

Raport z badania

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

– edycja 2019”

SEKCJA B górnictwo i wydobywanie

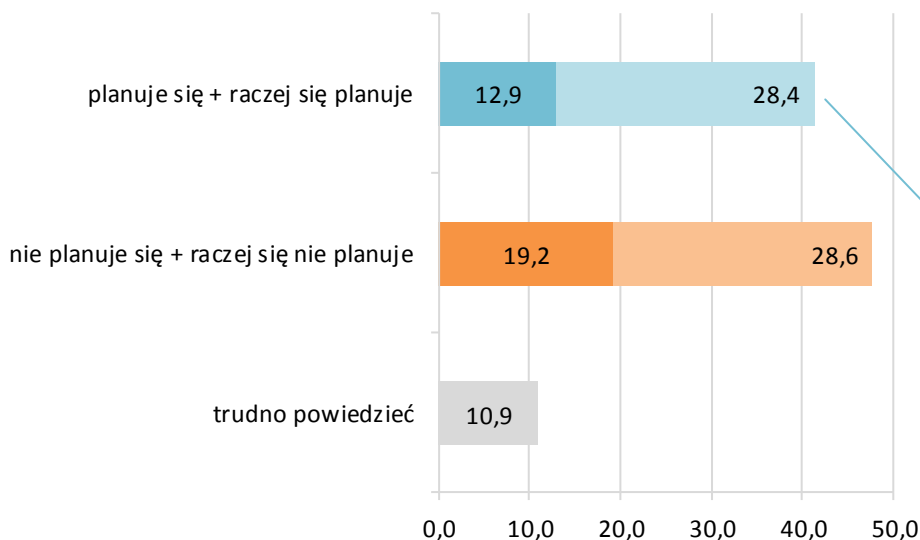


SPIS TREŚCI

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



41,3% pracodawców w sekcji B – *górnictwo i wydobywanie* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej jest ponad dwukrotnie więcej opinii umiarkowanie pozytywnych (28,4%) w stosunku do postaw zdecydowanych (12,9%).

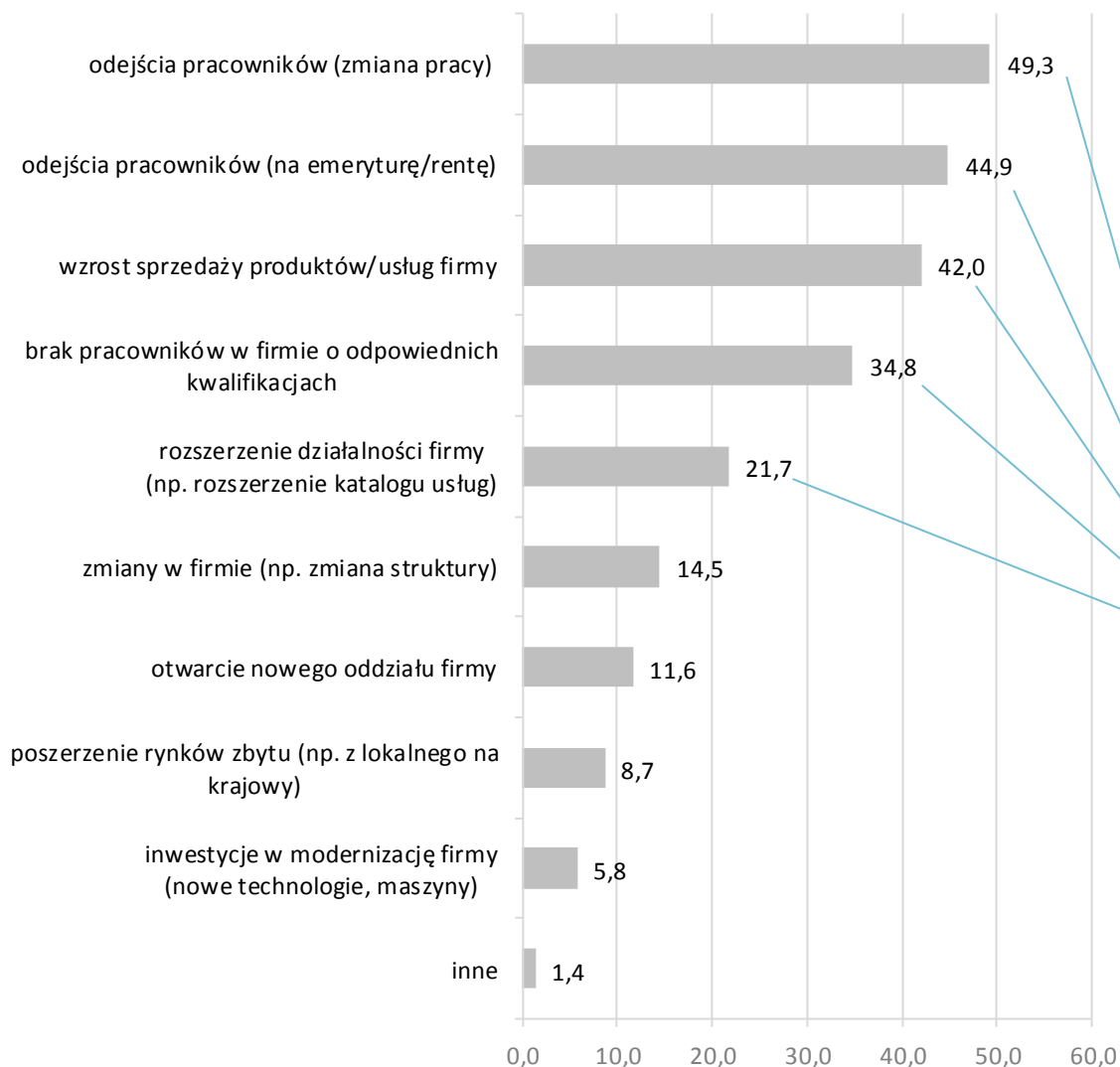
Co dziewiąty pracodawca (10,9%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji B – wzięło udział 165 pracodawców, z czego nieco ponad 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 te ponad 40% pracodawców wskazało na 569 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji B funkcjonowały 244 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?

