

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



POWIAT DĘBICKI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

2017

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

RAPORT Z BADANIA NA TERENIE

POWIATU DEBICKIEGO

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.....	24

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.

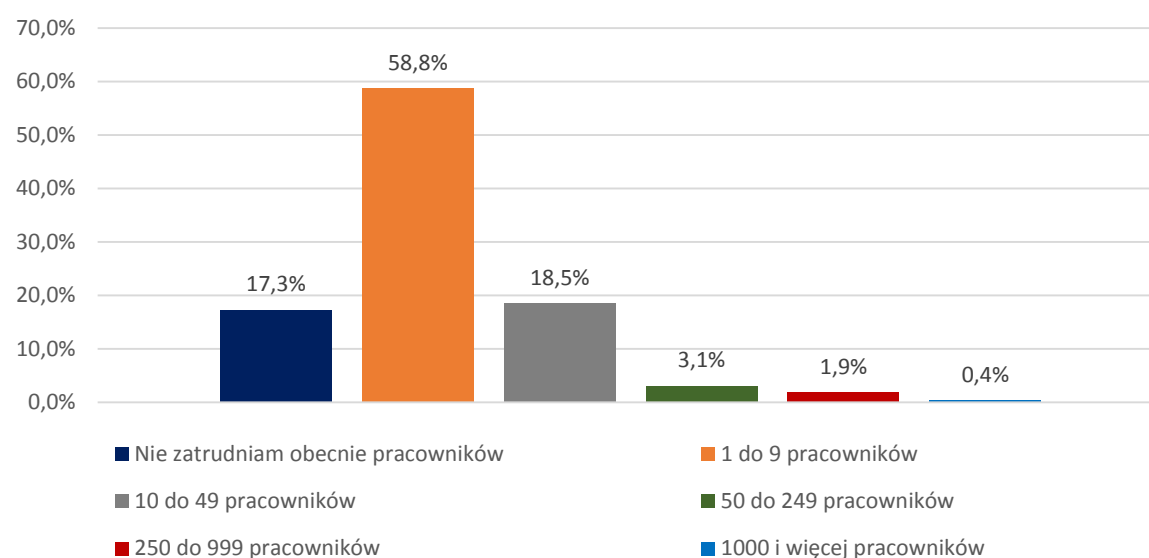
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **514 wywiadów** z pracodawcami z powiatu dębickiego 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 dębicki	9411	514
0 – 9 pracowników	8930	391
10 – 49 pracowników	397	95
50 – 249 pracowników	70	16
250 – 999 pracowników	12	10
1000 i więcej pracowników	2	2

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	3,1%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	6,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,6%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,2%
Sekcja F – Budownictwo	8,9%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,3%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9,3%
Sekcja P – Edukacja	10,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,2%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,1%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	12,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,2%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,8%

3. Prezentacja wyników badania

35,2% przedsiębiorców w powiecie dębickim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (25,1% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 10,1% odpowiedzi „raczej tak”).

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

Dodatkowo co dziesiąty przedsiębiorca (11,9%) 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 dębicki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	129	52	181	153	119	272	61
%	25,1%	10,1%	35,2%	29,8%	23,2%	53,0%	11,9%

