

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



POWIAT MIASTO RZESZÓW

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 GRODZKIEGO MIASTO RZESZÓW**

**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**

<b>1. Wstęp.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Założenia metodologiczne badania .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Prezentacja wyników badania.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Załącznik.....</b>	<b>27</b>

## 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.

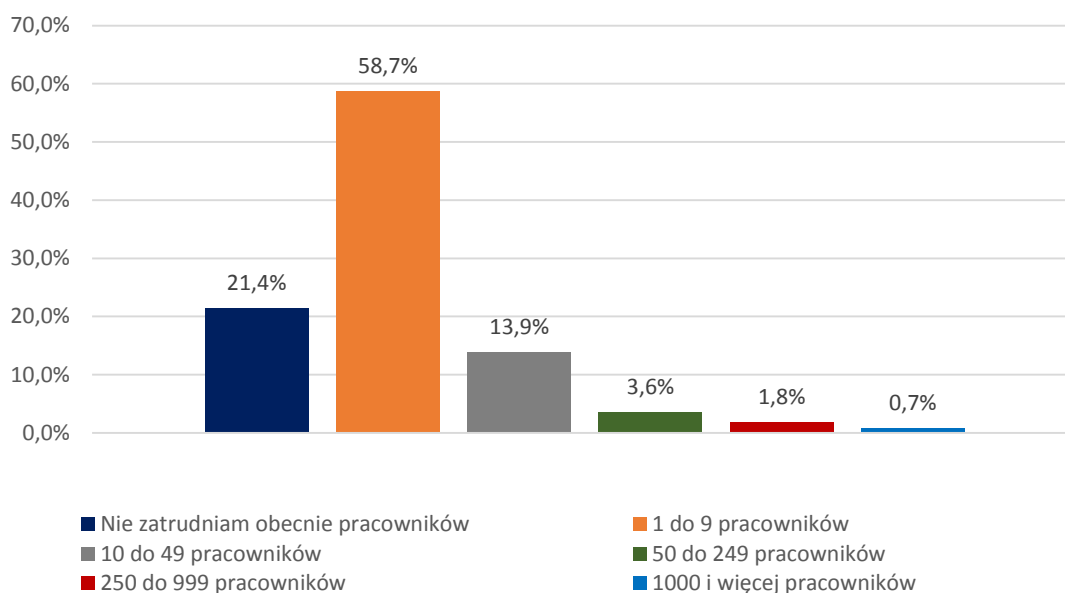
## 2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **1405 wywiadów** z pracodawcami z powiatu grodzkiego Miasto Rzeszów 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 3%. 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
<b>Powiat Miasto Rzeszów</b>	<b>26747</b>	<b>1405</b>
0 – 9 pracowników	25678	1125
10 – 49 pracowników	806	195
50 – 249 pracowników	213	50
250 – 999 pracowników	38	25
1000 i więcej pracowników	12	10

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007<sup>1</sup> 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	2,6%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,2%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	2,7%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,4%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,4%
Sekcja F – Budownictwo	9,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17,8%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,4%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,6%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3,1%
Sekcja P – Edukacja	12,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,9%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	15,6%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,1%

### 3. Prezentacja wyników badania

33,0% przedsiębiorców w powiecie grodzkim Miasto Rzeszów deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy (20,5% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 12,5% odpowiedzi „raczej tak”).

<sup>1</sup>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 15,0% przedsiębiorców 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 miasto Rzeszów	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	288	175	463	386	345	731	211
%	20,5%	12,5%	33,0%	27,5%	24,6%	52,0%	15,0%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku najrzadziej deklarowali przedstawiciele firm mikro (30,0%), a najczęściej przedstawiciele firm dużych (88,0%) i bardzo dużych (80,0%).

