

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

## SEKCJA C przetwórstwo przemysłowe

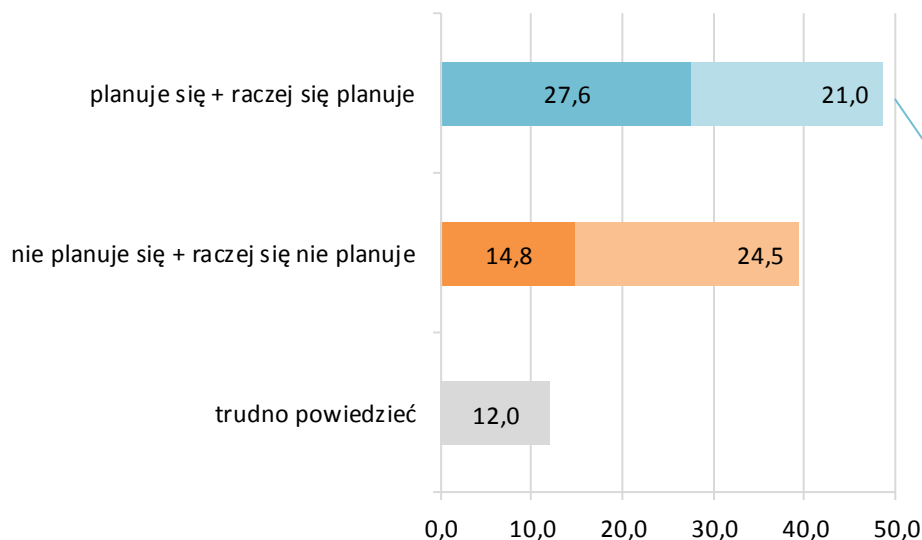


## SPIS TREŚCI

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 %)<sup>1</sup>



Blisko połowa pracodawców (48,6%) w sekcji C – *przetwórstwo przemysłowe* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej przeważają deklaracje zdecydowane – „planuje się zatrudnienie” (27,6%) w stosunku do postaw umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (21,0%).

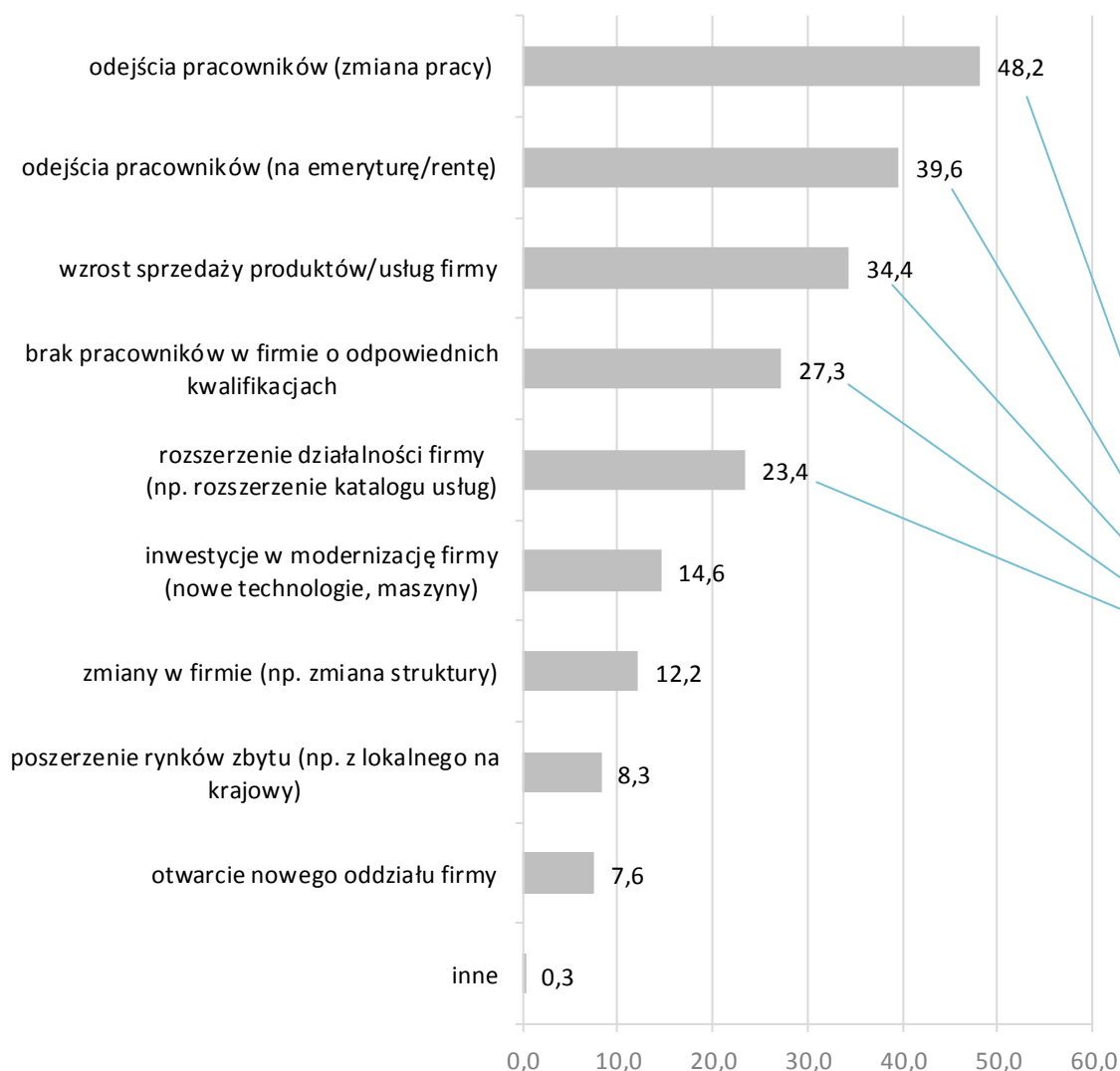
Co ósmy pracodawca(12,0%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji C – wzięło udział 774 pracodawców, z czego blisko połowa 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 połowa pracodawców wskazała na 3 772 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji C funkcjonowało 16 706 podmiotów gospodarki narodowej.

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

## 1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



### Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

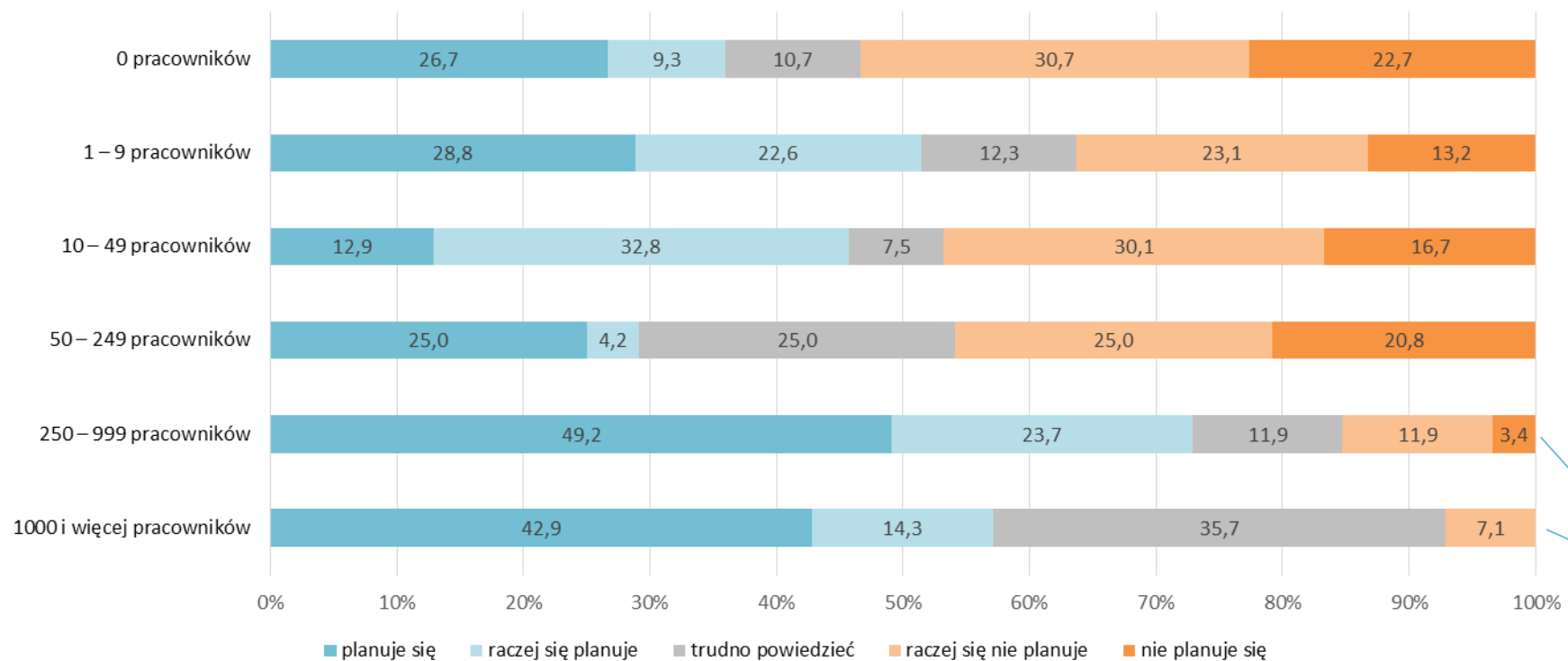
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (48,2%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 39,6% wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 27,3% wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (34,4% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (23,4%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

