

Raport z badania

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

– edycja 2019”

**POWIAT
STALOWOWOLSKI**

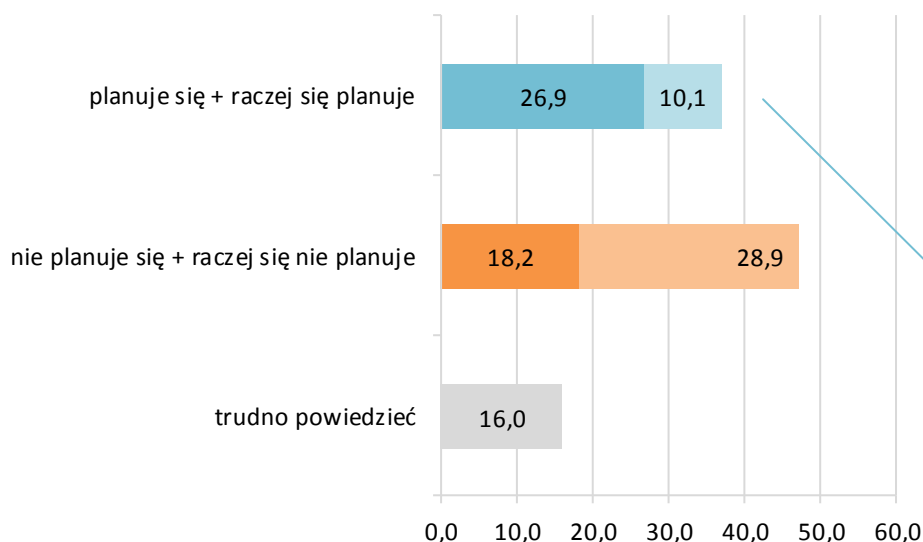


SPIS TREŚCI

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 %)¹



37,0% pracodawców w powiecie stalowowolskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Ponad dwukrotnie mniej jest w tej grupie deklaracji „raczej się planuje zatrudnienie” (10,1%) w stosunku do postaw zdecydowanych „planuje się zatrudnić” (26,9%).

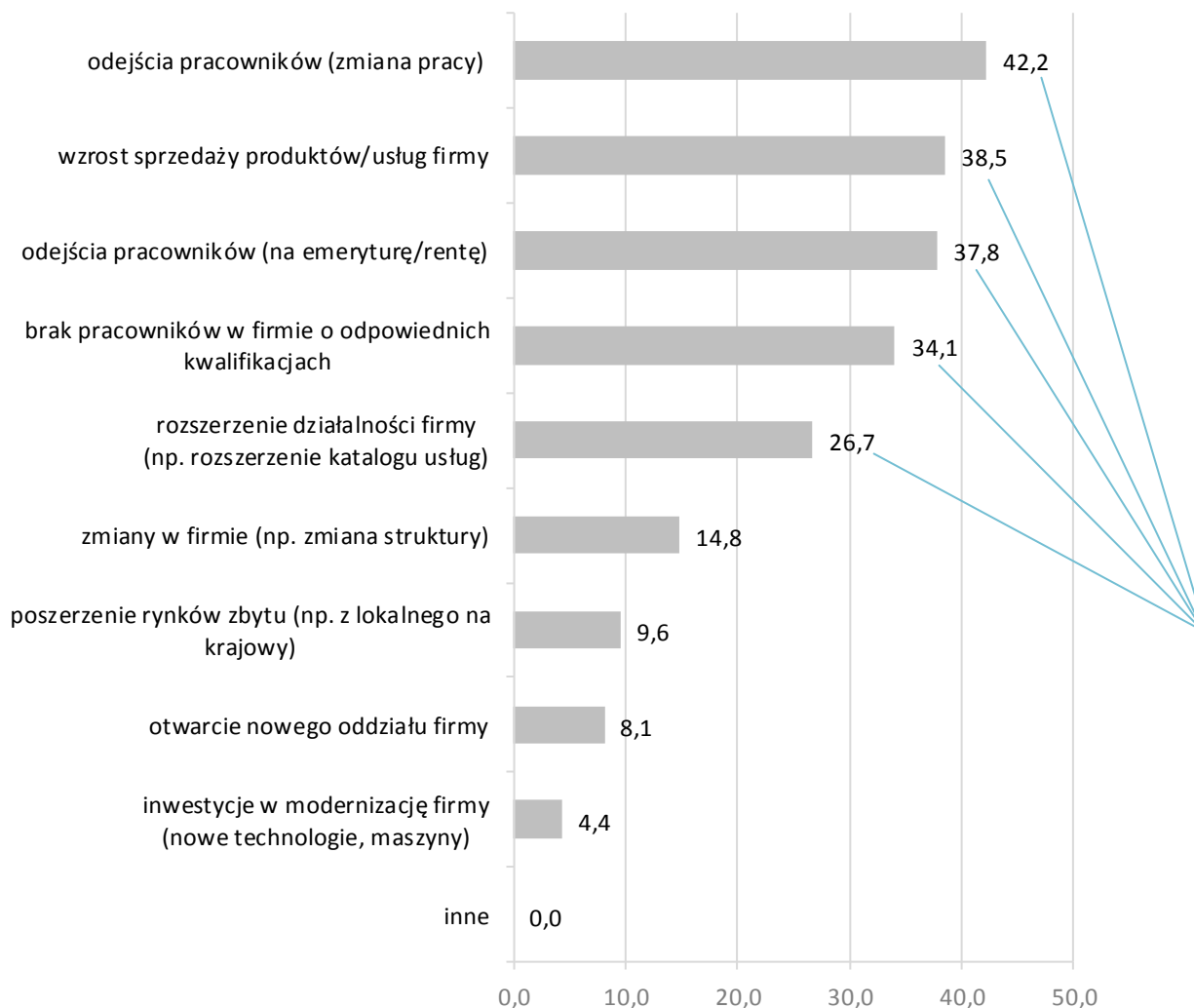
Co szósty pracodawca (16,0%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu stalowowolskiego – wzięło udział 369 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 grupa pracodawców wskazała na 1 401 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie stalowowolskim funkcjonowały 8 602 podmioty gospodarki narodowej.

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

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

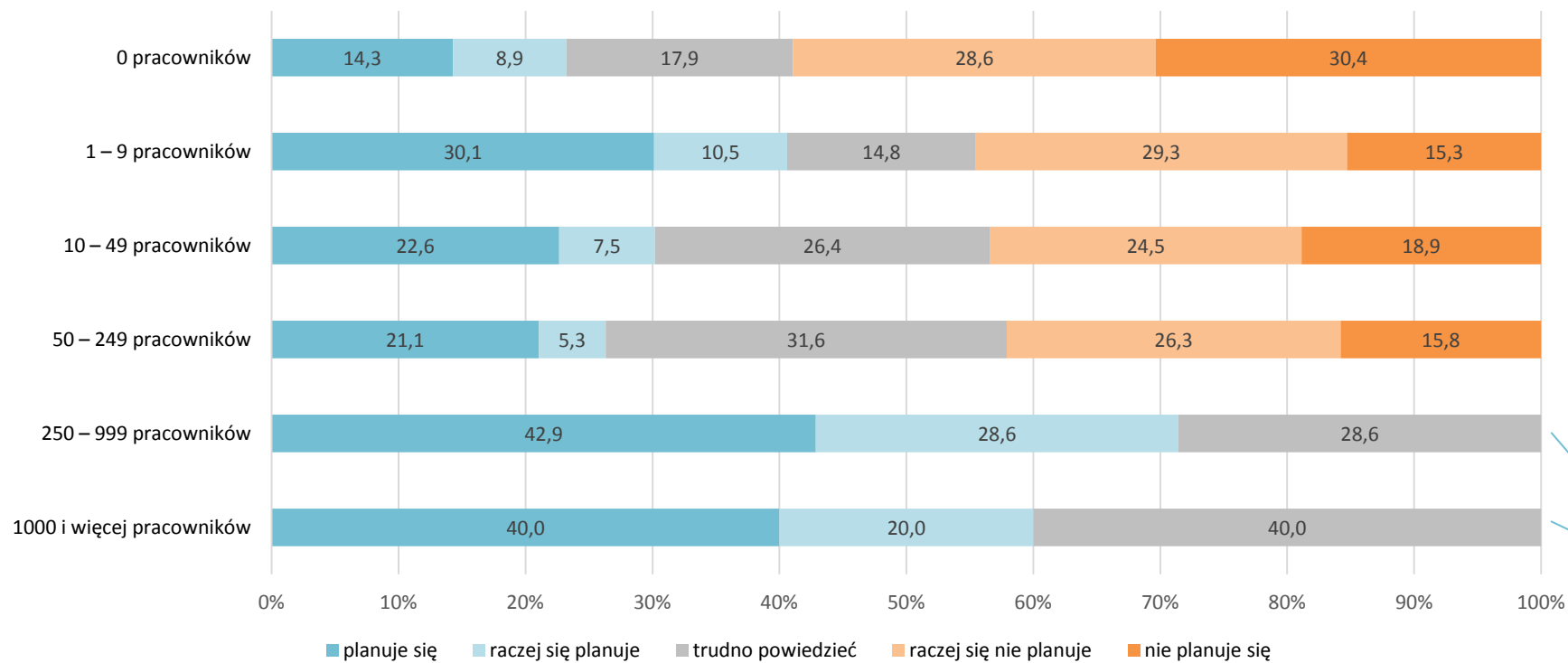
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- ponad 40% pracodawców (42,2%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- blisko 40% (37,8%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 1/3 (34,1%) 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 (38,5% pracodawców – jest to drugi powód w rankingu) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (26,7%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