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat miasto Rzeszów	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	18,0%	11,9%	30,0%	26,9%	27,6%	54,5%	15,6%
10 – 49 pracowników	24,1%	11,3%	35,4%	34,9%	15,9%	50,8%	13,8%
50 – 249 pracowników	28,0%	26,0%	54,0%	24,0%	4,0%	28,0%	18,0%
250 – 999 pracowników	64,0%	24,0%	88,0%	4,0%	8,0%	12,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	80,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele niemal wszystkich branż (poza sekcją PKD „U” – „organizacje i zespoły eksterytorialne”), chociaż w różnej skali – w 12 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (33,0%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat Miasto Rzeszów	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	33,3%	11,1%	44,4%	11,1%	30,6%	41,7%	13,9%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	66,7%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	31,6%	15,8%	47,4%	10,5%	13,2%	23,7%	28,9%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat Miasto Rzeszów	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	20,0%	60,0%	80,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	24,3%	19,1%	43,4%	23,5%	21,3%	44,9%	11,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,4%	6,4%	26,8%	27,6%	28,0%	55,6%	17,6%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	38,2%	20,6%	58,8%	14,7%	17,6%	32,4%	8,8%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	35,1%	13,5%	48,6%	18,9%	21,6%	40,5%	10,8%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	29,6%	11,1%	40,7%	22,2%	25,9%	48,1%	11,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19,6%	15,2%	34,8%	37,0%	17,4%	54,3%	10,9%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11,9%	23,7%	35,6%	27,1%	25,4%	52,5%	11,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15,2%	16,3%	31,5%	26,1%	27,2%	53,3%	15,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	10,6%	8,5%	19,1%	42,6%	25,5%	68,1%	12,8%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	25,0%	6,8%	31,8%	36,4%	13,6%	50,0%	18,2%
Sekcja P – Edukacja	11,4%	11,4%	22,7%	32,4%	30,7%	63,1%	14,2%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	17,9%	4,2%	22,1%	27,4%	29,5%	56,8%	21,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	14,8%	14,8%	29,6%	40,7%	18,5%	59,3%	11,1%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	21,5%	13,7%	35,2%	27,9%	21,5%	49,3%	15,5%
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%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%



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

- specjalistów – takie plany deklarował blisko co trzeci (30,5%) pracodawca,
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy ponad 1/5 pracodawców (20,7%),
- techników i inny średni personel – dotyczy 17,5%.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 21,2% pracodawców nie potrafi określić, w jakich zawodach planuje zatrudnienie.

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

- specjalistów (ponad 1/4 – 27,5% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców ( 1/4 – 25,2% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (1/5 – 18,9% osób poszukiwanych na rynku pracy).

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS <sup>2</sup>		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,3%	1,3%
2	Specjaliści	27,5%	30,5%
3	Technicy i inny średni personel	11,4%	17,5%
4	Pracownicy biurowi	9,2%	13,2%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	25,2%	20,7%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,1%	0,2%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	18,9%	14,5%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,3%	3,2%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	2,1%	2,4%
10	Trudno powiedzieć	-	21,2%

<sup>2</sup> 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 zatrudnić 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"> <li>➤ Główny księgowy</li> <li>➤ Kierownik</li> <li>➤ Zastępca kierownika</li> </ul>
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analityk</li> <li>➤ Aplikant</li> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Biegły rewident</li> <li>➤ Chemik</li> <li>➤ Doradca techniczny techniki grzewczej i pompowej</li> <li>➤ Doradca zawodowy</li> <li>➤ Ekonomista</li> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Geodeta</li> <li>➤ Grafik</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Inspektor remonty i inwestycje</li> <li>➤ Inspektor ds. budownictwa</li> <li>➤ Inżynier automatyk</li> <li>➤ Inżynier elektryk</li> <li>➤ Inżynier</li> <li>➤ Inżynier konstruktor</li> <li>➤ Inżynier ochrony środowiska</li> <li>➤ Kadrowa</li> <li>➤ Konstruktor</li> <li>➤ Konsultant</li> <li>➤ Konsultant HR</li> <li>➤ Koordynator projektu</li> <li>➤ Lekarz</li> <li>➤ Młodszy specjalista ds. audytu</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego</li> <li>➤ Nauczyciel, native speaker</li> <li>➤ Pośrednik nieruchomości</li> <li>➤ Pracownik back-office banku</li> <li>➤ Prawnik</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Projektant</li> <li>➤ Psycholog</li> <li>➤ Psycholog -pedagog</li> <li>➤ Reporter</li> <li>➤ Socjoterapeuta</li> <li>➤ Specjalista ds. spedycji</li> <li>➤ Specjalista ds. animacji multimedialnej</li> <li>➤ Specjalista ds. szkoleń</li> <li>➤ Specjalista ds. administracyjnych</li> <li>➤ Specjalista ds. edukacji</li> <li>➤ Specjalista ds. finansowych</li> <li>➤ Specjalista ds. kadrowych</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. pośrednictwa pracy</li> <li>➤ Specjalista ds. pozyskiwania środków unijnych</li> </ul>

