

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
KROŚNIEŃSKI**

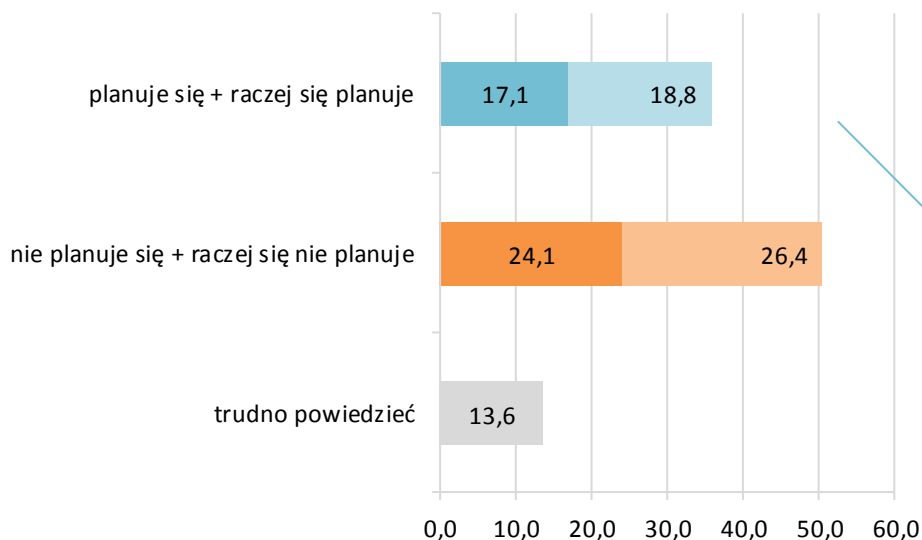


SPIS TREŚCI

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	13
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



Ponad 1/3 pracodawców (35,9%) w powiecie krośnieńskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Nieznacznie więcej jest w tej grupie deklaracji umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (18,8%) w stosunku do postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (17,1%).

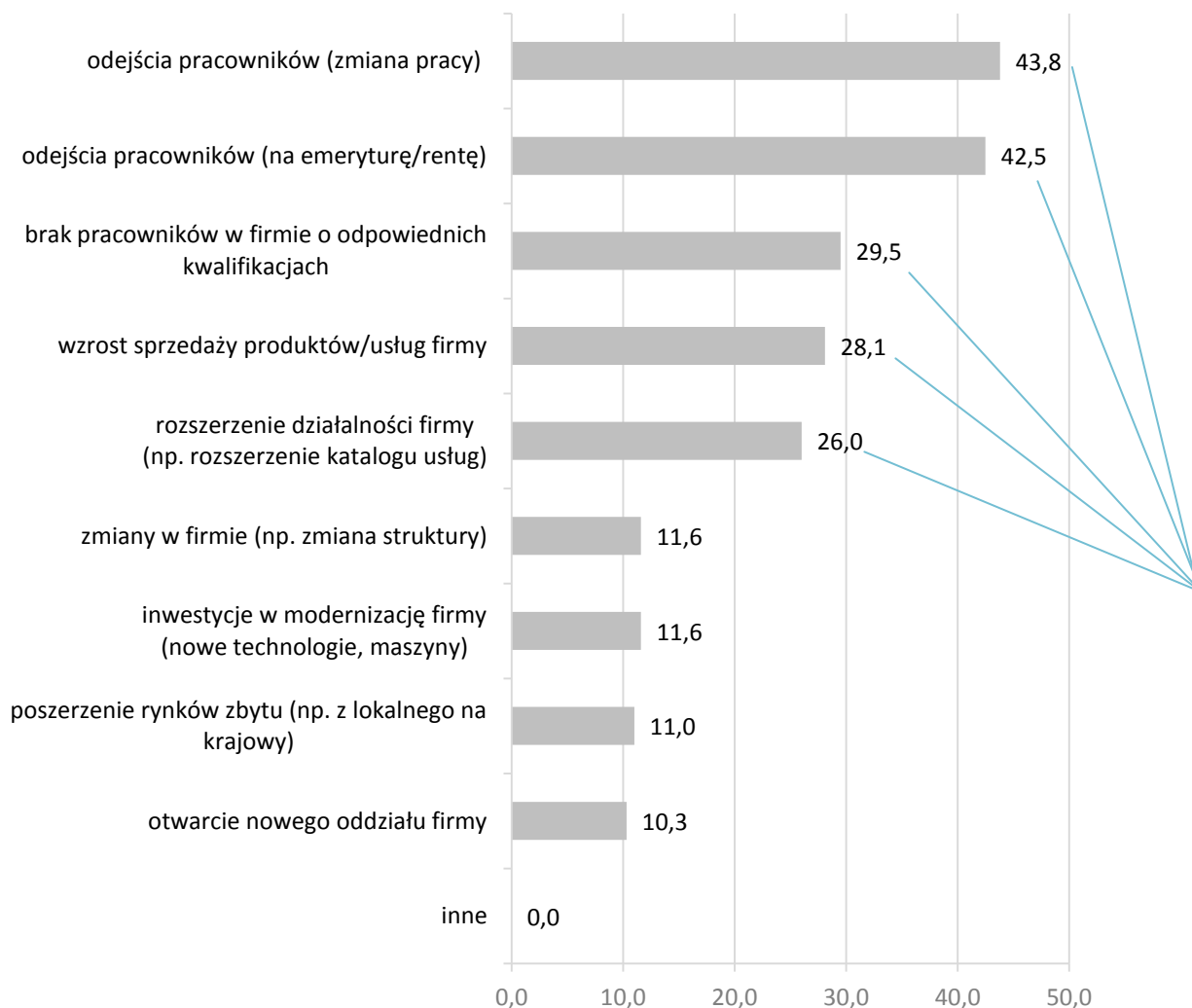
Co siódmy pracodawca (13,6%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu krośnieńskiego – wzięło udział 372 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 1 161 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie krośnieńskim funkcjonowało 8 045 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?

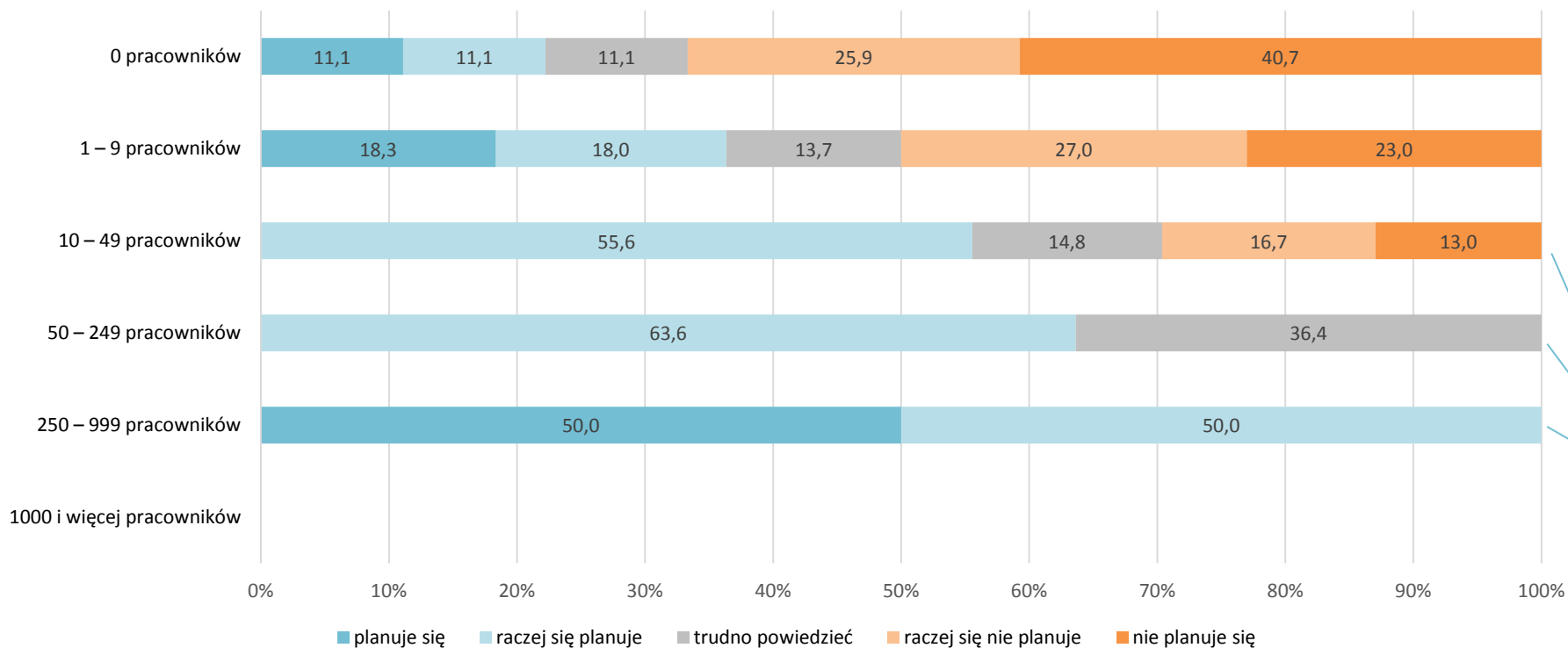
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- 43,8% pracodawców wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 42,5% wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 29,5% wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (28,1% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (26,0%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