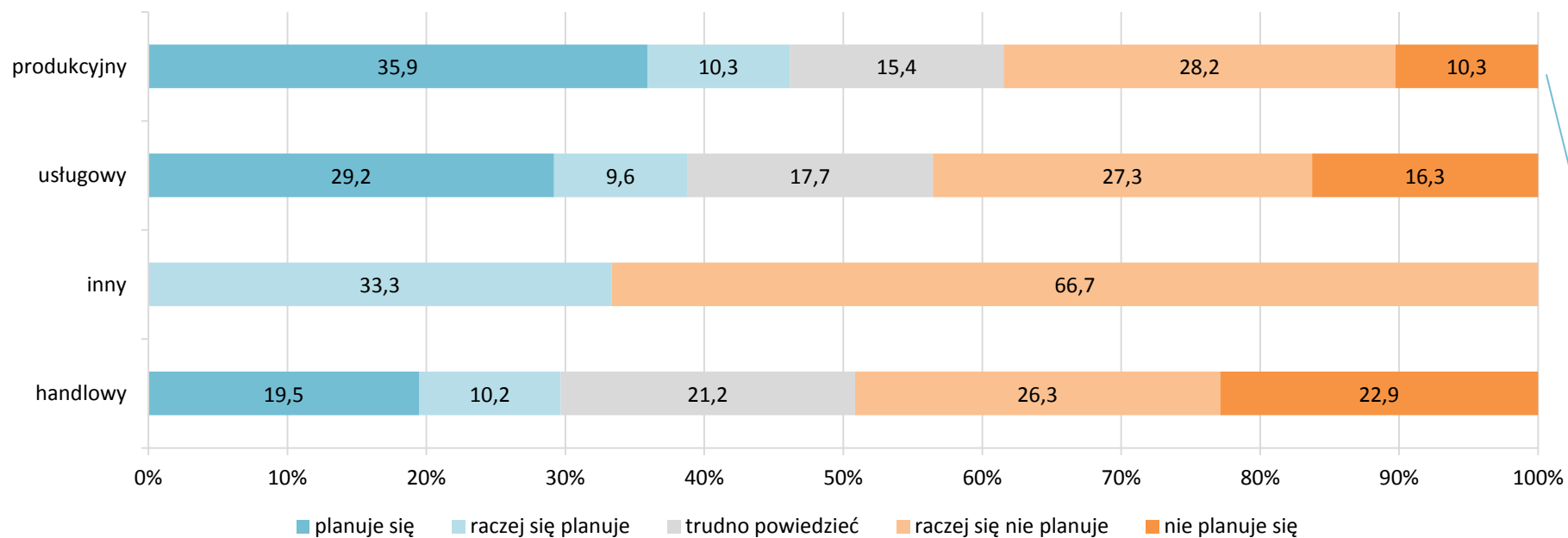
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm dużych (71,5%) oraz bardzo dużych (60,0%). Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje niemal 1/4 (23,2%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

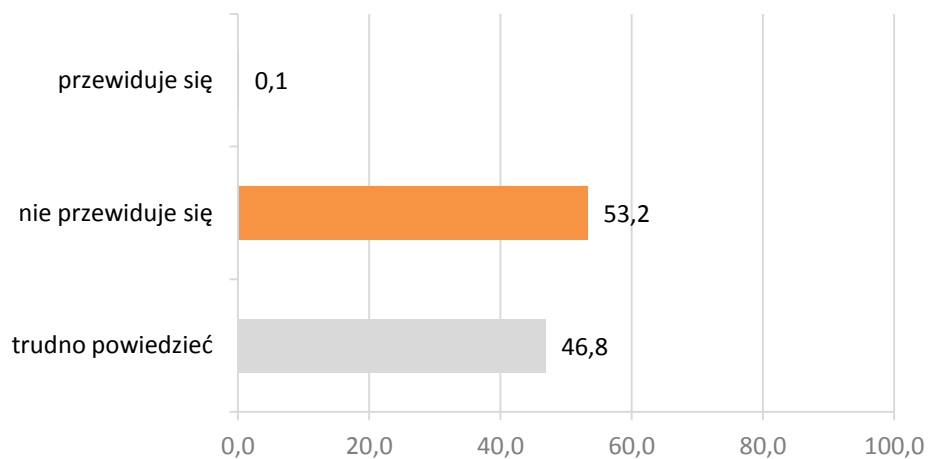
Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)



Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym typie działalności, jednak zdecydowanie najwięcej pracodawców – blisko połowa (46,2%) – deklaruje takie plany wśród firm o charakterze produkcyjnym.

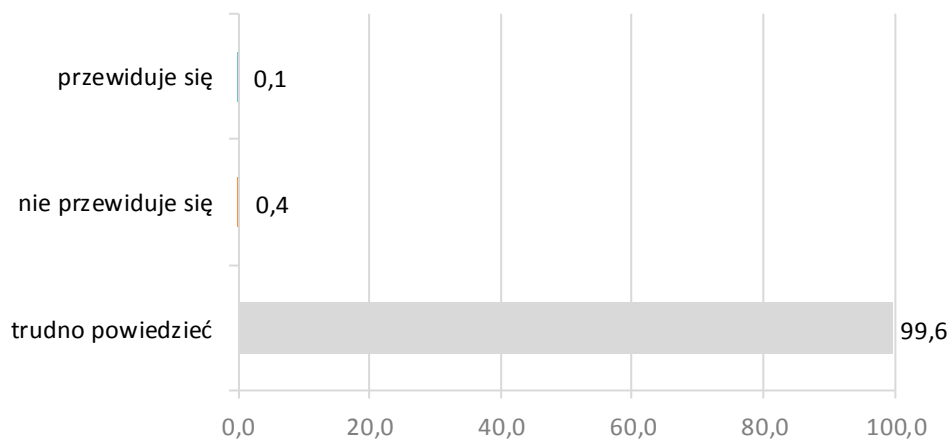
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

