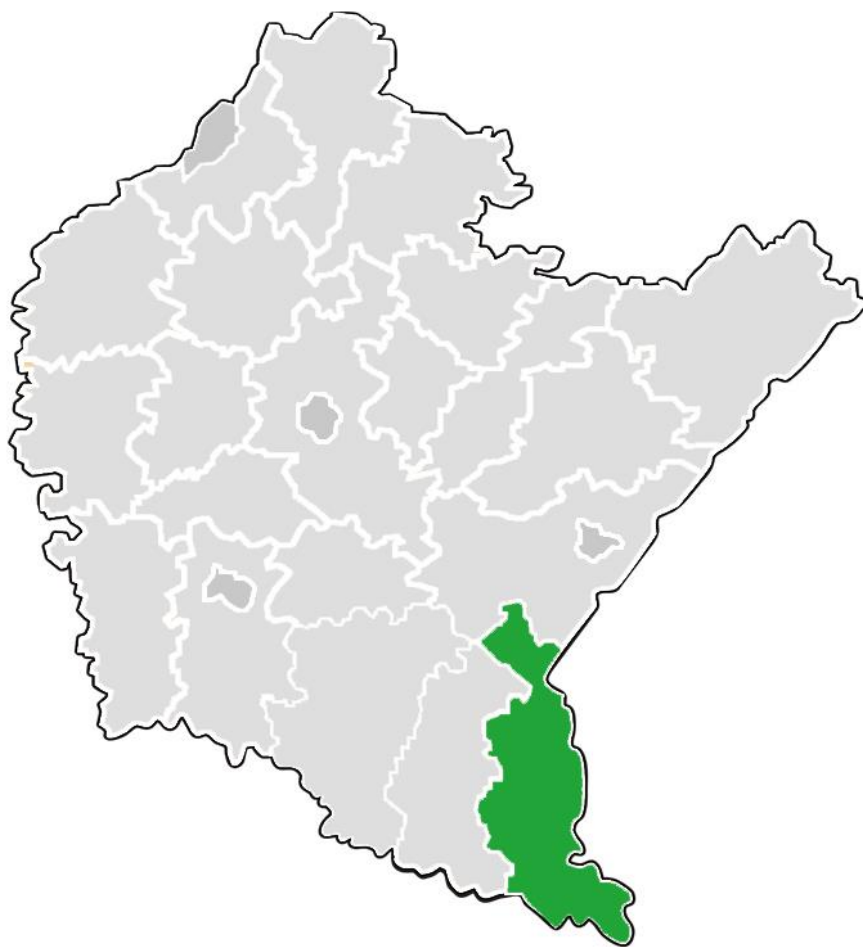


ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY
ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY
W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM



POWIAT BIESZCZADZKI

2017



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

**ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY
ORAZ
KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY
W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM**

**RAPORT Z BADANIA NA TERENIE
POWIATU BIESZCZADZKIEGO**

Wykonawca:

MARKET RESEARCH WORLD

ul. Stanisława Mastalerza 26/13
44-100 Gliwice

Zamawiający:

WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE

ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11
35-055 Rzeszów

Rzeszów 2017

Spis treści

1. Wstęp.....	4
2. Założenia metodologiczne badania	5
3. Prezentacja wyników badania.....	6
4. Załącznik.....	23

1. Wstęp

Prezentowany raport jest efektem prac w ramach badania „**Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim**” wykonanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (wszystkie zaprezentowane dane pochodzą z ww. badania).

Badanie przeprowadziła firma Market Research World z siedzibą w Gliwicach w okresie od września do listopada 2017 roku. Obszarem realizacji prac badawczych były wszystkie powiaty województwa podkarpackiego (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu).

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez WUP w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI – *ang. Computer Assisted Web Interview*), telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI – *ang. Computer Assisted Telephone Interview*) oraz bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (technika PAPI – *ang. Pen and Paper Personal Interview*).

Zasadniczym celem badania było określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Cel główny został doprecyzowany w postaci następujących **celów szczegółowych**:

1. Poznanie planów przedsiębiorców/pracodawców dotyczących zmian zatrudnieniowych – aktualnych (w najbliższym roku od momentu badania) i prognozowanych (do 3 i do 5 lat od momentu badania). Zapotrzebowanie na pracowników w konkretnych zawodach powinno uwzględniać zróżnicowanie terytorialne województwa na poziomie powiatów.
2. Określenie wymagań w zakresie kwalifikacji i kompetencji stawianych kandydatom do pracy w odniesieniu do konkretnych zawodów.
3. Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.

