

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



POWIAT MIASTO KROSNO

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 KROSNO**

Wykonawca:

MARKET RESEARCH WORLD

ul. Stanisława Mastalerza 26/13

44-100 Gliwice

Zamawiający:

WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE

ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11

35-055 Rzeszów

Rzeszów 2017

Spis treści

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

1. Wstęp

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

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

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

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

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

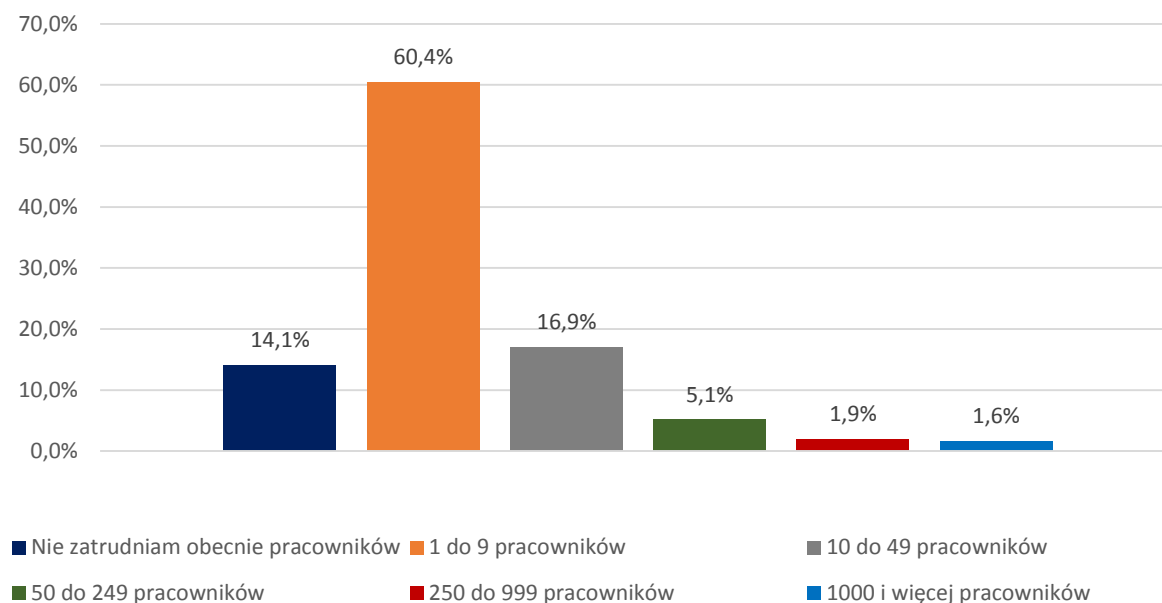
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **313 wywiadów** z pracodawcami z powiatu miasto Krosno województwa podkarpackiego – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna dla powiatu. Poziom ufności wynosił 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 5%. Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Operatem była baza REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.03.2017 roku. Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1. Rozkład próby badawczej

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON	Zrealizowana próba badawcza
Powiat Miasto Krosno	5625	313
0 – 9 pracowników	5325	233
10 – 49 pracowników	219	53
50 – 249 pracowników	68	16
250 – 999 pracowników	8	6
1000 i więcej pracowników	5	5

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	2,9%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,3%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	6,1%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,0%
Sekcja F – Budownictwo	5,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	23,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,9%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	5,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,9%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,8%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,6%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5,4%
Sekcja P – Edukacja	15,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,6%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	10,2%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,6%

3. Prezentacja wyników badania

28,4% przedsiębiorców w powiecie grodzkim Miasto Krosno deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy (20,1% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 8,3% 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 niemal co siódmy przedsiębiorca (14,7%) 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 Krosno	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	63	26	89	105	73	178	46
%	20,1%	8,3%	28,4%	33,5%	23,3%	56,9%	14,7%

Im większa firma pod względem liczby zatrudnianych pracowników, tym większy odsetek odpowiedzi twierdzących dotyczących planowanego zatrudnienia w perspektywie następnego roku.

