

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
KOLBUSZOWSKI**

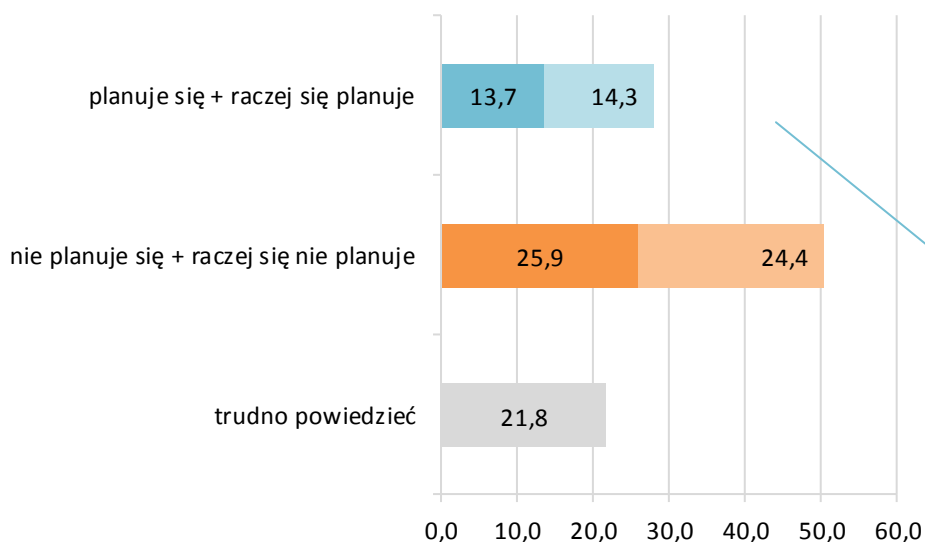


SPIS TREŚCI

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
4.1	Powody planowanej redukcji zatrudnienia	22
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	23
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	24
7.	Założenia metodologiczne badania	25
	SPIS WYKRESÓW	27
	SPIS TABEL	27
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	27

1. Planowane zatrudnienie

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



Nieco ponad 1/4 pracodawców (28,0%) w powiecie kolbuszowskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Nieznacznie więcej jest w tej grupie postaw umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (14,3%) w stosunku do opinii zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (13,7%).

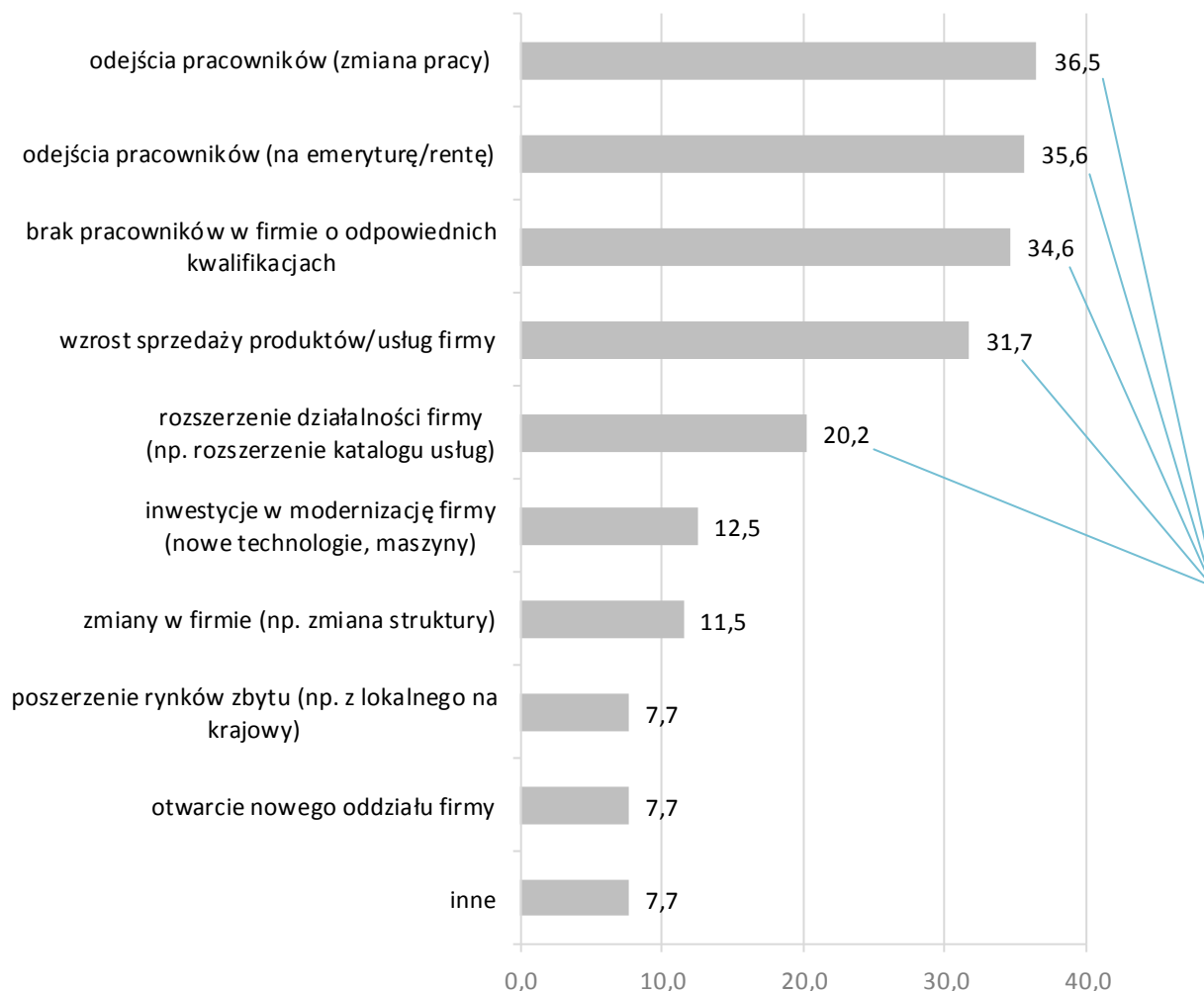
Co piąty pracodawca (21,8%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu kolbuszowskiego – wzięło udział 350 pracodawców, z czego nieco ponad 1/4 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 1/4 pracodawców wskazała na 773 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie kolbuszowskim funkcjonowało 3 980 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?

