

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT  
NIŻAŃSKI**

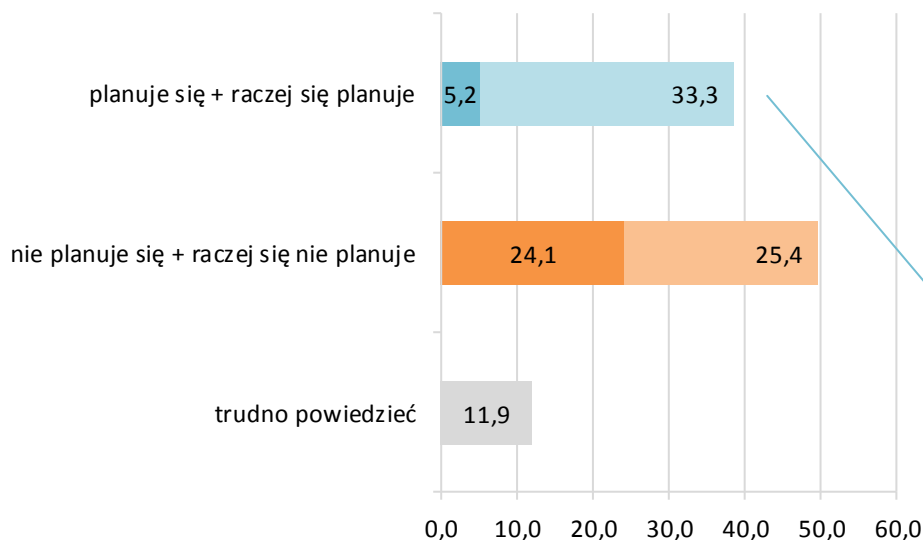


## SPIS TREŚCI

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 %)<sup>1</sup>



Blisko 40% pracodawców (38,5%) w powiecie niżańskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Kilkakrotnie więcej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (33,3%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (5,2%).

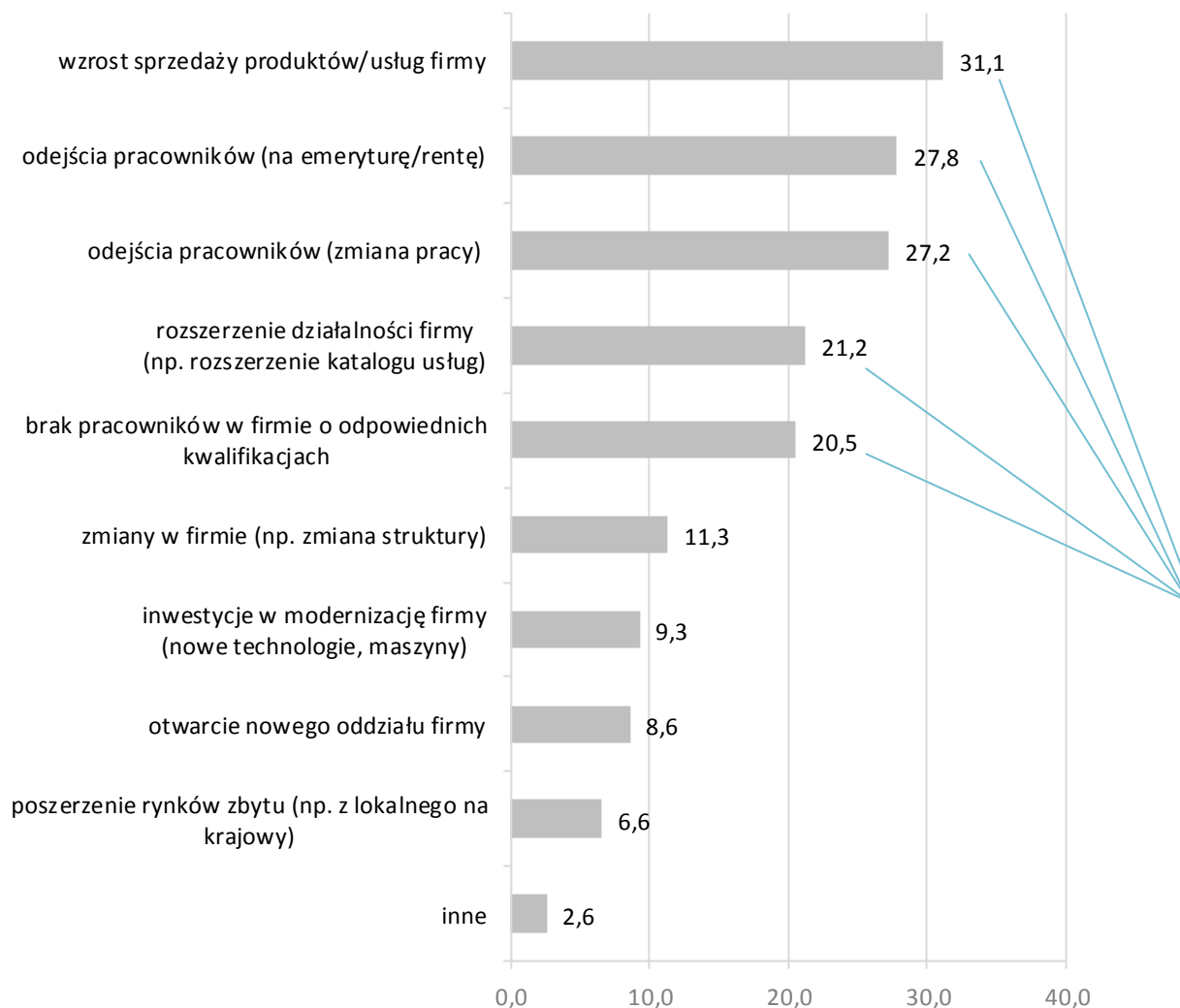
Blisko co ósmy pracodawca (11,9%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu niżańskiego – wzięło udział 354 pracodawców, z czego blisko 40% potwierdziło, 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 512 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie niżańskim funkcjonowało 4 395 podmiotów 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?

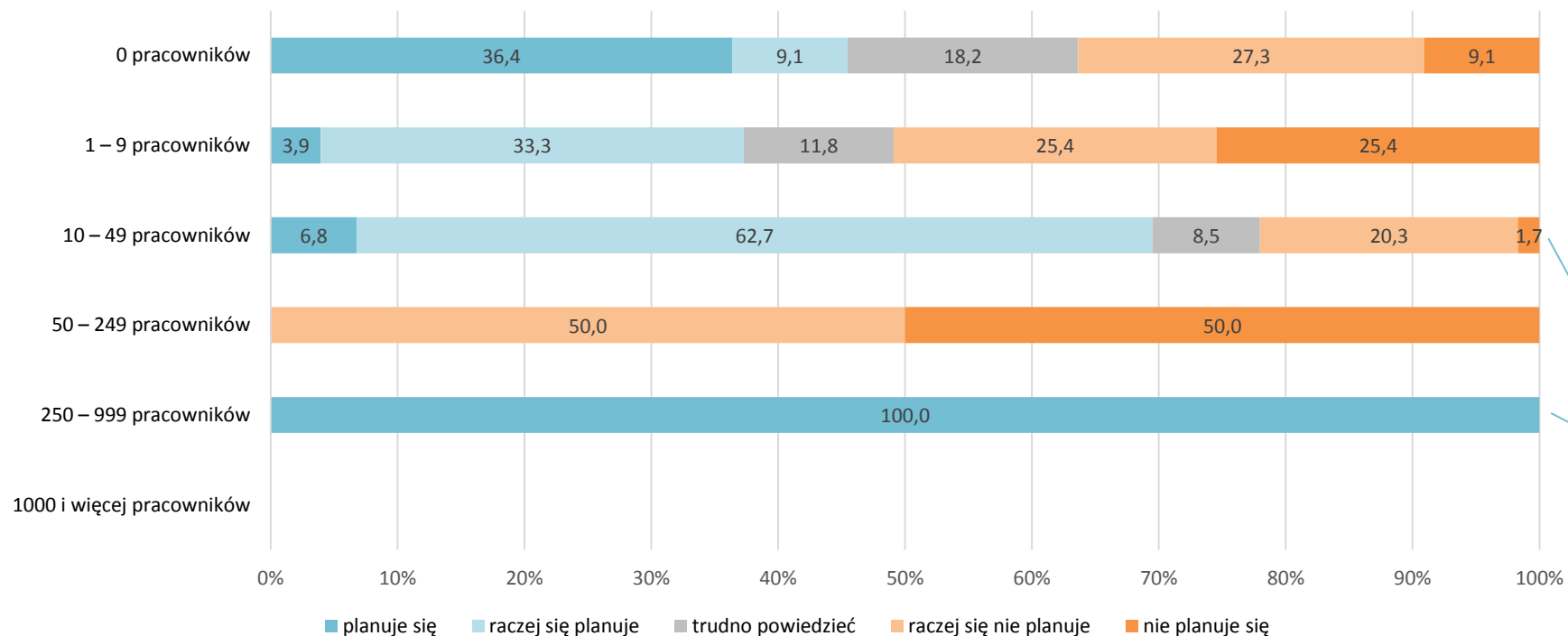
Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (31,1% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (21,1%).

