

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

### SEKCJA G

handel hurtowy i detaliczny;  
naprawa pojazdów  
samochodowych, włączając  
motocykle

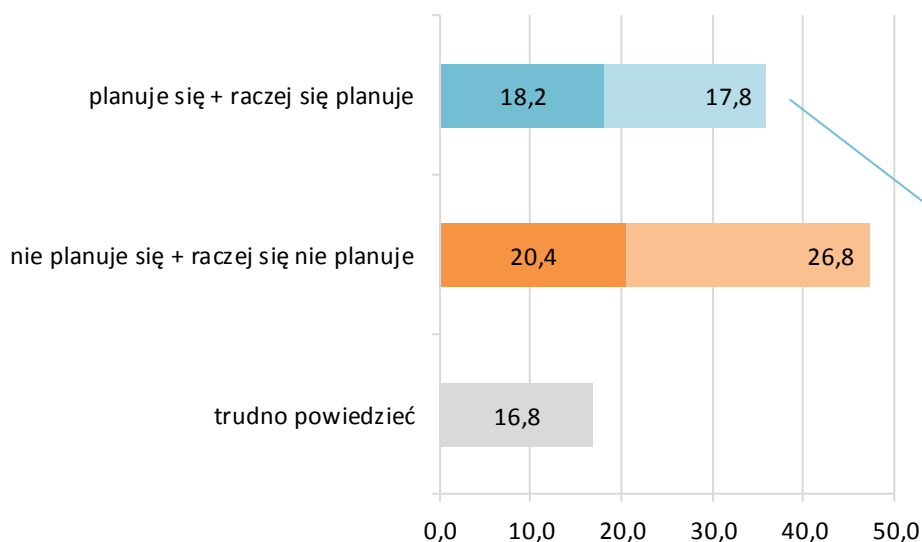


## SPIS TREŚCI

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>



Ponad 1/3 pracodawców (36,0%) w sekcji G – *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy! W grupie tej mniej więcej tyle samo pracodawców wyraża deklaracje zdecydowane „planuje się zatrudnienie” (18,2%), w stosunku do postaw mniej pewnych „raczej się planuje zatrudnienie” (17,8%).

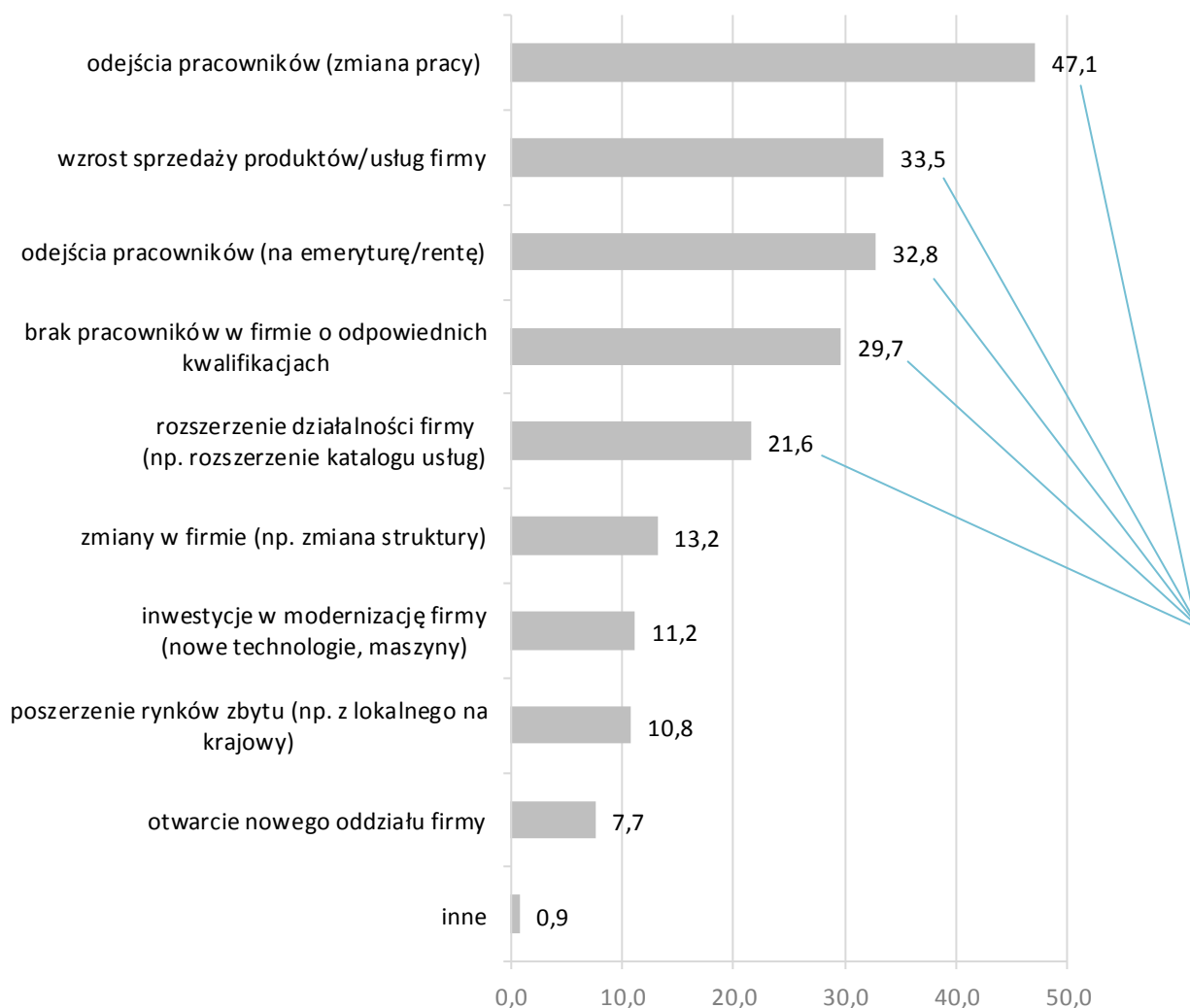
Blisko co szósty pracodawca (16,8%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji G – wzięło udział 1 207 pracodawców, z czego ponad 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta część pracodawców wskazała na 4 004 osoby planowane do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji G funkcjonowało 41 541 podmiotów gospodarki narodowej.

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

## 1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

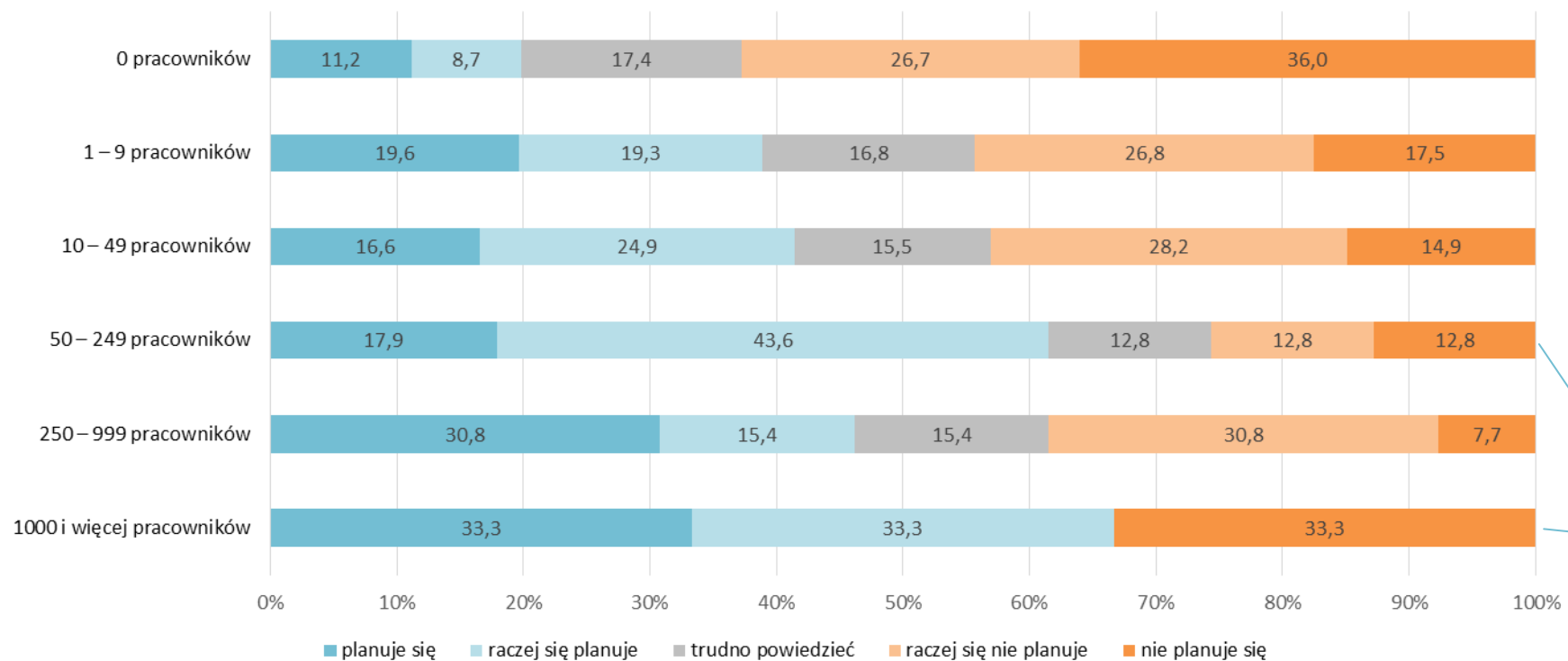
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (47,1%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- blisko 1/3 (32,8%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 30% (29,7%) 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 (33,5% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (21,6%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

