

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
MIASTO KROSNO**

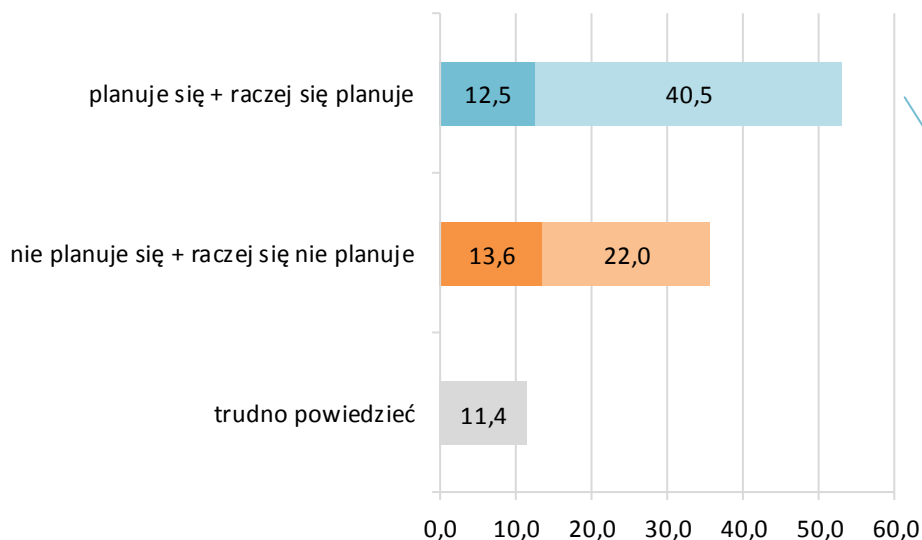


SPIS TREŚCI

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



Ponad połowa pracodawców (53,0%) w powiecie m. Krosno deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Ponad trzykrotnie więcej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (40,5%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (12,5%).

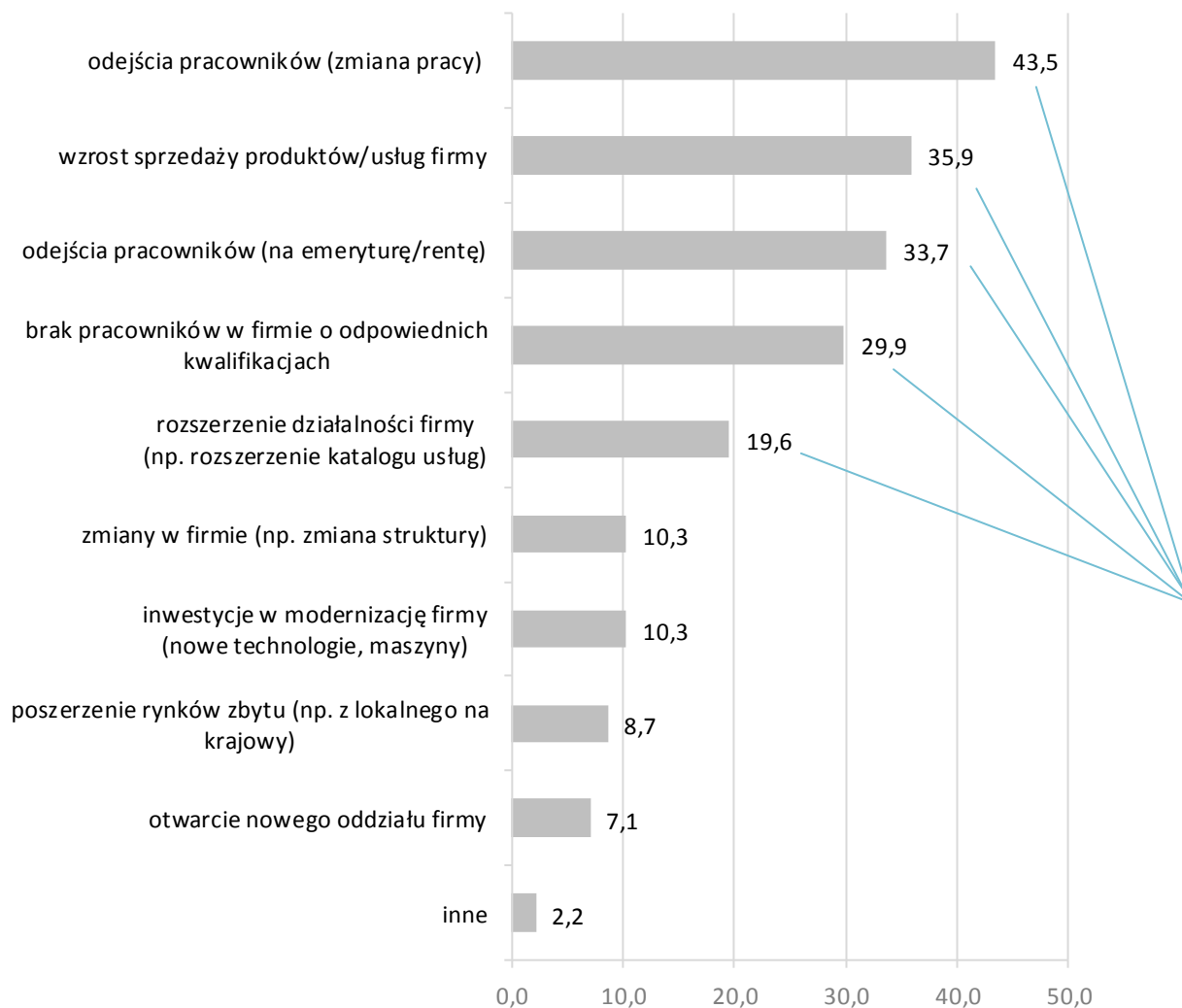
Blisko co dziesiąty pracodawca (11,4%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej m. Krosno – wzięło udział 359 pracodawców, z czego ponad połowa 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 połowa pracodawców wskazała na 1 644 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w m. Krosno funkcjonowały 5 533 podmioty gospodarki narodowej.

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

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

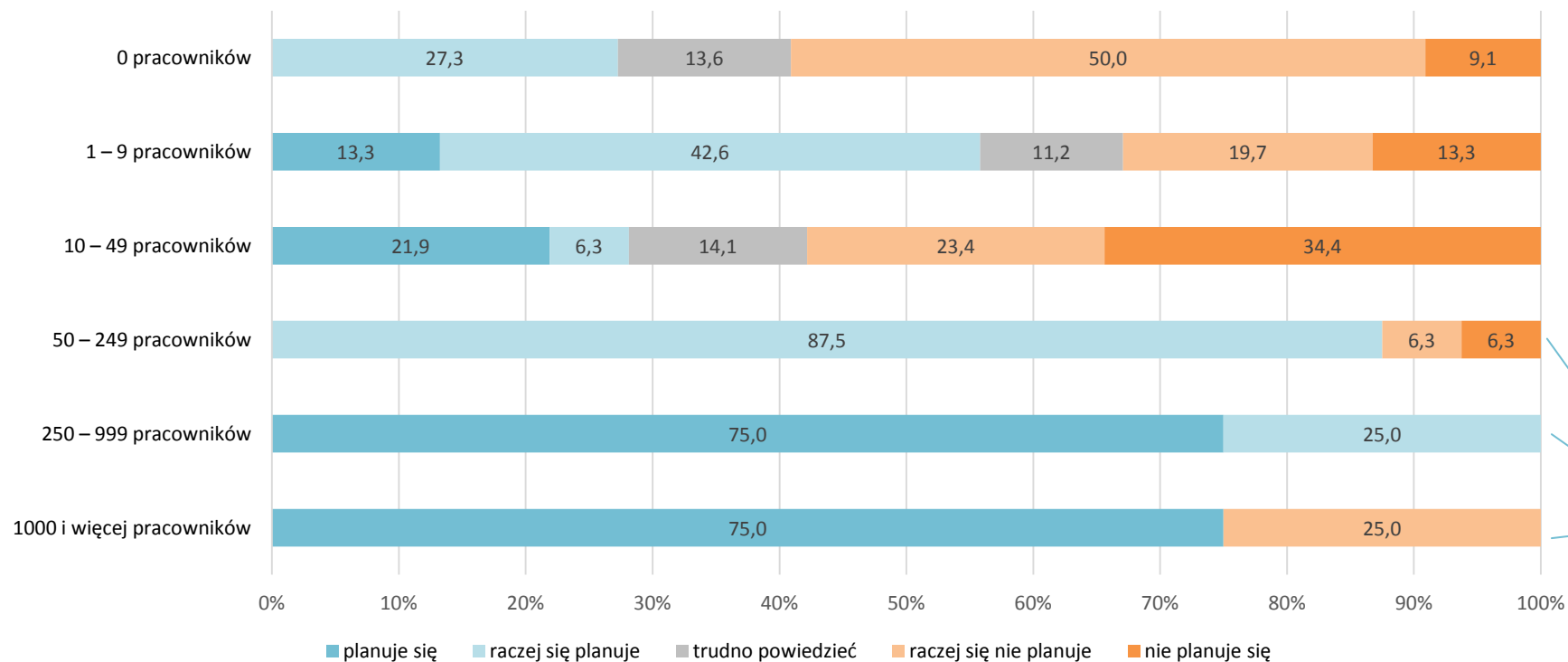
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad 40% pracodawców (43,5%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 1/3 (33,7%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 1/3 (29,9%) 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 (35,9% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (19,6%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

