy administracyjni, urzędnicy średniego szczebla 4. pracownicy biurowi, np. sekretarki, konsultanci, pracownicy rachunkowości niższego szczebla, magazynierzy 5. pracownicy usług i sprzedawcy, np. kucharze, fryzjerzy, ekspedienci, ochroniarze 6. rolnicy 7. robotnicy i rzemieślnicy, np. robotnicy budowlani, spawacze, mechanicy, elektrycy, piekarze, stolarze 8. operatorzy maszyn, monterzy urządzeń, kierowcy 9. pracownicy przy pracach prostych 	<p>P15</p>
<p>P15.</p>	<p>Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo zwalnianie pracowników (nie tylko pracowników zatrudnionych na umowę o pracę)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i> 	<p>P16</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>P17</p>
<p>P16. </p>	<p>Spośród jakich grup zawodowych planują Państwo zwalniać pracowników? <i>Ankieter: wręcz kartę „ZAWODY” i czytaj. Dopytaj, co jeszcze. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. managerowie 2. specjaliści, np. inżynierowie, informatycy, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, księgowi, marketingowcy, kadrowcy, prawnicy, psychologowie, urzędnicy wyższego szczebla 3. technicy i inny średni personel, np. technicy budowlani, przedstawiciele handlowi, zaopatrzeniowcy, pracownicy administracyjni, urzędnicy średniego szczebla 4. pracownicy biurowi, np. sekretarki, konsultanci, pracownicy rachunkowości niższego szczebla, magazynierzy 5. pracownicy usług i sprzedawcy, np. kucharze, fryzjerzy, ekspedienci, ochroniarze 6. rolnicy 7. robotnicy i rzemieślnicy, np. robotnicy budowlani, spawacze, mechanicy, elektrycy, piekarze, stolarze 8. operatorzy maszyn, monterzy produktów, kierowcy 9. pracownicy przy pracach prostych 	<p>P17</p>




P17.	<p>Jak Pan/i myśli, czy w ciągu najbliższych 5 lat zwiększą lub zmniejszą Państwo zatrudnienie, czy też zatrudnienie pozostanie na mniej więcej tym samym poziomie, co obecnie? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. na pewno zwiększy się zatrudnienie 2. raczej zwiększy się zatrudnienie 3. na pewno zmniejszy się zatrudnienie 4. raczej zmniejszy się zatrudnienie 5. pozostanie m/w na niezmiennym poziomie 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	E1
-------------	--	---	-----------

EDUKACJA A RYNEK PRACY			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
E1.	<p>Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy organizowali Państwo jakiegokolwiek szkolenia dla pracowników - inne niż BHP i PPOŻ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	E2 E4
E2.	<p>Jakie szkolenia organizowali Państwo dla swoich pracowników przez ostatnie 12 miesięcy? <i>Ankieter: nie czytaj, zaznacz odpowiedzi, które podaje respondent. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Języki obce 2. Informatyka i wykorzystanie komputerów 3. Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.) 4. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej 5. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu 6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta itp.) 7. Zarządzanie i administrowanie 8. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna 9. Prace sekretarskie i biurowe 10. Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) 11. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat 12. Ochrona własności i osób 13. Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze) 14. Odnawialne źródła energii / OZE (np. biopaliwa, wiatraki, baterie słoneczne) 15. Prawo 16. Architektura i budownictwo 17. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek) 18. Usługi gastronomiczne 19. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne 20. Inne obszary szkoleń - jakie? 	E3
E3.	<p>Jakie były źródła finansowania tych szkoleń? <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. fundusze unijne 2. władze samorządowe 3. środki własne firmy/institucji 4. wpłaty pracowników 5. inne - jakie? 	E4
E4.	<p>Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo jakiegokolwiek szkolenia dla pracowników - inne niż BHP i PPOŻ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	E5 E8



