

Raport z badania

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

– edycja 2019”



SEKCJA M działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

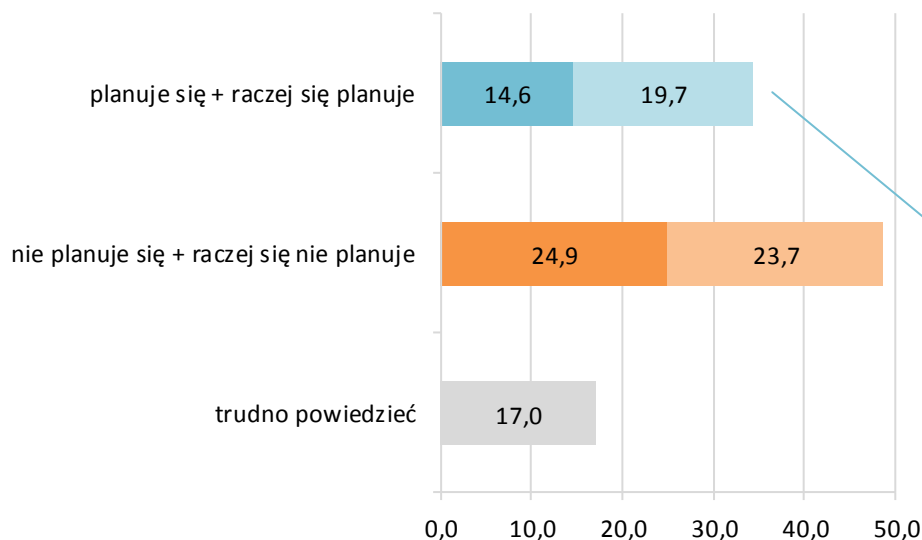
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. A. S. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57
www.wuprzeszow.praca.gov.pl
wup@wup-rzeszow.pl

SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie.....	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat	6
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	7
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów	7
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	8
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe	9
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	10
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności	10
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	12
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników	13
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników	14
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	15
3.3	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe. 16	
3.4	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy.....	17
3.5	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników	18
4.	Planowana redukcja zatrudnienia	19
4.1	Powody planowanej redukcji zatrudnienia	20
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	21
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	22
7.	Założenia metodologiczne badania	23
	SPIS WYKRESÓW	24
	SPIS TABEL	24
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	24

1. Planowane zatrudnienie

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



1/3 pracodawców (34,3%) w sekcji M – *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej przeważają deklaracje umiarkowanie pozytywne – „raczej się planuje zatrudnienie” (19,7%) w stosunku do postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (14,6%).

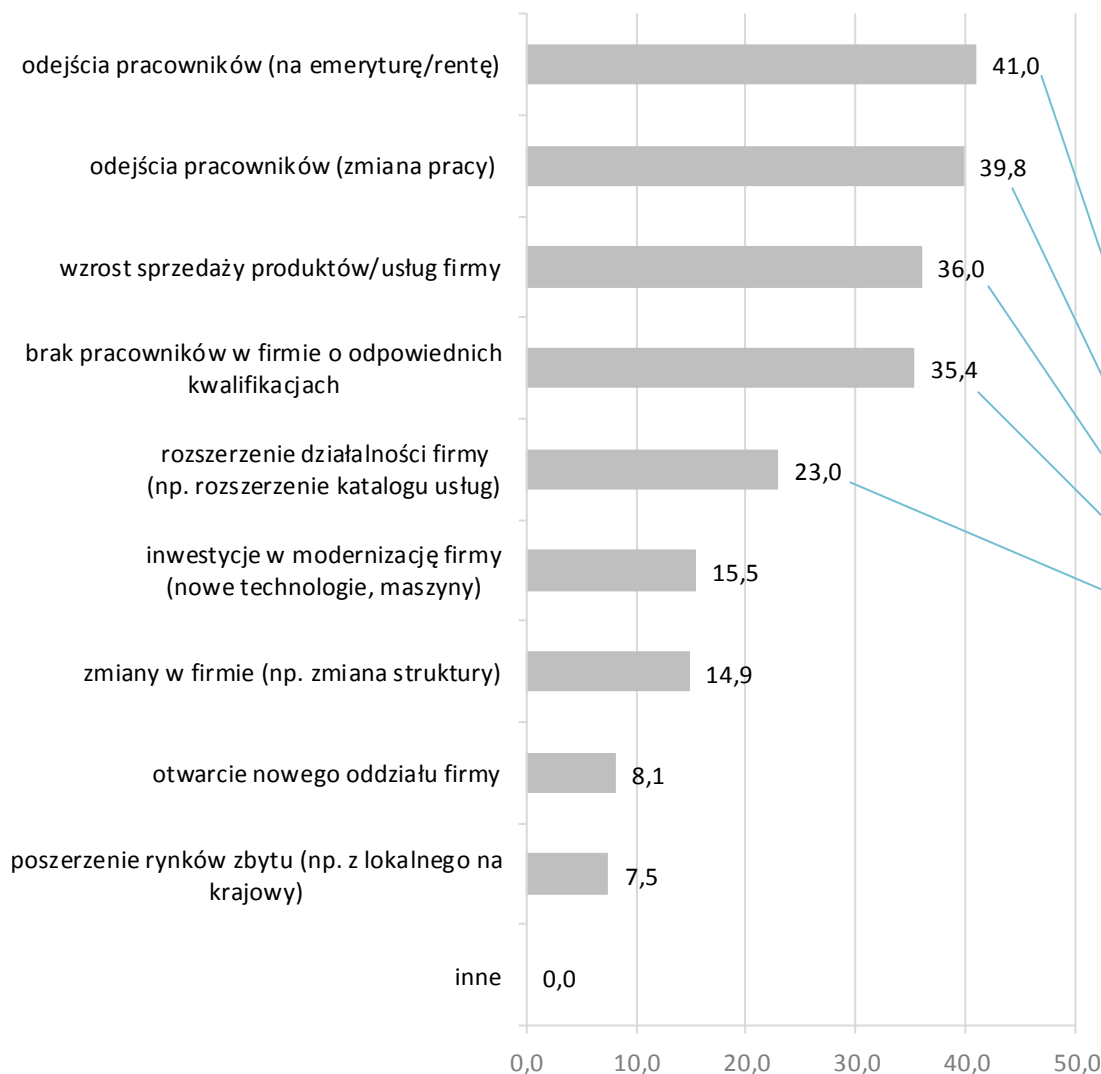
Blisko co szósty pracodawca (17,0%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji M – wzięło udział 463 pracodawców, z czego 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta 1/3 pracodawców wskazała na 1 050 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji M funkcjonowało 15 601 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?