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

- blisko 30% (27,8%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- podobny odsetek pracodawców (27,2%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 1/5 (20,5%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



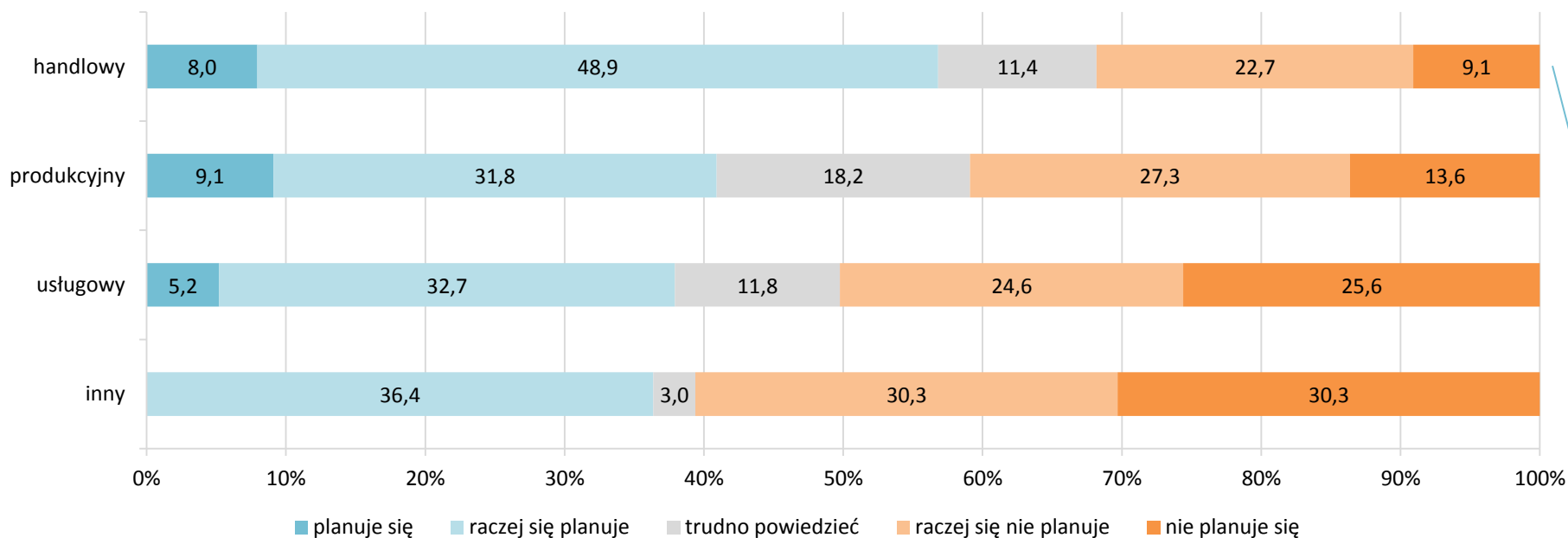
Najwięcej pracodawców potwierdzających plany zatrudnieniowe jest wśród firm dużych (100,0%) oraz małych (69,5%). Wśród firm średnich pracodawcy nie zadeklarowali takich planów.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 45,5% właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

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

### 1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

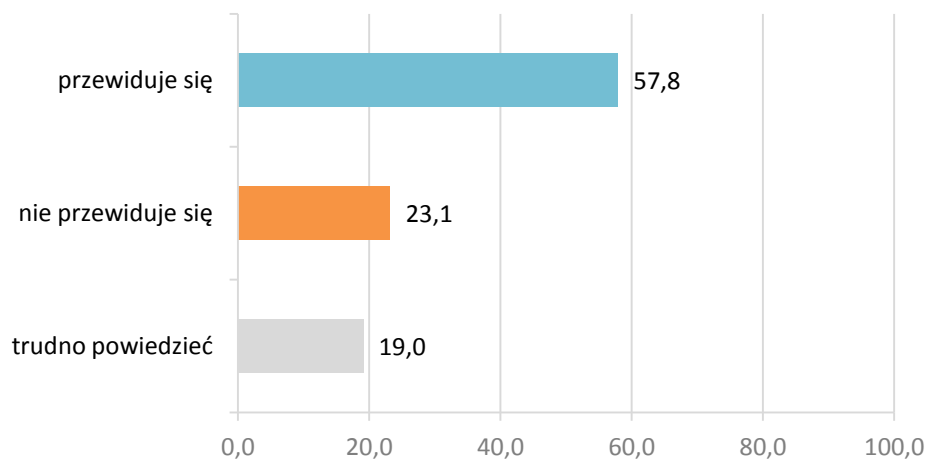
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najczęściej pracodawców – ponad połowa (56,9%) – deklaruje takie plany w działalności handlowej.

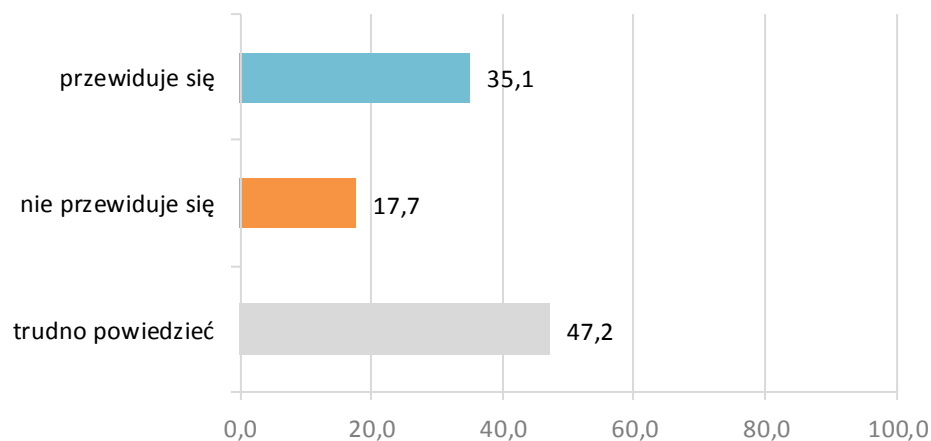
## 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

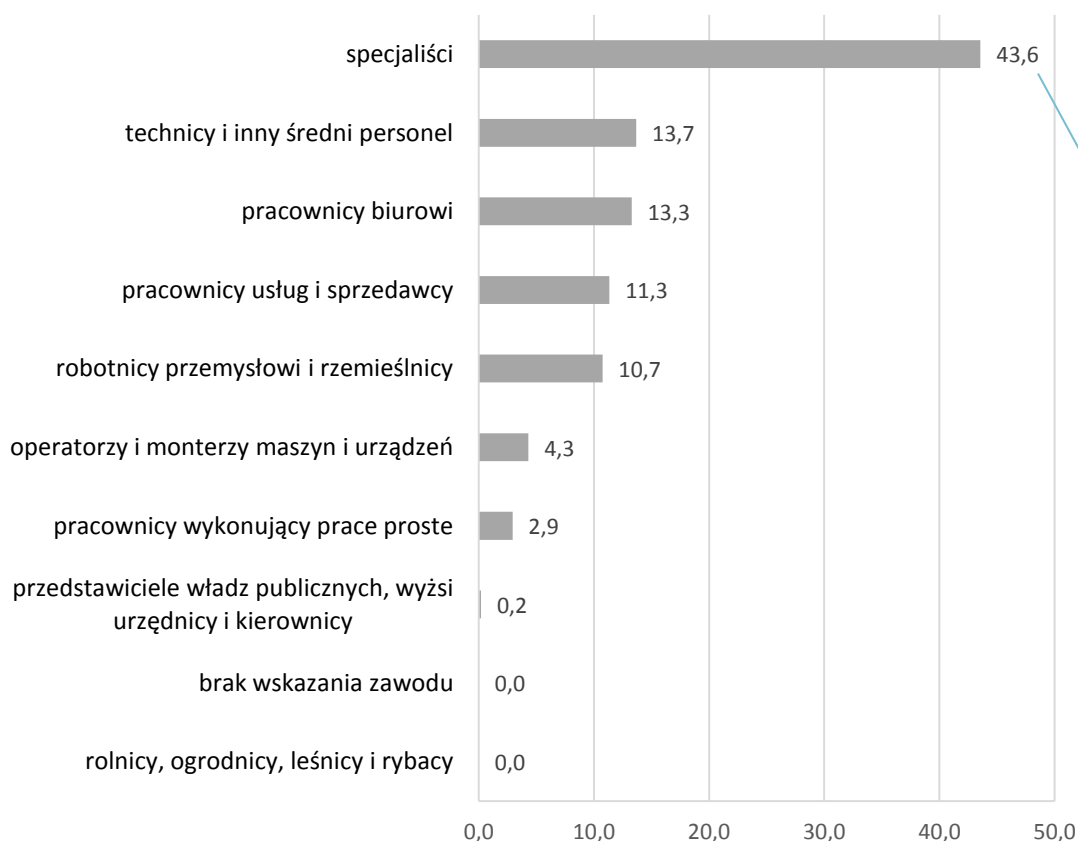
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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 specjalistów (43,6% poszukiwanych osób).

