

## Raport z badania

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

– edycja 2019”

## SEKCJA H transport i gospodarka magazynowa

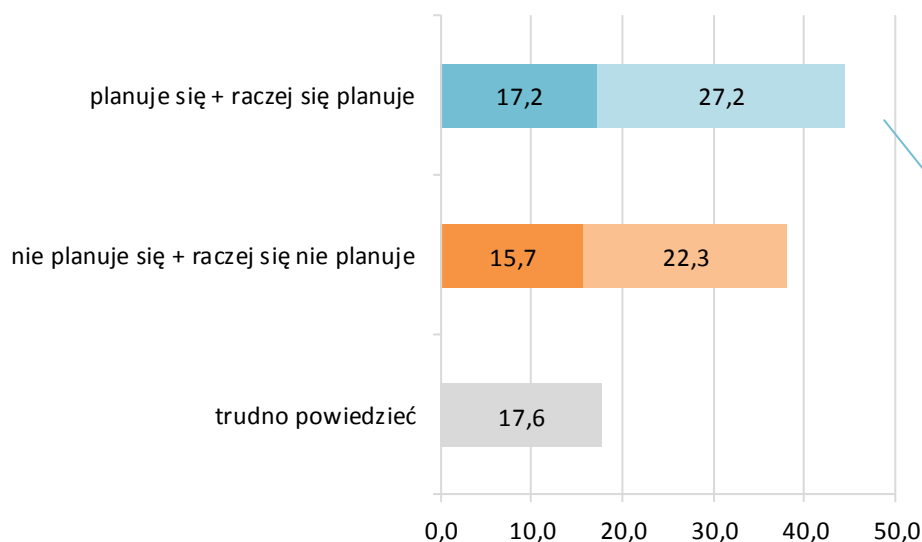


## SPIS TREŚCI

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
3.8	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 (44,4%) w sekcji H – *transport i gospodarka magazynowa* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej przeważają deklaracje umiarkowanie pozytywne zdecydowane – „raczej się planuje zatrudnienie” (27,2%), w stosunku do postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (17,2%).

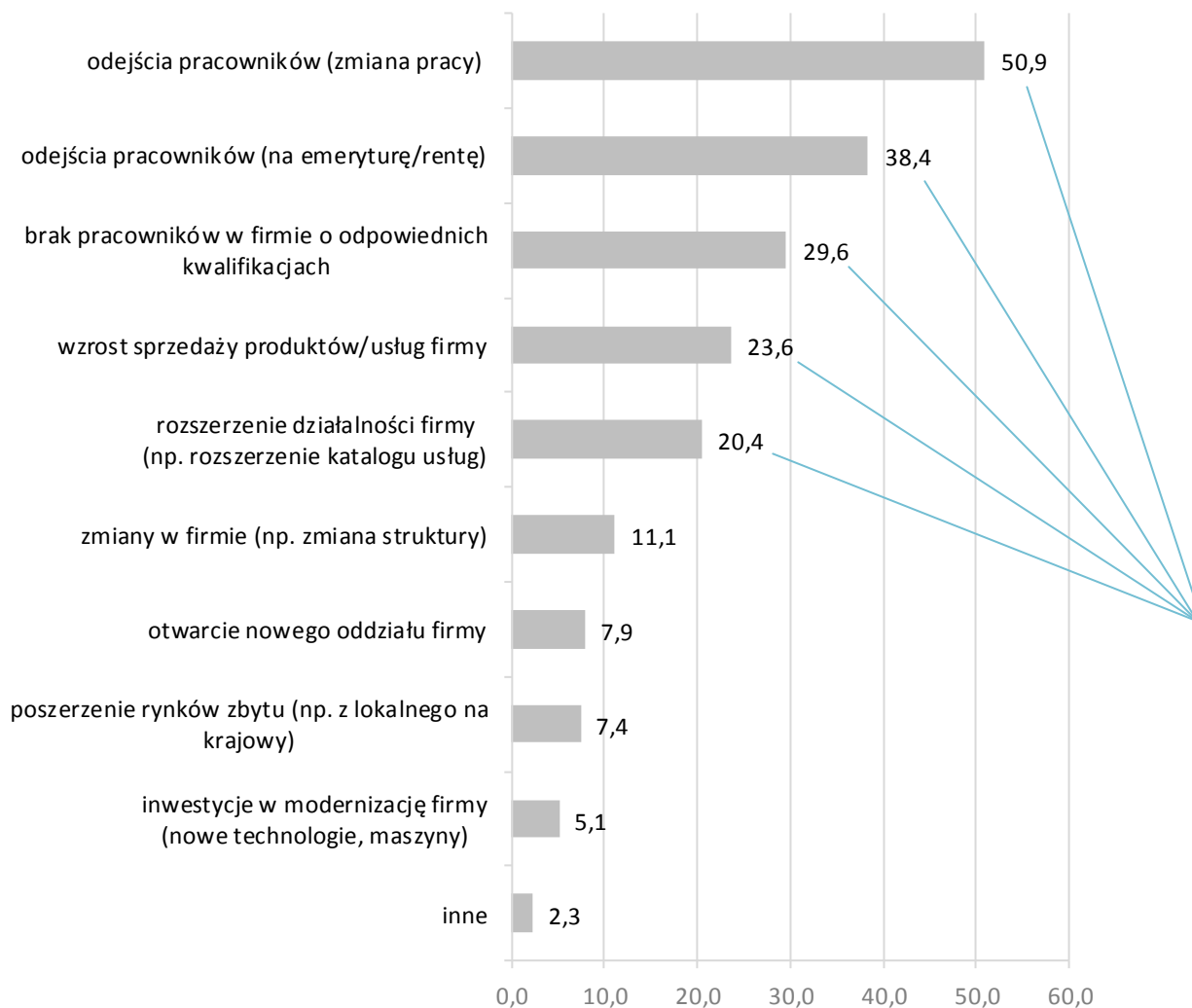
Blisko co szósty pracodawca (17,6%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji H – wzięło udział 491 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 blisko połowa pracodawców wskazała na 2 025 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji H funkcjonowały 11 893 podmioty 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?

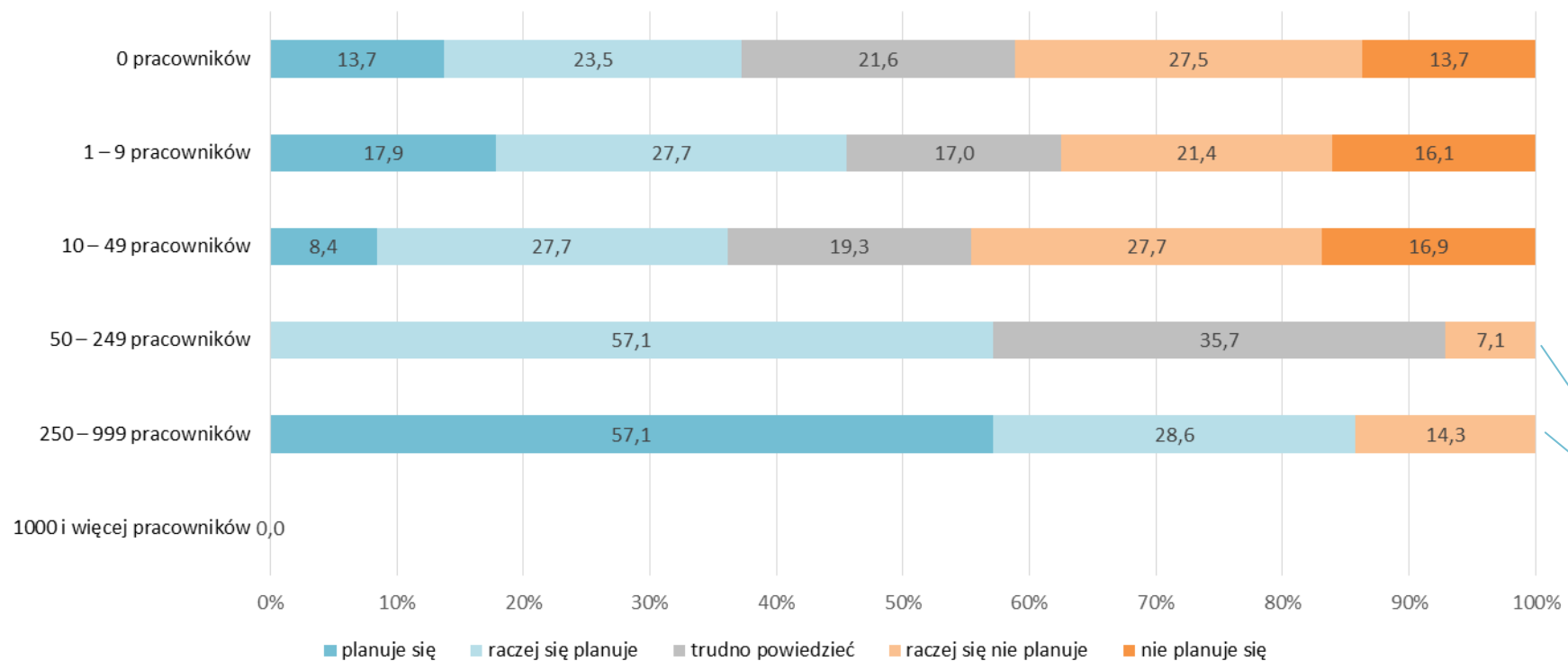
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- połowa pracodawców (50,9 %) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (38,4%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę,
- blisko 1/3 (29,6%) 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 (23,6% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (20,4%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

