



Raport z badania
„Zapotrzebowanie na zawody
oraz
kwalfikacje i kompetencje
na lokalnych rynkach pracy
w województwie podkarpackim
– edycja 2019”

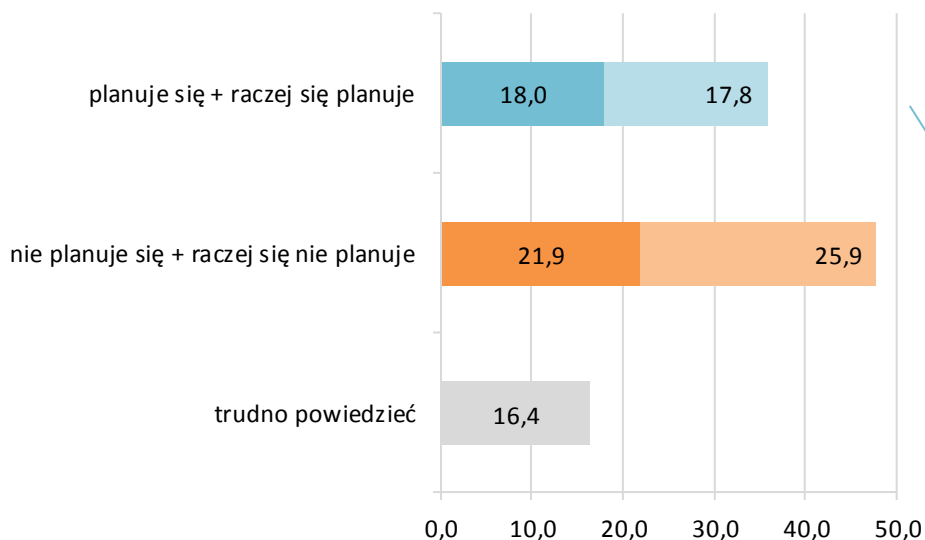
POWIAT
BRZOSOWSKI

SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat	7
1.5	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat	7
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	8
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów	8
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	9
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe	10
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	11
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności	11
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	13
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników	14
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników	15
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	16
3.3	Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności	17
3.4	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe. 18	
3.5	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy	19
3.6	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników	20
4.	Planowana redukcja zatrudnienia	21
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	22
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	23
7.	Założenia metodologiczne badania	24
	SPIS WYKRESÓW	26
	SPIS TABEL	26
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	26

1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)¹



Ponad 1/3 pracodawców (35,8%) w powiecie brzozowskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Deklaracje w tej grupie rozkładają się mniej więcej po równo – 18,0% postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” – w stosunku do 17,8% umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie”.

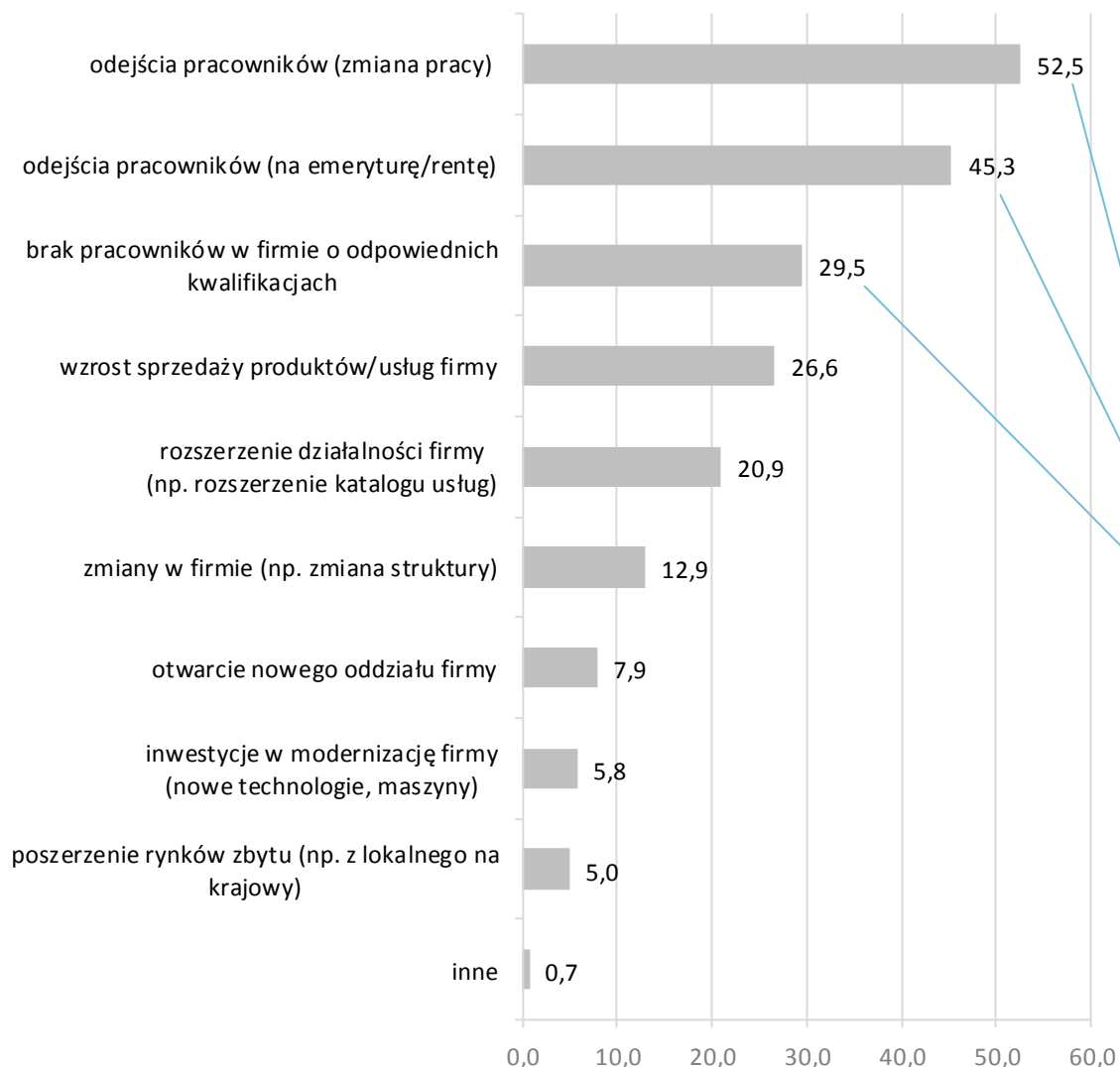
Blisko co szósty pracodawca (16,4%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu brzozowskiego – wzięło udział 350 pracodawców, z czego ponad 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta 1/3 pracodawców wskazała na 1072 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie brzozowskim funkcjonowało 4 001 podmiotów gospodarki narodowej.

¹Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy, stanowi załącznik nr 1 do raportu.

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

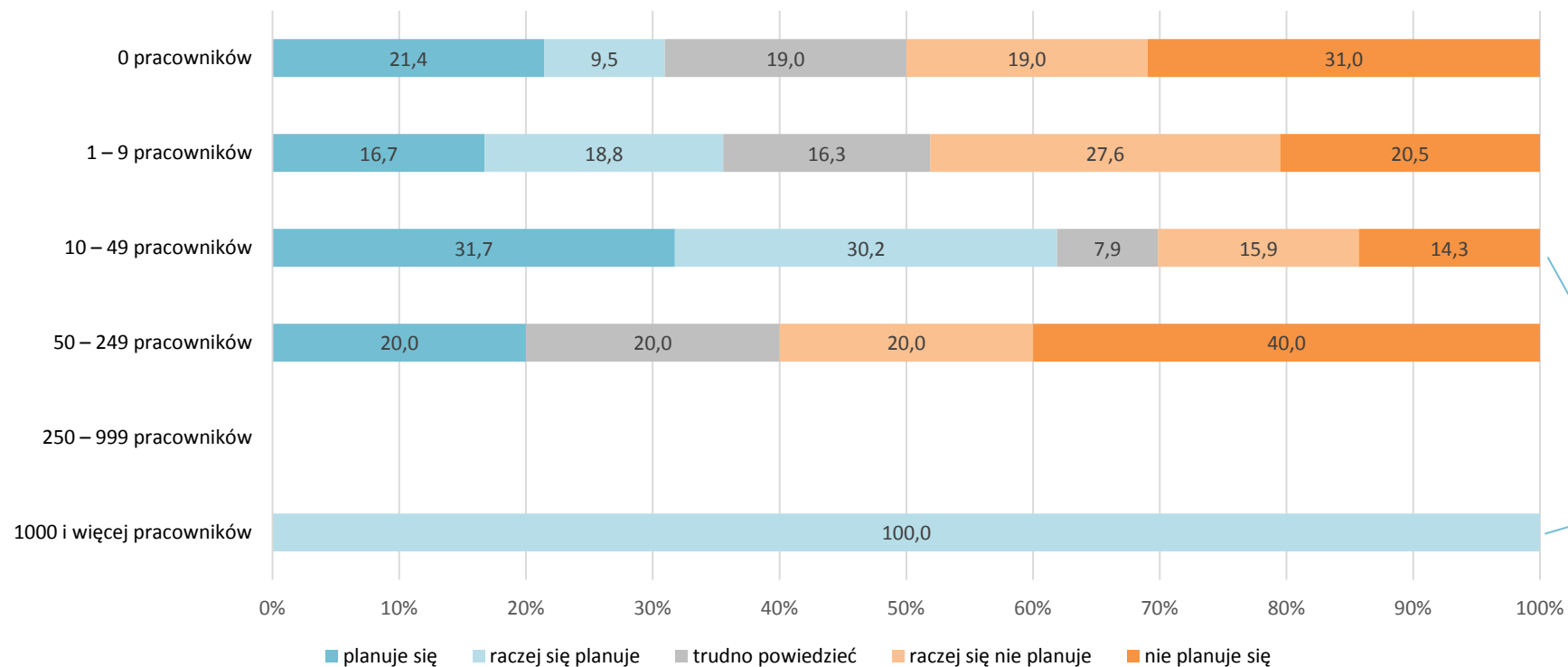
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad połowa pracodawców (52,5%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy (co wskazuje na mobilność pracowników na rynku);
- blisko połowa (45,3%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 1/3 (29,5%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (26,6% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (20,9%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