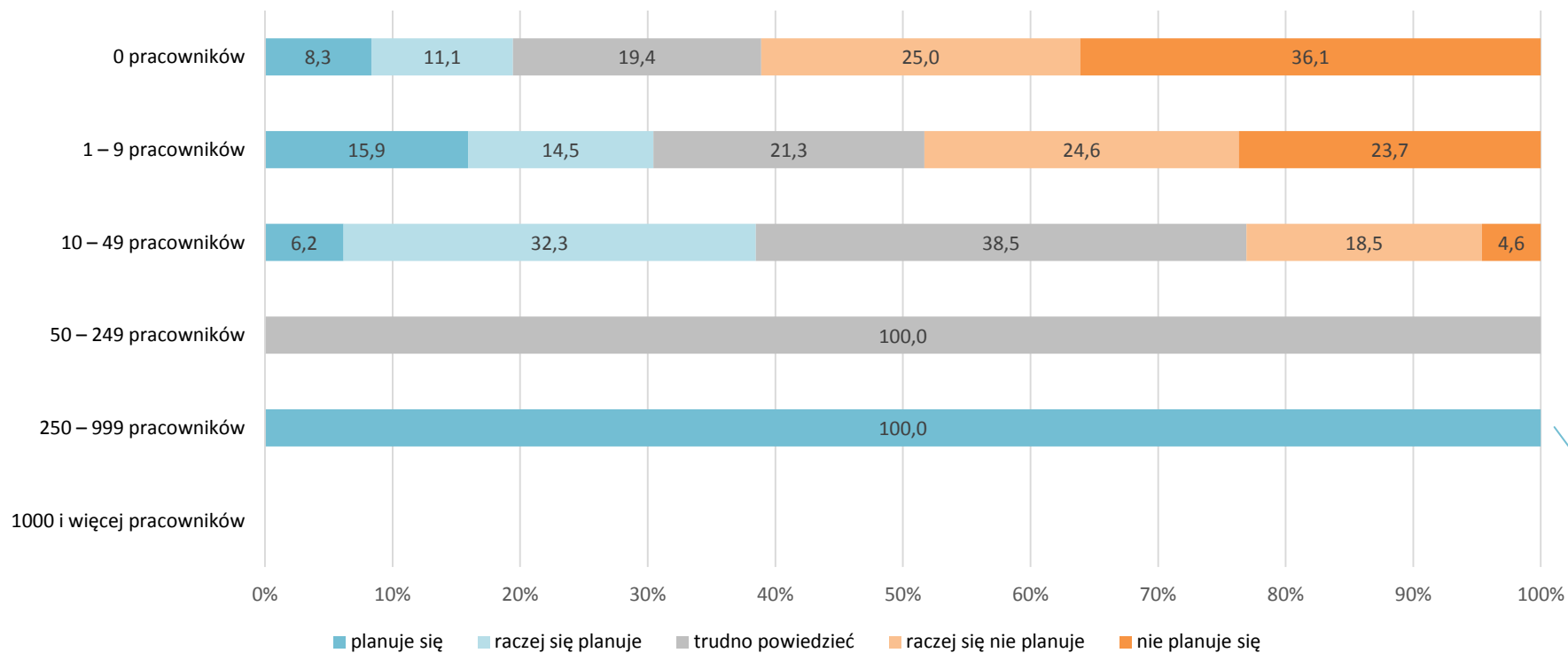
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- nieco ponad 1/3 pracodawców (36,5%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- nieco ponad 1/3 (35,6%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- nieco ponad 1/3 (34,6%) 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 (31,7% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (20,2%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



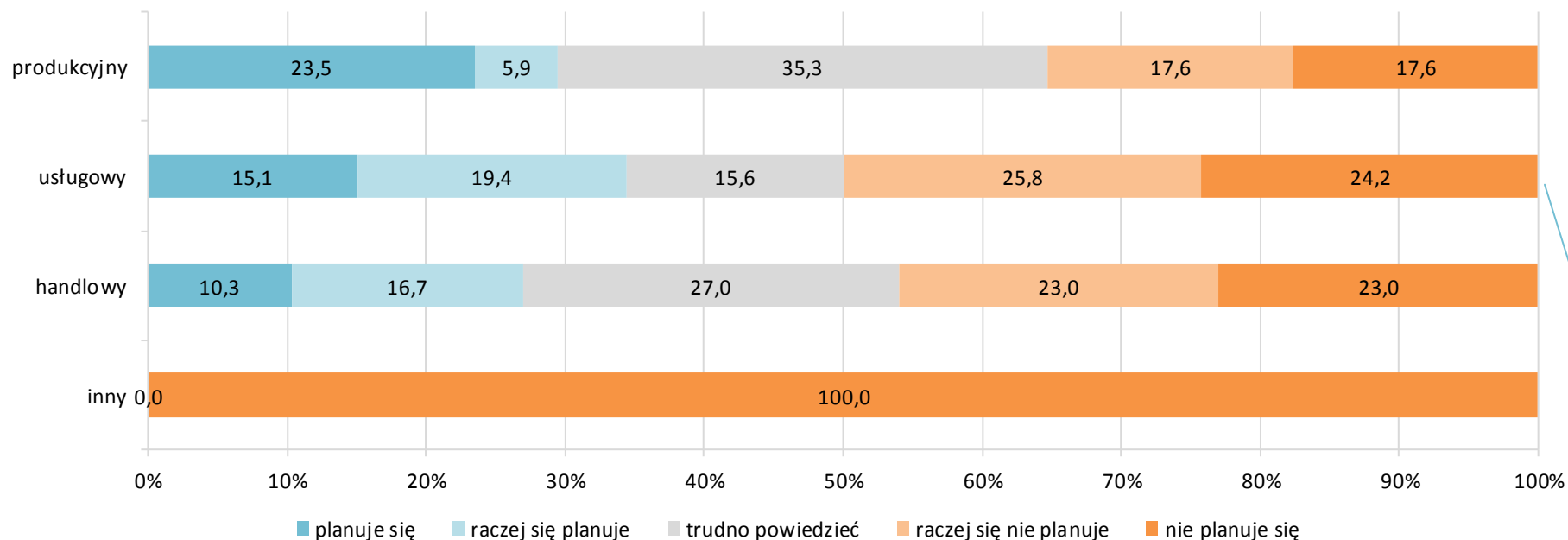
Wszyscy pracodawcy z grupy firm dużych (100,0%) deklarują plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – w pozostałych przypadkach odsetki te są znacznie mniejsze (od ok. 20% do ok. 40%). Planów takich nie potwierdzili jedynie przedstawiciele firm średnich – 100,0% respondentów w tej grupie wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje co piąty (19,4%) właściciel jednoosobowego podmiotu gospodarczego – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie kolbuszowskim takich firm nie było w momencie badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

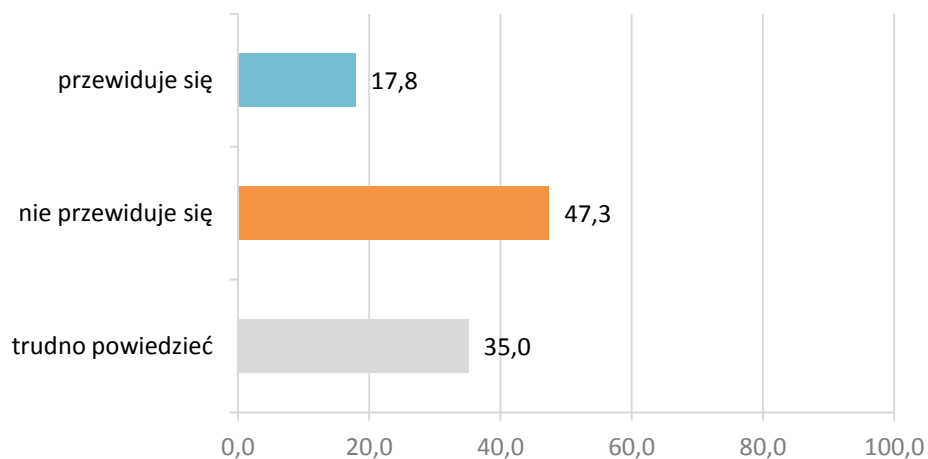
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym z trzech precyzyjnie wskazanych typów działalności (produkcyjnym, usługowym i handlowym) – najwięcej pracodawców – 34,5% – deklaruje takie plany w działalności usługowej. Planów zatrudnieniowych nie wskazali pracodawcy z kategorii „inny” typ działalności (np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe).

