

Raport z badania

„Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim

– edycja 2019”

**POWIAT
JASIELSKI**

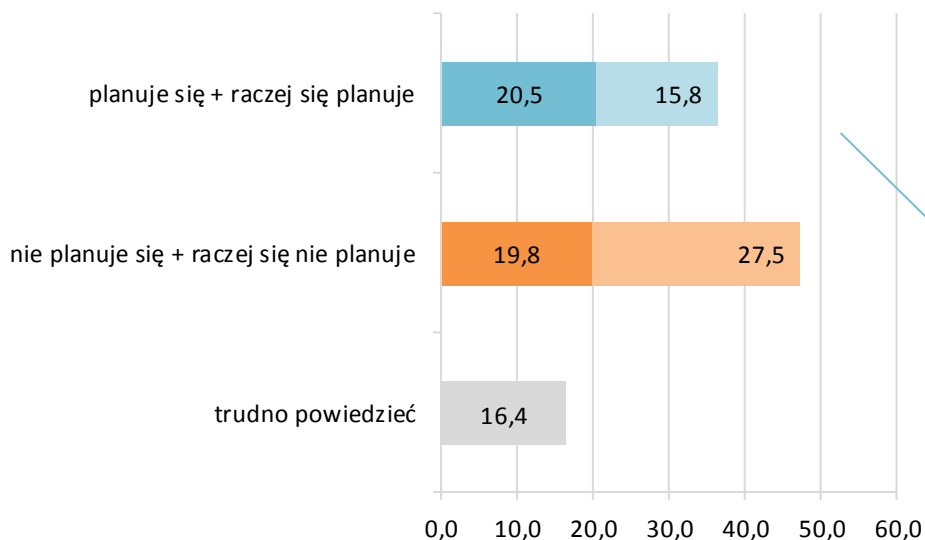


SPIS TREŚCI

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 (36,3%) w powiecie jasielskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Przeważają w tej grupie postawy zdecydowane – „planuje się zatrudnienie” (20,5%) w stosunku do opinii umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (15,8%).

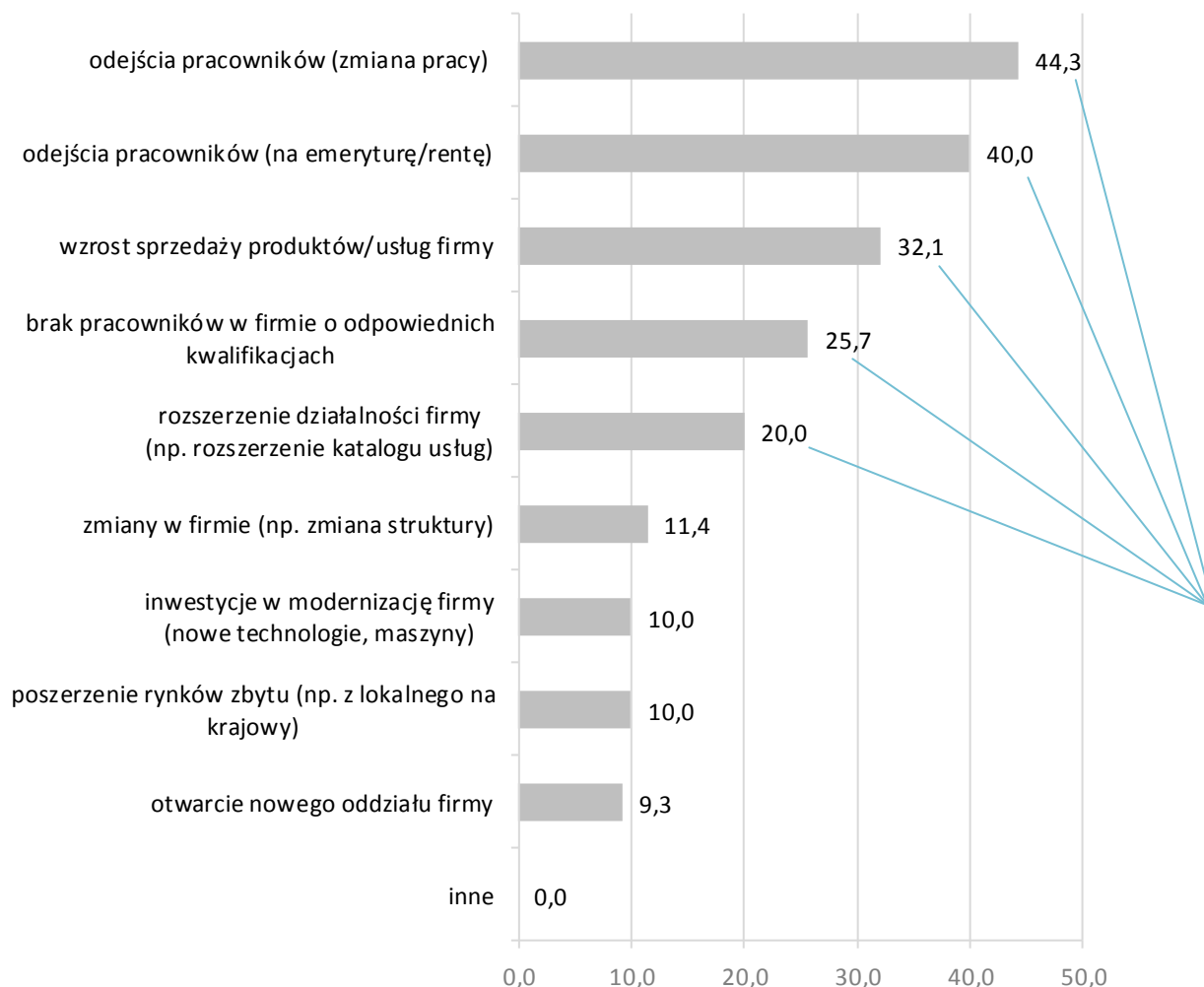
Co szósty pracodawca (16,4%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu jasielskiego – wzięło udział 368 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 ponad 1/3 pracodawców wskazała na 1 361 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie jasielskim funkcjonowało 8 445 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?

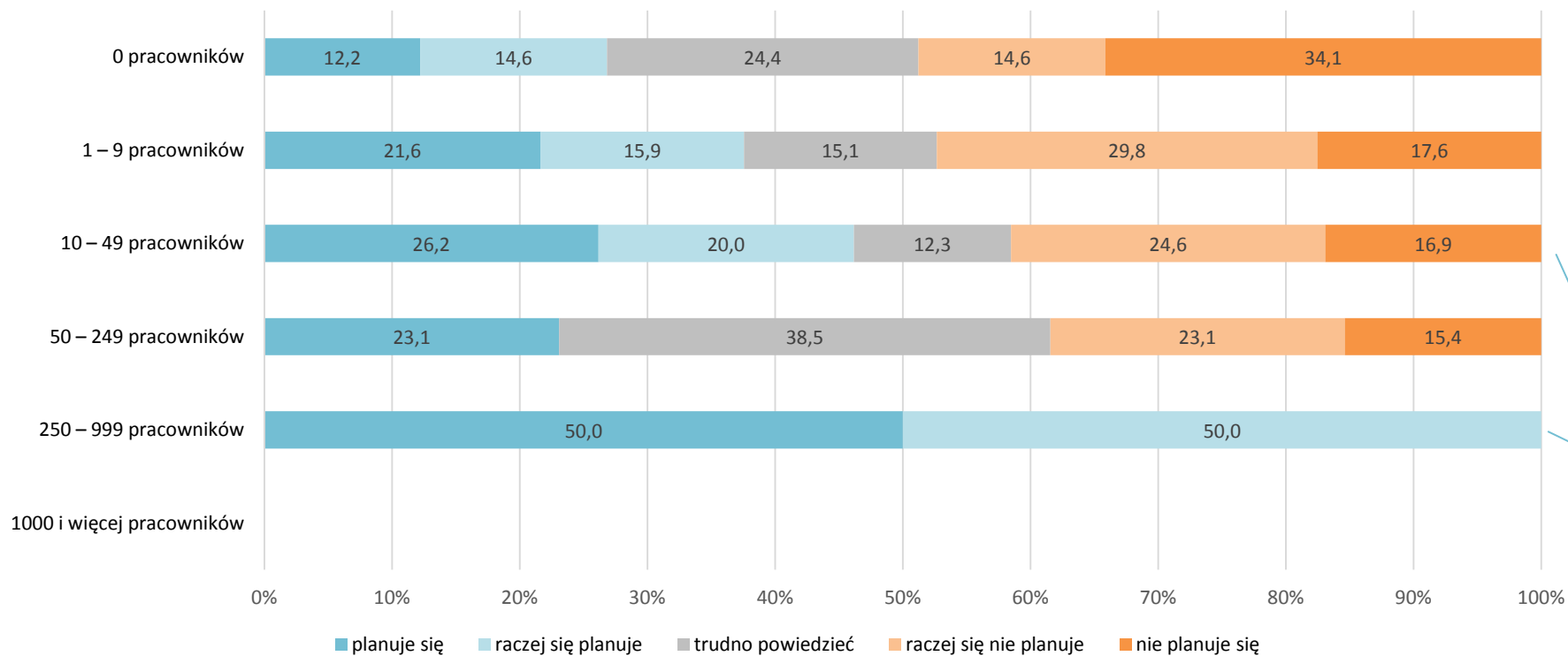
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (44,3%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 40,0% wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- co czwarty pracodawca (25,7%) 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 (32,1% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (20,0%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