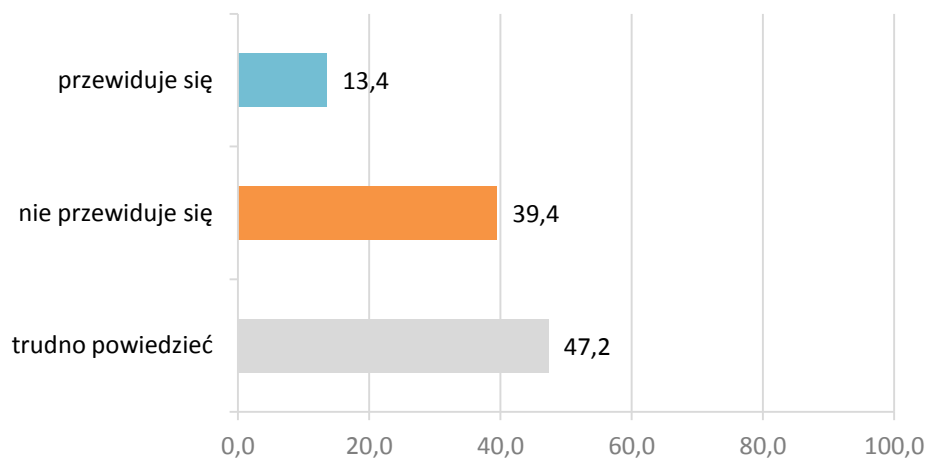


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – zasadniczo im większa jest firma, tym częściej deklarowane są takie plany. Najwięcej pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w ciągu najbliższego roku jest wśród firm bardzo dużych (66,6%) oraz średnich (61,5%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje 1/5 (19,9%) właścicieli jednoosobowych podmiotów gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

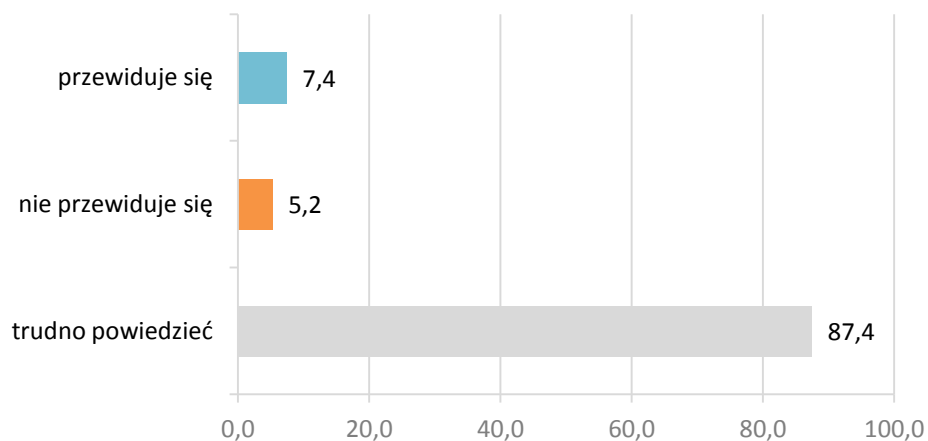
### 1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

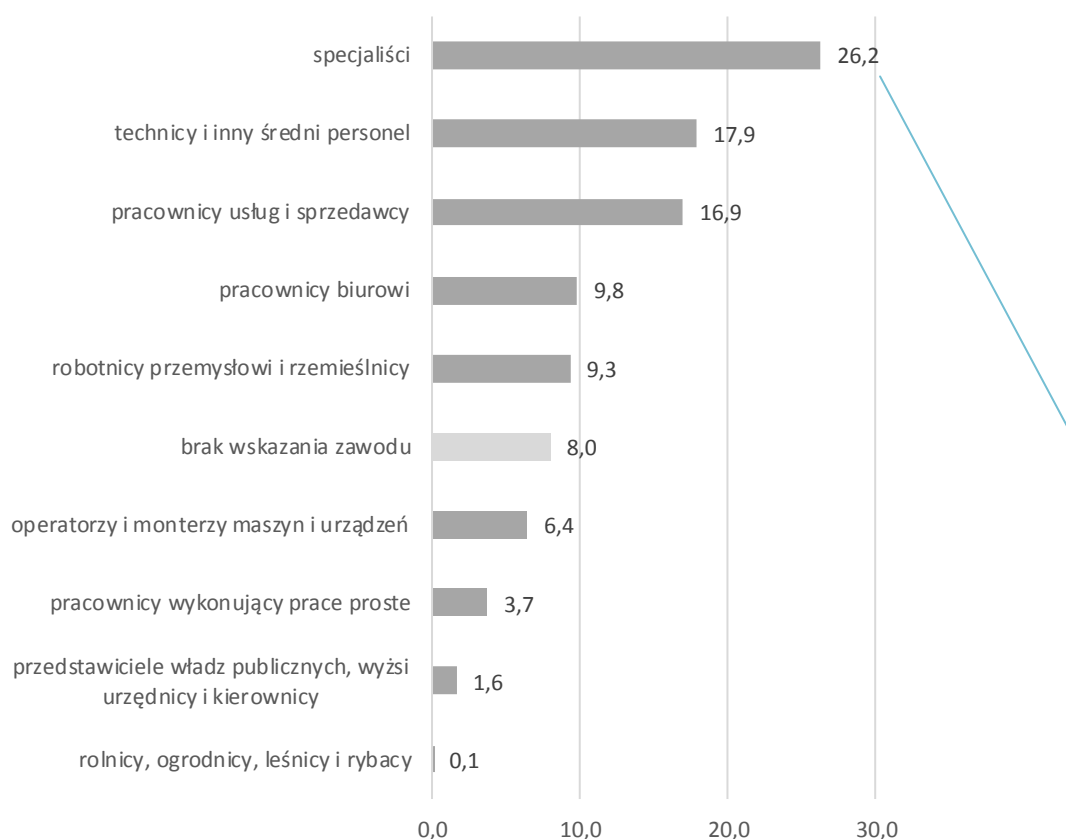
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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 %)



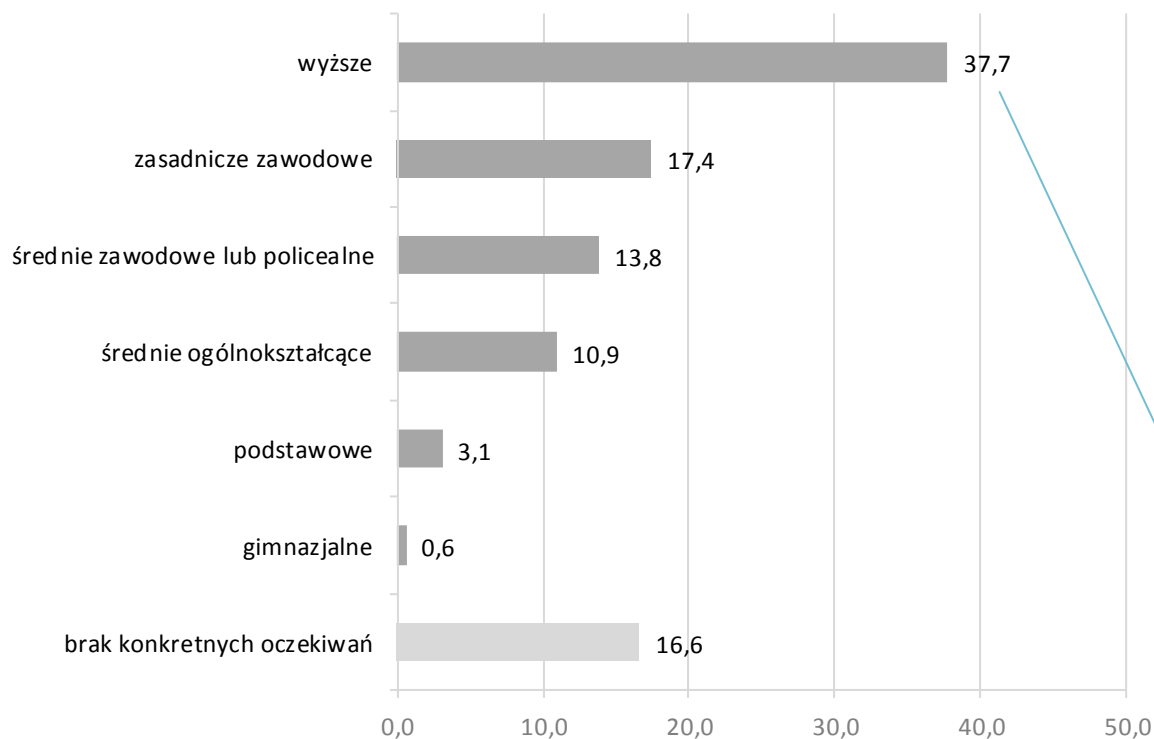
Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią ponad 1/4 spośród wszystkich poszukiwanych osób (26,2%).