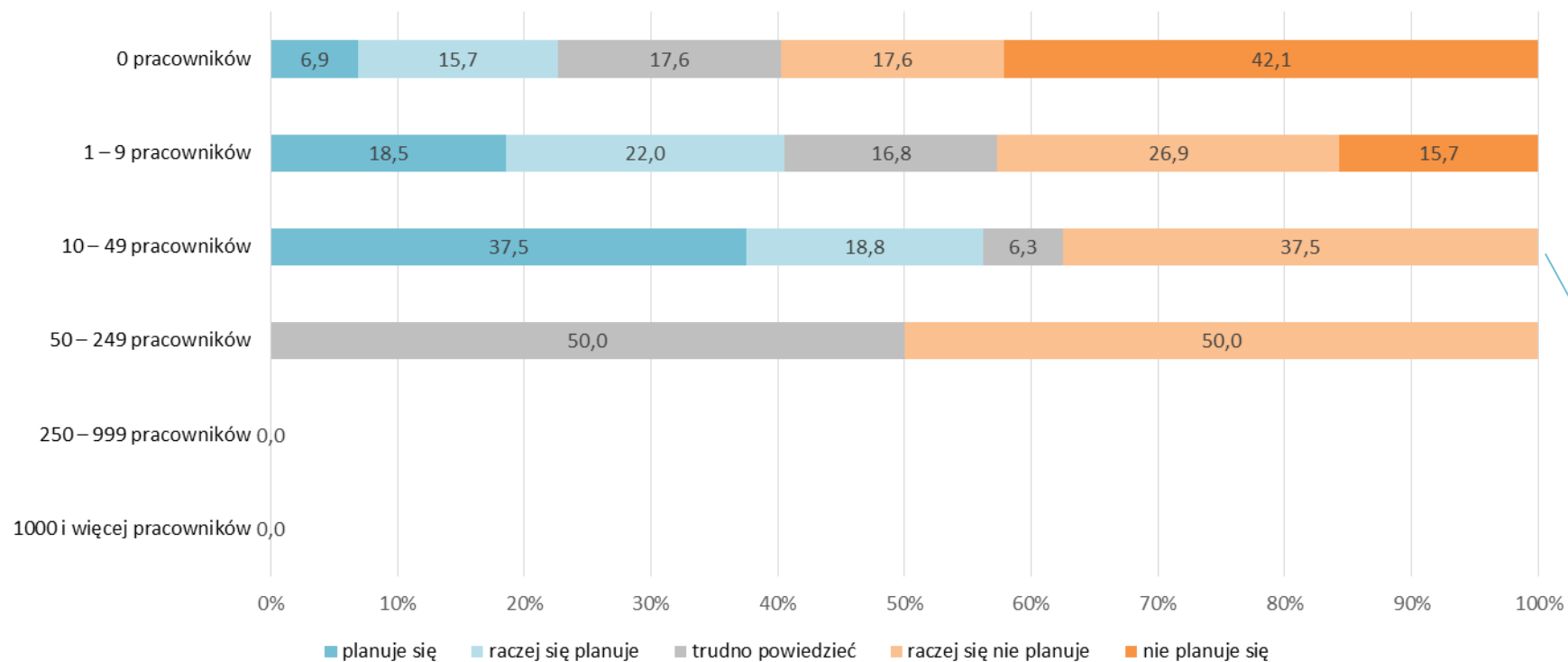
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- 41,0% pracodawców wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- 39,8% wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- 35,4% 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 (36,0% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (23,0%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



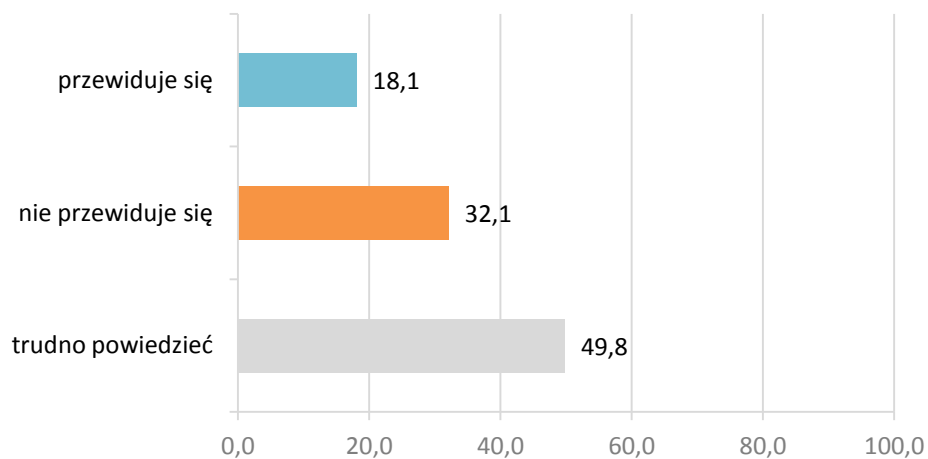
Najwięcej pracodawców potwierdza plany zatrudnieniowe wśród firm małych (56,3%). Natomiast pracowników nie zamierzają zatrudniać bądź nie potrafią tego stwierdzić pracodawcy z grupy firm średnich.

Warto zwrócić uwagę, że pracowników planuje zatrudnić również blisko 1/4 właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych (22,6%) – co wskazuje na dążenie do ich rozwoju.

Brak danych przy kategorii firm dużych (250-999 pracowników) i bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji M takich firm nie było w momencie realizacji badania.

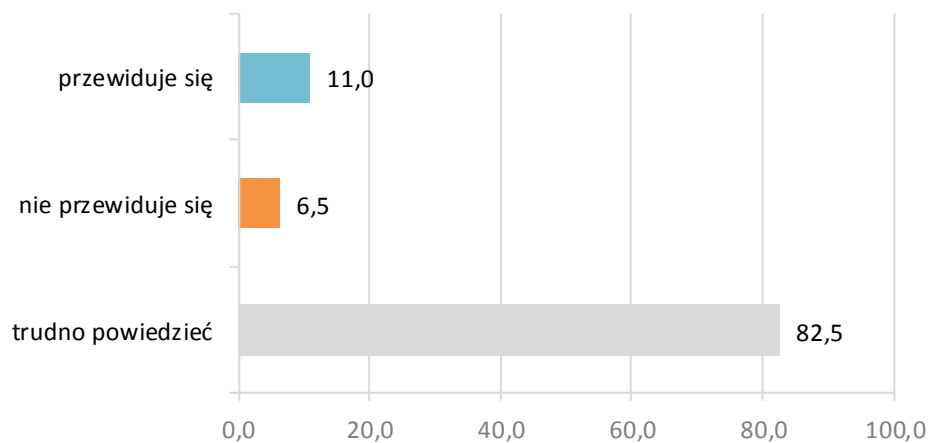
1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

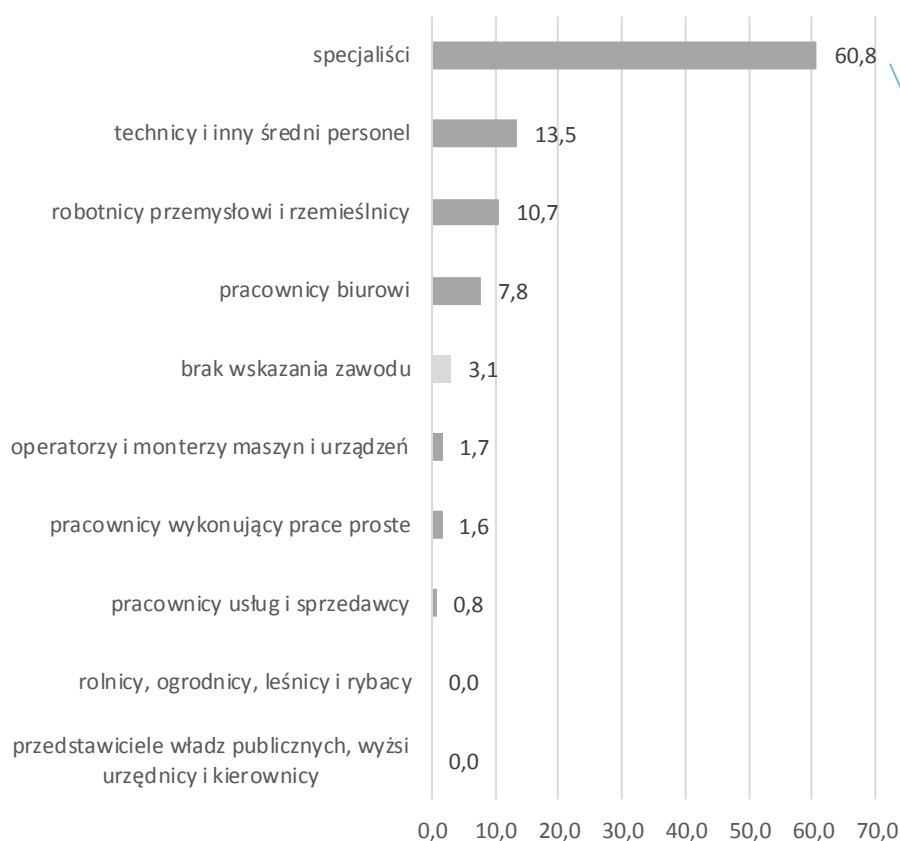
³ Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