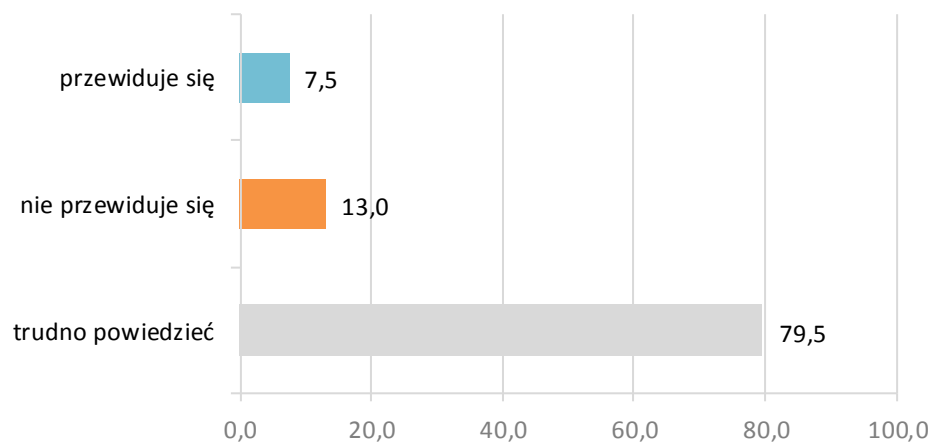
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

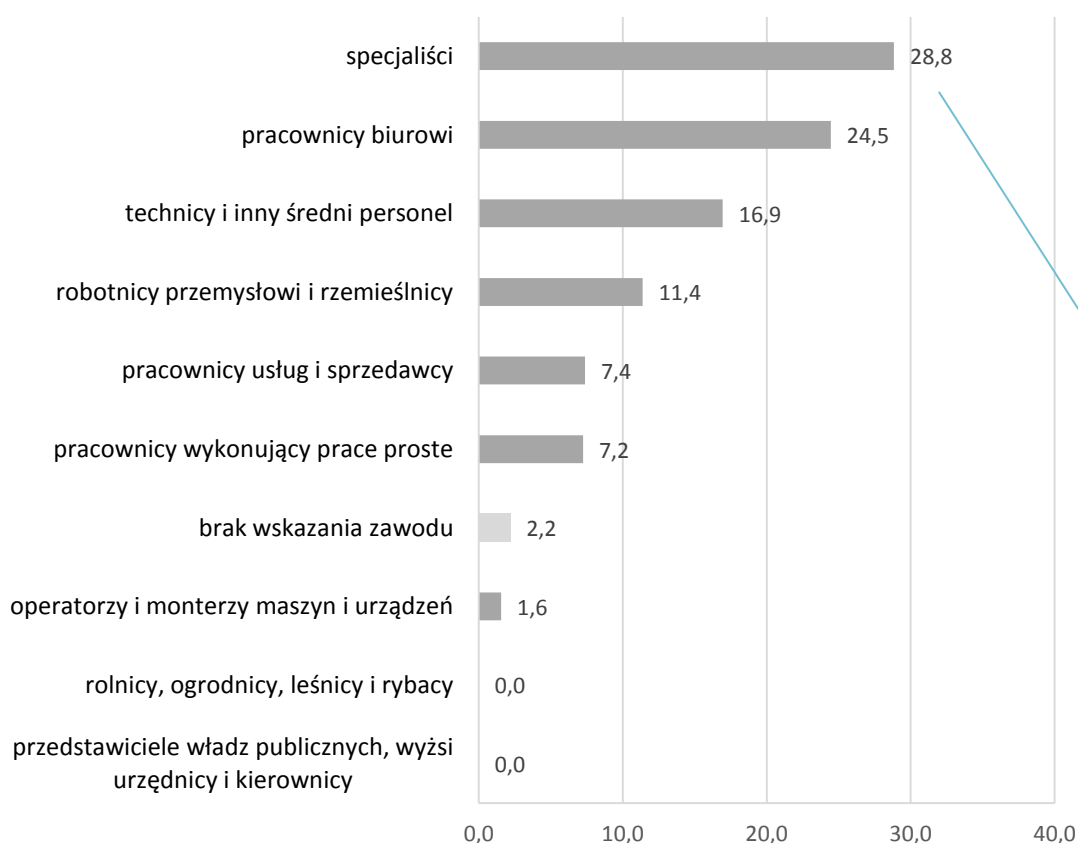
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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:

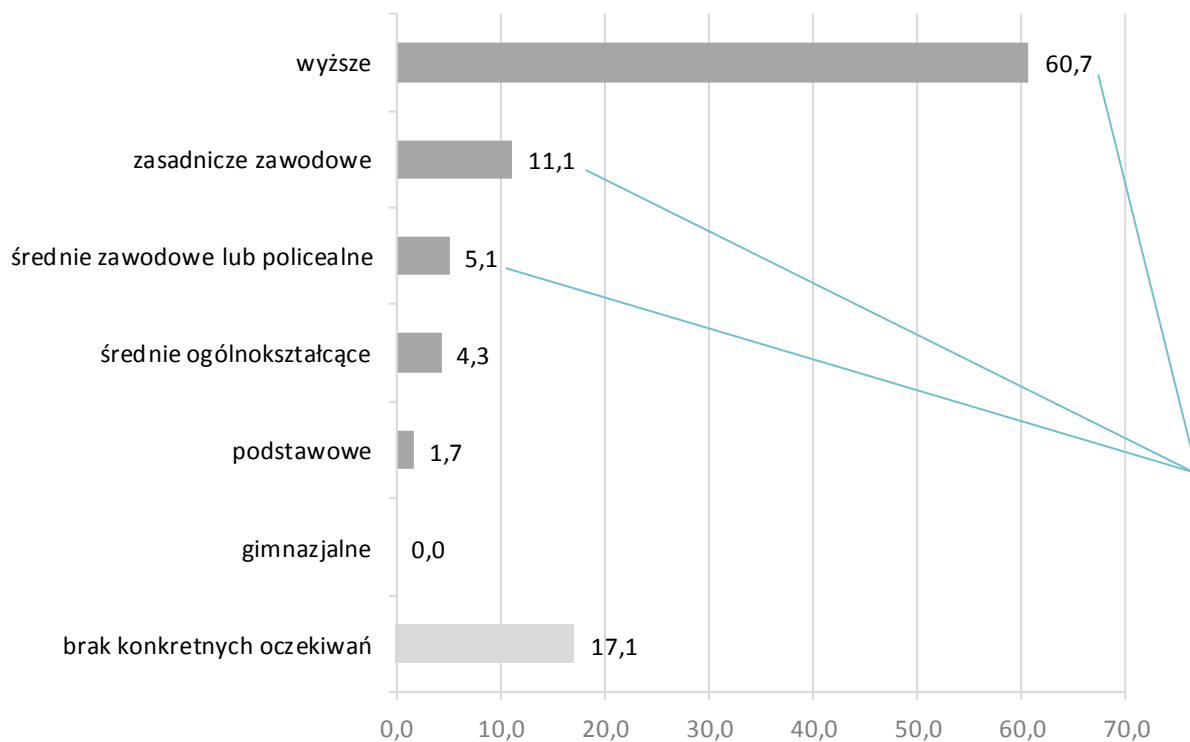
- 1) specjalistów (28,8% poszukiwanych osób),
- 2) pracowników biurowych (24,5%).

Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia techników i przedstawicieli innego średniego personelu (16,9% poszukiwanych osób) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (11,4%).