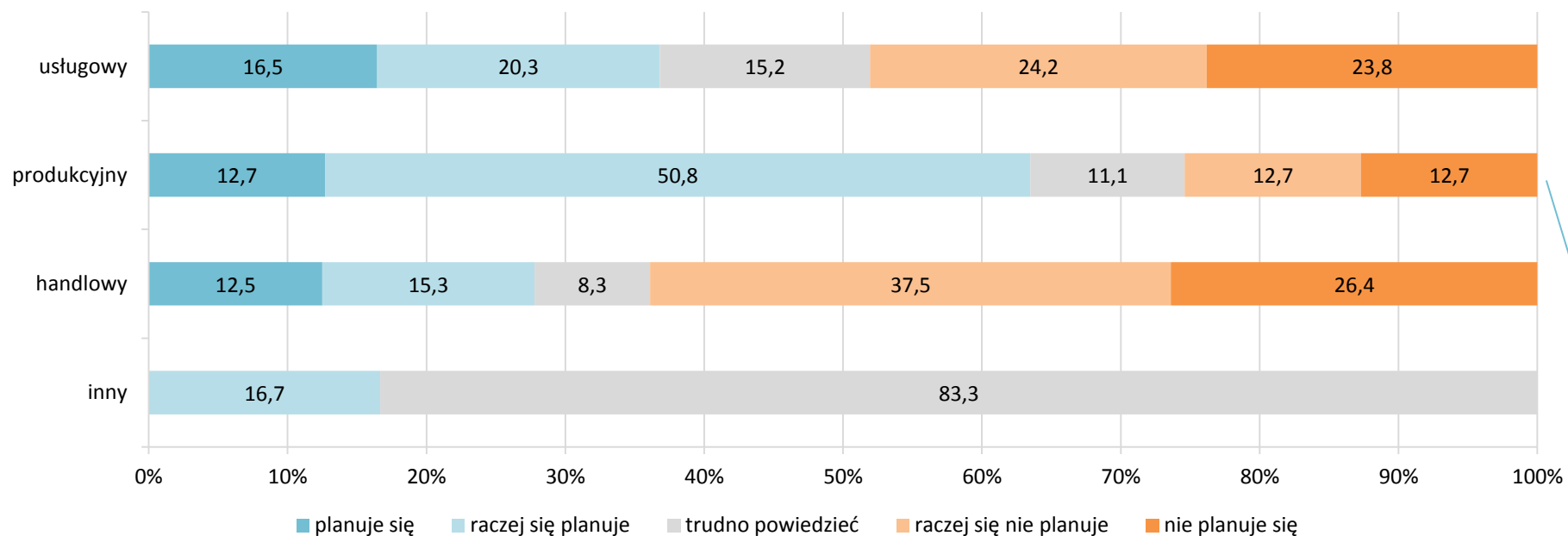
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%), średnich (63,6%) oraz małych (55,6%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje blisko 1/4 (22,2%) 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 krośnieńskim takich firm nie było w momencie realizacji badania.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

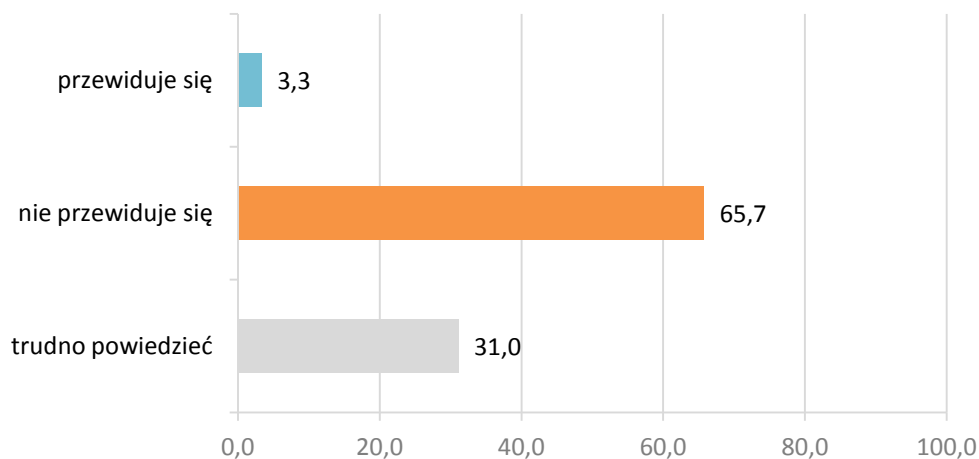
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najczęściej pracodawców – blisko 2/3 (63,5%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

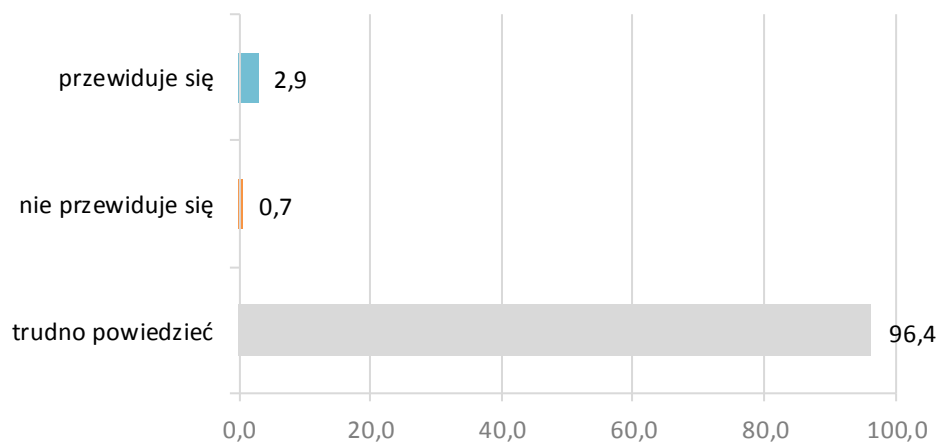
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

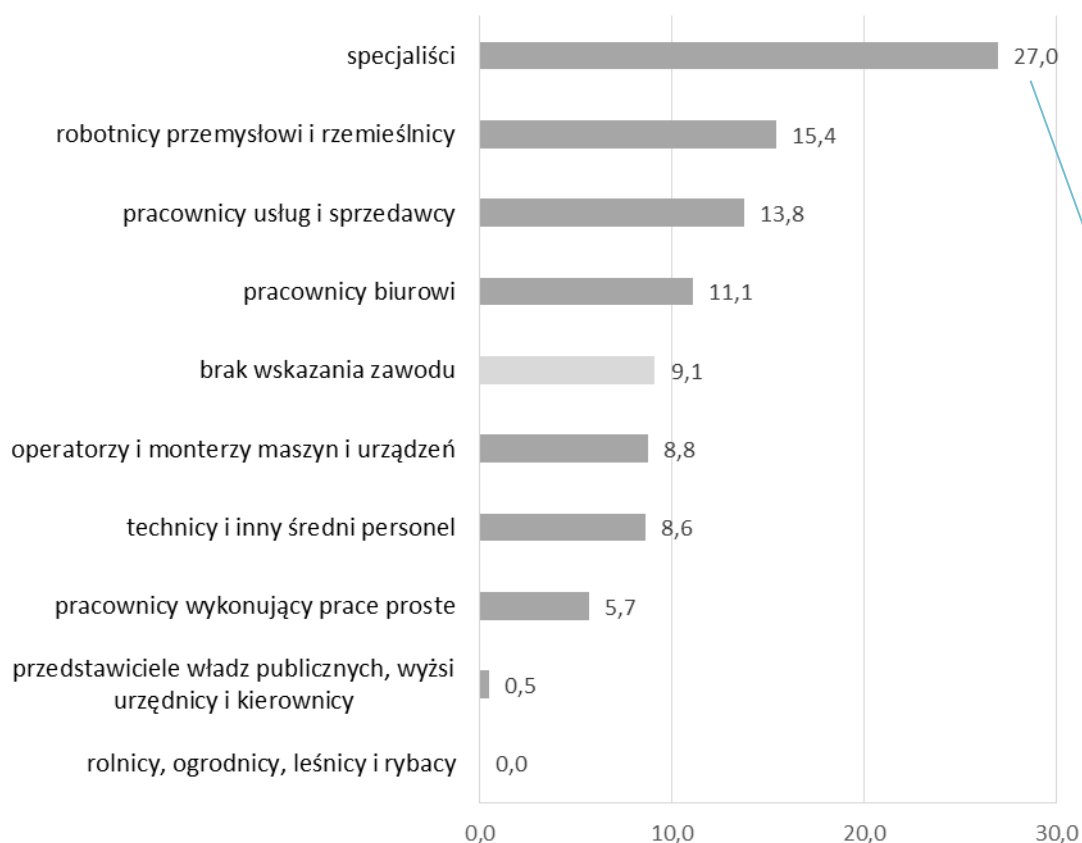
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić specjalistów (27,0%).