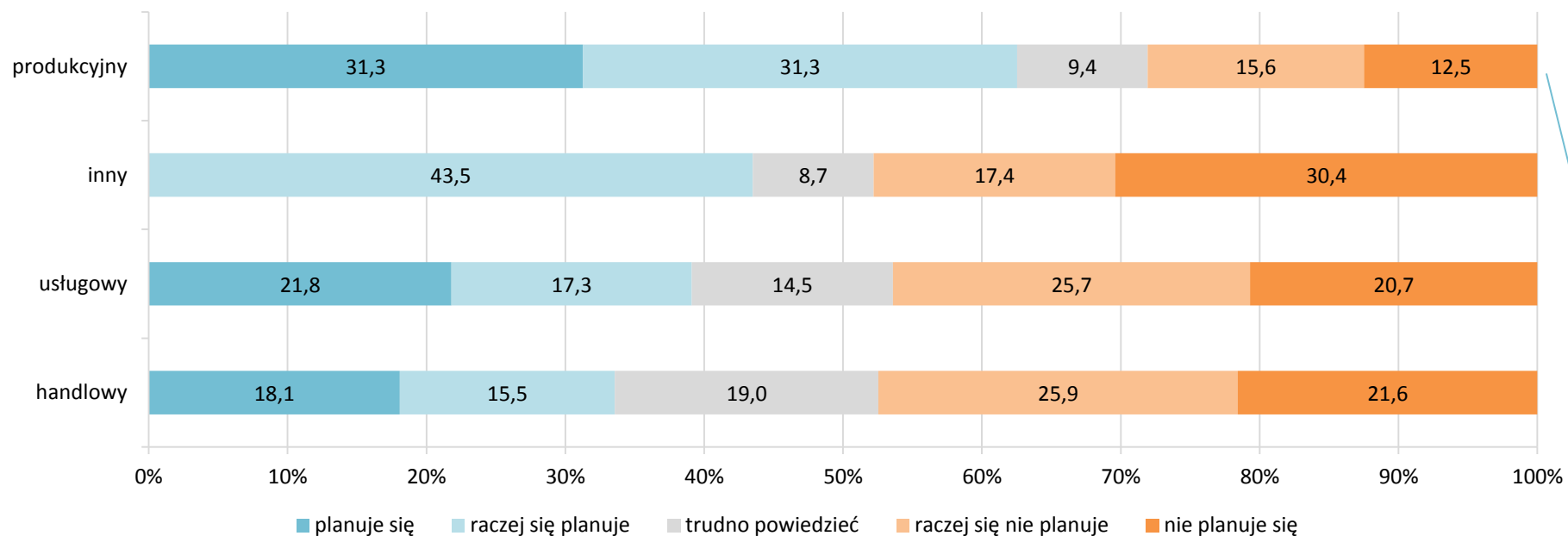
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej w firmach bardzo dużych (100,0%) oraz małych (61,9%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje blisko 1/3 (30,9%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

Brak danych przy kategorii firm dużych (zatrudniających pomiędzy 250 a 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie brzozowskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

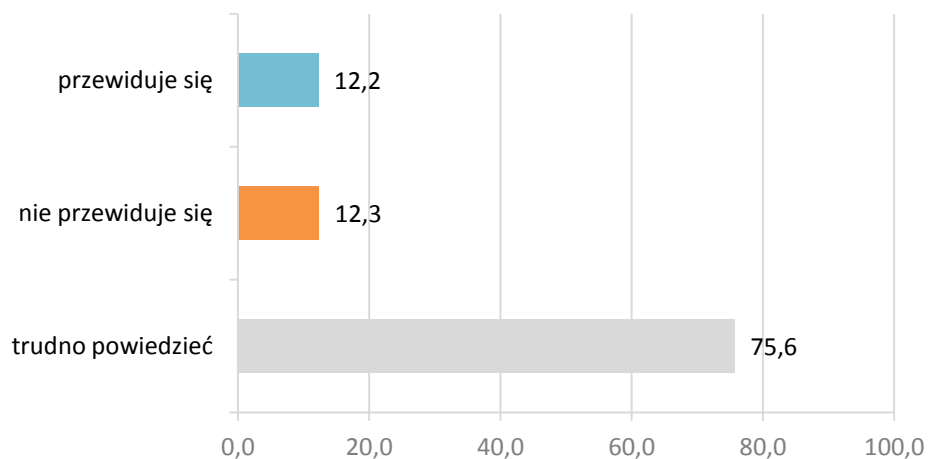
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najczęściej pracodawców – aż 2/3 (62,6%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

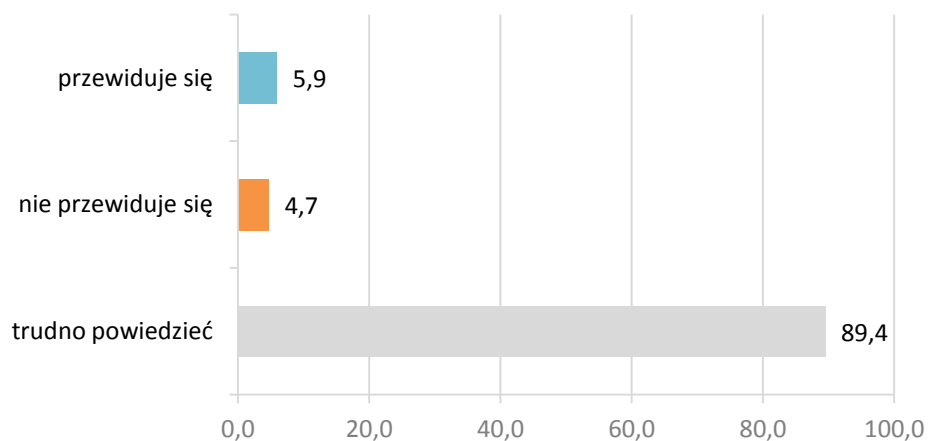
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)²



1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 6 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)³



² Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat, stanowi załącznik nr 2 do raportu.

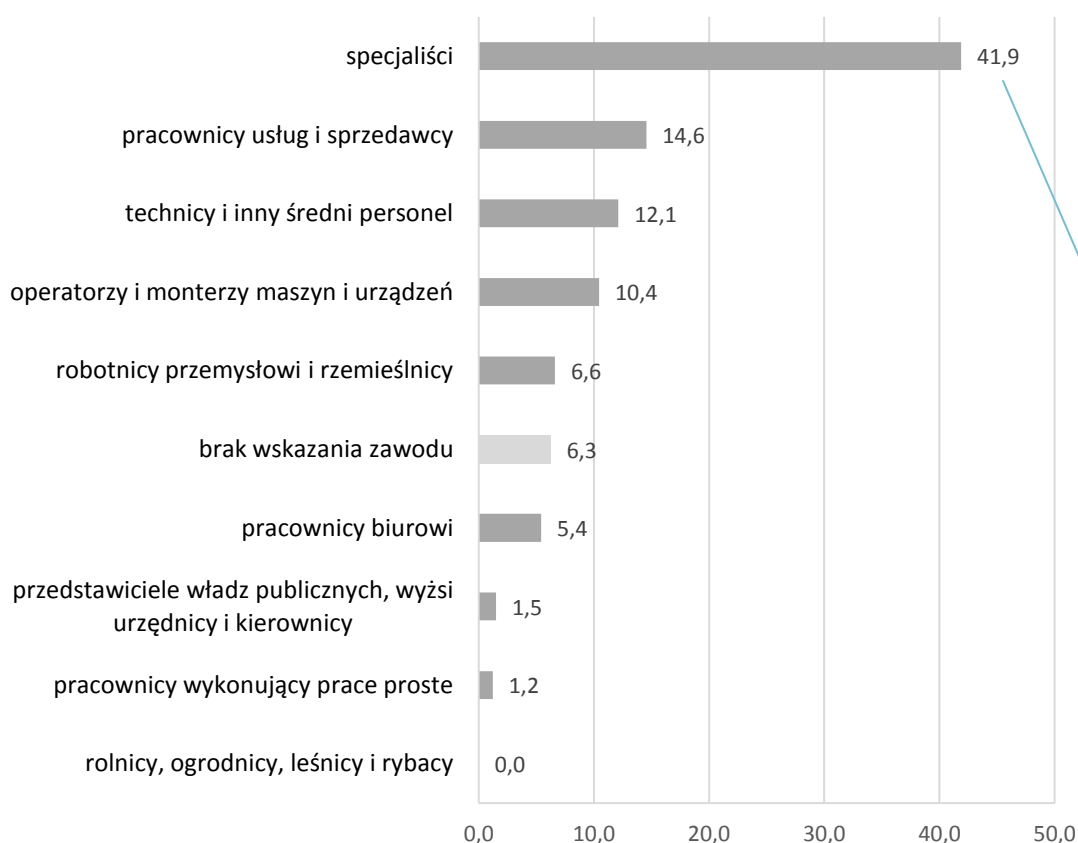
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

