

Raport z badania

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

– edycja 2019”

SEKCJA J informacja i komunikacja

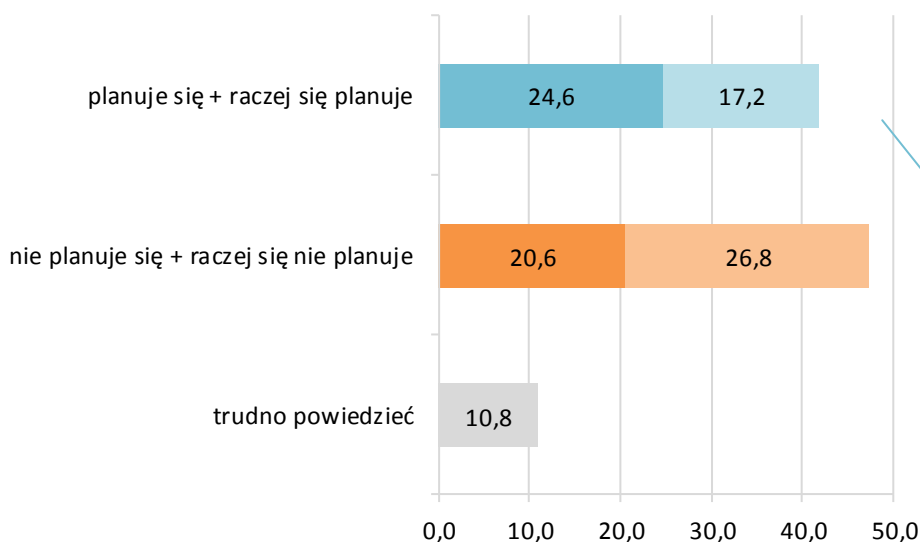


SPIS TREŚCI

| | | |
|-----|--|----|
| 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 |
| 5. | Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy | 20 |
| 6. | Podstawowe informacje o badaniu..... | 21 |
| 7. | Założenia metodologiczne badania | 22 |
| | SPIS WYKRESÓW..... | 23 |
| | SPIS TABEL | 23 |
| | SPIS ZAŁĄCZNIKÓW | 23 |

1. Planowane zatrudnienie

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



41,8% pracodawców w sekcji J – *informacja i komunikacja* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej przeważają deklaracje zdecydowane – „planuje się zatrudnienie” (24,6%), w stosunku do postaw umiarkowanie pozytywnych – „raczej się planuje zatrudnienie” (17,2%).

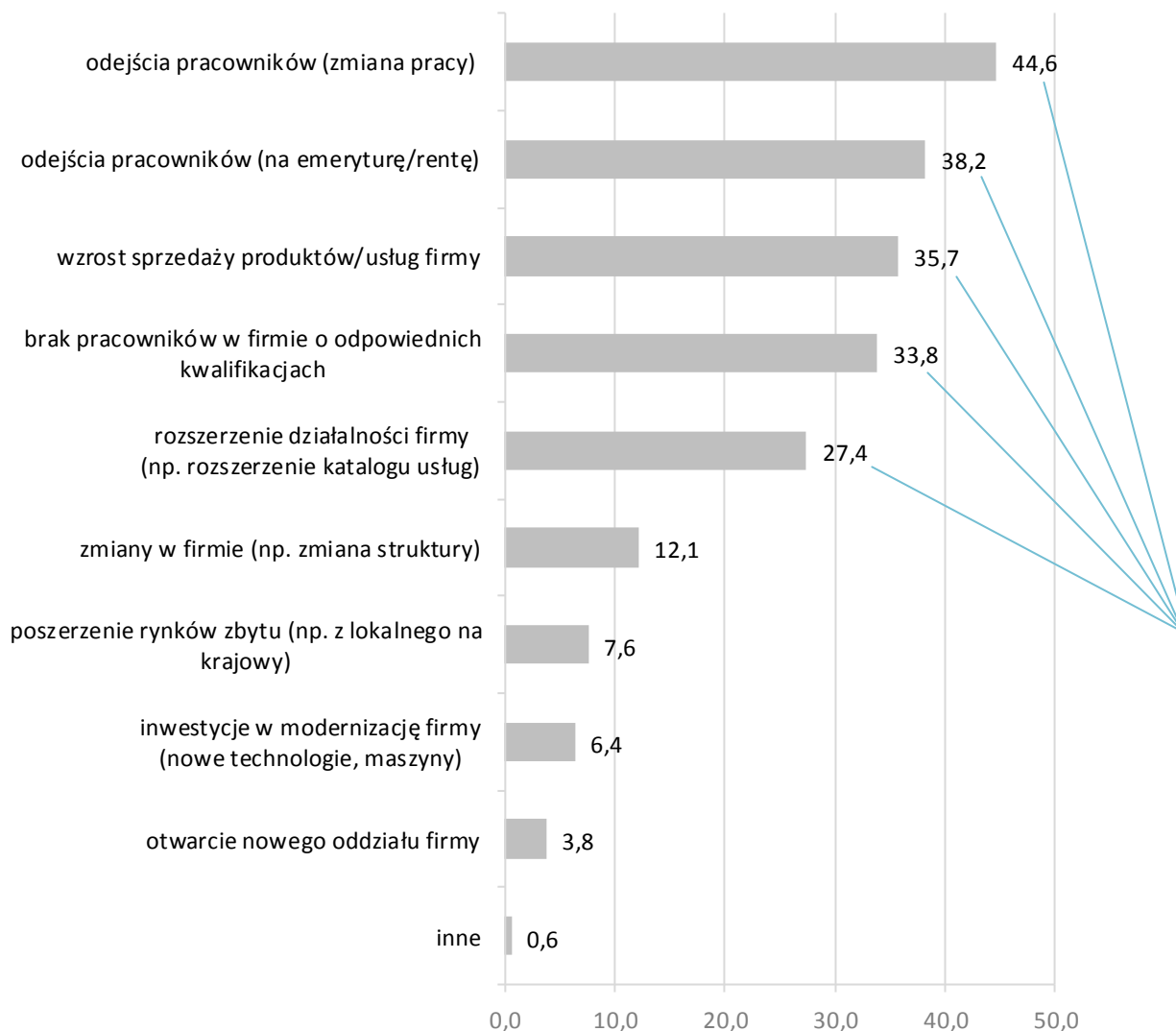
Co dziewiąty pracodawca (10,8%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji J – wzięło udział 368 pracodawców, z czego ponad 40% potwierdziło, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie wskazali na 1 518 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji J funkcjonowało 5 565 podmiotów gospodarki narodowej.