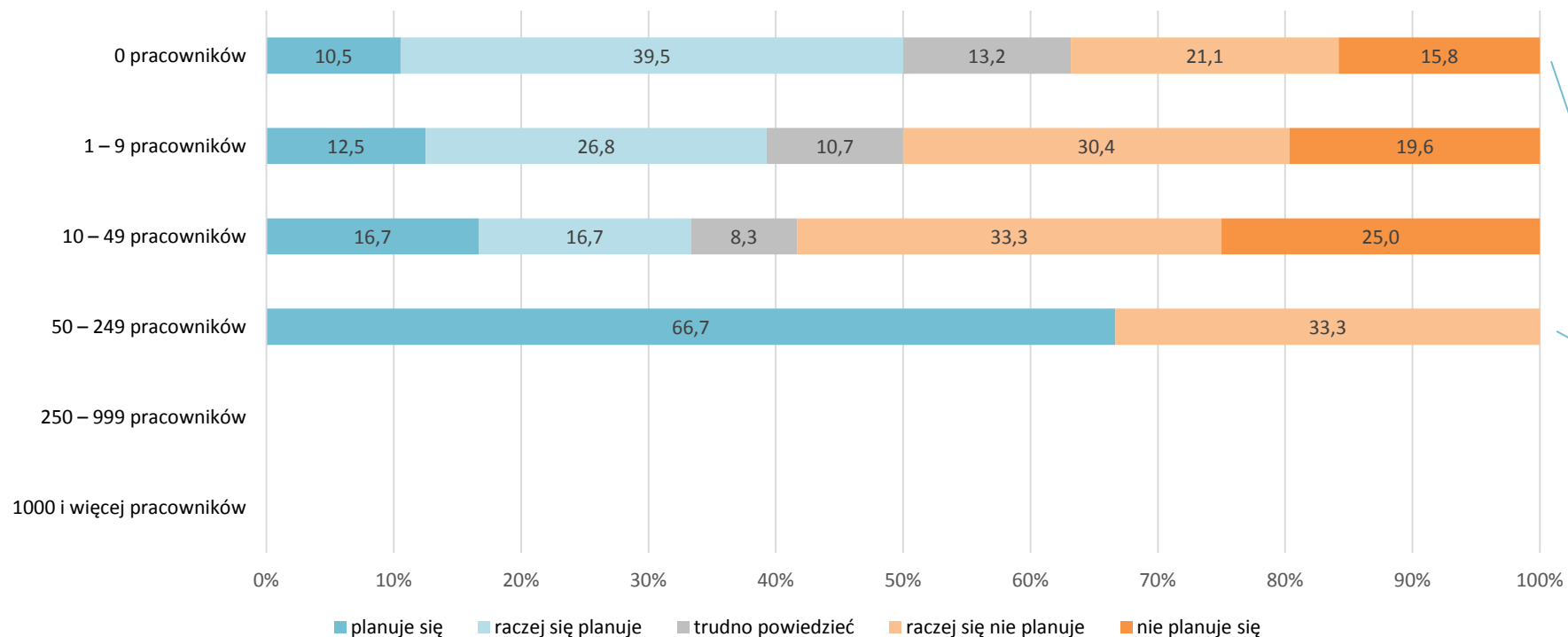
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- połowa pracodawców (49,3%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- blisko połowa (44,9%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 1/3 (34,8%) 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 (42,0% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (21,7%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

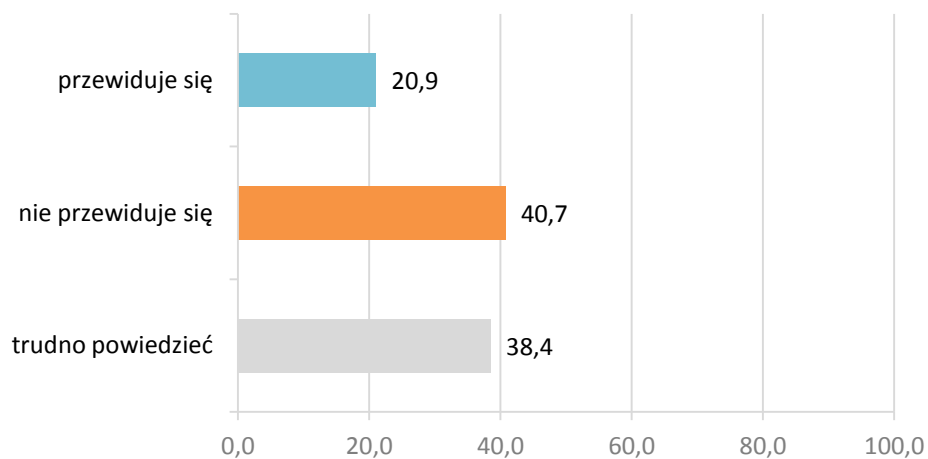
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



Najwięcej pracodawców deklarujących plany zatrudniania pracowników jest wśród firm średnich (66,7%). Jednocześnie plany takie potwierdza połowa właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych (50,0%), co wskazuje na dążenie do rozwoju tych najmniejszych na rynku podmiotów. Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) i bardzo dużych (powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji B takich firm nie było w momencie realizacji badania.

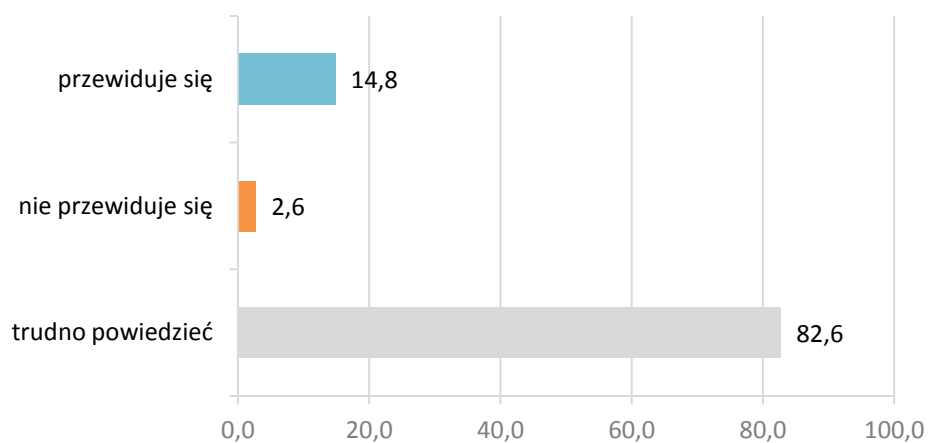
1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



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

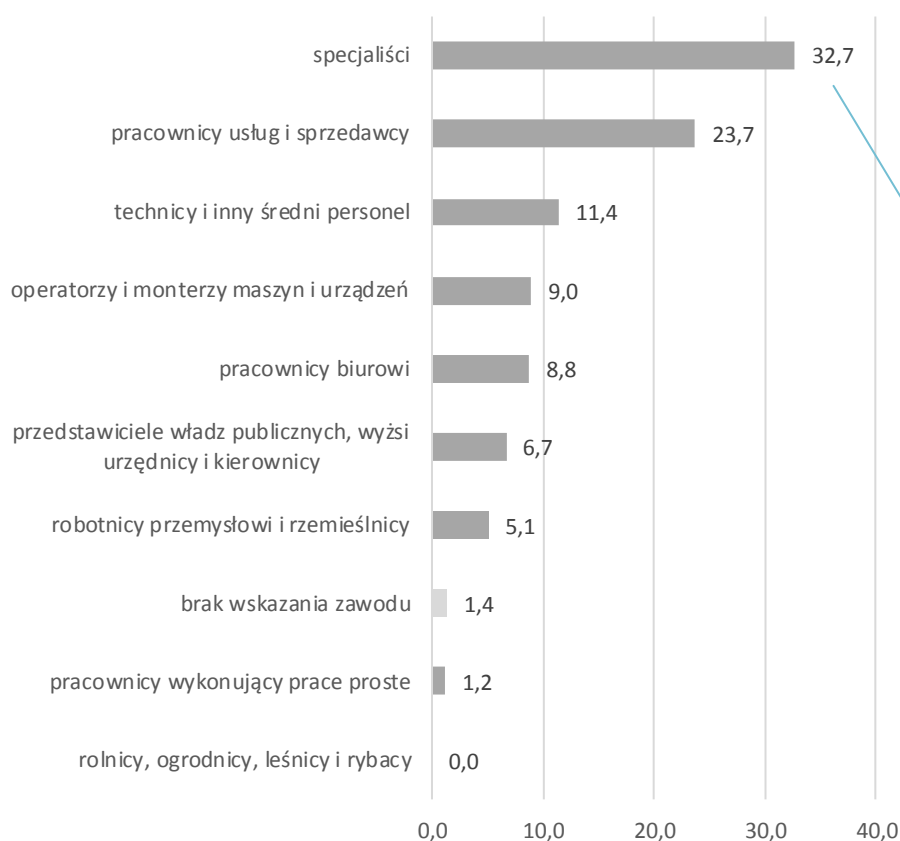
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

Wszystkie informacje dotyczące wymagań względem kandydatów do pracy odnoszą się do liczby pracowników, których pracodawcy planują zatrudnić w perspektywie 12 miesięcy.