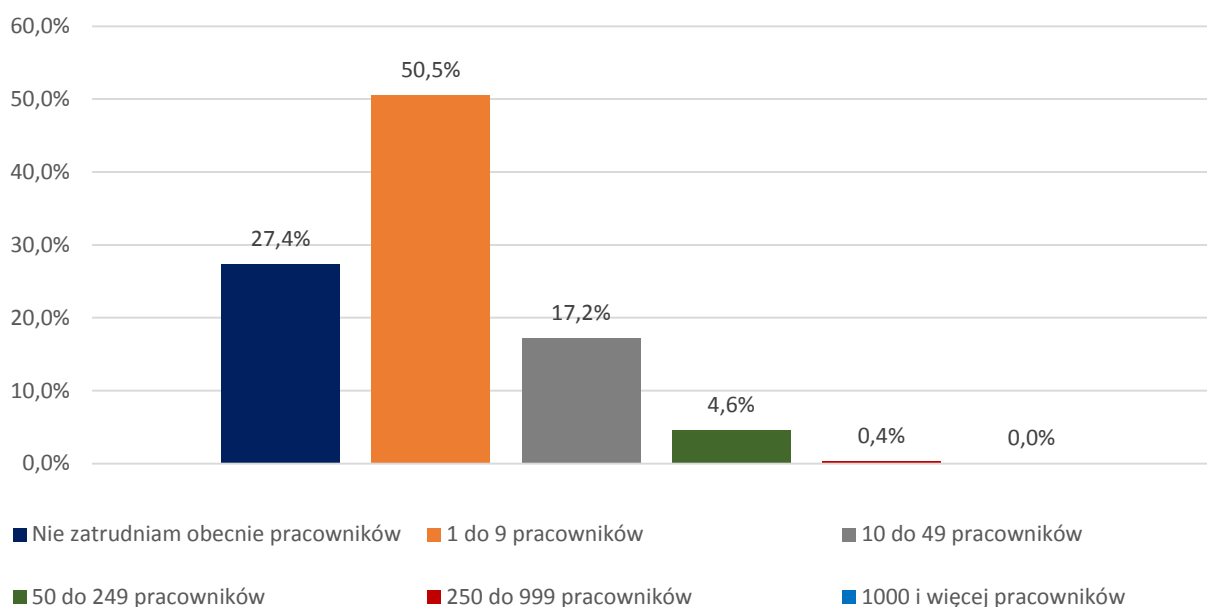
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **285 wywiadów** z pracodawcami z powiatu bieszczadzkiego województwa podkarpackiego – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna dla powiatu. Poziom ufności wynosił 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 5%. Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Operatem była baza REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.03.2017 roku. Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1. Rozkład próby badawczej

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON	Zrealizowana próba badawcza
Powiat bieszczadzki	2139	285
0 – 9 pracowników	2069	222
10 – 49 pracowników	56	49
50 – 249 pracowników	12	13
250 – 999 pracowników	2	1
1000 i więcej pracowników	0	0

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007¹ przedstawia się następująco:

Tabela 2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007

Sekcja PKD 2007	Udział % w badaniu
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4,6%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	7,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,8%
Sekcja F – Budownictwo	10,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13,3%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,9%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9,8%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2,5%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,8%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9,8%
Sekcja P – Edukacja	9,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,8%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	10,5%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,4%

3. Prezentacja wyników badania

25,3% przedsiębiorców w powiecie bieszczadzkim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (16,8% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 8,4% odpowiedzi „raczej tak”).

¹Polska Klasyfikacja Działalności (podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z 24.12.2007 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. 2007 r. Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.).

Dodatkowo co dziesiąty przedsiębiorca (11,6%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Tabela 3. Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat bieszczadzki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	48	24	72	76	104	180	33
%	16,8%	8,4%	25,3%	26,7%	36,5%	63,2%	11,6%

Brak planów zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy najczęściej deklarowali przedstawiciele średnich firm, zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Natomiast warto zwrócić uwagę, że 100,0% przedstawicieli firm dużych (250-999 pracowników) zadeklarowało plany zatrudnieniowe (jest to postawa zdecydowana).