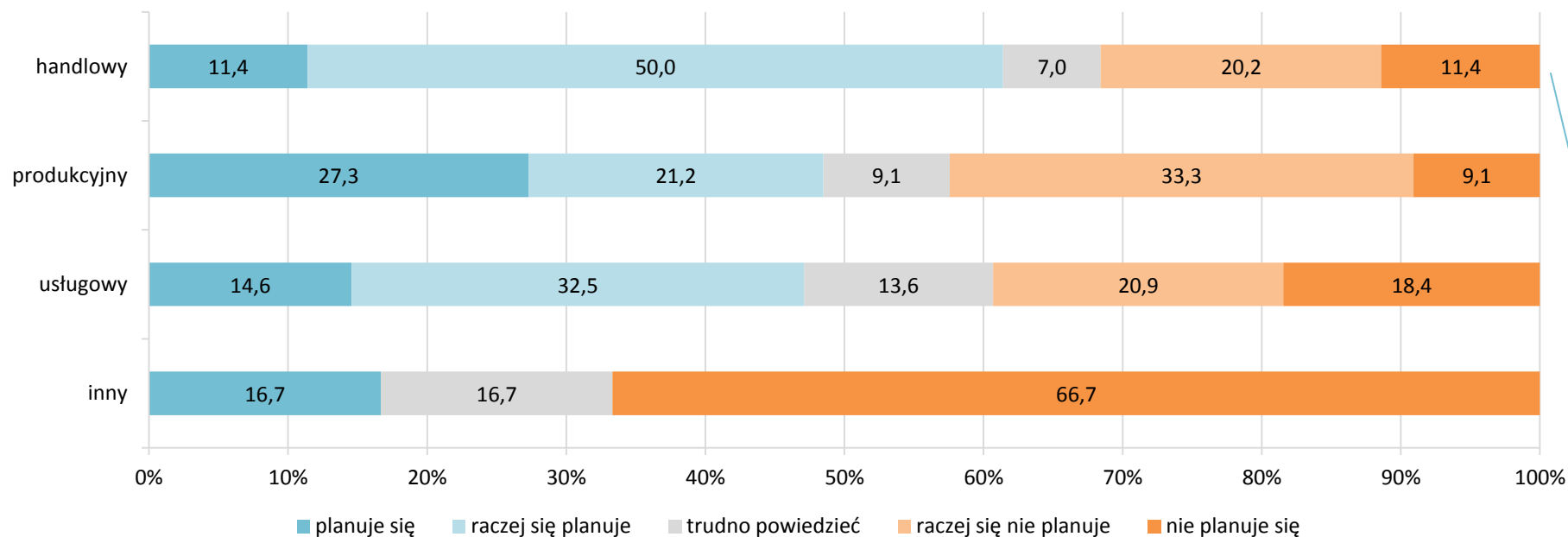


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%), średnich (87,5%) oraz bardzo dużych (75,0%). Wśród firm małych pracodawcy planujący zatrudnienie pracowników stanowią niemal 30% (28,2%), w przypadku firm mikro zatrudniających pracowników – ponad połowę 55,9%.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje ponad 1/4 (27,3%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

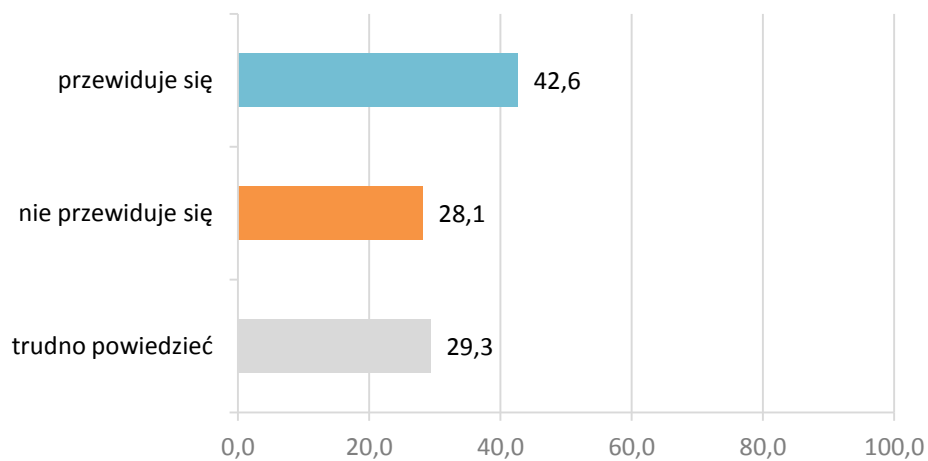
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najwięcej pracodawców – 61,4% – deklaruje takie plany w działalności handlowej.

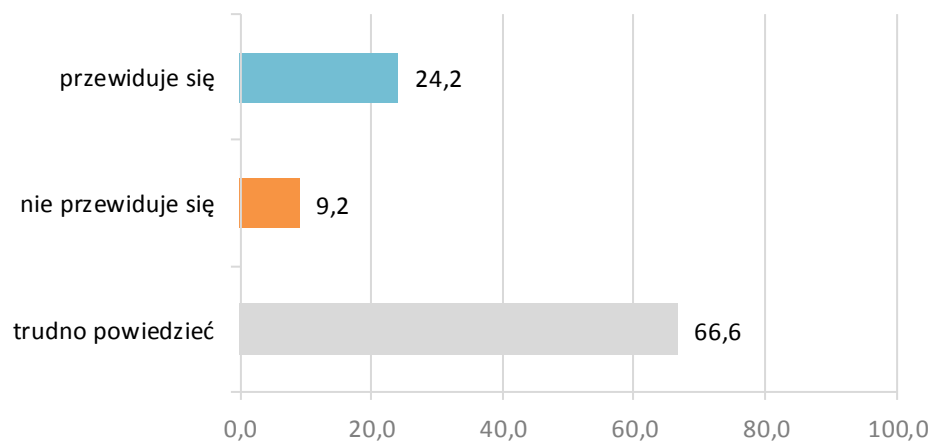
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

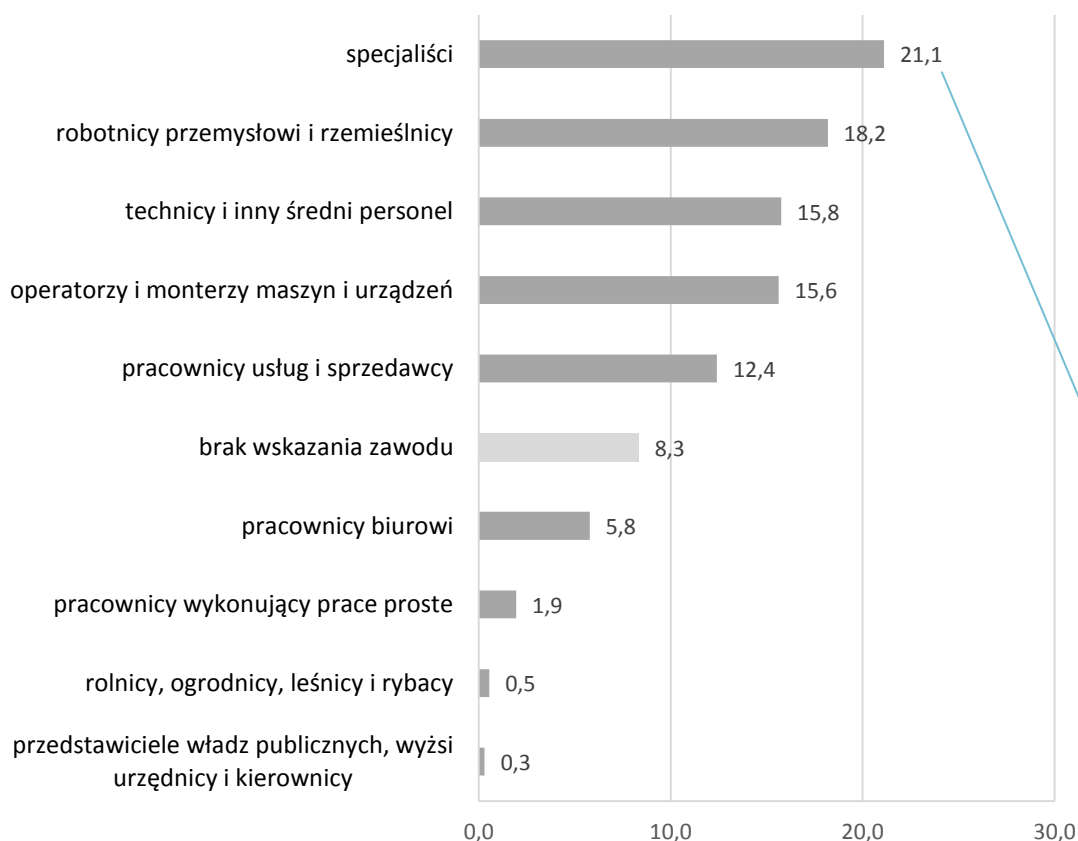
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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 %)