Warto zwrócić uwagę, że wszyscy przedstawiciele firm dużych i bardzo dużych (250-999 pracowników i powyżej 1000 pracowników) deklarują plany zatrudnieniowe.

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat miasto Krosno	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	15,5%	6,4%	21,9%	37,8%	26,6%	64,4%	13,7%
10 – 49 pracowników	20,8%	11,3%	32,1%	30,2%	17,0%	47,2%	20,8%
50 – 249 pracowników	43,8%	18,8%	62,5%	6,3%	12,5%	18,8%	18,8%
250 – 999 pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 18 z 21 branż (przedstawiciele 2 branż występujących w PKD nie uczestniczyli w badaniu), chociaż w różnej skali – w 10 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (28,4%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat miasto Krosno	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	11,1%	11,1%	22,2%	22,2%	44,4%	44,4%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	42,1%	15,8%	57,9%	31,6%	5,3%	36,8%	5,3%
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	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	47,1%	0,0%	47,1%	17,6%	17,6%	35,3%	17,6%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,7%	8,3%	25,0%	34,7%	31,9%	66,7%	8,3%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11,1%	22,2%	33,3%	33,3%	22,2%	55,6%	11,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	50,0%	0,0%	50,0%	22,2%	22,2%	44,4%	5,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	16,7%	16,7%	33,3%	0,0%	50,0%	50,0%	16,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	8,3%	8,3%	41,7%	33,3%	75,0%	16,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	60,0%	20,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	23,5%	0,0%	23,5%	29,4%	17,6%	47,1%	29,4%
Sekcja P – Edukacja	10,6%	4,3%	14,9%	46,8%	21,3%	68,1%	17,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11,5%	3,8%	15,4%	38,5%	15,4%	53,8%	30,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12,5%	0,0%	12,5%	37,5%	37,5%	75,0%	12,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	15,6%	18,8%	34,4%	37,5%	18,8%	56,3%	9,4%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%

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

- techników i inny średni personel – dotyczy to 1/4 pracodawców (25,8%),
- specjalistów – dotyczy to 1/4 pracodawców (23,6%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy to 13,5% pracodawców.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że co trzeci pracodawca (32,5%) 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:

- operatorów i monterów maszyn i urządzeń (dotyczy to 1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy: 33,9%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (dotyczy to 1/5 osób poszukiwanych na rynku pracy: 21,3%),
- techników i inny średni personel (15,0% osób poszukiwanych na rynku pracy).

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS ²		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	11,1%	23,6%
3	Technicy i inny średni personel	15,0%	25,8%
4	Pracownicy biurowi	5,7%	7,9%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	12,3%	13,5%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	21,3%	12,4%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	33,9%	9,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,6%	3,4%
10	Trudno powiedzieć	-	32,5%

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

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

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analityk finansowy ➤ Architekt ➤ Pracownik ds. gospodarki odpadami, ochrony środowiska ➤ Informatyk ➤ Koordynator projektu ➤ Nauczyciel ➤ Pielęgniarka ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. płac ➤ Specjalista ds. rekrutacji ➤ Specjalista ds. sprzedaży ➤ Specjalista ds. turystyki
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent ➤ Dietetyk ➤ Doradca ds. nieruchomości ➤ Inspektor BHP ➤ Księgowa ➤ Logistyk ➤ Pracownik administracyjny ➤ Przedstawiciel handlowy ➤ Protokolant ➤ Urzędnik samorządowy
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Magazynier ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Fryzjer ➤ Handlowiec ➤ Instruktor nauki jazdy ➤ Opiekunka dziecięca ➤ Pomoc nauczyciela ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik w budownictwie ➤ Elektromonter ➤ Elektromonter pod ziemią ➤ Pracownik produkcyjny ➤ Robotnik gospodarczy ➤ Serwisant ➤ Stolarz ➤ Ślusarz
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aparatowy ➤ Kierowca ➤ Kierowca kat. D ➤ Operator maszyn przetwórstwa szkła ➤ Operator urządzeń przemysłu chemicznego ➤ Operator wózka jezdniowego