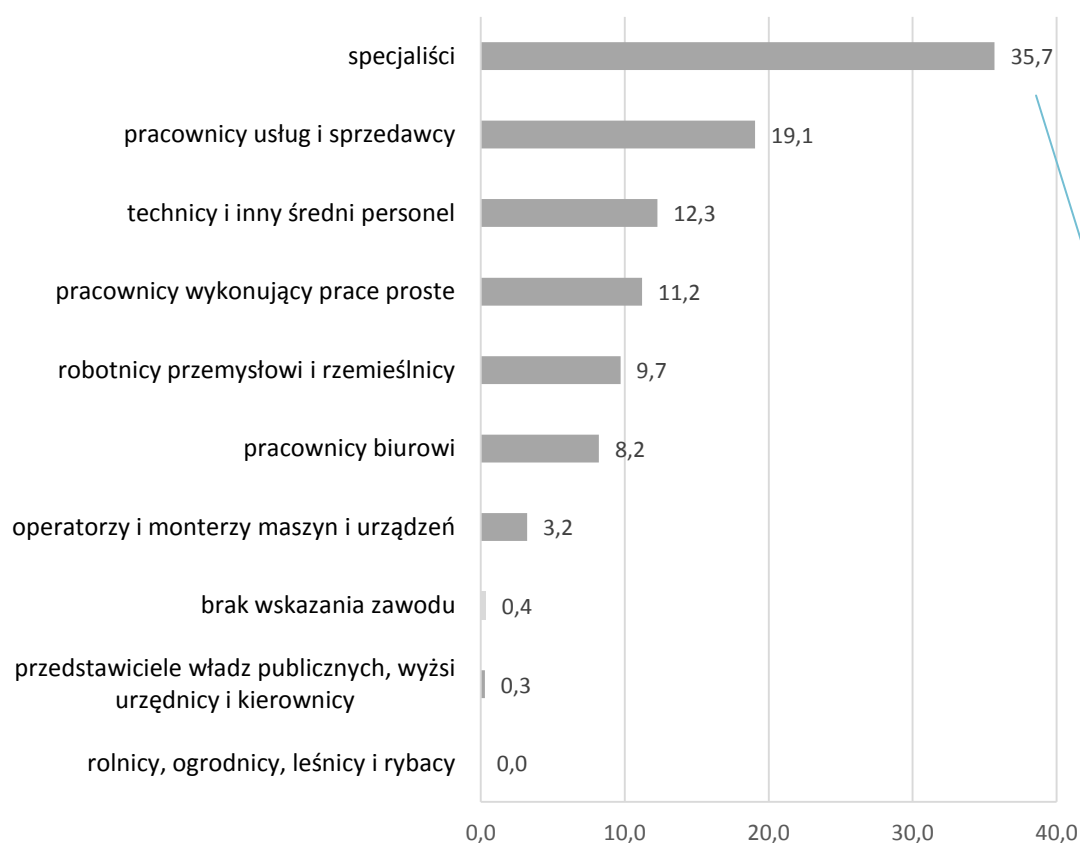
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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 %)



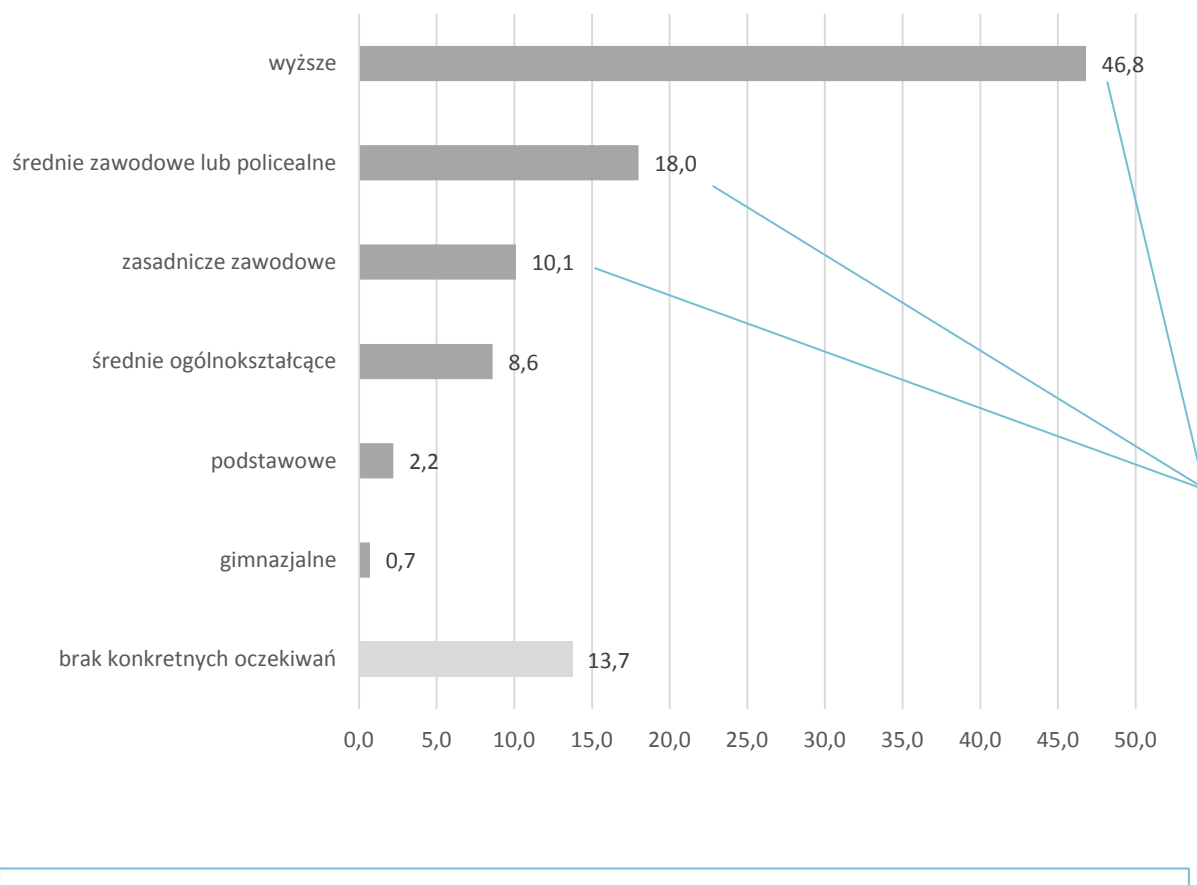
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najczęściej planuje się zatrudnić specjalistów (35,7%).

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

- 1) pracownicy usług i sprzedawcy (19,1%),
- 2) technicy i przedstawiciele innego średniego personelu (12,3%),
- 3) pracownicy wykonujący prace proste (11,2%).

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



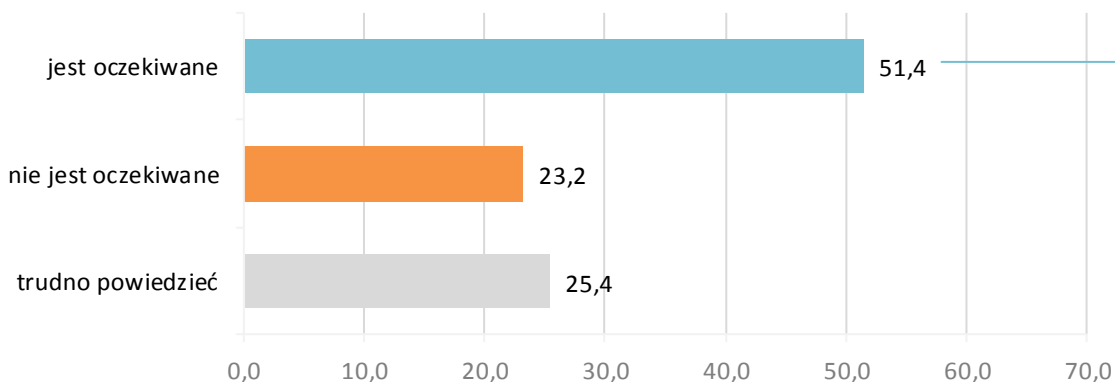
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (46,8%).