Wszystkie informacje dotyczące wymagań względem kandydatów do pracy odnoszą się do liczby pracowników, których pracodawcy planują zatrudnić w perspektywie 12 miesięcy.

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić specjalistów – stanowią oni 41,9% poszukiwanych osób.

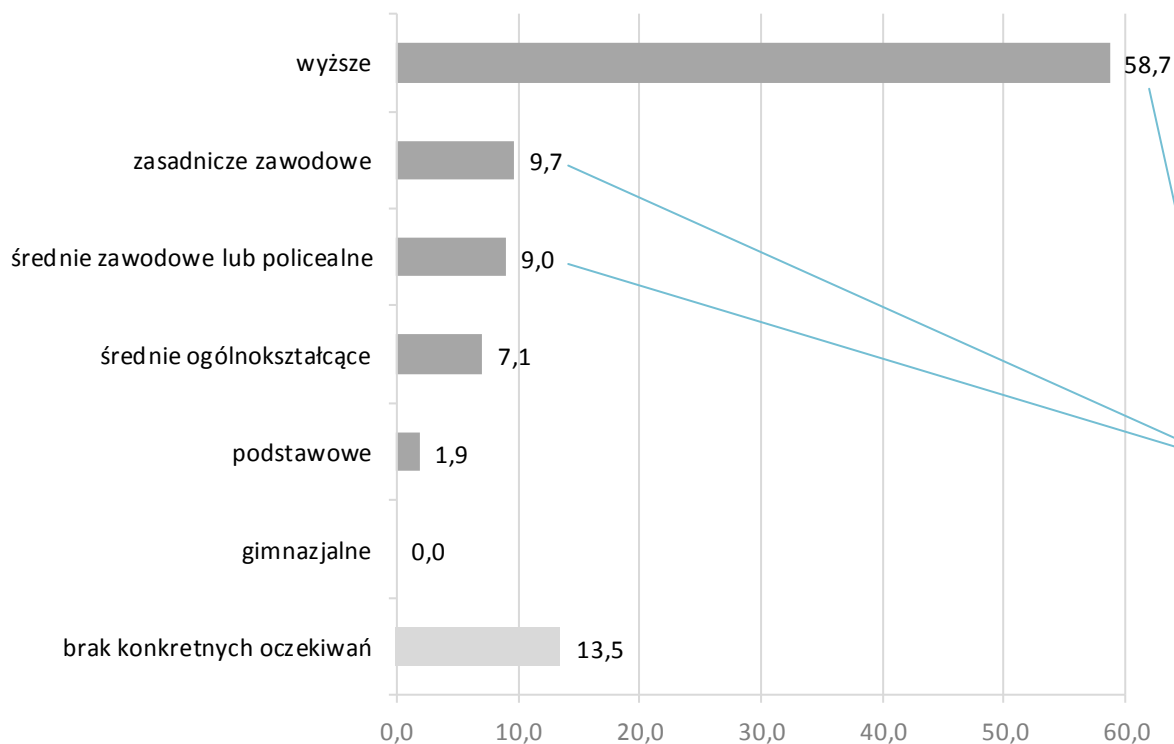
Na dalszych pozycjach znaleźli się:

- 1) pracownicy usług i sprzedawcy (14,6% poszukiwanych osób),
- 2) technicy i inny średni personel (12,1%),
- 3) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (10,4%).

Wobec co szesnastej osoby (6,3%) pracodawcy nie potrafili określić, jakiego zawodu będą oczekiwać.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 8 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %)



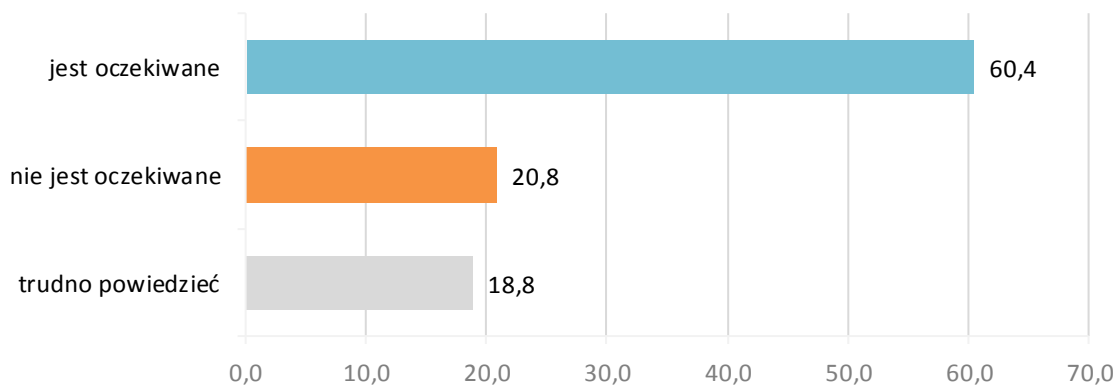
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (58,7%).

Jednocześnie 18,7% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

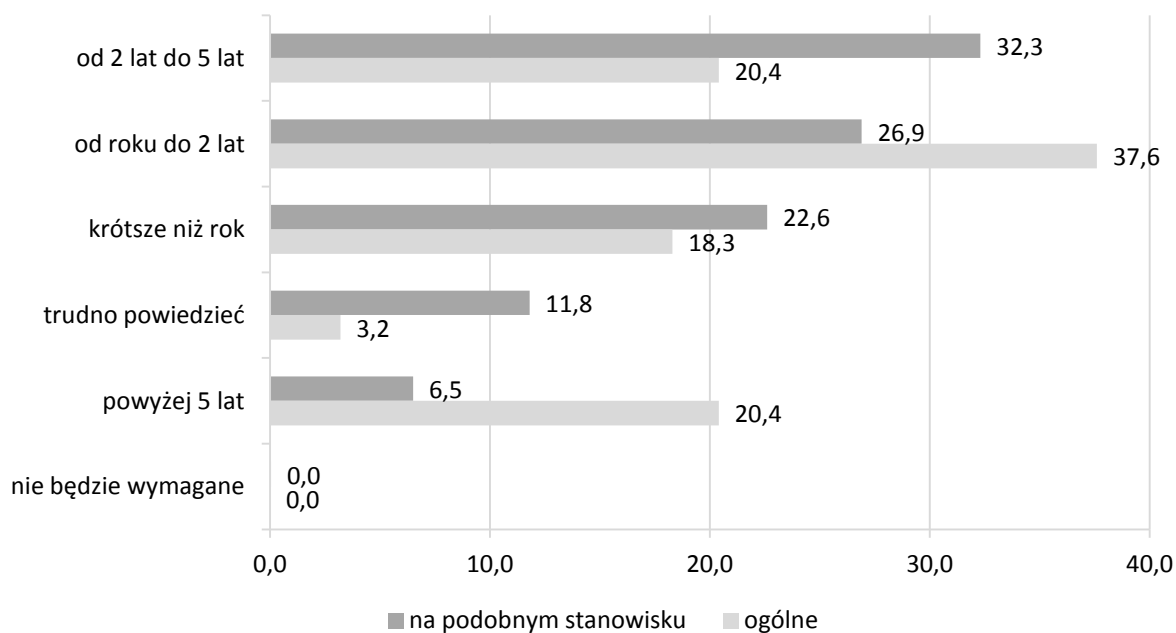
Równie ważna informacja jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (13,5%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 9 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Wykres 10 Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)



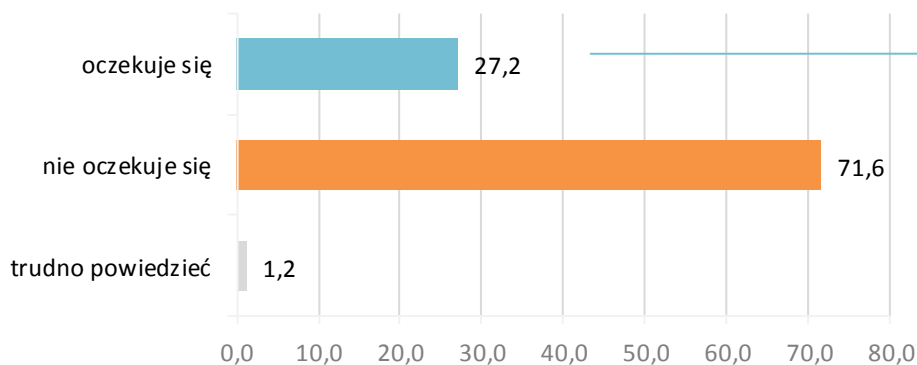
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko 2/3 kandydatów do pracy (60,4%).

