

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



POWIAT RZESZOWSKI

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 RZESZOWSKIEGO

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.....	25

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.

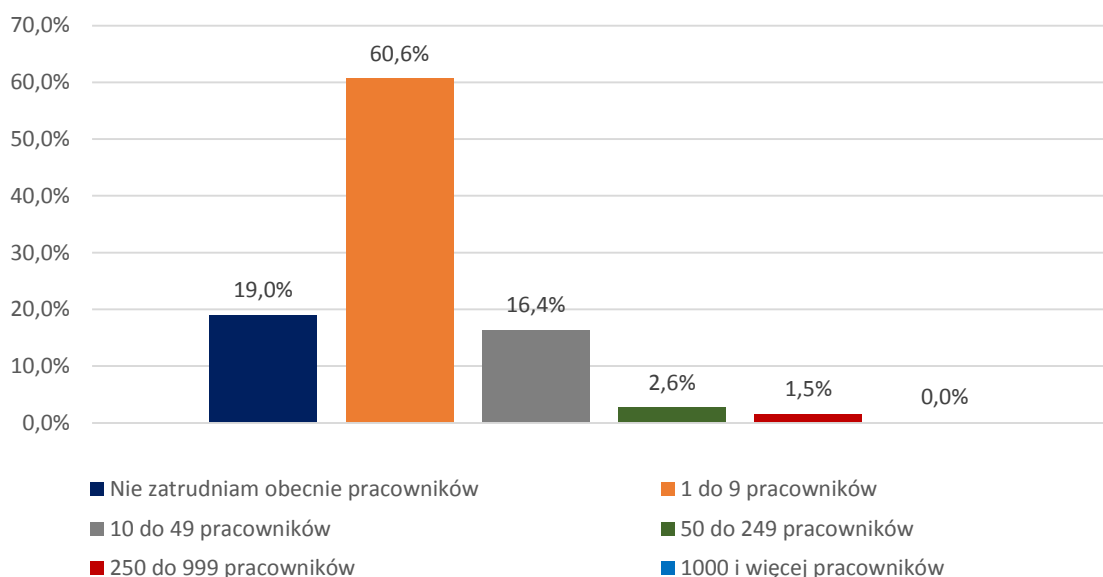
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **638 wywiadów** z pracodawcami z powiatu rzeszowskiego 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 4%. 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 rzeszowski	12059	638
0 – 9 pracowników	11526	505
10 – 49 pracowników	453	110
50 – 249 pracowników	71	17
250 – 999 pracowników	9	6
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	1,4%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	4,5%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,3%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,5%
Sekcja F – Budownictwo	8,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,3%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5,5%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	4,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,5%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6,3%
Sekcja P – Edukacja	12,7%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,9%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	17,6%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,3%

3. Prezentacja wyników badania

33,7% przedsiębiorców w powiecie rzeszowskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (20,1% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 13,6% odpowiedzi „raczej tak”).

¹ Polska 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 ósmy przedsiębiorca (12,2%) 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 rzeszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	128	87	215	164	181	345	78
%	20,1%	13,6%	33,7%	25,7%	28,4%	54,1%	12,2%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw reprezentujących wszystkie wielkości zatrudnienia – w tym najczęściej plany określili przedstawiciele podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Należy w tym względzie zwrócić uwagę na odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku przedsiębiorstw średnich i dużych (zatrudniających od 50 do 249 pracowników i od 250 do 999 pracowników) – w tych grupach jest on bardzo znaczący, wynosi odpowiednio 94,1% i 83,3%.