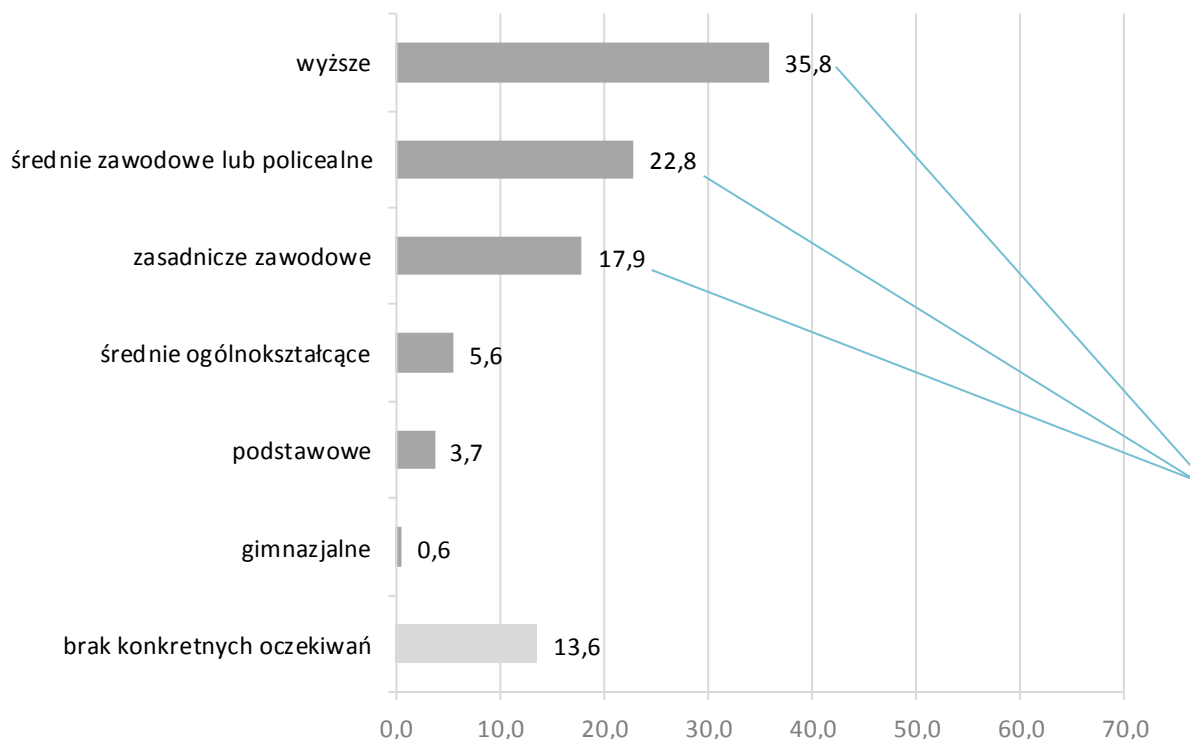
Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia:

- 1) robotników przemysłowych i rzemieślników (15,4% poszukiwanych osób),
- 2) pracowników usług i sprzedawców (13,8%),
- 3) pracowników biurowych (11,1%).

Jednocześnie wobec co jedenastego poszukiwanego pracownika (9,1%) pracodawcy nie potrafili określić, jaki zawód będzie pożądanym.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



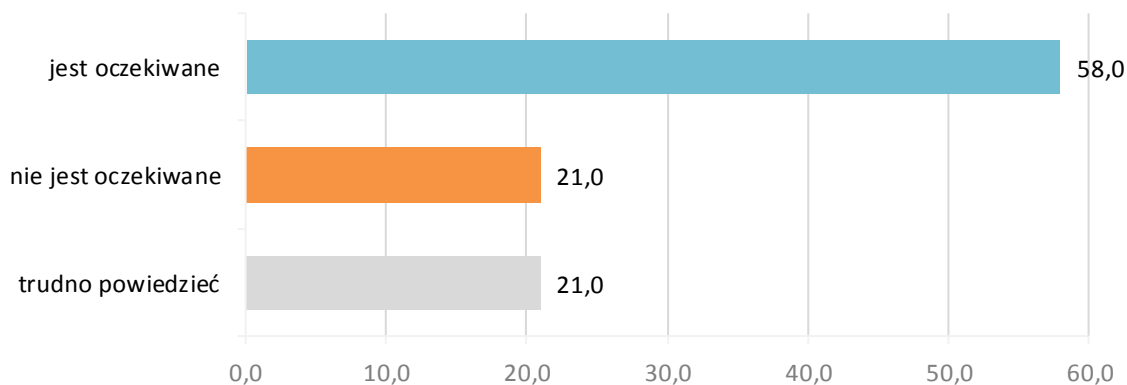
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (35,8%).

Jednocześnie 40,7% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

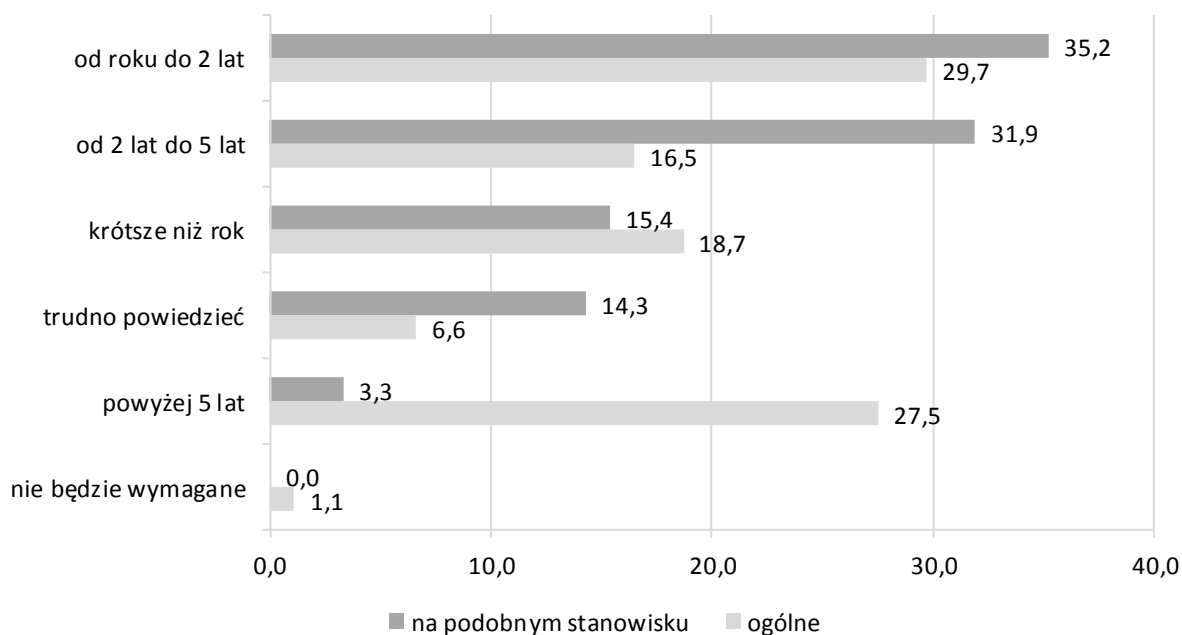
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (13,6%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



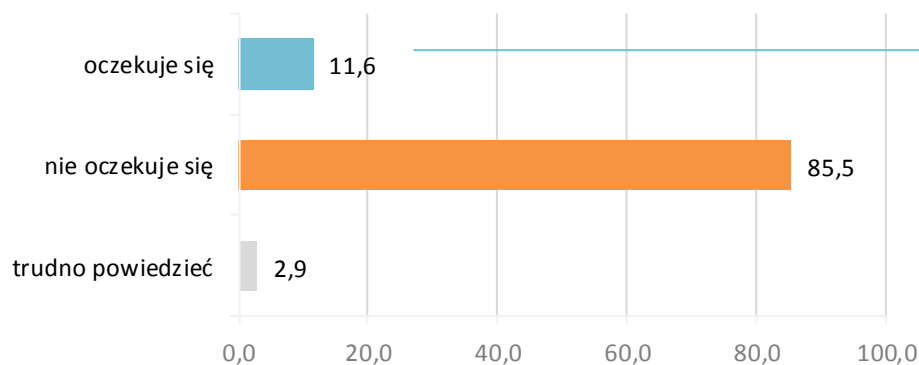
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad połowy kandydatów do pracy (58,0%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od połowy pracowników (50,6%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 82,5% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko połowy pracowników (48,4%) 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 co dziewiątego kandydata do pracy (11,6%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