Tabela 4. Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat bieszczadzki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	17,1%	7,7%	24,8%	22,1%	41,0%	63,1%	12,2%
10 – 49 pracowników	14,3%	12,2%	26,5%	36,7%	24,5%	61,2%	12,2%
50 – 249 pracowników	15,4%	7,7%	23,1%	69,2%	7,7%	76,9%	0,0%
250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 17 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 6 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (25,3%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat bieszczadzki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	30,8%	0,0%	30,8%	30,8%	23,1%	53,8%	15,4%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	15,0%	10,0%	25,0%	10,0%	45,0%	55,0%	20,0%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat bieszczadzki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	20,0%	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%	80,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	10,0%	10,0%	20,0%	30,0%	40,0%	70,0%	10,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5,3%	10,5%	15,8%	34,2%	36,8%	71,1%	13,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	9,1%	9,1%	18,2%	18,2%	63,6%	81,8%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10,7%	14,3%	25,0%	10,7%	60,7%	71,4%	3,6%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	28,6%	0,0%	28,6%	57,1%	14,3%	71,4%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	33,3%	0,0%	33,3%	16,7%	50,0%	66,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	60,0%	80,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	16,7%	0,0%	16,7%	25,0%	50,0%	75,0%	8,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	50,0%	66,7%	16,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	25,0%	3,6%	28,6%	46,4%	14,3%	60,7%	10,7%
Sekcja P – Edukacja	14,8%	3,7%	18,5%	25,9%	48,1%	74,1%	7,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	20,0%	20,0%	40,0%	0,0%	50,0%	50,0%	10,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	12,5%	62,5%	12,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	36,7%	10,0%	46,7%	23,3%	3,3%	26,7%	26,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

W analizowanym powiecie najwięcej pracodawców planujących zatrudnienie w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, chciałoby pozyskać:

- specjalistów – takie plany deklaruje 1/3 pracodawców (31,9%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 15,3% pracodawców,
- pracowników biurowych – dotyczy 13,9% pracodawców.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 18,1% pracodawców nie potrafi określić, w jakich zawodach planuje zatrudnienie.

Biorąc jednak pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach – spośród wszystkich poszukiwanych zawodów najwięcej planuje się zatrudnić:

- pracowników biurowych (37,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (16,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (12,9% osób poszukiwanych na rynku pracy).

Tabela 6. Zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS ²		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	16,3%	31,9%
3	Technicy i inny średni personel	2,9%	5,6%
4	Pracownicy biurowi	37,3%	13,9%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	10,5%	12,5%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12,9%	15,3%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,6%	12,5%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	11,5%	11,1%
Trudno powiedzieć		-	18,1%

² Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7.08.2014 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. 2014 r., poz. 1145 z późn. zm.).

Respondenci planujący zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy określili, w jakich dokładnie zawodach zamierzają zatrudniać pracowników. Odpowiedzi zostały zaprezentowane w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