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Specjalista ds. reklamy</li> <li>➤ Specjalista ds. rekrutacji</li> <li>➤ Specjalista ds. SEM (marketingu internetowego)</li> <li>➤ Specjalista ds. sprzedaży</li> <li>➤ Specjalista ds. technicznych</li> <li>➤ Specjalista ds. zarządzania</li> <li>➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi</li> <li>➤ Specjalista IT</li> <li>➤ Specjalista pracy socjalnej</li> <li>➤ Tester</li> <li>➤ Weterynarz</li> </ul>
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Akustyk</li> <li>➤ Asystent rodziny</li> <li>➤ Bibliotekarz</li> <li>➤ Doradca ds. nieruchomości</li> <li>➤ Instalator systemów niskoprądowych</li> <li>➤ Kontroler jakości</li> <li>➤ Księgowa</li> <li>➤ Mechatronik</li> <li>➤ Pracownik administracyjno-biurowy</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> <li>➤ Projektant stron internetowych</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Ratownik medyczny</li> <li>➤ Spedytor</li> <li>➤ Technik</li> <li>➤ Technik budownictwa</li> <li>➤ Technik elektryk</li> <li>➤ Technik prac biurowych</li> <li>➤ Technik telekomunikacji</li> <li>➤ Urzędnik</li> </ul>
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Magazynier</li> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Pracownik magazynu</li> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Fryzjer</li> <li>➤ Handlowiec</li> <li>➤ Kasjer</li> <li>➤ Kucharz</li> <li>➤ Opiekun dzieci</li> <li>➤ Pracownik obsługi klienta</li> <li>➤ Pracownik ochrony</li> <li>➤ Pracownik PR</li> <li>➤ Ratownik wodny</li> <li>➤ Sprzedawca</li> <li>➤ Sprzedawca produktów i usług finansowych</li> <li>➤ Telemarketer</li> </ul>
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ogrodnik</li> </ul>
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Betoniarz-zbrojarz</li> <li>➤ Budowlaniec</li> <li>➤ Cieśla szalunkowy</li> <li>➤ Cukiernik-piekarz</li> <li>➤ Elektromechanik</li> <li>➤ Elektromonter</li> <li>➤ Elektronik</li> <li>➤ Elektryk</li> <li>➤ Konserwator</li> <li>➤ Konserwator maszyn i urządzeń</li> </ul>

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mechanik</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter</li> <li>➤ Monter instalacji</li> <li>➤ Monter instalacji elektrycznych</li> <li>➤ Monter instalacji teletechnicznych</li> <li>➤ Monter instalacji wentylacji</li> <li>➤ Murarz</li> <li>➤ Operator maszyn CNC</li> <li>➤ Pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik gospodarczy</li> <li>➤ Pracownik produkcyjny</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Robotnik przemysłowy</li> <li>➤ Serwisant</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Stolarz</li> <li>➤ Szwaczka</li> <li>➤ Tokarz</li> </ul>
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Laminarz</li> <li>➤ Maszynista</li> <li>➤ Operator maszyn</li> <li>➤ Operator maszyn produkcyjnych</li> <li>➤ Operator wózka jezdniowego</li> </ul>
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pakowacz</li> <li>➤ Pracownik fizyczny</li> <li>➤ Pracownik pomocniczy</li> <li>➤ Robotnik drogowy</li> <li>➤ Sprzątaczką</li> </ul>

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (ponad 1/3 wszystkich poszukiwanych pracowników – 34,5%).