Można stwierdzić, że wymagania względem posiadanego doświadczenia zawodowego nie są wygórowane:

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od połowy pracowników (49,5%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 81,8% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od ponad połowy pracowników (55,9%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 11 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od niewiele ponad 1/4 kandydatów do pracy (27,2%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 12 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)

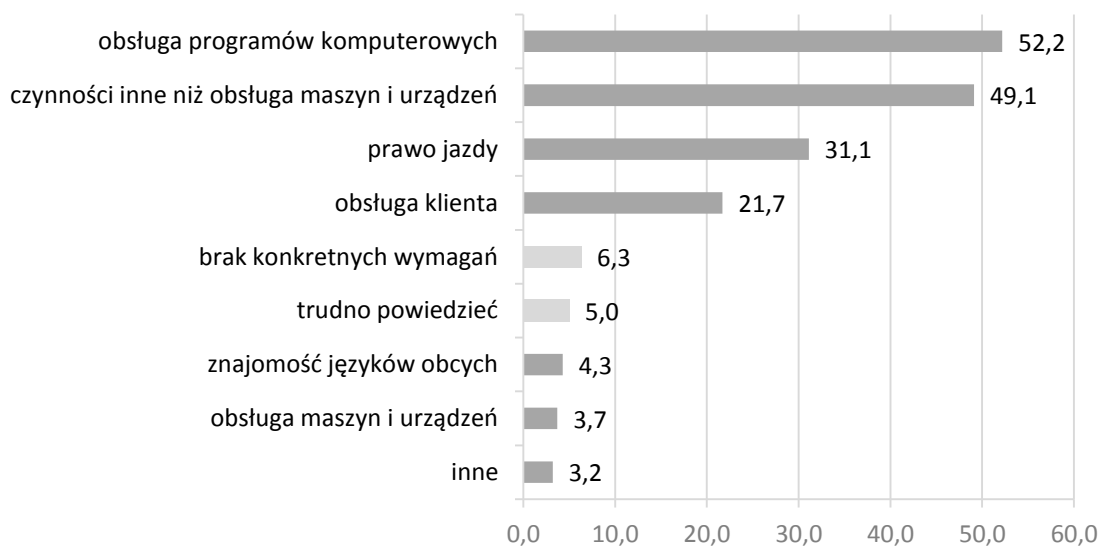


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa urządzeń	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	37,5	37,5	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	56,3
Specjaliści	2,9	56,1	61,2	3,3	34,1	15,6	1,3	3,1	0,9
Technicy i inny średni personel	0,0	59,2	63,1	0,0	37,7	10,0	0,8	0,0	0,0
Pracownicy biurowi	0,0	75,9	74,1	0,0	3,4	0,0	17,2	0,0	5,2
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,6	42,3	53,2	0,0	32,1	16,7	0,0	3,2	21,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1,4	49,3	50,7	0,0	47,9	14,1	0,0	0,0	0,0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	35,7	61,6	0,0	64,3	25,9	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	76,9	76,9	0,0	0,0	0,0	0,0	7,7	7,7
Brak wskazania zawodu	0,0	31,3	58,2	0,0	68,7	43,3	0,0	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (52,2%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (49,1%). Od blisko co trzeciego kandydata do pracy (31,1%) oczekiwane jest posiadanie prawa jazdy, a od co piątego (21,7%) umiejętność obsługi klienta.

W odniesieniu do co szesnastego stanowiska pracy (6,3%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

Tabela 1 zawiera dane dotyczące oczekiwań pracodawców względem umiejętności kandydatów do pracy – w poszczególnych grupach zawodów. Kolorem niebieskim wyróżniono wartości powyżej 25,0%.

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

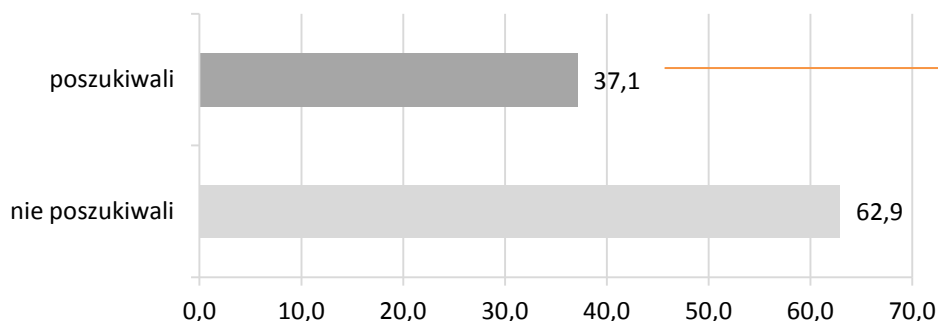
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców)		
osobiste	społeczne	menedżerskie
chęć do pracy	asertywność / posiadanie własnego zdania	rozwiązywanie konfliktów
odpowiedzialność	umiejętność współpracy w grupie	umiejętność zarządzania zespołem
dążenie do realizacji celów	komunikatywność	motywowanie
samodzielność	umiejętność uczenia innych	umiejętności przywódcze
rzetelność	umiejętność obsługi klienta	decyzyjność
umiejętności i uprawnienia fachowe	empatia	
poczucie humoru		
dyspozycyjność		
inicjatywność		
analityczne myślenie		
wysoka kultura osobista		
dobra organizacja pracy		
odporność na stres		
elastyczność		
profesjonalizm		
brak nałogów		
punktualność		
pracowitość		
kreatywność		
chęć do nauki i rozwoju		
predyspozycje psychofizyczne		
cierpliwość		
uczciwość		

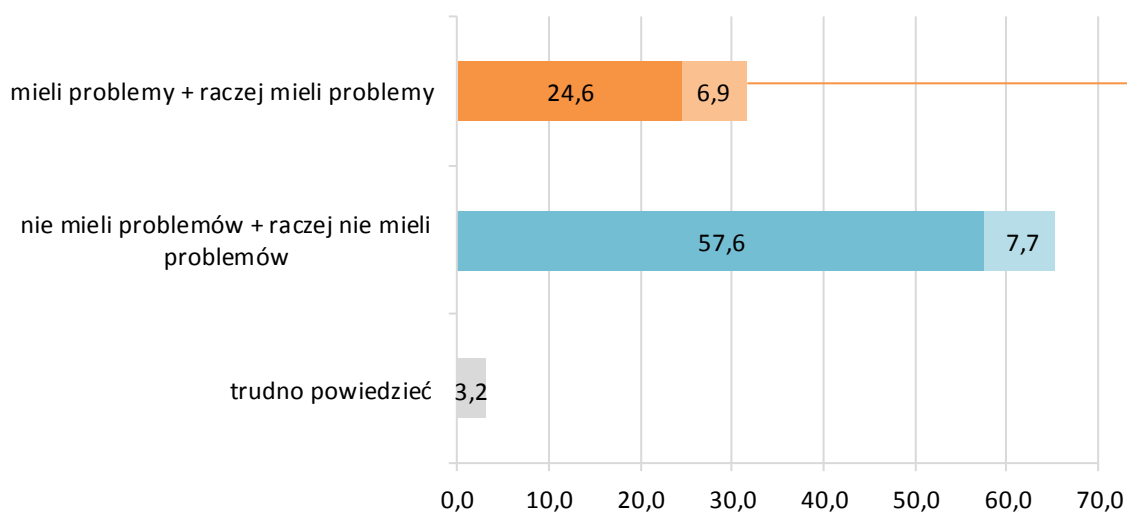
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

Wykres 13 Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



Wykres 14 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)