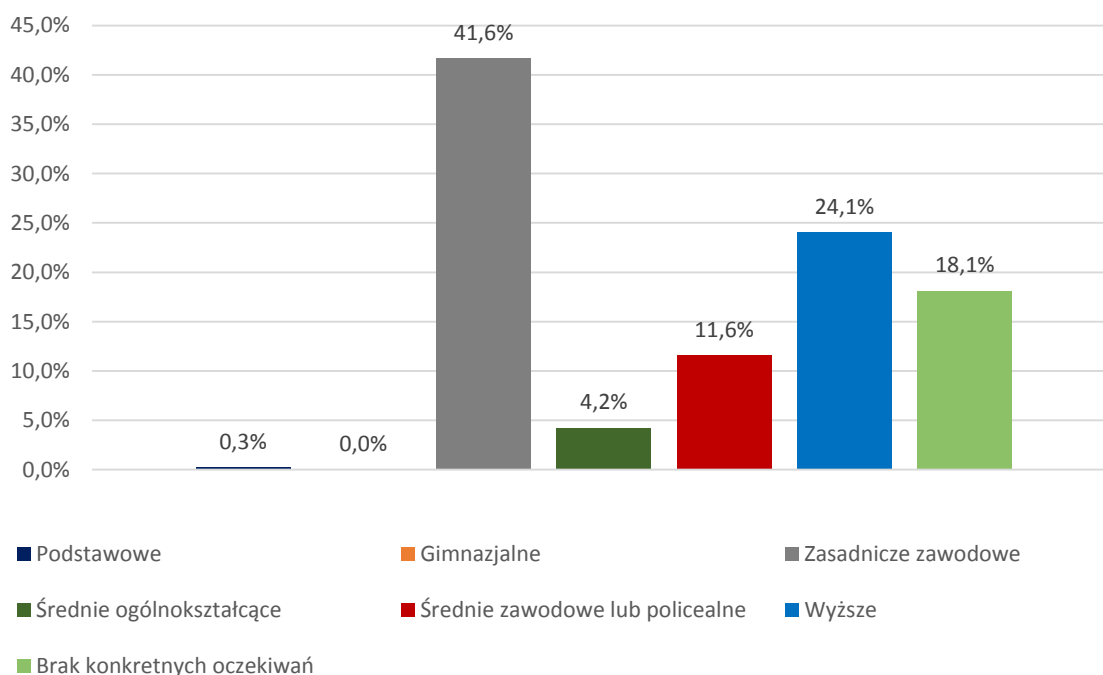
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dozorca ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądaną do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (dotyczy to 41,6% osób poszukiwanych na rynku pracy) oraz z wykształceniem wyższym (dotyczy 24,1% osób poszukiwanych na rynku pracy).

Warto zwrócić uwagę, że ponad połowa (53,2%) osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (w tym 41,6% – z zasadniczym zawodowym, 11,6% – 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 18,1% planowanych do zatrudnienia pracowników.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



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.

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.

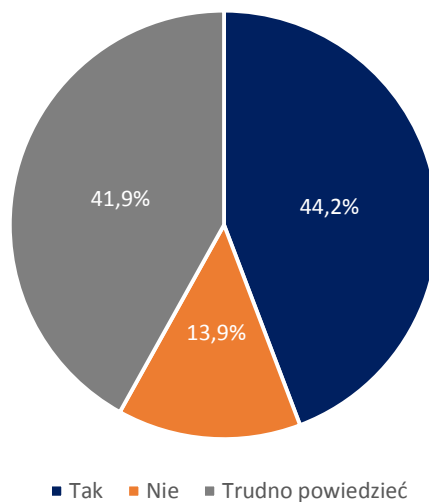
Tabela 8. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