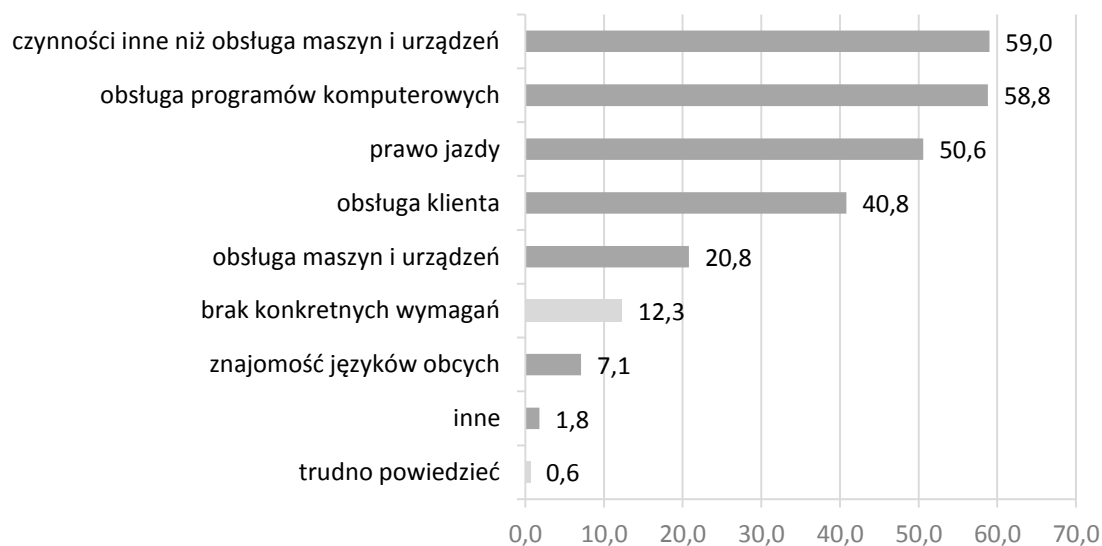


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	33,3	100,0	16,7	33,3	16,7	16,7	16,7	0,0	0,0
Specjaliści	2,9	58,8	67,4	3,5	50,8	41,5	0,3	0,0	19,8
Technicy i inny średni personel	12,0	86,0	85,0	0,0	73,0	73,0	0,0	0,0	5,0
Pracownicy biurowi	8,5	66,7	68,2	6,2	28,7	27,9	0,0	0,0	21,7
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,3	47,5	46,3	0,0	76,9	43,1	0,0	6,3	13,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12,3	78,2	78,8	0,0	53,6	50,3	1,7	0,0	3,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	15,7	73,5	72,5	0,0	74,5	63,7	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	21,2	54,5	18,2	0,0	19,7	18,2	0,0	0,0	30,3
Brak wskazania zawodu	0,0	47,2	52,8	0,0	66,0	44,3	0,0	0,0	23,6

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (59,0%), obsługi programów komputerowych (58,8%), prawa jazdy (50,6%) oraz obsługi klienta (40,8%).

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (12,3%) 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

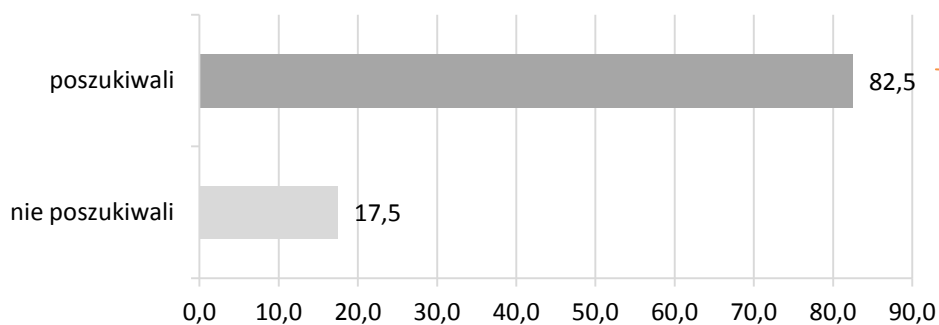
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

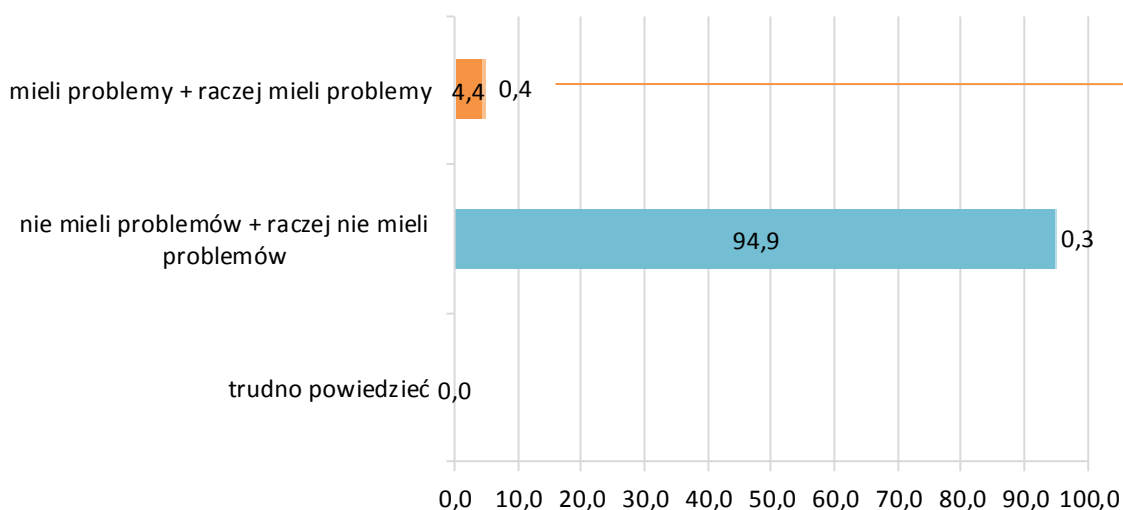
3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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

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 %)