Jednocześnie 28,1% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

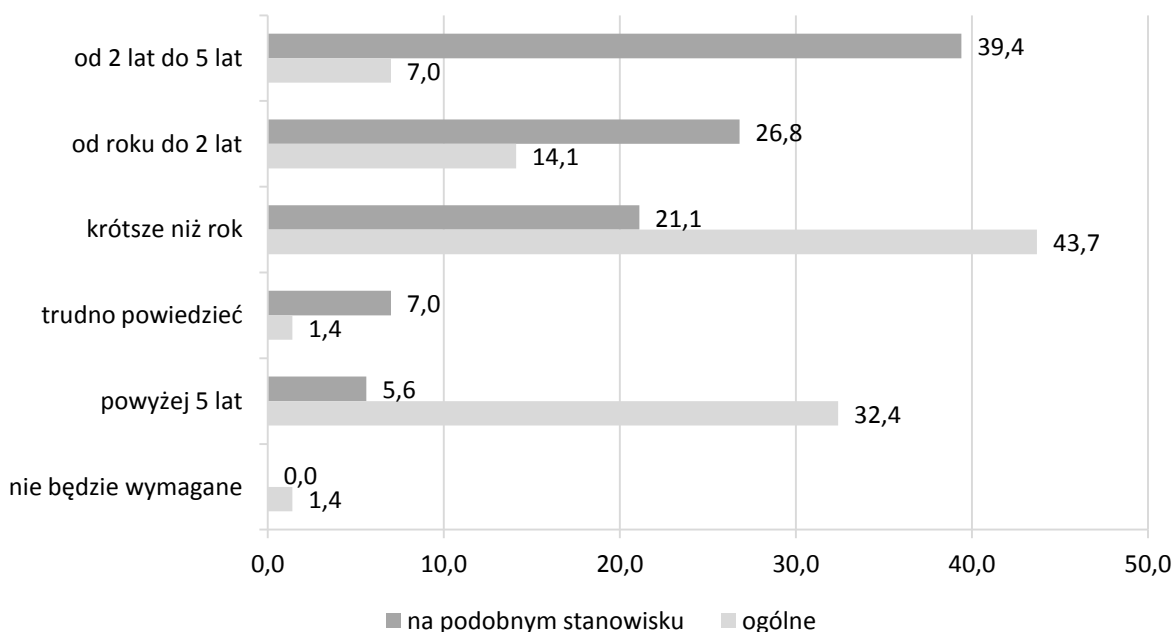
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (13,7%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



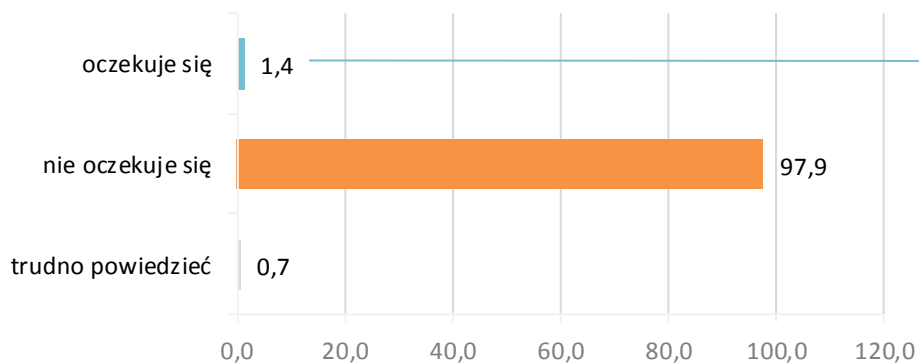
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od połowy kandydatów do pracy (51,4%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko połowy pracowników (47,9%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 87,3% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 60% pracowników (57,8%) 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 co do zasady nie oczekują formalnego potwierdzenia posiadanego zawodu – odsetek pracodawców, którzy zgłosili takie nastawienie wynosi 1,4%, czyli w granicy błędu statystycznego założonego w badaniu.

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

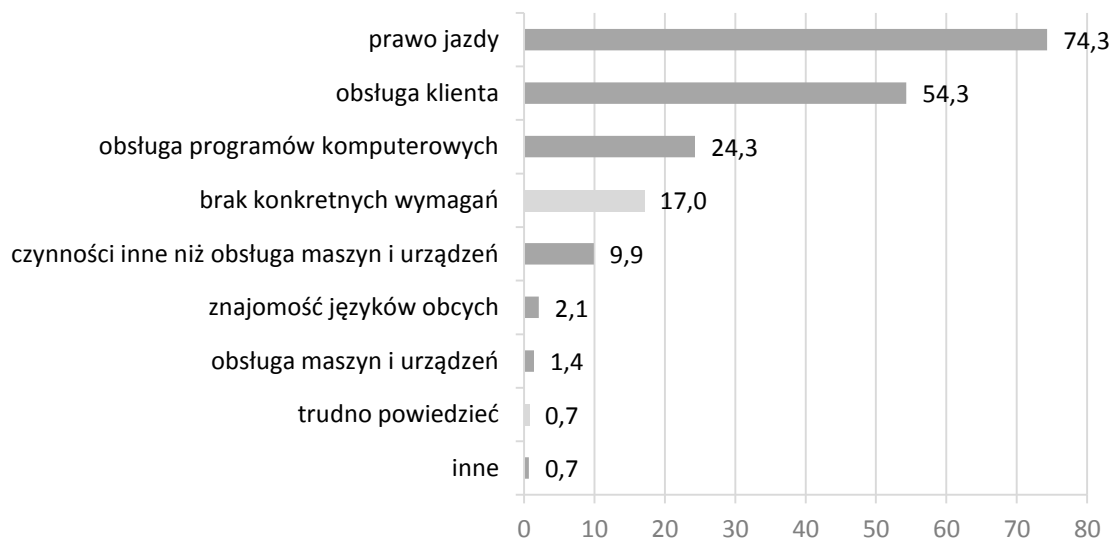


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	0,0	6,4	29,2	0,0	75,2	54,6	0,0	0,0	18,6
Technicy i inny średni personel	0,0	2,9	5,2	0,0	77,9	48,8	0,0	0,0	22,1
Pracownicy biurowi	0,0	0,0	28,7	0,0	74,8	55,7	0,0	0,0	25,2
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	0,4	12,7	0,4	61,4	47,2	0,0	7,5	15,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0	21,3	36,8	2,9	75,0	61,0	0,0	0,0	16,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	0,0	0,0	0,0	84,4	68,9	0,0	0,0	15,6
Pracownicy wykonujący prace proste	51,0	51,0	34,4	31,8	45,2	82,2	31,8	0,0	3,8
Brak wskazania zawodu	0,0	0,0	60,0	0,0	60,0	60,0	0,0	0,0	40,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (74,3%) i obsługi klienta (54,3%).

W odniesieniu do co szóstego stanowiska pracy (17,0%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

Wobec wszystkich grup zawodów oczekiwane są kwalifikacje językowe, w tym najczęściej, obok przedstawicieli władz, wyższych urzędników i kierowników – wśród pracowników wykonujących prace proste. Obsługi maszyn i urządzeń najczęściej oczekuje się od techników, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz specjalistów.