Wobec minimalnego odsetka pracowników (2,2%) pracodawcy nie potrafili określić, jaki zawód będzie

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



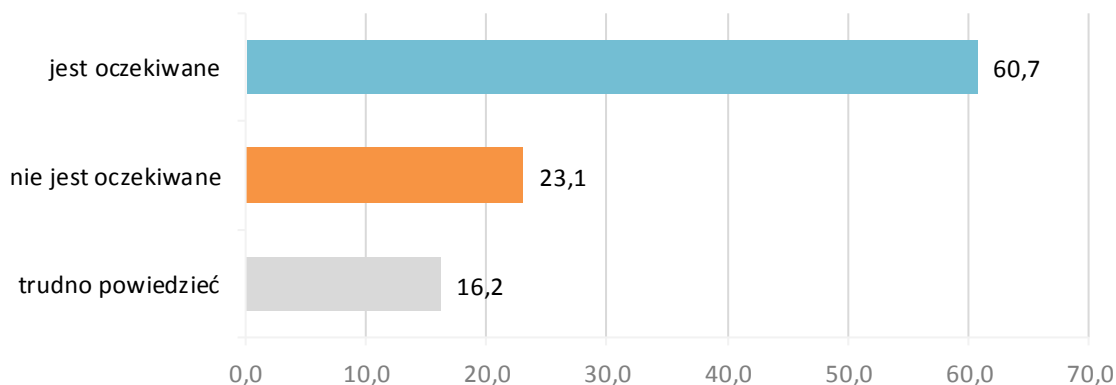
W ujęciu ogólnym zdecydowanie najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (60,7%).

Jednocześnie co szósty pracownik (16,2%) poszukiwany na rynku pracy to osoba z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

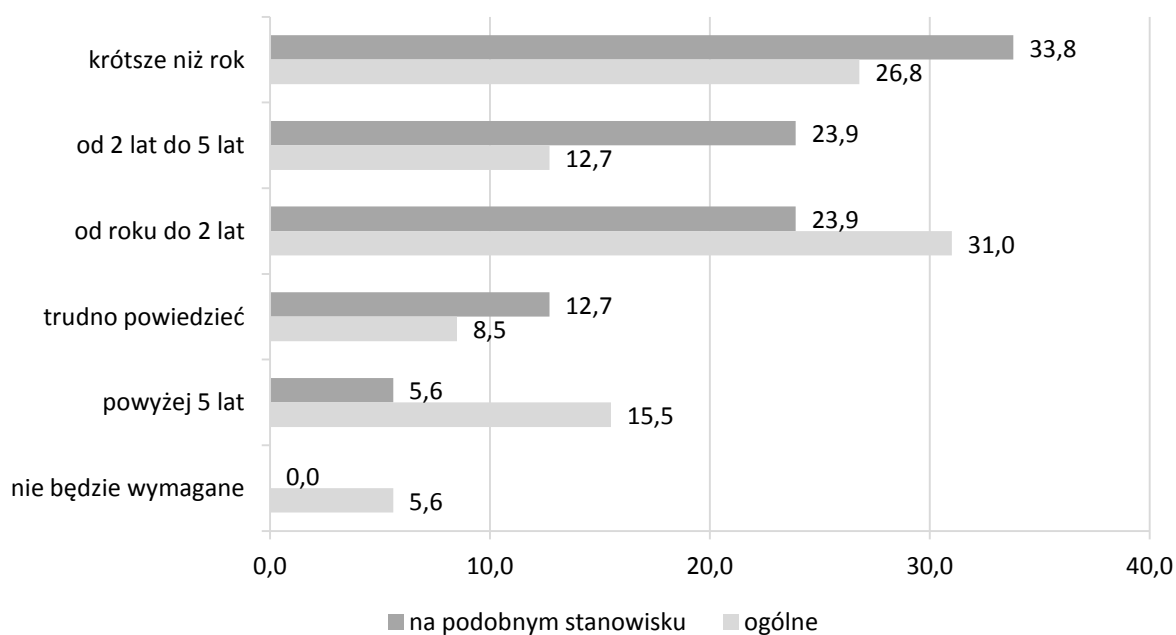
Równie ważna informacja jest taka, że wobec co szóstego kandydata do pracy (17,1%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



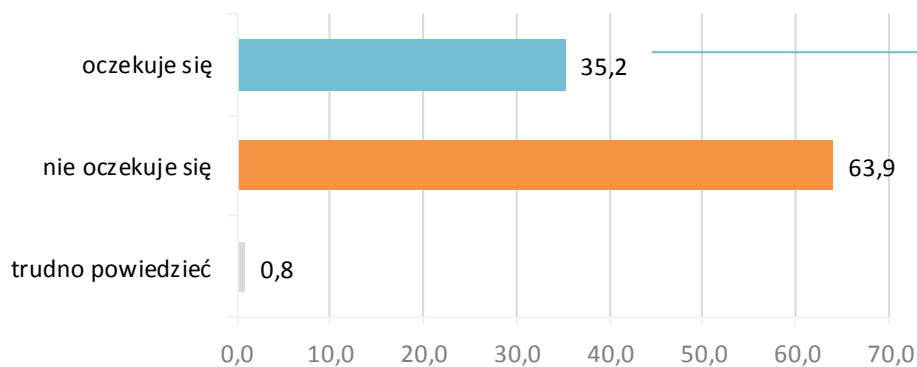
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko 2/3 kandydatów do pracy (60,7%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od 57,7% pracowników oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 81,6% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 57,8% pracowników 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 od nieco ponad 1/3 kandydatów do pracy (35,2%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

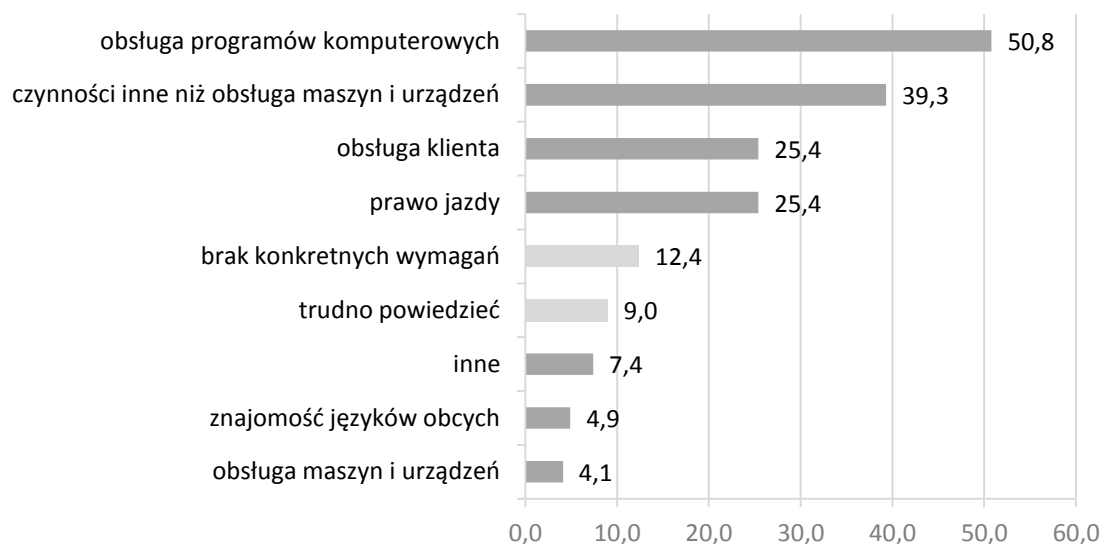


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Specjaliści	0,0	54,3	57,4	3,1	12,6	15,7	0,9	1,8	20,6
Technicy i inny średni personel	0,0	52,7	86,3	0,0	57,3	52,7	1,5	0,0	3,1
Pracownicy biurowi	3,7	15,3	42,3	16,4	23,8	19,0	23,8	16,4	7,4
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	36,8	36,8	0,0	61,4	10,5	0,0	0,0	0,0
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	0,0	34,1	62,5	0,0	72,7	59,1	0,0	0,0	0,0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	0,0	0,0	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	33,3
Pracownicy wykonujący prace proste	8,9	78,6	76,8	0,0	0,0	3,6	0,0	12,5	1,8
Brak wskazania zawodu	0,0	47,1	47,1	0,0	41,2	35,3	0,0	0,0	11,8

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (50,8%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (39,3%), obsługi klienta (25,4%) oraz prawa jazdy (25,4%).