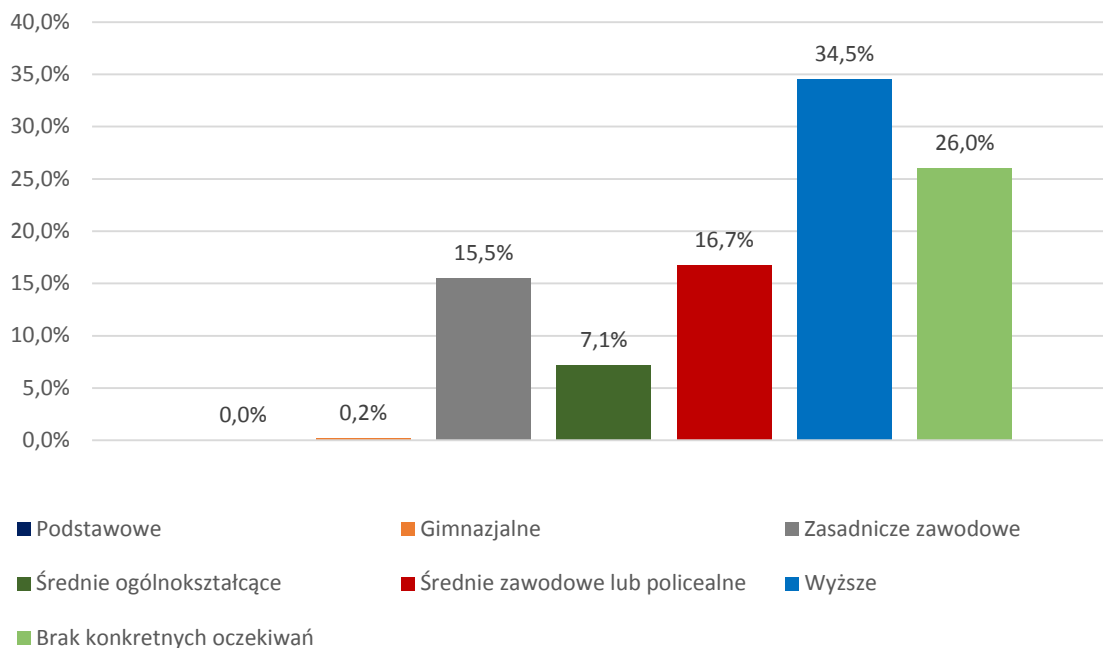
Warto zwrócić uwagę, że 1/3 (32,2%) osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (w tym 15,5% – z zasadniczym zawodowym, 16,7% – ze średnim zawodowym lub policealnym).<sup>3</sup>

Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 26,0% planowanych do zatrudnienia pracowników.

<sup>3</sup> 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.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



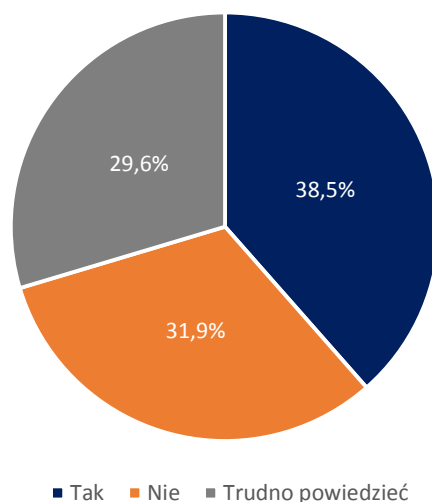
W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

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	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	87,5%	12,5%
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	11,7%	82,2%	5,0%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	1,3%	3,2%	31,4%	50,0%	14,1%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	14,4%	22,5%	11,7%	29,7%	21,6%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	18,8%	9,6%	10,2%	7,9%	53,5%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,9%	41,7%	0,9%	18,3%	3,4%	34,9%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	24,6%	30,8%	27,7%	0,0%	16,9%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	53,6%	0,0%	17,9%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 38,5% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 31,9% osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 29,6% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.<sup>4</sup>

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w ponad połowie przypadków) poszukiwani będą kandydaci posiadający od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego i/lub (również w około połowie przypadków) od roku do 2 lat doświadczenia na podobnym stanowisku.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów - dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
<b>Doświadczenie ogólne:</b>	
krótsze niż rok	9,0%
od roku do 2 lat	52,4%
od 2 lat do 5 lat	26,5%
powyżej 5 lat	5,9%
nie będzie wymagane	6,1%

<sup>4</sup> 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.