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

Należy w tym względzie zwrócić uwagę na odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku przedsiębiorstw dużych i bardzo dużych (od 250 do 999 pracowników i powyżej 1000 pracowników) – w tych grupach jest on bardzo znaczący, wynosi odpowiednio 90% i 100%.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat dębicki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	20,5%	7,7%	28,1%	31,7%	27,6%	59,3%	12,5%
10 – 49 pracowników	31,6%	14,7%	46,3%	29,5%	11,6%	41,1%	12,6%
50 – 249 pracowników	68,8%	31,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	60,0%	30,0%	90,0%	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 19 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 10 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (35,2%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat dębicki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	37,5%	12,5%	50,0%	31,3%	12,5%	43,8%	6,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	51,6%	3,2%	54,8%	6,5%	16,1%	22,6%	22,6%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	66,7%	66,7%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	28,3%	15,2%	43,5%	23,9%	19,6%	43,5%	13,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,5%	14,5%	29,0%	34,8%	29,0%	63,8%	7,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	54,5%	27,3%	81,8%	9,1%	0,0%	9,1%	9,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	41,7%	0,0%	41,7%	33,3%	8,3%	41,7%	16,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	29,4%	11,8%	41,2%	17,6%	29,4%	47,1%	11,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11,8%	17,6%	29,4%	35,3%	29,4%	64,7%	5,9%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	36,8%	15,8%	52,6%	15,8%	26,3%	42,1%	5,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20,0%	8,6%	28,6%	37,1%	28,6%	65,7%	5,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	42,9%	0,0%	42,9%	57,1%	0,0%	57,1%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	20,8%	12,5%	33,3%	31,3%	14,6%	45,8%	20,8%
Sekcja P – Edukacja	9,3%	13,0%	22,2%	24,1%	33,3%	57,4%	20,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	26,2%	2,4%	28,6%	21,4%	45,2%	66,7%	4,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18,2%	9,1%	27,3%	54,5%	9,1%	63,6%	9,1%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	25,4%	1,6%	27,0%	41,3%	19,0%	60,3%	12,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	0,0%	50,0%	25,0%

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

- specjalistów – takie plany deklaruje 1/3 pracodawców (31,5%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/4 pracodawców (25,4%),
- techników i innego średniego personelu – dotyczy 1/5 pracodawców (19,3%),
- pracowników biurowych – dotyczy 1/6 pracodawców (17,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 20,4% pracodawców nie potrafi określić, w jakich zawodach planuje zatrudnienie.

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

- robotników przemysłowych i rzemieślników (36,7% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (17,7% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników biurowych (17,4% 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	0,5%	2,2%
2	Specjaliści	17,7%	31,5%
3	Technicy i inny średni personel	9,2%	19,3%
4	Pracownicy biurowi	17,4%	17,1%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	7,9%	11,6%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,3%	0,6%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	36,7%	25,4%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,4%	5,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	4,9%	3,9%
Trudno powiedzieć		-	20,4%

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

Respondenci planujący zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy określili, w jakich dokładnie zawodach zamierzają 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"> ➤ Główny księgowy ➤ Kierownik ➤ Prezes zarządu
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analityk rynku ➤ Aplikant radcowski lub adwokacki ➤ Architekt ➤ Audytor wewnętrzny ➤ Digital Manager ➤ Ekonomista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Grafik ➤ Informatyk ➤ Instruktor spawania ➤ Inżynier projektu ➤ Inżynier budownictwa ➤ Inżynier elektryk ➤ Konstruktor ➤ Koordynator projektu ➤ Lekarz ➤ Pielęgniarka ➤ Pracownik naukowy ➤ Prawnik ➤ Programista ➤ Specjalista ds. planowania przestrzennego ➤ Specjalista ds. audytu ➤ Specjalista ds. BHP ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. kadrowych ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. sprzedaży ➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi ➤ Specjalista pracy socjalnej
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent rodziny ➤ Bibliotekarz ➤ Instalator sanitarny ➤ Kontroler jakości ➤ Księgowa ➤ Logistyk ➤ Mechatronik ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik socjalny z I lub II stopniem specjalizacji ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Ratownik medyczny ➤ Technik prac biurowych ➤ Technik weterynarii ➤ Urzędnik ➤ Urzędnik samorządowy
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonistka ➤ Sekretarka