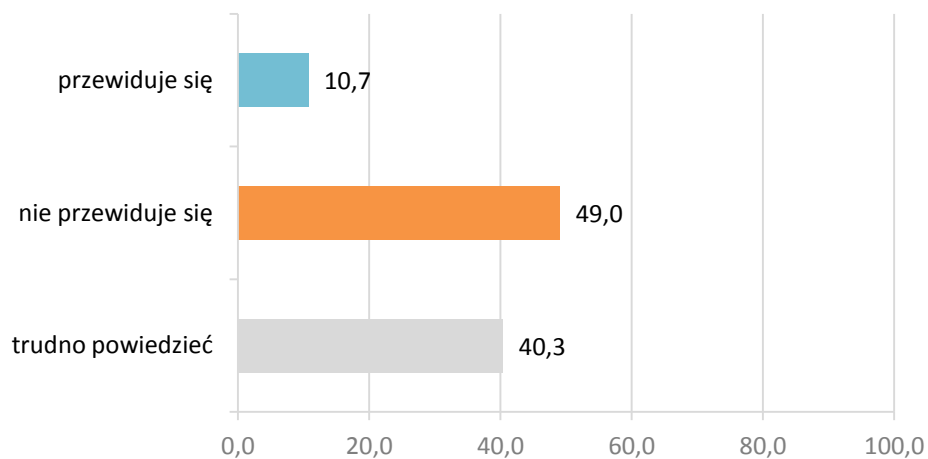
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (72,9%) oraz bardzo dużych (57,2%). Nieco ponad połowa pracodawców (51,4%) deklarujących poszerzenie kadry jest również wśród firm mikro bez podmiotów nie zatrudniających pracowników. Warto zwrócić uwagę, że pracowników planuje zatrudnić również ponad 1/3 właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych (36,0%) – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

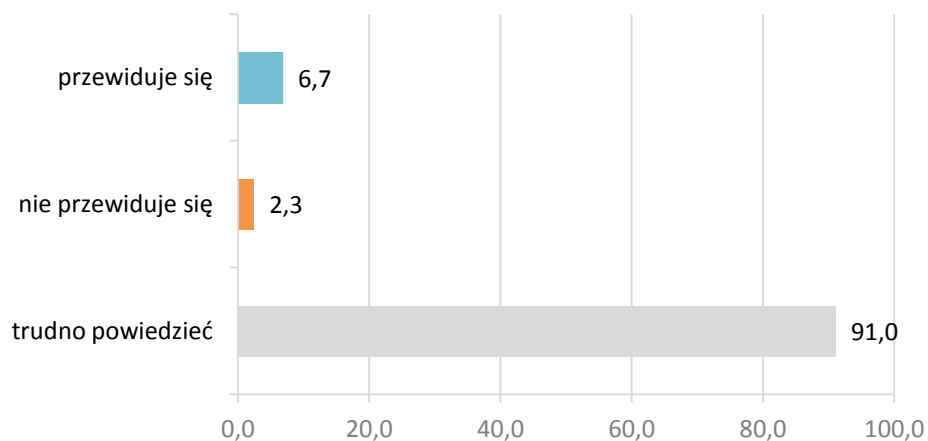
### 1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 4 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)<sup>2</sup>



### 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)<sup>3</sup>



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

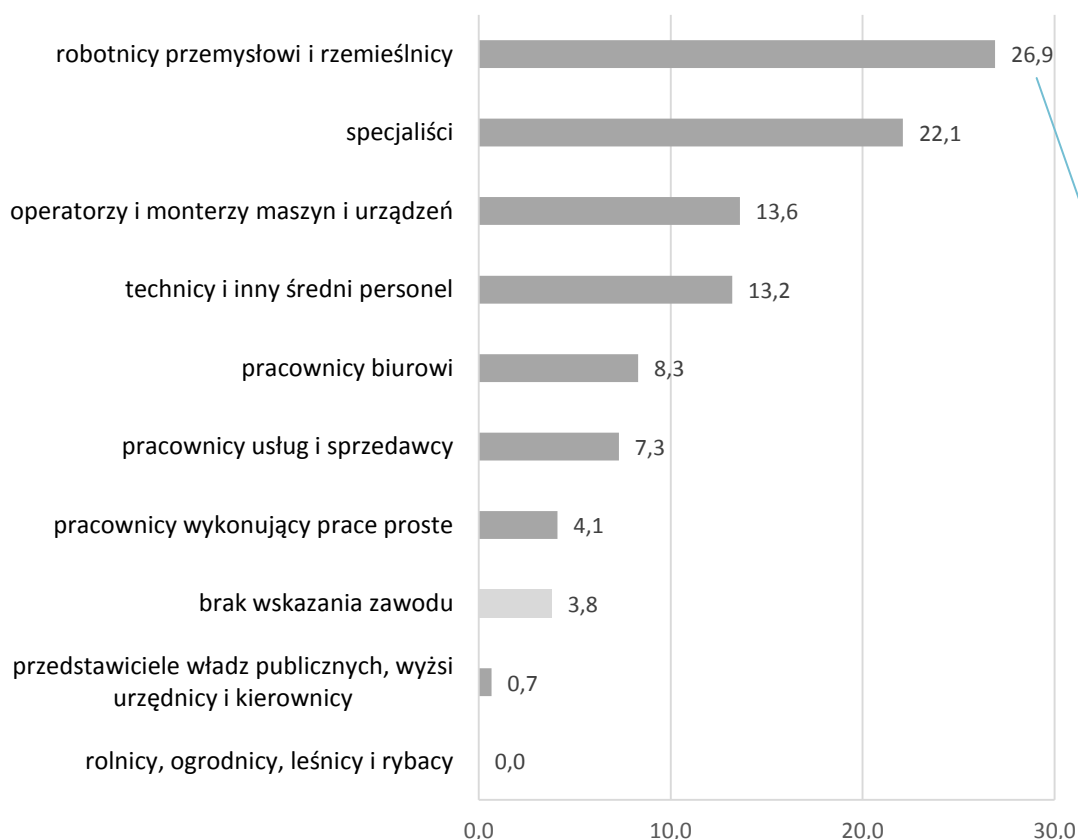
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

### 2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



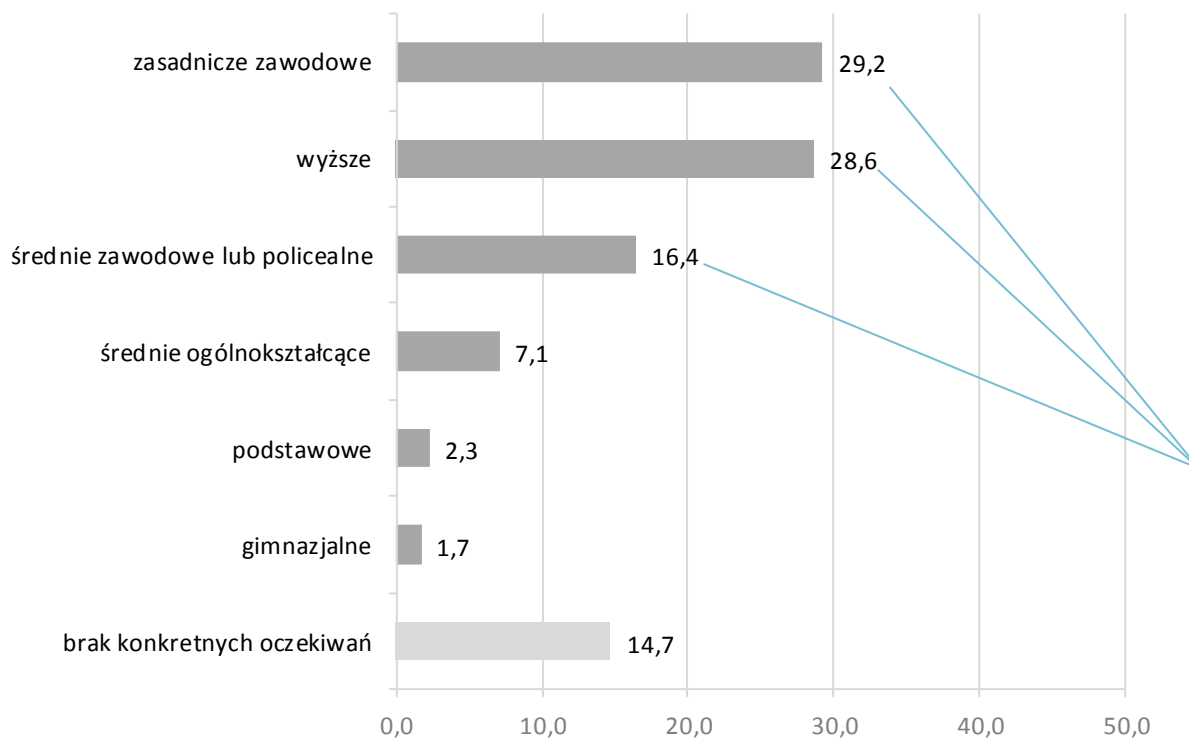
Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – stanowią ponad 1/4 spośród wszystkich poszukiwanych osób (26,9%). Natomiast nieco ponad 1/5 planowanych do zatrudnienia pracowników to specjaliści (22,2%).

Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia:

- 1) operatorów i monterów maszyn i urządzeń (13,6% poszukiwanych osób),
- 2) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (13,2%).

## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



Najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem zawodowym. 29,2% poszukiwanych pracowników to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 16,4% - ze średnim zawodowym lub policealnym (łącznie 45,6% poszukiwanych pracowników).

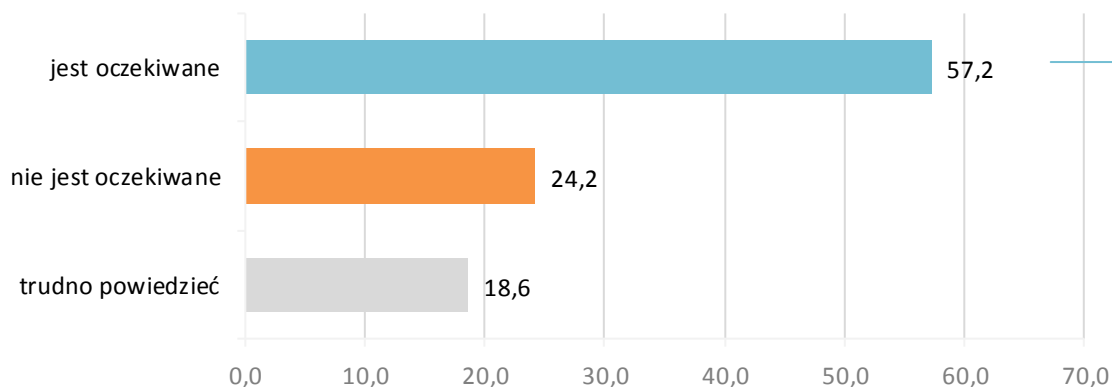
Jednocześnie blisko 1/3 osób poszukiwanych w firmach sekcji C (28,6%) to osoby z wykształceniem wyższym.

Równie ważna informacja jest taka, że wobec co siódmego kandydata do pracy (14,7%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

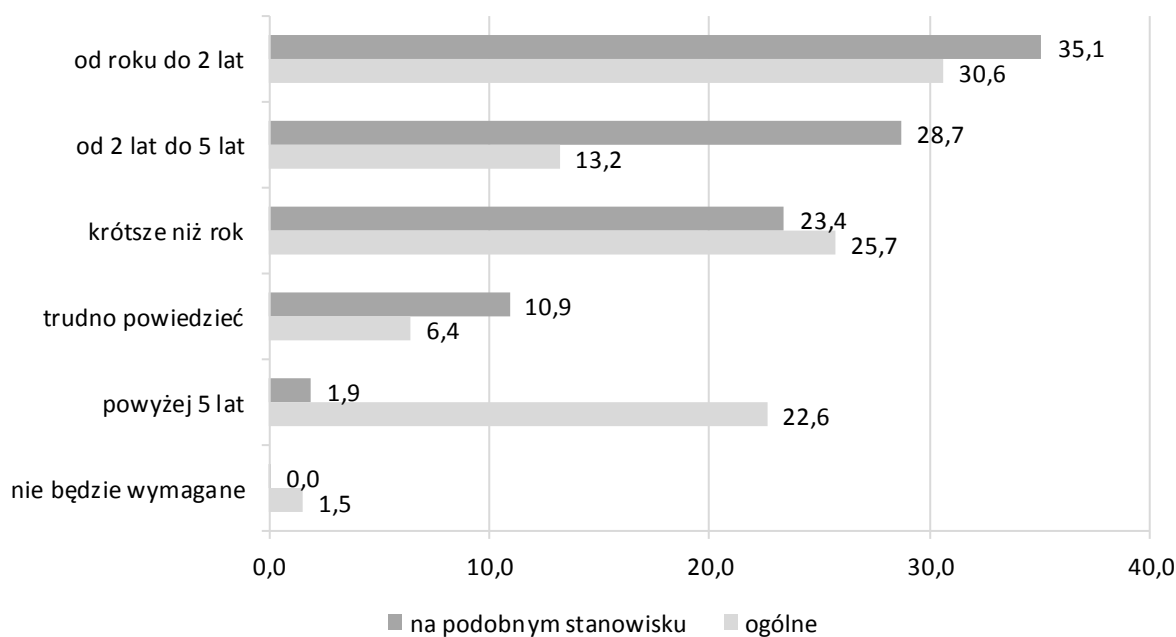


## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



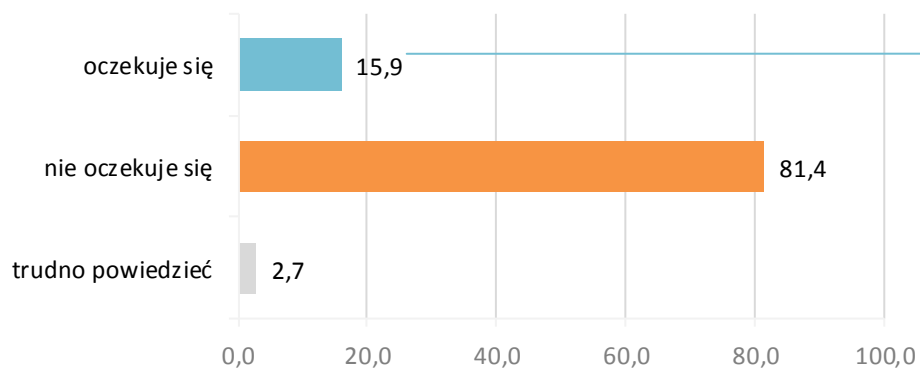
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad połowy kandydatów do pracy (57,2%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (58,5%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 87,2% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od ponad połowy pracowników (56,3%) oczekuje się

## 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 szóstego kandydata do pracy (15,9%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

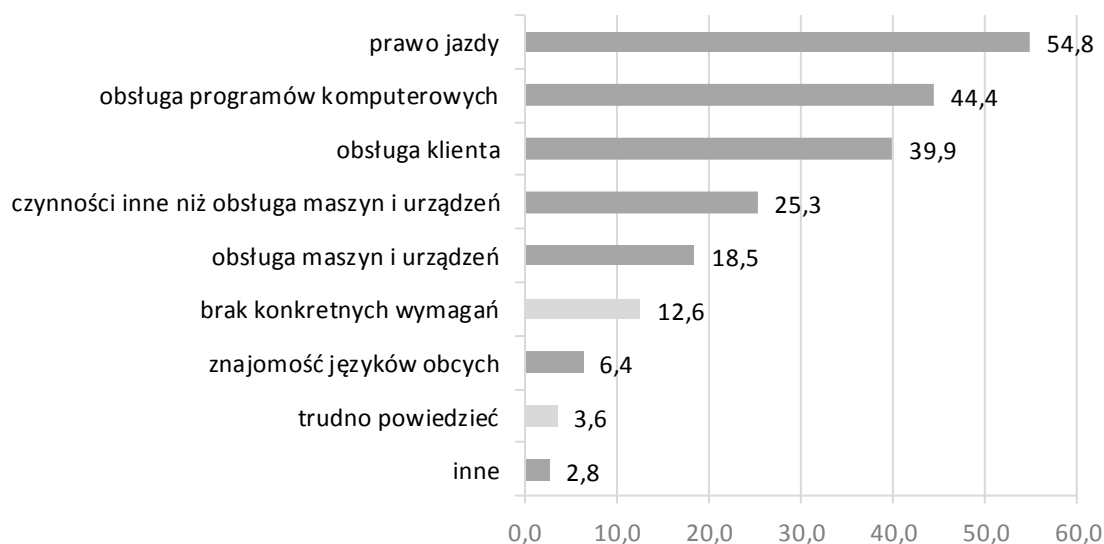


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	8,0	52,0	64,0	60,0	64,0	24,0	44,0	0,0	0,0
Specjaliści	2,9	16,1	44,8	6,2	65,3	40,5	1,8	0,6	14,8
Technicy i inny średni personel	9,8	16,2	31,1	0,4	33,7	30,1	0,0	41,3	11,4
Pracownicy biurowi	1,9	4,8	48,2	4,2	74,8	57,2	0,6	1,0	7,7
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,7	5,8	51,6	0,4	74,5	72,0	0,0	6,5	6,2
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	14,6	25,9	38,8	5,0	51,9	35,7	1,2	1,2	10,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	14,6	9,2	33,3	0,6	73,1	41,3	0,0	2,7	5,7
Pracownicy wykonujący prace proste	63,2	58,7	59,4	32,9	25,2	76,1	32,3	4,5	3,9
Brak wskazania zawodu	0,0	19,4	37,5	0,0	79,2	36,1	0,0	1,4	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (54,8%), obsługi programów komputerowych (44,4%), obsługi klienta (39,9%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (25,3%).

