

## Raport z badania

# „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – edycja 2019”

**POWIAT  
MIASTO TARNOBRZEG**

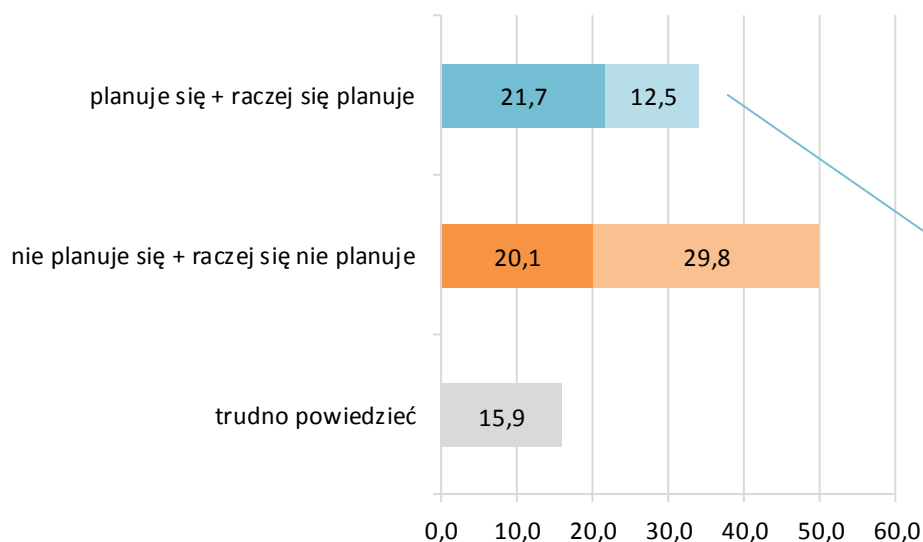


## SPIS TREŚCI

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

## 1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)<sup>1</sup>



1/3 pracodawców (34,2%) w m. Tarnobrzeg deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Blisko dwukrotnie mniej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (12,5%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (21,7%).

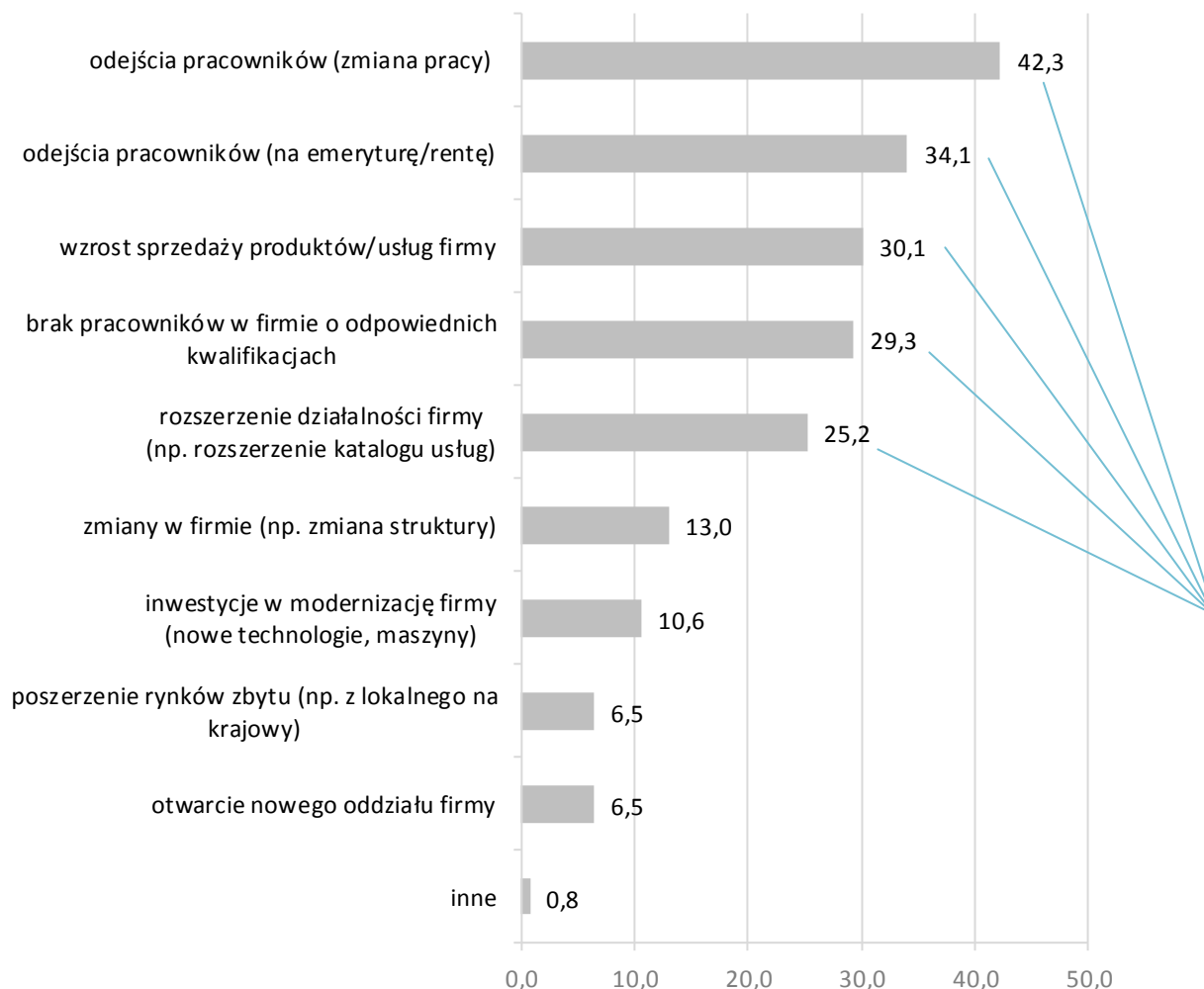
Blisko co szósty pracodawca (15,9%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej m. Tarnobrzeg – wzięło udział 356 pracodawców, z czego ok. 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 część pracodawców wskazała na 1 026 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w m. Tarnobrzeg funkcjonowały 4 864 podmioty gospodarki narodowej.

<sup>1</sup>Lista 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?