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

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

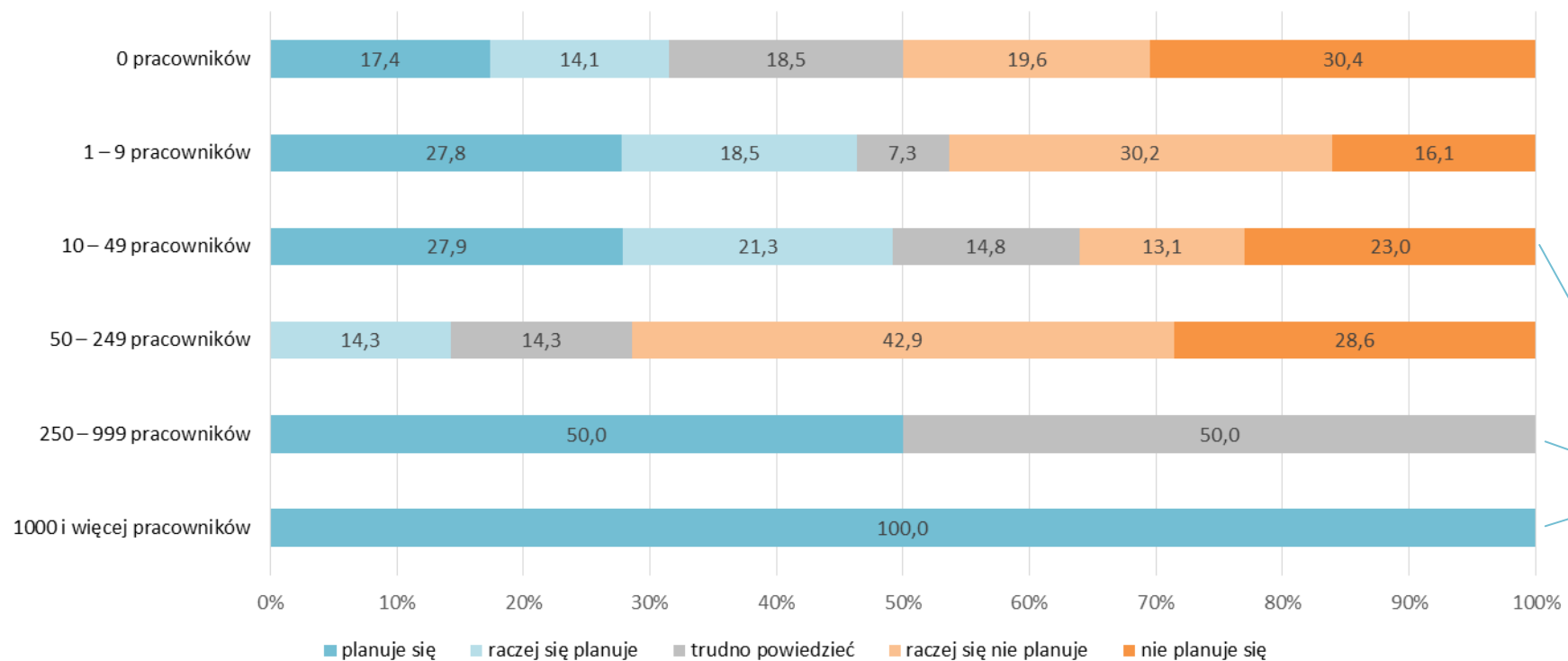
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (44,6%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (38,2%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 1/3 (33,8%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (35,7% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (27,4%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

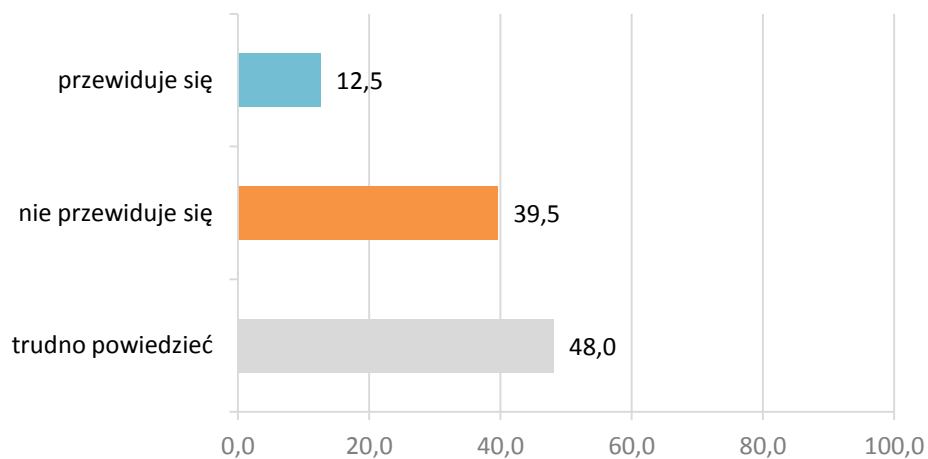


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm bardzo dużych (100,0%) oraz dużych (50,0%) i małych (49,2%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników planuje zatrudnić również blisko 1/3 (31,5%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

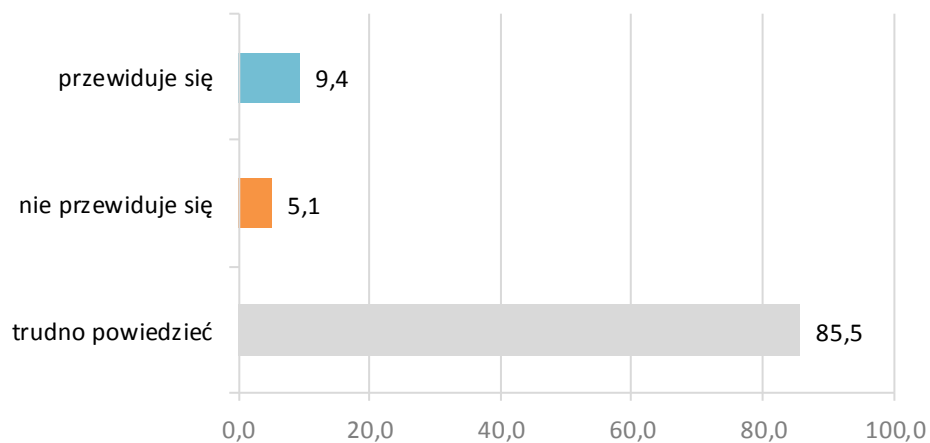
1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)³



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

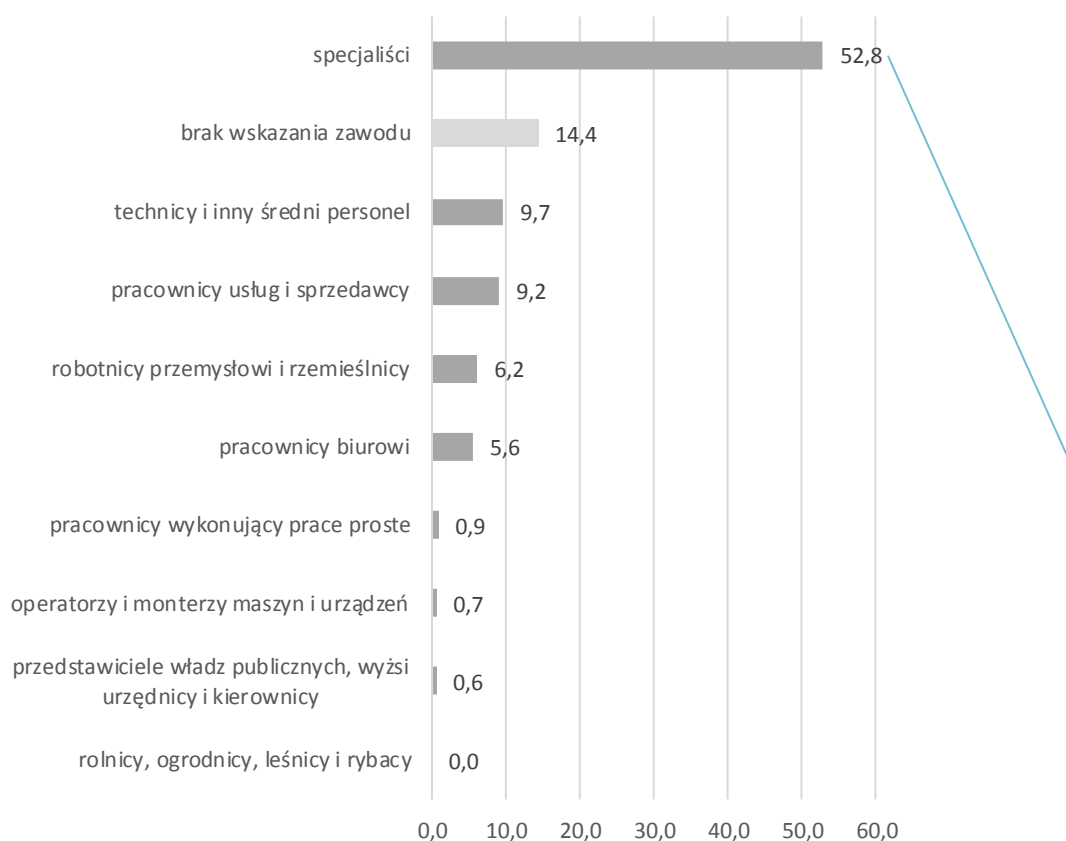
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)