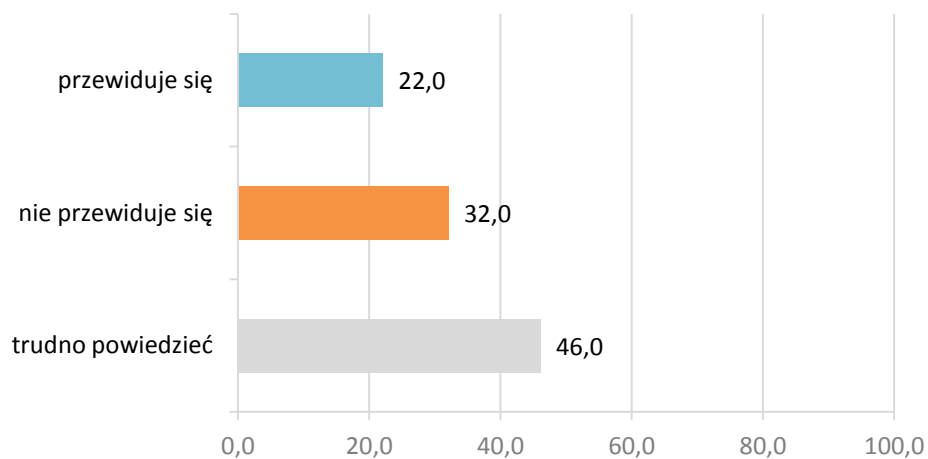


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm dużych (85,7%) oraz średnich (57,1%). Warto zwrócić uwagę, że pracowników planuje zatrudnić również ponad 1/3 (37,2%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

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

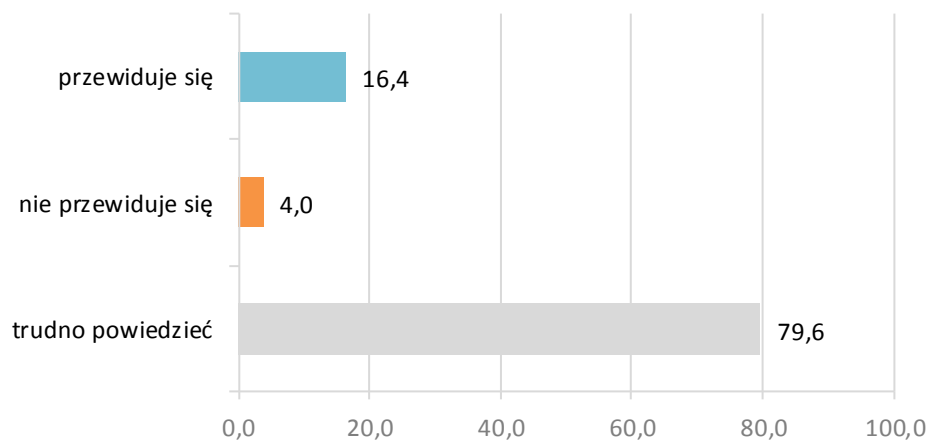
### 1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 4 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)<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.

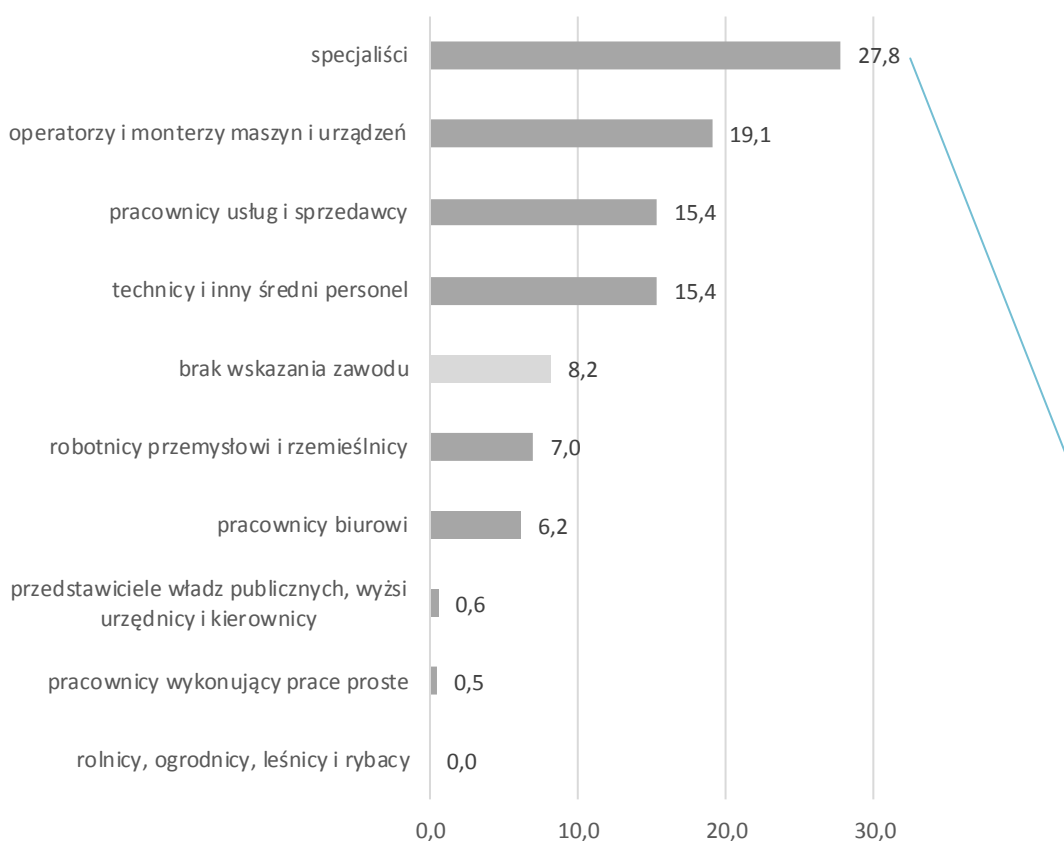
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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 1/3 spośród wszystkich poszukiwanych osób (27,8%).