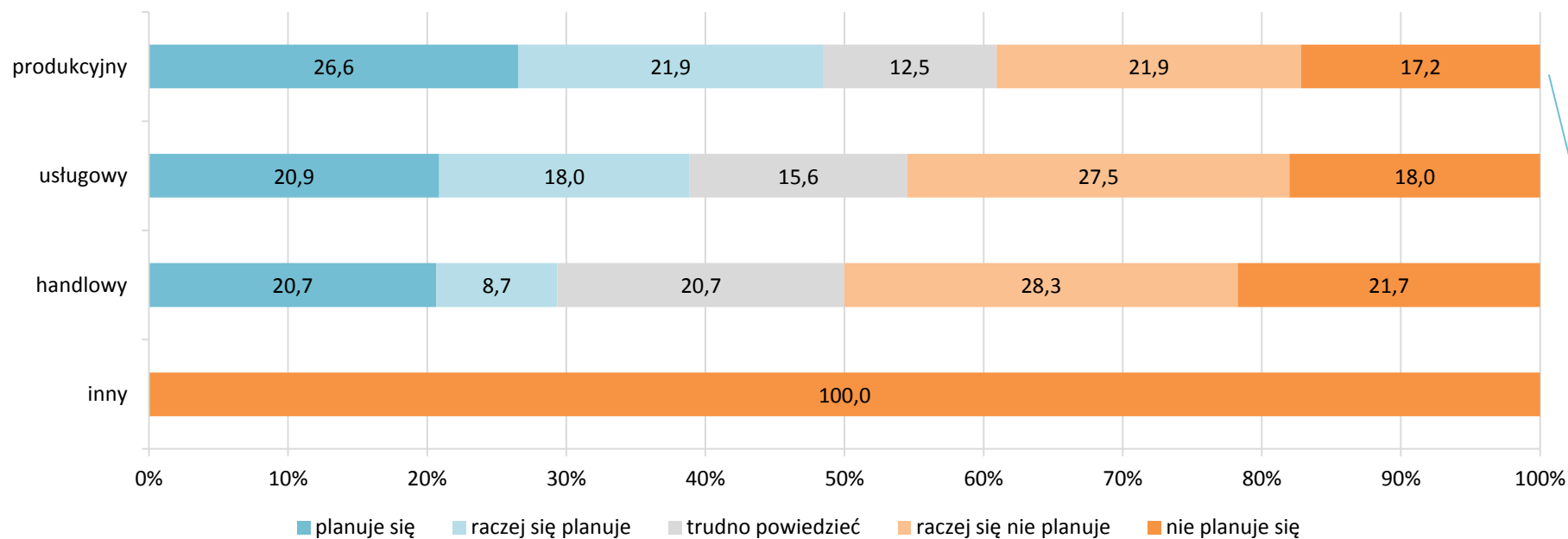
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%). Wśród firm małych takie plany potwierdza blisko połowa pracodawców (46,2%), a wśród mikro (bez podmiotów nie zatrudniających pracowników) – ponad 1/3 (37,5%). Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje ponad 1/4 (26,8%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju. Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie jasielskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

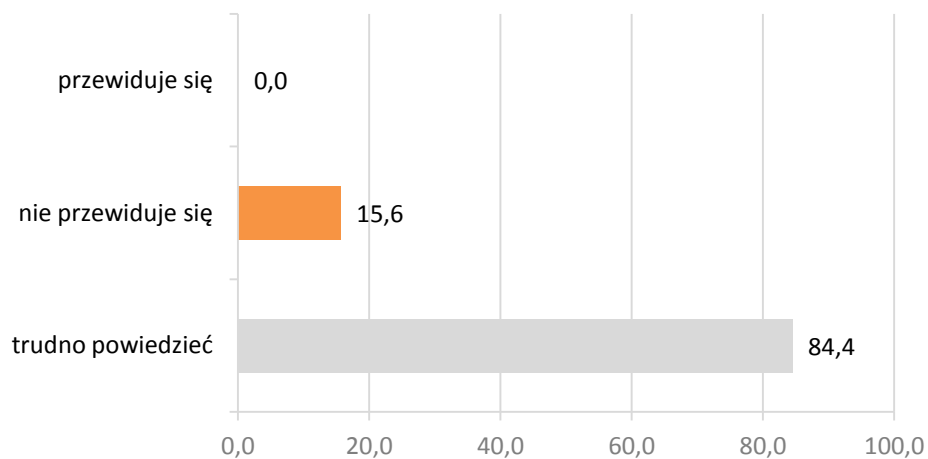
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym z trzech precyzyjnie wskazanych typów działalności (produkcyjnym, usługowym i handlowym) – najwięcej pracodawców – 48,5% – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej. Planów zatrudnieniowych nie wskazali pracodawcy z kategorii „inny” typ działalności (np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe).

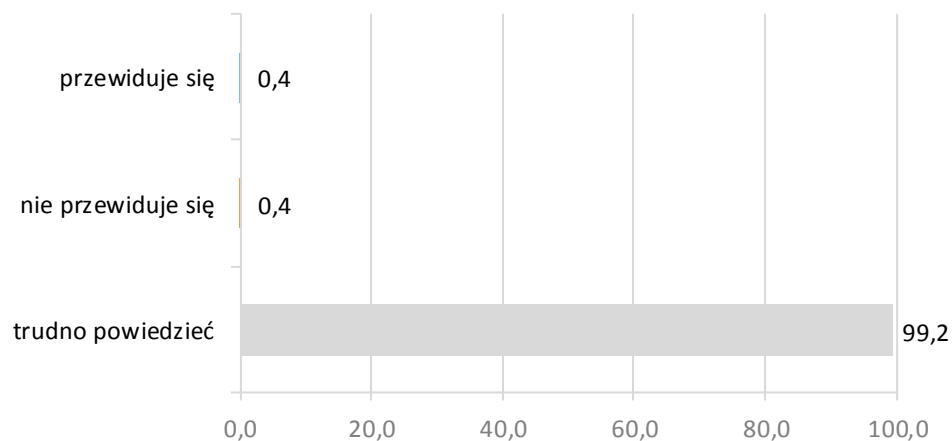
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



