

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT  
SANOCKI**

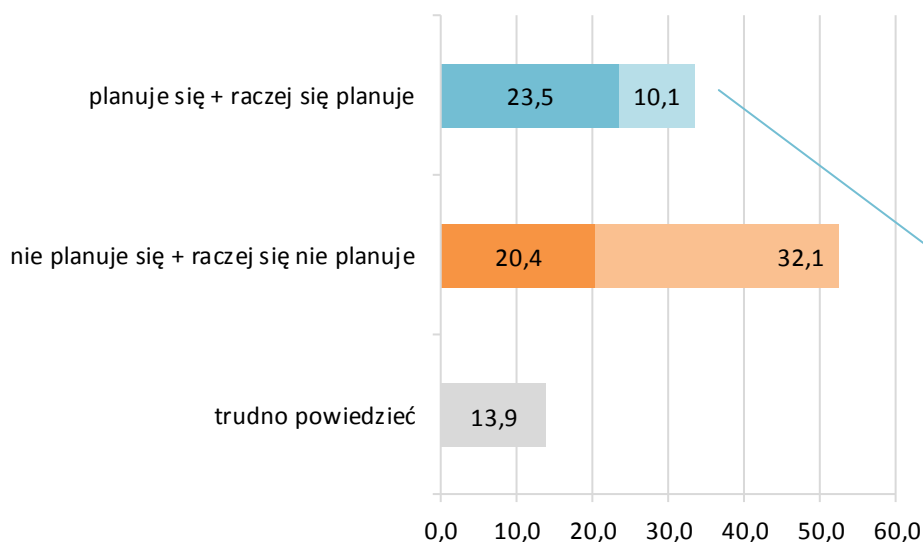


## SPIS TREŚCI

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 (33,6%) w powiecie sanockim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Ponad dwukrotnie więcej jest w tej grupie postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnienie” (23,5%) w stosunku do deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (10,1%).

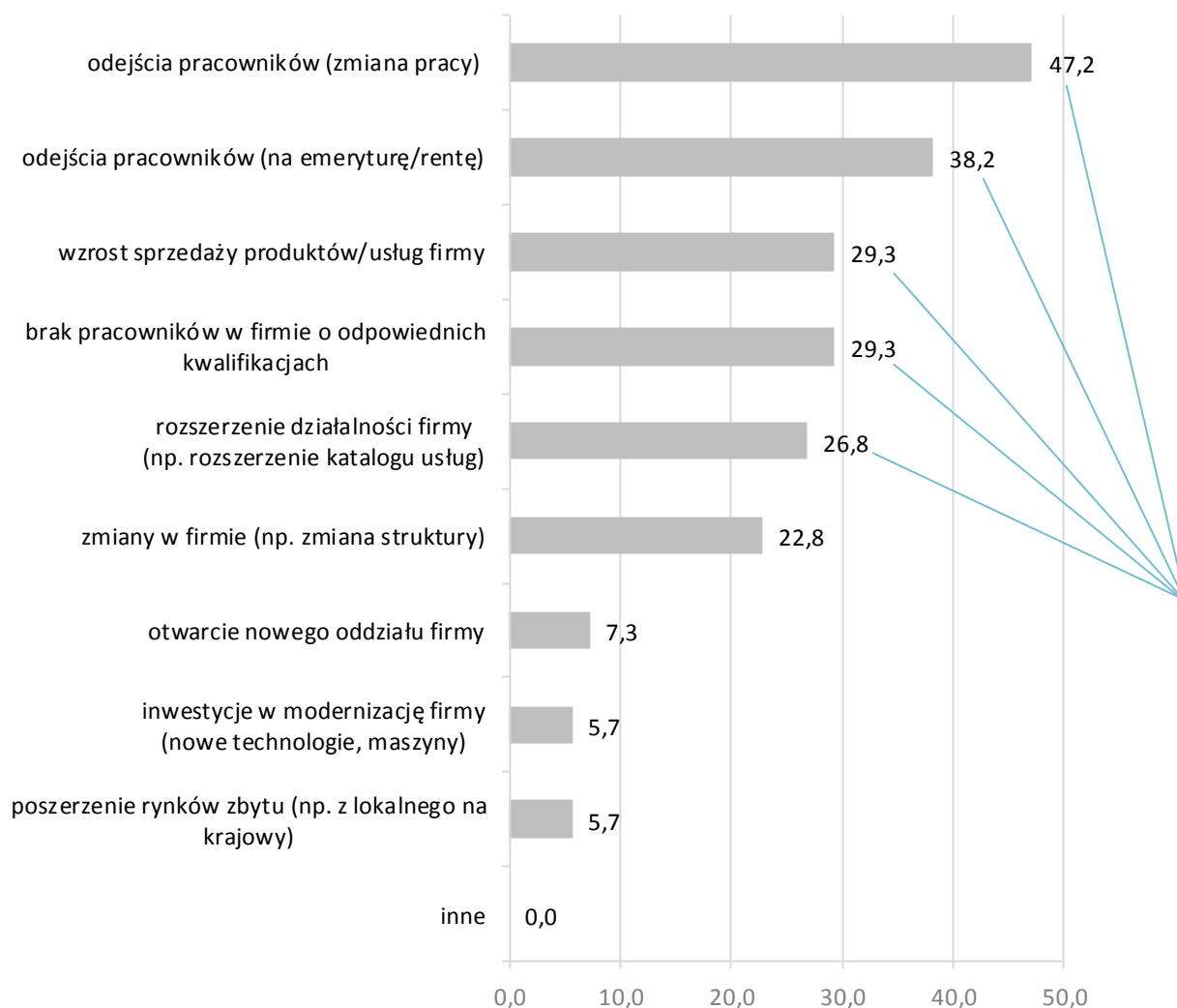
Co siódmy pracodawca (13,9%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu sanockiego – wzięło udział 367 pracodawców, z czego 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 1 074 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczęcia badania w powiecie sanockim funkcjonowało 7 214 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?