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
<b>Na podobnym stanowisku:</b>	
krótsze niż rok	19,2%
od roku do 2 lat	47,3%
od 2 lat do 5 lat	24,6%
powyżej 5 lat	1,7%
nie będzie wymagane	7,3%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najczęściej oczekiwane są kwalifikacje związane z obsługą programów komputerowych (23,0%), jednocześnie znaczące są kwalifikacje dotyczące obsługi urządzeń i maszyn (22,3%), posiadania prawa jazdy (20,3%) oraz dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (19,9%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w 22,5% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że aż w 35,1% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	22,3%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	19,9%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	23,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	14,4%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	20,3%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	13,7%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	13,6%
8	Brak konkretnych oczekiwań	22,5%
9	Trudno powiedzieć	35,1%

\*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 urzędzeń i maszyn	0,0%	14,2%	19,9%	34,6%	6,5%	0,0%	36,7%	74,5%	35,7%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	0,0%	20,5%	39,7%	19,8%	10,6%	0,0%	21,7%	16,9%	3,6%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	75,0%	33,6%	49,4%	22,5%	10,6%	0,0%	11,5%	7,7%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	25,0%	30,4%	23,7%	8,1%	7,3%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	37,5%	22,8%	33,3%	11,7%	5,9%	100,0%	23,0%	35,4%	39,3%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	0,0%	18,7%	8,3%	17,1%	3,3%	0,0%	8,9%	52,3%	35,7%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	25,0%	14,3%	17,9%	13,5%	4,6%	100,0%	15,7%	21,5%	35,7%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	27,4%	17,9%	21,6%	17,6%	0,0%	33,8%	0,0%	14,3%
9	Trudno powiedzieć	12,5%	26,8%	25,6%	34,2%	64,5%	0,0%	21,6%	20,0%	28,6%

\*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		%*
<b>Kompetencje osobiste</b>		
1	Chęć do pracy	96,5%
2	Uczciwość	80,5%
3	Odpowiedzialność	80,1%
4	Pracowitość	80,0%
5	Samodzielność	77,2%
6	Chęć do nauki i rozwoju	71,7%
7	Dobra organizacja pracy	71,6%
8	Rzetelność	67,8%
9	Sumienność	66,0%
10	Lojalność	63,6%



<b>Kompetencje</b>		<b>%*</b>
11	Punktualność	58,8%
12	Wysoka kultura osobista	57,7%
13	Odporność na stres	51,4%
14	Cierpliwość	51,2%
15	Dyspozycyjność	50,6%
16	Dążenie do realizacji celów	49,3%
17	Kreatywność	48,4%
18	Analityczne myślenie	44,6%
19	Łatwość przyswajania informacji	44,4%
20	Inicjatywność	40,6%
21	Elastyczność	39,8%
22	Energiczność	39,6%
<b>Kompetencje społeczne</b>		
1	Komunikatywność	82,1%
2	Umiejętność współpracy w grupie	79,4%
3	Bezkonfliktowość	69,3%
4	Umiejętność obsługi klienta	52,6%
5	Otwartość na innych	43,1%
6	Negocjowanie	24,7%
7	Empatia	21,7%
<b>Kompetencje menadżerskie</b>		
1	Planowanie	44,6%
2	Rozwiązywanie konfliktów	29,7%
3	Motywowanie	20,7%
4	Umiejętność zarządzania zespołem	19,1%
5	Delegowanie zadań	14,4%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. 40,3% z nich przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, natomiast ponad połowa (52,5%) 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		7,2%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		52,5%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: <sup>5</sup>		40,3%	Nie dotyczy
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierownik ośrodka pomocy</li> </ul>
2	Specjaliści	14,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Agent finansowy</li> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Pracownik architektury i projektowania</li> <li>➤ Biotechnolog</li> <li>➤ Doradca finansowy</li> <li>➤ Ekonomista</li> <li>➤ Finansista</li> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Instruktor kulturalno-oświatowy</li> <li>➤ Inżynier informatyk</li> <li>➤ Inżynier konstruktor</li> <li>➤ Inżynier mechanik</li> <li>➤ Kadrowy</li> <li>➤ Konstruktor</li> <li>➤ Lekarz</li> <li>➤ Lektor języka niemieckiego</li> <li>➤ Logopeda</li> <li>➤ Młodszy konsultant w dziale zarządzania ryzykiem</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Organizator imprez</li> <li>➤ Pedagog osób z niepełnosprawnością intelektualną</li> <li>➤ Pośrednik</li> <li>➤ Pośrednik w obrocie nieruchomościami</li> <li>➤ Prawnik</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Projektant wnętrz</li> <li>➤ Specjalista ds. e-marketingu</li> <li>➤ Specjalista ds. handlu</li> <li>➤ Specjalista ds. rozliczeń mediów we wspólnotach</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. szkoleń</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu</li> <li>➤ Specjalista IT</li> <li>➤ Specjalista ochrony środowiska</li> </ul>