17,9% pracowników pracodawcy poszukują w grupie techników i innego średniego personelu, co szóstego (16,9%) wśród pracowników usług i sprzedawców.

Wobec 8,0% poszukiwanych pracowników pracodawcy nie określili, jaki zawód będzie pożądanym.

## 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 (37,7%).

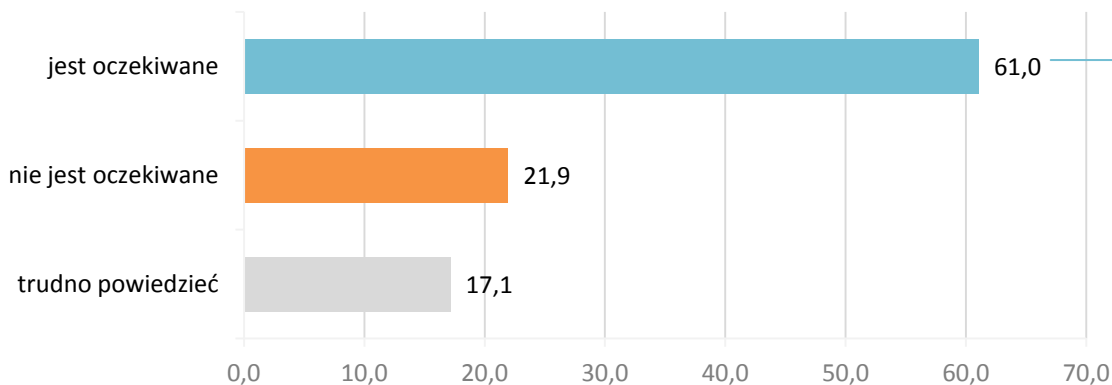
Jednocześnie 31,2% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

Równie ważną informacją jest taka, że wobec co szóstego kandydata do pracy (16,6%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

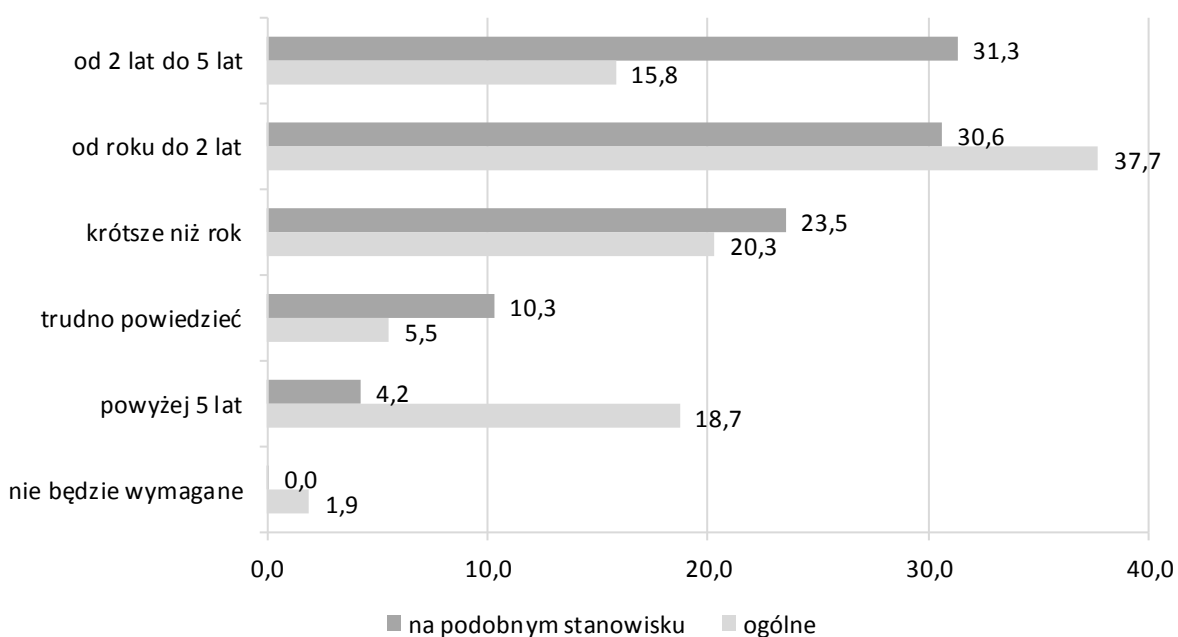


## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



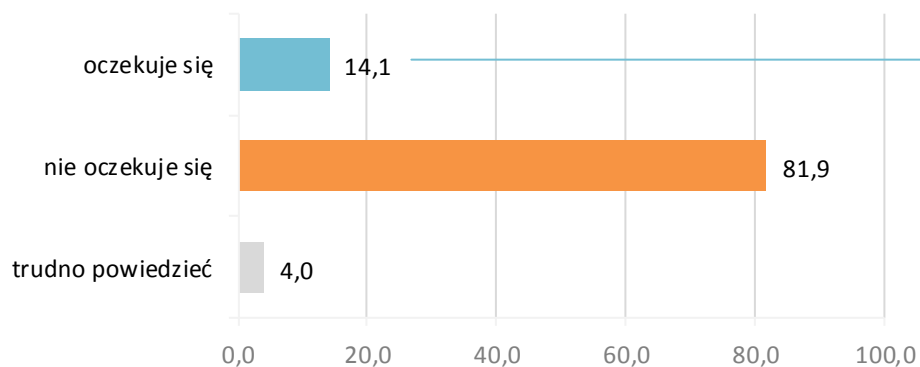
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od połowy 61,0% kandydatów do pracy.

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (54,1%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 85,4% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 60% pracowników (58,0%) 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 siódmego kandydata do pracy (14,1%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

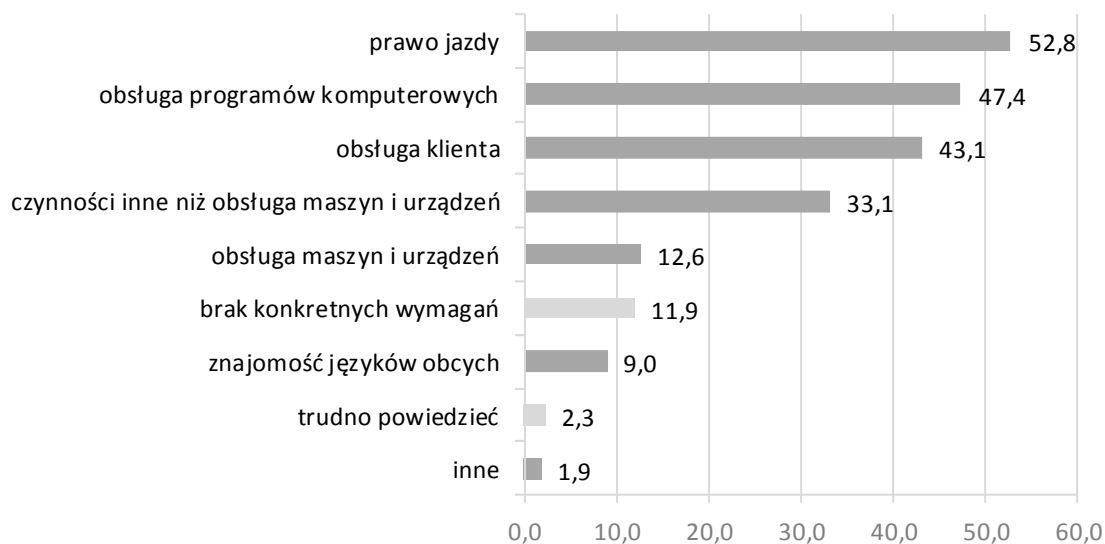


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa komputerowych	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	6,1	56,1	0,0	53,0	54,5	0,0	0,0	43,9
Specjaliści	3,1	35,8	54,2	4,6	65,3	49,2	0,1	0,7	4,6
Technicy i inny średni personel	4,6	17,6	41,4	2,0	67,3	38,9	4,3	5,3	5,0
Pracownicy biurowi	6,9	40,5	61,3	13,2	54,5	58,5	3,6	0,0	4,3
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,8	28,5	47,8	0,9	62,2	58,7	0,0	0,0	21,7
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	20,4	42,4	30,3	1,6	46,1	31,1	1,6	0,3	24,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	32,6	24,0	30,2	1,6	27,5	27,9	0,4	0,0	23,3
Pracownicy wykonujący prace proste	10,0	35,3	65,3	0,0	56,7	56,0	0,0	2,0	0,7
Brak wskazania zawodu	0,0	21,0	24,5	0,0	47,0	28,2	0,0	0,0	32,3

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (52,8%), obsługi programów komputerowych (47,4%) oraz obsługi klienta (43,1%).

