

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



POWIAT JAROSŁAWSKI

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 JAROSŁAWSKIEGO**

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.

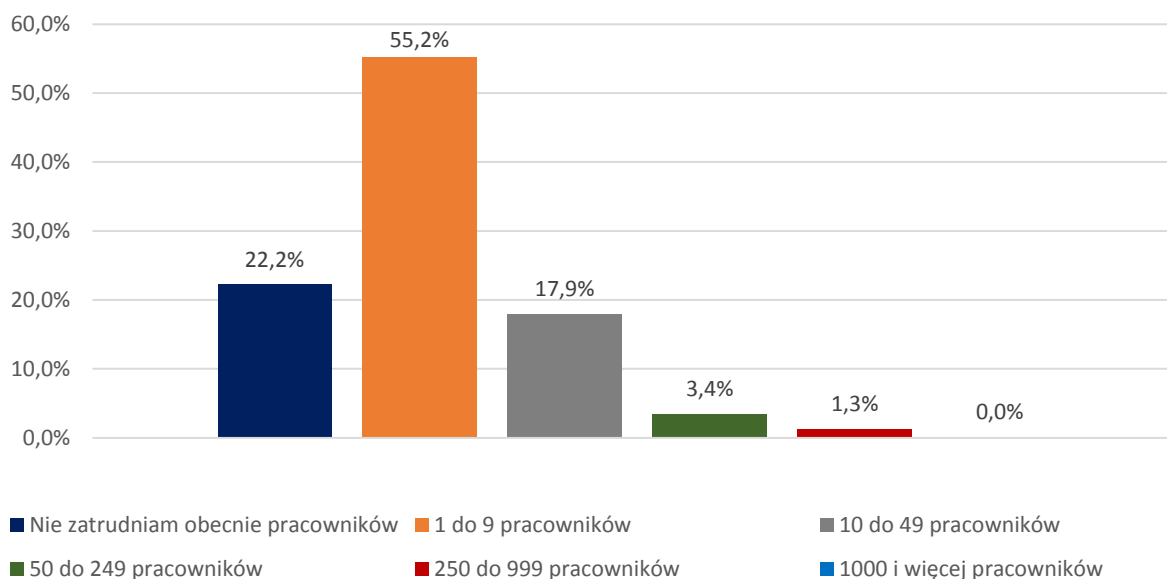
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **469 wywiadów** z pracodawcami z powiatu jarosławskiego 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 jarosławski	8711	469
0 – 9 pracowników	8289	363
10 – 49 pracowników	349	84
50 – 249 pracowników	66	16
250 – 999 pracowników	7	6
1000 i więcej pracowników	0	0

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



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

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

Sekcja PKD 2007	Udział % w badaniu
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,1%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	4,3%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,2%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	9,2%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,7%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	4,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,2%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6,2%
Sekcja P – Edukacja	12,6%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,2%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	16,4%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,2%

3. Prezentacja wyników badania

35,6% przedsiębiorców w powiecie jarosławskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy (21,3% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 14,3% 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 10,4% 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 jarosławski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	100	67	167	120	133	253	49
%	21,3%	14,3%	35,6%	25,6%	28,4%	53,9%	10,4%

Brak planów zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy najczęściej deklarowali przedstawiciele najmniejszych badanych firm, zatrudniających do 9 pracowników. Natomiast warto zwrócić uwagę, że 100,0% przedstawiciele firm średnich (50-249 pracowników) zadeklarowało plany zatrudnieniowe (aż w 68,8% przypadków jest to postawa zdecydowana).

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat jarosławski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	17,6%	13,8%	31,4%	25,9%	32,0%	57,9%	10,7%
10 – 49 pracowników	27,4%	13,1%	40,5%	29,8%	19,0%	48,8%	10,7%
50 – 249 pracowników	68,8%	31,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	33,3%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%
1000 i więcej pracowników	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 15 z 21 branż (przedstawiciele 3 branż występujących w PKD nie uczestniczyli w badaniu), chociaż w różnej skali – w 7 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (35,6%).