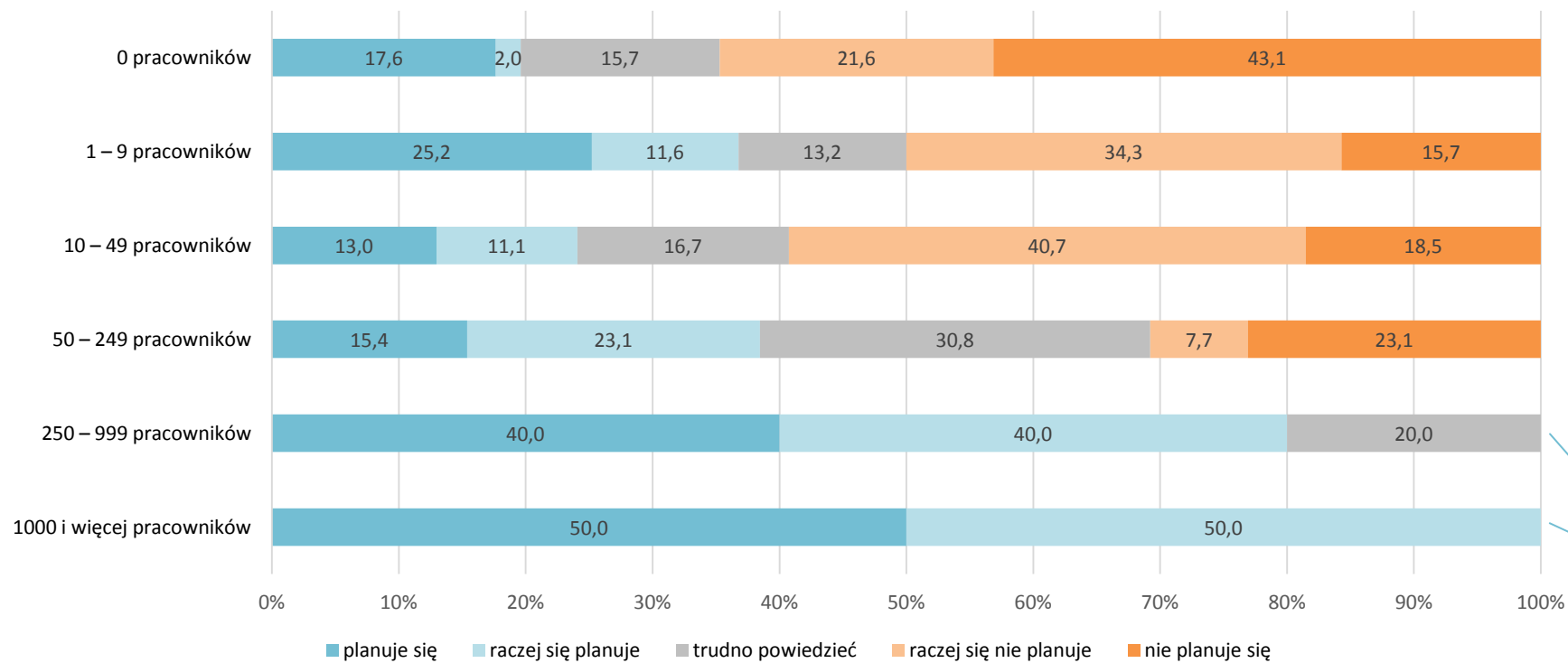
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (47,2%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 38,2% wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 1/3 (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 (29,3% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (26,8%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

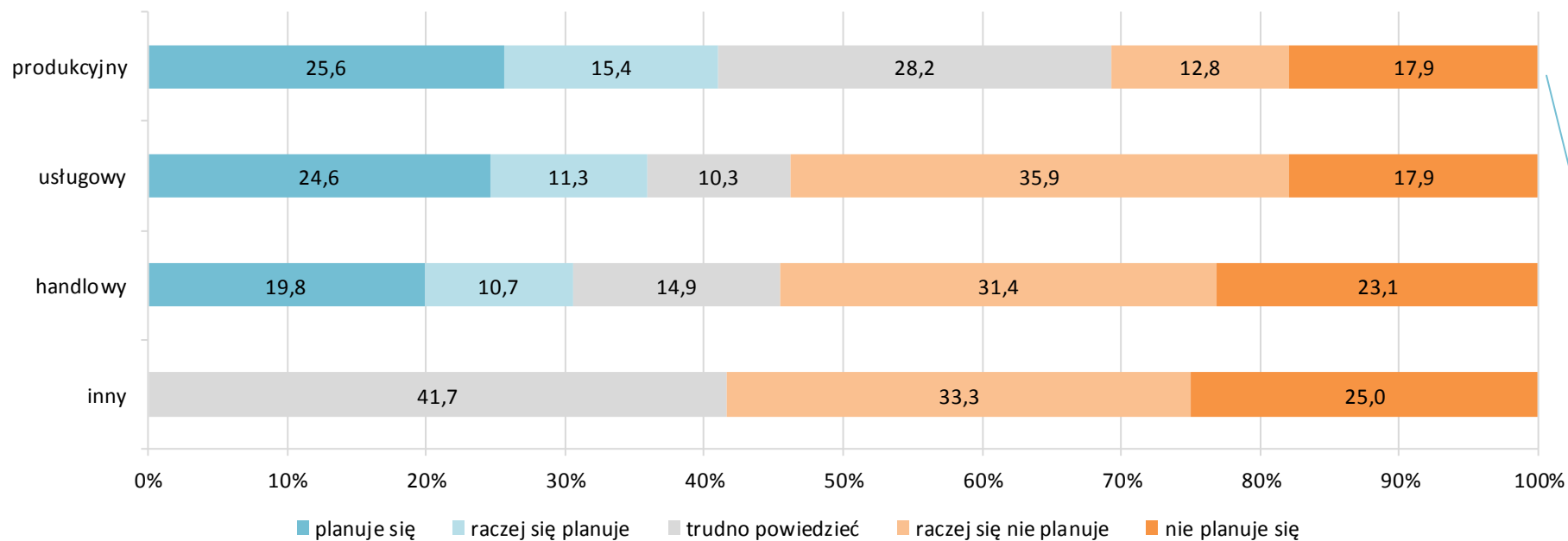


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników. Co do zasady im większe firmy, tym odsetek deklarujących potrzeby zatrudnieniowe jest wyższy (odstępstwo „w dół” od trendu w przypadku firm małych). Najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych(80,0%) i bardzo dużych (100,0%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/5 (19,6%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

### 1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

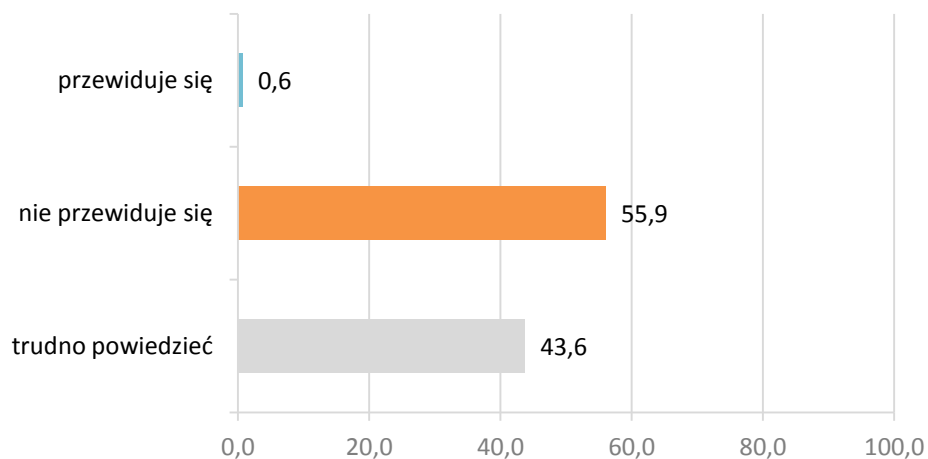
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w niemal każdym typie działalności, najczęściej pracodawców – 41,0% – deklaruje takie plany w działalności produkcyjnej.