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

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

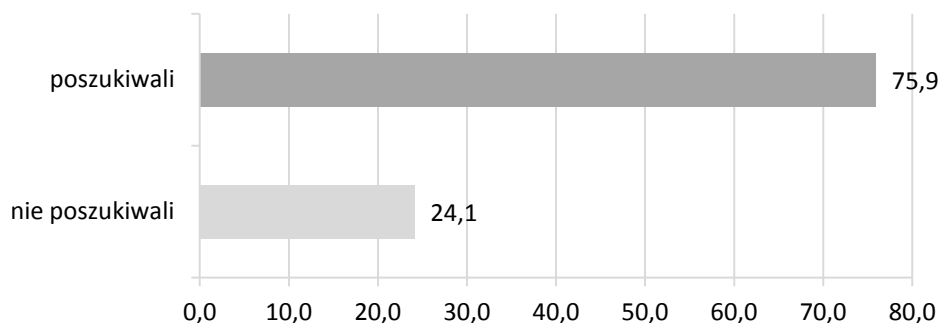
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

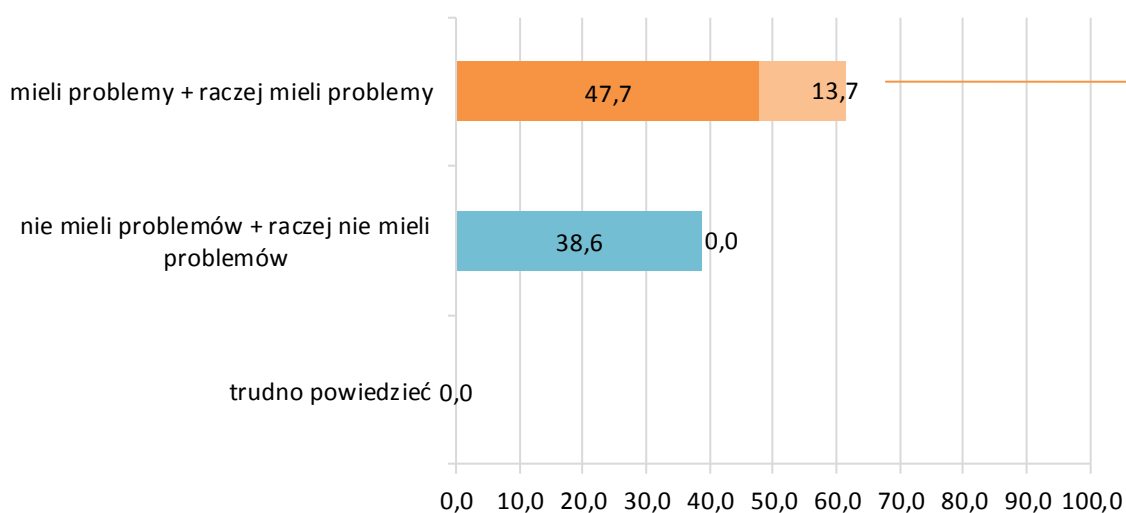
⁴ Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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

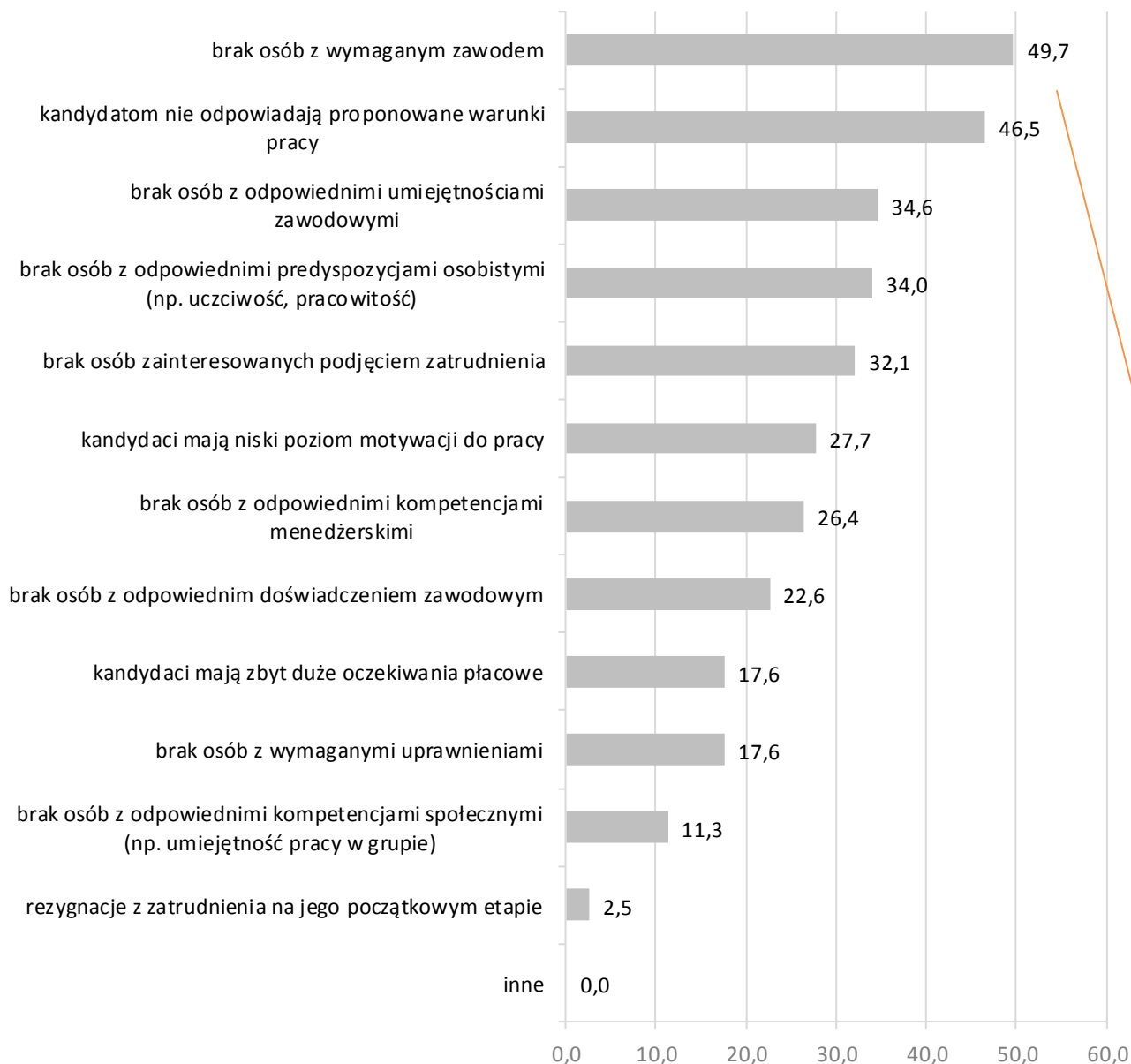


W całej grupie pracodawców w powiecie stalowowolskim ponad 3/4 z nich (75,9%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 2/3 pracodawców (61,4%) 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 %)



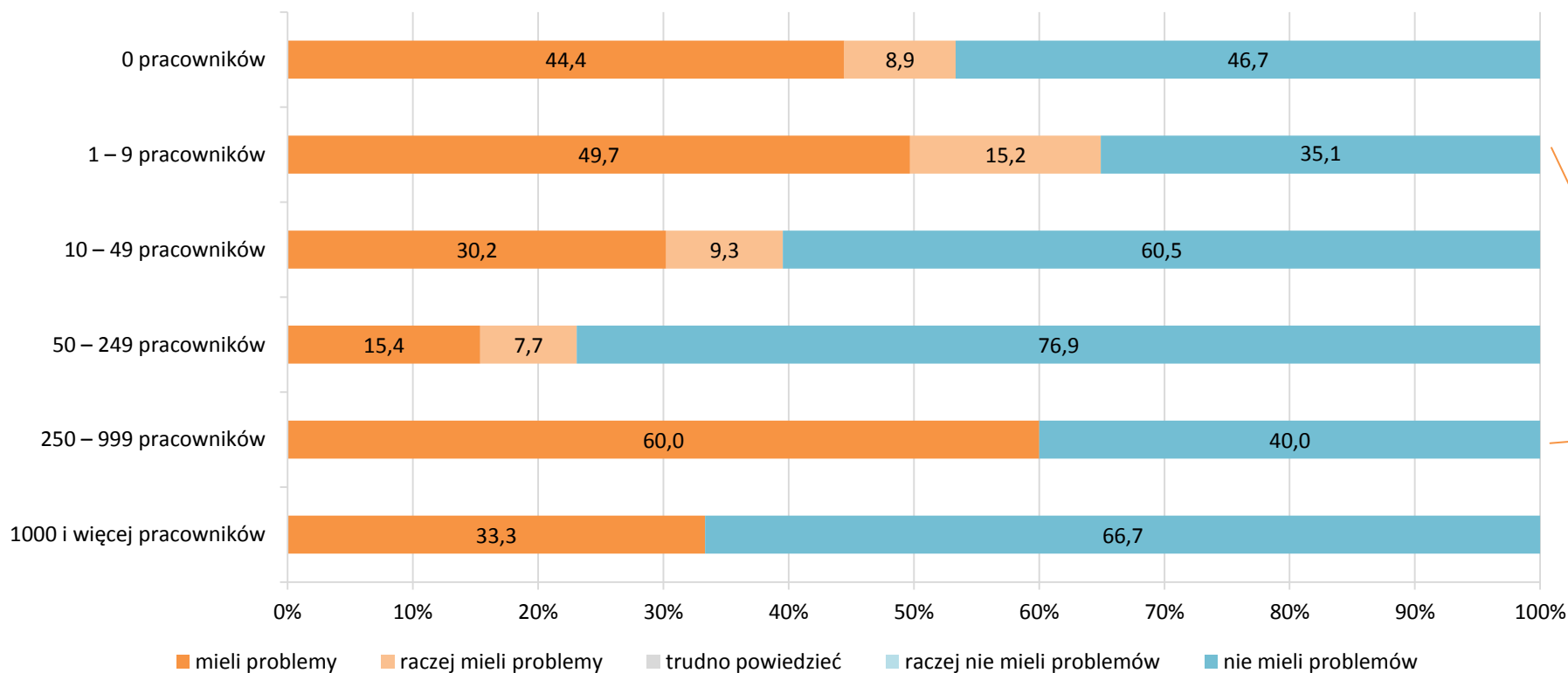
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (49,7% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (34,6%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (22,6%), z wymaganymi uprawnieniami (17,6%). Na uwagę zasługuje fakt, że 34,0% pracodawców wskazuje na problem w postaci braku osób z odpowiednimi predyspozycjami osobistymi.