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (12,6%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

## 2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”<sup>4</sup>

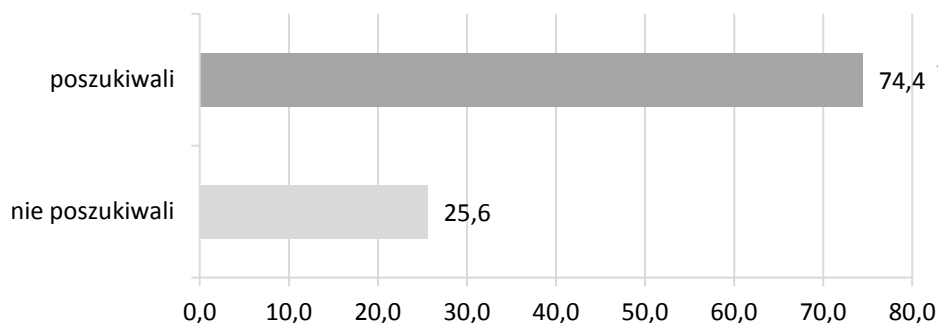
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

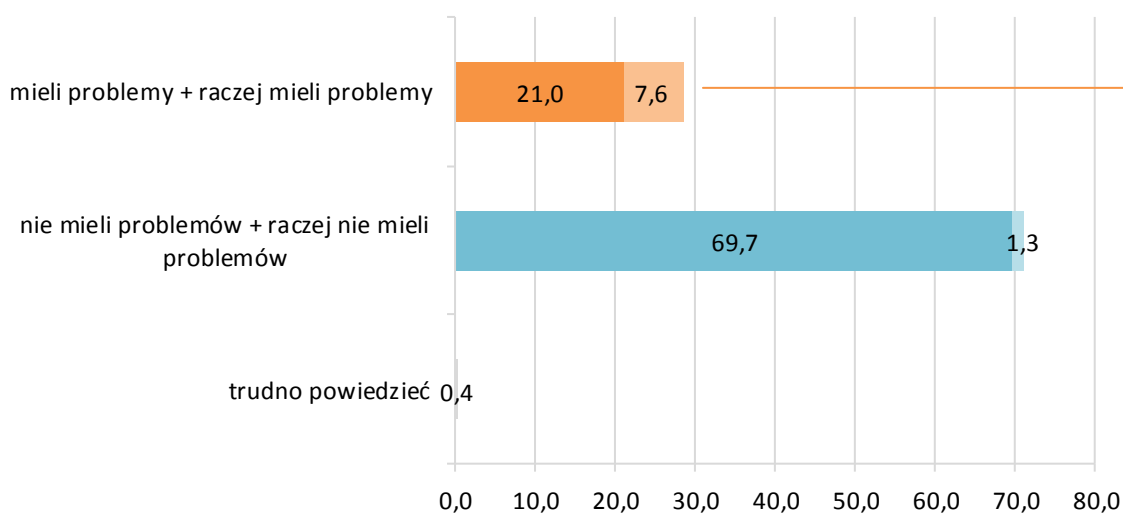
<sup>4</sup>Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 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 %)

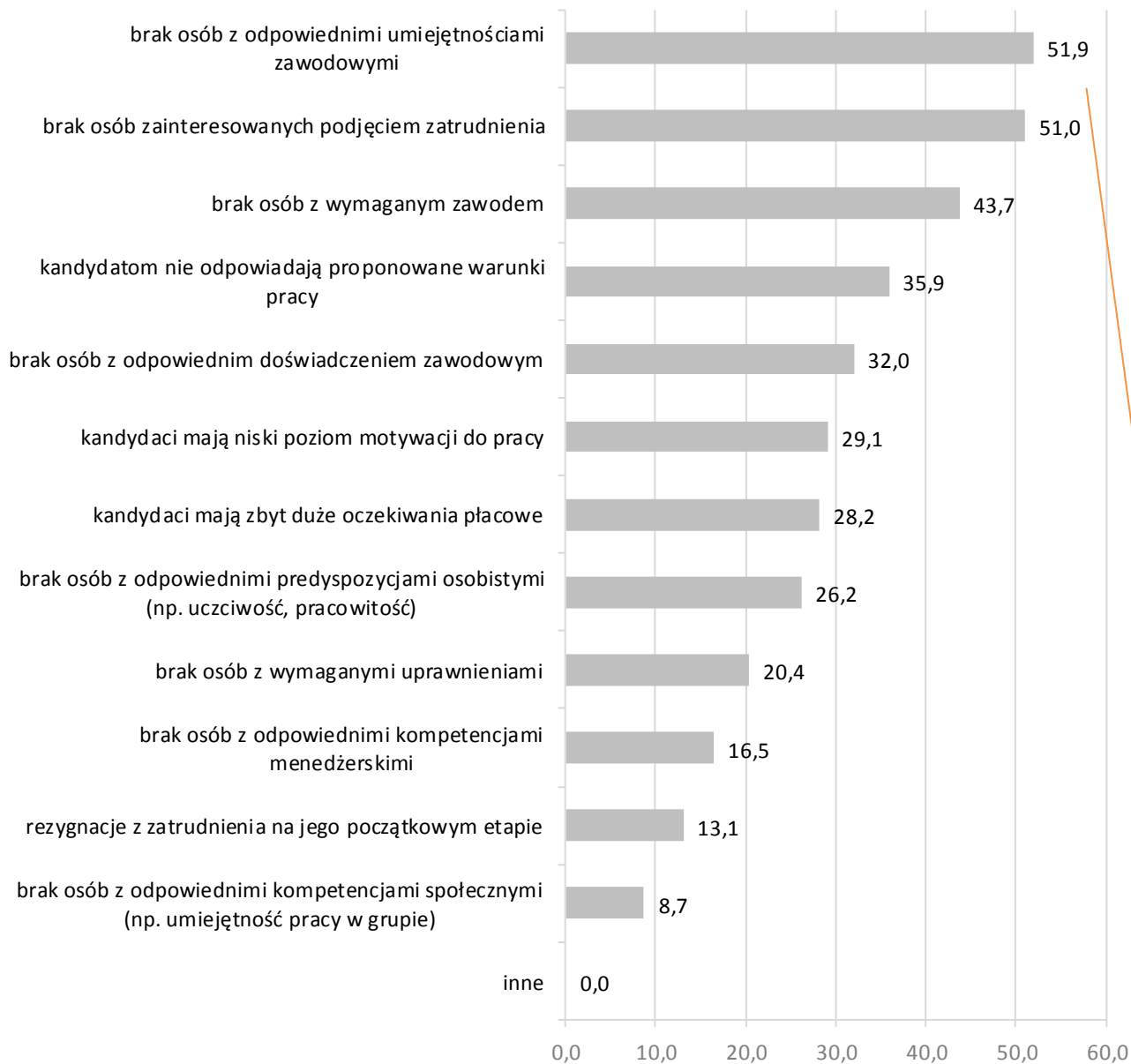


W całej grupie pracodawców w województwie podkarpackim 3/4 z nich (74,4%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Ponad 1/4 pracodawców (28,6%), 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 %)



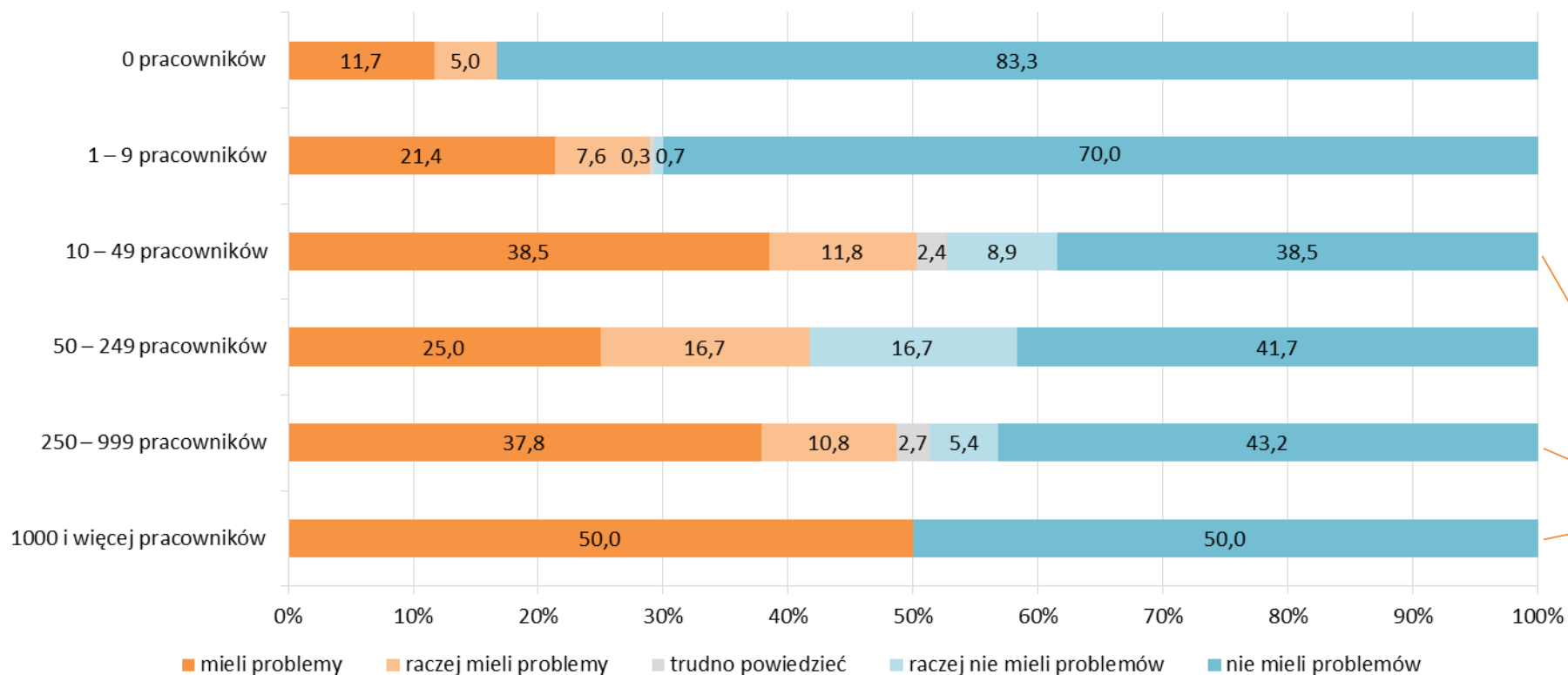
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (51,9% pracodawców), z wymaganym zawodem (43,7%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (32,0%), z wymaganymi uprawnieniami (20,4%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego ponad połowa (51,0%) pracodawców. łączy się z nim również problem niskiego poziomu motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazała blisko 1/3 pracodawców (29,1%).