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (11,9%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

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

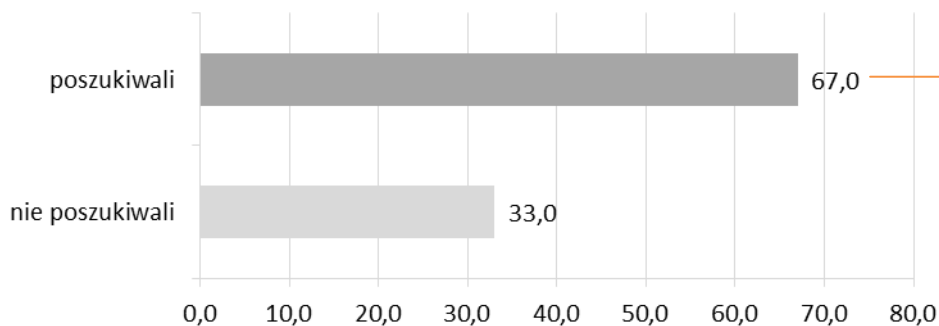
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

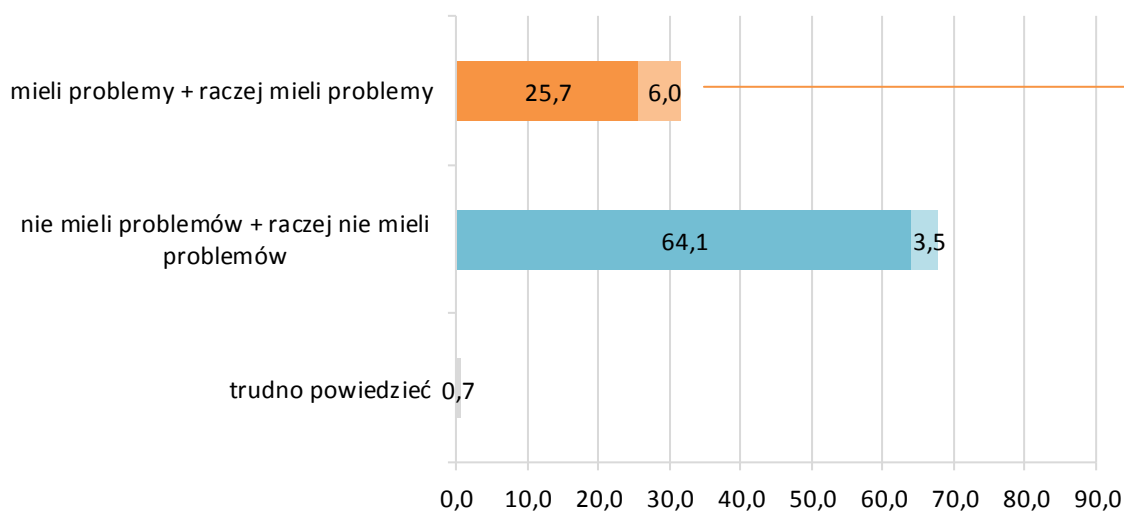
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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

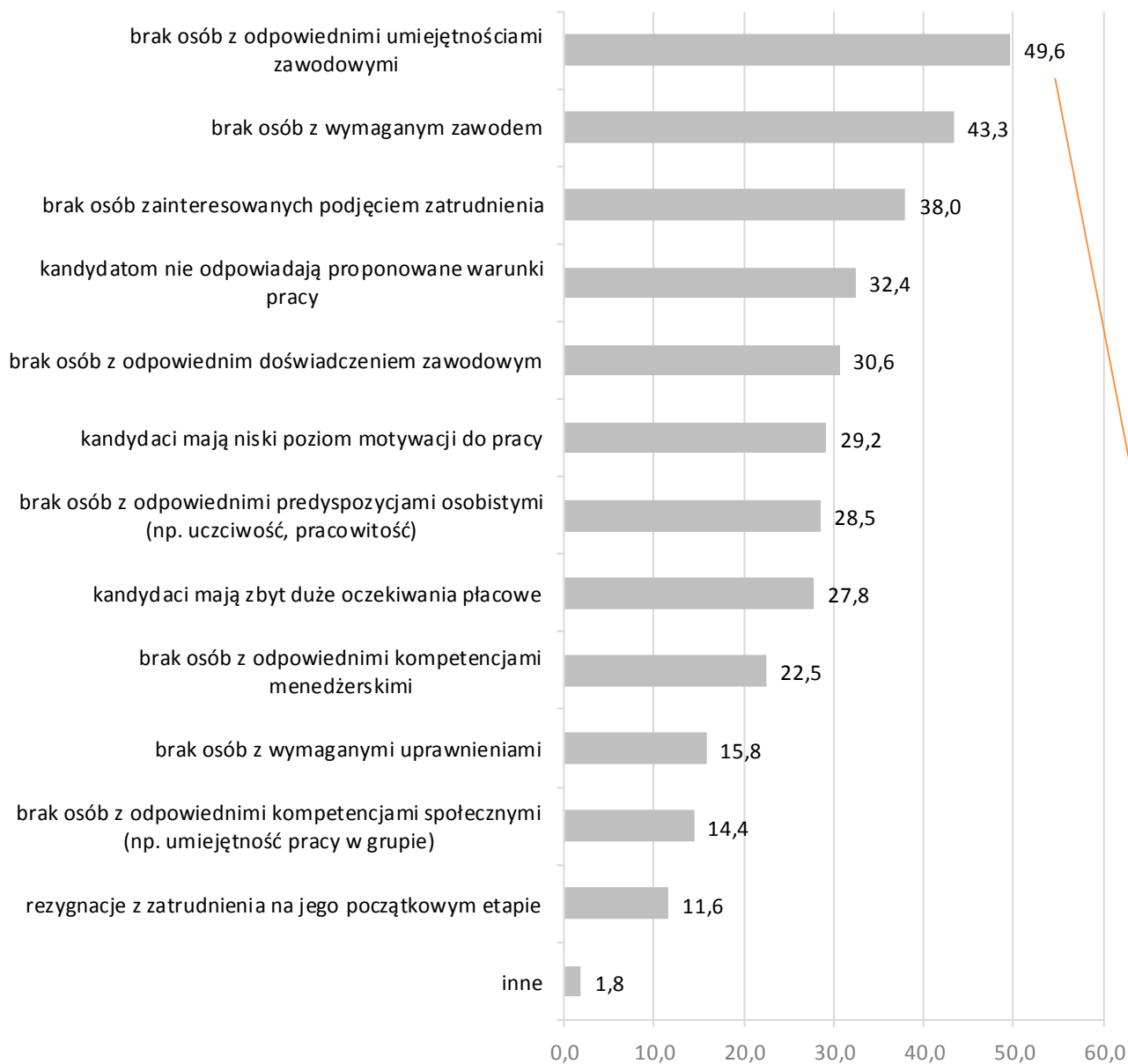


W całej grupie pracodawców w województwie podkarpackim 2/3 z nich (67,0%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Ponad 30% pracodawców (31,7%) spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

