

Raport z badania

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

– edycja 2019”

SEKCJA A rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

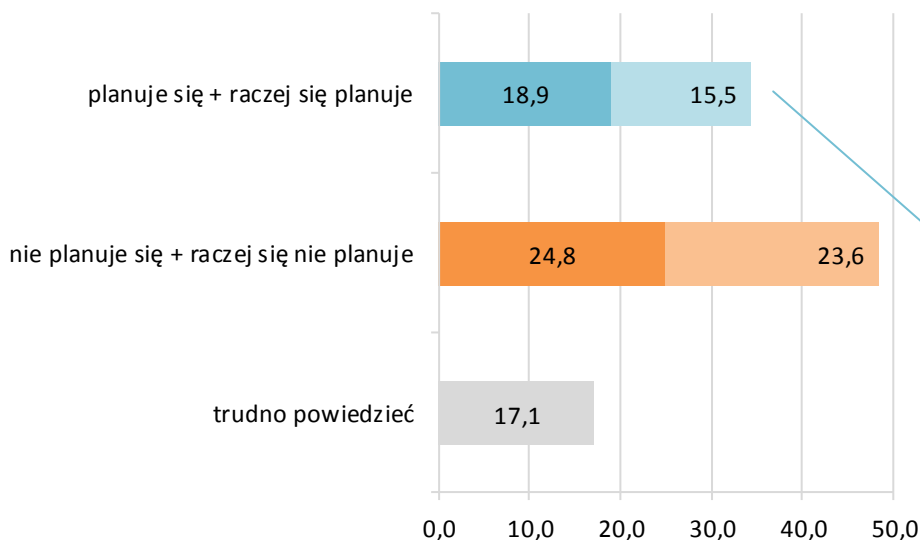


SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat	6
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	7
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów	7
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	8
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe	9
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	10
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności	10
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	12
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników	13
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników	14
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	15
3.3	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe.	16
3.4	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy.....	17
3.5	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników	18
4.	Planowana redukcja zatrudnienia	19
4.1	Powody planowanej redukcji zatrudnienia	20
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	21
6.	Podstawowe informacje o badaniu	22
7.	Założenia metodologiczne badania	23
	SPIS WYKRESÓW	24
	SPIS TABEL	24
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	24

1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)¹



1/3 pracodawców (34,4%) w sekcji A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej nieznacznie przeważają deklaracje zdecydowane – „planuje się zatrudnienie” (18,9%), w stosunku do postaw umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (15,5%).

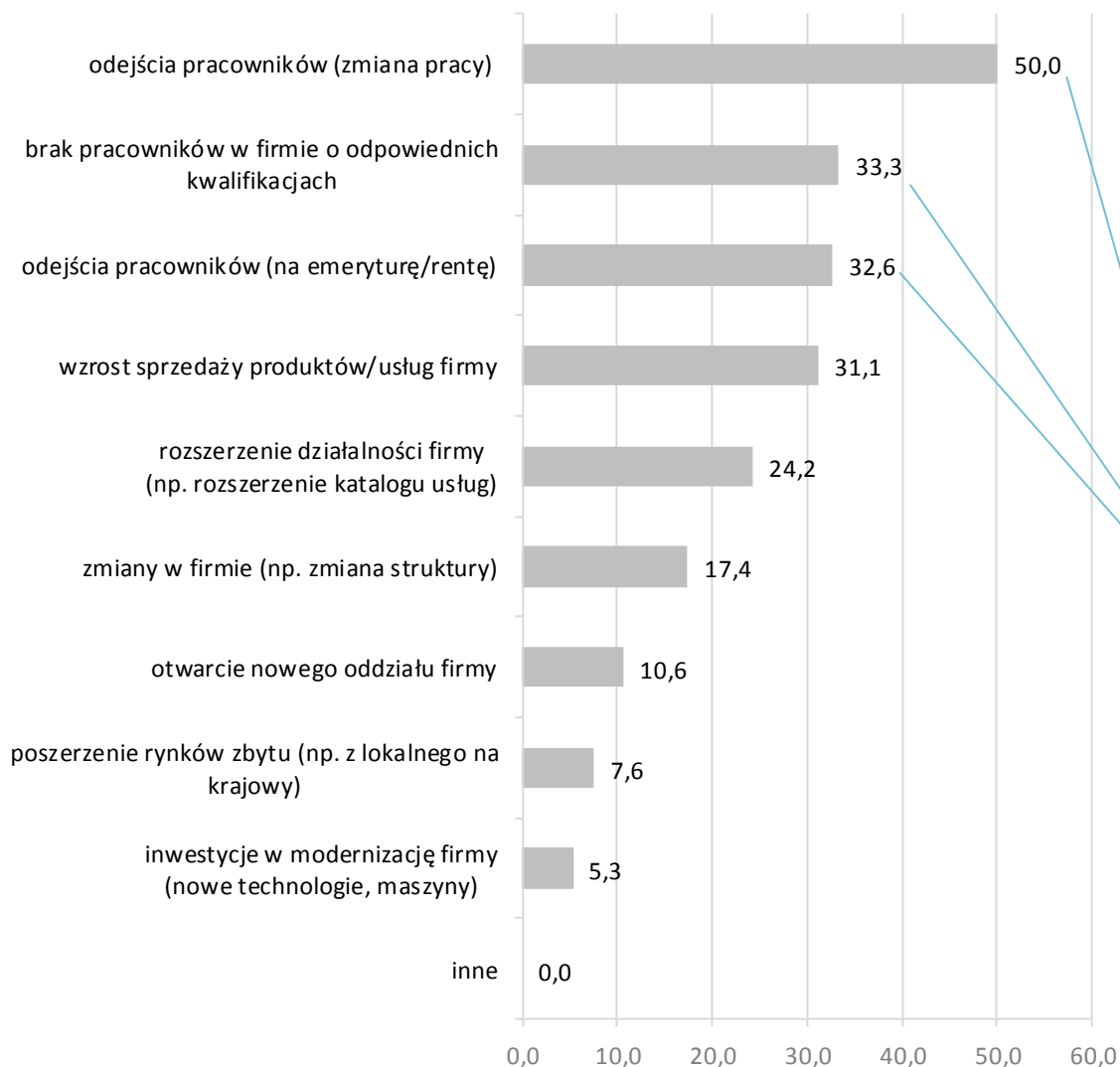
Blisko co szósty pracodawca (17,1%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji A – wzięło udział 363 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 1/3 pracodawców wskazała na 1 053 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji A funkcjonowało 3 077 podmiotów 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?