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat rzeszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	18,6%	11,9%	30,5%	26,1%	29,9%	56,0%	13,5%
10 – 49 pracowników	18,2%	18,2%	36,4%	27,3%	27,3%	54,5%	9,1%
50 – 249 pracowników	70,6%	23,5%	94,1%	5,9%	0,0%	5,9%	0,0%
250 – 999 pracowników	33,3%	50,0%	83,3%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 18 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 7 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (33,7%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat rzeszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	11,1%	0,0%	11,1%	11,1%	33,3%	44,4%	44,4%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	44,8%	10,3%	55,2%	24,1%	20,7%	44,8%	0,0%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	66,7%	33,3%
Sekcja F - Budownictwo	22,2%	9,3%	31,5%	42,6%	16,7%	59,3%	9,3%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	22,0%	6,6%	28,6%	24,2%	34,1%	58,2%	13,2%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	12,5%	62,5%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	28,6%	25,7%	54,3%	5,7%	14,3%	20,0%	25,7%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	23,1%	11,5%	34,6%	42,3%	19,2%	61,5%	3,8%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	50,0%	25,0%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	25,0%	0,0%	25,0%	37,5%	25,0%	62,5%	12,5%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,5%	21,6%	35,1%	21,6%	21,6%	43,2%	21,6%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	10,5%	15,8%	26,3%	15,8%	42,1%	57,9%	15,8%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	17,5%	17,5%	35,0%	35,0%	70,0%	12,5%
Sekcja P - Edukacja	19,8%	11,1%	30,9%	28,4%	35,8%	64,2%	4,9%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	38,6%	13,6%	52,3%	20,5%	15,9%	36,4%	11,4%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	18,2%	18,2%	22,7%	40,9%	63,6%	18,2%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	17,0%	17,0%	33,9%	22,3%	33,9%	56,3%	9,8%
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%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%

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

- specjalistów – takie plany deklaruje ponad 1/3 pracodawców (35,8%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy co piątego pracodawcy (20,0%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 17,2% 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 najczęściej planuje się zatrudnić:

- robotników przemysłowych i rzemieślników (43,6% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (21,7% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców (11,9% 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	21,7%	35,8%
3	Technicy i inny średni personel	7,4%	14,9%
4	Pracownicy biurowi	9,0%	12,6%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	11,9%	14,0%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	43,6%	20,0%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,4%	2,8%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	5,1%	5,1%
10	Trudno powiedzieć	-	17,2%

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.).

Pracodawcy 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

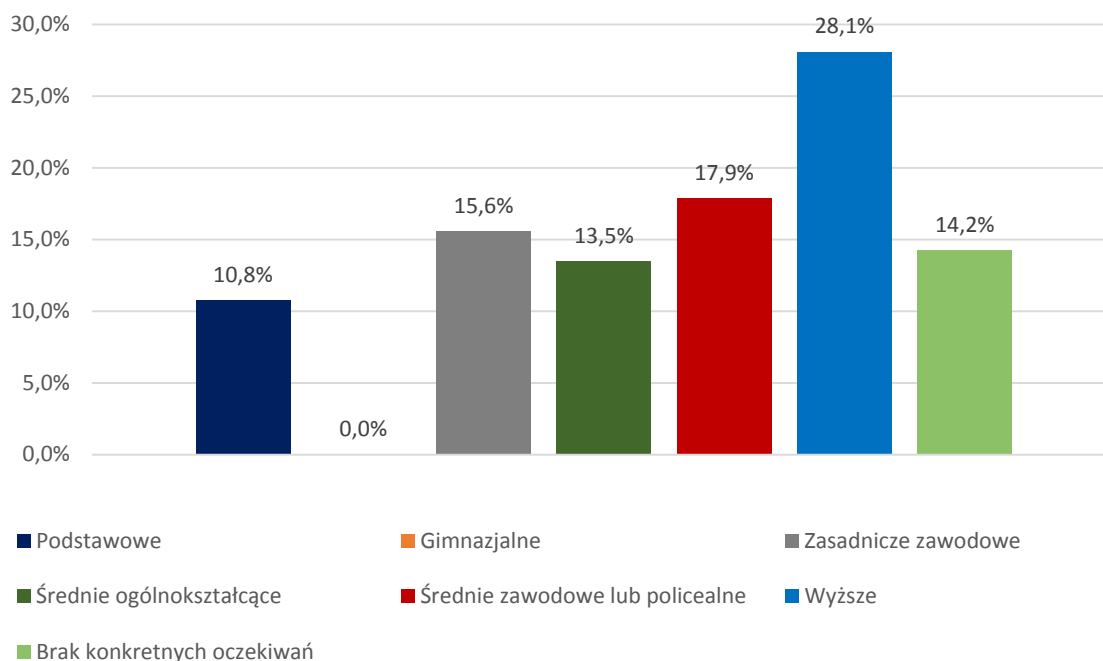
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierownik działu ➤ Z-ca skarbnika gminy i miasta
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analityk rynku ➤ Architekt ➤ Chemik ➤ Doradca zawodowy ➤ Fizjoterapeuta ➤ Geodeta ➤ Informatyk ➤ Kadrowa ➤ Konstruktor ➤ Konsultant ➤ Koordynator projektu ➤ Nauczyciel ➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego ➤ Pracownik merytoryczny do ośrodka badawczego ➤ Prawnik ➤ Programista ➤ Projektant ➤ Radca prawny ➤ Specjalista ds. planowania przestrzennego ➤ Specjalista ds. administracyjnych ➤ Specjalista ds. badań ➤ Specjalista ds. badań nieniszczących (kontroler jakości) ➤ Specjalista ds. budownictwa ➤ Specjalista ds. finansów ➤ Specjalista ds. funduszy europejskich ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. pośrednictwa pracy ➤ Specjalista ds. projektów ➤ Specjalista ds. projektów unijnych ➤ Specjalista ds. rekrutacji ➤ Specjalista ds. sprzedaży i marketingu ➤ Specjalista ds. zarządzania ➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi ➤ Specjalista ds. funduszy europejskich ➤ Technolog ➤ Terapeuta ➤ Tłumacz ➤ Urbanista ➤ Zarządca nieruchomości
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Animator kultury ➤ Asystent architekta ➤ Kontroler jakości ➤ Księgowy ➤ Logistyk ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik socjalny ➤ Projektant stron internetowych ➤ Protetyk słuchu