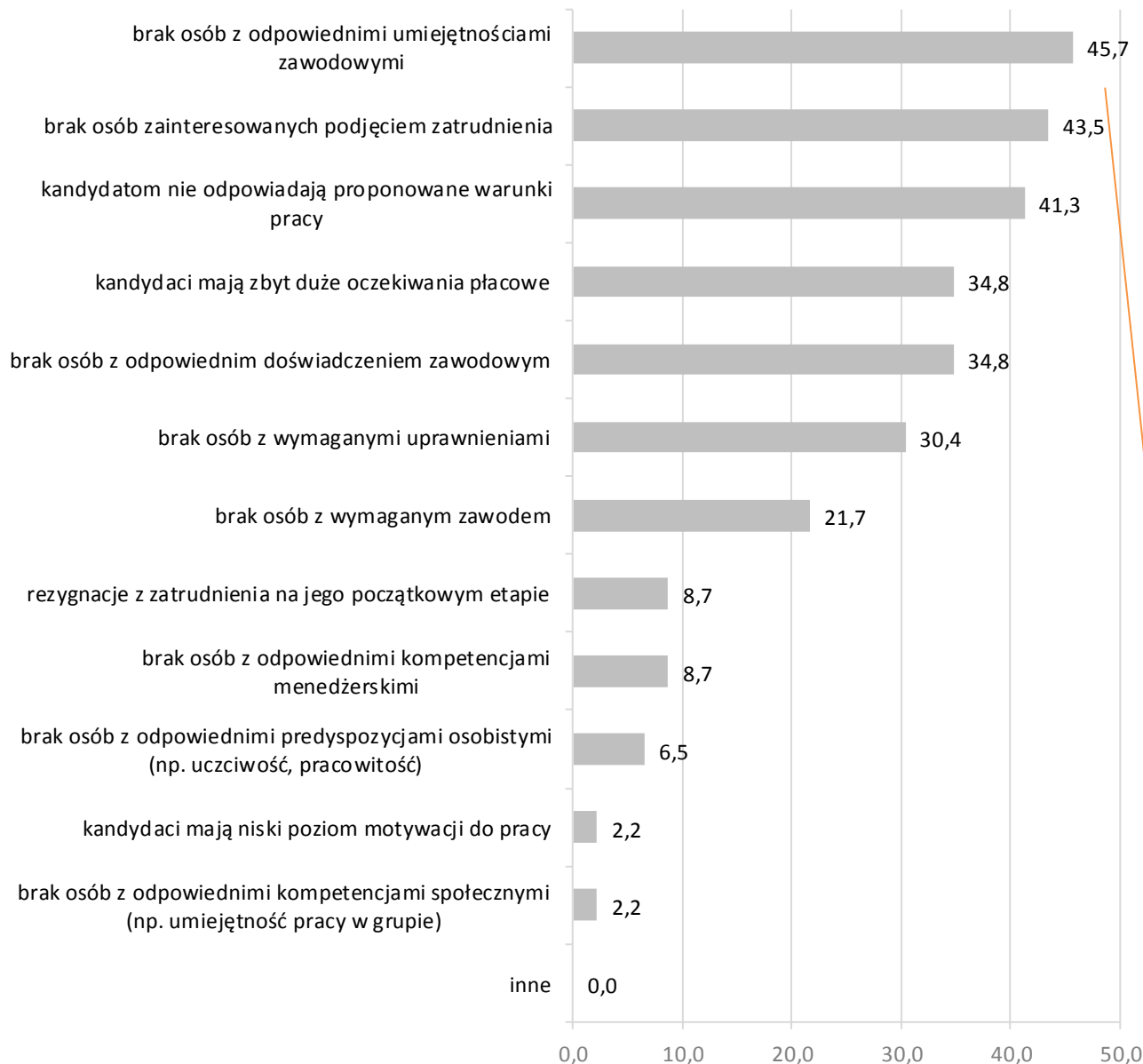


W całej grupie pracodawców w powiecie brzozowskim ponad 1/3 z nich (37,1%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 1/3 pracodawców (31,5%), którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 15 Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)



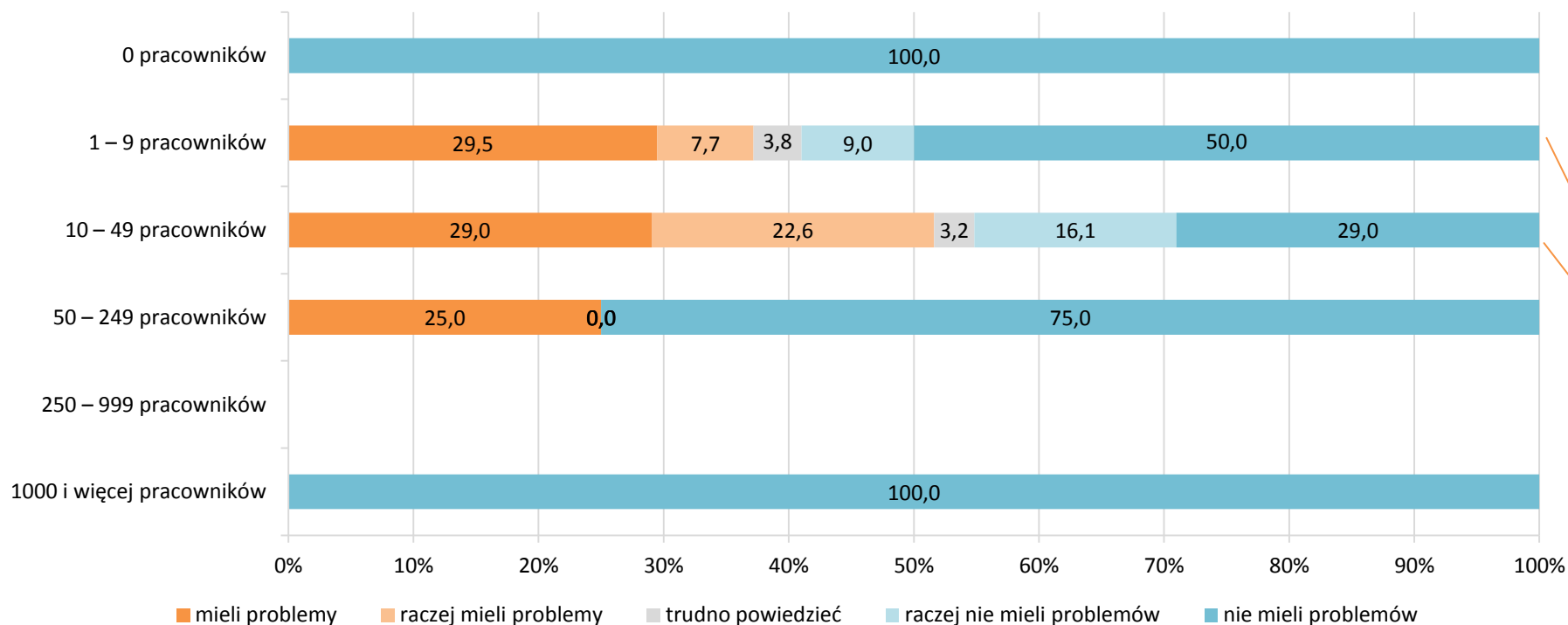
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (45,7% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (34,8%), z wymaganymi uprawnieniami (30,4%) oraz z wymaganym zawodem (21,7%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 43,5% pracodawców.

Natomiast na trzeciej i czwartej pozycji na liście znalazły się powody związane z warunkami zatrudnienia – 41,3% pracodawców mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 34,8% pracodawców wskazuje na zbyt duże oczekiwania płacowe kandydatów.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

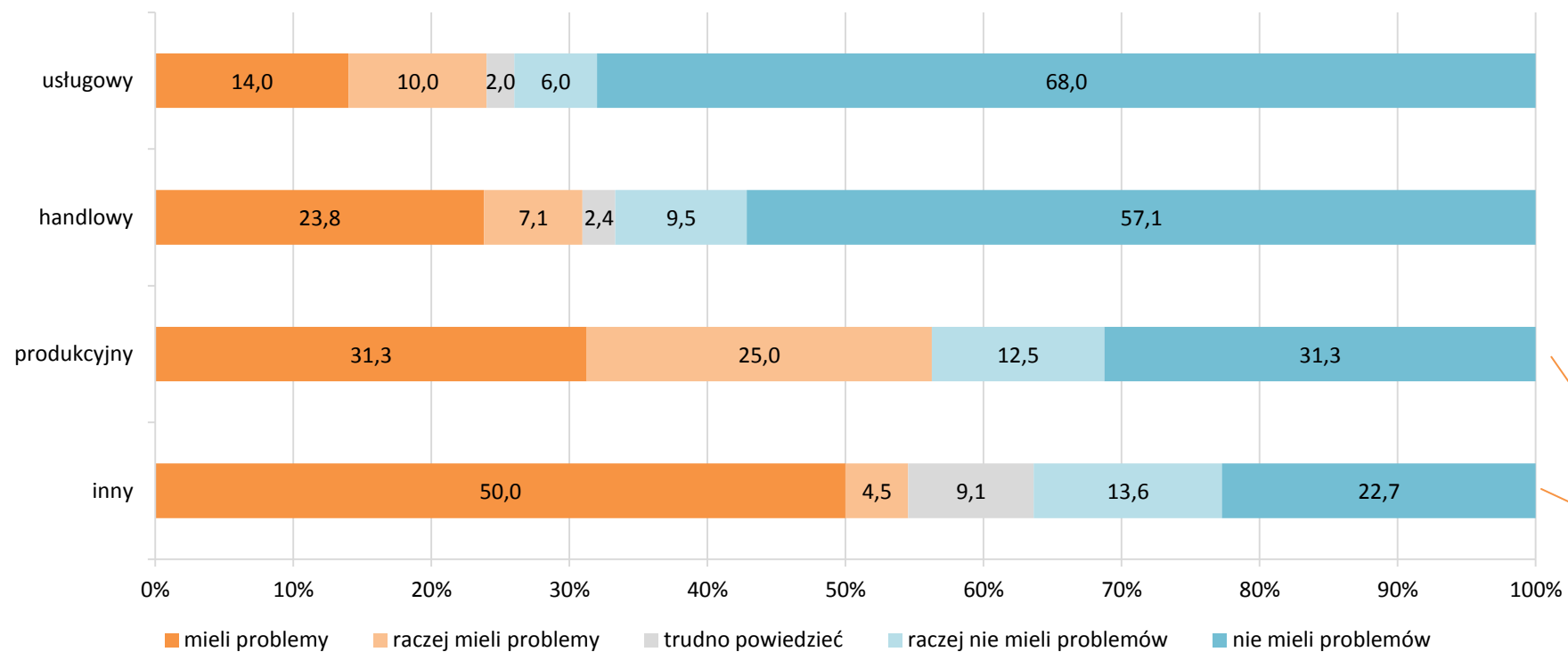
Wykres 16 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm małych (51,6%) oraz mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) (37,2%). Natomiast problemu takiego nie zgłosili przedstawiciele jednoosobowych działalności gospodarczych i firm bardzo dużych. Brak danych przy kategorii firm dużych (zatrudniających pomiędzy 250 a 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie brzozowskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