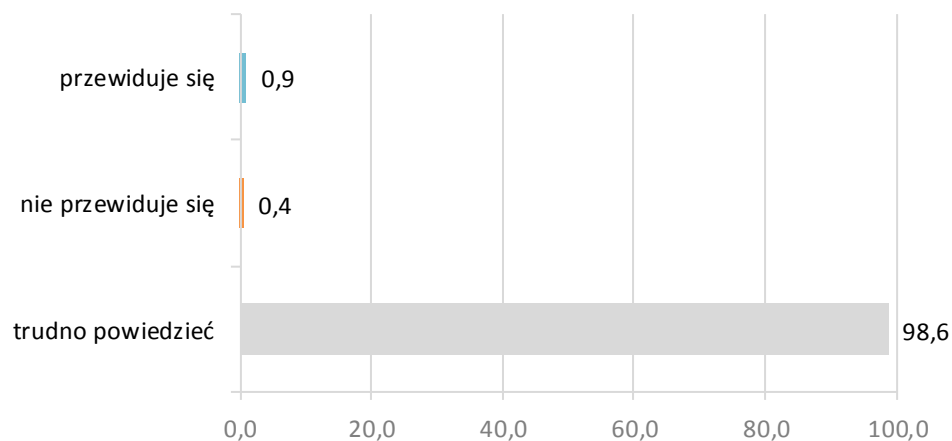
## 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

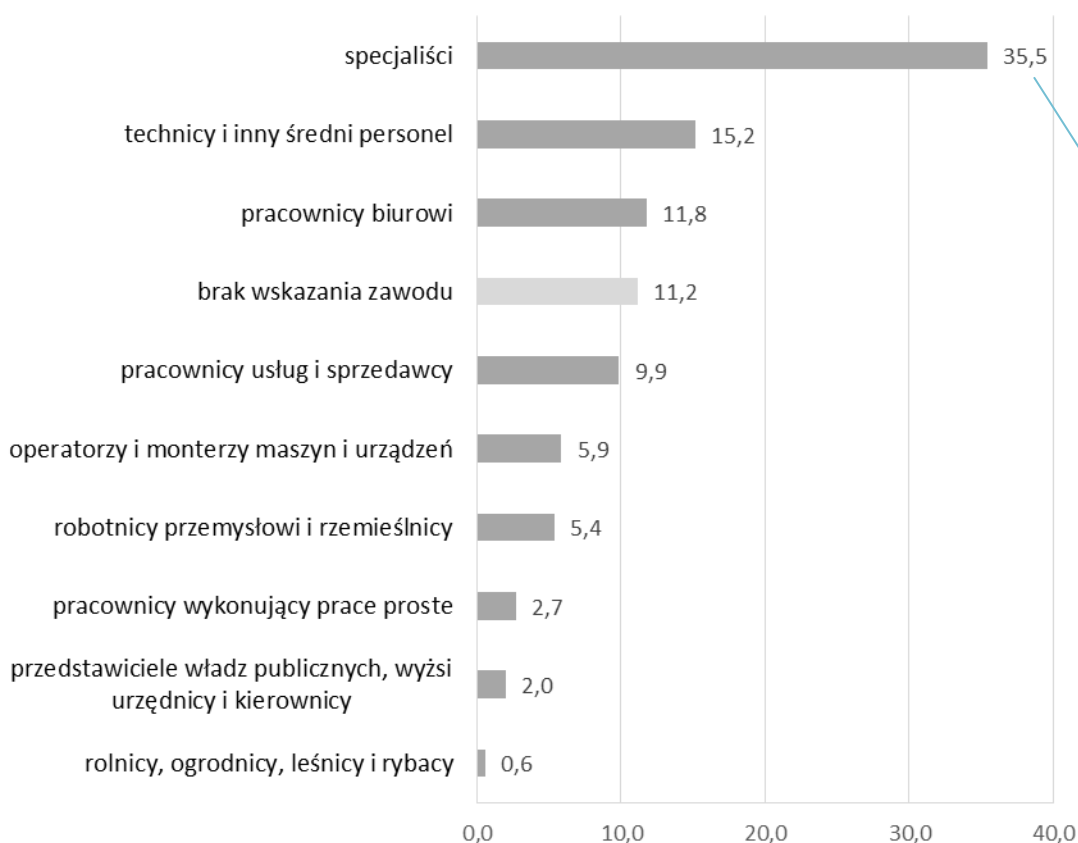
<sup>3</sup>Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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 – najczęściej planuje się zatrudnić specjalistów (35,5%).

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

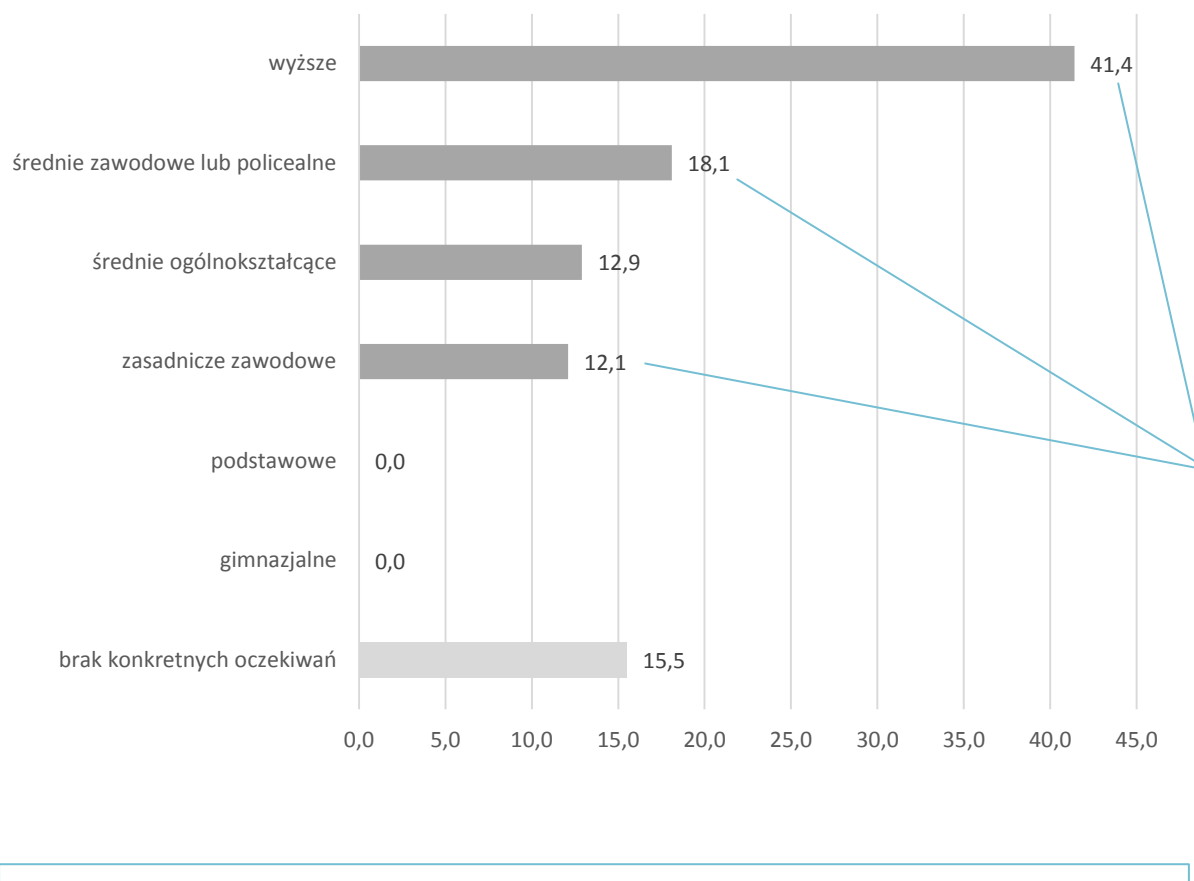
- 1) technicy i przedstawiciele innego średniego personelu (15,2%),
- 2) pracownicy biurowi (11,8%).

Jednocześnie wobec 11,2% pracowników – pracodawcy nie określili, jakie zawody będą pożądane.



## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



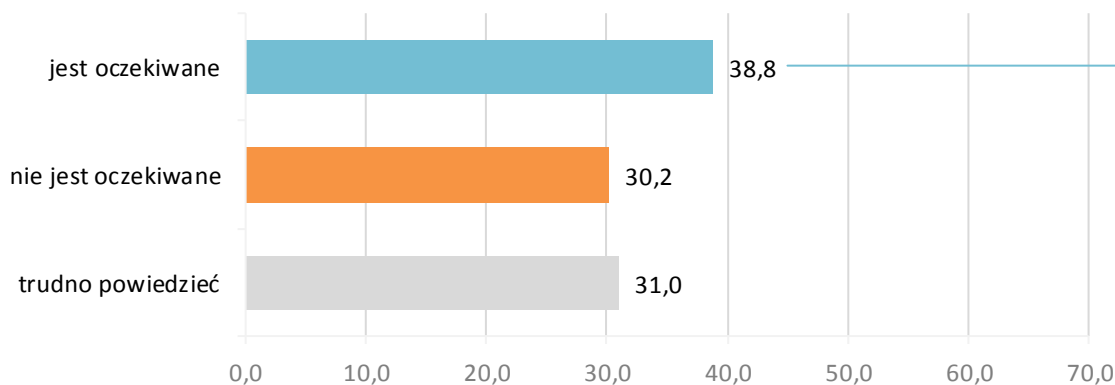
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (41,4%).

Jednocześnie 30,2% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

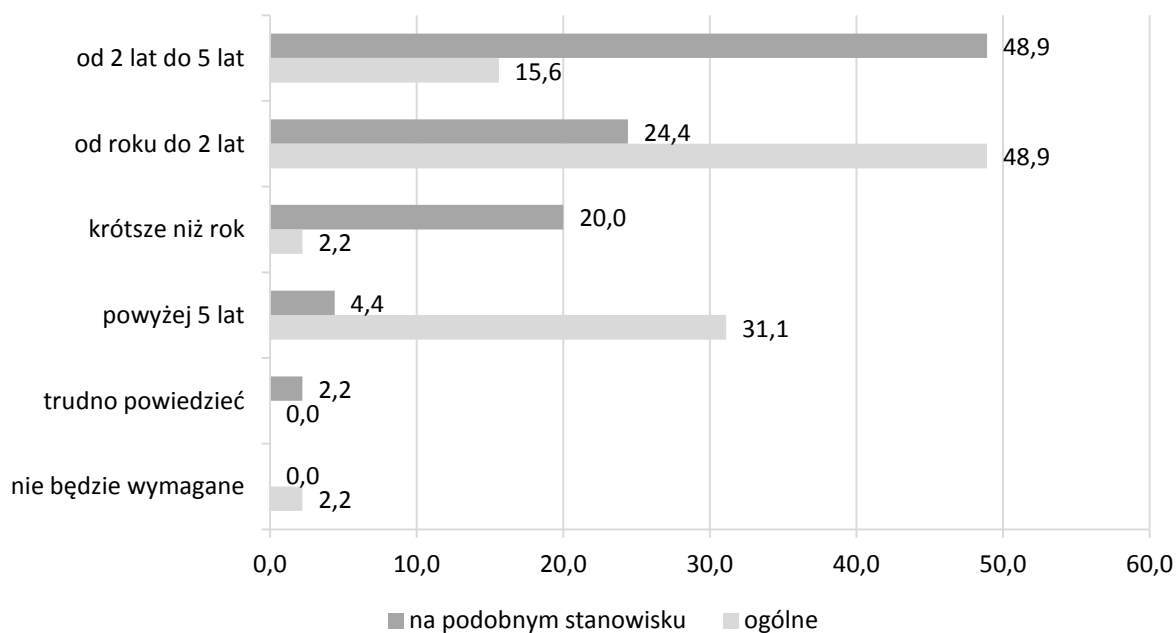
Równie ważną informacją jest taka, że wobec 15,5% kandydatów do pracy pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

## 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 %)



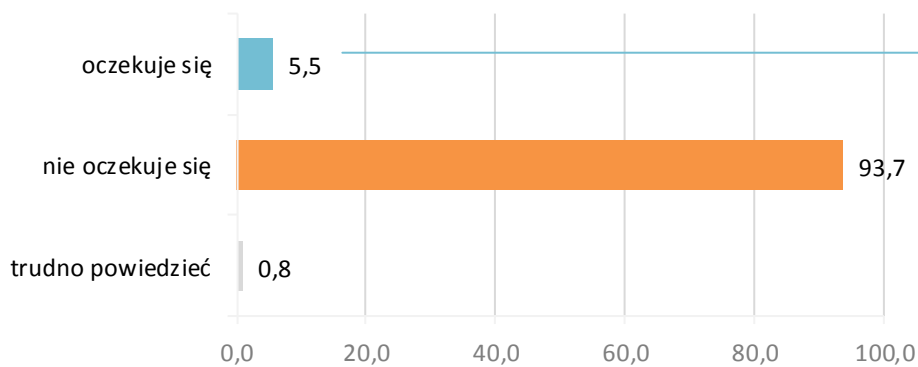
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od niemal 40% kandydatów do pracy (38,8%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od 44,4% oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 93,3% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od ponad połowy pracowników (51,1%) 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 jedynie od 5,5% kandydatów do pracy.

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

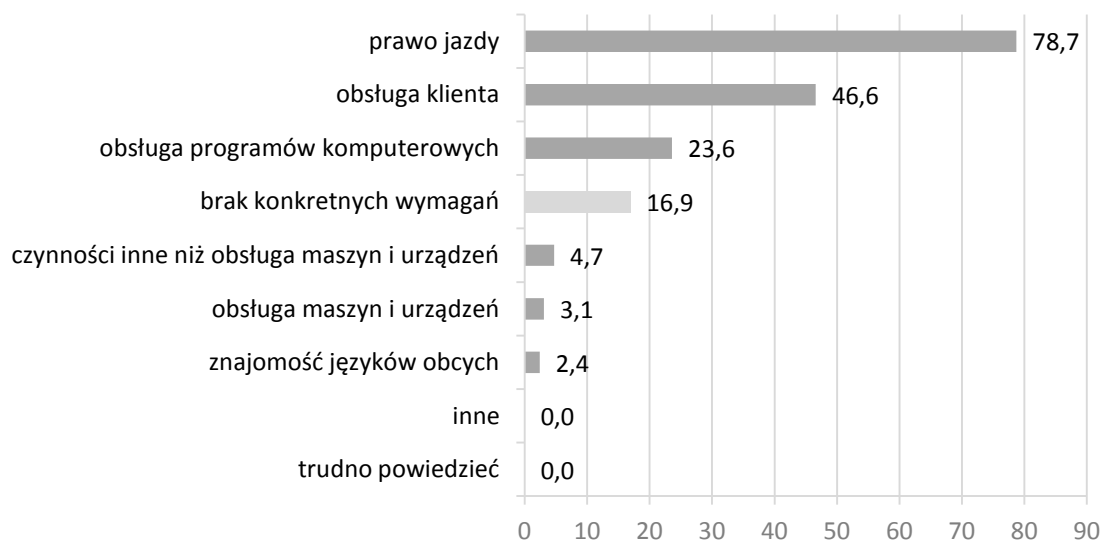


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa komputerowych	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	3,4	3,1	21,5	1,6	81,6	54,9	0,0	0,0	7,3
Technicy i inny średni personel	0,0	2,5	23,9	0,0	81,0	50,3	0,0	0,0	19,0
Pracownicy biurowi	0,0	0,0	33,9	0,0	92,9	68,5	0,0	0,0	7,1
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	1,9	10,4	0,0	87,7	28,3	0,0	0,0	12,3
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0	0,0	0,0	0,0	93,1	56,9	0,0	0,0	6,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	9,5	46,0	0,0	90,5	71,4	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	0,0	75,9	0,0	100,0	96,6	0,0	0,0	0,0
Brak wskazania zawodu	0,0	0,0	19,2	0,0	82,5	29,2	0,0	0,0	17,5

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (78,7%), obsługi klienta (46,6%) oraz obsługi programów komputerowych (23,6%).