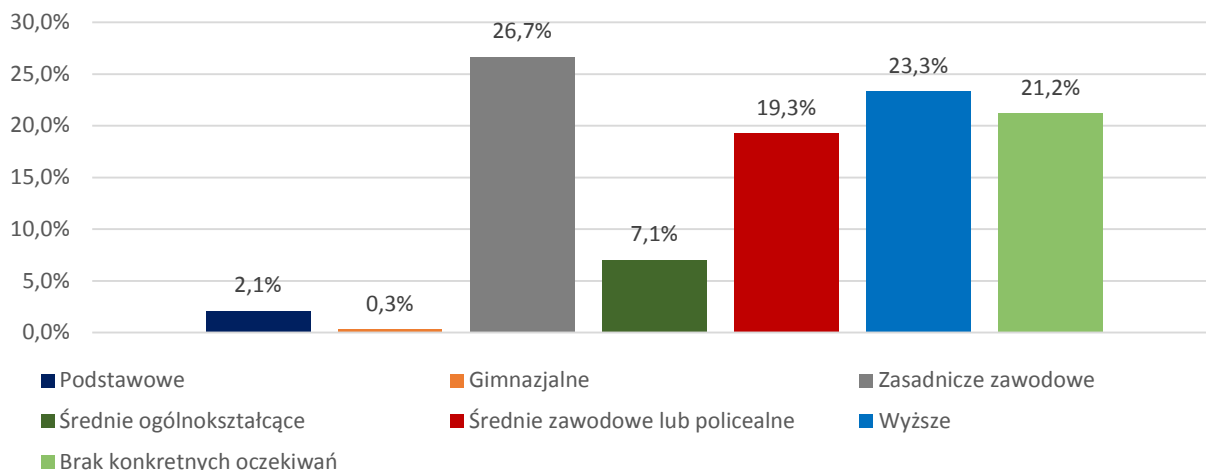
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Handlowiec ➤ Kelner ➤ Kosmetyczka ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ogrodnik
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektromechanik ➤ Elektromonter sieci elektroenergetycznych ➤ Elektryk ➤ Konserwator ➤ Mechanik ➤ Monter instalacji ➤ Murarz ➤ Parkieciarz ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik obsługi linii technologicznej do produkcji rur ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Spawacz ➤ Szwaczka ➤ Ślusarz ➤ Tkacz ➤ Tokarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca kat. C+E ➤ Operator ładowarki ➤ Operator wózka jezdniowego ➤ Pracownik obsługi automatyki pras hydraulicznych
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pomoc kuchenna ➤ Pracownik fizyczny ➤ Pracownik pomocniczy ➤ Robotnik magazynowy ➤ Robotnik rolny ➤ Sortowacz

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (26,7% osób poszukiwanych na rynku pracy), wyższym (23,3%) oraz ze średnim zawodowym lub policealnym (19,3%) – warto zwrócić uwagę, że prawie połowa osób poszukiwanych na rynku pracy (46%) 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 21,1% planowanych do zatrudnienia pracowników.

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.

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.

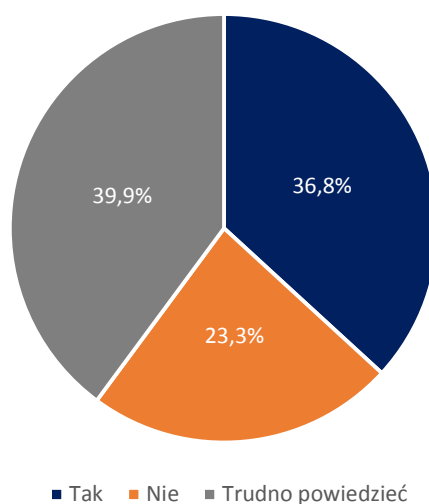
Tabela 8. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

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%	100,0%	0,0%
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,8%	75,0%	6,3%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	5,4%	10,7%	16,1%	67,9%	0,0%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	1,9%	10,4%	21,7%	0,9%	14,2%	50,9%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	8,3%	27,1%	29,2%	4,2%	31,3%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4,4%	0,0%	50,9%	0,9%	32,9%	1,3%	9,6%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	73,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 36,8% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku.

W odniesieniu do prawie ¼ osób (23,3%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 39,9% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



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

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	15,8%
od roku do 2 lat	26,3%
od 2 lat do 5 lat	49,6%
powyżej 5 lat	7,9%
nie będzie wymagane	0,4%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	17,1%
od roku do 2 lat	50,5%

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.