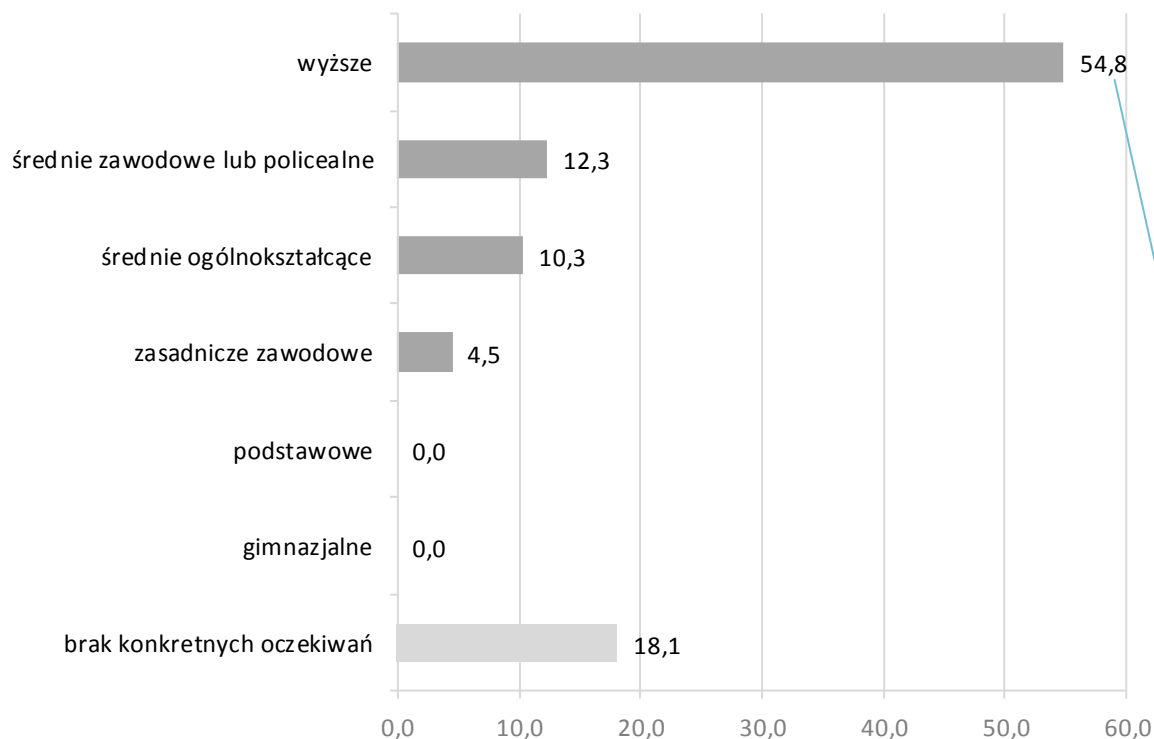


Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią ponad połowę spośród wszystkich poszukiwanych osób (52,8%). W każdej z pozostałych grup zawodów odsetek wskazujący na zapotrzebowanie na pracowników jest jednocyfrowy.

Jednocześnie wobec co siódmego poszukiwanego pracownika (14,4%) pracodawcy nie określili wymagań dotyczących zawodu.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



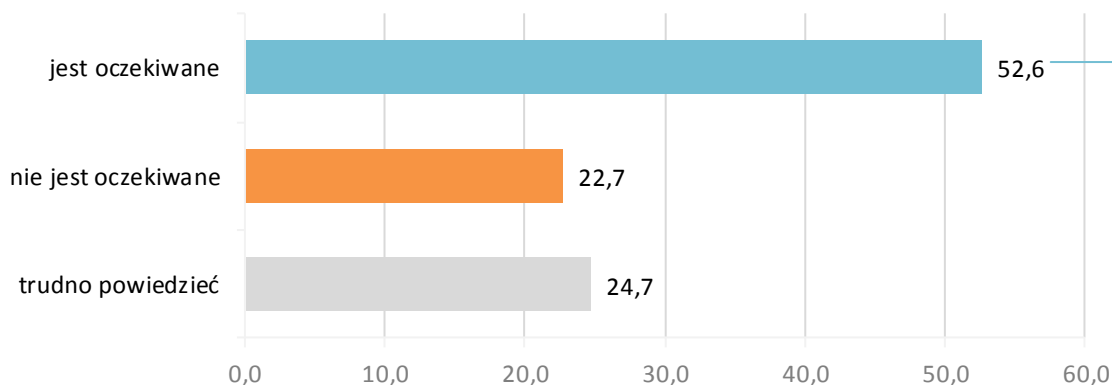
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (54,8%).

Jednocześnie co szósty pracownik poszukiwany na rynku pracy (16,8%) to osoba z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

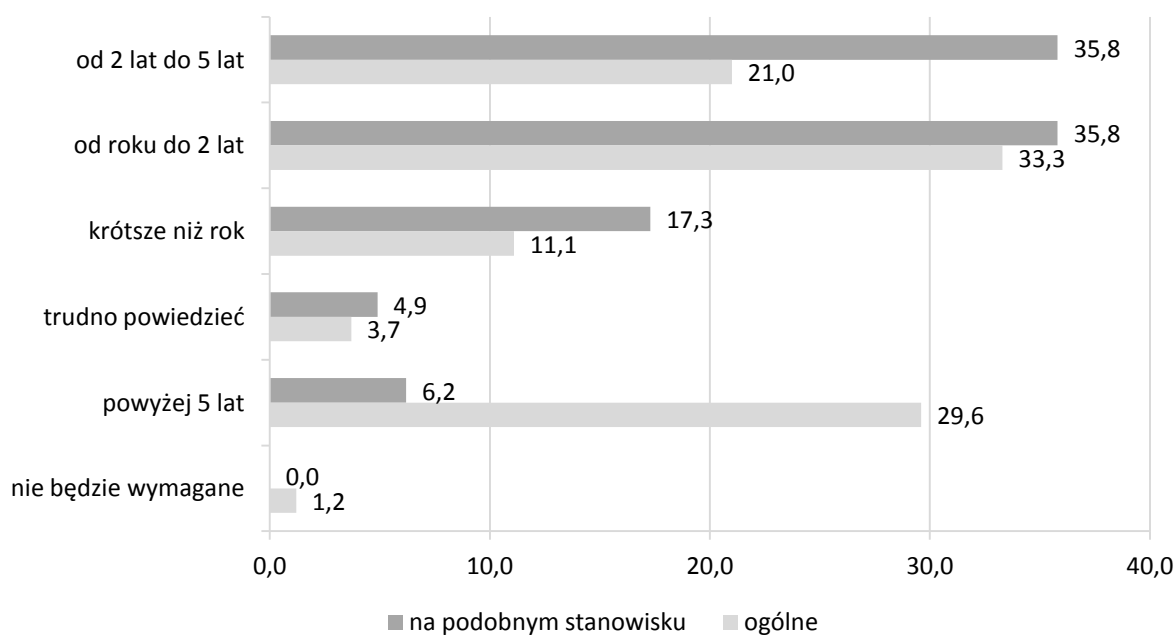
Równie ważną informacją jest taka, że wobec co szóstego kandydata do pracy (18,1%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



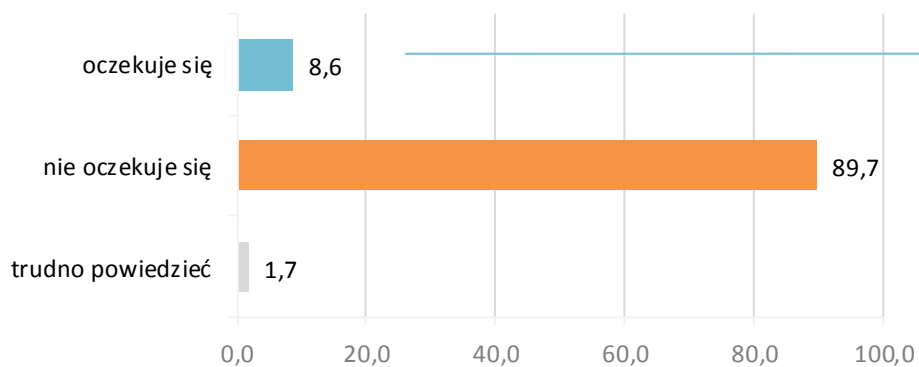
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad połowy kandydatów do pracy (52,6%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (53,1%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 88,9% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko połowy pracowników (44,4%) 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 dwunastego kandydata do pracy (8,6%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