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – blisko połowa pracodawców mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy (46,5%). Dodatkowo 17,6% wyraża opinię, że mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

Należy również podkreślić, że 32,1% pracodawców mówi o braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia. Z problemem tym łączy się bezpośrednio niski poziom motywacji do pracy u kandydatów, na co wskazuje 27,7% pracodawców.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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

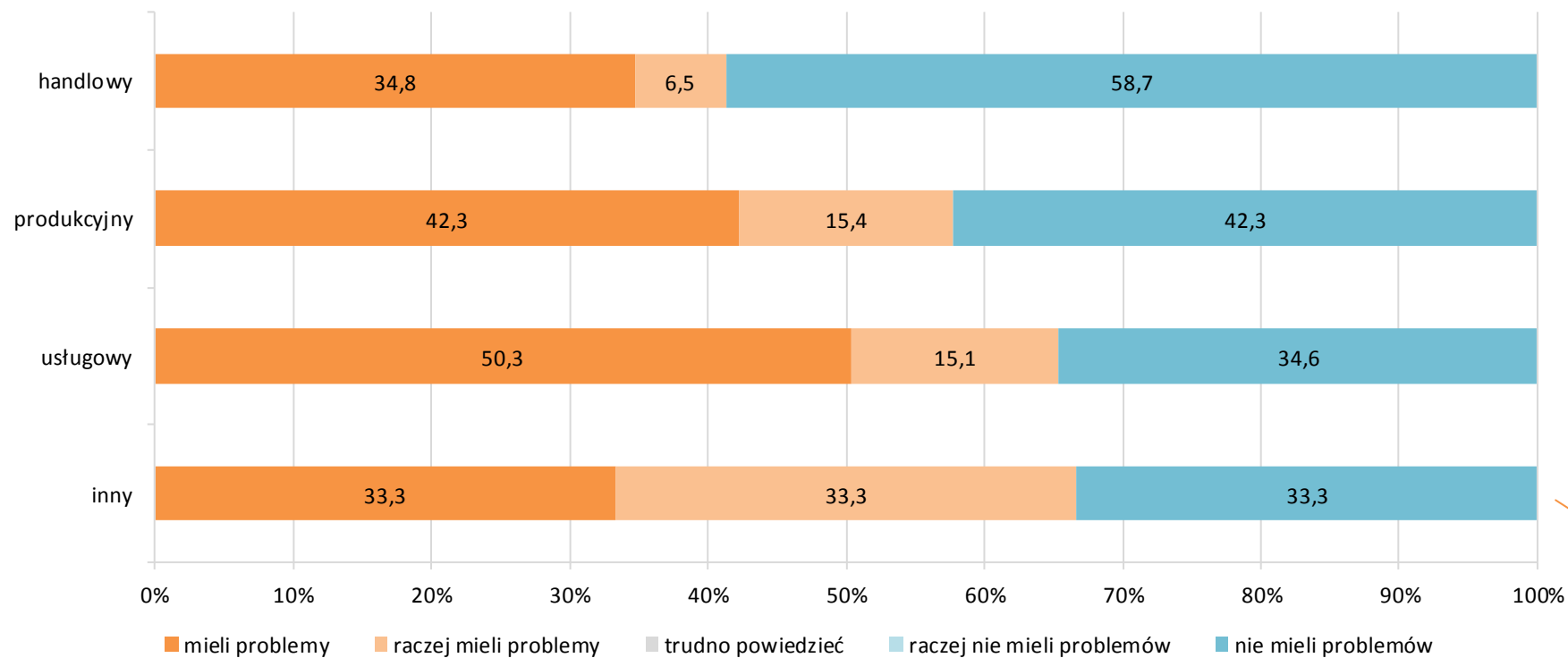


Nie jest zauważalny żaden wyraźny trend jeżeli chodzi o związek wielkości firmy z odsetkiem pracodawców, którzy zgłaszali problemy ze znalezieniem pracowników. Najczęściej problemy takie zauważali pracodawcy z kategorii firm mikro (bez podmiotów nie zatrudniających pracowników) (54,9%) oraz dużych (60,0%).

Warto zauważyć, że ponad połowa (53,3%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również znaczną 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

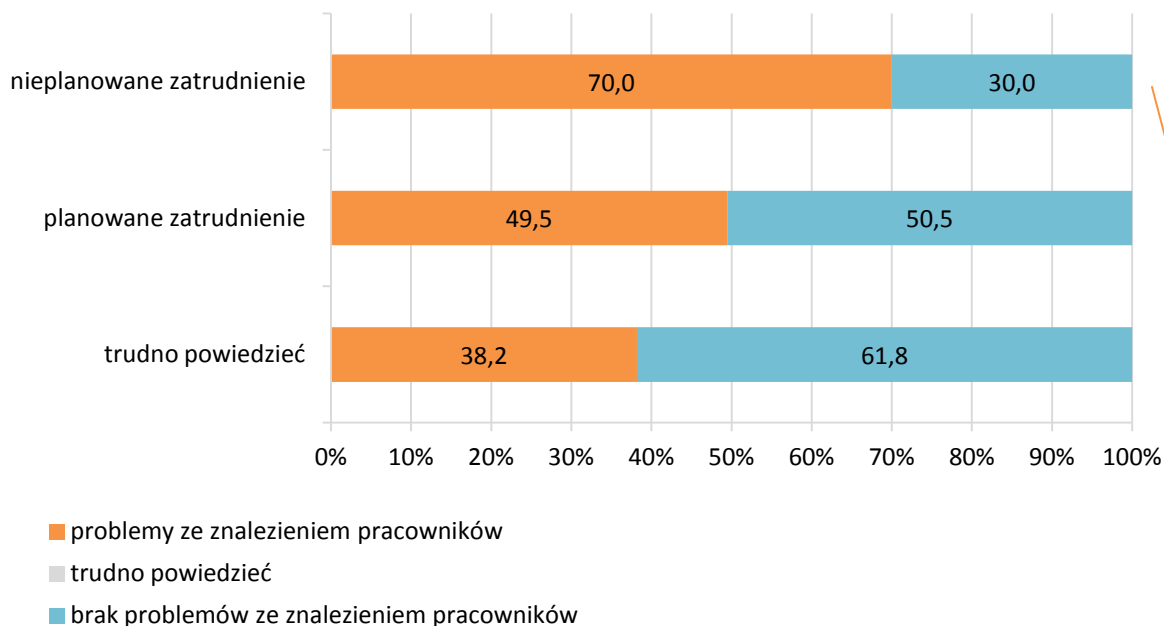
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 2/3 (66,6%), zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników wśród tych o działalności innej niż produkcyjna, handlowa czy usługowa. W firmach o charakterze usługowym na taki problem zwróciło uwagę również niemal 2/3 pracodawców (65,4%). W podmiotach produkcyjnych trudności ze znalezieniem pracowników miała ponad połowa pracodawców (57,7%).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