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	40,0%	0,0%	40,0%	0,0%	40,0%	40,0%	20,0%

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat dębicki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	30,0%	25,0%	55,0%	25,0%	20,0%	45,0%	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%	100,0%	100,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja F – Budownictwo	20,9%	9,3%	30,2%	41,9%	18,6%	60,5%	9,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17,6%	10,6%	28,2%	29,4%	31,8%	61,2%	10,6%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	25,0%	50,0%	75,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	40,0%	15,0%	55,0%	10,0%	25,0%	35,0%	10,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	27,3%	22,7%	50,0%	22,7%	18,2%	40,9%	9,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	0,0%	25,0%	33,3%	25,0%	58,3%	16,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	30,0%	0,0%	30,0%	20,0%	20,0%	40,0%	30,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	23,5%	17,6%	41,2%	17,6%	29,4%	47,1%	11,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	13,3%	6,7%	20,0%	20,0%	53,3%	73,3%	6,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	17,2%	24,1%	41,4%	17,2%	24,1%	41,4%	17,2%
Sekcja P – Edukacja	16,9%	15,3%	32,2%	28,8%	30,5%	59,3%	8,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22,2%	7,4%	29,6%	25,9%	40,7%	66,7%	3,7%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	19,5%	15,6%	35,1%	24,7%	28,6%	53,2%	11,7%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

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

- specjalistów – takie plany deklarował co trzeci pracodawca (37,1%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy co szóstego pracodawcy (17,4%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy co szóstego pracodawcy (17,4%),
- pracowników biurowych – dotyczy 1/7 pracodawców (14,4%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 16,8% pracodawców nie potrafi określić, w jakich zawodach planuje zatrudnienie.

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

- specjalistów (1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy: 30,3%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (1/4 osób poszukiwanych na rynku pracy: 25,5%),
- pracowników usług i sprzedawców (dotyczy co siódmej osoby poszukiwanej na rynku pracy: 14,8%).

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	0,2%	1,2%
2	Specjaliści	30,3%	37,1%
3	Technicy i inny średni personel	12,1%	13,2%
4	Pracownicy biurowi	12,1%	14,4%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	14,8%	17,4%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,2%	0,6%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25,5%	17,4%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,9%	1,8%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	2,7%	5,4%
10	Trudno powiedzieć	-	16,8%

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

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

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	➤ Główny księgowy
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent nieruchomości ➤ Analityk rynku ➤ Architekt ➤ Chemik ➤ Doradca podatkowy ➤ Ekonomista ➤ Fizjoterapia ➤ Geodeta ➤ Informatyk ➤ Inżynier ➤ Inżynier mechanik - technolog, konstruktor ➤ Inżynier procesowy ➤ Kadrowa ➤ Konstruktor ➤ Koordynator projektu ➤ Lekarz ➤ Lektor języka obcego ➤ Nauczyciel ➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego ➤ Oligofrenopedagog ➤ Prawnik ➤ Programista ➤ Projektant ➤ Radca prawny ➤ Samodzielny specjalista ds. wsparcia technicznego klienta biznesowego ➤ Specjalista ds. planowania przestrzennego ➤ Specjalista ds. edukacji ➤ Specjalista ds. finansów ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. projektów ➤ Specjalista ds. projektów unijnych ➤ Specjalista ds. rekrutacji ➤ Specjalista ds. zarządzania ➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi ➤ Tłumacz ➤ Wykładowca ➤ Zarządca nieruchomości
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Animator kultury ➤ Księgowy ➤ Logistyk ➤ Opiekun środowiskowy ➤ Opiekun w domu opieki ➤ Pracownik administracyjny ➤ Pracownik socjalny ➤ Projektant stron internetowych
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Handlowiec