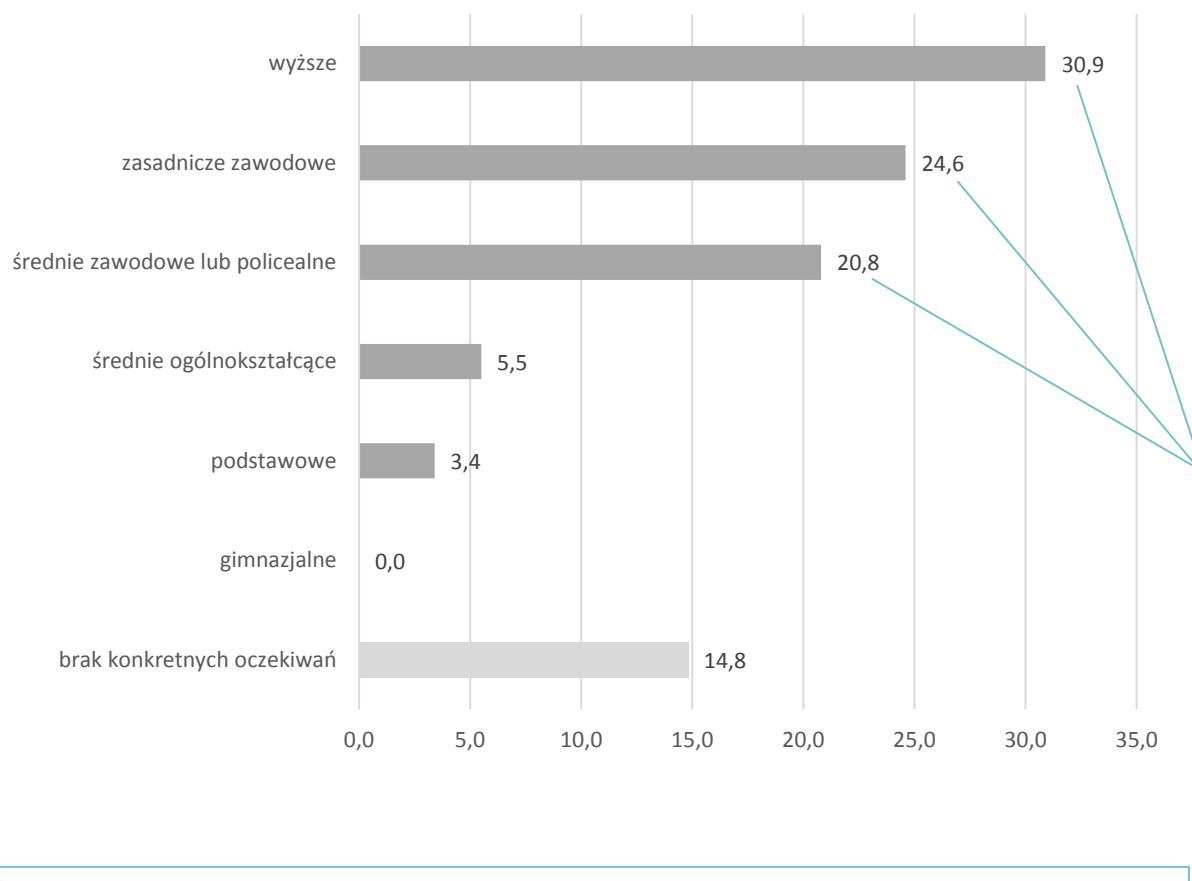
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić:

- 1) specjalistów (21,1% poszukiwanych osób),
- 2) robotników przemysłowych i rzemieślników (18,2%),
- 3) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (15,8%),
- 4) operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15,6%).

Jednocześnie wobec 8,3% pracowników planowanych do zatrudnienia pracodawcy nie określili, jakie zawody będą pożądane.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



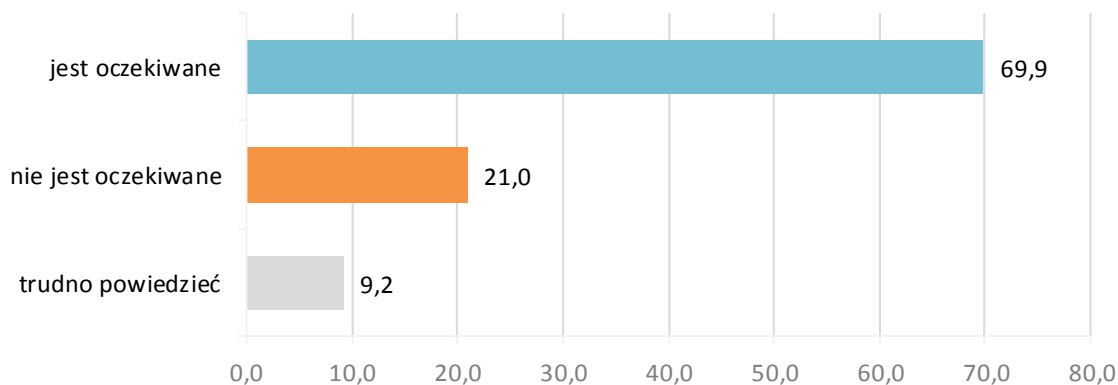
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (30,9%).

Jednocześnie 45,4% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

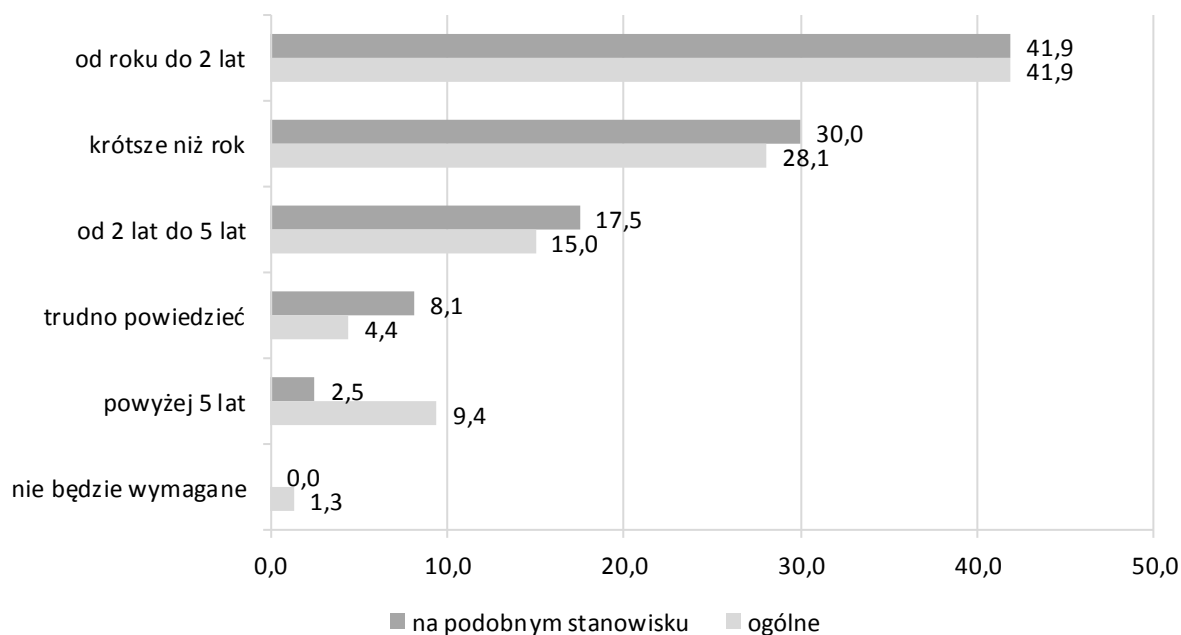
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co siódмого kandydata do pracy (14,8%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



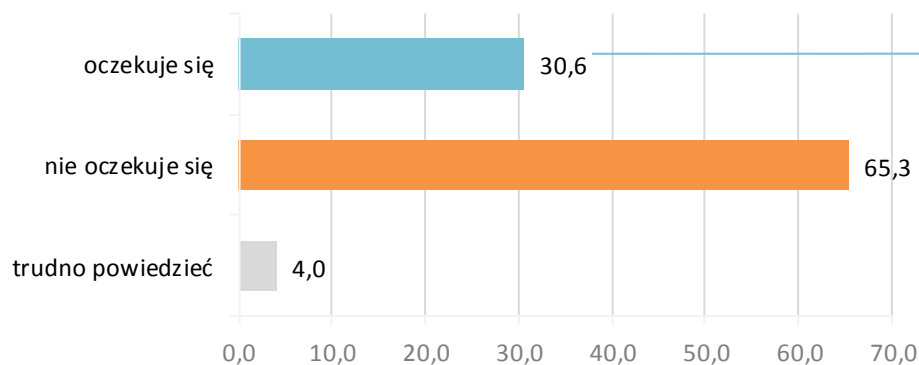
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad 2/3 kandydatów do pracy (69,9%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad 70% pracowników (71,9%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 89,4% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 70,0% 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 jedynie od niecałej 1/3 kandydatów do pracy (30,6%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