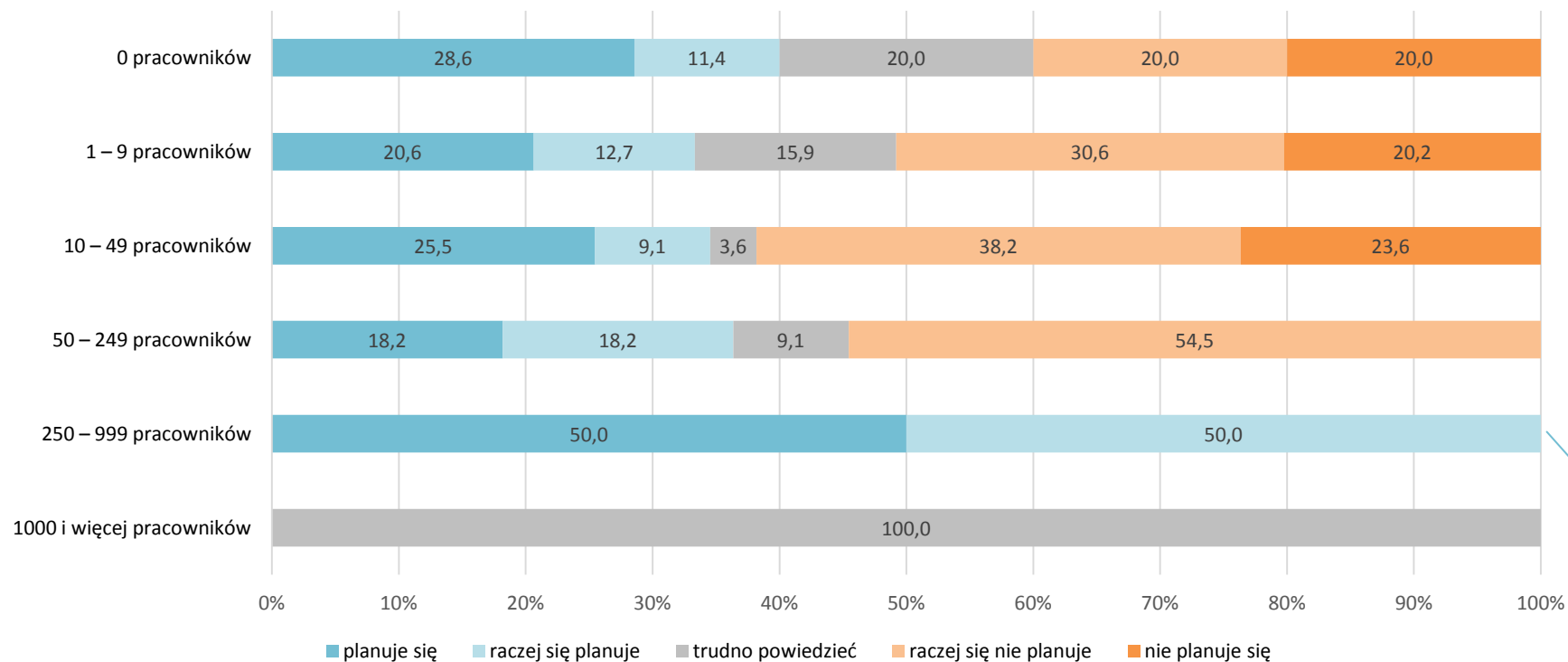
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad 40% pracodawców (42,3%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (34,1%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 29,3% 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 (30,1% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (25,2%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

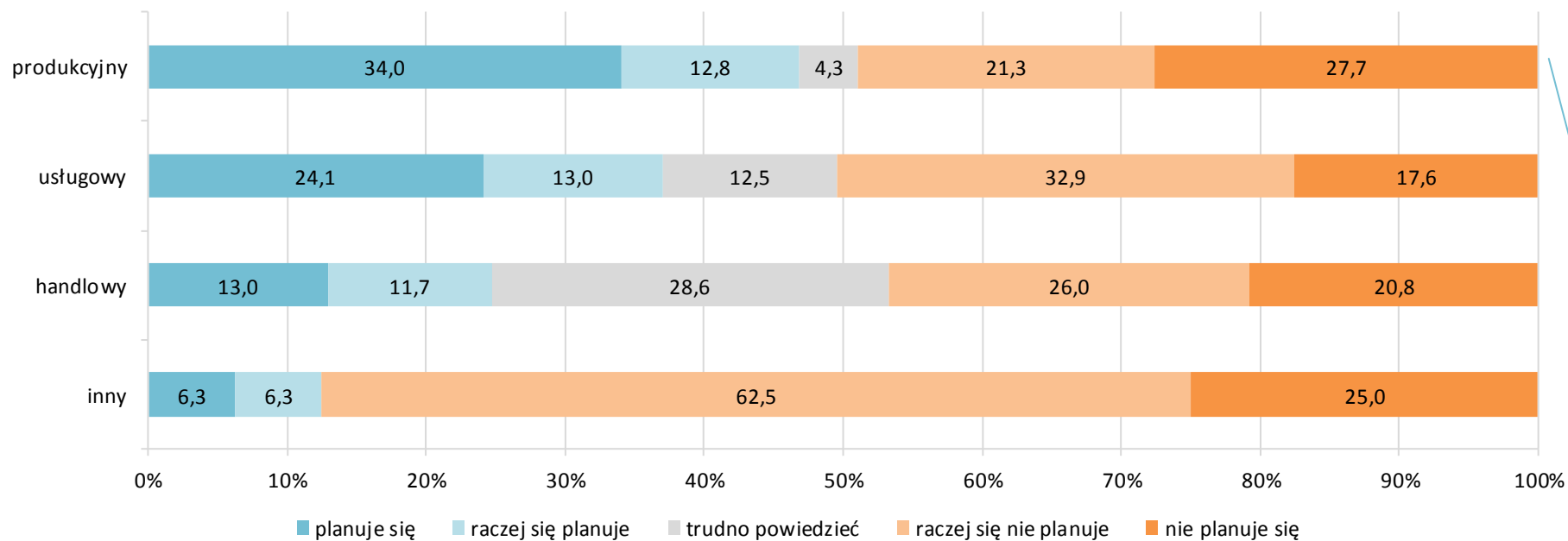


W firmach niemal każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – zasadniczo im większa firma, tym częściej. Najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (100,0%), natomiast w przypadku firm bardzo dużych żaden pracodawca nie złożył deklaracji odnośnie planowanego zatrudnienia. Wśród firm mikro bez podmiotów niezatrudniających pracowników, małych i średnich pracodawcy planujący zatrudnienie pracowników stanowią od 33,3% do 36,4%.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 40,0% właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

### 1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

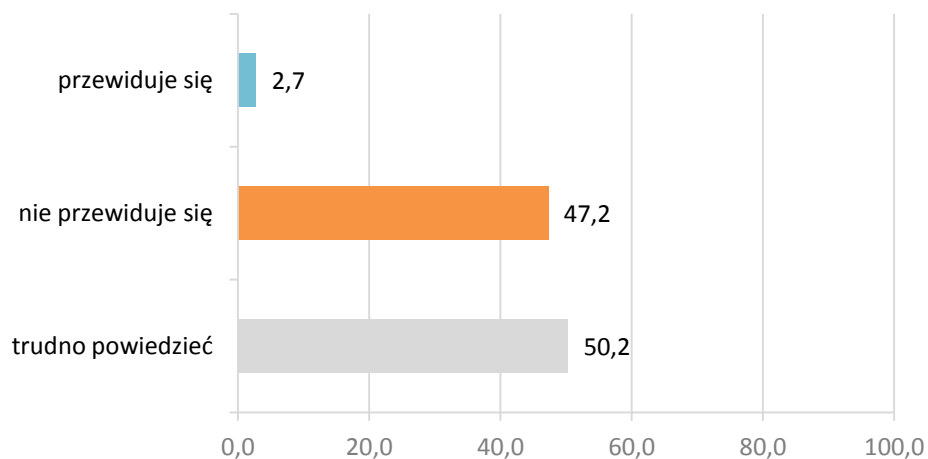
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najwięcej pracodawców – blisko połowa (46,8%) – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

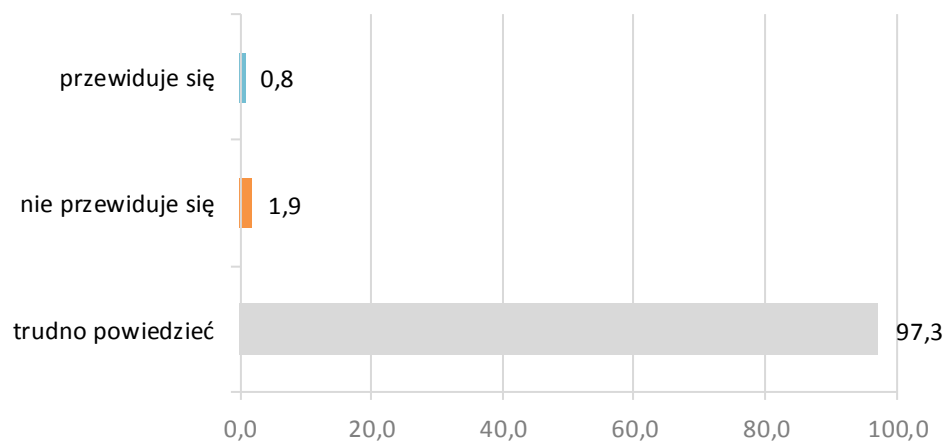
## 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)<sup>2</sup>