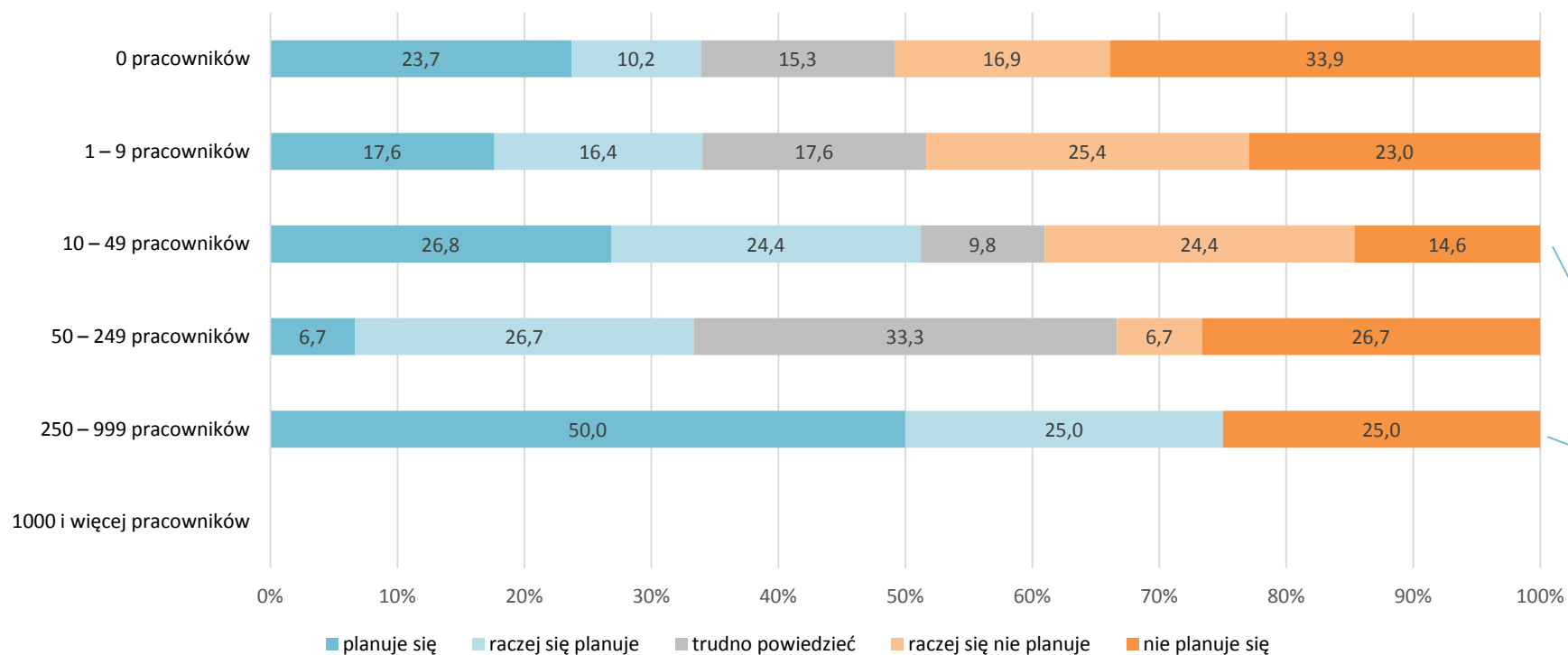
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- połowa pracodawców (50,0%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 1/3 (33,3%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach;
- 1/3 (32,6%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (31,1% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (24,2%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

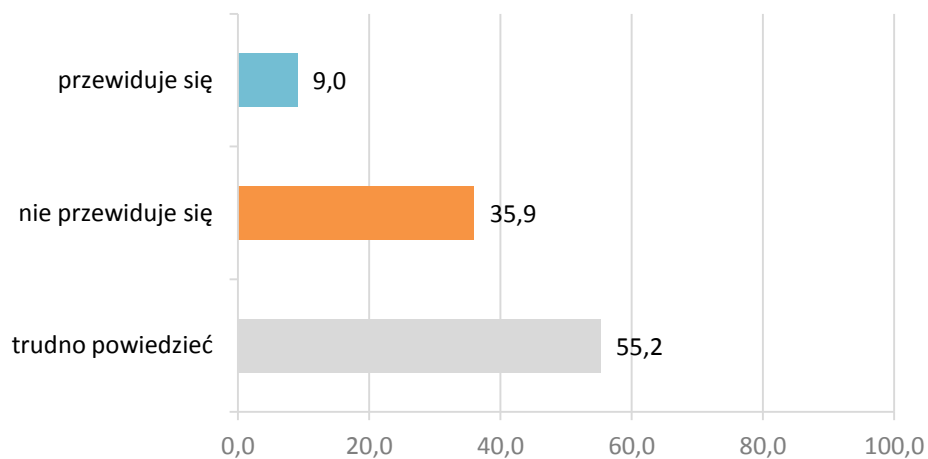


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm dużych (75,0%) oraz małych (51,2%). W każdej pozostałej grupie (wśród firm średnich i mikro, w tym wśród właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych) pracodawcy planujący zatrudnienie pracowników stanowią 1/3.

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

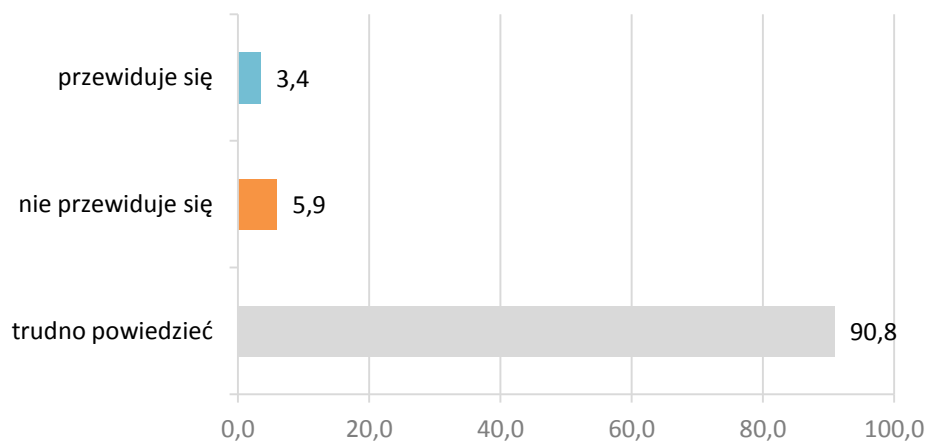
1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 4 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)²



1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 5 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.

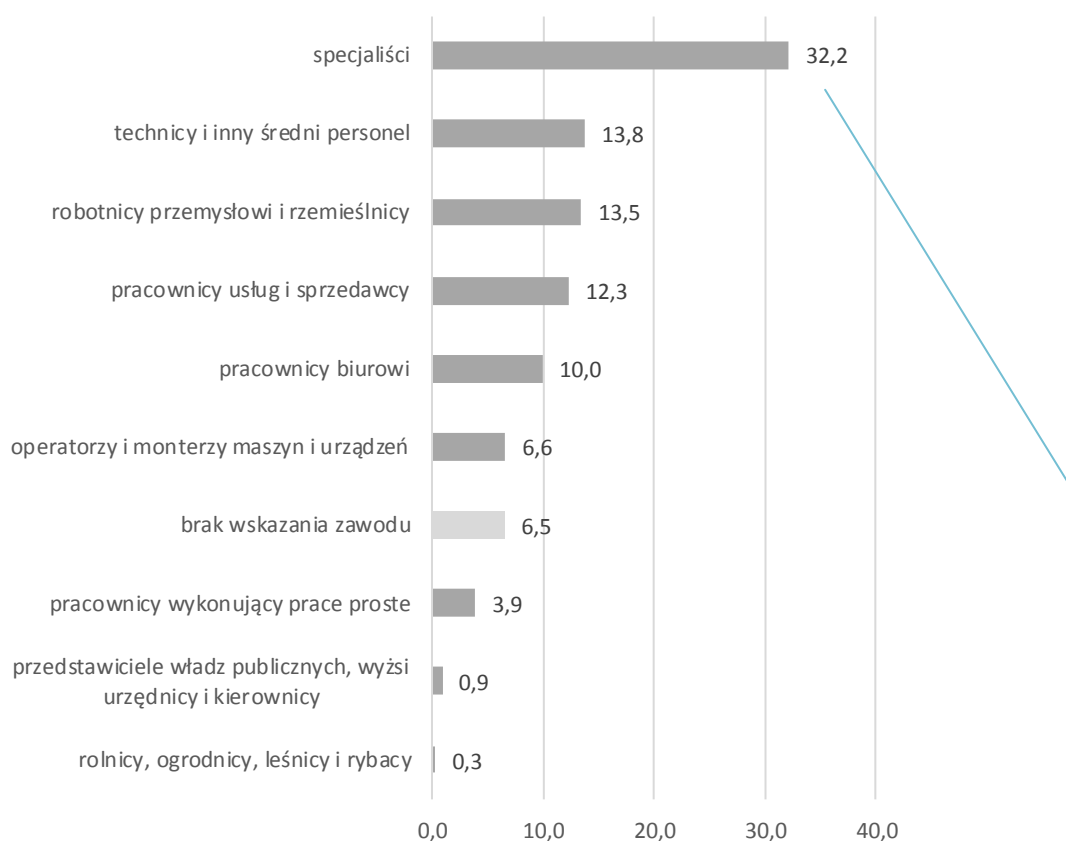
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