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

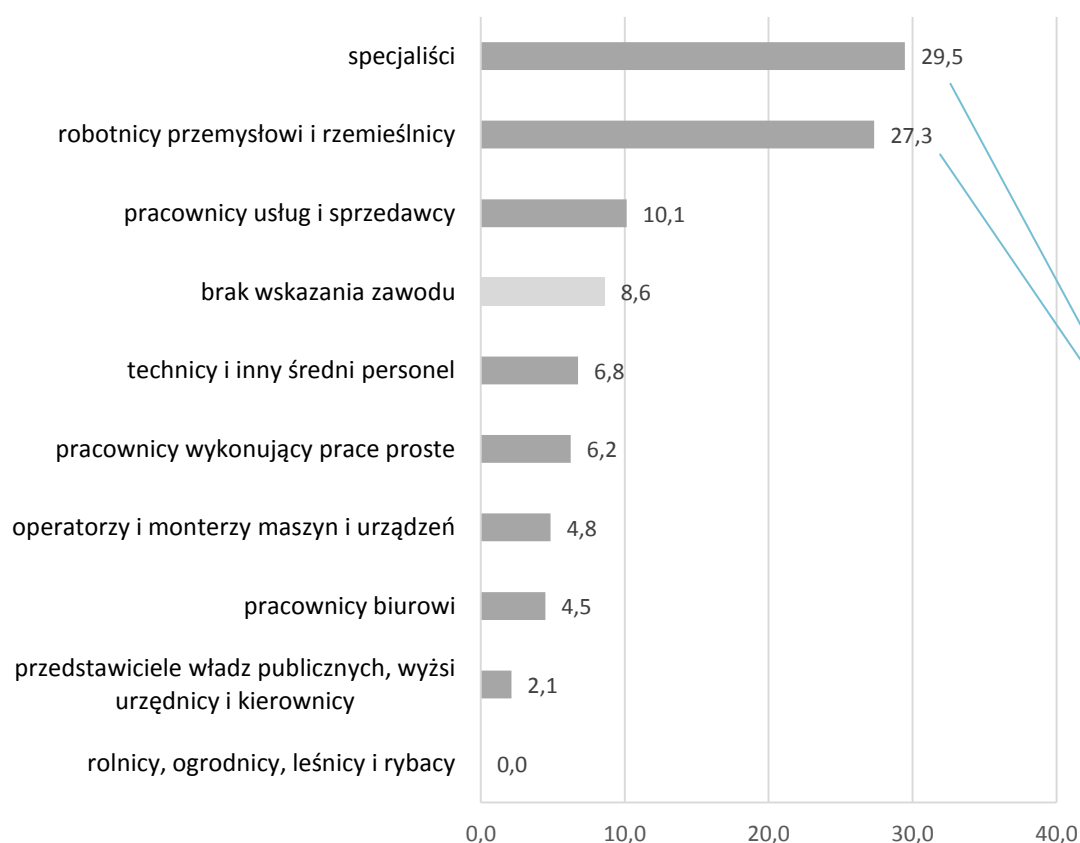
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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:

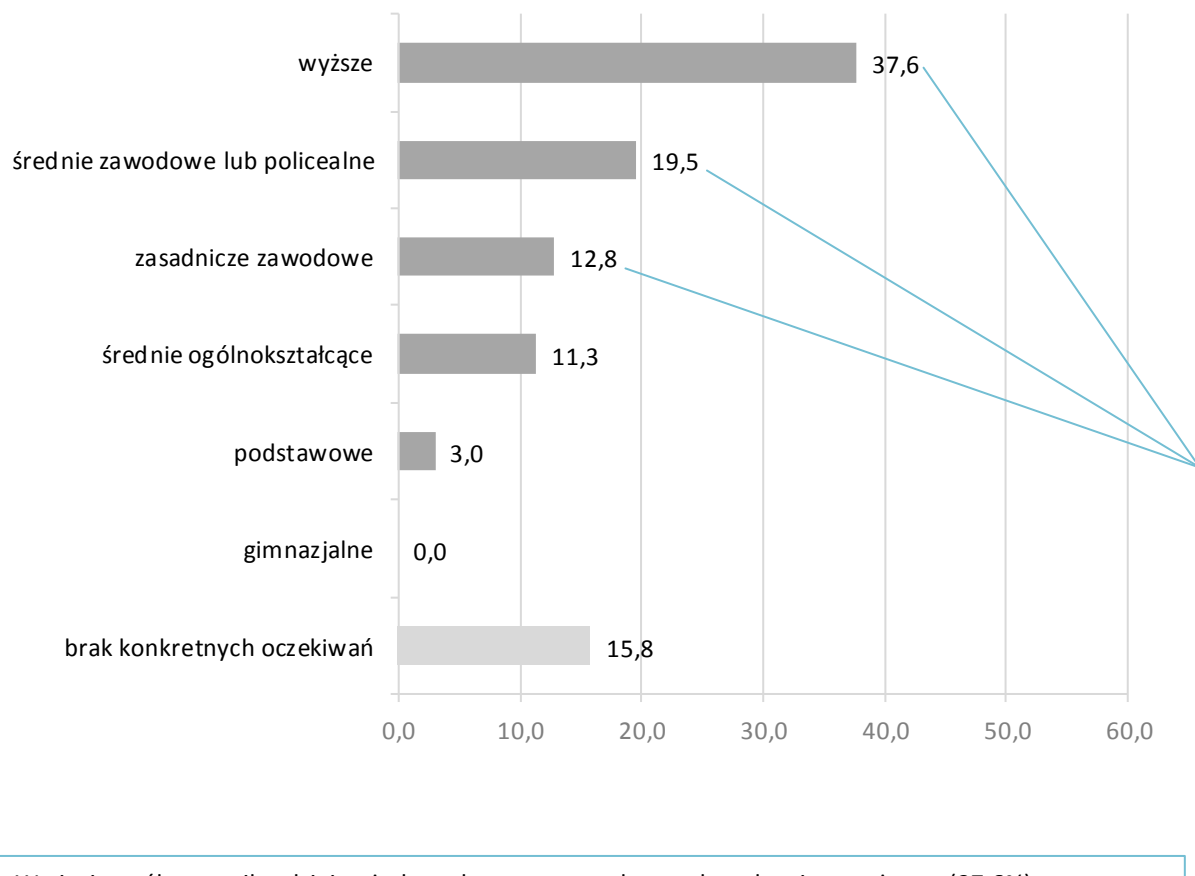
- 1) specjalistów (29,5% poszukiwanych osób),
- 2) robotników przemysłowych i rzemieślników (27,3%).

Co dziesiąty pracodawca potwierdza plany zatrudnienia pracowników usług i sprzedawców (10,1%).

Jednocześnie wobec co dwunastego poszukiwanego pracownika (8,6%) pracodawcy nie potrafili określić, jaki zawód będzie pożądanym.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



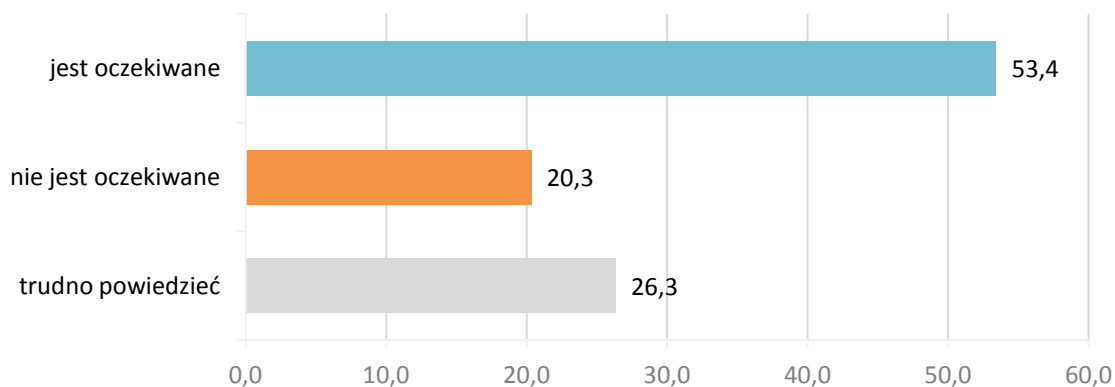
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (37,6%).

Jednocześnie 1/3 osób poszukiwanych na rynku pracy (32,3%) to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

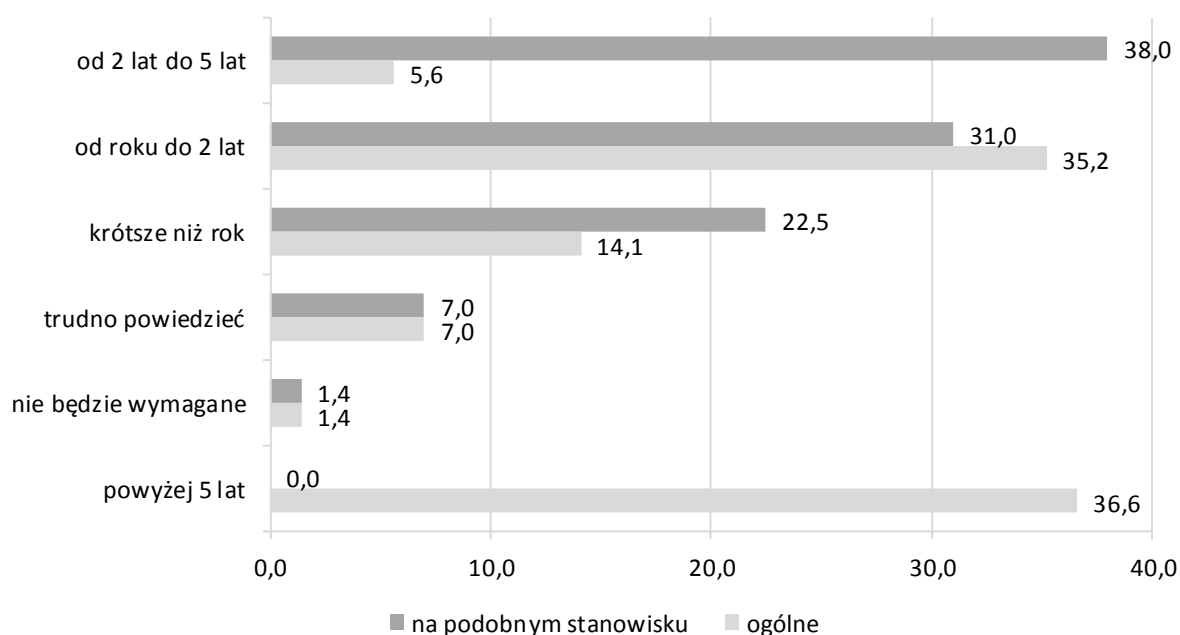
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co szóstego kandydata do pracy (15,8%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