E5.	<p>Jakie szkolenia planują Państwo dla swoich pracowników na najbliższe 12 miesięcy? <i>Ankieter: nie czytaj, zaznacz odpowiedzi, które podaje respondent. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<p>1. Języki obce 2. Informatyka i wykorzystanie komputerów 3. Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.) 4. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej 5. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu 6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta itp.) 7. Zarządzanie i administrowanie 8. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna 9. Prace sekretarskie i biurowe 10. Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy) 11. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat 12. Ochrona własności i osób 13. Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze)</p>	E7
		<p>14. Odnawialne źródła energii / OZE (np. biopaliwa, wiatraki, baterie słoneczne)</p>	E6
		<p>15. Prawo 16. Architektura i budownictwo 17. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek) 18. Usługi gastronomiczne 19. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne 20. Inne obszary szkoleń - jakie?</p>	E7
E6.	<p>Jaka będzie konkretnie tematyka szkoleń z zakresu odnawialnych źródeł energii? <i>Ankieter: wręcz kartę „SZKOLENIA” i czytaj, zaznacz wszystkie odpowiedzi.</i></p>	<p>1. pozyskiwanie energii słonecznej, wiatrowej, wodnej, z biomasy lub biopaliw 2. budowa i serwis urządzeń wiatrowych 3. audyt energetyczny 4. baterie słoneczne 5. systemy grzewcze i elektryczne oparte na odnawialnych źródłach energii 6. zaopatrzenie w wodę i oczyszczanie ścieków 7. przetwarzanie odpadów 8. systemy docieplenia 9. wykorzystanie surowców wtórnych w procesie budowania 10. ekoturystyka, turystyka przyrodnicza 11. audyt ekologiczny 12. inne - jakie?</p>	E7
E7.	<p>Jakie grupy pracowników będą objęte w/w szkoleniami? <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<p>1. dyrektorzy / kierownicy wyższego i średniego szczebla 2. kierownicy niższego szczebla 3. pracownicy produkcyjni 4. pracownicy biurowi niższego szczebla 5. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	E8
E8.	<p>Jak oceniają Państwo wiedzę i kompetencje swoich pracowników? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. bardzo nisko 2. nisko 3. na średnim poziomie 4. wysoko 5. bardzo wysoko</p>	E9
E9.	<p>Jak oceniają Państwo wiedzę i kompetencje kandydatów do pracy zgłaszających się do Państwa? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. bardzo nisko 2. nisko 3. na średnim poziomie 4. wysoko 5. bardzo wysoko 6. <i>nie dotyczy, nie zgłaszają się do nas żadni kandydaci do pracy (nie czytaj)</i></p>	E10



<p>E10.</p>	<p>Jakie kwalifikacje i kompetencje powinni posiadać zgłaszający się do Państwa kandydaci do pracy? Proszę podać maksymalnie trzy cechy lub umiejętności. <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<p>1. znajomość języków obcych - <i>Ankieter: dopytaj: Jakich języków?</i> 2. wiedza specjalistyczna 3. doświadczenie 4. odpowiednie wykształcenie (odpowiedni poziom lub kierunek) 5. specjalistyczne uprawnienia zawodowe - <i>Ankieter: dopytaj: Jakie uprawnienia?</i> 6. inne - jakie?</p>	<p>€11</p>
<p>E11.</p>	<p>Jakie cechy powinni posiadać zgłaszający się do Państwa kandydaci do pracy? Proszę podać maksymalnie trzy cechy. <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi.</i></p>	<p>1. umiejętność pracy w zespole 2. komunikatywność 3. kreatywność 4. samodzielność 5. odpowiedzialność 6. dyspozycyjność 7. asertywność 8. umiejętność negocjacji 9. szczerowość, uczciwość 10. zaangażowanie 11. inne - jakie?</p>	<p>€12</p>
<p>E12.</p> 	<p>Jak ogólnie oceniają Państwo system szkolnictwa zawodowego w powiecie chojnickim? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. bardzo nisko 2. nisko 3. na średnim poziomie 4. wysoko 5. bardzo wysoko 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	<p>€13</p>
<p>E13.</p>	<p>Co, Pana/i zdaniem, powinno się zmienić w szkolnictwie zawodowym w Pana/i powiecie, aby w przyszłości trafiali do Państwa lepiej przygotowani absolwenci? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<p>1. więcej zajęć praktycznych 2. lepsza jakość zajęć praktycznych w szkołach 3. współpraca szkół z firmami, instytucjami (praktyki, staże, konsultowanie programu nauczania) 4. wprowadzenie nowych kierunków, dostosowanych do potrzeb lokalnych pracodawców 5. program nauczania dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców 6. inne - jakie? 7. <i>nic nie musi się zmienić, jest dobrze (nie czytaj)</i> 8. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i></p>	<p>€14</p>
<p>E14.</p>	<p>Czy Państwa firma, instytucja współpracuje z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi?</p>	<p>1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	<p>€15 €16</p>