## 1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 6 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)<sup>3</sup>



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

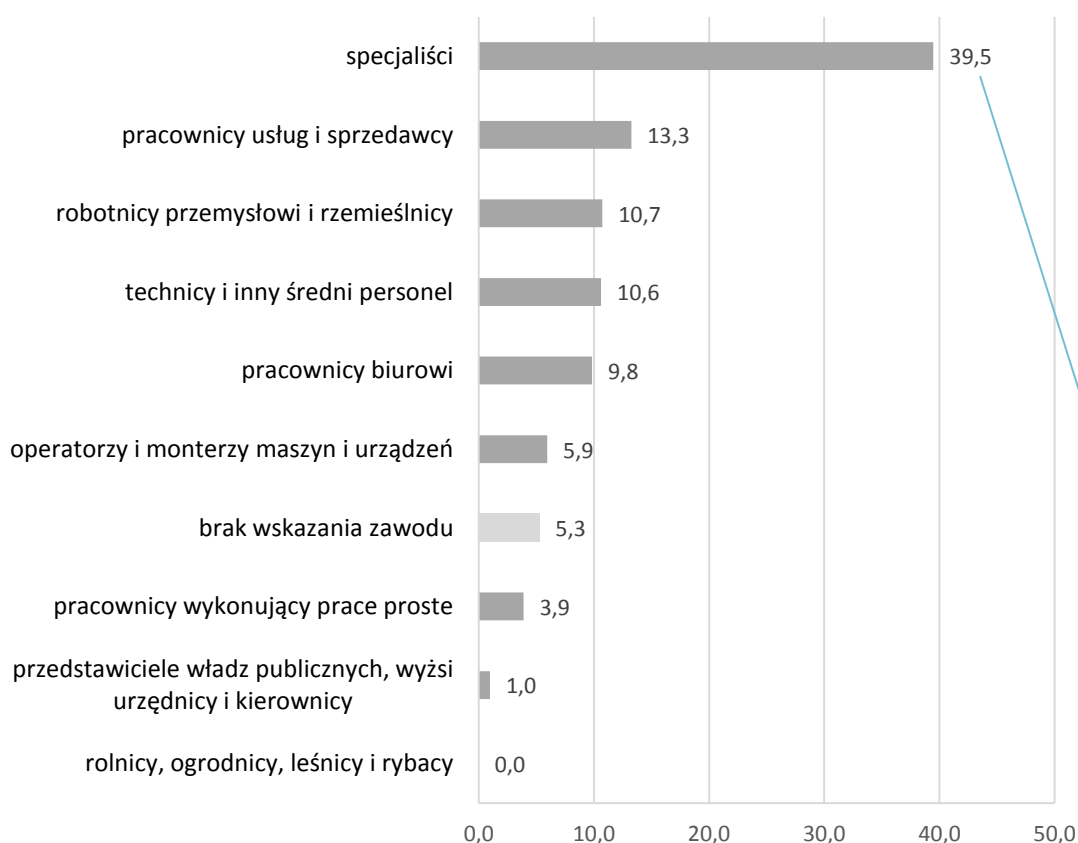
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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:

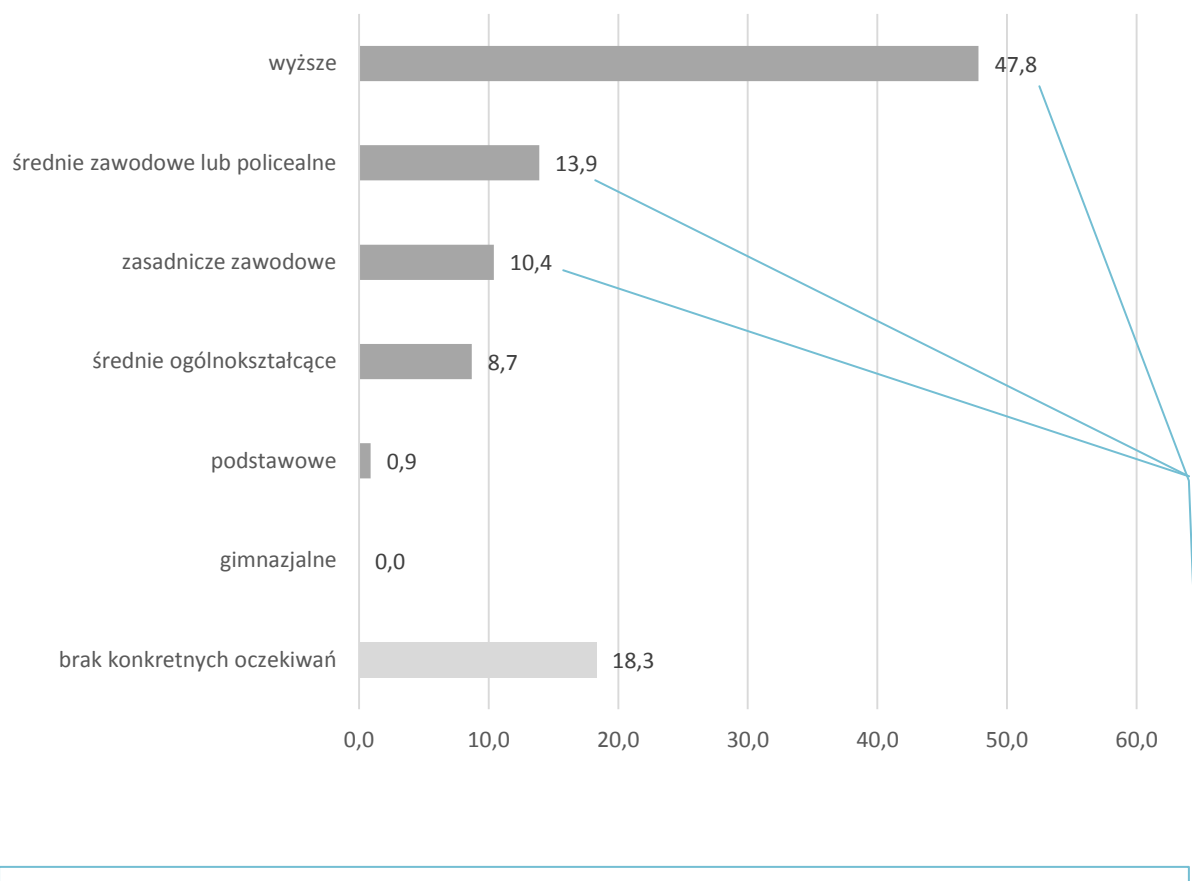
- 1) specjalistów (39,5% poszukiwanych osób),
- 2) pracowników usług i sprzedawców (13,3%),
- 3) robotników przemysłowych i rzemieślników (10,7%),
- 4) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (10,6%).