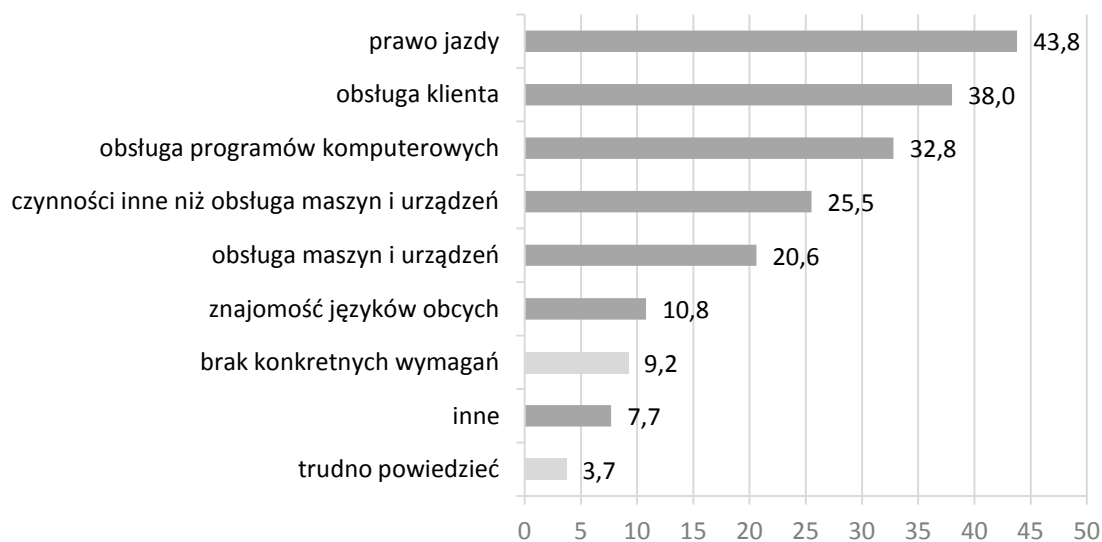


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa programów komputerowych	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	0,0	20,0	0,0	100,0	20,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	1,7	38,9	60,2	4,0	33,7	50,4	12,7	0,6	8,1
Technicy i inny średni personel	15,1	30,5	42,1	2,7	27,0	29,3	0,4	15,1	0,4
Pracownicy biurowi	0,0	2,1	8,4	24,2	51,6	75,8	0,0	0,0	21,1
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,5	21,6	27,9	1,0	56,9	59,8	8,3	2,0	11,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	55,6	77,8	0,0	11,1	22,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	51,5	25,8	10,7	5,7	29,1	12,7	1,0	0,3	15,1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	24,9	7,8	19,5	0,8	40,1	28,4	0,4	0,8	23,0
Pracownicy wykonujący prace proste	6,3	65,6	81,3	6,3	28,1	21,9	0,0	0,0	6,3
Brak wskazania zawodu	1,5	22,6	40,9	0,0	98,5	40,9	0,0	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (43,8%), obsługi klienta (38,0%) oraz obsługi programów komputerowych (32,8%).

W odniesieniu do co jedenastego stanowiska pracy (9,2%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

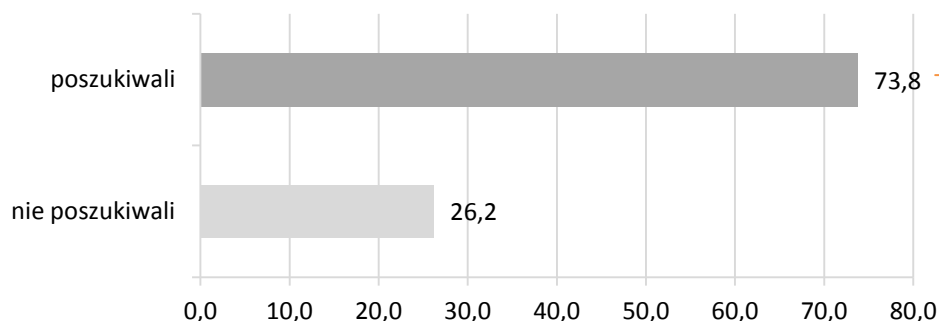
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

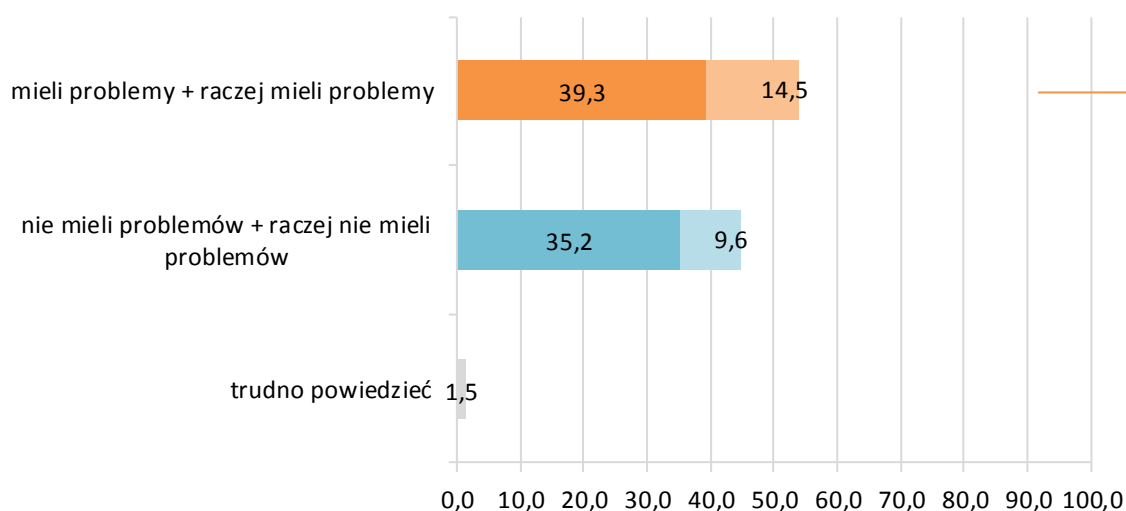
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



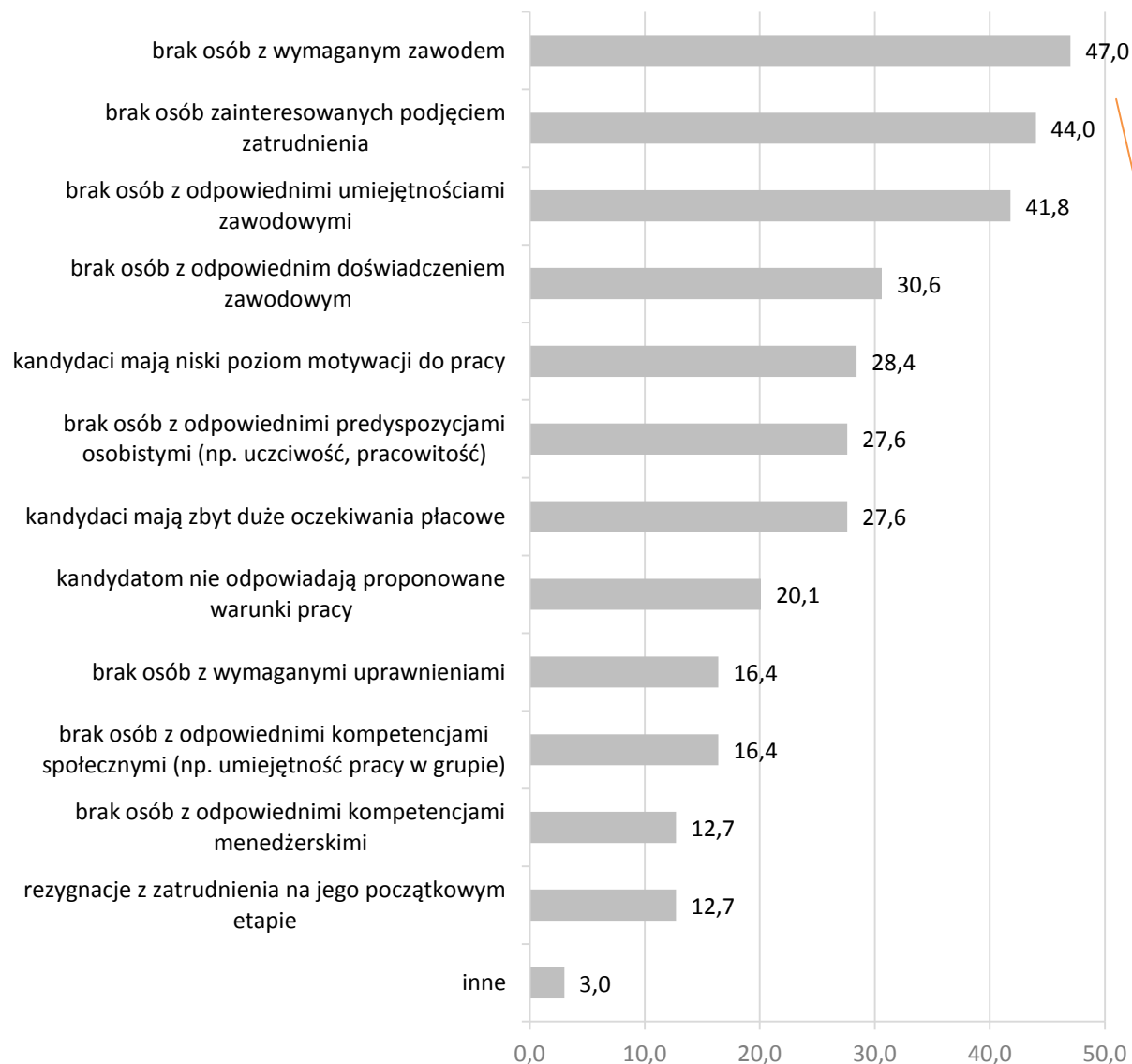
Wykres 14 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



W całej grupie pracodawców w m. Krosno blisko 3/4z nich (73,8%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników. Ponad połowa pracodawców (53,8%) 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 %)