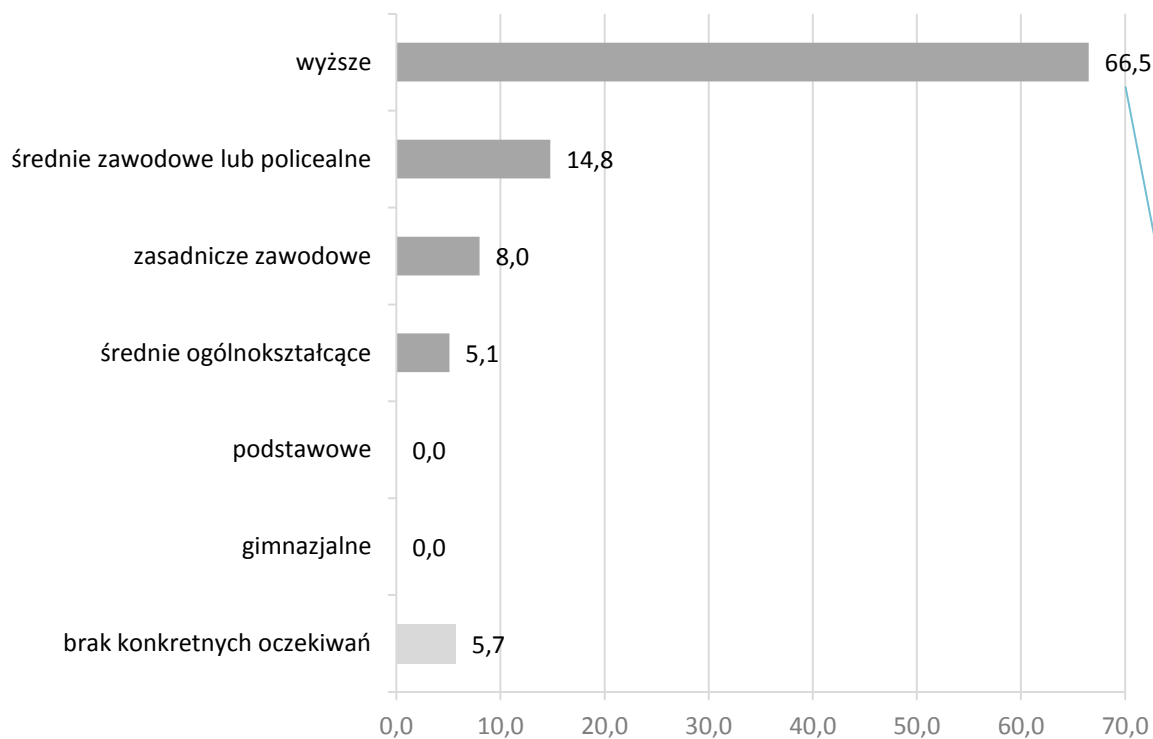
Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią 60,8% spośród wszystkich poszukiwanych osób.

Niższe, ale nadal dwucyfrowe odsetki wskazują na potrzebę zatrudnienia:

- 1) techników i innego średniego personelu (13,5% poszukiwanych osób),
- 2) robotników przemysłowych i rzemieślników (10,7%).

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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

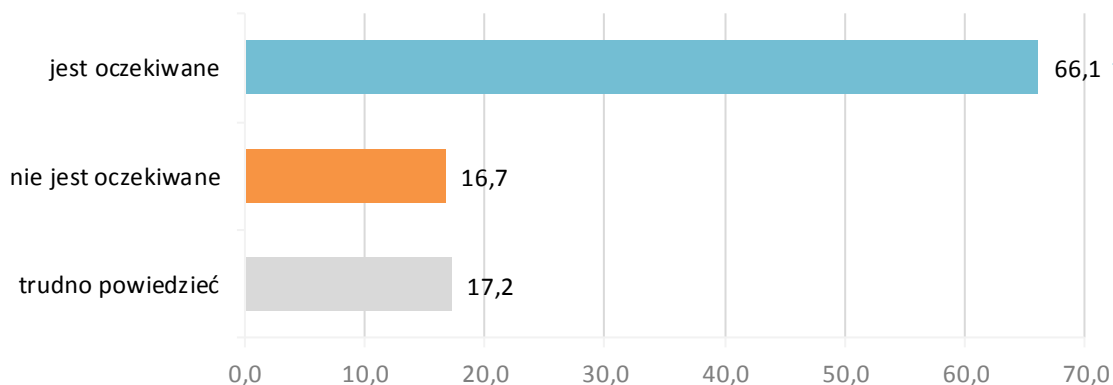


W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (66,5%).

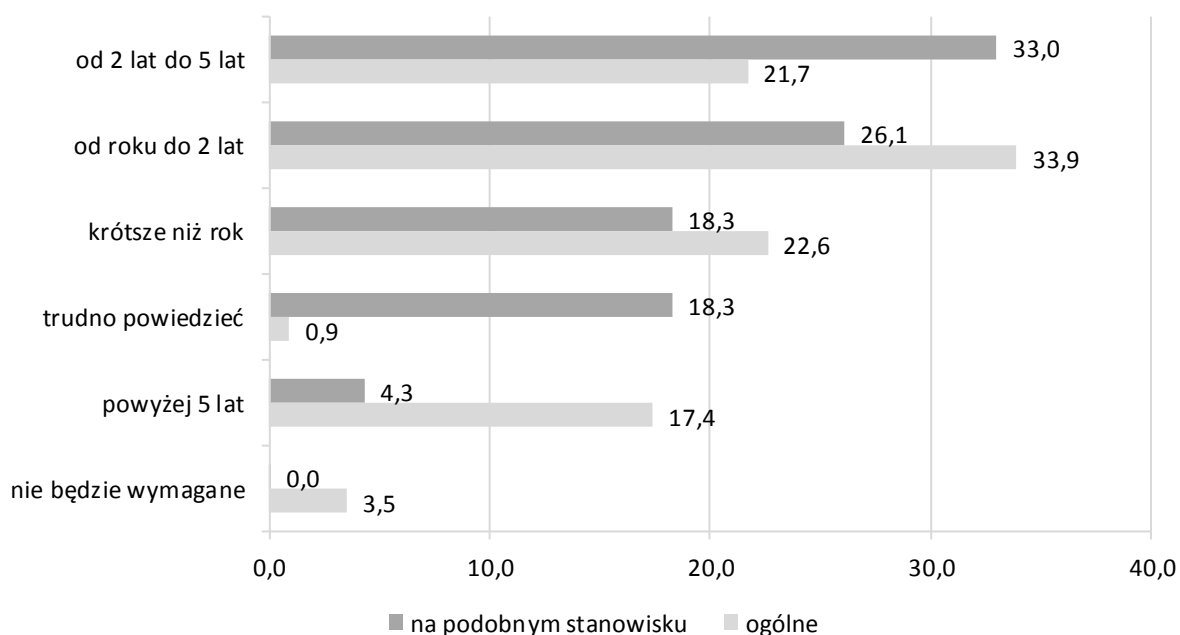
Jednocześnie 22,8% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

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 %)



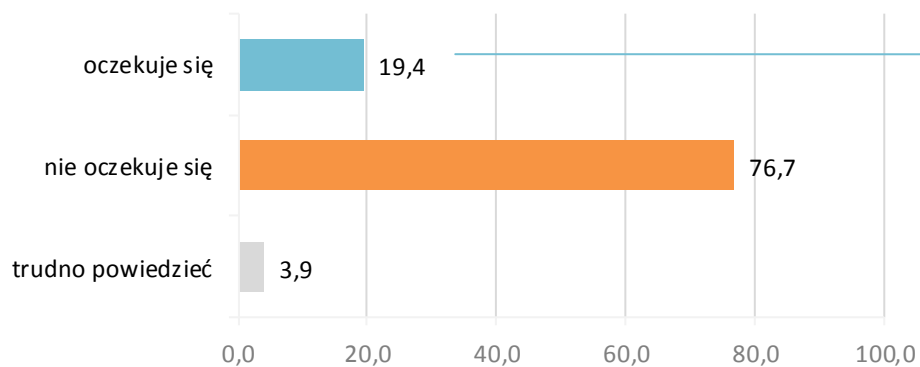
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od 2/3 kandydatów do pracy (66,1%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od blisko połowy pracowników (44,4%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 77,4% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od ponad połowy pracowników (56,5%) 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 piątego kandydata do pracy (19,4%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