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)

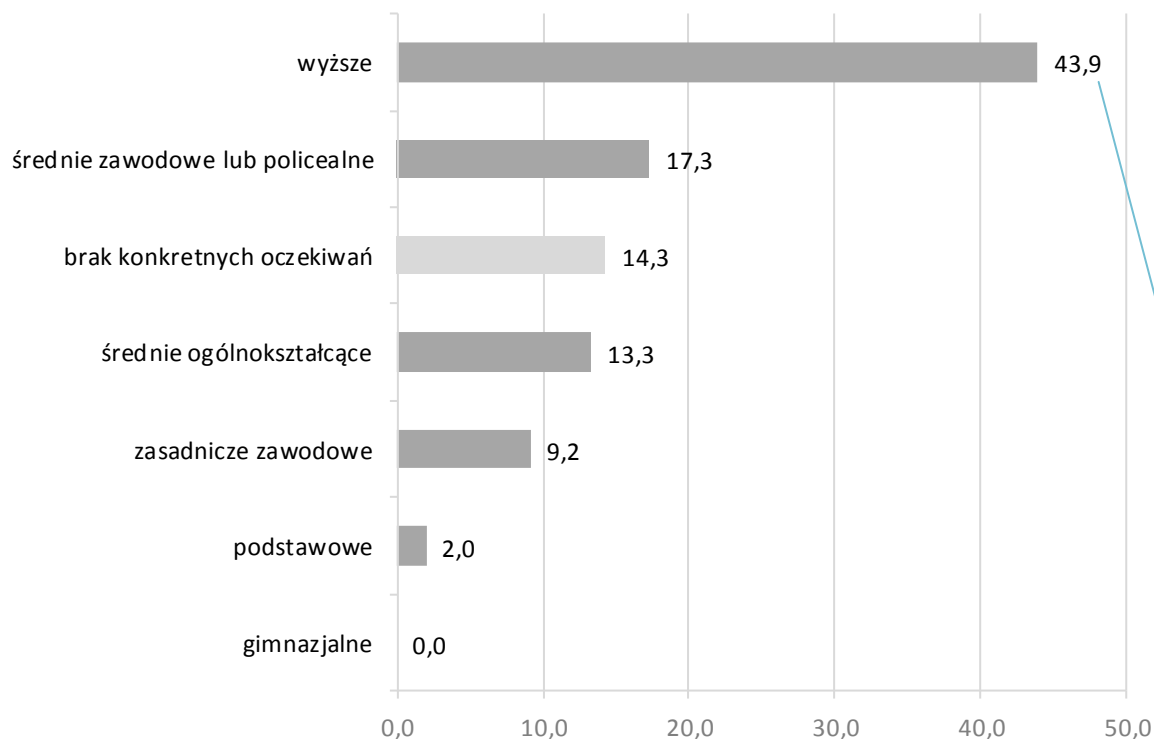


Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią 1/3 spośród wszystkich poszukiwanych osób (32,7 %).

Co czwartej osoby (23,7%) pracodawcy poszukują w grupie pracowników usług i sprzedawców, a co dziewiątej (11,4%) wśród techników i średniego personelu.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



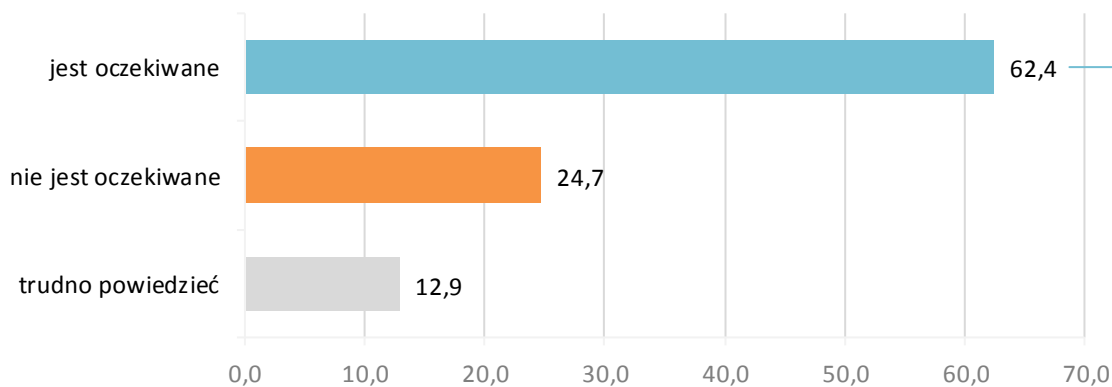
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (43,9%).

Jednocześnie 1/4 pracowników poszukiwanych na rynku pracy (26,5%) to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

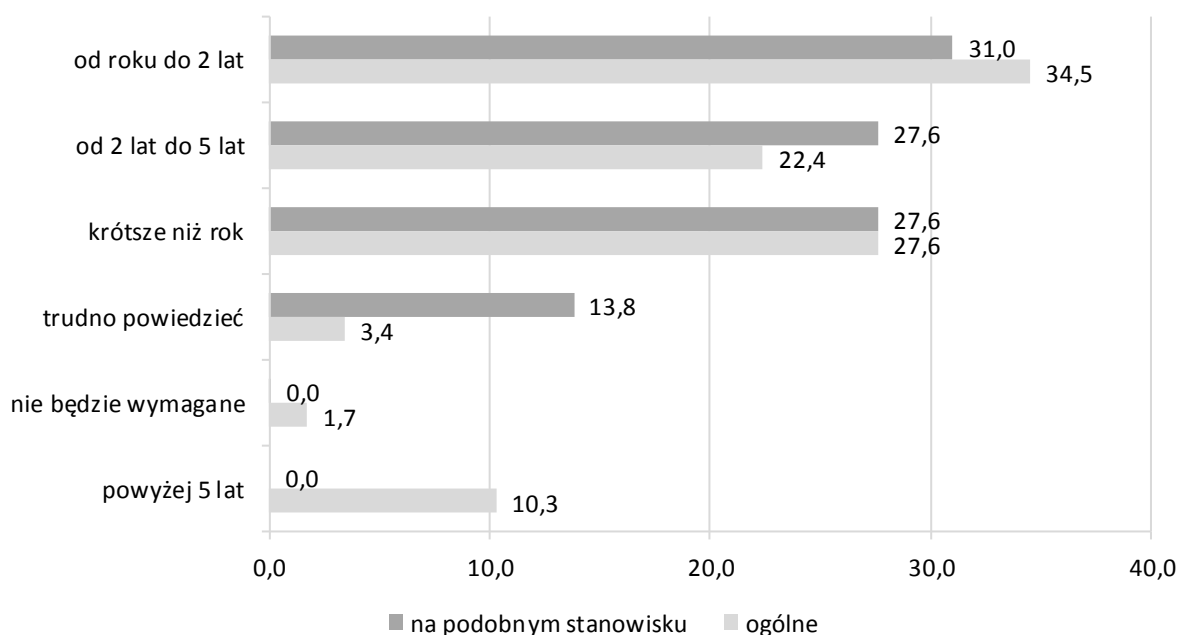
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (14,3%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