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
od 2 lat do 5 lat	22,5%
powyżej 5 lat	2,3%
nie będzie wymagane	7,7%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – w zbliżonym stopniu oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (28,4%) oraz dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (28,9%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że aż w 1/3 przypadków (27,3%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 1/3 przypadków (28,5%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	28,4%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	28,9%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	18,8%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	11,1%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	15,8%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	10,8%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	14,1%
8	Brak konkretnych oczekiwań	27,3%
9	Trudno powiedzieć	28,5%

*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 urządzeń i maszyn	0,0%	32,1%	18,8%	5,7%	22,0%	0,0%	46,9%	0,0%	10,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	0,0%	53,6%	28,6%	17,0%	16,7%	0,0%	34,2%	0,0%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	0,0%	50,9%	37,5%	22,6%	20,8%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	0,0%	31,3%	10,7%	13,2%	20,8%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	0,0%	10,7%	30,4%	6,6%	20,8%	0,0%	21,1%	0,0%	13,3%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	0,0%	27,7%	28,6%	7,5%	0,0%	0,0%	1,3%	24,3%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	0,0%	26,8%	16,1%	7,5%	4,2%	0,0%	17,1%	0,0%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	33,3%	7,1%	22,4%	53,8%	35,4%	0,0%	17,7%	39,3%	66,7%
9	Trudno powiedzieć	66,7%	26,8%	28,6%	19,8%	25,0%	100,0%	32,7%	60,7%	0,0%

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

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

Tabela 12. Kompetencje oczekiwane od kandydatów

Kompetencje		%*
Kompetencje osobiste		
1	Chęć do pracy	93,9%
2	Pracowitość	76,7%
3	Odpowiedzialność	71,7%
4	Sumienność	62,5%
5	Samodzielność	61,4%
6	Uczciwość	57,6%
7	Dobra organizacja pracy	56,3%
8	Chęć do nauki i rozwoju	56,1%
9	Dyspozycyjność	52,9%
10	Rzetelność	52,4%

Kompetencje		%*
11	Punktualność	49,0%
12	Wysoka kultura osobista	41,5%
13	Odporność na stres	38,3%
14	Lojalność	37,8%
15	Kreatywność	37,0%
16	Energiczność	34,1%
17	Łatwość przyswajania informacji	31,4%
18	Analityczne myślenie	31,2%
19	Inicjatywność	30,5%
20	Dążenie do realizacji celów	30,1%
21	Cierpliwość	28,0%
22	Elastyczność	25,4%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	72,2%
2	Bezkonfliktowość	70,7%
3	Komunikatywność	65,3%
4	Otwartość na innych	42,1%
5	Umiejętność obsługi klienta	30,7%
6	Empatia	25,4%
7	Negocjowanie	12,4%
Kompetencje menadżerskie		
1	Planowanie	31,4%
2	Rozwiązywanie konfliktów	29,1%
3	Umiejętność zarządzania zespołem	16,9%
4	Motywowanie	16,6%
5	Delegowanie zadań	13,3%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Ponad połowa (54,6%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 38,6% 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		6,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		38,6%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		54,6%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	14,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dziennikarz ➤ Fizjoterapeuta ➤ Informatyk ➤ Programista ➤ Inżynier budownictwa ➤ Inżynier procesowy ➤ Kosmetolog ➤ Lekarz medycyny ➤ Nauczyciel ➤ Pielęgniarka ➤ Specjalista branży motoryzacyjnej ➤ Specjalista ds. odnawialnych źródeł energii ➤ Specjalista ds. sprzedaży ➤ Stażysta w dziale audytu
2	Technicy i inny średni personel	11,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instalator sieci ➤ Księgowy ➤ Muzyk ➤ Opiekun osób starszych ➤ Pracownik wsparcia rodziny ➤ Pracownik administracji ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Referent
3	Pracownicy biurowi	3,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowi średniego szczebla ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	7,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kucharz ➤ Opiekun ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektronik ➤ Hydraulik ➤ Mechanik ➤ Monter klimatyzacji ➤ Operator obrabiarek CNC ➤ Parkieciarz ➤ Pracownik produkcji ➤ Serwisant ➤ Spawacz ➤ Szwaczka ➤ Tokarz
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca kat. C ➤ Kierowca zawodowy