W odniesieniu do co szóstego stanowiska pracy (16,9%) 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>

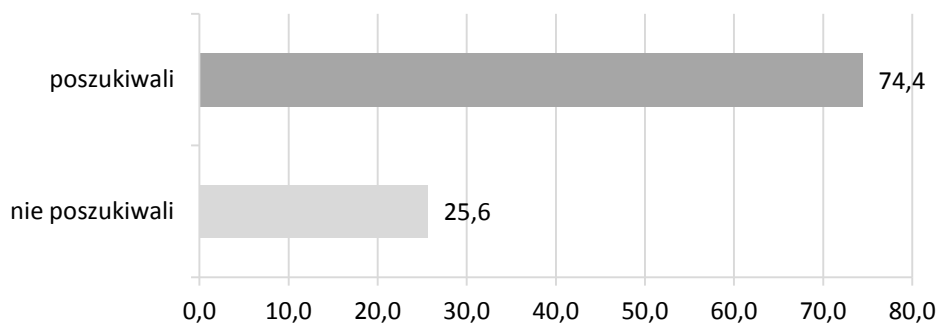
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

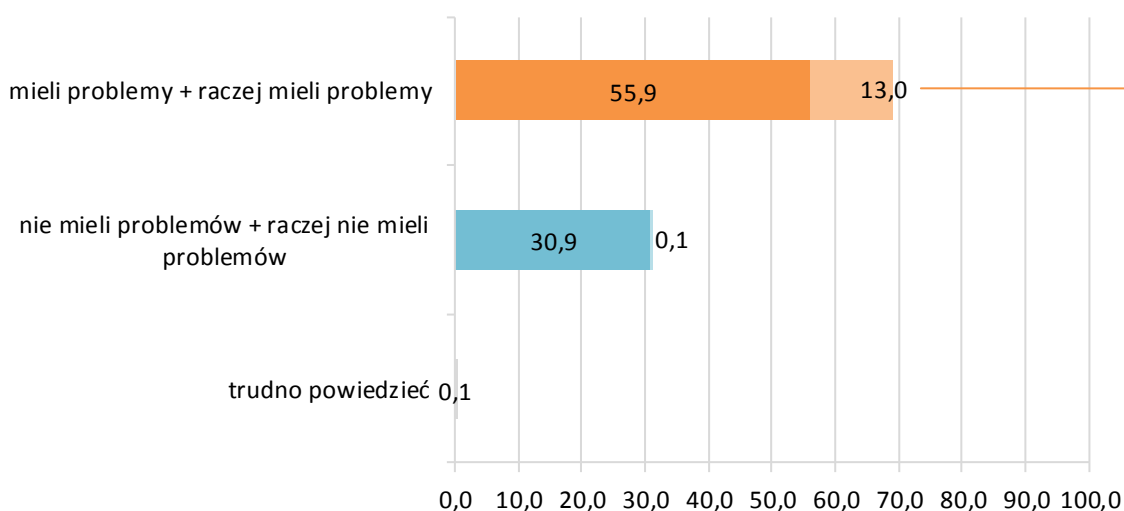
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 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 sanockim 3/4z nich (74,4%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Ponad 2/3 pracodawców (68,9%) 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 %)

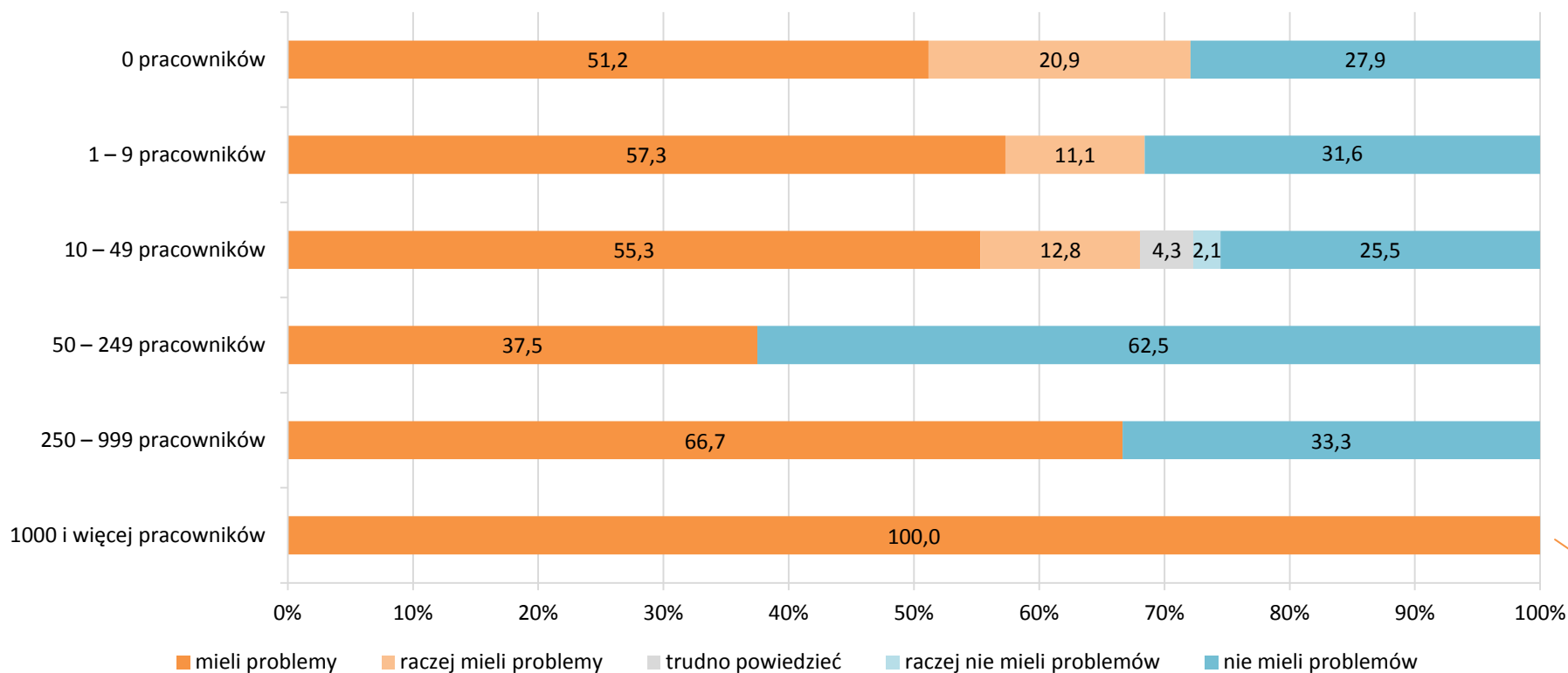


Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (55,4%), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (34,4% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (19,9%), z wymaganymi uprawnieniami (12,4%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – 41,9% pracodawców mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy. Dodatkowo 15,6% wyraża opinię, że mają zbyt duże oczekiwania płacowe. Natomiast trzeci na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego ponad 1/3 pracodawców (35,5%).