Jednocześnie wobec 5,3% 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 %)



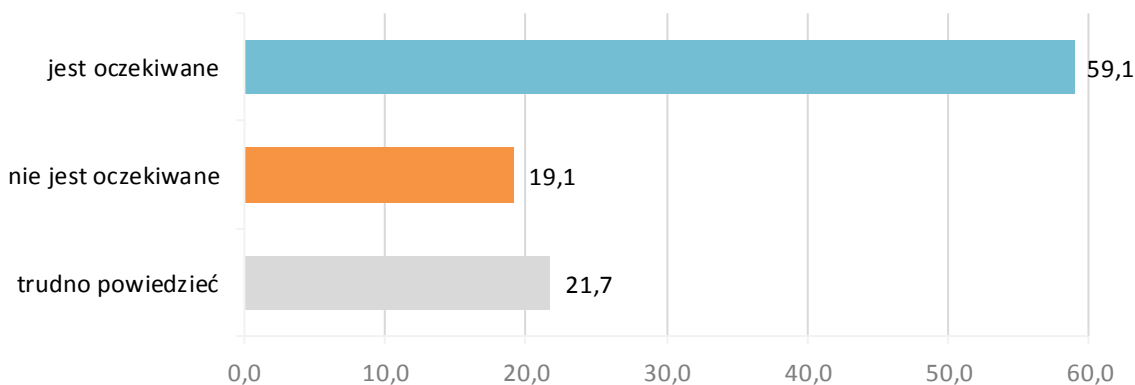
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (47,8%).

Jednocześnie 1/4 osób poszukiwanych na rynku pracy (24,3%) to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

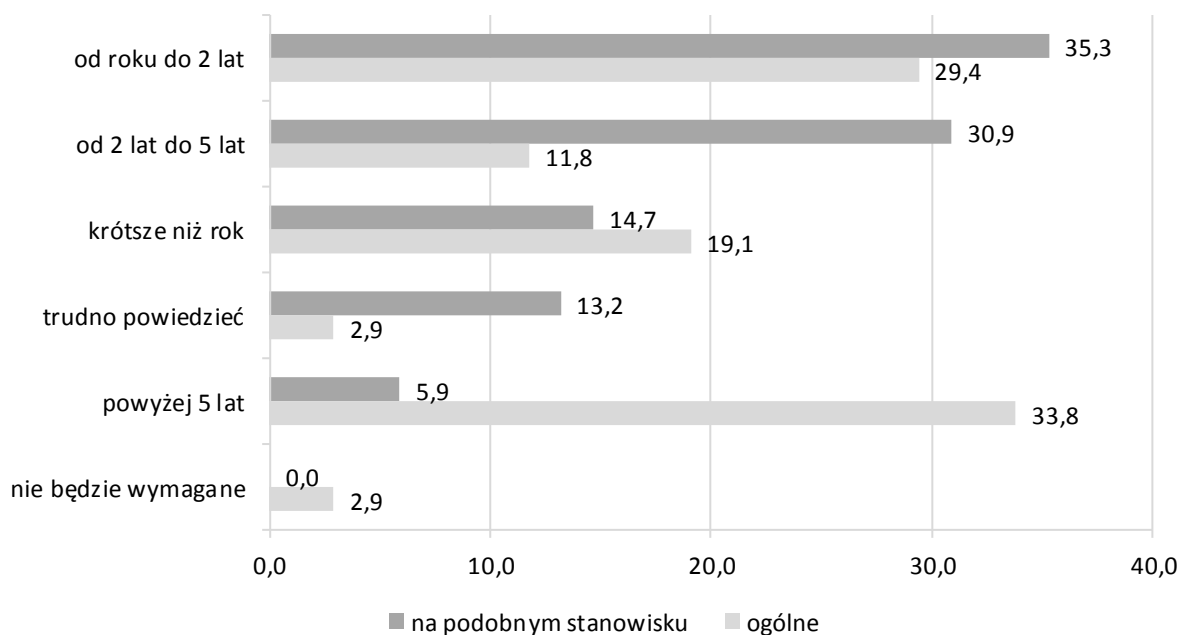
Równie ważną informacją jest taka, że wobec niemal co piątego kandydata do pracy (18,3%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

## 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 %)



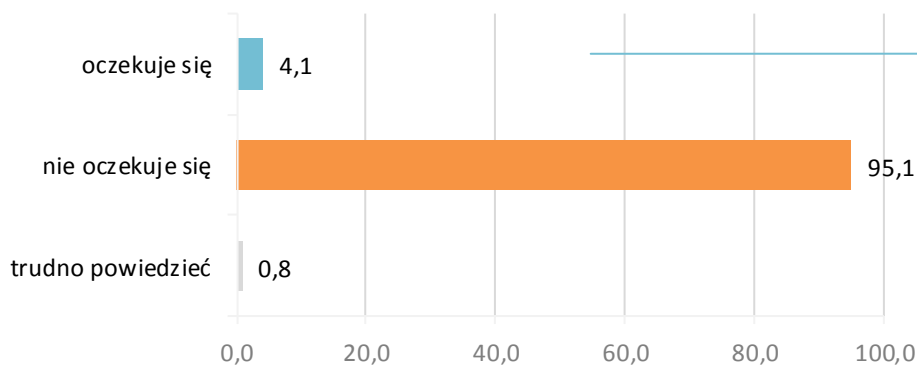
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od niemal 60% kandydatów do pracy (59,1%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od połowy pracowników (50,0%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 80,9% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od prawie połowy pracowników (48,5%) 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 co 25. kandydata do pracy (4,1%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

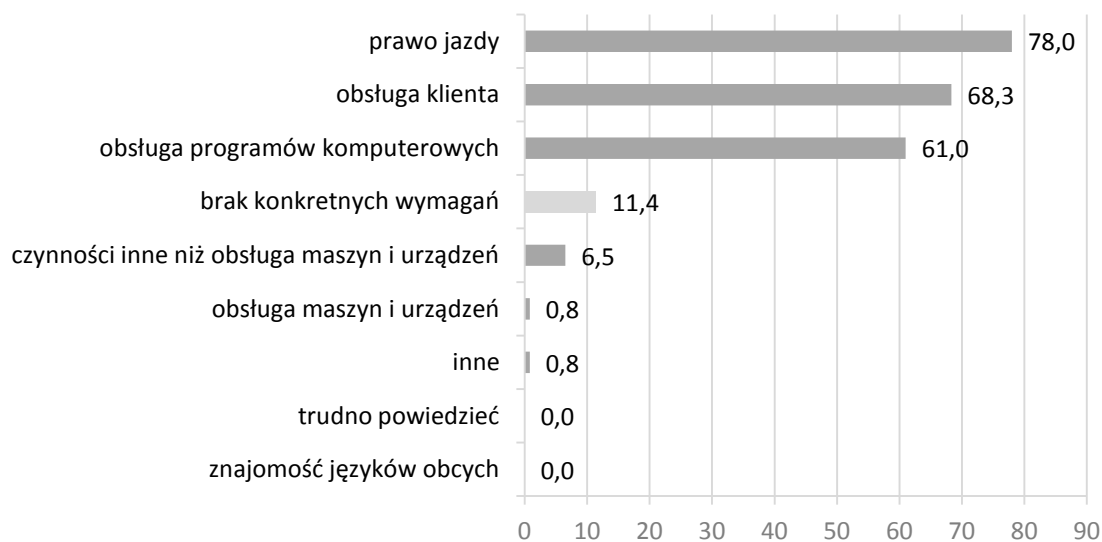


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa	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	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	0,2	7,2	62,0	0,0	72,6	64,4	0,2	0,0	4,7
Technicy i inny średni personel	0,0	0,0	53,2	0,0	89,9	82,6	0,0	0,0	10,1
Pracownicy biurowi	0,0	6,9	28,7	0,0	79,2	55,4	0,0	0,0	8,9
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	0,0	80,1	0,0	95,6	86,0	0,0	0,0	4,4
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0	0,0	42,7	0,0	92,7	62,7	0,0	0,0	7,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	0,0	65,6	0,0	65,6	65,6	0,0	0,0	34,4
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	0,0	92,5	0,0	92,5	92,5	0,0	0,0	7,5
Brak wskazania zawodu	0,0	38,9	42,6	0,0	40,7	16,7	0,0	0,0	20,4

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (78,0%), obsługi klienta (68,3%) oraz obsługi programów komputerowych (61,0%).