Spora pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 35,9% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 28,2%, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

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

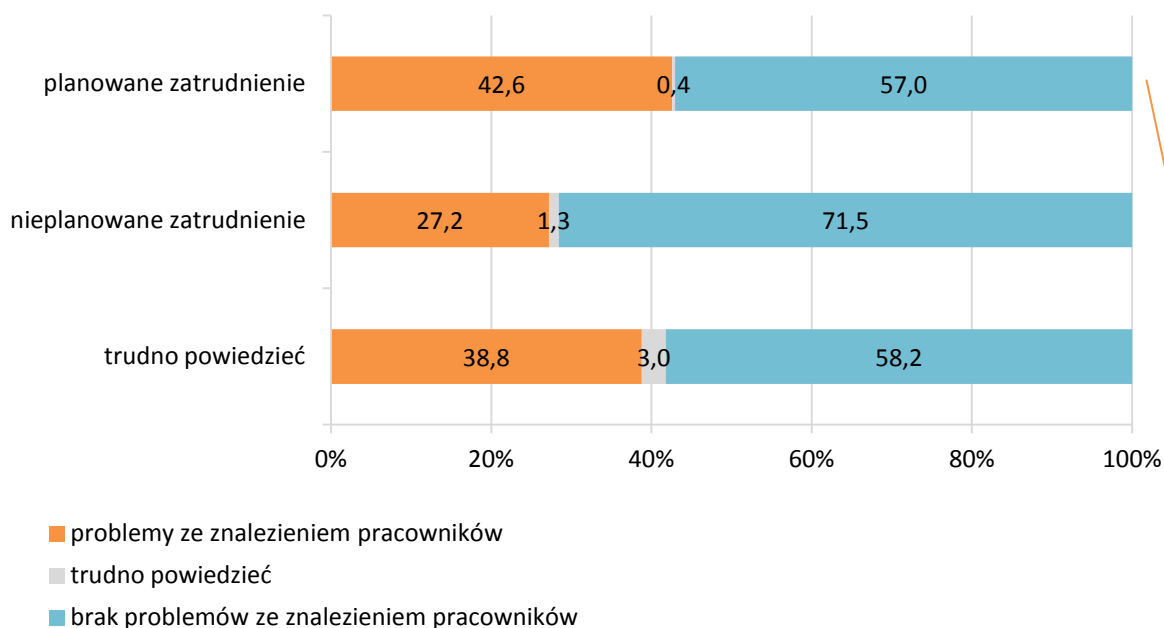
Wykres 15 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm małych (50,3%), bardzo dużych (50,0%) oraz dużych (48,6%). Warto zauważyć, że co szósty właściciel jednoosobowej działalności gospodarczej (16,7%) również zgłosił problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

### 3.3 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.

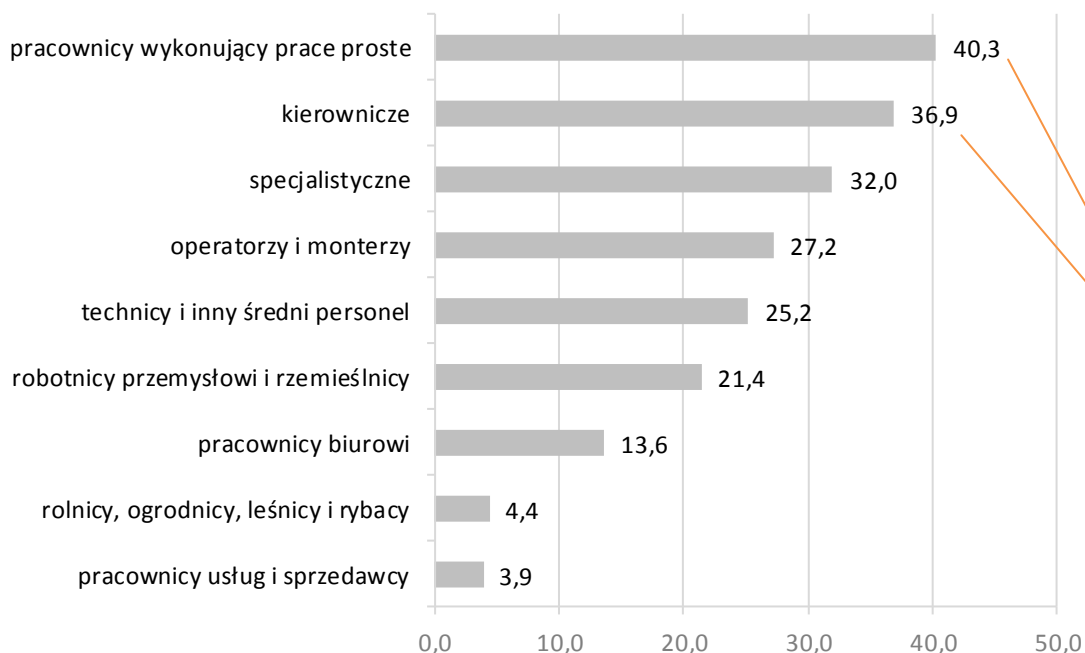
Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (42,6%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników jest 38,8% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać i 27,2% w grupie nie planującej zatrudnienia – czyli w przypadku części pracodawców problemy te mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób znalezienia pracowników.



### 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

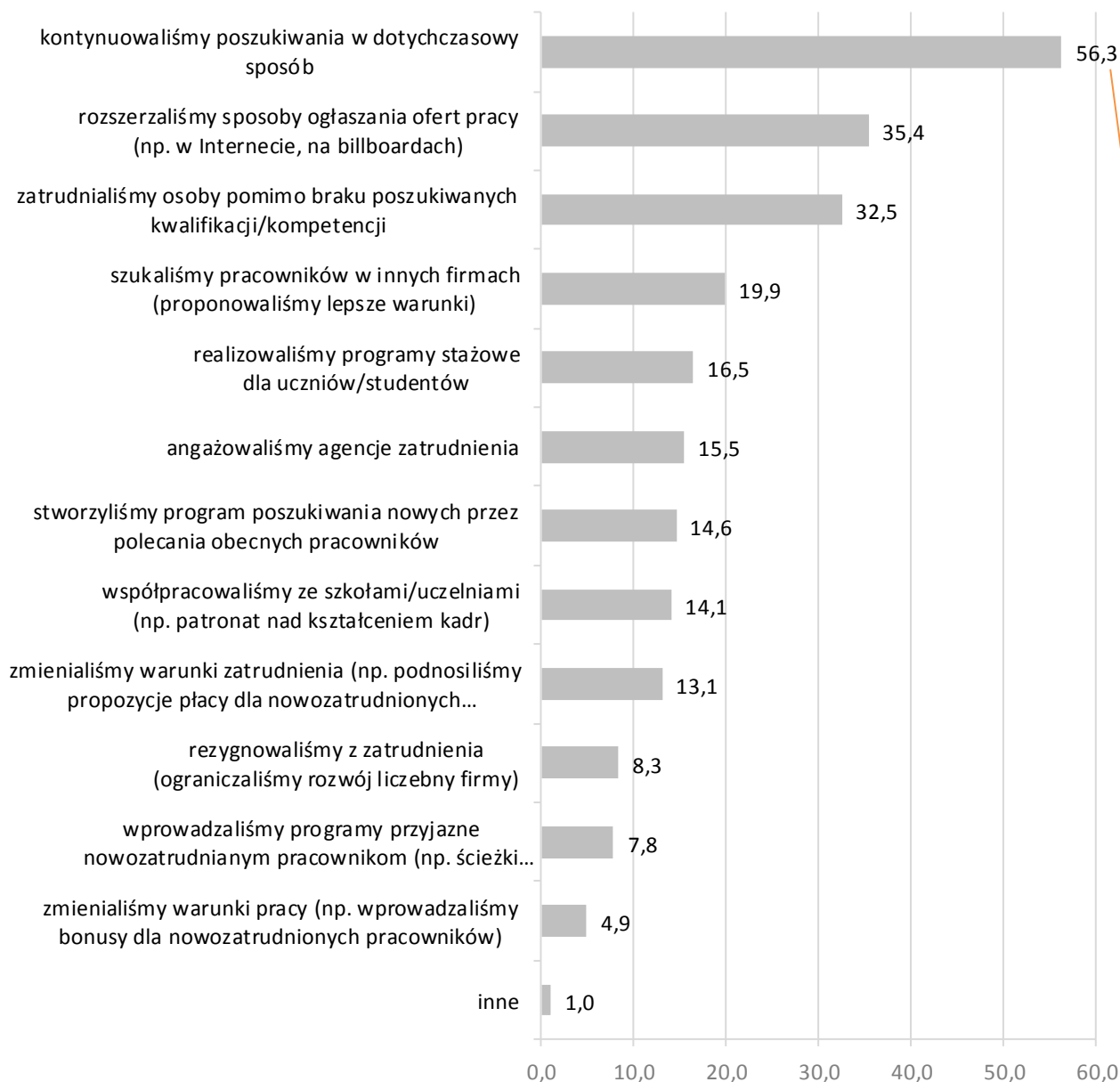


W sytuacji poszukiwania pracowników sporo pracodawców z sekcji C zgłasza problem ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do prawie każdej grupy stanowisk. Najwięcej pracodawców potwierdza trudności z pozyskaniem pracowników wykonujących prace proste (40,3% pracodawców), osób na stanowiska kierownicze (36,9%) oraz specjalistyczne (32,0%).