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 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)

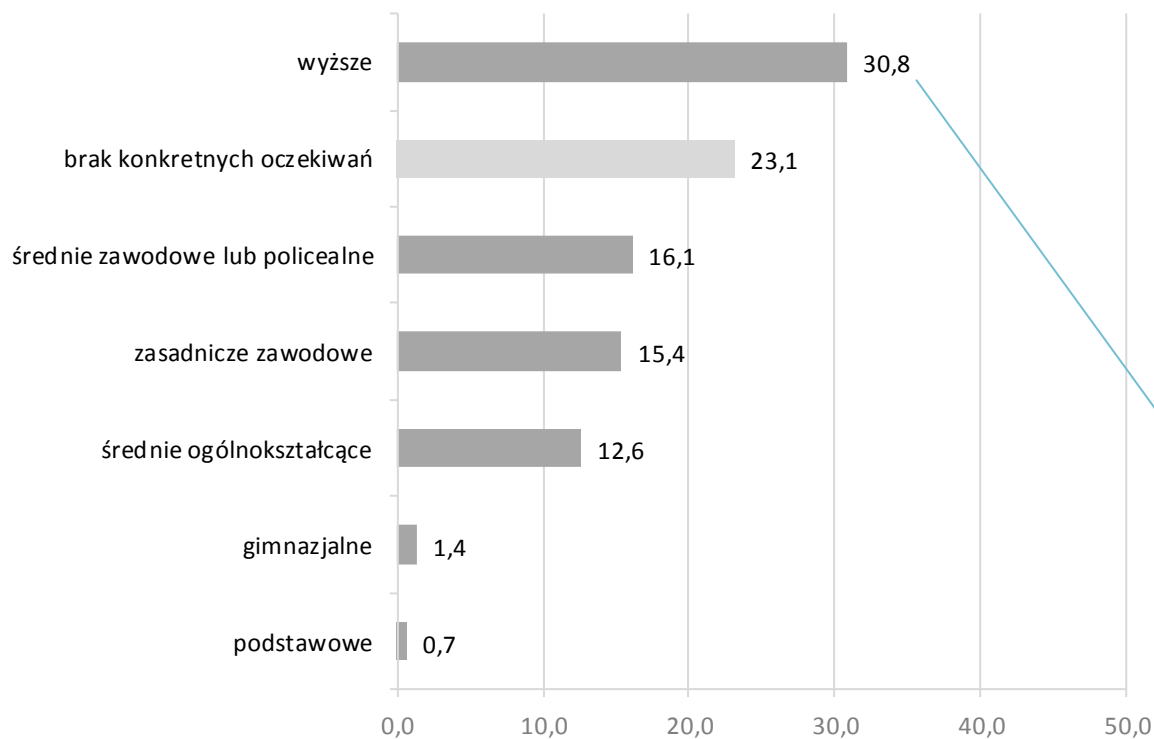


Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią 1/3 spośród wszystkich poszukiwanych osób (32,2%).

Co siódmego pracownika (13,8%) pracodawcy poszukują w grupie techników i średniego personelu, również co siódmego (13,5%) wśród robotników przemysłowych i rzemieślników, natomiast co ósмого (12,3%) wśród pracowników usług i sprzedawców.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 7 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %)



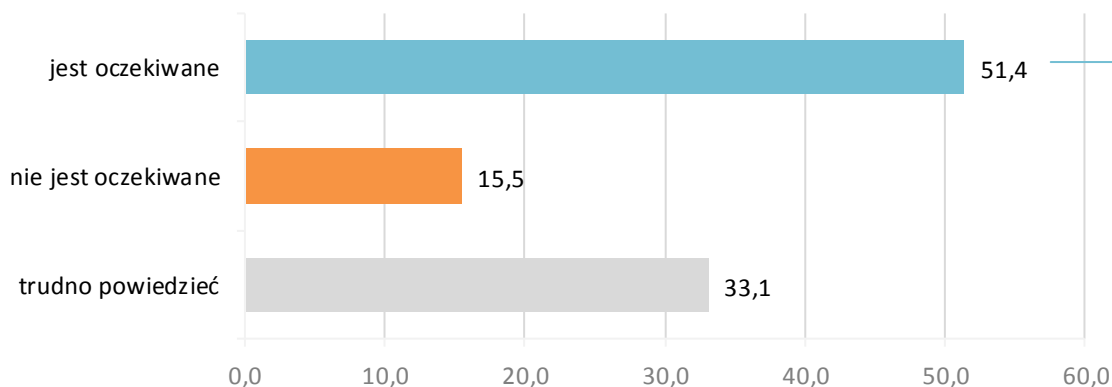
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanę do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (30,8%).

Jednocześnie 31,5% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

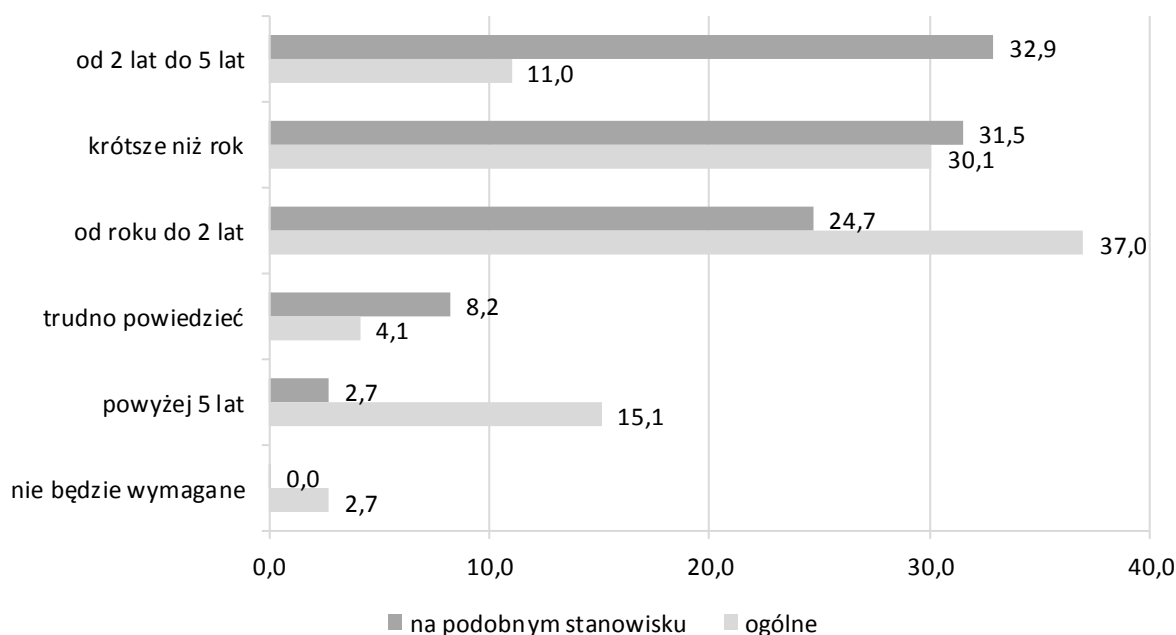
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co czwartego kandydata do pracy (23,1%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 8 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Wykres 9 Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)