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 %)



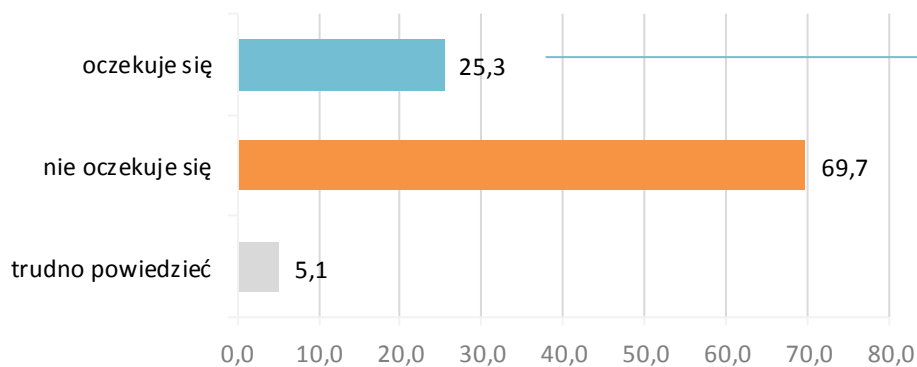
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko 2/3 kandydatów do pracy (62,4%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (58,6%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 86,2% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 2/3 pracowników (62,1%) 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 czwartego kandydata do pracy (25,3%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

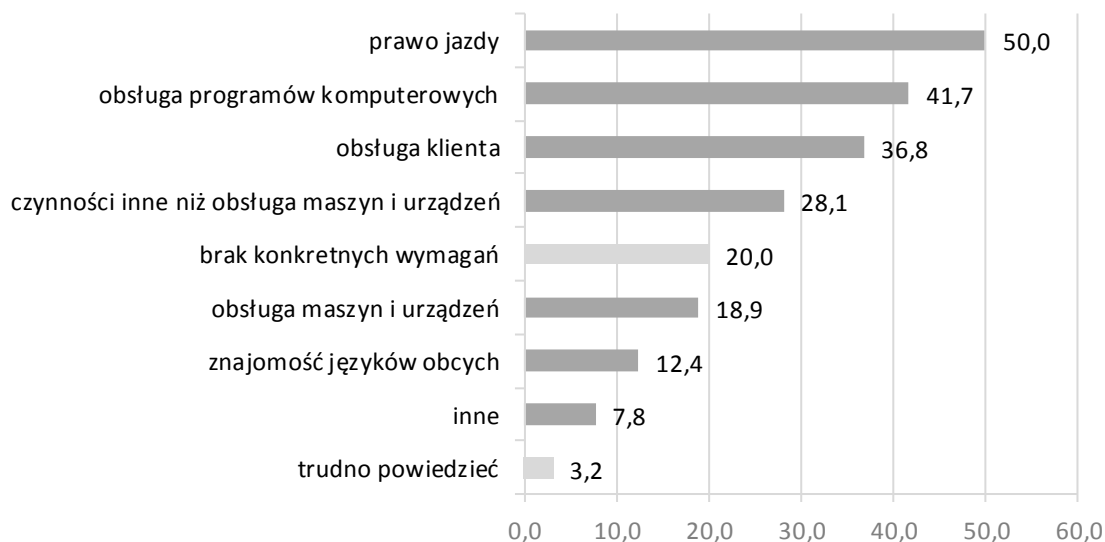


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	0,0	100,0	0,0	100,0	21,1	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	10,8	29,0	39,8	15,1	31,2	22,6	3,8	0,0	38,2
Technicy i inny średni personel	1,5	49,2	66,2	10,8	95,4	83,1	0,0	0,0	1,5
Pracownicy biurowi	6,0	14,0	60,0	2,0	62,0	54,0	30,0	0,0	2,0
Pracownicy usług i sprzedawcy	5,2	5,2	60,0	0,7	51,9	25,2	2,2	4,4	1,5
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	17,2	3,4	0,0	0,0	24,1	10,3	0,0	10,3	44,8
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	49,0	0,0	0,0	0,0	94,1	49,0	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	0,0	71,4	0,0	71,4	71,4	0,0	0,0	28,6
Brak wskazania zawodu	0,0	25,0	0,0	0,0	37,5	12,5	0,0	0,0	12,5

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (50,0%), obsługi programów komputerowych (41,7%), obsługi klienta (36,8%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (28,1%).

W odniesieniu do co piątego stanowiska pracy (20,0%) 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

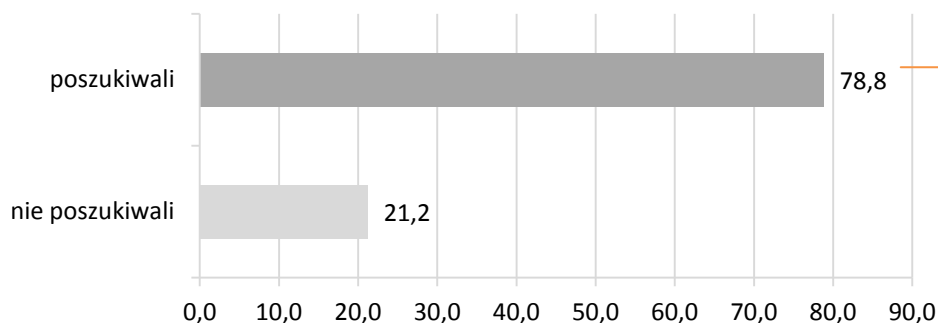
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

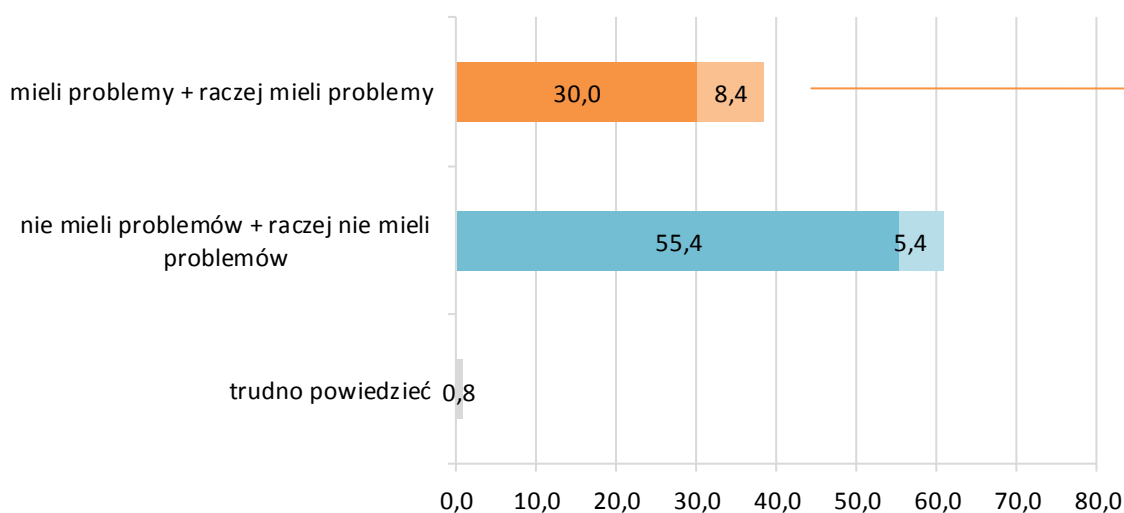
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 %)