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"> ➤ Magazynier - operator wózka widłowego ➤ Operator - mechanik urządzeń transportowych
7	Pracownicy wykonujący prace proste	2,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pokojowa ➤ Pracownik gospodarczo-porządkowy ➤ Szatniarz
8	Trudno powiedzieć	47,1%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 66,4% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 31,2% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie dębickim (35,2% pracodawców – 12 miesięcy; 54,6% – 3 lata; 66,4% – 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		2,4%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		31,2%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody:⁶		66,4%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	16,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dziennikarz ➤ Inżynier procesowy ➤ Kosmetolog ➤ Lekarz medycyny ➤ Nauczyciel ➤ Pielęgniarka ➤ Specjalista ds. sprzedaży ➤ Stażysta w dziale audytu
2	Technicy i inny średni personel	14,5%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instalator sieci ➤ Księgowy ➤ Muzyk ➤ Pracownik wsparcia rodziny ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	3,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy średniego szczebla

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
			➤ Pracownik biurowy
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,8%	➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,3%	➤ Elektronik ➤ Hydraulik ➤ Mechanik ➤ Monter klimatyzacji ➤ Pracownik produkcji
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,5%	➤ Kierowca ➤ Kierowca kat. C ➤ Magazynier - operator wózka widłowego ➤ Operator - mechanik urządzeń transportowych
7	Pracownicy wykonujący prace proste	3,2%	➤ Pracownik gospodarczo-porządkowy ➤ Szatniarz
8	Trudno powiedzieć	40,3%	Nie dotyczy

W powiecie dębickim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 59,3% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 46,1% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat dębicki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	237	68	305	112	80	192	17
%	46,1%	13,2%	59,3%	21,8%	15,6%	37,4%	3,3%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że im większy poziom zatrudnienia, tym większy odsetek firm deklarujących takie problemy.

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat dębicki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	38,2%	53,9%	7,9%
Od 1 – 9 pracowników	61,9%	36,1%	2,0%
Od 10 – 49 pracowników	65,3%	31,6%	3,2%
Od 50 – 249 pracowników	81,3%	12,5%	6,3%
Od 250 – 999 pracowników	70,0%	30,0%	0,0%
1000 pracowników i więcej	100,0%	0,0%	0,0%

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat dębicki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	68,8%	25,0%	6,3%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	77,4%	22,6%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	65,2%	34,8%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49,3%	47,8%	2,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	72,7%	18,2%	9,1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	83,3%	16,7%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	58,8%	35,3%	5,9%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	47,1%	41,2%	11,8%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	42,1%	57,9%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	64,3%	28,6%	7,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	56,3%	37,5%	6,3%
Sekcja P – Edukacja	51,9%	46,3%	1,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	52,4%	42,9%	4,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	36,4%	63,6%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	71,4%	23,8%	4,8%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	100,0%	0,0%	0,0%