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



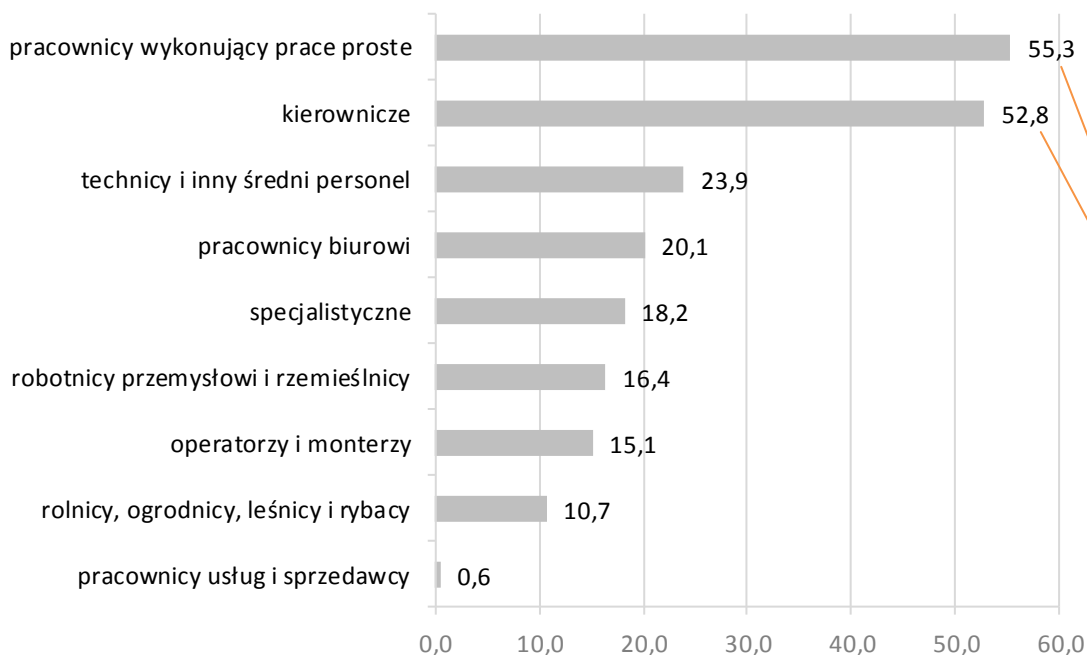
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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.

Największy odsetek pracodawców (70,0%), którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników, jest w grupie tych, którzy nie planują poszerzenia kadry. W grupie planującej poszerzenie kadry trudności ze znalezieniem pracowników doświadczyło 49,5% pracodawców. Natomiast wśród pracodawców, którzy nie potrafią stwierdzić, czy będą zatrudniać – było ich 38,2%. Okazuje się więc, że w przypadku sporej 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

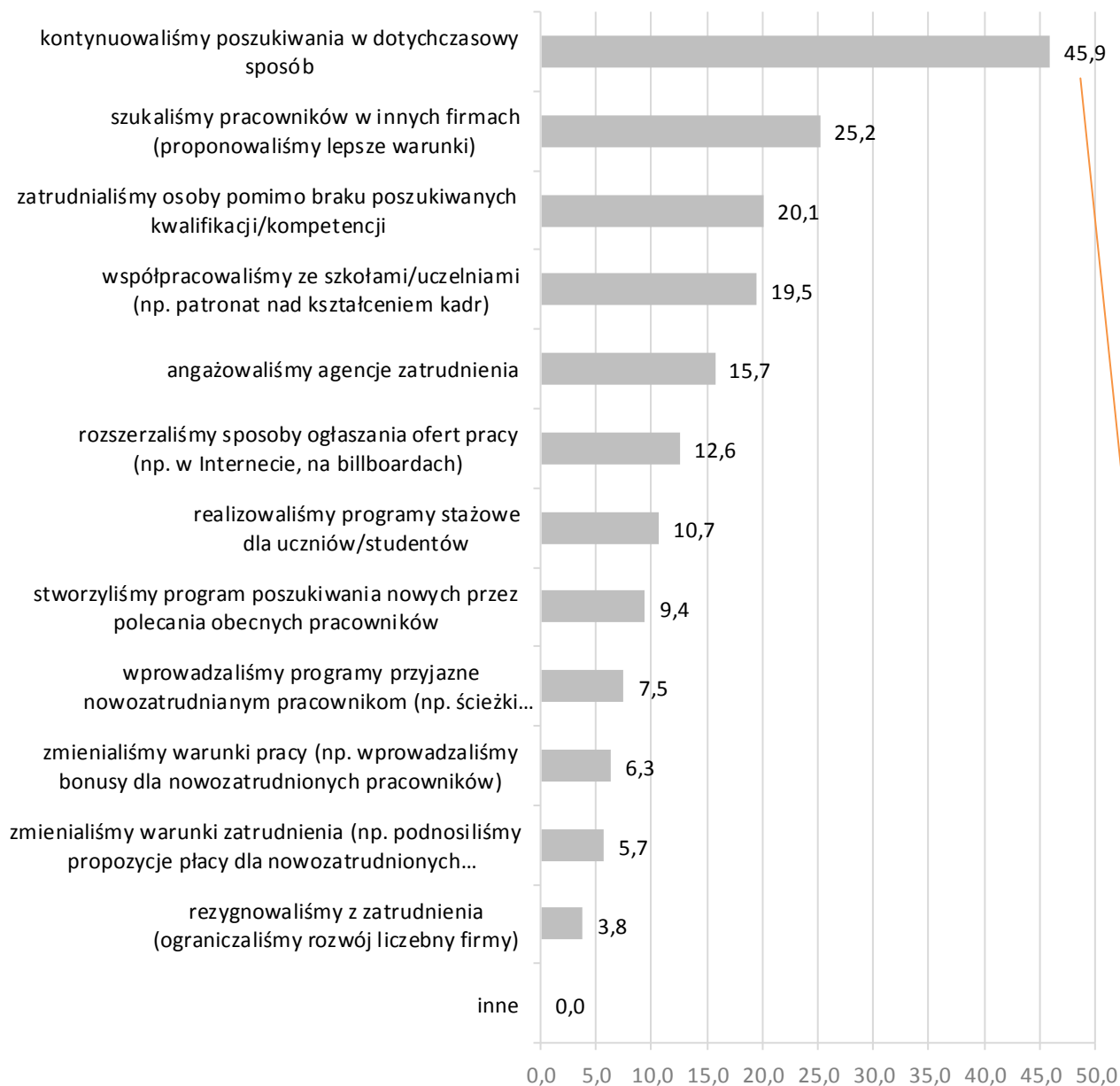


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem pracowników wykonujących prace proste (55,3%) oraz osób na stanowiska kierownicze (52,8%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w kolejnych 3 grupach stanowisk pracy 1/4 bądź 1/5 pracodawców również ma trudności z pozyskaniem kadry – dotyczy to: techników i innego średniego personelu (23,9%), pracowników biurowych (20,1%) oraz stanowisk specjalistycznych (18,2%).