### 3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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



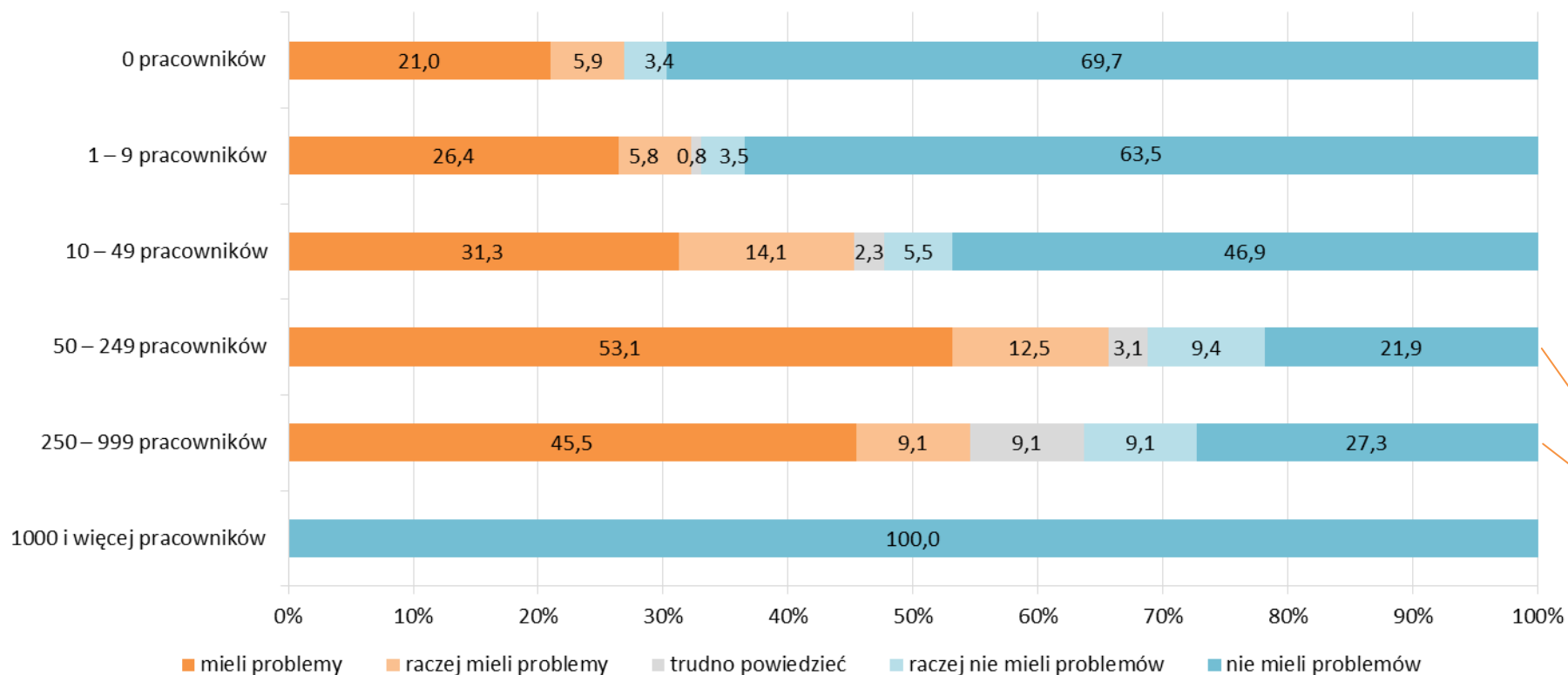
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (49,6% pracodawców), z wymaganym zawodem (43,3%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (30,6%).

Jednocześnie jako trzeci na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 38,0% pracodawców. Łączy się z nim bezpośrednio problem niskiego poziomu motywacji do pracy u kandydatów – zwróciło na niego uwagę 29,2% pracodawców.

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 32,4% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 27,8%, że mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

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

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

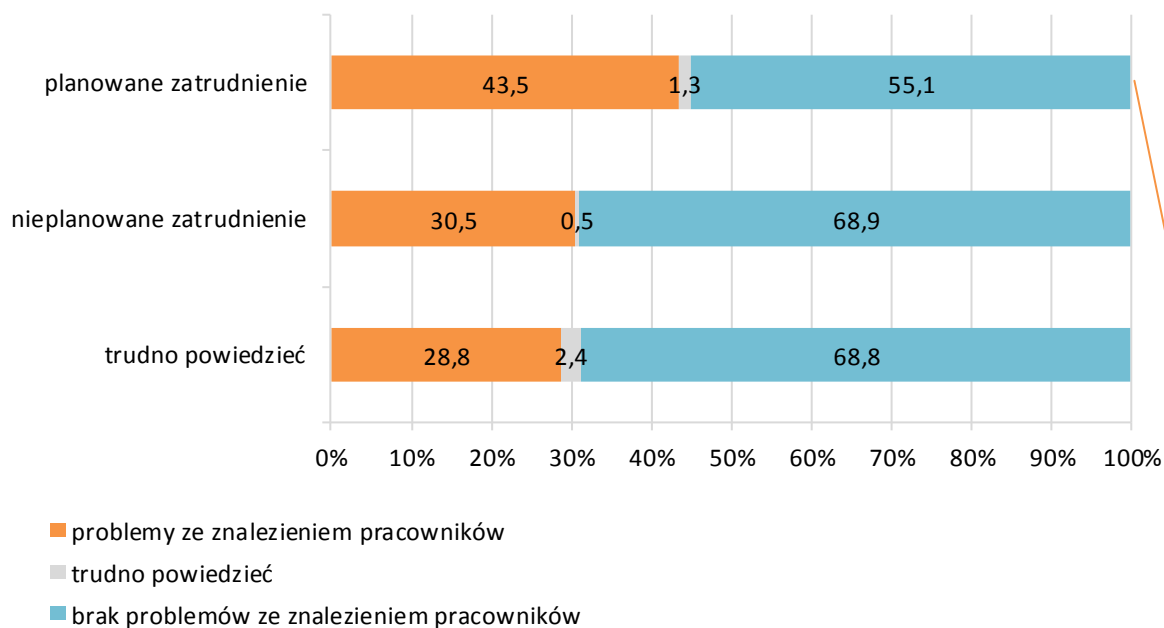


Tylko firmy największe (powyżej 1000 pracowników) nie zgłaszają problemów z rekrutacją pracowników. W pozostałych się one pojawiały – zasadniczo im większa firma, tym częściej (przy czym najczęściej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich – 65,6%).

Warto zauważyć, że 1/4 (26,9%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

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

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



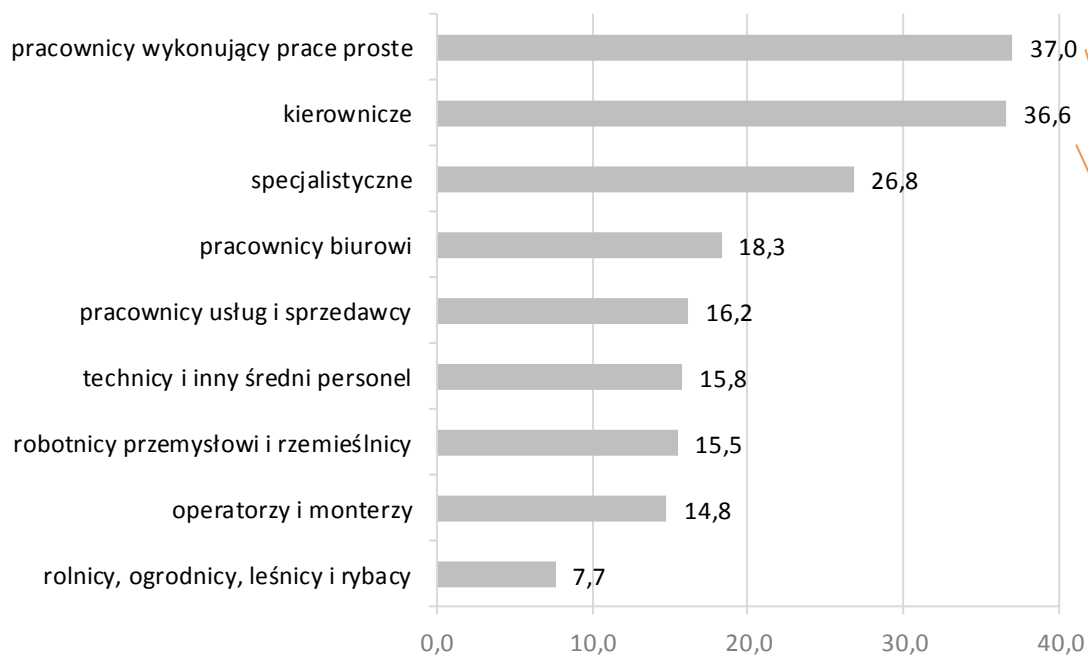
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (43,5%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy nadal planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.