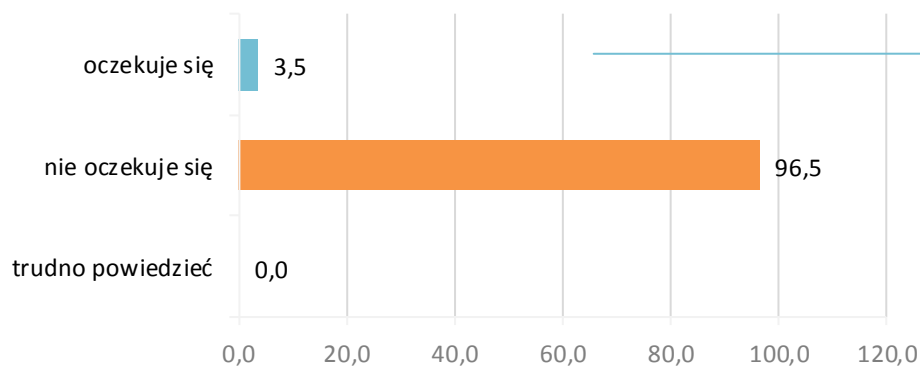
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad połowy kandydatów do pracy (53,4%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (53,5%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 91,5% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od połowy pracowników (49,3%) 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 jedynie od minimalnego odsetka kandydatów do pracy (3,5%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

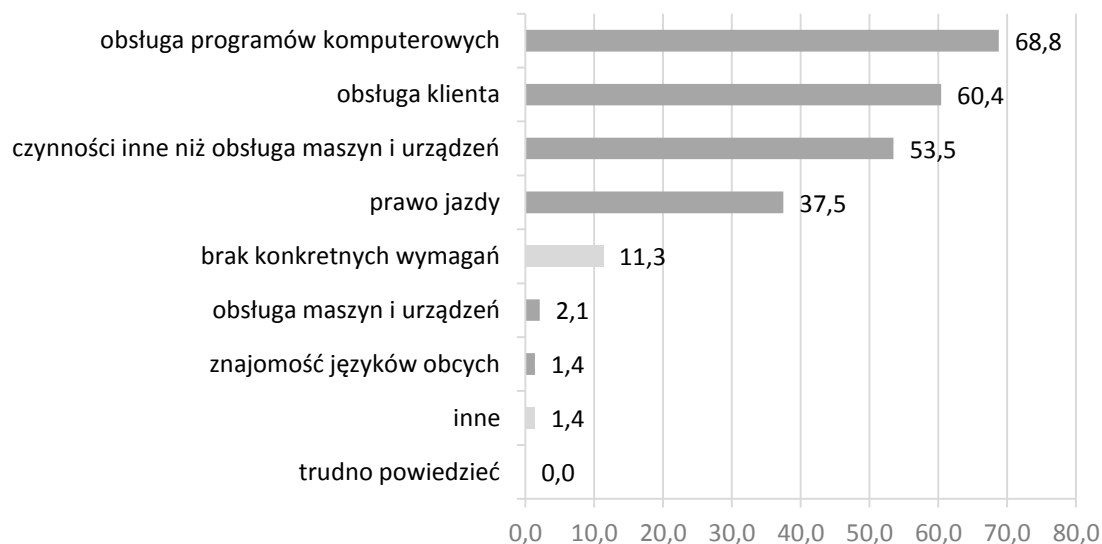


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	17,2	51,7	34,5	51,7	34,5	34,5	0,0	31,0
Specjaliści	1,2	59,6	65,8	1,2	30,2	48,9	0,0	0,0	11,0
Technicy i inny średni personel	2,2	41,3	56,5	0,0	57,6	48,9	4,3	0,0	4,3
Pracownicy biurowi	0,0	72,1	86,9	0,0	45,9	86,9	0,0	0,0	4,9
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	84,8	87,0	0,0	13,0	79,7	0,0	0,0	1,4
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	13,4	41,1	50,3	0,0	29,8	50,3	0,0	0,0	16,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	78,8	78,8	0,0	12,1	74,2	0,0	0,0	9,1
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	32,9	41,2	0,0	60,0	41,2	0,0	0,0	7,1
Brak wskazania zawodu	0,0	25,6	44,4	0,0	51,3	44,4	0,0	0,0	23,1

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (68,8%), obsługi klienta (60,4%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (53,5%) oraz prawa jazdy (37,5%).

W odniesieniu do co dziewiątego stanowiska pracy (11,3%) 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

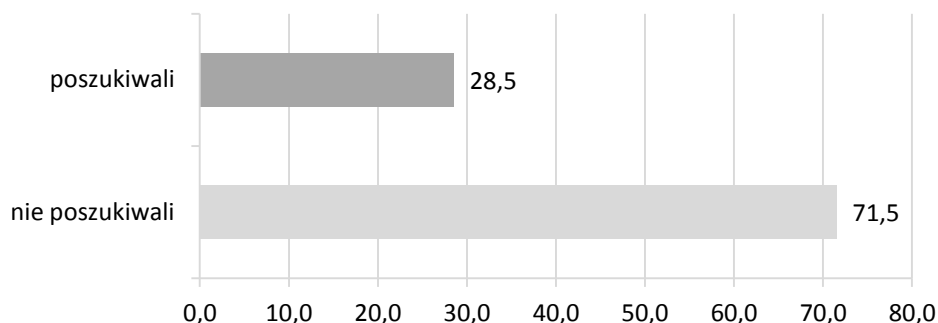
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców)		
osobiste	społeczne	menedżerskie
odpowiedzialność	komunikatywność	rozwiązywanie konfliktów
chęć do pracy	asertywność / posiadanie własnego zdania	motywowanie
samodzielność	otwartość na innych	delegowanie zadań
umiejętności i uprawnienia fachowe	umiejętność współpracy w grupie	
rzetelność	empatia	
punktualność	wywieranie wpływu	
kreatywność		
odporność na stres		
dobra organizacja pracy		
analityczne myślenie		
lojalność		
pracowitość		
uczciwość		
elastyczność		
inicjatywność		
chęć do nauki i rozwoju		
dążenie do realizacji celów		
profesjonalizm		
pozytywne nastawienie		
dyspozycyjność		
wysoka kultura osobista		

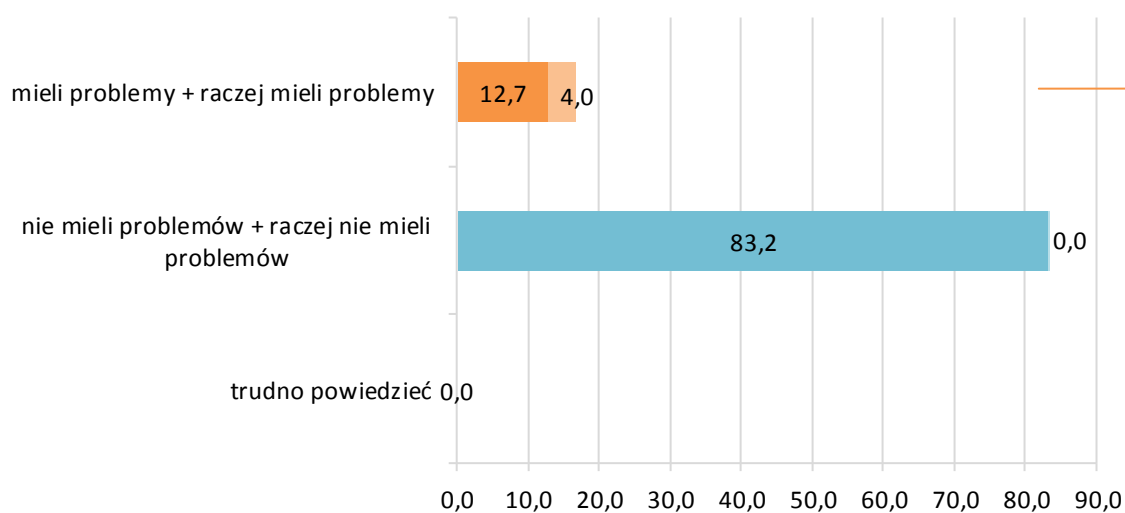
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