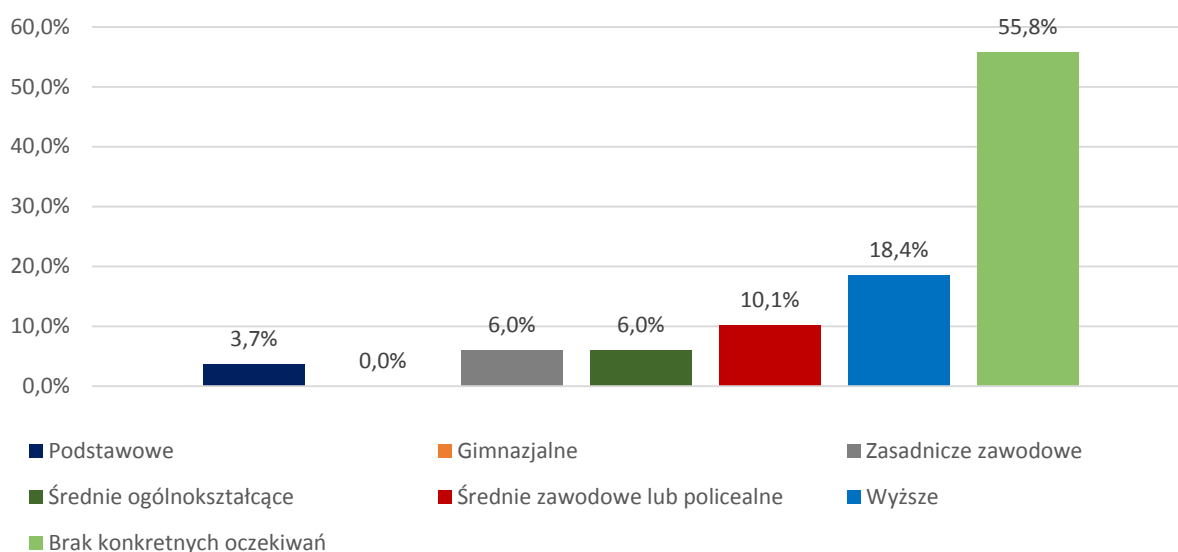
Tabela 7. Szczegółowe zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geodeta ➤ Grafik ➤ Informatyk ➤ Lekarz ➤ Manager projektu ➤ Metalurg ➤ Chemik ➤ Pomoc nauczyciela ➤ Psycholog ➤ Specjalista ds. inkubacji ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Specjalista ds. pozyskiwania środków unijnych ➤ Specjalista ds. rekrutacji ➤ Specjaliści ds. budownictwa ➤ Weterynarz
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kontroler inspekcji sanitarnej ➤ Księgowy ➤ Opiekun osób starszych
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik administracyjny ➤ Rejestrator danych ➤ Sekretarka
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kelner ➤ Kucharz ➤ Pracownik ochrony ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cieśla ➤ Dekarz ➤ Elektronik ➤ Hydraulik ➤ Konserwator systemów przeciwpożarowych ➤ Mechanik pojazdów samochodowych ➤ Pomocnik masarza ➤ Pracownik budowlany ➤ Spawacz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca - magazynier ➤ Operator koparki ➤ Operator maszyn do przetwórstwa tworzyw sztucznych ➤ Operator maszyn drogowych ➤ Operator maszyn budowlanych ➤ Pilarz
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik obsługi turystów przy wyciągach narciarskich ➤ Pokojówka ➤ Pomoc kuchenna ➤ Pracownik wykonujący prace porządkowe ➤ Pracownik gospodarczy ➤ Sprzątaczk

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. Badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do ponad połowy (55,8%) planowanych do zatrudnienia pracowników.

W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (18,4% osób poszukiwanych na rynku pracy) i średnim zawodowym lub policealnym (10,1%).³ Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 8. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

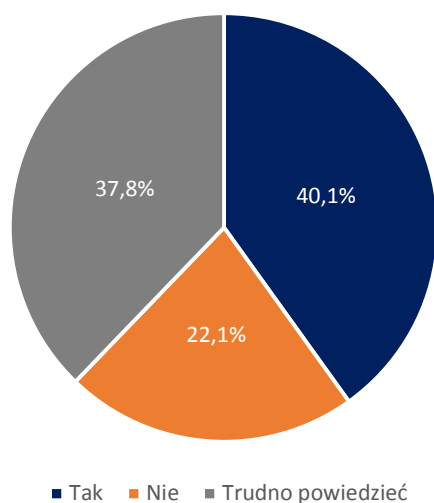
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Oczekiwane wykształcenie (%)						
		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-	-	-	-	-	-	-
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	94,1%	2,9%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%

³ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

		Oczekiwane wykształcenie (%)						
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	2,6%	3,8%	89,7%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%	10,0%	0,0%	76,7%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	37,0%	0,0%	22,2%	7,4%	33,3%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	38,9%	0,0%	50,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	33,3%	0,0%	4,2%	20,8%	8,3%	0,0%	33,3%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 40,1% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do ponad 1/5 osób (22,1%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 37,8% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



⁴ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody i oczekiwany w stosunku do nich poziom wykształcenia, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w połowie przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 5 lat doświadczenia ogólnego, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej (przez 1/3 pracodawców) poszukiwane będą osoby z doświadczeniem od roku do 2 lat.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	5,7%
od roku do 2 lat	24,1%
od 2 lat do 5 lat	25,3%
powyżej 5 lat	12,6%
nie będzie wymagane	32,2%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	25,3%
od roku do 2 lat	34,5%
od 2 lat do 5 lat	19,5%
powyżej 5 lat	14,9%
nie będzie wymagane	5,7%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (34,9%) oraz dotyczące obsługi programów komputerowych (32,7%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w prawie 1/2 przypadków (47,1%) pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	34,9%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	20,3%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	32,7%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	8,3%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	19,8%