Jednocześnie co czwarty pracodawca (27,2%) ma problem ze znalezieniem operatorów i monterów, również co czwarty (25,2%) z zatrudnieniem techników i innego średniego personelu, a co piąty (21,4%) z pozyskaniem robotników przemysłowych i rzemieślników (21,4%).

### 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 (56,3%). Natomiast co trzeci pracodawca (35,4%) decydował się na rozszerzenie sposobów ogłaszania ofert pracy.

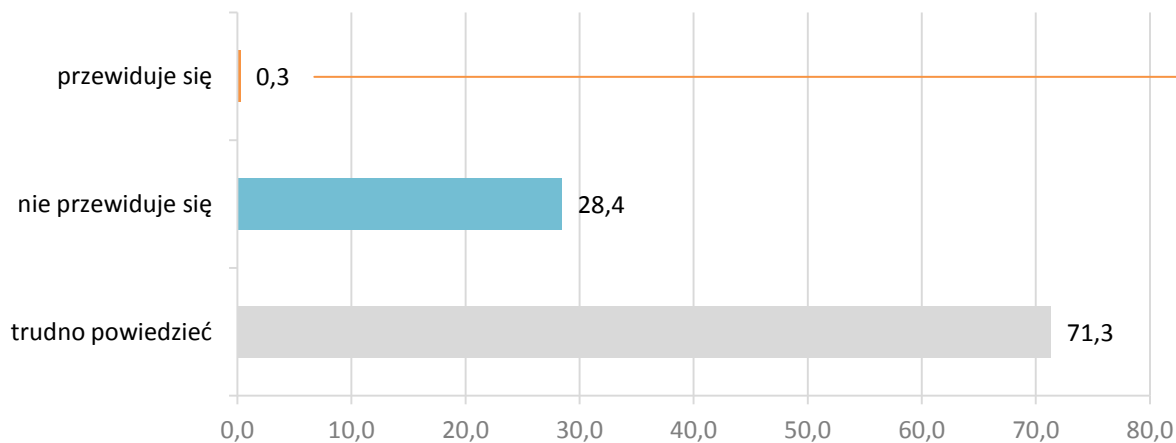
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy 1/3 pracodawców (32,5%) zatrudniała osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji, a co piąty pracodawca (19,9%) szukał pracowników w innych firmach proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia.

Jednocześnie część pracodawców potwierdziło, że stosowanym przez nich sposobem zachęcania do zatrudnienia była propozycja lepszych warunków zatrudnienia – co ósmy (13,1%) proponował zmianę warunków zatrudnienia w postaci np. wyższych płac, ale już tylko co trzynasty (7,8%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) i tylko co dwudziesty (4,9%) zmieniał warunki pracy poprzez np. wprowadzenie bonusów.

Wybrani pracodawcy angażowali się w przygotowanie przyszłych kadr – co szósty pracodawca (16,5%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co siódmy (14,1%) współpracował ze szkołami/uczelniami np. poprzez patronat nad kształceniem kadr.

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

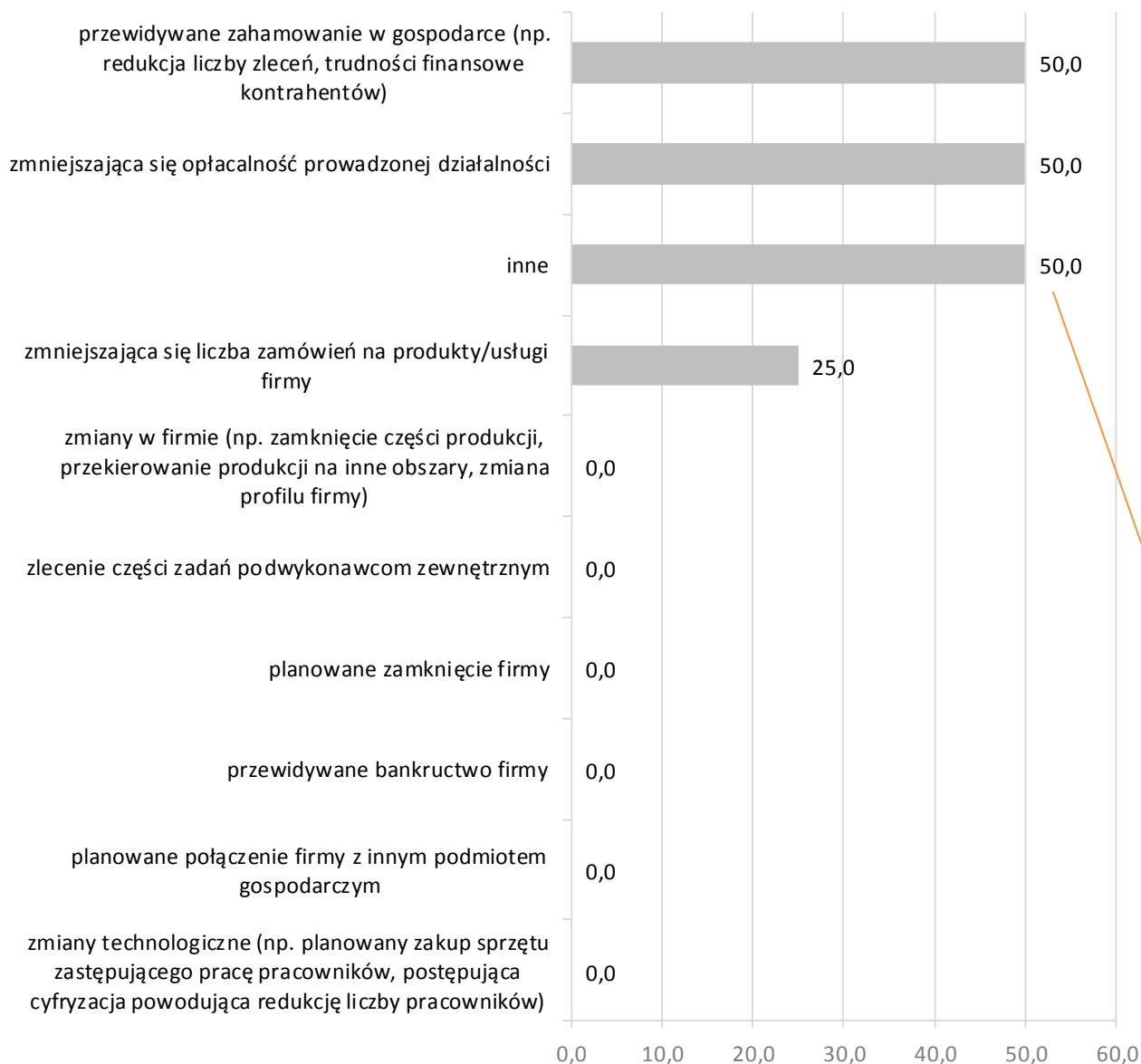


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 0,3% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie blisko 3/4 pracodawców (71,3%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

## 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 (0,3%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali na czynniki związane z:

- przewidywanym zahamowaniem w gospodarce (50,0% pracodawców),
- opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – wśród nich: zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności (50,0%), zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy (25,0%),
- innymi kwestiami, których nie dookreślili (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	60,3	42,0
sfinansowanie szkolenia	52,7	11,9
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	50,8	17,7
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	40,3	6,6
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	38,5	7,0
prace interwencyjne	38,0	9,7
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	37,3	4,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	36,0	9,0
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	32,9	5,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	26,0	2,7
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	25,1	3,9
roboty publiczne	23,8	8,8
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	21,2	1,7
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	20,7	2,8
prace społecznie użyteczne	19,8	5,9
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)	15,2	1,0

## 6. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

**Okres** lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

## 7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do sekcji C – przetwórstwo przemysłowe wykonano 774 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	75	9,7
1 – 9 pracowników	416	53,7
10 – 49 pracowników	186	24,0
50 – 249 pracowników	24	3,1
250 – 999 pracowników	59	7,6
1000 i więcej pracowników	14	1,8
<b>Sekcja C</b>	<b>774</b>	<b>100,0</b>

## SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %) .....	3
Wykres 2	Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %).....	4
Wykres 3	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %).....	5
Wykres 4	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.....	30
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	34
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety .....	38



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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>5</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		<b>0,663</b>	
Kierownik budowy	132301	0,292	0,258
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,106	0,258
Kierownik do spraw sprzedaży	122102	0,106	0,129
Główny Księgowy	121101	0,053	0,129
Dyrektor produkcji	112012	0,027	0,129
Regionalny kierownik sprzedaży	122106	0,027	0,129
Kierownik do spraw kontroli jakości	132102	0,027	0,129
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,027	0,129
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		<b>22,084</b>	
Opiekun klienta	243302	4,427	1,938
Specjalista administracji publicznej	242217	1,882	1,421
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,803	1,680
Chemik	211301	1,591	0,646
Główny technolog	214111	1,326	0,388
Pielęgniarka	222101	1,246	0,388
Analitik finansowy	241306	1,087	0,646
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,060	0,646

<sup>5</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPlPS 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.).

Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,795	0,129
Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	214305	0,530	0,129
Specjalista do spraw rachunkowości	241103	0,530	0,129
Koordynator projektów unijnych	242102	0,530	0,129
Specjalista kontroli jakości	214109	0,424	0,388
Fizjoterapeuta	229201	0,398	0,517
Inżynier budownictwa <sup>6</sup>	21420x	0,398	0,517
Lekarz	221101	0,265	0,129
Radca prawny	261103	0,265	0,388
Nauczyciel akademicki <sup>7</sup>	2310xx	0,265	0,388
Inżynier elektryk	215103	0,212	0,388
Grafik komputerowy DTP	216601	0,212	0,129
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,212	0,129
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,212	0,129
Inżynier <sup>8</sup>	214xxx	0,212	0,517
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,186	0,388
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,186	0,258
Inżynier elektroenergetyk	215101	0,159	0,129
Audytor/Kontroler	242204	0,159	0,388
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,133	0,129
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopedałóg)	235203	0,133	0,129
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,133	0,388
Specjalista do spraw kadr	242307	0,133	0,129
Inżynier mechanik <sup>9</sup>	21440x	0,133	0,129
Inżynier inżynierii chemicznej	214501	0,106	0,129
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,106	0,129
Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter)	243102	0,106	0,129
Programista aplikacji	251401	0,080	0,129
Inżynier organizacji i planowania produkcji	214102	0,053	0,129
Inżynier automatyki i robotyki	214903	0,053	0,129
Inżynier elektronik	215201	0,053	0,129
Logopeda	229402	0,053	0,129
Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	229990	0,053	0,129
Specjalista do spraw public relations	243203	0,053	0,129
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,027	0,129
Inżynier mechatronik	215202	0,027	0,129
Doradca inwestycyjny	241203	0,027	0,129
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,027	0,129
Ekonomista	263102	0,027	0,129

<sup>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>7</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>8</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>9</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>13,229</b>	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>10</sup>	313904	10,631	3,230
Księgowy	331301	0,477	0,517
Sekretarka medyczna	334402	0,371	0,258
Technik automatyk	311909	0,239	0,258
Asystent dyrektora	334302	0,239	0,258
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	0,212	0,129
Pośrednik pracy	333301	0,212	0,129
Technik architekt	311203	0,159	0,129
Przedstawiciel handlowy	332203	0,159	0,517
Technik hutnik	311704	0,133	0,129
Ratownik medyczny	325601	0,133	0,129
Spedytor	333105	0,106	0,129
Technik mechanik	311504	0,080	0,258
Technik drogownictwa	311206	0,027	0,129
Dietetyk	322001	0,027	0,129
Zaopatrzeniowiec	332302	0,027	0,129
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>8,298</b>	
Magazynier	432103	3,897	2,196
Technik prac biurowych <sup>11</sup>	411004	3,685	3,101
Sekretarka	412001	0,610	0,258
Recepcjonista	422602	0,106	0,129
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>7,291</b>	
Sprzedawca	522301	3,128	1,938
Robotnik gospodarczy	515303	1,458	0,775
Pracownik ochrony fizycznej	541307	1,007	0,388
Doradca klienta	524902	0,981	0,517
Opiekun medyczny	532102	0,398	0,129
Kucharz	512001	0,133	0,388
Kasjer w zakładzie pracy	523003	0,106	0,129
Intendent	515102	0,027	0,129
Organizator obsługi sprzedaży internetowej	524402	0,027	0,129
Strażnik gminny / miejski	541312	0,027	0,129
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>26,909</b>	
Spawacz	721204	4,321	2,584
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	3,287	2,713
Stolarz	752205	2,572	1,809
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	1,882	0,646
Ślusarz	722204	1,538	0,775
Frezer	722301	1,485	0,517

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

<sup>11</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Tapicer	753402	1,220	0,388
Tokarz <sup>12</sup>	7x231x	1,193	1,550
Krawiec	753105	0,928	0,388
Operator obrabiarek skrawających	722307	0,822	0,388
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,742	0,388
Lakiernik	713201	0,663	0,258
Garmażer	751101	0,610	0,258
Krojczy	753202	0,610	0,258
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,583	0,258
Zbrojarz	711404	0,398	0,129
Piekarz	751204	0,398	0,646
Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych	713207	0,292	0,258
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,292	0,258
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,265	0,258
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,265	0,129
Kamieniarz	711301	0,212	0,129
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,212	0,258
Elektromechanik	741201	0,212	0,258
Masarz <sup>13</sup>	7511xx	0,212	0,129
Monter/składacz okien	712501	0,186	0,129
Murarz	711202	0,133	0,129
Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	722313	0,133	0,258
Tkacz	731809	0,133	0,258
Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła <sup>14</sup>	73150x	0,133	0,129
Formowacz wyrobów szklanych	731501	0,106	0,129
Krajacz szkła	731503	0,106	0,129
Elektryk	741103	0,106	0,258
Ślusarz narzędziowy	722206	0,080	0,258
Szlifierz metali	722312	0,080	0,129
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,080	0,129
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,080	0,129
Szlifierz <sup>15</sup>	722xxx	0,080	0,388
Operator zgrzewarek	721203	0,053	0,129
Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli	722304	0,053	0,129
Drukarz	732201	0,053	0,129
Cukiernik	751201	0,053	0,129
Cieśla	711501	0,027	0,129
Stolarz meblowy	752208	0,027	0,129

<sup>12</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<sup>13</sup> Zakodowano wspólnie masarzy, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>14</sup> Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu szklanego, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>15</sup> Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>13,600</b>	
Operator maszyn i urządzeń <sup>16</sup>	81xxxx	5,726	3,230
Szwaczka maszynowa	815301	1,591	1,163
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,689	0,388
Kierowca <sup>17</sup>	833xxx	0,689	0,258
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,583	0,129
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	814301	0,557	0,129
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,557	0,129
Maszynista	831104	0,530	0,129
Monter <sup>18</sup>	821xxx	0,530	0,517
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209	0,477	0,258
Kierowca autobusu	833101	0,398	0,258
Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	812106	0,265	0,129
Operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	815401	0,239	0,129
Pilarz	817210	0,239	0,258
Operator wtryskarki	814208	0,212	0,258
Aparatowy procesów chemicznych	813101	0,186	0,129
Wytapiacz <sup>19</sup>	8121xx	0,080	0,129
Operator urządzeń granulujących	813130	0,053	0,129
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>4,109</b>	
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	2,784	0,904
Pomoc kuchenna	941201	0,583	0,129
Sprzątaczką biurowa	911207	0,239	0,517
Salowa	911206	0,133	0,129
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,133	0,129
Konserwator części / sprzętu	932901	0,133	0,129
Pakowacz ręczny	932101	0,080	0,129
Meliorant	931203	0,027	0,129
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>3,818</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	3,818	1,809
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

<sup>16</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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

<sup>18</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

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

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>20</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,258
Dyrektor produkcji	112012	0,129
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,129
Kierownik do spraw kontroli jakości	132102	0,129
Kierownik magazynu	132404	0,129
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	1,292
Lekarz	221101	0,775
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,775
Inżynier <sup>21</sup>	214xxx	0,646
Doradca zawodowy	242304	0,517
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,517
Główny technolog	214111	0,388
Pielęgniarka	222101	0,388
Programista aplikacji	251401	0,388
Grafik komputerowy DTP	216601	0,258
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,258
Specjalista do spraw kadr	242307	0,258

<sup>20</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

<sup>21</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Specjalista marketingu społecznego	263409	0,258
Inżynier budownictwa <sup>22</sup>	21420x	0,258
Inżynier geodeta <sup>23</sup>	21650x	0,258
Nauczyciel akademicki <sup>24</sup>	2310xx	0,258
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,129
Specjalista kontroli jakości	214109	0,129
Inżynier technologii szkła	214916	0,129
Technolog – programista obrabiarek	214931	0,129
Inżynier elektronik	215201	0,129
Położna	223101	0,129
Lekarz weterynarii	225101	0,129
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,129
Farmaceuta – specjalista farmakologii	228207	0,129
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,129
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,129
Specjalista do spraw planowania strategicznego	242223	0,129
Specjalista do spraw public relations	243203	0,129
Administrator baz danych	252101	0,129
Psycholog	263401	0,129
Dziennikarz	264201	0,129
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>25</sup>	313904	1,163
Technik mechanik	311504	0,775
Technik automatyk	311909	0,258
Księgowy	331301	0,258
Przedstawiciel handlowy	332203	0,258
Pośrednik pracy	333301	0,258
Operator kamery	352112	0,258
Urzędnik <sup>26</sup>	335xxx	0,258
Technik drogownictwa	311206	0,129
Technik hutnik	311704	0,129
Technik elektroradiolog	321103	0,129
Asystent dyrektora	334302	0,129
Funkcjonariusz straży granicznej	335102	0,129
Pracownik zarządzania kryzysowego	341206	0,129
Pracownik pozycjonowania stron internetowych	351403	0,129
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		

<sup>22</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>23</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>24</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>25</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>26</sup> Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

Technik prac biurowych <sup>27</sup>	411004	1,550
Magazynier	432103	0,517
Recepcjonista	422602	0,129
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	0,388
Robotnik gospodarczy	515303	0,258
Kucharz	512001	0,129
Kelner	513101	0,129
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,129
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	1,292
Spawacz	721204	0,775
Ślusarz	722204	0,775
Piekarz	751204	0,775
Tokarz <sup>28</sup>	7x231x	0,775
Cukiernik	751201	0,646
Stolarz	752205	0,646
Frezer	722301	0,388
Operator obrabiarek skrawających	722307	0,258
Drukarz	732201	0,258
Elektryk	741103	0,258
Stolarz meblowy	752208	0,258
Szlifierz <sup>29</sup>	722xxx	0,258
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,129
Lakiernik	713201	0,129
Ślusarz narzędziowy	722206	0,129
Szlifierz metali	722312	0,129
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	0,129
Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	732190	0,129
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,129
Elektromechanik	741201	0,129
Monter mechatronik	742114	0,129
Rozbieracz-wykrawacz	751104	0,129
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,129
Ubojowy	751106	0,129
Szlifierz materiałów drzewnych	752308	0,129
Krojczy	753202	0,129
Tapicer	753402	0,129
Tapicer meblowy	753403	0,129

<sup>27</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

<sup>28</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<sup>29</sup> Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).