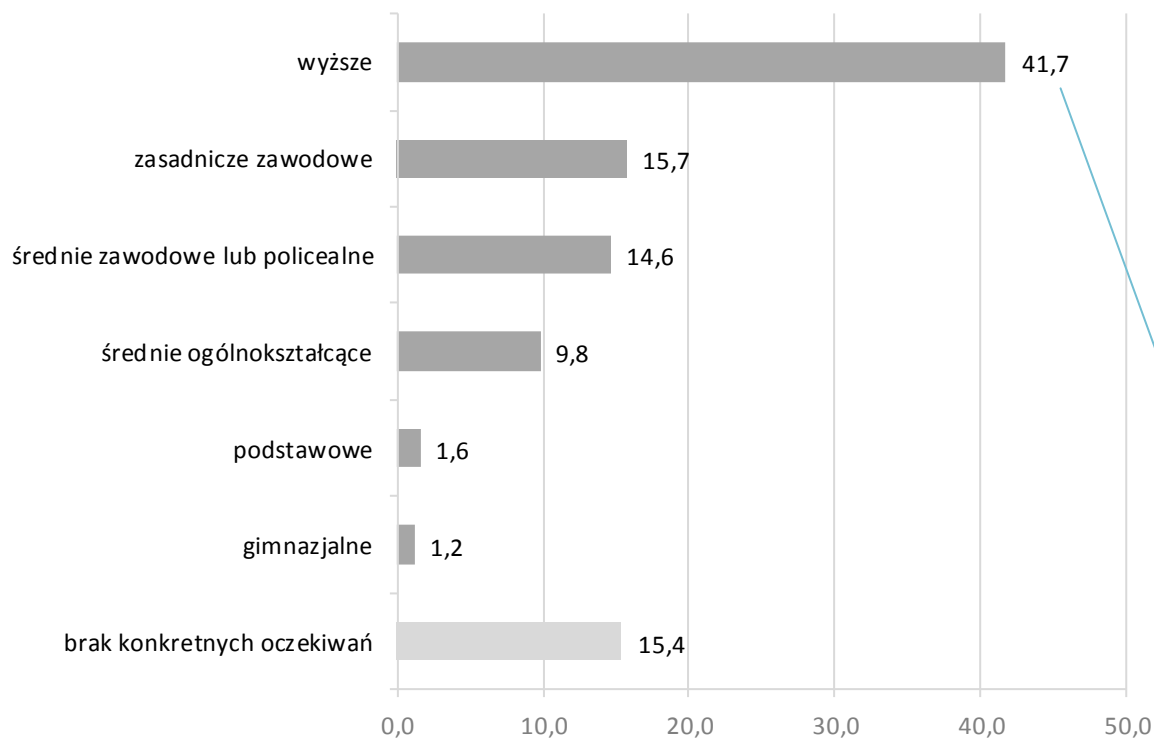
Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia:

- 1) operatorów i monterów maszyn i urządzeń (19,1% poszukiwanych osób),
- 2) pracowników usług i sprzedawców (15,4%),
- 3) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (15,4%).

Jednocześnie wobec co dwunastego poszukiwanego pracownika (8,2%) pracodawcy nie określili wymagań dotyczących zawodu.

## 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 (41,7%).

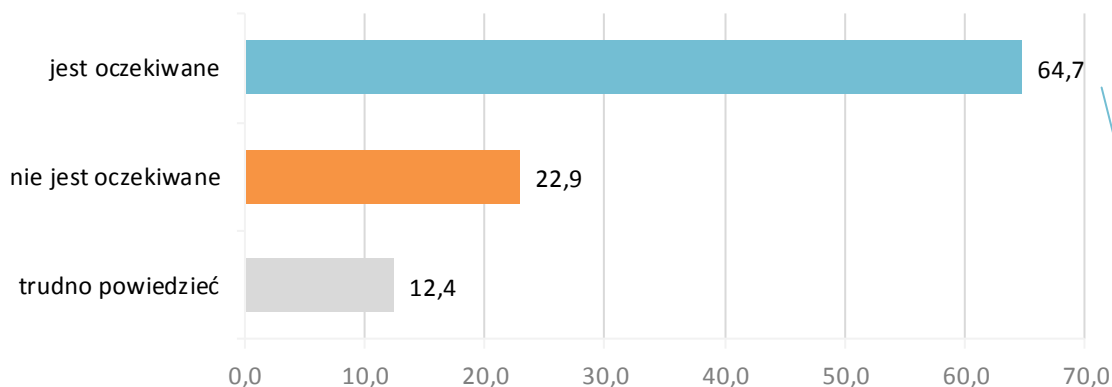
Jednocześnie 30,3% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

Równie ważną informacją jest taka, że wobec 15,4% kandydatów do pracy pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

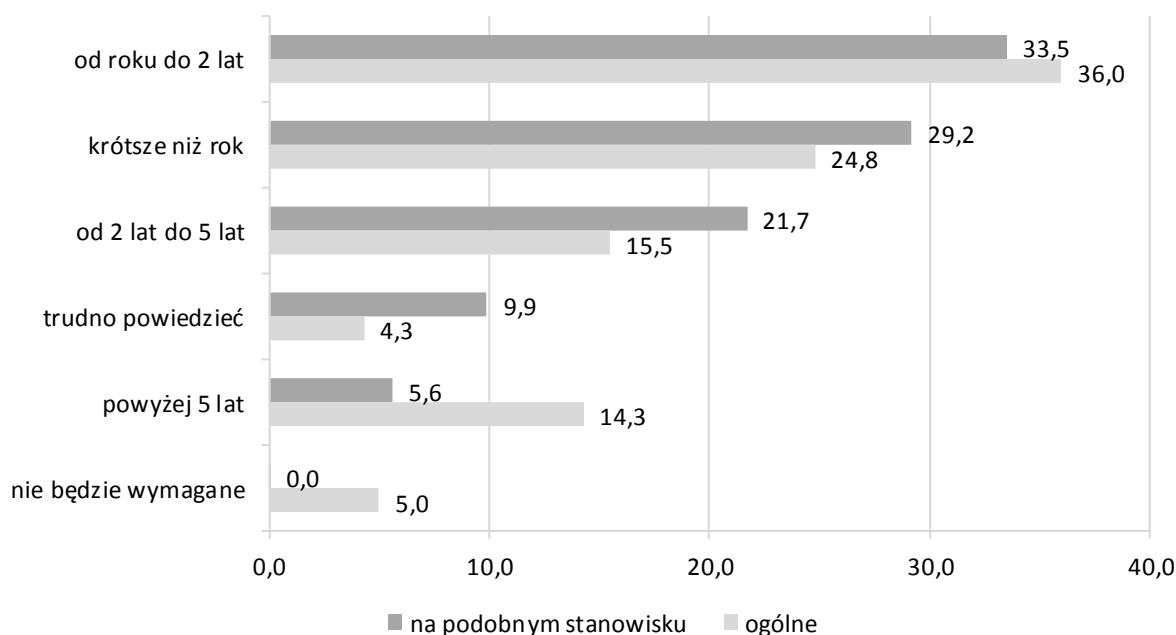


## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



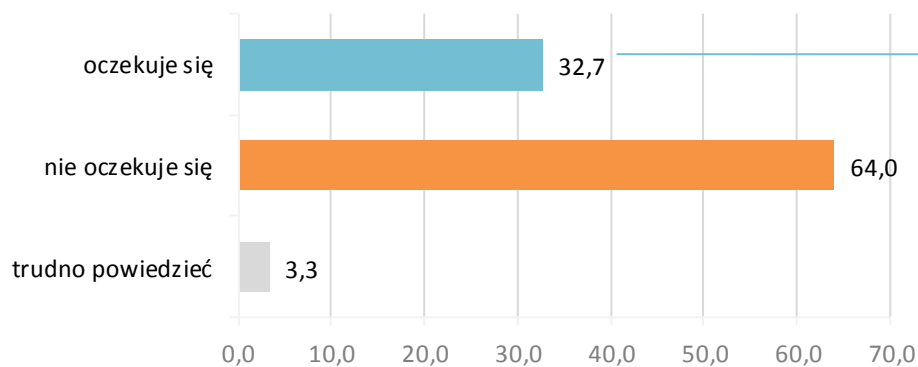
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 2/3 kandydatów do pracy (64,7%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko 2/3 pracowników (62,7%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 84,4% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od 60,8% pracowników 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 od co trzeciego kandydata do pracy (32,7%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