W odniesieniu do co dziewiątego stanowiska pracy (11,4%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

## 2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”<sup>4</sup>

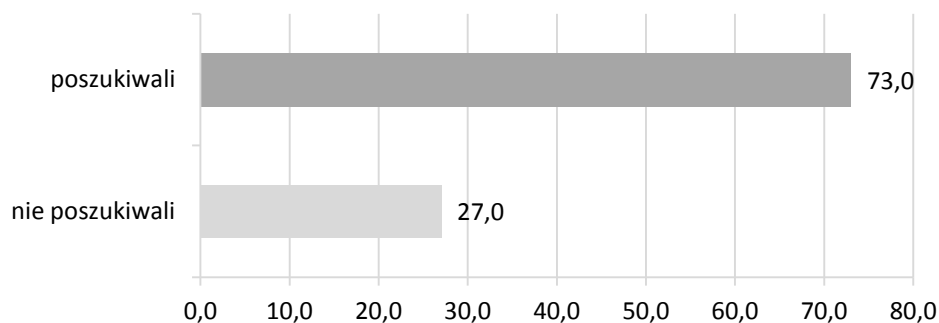
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

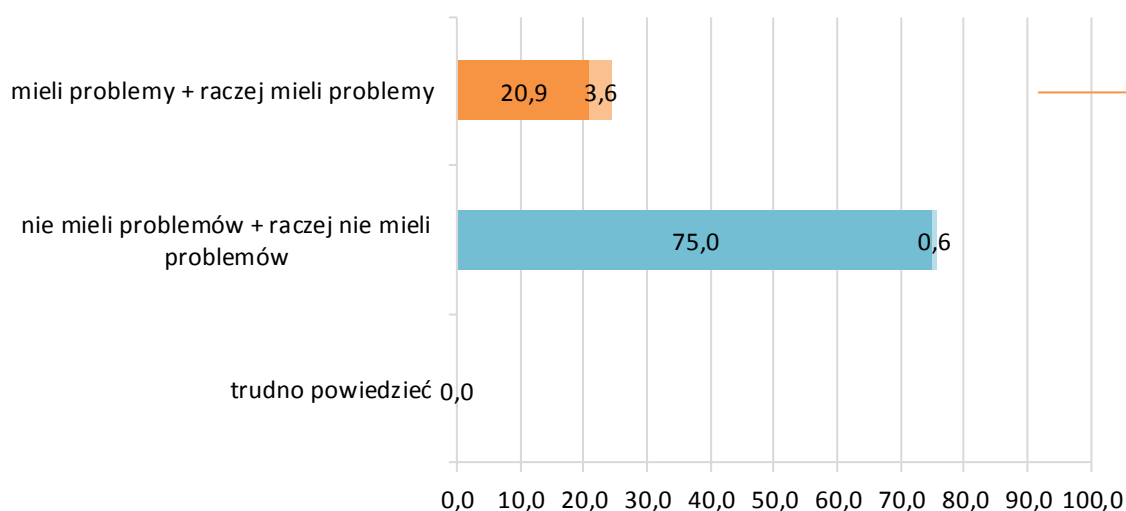
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoźnacyjne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 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. Tarnobrzeg blisko 3/4z nich (73,0%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 1/4 pracodawców (24,5%) 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 %)



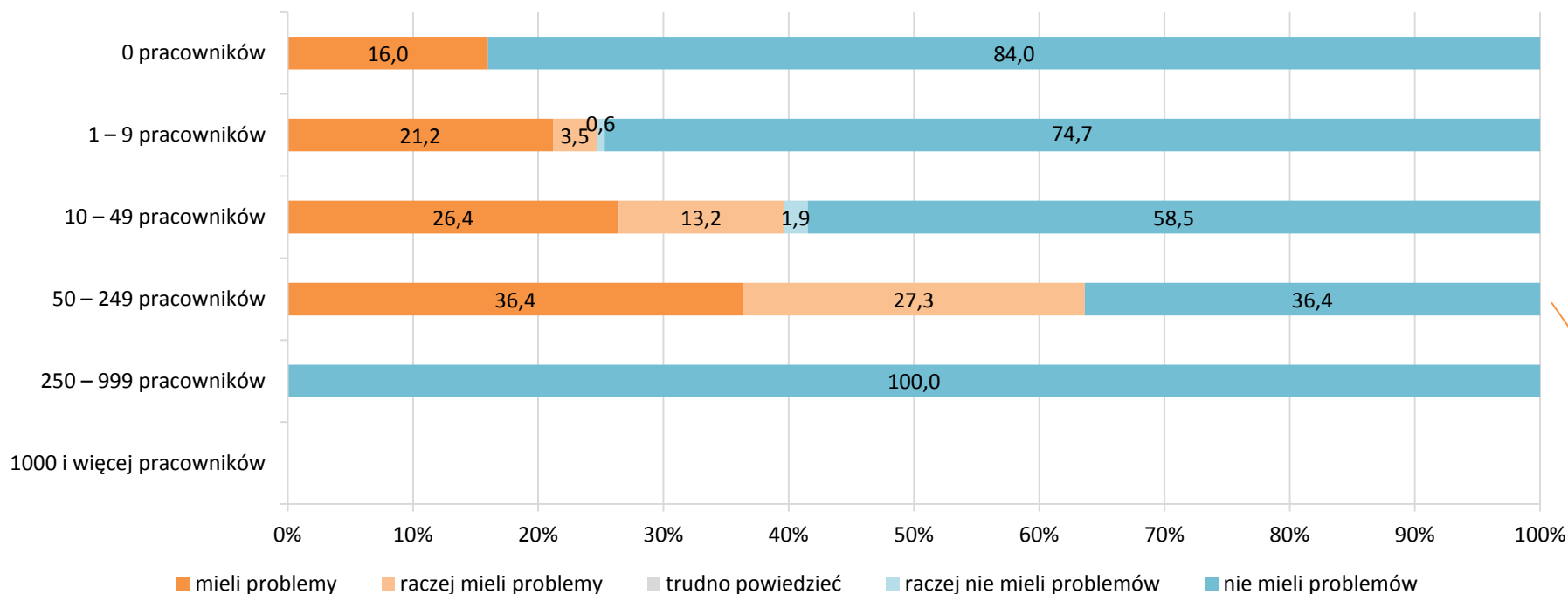
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (48,6% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (32,4%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (32,4%), z wymaganymi uprawnieniami (14,9%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – blisko połowa pracodawców (48,6%) mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy. Dodatkowo niemal co piąty (18,9%) – że mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

Natomiast trzeci na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego 1/3 pracodawców (33,8%). Łączy się z nim bezpośrednio problem niskiego poziomu motywacji do pracy u kandydatów sygnalizowany przez 1/4 pracodawców (25,7%).

### 3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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



Żaden pracodawca w grupie firm dużych nie zgłosił problemu ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat. W przypadku pozostałych firm – ich wielkość sprzyja wzrastaniu odsetka pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem pracowników: od firm mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników), gdzie odsetek ten sięga 24,7%, przez małe (39,6%) do średnich (39,6%).