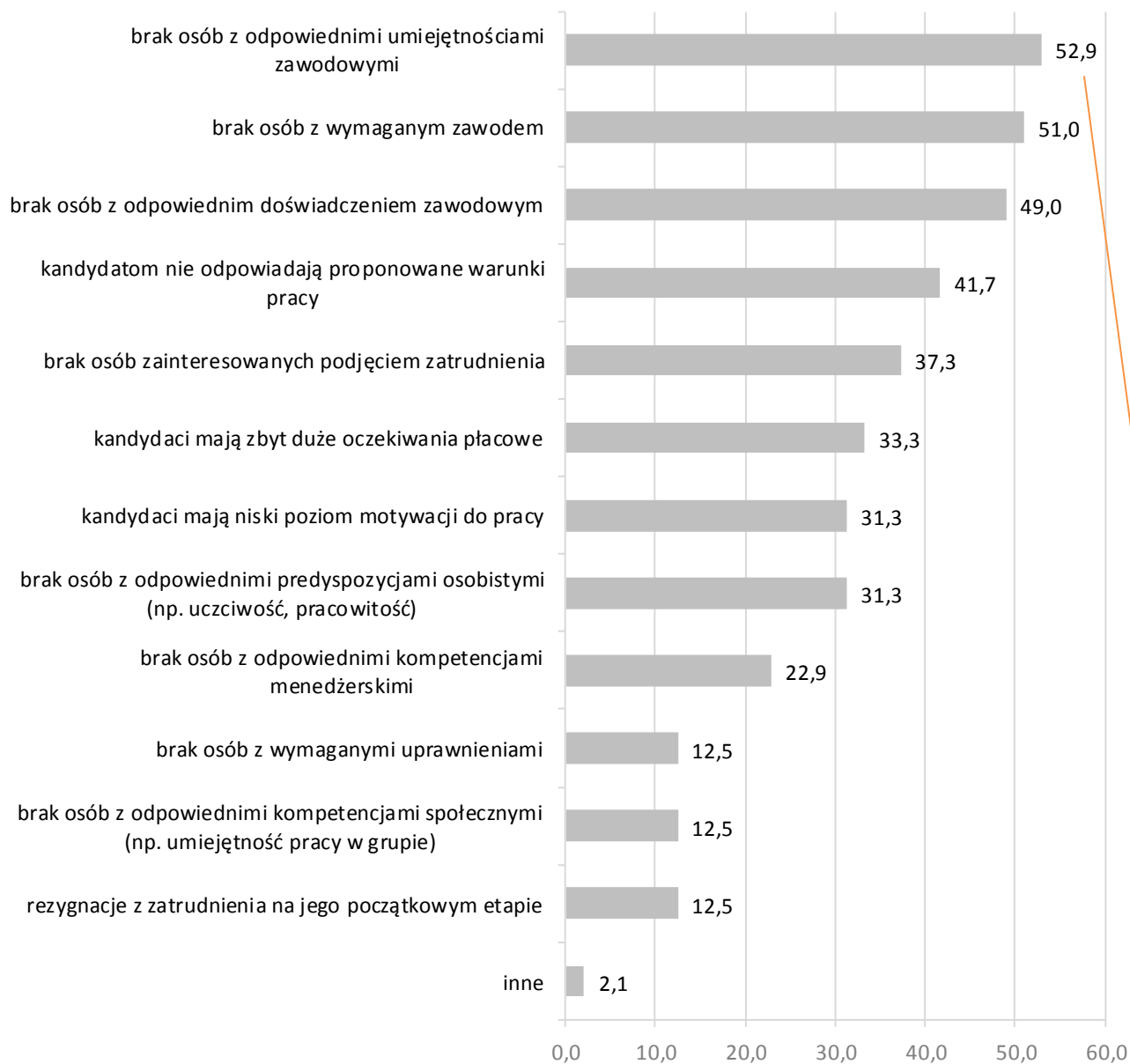


W całej grupie pracodawców w sekcji B ponad 3/4z nich (78,8%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 40% pracodawców (38,4%), 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 %)



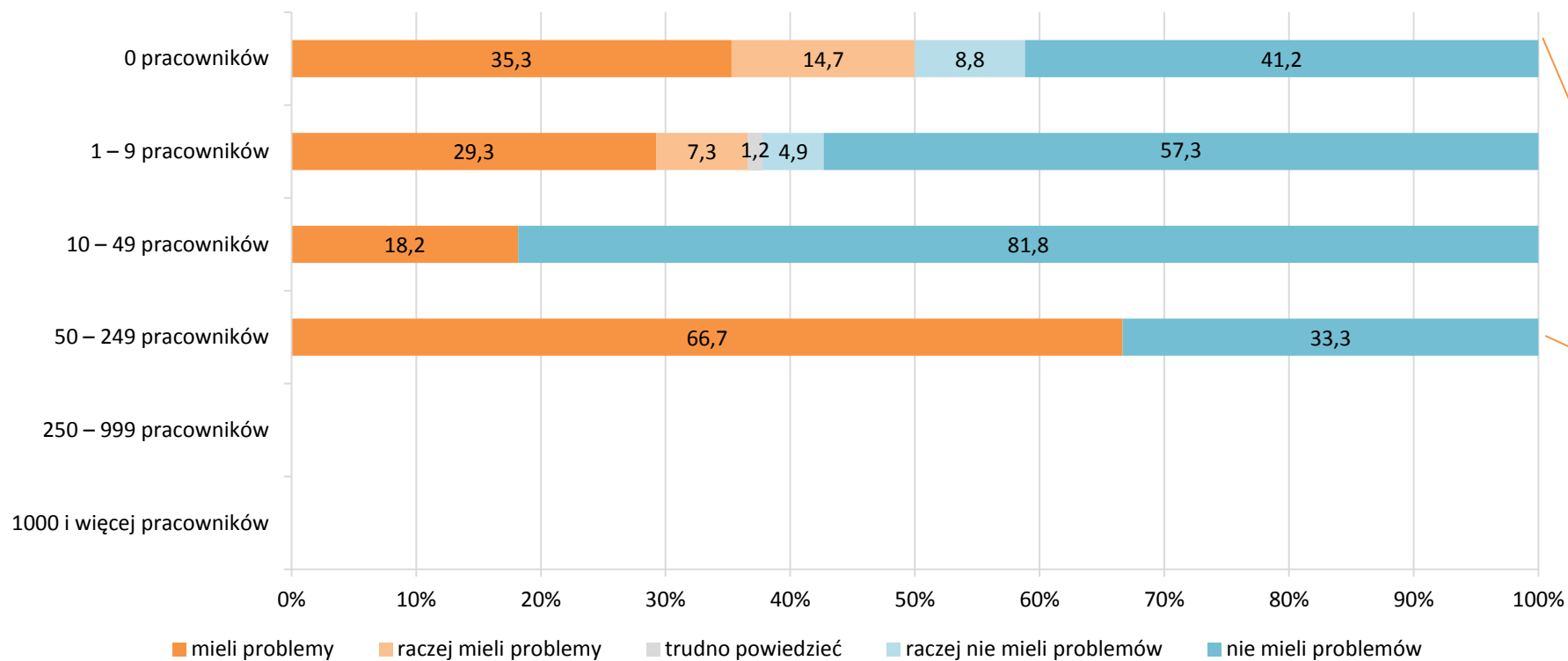
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (52,9% pracodawców), z wymaganym zawodem (51,0%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (49,0%).