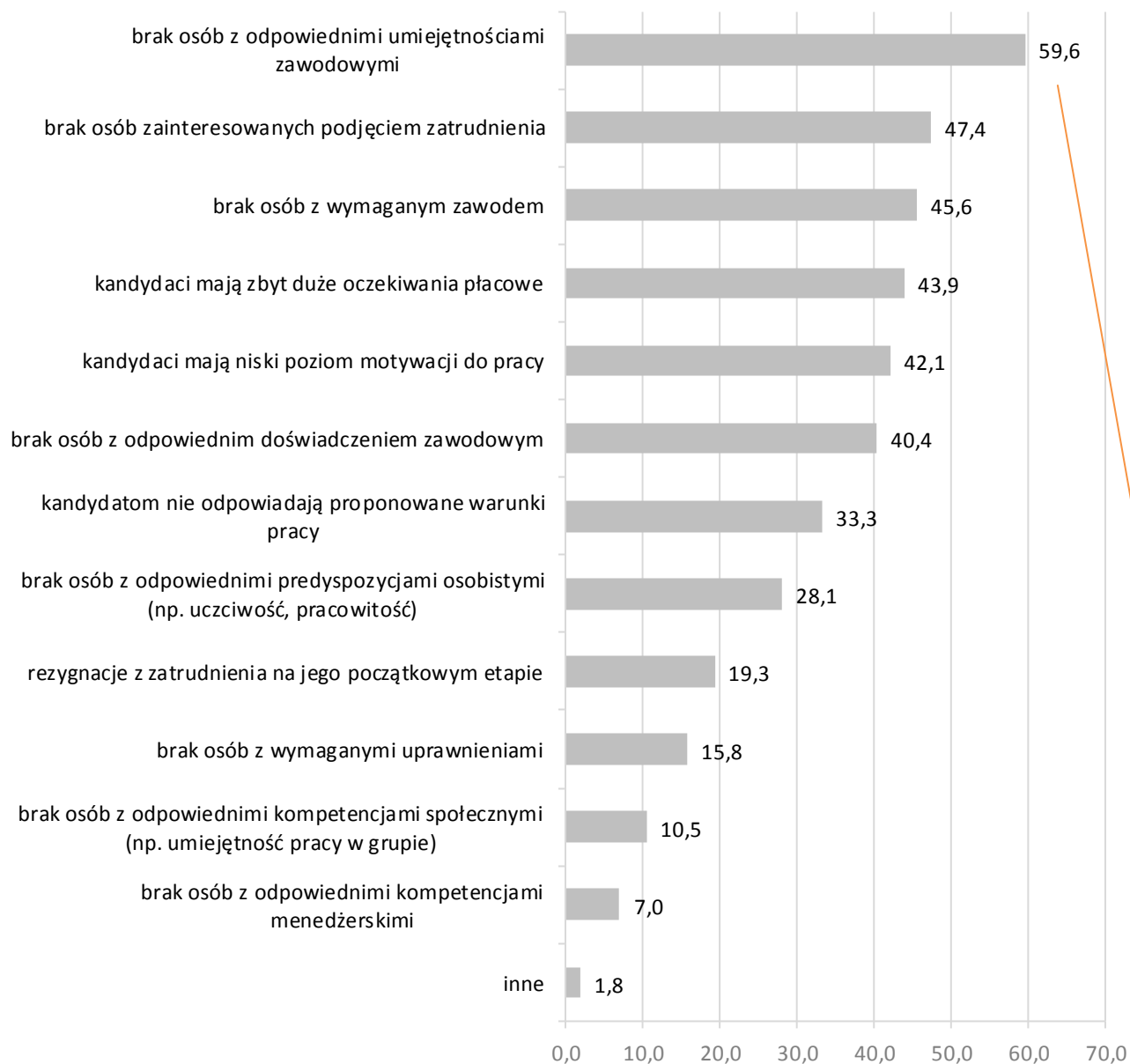


W całej grupie pracodawców w powiecie krośnieńskim 82,5% z nich w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Minimalny odsetek pracodawców (4,8%) spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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



Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (59,6% pracodawców), z wymaganym zawodem (45,6%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (40,4%).

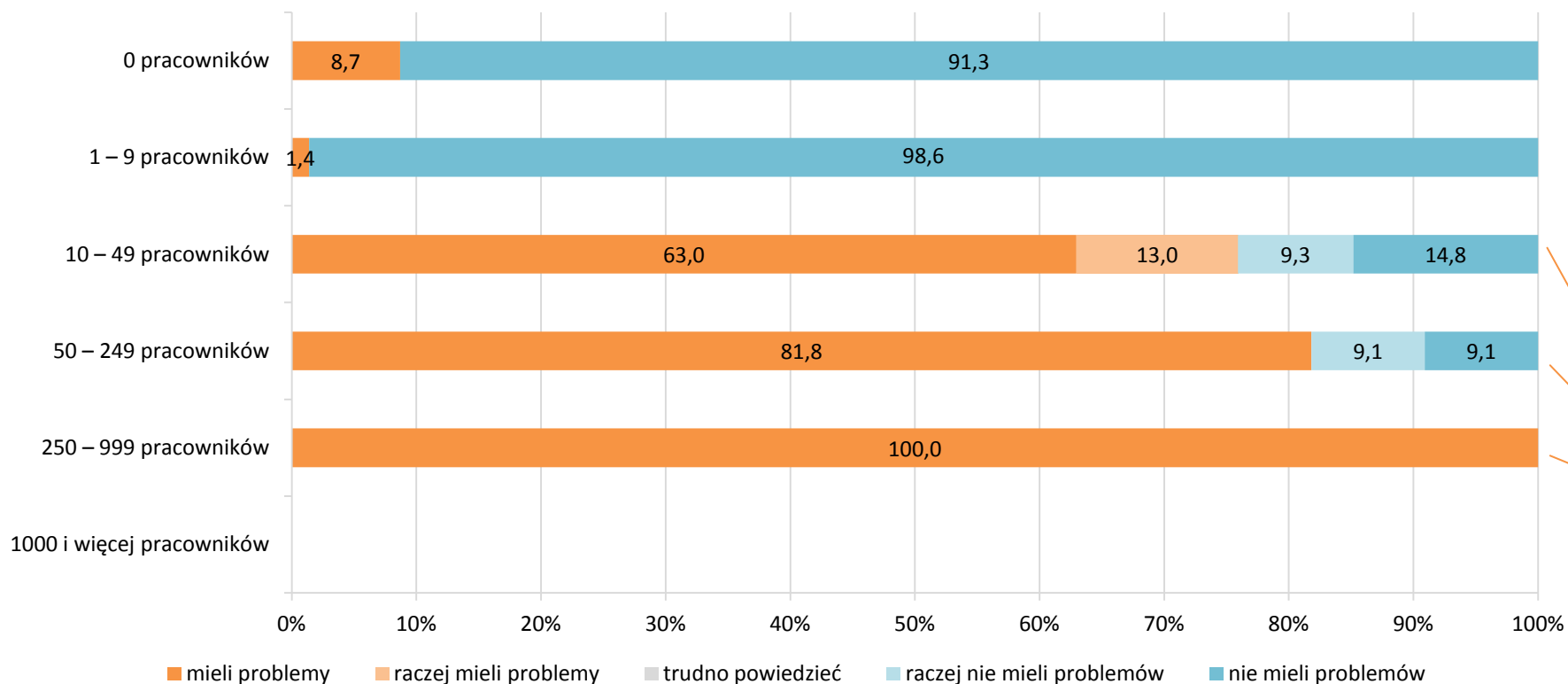
Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego blisko połowa pracodawców (47,4%).

Sporo pracodawców podaje również powody związane z warunkami zatrudnienia – 43,9% pracodawców mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a 33,3%, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy.

Na uwagę zasługuje fakt, że 42,1% pracodawców wskazało na niski poziom motywacji do pracy u kandydatów.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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



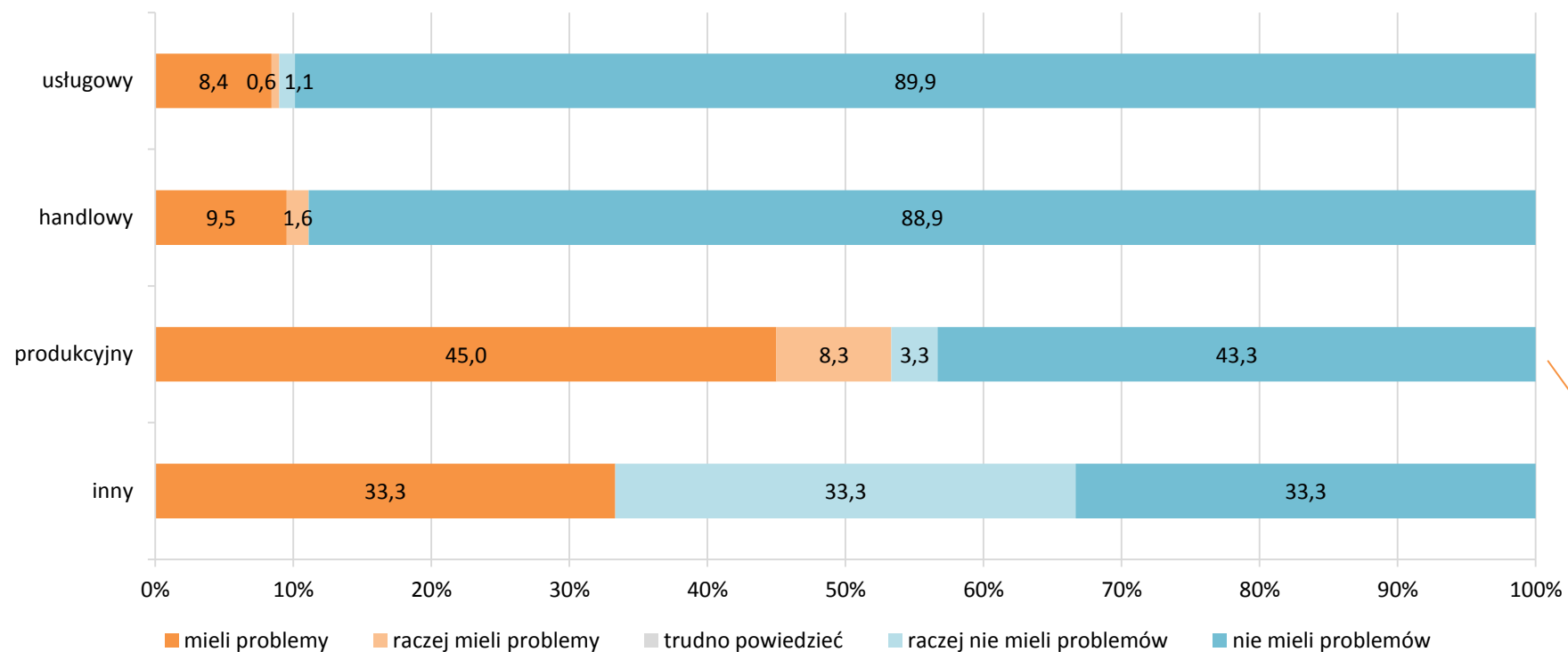
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm dużych (100,0%), średnich (81,8%) oraz małych (76,0%).

Warto zauważyć, że co jedenasty właściciel jednoosobowej działalności gospodarczej (8,7%) 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.