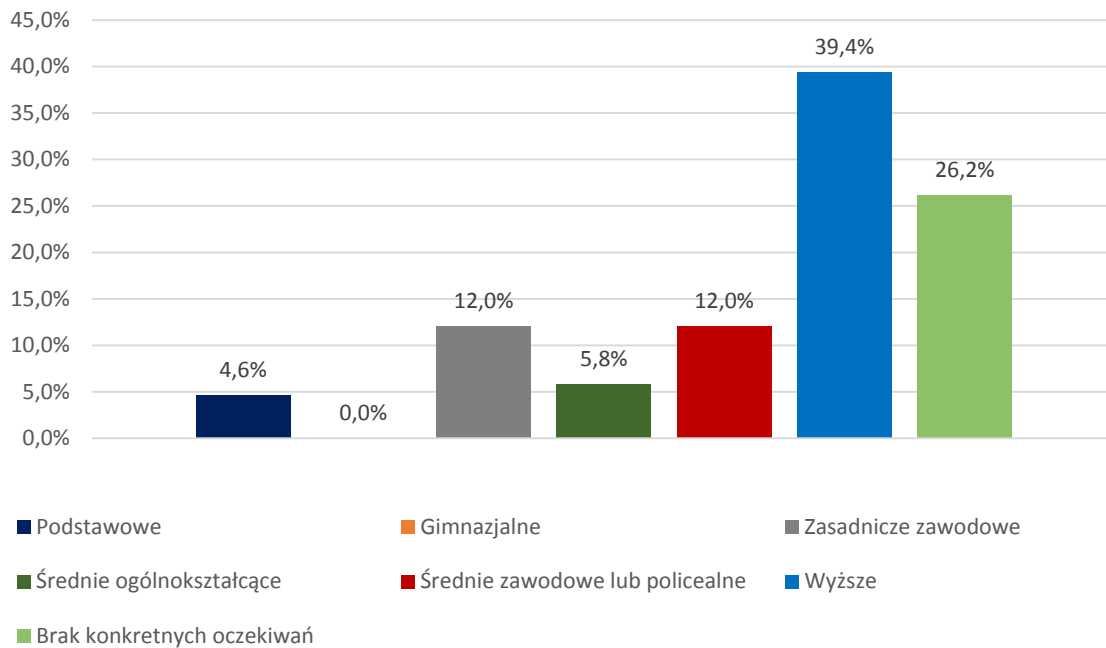
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kasjer ➤ Kucharz ➤ Opiekun dzieci ➤ Pracownik gastronomii ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Pracownik obsługi turystów ➤ Pracownik ochrony ➤ Sprzedawca ➤ Telemarketer
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ogrodnik
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Automatyk elektryk ➤ Elektronik ➤ Mechanik ➤ Mechanik samochodowy ➤ Monter ➤ Monter instalacji ➤ Monter instalacji sanitarnych ➤ Murarz ➤ Operator CNC ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik gospodarczy ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Pracownik przemysłowy ➤ Serwisant ➤ Spawacz ➤ Ślusarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca kat. C ➤ Operator maszyn i urządzeń ➤ Operator pras
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pomoc kuchenna ➤ Pracownik pomocniczy ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (dotyczy to 39,4% poszukiwanych pracowników). Jednocześnie blisko ¼ osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (w tym 12,0% – z zasadniczym zawodowym, 12,0% – ze średnim zawodowym lub policealnym).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 26,2% 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



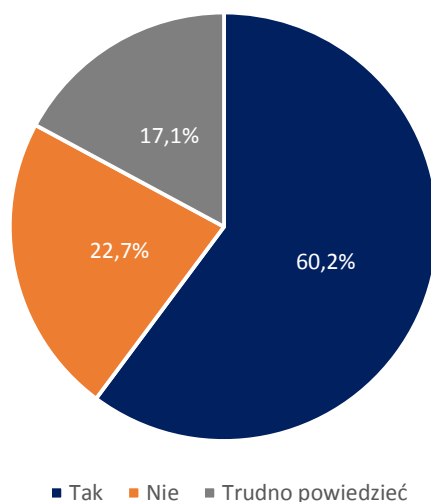
W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