Kwalifikacje		%*
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	15,7%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	11,5%
8	Brak konkretnych oczekiwań	3,9%
9	Trudno powiedzieć	47,1%

*Pytanie wielokrotnej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100,0%

W poniższej tabeli przedstawiono dane dotyczące wymaganych kwalifikacji w ujęciu szczegółowym, tj. w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 11. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Kwalifikacje*		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
1	Dotyczące obsługi urzędów i maszyn	-	59,4%	33,3%	5,1%	10,0%	-	70,4%	83,3%	54,2%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	-	20,6%	0,0%	3,8%	30,0%	-	44,4%	33,3%	29,2%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	76,5%	33,3%	30,8%	13,3%	-	33,3%	0,0%	25,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	32,4%	0,0%	0,0%	6,7%	-	7,4%	11,1%	4,2%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	35,3%	33,3%	0,0%	6,7%	-	51,9%	44,4%	20,8%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	-	40,7%	72,2%	25,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	17,6%	0,0%	1,3%	0,0%	-	40,7%	38,9%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	3,4%	66,7%	2,7%	0,0%	-	5,3%	0,0%	0,0%
9	Trudno powiedzieć	-	10,3%	0,0%	69,3%	75,0%	-	10,5%	0,0%	0,0%

*Pytanie wielokrotnej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100,0%

Podczas badania zweryfikowano również rodzaje kompetencji, jakie będą oczekiwane od kandydatów na wskazane stanowiska pracy. Przygotowano zestawienie 34 kompetencji podzielonych na trzy grupy: kompetencje osobiste, społeczne i menedżerskie. Wyniki zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 12. Kompetencje oczekiwane od kandydatów

Kompetencje		%*
Kompetencje osobiste		
1	Pracowitość	99,1%
2	Rzetelność	78,3%
3	Odpowiedzialność	77,4%
4	Chęć do pracy	76,5%
5	Punktualność	71,9%
6	Elastyczność	71,0%
7	Uczciwość	67,3%
8	Chęć do nauki i rozwoju	65,9%
9	Dyspozycyjność	65,9%
10	Lojalność	65,9%
11	Dążenie do realizacji celów	64,5%
12	Analityczne myślenie	58,1%
13	Energiczność	53,5%
14	Wysoka kultura osobista	53,0%
15	Odporność na stres	51,2%
16	Dobra organizacja pracy	49,8%
17	Inicjatywność	49,3%
18	Samodzielność	44,2%
19	Kreatywność	42,9%
20	Cierpliwość	39,6%
21	Sumienność	37,3%
22	Łatwość przyswajania informacji	35,5%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	79,3%
2	Umiejętność obsługi klienta	75,1%
3	Otwartość na innych	65,9%
4	Komunikatywność	56,7%
5	Negocjowanie	49,3%
6	Empatia	30,9%
7	Bezkonfliktowość	17,5%
Kompetencje menedżerskie		
1	Delegowanie zadań	25,3%
2	Umiejętność zarządzania zespołem	24,0%
3	Motywowanie	23,0%
4	Planowanie	12,4%
5	Rozwiązywanie konfliktów	11,1%

*Pytanie wielokrotnej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100,0%

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Co piąty (21,4%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 29,5% z nich nie potrafiło tego określić.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w perspektywie 3-letniej, wskazali w jakich zawodach zamierzają zatrudniać. Ich odpowiedzi zaprezentowano w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 13. Zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 najbliższych lat

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania		49,1%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		29,5%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		21,4%	Nie dotyczy
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,6%	➤ Kierownik budowy
2	Specjaliści	18,0%	➤ Informatyk ➤ Inżynier ➤ Nauczyciel ➤ Programista ➤ Wdrożeniowiec ➤ Projektant ➤ Przedstawiciel medyczny ➤ Psycholog ➤ Tyflopédagog ➤ Weterynarz
3	Technicy i inny średni personel	14,8%	➤ Księgowa ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy
4	Pracownicy biurowi	8,2%	➤ Agent ubezpieczeniowy ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Kontroler do spraw ochrony środowiska ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonistka
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	13,1%	➤ Asystent nauczyciela ➤ Kelner ➤ Kucharz ➤ Ochroniarz ➤ Opiekun klienta ➤ Sprzedawca ➤ Sprzedawca w branży budowlanej
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3,3%	➤ Drwal ➤ Pilarz
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8,2%	➤ Konserwator ➤ Mechanik pojazdów samochodowych ➤ Monter ➤ Murarz ➤ Operator CNC