4. 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 %)

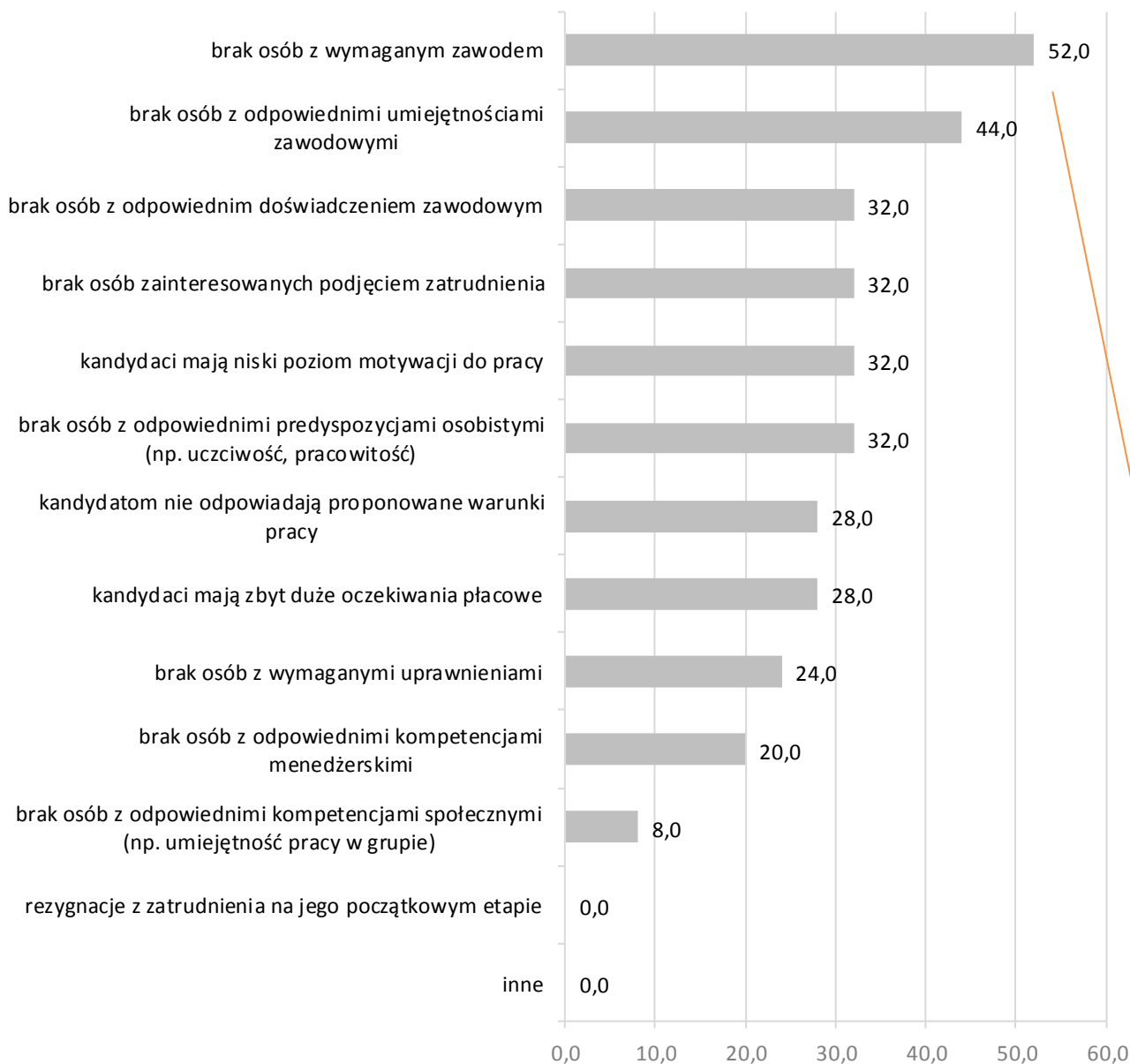


W całej grupie pracodawców w powiecie jasielskim nieco powyżej 1/4 z nich (28,5%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Co szósty pracodawca(16,7%)wśród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miał problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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



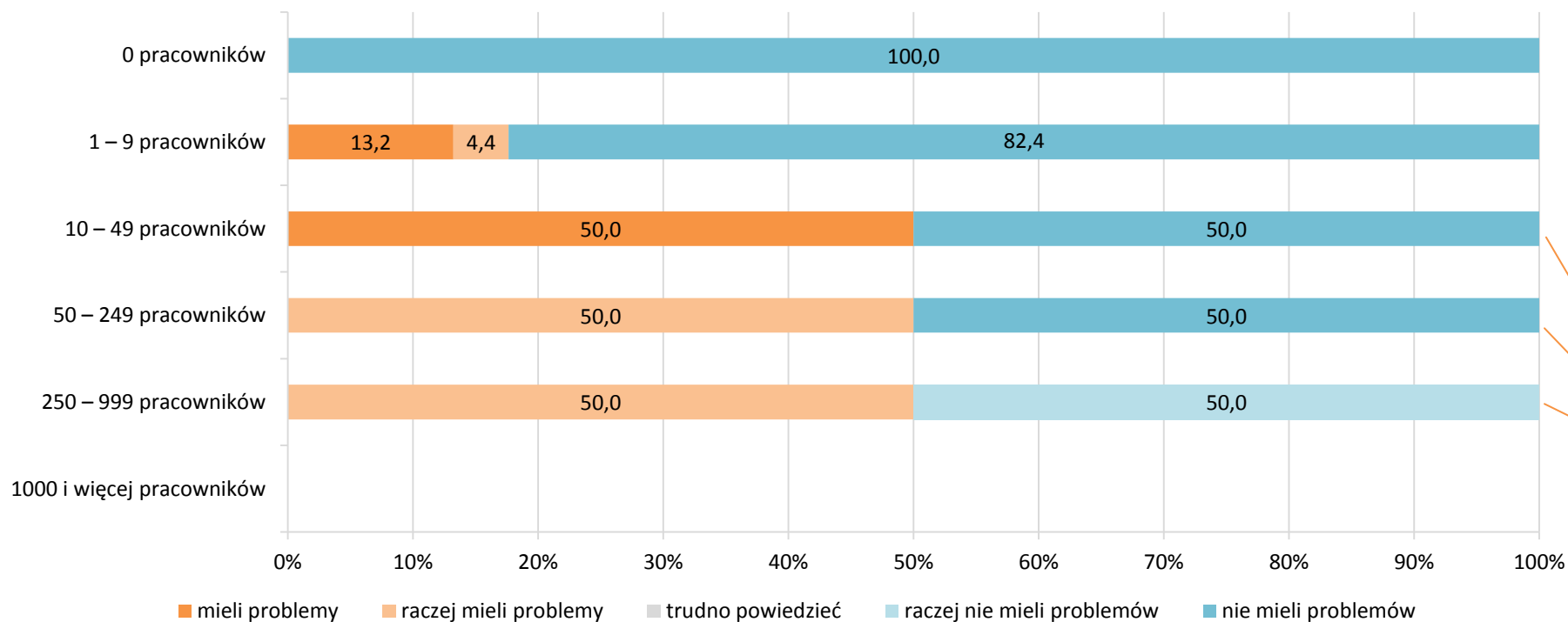
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (52,0% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (44,0%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (32,0%), z wymaganymi uprawnieniami (24,0%).