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%	1,5%	6,0%	91,0%	1,5%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	40,0%	52,0%	2,0%
4	Pracownicy biurowi	40,0%	0,0%	2,0%	4,0%	4,0%	32,0%	18,0%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	32,8%	19,7%	16,4%	6,6%	24,6%
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%	0,0%	17,7%	1,8%	10,6%	1,8%	68,1%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	33,3%	8,3%	0,0%	0,0%	58,3%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	63,6%	27,3%	0,0%	0,0%	9,1%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 60,2% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 22,7% osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 17,1% 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 blisko połowie przypadków) poszukiwani będą kandydaci posiadający od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego i/lub (również w blisko 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	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	20,5%
od roku do 2 lat	45,9%
od 2 lat do 5 lat	9,7%
powyżej 5 lat	22,0%
nie będzie wymagane	1,9%

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	%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	30,4%
od roku do 2 lat	45,4%
od 2 lat do 5 lat	17,9%
powyżej 5 lat	5,4%
nie będzie wymagane	0,8%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najczęściej oczekiwane są kwalifikacje związane z obsługą programów komputerowych (36,6%), jednocześnie znaczące są kwalifikacje dotyczące czynności zawodowych innych niż obsługa urządzeń i maszyn (23,8%) oraz dotyczące obsługi urządzeń i maszyn (21,3%) i posiadania prawa jazdy (21,3%).

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w stosunku do co dziesiątej osoby (9,9% przypadków) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że aż w 30,8% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	21,3%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	23,8%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	36,6%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	17,8%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	21,3%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	17,1%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	21,1%
8	Brak konkretnych oczekiwań	9,9%
9	Trudno powiedzieć	30,8%

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

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

Tabela 11. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Kwalifikacje*		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
1	Dotyczące obsługi urzędów i maszyn	100,0%	18,6%	6,0%	56,3%	26,7%	0,0%	12,7%	8,3%	27,3%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędów	0,0%	21,1%	26,0%	28,0%	36,1%	0,0%	22,1%	8,3%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	100,0%	70,7%	48,0%	32,0%	31,1%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	0,0%	31,6%	28,0%	20,0%	11,5%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	0,0%	29,3%	10,0%	58,0%	14,8%	100,0%	7,1%	8,3%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	0,0%	17,3%	34,0%	0,0%	39,3%	0,0%	6,2%	0,0%	27,3%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	0,0%	21,8%	10,0%	58,0%	18,0%	100,0%	5,3%	58,3%	27,3%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	18,8%	4,5%	0,0%	12,2%	0,0%	22,1%	37,5%	22,2%
9	Trudno powiedzieć	0,0%	17,4%	25,0%	23,3%	44,6%	0,0%	12,5%	50,0%	11,1%

*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	93,5%
2	Odpowiedzialność	90,7%
3	Samodzielność	79,6%
4	Uczciwość	76,4%
5	Pracowitość	74,8%
6	Rzetelność	70,8%
7	Chęć do nauki i rozwoju	63,9%
8	Dobra organizacja pracy	62,5%
9	Punktualność	60,0%
10	Dyspozycyjność	57,6%
11	Sumienność	57,6%

Kompetencje		%*
12	Dążenie do realizacji celów	51,6%
13	Wysoka kultura osobista	50,7%
14	Inicjatywność	47,5%
15	Odporność na stres	46,5%
16	Cierpliwość	44,9%
17	Kreatywność	44,4%
18	Łatwość przyswajania informacji	44,4%
19	Lojalność	42,6%
20	Elastyczność	38,2%
21	Analityczne myślenie	35,6%
22	Energiczność	25,9%
Kompetencje społeczne		
1	Umiejętność współpracy w grupie	81,5%
2	Komunikatywność	71,5%
3	Bezkonfliktowość	56,7%
4	Umiejętność obsługi klienta	42,6%
5	Otwartość na innych	40,3%
6	Empatia	27,5%
7	Negocjowanie	14,4%
Kompetencje menadżerskie		
1	Planowanie	40,7%
2	Rozwiązywanie konfliktów	36,3%
3	Motywowanie	22,9%
4	Umiejętność zarządzania zespołem	17,6%
5	Delegowanie zadań	15,5%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Blisko 1/3 z nich (32,7%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, natomiast niemal 2/3 (64,1%) z nich nie potrafiło tego określić.