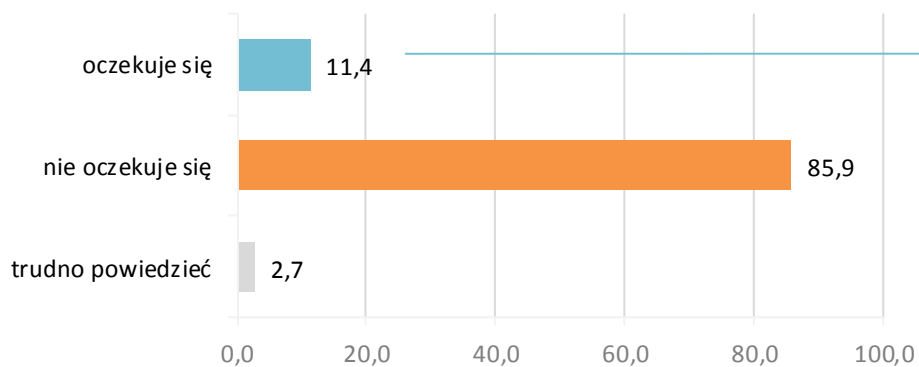
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od połowy kandydatów do pracy (51,4%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (56,2%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 89,1% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 2/3 pracowników (67,1%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 10 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od co dziewiątego kandydata do pracy (11,4%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 11 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)

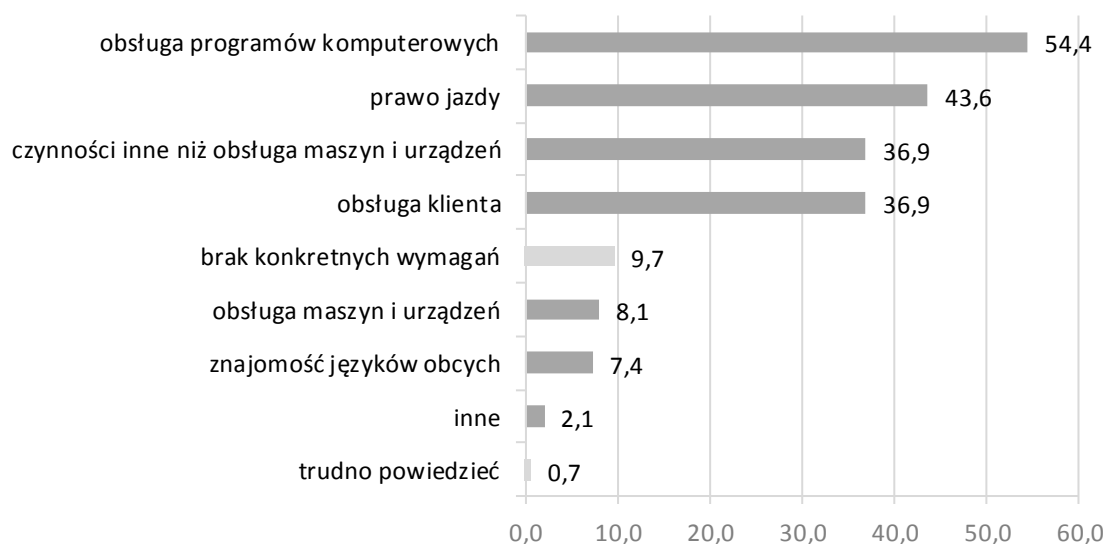


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	dotyczące wykonywania czynności innych niż	dotyczące obsługi programów	dotyczące znajomości języków obcych	dotyczące posiadania prawa jazdy	dotyczące obsługi klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	68,8	68,8	0,0	0,0	31,3	0,0	0,0	31,3
Specjaliści	2,5	41,9	57,2	4,7	41,9	38,1	0,6	0,0	13,4
Technicy i inny średni personel	1,3	35,3	49,0	0,0	22,2	33,3	0,7	0,0	35,9
Pracownicy biurowi	0,0	58,3	79,8	1,2	21,4	45,2	0,0	0,0	10,7
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	18,8	45,9	0,0	74,1	58,8	0,0	0,0	14,1
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	6,6	11,5	0,0	1,6	44,3	0,0	0,0	0,0	45,9
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	32,4	33,5	44,1	1,2	41,2	32,4	0,0	0,6	2,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,9	2,9	26,5	0,0	94,1	88,2	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	33,3	4,3	0,0	37,7	5,8	0,0	0,0	29,0
Brak wskazania zawodu	0,0	55,7	95,1	0,0	59,0	59,0	0,0	0,0	4,9

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (54,4%), prawa jazdy (43,6%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (36,9%) oraz obsługi klienta (36,9%).

W odniesieniu do co dziesiątego stanowiska pracy (9,7%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

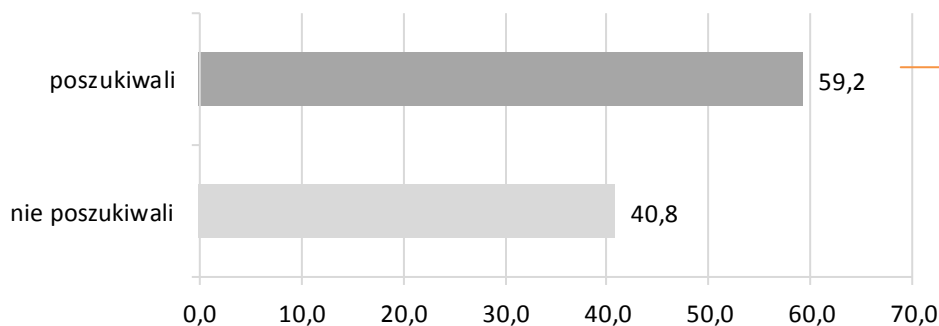
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

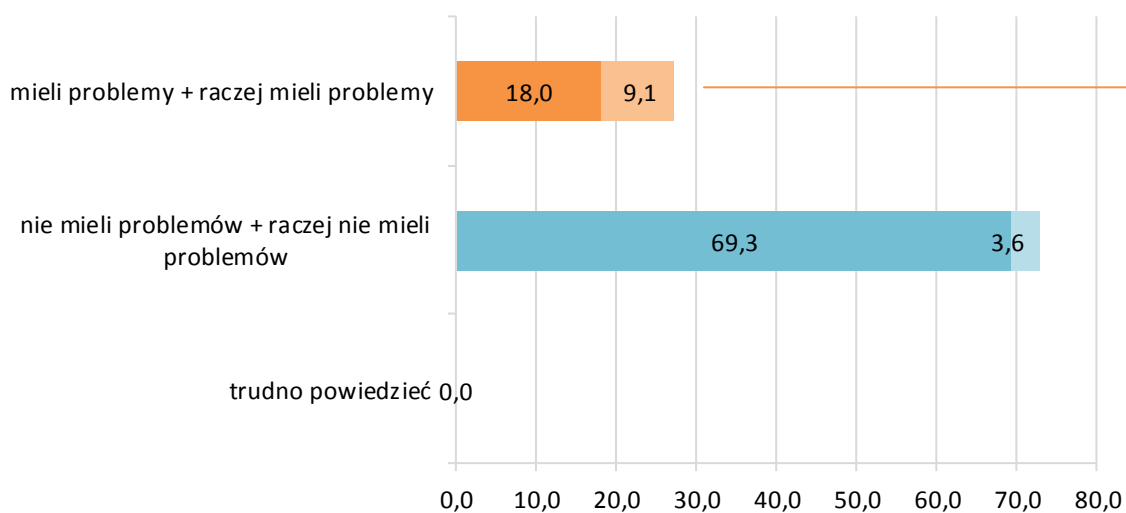
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

Wykres 12 Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



Wykres 13 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)