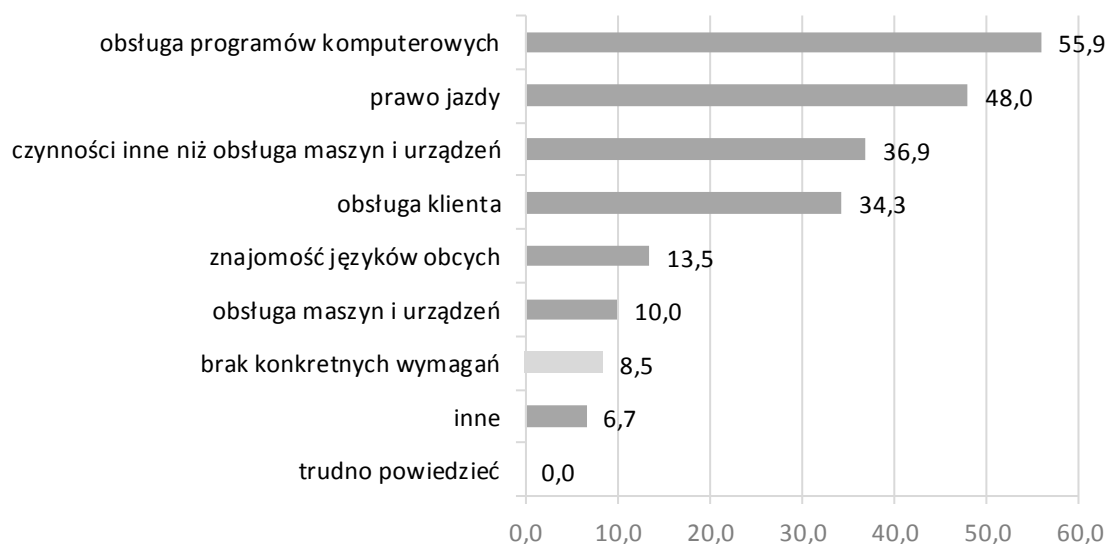


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

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	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Specjaliści	0,6	51,6	62,7	6,4	45,0	30,3	3,1	0,0	7,5
Technicy i inny średni personel	4,9	31,0	48,6	4,2	39,4	21,1	5,6	0,0	19,0
Pracownicy biurowi	1,2	6,1	20,7	1,2	79,3	20,7	0,0	0,0	7,3
Pracownicy usług i sprzedawcy	12,5	100,0	87,5	12,5	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0
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	8,0	26,8	31,3	0,9	42,9	33,0	5,4	0,0	37,5
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,6	94,4	94,4	5,6	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	17,6	17,6	52,9	0,0	100,0	52,9	0,0	0,0	0,0
Brak wskazania zawodu	0,0	0,0	0,0	0,0	97,0	0,0	0,0	0,0	3,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (55,9%), prawa jazdy (48,0%), czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (36,9%) oraz obsługi klienta (34,3%).

W odniesieniu do co dwunastego stanowiska pracy (8,5%) 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

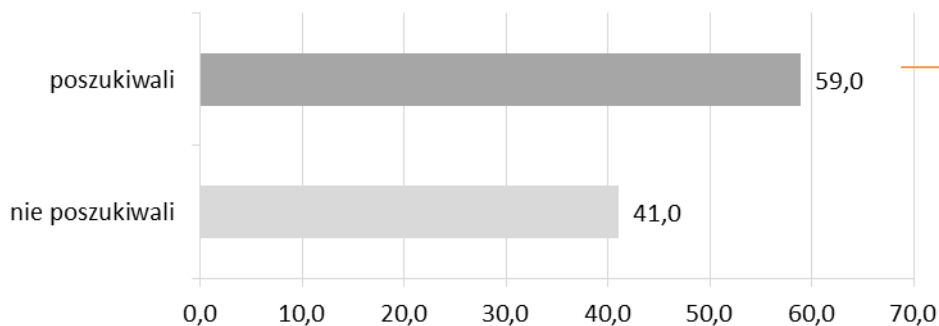
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

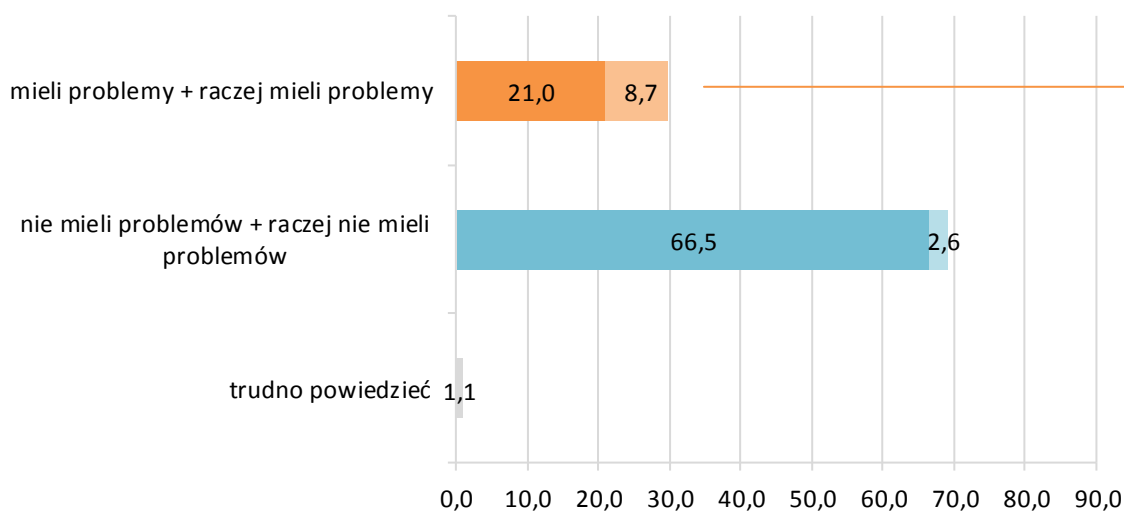
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

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 %)