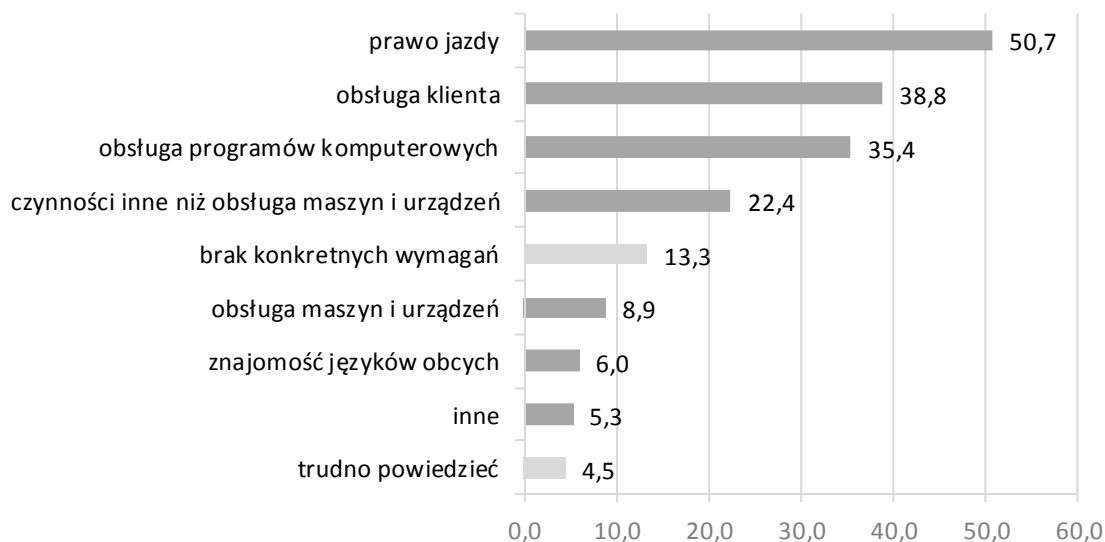


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	dotyczące obsługi urzędzeń 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	16,7	33,3	0,0	16,7	66,7	50,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	1,1	18,7	54,1	2,3	48,0	43,4	7,3	2,1	13,3
Technicy i inny średni personel	6,8	26,0	53,4	17,4	52,4	42,8	1,0	1,3	4,2
Pracownicy biurowi	4,8	9,6	17,6	0,0	58,4	24,8	0,0	0,8	24,8
Pracownicy usług i sprzedawcy	1,3	23,5	43,1	0,0	43,4	45,3	5,5	7,7	11,3
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	29,6	21,8	0,7	0,0	16,9	14,8	14,1	3,5	11,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10,6	12,7	18,7	2,3	83,2	28,8	0,0	1,0	6,7
Pracownicy wykonujący prace proste	10,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	50,0	20,0
Brak wskazania zawodu	0,0	6,0	28,9	0,0	89,2	40,4	0,0	0,0	4,8

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (50,7%), obsługi klienta (38,8%), obsługi programów komputerowych (35,4%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (22,4%).

W odniesieniu do co ósmego stanowiska pracy (13,3%) 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>

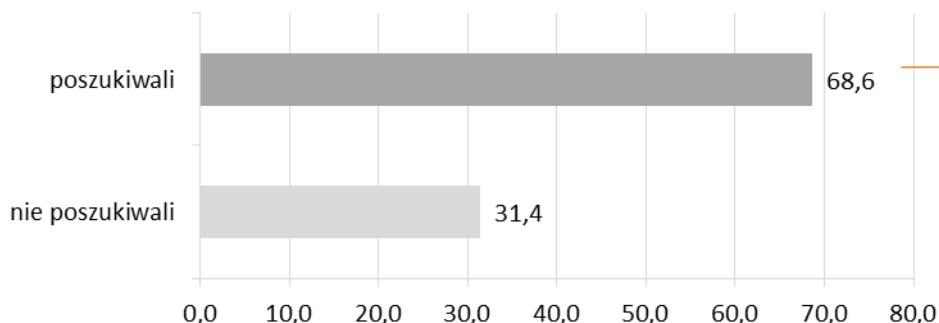
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

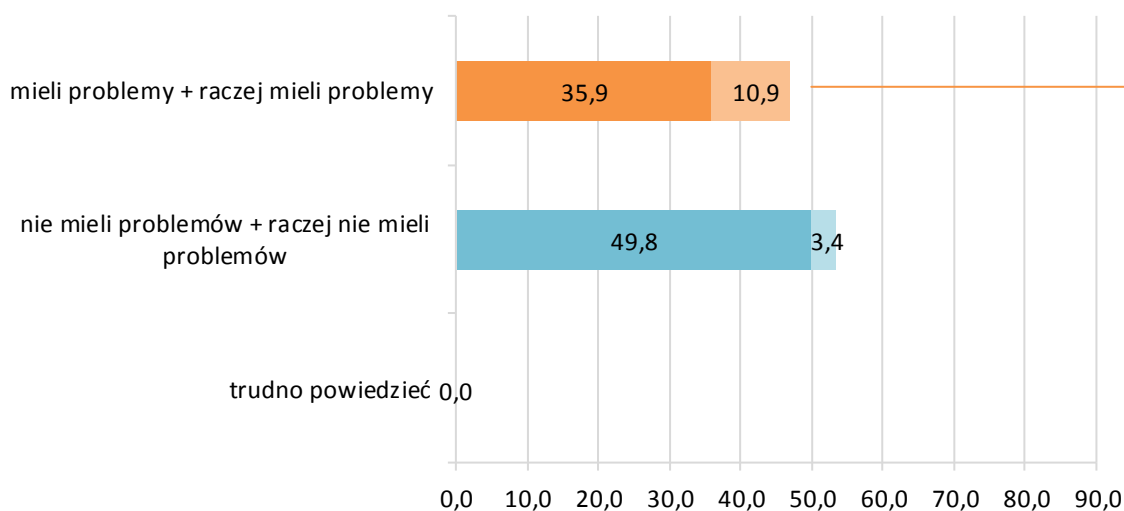
<sup>4</sup>Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 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 %)

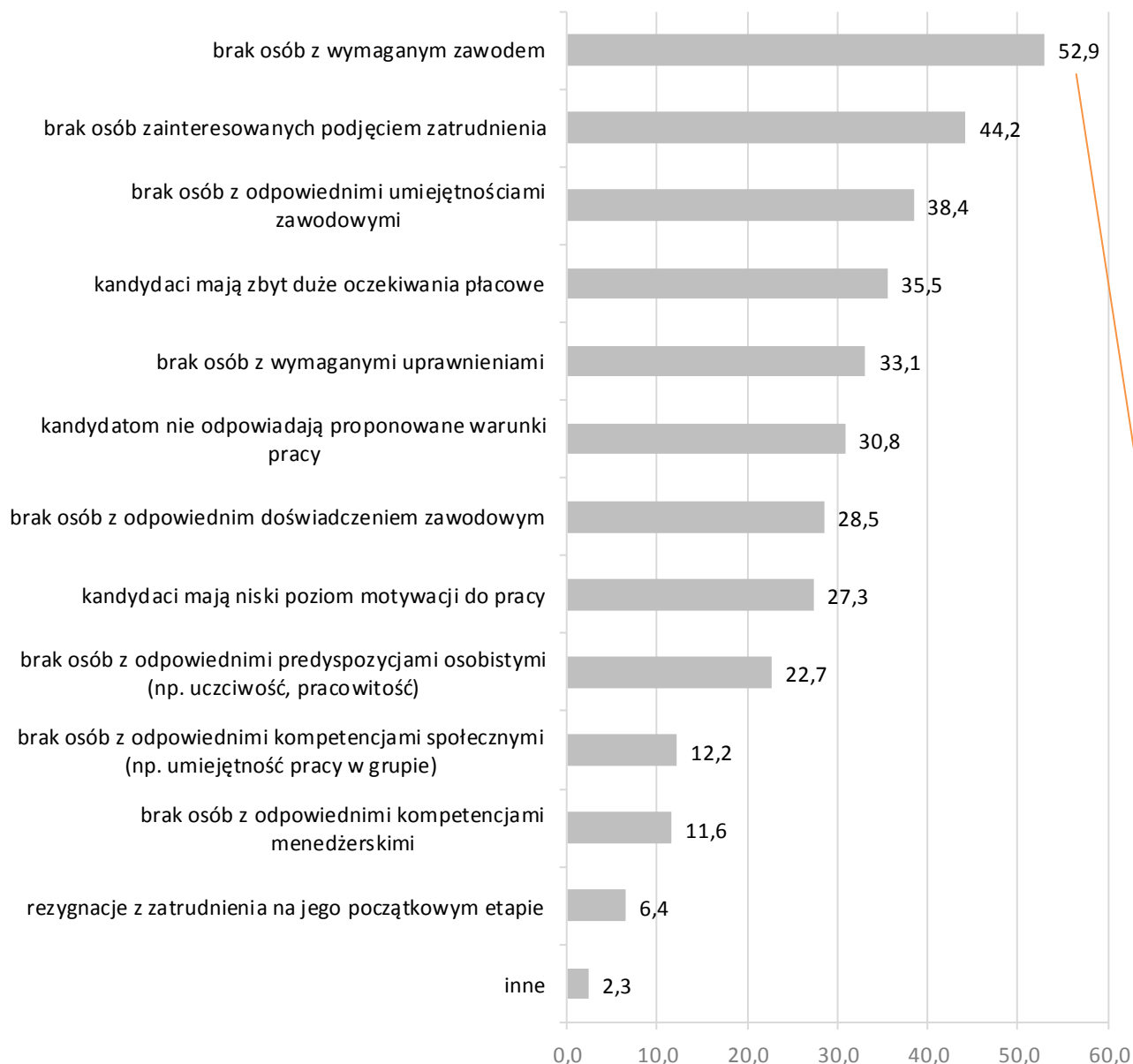


W całej grupie pracodawców w sekcji H ponad 2/3 z nich (68,6%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko połowa pracodawców (46,8%) 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 %)