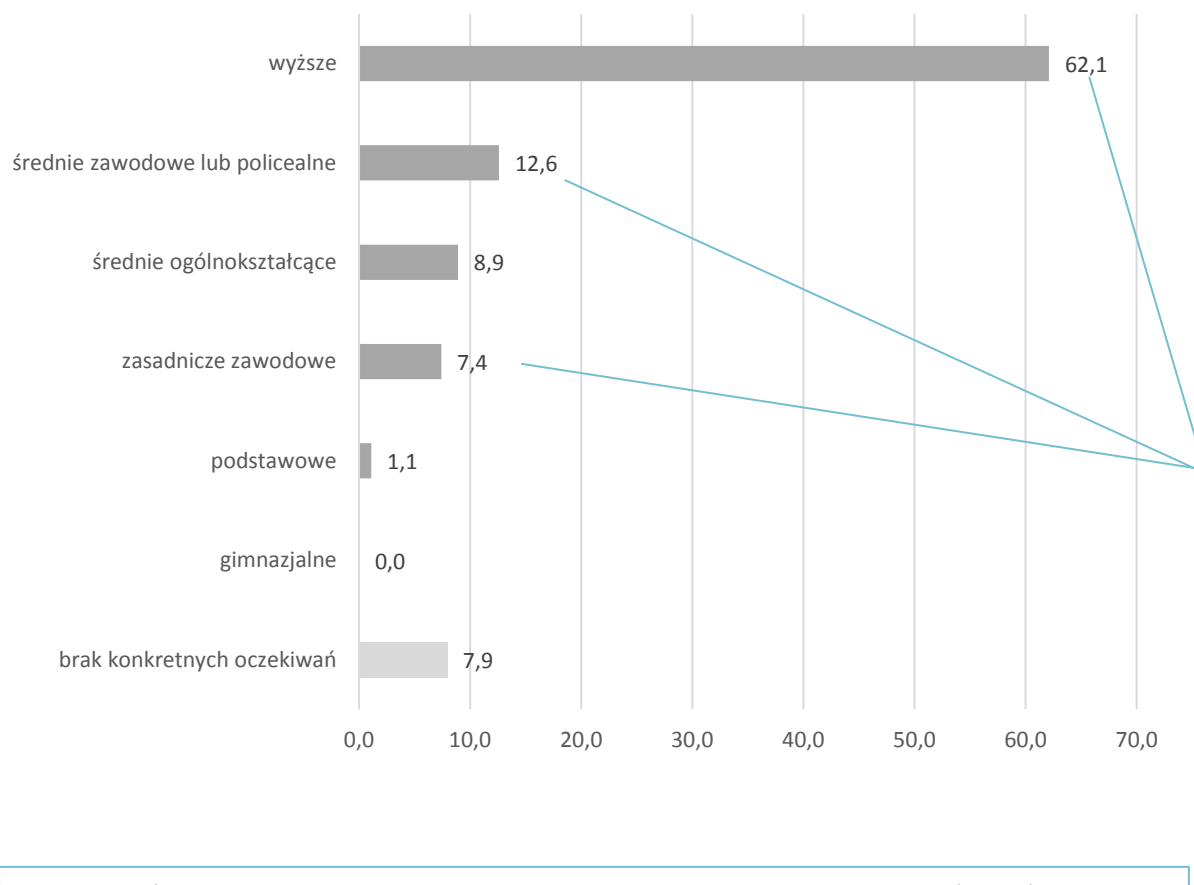
Na dalszych pozycjach, ale nadal z odsetkiem dwucyfrowym znaleźli się:

- 1) technicy i przedstawiciele innego średniego personelu (13,7%),
- 2) pracownicy biurowi (13,3%),
- 3) pracownicy usług i sprzedawcy (11,3%),
- 4) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (10,7%).



## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



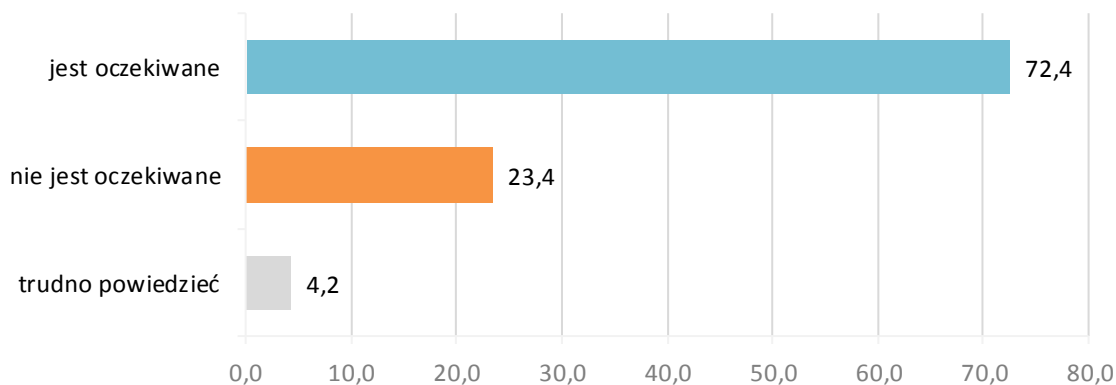
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (62,1%).

Jednocześnie 20,0% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

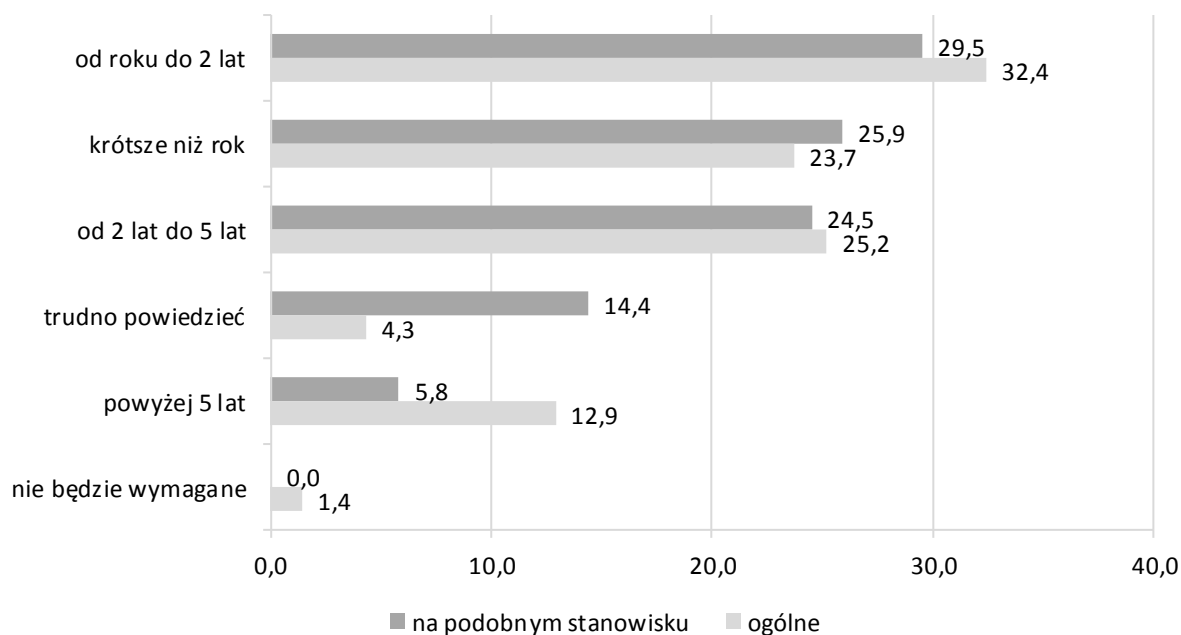
Równie ważna informacja jest taka, że wobec 7,9% kandydatów do pracy pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

## 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 %)



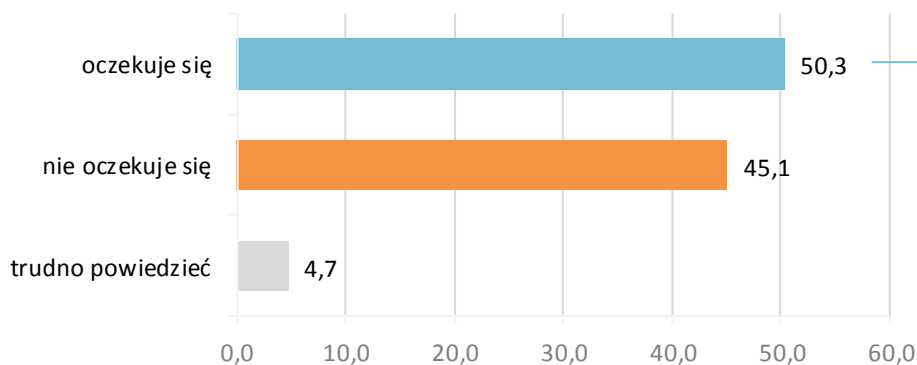
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od niemal 3/4 kandydatów do pracy (72,4%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (55,4%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 79,9% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od ponad połowy pracowników (56,1%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