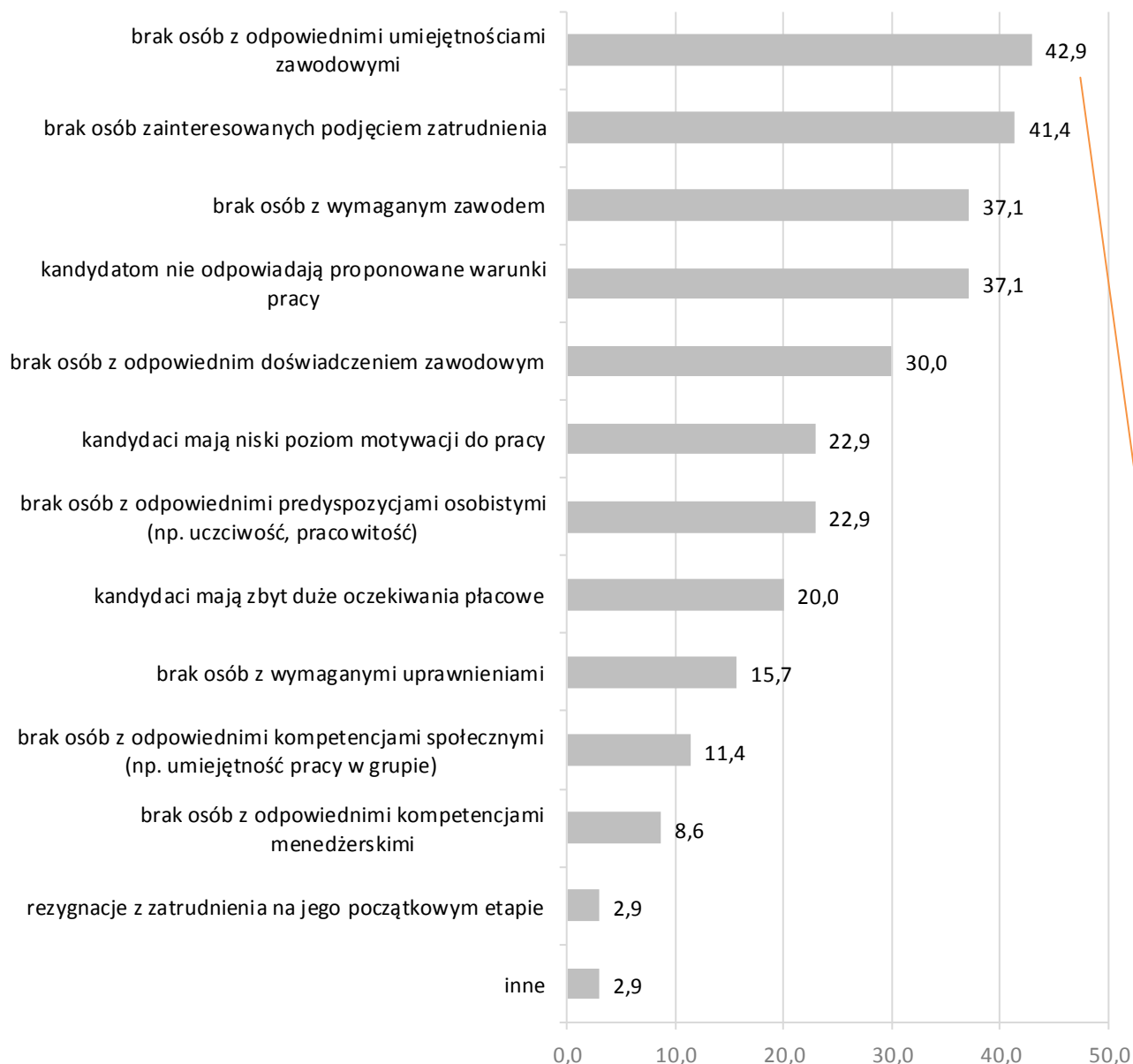


W całej grupie pracodawców w sekcji A blisko 2/3 z nich (59,2%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Ponad 1/4 pracodawców (27,1%), którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 14 Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)



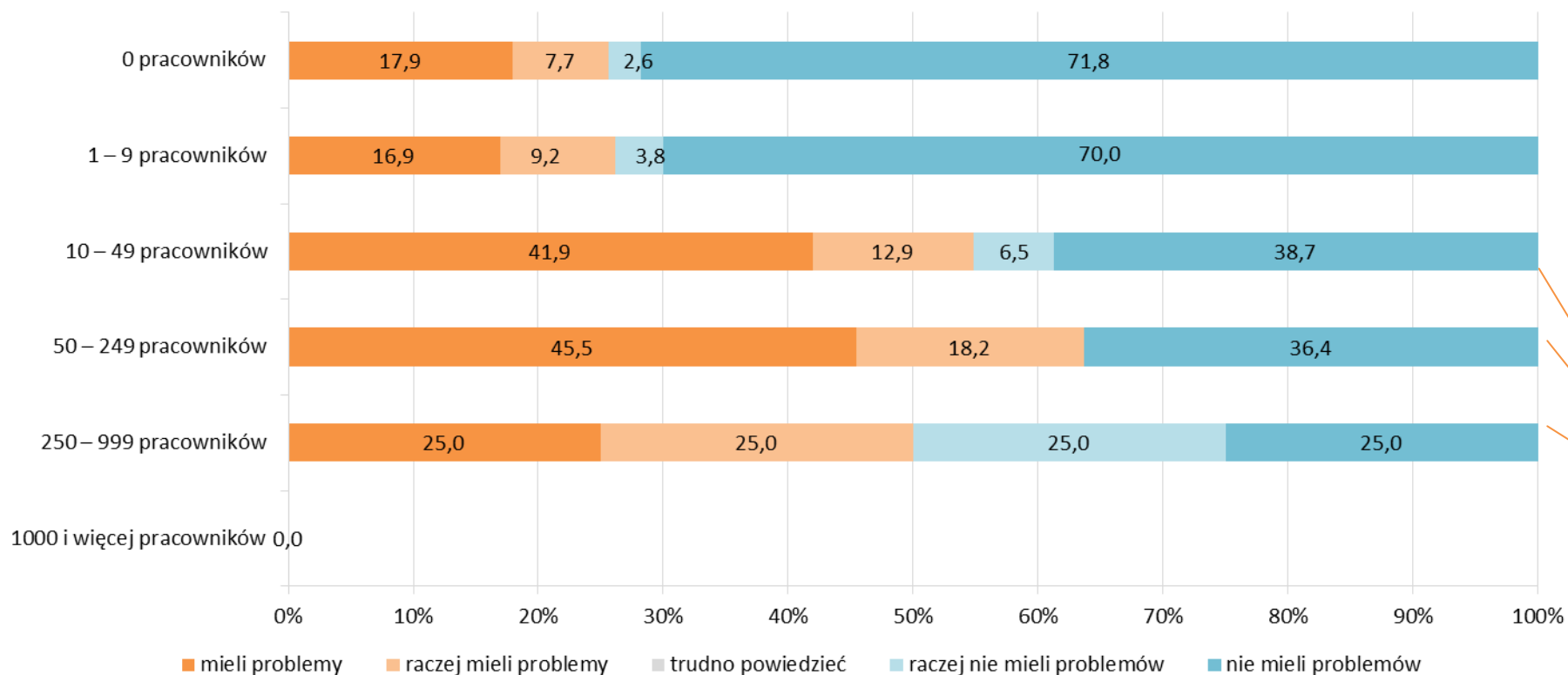
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (42,9% pracodawców), z wymaganym zawodem (37,1%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (30,0%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 41,4% pracodawców.