⁵ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca - magazynier ➤ Operator
9	Pracownicy wykonujący prace proste	9,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pokojówka ➤ Pomoc kuchenna ➤ Pracownik fizyczny ➤ Pracownik gospodarczy ➤ Sprzątaczką
10	Trudno powiedzieć	18,0%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 66,7% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 30,0% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie bieszczadzkim są największe (25,3% pracodawców – 12 miesięcy; 21,4% – 3 lata; 66,7% – 5 lat) – wskazuje to na optymistyczne poglądy przedsiębiorców na tendencje rozwojowe rynku.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w perspektywie 5-letniej, wskazali w jakich zawodach zamierzają zatrudniać. Ich odpowiedzi zaprezentowano w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 14. Zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 najbliższych lat

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania		3,3%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		30,0%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody:⁶		66,7%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	17,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca ➤ Inżynier ➤ Nauczyciel ➤ Programista ➤ Wdrożeniowiec ➤ Projektant ➤ Weterynarz
2	Technicy i inny średni personel	17,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Księgowy ➤ Pracownik administracyjny ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	12,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent ubezpieczeniowy ➤ Kontroler do spraw ochrony środowiska ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonistka

⁶ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
			➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	10,0%	➤ Asystent nauczyciela ➤ Kelner ➤ Sprzedawca ➤ Sprzedawca w branży budowlanej
5	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	5,0%	➤ Drwal ➤ Pilarz
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,0%	➤ Monter ➤ Murarz
7	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,0%	➤ Kierowca magazynier ➤ Operator
8	Pracownicy wykonujący prace proste	7,5%	➤ Pokojówka ➤ Sprzątaczką
9	Trudno powiedzieć	20,0%	Nie dotyczy

W powiecie bieszczadzkim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 47,4% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 36,1% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat bieszczadzki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	103	32	135	54	85	139	11
%	36,1%	11,2%	47,4%	18,9%	29,8%	48,8%	3,8%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w znacznym stopniu występują we wszystkich grupach przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm dużych (100,0%).

Tabela 16. Problemy ze znalezieniem pracownika w korelacji z wielkością przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat bieszczadzki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	25,6%	62,8%	11,5%
Od 1 – 9 pracowników	61,1%	38,9%	0,0%
Od 10 – 49 pracowników	40,8%	55,1%	4,1%
Od 50 – 249 pracowników	46,2%	53,8%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	0,0%
1000 pracowników i więcej	-	-	-

Poniższa tabela prezentuje zestawienie odpowiedzi na pytanie o problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika z uwzględnieniem dominującej branży przedsiębiorstwa.

Tabela 17. Problemy ze znalezieniem pracownika z uwzględnieniem dominującej branży przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat bieszczadzki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	38,5%	61,5%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	45,0%	55,0%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	63,3%	30,0%	6,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	71,1%	28,9%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	90,9%	9,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	39,3%	53,6%	7,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	28,6%	57,1%	14,3%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	83,3%	16,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	66,7%	16,7%	16,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	46,4%	53,6%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	29,6%	70,4%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	40,0%	60,0%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	62,5%	12,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	60,0%	30,0%	10,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	100,0%	0,0%	0,0%