<sup>5</sup> 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"> <li>➤ Specjalista ds. turystyki</li> <li>➤ Tester</li> <li>➤ Trener</li> </ul>
3	Technicy i inny średni personel	10,8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Animator kultury</li> <li>➤ Asystent/konsultant</li> <li>➤ Asystent rodziny</li> <li>➤ Asystentka stomatologiczna</li> <li>➤ Brygadzysta</li> <li>➤ Dietetyk</li> <li>➤ Elektrotechnik</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Opiekun osoby starszej</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Pracownik księgowości</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Referent finansowy</li> <li>➤ Spedytor</li> <li>➤ Technik akustyk</li> <li>➤ Urzędnik</li> </ul>
4	Pracownicy biurowi	1,7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pozostały pracownik obsługi biurowej</li> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	7,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Kelner</li> <li>➤ Pracownik ochrony fizycznej</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Brukarz</li> <li>➤ Diagnosta elektromechanik</li> <li>➤ Krojczy</li> <li>➤ Mechanik</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Elektromechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter</li> <li>➤ Monter Internetu</li> <li>➤ Pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik produkcji</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Stolarz</li> </ul>
7	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca koparki, równiarki</li> <li>➤ Kierowca pow.3,5 tony</li> <li>➤ Kierowca kat. C</li> <li>➤ Kierowca zawodowy</li> </ul>
8	Pracownicy wykonujący prace proste	1,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pakowacz</li> <li>➤ Pracownik fizyczny</li> <li>➤ Sprzątaczką</li> </ul>
9	Trudno powiedzieć	57,6%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Ponad połowa pracodawców (51,7%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie czasowej, a niemal drugie tyle (44,9%) nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców w mieście Rzeszów (33,0% pracodawców – 12 miesięcy; 40,3% – 3 lata; 51,7% – 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		3,4%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		44,9%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: <sup>6</sup>		51,7%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	12,7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik architektury i projektowania</li> <li>➤ Doradca finansowy</li> <li>➤ Finansista</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Kadrowy</li> <li>➤ Konstruktor</li> <li>➤ Lekarz</li> <li>➤ Lektor języka niemieckiego</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Pedagog osób z niepełnosprawnością intelektualną</li> <li>➤ Pośrednik w obrocie nieruchomościami</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Projektant wnętrz</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. szkoleń</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu</li> <li>➤ Specjalista IT</li> <li>➤ Specjaliści ds. Turystyki</li> </ul>

<sup>6</sup> 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"> <li>➤ Tester</li> <li>➤ Trener</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	11,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Animator kultury</li> <li>➤ Asystent/konsultant</li> <li>➤ Asystentka stomatologiczna</li> <li>➤ Brygadzysta</li> <li>➤ Elektrotechnik</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Pracownik księgowości</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Spedytor</li> <li>➤ Urzędnik</li> </ul>
3	Pracownicy biurowi	2,8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pozostały pracownik obsługi biurowej</li> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kelner</li> <li>➤ Pracownik ochrony fizycznej</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Krojczy</li> <li>➤ Mechanik</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter</li> <li>➤ Pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik produkcji</li> <li>➤ Stolarz</li> </ul>
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca koparki, równiarki</li> <li>➤ Kierowca kat. C</li> <li>➤ Kierowca zawodowy</li> </ul>
7	Pracownicy wykonujący prace proste	2,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pakowacz</li> <li>➤ Pracownik fizyczny</li> <li>➤ Sprzątaczką</li> </ul>
8	Trudno powiedzieć	56,4%	Nie dotyczy

W mieście Rzeszów występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 57,4% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 40,8% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat miasto Rzeszów	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	573	233	806	273	256	529	70
%	40,8%	16,6%	57,4%	19,4%	18,2%	37,7%	5,0%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w znacznym stopniu (dotyczy połowy lub więcej przedsiębiorców) występują w niemal wszystkich grupach przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszane są przez przedstawicieli firm dużych (72,0%) i bardzo dużych (70,0%).