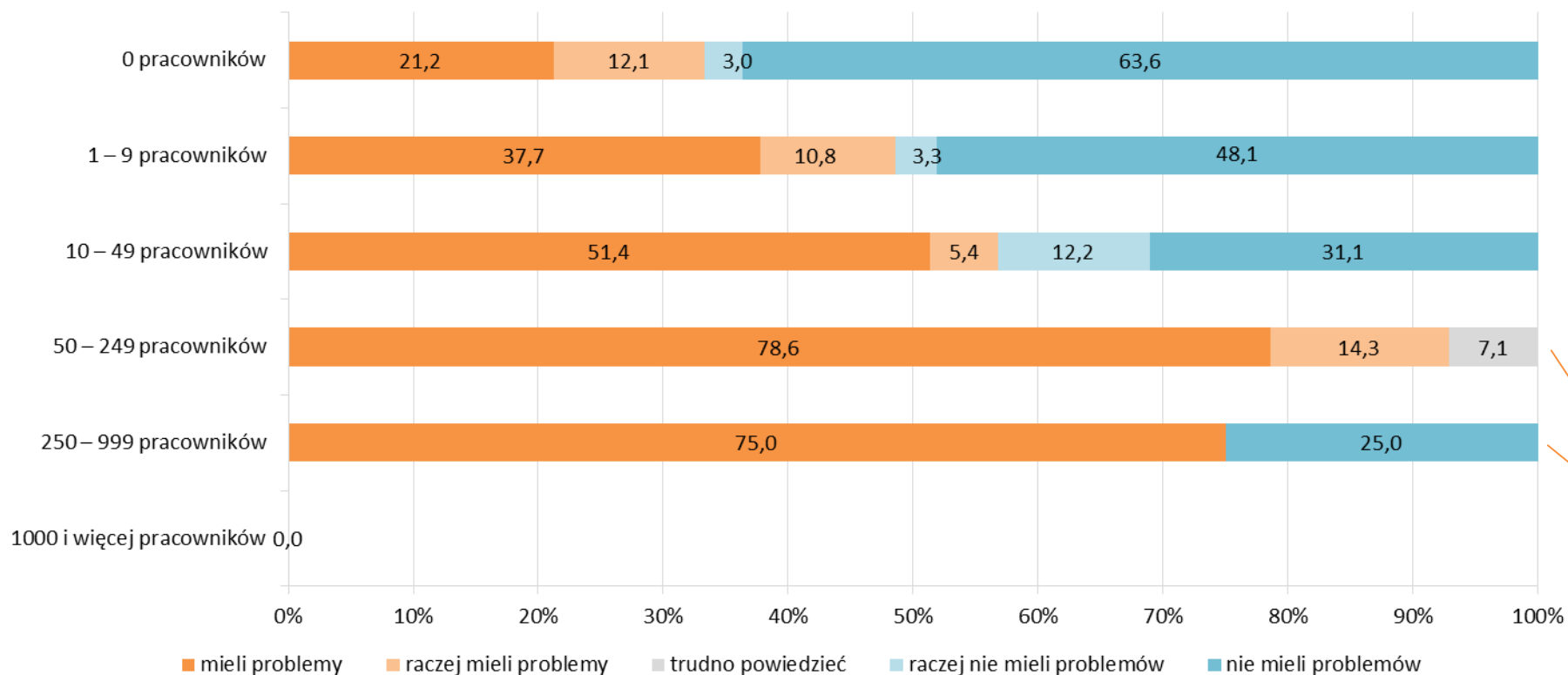
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (52,9% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (38,4%), z wymaganymi uprawnieniami (33,1%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (28,5%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 44,2% pracodawców. łączy się z nim bezpośrednio powód w postaci niskiej motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazał co czwarty pracodawca (27,3%).

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 35,5% mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a 30,8% - że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy.

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

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

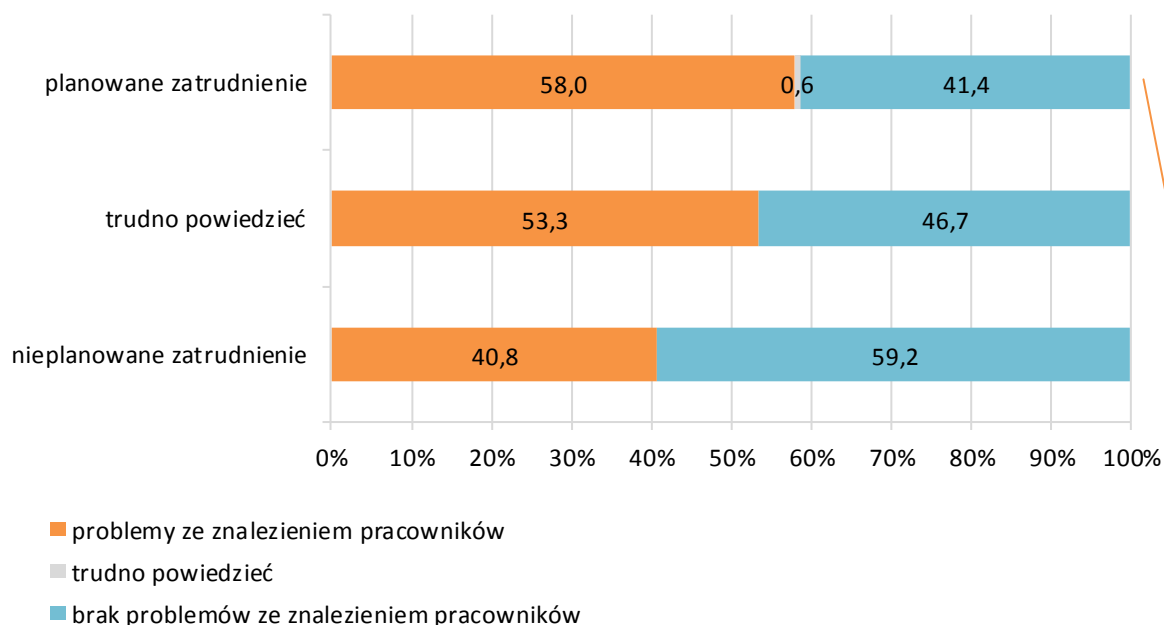


Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (92,9%) oraz dużych (75,0%). Warto zauważyć, że 1/3 (33,3%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