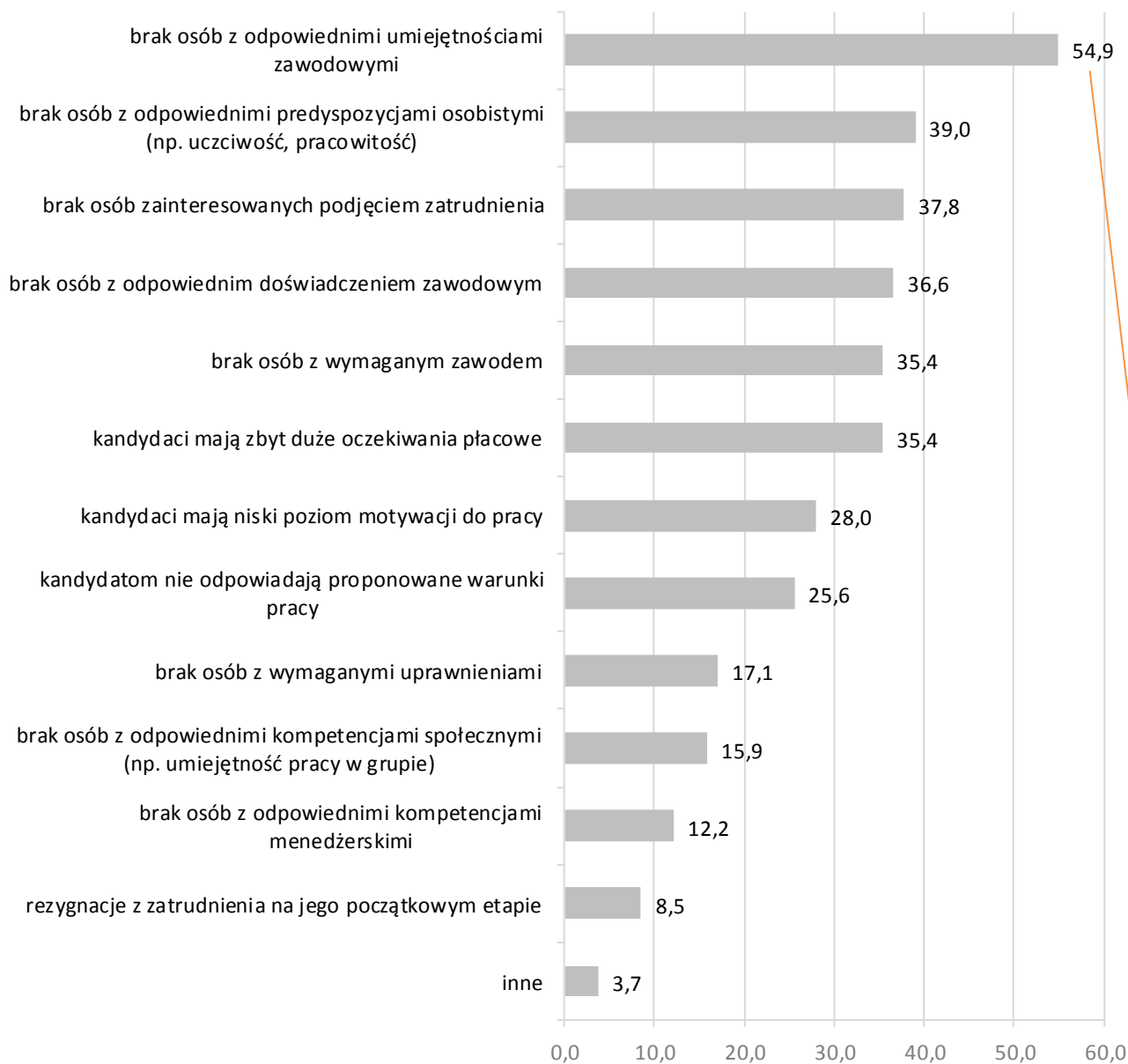


W całej grupie pracodawców w województwie podkarpackim blisko 60% z nich (59,0%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 1/3 pracodawców (29,7%), 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 %)



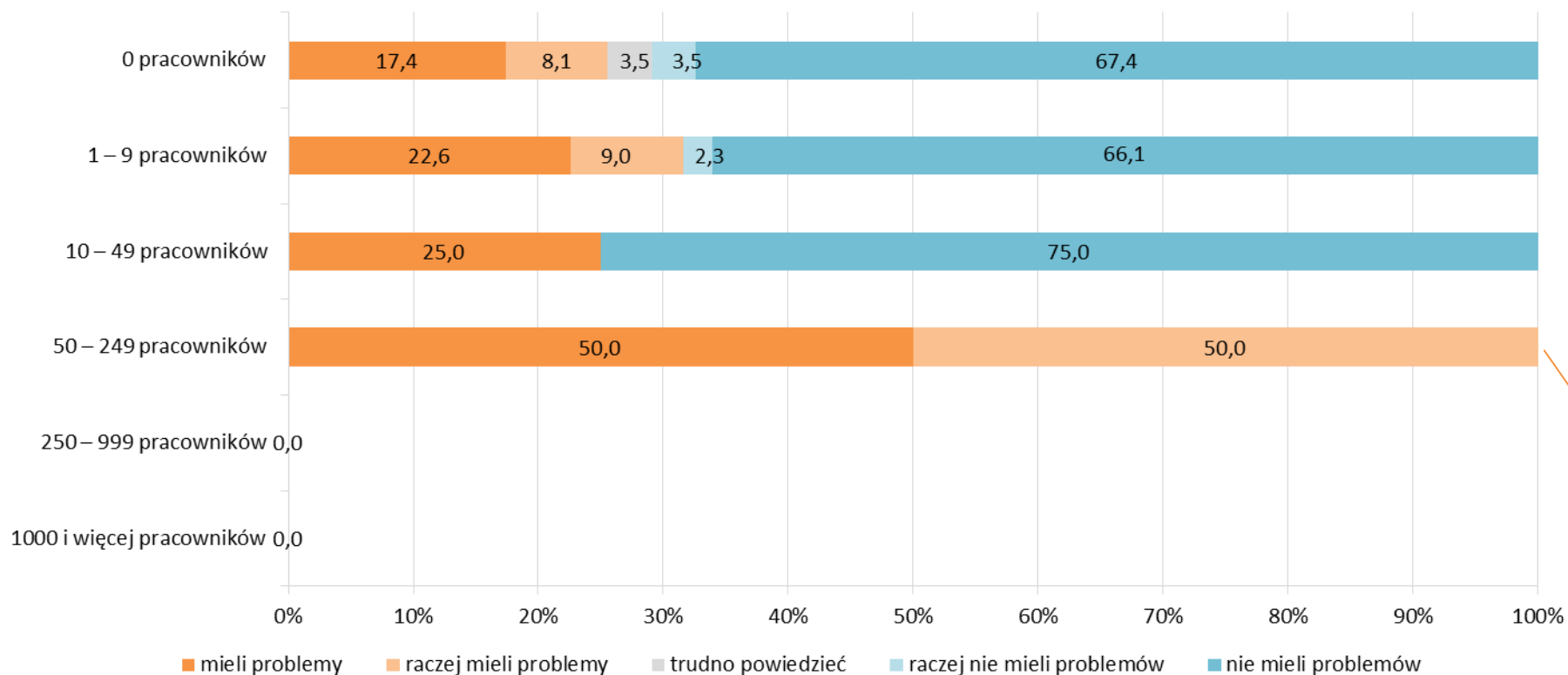
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (54,9% pracodawców), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (36,6%), z wymaganym zawodem (35,4%). Dodatkowo 39,0% pracodawców zwróciło uwagę na brak osób z odpowiednimi predyspozycjami osobistymi.

Wysoko na liście znalazł się też powód braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 37,8% pracodawców. Łączy się z nim bezpośrednio powód w postaci niskiej motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazał co czwarty pracodawca (28,0%).

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 35,4% z nich mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe, a 25,6%, 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 %)



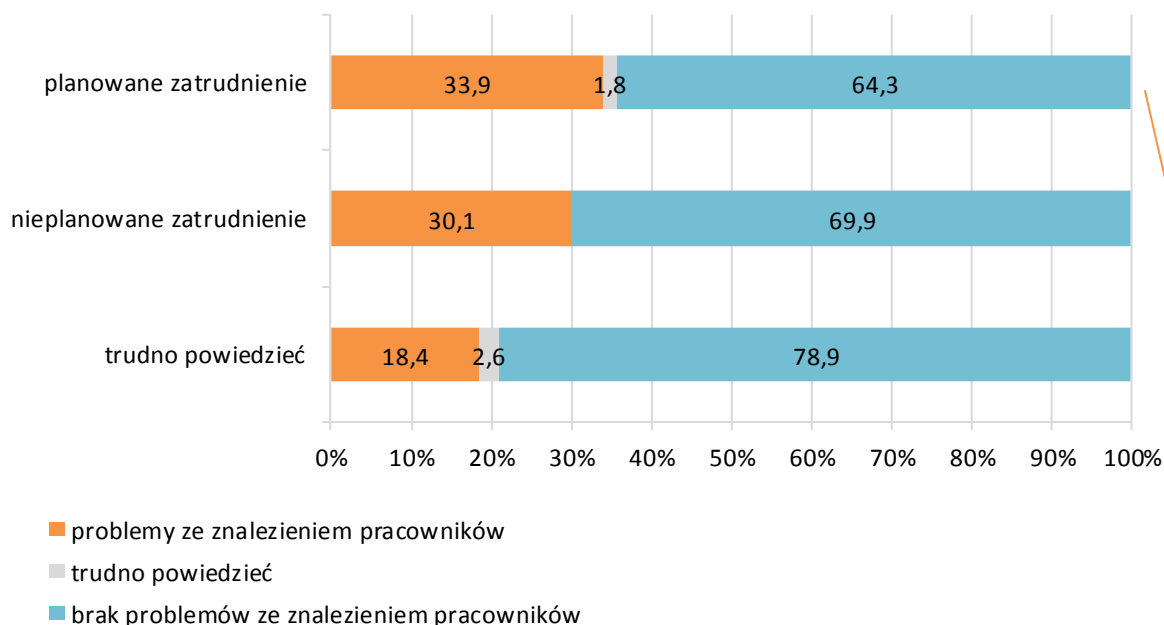
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (100,0%).