Sporo pracodawców wskazało na powód związany z warunkami zatrudnienia – 37,1% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 20,0% - że mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

Wykres 15 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



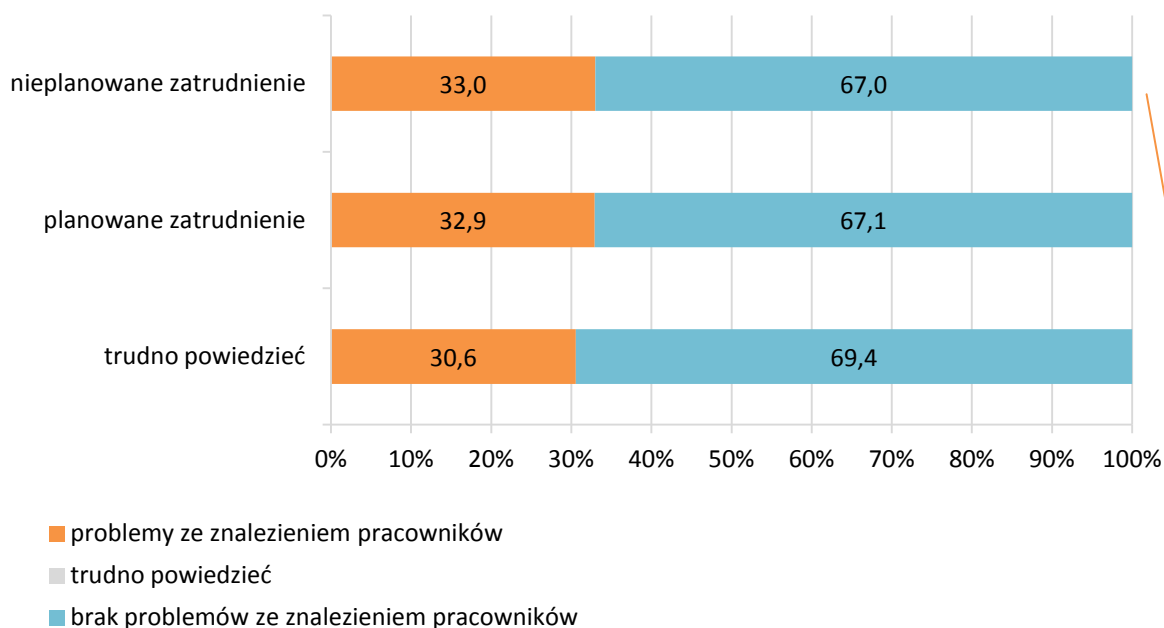
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (63,7%). W firmach małych ten odsetek sięga 54,8%, a w dużych – 50,0%.

Warto zauważyć, że 1/4 (25,6%) 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.

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

3.3 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

Wykres 16 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)

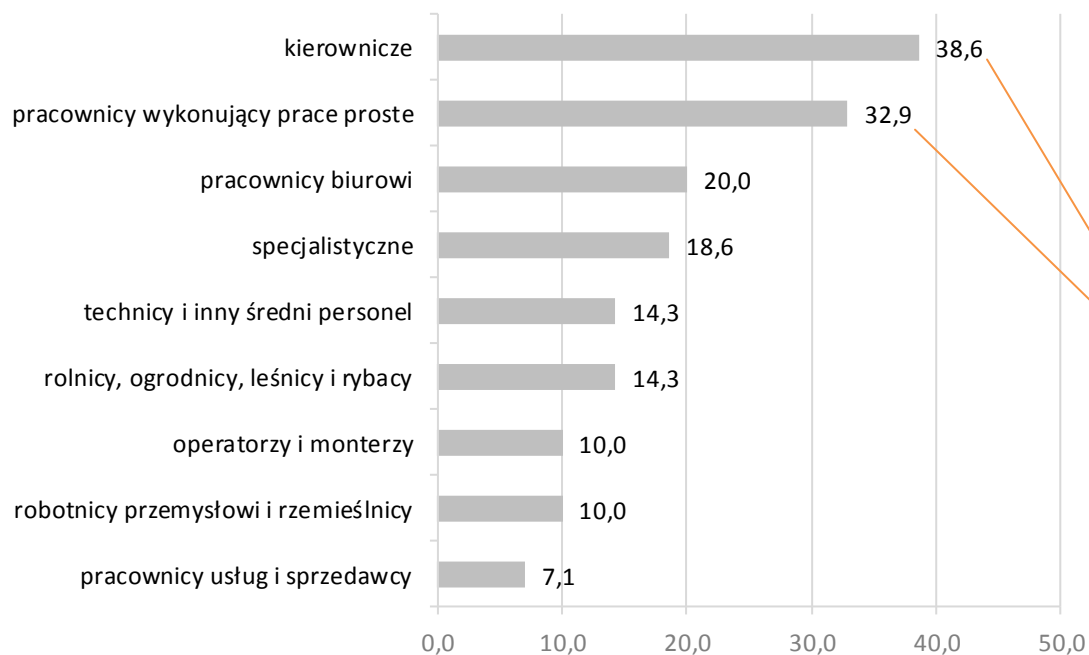


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają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

Okazuje się, że odsetek pracodawców, którzy doświadczyli takich problemów, jest podobny w grupie tych, którzy nie planują rozszerzenia kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy, którzy nie potrafią tego określić oraz którzy mają takie plany (w każdej z grup około 1/3 pracodawców) – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.

3.4 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

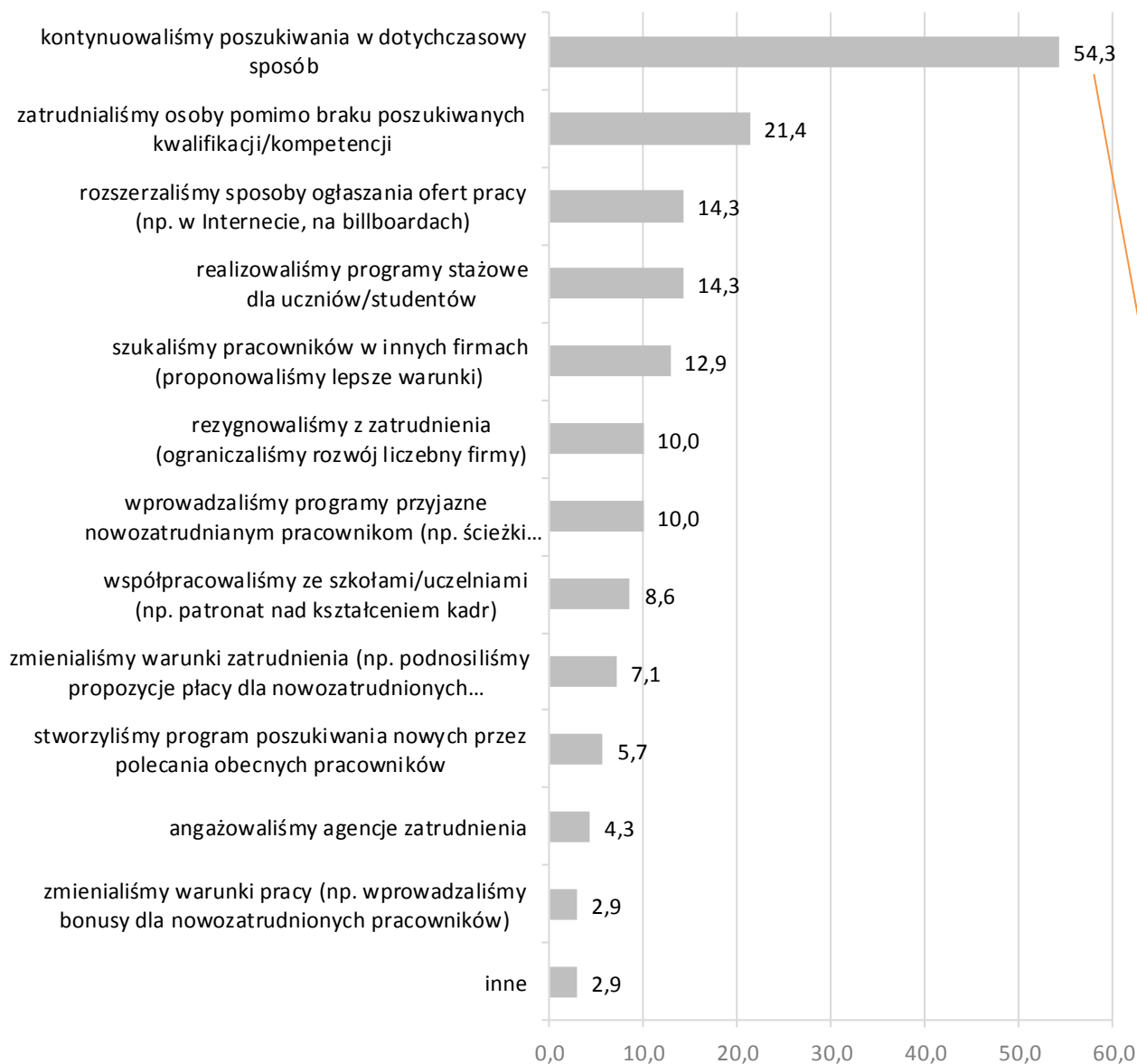
Wykres 17 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze (38,6% pracodawców) oraz pracowników wykonujących prace proste (32,9%).