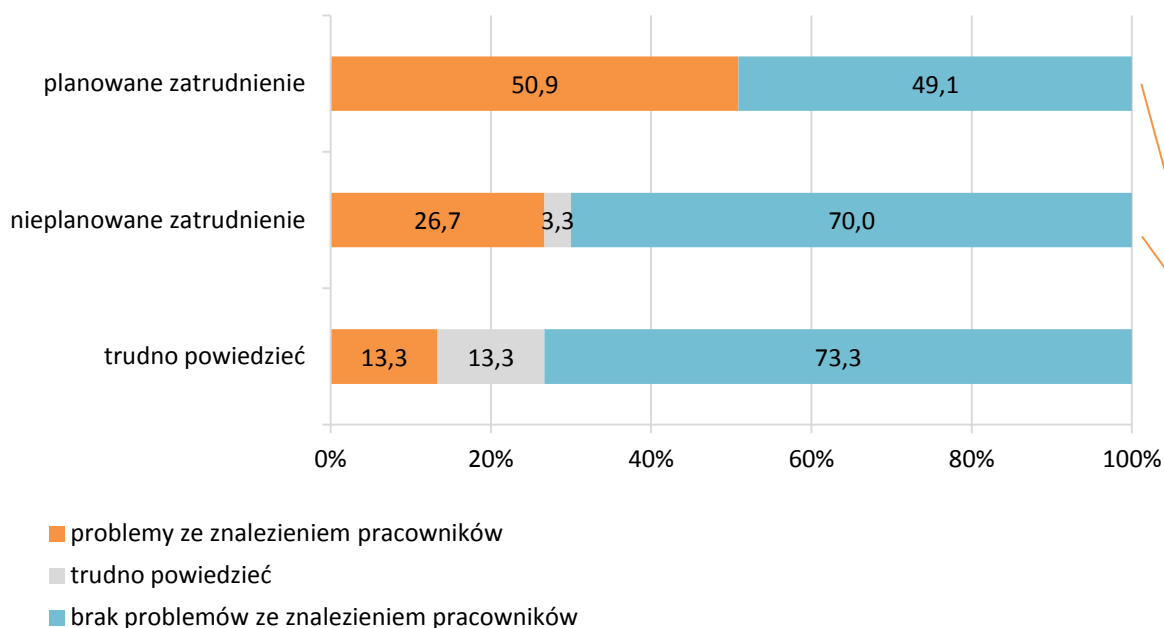
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo ponad połowa (56,3%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze produkcyjnym. Niewiele mniej, bo 54,5%, wskazało na taki problem wśród firm w kategorii „inny” (np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

Wykres 18 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)



W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają z tym problem jest w pewien sposób naturalna (firmy rzadziej poszukujące pracowników rzadziej trafią na trudności z tym związane) – jednak niebezpieczne byłoby, gdyby *gros* pracodawców, którzy doświadczyli tego typu problemów przesunęło się do grupy nieplanujących zatrudnienia – oznaczałoby to rezygnację z poszukiwania kolejnych kandydatów do pracy z powodu zniechęcenia, braku wiary w sukces rekrutacji.

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (50,9%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemy ze znalezieniem pracowników jest 26,7% w grupie nie planujących zatrudnienia i 13,3% w grupie tych, którzy nie potrafili stwierdzić czy będą zatrudniać – czyli w przypadku części pracodawców problemy z pozyskaniem kadry mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób znalezienia pracowników.

3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

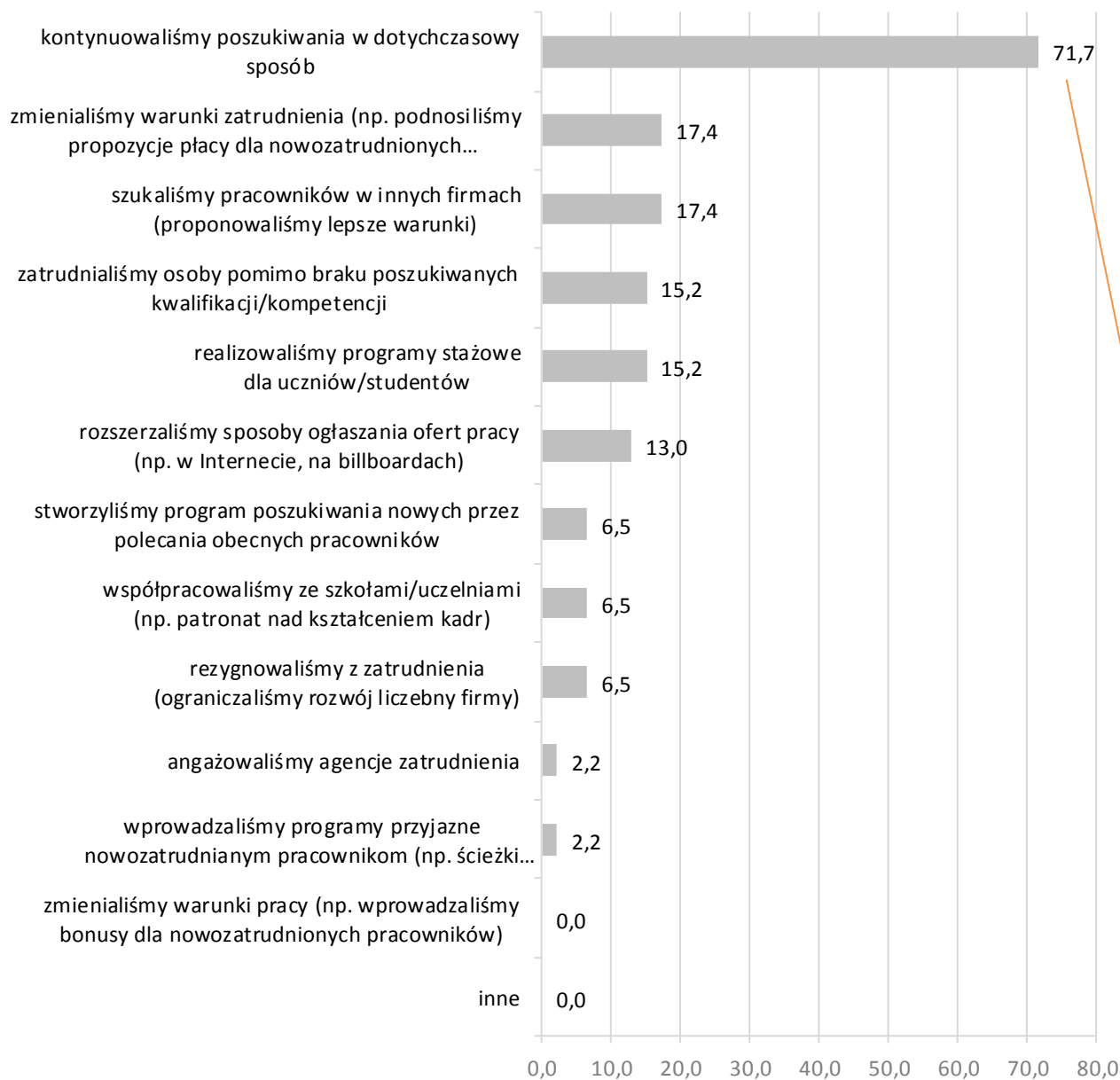
Wykres 19 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (60,9% pracodawców). Ponad 1/3 (34,8%) pracodawców ma trudności z pozyskaniem pracowników biurowych, ponad 1/4 (26,1%) na stanowiska kierownicze, a co piąty pracodawca (19,6%) zgłasza trudności w znalezieniu pracowników wykonujących prace proste.