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

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

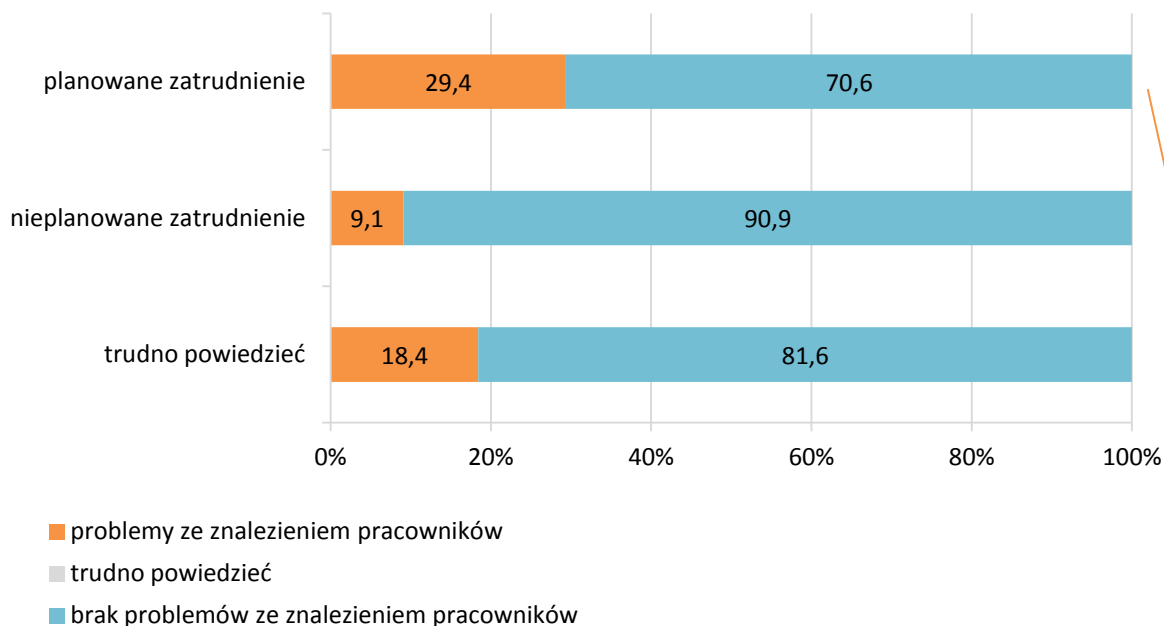
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo ponad połowa (53,3%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze produkcyjnym. Wśród firm, których charakter działalności nie został precyzyjnie dookreślony (kategoria „inny” – np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe), na taki problem wskazała 1/3 pracodawców (33,3%).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

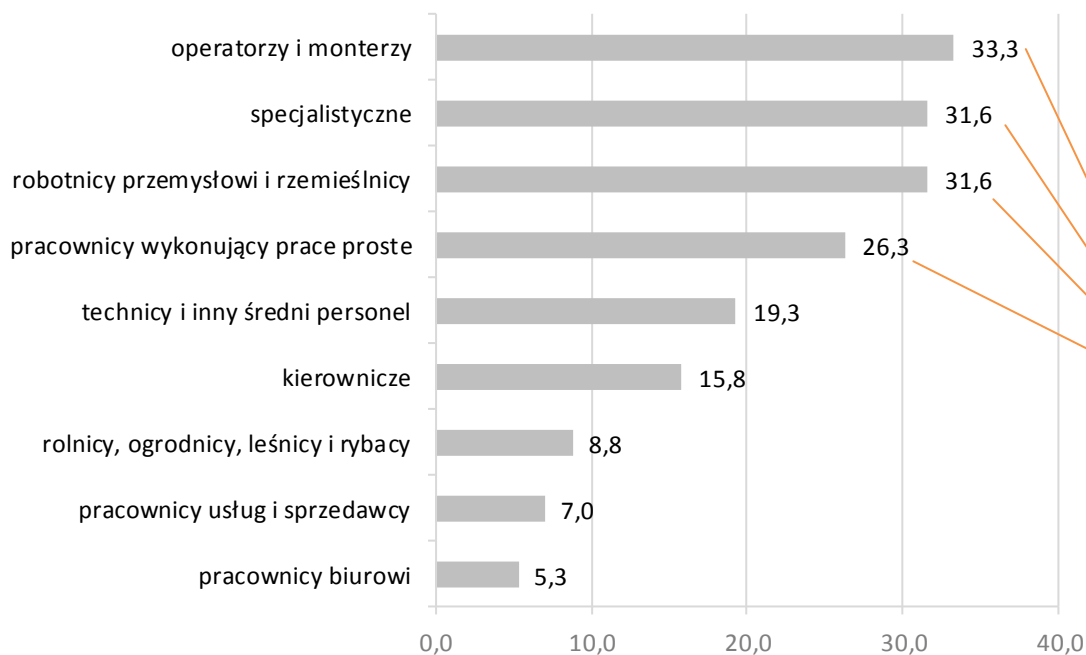


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (29,4%), którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników, jest w grupie tych, którzy planują poszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności. Jednocześnie pracodawców, którzy mieli trudności z pozyskaniem pracowników jest 18,4% w grupie osób, które nie są w stanie stwierdzić, czy będą zatrudniać oraz 9,1% w grupie nie planującej poszerzania kadry. Okazuje się więc, że w przypadku części pracodawców dotychczasowe problemy z pozyskaniem pracowników mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób ich znalezienia.

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

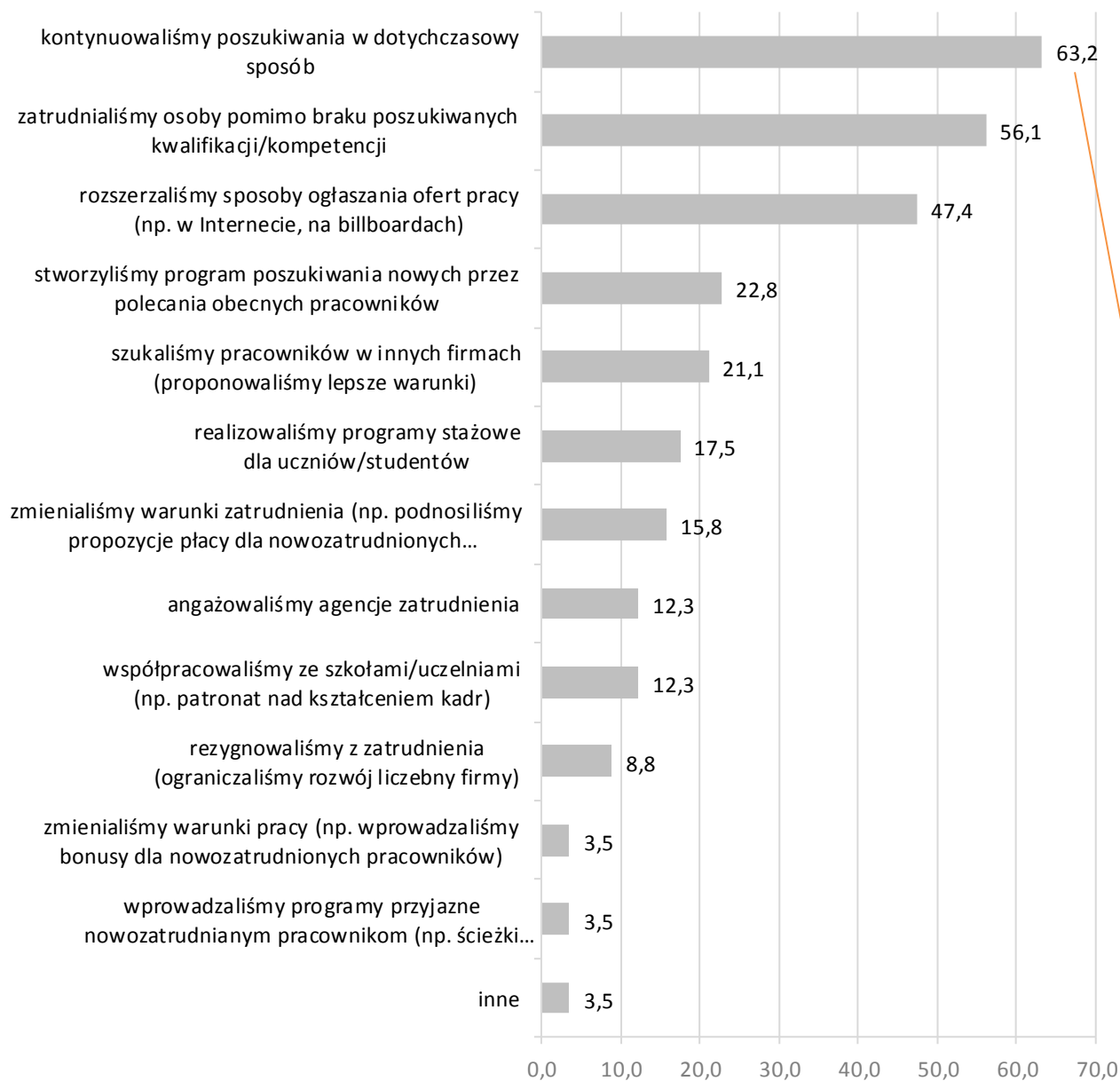


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem:

- operatorów i monterów (33,3% pracodawców),
- specjalistów (31,6%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (31,6%),
- pracowników wykonujących prace proste (26,3%).