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 41,7% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 33,3% – że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

Jednocześnie wysoko na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 37,3% pracodawców.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

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

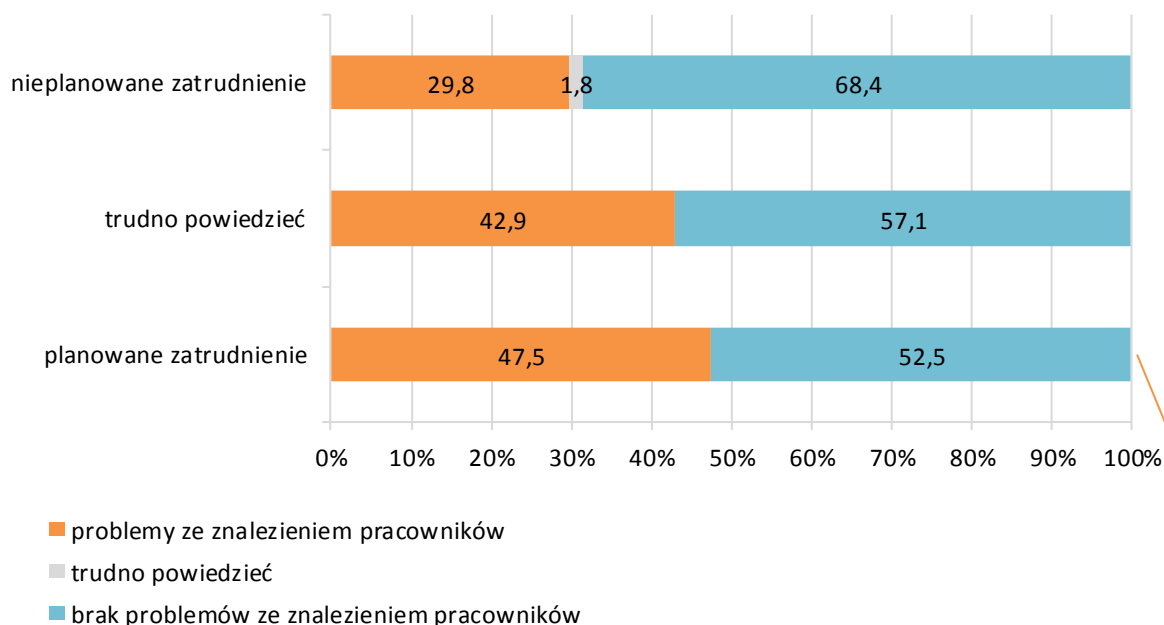


Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (66,7%). Jednocześnie doświadczanie takich problemów potwierdza połowa właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych (50,0%) – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) i bardzo dużych (powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji B 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 %)



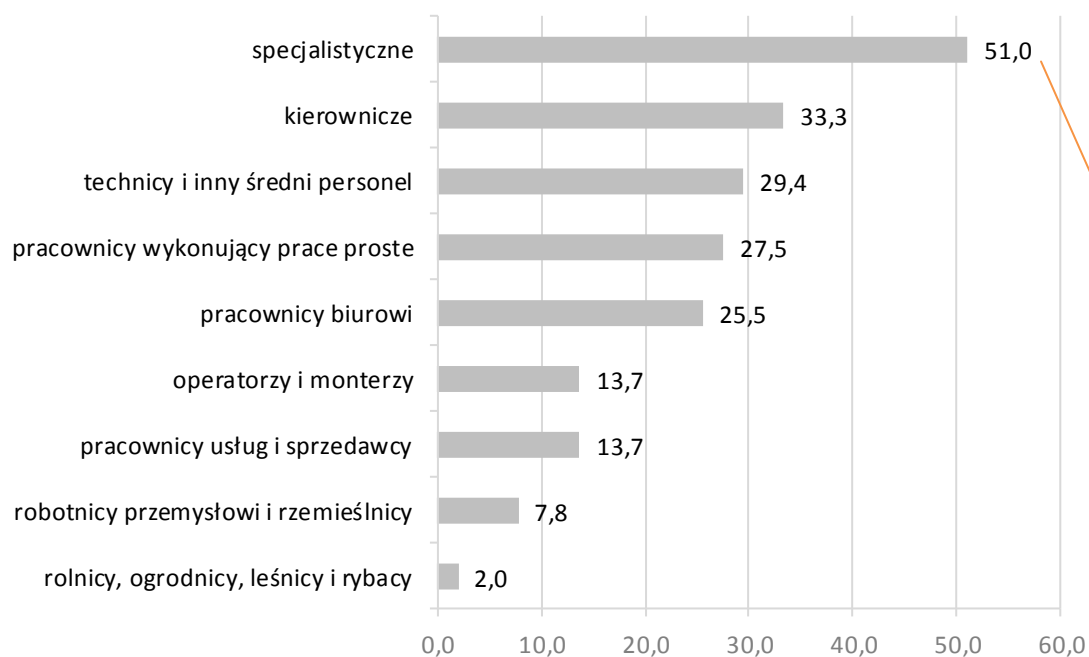
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 największy odsetek pracodawców (47,5%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników jest 42,9% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać i 29,8% w grupie nie planującej zatrudnienia – czyli w przypadku części pracodawców problemy te mogą mieć duży wpływ na decyzję