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (12,4%) 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

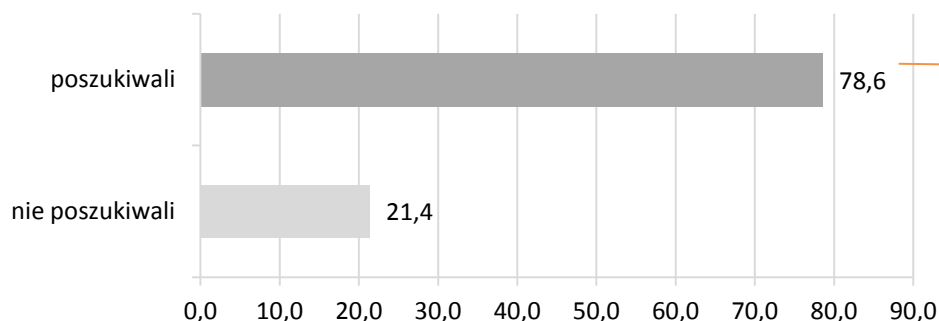
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

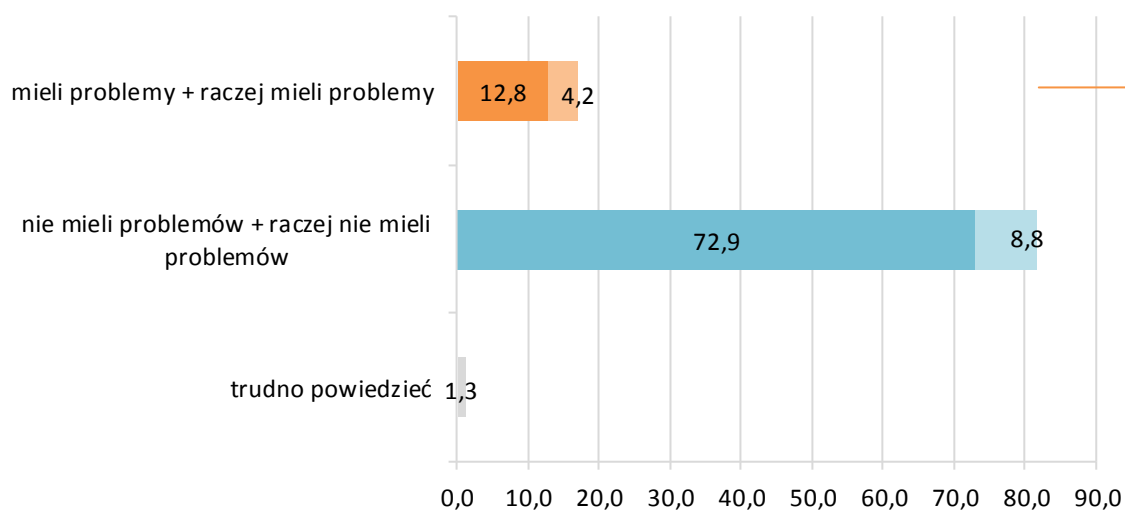
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 kolbuszowskim ponad 3/4 z nich (78,6%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Co szósty pracodawca (17,0%) spośród 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 %)



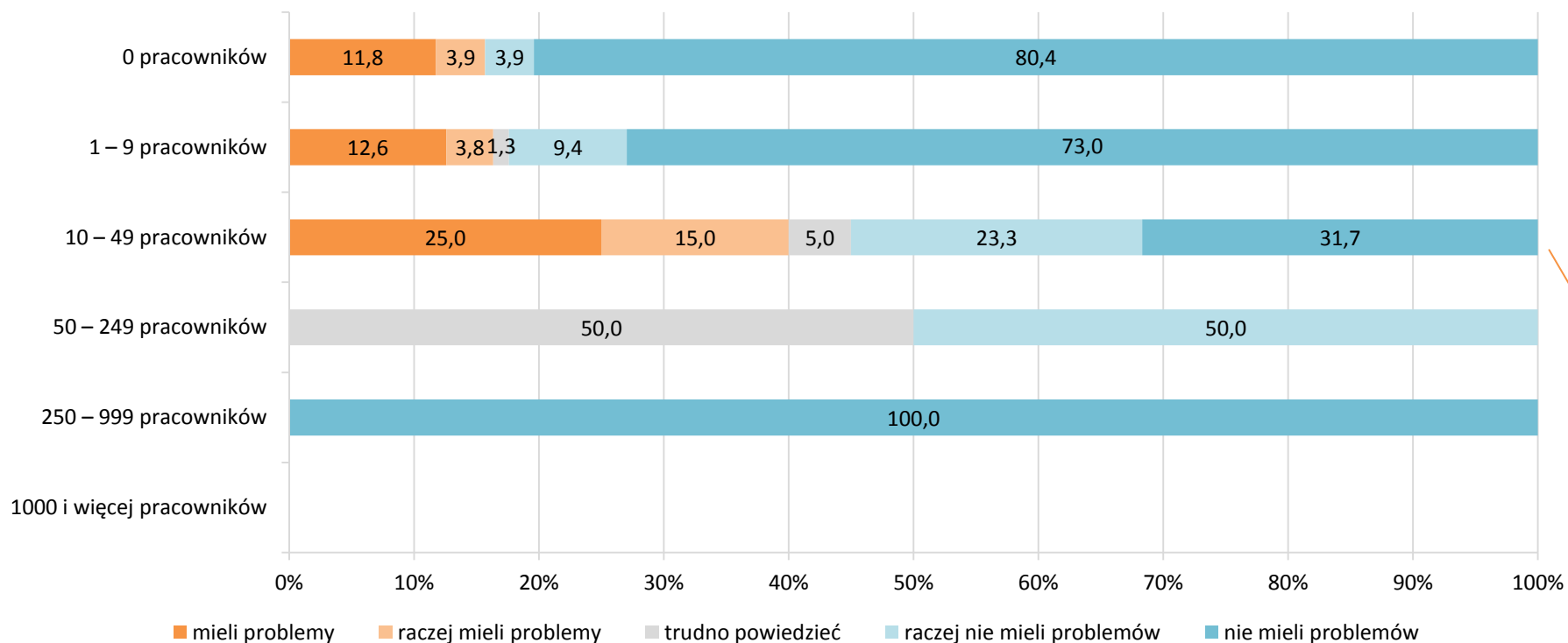
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników na pierwszy plan wysuwa się brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego blisko 2/3 pracodawców (62,1%).

Jednocześnie wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (46,6% pracodawców), z wymaganym zawodem (43,1%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (32,8%).

Sporo pracodawców podało również powody związane z warunkami zatrudnienia – 1/3 pracodawców (32,8%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a ponad 1/4 (27,6%), że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy.

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 (40,0%).