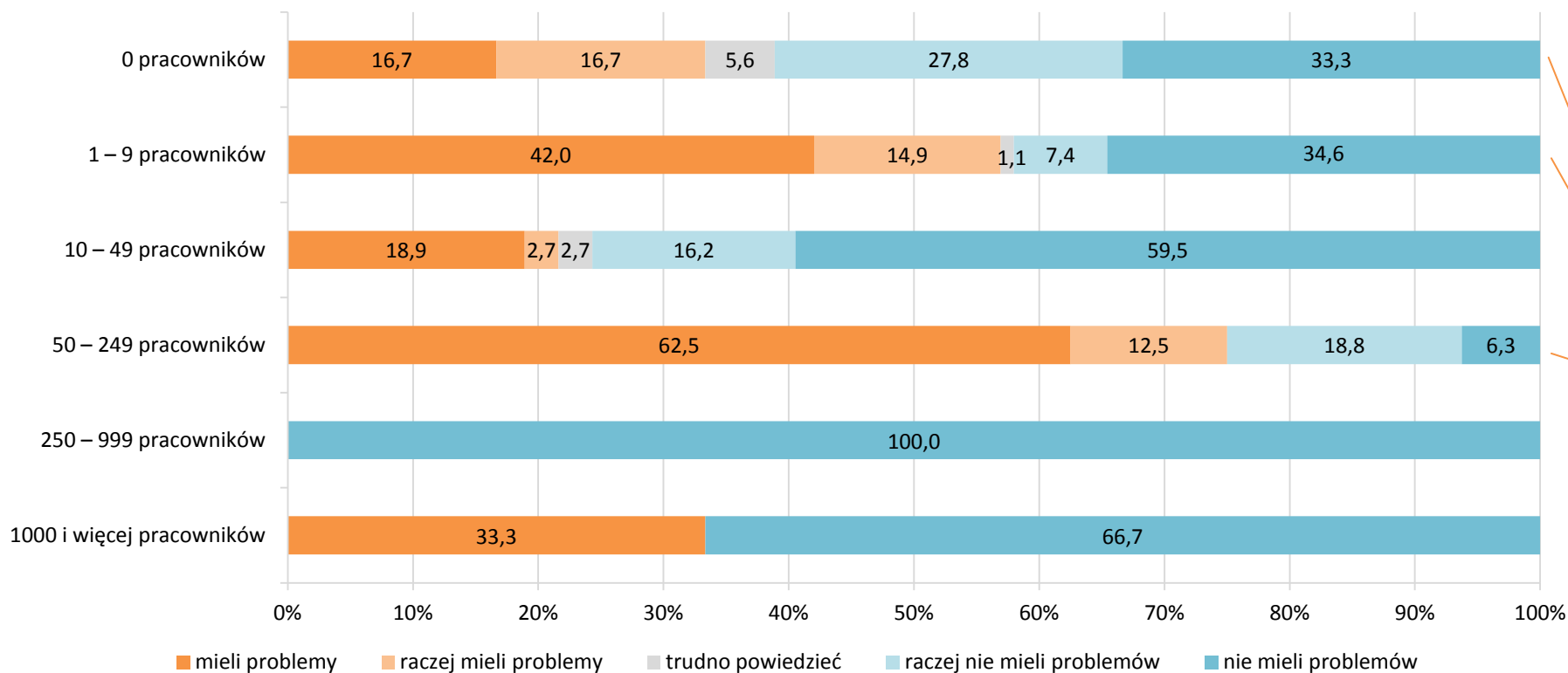
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (47,0% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (41,8%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (30,6%), z wymaganymi uprawnieniami (16,4%).

Jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 44,0% pracodawców.

Jednocześnie część pracodawców wskazała na powody związane z warunkami zatrudnienia – ponad 1/4 z nich (27,6%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a 1/5 (20,1%) – że nie odpowiadają im 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 %)

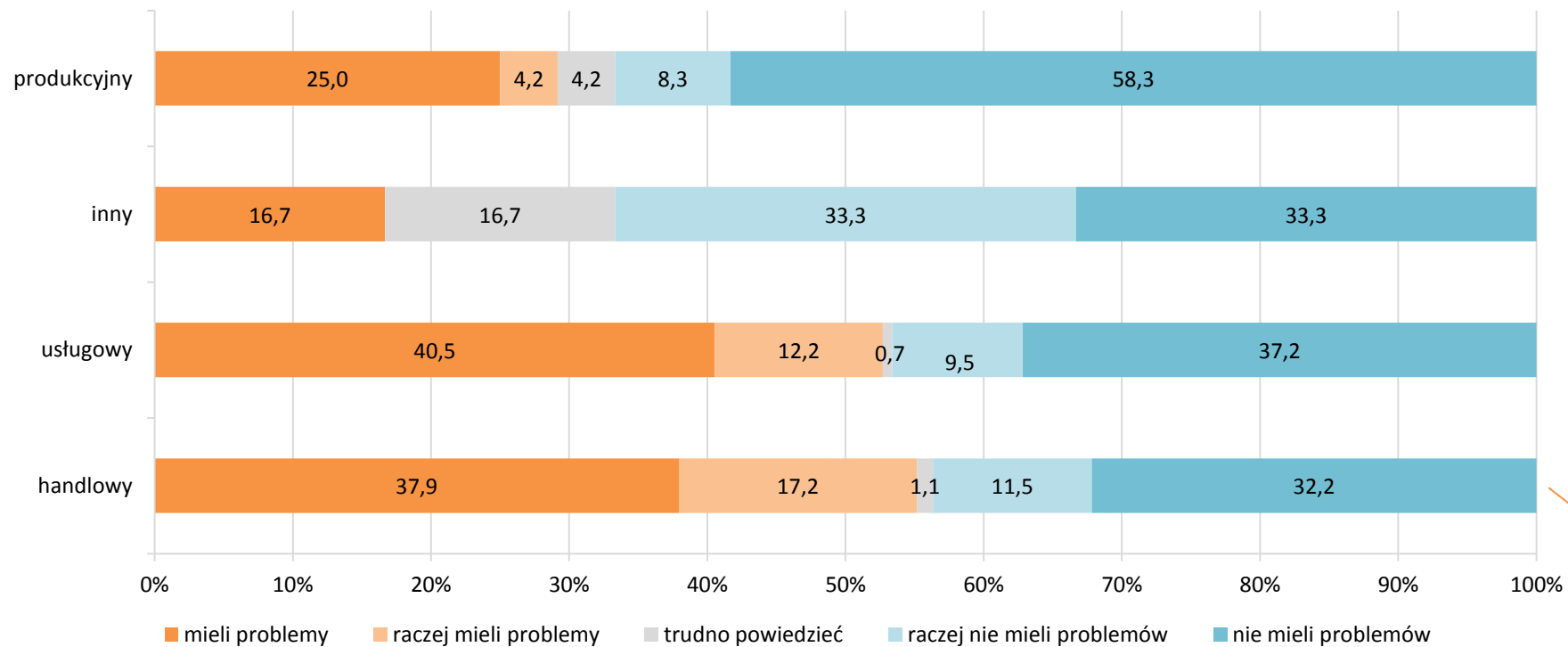


Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (75,0%). W firmach mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) ten odsetek sięga 56,9%, w małych – 21,6%. W przypadku firm bardzo dużych (zatrudniających ponad 1000 pracowników) co trzeci pracodawca również skarżył się na problemy z rekrutacją.

Warto zauważyć, że 1/3 (33,4%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło 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.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

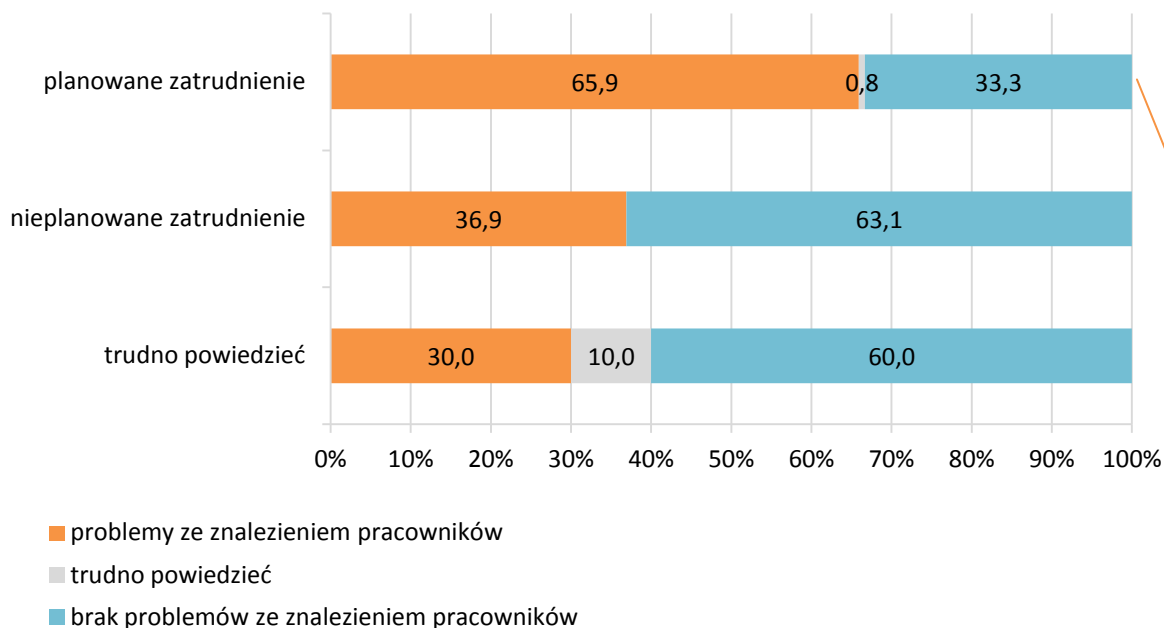
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo ponad połowa (55,1%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze handlowym. W firmach o charakterze usługowym na taki problem zwróciło uwagę 52,7% pracodawców, w podmiotach produkcyjnych – 29,2%.