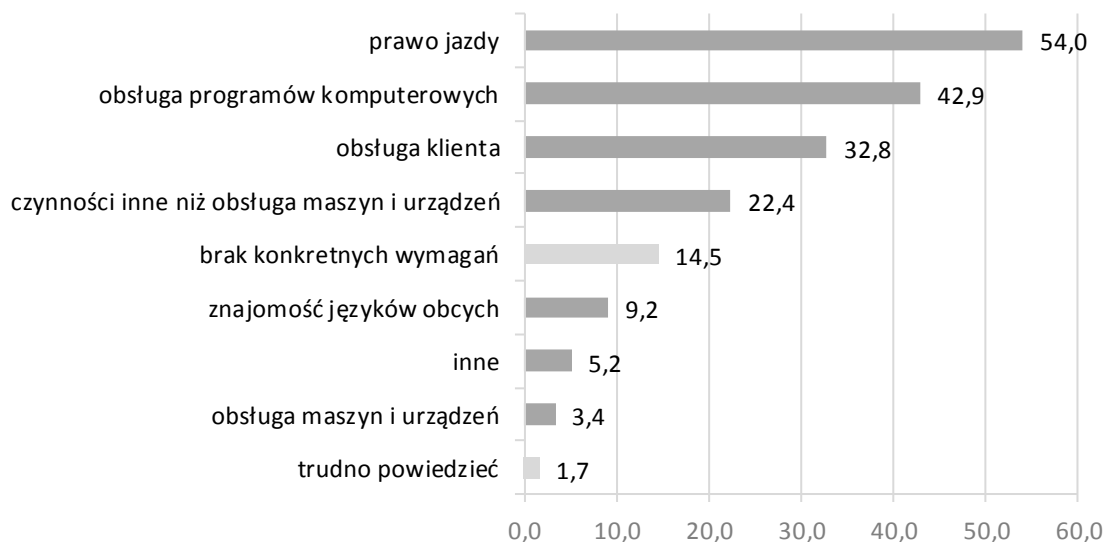


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

| Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności | dotyczące obsługi urządzeń i maszyn | dotyczące wykonywania czynności innych niż | dotyczące obsługi programów | dotyczące znajomości języków obcych | dotyczące posiadania prawa jazdy | dotyczące obsługi klienta | inne | trudno powiedzieć | brak konkretnych oczekiwań |
|--|-------------------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|------|-------------------|----------------------------|
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Specjaliści | 1,4 | 29,3 | 44,9 | 3,5 | 61,2 | 43,6 | 1,7 | 0,2 | 13,5 |
| Technicy i inny średni personel | 0,0 | 34,7 | 55,1 | 0,0 | 62,6 | 47,6 | 0,0 | 0,0 | 2,0 |
| Pracownicy biurowi | 0,0 | 14,1 | 23,5 | 0,0 | 38,8 | 32,9 | 1,2 | 0,0 | 45,9 |
| Pracownicy usług i sprzedawcy | 0,7 | 3,6 | 2,9 | 0,7 | 59,0 | 10,8 | 0,0 | 3,6 | 33,8 |
| 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 | 0,0 | 6,4 | 68,1 | 5,3 | 64,9 | 63,8 | 0,0 | 0,0 | 23,4 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 40,0 | 10,0 | 80,0 | 0,0 | 90,0 | 50,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Pracownicy wykonujący prace proste | 0,0 | 0,0 | 57,1 | 0,0 | 100,0 | 57,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Brak wskazania zawodu | 0,0 | 0,5 | 13,3 | 0,0 | 95,0 | 22,0 | 0,0 | 0,0 | 4,6 |

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (54,0%), obsługi programów komputerowych (42,9%), obsługi klienta (32,8%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (22,4%).

W odniesieniu do co siódmego stanowiska pracy (14,5%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

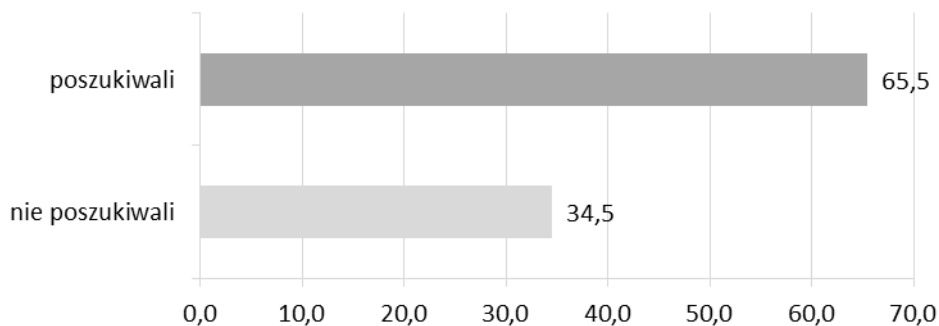
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

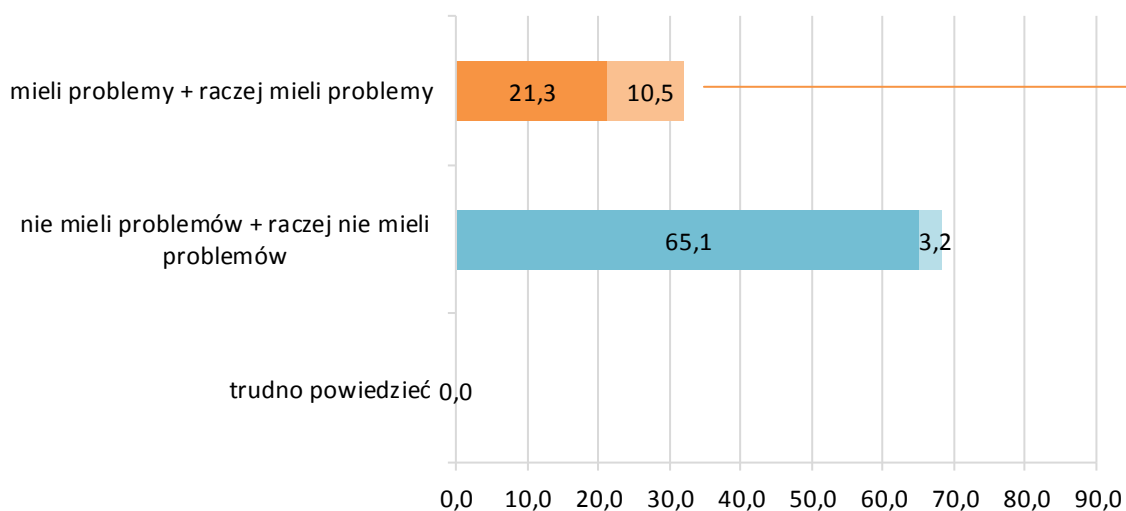
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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