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%
1	Specjaliści	0,0%	0,0%	0,0%	24,3%	8,1%	67,6%	0,0%
2	Technicy i inny średni personel	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	96,3%	0,0%
3	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	5,3%	10,5%	0,0%	21,1%	63,2%
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	6,7%	8,9%	2,2%	4,4%	77,8%
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	86,7%	0,0%	7,2%	0,0%	6,0%
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	61,9%	0,0%	26,5%	1,8%	9,7%
7	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w odniesieniu do 44,2% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 13,9% osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 41,9% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

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.

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w 38,8% przypadków) poszukiwani będą kandydaci posiadający od 2 do 5 lat doświadczenia ogólnego, ale jednocześnie (w 34,3% przypadków) mniej niż rocznego doświadczenia na podobnym stanowisku.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów - dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	23,1%
od roku do 2 lat	33,6%
od 2 lat do 5 lat	38,8%
powyżej 5 lat	0,7%
nie będzie wymagane	3,7%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	34,3%
od roku do 2 lat	26,9%
od 2 lat do 5 lat	30,6%
powyżej 5 lat	0,0%
nie będzie wymagane	8,2%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najczęściej oczekiwane są kwalifikacje stricte zawodowe: związane z obsługą urządzeń i maszyn (28,6%), dotyczące uprawnień do wykonywania zawodu (21,5%) i dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (20,1%) oraz dotyczące znajomości języków obcych (21,0%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w stosunku do 27,2% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 27,2% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	28,6%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	20,1%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	14,2%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	21,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	15,9%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	21,5%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	10,8%
8	Brak konkretnych oczekiwań	27,2%
9	Trudno powiedzieć	27,2%

*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	-	18,9%	24,1%	11,1%	4,4%	-	50,0%	38,1%	0,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	-	21,6%	22,2%	15,8%	13,3%	-	21,7%	21,2%	0,0%

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
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	62,2%	31,5%	26,3%	6,7%	-	2,4%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	64,9%	22,2%	15,8%	2,2%	-	12,0%	21,2%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	40,5%	22,2%	0,0%	6,7%	-	2,4%	21,2%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	37,8%	16,7%	0,0%	6,7%	-	42,2%	13,3%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	32,4%	16,7%	15,8%	4,4%	-	14,5%	0,0%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	2,7%	16,7%	0,0%	68,9%	-	13,2%	42,9%	50,0%
9	Trudno powiedzieć	-	13,5%	50,0%	66,7%	2,2%	-	29,4%	19,0%	50,0%

*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	80,7%
2	Pracowitość	66,6%
3	Chęć do nauki i rozwoju	62,0%
4	Odpowiedzialność	60,6%
5	Sumienność	60,1%
6	Odporność na stres	53,3%
7	Punktualność	53,0%
8	Samodzielność	51,0%
9	Dobra organizacja pracy	50,7%
10	Uczciwość	48,4%
11	Wysoka kultura osobista	43,9%
12	Dyspozycyjność	42,8%
13	Lojalność	38,5%
14	Rzetelność	38,2%

Kompetencje		%*
15	Łatwość przyswajania informacji	34,6%
16	Cierpliwość	29,5%
17	Dążenie do realizacji celów	28,3%
18	Kreatywność	25,2%
19	Energiczność	21,2%
20	Elastyczność	20,7%
21	Inicjatywność	19,0%
22	Analityczne myślenie	16,7%
Kompetencje społeczne		
1	Komunikatywność	70,0%
2	Umiejętność współpracy w grupie	68,8%
3	Bezkonfliktowość	44,2%
4	Umiejętność obsługi klienta	39,1%
5	Otwartość na innych	28,9%
6	Negocjowanie	17,8%
7	Empatia	17,0%
Kompetencje menadżerskie		
1	Planowanie	27,8%
2	Rozwiązywanie konfliktów	13,0%
3	Motywowanie	12,7%
4	Umiejętność zarządzania zespołem	11,9%
5	Delegowanie zadań	8,8%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. 40,0% przedsiębiorców przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, a ponad połowa z nich (53,5%) 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	6,5%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć	53,5%	Nie dotyczy