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

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

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



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

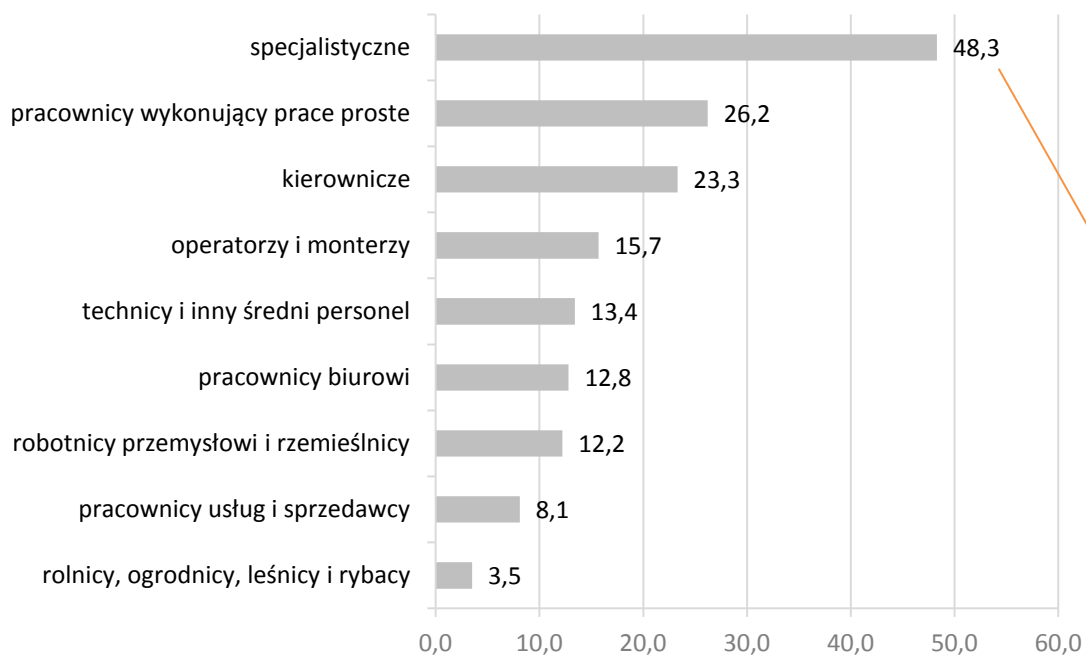
Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (58,0%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników jest 53,3% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać i 40,8% w grupie nie planującej zatrudnienia – czyli w przypadku części pracodawców problemy te mogą mieć duży wpływ na decyzję



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

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

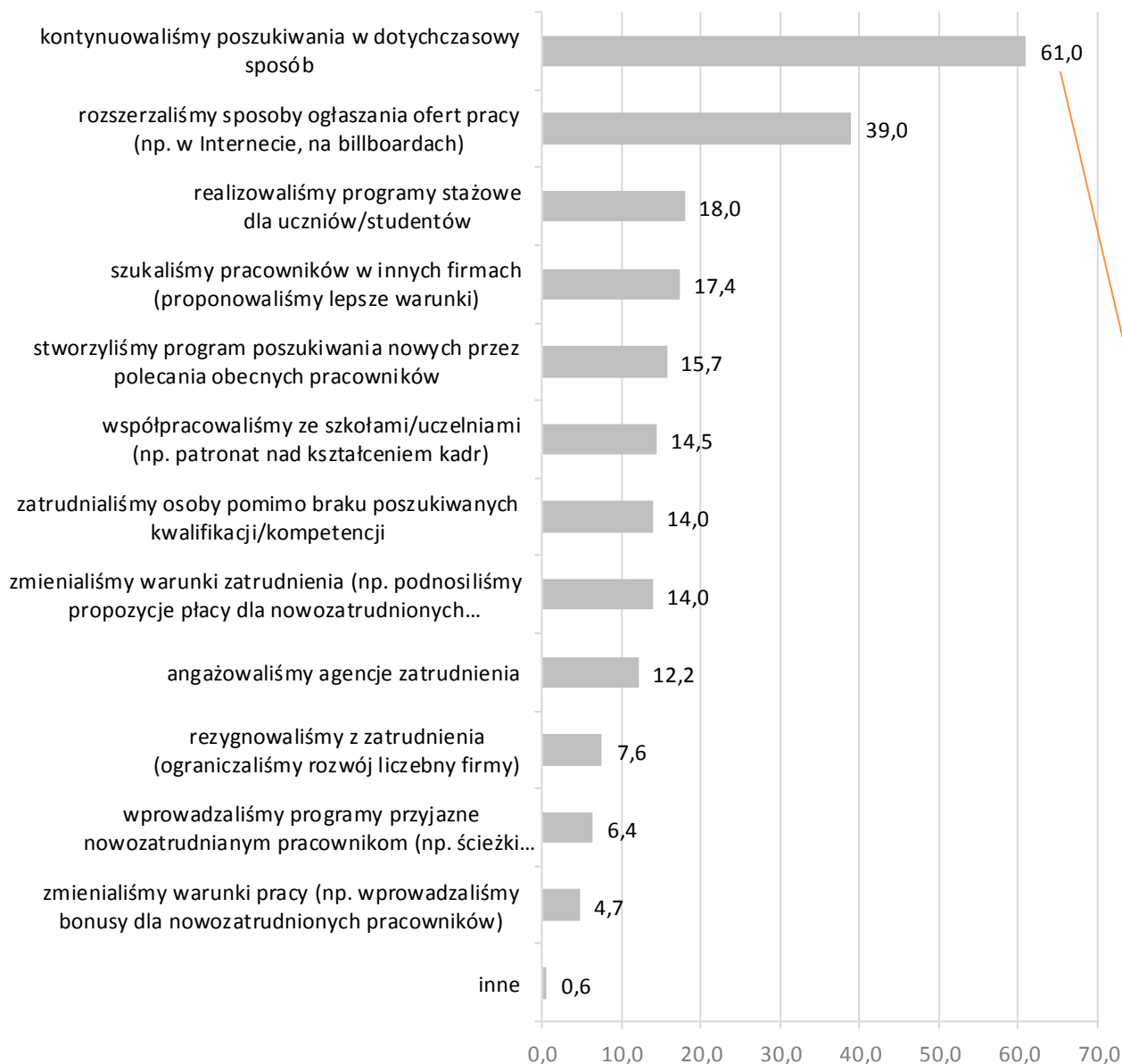


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (48,3%).

Jednocześnie co czwarty pracodawca potwierdził trudności ze znalezieniem pracowników wykonujących prace proste (26,2%) oraz również co czwarty (23,3%) z obsadzeniem stanowisk kierowniczych.

### 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 (61,0%). Natomiast 39,0% pracodawców zdecydowało się na rozszerzenie sposobów ogłaszania ofert pracy.

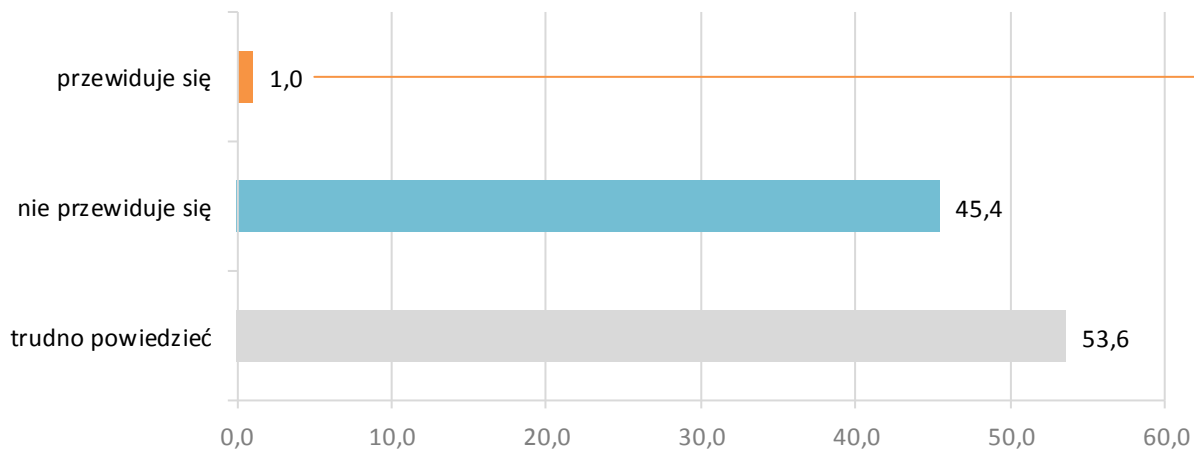
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, co siódmy pracodawca (14,0%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie część pracodawców decydowała się na zmianę warunków zatrudnienia – co siódmy (14,0%) proponował zmianę w postaci np. wyższych płac, ale już tylko co szesnasty (6,4%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) i tylko co dwudziesty pierwszy (4,7%) zmieniał warunki pracy poprzez np. wprowadzenie bonusów dla nowozatrudnionych osób.

Wybrani pracodawcy angażowali się w przygotowanie przyszłych kadr – 18,0% realizowało programy stażowe dla uczniów/studentów, a co siódmy (14,5%) współpracował ze szkołami/uczelniami poprzez np. patronat nad kształceniem kadr.