### 3.4 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

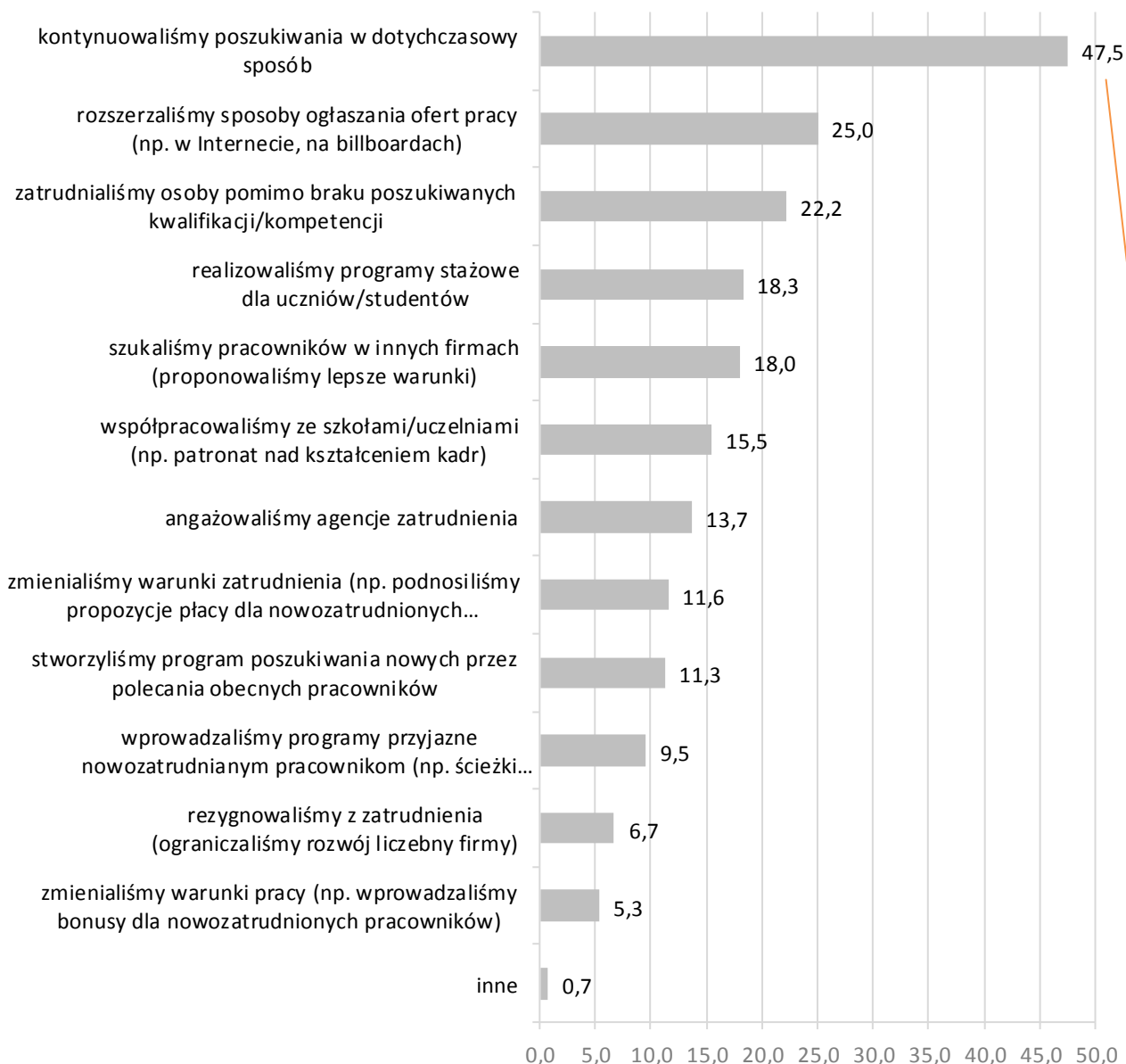
Wykres 17 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem pracowników wykonujących prace proste (37,0% pracodawców) oraz osób na stanowiska kierownicze (36,6%).

### 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 (47,5%), ewentualnie rozszerzając kanały dystrybucji ofert pracy (25,0%).

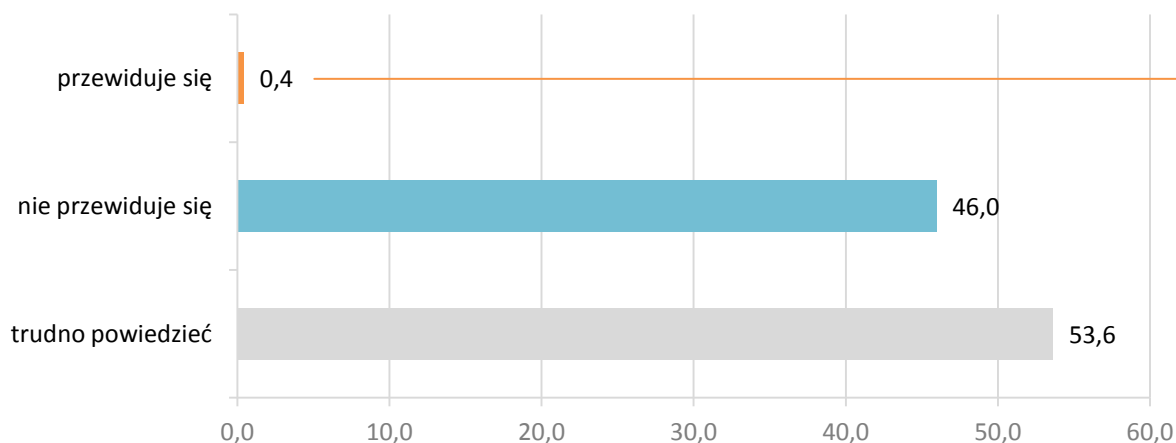
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, co piąty pracodawca (22,2%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie jedynie 11,6% pracodawców proponowało zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób), 9,5% wprowadzało programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) i tylko 5,3% zmieniało warunki pracy (np. bonusy dla pracowników).

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co piąty (18,3%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co szósty (15,5%) współpracował ze szkołami i uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

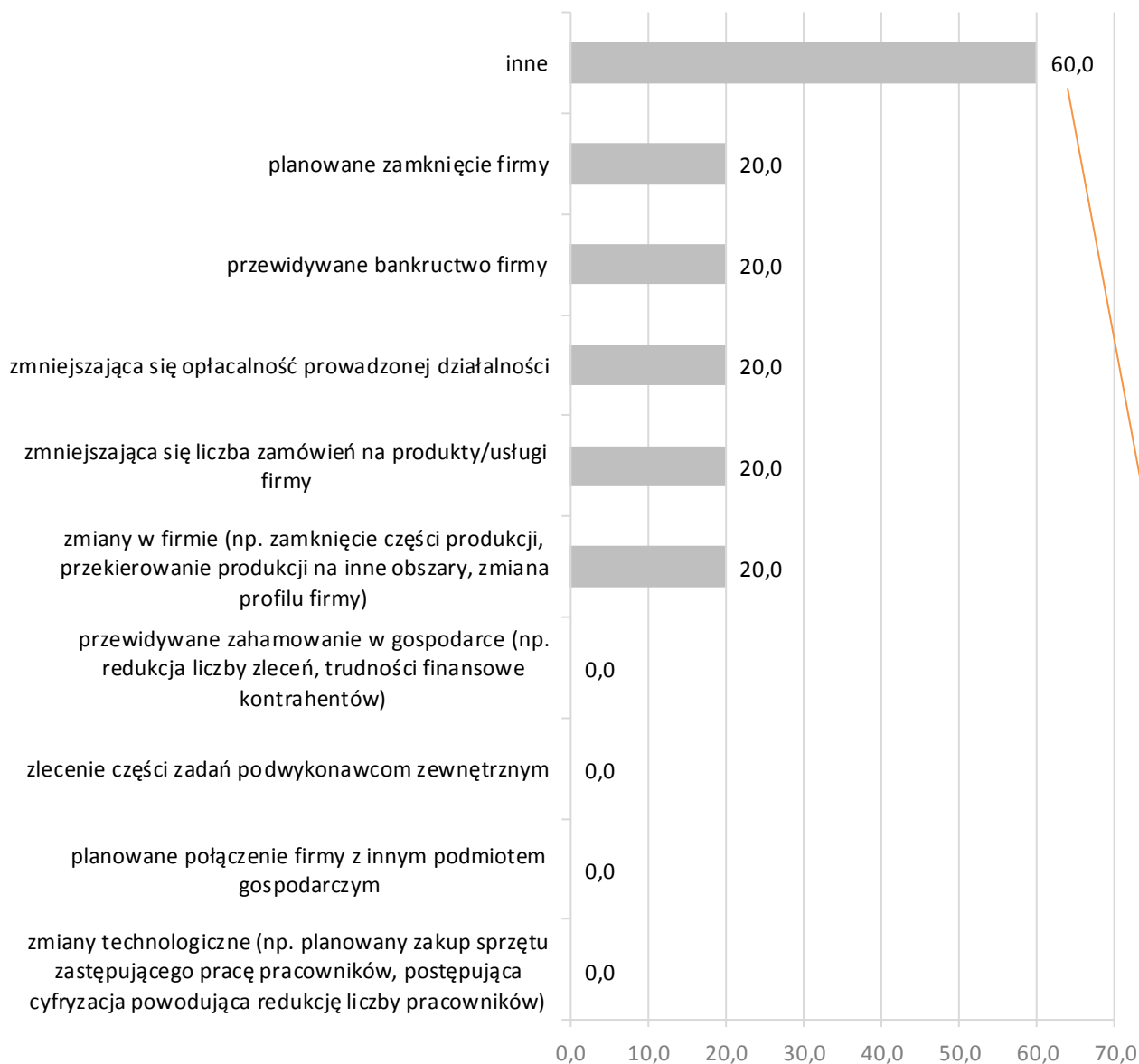


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarowało 0,4% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad połowa pracodawców (53,6%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

## 4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 20 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,4%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali najczęściej odpowiedź „inne” (60% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

Część pracodawców wskazała czynniki związane z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – planowane zamknięcie, bankructwo firmy, zmniejszającą się opłacalność lub zmniejszającą się liczbę zamówień, jak również inne zmiany planowane w firmie.