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

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



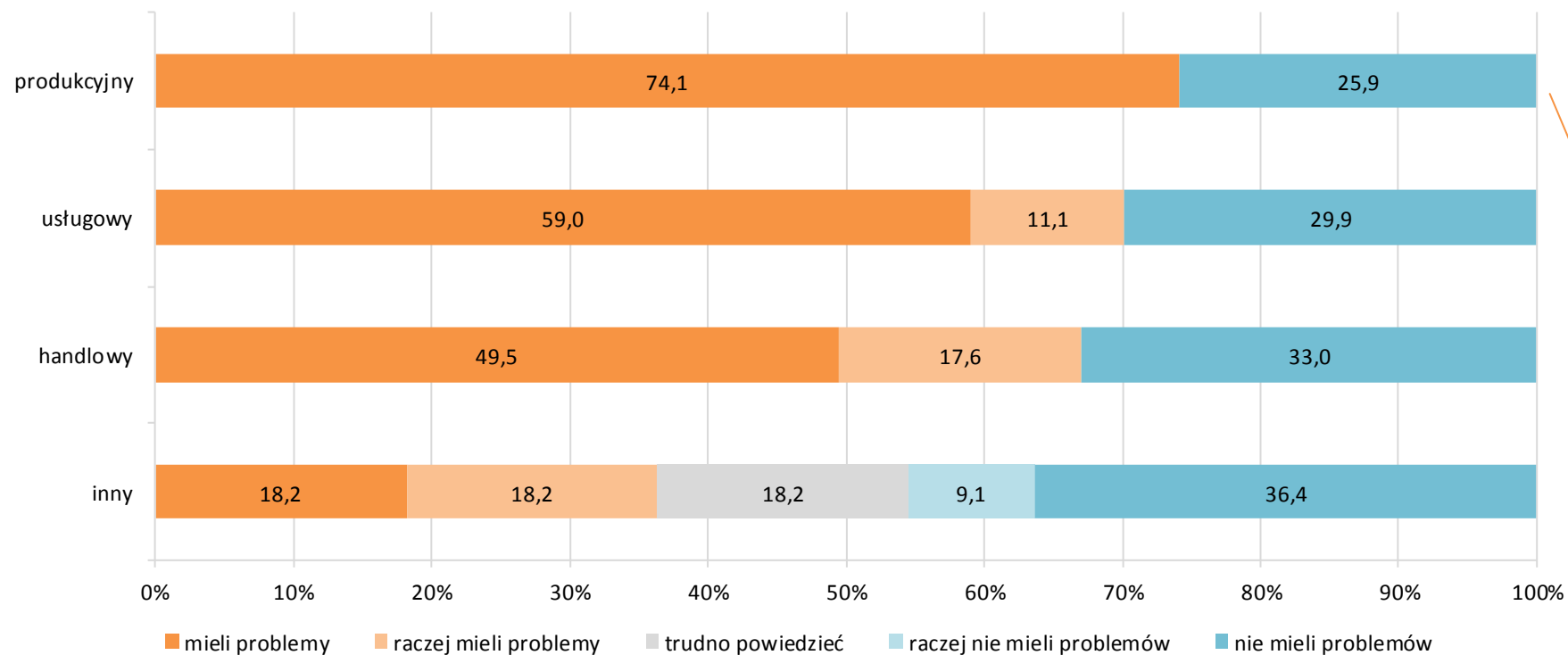
W firmach każdej wielkości pracodawcy w ciągu ostatnich 3 lat mieli problem ze znalezieniem pracowników. W przypadku firm największych (ponad 1000 pracowników) – zgłaszają to wszyscy pracodawcy. Najmniejszy odsetek zgłaszających problem był w firmach średnich – 37,5%.

Warto zauważyć, że blisko 3/4 (72,1%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.



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

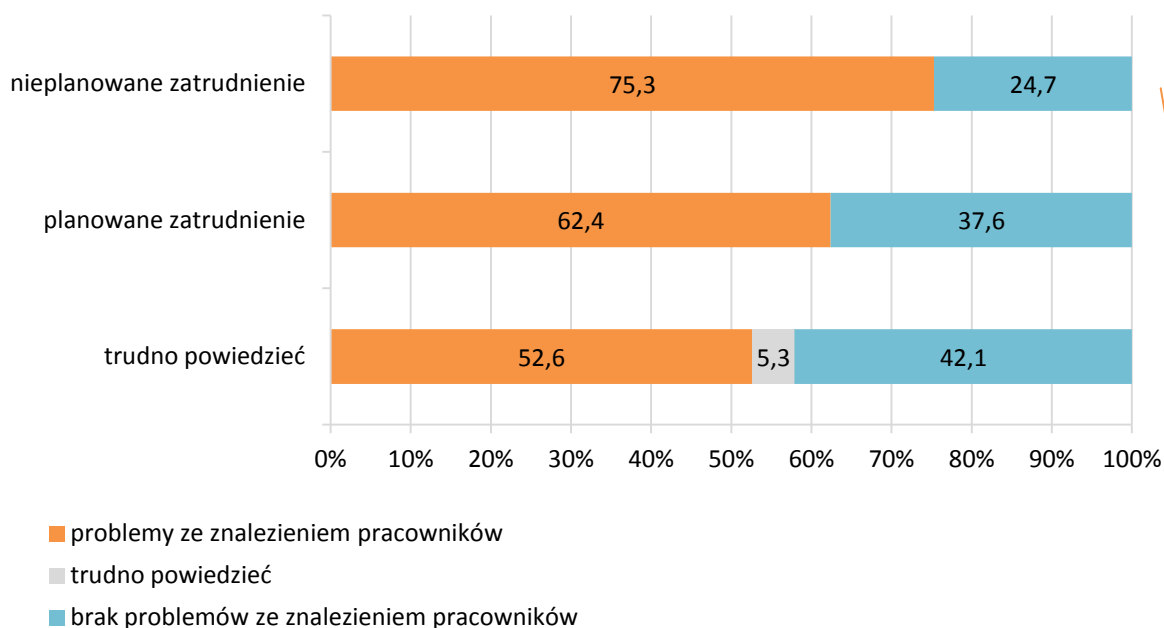
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 3/4 (74,1%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach o charakterze produkcyjnym. W firmach o charakterze usługowym na taki problem zwróciło uwagę 70,1% pracodawców. W podmiotach handlowych trudności ze znalezieniem pracowników miało 2/3 pracodawców (67,1%).