<p>E15.</p>	<p>Na czym polega ta współpraca? <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. organizowanie praktyk zawodowych 2. informowanie szkół o zapotrzebowaniu na zawody 3. sugestie dla szkół odnośnie programu kształcenia 4. wspieranie materialne szkół (np. zapewnienie sprzętu do szkoleń) 5. organizowanie wycieczek uczniów do firmy/institucji 6. organizowanie przez firmę/institucję wykładów, szkoleń dla uczniów 7. organizowanie przez szkołę szkoleń dla pracowników firmy/institucji 8. przekazywanie uczniom ofert pracy 9. inne, jakie? <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>E16</p>
<p>E16.</p>	<p>Czy Państwa firma, instytucja współpracuje z wyższymi szkołami zawodowymi?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	<p>E17</p> <p>E18</p>
<p>E17.</p>	<p>Na czym polega ta współpraca? <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. organizowanie praktyk zawodowych 2. informowanie szkół o zapotrzebowaniu na zawody 3. sugestie dla szkół odnośnie programu kształcenia 4. wspieranie materialne szkół (np. zapewnienie sprzętu do szkoleń) 5. organizowanie wycieczek uczniów do firmy/institucji 6. organizowanie przez firmę/institucję wykładów, szkoleń dla uczniów 7. organizowanie przez szkołę szkoleń dla pracowników firmy/institucji 8. przekazywanie uczniom ofert pracy 9. inne, jakie? <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>E18</p>
<p>E18.</p>	<p>Jakie są, Pana/i zdaniem, mocne strony praktyk zawodowych? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. uzupełnienie wiedzy teoretycznej uczniów 2. poznanie przez uczniów realiów pracy w danej firmie 3. możliwość sprawdzenia/przygotowania potencjalnych kandydatów do pracy 4. „tania siła robocza” 5. inne - jakie? 6. <i>nie ma mocnych stron (nie czytaj)</i> 7. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i> 	<p>E19</p>
<p>E19.</p>	<p>A jakie są, Pana/i zdaniem, słabe strony praktyk zawodowych? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. niedostosowanie programu praktyk do potrzeb pracodawców 2. brak programu praktyk 3. trwają zbyt krótko 4. niechętnie nastawienie, brak zaangażowania, nieodpowiedzialność praktykantów 5. inne - jakie? 6. <i>nie ma słabych stron (nie czytaj)</i> 7. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i> 	<p>E20</p>
<p>E20.</p>	<p>Co można by poprawić w kwestii organizowania praktyk? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. przekazywać firmom/institucjom więcej informacji o tym, jak powinny wyglądać praktyki 2. wesprzeć firmy/institucje materialnie w organizowaniu praktyk 3. poprawić przepływ informacji o możliwości odbycia praktyk w firmie/institucji 4. zmienić czas trwania praktyk 5. inne, jakie? 	<p>Z1</p>