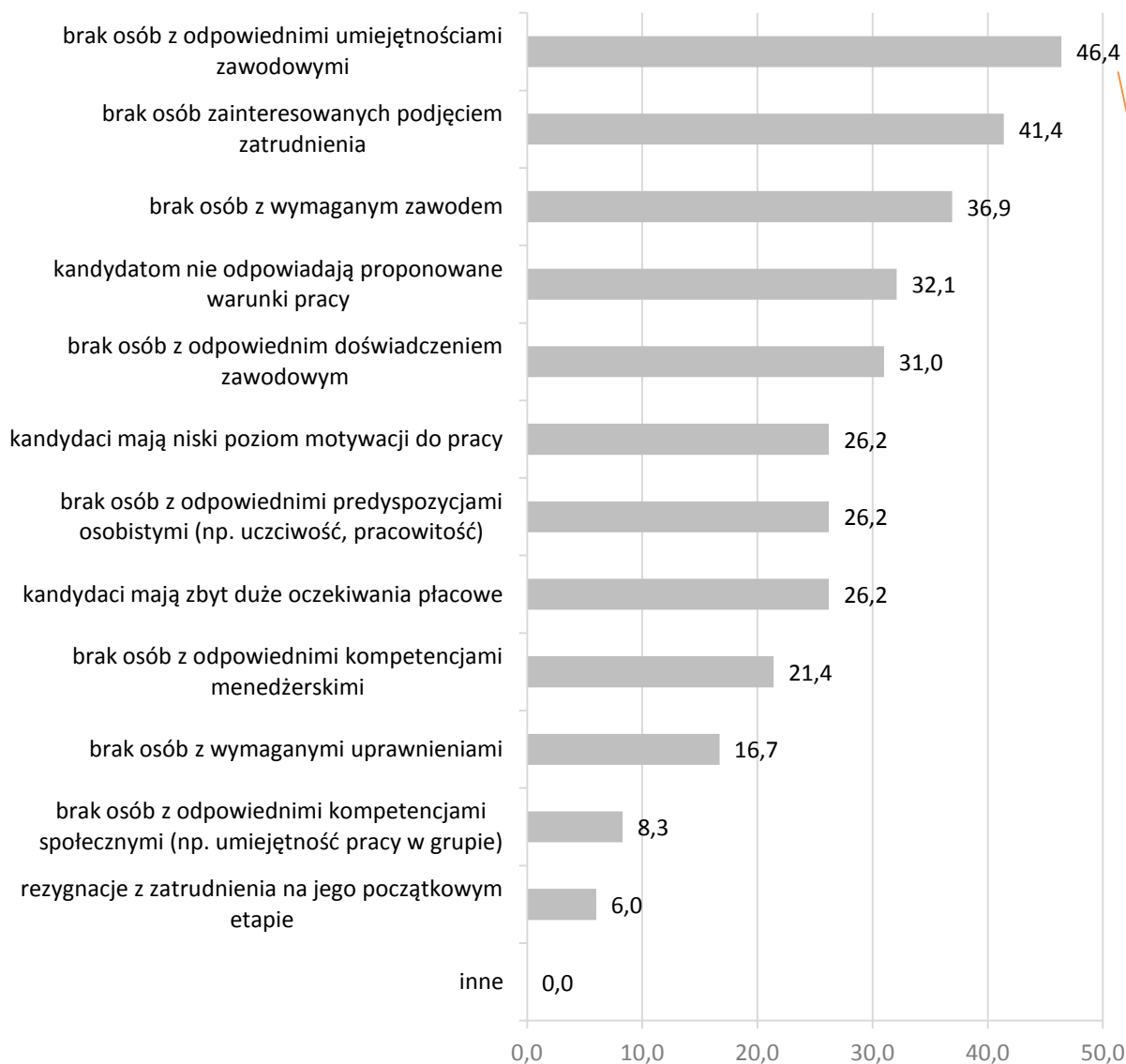


W całej grupie pracodawców w sekcji J 2/3 z nich (65,5%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

1/3 pracodawców (31,8%) 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 %)



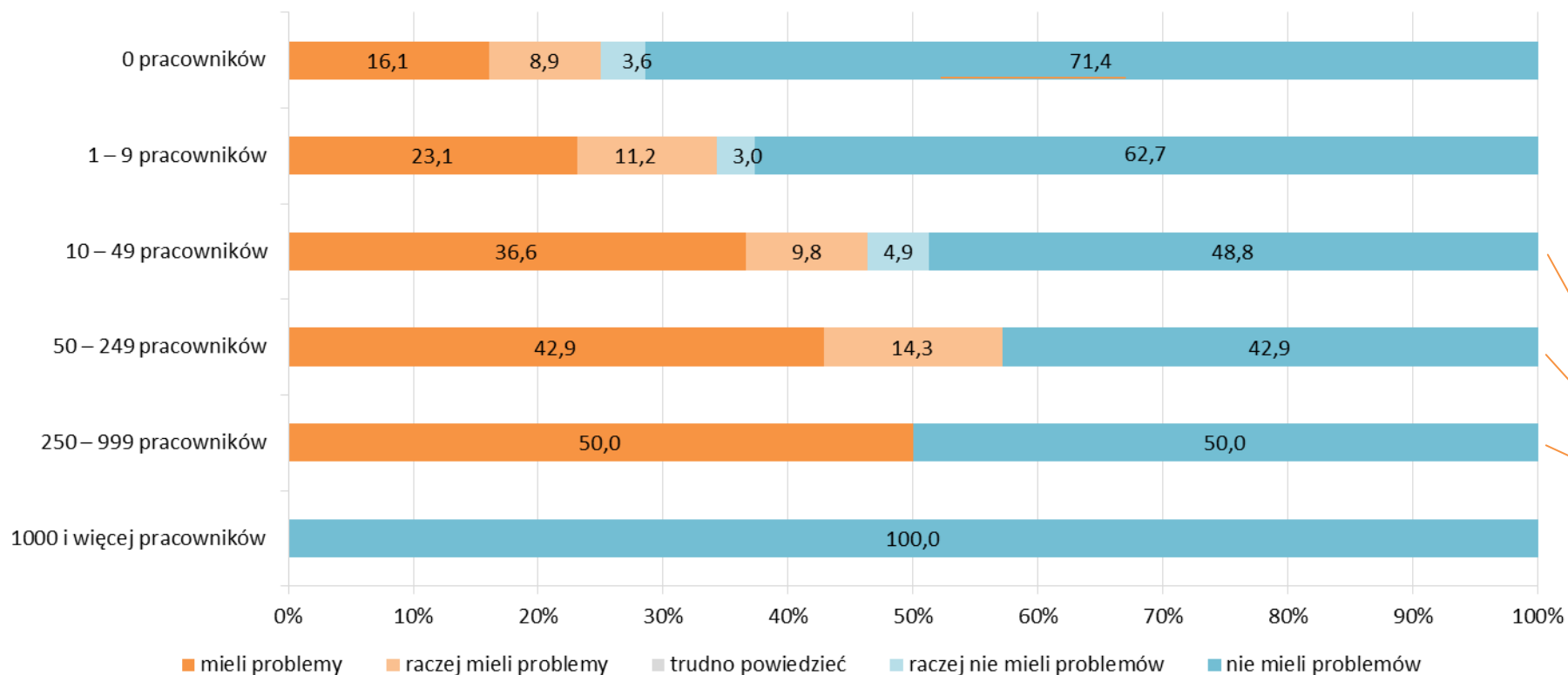
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (46,4% pracodawców), z wymaganym zawodem (36,9%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (31,0%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 41,4% pracodawców. łączy się z nim bezpośrednio powód w postaci niskiej motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazał co czwarty pracodawca (26,2%).

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 32,1% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 26,2% - że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

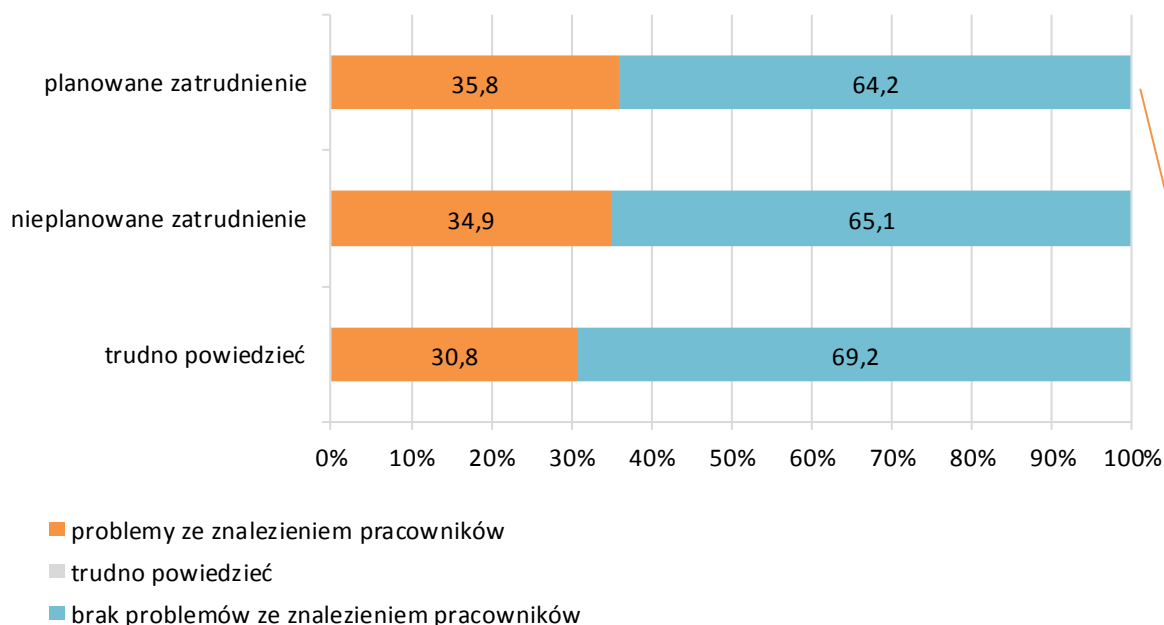
Wykres 15 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)



Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (57,2%) oraz firm dużych (50,0%) i małych (46,4%). Warto zauważyć, że 1/4 (25,0%) 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 %)*



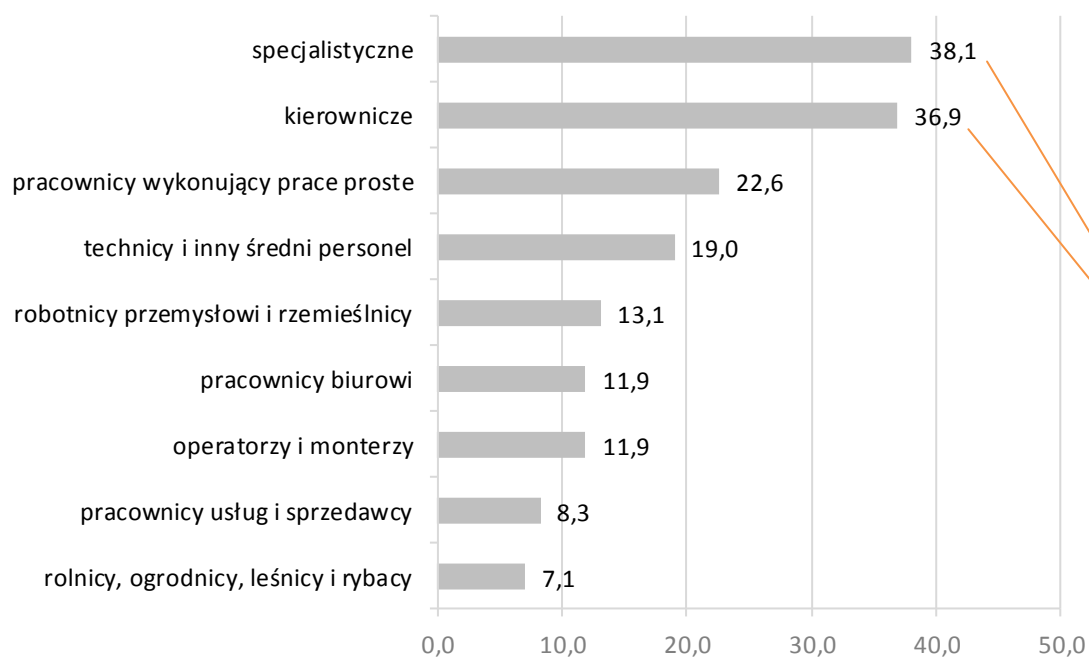
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają 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 (35,8%), 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 34,9% w grupie nie planującej zatrudnienia i 30,8% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać – czyli w przypadku części pracodawców problemy te mogą mieć duży wpływ na decyzję o rezygnacji z dalszych prób znalezienia pracowników.

3.4 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

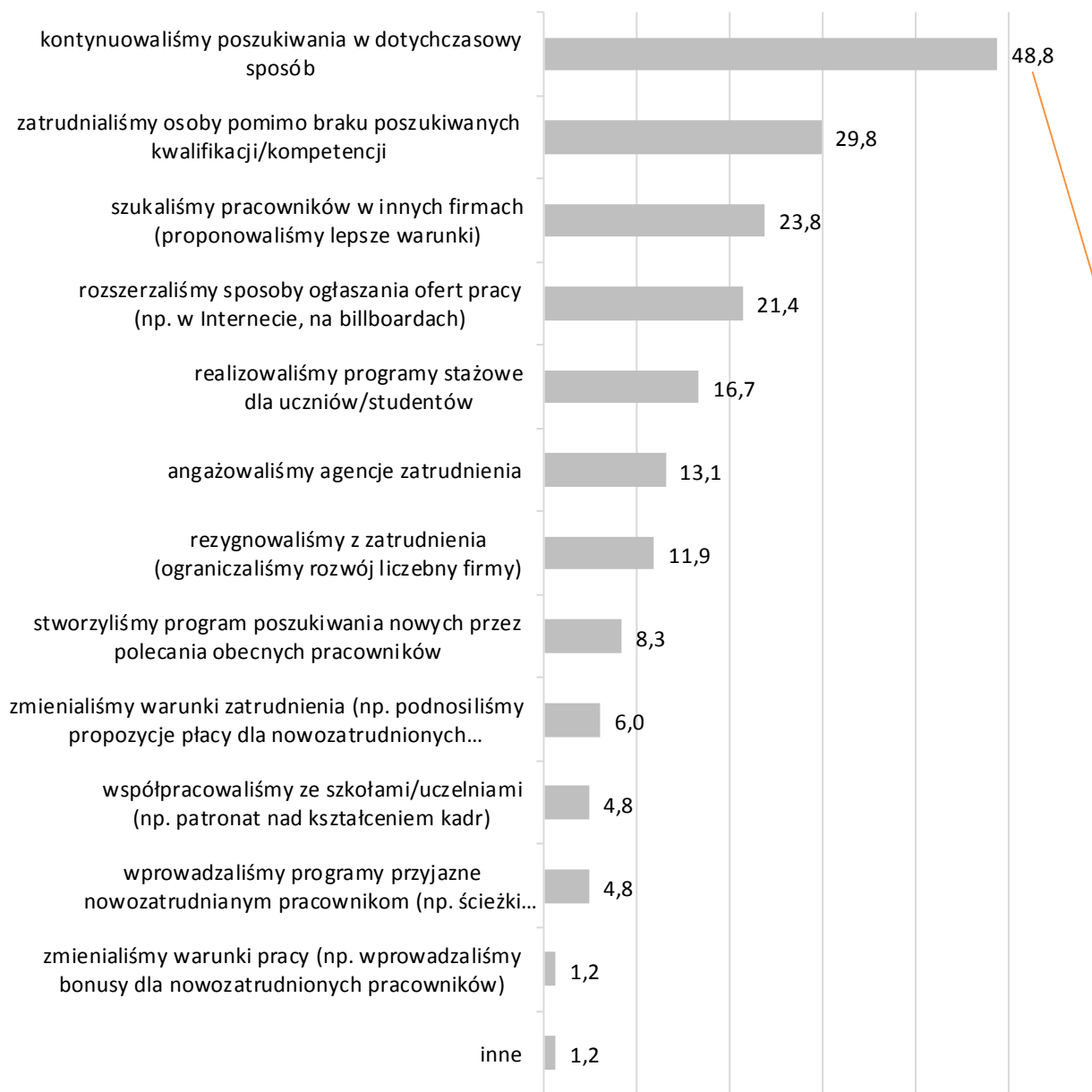
Wykres 17 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (38,1% pracodawców) oraz kierownicze (36,9%). Blisko co czwarty pracodawca (22,6%) potwierdził trudności ze znalezieniem pracowników wykonujących prace proste, a co piąty (19,0%) techników i innego średniego personelu.

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 (48,8%).