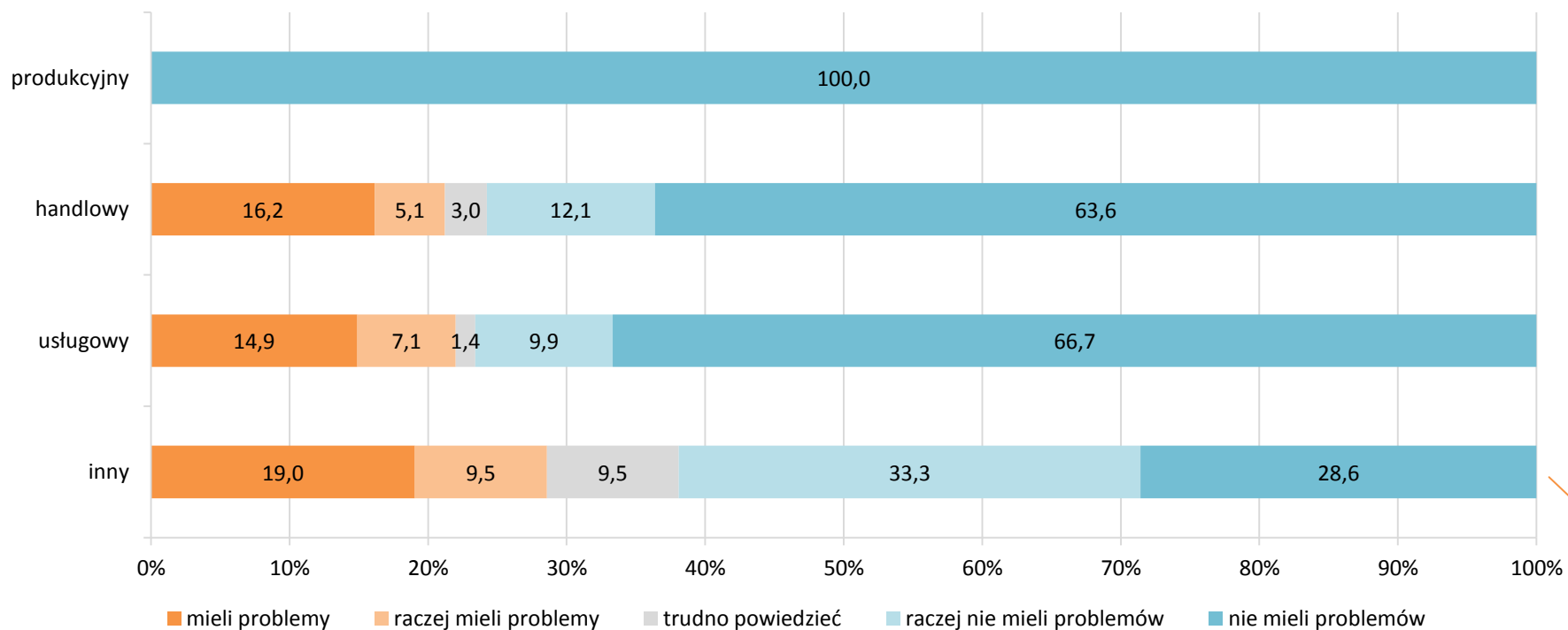
Warto zauważyć, że co szósty (15,7%) właściciel jednoosobowej działalności gospodarczej również zgłosił problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

Problemu ze znalezieniem pracowników nie zgłosiły natomiast firmy średnie i duże.

Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w powiecie kolbuszowskim 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 %)

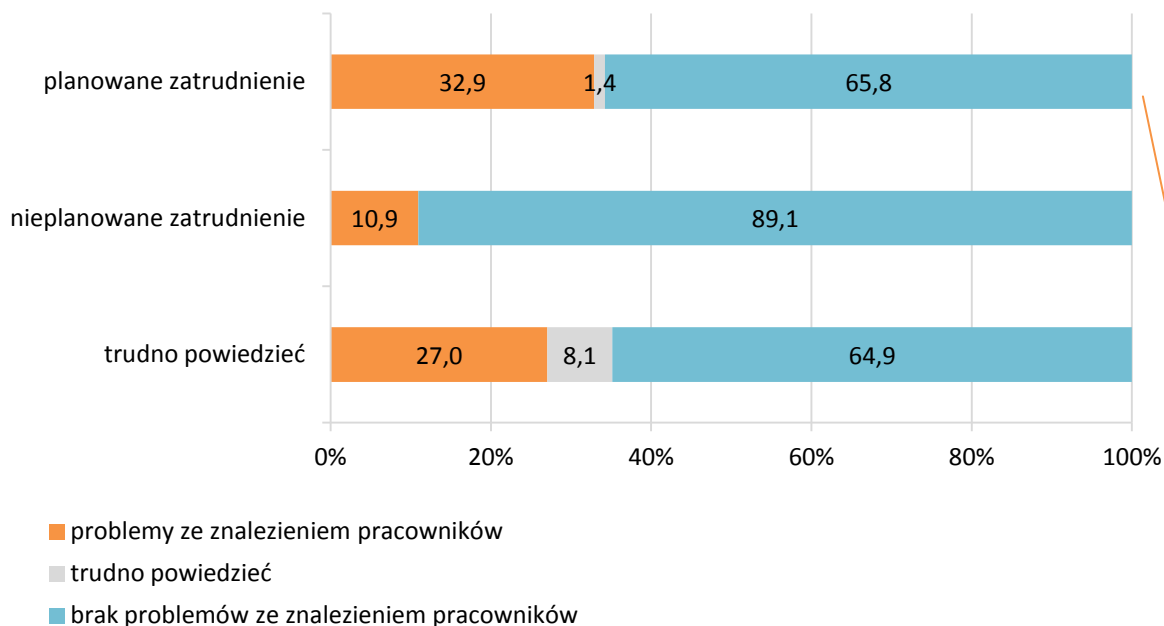


Najwięcej pracodawców, bo nieco ponad 1/4 (28,5%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach, których charakter nie został dookreślony (znalazły się w kategorii „inny” – np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe).

Na uwagę zasługuje fakt, że problemu z pozyskaniem kadry nie zgłosili pracodawcy z firm o charakterze produkcyjnym.

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

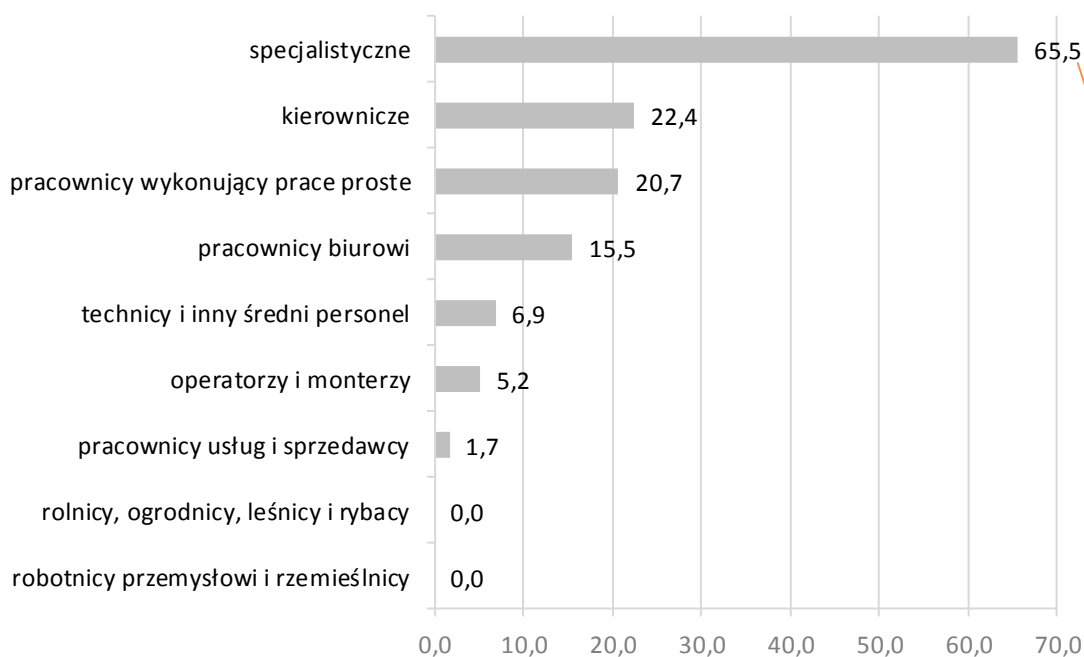


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają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