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

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



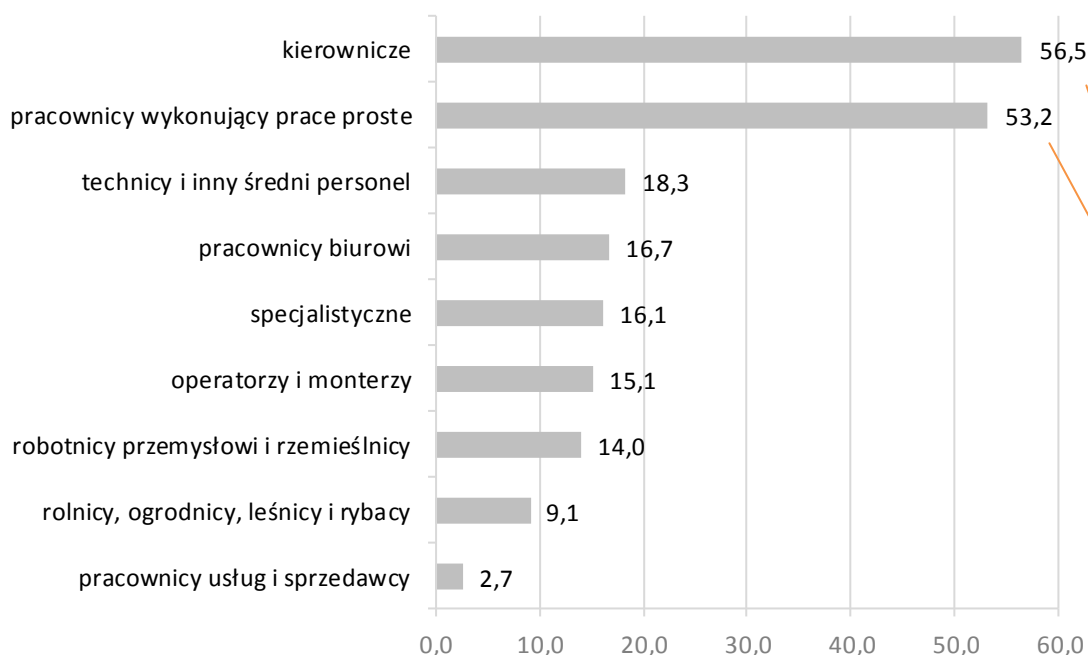
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (75,3%), którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników, jest w grupie tych, którzy nie planują poszerzenia kadry. Wśród pracodawców, którzy nie potrafią stwierdzić, czy będą zatrudniać, jest ich 62,4%. Natomiast w grupie planującej poszerzenie kadry trudności ze znalezieniem pracowników doświadczyło 52,6% pracodawców. Okazuje się więc, że w przypadku części pracodawców dotychczasowe problemy z pozyskaniem pracowników mogą prowadzić do rezygnacji z dalszych prób ich znalezienia, natomiast u innych nie powodują zniechęcenia.

### 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

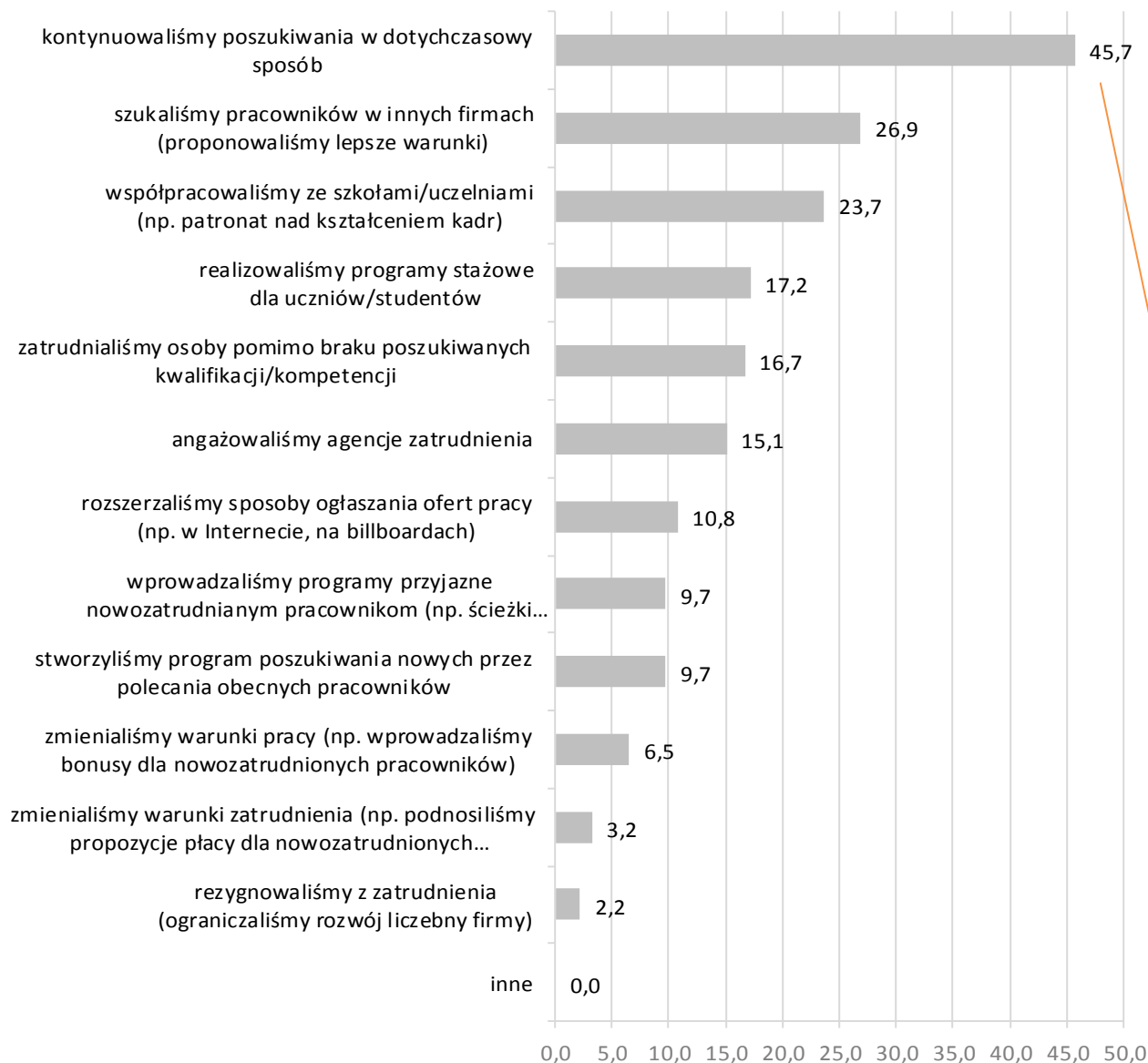


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze (56,5% pracodawców) oraz pracowników wykonujących prace proste (53,2%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z 5 kolejnych grup stanowisk pracy pomiędzy 10 a 20% pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: techników i innego średniego personelu (18,3%), pracowników biurowych (16,7%), stanowisk specjalistycznych (16,1%), operatorów i monterów (15,1%), robotników przemysłowych i rzemieślników (14,0%).

### 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 (45,7%).

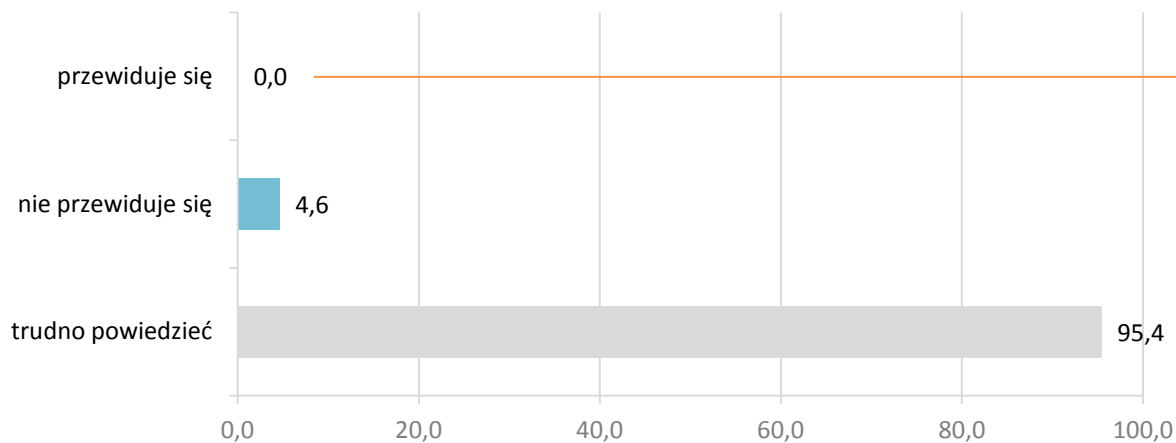
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy ponad 1/4 pracodawców (26,9%) poszukiwała pracowników w innych firmach, proponując lepsze warunki zatrudnienia. Pracodawcy zatrudniali też osoby dostępne pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji (16,7%).