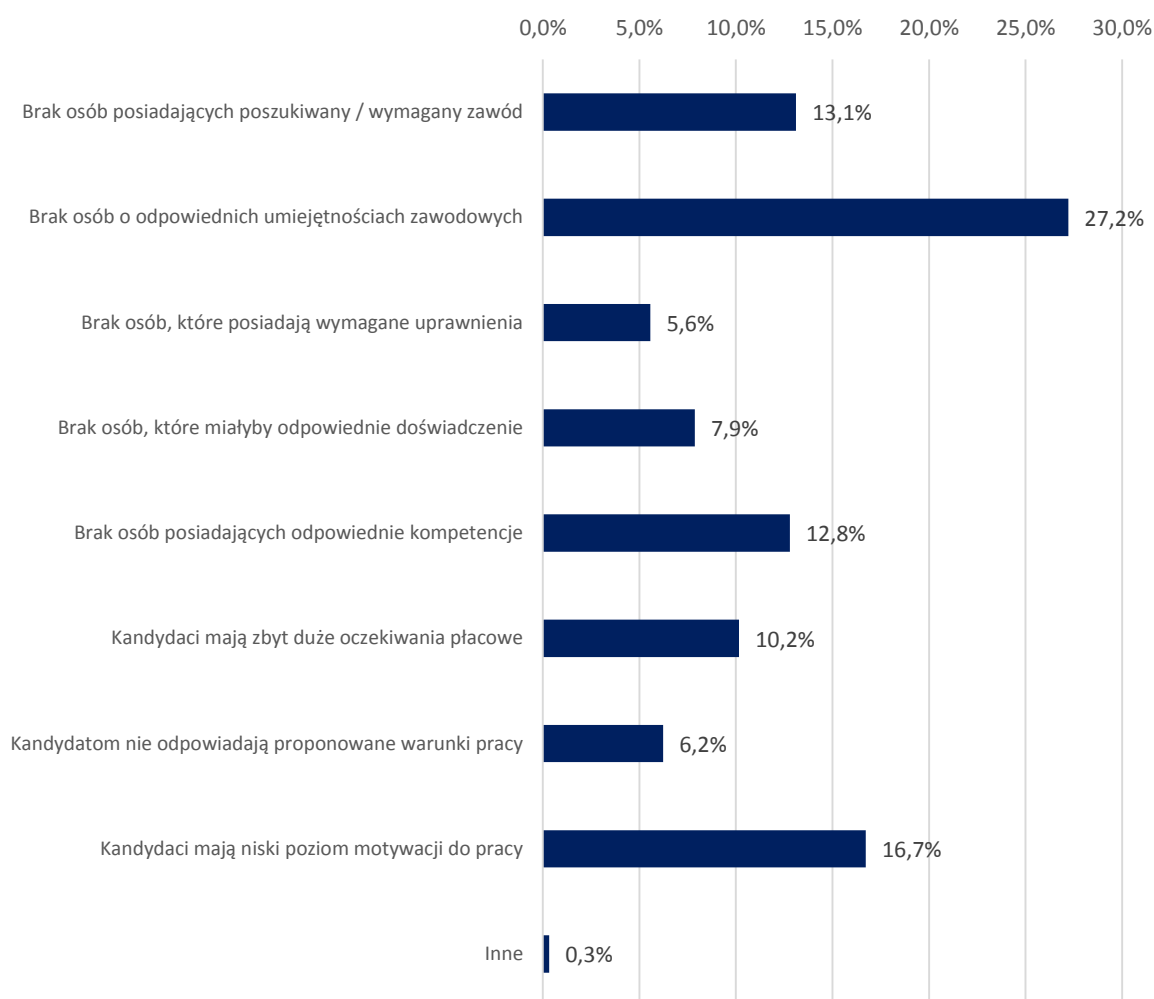
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 75,7% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 dębicki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	75,7%	20,4%	3,9%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	47,4%	50,4%	2,2%
Trudno powiedzieć	63,9%	29,5%	6,6%

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” – 27,2%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 16,7%; „brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód” – 13,1%).

Wykres 4. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – dane szczegółowe



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

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat dębicki	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	9,1%	18,2%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	18,2%	36,4%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	16,7%	16,7%	8,3%	4,2%	12,5%	25,0%	12,5%	4,2%	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%	100,0%	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	13,3%	46,7%	0,0%	3,3%	6,7%	6,7%	6,7%	16,7%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18,2%	21,2%	3,0%	6,1%	12,1%	21,2%	0,0%	18,2%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	42,9%	14,3%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	20,0%	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%	20,0%	20,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	10,0%	40,0%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	0,0%	30,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	25,0%	25,0%	12,5%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,8%	38,1%	0,0%	9,5%	14,3%	4,8%	4,8%	23,8%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11,1%	22,2%	11,1%	33,3%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7,7%	26,9%	15,4%	11,5%	19,2%	3,8%	3,8%	11,5%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	18,5%	14,8%	3,7%	7,4%	25,9%	14,8%	0,0%	14,8%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	27,3%	9,1%	9,1%	13,6%	22,7%	4,5%	4,5%	9,1%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat dębicki	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 S – Pozostała działalność usługowa	9,1%	36,4%	9,1%	9,1%	4,5%	0,0%	6,8%	22,7%	2,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

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

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

8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja. (ankieter prosi o podanie sekcji PKD)		
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. (ankieter prosi o podanie powiatu)		
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