## 5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

Tabela 3 Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	58,6	37,5
sfinansowanie szkolenia	55,5	12,7
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	46,0	15,7
prace interwencyjne	41,3	10,0
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	39,2	4,3
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	38,3	6,6
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	36,7	6,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	31,6	9,1
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,7	5,1
przygotowanie zawodowe dorosłych	27,0	1,9
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	26,3	2,6
roboty publiczne	22,9	7,5
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	20,4	2,3
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	20,4	3,1
prace społecznie użyteczne	18,1	5,8
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)	12,3	1,4

## 6. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

**Okres** lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

## 7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle wykonano 1 207 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	161	13,3
1 – 9 pracowników	810	67,1
10 – 49 pracowników	181	15,0
50 – 249 pracowników	39	3,2
250 – 999 pracowników	13	1,1
1000 i więcej pracowników	3	0,2
<b>Sekcja G</b>	<b>1207</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 .....	37



## 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>1,648</b>	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,974	0,414
Dyrektor generalny	112007	0,549	0,083
Pozostali dyrektorzy generalni i zarządzający	112090	0,100	0,083
Dyrektor finansowy	112006	0,025	0,083
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		<b>26,224</b>	
Opiekun klienta	243302	5,495	1,906
Specjalista administracji publicznej	242217	5,170	1,657
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	3,147	2,237
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	1,174	0,331
Analityk finansowy	241306	1,149	0,331
Inżynier <sup>6</sup>	214xxx	0,724	0,497
Ekonomista	263102	0,674	0,166
Doradca zawodowy	242304	0,624	0,249
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,549	0,083
Specjalista do spraw public relations	243203	0,524	0,083
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,524	0,331
Doradca inwestycyjny	241203	0,500	0,083
Historyk	263302	0,500	0,083

<sup>5</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPIP 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>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Inżynier geodeta <sup>7</sup>	21650x	0,300	0,166
Administrator baz danych	252101	0,275	0,166
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	0,250	0,166
Programista aplikacji	251401	0,250	0,166
Architekt	216101	0,225	0,083
Specjalista do spraw rachunkowości	241103	0,225	0,083
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,225	0,083
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,225	0,083
Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	214306	0,200	0,083
Inżynier elektryk	215103	0,200	0,083
Koordinator projektów unijnych	242102	0,200	0,331
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,200	0,083
Tłumacz	264304	0,200	0,083
Pielęgniarka	222101	0,175	0,083
Inżynier budownictwa <sup>8</sup>	21420x	0,175	0,249
Geolog	211403	0,150	0,083
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,150	0,166
Inżynier budowy dróg	214207	0,125	0,083
Pozostali inżynierowie budownictwa	214290	0,125	0,083
Grafik komputerowy DTP	216601	0,125	0,083
Fizjoterapeuta	229201	0,125	0,083
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,125	0,166
Nauczyciel <sup>9</sup>	233xxx	0,125	0,083
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,100	0,166
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,100	0,083
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,100	0,083
Specjalista sprzedaży internetowej	243109	0,100	0,166
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,075	0,166
Inżynier automatyki i robotyki	214903	0,075	0,083
Specjalista do spraw organizacji i rozwoju sprzedaży	242228	0,075	0,083
Inżynier mechanik <sup>10</sup>	21440x	0,075	0,083
Specjalista bankowości	241304	0,050	0,083
Specjalista do spraw logistyki	242108	0,050	0,083
Specjalista do spraw kadr	242307	0,050	0,083
Inżynier sprzedaży	243301	0,050	0,083
Administrator systemów komputerowych	252201	0,050	0,083
Nauczyciel akademicki <sup>11</sup>	2310xx	0,050	0,083
Inżynier utrzymania ruchu	214103	0,025	0,083

<sup>7</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>8</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>9</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>10</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>11</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Główny technolog	214111	0,025	0,083
Kosmetolog	229903	0,025	0,083
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,025	0,083
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>17,857</b>	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>12</sup>	313904	3,222	0,746
Przedstawiciel handlowy	332203	2,922	1,077
Księgowy	331301	2,797	1,160
Technik mechanik	311504	2,672	1,823
Spedytor	333105	1,049	0,166
Technik automatyk	311909	0,849	0,414
Animator kultury	343901	0,699	0,166
Pośrednik pracy	333301	0,649	0,166
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,599	0,166
Opiekunka dziecięca	325905	0,599	0,166
Urzędnik <sup>13</sup>	335xxx	0,574	0,166
Asystent dyrektora	334302	0,325	0,166
Technik logistyk	333107	0,250	0,249
Bibliotekarz	343301	0,225	0,083
Inspektor budowlany	311211	0,150	0,166
Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	332202	0,075	0,166
Higienistka szkolna	325902	0,050	0,083
Asystent rodziny	341207	0,050	0,083
Technik energetyk	311307	0,025	0,083
Zaopatrzeniowiec	332302	0,025	0,083
Muzyk	343602	0,025	0,083
Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	351290	0,025	0,083
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>9,815</b>	
Technik prac biurowych <sup>14</sup>	411004	6,768	3,563
Magazynier	432103	2,448	1,823
Sekretarka	412001	0,350	0,497
Pracownik obsługi płacowej	431301	0,175	0,083
Ekspedytor	432303	0,050	0,083
Asystent do spraw księgowości	431101	0,025	0,083
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>16,933</b>	
Sprzedawca	522301	9,715	4,557
Robotnik gospodarczy	515303	2,547	0,746
Doradca klienta	524902	2,323	0,994
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,699	0,166
Kasjer handlowy	523002	0,649	0,166
Fryzjer	514101	0,624	0,166

<sup>12</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

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

<sup>14</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Kucharz	512001	0,225	0,249
Gospodarz domu	515301	0,100	0,083
Instruktor nauki jazdy	516502	0,050	0,083
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,050</b>	
Ogrodnik	611303	0,050	0,083
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>9,316</b>	
Spawacz	721204	2,198	0,746
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	0,974	0,414
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,949	0,331
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,724	0,249
Tokarz <sup>15</sup>	7x231x	0,699	0,166
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,649	0,331
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,350	0,166
Monter-elektronik	742102	0,350	0,331
Hydraulik	712601	0,275	0,249
Elektryk	741103	0,275	0,331
Murarz	711202	0,250	0,166
Tapicer	753402	0,250	0,083
Monter urządzeń energii odnawialnej	712614	0,200	0,083
Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	722390	0,175	0,083
Blacharz samochodowy	721306	0,150	0,249
Monter mechatronik	742114	0,125	0,166
Ślusarz	722204	0,100	0,166
Piekarz	751204	0,100	0,083
Stolarz	752205	0,100	0,166
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,050	0,166
Lakiernik	713201	0,050	0,166
Blacharz	721301	0,050	0,083
Ślusarz narzędziowy	722206	0,050	0,083
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,050	0,083
Mechanik maszyn rolniczych	723308	0,050	0,083
Cukiernik	751201	0,050	0,083
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,025	0,083
Rymarz	753703	0,025	0,083
Ceramik <sup>16</sup>	73140x	0,025	0,083
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>6,444</b>	
Operator maszyn i urządzeń <sup>17</sup>	81xxxx	1,723	0,829
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	1,249	0,083
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,824	0,497

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

<sup>16</sup> Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu ceramicznego, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>17</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

Wulkanizator	814104	0,599	0,166
Szwaczka maszynowa	815301	0,599	0,166
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	813134	0,549	0,083
Monter mebli	821902	0,200	0,083
Monter <sup>18</sup>	821xxx	0,175	0,166
Operator ładowarki	834207	0,150	0,083
Kierowca <sup>19</sup>	833xxx	0,150	0,331
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,100	0,083
Operator koparki	834205	0,100	0,083
Operator sprzętu ciężkiego	834204	0,025	0,083
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>3,746</b>	
Sprzątaczką biurową	911207	1,299	0,497
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,699	0,580
Konserwator części / sprzętu	932901	0,524	0,083
Pomocnik mleczarski	932909	0,500	0,083
Dozorca	962902	0,500	0,083
Sortowacz	932913	0,125	0,083
Pakowacz ręczny	932101	0,100	0,083
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>7,967</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	7,967	2,900
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

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

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

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>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 „xxxxxx”.