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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat miasto Rzeszów</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Nie zatrudniam obecnie pracowników	37,7%	48,7%	13,7%
Od 1 – 9 pracowników	63,5%	34,8%	1,7%
Od 10 – 49 pracowników	56,9%	36,4%	6,7%
Od 50 – 249 pracowników	66,0%	32,0%	2,0%
Od 250 – 999 pracowników	72,0%	28,0%	0,0%
1000 pracowników i więcej	70,0%	20,0%	10,0%

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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat miasto Rzeszów</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	61,1%	30,6%	8,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	66,7%	33,3%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	71,1%	28,9%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	83,3%	16,7%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	66,9%	30,9%	2,2%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	56,8%	38,4%	4,8%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	70,6%	29,4%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	70,3%	27,0%	2,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	68,5%	18,5%	13,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	54,3%	39,1%	6,5%

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat miasto Rzeszów</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,8%	45,8%	3,4%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	48,9%	44,6%	6,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	44,7%	44,7%	10,6%
Sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	45,5%	45,5%	9,1%
Sekcja P – Edukacja	58,0%	39,2%	2,8%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	49,5%	49,5%	1,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	51,9%	40,7%	7,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	55,7%	37,0%	7,3%
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%

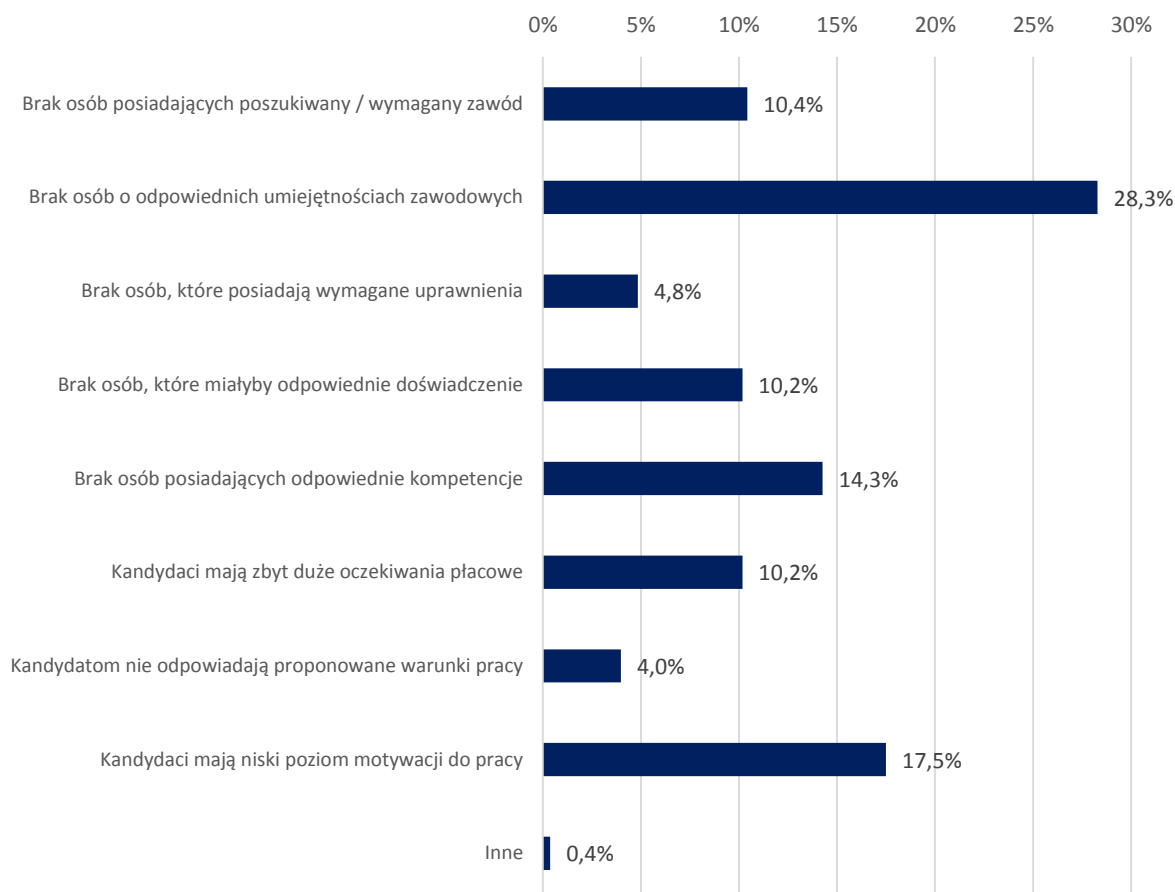
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 71,3% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat miasto Rzeszów</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	71,3%	24,6%	4,1%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	48,3%	47,1%	4,7%
Trudno powiedzieć	58,3%	33,6%	8,1%