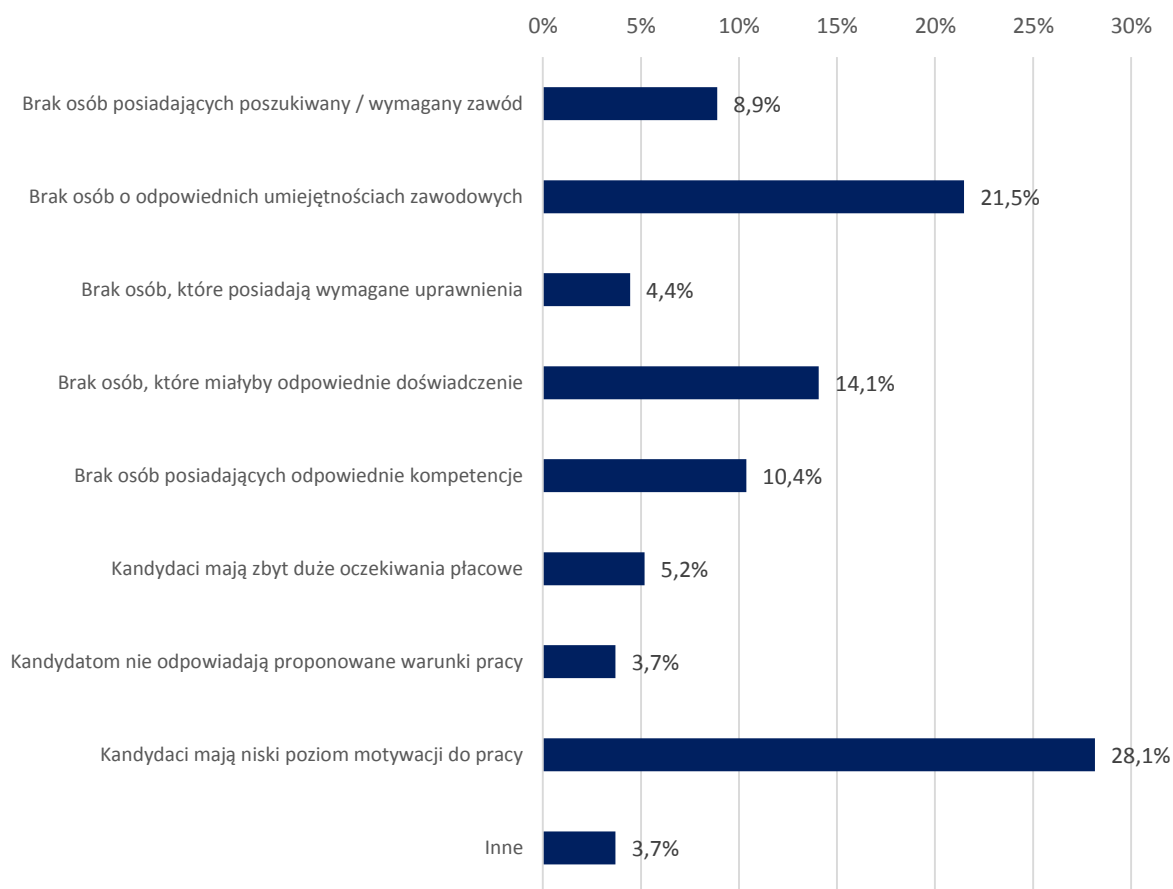
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 70,8% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy ze znalezieniem pracowników), firmy kontynuują plany zatrudnieniowe (nie widać efektu hamowania rozwoju liczebnego firm z tego powodu).

Tabela 18. Problemy ze znalezieniem pracownika z uwzględnieniem planów zatrudnienia pracowników w perspektywie 12 miesięcy

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat bieszczadzki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	70,8%	29,2%	0,0%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	34,4%	60,6%	5,0%
Trudno powiedzieć	66,7%	27,3%	6,1%

Kategorie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, z którymi kiedykolwiek borykali się pracodawcy, odnoszą się w głównej mierze do postaw potencjalnych pracowników i dopasowania ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców (trzy najczęściej wskazywane problemy to: „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 28,1%; „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych – 21,5%; „brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie – 14,1%).

Wykres 4. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – dane szczegółowe



Poniższa tabela prezentuje, jakie problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika występowały w firmach o określonej branży według PKD 2007.

Tabela 19. Rodzaj problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika z uwzględnieniem branży przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat bieszczadzki	Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	11,1%	11,1%	0,0%	22,2%	0,0%	22,2%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat bieszczadzki	Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
klimatyzacyjnych									
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	5,3%	31,6%	5,3%	5,3%	10,5%	5,3%	0,0%	36,8%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7,4%	14,8%	3,7%	18,5%	11,1%	3,7%	3,7%	33,3%	3,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18,2%	18,2%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	36,4%	9,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	23,1%	0,0%	23,1%	23,1%	7,7%	0,0%	7,7%	0,0%	15,4%
Sekcja P – Edukacja	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	5,6%	27,8%	0,0%	5,6%	5,6%	0,0%	0,0%	55,6%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