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

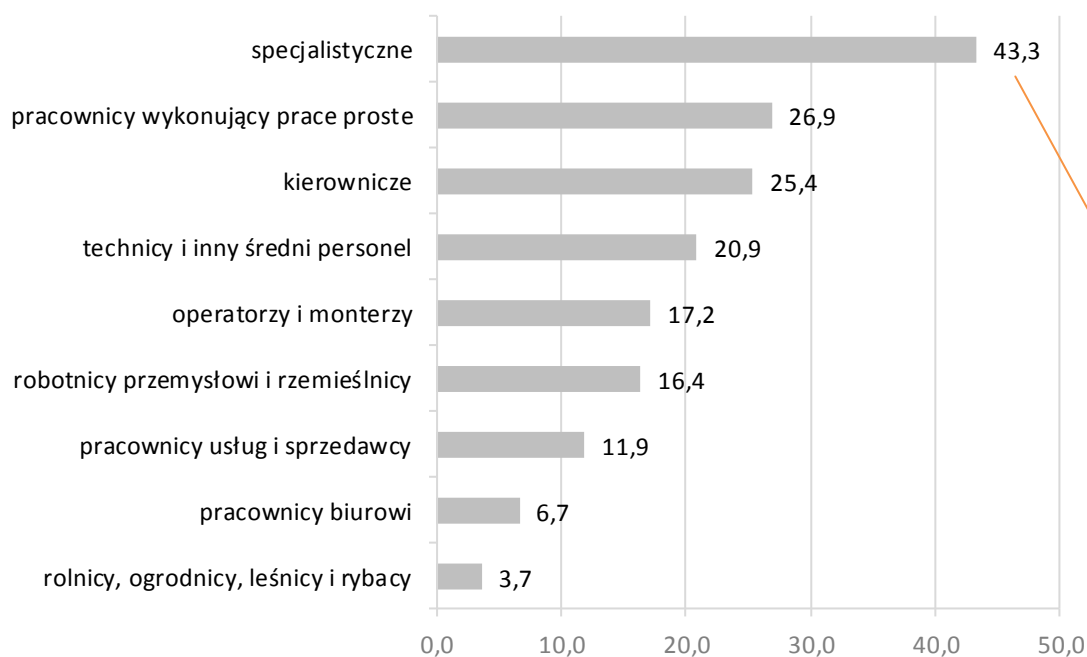


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają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

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (65,9%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują dalsze rozszerzanie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.

3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

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

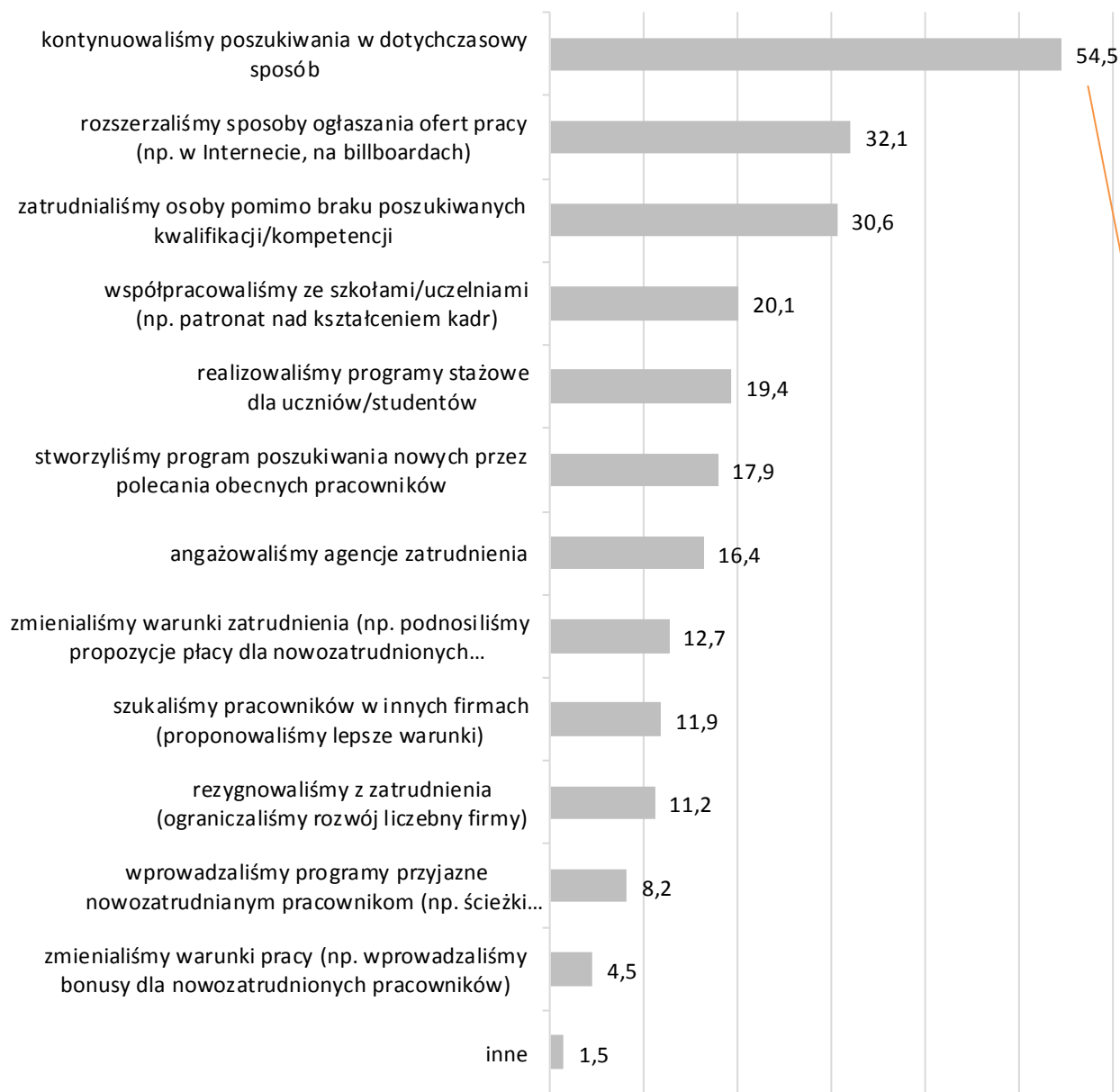


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (43,3% pracodawców).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 3 kolejnych grup stanowisk pracy 20-25% pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: pracowników wykonujących prace proste (26,9%), stanowisk kierowniczych (25,4%) oraz techników i innego średniego personelu (20,9%).

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 radziło sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (54,5%) oraz rozszerzając sposoby ogłaszania ofert pracy (32,1%).

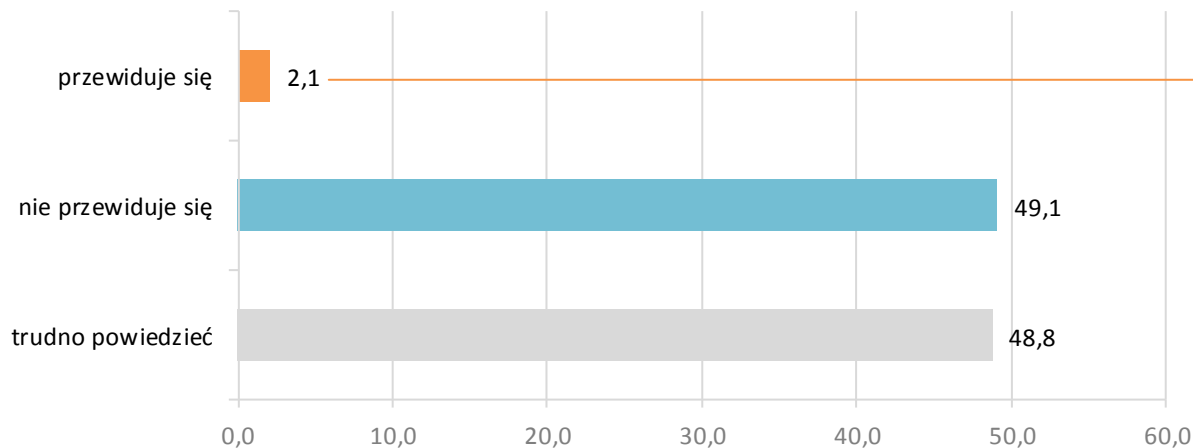
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy 1/3 (30,6%) pracodawców zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były specyficzne (lepsze) proponowane warunki zatrudnienia – co ósmy pracodawca (12,7%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), ale już tylko co 12. (8,2%) – że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), a co 20. (4,5%) – że zmieniał warunki pracy (np. bonusy dla pracowników).