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

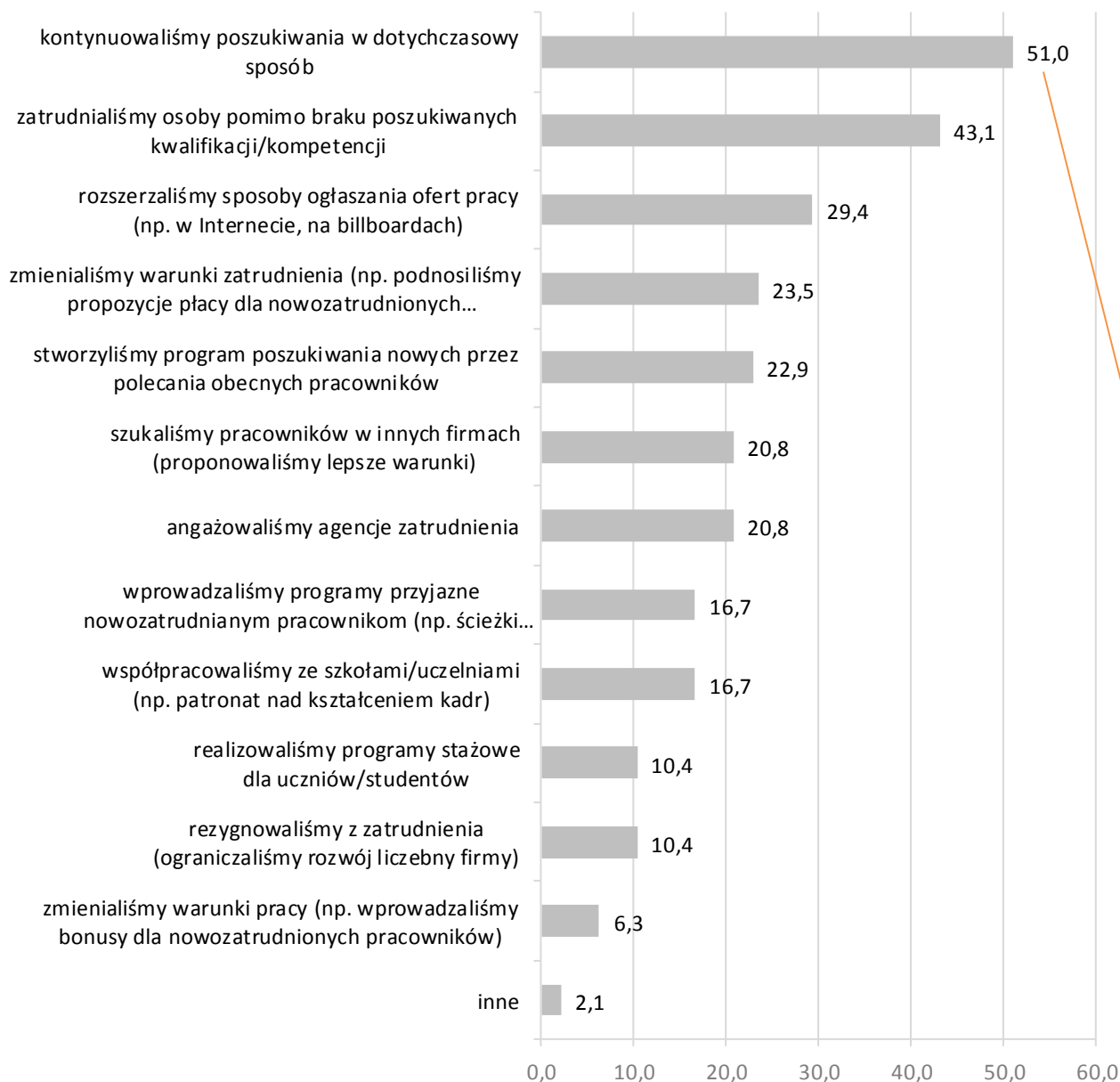


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (51,0% pracodawców).

Co trzeci pracodawca (33,3%) potwierdza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze, blisko co trzeci (29,4%) – doświadczył problemu ze znalezieniem techników i przedstawicieli innego średniego personelu, co czwarty (27,5%) – z zatrudnieniem pracowników wykonujących prace proste i również co czwarty (25,5%) – z pozyskaniem pracowników biurowych.

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 (51,0%), ewentualnie rozszerzając kanały dystrybucji ofert pracy (29,4%).

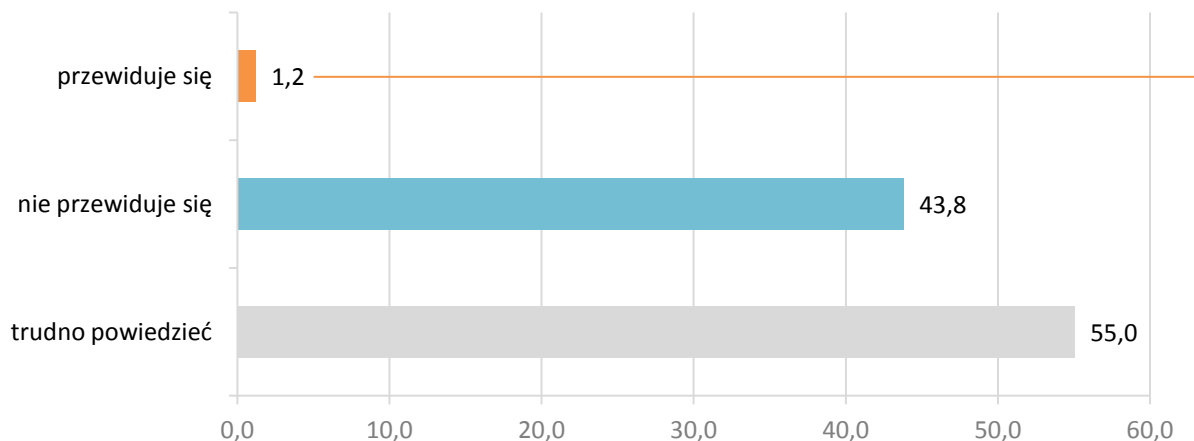
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy ponad 40% pracodawców (43,1%) zatrudniało osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie część pracodawców decydowała się na zmianę warunków zatrudnienia – co czwarty pracodawca (23,5%) proponował zmianę warunków w postaci np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), a co szósty (16,7%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), 6,3% - zmieniał warunki pracy (np. bonusy dla pracowników).

Wybrani pracodawcy angażowali się również w przygotowanie przyszłych kadr – co szósty (16,7%) podejmował współpracę ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr, a co dziesiąty (10,4%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

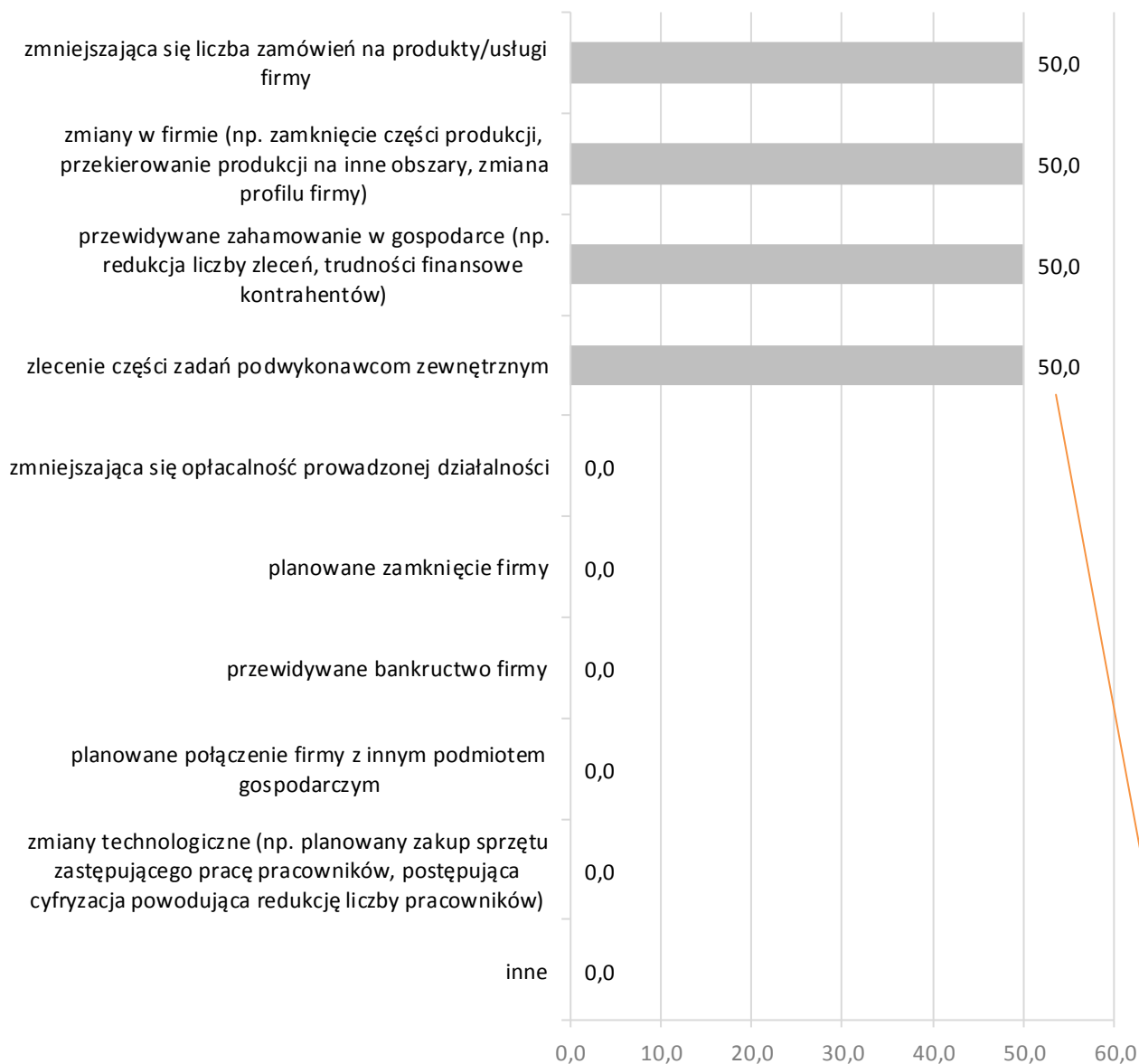


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 1,2% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie połowa pracodawców (55,0%) 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 (1,2%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali następujące powody:

- zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy (50,0% pracodawców),
- zmiany w firmie (50,0%),
- przewidywane zahamowanie w gospodarce (50,0%),
- zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym (50,0%).