Warto zauważyć, że 1/4 (25,5%) 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 dużych (250-999 pracowników) i bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1 000 pracowników) oznacza, że w sekcji M 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 %)



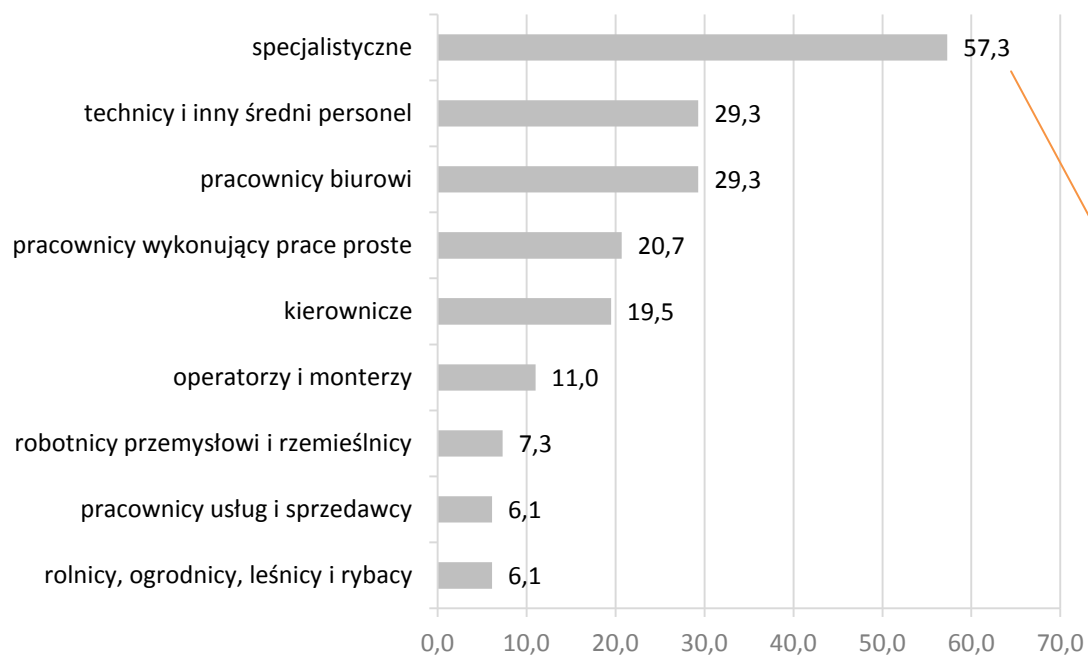
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – jednak niebezpieczne byłoby, gdyby *gros* pracodawców, którzy doświadczyli tego typu problemów przesunęło się do grupy nieplanujących zatrudnienia – oznaczałoby to rezygnację z poszukiwania kolejnych kandydatów do pracy z powodu zniechęcenia, braku wiary w sukces rekrutacji.

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (33,9%), 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 30,1% w grupie nie planującej zatrudnienia i 18,4% 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

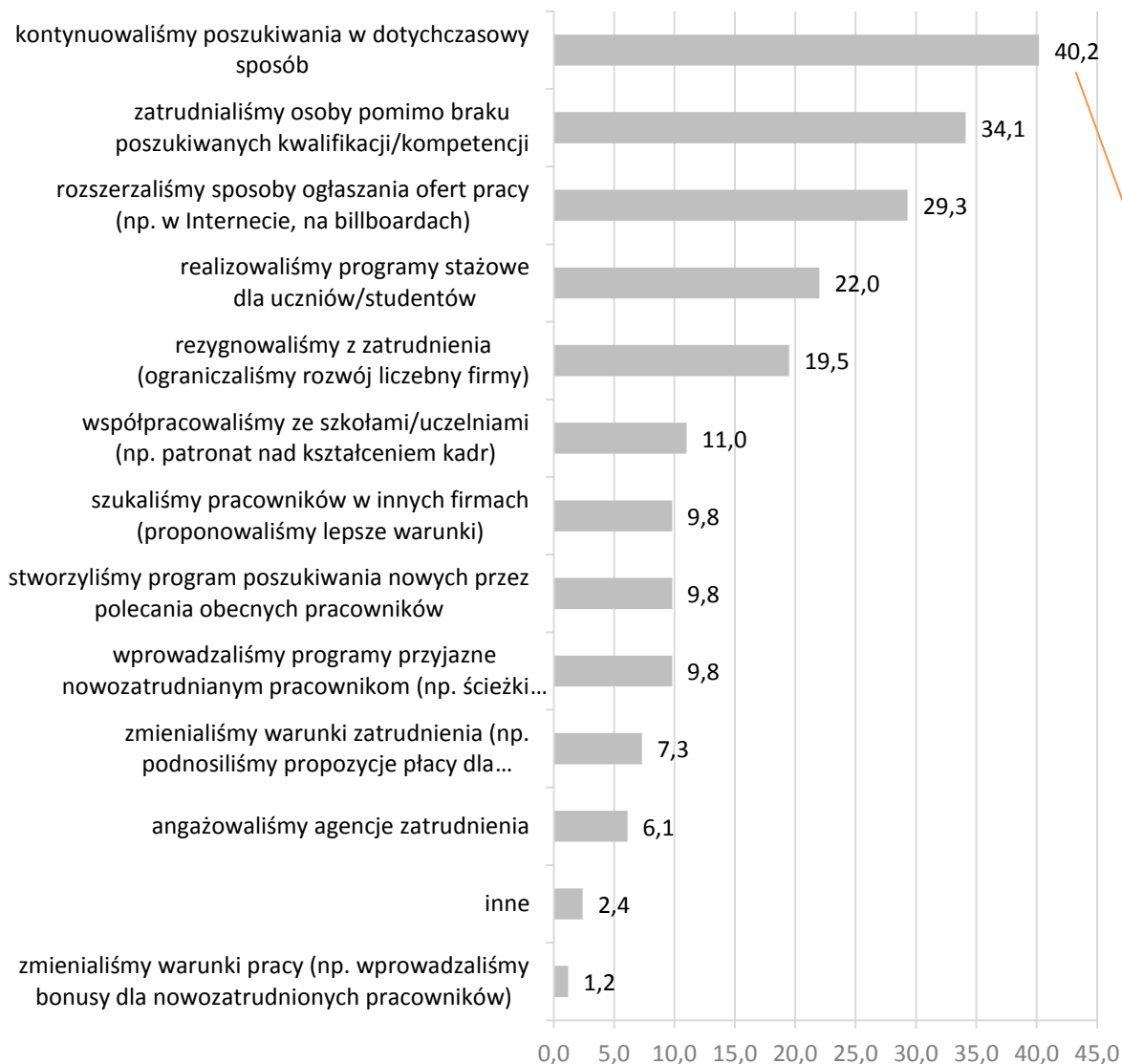


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska specjalistyczne (57,3%).

Jednocześnie blisko co trzeci pracodawca (29,3%) potwierdza trudności ze znalezieniem techników i innego średniego personelu i taki sam odsetek (29,3%) – pracowników biurowych.

3.5 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 18 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (40,2%). Natomiast 29,3% pracodawców decydowało się na rozszerzanie sposobów ogłaszania ofert pracy.