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 (63,2%). Ewentualnie poszerzając sposoby ogłaszania ofert pracy (47,4%). Jednocześnie aż 56,1% pracodawców zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

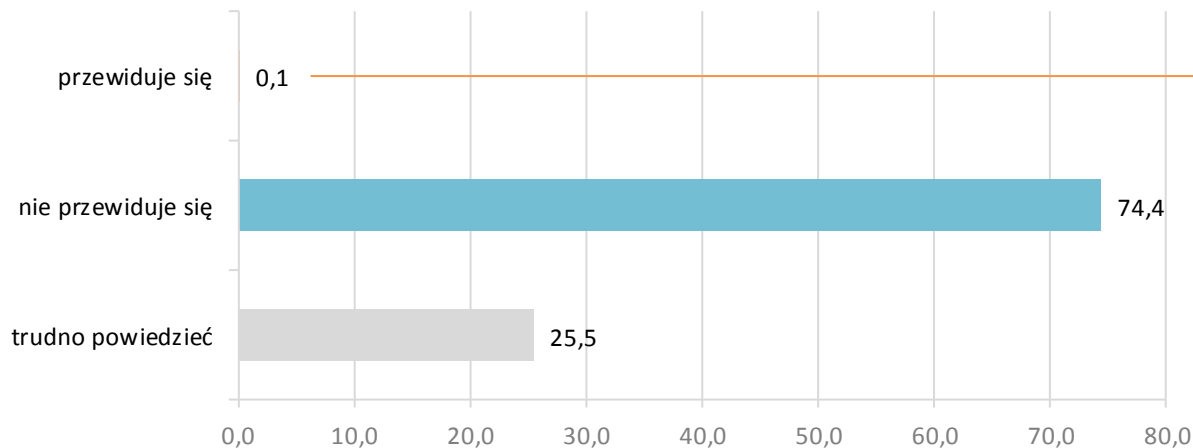
Blisko co czwarty pracodawca (22,8%) stworzył program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników, a co piąty (21,1%) szukał pracowników w innych firmach proponując im lepsze warunki pracy za zmianę zatrudnienia.

Jednocześnie część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do podjęcia pracy były specyficzne (lepsze) proponowane warunki zatrudnienia – co szósty pracodawca (15,8%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia w postaci propozycji wyższych płac, ale już tylko 3,5% zmieniało warunki pracy poprzez np. bonusy dla nowozatrudnionych osób i tylko 3,5% wprowadzało programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń).

Na uwagę zasługuje fakt, że co szósty pracodawca (17,5%) angażował się w przygotowanie przyszłych kadr realizując programy stażowe dla uczniów/studentów.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

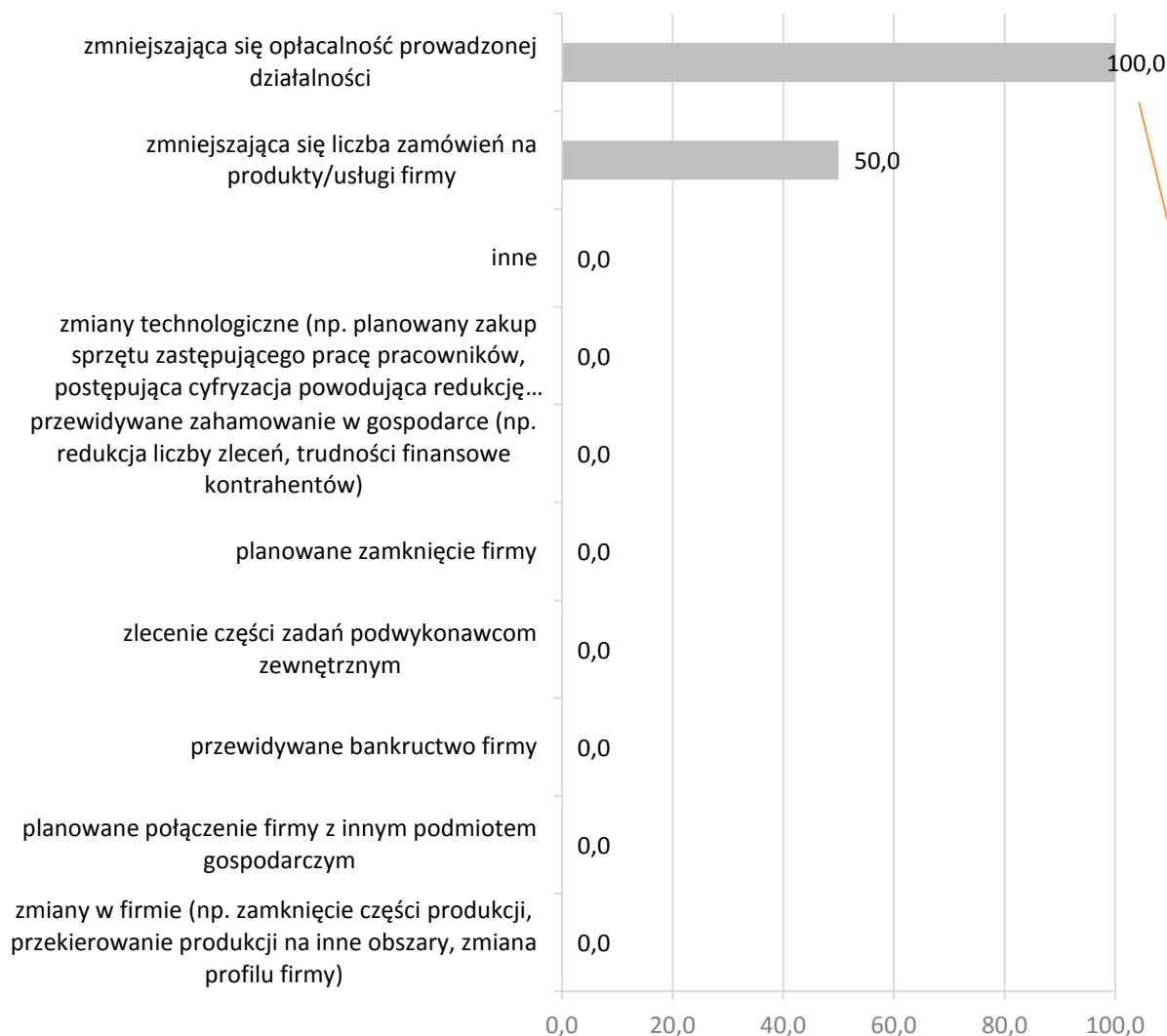


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,1% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad 1/4 pracodawców (25,5%) 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 (0,1%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali na czynniki związane z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – 100,0% wskazało na powód w postaci zmniejszającej się opłacalności, a co drugi pracodawca (50,0%) na powód w postaci zmniejszającej się liczby zamówień na produkty/usługi firmy.

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	57,5	40,3
sfinansowanie szkolenia	52,7	14,2
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	44,9	15,6
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	41,1	9,7
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	39,8	4,8
prace interwencyjne	39,2	7,8
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	34,4	8,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,8	9,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,9	7,3
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	29,0	1,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	26,1	3,8
roboty publiczne	21,0	5,4
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	19,9	1,9
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,4	1,6
prace społecznie użyteczne	18,5	4,8
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)	14,8	2,2

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 krośnieńskiego wykonano 372 wywiady 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	27	7,3
1 – 9 pracowników	278	74,7
10 – 49 pracowników	54	14,5
50 – 249 pracowników	11	3,0
250 – 999 pracowników	2	0,5
1000 i więcej pracowników	0	0,0
powiat krośnieński	372	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	63	16,9
handlowy	72	19,4
usługowy	231	62,1
inny	6	1,6
powiat krośnieński	372	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	16	4,3
B - górnictwo i wydobywanie	16	4,3
C - przetwórstwo przemysłowe	47	12,6
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	1,1
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	1,6
F - budownictwo	15	4,0
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16	4,3
H - transport i gospodarka magazynowa	16	4,3
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9	2,4
J - informacja i komunikacja	18	4,8
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11	3,0
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	6	1,6
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	16	4,3
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	1,1
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	29	7,8
P - edukacja	40	10,8
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	31	8,3
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	26	7,0
S - pozostała działalność usługowa	46	12,4
powiat krośnieński	372	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.....	32
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	35
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	37

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		0,517	
Główny Księgowy	121101	0,172	0,269
Dyrektor produkcji	112012	0,086	0,269
Kierownik do spraw kontroli jakości	132102	0,086	0,269
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,086	0,269
Kierownik budowy	132301	0,086	0,269
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		26,960	
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	3,187	1,075
Inżynier geodeta ⁶	21650x	2,670	0,538
Specjalista administracji publicznej	242217	2,239	1,075
Opiekun klienta	243302	1,981	1,075
Grafik komputerowy DTP	216601	1,895	0,538
Nauczyciel ⁷	233xxx	1,895	0,538
Inżynier zootechniki	213207	1,723	0,269
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,723	0,269
Tłumacz	264304	1,550	0,538
Fizjoterapeuta	229201	1,120	0,538
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	1,034	0,538
Nauczyciel akademicki ⁸	2310xx	1,034	0,538

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.