Na uwagę zasługuje fakt, że część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co piąty pracodawca (20,1%) podejmował współpracę ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr i również co piąty (19,4%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

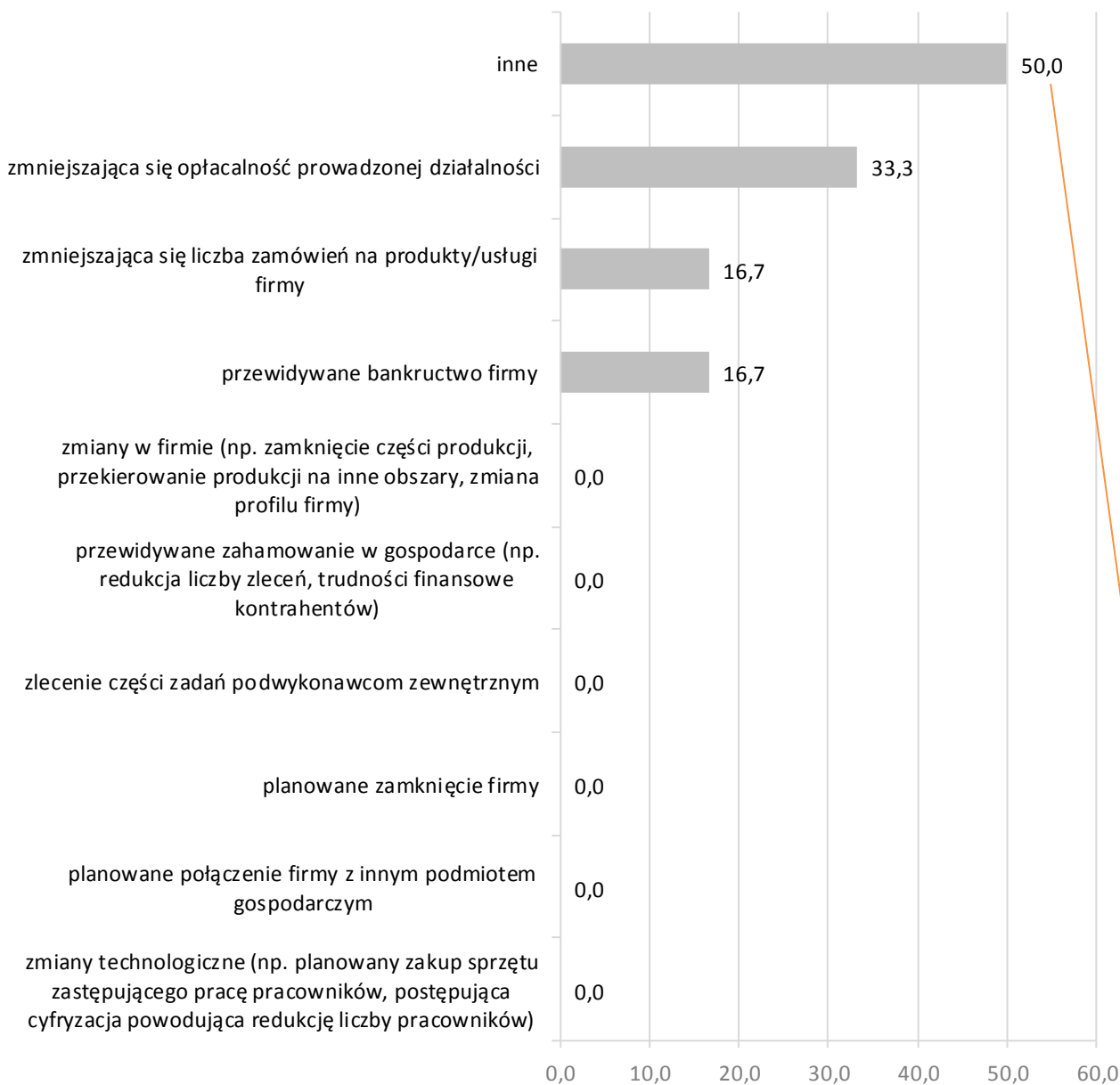


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 2,1% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie blisko połowa pracodawców (48,8%) 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

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 (2,1%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali najczęściej odpowiedź „inne” (50,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

Pracodawcy wskazywali również czynniki związane z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – zmniejszającą się opłacalność działalności (odpowiedź 1/3 pracodawców), zmniejszającą się liczbę zamówień (1/6), a nawet wizję bankructwa firmy (1/6).

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
sfinansowanie szkolenia	53,8	13,1
staż	49,3	33,4
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	44,0	17,0
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+ prace interwencyjne	37,6	5,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,9	7,5
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	32,3	8,1
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,0	5,8
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	29,8	5,3
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	29,2	3,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	26,2	2,5
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	24,8	3,1
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	20,3	1,9
roboty publiczne	17,8	2,8
prace społecznie użyteczne	17,0	4,5
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	3,3
	13,1	1,4

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 m. Krosno wykonano 359 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	22	6,1
1 – 9 pracowników	249	69,4
10 – 49 pracowników	64	17,8
50 – 249 pracowników	16	4,5
250 – 999 pracowników	4	1,1
1000 i więcej pracowników	4	1,1
powiat m. Krosno	359	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	33	9,2
handlowy	114	31,8
usługowy	206	57,4
inny	6	1,7
powiat m. Krosno	359	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9	2,5
B - górnictwo i wydobywanie	23	6,4
C - przetwórstwo przemysłowe	28	7,8
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	13	3,6
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5	1,4
F - budownictwo	33	9,2
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	78	21,7
H - transport i gospodarka magazynowa	38	10,6
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	4,2
J - informacja i komunikacja	18	5,0
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	0,3
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	21	5,8
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	1,4
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	0,6
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	10	2,8
P - edukacja	10	2,8
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16	4,5
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	0,8
S - pozostała działalność usługowa	31	8,6
powiat m. Krosno	359	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	36
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	39

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		0,304	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,304	0,836
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		21,107	
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	3,710	3,064
Pielęgniarka	222101	2,616	1,114
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,886	0,557
Analitik finansowy	241306	1,703	0,836
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	1,460	0,836
Koordynator projektów unijnych	242102	1,338	0,557
Architekt	216101	1,156	0,836
Lekarz	221101	0,852	0,836
Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	229990	0,852	0,557
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,730	0,557
Specjalista administracji publicznej	242217	0,608	0,557
Inżynier ⁶	214xxx	0,487	1,114
Inżynier elektroenergetyk	215101	0,365	0,279
Fizjoterapeuta	229201	0,365	0,557
Doradca rolniczy	213201	0,304	0,279

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

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Specjalista do spraw kadr	242307	0,304	0,279
Ekonomista	263102	0,304	0,279
Specjalista do spraw konsultingu	242107	0,243	0,279
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,243	0,279
Opiekun klienta	243302	0,243	0,557
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,182	0,557
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,182	0,279
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,182	0,557
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,122	0,279
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,122	0,279
Administrator systemów komputerowych	252201	0,122	0,279
Specjalista kontroli jakości	214109	0,061	0,279
Inżynier urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	215106	0,061	0,279
Architekt wnętrz	216102	0,061	0,279
Specjalista do spraw public relations	243203	0,061	0,279
Radca prawny	261103	0,061	0,279
Psycholog	263401	0,061	0,279
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,061	0,279
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		15,754	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁷	313904	4,623	2,228
Księgowy	331301	3,710	1,114
Technik automatyk	311909	1,764	0,836
Spedytor	333105	1,338	0,279
Technik mechanik	311504	1,277	2,507
Opiekunka dziecięca	325905	0,608	0,279
Technik logistyk	333107	0,426	0,279
Ratownik medyczny	325601	0,365	0,557
Doradca do spraw rynku nieruchomości	333404	0,365	0,279
Technik elektryk	311303	0,304	0,279
Technik analityk	311103	0,243	0,279
Technik masażysta	325402	0,182	0,279
Asystent rodziny	341207	0,182	0,557
Przedstawiciel handlowy	332203	0,122	0,557
Technik energetyk	311307	0,061	0,279
Technik elektronik	311408	0,061	0,279
Zaopatrzeniowiec	332302	0,061	0,279
Muzyk	343602	0,061	0,279
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		5,779	
Sekretarka	412001	2,676	1,114

⁷ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

Technik prac biurowych ⁸	411004	1,642	1,114
Magazynier	432103	1,399	0,836
Recepcjonista	422602	0,061	0,279
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		12,409	
Robotnik gospodarczy	515303	3,102	0,836
Sprzedawca	522301	2,616	1,114
Doradca klienta	524902	1,582	1,114
Opiekun medyczny	532102	1,521	0,836
Pracownik ochrony fizycznej	541307	1,277	0,557
Instruktor nauki jazdy	516502	1,217	0,279
Fryzjer	514101	0,426	0,836
Kelner	513101	0,365	1,393
Kucharz	512001	0,304	1,114
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,547	
Ogrodnik	611303	0,304	0,557
Drwal / pilarz drzew	621001	0,182	0,557
Robotnik leśny	621002	0,061	0,279
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		18,187	
Spawacz	721204	6,995	1,950
Ślusarz	722204	1,946	0,836
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	1,582	1,393
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	1,521	0,557
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	1,338	1,114
Monter konstrukcji stalowych	721404	1,217	0,279
Mechanik silników spalinowych	723312	0,608	0,279
Tapicer	753402	0,608	0,279
Elektryk	741103	0,547	1,393
Monter-elektronik	742102	0,304	0,557
Błacharz samochodowy	721306	0,243	0,557
Cukiernik	751201	0,243	0,279
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,182	0,557
Lakiernik samochodowy	713203	0,182	0,557
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,182	0,557
Glazurnik	712202	0,061	0,279
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,061	0,279
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,061	0,279
Piekarz	751204	0,061	0,279
Stolarz	752205	0,061	0,279
Stolarz meblowy	752208	0,061	0,279
Szlifierz ⁹	722xxx	0,061	0,279

⁸ 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).