Największy odsetek pracodawców (32,9%), którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności. Jednocześnie niewiele mniejszy (27,0%) jest w grupie osób, które nie są w stanie stwierdzić, czy będą zatrudniać. Natomiast w grupie nie planującej poszerzenia kadry problemów z pozyskaniem 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

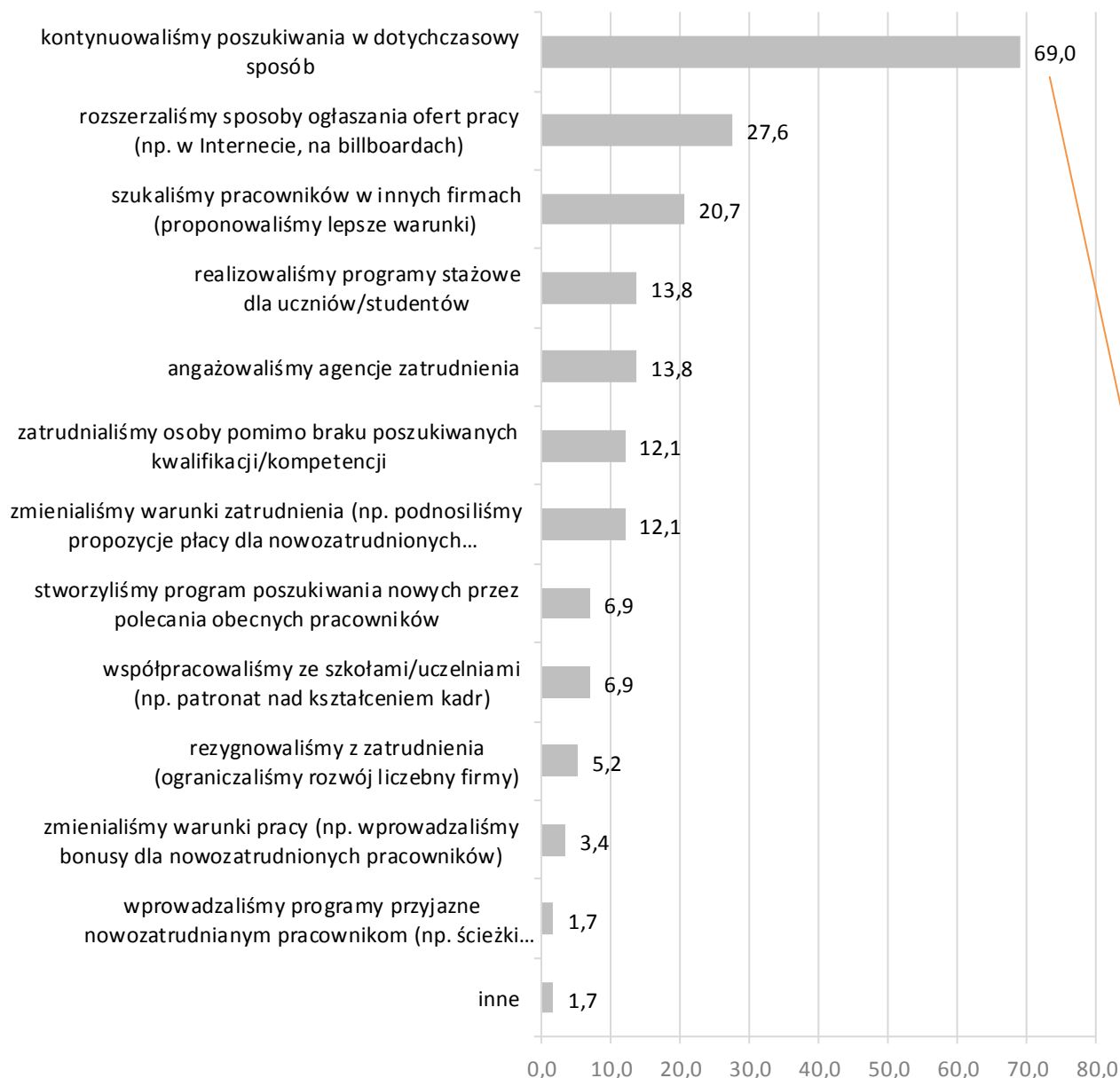


W sytuacji poszukiwania pracowników zdecydowanie najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (65,5% pracodawców).

Jednocześnie blisko 1/4 pracodawców (22,4%) ma trudności z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze, a 1/5 (20,7%) – z pozyskaniem 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 najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (69,0%), ewentualnie rozszerzając sposoby ogłaszania ofert pracy (27,6%).

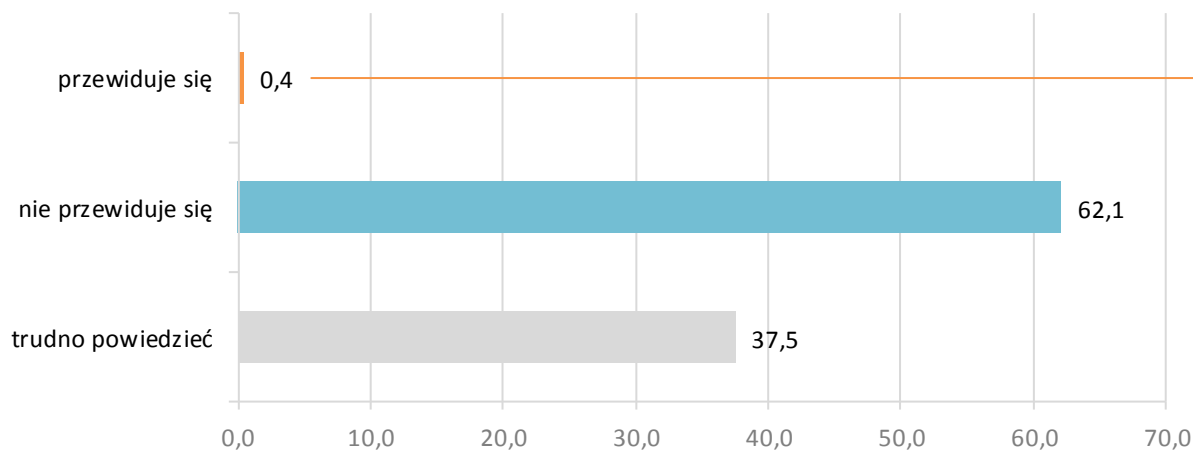
Co piąty pracodawca (20,7%) poszukiwał pracowników w innych firmach, proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia.

Zaangażowanie w przygotowanie przyszłych kadr realizowane w postaci programów stażowych dla uczniów/studentów potwierdził co siódmy pracodawca (13,8%).

Jednocześnie niewielu pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były specyficzne (lepsze) proponowane warunki zatrudnienia – co ósmy pracodawca (12,1%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. propozycję wyższych płac dla nowozatrudnionych osób), ale już tylko 3,4% z nich potwierdziło, że zmieniali warunki pracy (np. wprowadzali bonusy dla nowozatrudnionych pracowników), a 1,7%, że wprowadzali programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (ścieżki awansu i szkoleń).

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,4% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad 1/3 pracodawców (37,5%) 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.