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

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

Lekarz	221101	0,947	0,538
Pielęgniarka	222101	0,861	0,269
Architekt wnętrz	216102	0,603	0,269
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,431	0,538
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,431	0,269
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,345	0,269
Inżynier budownictwa ⁹	21420x	0,258	0,269
Inżynier automatyki i robotyki	214903	0,172	0,269
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,172	0,538
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,172	0,538
Inżynier ¹⁰	214xxx	0,172	0,269
Główny technolog	214111	0,086	0,269
Specjalista do spraw kadr	242307	0,086	0,269
Menedżer produktu (product manager)	243103	0,086	0,269
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,086	0,269
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		8,613	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹¹	313904	3,704	1,613
Księgowy	331301	2,584	0,806
Urzędnik ¹²	335xxx	0,689	0,269
Przedstawiciel handlowy	332203	0,431	0,269
Spedytor	333105	0,431	0,269
Technik mechanik	311504	0,345	0,538
Technik analityki medycznej	321201	0,172	0,269
Bibliotekarz	343301	0,172	0,269
Opiekunka dziecięca	325905	0,086	0,269
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		11,111	
Technik prac biurowych ¹³	411004	7,838	2,957
Recepcjonista	422602	1,809	0,269
Magazynier	432103	0,947	1,075
Sekretarka	412001	0,517	0,538
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		13,781	
Sprzedawca	522301	4,996	1,613
Kucharz	512001	4,565	1,075
Doradca klienta	524902	2,498	0,806
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,861	0,269
Opiekun medyczny	532102	0,431	0,269
Robotnik gospodarczy	515303	0,172	0,269
Kasjer handlowy	523002	0,172	0,269

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

¹⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

¹¹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹² Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

¹³ 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).

Intendent	515102	0,086	0,269
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		15,418	
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	3,015	0,806
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	2,584	0,538
Krawiec	753105	1,895	0,269
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	1,809	0,269
Spawacz	721204	1,292	1,613
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,861	1,075
Pozostali robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	751490	0,775	0,269
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,689	0,269
Hydraulik	712601	0,431	0,269
Stolarz	752205	0,431	0,806
Piekarz	751204	0,345	0,538
Operator zgrzewarek	721203	0,172	0,269
Ślusarz narzędziowy	722206	0,172	0,269
Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli	722304	0,172	0,269
Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	722313	0,172	0,269
Drukacz	732201	0,172	0,269
Tokarz ¹⁴	7x231x	0,172	0,269
Frezer	722301	0,086	0,269
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,086	0,269
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,086	0,269
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		8,786	
Operator maszyn i urządzeń ¹⁵	81xxxx	2,412	1,075
Kierowca ¹⁶	833xxx	2,412	0,538
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	1,034	0,806
Operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	815401	0,775	0,269
Operator wtryskarki	814208	0,517	0,269
Szwaczka maszynowa	815301	0,517	0,538
Maszynista	831104	0,517	0,538
Monter ¹⁷	821xxx	0,431	0,269
Palacz kotłów parowych	818206	0,172	0,269
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		5,685	
Pomocniczy robotnik szklarniowy	921402	1,723	0,269
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	1,723	0,269

¹⁴ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹⁵ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

¹⁶ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹⁷ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Konserwator części / sprzętu	932901	1,034	0,806
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,861	0,269
Pakowacz ręczny	932101	0,258	0,269
Sprzątaczką biurowa	911207	0,086	0,269
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		9,130	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	9,130	4,032
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 Specjalności¹⁸. 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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,538
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,269
Kierownik do spraw sprzedaży	122102	0,269
Kierownik magazynu	132404	0,269
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Inżynier ¹⁹	214xxx	0,806
Główny technolog	214111	0,269
Grafik komputerowy DTP	216601	0,269
Pielęgniarka	222101	0,269
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,269
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,269
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,269
Specjalista do spraw public relations	243203	0,269
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,269
Historyk sztuki	263303	0,269
Konserwator dzieł sztuki	265105	0,269
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik automatyk	311909	0,538
Animator kultury	343901	0,538
Kosztorysant budowlany	311201	0,269

¹⁸ 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.).

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

Pozostali operatorzy urządzeń energetycznych	313190	0,269
Przedstawiciel handlowy	332203	0,269
Florysta	343203	0,269
Bibliotekarz	343301	0,269
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²⁰	411004	0,806
Magazynier	432103	0,806
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Robotnik gospodarczy	515303	0,538
Kucharz	512001	0,269
Sprzedawca	522301	0,269
Opiekun medyczny	532102	0,269
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,269
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,538
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	1,075
Ślusarz	722204	0,806
Piekarz	751204	0,806
Stolarz	752205	0,806
Tokarz ²¹	7x231x	0,806
Spawacz	721204	0,538
Frezer	722301	0,538
Cukiernik	751201	0,538
Stolarz meblowy	752208	0,538
Lakiernik	713201	0,269
Ślusarz narzędziowy	722206	0,269
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,269
Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	732190	0,269
Drukarz	732201	0,269
Elektryk	741103	0,269
Krojący	753202	0,269
Tapicer meblowy	753403	0,269
Szlifierz ²²	722xxx	0,269
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Operator maszyn i urządzeń ²³	81xxxx	1,344
Monter ²⁴	821xxx	0,806
Pilarz	817210	0,538
Operator koparki	834205	0,538

²⁰ 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).

²¹ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²² Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²³ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

²⁴ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	814302	0,269
Szwaczka maszynowa	815301	0,269
Operator skrawarek drewna	817205	0,269
Operator maszyn leśnych	834105	0,269
Operator ładowarki	834207	0,269
Kierowca ²⁵	833xxx	0,269
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,806
Konserwator części / sprzętu	932901	0,538
Sprzątaczką biurową	911207	0,269
Pakowacz ręczny	932101	0,269
Pomocnik mechanika	932908	0,269
Pomoc kuchenna	941201	0,269
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,075

²⁵ 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 Specjalności²⁶. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
Kierownik do spraw sprzedaży	122102	0,269
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Inżynier ²⁷	214xxx	0,538
Grafi komputerowy DTP	216601	0,269
Pielęgniarka	222101	0,269
Pedagog	235921	0,269
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,269
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,269
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,269
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,269
Konserwator dzieł sztuki	265105	0,269
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Florysta	343203	0,538
Kosztorysant budowlany	311201	0,269
Technik automatyk	311909	0,269
Przedstawiciel handlowy	332203	0,269
Plastyk	343204	0,269

²⁶ 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.).

²⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Bibliotekarz	343301	0,269
Animator kultury	343901	0,269
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Magazynier	432103	0,538
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Sprzedawca	522301	0,269
Opiekun medyczny	532102	0,269
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,269
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,269
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY		
Ślusarz	722204	0,806
Piekarz	751204	0,806
Tokarz ²⁸	7x231x	0,806
Spawacz	721204	0,538
Frezer	722301	0,538
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,538
Cukiernik	751201	0,538
Stolarz	752205	0,538
Stolarz meblowy	752208	0,538
Lakiernik	713201	0,269
Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	732190	0,269
Drukarz	732201	0,269
Elektryk	741103	0,269
Krojczy	753202	0,269
Tapicer meblowy	753403	0,269
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Monter ²⁹	821xxx	0,806
Operator maszyn leśnych	834105	0,538
Operator maszyn i urządzeń ³⁰	81xxxx	0,538
Pilarz	817210	0,269
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,538
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,538
Sprzątaczką biurowa	911207	0,269
Pakowacz ręczny	932101	0,269
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,806

²⁸ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁹ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

³⁰ 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/instytucja? (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/instytucja.

(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/instytucja.

(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)³¹</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		

³¹Skala 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)?

nie przewiduje się redukcji zatrudnienia

trudno powiedzieć

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)

zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)

zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy

zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności

przewidywane bankructwo firmy

planowane zamknięcie firmy

planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym

zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym

zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)

przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)

inne, jakie?