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 20 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)

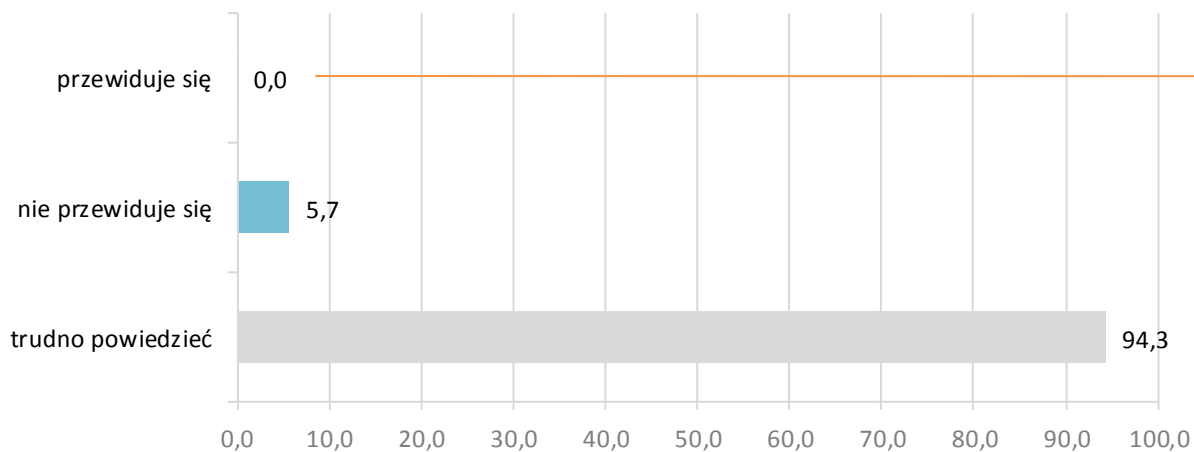


W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (45,9%). W dalszej kolejności (wśród ok. 1/4 – 1/5 pracodawców) radzono sobie przez poszukiwanie pracowników w innych firmach (25,2%), zatrudnianie osób pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji (20,1%), jak również poprzez programy współpracy ze szkołami lub uczelniami (19,5%).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy jedynie niewielki odsetek pracodawców potwierdził, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia były lepsze warunki zatrudnienia – 7,5% przyznało, że wprowadzało programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), 6,3%, że zmieniali warunki pracy (np. wprowadzali bonusy dla nowozatrudnionych pracowników), a 5,7%, że zmieniali warunki zatrudnienia (np. podnosili płace dla nowozatrudnionych).

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



Żaden pracodawca z powiatu stalowowolskiego nie potwierdził sprecyzowanych planów redukcji zatrudnienia, ale też niewielki odsetek (5,7%) deklaruje, że takich planów na pewno nie posiada.

Ogromna większość (94,3%) 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.

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	59,9	37,1
sfinansowanie szkolenia	50,9	13,6
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	45,8	14,9
prace interwencyjne	41,5	10,3
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	40,1	6,2
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	37,9	6,5
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	37,4	4,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,8	9,8
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	27,9	5,7
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	25,2	3,3
przygotowanie zawodowe dorosłych	23,8	1,9
roboty publiczne	23,8	6,2
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	22,0	2,2
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	19,5	3,8
prace społecznie użyteczne	16,8	5,4
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)	12,2	1,4

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu stalowowolskiego wykonano 369 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	56	15,2
1 do 9 pracowników	229	62,1
od 10 do 49 pracowników	53	14,4
od 50 do 249 pracowników	19	5,1
od 250 do 999 pracowników	7	1,9
1000 i więcej pracowników	5	1,4
powiat stalowowolski	369	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	
		%
Produkcyjny	39,0	10,6
Handlowy	118,0	32,0
Usługowy	209,0	56,6
Inny	3,0	0,8
powiat stalowowolski	369,0	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6	1,6
B - górnictwo i wydobywanie	19	5,1
C - przetwórstwo przemysłowe	36	9,8
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	27	7,3
F - budownictwo	12	3,3
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	55	14,9
H - transport i gospodarka magazynowa	26	7,0
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	16	4,3
J - informacja i komunikacja	14	3,8
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	24	6,5
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	28	7,6
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20	5,4
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	30	8,1
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	12	3,3
P - edukacja	14	3,8
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	15	4,1
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9	2,4
S - pozostała działalność usługowa	4	1,1
powiat stalowowolski	369	100,0

SPIS WYKRESÓW

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

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.....	31
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	32

Załącznik 1 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		0,286	
Kierownik do spraw sprzedaży	122102	0,286	0,271
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		35,689	
Opiekun klienta	243302	6,852	2,710
Specjalista administracji publicznej	242217	6,567	2,168
Główny technolog	214111	2,070	0,542
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,999	0,542
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	1,570	0,542
Inżynier budownictwa ⁶	21420x	1,570	0,271
Programista aplikacji	251401	1,499	0,271
Ekonomista	263102	1,499	0,271
Inżynier geodeta ⁷	21650x	1,499	0,542
Analityk finansowy	241306	1,428	1,084
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,428	0,271
Architekt	216101	1,071	0,542
Chemik	211301	0,928	0,813
Specjalista do spraw kadr	242307	0,928	0,542
Inżynier ⁸	214xxx	0,928	0,813
Lekarz weterynarii	225101	0,571	0,271

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

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Pedagog szkolny	235912	0,571	0,271
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,571	0,542
Fizjoterapeuta	229201	0,500	0,271
Biegły rewident	241101	0,500	0,271
Lekarz	221101	0,357	0,271
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,357	0,271
Koordynator projektów unijnych	242102	0,286	0,271
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,071	0,271
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,071	0,271
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		12,277	
Księgowy	331301	4,497	2,439
Technik mechanik	311504	2,070	0,542
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁹	313904	1,856	0,542
Menedżer imprez sportowych	342204	0,642	0,271
Ratownik medyczny	325601	0,571	0,542
Doradca do spraw rynku nieruchomości	333404	0,571	0,271
Asystent dyrektora	334302	0,500	0,271
Technik analityk	311103	0,428	0,271
Przedstawiciel handlowy	332203	0,428	0,271
Technik farmaceutyczny	321301	0,357	0,271
Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	313209	0,214	0,271
Technik logistyk	333107	0,143	0,271
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		8,208	
Technik prac biurowych ¹⁰	411004	7,923	3,252
Recepcjonista	422602	0,286	0,271
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		19,058	
Sprzedawca	522301	7,495	2,168
Kucharz	512001	5,639	1,355
Pracownik ochrony fizycznej	541307	2,141	0,542
Doradca klienta	524902	1,927	0,813
Robotnik gospodarczy	515303	1,856	0,542
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		9,707	
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	3,069	0,542
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	1,713	0,813
Spawacz	721204	1,570	0,271
Lakiernik	713201	1,499	0,271
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,500	0,271
Elektryk	741103	0,428	0,271
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,286	0,271

⁹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Monter-elektronik	742102	0,286	0,271
Blacharz samochodowy	721306	0,143	0,271
Krawiec	753105	0,143	0,271
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,071	0,271
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		3,212	
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	1,499	0,271
Kierowca ¹¹	833xxx	0,714	0,542
Aparatowy procesów chemicznych	813101	0,500	0,271
Szwaczka maszynowa	815301	0,500	0,271
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		11,206	
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	7,709	1,084
Sprzątaczką biurowa	911207	1,927	0,813
Dystrybutor ulotek	951002	1,570	0,271
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		0,357	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,357	0,542
ŁĄCZNIE		100,000	

¹¹ 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 Specjalności¹². W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Lekarz	221101	0,813
Specjalista administracji publicznej	242217	0,542
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,271
Nauczyciel akademicki ¹³	2310xx	0,271
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik elektroradiolog	321103	0,271
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Pracownik ochrony fizycznej	541307	1,084
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,542
Salowa	911206	0,271
Sprzątaczką biurowa	911207	0,271

¹² 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.).

¹³ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

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 Specjalności¹⁴. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji.

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Lekarz	221101	0,813
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,271
Specjalista administracji publicznej	242217	0,271
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik elektroradiolog	321103	0,271
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Pracownik ochrony fizycznej	541307	1,084
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,542
Salowa	911206	0,271
Sprzątaczką biurowa	911207	0,271

¹⁴ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/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 (ograniczyliśmy 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)¹⁵</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		

¹⁵Skala 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?