⁹ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

Operator urządzeń do obróbki drewna ¹⁰	752xxx	0,061	0,279
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		15,633	
Operator maszyn i urządzeń ¹¹	81xxxx	6,873	2,786
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	3,041	0,279
Rewident taboru	831209	1,277	0,279
Kierowca ¹²	833xxx	1,156	2,228
Szwaczka maszynowa	815301	1,034	0,557
Monter mebli	821902	0,487	0,279
Kierowca autobusu	833101	0,426	0,279
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,365	0,557
Monter ¹³	821xxx	0,365	0,557
Wulkanizator	814104	0,182	0,557
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,182	0,557
Kierowca samochodu osobowego	832203	0,122	0,279
Tartacznik	817211	0,061	0,279
Kierowca mechanik	832201	0,061	0,279
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		1,946	
Konserwator części / sprzętu	932901	1,277	0,279
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,304	0,279
Sprzątaczką biurową	911207	0,243	0,557
Pokojowa	911203	0,122	0,279
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		8,333	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	8,333	4,457
ŁĄCZNIE		100,000	

¹⁰ Zakodowano wspólnie operatorów obróbki drewna, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i sposobu obróbki).

¹¹ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

¹² Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹³ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁴. 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		
Główny Księgowy	121101	0,279
Kierownik budowy	132301	0,279
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Pielęgniarka	222101	2,507
Nauczyciel akademicki ¹⁵	2310xx	2,507
Lekarz	221101	2,228
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,950
Nauczyciel ¹⁶	233xxx	1,393
Koordynator projektów unijnych	242102	1,114
Inżynier ¹⁷	214xxx	1,114
Położna	223101	0,557
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,557
Opiekun klienta	243302	0,557
Programista aplikacji	251401	0,557
Ekonomista	263102	0,557
Fizyk	211103	0,279
Chemik	211301	0,279

¹⁴ 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.).

¹⁵ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

¹⁶ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

¹⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Inżynier zootechniki	213207	0,279
Specjalista kontroli jakości	214109	0,279
Inspektor dozoru technicznego	214902	0,279
Inżynier technologii ceramiki	214913	0,279
Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)	214923	0,279
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,279
Architekt	216101	0,279
Architekt krajobrazu	216201	0,279
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,279
Farmaceuta	228101	0,279
Fizjoterapeuta	229201	0,279
Nauczyciel historii	233006	0,279
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,279
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,279
Specjalista administracji publicznej	242217	0,279
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,279
Administrator baz danych	252101	0,279
Adwokat	261101	0,279
Radca prawny	261103	0,279
Dziennikarz	264201	0,279
Inżynier budownictwa ¹⁸	21420x	0,279
Inżynier mechanik ¹⁹	21440x	0,279
Inżynier geodeta ²⁰	21650x	0,279
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ²¹	23200x	0,279
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik mechanik	311504	1,671
Technik automatyk	311909	0,557
Ratownik medyczny	325601	0,557
Opiekunka dziecięca	325905	0,557
Księgowy	331301	0,557
Przedstawiciel handlowy	332203	0,557
Technik budownictwa	311204	0,279
Technik elektryk	311303	0,279
Technik elektronik	311408	0,279
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	311501	0,279
Technik masażysta	325402	0,279
Asystent dyrektora	334302	0,279
Asystent rodziny	341207	0,279
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		

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

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

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

²¹ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

Technik prac biurowych ²²	411004	1,114
Magazynier	432103	0,557
Sekretarka	412001	0,279
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kucharz	512001	3,064
Kelner	513101	1,950
Fryzjer	514101	0,836
Opiekun medyczny	532102	0,557
Pozostali fryzjerzy	514109	0,279
Robotnik gospodarczy	515303	0,279
Sprzedawca	522301	0,279
Doradca klienta	524902	0,279
Opiekunka domowa	532201	0,279
Sanitariusz szpitalny	532904	0,279
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,557
Rybak śródlądowy	622201	0,279
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	3,064
Spawacz	721204	2,228
Elektryk	741103	1,671
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	1,114
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	1,114
Ślusarz	722204	0,836
Elektromechanik	741201	0,836
Dekarz	712101	0,557
Głazurnik	712202	0,557
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,557
Mechanik taboru kolejowego	723313	0,557
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,557
Monter-elektronik	742102	0,557
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,557
Murarz	711202	0,279
Tynkarz	712303	0,279
Monter izolacji przemysłowych	712403	0,279
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,279
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,279
Malarz budowlany	713102	0,279
Lakiernik samochodowy	713203	0,279
Blacharz izolacji przemysłowych	721303	0,279
Blacharz samochodowy	721306	0,279

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

Monter mechatronik	742114	0,279
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,279
Stolarz meblowy	752208	0,279
Krojczy	753202	0,279
Tapicer	753402	0,279
Pracownik ochrony roślin	754402	0,279
Tokarz ²³	7x231x	0,279
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²⁴	833xxx	2,228
Operator maszyn i urządzeń ²⁵	81xxxx	1,114
Monter ²⁶	821xxx	0,836
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,557
Operator urządzeń rozdrabniających	813135	0,279
Wulkanizator	814104	0,279
Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	814201	0,279
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	814301	0,279
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,279
Szwaczka maszynowa	815301	0,279
Tartacznik	817211	0,279
Kierowca mechanik	832201	0,279
Operator żurawia wieżowego	834317	0,279
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,279
Bosman żeglugi śródlądowej	835006	0,279
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pomoc kuchenna	941201	0,836
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,557
Konserwator części / sprzętu	932901	0,557
Pokojowa	911203	0,279
Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	921301	0,279
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,279
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,393

²³ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁴ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

²⁵ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

²⁶ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

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 Specjalności²⁷. 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 budowy	132301	0,279
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel akademicki ²⁸	2310xx	2,507
Lekarz	221101	1,950
Pielęgniarka	222101	1,671
Koordynator projektów unijnych	242102	1,114
Inżynier ²⁹	214xxx	0,836
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,557
Opiekun klienta	243302	0,557
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,557
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,557
Programista aplikacji	251401	0,557
Fizyk	211103	0,279
Chemik	211301	0,279
Inżynier zootechniki	213207	0,279

²⁷ 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.).

²⁸ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

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

Inspektor dozoru technicznego	214902	0,279
Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)	214923	0,279
Architekt	216101	0,279
Architekt wnętrz	216102	0,279
Architekt krajobrazu	216201	0,279
Położna	223101	0,279
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,279
Specjalista administracji publicznej	242217	0,279
Specjalista do spraw public relations	243203	0,279
Administrator baz danych	252101	0,279
Adwokat	261101	0,279
Radca prawny	261103	0,279
Dziennikarz	264201	0,279
Nauczyciel ³⁰	233xxx	0,279
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik mechanik	311504	1,393
Ratownik medyczny	325601	0,557
Opiekunka dziecięca	325905	0,557
Technik budownictwa	311204	0,279
Technik automatyk	311909	0,279
Księgowy	331301	0,279
Asystent dyrektora	334302	0,279
Asystent rodziny	341207	0,279
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ³¹	411004	0,279
Sekretarka	412001	0,279
Magazynier	432103	0,279
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Kucharz	512001	1,671
Kelner	513101	1,114
Fryzjer	514101	0,836
Pozostali fryzjerzy	514109	0,279
Sprzedawca	522301	0,279
Doradca klienta	524902	0,279
Opiekun medyczny	532102	0,279
Sanitariusz szpitalny	532904	0,279
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	2,228
Spawacz	721204	1,114
Elektryk	741103	1,114

³⁰ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

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).

Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,836
Elektromechanik	741201	0,836
Dekarz	712101	0,557
Ślusarz	722204	0,557
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,557
Mechanik taboru kolejowego	723313	0,557
Monter-elektronik	742102	0,557
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,279
Monter izolacji przemysłowych	712403	0,279
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,279
Lakiernik samochodowy	713203	0,279
Blacharz izolacji przemysłowych	721303	0,279
Blacharz samochodowy	721306	0,279
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,279
Monter mechatronik	742114	0,279
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,279
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,279
Stolarz meblowy	752208	0,279
Pracownik ochrony roślin	754402	0,279
Tokarz ³²	7x231x	0,279
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ³³	833xxx	1,393
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,557
Wulkanizator	814104	0,279
Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	814201	0,279
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	814301	0,279
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,279
Kierowca mechanik	832201	0,279
Operator maszyn i urządzeń ³⁴	81xxxx	0,279
Monter ³⁵	821xxx	0,279
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pomoc kuchenna	941201	0,557
Pokojowa	911203	0,279
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,279
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,279

³² Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³³ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

³⁴ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

³⁵ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

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

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

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

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

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

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

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

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

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

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

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

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

3.5. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? Proszę wymienić maksymalnie 5 najważniejszych kompetencji oczekiwanych od kandydatów.

(ankieter odczyta pytanie i wpisze cechy wskazane przez respondentów; w przypadku braku oczekiwań co do cech i zdolności kandydatów, pola pozostaną puste)

-
-
-
-
-

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.

(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.

(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

(pytanie jednokrotnego wyboru)

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?

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

najważniejszy problem

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie?

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie?

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

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

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)³⁶</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		

³⁶Skala 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?