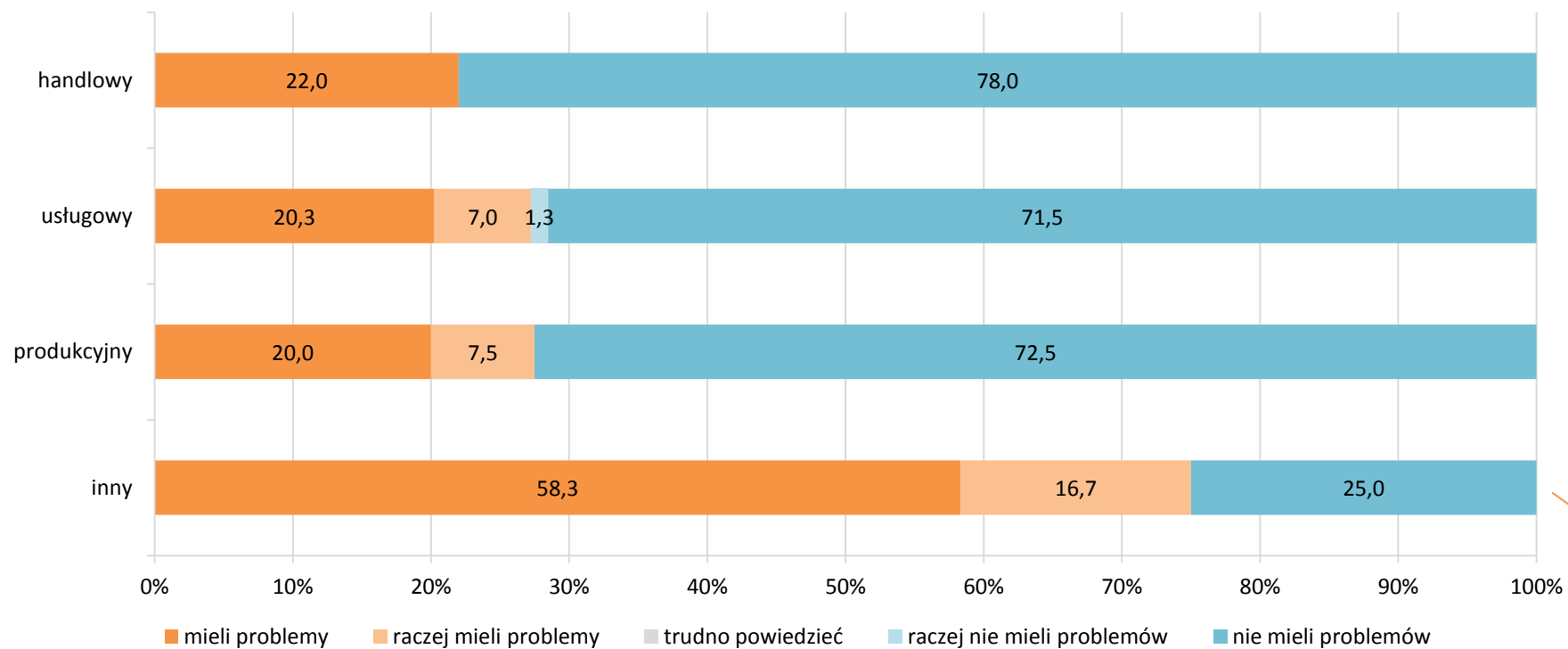
Warto zauważyć, że co szósty (16,0%) właściciel jednoosobowej działalności gospodarczej również zgłosił problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

Brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w m. Tarnobrzeg nie było w tej grupie firm, które poszukiwałyby pracowników w ciągu ostatnich 3 lat.



### 3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

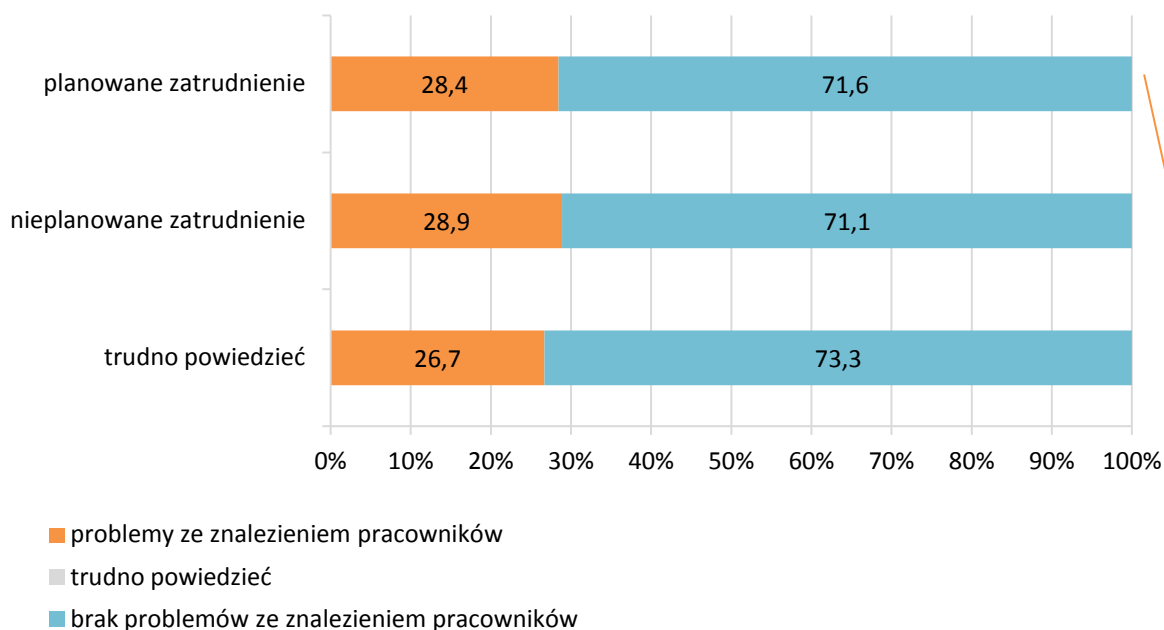
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 3/4 (75,0%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze innym niż produkcyjny, handlowy czy usługowy. W podmiotach produkcyjnych i usługowych trudności ze znalezieniem pracowników miało blisko 30% pracodawców (odpowiednio 27,5% oraz 27,3%). W firmach o charakterze handlowym na taki problem zwróciła uwagę nieco ponad 1/5 pracodawców (22,0%).