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

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania		3,2%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		64,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		32,7%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	11,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analityk finansowy ➤ Geodeta ➤ Konstruktor ➤ Konsultant ślubny ➤ Lekarz ➤ Lektor językowy ➤ Nauczyciel języka obcego ➤ Nauczyciel przedmiotów logistycznych ➤ Pośrednik ➤ Programista ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Tłumacz
2	Technicy i inny średni personel	7,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Księgowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Referent ➤ Technik budownictwa
3	Pracownicy biurowi	4,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonista ➤ Sekretarka ➤ Windykator
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	3,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent biura turystycznego ➤ Kucharz ➤ Przewodnik turystyczny ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cyrkularz ➤ Krawcowa ➤ Malarz-konserwator ➤ Montażysta ➤ Pracownik produkcji ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Stolarz
6	Pracownicy wykonujący prace proste	1,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pokojowa ➤ Sprzątaczką
7	Trudno powiedzieć	67,2%	Nie dotyczy

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.

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. 44,0% przedsiębiorców przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, a blisko połowa (49,6%) z nich nie potrafiła tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w kontekście różnej perspektywy czasowej skala planów zatrudnieniowych pracodawców też jest zróżnicowana (35,6% pracodawców – 12 miesięcy; 32,7% – 3 lata; 44,0% – 5 lat) – jednocześnie w każdym z przypadków jest ona optymistyczna.

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		6,4%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		49,6%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		44,0%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	9,7%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konstruktor ➤ Konsultant ślubny ➤ Lekarz ➤ Programista ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Tłumacz
2	Technicy i inny średni personel	8,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Księgowy ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Referent ➤ Technik budownictwa
3	Pracownicy biurowi	4,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy ➤ Recepcjonista ➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent biura turystycznego ➤ Kucharz ➤ Przewodnik turystyczny
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Krawcowa ➤ Malarz-konserwator ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Stolarz
6	Pracownicy wykonujący prace proste	1,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sprzątaczką
7	Trudno powiedzieć	66,7%	Nie dotyczy

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.

W powiecie jarosławskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 58,4% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 43,1% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat jarosławski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	202	72	274	92	85	177	18
%	43,1%	15,4%	58,4%	19,6%	18,1%	37,7%	3,8%

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 zgłaszają je przedstawiciele firm średnich (87,5%) i dużych (83,3%).

Tabela 16. Problemy ze znalezieniem pracownika a wielkość przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat jarosławski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	39,4%	48,1%	12,5%
Od 1 – 9 pracowników	65,3%	33,2%	1,5%
Od 10 – 49 pracowników	53,6%	45,2%	1,2%
Od 50 – 249 pracowników	87,5%	12,5%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	83,3%	16,7%	0,0%
1000 pracowników i więcej	-	-	-

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

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat jarosławski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	60,0%	40,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat jarosławski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	-	-	-
Sekcja F – Budownictwo	69,8%	27,9%	2,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	58,8%	38,8%	2,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	62,5%	25,0%	12,5%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	80,0%	15,0%	5,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	72,7%	18,2%	9,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	58,3%	33,3%	8,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	30,0%	20,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	52,9%	41,2%	5,9%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	60,0%	40,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	44,8%	55,2%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	50,8%	47,5%	1,7%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	55,6%	44,4%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	55,8%	37,7%	6,5%
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%