Masarz <sup>30</sup>	7511xx	0,129
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Operator maszyn i urządzeń <sup>31</sup>	81xxxx	1,292
Szwaczka maszynowa	815301	0,258
Monter <sup>32</sup>	821xxx	0,258
Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	812203	0,129
Operator urządzeń rozdrabniających	813135	0,129
Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	814201	0,129
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	814301	0,129
Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	814302	0,129
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,129
Operator urządzeń do przetwórstwa mięsa	816028	0,129
Operator skrawarek drewna	817205	0,129
Kierowca samochodu osobowego	832203	0,129
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	834103	0,129
Operator koparko-ładowarki	834206	0,129
Operator ładowarki	834207	0,129
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,646
Salowa	911206	0,129
Sprzątaczką biurowa	911207	0,129
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,129
Pakowacz ręczny	932101	0,129
Konserwator części / sprzętu	932901	0,129
Pomocnik mechanika	932908	0,129
Pracownik pomocniczy stolarza	932918	0,129
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,646

<sup>30</sup> Zakodowano wspólnie masarzy, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>31</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>32</sup> 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 Specjalności<sup>33</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich 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
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
Dyrektor produkcji	112012	0,129
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,129
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Lekarz	221101	0,775
Specjalista administracji publicznej	242217	0,775
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,517
Pielęgniarka	222101	0,388
Grafik komputerowy DTP	216601	0,258
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,258
Programista aplikacji	251401	0,258
Inżynier <sup>34</sup>	214xxx	0,258
Główny technolog	214111	0,129
Inżynier technologii szkła	214916	0,129
Technolog – programista obrabiarek	214931	0,129
Inżynier elektronik	215201	0,129

<sup>33</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

<sup>34</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Położna	223101	0,129
Lekarz weterynarii	225101	0,129
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,129
Farmaceuta – specjalista farmakologii	228207	0,129
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,129
Specjalista do spraw planowania strategicznego	242223	0,129
Doradca zawodowy	242304	0,129
Specjalista do spraw kadr	242307	0,129
Specjalista do spraw public relations	243203	0,129
Psycholog	263401	0,129
Dziennikarz	264201	0,129
Inżynier budownictwa <sup>35</sup>	21420x	0,129
Nauczyciel akademicki <sup>36</sup>	2310xx	0,129
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>37</sup>	313904	1,034
Technik mechanik	311504	0,646
Technik drogownictwa	311206	0,129
Technik hutnik	311704	0,129
Technik automatyk	311909	0,129
Technik elektroradiolog	321103	0,129
Księgowy	331301	0,129
Przedstawiciel handlowy	332203	0,129
Asystent dyrektora	334302	0,129
Funkcjonariusz straży granicznej	335102	0,129
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,129
Pracownik pozycjonowania stron internetowych	351403	0,129
Urzędnik <sup>38</sup>	335xxx	0,129
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>39</sup>	411004	0,775
Magazynier	432103	0,258
Recepcjonista	422602	0,129
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	0,258
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,129
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Spawacz	721204	0,775
Ślusarz	722204	0,775

<sup>35</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>36</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>37</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>38</sup> Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>39</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Tokarz <sup>40</sup>	7x231x	0,775
Piekarz	751204	0,646
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,517
Cukiernik	751201	0,517
Frezer	722301	0,388
Stolarz	752205	0,388
Stolarz meblowy	752208	0,258
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,129
Lakiernik	713201	0,129
Operator obrabiarek skrawających	722307	0,129
Szlifierz metali	722312	0,129
Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	732190	0,129
Drukarz	732201	0,129
Elektryk	741103	0,129
Elektromechanik	741201	0,129
Rozbieracz-wykrawacz	751104	0,129
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,129
Ubojowy	751106	0,129
Szlifierz materiałów drzewnych	752308	0,129
Krojczy	753202	0,129
Tapicer	753402	0,129
Tapicer meblowy	753403	0,129
Szlifierz <sup>41</sup>	722xxx	0,129
Masarz <sup>42</sup>	7511xx	0,129
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Operator maszyn i urządzeń <sup>43</sup>	81xxxx	0,517
Monter <sup>44</sup>	821xxx	0,258
Operator urządzeń do nakładania powłok galwanicznych	812203	0,129
Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	814201	0,129
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	814301	0,129
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,129
Szwaczka maszynowa	815301	0,129
Operator urządzeń do przetwórstwa mięsa	816028	0,129
Kierowca samochodu osobowego	832203	0,129
Operator koparko-ładowarki	834206	0,129
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,388
Salowa	911206	0,129
Sprzątaczką biurowa	911207	0,129

<sup>40</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<sup>41</sup> Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<sup>42</sup> Zakodowano wspólnie masarzy, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>43</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>44</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Pakowacz ręczny	932101	0,129
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,258

## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

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

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

.....

<b>M3. Proszę określić w jakiej sekcji PKD mieści się Państwa główna działalność</b> (ewentualnie ankieter przekodowuje informację pozyskaną w ramach pytania M2)	
<input type="checkbox"/> sekcja <b>A</b> - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	<input type="checkbox"/> sekcja <b>L</b> - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
<input type="checkbox"/> sekcja <b>B</b> - górnictwo i wydobywanie	<input type="checkbox"/> sekcja <b>M</b> - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
<input type="checkbox"/> sekcja <b>C</b> - przetwórstwo przemysłowe	<input type="checkbox"/> sekcja <b>N</b> - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
<input type="checkbox"/> sekcja <b>D</b> - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	<input type="checkbox"/> sekcja <b>O</b> - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
<input type="checkbox"/> sekcja <b>E</b> - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	<input type="checkbox"/> sekcja <b>P</b> – edukacja
<input type="checkbox"/> sekcja <b>F</b> – budownictwo	<input type="checkbox"/> sekcja <b>Q</b> - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
<input type="checkbox"/> sekcja <b>G</b> - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	<input type="checkbox"/> sekcja <b>R</b> - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
<input type="checkbox"/> sekcja <b>H</b> - transport i gospodarka magazynowa	<input type="checkbox"/> sekcja <b>S</b> - pozostała działalność usługowa
<input type="checkbox"/> sekcja <b>I</b> - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	<input type="checkbox"/> sekcja <b>T</b> - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
<input type="checkbox"/> sekcja <b>J</b> - informacja i komunikacja	<input type="checkbox"/> sekcja <b>U</b> - organizacje i zespoły eksterytorialne
<input type="checkbox"/> sekcja <b>K</b> - 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/instytucji.***(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)* produkcyjny usługowy handlowy inny, jaki? .....**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji 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/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.***(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)*

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

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

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

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

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

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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



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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1 .....

Zawód / stanowisko 2 .....

Zawód / stanowisko 3 .....

Zawód / stanowisko 4 .....

Zawód / stanowisko 5 .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1 .....

Zawód / stanowisko 2 .....

Zawód / stanowisko 3 .....

Zawód / stanowisko 4 .....

Zawód / stanowisko 5 .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

**7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?**
*(pytanie wielokrotnego wyboru)*
 kierowniczych

 specjalistycznych

 techników i innego średniego personelu

 pracowników biurowych

 pracowników usług i sprzedawców

 rolników, ogrodników, leśników i rybaków

 robotników przemysłowych i rzemieślników

 operatorów i monterów

 pracowników wykonujących prace proste

**8. Czym były spowodowane te problemy?**
*(pytanie wielokrotnego wyboru; dodatkowo ankieter wstawia znak „x” przy problemie, który dla respondenta był najważniejszy)*
**najważniejszy problem**
 brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

 brak osób posiadających wymagany zawód

 brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

 brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

 brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

 kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

 kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

 kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

 rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

 inne, jakie? .....

**9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?**
*(pytanie wielokrotnego wyboru)*
 kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

 angażowaliśmy agencje zatrudnienia

 stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

 szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

 zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

 realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

 rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

 inne, jakie? .....

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

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

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)<sup>45</sup></i>		Czy planują Państwo starać się o uzyskanie tego typu wsparcia w ciągu najbliższych 12 m-cy?	
			Tak	Nie
<input type="checkbox"/> sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> pożyczka na utworzenie miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> staż	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> sfinansowanie szkolenia	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace interwencyjne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace społecznie użyteczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> roboty publiczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe dorosłych	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		

<sup>45</sup>Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

<b>11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b>
<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? .....

<b>12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b> <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? .....