### 3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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

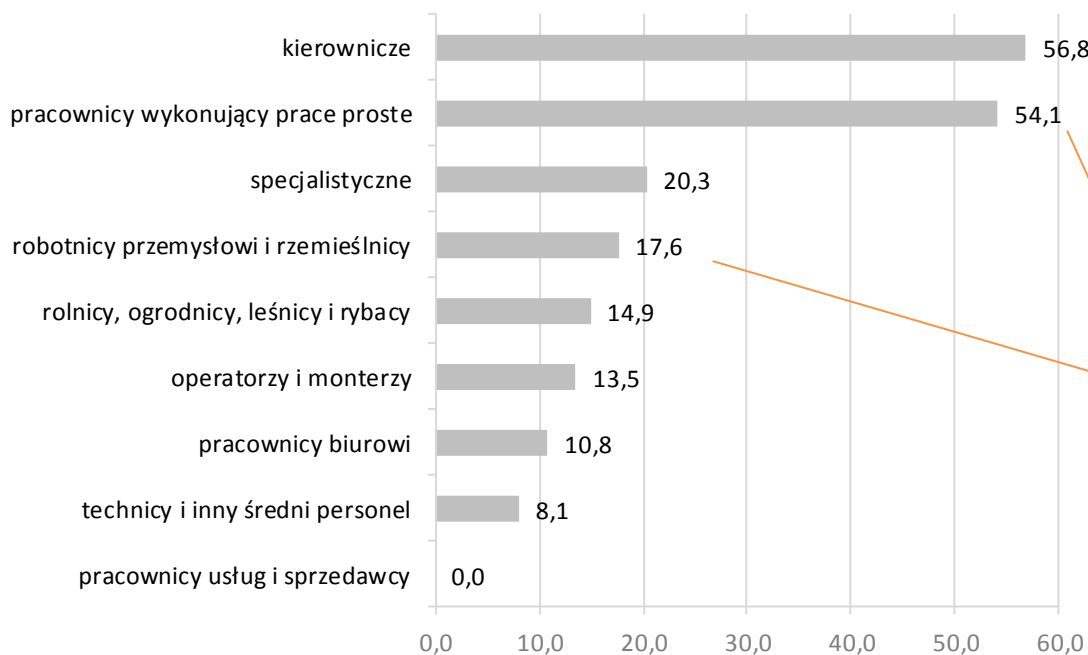


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 w przypadku m. Tarnobrzeg odsetek pracodawców, którzy doświadczyli problemów w rekrutacji jest bardzo zbliżony wśród tych, którzy wykluczają plany zatrudnieniowe, tych, którzy mają w tym względzie niesprecyzowane plany i tych, którzy planują dalsze zatrudnienie. Oznacza to, że na razie pracodawcy w każdej z grup nie rezygnują z dalszych prób znalezienia pracowników, nawet ci, którzy napotykali w tym zakresie na 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

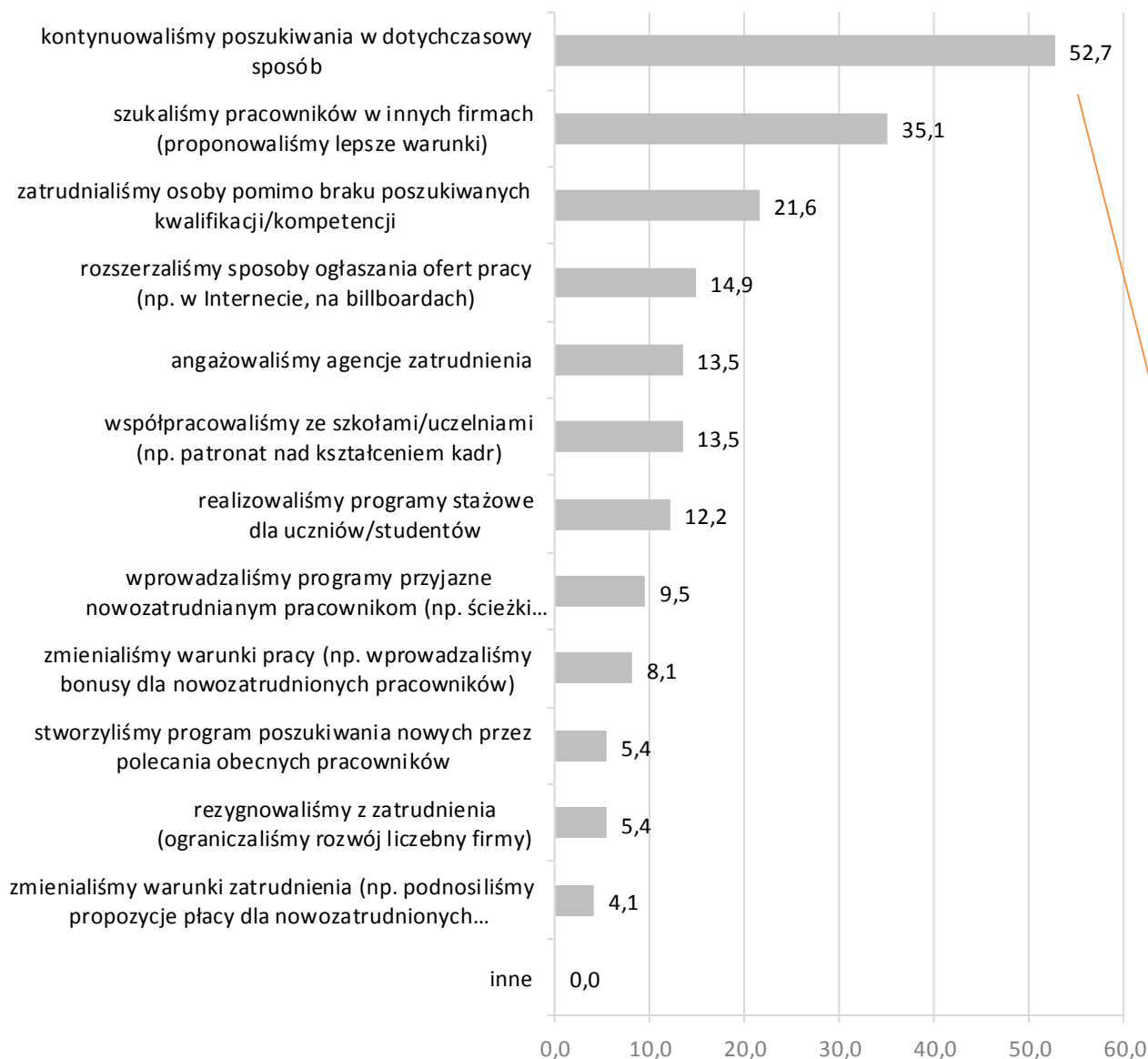


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze (56,8% pracodawców) oraz pracowników wykonujących prace proste (54,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 3 kolejnych grup stanowisk pracy pomiędzy 15 a 20% pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: stanowisk specjalistycznych (20,3%), robotników przemysłowych i rzemieślników (17,6%) oraz pracowników z obszaru rolnictwa, ogrodnictwa, leśnictwa i rybactwa (14,9%).

### 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 (52,7%).

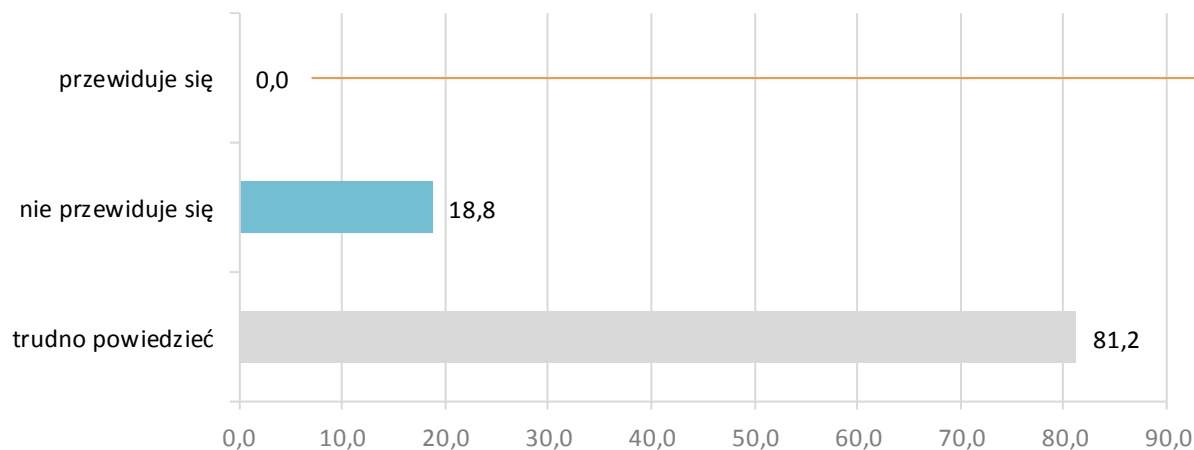
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy ponad 1/3 pracodawców (35,1%) poszukiwała pracowników w innych firmach, oferując lepsze warunki zatrudnienia, a 1/5 (21,6%) zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – co dziesiąty pracodawca (9,5%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), co 12. (8,1%) proponował zmianę warunków pracy (np. bonusy dla pracowników), a już tylko co 25. (4,1%) – zmieniał warunki zatrudnienia proponując np. wyższe płace.