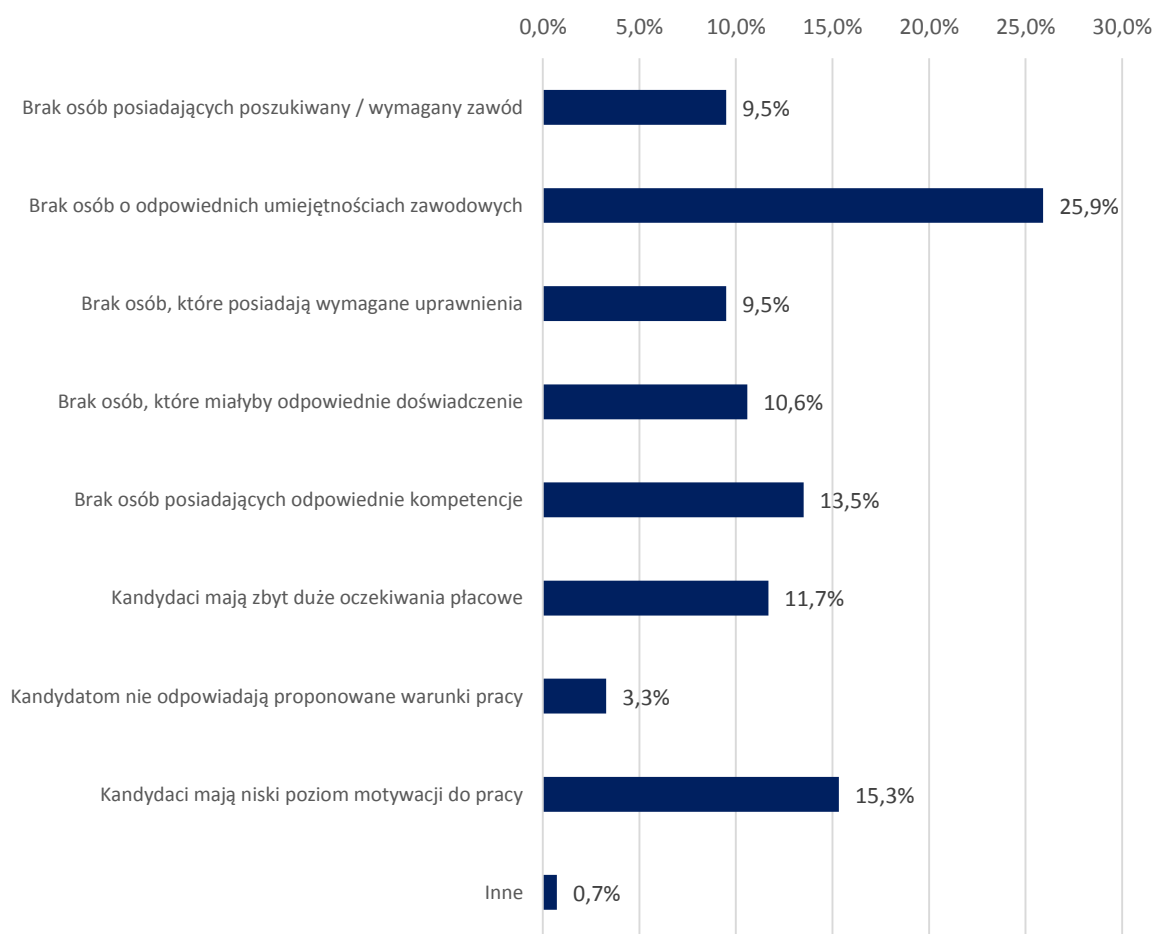
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 74,9% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 jarosławski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	74,9%	21,6%	3,6%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	48,2%	48,6%	3,2%
Trudno powiedzieć	55,1%	36,7%	8,2%

Kategorie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, z którymi kiedykolwiek borykali się pracodawcy, odnoszą się w głównej mierze do postaw potencjalnych pracowników i dopasowania ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców (trzy najczęściej wskazywane problemy to: „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 25,9%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 15,3%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 13,5%).

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 jarosławski	Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	16,7%	8,3%	16,7%	8,3%	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	20,0%	46,7%	0,0%	3,3%	10,0%	10,0%	0,0%	6,7%	3,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,3%	29,2%	4,2%	12,5%	16,7%	10,4%	2,1%	16,7%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	12,5%	31,3%	6,3%	25,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	46,7%	0,0%	6,7%	20,0%	6,7%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	0,0%	28,6%	14,3%	28,6%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11,8%	23,5%	5,9%	17,6%	17,6%	11,8%	0,0%	5,9%	5,9%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	11,1%	33,3%	11,1%	22,2%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	23,1%	23,1%	0,0%	23,1%	7,7%	7,7%	15,4%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	10,0%	23,3%	10,0%	16,7%	20,0%	3,3%	3,3%	13,3%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	26,7%	40,0%	20,0%	6,7%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat jarosławski	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 R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	11,9%	19,0%	11,9%	9,5%	9,5%	11,9%	2,4%	23,8%	0,0%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

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

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

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