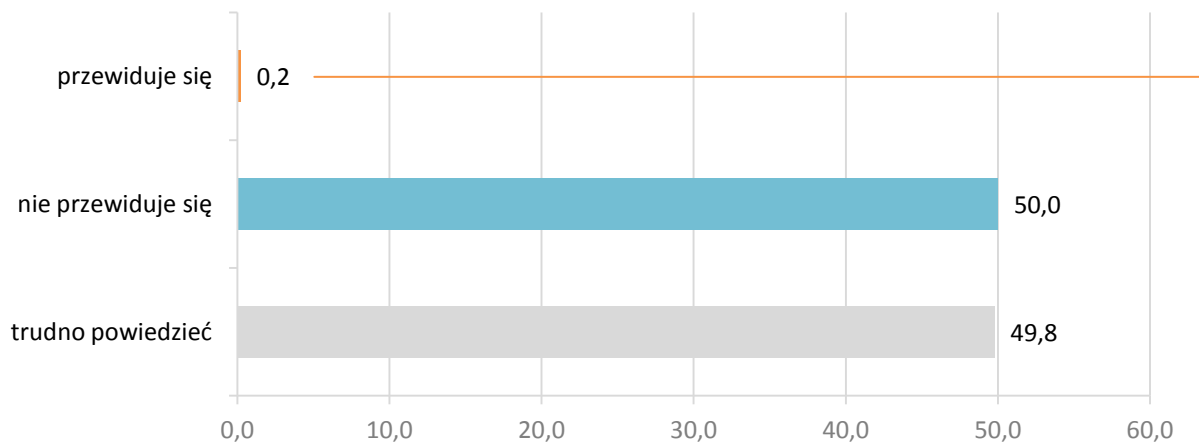
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, co trzeci pracodawca (34,1%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji, natomiast co piąty (19,5%) rezygnował z zatrudnienia.

Jednocześnie jedynie co dziesiąty pracodawca (9,8%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) i tylko co czternasty (7,3%) przyznał, że proponował zmianę warunków zatrudnienia (np. wyższe propozycje płac dla nowozatrudnionych osób).

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – blisko co piąty (22,0%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co dziewiąty (11,0%) współpracował ze szkołami/uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

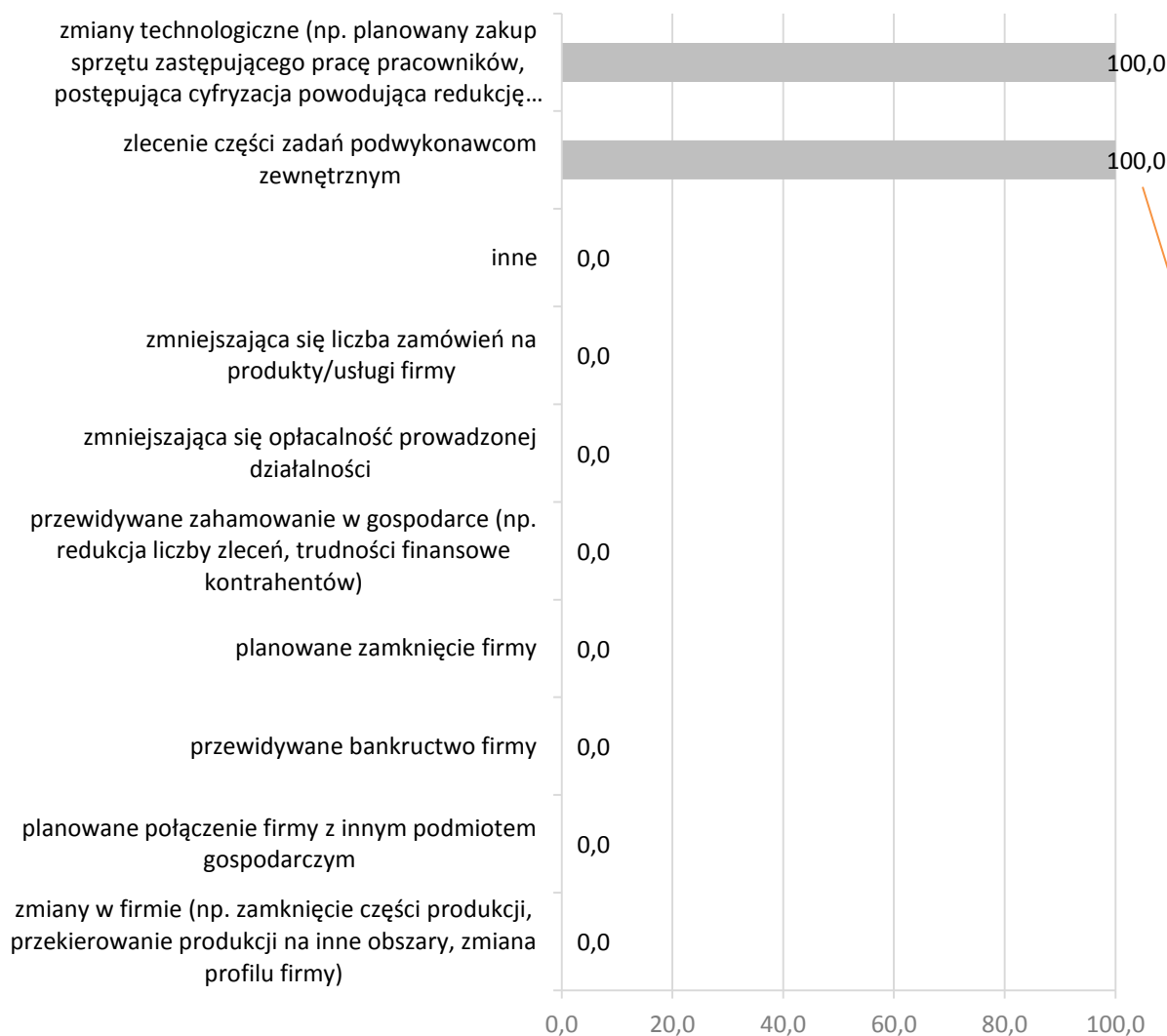


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 0,2% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie połowa pracodawców (49,8%) 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.

4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 20 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,2%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, jako powody takich decyzji wskazywali:

- zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym (100,0%),
- zmiany technologiczne w firmie (100,0%).

5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

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

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	56,6	38,0
sfinansowanie szkolenia	52,1	13,4
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	45,4	18,4
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	37,4	4,8
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	36,3	7,3
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	35,4	7,3
prace interwencyjne	34,8	8,9
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	28,9	8,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	26,6	5,2
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	24,4	2,4
przygotowanie zawodowe dorosłych	22,9	2,4
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,0	2,2
roboty publiczne	17,9	7,8
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	16,8	3,7
prace społecznie użyteczne	16,6	4,3
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	2,2

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 M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna wykonano 463 wywiady z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla sekcji (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	159	34,3
1 – 9 pracowników	286	61,8
10 – 49 pracowników	16	3,5
50 – 249 pracowników	2	0,4
250 – 999 pracowników	0	0,0
1000 i więcej pracowników	0	0,0
Sekcja M	463	100,0

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)	3
Wykres 2	Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %).....	4
Wykres 3	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %).....	5
Wykres 4	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)	6
Wykres 5	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)	6
Wykres 6	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)	7
Wykres 7	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....	8
Wykres 8	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	9
Wykres 9	Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	9
Wykres 10	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....	10
Wykres 11	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 12	Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....	13
Wykres 13	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)	13
Wykres 14	Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)	14
Wykres 15	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....	15
Wykres 16	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)	16
Wykres 17	Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy	17
Wykres 18	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)	18
Wykres 19	Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)	19
Wykres 20	Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)	20

SPIS TABEL

Tabela 1	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)	11
Tabela 2	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....	12
Tabela 3	Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)	21
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	23

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy	25
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	28
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	31
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	34

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

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

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania przez pracodawców danej sekcji PKD) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich w danej sekcji PKD), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		0,000	
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		60,762	
Koordinator projektów unijnych	242102	5,524	1,080
Opiekun klienta	243302	5,048	1,296
Inżynier ⁶	214xxx	4,571	2,592
Radca prawny	261103	4,000	0,432
Analitik finansowy	241306	3,619	0,648
Nauczyciel akademicki ⁷	2310xx	3,429	1,512
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	2,857	0,864
Programista aplikacji	251401	2,667	1,296
Inżynier energetyki	214906	2,476	0,432
Doradca finansowy	241202	2,381	0,432
Psychoterapeuta	229905	2,286	0,432
Inżynier gospodarki przestrzennej	214907	2,000	0,216
Urbanista	216403	2,000	0,216
Specjalista do spraw kadr	242307	1,905	0,216
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	1,905	0,216
Specjalista administracji publicznej	242217	1,619	0,864