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		
Prezes	112017	0,083
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,083
Regionalny kierownik sprzedaży	122106	0,083
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,574
Specjalista administracji publicznej	242217	0,911
Inżynier <sup>21</sup>	214xxx	0,663
Nauczyciel <sup>22</sup>	233xxx	0,497
Nauczyciel akademicki <sup>23</sup>	2310xx	0,414
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,249
Opiekun klienta	243302	0,249
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,249
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,166
Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	232006	0,166
Specjalista do spraw konsultingu	242107	0,166
Specjalista sprzedaży internetowej	243109	0,166
Specjalista do spraw public relations	243203	0,166

<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).

<sup>22</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>23</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Ekonomista	263102	0,166
Inżynier budownictwa <sup>24</sup>	21420x	0,166
Inżynier geodeta <sup>25</sup>	21650x	0,166
Inżynier zootechniki	213207	0,083
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,083
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,083
Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	214305	0,083
Inspektor dozoru technicznego	214902	0,083
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,083
Inżynier poligrafii	214909	0,083
Inżynier technologii ceramiki	214913	0,083
Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)	214923	0,083
Nauczyciel języka obcego	233008	0,083
Nauczyciel matematyki	233015	0,083
Koordynator projektów unijnych	242102	0,083
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,083
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,083
Doradca zawodowy	242304	0,083
Specjalista do spraw kadr	242307	0,083
Programista aplikacji	251401	0,083
Administrator systemów komputerowych	252201	0,083
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,083
Inżynier mechanik <sup>26</sup>	21440x	0,083
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>27</sup>	23200x	0,083
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Księgowy	331301	1,160
Technik mechanik	311504	0,580
Technik logistyk	333107	0,331
Technik automatyk	311909	0,249
Inspektor budowlany	311211	0,083
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	311501	0,083
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>28</sup>	313904	0,083
Przedstawiciel handlowy	332203	0,083
Asystent dyrektora	334302	0,083
Pracownik socjalny	341205	0,083
Florysta	343203	0,083
Plastyk	343204	0,083
Urzędnik <sup>29</sup>	335xxx	0,083
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		

<sup>24</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>25</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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

<sup>27</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

<sup>28</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

<sup>29</sup> Zakodowano wspólnie urzędników, wobec których nie określono specjalizacji.

Magazynier	432103	1,408
Technik prac biurowych <sup>30</sup>	411004	1,243
Sekretarka	412001	0,166
Fakturzystka	431102	0,083
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	1,657
Robotnik gospodarczy	515303	0,249
Doradca klienta	524902	0,249
Kucharz	512001	0,083
Barman	513202	0,083
Kasjer handlowy	523002	0,083
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,083
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,160
Elektryk	741103	0,414
Spawacz	721204	0,331
Elektromechanik	741201	0,331
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,249
Tokarz <sup>31</sup>	7x231x	0,249
Ślusarz	722204	0,166
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,166
Monter mechatronik	742114	0,166
Stolarz	752205	0,166
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,083
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	712612	0,083
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,083
Lakiernik	713201	0,083
Lakiernik samochodowy	713203	0,083
Blacharz	721301	0,083
Blacharz samochodowy	721306	0,083
Ślusarz narzędziowy	722206	0,083
Złotnik-jubiler	731305	0,083
Dziewiarz	731802	0,083
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,083
Monter-elektronik	742102	0,083
Piekarz	751204	0,083
Krojczy	753202	0,083
Tapicer	753402	0,083
Pracownik ochrony roślin	754402	0,083
Ceramik <sup>32</sup>	73140x	0,083

<sup>30</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>31</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

<sup>32</sup> Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu ceramicznego, wobec których nie określono specjalizacji.



GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca <sup>33</sup>	833xxx	0,829
Operator maszyn i urządzeń <sup>34</sup>	81xxxx	0,663
Szwaczka maszynowa	815301	0,166
Monter <sup>35</sup>	821xxx	0,166
Tłoczarz w metalu	812118	0,083
Wulkanizator	814104	0,083
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,083
Monter elektroniki samochodowej	821303	0,083
Kierowca samochodu osobowego	832203	0,083
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,083
Operator urządzeń ładunkowych silosu	834313	0,083
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,083
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,083
Sortowacz	932913	0,083
Ładowacz	933301	0,083
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,083
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,829

<sup>33</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

<sup>34</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>35</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>36</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>		
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,994
Inżynier <sup>37</sup>	214xxx	0,414
Specjalista administracji publicznej	242217	0,249
Nauczyciel akademicki <sup>38</sup>	2310xx	0,249
Nauczyciel <sup>39</sup>	233xxx	0,249
Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych	232006	0,166
Specjalista do spraw konsultingu	242107	0,166
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,166
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,083
Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	214305	0,083
Inspektor dozoru technicznego	214902	0,083
Inżynier inżynierii materiałowej	214932	0,083
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,083
Doradca zawodowy	242304	0,083

<sup>36</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>37</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>38</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>39</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Opiekun klienta	243302	0,083
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,083
Programista aplikacji	251401	0,083
Administrator systemów komputerowych	252201	0,083
Ekonomista	263102	0,083
Specjalista marketingu społecznego	263409	0,083
Inżynier budownictwa <sup>40</sup>	21420x	0,083
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>41</sup>	23200x	0,083
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Technik mechanik	311504	0,414
Księgowy	331301	0,414
Technik logistyki	333107	0,249
Technik automatyk	311909	0,166
Przedstawiciel handlowy	332203	0,083
Asystent dyrektora	334302	0,083
Florysta	343203	0,083
Plastyk	343204	0,083
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Magazynier	432103	0,829
Technik prac biurowych <sup>42</sup>	411004	0,580
Sekretarka	412001	0,166
Fakturzystka	431102	0,083
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	0,663
Doradca klienta	524902	0,166
Robotnik gospodarczy	515303	0,083
Kasjer handlowy	523002	0,083
Asystent nauczyciela w szkole	531204	0,083
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,829
Spawacz	721204	0,331
Elektromechanik	741201	0,331
Elektryk	741103	0,249
Tokarz <sup>43</sup>	7x231x	0,249
Ślusarz	722204	0,166
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,166
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,166
Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	712790	0,083
Lakiernik	713201	0,083

<sup>40</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>41</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

<sup>42</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>43</sup> Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

Lakiernik samochodowy	713203	0,083
Blacharz	721301	0,083
Blacharz samochodowy	721306	0,083
Ślusarz narzędziowy	722206	0,083
Dziewiarz	731802	0,083
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,083
Monter mechatronik	742114	0,083
Piekarz	751204	0,083
Stolarz	752205	0,083
Pracownik ochrony roślin	754402	0,083
Ceramik <sup>44</sup>	73140x	0,083
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Operator maszyn i urządzeń <sup>45</sup>	81xxxx	0,331
Kierowca <sup>46</sup>	833xxx	0,331
Monter <sup>47</sup>	821xxx	0,166
Tłoczarz w metalu	812118	0,083
Wulkanizator	814104	0,083
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	815204	0,083
Szwaczka maszynowa	815301	0,083
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,083
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Sortowacz	932913	0,083
Ładowacz	933301	0,083
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,083
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,497

<sup>44</sup> Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu ceramicznego, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>45</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>46</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

<sup>47</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

**M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.***(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)* produkcyjny usługowy handlowy inny, jaki? .....**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)* tak raczej tak raczej nie /przejdźcie do pytania 4/ nie /przejdźcie do pytania 4/ trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/**2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie wielokrotnego wyboru)* inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług) poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne) wzrost sprzedaży produktów/usług firmy otwarcie nowego oddziału firmy zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy) potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy) potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne) brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach inne, jakie? .....**3. W jakich zawodach Państwa firma/institucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.***(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)*

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

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

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

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

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

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1 .....

Zawód / stanowisko 2 .....

Zawód / stanowisko 3 .....

Zawód / stanowisko 4 .....

Zawód / stanowisko 5 .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1 .....

Zawód / stanowisko 2 .....

Zawód / stanowisko 3 .....

Zawód / stanowisko 4 .....

Zawód / stanowisko 5 .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/



nie /przejdźcie do pytania 10/

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

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

 specjalistycznych

 techników i innego średniego personelu

 pracowników biurowych

 pracowników usług i sprzedawców

 rolników, ogrodników, leśników i rybaków

 robotników przemysłowych i rzemieślników

 operatorów i monterów

 pracowników wykonujących prace proste

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

 brak osób posiadających wymagany zawód

 brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

 brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

 brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

 kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

 kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

 kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

 rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

 inne, jakie? .....

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

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

 angażowaliśmy agencje zatrudnienia

 stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

 szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

 zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

 realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

 rezygnowaliśmy z zatrudnienia (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)<sup>48</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>48</sup> Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

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

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

**12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?**

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

<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? .....