## 2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 11 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu od połowy kandydatów do pracy (50,3%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

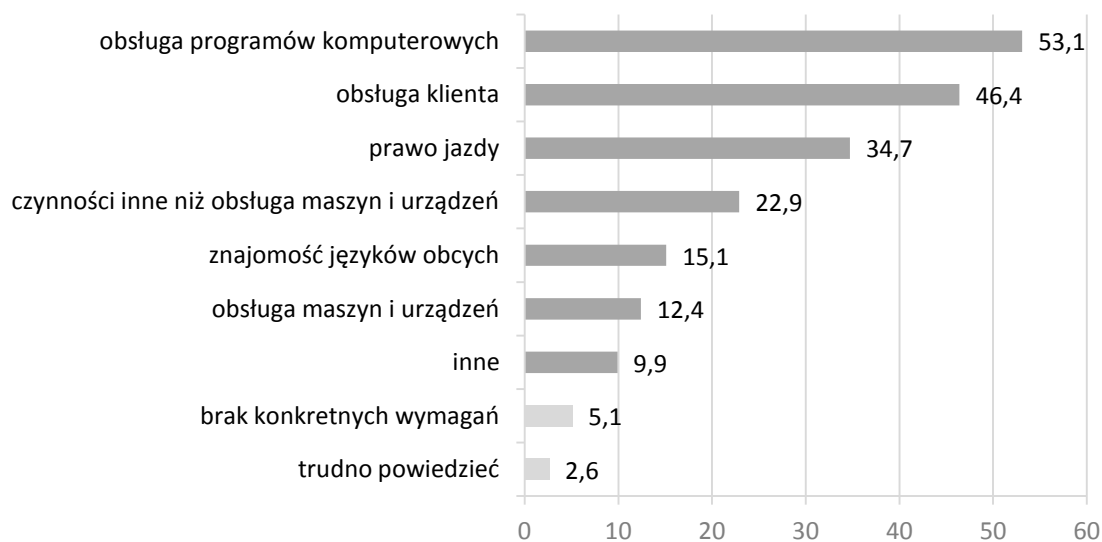


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Specjaliści	3,6	22,0	43,0	9,4	48,0	44,8	9,0	1,3	10,3
Technicy i inny średni personel	12,9	11,4	62,9	14,3	31,4	50,0	18,6	0,0	1,4
Pracownicy biurowi	8,8	32,4	80,9	20,6	33,8	41,2	4,4	0,0	1,5
Pracownicy usług i sprzedawcy	5,2	5,2	17,2	1,7	50,0	13,8	0,0	0,0	32,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3,6	1,8	1,8	1,8	49,1	58,2	3,6	1,8	36,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	4,5	100,0	0,0	95,5	95,5	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	13,3	6,7	13,3	53,3	66,7	0,0	6,7	0,0
Brak wskazania zawodu	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (53,1%), obsługi klienta (46,4%) oraz prawa jazdy (34,7%).

W odniesieniu do co 20. stanowiska pracy (5,1%) 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>

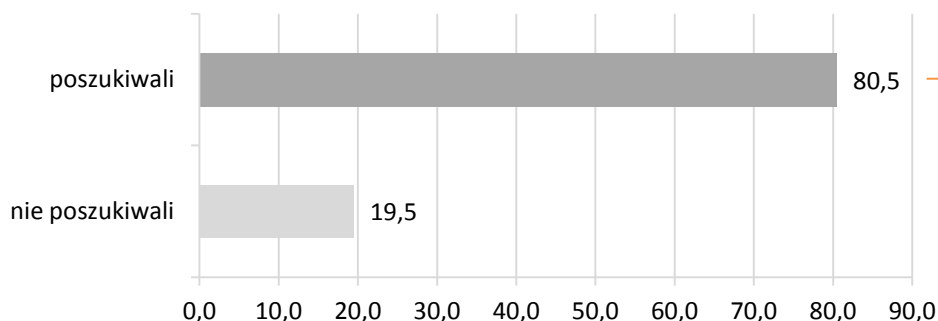
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

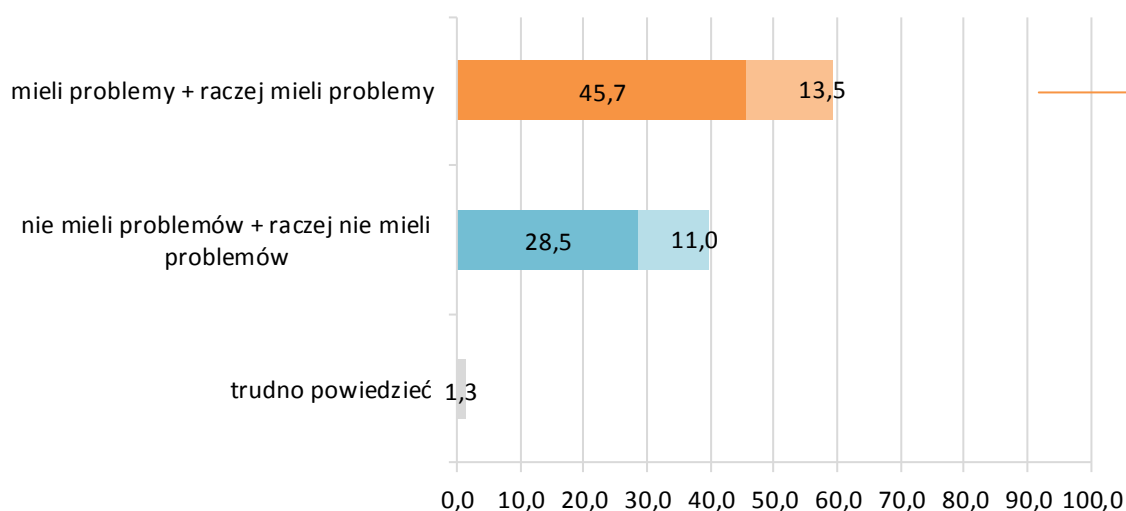
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 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 %)

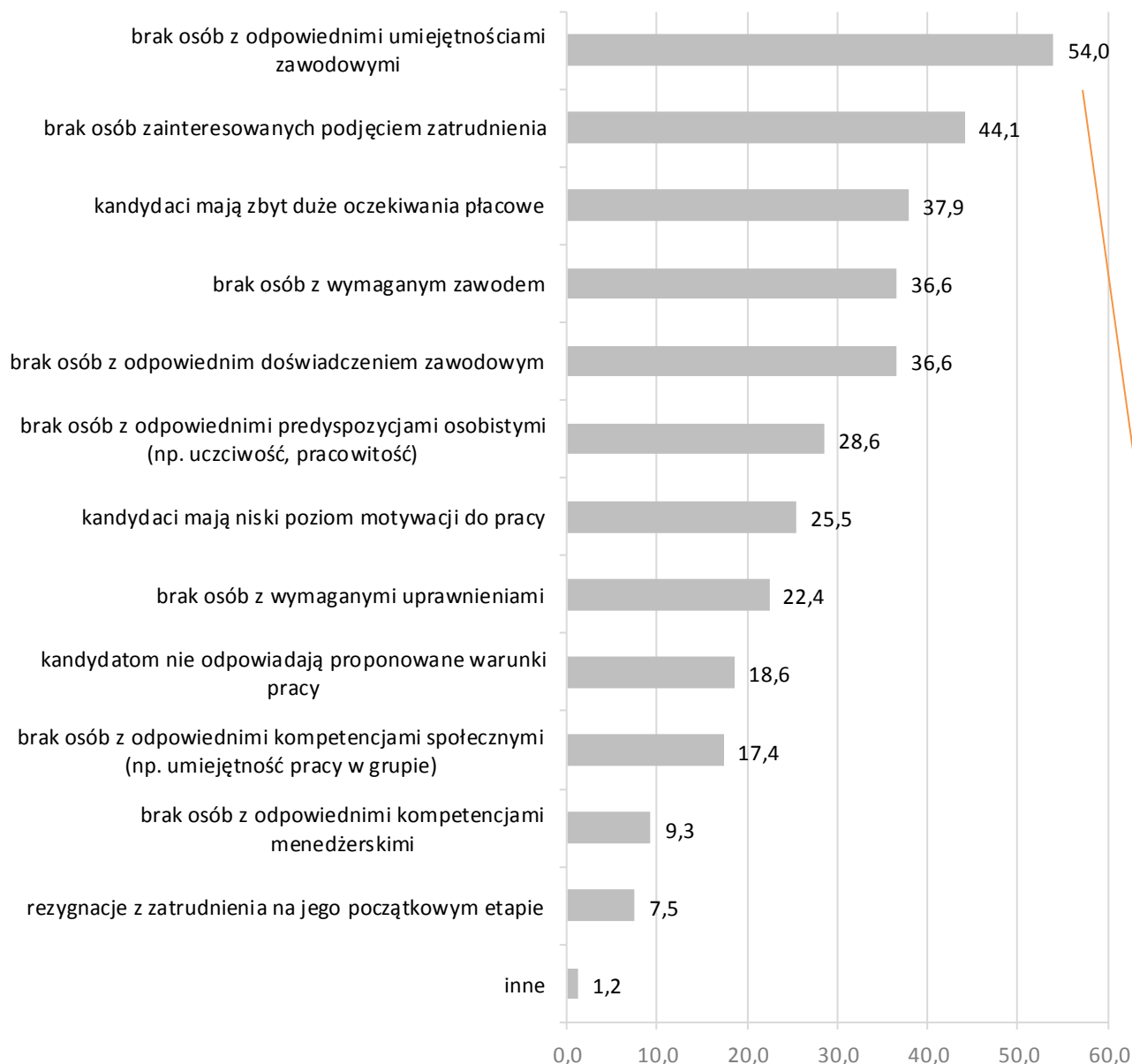


W całej grupie pracodawców w powiecie nizańskim 4/5z nich (80,5%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 60% pracodawców (59,2%) spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