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

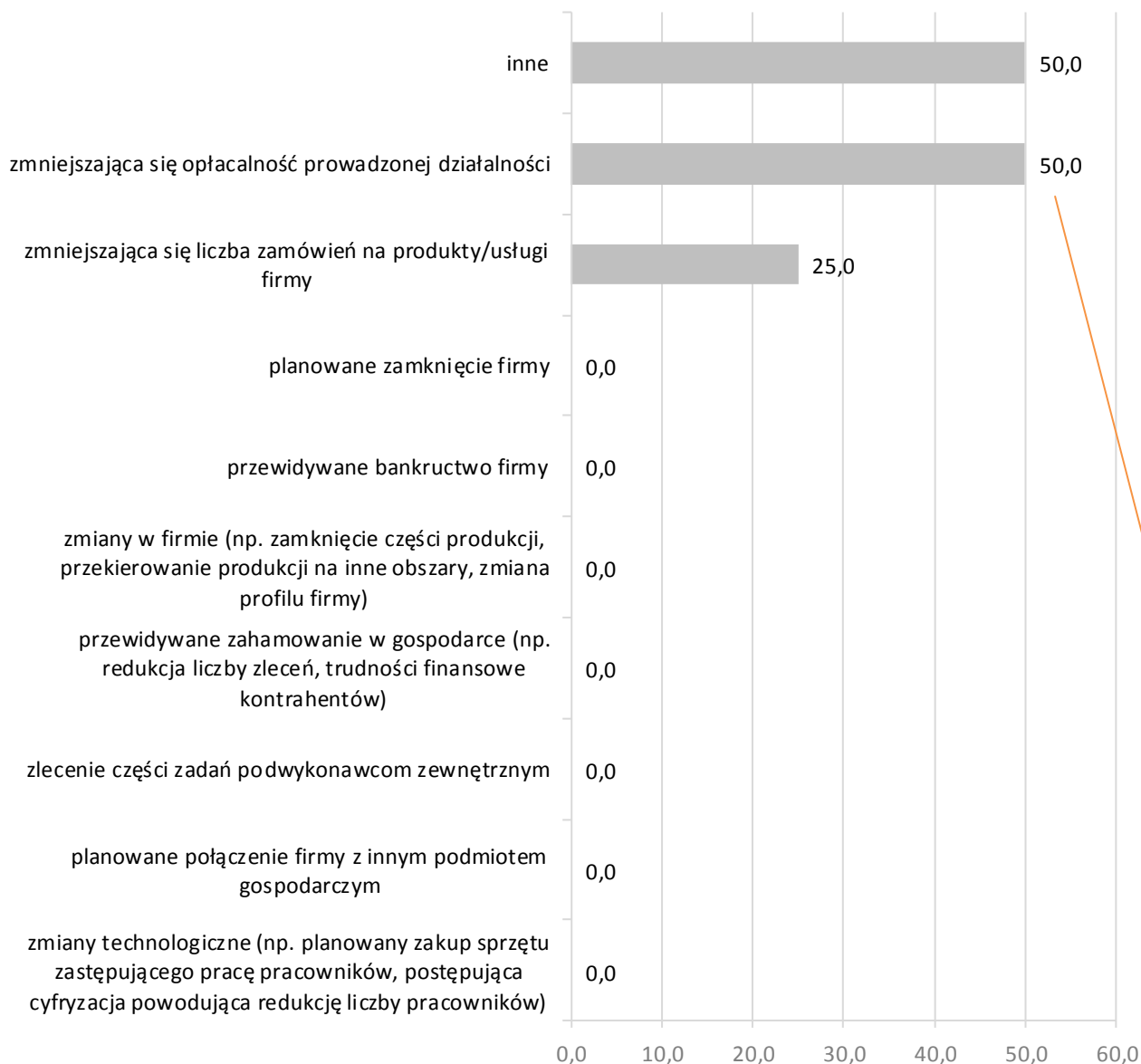


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 1,0% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

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

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

- „inne” (50,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze,
- związane z opłacalnością prowadzenia działalności gospodarczej – 50,0% wskazała na powód w postaci zmniejszającej się opłacalności prowadzonej działalności, a 25,0% na zmniejszającą się liczbę zamówień na produkty/usługi firmy.

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

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

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	55,4	39,1
sfinansowanie szkolenia	50,5	15,3
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	40,9	15,9
prace interwencyjne	39,3	10,2
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	38,3	4,5
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	36,7	8,4
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	35,4	7,9
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	33,8	9,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	30,3	6,1
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	27,3	2,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	25,7	2,4
roboty publiczne	21,6	6,7
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	18,9	4,5
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	17,7	2,2
prace społecznie użyteczne	17,3	5,7
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	13,6	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 H – transport i gospodarka magazynowa wykonano 491 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	51	10,4
1 – 9 pracowników	336	68,4
10 – 49 pracowników	83	16,9
50 – 249 pracowników	14	2,9
250 – 999 pracowników	7	1,4
1000 i więcej pracowników	0	0,0
<b>Sekcja H</b>	<b>491</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.....	29
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	33
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety .....	36



## 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
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		0,593	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,593	0,815
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		27,753	
Opiekun klienta	243302	4,346	2,037
Pielęgniarka	222101	4,148	2,444
Specjalista administracji publicznej	242217	3,160	2,240
Programista aplikacji	251401	2,469	0,204
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,827	2,444
Specjalista do spraw kultury firmy	242308	1,284	0,815
Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	229990	1,235	0,815
Architekt	216101	1,037	0,204
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,037	0,204
Inżynier mechanik <sup>6</sup>	21440x	1,037	0,204
Inżynier geodeta <sup>7</sup>	21650x	1,037	0,407
Audytor/Kontroler	242204	0,988	0,204
Analitik finansowy	241306	0,889	1,222
Inspektor nadzoru budowlanego	242211	0,444	0,407
Specjalista do spraw kadr	242307	0,395	0,407

<sup>5</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>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

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

Fizjoterapeuta	229201	0,346	0,407
Lekarz	221101	0,247	0,407
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,247	0,407
Inspektor dozoru technicznego	214902	0,198	0,204
Lekarz weterynarii	225101	0,198	0,204
Położna	223101	0,148	0,204
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,148	0,204
Koordinator projektów unijnych	242102	0,148	0,204
Lekarz dentyista	226101	0,099	0,204
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,099	0,204
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,099	0,204
Genetyk	213107	0,049	0,204
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	0,049	0,204
Metrolog	214922	0,049	0,204
Psychoterapeuta	229905	0,049	0,204
Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflopédagog)	235203	0,049	0,204
Psycholog	263401	0,049	0,204
Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	263508	0,049	0,204
Inżynier budownictwa <sup>8</sup>	21420x	0,049	0,204
Inżynier <sup>9</sup>	214xxx	0,049	0,204
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>15,358</b>	
Księgowy	331301	3,210	0,611
Spedytor	333105	2,864	1,222
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej <sup>10</sup>	313904	2,222	0,815
Przedstawiciel handlowy	332203	1,086	0,407
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	1,086	0,204
Pilot samolotowy zawodowy / liniowy	315308	1,037	0,204
Technik mechanik	311504	0,642	0,611
Opiekunka dziecięca	325905	0,494	0,204
Asystent dyrektora	334302	0,494	0,815
Technik automatyk	311909	0,395	0,204
Technik logistyki	333107	0,346	0,204
Pozostali pracownicy służb technicznych żegluga	315190	0,296	0,204
Technik analityki medycznej	321201	0,247	0,204
Ratownik medyczny	325601	0,247	0,204
Technik analityk	311103	0,198	0,204
Asystent rodziny	341207	0,148	0,407
Opiekun osoby starszej	341202	0,099	0,204
Higienistka stomatologiczna	325102	0,049	0,204
Optyk okularowy	325301	0,049	0,204

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

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

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

Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,049	0,204
Agent celny	333101	0,049	0,204
Pracownik socjalny	341205	0,049	0,204
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>6,173</b>	
Technik prac biurowych <sup>11</sup>	411004	5,383	1,833
Sekretarka	412001	0,346	0,204
Magazynier	432103	0,247	0,407
Recepcjonista	422602	0,148	0,611
Rejestratorka medyczna	422603	0,049	0,204
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>15,358</b>	
Sprzedawca	522301	4,395	1,833
Pracownik ochrony fizycznej	541307	3,210	1,833
Robotnik gospodarczy	515303	2,765	1,222
Kucharz	512001	2,025	0,407
Doradca klienta	524902	1,481	0,611
Opiekun medyczny	532102	1,481	1,222
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>7,012</b>	
Spawacz	721204	3,012	0,815
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	1,284	0,407
Pozostali robotnicy budowy dróg	711690	0,494	0,204
Ślusarz	722204	0,494	0,204
Mechanik silników spalinowych	723312	0,494	0,204
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,494	0,204
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,198	0,407
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	0,148	0,204
Cukiernik	751201	0,099	0,407
Konstruktor odzieży	753201	0,099	0,204
Lakiernik samochodowy	713203	0,049	0,204
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,049	0,204
Stolarz	752205	0,049	0,204
Operator urządzeń do obróbki drewna <sup>12</sup>	752xxx	0,049	0,204
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>19,062</b>	
Kierowca <sup>13</sup>	833xxx	8,938	6,110
Kierowca autobusu	833101	4,593	1,222
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	4,543	1,833
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,444	0,204
Maszynista	831104	0,296	0,407
Monter <sup>14</sup>	821xxx	0,148	0,204
Tartacznik	817211	0,049	0,204

<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).