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 20 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



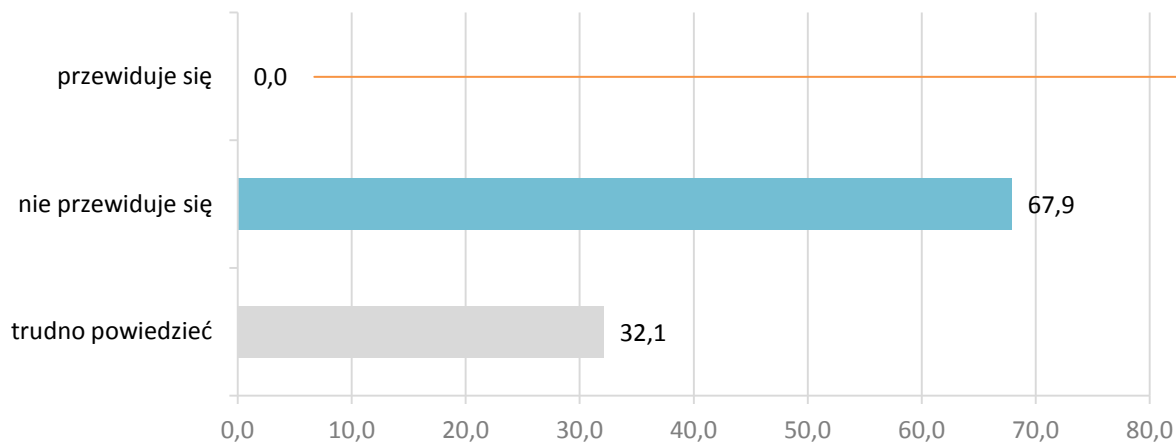
W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników zdecydowanie najczęściej pracodawców (71,7%) kontynuowało poszukiwanie tych osób w dotychczasowy sposób.

Zmianę w podejściu do poszukiwania pracowników i stosowanie innych sposobów niż dotychczasowe deklarowało dużo mniej pracodawców:

- blisko co szósty pracodawca (17,4%) proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób);
- blisko co szósty pracodawca (17,4%) szukał pracowników w innych firmach proponując im lepsze warunki;
- blisko co siódmy pracodawca (15,2%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji;
- blisko co siódmy pracodawca (15,2%) podejmował współpracę ze szkołami i uczelniami mającą na celu przygotowanie przyszłej kadry.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

Wykres 21 Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)



Planów redukcji zatrudnienia nie zadeklarował żaden z ankietowanych pracodawców.

Jednocześnie 1/3 pracodawców (32,1%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

Tabela 3 Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	64,6	44,6
sfinansowanie szkolenia	56,6	10,9
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	45,7	10,6
prace interwencyjne	43,4	15,1
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	40,0	3,7
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	38,9	6,0
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	35,7	5,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	31,7	6,6
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,9	4,6
roboty publiczne	27,7	14,3
przygotowanie zawodowe dorosłych	23,4	2,0
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	21,7	2,3
prace społecznie użyteczne	18,0	11,1
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	17,7	2,3
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	17,4	2,6
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	11,7	1,1

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badania, raporty)
Wioletta Pytko, Małgorzata Kawalec, Barbara Wołoszyńska

Market Research World Anna Sojka z Gliwic (ankietowanie, baza danych)

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

Obszar województwo podkarpackie (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu)

Cel główny określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców tak w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, jak i w skali regionalnej w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych

7. Założenia metodologiczne badania

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu brzozowskiego wykonano 350 wywiadów z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla powiatu (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	42	12,0
1 – 9 pracowników	239	68,3
10 – 49 pracowników	63	18,0
50 – 249 pracowników	5	1,4
250 – 999 pracowników	0	0,0
1000 i więcej pracowników	1	0,3
powiat brzozowski	350	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	32	9,1
handlowy	116	33,1
usługowy	179	51,1
inny	23	6,6
powiat brzozowski	350	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	63	18,0
B - górnictwo i wydobywanie	12	3,4
C - przetwórstwo przemysłowe	28	8,0
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5	1,4
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8	2,3
F - budownictwo	16	4,6
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	46	13,1
H - transport i gospodarka magazynowa	7	2,0
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	1,7
J - informacja i komunikacja	18	5,1
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12	3,4
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	0,6
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	24	6,9
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	10	2,9
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	24	6,9
P - edukacja	14	4,0
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	26	7,4
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0
S - pozostała działalność usługowa	29	8,3
powiat brzozowski	350	100,0

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)	3
Wykres 2	Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %).....	4
Wykres 3	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %).....	5
Wykres 4	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)	6
Wykres 5	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)	7
Wykres 6	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)	7
Wykres 7	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %).....	8
Wykres 8	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....	9
Wykres 9	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 10	Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 11	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....	11
Wykres 12	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	11
Wykres 13	Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....	14
Wykres 14	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)	14
Wykres 15	Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)	15
Wykres 16	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....	16
Wykres 17	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)...	17
Wykres 18	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)	18
Wykres 19	Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy	19
Wykres 20	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)	20
Wykres 21	Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)	21

SPIS TABEL

Tabela 1	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %).....	12
Tabela 2	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....	13
Tabela 3	Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)	22
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	24
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	24
Tabela 6	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	25

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	27
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	30
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	32
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	34

Załącznik 1 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY		1,493	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,933	0,571
Główny Księgowy	121101	0,560	0,286
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		41,884	
Specjalista administracji publicznej	242217	9,422	5,143
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	4,011	2,286
Specjalista do spraw kadr	242307	3,918	0,571
Lekarz	221101	2,052	0,286
Programista aplikacji	251401	2,052	1,143
Specjalista marketingu społecznego	263409	2,052	0,286
Fizjoterapeuta	229201	1,959	0,286
Pielęgniarka	222101	1,866	0,286
Doradca inwestycyjny	241203	1,866	0,286
Doradca zawodowy	242304	1,119	0,857
Opiekun klienta	243302	1,026	0,857
Grafik komputerowy DTP	216601	0,840	0,571
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,840	0,286
Ekonomista	263102	0,840	0,571
Specjalista kontroli jakości	214109	0,653	0,286
Architekt	216101	0,653	0,571
Inżynier geodeta ⁶	21650x	0,653	0,857

⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

Farmaceuta	228101	0,560	0,286
Analitik finansowy	241306	0,560	0,286
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,560	0,857
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,560	0,571
Inżynier elektryk	215103	0,466	0,286
Zarządca nieruchomości	244103	0,466	0,286
Nauczyciel akademicki ⁷	2310xx	0,466	0,286
Biegły rewident	241101	0,373	0,286
Projektant / architekt systemów teleinformatycznych	251103	0,373	0,286
Inżynier ⁸	214xxx	0,373	0,286
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,280	0,571
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,280	0,571
Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	242290	0,280	0,571
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,187	0,286
Chemik	211301	0,093	0,286
Audytor/Kontroler	242204	0,093	0,286
Inżynier budownictwa ⁹	21420x	0,093	0,286
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		12,127	
Księgowy	331301	5,504	2,286
Asystent dyrektora	334302	1,959	0,286
Technik mechanik	311504	1,119	0,571
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	0,840	0,857
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,840	0,286
Przedstawiciel handlowy	332203	0,746	0,286
Technik automatyk	311909	0,466	0,286
Pośrednik pracy	333301	0,280	0,286
Technik elektryk	311303	0,093	0,286
Operator urządzeń oczyszczania ścieków	313208	0,093	0,286
Technik gospodarki odpadami	325515	0,093	0,286
Pracownik zarządzania kryzysowego	341206	0,093	0,286
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		5,410	
Technik prac biurowych ¹¹	411004	5,037	2,286
Magazynier	432103	0,280	0,571
Sekretarka	412001	0,093	0,286
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		14,552	
Sprzedawca	522301	4,291	1,714

⁷ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹¹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Robotnik gospodarczy	515303	2,985	1,143
Kucharz	512001	2,892	0,571
Doradca klienta	524902	2,892	1,429
Kelner	513101	0,373	0,286
Fryzjer	514101	0,280	0,286
Strażak	541101	0,280	0,286
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,280	0,571
Ratownik wodny	541906	0,187	0,286
Kontroler biletów	511204	0,093	0,286
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		6,623	
Blacharz	721301	1,959	0,571
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	1,866	0,286
Kamieniarz	711301	0,746	0,286
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,653	0,286
Murarz	711202	0,466	0,286
Spawacz	721204	0,280	0,286
Ślusarz	722204	0,280	0,286
Brukarz	711205	0,093	0,286
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,093	0,286
Dekarz	712101	0,093	0,286
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,093	0,286
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		10,448	
Operator maszyn i urządzeń ¹²	81xxxx	4,478	0,857
Kierowca ¹³	833xxx	2,799	0,571
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	2,052	0,286
Kierowca autobusu	833101	0,653	0,286
Monter ¹⁴	821xxx	0,466	0,286
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		1,213	
Pokojowa	911203	0,653	0,286
Sprzątaczką biurową	911207	0,280	0,857
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,280	0,286
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		6,250	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	6,250	2,571
ŁĄCZNIE		100,000	