### 3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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

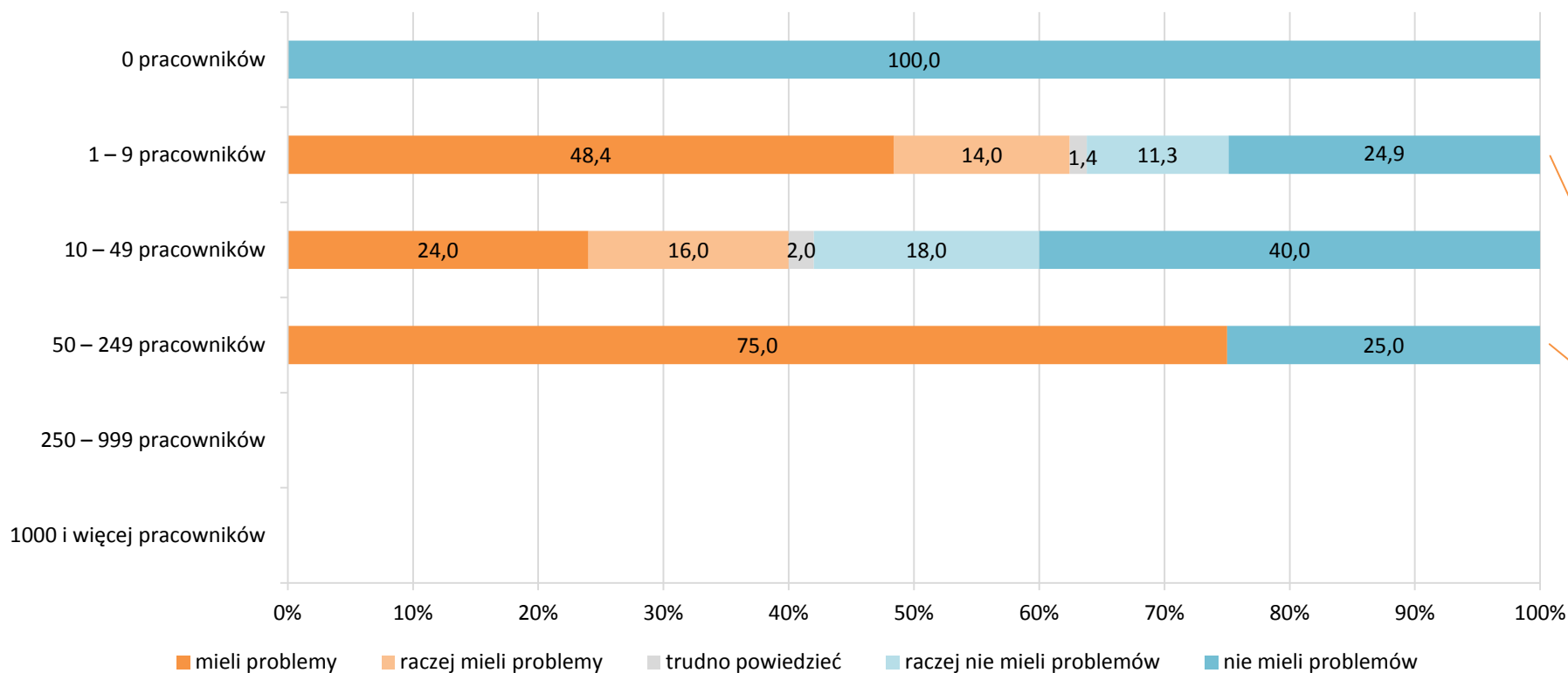


Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (54,0% pracodawców), z wymaganym zawodem (36,6%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (36,6%), z wymaganymi uprawnieniami (22,4%).

Jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 44,1% pracodawców. Jako trzeci na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – blisko 40% pracodawców (37,9%) mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe. Dodatkowo niemal co piąty (18,6%) potwierdza, 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 %)



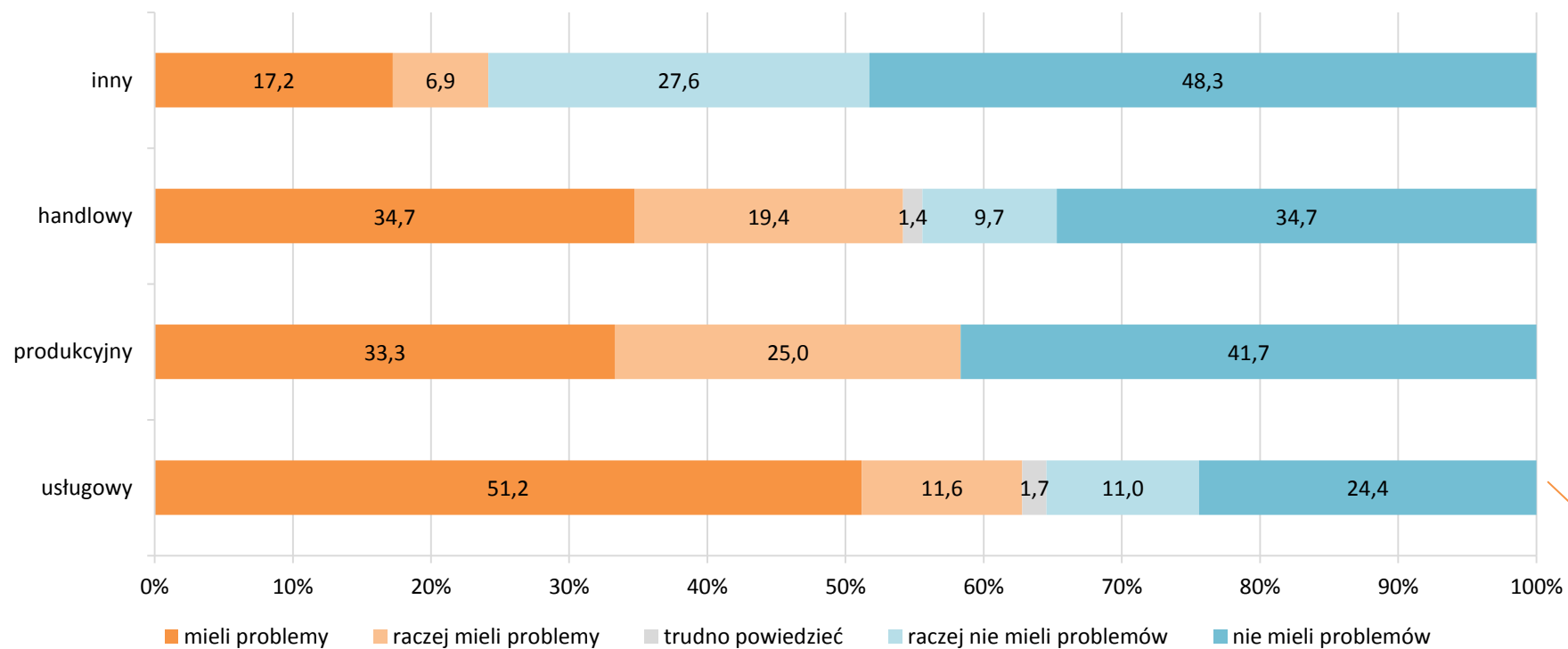
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (75%) oraz mikro (bez podmiotów niezatrudniających pracowników) (62,4%). Natomiast problemów takich nie zgłosili właściciele jednoosobowych działalności gospodarczych.

Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) oznacza, że w powiecie nizańskim nie było w tej grupie firm, które poszukiwałyby pracowników w ciągu ostatnich 3 lat, natomiast brak danych przy kategorii firm bardzo dużych (powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w w/w powiecie takich firm nie było w momencie realizacji badania.