4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 22 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,4%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazali na odpowiedź „inne” (100,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

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	56,9	37,7
sfinansowanie szkolenia	53,7	12,0
prace interwencyjne	43,1	11,7
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	39,4	14,0
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	34,6	2,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	33,7	7,4
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,0	7,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	30,3	10,9
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	27,4	5,7
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	25,1	3,1
roboty publiczne	25,1	10,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	24,9	2,9
prace społecznie użyteczne	21,4	5,1
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	20,3	1,1
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	15,1	2,9
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)	12,6	2,0

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 kolbuszowskiego 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	72	20,6
1 – 9 pracowników	207	59,1
10 – 49 pracowników	65	18,6
50 – 249 pracowników	4	1,1
250 – 999 pracowników	2	0,6
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat kolbuszowski	350	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	17	4,9
handlowy	126	36,0
usługowy	186	53,1
inny	21	6,0
powiat kolbuszowski	350	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	1,1
B - górnictwo i wydobywanie	0	0,0
C - przetwórstwo przemysłowe	12	3,4
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	9	2,6
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,3
F - budownictwo	16	4,6
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	82	23,4
H - transport i gospodarka magazynowa	2	0,6
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9	2,6
J - informacja i komunikacja	13	3,7
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	2,3
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8	2,3
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	21	6,0
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	1,7
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	23	6,6
P - edukacja	37	10,6
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25	7,1
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	0,3
S - pozostała działalność usługowa	73	20,9
powiat kolbuszowski	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
Wykres 22	Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)	22

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 %)	23
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	25
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	25
Tabela 6	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	26

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	28
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	31
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	34
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	36

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		0,000	
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		28,849	
Opiekun klienta	243302	3,752	0,571
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	2,717	0,286
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	2,717	0,286
Radca prawny	261103	2,717	0,286
Specjalista administracji publicznej	242217	2,587	0,857
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	1,811	0,286
Koordynator projektów unijnych	242102	1,164	0,857
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,164	0,286
Socjolog	263204	1,164	0,286
Analityk finansowy	241306	1,035	0,571
Programista aplikacji	251401	1,035	0,571
Inżynier geodeta ⁶	21650x	1,035	0,286
Lekarz weterynarii	225101	0,906	0,286
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,906	0,571
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,906	0,571
Inżynier budowy dróg	214207	0,647	0,286
Grafik komputerowy DTP	216601	0,647	0,286
Oligofrenopedagog	235205	0,517	0,286
Fizjoterapeuta	229201	0,259	0,286

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.

Psychoterapeuta	229905	0,259	0,286
Specjalista do spraw kadr	242307	0,259	0,286
Inżynier budownictwa ⁷	21420x	0,259	0,286
Nauczyciel akademicki ⁸	2310xx	0,259	0,286
Nauczyciel języka obcego	233008	0,129	0,286
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		16,947	
Księgowy	331301	8,150	2,000
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	6,080	0,857
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁹	313904	0,906	0,286
Opiekunka dziecięca	325905	0,388	0,286
Pozostali urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	335390	0,388	0,286
Dietetyk	322001	0,259	0,286
Technik logistyk	333107	0,259	0,286
Doradca do spraw rynku nieruchomości	333404	0,259	0,286
Technik architekt	311203	0,129	0,286
Technik mechanik	311504	0,129	0,286
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		24,450	
Technik prac biurowych ¹⁰	411004	24,450	9,714
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		7,374	
Sprzedawca	522301	4,916	2,000
Kasjer handlowy	523002	0,776	0,286
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,776	0,286
Doradca klienta	524902	0,517	0,286
Instruktor nauki jazdy	516502	0,259	0,286
Kucharz	512001	0,129	0,286
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		11,384	
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	4,269	0,857
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	3,234	0,571
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	2,717	0,286
Murarz	711202	0,776	0,286
Ślusarz	722204	0,388	0,286
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		1,552	
Kierowca ¹¹	833xxx	1,035	0,286
Operator maszyn i urządzeń ¹²	81xxxx	0,517	0,286
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		7,245	

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

⁸ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

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).

¹¹ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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

Sprzątaczką biurową	911207	4,010	2,286
Pomoc kuchenna	941201	2,975	0,571
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,259	0,286
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		2,199	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	2,199	1,429
ŁĄCZNIE		100,000	

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		
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,286
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel ¹⁴	233xxx	9,143
Specjalista administracji publicznej	242217	4,571
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ¹⁵	23200x	1,714
Inżynier geodeta ¹⁶	21650x	1,429
Nauczyciel akademicki ¹⁷	2310xx	1,429
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,857
Pielęgniarka	222101	0,571
Psychoterapeuta	229905	0,571
Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	232006	0,571
Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	233007	0,571
Nauczyciel języka obcego	233008	0,571
Nauczyciel nauczania początkowego	234113	0,571
Nauczyciel doradca metodyczny	235105	0,571
Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290	0,571
Koordynator projektów unijnych	242102	0,571

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 nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

¹⁵ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

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

¹⁷ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,571
Inżynier ¹⁸	214xxx	0,571
Fizyk	211103	0,286
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,286
Architekt	216101	0,286
Lekarz	221101	0,286
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	232003	0,286
Nauczyciel geografii	233005	0,286
Nauczyciel historii	233006	0,286
Nauczyciel języka polskiego	233012	0,286
Nauczyciel matematyki	233015	0,286
Wizytator	235109	0,286
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopedagog)	235203	0,286
Oligofrenopedagog	235205	0,286
Nauczyciel konsultant	235905	0,286
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,286
Pedagog	235921	0,286
Doradca inwestycyjny	241203	0,286
Specjalista do spraw logistyki	242108	0,286
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,286
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,286
Doradca zawodowy	242304	0,286
Specjalista do spraw kadr	242307	0,286
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,286
Archiwista	262101	0,286
Ekonomista	263102	0,286
Socjolog	263204	0,286
Filozof	263301	0,286
Psycholog	263401	0,286
Inżynier budownictwa ¹⁹	21420x	0,286
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Urzędnik ²⁰	335xxx	0,571
Kosztorysant budowlany	311201	0,286
Spedytor	333105	0,286
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,286
Pracownik zarządzania kryzysowego	341206	0,286
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²¹	411004	1,429
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,571
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		

¹⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

¹⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁰ Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

²¹ 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	0,286
Opiekun medyczny	532102	0,286
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,286
Elektryk	741103	0,286
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²²	833xxx	0,286
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Sprzątaczką biurową	911207	0,857
Pomoc kuchenna	941201	0,571
Konserwator części / sprzętu	932901	0,286
Szatniarz	962905	0,286
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,286
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,429

²² Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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 Specjalności²³. 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 URZĘDNICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel ²⁴	233xxx	5,143
Specjalista administracji publicznej	242217	1,714
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ²⁵	23200x	1,429
Nauczyciel akademicki ²⁶	2310xx	0,857
Pielęgniarka	222101	0,571
Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	232006	0,571
Pozostali nauczyciele szkół specjalnych	235290	0,571
Inżynier geodeta ²⁷	21650x	0,571
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,286
Lekarz	221101	0,286
Psychoterapeuta	229905	0,286
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych	232003	0,286
Nauczyciel geografii	233005	0,286

²³ 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.).

²⁴ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

²⁵ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

²⁶ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

²⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

Nauczyciel historii	233006	0,286
Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	233007	0,286
Nauczyciel nauczania początkowego	234113	0,286
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	235203	0,286
Oligofrenopédagog	235205	0,286
Doradca inwestycyjny	241203	0,286
Specjalista do spraw logistyki	242108	0,286
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,286
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,286
Doradca zawodowy	242304	0,286
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,286
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,286
Inżynier budownictwa ²⁸	21420x	0,286
Inżynier ²⁹	214xxx	0,286
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Kosztorysant budowlany	311201	0,286
Spedytor	333105	0,286
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,286
Urządник ³⁰	335xxx	0,286
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ³¹	411004	0,857
Sekretarka	412001	0,286
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,286
Opiekun medyczny	532102	0,286
Portier	541306	0,286
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,286
Elektryk	741103	0,286
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ³²	833xxx	0,286
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,286

²⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

³⁰ Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

³¹ 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).

³² Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

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)* produkcyjny usługowy handlowy inny, jaki?**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji 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/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?

 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 <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)³³</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		

³³Skala 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?