¹² Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

¹³ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹⁴ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Załącznik 2 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat

W odniesieniu do planów 3-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,571
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista administracji publicznej	242217	2,286
Specjalista ochrony środowiska	213303	1,143
Doradca zawodowy	242304	1,143
Inżynier geodeta ¹⁶	21650x	1,143
Doradca inwestycyjny	241203	0,571
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,571
Specjalista do spraw kadr	242307	0,571
Chemik	211301	0,286
Biolog	213105	0,286
Architekt	216101	0,286
Lekarz weterynarii	225101	0,286
Pedagog	235921	0,286
Audytor/Kontroler	242204	0,286
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,286
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,286
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,286
Ekonomista	263102	0,286
Psycholog	263401	0,286

¹⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

¹⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

Inżynier budownictwa ¹⁷	21420x	0,286
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Pośrednik pracy	333301	1,429
Księgowy	331301	1,143
Inspektor budowlany	311211	0,571
Technik drogownictwa	311206	0,286
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ¹⁸	411004	2,000
Pracownik obsługi płacowej	431301	0,286
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kasjer w zakładzie pracy	523003	0,286
Strażnik gminny / miejski	541312	0,286
Ratownik wodny	541906	0,286
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,571
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,286
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Meliorant	931203	0,286
Konserwator części / sprzętu	932901	0,286
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,714

¹⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁸ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Załącznik 3 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat

W odniesieniu do planów 5-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁹. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W kwestionariuszu ankiety w ramach odpowiedzi na pytanie dotyczące planów 5-letnich istniała opcja wskazania tych samych zawodów, co w odniesieniu do planów 3-letnich. W takich przypadkach zostały one skopiowane i są uwzględnione na poniższej liście.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,286
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista administracji publicznej	242217	1,143
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,571
Doradca zawodowy	242304	0,571
Inżynier geodeta ²⁰	21650x	0,571
Chemik	211301	0,286
Biolog	213105	0,286
Lekarz weterynarii	225101	0,286
Pedagog	235921	0,286
Doradca inwestycyjny	241203	0,286
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,286
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,286
Specjalista do spraw kadr	242307	0,286
Specjalista do spraw public relations	243203	0,286
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,286

¹⁹ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

²⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

Ekonomista	263102	0,286
Psycholog	263401	0,286
Inżynier budownictwa ²¹	21420x	0,286
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Pośrednik pracy	333301	0,571
Technik drogownictwa	311206	0,286
Księgowy	331301	0,286
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²²	411004	0,857
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Strażnik gminny / miejski	541312	0,286
Ratownik wodny	541906	0,286
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,286
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,286
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		

²¹ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

²² W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/institucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników
<input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników
<input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników
<input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników
<input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników
<input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników

M2. Proszę wskazać w jakiej branży działa Państwa firma/institucja.

(ankieter prosi o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)

.....

M3. Proszę określić w jakiej sekcji PKD mieści się Państwa główna działalność (ewentualnie ankieter przekodowuje informację pozyskaną w ramach pytania M2)	
<input type="checkbox"/> sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	<input type="checkbox"/> sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
<input type="checkbox"/> sekcja B - górnictwo i wydobywanie	<input type="checkbox"/> sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
<input type="checkbox"/> sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	<input type="checkbox"/> sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
<input type="checkbox"/> sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	<input type="checkbox"/> sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
<input type="checkbox"/> sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	<input type="checkbox"/> sekcja P – edukacja
<input type="checkbox"/> sekcja F – budownictwo	<input type="checkbox"/> sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
<input type="checkbox"/> sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	<input type="checkbox"/> sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
<input type="checkbox"/> sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	<input type="checkbox"/> sekcja S - pozostała działalność usługowa
<input type="checkbox"/> sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	<input type="checkbox"/> sekcja T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
<input type="checkbox"/> sekcja J - informacja i komunikacja	<input type="checkbox"/> sekcja U - organizacje i zespoły eksterytorialne
<input type="checkbox"/> sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	

M4. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/institucja.

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/instytucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)* produkcyjny usługowy handlowy inny, jaki?**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)* tak raczej tak raczej nie /przejdźcie do pytania 4/ nie /przejdźcie do pytania 4/ trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/**2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie wielokrotnego wyboru)* inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług) poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne) wzrost sprzedaży produktów/usług firmy otwarcie nowego oddziału firmy zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy) potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy) potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne) brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach inne, jakie?**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/stanowisk)***Zawód / stanowisko 1** – ile osób?**Zawód / stanowisko 2** – ile osób?**Zawód / stanowisko 3** – ile osób?**Zawód / stanowisko 4** – ile osób?**Zawód / stanowisko 5** – ile osób? trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo chcieliby Państwo zatrudnić.

3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia.

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe)

- podstawowe
- gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność/nieważne?
- średnie ogólnokształcące
- średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność/nieważne?
- wyższe, jaki kierunek/specjalność/obszar kształcenia/nieważne?
- brak konkretnych oczekiwań

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)

- tak
 - ogólne:
 - krótsze niż rok
 - od roku do 2 lat
 - od 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
 - na podobnym stanowisku:
 - krótsze niż rok
 - od roku do 2 lat
 - od 2 lat do 5 lat
 - powyżej 5 lat
- nie
- trudno powiedzieć

3.3. Czy od kandydatów będzie oczekiwane formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji?

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

- tak – jakie?
 - studia kierunkowe
 - tytuł technika
 - świadectwo ukończenia szkoły zawodowej/branżowej
 - ukończony kurs/szkolenie w tym zakresie – jakie?
 - posiadane uprawnienie (np. prawo jazdy, książeczka spawacza)
 - inne – jakie?.....
- nie
- trudno powiedzieć

3.4. Jakie umiejętności będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- dotyczące obsługi urządzeń i maszyn
- dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń i maszyn
- dotyczące obsługi programów komputerowych
- dotyczące znajomości języków obcych
- dotyczące posiadania prawa jazdy
- dotyczące obsługi klienta
- inne, jakie?
- trudno powiedzieć
- brak konkretnych oczekiwań

3.5. 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 cechy wskazane przez respondentów; w przypadku braku oczekiwań co do cech i zdolności kandydatów, pola pozostaną puste)

-
-
-
-
-

/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)

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 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)

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

6. Czy Państwa firma/instytucja napotkała w ciągu ostatnich 3 lat na problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru; dodatkowo ankieter wstawia znak „x” przy problemie, który dla respondenta był najważniejszy)

najważniejszy problem

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

brak osób posiadających odpowiednie kompetencje społeczne (np. umiejętność pracy w grupie)

brak osób posiadających odpowiednie kompetencje menedżerskie (np. umiejętność organizacji pracy zespołu)

brak osób posiadających odpowiednie predyspozycje osobiste (np. uczciwość, pracowitość, samodzielność)

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie?

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

rozszerzaliśmy sposoby ogłaszania ofert pracy (np. w prasie, Internecie, na billboardach, na targach pracy)

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

zmienialiśmy warunki zatrudnienia (np. podnosiliśmy propozycje płacy dla nowozatrudnionych pracowników)

zmienialiśmy warunki pracy (np. wprowadzaliśmy bonusy dla nowozatrudnionych pracowników)

wprowadzaliśmy programy przyjazne nowozatrudnianym pracownikom (np. ścieżki awansu i szkoleń)

współpracowaliśmy ze szkołami/uczelniami (np. patronat nad kształceniem kadr)

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie?

10. Powiatowe urzędy pracy oferują szereg instrumentów ułatwiających tworzenie miejsc pracy. Proszę je ocenić w kontekście 2 kolejnych pytań.

(ankieter odczytuje wszystkie formy wsparcia i zadaje względem każdego z nich 2 kolejne pytania z tabeli)

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu) ²³		Czy planują Państwo starać się o uzyskanie tego typu wsparcia w ciągu najbliższych 12 m-cy?	
			Tak	Nie
<input type="checkbox"/> sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> pożyczka na utworzenie miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> staż	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> sfinansowanie szkolenia	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace interwencyjne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace społecznie użyteczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> roboty publiczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe dorosłych	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		

²³Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się redukcji zatrudnienia
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:
Zawód / stanowisko 1 – ile osób?
Zawód / stanowisko 2 – ile osób?
Zawód / stanowisko 3 – ile osób?
Zawód / stanowisko 4 – ile osób?
Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)? <i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i>
<input type="checkbox"/> zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności
<input type="checkbox"/> przewidywane bankructwo firmy
<input type="checkbox"/> planowane zamknięcie firmy
<input type="checkbox"/> planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym
<input type="checkbox"/> zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym
<input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)
<input type="checkbox"/> przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)
<input type="checkbox"/> inne, jakie?