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	53,9	40,0
sfinansowanie szkolenia	50,9	17,6
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	41,8	18,8
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	37,0	8,5
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	35,8	4,2
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	35,8	6,7
prace interwencyjne	34,5	9,7
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	34,5	4,2
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	33,3	4,2
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	22,4	3,0
przygotowanie zawodowe dorosłych	21,2	3,6
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	20,6	3,0
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	20,6	4,8
roboty publiczne	17,6	9,1
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	12,7	2,4
prace społecznie użyteczne	11,5	4,8

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 B – górnictwo i wydobywanie wykonano 165 wywiadów 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	38	23,0
1 – 9 pracowników	112	67,9
10 – 49 pracowników	12	7,3
50 – 249 pracowników	3	1,8
250 – 999 pracowników	0	0,0
1000 i więcej pracowników	0	0,0
Sekcja B	165	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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY		6,678	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	5,272	0,606
Główny Księgowy	121101	1,406	0,606
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		32,689	
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	7,030	0,606
Inżynier budownictwa ⁶	21420x	4,394	1,212
Opiekun klienta	243302	3,866	2,424
Architekt	216101	1,757	1,212
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	1,757	0,606
Audytor/Kontroler	242204	1,406	1,212
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,406	1,212
Programista aplikacji	251401	1,406	0,606
Nauczyciel akademicki ⁷	2310xx	1,406	0,606
Doradca podatkowy	241204	1,054	0,606
Geolog	211403	0,879	0,606
Doradca rolniczy	213201	0,879	0,606
Specjalista administracji publicznej	242217	0,703	0,606
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,703	2,424
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,527	0,606

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

Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,527	1,818
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101	0,527	0,606
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,527	0,606
Inżynier technologii żywności	214503	0,351	0,606
Fizjoterapeuta	229201	0,351	0,606
Doradca zawodowy	242304	0,351	0,606
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,351	0,606
Inżynier mechanik ⁸	21440x	0,351	0,606
Inżynier geodeta ⁹	21650x	0,176	0,606
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		11,424	
Przedstawiciel handlowy	332203	5,800	2,424
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁰	313904	4,394	3,636
Technik elektryk	311303	0,879	0,606
Technik mechanik	311504	0,176	0,606
Ratownik medyczny	325601	0,176	0,606
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		8,787	
Technik prac biurowych ¹¹	411004	7,909	3,636
Recepcjonista	422602	0,527	0,606
Sekretarka	412001	0,176	0,606
Magazynier	432103	0,176	0,606
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		23,726	
Doradca klienta	524902	10,721	4,242
Robotnik gospodarczy	515303	7,381	1,212
Sprzedawca	522301	3,339	1,818
Przewodnik turystyczny ¹²	51130x	0,703	0,606
Kucharz	512001	0,527	0,606
Kelner	513101	0,351	0,606
Barman	513202	0,351	0,606
Kontroler biletów	511204	0,176	0,606
Instruktor nauki jazdy	516502	0,176	0,606
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		5,097	
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	1,582	0,606
Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	1,406	1,818
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,703	1,212
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,527	0,606
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,351	1,212
Monter konstrukcji budowlanych	711102	0,176	0,606

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

⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹¹ 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).

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

Dekarz	712101	0,176	0,606
Blacharz	721301	0,176	0,606
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		8,963	
Kierowca ¹³	833xxx	3,866	1,212
Rewident taboru	831209	3,691	0,606
Operator maszyn i urządzeń ¹⁴	81xxxx	0,879	0,606
Maszynista	831104	0,527	0,606
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		1,230	
Pomoc kuchenna	941201	0,879	0,606
Sprzątaczką biurowa	911207	0,351	0,606
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		1,406	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,406	3,030
ŁĄCZNIE		100,00	

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

¹⁴ 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 Specjalności¹⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich 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		
Główny Księgowy	121101	0,606
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,606
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel akademicki ¹⁶	2310xx	3,636
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	2,424
Specjalista administracji publicznej	242217	1,212
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,212
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,606
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,606
Pedagog	235921	0,606
Analitik finansowy	241306	0,606
Doradca zawodowy	242304	0,606
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,606
Programista aplikacji	251401	0,606
Psycholog	263401	0,606
Inżynier ¹⁷	214xxx	0,606
Nauczyciel ¹⁸	233xxx	0,606
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik mechanik	311504	1,212

¹⁵ 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.).

¹⁶ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

¹⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

¹⁸ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Księgowy	331301	1,212
Inspektor budowlany	311211	0,606
Pracownik do spraw kredytów	331201	0,606
Przedstawiciel handlowy	332203	0,606
Pośrednik pracy	333301	0,606
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Magazynier	432103	1,212
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Sprzedawca	522301	1,212
Kierownik pociągu	511201	0,606
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Lakiernik	713201	1,818
Blacharz	721301	1,818
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,818
Elektromechanik	741201	1,818
Elektryk	741103	1,212
Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	1,212
Frezer	722301	0,606
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,606
Piekarz	751204	0,606
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Maszynista	831104	1,212
Kierowca ¹⁹	833xxx	1,212
Wulkanizator	814104	0,606
Kierowca samochodu osobowego	832203	0,606
Operator koparki	834205	0,606
Operator ładowarki	834207	0,606
Operator urządzeń ładunkowych silosu	834313	0,606
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,606
Monter ²⁰	821xxx	0,606
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	1,818

¹⁹ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

²⁰ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

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 Specjalności²¹. 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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
Główny Księgowy	121101	0,606
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,606
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel akademicki ²²	2310xx	3,030
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	2,424
Specjalista administracji publicznej	242217	1,212
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,606
Pedagog	235921	0,606
Analityk finansowy	241306	0,606
Doradca zawodowy	242304	0,606
Specjalista do spraw public relations	243203	0,606
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,606
Psycholog	263401	0,606
Inżynier ²³	214xxx	0,606

²¹ 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.).

²² Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

²³ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Nauczyciel ²⁴	233xxx	0,606
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Technik mechanik	311504	1,212
Księgowy	331301	1,212
Pracownik do spraw kredytów	331201	0,606
Pośrednik pracy	333301	0,606
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Sprzedawca	522301	0,606
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Lakiernik	713201	1,818
Błacharz	721301	1,818
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,818
Elektromechanik	741201	1,818
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,606
Elektryk	741103	0,606
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,606
Piekarz	751204	0,606
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca ²⁵	833xxx	1,212
Wulkanizator	814104	0,606
Maszynista	831104	0,606
Operator urządzeń ładunkowych silosu	834313	0,606
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,606

²⁴ Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

²⁵ Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (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/instytucja.

(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/instytucja.

(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)²⁶</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		

²⁶Skala 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?