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: „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 28,3%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 17,5%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 14,3%).

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 miasto Rzeszów	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	13,6%	40,9%	0,0%	4,5%	13,6%	22,7%	0,0%	4,5%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	12,5%	29,2%	0,0%	4,2%	25,0%	8,3%	4,2%	16,7%	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%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	12,4%	44,9%	0,0%	2,2%	7,9%	6,7%	4,5%	20,2%	1,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,8%	21,9%	4,4%	8,8%	21,2%	13,1%	2,2%	19,7%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	17,4%	4,3%	13,0%	8,7%	8,7%	8,7%	0,0%	39,1%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8,3%	25,0%	4,2%	0,0%	20,8%	4,2%	4,2%	33,3%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	5,7%	40,0%	0,0%	2,9%	20,0%	17,1%	0,0%	14,3%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	44,0%	0,0%	12,0%	20,0%	4,0%	0,0%	16,0%	4,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	41,4%	0,0%	3,4%	13,8%	13,8%	6,9%	20,7%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,2%	40,0%	2,2%	20,0%	17,8%	8,9%	0,0%	8,9%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,8%	19,0%	14,3%	19,0%	19,0%	9,5%	0,0%	14,3%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	10,0%	50,0%	5,0%	5,0%	5,0%	10,0%	10,0%	5,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	12,9%	11,9%	7,9%	20,8%	8,9%	13,9%	4,0%	18,8%	1,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	19,1%	21,3%	6,4%	17,0%	14,9%	0,0%	8,5%	12,8%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	42,9%	7,1%	14,3%	7,1%	14,3%	7,1%	7,1%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	6,8%	30,5%	5,1%	9,3%	12,7%	9,3%	5,9%	20,3%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>									
<b>Powiat miasto Rzeszów</b>	<b>Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód</b>	<b>Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych</b>	<b>Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia</b>	<b>Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie</b>	<b>Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje</b>	<b>Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe</b>	<b>Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy</b>	<b>Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy</b>	<b>Inne</b>
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

## 4. Załącznik

### Wzór kwestionariusza ankiety

<p><b>1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja?</b> (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><b>2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?</b> (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><b>3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.</b> (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><b>Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.</b></p> <p><b>3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia.</b> (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><b>3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?</b> (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
<b>3.3. Jakie kwalifikacje będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?</b> (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
<b>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.</b> (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/
<b>4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.</b> (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:
<b>Zawód 1</b> .....
<b>Zawód 2</b> .....
<b>Zawód 3</b> .....
<b>Zawód 4</b> .....
<b>Zawód 5</b> .....
<b>5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.</b> (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?
<b>Zawód 1</b> .....
<b>Zawód 2</b> .....
<b>Zawód 3</b> .....
<b>Zawód 4</b> .....
<b>Zawód 5</b> .....
<b>6. Czy Państwa firma/instytucja kiedykolwiek napotkała problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika?</b> (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/
<b>7. Czym były spowodowane te problemy?</b> (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? .....

<b>8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja.</b> <i>(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)</i>		
<b>Sekcja PKD</b>	<b>Główna branża</b>	<b>Inne branże</b>
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		
<b>9. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja.</b> <i>(ankieter prosi o podanie powiatu)</i>		
<b>Lokalizacja</b>		
<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