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

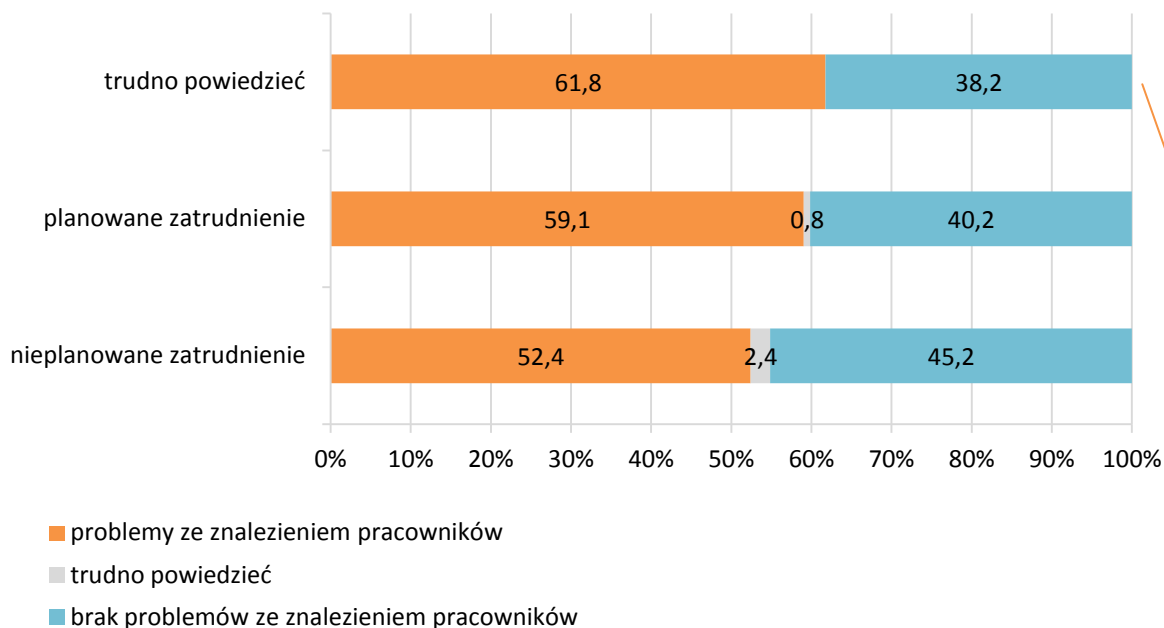
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo blisko 2/3 (62,8%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze usługowym. W firmach o charakterze handlowym i produkcyjnym na taki problem zwróciła uwagę ponad połowa pracodawców (odpowiednio 58,3% oraz 54,1%).

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

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



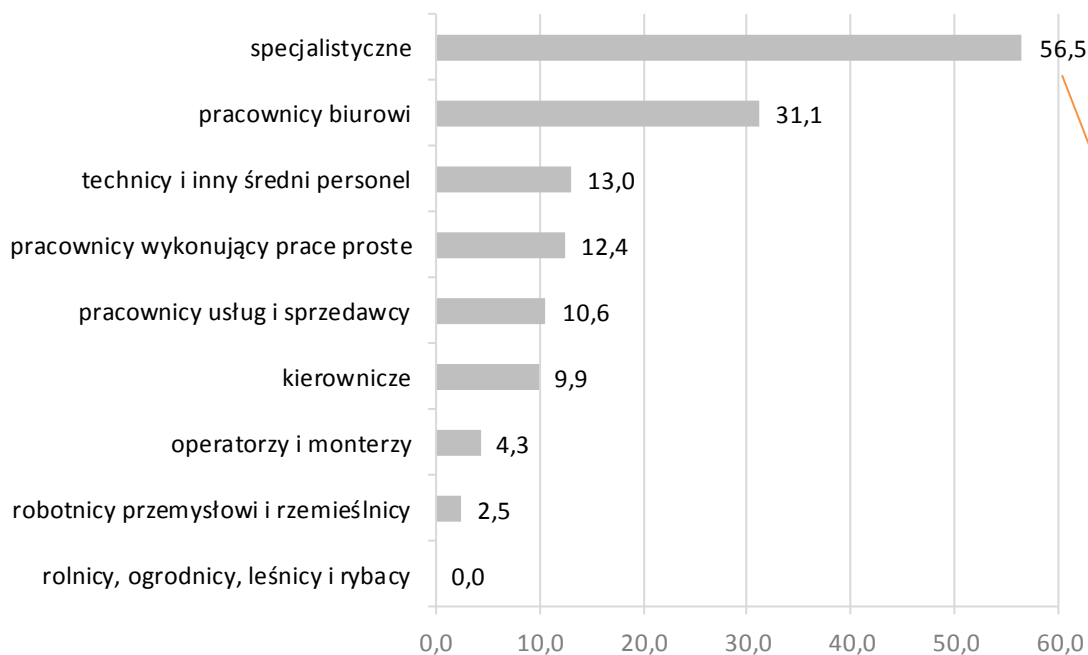
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają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

W zestawieniu dotyczącym obecnych planów zatrudnieniowych pracodawców i problemów, których doświadczyli przy poszukiwaniu pracowników wyraźnie widać, że na takie trudności napotykali wszyscy pracodawcy (znaczący odsetek w każdej z grup).

Największy odsetek pracodawców (61,8%), którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników, jest w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać. Niewiele mniejszy (59,1%) jest wśród pracodawców planujących poszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Natomiast w grupie nie planującej poszerzenia kadry trudności ze znalezieniem pracowników doświadczyła ponad połowa pracodawców (52,4%). Okazuje się więc, że w przypadku części pracodawców dotychczasowe problemy z pozyskaniem pracowników mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób ich znalezienia.

### 3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

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

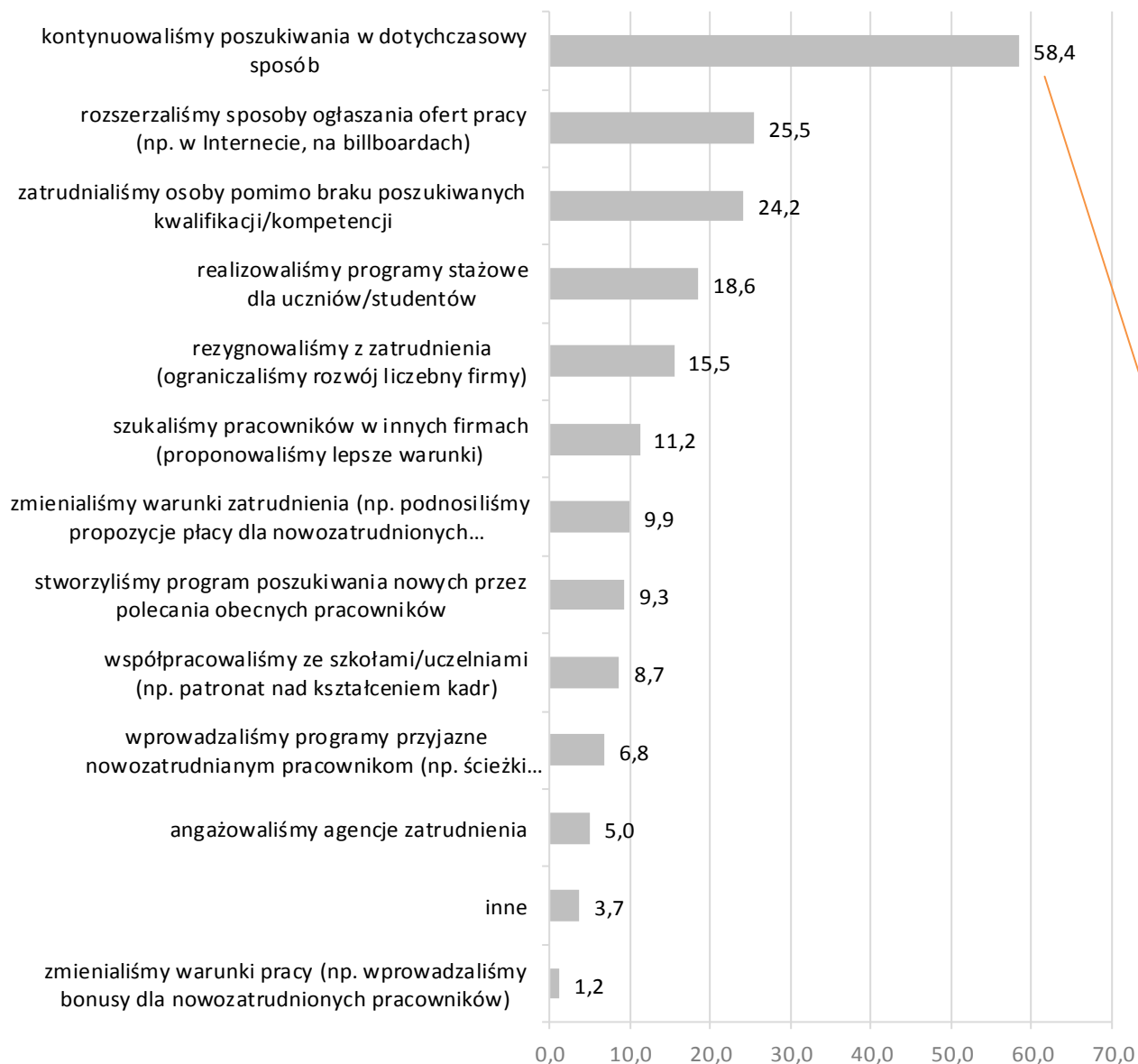


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (56,5% pracodawców) oraz pracowników biurowych (31,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 4 kolejnych grup stanowisk pracy ok. 10% pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: techników i innego średniego personelu (13,0%), pracowników wykonujących prace proste (12,4%), pracowników usług i sprzedawców (10,6%) oraz stanowisk kierowniczych (9,9%).