Sporo wskazań dotyczyło obszaru motywacji kandydatów do pracy i ich cech osobowościowych. Co trzeci pracodawca wskazał na powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia (32,0%). Również co trzeci (32,0%) na niski poziom motywacji kandydatów do pracy. I tyle samo pracodawców (32,0%) wskazało na brak osób z odpowiednimi predyspozycjami osobistymi.

Na kwestie związane z warunkami pracy zwróciła uwagę nieco ponad 1/4 pracodawców – 28,0% uważa, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy i tyle samo (28,0%), że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

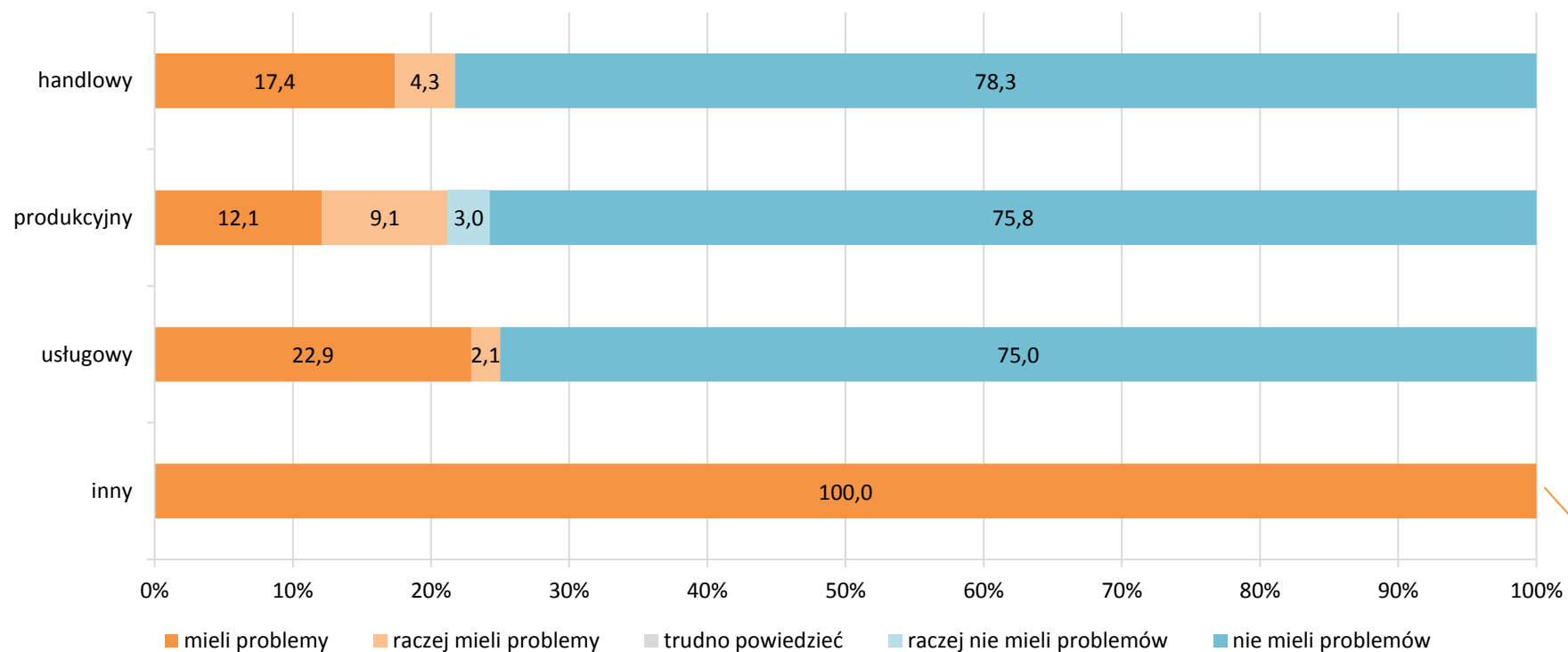
Wykres 16 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm dużych, średnich i małych (w każdej z nich dotyczyło to 50,0% pracodawców). Problemu takiego nie zgłosili właściciele jednoosobowych działalności gospodarczych. Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie jasielskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

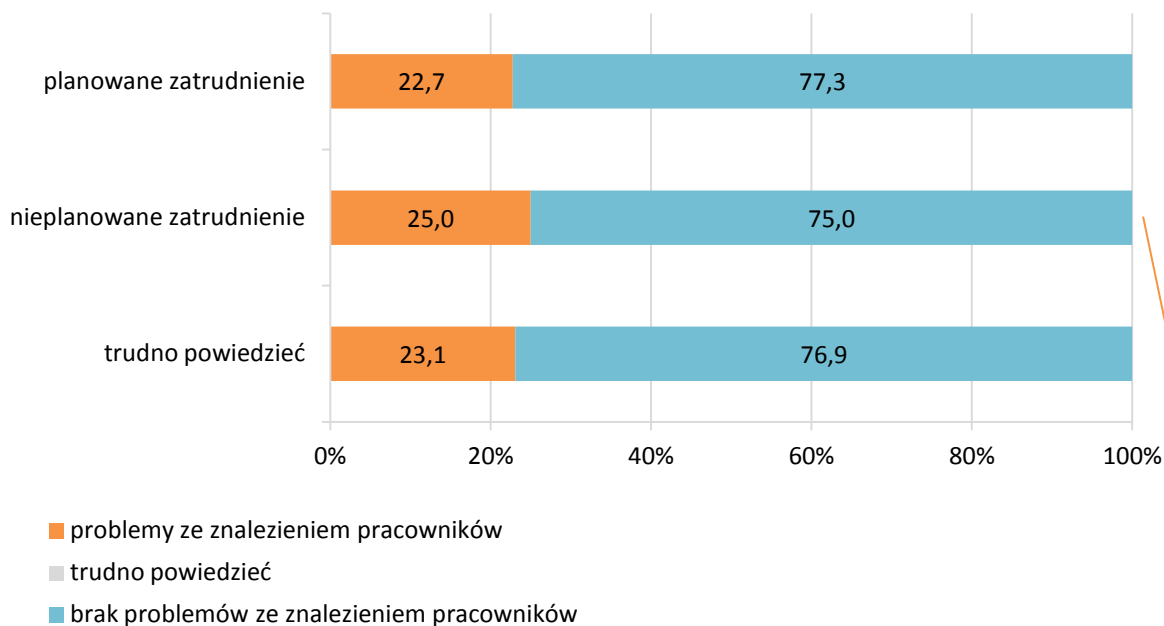
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 100,0%, zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach, których charakter nie został dookreślony (znalazły się w kategorii „inny” – np. organizacje pozarządowe, instytucje publiczne). Natomiast w każdym z wyraźnie wskazanych typów działalności (usługowym, handlowym i produkcyjnym) na taki problem zwróciła uwagę około 1/4 pracodawców.

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

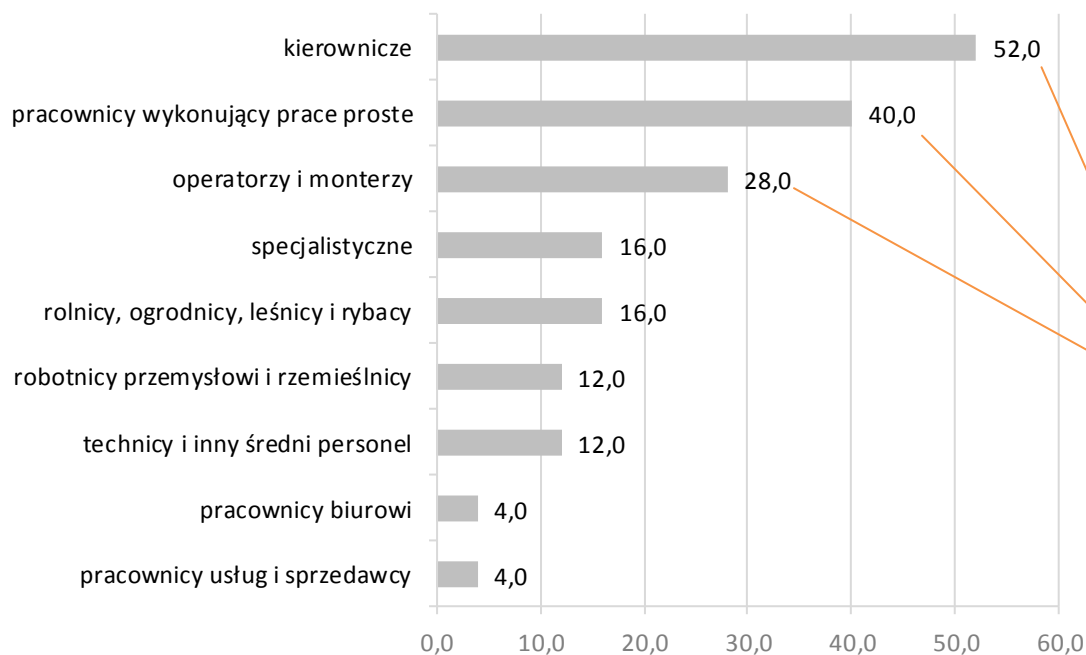


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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.