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Technik zabezpieczeń mechanicznych
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik obsługi administracyjno-księgowej realizowanych projektów ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Barman ➤ Kelner ➤ Doradca klienta ➤ Handlowiec ➤ Kelner ➤ Kucharz ➤ Obsługa turystów ➤ Pracownik gastronomii ➤ Sprzedawca ➤ Telemarketer
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Blacharz ➤ Elektronik ➤ Krawcowa ➤ Krojczy ➤ Mechanik ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter ➤ Murarz ➤ Obsługa produkcji dziewiarskiej ➤ Operator CNC ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik gospodarczy ➤ Pracownik produkcji ➤ Pracownik techniczny ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Robotnik przemysłowy ➤ Rusznikarz ➤ Serwisant ➤ Spawacz ➤ Stolarz ➤ Tapicer ➤ Tokarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca kat. C ➤ Operator maszyn produkcyjnych ➤ Pracownik pralni/prasowaczka/magłarka
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pomoc kuchenna ➤ Pracownik pomocniczy ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (28,1%), średnim zawodowym lub policealnym (17,9%) i zasadniczym zawodowym (15,6%) – warto zwrócić uwagę, że 1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy (33,5%) to osoby z wykształceniem zawodowym.³ Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 14,2% planowanych do zatrudnienia pracowników.

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.

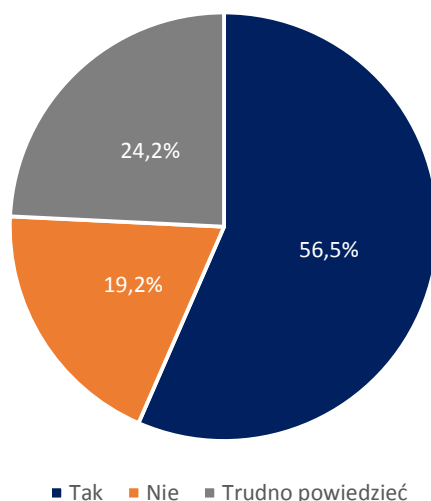
³ W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

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	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,9%	2,7%	9,0%	83,8%	3,6%
2	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	18,4%	13,2%	65,8%	2,6%
3	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	0,0%	13,0%	10,9%	45,7%	30,4%
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	6,6%	57,4%	18,0%	1,6%	16,4%
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24,2%	0,0%	28,6%	0,9%	26,0%	1,7%	18,6%
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%	28,6%	0,0%	14,3%
7	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	30,8%	57,7%	0,0%	7,7%	3,8%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 56,5% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do prawie 1/5 osób (19,2%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 24,2% 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 ponad połowie przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego. W przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku również najczęściej (w 3/4 przypadków) 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	5,9%
od roku do 2 lat	59,6%
od 2 lat do 5 lat	26,1%
powyżej 5 lat	6,3%
nie będzie wymagane	2,1%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	9,5%
od roku do 2 lat	76,9%
od 2 lat do 5 lat	7,1%
powyżej 5 lat	4,4%
nie będzie wymagane	2,0%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (28,3%) oraz dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (24,4%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w ponad 1/4 przypadków (27,6%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań oraz że w odniesieniu do 1/5 przypadków (19,3%) pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	28,3%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	24,4%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	17,1%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	18,3%