Pomimo problemów jedynie niewielka część pracodawców potwierdziła, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia: 9,7% przyznało, że wprowadzali programy przyjazne nowozatrudnianym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), 6,5%, że zmieniali warunki pracy (np. wprowadzali bonusy dla pracowników), a 3,2%, że proponowali zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób).

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co czwarty (23,7%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr, a co szósty (17,2%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów.

#### 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Żaden pracodawca z powiatu sanockiego nie zadeklarował planów redukcji zatrudnienia.

Jednocześnie ogromna większość pracodawców (95,4%) 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	61,9	31,3
sfinansowanie szkolenia	56,7	16,1
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	46,0	18,5
prace interwencyjne	41,7	10,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	41,1	6,8
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	38,7	4,1
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	38,7	5,2
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	31,3	4,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	31,1	10,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	29,4	2,2
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	27,0	4,4
roboty publiczne	23,2	8,2
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,6	2,7
prace społecznie użyteczne	17,4	6,3
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	17,4	3,3
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)	13,4	2,2

## 6. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

**Okres** lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

## 7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu sanockiego wykonano 367 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	%
nie zatrudniam obecnie pracowników	51	13,9
1 do 9 pracowników	242	65,9
od 10 do 49 pracowników	54	14,7
od 50 do 249 pracowników	13	3,5
od 250 do 999 pracowników	5	1,4
1000 i więcej pracowników	2	0,5
<b>powiat sanocki</b>	<b>367</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba	
	badawcza	%
Produkcyjny	39	10,6
Handlowy	121	33,0
Usługowy	195	53,1
Inny	12	3,3
<b>powiat sanocki</b>	<b>367</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	20	5,4
B - górnictwo i wydobywanie	1	0,3
C - przetwórstwo przemysłowe	19	5,2
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	0,5
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	18	4,9
F - budownictwo	30	8,2
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	85	23,2
H - transport i gospodarka magazynowa	10	2,7
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	23	6,3
J - informacja i komunikacja	8	2,2
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	1,4
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	20	5,4
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	2,2
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	30	8,2
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	19	5,2
P - edukacja	21	5,7
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	1,1
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	24	6,5
S - pozostała działalność usługowa	20	5,4
<b>powiat sanocki</b>	<b>367</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 oczekiwanego 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 .....	34

### 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		<b>1,955</b>	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	1,955	0,272
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		<b>35,475</b>	
Specjalista administracji publicznej	242217	6,983	2,180
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	4,935	1,907
Opiekun klienta	243302	3,818	2,180
Pielęgniarka	222101	2,514	0,545
Architekt	216101	2,421	0,545
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	2,235	0,545
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	2,142	0,545
Ekonomista	263102	2,048	0,272
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	1,955	0,272
Fizjoterapeuta	229201	1,583	0,817
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,931	0,272
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,838	0,272
Programista aplikacji	251401	0,838	0,272
Specjalista kontroli jakości	214109	0,652	0,272
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,559	0,272
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,372	0,272

<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.).

Inżynier <sup>6</sup>	214xxx	0,279	0,545
Lektor języka obcego	235301	0,186	0,272
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,186	0,272
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>15,177</b>	
Przedstawiciel handlowy	332203	4,283	1,362
Księgowy	331301	1,955	0,272
Spedytor	333105	1,862	0,272
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>7</sup>	313904	1,769	0,817
Animator kultury	343901	0,838	0,272
Optyk okularowy	325301	0,652	0,272
Asystent dyrektora	334302	0,652	0,272
Technik mechanik	311504	0,559	0,272
Technik automatyk	311909	0,559	0,272
Pozostali pracownicy służb technicznych żeglugi	315190	0,559	0,272
Opiekunka dziecięca	325905	0,559	0,272
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,559	0,272
Sekretarka medyczna	334402	0,372	0,272
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>11,825</b>	
Technik prac biurowych <sup>8</sup>	411004	6,425	2,997
Sekretarka	412001	1,955	0,272
Operator edytorów tekstu	413103	1,955	0,272
Recepcjonista	422602	0,838	0,272
Technik obsługi turystycznej	422103	0,652	0,272
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>9,870</b>	
Sprzedawca	522301	6,052	2,725
Doradca klienta	524902	2,514	0,817
Robotnik gospodarczy	515303	0,838	0,272
Fryzjer	514101	0,279	0,272
Instruktor nauki jazdy	516502	0,186	0,272
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,559</b>	
Ogrodnik	611303	0,559	0,545
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>5,400</b>	
Spawacz	721204	1,955	0,272
Stolarz	752205	1,862	0,272
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	1,117	0,545
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,279	0,272
Murarz	711202	0,093	0,272
Rymarz	753703	0,093	0,272
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>5,866</b>	
Monter <sup>9</sup>	821xxx	2,142	0,545

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

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

<sup>8</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>9</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Operator maszyn i urządzeń <sup>10</sup>	81xxxx	2,048	0,272
Operator ładowarki	834207	0,559	0,272
Kierowca <sup>11</sup>	833xxx	0,466	0,272
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,372	0,272
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	818116	0,279	0,272
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>2,700</b>	
Pomoc kuchenna	941201	2,048	0,272
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,559	0,272
Sprzątaczką biurowa	911207	0,093	0,272
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>11,173</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	11,173	2,997
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

<sup>10</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>11</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>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>		
Pozostali przedstawiciele władz publicznych	111190	0,272
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	0,817
Doradca zawodowy	242304	0,817
Pielęgniarka	222101	0,545
Nauczyciel <sup>13</sup>	233xxx	0,545
Lekarz	221101	0,272
Położna	223101	0,272
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,272
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Księgowy	331301	0,817
Technik automatyk	311909	0,272
Pośrednik pracy	333301	0,272
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>14</sup>	411004	0,272
Recepcjonista	422602	0,272
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Intendent	515102	0,272

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

<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).

Robotnik gospodarczy	515303	0,272
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Elektromechanik	741201	0,272
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,272
Woźny	962906	0,272

## 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 URZĘDNIKI I KIEROWNICY</b>		
Pozostali przedstawiciele władz publicznych	111190	0,272
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Pielęgniarka	222101	0,545
Lekarz	221101	0,272
Położna	223101	0,272
Specjalista administracji publicznej	242217	0,272
Opiekun klienta	243302	0,272
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,272
Nauczyciel <sup>16</sup>	233xxx	0,272
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Technik automatyk	311909	0,272
Księgowy	331301	0,272
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Recepcjonista	422602	0,272
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</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 nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).



<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Elektromechanik	741201	0,272
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,272
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,272

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

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

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

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

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

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

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

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

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

**najważniejszy  
problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie? .....

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie? .....

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

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

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