ZMIANY ZWIĄZANE Z ROZWOJEM			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
Z1.	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadzali Państwo jakiegokolwiek zmiany związane z rozwojem Państwa firmy / instytucji, np. innowacje, modernizacje, restrukturyzacje i inne?	1. tak	Z2
		2. nie	Z5
Z2.	Jakiego rodzaju były to zmiany? <i>Ankieter: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. wprowadzenie nowego produktu lub usługi 2. wprowadzenie nowej metody produkcji, nowego rozwiązania technologicznego 3. wprowadzenie nowej formy reklamy, dotarcia do klienta 4. reorganizacja, wprowadzenie nowego rozwiązania organizacyjnego 5. zakup nowych maszyn / urządzeń 6. unowocześnienie posiadanych maszyn / urządzeń 7. rozbudowa / przebudowa obiektów lokalowych 8. zakup / unowocześnienie oprogramowania 9. wzrost zatrudnienia 10. ograniczenie zatrudnienia 11. zmiana formy zatrudnienia (części) pracowników 12. zmiana sposobu zarządzania firmą 13. wejście na nowe rynki zbytu 14. inne, jakie.....	Z3
Z3.	W jaki sposób zdobywają Państwo środki na działania obejmujące wprowadzone zmiany związane z rozwojem Państwa firmy / instytucji? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. fundusze unijne	Z4
		2. fundusze publiczne ze środków krajowych 3. fundusze publiczne ze środków regionalnych / lokalnych 4. środki własne firmy 5. kredyty bankowe 6. leasing 7. inne - jakie? 8. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	Z5
Z4.	Czy w ciągu ostatnich 5 lat Pana/i firma otrzymała dofinansowanie z Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na rozwój i innowacje?	1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	Z5
Z5.	A czy w ciągu ostatnich 5 lat Pana/i firma otrzymała dofinansowanie z innych niż RPO funduszy unijnych na rozwój i innowacje?	1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	Z6
Z6.	A czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo wprowadzenie jakichkolwiek zmian związanych z rozwojem Państwa firmy / instytucji, np. innowacje, modernizacje, restrukturyzacje lub inne?	1. tak	Z7
		2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	S1
Z7.	Jakiego rodzaju będą to zmiany? <i>Ankieter: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. wprowadzenie nowego produktu lub usługi 2. wprowadzenie nowej metody produkcji, nowego rozwiązania technologicznego 3. wprowadzenie nowej formy reklamy, dotarcia do klienta 4. reorganizacja, wprowadzenie nowego rozwiązania organizacyjnego 5. zakup nowych maszyn / urządzeń 6. unowocześnienie posiadanych maszyn / urządzeń 7. rozbudowa / przebudowa obiektów lokalowych 8. zakup / unowocześnienie oprogramowania 9. wzrost zatrudnienia 10. ograniczenie zatrudnienia 11. zmiana formy zatrudnienia (części) pracowników 12. zmiana sposobu zarządzania firmą 13. wejście na nowe rynki zbytu 14. inne, jakie?	S1



SYTUACJA EKONOMICZNA FIRMY												
↓ Numer pytania											Następne pytanie ↓	
S1.	<p>Co Pana/i zdaniem wyróżnia Pana/i firmę/institucję? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedna odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pracownicy - dobrze wykształceni 2. pracownicy - doświadczeni 3. produkt(y) - oryginalność, niepowtarzalność 4. produkt(y) - jakość 5. usługa(i) - oryginalność, niepowtarzalność 6. usługa(i) - jakość 7. stosowana technologia 8. przystępne ceny 9. inne, jakie? 10. <i>nic (nie czytaj)</i> 11. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 										S2
	<p>Proszę dokonać oceny sytuacji ekonomicznej swojej firmy / instytucji w odniesieniu do różnych przedziałów czasowych. Proszę dokonać tej oceny na 10-stopniowej skali ocen, gdzie 1 oznacza „ocenił bardzo źle”, a 10 - „ocenił bardzo dobrze”. <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 10-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	1 - ocenił bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - ocenił bardzo dobrze	
S2.	obecna sytuacja ekonomiczna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S3
S3.	sytuacja ekonomiczna 12 miesięcy temu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S4
S4.	sytuacja ekonomiczna za 12 miesięcy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S5
S5.	sytuacja ekonomiczna za 5 lat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	S6
S6.	Czy w ciągu ostatnich 2 lat współpracowali lub aktualnie współpracują Państwo z innymi firmami w ramach organizacji branżowych?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 										S7
S7.	<p>Czego dotyczyła/dotyczy współpraca w ramach organizacji branżowych? <i>Ankieter: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. wymiana doświadczeń, wprowadzanie nowych technologii 2. zakup materiałów, produktów 3. wykonywanie usług 4. integracja społeczności lokalnej, wymiana kulturowa 5. wymiana towarów, usług, sprzętu 6. pozyskiwanie środków finansowych 7. inne - jakie? 8. <i>nie wiem (nie czytaj)</i> 										S8
S8.	Czy Pana/i firma/institucja jest członkiem jakiegoś klastra?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i> 										S9
S9.	<p>Czy Pana/i firma / instytucja jest członkiem tzw. „klastra kluczowego”, ekoenergetycznego, ICT lub budowlanego? <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak, jest członkiem Bałtyckiego Klastra Ekoenergetycznego 2. tak, jest członkiem Pomorskiego Klastra ICT 3. tak, jest członkiem Gdańskiego Klastra Budowlanego 4. nie 										U1