Kwalifikacje		%*
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	12,7%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	19,4%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	8,3%
8	Brak konkretnych oczekiwań	27,6%
9	Trudno powiedzieć	19,3%

*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	-	20,6%	7,9%	11,6%	5,0%	-	46,3%	40,0%	11,5%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	-	19,8%	26,3%	19,6%	14,8%	-	32,5%	28,6%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	48,6%	47,4%	21,7%	4,9%	-	1,7%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	21,6%	21,1%	13,0%	9,8%	-	22,1%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	32,4%	26,3%	17,4%	9,8%	-	1,7%	28,6%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	11,7%	5,3%	0,0%	3,3%	-	34,2%	28,6%	11,5%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	9,9%	2,6%	0,0%	3,3%	-	11,3%	0,0%	11,5%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	9,3%	7,9%	50,0%	18,3%	-	31,7%	20,0%	80,8%
9	Trudno powiedzieć	-	35,5%	39,5%	15,9%	33,3%	-	6,2%	40,0%	7,7%

*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 menadżerskie. Wyniki zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 12. Kompetencje oczekiwane od kandydatów

Kompetencje		%
Kompetencje osobiste		
1	Chęć do pracy	97,7%
2	Uczciwość	86,9%
3	Odpowiedzialność	86,5%
4	Pracowitość	83,7%
5	Samodzielność	81,7%
6	Dobra organizacja pracy	78,1%
7	Rzetelność	75,4%
8	Chęć do nauki i rozwoju	73,5%
9	Sumienność	71,0%
10	Punktualność	66,9%
11	Dyspozycyjność	66,3%
12	Lojalność	62,5%
13	Dążenie do realizacji celów	61,9%
14	Wysoka kultura osobista	61,7%
15	Odporność na stres	48,5%
16	Łatwość przyswajania informacji	47,3%
17	Cierpliwość	46,7%
18	Inicjatywność	44,6%
19	Energiczność	44,4%
20	Kreatywność	40,4%
21	Elastyczność	39,4%
22	Analityczne myślenie	34,8%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	80,0%
2	Komunikatywność	67,1%
3	Bezkonfliktowość	65,4%
4	Umiejętność obsługi klienta	46,7%
5	Otwartość na innych	46,2%
6	Empatia	34,8%
7	Negocjowanie	18,3%
Kompetencje menadżerskie		
1	Planowanie	36,9%

Kompetencje		%
2	Rozwiązywanie konfliktów	36,2%
3	Motywowanie	19,2%
4	Delegowanie zadań	14,2%
5	Umiejętność zarządzania zespołem	13,7%

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. 1/3 z nich (31,1%) przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 65,2% 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		3,7%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		65,2%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		31,1%	Nie dotyczy
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,7%	➤ Kierownik zakładu
2	Specjaliści	14,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Architekt ➤ Informatyk ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Nauczyciel języka obcego ➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego ➤ Pielęgniarka ➤ Programista ➤ Projektant ➤ Specjalista ds. zamówień publicznych ➤ Specjalista ds. funduszy europejskich ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjaliści pracy socjalnej ➤ Tłumacz ➤ Tłumacz przysięgły
3	Technicy i inny średni personel	6,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kontroler jakości ➤ Księgowy

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
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Montażysta filmów ➤ Pracownik administracyjno-biurowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Pracownik USC ➤ Przedstawiciel handlowy
4	Pracownicy biurowi	1,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonista
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,8%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Gastronomia ➤ Kucharz ➤ Linergista ➤ Obsługa klienta ➤ Operator call center ➤ Przewodnik turystyczny ➤ Sprzedawca ➤ Pracownik ds. turystyki
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kamieniarz ➤ Malarz ➤ Malarz piaskowy ➤ Malarz przemysłowy ➤ Mechanik ➤ Montażysta ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik do wykończenia wnętrz ➤ Pracownik produkcji ➤ Serwisant sieci i urządzeń telekom. ➤ Szwaczka ➤ Krawcowa
7	Pracownicy wykonujący prace proste	0,7%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzątaczką
8	Trudno powiedzieć	58,2%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. 47,6% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast zbliżony odsetek, bo 44,4% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców (33,7% pracodawców – 12 miesięcy; 31,1% – 3 lata; 47,6% – 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		8,0%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		44,4%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		47,6%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	18,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informatyk ➤ Lekarze ➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego ➤ Pielęgniarka ➤ Programista ➤ Projektant ➤ Specjalista ds. funduszy europejskich ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Tłumacz ➤ Tłumacz przysięgły
2	Technicy i inny średni personel	8,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kontroler jakości ➤ Księgowy ➤ Pracownik administracyjno-biurowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	2,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonista
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik gastronomii ➤ Kucharz ➤ Linergista ➤ Operator call center ➤ Przewodnik turystyczny ➤ Pracownik ds. turystyki
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Malarz ➤ Malarz piaskowy ➤ Malarz przemysłowy ➤ Mechanik ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik do wykończenia wnętrz ➤ Szwaczka ➤ Krawcowa
6	Pracownicy wykonujący prace proste	1,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzątaczką
7	Trudno powiedzieć	54,0%	Nie dotyczy