### 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 (58,4%) oraz rozszerzając sposoby ogłaszania ofert pracy (25,5%).

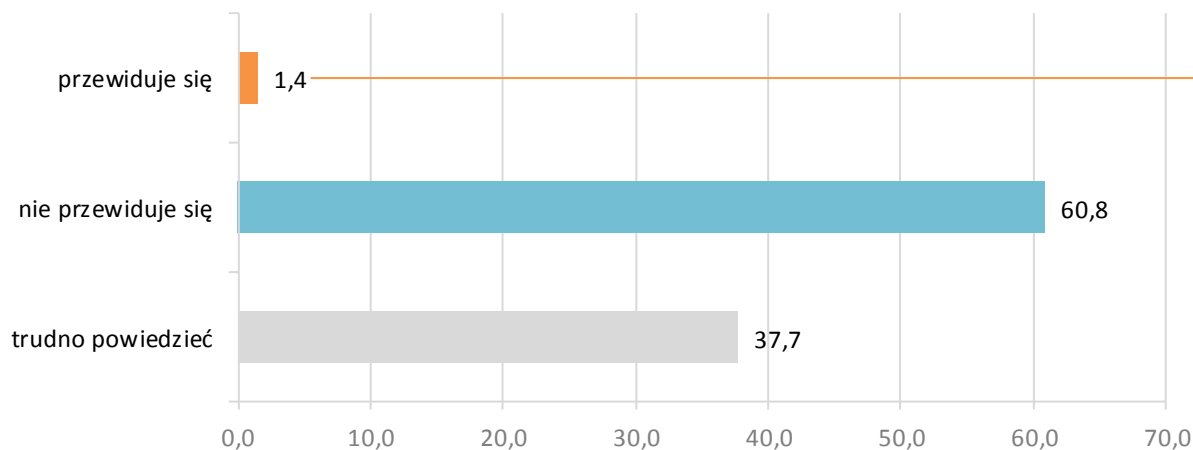
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy 1/4 pracodawców (24,2%) zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie niewielka część pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – co dziesiąty pracodawca (9,9%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), a co 15. (6,8%) – że wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń). Na zmianę warunków pracy (np. bonusy dla pracowników) zdecydowało się jedynie 1,2% pracodawców posiadających takie problemy.

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – blisko 1/5 (18,6%) realizowała program stażowe dla uczniów/studentów, a co 12. pracodawca (8,7%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 1,4% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad 1/3 pracodawców (37,7%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

## 4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 22 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (1,4%) – 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” (80,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

Wśród wskazywanych powodów były także te związane ze zmianami organizacyjnymi i technologicznymi w firmie.

## 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	55,1	38,7
sfinansowanie szkolenia	52,0	19,5
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	45,5	16,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	40,1	9,0
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	37,3	8,2
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	36,4	4,2
prace interwencyjne	34,5	12,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	31,6	5,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	29,9	4,5
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	27,7	2,0
przygotowanie zawodowe dorosłych	26,8	2,8
roboty publiczne	25,1	9,9
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	22,6	3,1
prace społecznie użyteczne	18,6	7,6
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	17,8	2,3
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	12,7	2,0

## 6. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

**Wykonawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badania, raporty)  
Wioletta Pytko, Małgorzata Kawalec, Barbara Wołoszyńska

Market Research World Anna Sojka z Gliwic (ankietowanie, baza danych)

**Okres** lipiec – wrzesień 2019 rok

**Obszar** województwo podkarpackie (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu)

**Cel główny** określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców tak w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, jak i w skali regionalnej w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych



## 7. Założenia metodologiczne badania

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu nizańskiego wykonano 354 wywiady z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla powiatu (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	11	3,1
1 – 9 pracowników	279	78,8
10 – 49 pracowników	59	16,7
50 – 249 pracowników	4	1,1
250 – 999 pracowników	1	0,3
1000 i więcej pracowników	0	0,0
<b>powiat nizański</b>	<b>354</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	22	6,2
handlowy	88	24,9
usługowy	211	59,6
inny	33	9,3
<b>powiat nizański</b>	<b>354</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	3	0,8
B - górnictwo i wydobywanie	7	2,0
C - przetwórstwo przemysłowe	16	4,5
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	0,3
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,3
F - budownictwo	6	1,7
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	38	10,7
H - transport i gospodarka magazynowa	37	10,5
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	0,6
J - informacja i komunikacja	14	4,0
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	33	9,3
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10	2,8
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	47	13,3
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	27	7,6
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	20	5,6
P - edukacja	27	7,6
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	19	5,4
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	31	8,8
S - pozostała działalność usługowa	15	4,2
<b>powiat niżański</b>	<b>354</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
Wykres 22	Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %) .....	22

## SPIS TABEL

Tabela 1	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %) .....	12
Tabela 2	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....	13
Tabela 3	Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %) .....	23
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy .....	25
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności .....	25
Tabela 6	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży .....	26

## SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	28
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	31
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	35
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety .....	38

## 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 URZĘDNIKI I KIEROWNICY		0,195	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,195	0,282
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		43,555	
Specjalista administracji publicznej	242217	11,914	3,107
Analitik finansowy	241306	5,859	1,130
Programista aplikacji	251401	3,516	1,695
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	3,320	1,130
Opiekun klienta	243302	2,930	1,130
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	2,344	1,977
Inżynier <sup>6</sup>	214xxx	1,758	1,412
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,563	0,282
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	1,563	0,565
Koordynator projektów unijnych	242102	1,367	1,412
Pielęgniarka	222101	0,977	0,847
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,781	1,130
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,781	1,130
Fizjoterapeuta	229201	0,586	0,565
Doradca zawodowy	242304	0,586	0,847
Lekarz dentyista	226101	0,391	0,282
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,391	0,282

<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.).

<sup>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Inżynier budownictwa <sup>7</sup>	21420x	0,391	0,282
Genetyk	213107	0,195	0,282
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,195	0,282
Główny technolog	214111	0,195	0,282
Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	214305	0,195	0,282
Architekt	216101	0,195	0,282
Grafik komputerowy DTP	216601	0,195	0,282
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	229103	0,195	0,282
Psychoterapeuta	229905	0,195	0,282
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopadaagog)	235203	0,195	0,282
Specjalista do spraw kadr	242307	0,195	0,282
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	0,195	0,282
Analitik systemów teleinformatycznych	251101	0,195	0,282
Specjalista bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych	252902	0,195	0,282
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>13,672</b>	
Księgowy	331301	6,250	6,780
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>8</sup>	313904	1,563	0,565
Opiekunka dziecięca	325905	0,977	0,282
Asystent dyrektora	334302	0,586	0,847
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,586	0,282
Kontroler jakości połączeń spawanych	311902	0,391	0,282
Pośrednik pracy	333301	0,391	0,565
Pracownik socjalny	341205	0,391	0,565
Technik analityk	311103	0,195	0,282
Technik geodeta	311104	0,195	0,282
Kosztorysant budowlany	311201	0,195	0,282
Higienistka stomatologiczna	325102	0,195	0,282
Optyk okularowy	325301	0,195	0,282
Terapeuta zajęciowy	325907	0,195	0,282
Agent ubezpieczeniowy	332101	0,195	0,282
Broker ubezpieczeniowy	332104	0,195	0,282
Doradca do spraw rynku nieruchomości	333404	0,195	0,282
Kierownik biura	334101	0,195	0,282
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,195	0,282
Laborant <sup>9</sup>	31xxxx	0,195	0,282
Urzędnik <sup>10</sup>	335xxx	0,195	0,282
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>13,281</b>	

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

<sup>10</sup> Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

Technik prac biurowych <sup>11</sup>	411004	11,719	6,497
Sekretarka	412001	0,586	0,847
Recepcjonista	422602	0,391	0,565
Asystent do spraw księgowości	431101	0,391	0,565
Rejestratorka medyczna	422603	0,195	0,282
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>11,328</b>	
Doradca klienta	524902	3,711	0,847
Kucharz	512001	3,125	0,565
Robotnik gospodarczy	515303	1,172	1,130
Sprzedawca	522301	0,977	0,565
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,977	0,847
Przewodnik turystyczny <sup>12</sup>	51130x	0,781	0,282
Telemarketer	524404	0,586	0,282
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>10,742</b>	
Dekarz	712101	4,297	0,282
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	3,906	0,282
Spawacz	721204	0,781	0,565
Krajacz szkła	731503	0,781	0,282
Hutnik dmuchacz szkła	731502	0,391	0,282
Glazurnik	712202	0,195	0,282
Elektromonter linii kablowych	741301	0,195	0,282
Cukiernik	751201	0,195	0,282
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>4,297</b>	
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	4,102	0,282
Kierowca <sup>13</sup>	833xxx	0,195	0,282
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>2,930</b>	
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,977	0,282
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,781	0,847
Sprzątaczką biurowa	911207	0,586	0,847
Pakowacz ręczny	932101	0,586	0,282
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

<sup>11</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).