3.5 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 18 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (54,3%).

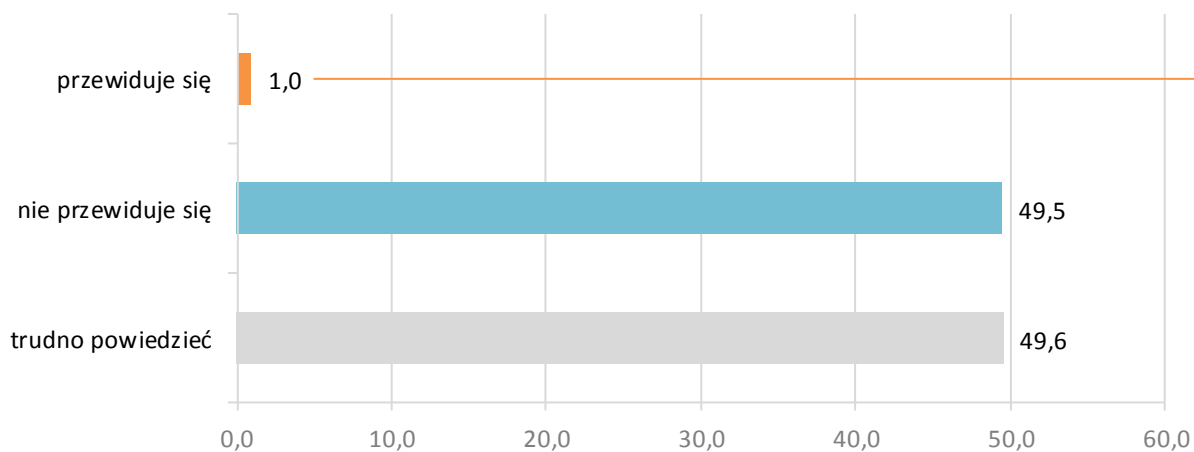
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, co piąty pracodawca (21,4%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie jedynie co dziesiąty pracodawca (10,0%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) i tylko co czternasty (7,1%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), a 2,9% (wartość mieszcząca się w wartości błędu statystycznego) – że zmieniał warunki pracy (np. bonusy dla pracowników).

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co siódmy (14,3%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, ale już tylko co jedenasty (8,6%) podejmował współpracę ze szkołami i uczelniami w postaci np. patronatu nad kształceniem kadr.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

Wykres 19 Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)

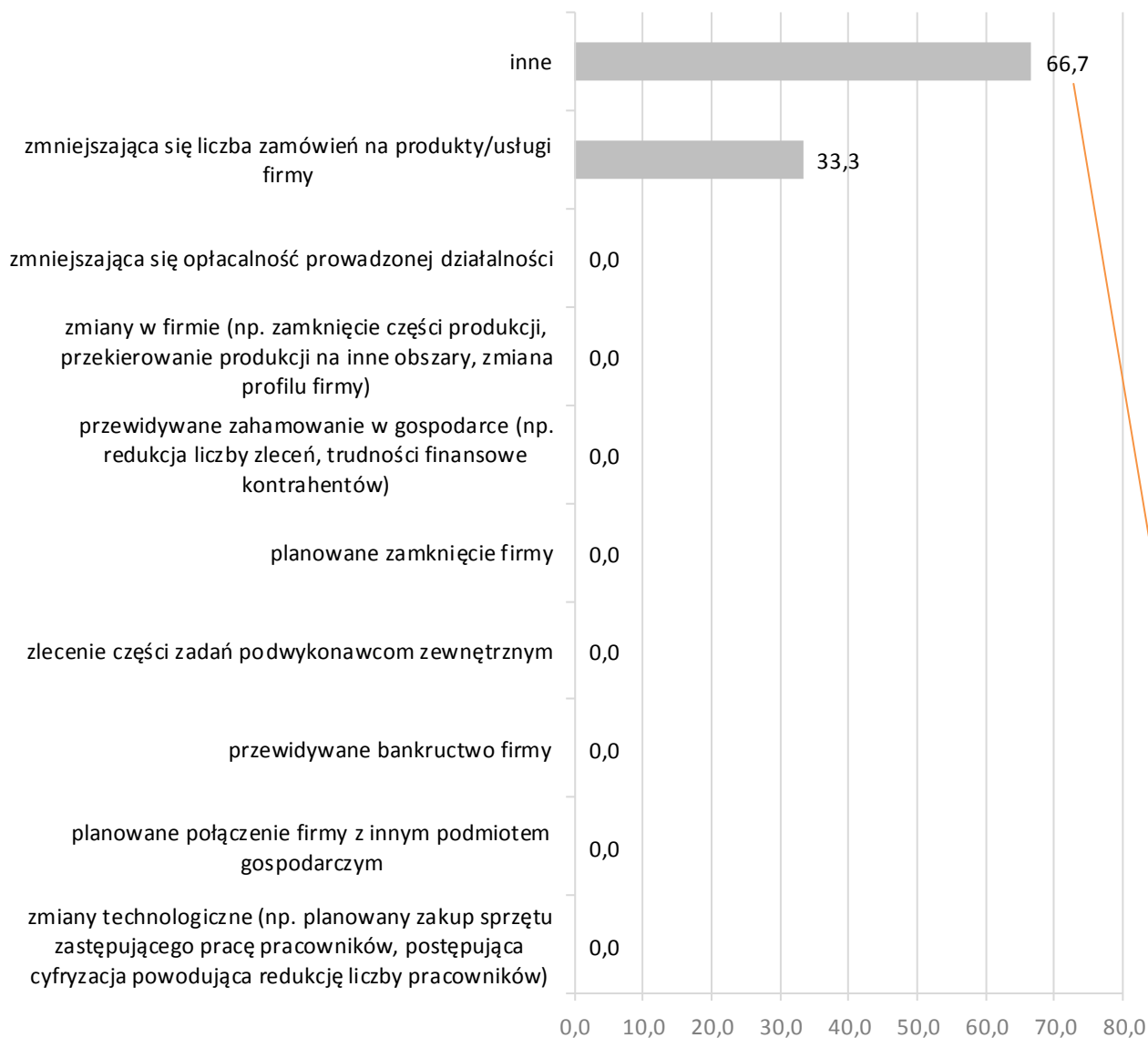


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 1,0% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie połowa pracodawców (49,6%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 20 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (1,0%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali najczęściej odpowiedź „inne” (66,7% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

Część pracodawców wskazała czynniki związane z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – 1/3 z nich (33,3%) wskazała na powód w postaci zmniejszającej się liczby zamówień na produkty/usługi firmy.