<sup>12</sup> Zakodowano wspólnie operatorów obróbki drewna, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i sposobu obróbki).

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

<sup>14</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

Kierowca mechanik	832201	0,049	0,204
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>0,494</b>	
Pokojowa	911203	0,247	0,204
Sprzątaczką biurową	911207	0,148	0,407
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,099	0,204
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		<b>8,198</b>	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	8,198	4,073
<b>ŁĄCZNIE</b>		<b>100,000</b>	

## 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>15</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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,407
Zawodowy działacz organizacji pozarządowej	111403	0,204
Główny Księgowy	121101	0,204
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Pielęgniarka	222101	5,092
Lekarz	221101	4,481
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	2,444
Specjalista administracji publicznej	242217	1,222
Diagnosta laboratoryjny	227101	1,018
Fizjoterapeuta	229201	1,018
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,018
Psychoterapeuta	229905	0,815
Psycholog	263401	0,611
Położna	223101	0,407
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,407
Opiekun klienta	243302	0,407
Programista aplikacji	251401	0,407
Genetyk	213107	0,204
Metrolog	214922	0,204
Inżynier elektryk	215103	0,204
Lekarz dentysta	226101	0,204

<sup>15</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.).

Farmaceuta	228101	0,204
Pedagog	235921	0,204
Analitik finansowy	241306	0,204
Specjalista ochrony informacji niejawnych	242110	0,204
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,204
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,204
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,204
Radca prawny	261103	0,204
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,204
Inżynier budownictwa <sup>16</sup>	21420x	0,204
Inżynier <sup>17</sup>	214xxx	0,204
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Spedytor	333105	1,629
Technik mechanik	311504	1,018
Opiekunka dziecięca	325905	1,018
Księgowy	331301	0,815
Ratownik medyczny	325601	0,611
Opiekun osoby starszej	341202	0,611
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,611
Pracownik socjalny	341205	0,611
Technik logistyk	333107	0,407
Asystent rodziny	341207	0,407
Kosztorysant budowlany	311201	0,204
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	311214	0,204
Technik automatyk	311909	0,204
Technik elektroradiolog	321103	0,204
Technik analityki medycznej	321201	0,204
Technik dentystryczny	321402	0,204
Asystentka stomatologiczna	325101	0,204
Technik optyk	325302	0,204
Technik masażysta	325402	0,204
Higienistka szkolna	325902	0,204
Ortoptystka	325906	0,204
Terapeuta zajęciowy	325907	0,204
Agent celny	333101	0,204
Inspektor Inspekcji Transportu Drogowego	335909	0,204
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	0,204
Opiekunka środowiskowa	341204	0,204
Trener sportu	342207	0,204
Animator kultury	343901	0,204

<sup>16</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>17</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych <sup>18</sup>	411004	1,426
Magazynier	432103	0,611
Recepcjonista	422602	0,204
Ekspedytor	432303	0,204
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Opiekun medyczny	532102	1,018
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,611
Kucharz	512001	0,407
Asystent nauczyciela przedszkola	531202	0,407
Opiekunka domowa	532201	0,407
Robotnik gospodarczy	515303	0,204
Sprzedawca	522301	0,204
Sanitariusz szpitalny	532904	0,204
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,018
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,407
Spawacz	721204	0,407
Mechanik taboru kolejowego	723313	0,407
Elektryk	741103	0,407
Murarz	711202	0,204
Zbrojarz	711404	0,204
Cieśla szalunkowy	711502	0,204
Pozostali robotnicy budowy dróg	711690	0,204
Lakiernik samochodowy	713203	0,204
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,204
Ślusarz	722204	0,204
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,204
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,204
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	0,204
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,204
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca <sup>19</sup>	833xxx	2,444
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	1,629
Kierowca autobusu	833101	1,426
Tartacznik	817211	0,204
Kierowca mechanik	832201	0,204
Operator koparki	834205	0,204
Operator ładowarki	834207	0,204
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,204

<sup>18</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>19</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

Monter <sup>20</sup>	821xxx	0,204
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pokojowa	911203	0,407
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,407

---

<sup>20</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>21</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 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>		
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,407
Główny Księgowy	121101	0,204
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Lekarz	221101	4,073
Pielęgniarka	222101	4,073
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,629
Fizjoterapeuta	229201	1,018
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1,018
Diagnosta laboratoryjny	227101	0,815
Psychoterapeuta	229905	0,611
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914	0,407
Specjalista administracji publicznej	242217	0,407
Psycholog	263401	0,407
Genetyk	213107	0,204
Inżynier elektryk	215103	0,204
Położna	223101	0,204
Lekarz dentyista	226101	0,204
Pedagog	235921	0,204
Opiekun klienta	243302	0,204

<sup>21</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.).

Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,204
Inżynier budownictwa <sup>22</sup>	21420x	0,204
Inżynier <sup>23</sup>	214xxx	0,204
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Spedytor	333105	1,426
Technik mechanik	311504	1,018
Opiekunka dziecięca	325905	0,815
Ratownik medyczny	325601	0,611
Księgowy	331301	0,611
Technik logistyk	333107	0,407
Opiekun osoby starszej	341202	0,407
Opiekun w domu pomocy społecznej	341203	0,407
Pracownik socjalny	341205	0,407
Kosztorysant budowlany	311201	0,204
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	311214	0,204
Technik automatyk	311909	0,204
Technik elektroradiolog	321103	0,204
Technik analityki medycznej	321201	0,204
Technik dentystyczny	321402	0,204
Asystentka stomatologiczna	325101	0,204
Technik optyk	325302	0,204
Technik masażysta	325402	0,204
Higienistka szkolna	325902	0,204
Terapeuta zajęciowy	325907	0,204
Agent celny	333101	0,204
Inspektor Inspekcji Transportu Drogowego	335909	0,204
Opiekunka środowiskowa	341204	0,204
Asystent rodziny	341207	0,204
Trener sportu	342207	0,204
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>24</sup>	411004	0,611
Magazynier	432103	0,611
Recepcjonista	422602	0,204
Ekspedytor	432303	0,204
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Opiekun medyczny	532102	1,018
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,611
Kucharz	512001	0,407
Asystent nauczyciela przedszkola	531202	0,407
Sanitariusz szpitalny	532904	0,204

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

<sup>23</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>24</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).

GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	1,018
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,407
Spawacz	721204	0,407
Mechanik taboru kolejowego	723313	0,407
Elektryk	741103	0,407
Murarz	711202	0,204
Zbrojarz	711404	0,204
Cieśla szalunkowy	711502	0,204
Lakiernik samochodowy	713203	0,204
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,204
Ślusarz	722204	0,204
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,204
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,204
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	0,204
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,204
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca <sup>25</sup>	833xxx	2,240
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	1,426
Kierowca autobusu	833101	1,222
Kierowca mechanik	832201	0,204
Operator koparki	834205	0,204
Operator ładowarki	834207	0,204
Monter <sup>26</sup>	821xxx	0,204
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Pokojowa	911203	0,204

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

<sup>26</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/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>27</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>27</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)?**

nie przewiduje się redukcji zatrudnienia

trudno powiedzieć

przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)

zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy

zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności

przewidywane bankructwo firmy

planowane zamknięcie firmy

planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym

zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym

zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)

przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)

inne, jakie? .....