W każdej z trzech grup (planujących zatrudnienie, nie zamierzających zatrudniać i tych, którzy nie potrafią tego stwierdzić) jest zbliżony odsetek pracodawców (ok. 1/4 w każdym przypadku), którzy w ciągu ostatnich 3 lat doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników. Okazuje się więc, że w przypadku części pracodawców problemy z pozyskaniem kadry mogą mieć wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych

3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

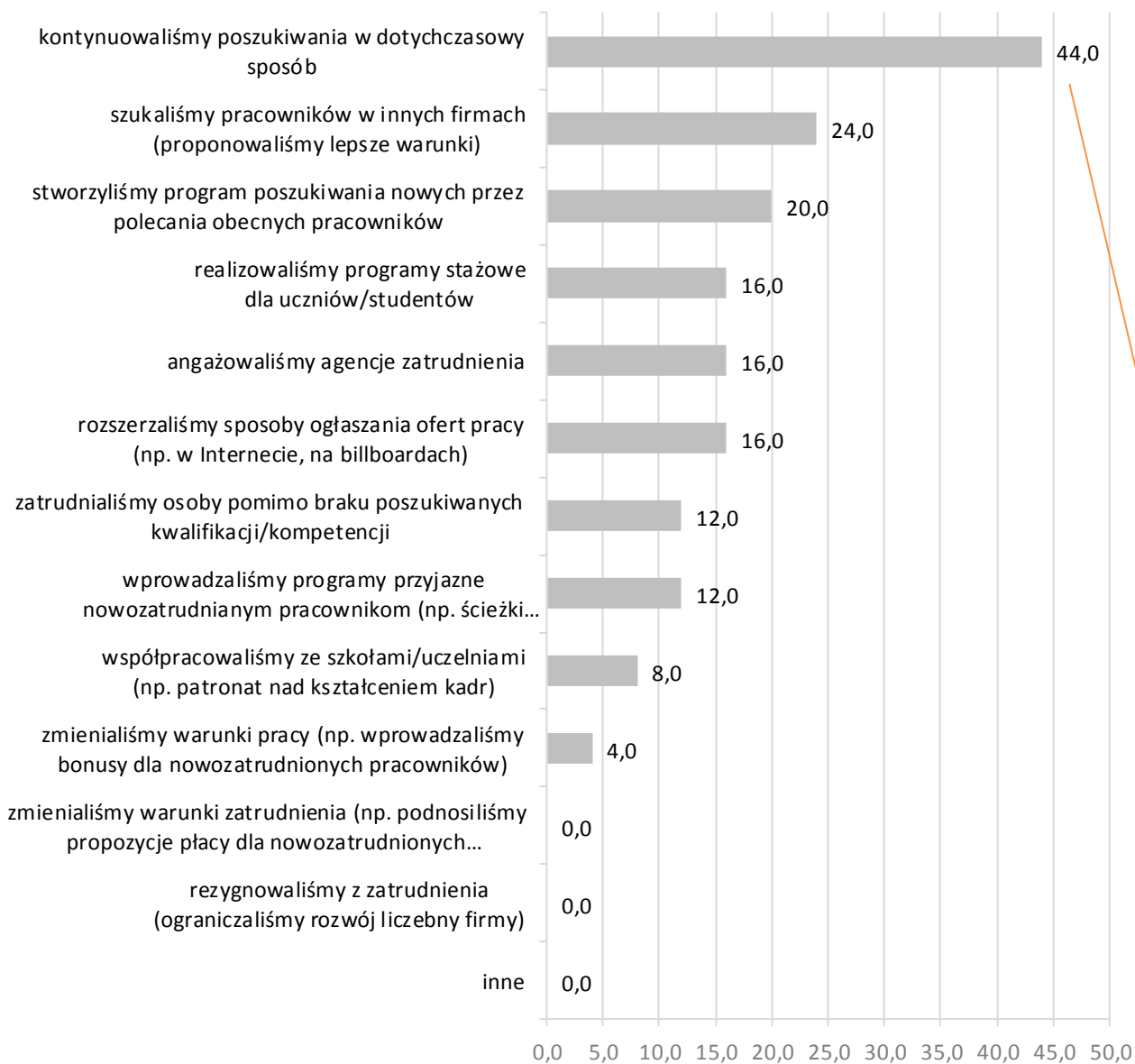
Wykres 19 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze (52,0% pracodawców) oraz pracowników wykonujących prace proste (40,0%). Nieco ponad 1/4 pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem operatorów i monterów (28,0%).

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

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



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (44,0%).

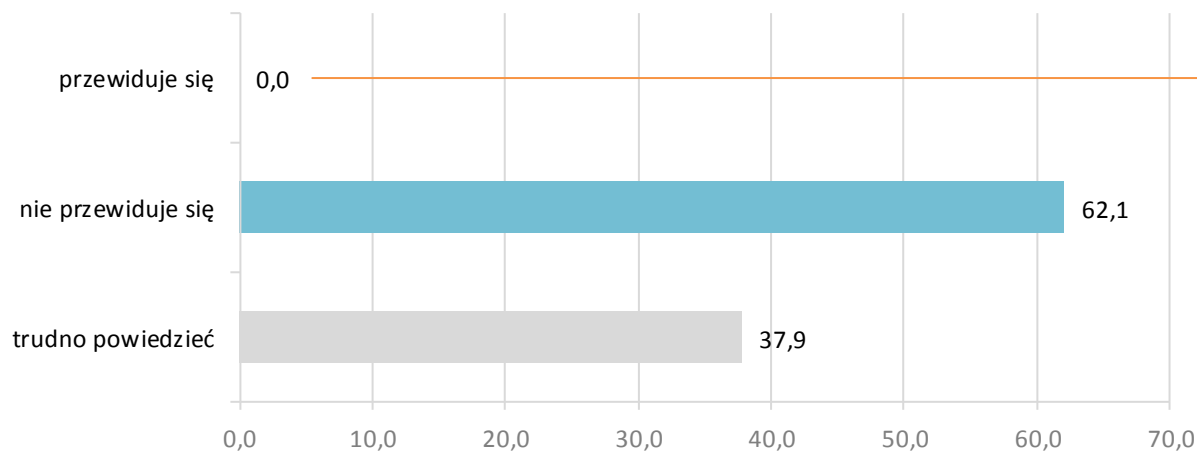
W przypadku co czwartej firmy (24,0%) poszukiwano pracowników w innych firmach, proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia. Natomiast co piąty pracodawca (20,0%) stworzył program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników.

Na uwagę zasługuje fakt, że co szósty pracodawca (16,0%) angażował się w przygotowanie przyszłych kadr poprzez realizację programów stażowych dla uczniów/studentów.

Jednocześnie niewielu pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były specyficzne (lepsze) proponowane warunki zatrudnienia – co ósmy pracodawca (12,0%) przyznał, że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), ale już tylko co dwudziesty piąty (4,0%) – że zmieniał warunki pracy (np. wprowadzał bonusy dla nowozatrudnionych pracowników). Natomiast żaden z pracodawców nie proponował zmiany warunków zatrudnienia (np. wyższych propozycji płac dla nowozatrudnionych osób).

5. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Planów redukcji zatrudnienia nie zadeklarował żaden z ankietowanych pracodawców.

Jednocześnie ponad 1/3 pracodawców (37,9%) 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.