W powiecie rzeszowskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało 54,6% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 39,4% pracodawców).

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.

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat rzeszowski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	106	41	147	48	61	109	13
%	39,4%	15,2%	54,6%	17,8%	22,7%	40,5%	4,8%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że na tego rodzaju problemy w znacznym stopniu napotykają firmy z każdej grupy – najczęściej wskazują je przedstawiciele firm dużych (66,7%), mikro (65,1%) oraz średnich (64,7%).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat rzeszowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	33,9%	56,7%	9,4%
Od 1 – 9 pracowników	65,1%	32,8%	2,1%
Od 10 – 49 pracowników	50,0%	47,3%	2,7%
Od 50 – 249 pracowników	64,7%	29,4%	5,9%
Od 250 – 999 pracowników	66,7%	33,3%	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 rzeszowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	44,4%	33,3%	22,2%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	69,0%	31,0%	0,0%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	33,3%	66,7%
Sekcja F - Budownictwo	72,2%	27,8%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat rzeszowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	61,5%	35,2%	3,3%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	37,5%	37,5%	25,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	74,3%	17,1%	8,6%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	65,4%	26,9%	7,7%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	43,8%	43,8%	12,5%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	25,0%	75,0%	0,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	54,1%	43,2%	2,7%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	31,6%	68,4%	0,0%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	35,0%	62,5%	2,5%
Sekcja P - Edukacja	50,6%	48,1%	1,2%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	61,4%	36,4%	2,3%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	50,0%	45,5%	4,5%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	58,0%	39,3%	2,7%
Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	100,0%	0,0%

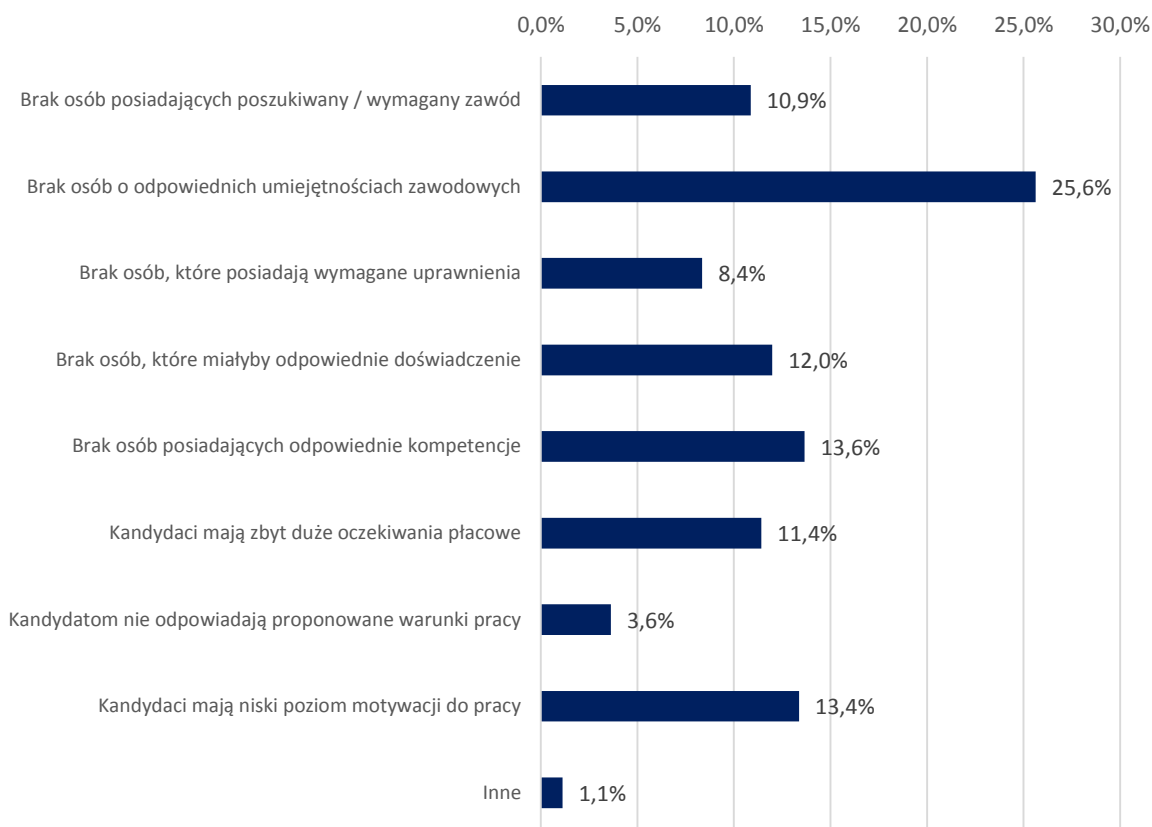
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 75,8% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 rzeszowski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	75,8%	19,5%	4,7%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	45,8%	52,2%	2,0%
Trudno powiedzieć	48,7%	42,3%	9,0%