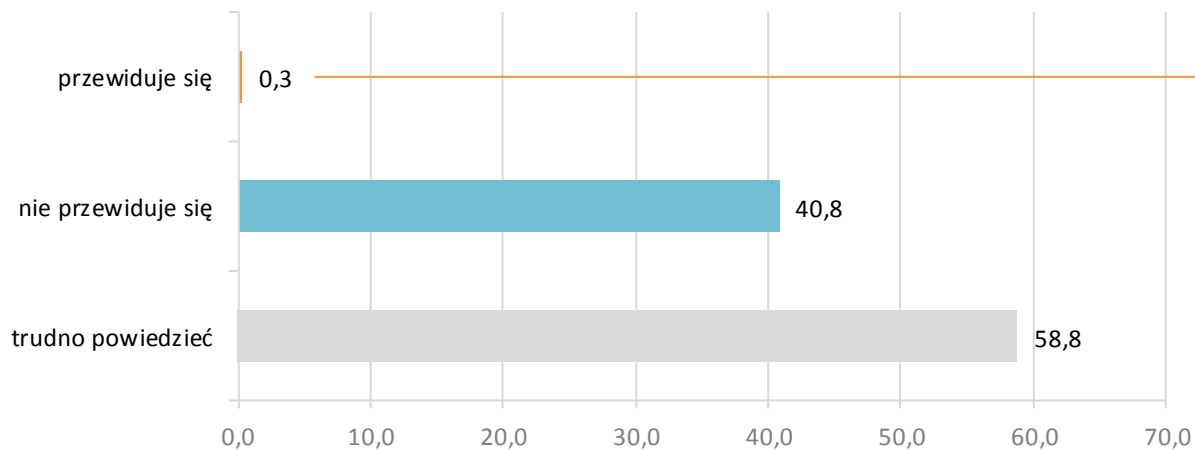
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, blisko co trzeci pracodawca (29,8%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji, a co czwarty (23,8%) szukał pracowników w innych firmach proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia.

Jednocześnie niewielu pracodawców decydowało się na zmianę warunków zatrudnienia – co siedemnasty pracodawca (6,0%) proponował zmianę warunków zatrudnienia np. w postaci wyższych płac, a co dwudziesty pierwszy (4,8%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń).

Na uwagę zasługuje fakt, że część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co szósty (16,7%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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



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

Jednocześnie ponad połowa pracodawców (58,8%) 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.

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 |
|---|--|---|
| sfinansowanie szkolenia | 55,4 | 12,8 |
| staż | 52,7 | 37,0 |
| sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy | 44,0 | 14,4 |
| dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+ | 40,5 | 4,3 |
| refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż. | 38,0 | 4,6 |
| prace interwencyjne | 36,9 | 7,6 |
| refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż. | 35,6 | 4,9 |
| zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż. | 31,5 | 8,2 |
| zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż. | 27,2 | 4,6 |
| świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną | 25,8 | 1,9 |
| roboty publiczne | 23,4 | 7,1 |
| przygotowanie zawodowe dorosłych | 20,7 | 2,2 |
| jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne | 19,6 | 1,9 |
| prace społecznie użyteczne | 19,3 | 5,4 |
| pożyczka na utworzenie miejsca pracy | 18,2 | 2,4 |
| grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną) | 15,5 | 1,6 |

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 J – informacja i komunikacja wykonano 368 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 | 92 | 25,0 |
| 1 – 9 pracowników | 205 | 55,7 |
| 10 – 49 pracowników | 61 | 16,6 |
| 50 – 249 pracowników | 7 | 1,9 |
| 250 – 999 pracowników | 2 | 0,5 |
| 1000 i więcej pracowników | 1 | 0,3 |
| Sekcja J | 368 | 100,0 |

SPIS WYKRESÓW

| | | |
|-----------|---|----|
| Wykres 1 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %) | 3 |
| Wykres 2 | Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %) | 4 |
| Wykres 3 | Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %) | 5 |
| Wykres 4 | Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %) | 6 |
| Wykres 5 | Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %) | 6 |
| Wykres 6 | Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %) | 7 |
| Wykres 7 | Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %) | 8 |
| Wykres 8 | Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 9 |
| Wykres 9 | Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 9 |
| Wykres 10 | Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 10 |
| Wykres 11 | Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %) | 10 |
| Wykres 12 | Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %) | 13 |
| Wykres 13 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %) | 13 |
| Wykres 14 | Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %) | 14 |
| Wykres 15 | Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %) | 15 |
| Wykres 16 | Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %) | 16 |
| Wykres 17 | Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy | 17 |
| Wykres 18 | Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %) | 18 |
| Wykres 19 | Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %) | 19 |

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 %) | 20 |
| Tabela 4 | Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy | 22 |

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

| | | |
|-------------|---|----|
| Załącznik 1 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy | 24 |
| Załącznik 2 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat | 27 |
| Załącznik 3 | Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat | 29 |
| Załącznik 4 | Kwestionariusz ankiety | 31 |

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

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 | 0,272 |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | | 52,833 | |
| Programista aplikacji | 251401 | 15,152 | 5,978 |
| Opiekun klienta | 243302 | 6,258 | 2,446 |
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 5,138 | 3,533 |
| Specjalista administracji publicznej | 242217 | 3,360 | 1,630 |
| Specjalista do spraw kadr | 242307 | 3,360 | 0,815 |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 | 3,360 | 1,902 |
| Inżynier geodeta ⁶ | 21650x | 3,294 | 1,087 |
| Grafik komputerowy DTP | 216601 | 1,581 | 0,543 |
| Dziennikarz | 264201 | 1,581 | 0,543 |
| Specjalista do spraw animacji multimedialnej | 216606 | 1,449 | 0,272 |
| Specjalista marketingu społecznego | 263409 | 1,449 | 0,543 |
| Specjalista analizy i rozwoju rynku | 243105 | 1,318 | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim | 242390 | 1,120 | 0,815 |
| Specjalista do spraw szkoleń | 242403 | 0,856 | 0,543 |
| Fizjoterapeuta | 229201 | 0,593 | 0,543 |
| Pośrednik w obrocie nieruchomościami | 244101 | 0,461 | 0,272 |
| Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser) | 242109 | 0,395 | 0,543 |
| Reporter radiowy / telewizyjny / prasowy | 264205 | 0,329 | 0,272 |

⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

| | | | |
|---|--------|--------------|-------|
| Projektant / architekt systemów teleinformatycznych | 251103 | 0,264 | 0,272 |
| Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter) | 243102 | 0,198 | 0,272 |
| Specjalista ochrony środowiska | 213303 | 0,132 | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji | 242190 | 0,132 | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju | 242290 | 0,132 | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych | 251290 | 0,132 | 0,272 |
| Inżynier systemów i sieci komputerowych | 252302 | 0,132 | 0,272 |
| Inżynier ⁷ | 214xxx | 0,132 | 0,272 |
| Analitik finansowy | 241306 | 0,066 | 0,272 |
| Koordinator projektów unijnych | 242102 | 0,066 | 0,272 |
| Audytorkontroler | 242204 | 0,066 | 0,272 |
| Inspektor nadzoru budowlanego | 242211 | 0,066 | 0,272 |
| Specjalista do spraw rekrutacji pracowników | 242309 | 0,066 | 0,272 |
| Analitik systemów teleinformatycznych | 251101 | 0,066 | 0,272 |
| Administrator systemów komputerowych | 252201 | 0,066 | 0,272 |
| Redaktor wydawniczy | 264104 | 0,066 | 0,272 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | | 9,684 | |
| Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁸ | 313904 | 2,833 | 0,815 |
| Księgowy | 331301 | 1,976 | 0,815 |
| Projektant stron internetowych (webmaster) | 351404 | 1,910 | 0,543 |
| Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta | 332202 | 1,449 | 0,272 |
| Przedstawiciel handlowy | 332203 | 1,318 | 0,272 |
| Technik telekomunikacji | 352203 | 0,198 | 0,272 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | | 5,599 | |
| Technik prac biurowych ⁹ | 411004 | 4,545 | 1,902 |
| Technik obsługi turystycznej | 422103 | 0,791 | 0,543 |
| Sekretarka | 412001 | 0,198 | 0,543 |
| Magazynier | 432103 | 0,066 | 0,272 |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | | 9,157 | |
| Doradca klienta | 524902 | 4,941 | 1,902 |
| Sprzedawca | 522301 | 1,910 | 1,087 |
| Pracownik ochrony fizycznej | 541307 | 1,515 | 0,815 |
| Telemarketer | 524404 | 0,461 | 0,272 |
| Robotnik gospodarczy | 515303 | 0,329 | 0,272 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY | | 0,000 | |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | | 6,192 | |
| Operator obrabiarek sterowanych numerycznie | 722308 | 2,635 | 0,543 |
| Monter-elektronik | 742102 | 1,910 | 1,087 |
| Spawacz | 721204 | 0,527 | 0,272 |
| Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani | 711990 | 0,395 | 0,272 |
| Stolarz | 752205 | 0,264 | 0,272 |

⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

⁸ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

⁹ 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).

| | | | |
|--|--------|----------------|-------|
| Krawiec | 753105 | 0,198 | 0,272 |
| Cieśla | 711501 | 0,132 | 0,272 |
| Elektromechanik | 741201 | 0,066 | 0,272 |
| Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych | 742190 | 0,066 | 0,272 |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | | 0,659 | |
| Operator ładowarki | 834207 | 0,329 | 0,272 |
| Kierowca autobusu | 833101 | 0,132 | 0,272 |
| Monter ¹⁰ | 821xxx | 0,132 | 0,272 |
| Kierowca ¹¹ | 833xxx | 0,066 | 0,272 |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | | 0,922 | |
| Pakowacz ręczny | 932101 | 0,395 | 0,272 |
| Pomocnik piekarza | 932910 | 0,264 | 0,272 |
| Woźny | 962906 | 0,264 | 0,272 |
| PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU | | 14,361 | |
| brak wskazania zawodu | xxxxxx | 14,361 | 5,435 |
| ŁĄCZNIE | | 100,000 | |

¹⁰ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

¹¹ 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 Specjalności¹². W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

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

| Zawód (zakodowany wg KZiS) | Kod zawodu | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY | | |
| Naczelnik / kierownik wydziału | 121303 | 0,272 |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | | |
| Programista aplikacji | 251401 | 2,989 |
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 2,174 |
| Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter) | 243102 | 1,087 |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 | 0,815 |
| Grafik komputerowy DTP | 216601 | 0,543 |
| Analitik systemów teleinformatycznych | 251101 | 0,543 |
| Redaktor wydawniczy | 264104 | 0,543 |
| Dziennikarz | 264201 | 0,543 |
| Nauczyciel akademicki ¹³ | 2310xx | 0,543 |
| Specjalista ochrony środowiska | 213303 | 0,272 |
| Inżynier utrzymania ruchu | 214103 | 0,272 |
| Inżynier telekomunikacji | 215301 | 0,272 |
| Doradca inwestycyjny | 241203 | 0,272 |
| Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser) | 242109 | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji | 242190 | 0,272 |
| Audytorkontroler | 242204 | 0,272 |
| Specjalista do spraw kadr | 242307 | 0,272 |
| Specjalista analizy i rozwoju rynku | 243105 | 0,272 |

¹² 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.).

¹³ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

| | | |
|---|--------|-------|
| Opiekun klienta | 243302 | 0,272 |
| Tester oprogramowania komputerowego | 251903 | 0,272 |
| Administrator systemów komputerowych | 252201 | 0,272 |
| Inżynier systemów i sieci komputerowych | 252302 | 0,272 |
| Specjalista marketingu społecznego | 263409 | 0,272 |
| Tłumacz | 264304 | 0,272 |
| Inżynier ¹⁴ | 214xxx | 0,272 |
| Inżynier geodeta ¹⁵ | 21650x | 0,272 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | | |
| Księgowy | 331301 | 0,815 |
| Opiekunka dziecięca | 325905 | 0,272 |
| Agent ubezpieczeniowy | 332101 | 0,272 |
| Fotograf | 343101 | 0,272 |
| Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego | 351290 | 0,272 |
| Pracownik pozycjonowania stron internetowych | 351403 | 0,272 |
| Projektant stron internetowych (webmaster) | 351404 | 0,272 |
| Operator urzędzeń nadawczych telewizji kablowej | 352201 | 0,272 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | | |
| Technik prac biurowych ¹⁶ | 411004 | 1,087 |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | | |
| Fryzjer | 514101 | 0,272 |
| Pozostali fryzjerzy | 514109 | 0,272 |
| Doradca klienta | 524902 | 0,272 |
| Strażnik gminny / miejski | 541312 | 0,272 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY | | |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | | |
| Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych | 712790 | 0,272 |
| Frezer | 722301 | 0,272 |
| Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych | 742190 | 0,272 |
| Tokarz ¹⁷ | 7x231x | 0,272 |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | | |
| Kierowca autobusu | 833101 | 0,272 |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | | |
| Meliorant | 931203 | 0,272 |
| PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU | | |
| brak wskazania zawodu | xxxxxx | 0,815 |

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

¹⁵ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

¹⁶ 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).

¹⁷ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

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 Specjalności¹⁸. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

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

| Zawód (zakodowany wg KZiS) | Kod zawodu | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie |
|---|------------|--|
| GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY | | |
| GRUPA 2 - SPECJALIŚCI | | |
| Programista aplikacji | 251401 | 2,717 |
| Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych | 251202 | 1,902 |
| Autor tekstów i sloganów reklamowych (copywriter) | 243102 | 1,087 |
| Grafik komputerowy DTP | 216601 | 0,543 |
| Specjalista do spraw sprzedaży | 243305 | 0,543 |
| Analityk systemów teleinformatycznych | 251101 | 0,543 |
| Redaktor wydawniczy | 264104 | 0,543 |
| Dziennikarz | 264201 | 0,543 |
| Inżynier utrzymania ruchu | 214103 | 0,272 |
| Inżynier telekomunikacji | 215301 | 0,272 |
| Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser) | 242109 | 0,272 |
| Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji | 242190 | 0,272 |
| Specjalista analizy i rozwoju rynku | 243105 | 0,272 |
| Tester oprogramowania komputerowego | 251903 | 0,272 |
| Administrator systemów komputerowych | 252201 | 0,272 |
| Inżynier systemów i sieci komputerowych | 252302 | 0,272 |
| Specjalista marketingu społecznego | 263409 | 0,272 |

¹⁸ 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.).

| | | |
|---|--------|-------|
| Tłumacz | 264304 | 0,272 |
| GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL | | |
| Księgowy | 331301 | 0,543 |
| Opiekunka dziecięca | 325905 | 0,272 |
| Pracownik pozycjonowania stron internetowych | 351403 | 0,272 |
| Projektant stron internetowych (webmaster) | 351404 | 0,272 |
| GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI | | |
| Technik prac biurowych ¹⁹ | 411004 | 0,272 |
| GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY | | |
| Fryzjer | 514101 | 0,272 |
| Pozostali fryzjerzy | 514109 | 0,272 |
| Doradca klienta | 524902 | 0,272 |
| Strażnik gminny / miejski | 541312 | 0,272 |
| GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY | | |
| GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY | | |
| Pozostali monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych | 712790 | 0,272 |
| Frezer | 722301 | 0,272 |
| Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych | 742190 | 0,272 |
| Tokarz ²⁰ | 7x231x | 0,272 |
| GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ | | |
| GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE | | |
| PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU | | |
| brak wskazania zawodu | xxxxxx | 0,272 |

¹⁹ 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).

²⁰ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

Zawód / stanowisko 1 – ile osób?

Zawód / stanowisko 2 – ile osób?

Zawód / stanowisko 3 – ile osób?

Zawód / stanowisko 4 – ile osób?

Zawód / stanowisko 5 – ile osób?

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

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

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

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

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

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

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

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

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

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

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

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

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

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

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

-
-
-
-
-

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

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

(pytanie jednokrotnego wyboru)

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru; dodatkowo ankieter wstawia znak „x” przy problemie, który dla respondenta był najważniejszy)

**najważniejszy
problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie?

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (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)²¹</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 | | |

²¹Skala 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?