Na uwagę zasługuje fakt, że część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co siódmy (13,5%) podejmował współpracę ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr, a co ósmy (12,2%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów.

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Planów redukcji zatrudnienia nie zadeklarował żaden z ankietowanych pracodawców.

Jednocześnie ponad 4/5 pracodawców (81,2%) 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

## 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	57,3	42,1
sfinansowanie szkolenia	54,5	8,7
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	41,3	14,9
prace interwencyjne	41,3	10,4
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	38,8	2,2
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	36,0	6,5
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	34,6	6,7
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	33,4	9,6
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	31,5	4,8
przygotowanie zawodowe dorosłych	24,2	3,1
roboty publiczne	23,9	9,8
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	23,6	3,1
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,1	1,7
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	18,8	5,6
prace społecznie użyteczne	16,9	8,7
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)	16,3	1,7

## 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 powiatu m. Tarnobrzeg wykonano 356 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	35	9,8
1 – 9 pracowników	252	70,8
10 – 49 pracowników	55	15,4
50 – 249 pracowników	11	3,1
250 – 999 pracowników	2	0,6
1000 i więcej pracowników	1	0,3
<b>powiat m. Tarnobrzeg</b>	<b>356</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	47	13,2
handlowy	77	21,6
usługowy	216	60,7
inny	16	4,5
<b>powiat m. Tarnobrzeg</b>	<b>356</b>	<b>100,0</b>



Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	1,7
B - górnictwo i wydobywanie	1	0,3
C - przetwórstwo przemysłowe	48	13,5
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	16	4,5
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8	2,2
F - budownictwo	29	8,1
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	21	5,9
H - transport i gospodarka magazynowa	46	12,9
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	4,2
J - informacja i komunikacja	8	2,2
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11	3,1
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	41	11,5
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11	3,1
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	40	11,2
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11	3,1
P - edukacja	29	8,1
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	2,2
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7	2,0
S - pozostała działalność usługowa	0	0,0
<b>powiat m. Tarnobrzeg</b>	<b>356</b>	<b>100,0</b>

## SPIS WYKRESÓW

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

## SPIS TABEL

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

## SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	27
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	30
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	32
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety .....	33

### 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 Specjalności<sup>5</sup>. 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 URZĘDNICY I KIEROWNICY		0,975	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,975	0,562
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		39,474	
Programista aplikacji	251401	5,750	0,562
Specjalista administracji publicznej	242217	5,166	2,247
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	3,509	0,843
Główny technolog	214111	2,924	0,562
Koordinator projektów unijnych	242102	2,534	0,562
Opiekun klienta	243302	2,242	1,124
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	2,144	0,281
Chemik	211301	2,047	0,281
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	2,047	0,281
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	2,047	0,281
Zarządca nieruchomości	244103	2,047	0,281
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	1,267	0,562
Geolog	211403	1,072	0,562
Analitik finansowy	241306	0,780	0,843
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,780	0,843
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,487	0,281

<sup>5</sup> 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.).

Fizjoterapeuta	229201	0,390	0,281
Radca prawny	261103	0,390	0,281
Inżynier technologii żywności	214503	0,292	0,281
Doradca zawodowy	242304	0,292	0,281
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	0,292	0,281
Psycholog	263401	0,195	0,281
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,097	0,281
Inżynier energetyki	214906	0,097	0,281
Metrolog	214922	0,097	0,281
Psychoterapeuta	229905	0,097	0,281
Specjalista do spraw kadr	242307	0,097	0,281
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	0,097	0,281
Inżynier budownictwa <sup>6</sup>	21420x	0,097	0,281
Inżynier geodeta <sup>7</sup>	21650x	0,097	0,281
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>10,624</b>	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>8</sup>	313904	4,386	1,404
Przedstawiciel handlowy	332203	2,144	0,281
Księgowy	331301	1,559	0,843
Technik mechanik	311504	0,975	0,843
Technik logistyk	333107	0,877	0,281
Pośrednik pracy	333301	0,390	0,281
Technik mechatronik	311410	0,292	0,281
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>9,844</b>	
Technik prac biurowych <sup>9</sup>	411004	7,895	2,528
Magazynier	432103	1,754	0,843
Pracownik informacji turystycznej	422502	0,195	0,281
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>13,255</b>	
Sprzedawca	522301	6,140	1,404
Robotnik gospodarczy	515303	2,144	0,281
Pracownik ochrony fizycznej	541307	2,144	0,281
Doradca klienta	524902	1,852	0,843
Kasjer w zakładzie pracy	523003	0,390	0,281
Telemarketer	524404	0,390	0,281
Kucharz	512001	0,195	0,281
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>10,721</b>	
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	2,632	0,562
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	2,047	0,281
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń	742190	1,267	0,562

<sup>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>7</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>8</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>9</sup> 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).

elektronicznych			
Murarz	711202	0,975	0,562
Spawacz	721204	0,877	0,281
Monter-elektronik	742102	0,780	0,281
Blacharz	721301	0,682	0,281
Ślusarz	722204	0,682	0,281
Tokarz <sup>10</sup>	7x231x	0,487	0,562
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,292	0,281
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>5,945</b>	
Kierowca autobusu	833101	2,047	0,281
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	2,047	0,281
Operator maszyn i urządzeń <sup>11</sup>	81xxxx	1,365	0,562
Operator ładowarki	834207	0,487	0,281
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>3,899</b>	
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	2,144	0,281
Sprzątaczką biurowa	911207	1,754	0,843
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>5,263</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	5,263	2,247
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

<sup>10</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

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

## 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 Specjalności<sup>12</sup>. 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	1,966
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,281
Metrolog	214922	0,281
Specjalista ochrony informacji niejawnych	242110	0,281
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,281
Opiekun klienta	243302	0,281
Programista aplikacji	251401	0,281
Radca prawny	261103	0,281
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,281
Inżynier budownictwa <sup>13</sup>	21420x	0,281
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Księgowy	331301	0,562
Inspektor Inspekcji Transportu Drogowego	335909	0,281
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>14</sup>	411004	1,124
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		

<sup>12</sup> 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.).

<sup>13</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>14</sup> 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).

<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,281
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,281

## 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 Specjalności<sup>15</sup>. 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	0,562
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,281
Inżynier budownictwa <sup>16</sup>	21420x	0,281
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Księgowy	331301	0,562
Inspektor Inspekcji Transportu Drogowego	335909	0,281
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		

<sup>15</sup> 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.).

<sup>16</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.



## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

<b>M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/institucja?</b> (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)

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

Zawód / stanowisko 1 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 2 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 3 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 4 ..... – ile osób? .....

Zawód / stanowisko 5 ..... – ile osób? .....

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

**/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/**

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

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

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

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

**3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?**

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

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

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

*(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)*

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

*/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/*

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

**7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?**

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

**8. Czym były spowodowane te problemy?**

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

**najważniejszy  
problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie? .....

**9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?**

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie? .....

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

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

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu) <sup>17</sup>		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		

<sup>17</sup>Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

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

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