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		40,0%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	14,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fizjoterapeuta ➤ Historyk ➤ Instruktor zawodu ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Pedagog ➤ Pielęgniarka ➤ Psycholog ➤ Specjalista ds. obsługi klienta
2	Technicy i inny średni personel	5,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asystent osoby niepełnosprawnej ➤ Instalator sieci wod-kan ➤ Mechatronik ➤ Pracownik samorządowy
3	Pracownicy usług i sprzedawcy	10,4%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Opiekun ➤ Sprzedawca ➤ Sprzedawca samochodów
4	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budowlaniec ➤ Krawcowa ➤ Lutownik ➤ Ślusarz ➤ Spawacz
5	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca autobusu
6	Pracownicy wykonujący prace proste	1,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ładowacz nieczystości
7	Trudno powiedzieć	62,3%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Znacząca większość przedsiębiorców (87,3%) przewiduje zatrudnienie nowych pracowników w takiej perspektywie, a co dziesiąty z nich (9,9%) nie potrafił tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców (28,4% pracodawców – 12 miesięcy; 40,0% – 3 lata; 87,3% – 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.

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.

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania		2,8%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		9,9%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: ⁶		87,3%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	19,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fizjoterapeuta ➤ Lekarz ➤ Nauczyciel ➤ Pedagog ➤ Pielęgniarka ➤ Psycholog ➤ Specjalista ds. obsługi klienta
2	Technicy i inny średni personel	4,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mechatronik ➤ Pracownik samorządowy
3	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Opiekun ➤ Sprzedawca
4	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ślusarz ➤ Spawacz
5	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca autobusu
6	Pracownicy wykonujący prace proste	2,2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ładowacz nieczystości
7	Trudno powiedzieć	65,2%	Nie dotyczy

W mieście Krosno występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało 56,5% respondentów (aż 41,5% wyraziło w tym względzie postawę zdecydowaną).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat miasto Krosno	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	130	47	177	68	54	122	14
%	41,5%	15,0%	56,5%	21,7%	17,3%	39,0%	4,5%

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

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

Tabela 16. Problemy ze znalezieniem pracownika a wielkość przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat miasto Krosno	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	54,5%	43,2%	2,3%
Od 1 – 9 pracowników	59,8%	36,0%	4,2%
Od 10 – 49 pracowników	47,2%	49,1%	3,8%
Od 50 – 249 pracowników	43,8%	43,8%	12,5%
Od 250 – 999 pracowników	50,0%	33,3%	16,7%
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 miasto Krosno	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	66,7%	22,2%	11,1%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	84,2%	15,8%	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	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	88,2%	5,9%	5,9%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	56,9%	36,1%	6,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	100,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	77,8%	22,2%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	94,4%	5,6%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	33,3%	16,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	25,0%	75,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	40,0%	60,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	35,3%	52,9%	11,8%
Sekcja P – Edukacja	40,4%	59,6%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat miasto Krosno	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	46,2%	50,0%	3,8%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12,5%	75,0%	12,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	62,5%	34,4%	3,1%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	50,0%	50,0%