S10.	Dlaczego Pana/i firma / instytucja nie należy do żadnego klastra? <i>Ankieter: czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. moja firma / instytucja nie pasuje do żadnego z klastrów 2. nie mieliśmy wiedzy, że klustry istnieją 3. nie dostrzegamy korzyści 4. nie odpowiada nam forma prawna klastrów 5. ze względu na ograniczenia czasowe/finansowe 6. inne, jakie?	S11
S11.	Czy byliby Państwo skłonni przystąpić do klastra? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. tak 2. tak, ale pod warunkiem zmian w formie / sposobie funkcjonowania istniejących klastrów 3. nie 4. inna odpowiedź, jaka? 5. <i>trudno powiedzieć, nie wiem (nie czytaj)</i>	U1

UWARUNKOWANIA EKONOMICZNE												
↓ Numer pytania											Następne pytanie ↓	
	Proszę dokonać oceny potencjału gospodarczego, możliwości swojego powiatu w odniesieniu do różnych przedziałów czasowych. Proszę dokonać tej oceny na 10-stopniowej skali ocen, gdzie 1 oznacza „ocenił bardzo źle”, a 10 - „ocenił bardzo dobrze”. <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 10-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	1 - ocenił bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - ocenił bardzo dobrze	
U1.	obecny potencjał gospodarczy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	U2
U2.	potencjał gospodarczy 12 miesięcy temu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	U3
U3.	potencjał gospodarczy za 12 miesięcy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	U4
U4.	potencjał gospodarczy za 5 lat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	U5
U5.	Na jakie problemy napotykają Państwo w prowadzeniu firmy, instytucji? <i>Ankieter: nie czytaj, zaznacz wszystkie odpowiedzi respondenta.</i>	1. brak kapitału / płynności finansowej 2. wysokie podatki i składki ZUS 3. pozostałe obciążenia finansowe (koszty pracy, surowców, energii, uzyskiwania pozwoleń) 4. skomplikowane, często zmieniające się przepisy 5. biurokracja, nieprzyjazne urzędy i uciążliwe kontrole 6. słaba infrastruktura drogowa 7. słaba infrastruktura techniczna 8. brak planów zagospodarowania przestrzennego 9. konkurencja w branży 10. recesja na rynku 11. inne, jakie? 12. <i>nie napotykam na żadne problemy</i>										U6
U6.	Jak Pan/i ogólnie ocenia aktualną politykę gospodarczą władz swojej gminy w kontekście jej wpływu na sytuację przedsiębiorców? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	1. ocenił bardzo źle 2. raczej źle 3. ani dobrze, ani źle 4. raczej dobrze 5. bardzo dobrze 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>										U7



<p>U7.</p>	<p>Na czym przede wszystkim powinny się skoncentrować działania władz gminy, aby poprawić sytuację przedsiębiorców? <i>Ankieter: czytaj, zaznacz wszystkie odpowiedzi respondenta.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. dogodniejsze rozwiązania finansowe (niższe podatki lokalne, opłaty lokalne) 2. lepsza oferta terenów i budynków dla przedsiębiorców 3. poprawa infrastruktury technicznej (uzbroić tereny inwestycyjne w podstawowe media) 4. przygotowanie długoletnich planów zagospodarowania przestrzennego gmin 5. poprawa jakości dróg 6. zwiększenie i nakładów na promocję powiatu 7. współpraca władz samorządowych przy nawiązywaniu relacji zewnętrznych 8. bardziej rozwinięte otoczenie okołobiznesowe (instytucje wspierające) 9. inne, jakie? 10. nie wiem, trudno powiedzieć 	<p>U8</p>
<p>U8.</p>	<p>Jakie są mocne strony powiatu, jeśli chodzi o możliwość prowadzenia przedsiębiorstwa? <i>Ankieter: nie czytaj, zaznacz wszystkie odpowiedzi respondenta.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. dogodne rozwiązania finansowe (niskie podatki lokalne, opłaty lokalne) 2. dobra oferta terenów i budynków dla przedsiębiorców 3. dobra infrastruktura techniczna (uzbrojenie terenów inwestycyjnych w media) 4. długoletnie plany zagospodarowania przestrzennego gmin 5. wysoka jakość dróg 6. promocja powiatu 7. współpraca władz samorządowych przy nawiązywaniu relacji zewnętrznych 8. rozwinięte otoczenie okołobiznesowe (instytucje wspierające) 9. inne, jakie? 10. brak mocnych stron 	<p>A1</p>