<sup>12</sup> Zakodowano wspólnie przewodników turystycznych, wobec których nie określono specjalizacji (górski / miejski / terenowy / pilot wycieczek).

<sup>13</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

## 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>14</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 „xxxxx”.

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 URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		
Główny Księgowy	121101	0,847
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,282
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,282
Kierownik ośrodka pomocy rodzinie	134404	0,282
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	2,825
Specjalista do spraw kadr	242307	2,825
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	2,260
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	2,260
Koordynator projektów unijnych	242102	1,977
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,977
Pielęgniarka	222101	1,695
Fizjoterapeuta	229201	1,695
Lekarz	221101	1,412
Programista aplikacji	251401	1,412
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	1,130
Ekonomista	263102	1,130
Nauczyciel <sup>15</sup>	233xxx	1,130
Grafik komputerowy DTP	216601	0,847
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,847

<sup>14</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>15</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Specjalista do spraw public relations	243203	0,847
Opiekun klienta	243302	0,847
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,847
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,847
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,565
Psychoterapeuta	229905	0,565
Nauczyciel przedszkola	234201	0,565
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,565
Specjalista do spraw rachunkowości	241103	0,565
Doradca podatkowy	241204	0,565
Doradca zawodowy	242304	0,565
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,565
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,565
Genetyk	213107	0,282
Główny technolog	214111	0,282
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,282
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,282
Architekt	216101	0,282
Lekarz weterynarii	225101	0,282
Lekarz dentysta	226101	0,282
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,282
Specjalista terapii uzależnień	229907	0,282
Nauczyciel języka obcego	233008	0,282
Instruktor tańca	235502	0,282
Analitik finansowy	241306	0,282
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,282
Audytorkontroler	242204	0,282
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,282
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,282
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,282
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	0,282
Zarządca nieruchomości	244103	0,282
Analitik systemów teleinformatycznych	251101	0,282
Tester oprogramowania komputerowego	251903	0,282
Administrator systemów komputerowych	252201	0,282
Radca prawny	261103	0,282
Archiwista	262101	0,282
Aktor	265501	0,282
Inżynier budownictwa <sup>16</sup>	21420x	0,282
Inżynier <sup>17</sup>	214xxx	0,282
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>18</sup>	23200x	0,282

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

<sup>17</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>18</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).



GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	13,559
Bibliotekarz	343301	1,695
Pracownik socjalny	341205	1,130
Opiekunka dziecięca	325905	0,847
Dietetyk	322001	0,565
Technik optyk	325302	0,565
Technik masażysta	325402	0,565
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,565
Higienistka szkolna	325902	0,565
Asystent dyrektora	334302	0,565
Asystent rodziny	341207	0,565
Pracownik pozycjonowania stron internetowych	351403	0,565
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	0,565
Technik analityk	311103	0,282
Technik geodeta	311104	0,282
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	311214	0,282
Technik mechanik	311504	0,282
Technik elektroradiolog	321103	0,282
Technik dentystyczny	321402	0,282
Technik weterynarii	324002	0,282
Asystentka stomatologiczna	325101	0,282
Ortoptystka	325906	0,282
Terapeuta zajęciowy	325907	0,282
Likwidator szkód	331502	0,282
Broker ubezpieczeniowy	332104	0,282
Przedstawiciel handlowy	332203	0,282
Detektyw prywatny	341101	0,282
Opiekun osoby starszej	341202	0,282
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,282
Trener sportu	342207	0,282
Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	342310	0,282
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,282
Animator kultury	343901	0,282
Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	351290	0,282
Laborant <sup>19</sup>	31xxxx	0,282
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych <sup>20</sup>	411004	5,085
Recepcjonista	422602	0,565
Sekretarka	412001	0,282
Asystent do spraw księgowości	431101	0,282
Pracownik obsługi płaconej	431301	0,282

<sup>19</sup> Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>20</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).

Magazynier	432103	0,282
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Robotnik gospodarczy	515303	0,847
Instruktor nauki jazdy	516502	0,847
Doradca klienta	524902	0,847
Telemarketer	524404	0,282
Opiekunka domowa	532201	0,282
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Spawacz	721204	0,565
Ślusarz	722204	0,282
Frezer	722301	0,282
Hutnik dmuchacz szkła	731502	0,282
Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła <sup>21</sup>	73150x	0,282
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Kierowca <sup>22</sup>	833xxx	0,565
Operator maszyn i urządzeń <sup>23</sup>	81xxxx	0,282
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	3,107

<sup>21</sup> Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu szklanego, wobec których nie określono specjalizacji.

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

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

## Załącznik 3 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat

W odniesieniu do planów 5-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>24</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 ankiet 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>		
Główny Księgowy	121101	0,847
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,565
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,282
Kierownik ośrodka pomocy rodzinie	134404	0,282
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista do spraw kadr	242307	2,260
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,695
Programista aplikacji	251401	1,695
Pielęgniarka	222101	1,130
Fizjoterapeuta	229201	1,130
Koordynator projektów unijnych	242102	1,130
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,130
Lekarz	221101	0,847
Specjalista administracji publicznej	242217	0,847
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,847
Ekonomista	263102	0,847
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,565
Grafik komputerowy DTP	216601	0,565

<sup>24</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.).

Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,565
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,565
Doradca podatkowy	241204	0,565
Doradca zawodowy	242304	0,565
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,565
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,565
Genetyk	213107	0,282
Główny technolog	214111	0,282
Architekt	216101	0,282
Lekarz weterynarii	225101	0,282
Lekarz dentyista	226101	0,282
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,282
Nauczyciel języka obcego	233008	0,282
Nauczyciel przedszkola	234201	0,282
Specjalista do spraw rachunkowości	241103	0,282
Analitik finansowy	241306	0,282
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,282
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,282
Audytorkontroler	242204	0,282
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,282
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,282
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	0,282
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,282
Zarządca nieruchomości	244103	0,282
Analitik systemów teleinformatycznych	251101	0,282
Tester oprogramowania komputerowego	251903	0,282
Administrator systemów komputerowych	252201	0,282
Radca prawny	261103	0,282
Aktor	265501	0,282
Inżynier budownictwa <sup>25</sup>	21420x	0,282
Inżynier <sup>26</sup>	214xxx	0,282
Nauczyciel <sup>27</sup>	233xxx	0,282
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Księgowy	331301	8,475
Opiekunka dziecięca	325905	0,847
Dietetyk	322001	0,565
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,565
Asystent rodziny	341207	0,565
Technik analityk	311103	0,282
Technik geodeta	311104	0,282
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	311214	0,282

<sup>25</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>26</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>27</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Technik mechanik	311504	0,282
Technik elektroradiolog	321103	0,282
Technik dentystyczny	321402	0,282
Technik weterynarii	324002	0,282
Asystentka stomatologiczna	325101	0,282
Technik optyk	325302	0,282
Technik masażysta	325402	0,282
Higienistka szkolna	325902	0,282
Terapeuta zajęciowy	325907	0,282
Likwidator szkód	331502	0,282
Broker ubezpieczeniowy	332104	0,282
Asystent dyrektora	334302	0,282
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,282
Pracownik socjalny	341205	0,282
Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	342310	0,282
Bibliotekarz	343301	0,282
Laborant <sup>28</sup>	31xxxx	0,282
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>29</sup>	411004	2,542
Recepcjonista	422602	0,565
Asystent do spraw księgowości	431101	0,282
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Instruktor nauki jazdy	516502	1,130
Doradca klienta	524902	0,847
Robotnik gospodarczy	515303	0,565
Telemarketer	524404	0,282
Opiekunka domowa	532201	0,282
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Spawacz	721204	0,282
Ślusarz	722204	0,282
Frezer	722301	0,282
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,282
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Operator maszyn i urządzeń <sup>30</sup>	81xxxx	0,565
Kierowca <sup>31</sup>	833xxx	0,565
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,282
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,847

<sup>28</sup> Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>29</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).

<sup>30</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>31</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

## 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 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)*

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

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

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

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

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

**3. W jakich zawodach Państwa firma/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? .....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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



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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

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)<sup>32</sup></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		

<sup>32</sup>Skala 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? .....