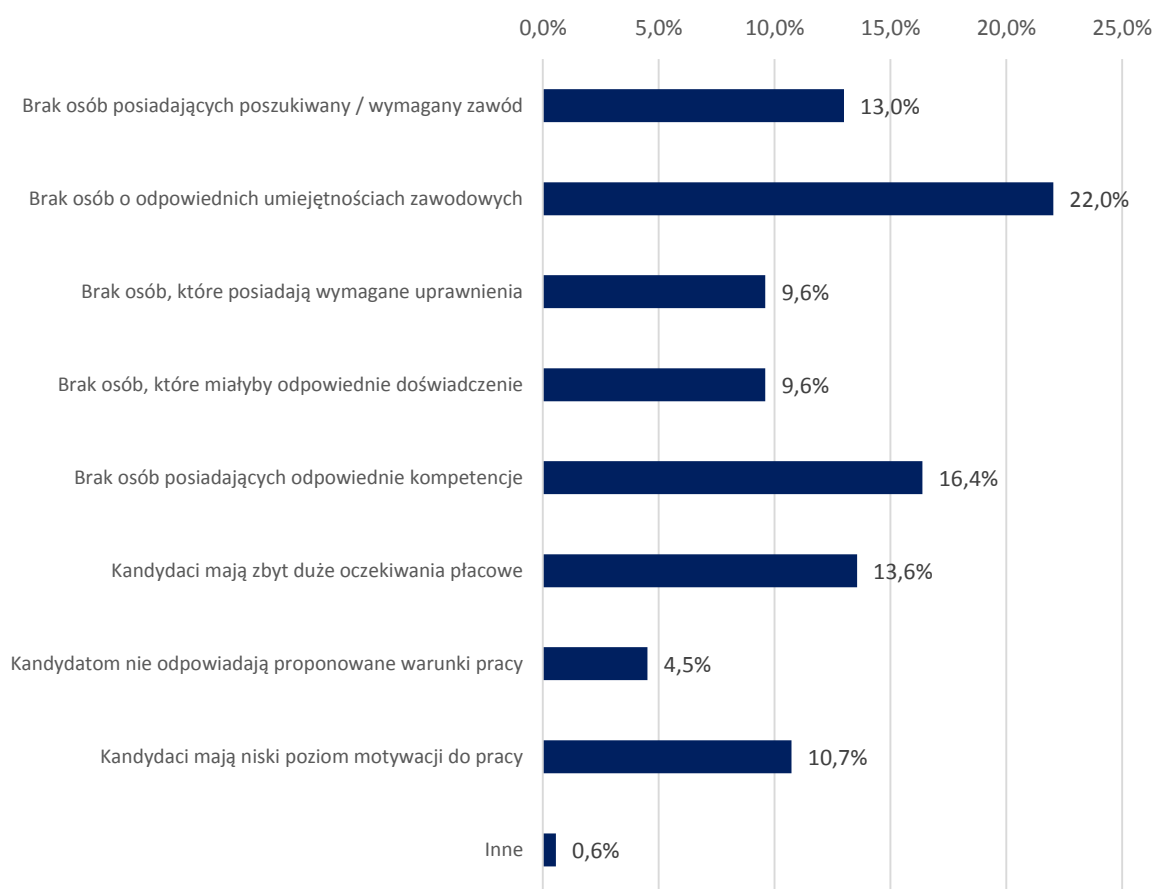
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 76,4% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 miasto Krosno	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	76,4%	20,2%	3,4%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	50,6%	46,1%	3,4%
Trudno powiedzieć	41,3%	47,8%	10,9%

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” – 22,0%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 16,4%; „kandydaci mają zbyt wysokie oczekiwania płacowe” – 13,6%).

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 Krosno	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	40,0%	20,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	31,3%	12,5%	12,5%	12,5%	18,8%	6,3%	6,3%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat miasto Krosno	Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
klimatyzacyjnych									
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	33,3%	33,3%	6,7%	0,0%	13,3%	6,7%	6,7%	0,0%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	11,1%	36,1%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	5,6%	13,9%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	50,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%	14,3%	14,3%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%	47,1%	35,3%	0,0%	5,9%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,7%	0,0%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	10,5%	15,8%	21,1%	31,6%	5,3%	5,3%	0,0%	10,5%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,3%	33,3%	8,3%	8,3%	8,3%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
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	0,0%	15,8%	10,5%	10,5%	26,3%	15,8%	0,0%	21,1%	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%	0,0%	0,0%	0,0%

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

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

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

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

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