ATRAKCYJNOŚĆ INWESTYCYJNA POWIATU

↓ Numer pytania		Następne pytanie ↓	
<p>A1.</p> <p></p>	<p>Jak Pan/i ogólnie ocenia atrakcyjność inwestycyjną powiatu chojnickiego? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. oceniam bardzo źle 2. raczej źle 3. ani dobrze, ani źle 4. raczej dobrze 5. bardzo dobrze 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	<p>A2</p>
<p>A2.</p>	<p>Co powinno się przede wszystkim zmienić, aby poprawić atrakcyjność inwestycyjną powiatu? <i>Ankieter: nie czytaj, zaznacz odpowiedzi, które podaje respondent. Możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. zwiększyć dostępne powierzchnie biurowe, produkcyjne 2. zmniejszyć podatki, wprowadzić zachęty finansowe 3. poprawić połączenia komunikacyjne 4. zorganizować ośrodki szkolenia zawodowego 5. współpracować z przedsiębiorcami, konsultować z nimi różne sprawy, wychodzić naprzeciw ich oczekiwaniom 6. poprawić funkcjonowanie administracji (szybkość działania, elastyczność) 7. zwiększyć promocję regionu 8. ułatwić uzbrojenie terenu pod inwestycje 9. inwestować w rozwój szkół, szpitali, przedszkoli itp. 10. wspierać rynek zbytu 11. inne, jakie? 12. <i>nie ma potrzeby wprowadzania zmian</i> 	<p>A3</p>





A3. 	Jak Pan/i ogólnie ocenia aktywność władz powiatu w zakresie działalności informacyjno-promocyjnej skierowanej do potencjalnych inwestorów? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	<ol style="list-style-type: none"> oceniając bardzo źle raczej źle ani dobrze, ani źle raczej dobrze bardzo dobrze <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 						A4
A4. 	Jak Pan/i ocenia funkcjonowanie Specjalnej Strefy Ekonomicznej? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	<ol style="list-style-type: none"> oceniając bardzo źle raczej źle ani dobrze, ani źle raczej dobrze bardzo dobrze <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 						A5
A5.	Dlaczego?						A6
	Jak Pan/i ocenia dostępność komunikacyjną powiatu z następujących miejscowości: <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	1 - oceniam bardzo źle	2 - raczej źle	3 - ani dobrze, ani źle	4 - raczej dobrze	5 - bardzo dobrze	<i>nie wiem / nie dotyczy / nie korzystam (nie czytaj)</i>	
A6.	Trójmiasto	1	2	3	4	5	6	A7
A7.	Bydgoszcz	1	2	3	4	5	6	A8
A8.	Słupsk	1	2	3	4	5	6	A9
A9.	Grudziądz	1	2	3	4	5	6	A10
A10.	Człuchów	1	2	3	4	5	6	A11
A11.	Bytów	1	2	3	4	5	6	A12
A12.	Kościerzyna	1	2	3	4	5	6	A13
A13.	Starogard Gdański	1	2	3	4	5	6	A14
A14. 	Jak Pan/i ocenia rozwiązania finansowe w powiecie, tj. podatki i opłaty lokalne? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	<ol style="list-style-type: none"> oceniając bardzo źle raczej źle ani dobrze, ani źle raczej dobrze bardzo dobrze <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 						A15
A15. 	Jak Pan/i ocenia ofertę terenów i budynków dla przedsiębiorców w powiecie? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	<ol style="list-style-type: none"> oceniając bardzo źle raczej źle ani dobrze, ani źle raczej dobrze bardzo dobrze <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 						A16
A16. 	Jak Pan/i ocenia uzbrojenie terenów inwestycyjnych w powiecie w media? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	<ol style="list-style-type: none"> oceniając bardzo źle raczej źle ani dobrze, ani źle raczej dobrze bardzo dobrze <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 						A17
A17. 	Jak Pan/i ocenia plany zagospodarowania przestrzennego gmin? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i>	<ol style="list-style-type: none"> oceniając bardzo źle raczej źle ani dobrze, ani źle raczej dobrze bardzo dobrze <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 						A18