<p>1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników</p>
<p>2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p>
<p>3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów)</p> <p>Zawód 1 – ile osób?</p> <p>Zawód 2 – ile osób?</p> <p>Zawód 3 – ile osób?</p> <p>Zawód 4 – ile osób?</p> <p>Zawód 5 – ile osób?</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p> <p>/Pytania odnoszące się do poszczególnych wskazanych zawodów/</p> <p>Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.</p> <p>3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia. (pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe.)</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe</p> <p><input type="checkbox"/> gimnazjalne</p> <p><input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące</p> <p><input type="checkbox"/> średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?</p> <p><input type="checkbox"/> brak konkretnych oczekiwań</p>
<p>3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe? (pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> ogólne:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> na podobnym stanowisku:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p><input type="checkbox"/> nie</p>

<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
3.3. Jakie kwalifikacje będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko? (pytanie wielokrotnego wyboru)
1. dotyczące obsługi urządzeń i maszyn, jakie?
2. dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń, jakie?
3. dotyczące obsługi programów komputerowych, jakie?
4. dotyczących znajomości języków obcych, jakie?
5. dotyczące posiadania prawa jazdy, jakie?
6. zawodowe, wymagane prawnie do pracy, jakie?
7. zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy, jakie?
8. inne, jakie?
9. brak konkretnych oczekiwań
10. trudno powiedzieć
3.4. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? Proszę wymienić maksymalnie 5 najważniejszych kompetencji oczekiwanych od kandydatów. (ankieter odczyta pytanie i wpisze w odpowiednie pola cechy wskazane przez respondentów; w przypadku braku oczekiwań co do cech i zdolności kandydatów, pola pozostaną puste)
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/
4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się zapotrzebowania /przejdźcie do pytania 6/
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 6/
<input type="checkbox"/> na następujące zawody:
Zawód 1
Zawód 2
Zawód 3
Zawód 4
Zawód 5
5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się zapotrzebowania
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> na takie same zawody, jak w przypadku 3 lat
<input type="checkbox"/> na inne zawody, niż w przypadku 3 lat – jakie?
Zawód 1
Zawód 2
Zawód 3
Zawód 4
Zawód 5
6. Czy Państwa firma/instytucja kiedykolwiek napotkała problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> tak
<input type="checkbox"/> raczej tak
<input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 8/
<input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 8/
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 8/
7. Czym były spowodowane te problemy? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód
<input type="checkbox"/> brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych
<input type="checkbox"/> brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia
<input type="checkbox"/> brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje
<input type="checkbox"/> kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe
<input type="checkbox"/> kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy
<input type="checkbox"/> kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy
<input type="checkbox"/> inne, jakie?

8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja. <i>(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)</i>		
Sekcja PKD	Główna branża	Inne branże
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		
B. Górnictwo i wydobywanie		
C. Przetwórstwo przemysłowe		
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		
F. Budownictwo		
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle		
H. Transport i gospodarka magazynowa		
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		
J. Informacja i komunikacja		
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		
P. Edukacja		
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		
S. Pozostała działalność usługowa		
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby		
U. Organizacje i zespoły eksterytorialne		
9. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja. <i>(ankieter prosi o podanie powiatu)</i>		
Lokalizacja		
<input type="checkbox"/> bieszczadzki		
<input type="checkbox"/> brzozowski		
<input type="checkbox"/> dębicki		
<input type="checkbox"/> jarosławski		
<input type="checkbox"/> jasielski		
<input type="checkbox"/> kolbuszowski		
<input type="checkbox"/> Krosno		
<input type="checkbox"/> krośnieński		
<input type="checkbox"/> leski		
<input type="checkbox"/> leżajski		
<input type="checkbox"/> lubaczowski		
<input type="checkbox"/> łańcucki		
<input type="checkbox"/> mielecki		
<input type="checkbox"/> nizański		
<input type="checkbox"/> przemyski		
<input type="checkbox"/> Przemyśl		
<input type="checkbox"/> przeworski		

<input type="checkbox"/> ropczycko-sędziszowski
<input type="checkbox"/> rzeszowski
<input type="checkbox"/> Rzeszów
<input type="checkbox"/> sanocki
<input type="checkbox"/> stalowowolski
<input type="checkbox"/> strzyżowski
<input type="checkbox"/> Tarnobrzeg
<input type="checkbox"/> tarnobrzeki