6. 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	60,3	42,7
sfinansowanie szkolenia	60,1	9,8
prace interwencyjne	44,3	10,9
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	41,3	12,8
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	39,1	4,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	34,8	4,9
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,6	4,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	30,7	7,3
przygotowanie zawodowe dorosłych	28,8	3,5
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	27,7	4,9
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	27,2	3,0
roboty publiczne	23,1	7,6
prace społecznie użyteczne	20,7	4,9
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,6	2,2
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	18,5	3,3
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)	13,9	1,4

7. 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

8. 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 jasielskiego wykonano 368 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	41	11,1
1 – 9 pracowników	245	66,6
10 – 49 pracowników	65	17,7
50 – 249 pracowników	13	3,5
250 – 999 pracowników	4	1,1
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat jasielski	368	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	64	17,4
handlowy	92	25,0
usługowy	211	57,3
inny	1	0,3
powiat jasielski	368	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20	5,4
B - górnictwo i wydobywanie	4	1,1
C - przetwórstwo przemysłowe	43	11,7
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	8	2,2
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,3
F - budownictwo	33	9,0
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	88	23,9
H - transport i gospodarka magazynowa	7	1,9
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10	2,7
J - informacja i komunikacja	25	6,8
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	0,3
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	0,3
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0,0
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	0,3
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	42	11,4
P - edukacja	0	0,0
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30	8,2
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7	1,9
S - pozostała działalność usługowa	47	12,8
powiat jasielski	368	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.....	31
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	32

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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY		2,131	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	1,029	0,543
Kierownik budowy	132301	0,735	0,272
Prezes	112017	0,367	0,272
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		29,464	
Opiekun klienta	243302	3,747	1,359
Specjalista administracji publicznej	242217	3,380	1,359
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	2,939	1,087
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	2,057	0,543
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	1,984	0,543
Audytorkontroler	242204	1,470	0,272
Menedżer produktu (product manager)	243103	1,470	0,272
Historyk	263302	1,470	0,272
Fizjoterapeuta	229201	1,102	0,543
Inżynier ⁶	214xxx	1,102	0,272
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,955	0,543
Specjalista kontroli jakości	214109	0,882	0,543
Programista aplikacji	251401	0,882	0,543
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,808	0,543
Grafik komputerowy DTP	216601	0,661	0,272
Lekarz weterynarii	225101	0,661	0,272

⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPIP 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, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Tłumacz	264304	0,661	0,272
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,588	0,272
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,588	0,272
Inżynier budownictwa ⁷	21420x	0,588	0,272
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,514	0,272
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,294	0,272
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,147	0,272
Lekarz	221101	0,147	0,272
Analityk finansowy	241306	0,147	0,272
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,073	0,272
Inżynier elektryk	215103	0,073	0,272
Pielęgniarka	222101	0,073	0,272
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		6,760	
Urzędnik ⁸	335xxx	2,057	0,543
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁹	313904	0,882	0,543
Ratownik medyczny	325601	0,661	0,272
Księgowy	331301	0,661	0,272
Przedstawiciel handlowy	332203	0,661	0,543
Technik logistyk	333107	0,514	0,272
Spedytor	333105	0,294	0,272
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,294	0,272
Tancerz	343701	0,294	0,272
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,147	0,272
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	0,147	0,272
Technik mechanik	311504	0,073	0,272
Stenograf-protokolant	334307	0,073	0,272
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		4,482	
Technik prac biurowych ¹⁰	411004	2,572	1,359
Sekretarka	412001	0,955	0,543
Magazynier	432103	0,955	0,543
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		10,140	
Robotnik gospodarczy	515303	4,115	1,630
Sprzedawca	522301	3,306	2,989
Kelner	513101	1,837	0,543
Fryzjer	514101	0,441	0,272
Kucharz	512001	0,220	0,272
Opiekun medyczny	532102	0,147	0,272
Barman	513202	0,073	0,272

⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

⁸ Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

⁹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹⁰ 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).

GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		27,333	
Ślusarz	722204	5,143	0,543
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	2,939	0,543
Tokarz ¹¹	7x231x	2,645	0,815
Spawacz	721204	1,837	0,543
Posadzkarz	712204	1,616	0,272
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	1,616	0,272
Garmażer	751101	1,616	0,272
Murarz	711202	1,543	0,272
Frezer	722301	1,543	0,272
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,543	0,272
Stolarz	752205	1,470	0,272
Zbrojarz	711404	1,102	0,272
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,882	0,543
Szklarz	712502	0,588	0,272
Elektromechanik	741201	0,441	0,272
Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	722313	0,367	0,272
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,367	0,272
Cieśla	711501	0,073	0,272
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		4,849	
Wulkanizator	814104	1,616	0,272
Monter ¹²	821xxx	0,735	0,543
Szwaczka maszynowa	815301	0,588	0,272
Pilarz	817210	0,514	0,272
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,514	0,272
Operator urządzeń do obróbki błon i filmów fotograficznych	813202	0,441	0,272
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,441	0,272
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		6,245	
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	3,159	0,543
Sprzątaczką biurową	911207	2,131	0,543
Pakowacz ręczny	932101	0,441	0,272
Konserwator części / sprzętu	932901	0,367	0,272
Operator myjni	912202	0,147	0,272
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		8,597	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	8,597	2,989
ŁĄCZNIE		100,000	

¹¹ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹² 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 Specjalności¹³. 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 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		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista kontroli jakości	214109	0,272
Inżynier budownictwa ¹⁴	21420x	0,272
Inżynier ¹⁵	214xxx	0,272
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Ślusarz	722204	0,272
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Operator maszyn i urządzeń ¹⁶	81xxxx	0,272
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		

¹³ 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.).

¹⁴ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁵ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

¹⁶ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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 Specjalności¹⁷. 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 URZĘDNIKI I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista kontroli jakości	214109	0,272
Inżynier budownictwa ¹⁸	21420x	0,272
Inżynier ¹⁹	214xxx	0,272
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Barman	513202	0,272
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Ślusarz	722204	0,272
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Operator maszyn i urządzeń ²⁰	81xxxx	0,272
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		

¹⁷ 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.).

¹⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

²⁰ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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/institucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)*

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> produkcyjny |
| <input type="checkbox"/> usługowy |
| <input type="checkbox"/> handlowy |
| <input type="checkbox"/> inny, jaki? |

PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE**1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)*

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> tak |
| <input type="checkbox"/> raczej tak |
| <input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/ |
| <input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/ |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/ |

2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) |
| <input type="checkbox"/> rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług) |
| <input type="checkbox"/> poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne) |
| <input type="checkbox"/> wzrost sprzedaży produktów/usług firmy |
| <input type="checkbox"/> otwarcie nowego oddziału firmy |
| <input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy) |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy) |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne) |
| <input type="checkbox"/> brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach |
| <input type="checkbox"/> inne, jakie? |

3. W jakich zawodach Państwa firma/institucja 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?

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 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/

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 10/ |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/ |

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> kierowniczych |
| <input type="checkbox"/> specjalistycznych |
| <input type="checkbox"/> techników i innego średniego personelu |
| <input type="checkbox"/> pracowników biurowych |
| <input type="checkbox"/> pracowników usług i sprzedawców |
| <input type="checkbox"/> rolników, ogrodników, leśników i rybaków |
| <input type="checkbox"/> robotników przemysłowych i rzemieślników |
| <input type="checkbox"/> operatorów i monterów |
| <input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających wymagany zawód	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających wymagane uprawnienia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje społeczne (np. umiejętność pracy w grupie)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje menedżerskie (np. umiejętność organizacji pracy zespołu)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie predyspozycje osobiste (np. uczciwość, pracowitość, samodzielność)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	<input type="checkbox"/>

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

<input type="checkbox"/> kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób
<input type="checkbox"/> rozszerzaliśmy sposoby ogłaszania ofert pracy (np. w prasie, Internecie, na billboardach, na targach pracy)
<input type="checkbox"/> angażowaliśmy agencje zatrudnienia
<input type="checkbox"/> stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników
<input type="checkbox"/> szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)
<input type="checkbox"/> zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji
<input type="checkbox"/> zmienialiśmy warunki zatrudnienia (np. podnosiliśmy propozycje płacy dla nowozatrudnionych pracowników)
<input type="checkbox"/> zmienialiśmy warunki pracy (np. wprowadzaliśmy bonusy dla nowozatrudnionych pracowników)
<input type="checkbox"/> wprowadzaliśmy programy przyjazne nowozatrudnianym pracownikom (np. ścieżki awansu i szkoleń)
<input type="checkbox"/> współpracowaliśmy ze szkołami/uczelniami (np. patronat nad kształceniem kadr)
<input type="checkbox"/> realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów
<input type="checkbox"/> rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)
<input type="checkbox"/> 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 <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)²¹</i>		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		

²¹Skala 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)? (pytanie wielokrotnego wyboru)
<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?