<p>A18. </p>	<p>Jak Pan/i ocenia jakość dróg w powiecie? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. oceniam bardzo źle 2. raczej źle 3. ani dobrze, ani źle 4. raczej dobrze 5. bardzo dobrze 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	<p>A19</p>
<p>A19. </p>	<p>Jak Pan/i ocenia promocję powiatu? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. oceniam bardzo źle 2. raczej źle 3. ani dobrze, ani źle 4. raczej dobrze 5. bardzo dobrze 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	<p>A20</p>
<p>A20. </p>	<p>Jak Pan/i ocenia współpracę władz samorządowych z przedsiębiorcami przy nawiązywaniu relacji zewnętrznych? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. oceniam bardzo źle 2. raczej źle 3. ani dobrze, ani źle 4. raczej dobrze 5. bardzo dobrze 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	<p>A21</p>
<p>A21. </p>	<p>Jak Pan/i ocenia instytucje wspierające biznes w powiecie? <i>Ankieter: wręcz kartę „OCENA 5-STOPNIOWA” i czytaj.</i></p>	<p>1. oceniam bardzo źle 2. raczej źle 3. ani dobrze, ani źle 4. raczej dobrze 5. bardzo dobrze 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i></p>	<p>Q11</p>

To już były wszystkie pytania. Dziękuję za udział w badaniu.

Q11. Godz. zakończenia wywiadu | | | : | | |

Zaświadczam, że wywiad przeprowadziłem(am) samodzielnie. Wszystkie dane zawarte w kwestionariuszu są zgodne z wypowiedziami respondenta. Jestem świadomy konsekwencji wynikających z niedopełnienia warunków współpracy.

.....
podpis ankietera



Spis wykresów

Wykres 1 Rozkład przestrzenny badanych podmiotów	6
Wykres 2 Wielkość badanych podmiotów	6
Wykres 3 Branże badanych podmiotów.....	7
Wykres 4 Zasięg działalności badanych podmiotów	8
Wykres 5 Okres funkcjonowania badanych podmiotów.....	8
Wykres 6 Stanowisko respondentów w badanych podmiotach	9
Wykres 7 Przyczyny niezatrudniania nowych pracowników w roku 2011	11
Wykres 8 Szkoły ukończone przez zatrudnianych absolwentów	12
Wykres 9 Plany zatrudniania i zwalniania poszczególnych grup zawodowych	13
Wykres 10 Prognozy dotyczące stanu zatrudnienia	14
Wykres 11 Planowane szkolenia wśród pracodawców	16
Wykres 12 Ocena kandydatów zgłaszających się do pracy	17
Wykres 13 Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy	18
Wykres 14 Zmiany w szkolnictwie zawodowym proponowane przez pracodawców.....	19
Wykres 15 Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi	20
Wykres 16 Sugestie pracodawców odnośnie praktyk	21
Wykres 17 Źródła finansowania zmian w firmach i instytucjach	22
Wykres 18 Planowane zmiany wśród pracodawców	23
Wykres 19 Ocena sytuacji ekonomicznej pracodawców.....	24
Wykres 20 Cechy wyróżniające firmy i instytucje	25
Wykres 21 Ocena potencjału gospodarczego powiatu chojnickiego	26
Wykres 22 Problemy w prowadzeniu firmy / instytucji	27
Wykres 23 Ocena polityki gospodarczej gmin.....	28
Wykres 24 Oczekiwane działania ze strony władz gminy.....	29
Wykres 25 Mocne strony powiatu w opinii pracodawców	30
Wykres 26 Oczekiwane działania zwiększające atrakcyjność inwestycyjną powiatu.....	33