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	58,7	37,2
sfinansowanie szkolenia	53,7	11,0
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	41,3	14,6
prace interwencyjne	39,4	8,0
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	38,6	7,4
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	37,5	3,3
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	35,8	5,8
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	31,4	6,6
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,6	3,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	25,3	2,2
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	24,0	2,2
roboty publiczne	21,5	7,7
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	18,7	1,9
prace społecznie użyteczne	15,2	5,8
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	14,3	3,0
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)	13,2	1,7

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do sekcji A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wykonano 363 wywiady z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla sekcji (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

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

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	59	16,3
1 – 9 pracowników	244	67,2
10 – 49 pracowników	41	11,3
50 – 249 pracowników	15	4,1
250 – 999 pracowników	4	1,1
1000 i więcej pracowników	0	0,0
Sekcja A	363	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	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)	6
Wykres 5	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)	6
Wykres 6	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)	7
Wykres 7	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....	8
Wykres 8	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	9
Wykres 9	Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	9
Wykres 10	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....	10
Wykres 11	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 12	Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....	13
Wykres 13	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)	13
Wykres 14	Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)	14
Wykres 15	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....	15
Wykres 16	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)	16
Wykres 17	Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy	17
Wykres 18	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)	18
Wykres 19	Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)	19
Wykres 20	Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)	20

SPIS TABEL

Tabela 1	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)	11
Tabela 2	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....	12
Tabela 3	Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)	21
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	23

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy	25
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	28
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	30
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 przez pracodawców danej sekcji PKD) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich w danej sekcji PKD), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		1,519	
Główny Księgowy	121101	0,570	0,275
Dyrektor generalny	112007	0,475	0,275
Prezes	112017	0,475	0,275
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		30,389	
Opiekun klienta	243302	6,363	2,204
Specjalista administracji publicznej	242217	4,843	1,377
Analityk finansowy	241306	2,279	0,551
Inżynier ⁶	214xxx	2,279	0,551
Fizjoterapeuta	229201	2,089	0,275
Inżynier zootechniki	213207	1,899	0,275
Specjalista kontroli jakości	214109	1,899	1,102
Programista aplikacji	251401	1,804	0,826
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,330	0,826
Lekarz weterynarii	225101	0,950	0,551
Inżynier budownictwa ⁷	21420x	0,760	0,275
Farmaceuta	228101	0,570	0,275
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,570	0,275
Aktor	265501	0,475	0,275

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, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

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

Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,380	0,275
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,380	0,275
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,285	0,275
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,285	0,551
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,190	0,275
Specjalista komunikacji społecznej	263510	0,190	0,275
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,095	0,275
Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	242290	0,095	0,275
Menedżer produktu (product manager)	243103	0,095	0,275
Specjalista sprzedaży internetowej	243109	0,095	0,275
Specjalista do spraw public relations	243203	0,095	0,275
Inżynier geodeta ⁸	21650x	0,095	0,275
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		14,530	
Przedstawiciel handlowy	332203	5,413	1,928
Technik mechanik	311504	2,754	1,377
Technik weterynarii	324002	2,089	0,275
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁹	313904	1,425	1,102
Menedżer artystyczny	333901	0,665	0,275
Bibliotekarz	343301	0,665	0,275
Księgowy	331301	0,570	0,551
Technik automatyk	311909	0,475	0,275
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,190	0,275
Operator urządzeń oczyszczania ścieków	313208	0,095	0,275
Technik gospodarki odpadami	325515	0,095	0,275
Pracownik zarządzania kryzysowego	341206	0,095	0,275
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		7,977	
Magazynier	432103	3,514	1,653
Technik prac biurowych ¹⁰	411004	2,469	1,928
Sekretarka	412001	1,994	0,551
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		8,072	
Sprzedawca	522301	6,933	2,755
Robotnik gospodarczy	515303	0,665	0,275
Doradca klienta	524902	0,475	0,551
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		16,144	
Ogrodnik	611303	5,128	1,653
Hodowca ¹¹	612xxx	0,380	0,551
Drwal / pilarz drzew	621001	0,190	0,275
Robotnik leśny	621002	0,095	0,275
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		16,144	
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	5,508	1,377
Ślusarz	722204	4,748	0,275

⁸ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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).

¹¹ Zakodowano wspólnie hodowców, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu hodowli).

Blacharz	721301	1,899	0,275
Spawacz	721204	1,235	0,826
Pozostali robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	751490	1,235	0,826
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,760	0,275
Przetwórcza ryb	751103	0,475	0,275
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,190	0,551
Brukarz	711205	0,095	0,275
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		3,229	
Pilarz	817210	2,089	0,275
Operator maszyn i urządzeń ¹²	81xxxx	0,760	0,275
Operator koparki	834205	0,190	0,551
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,095	0,275
Kierowca ciągnika rolniczego	834101	0,095	0,275
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		6,553	
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	2,374	0,551
Pomocniczy robotnik szklarniowy	921402	1,899	0,275
Sortowacz	932913	1,899	0,275
Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	921301	0,380	0,275
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		5,793	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	5,793	1,653
ŁĄCZNIE		100,000	

¹² Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹³. 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 w danej sekcji PKD), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
Kierownik do spraw sprzedaży	122102	0,275
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista kontroli jakości	214109	0,551
Doradca rolniczy	213201	0,275
Inżynier zootechniki	213207	0,275
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,275
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,275
Inżynier technologii żywności	214503	0,275
Architekt krajobrazu	216201	0,275
Doradca inwestycyjny	241203	0,275
Koordinator projektów unijnych	242102	0,275
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,275
Specjalista administracji publicznej	242217	0,275
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,275
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,275
Historyk sztuki	263303	0,275
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,275
Redaktor serwisu internetowego	264207	0,275
Inżynier ¹⁴	214xxx	0,275
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		

¹³ 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.).

¹⁴ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Technik mechanik	311504	0,551
Technik urządzeń sanitarnych	311209	0,275
Inspektor budowlany	311211	0,275
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	311501	0,275
Ekspozytor towarów (merchandise)	332201	0,275
Przedstawiciel handlowy	332203	0,275
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ¹⁵	411004	0,275
Pracownik obsługi płacowej	431301	0,275
Magazynier	432103	0,275
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Sprzedawca	522301	0,275
Doradca klienta	524902	0,275
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Drwal / pilarz drzew	621001	0,826
Hodowca ¹⁶	612xxx	0,551
Ogrodnik	611303	0,275
Rybak śródlądowy	622201	0,275
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,551
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,275
Ślusarz	722204	0,275
Elektryk	741103	0,275
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ¹⁷	833xxx	0,826
Pilarz	817210	0,551
Operator maszyn leśnych	834105	0,275
Bosman żeglugi śródlądowej	835006	0,275
Operator maszyn i urządzeń ¹⁸	81xxxx	0,275
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	921301	0,551
Konserwator części / sprzętu	932901	0,275
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,102

¹⁵ 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).

¹⁶ Zakodowano wspólnie hodowców, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu hodowli).

¹⁷ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹⁸ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁹. 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 w danej sekcji PKD), 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 URZĘDNICY I KIEROWNICY		
Kierownik do spraw sprzedaży	122102	0,275
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Doradca rolniczy	213201	0,275
Inżynier zootechniki	213207	0,275
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,275
Specjalista kontroli jakości	214109	0,275
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,275
Inżynier technologii żywności	214503	0,275
Architekt krajobrazu	216201	0,275
Doradca inwestycyjny	241203	0,275
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,275
Inżynier ²⁰	214xxx	0,275
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik urządzeń sanitarnych	311209	0,275
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	311501	0,275

¹⁹ 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.).

²⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Technik mechanik	311504	0,275
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²¹	411004	0,275
Magazynier	432103	0,275
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
Hodowca ²²	612xxx	0,551
Ogrodnik	611303	0,275
Drwal / piliarz drzew	621001	0,275
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Ślusarz	722204	0,275
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,275
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Operator maszyn leśnych	834105	0,551
Piliarz	817210	0,275
Operator maszyn i urządzeń ²³	81xxxx	0,275
Kierowca ²⁴	833xxx	0,275
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	921301	0,275
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,275

²¹ 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).

²² Zakodowano wspólnie hodowców, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu hodowli).

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

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

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 (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)²⁵</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		

²⁵Skala 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)?
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się redukcji zatrudnienia
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:
Zawód / stanowisko 1 – ile osób?
Zawód / stanowisko 2 – ile osób?
Zawód / stanowisko 3 – ile osób?
Zawód / stanowisko 4 – ile osób?
Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

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