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: „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 25,6%, „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 13,6%, „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 13,4%).

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 rzeszowski	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód</th> <th>Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych</th> <th>Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia</th> <th>Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie</th> <th>Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje</th> <th>Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe</th> <th>Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy</th> <th>Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy</th> <th>Inne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	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									
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											

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat rzeszowski	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%	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	26,3%	21,1%	5,3%	5,3%	0,0%	5,3%	5,3%	31,6%	0,0%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F - Budownictwo	17,9%	41,0%	12,8%	5,1%	10,3%	5,1%	2,6%	2,6%	2,6%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9,3%	33,3%	5,6%	9,3%	20,4%	3,7%	3,7%	14,8%	0,0%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,8%	3,8%	3,8%	7,7%	19,2%	15,4%	7,7%	38,5%	0,0%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	0,0%	37,5%	0,0%	37,5%	12,5%	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	28,6%	14,3%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	14,3%	0,0%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,3%	31,6%	0,0%	21,1%	10,5%	21,1%	0,0%	5,3%	5,3%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7,1%	28,6%	7,1%	28,6%	7,1%	7,1%	7,1%	0,0%	7,1%
Sekcja P - Edukacja	9,8%	12,2%	7,3%	14,6%	22,0%	24,4%	0,0%	9,8%	0,0%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,4%	18,5%	25,9%	33,3%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	0,0%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18,2%	27,3%	0,0%	9,1%	9,1%	18,2%	9,1%	9,1%	0,0%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	10,8%	30,8%	10,8%	0,0%	13,8%	12,3%	3,1%	18,5%	0,0%
Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat rzeszowski	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 U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników
<input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników
<input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników
<input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników
<input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników
<input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników
2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> tak
<input type="checkbox"/> raczej tak
<input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/
<input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/
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)
Zawód 1 – ile osób?
Zawód 2 – ile osób?
Zawód 3 – ile osób?
Zawód 4 – ile osób?
Zawód 5 – ile osób?
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/
/Pytania odnoszące się do poszczególnych wskazanych zawodów/ Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.
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.)
<input type="checkbox"/> podstawowe
<input type="checkbox"/> gimnazjalne
<input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność?
<input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące
<input type="checkbox"/> średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność?
<input type="checkbox"/> wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie?
<input type="checkbox"/> brak konkretnych oczekiwań
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)
<input type="checkbox"/> tak
<input type="checkbox"/> ogólne:
<input type="checkbox"/> krótsze niż rok
<input type="checkbox"/> od roku do 2 lat
<input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat
<input type="checkbox"/> powyżej 5 lat
<input type="checkbox"/> na podobnym stanowisku:
<input type="checkbox"/> krótsze niż rok
<input type="checkbox"/> od roku do 2 lat
<input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat
<input type="checkbox"/> powyżej 5 lat
<input type="checkbox"/> nie

<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"/> niżański		
<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"/> tarnobrzesci