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, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

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

Inżynier budownictwa ⁸	21420x	1,333	0,648
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,238	0,864
Specjalista analizy i rozwoju rynku	243105	1,048	0,432
Architekt	216101	0,952	0,432
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,857	0,864
Socjolog	263204	0,857	0,216
Tłumacz	264304	0,857	0,216
Inżynier mechanik ⁹	21440x	0,857	0,216
Główny technolog	214111	0,762	0,648
Ekonomista	263102	0,762	0,216
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,667	0,648
Chemik	211301	0,476	0,216
Lekarz	221101	0,476	0,216
Nauczyciel akademicki – nauki fizyczne	231005	0,381	0,216
Inżynier geodeta ¹⁰	21650x	0,286	0,216
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,190	0,216
Analitik biznesowy	242112	0,190	0,216
Grafik komputerowy DTP	216601	0,095	0,216
Pielęgniarka	222101	0,095	0,216
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	229103	0,095	0,216
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		13,524	
Księgowy	331301	2,952	3,456
Technik mechanik	311504	2,571	0,648
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	2,000	0,216
Projektant stron internetowych (webmaster)	351404	1,619	0,648
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹¹	313904	1,524	0,432
Technik geolog	311106	0,857	0,216
Technik automatyk	311909	0,667	0,216
Technik weterynarii	324002	0,476	0,216
Laborant biochemiczny	314102	0,286	0,216
Technik architekt	311203	0,190	0,216
Kontroler jakości połączeń spawanych	311902	0,190	0,216
Technik geodeta	311104	0,095	0,216
Laborant ¹²	31xxxx	0,095	0,216
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		7,810	
Technik prac biurowych ¹³	411004	5,619	1,728
Operator wprowadzania danych	413201	1,905	0,648

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

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

¹⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

¹¹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹² Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

¹³ 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).

Asystent do spraw księgowości	431101	0,190	0,432
Magazynier	432103	0,095	0,216
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		0,762	
Fryzjer	514101	0,381	0,216
Robotnik gospodarczy	515303	0,286	0,216
Pracownik ochrony fizycznej	541307	0,095	0,216
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		0,000	
GRUPA 7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		10,667	
Monter-elektronik	742102	3,238	0,864
Spawacz	721204	1,238	0,648
Monter mechatronik	742114	1,048	0,432
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,952	0,648
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,762	0,216
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,762	0,216
Rusznikarz	722203	0,476	0,216
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,476	0,432
Blacharz samochodowy	721306	0,286	0,216
Krawiec	753105	0,286	0,432
Ślusarz narzędziowy	722206	0,190	0,216
Frezer	722301	0,190	0,432
Hutnik dmuchacz szkła	731502	0,190	0,216
Elektryk	741103	0,190	0,432
Szlifierz ¹⁴	722xxx	0,190	0,216
Glazurnik	712202	0,095	0,216
Tokarz ¹⁵	7x231x	0,095	0,216
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		1,714	
Operator maszyn i urządzeń ¹⁶	81xxxx	1,619	0,432
Monter ¹⁷	821xxx	0,095	0,216
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		1,619	
Sprzątaczką biurową	911207	0,571	0,216
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,476	0,216
Pakowacz ręczny	932101	0,286	0,216
Pomocnik lakiernika	932907	0,190	0,216
Konserwator części / sprzętu	932901	0,095	0,216
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		3,143	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	3,143	1,080
ŁĄCZNIE		100,000	

¹⁴ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

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

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

¹⁷ Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).

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 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 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		
Prezes	112017	0,216
Główny Księgowy	121101	0,216
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,216
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista do spraw kadr	242307	2,592
Programista aplikacji	251401	1,512
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,296
Doradca podatkowy	241204	0,864
Główny technolog	214111	0,648
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,648
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,648
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	214303	0,432
Specjalista do spraw rachunkowości	241103	0,432
Koordynator projektów unijnych	242102	0,432
Inżynier mechanik ¹⁹	21440x	0,432
Fizyk	211103	0,216
Geolog	211403	0,216
Statystyk	212004	0,216
Mikrobiolog	213108	0,216
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,216

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.).

¹⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

Inżynier elektryk	215103	0,216
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,216
Inżynier elektronik	215201	0,216
Architekt	216101	0,216
Architekt wnętrz	216102	0,216
Pielęgniarka	222101	0,216
Lekarz weterynarii	225101	0,216
Farmaceuta – specjalista bromatologii	228202	0,216
Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	233007	0,216
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,216
Specjalista administracji publicznej	242217	0,216
Menedżer marki (brand manager)	243104	0,216
Administrator systemów komputerowych	252201	0,216
Radca prawny	261103	0,216
Archeolog	263201	0,216
Socjolog	263204	0,216
Filozof	263301	0,216
Inżynier ²⁰	214xxx	0,216
Inżynier geodeta ²¹	21650x	0,216
Nauczyciel akademicki ²²	2310xx	0,216
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	6,048
Technik architekt	311203	0,648
Laborant ²³	31xxxx	0,432
Technik geodeta	311104	0,216
Kosztorysant budowlany	311201	0,216
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	311214	0,216
Technik automatyk	311909	0,216
Technik weterynarii	324002	0,216
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,216
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ²⁴	411004	0,648
Asystent do spraw księgowości	431101	0,432
Recepcjonista	422602	0,216
Ankieter	422701	0,216
Magazynier	432103	0,216
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Robotnik gospodarczy	515303	0,216
Sprzedawca	522301	0,216

²⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

²¹ Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

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

²³ Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

²⁴ 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).

Doradca klienta	524902	0,216
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Frezer	722301	0,648
Spawacz	721204	0,432
Elektryk	741103	0,432
Szlifierz ²⁵	722xxx	0,432
Tokarz ²⁶	7x231x	0,432
Lakiernik samochodowy	713203	0,216
Błacharz samochodowy	721306	0,216
Ślusarz	722204	0,216
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,216
Hutnik dmuchacz szkła	731502	0,216
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,216
Elektryk budowlany	741104	0,216
Monter-elektronik	742102	0,216
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	0,216
Krawiec	753105	0,216
Konstruktor odzieży	753201	0,216
Formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła ²⁷	73150x	0,216
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	0,864

²⁵ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁶ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

²⁷ Zakodowano wspólnie pracowników przemysłu szklanego, wobec których nie określono specjalizacji.

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 Specjalności²⁸. 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
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		
Główny Księgowy	121101	0,432
Prezes	112017	0,216
Kierownik produkcji w przemyśle	132103	0,216
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Specjalista do spraw kadr	242307	1,944
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	1,296
Programista aplikacji	251401	0,864
Główny technolog	214111	0,648
Doradca podatkowy	241204	0,648
Geolog	211403	0,216
Mikrobiolog	213108	0,216
Specjalista ochrony środowiska	213303	0,216
Inżynier elektryk automatyk	215104	0,216
Inżynier elektronik	215201	0,216
Architekt	216101	0,216
Architekt wnętrz	216102	0,216
Lekarz weterynarii	225101	0,216
Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	233007	0,216
Specjalista do spraw rachunkowości	241103	0,216

²⁸ 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.).

Koordynator projektów unijnych	242102	0,216
Specjalista administracji publicznej	242217	0,216
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,216
Radca prawny	261103	0,216
Inżynier mechanik ²⁹	21440x	0,216
Inżynier ³⁰	214xxx	0,216
Nauczyciel akademicki ³¹	2310xx	0,216
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Księgowy	331301	4,104
Technik architekt	311203	0,432
Laborant ³²	31xxxx	0,432
Technik geodeta	311104	0,216
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	311214	0,216
Technik automatyk	311909	0,216
Technik weterynarii	324002	0,216
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,216
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Technik prac biurowych ³³	411004	0,432
Asystent do spraw księgowości	431101	0,432
Recepcjonista	422602	0,216
Ankieter	422701	0,216
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
Robotnik gospodarczy	515303	0,216
Sprzedawca	522301	0,216
Doradca klienta	524902	0,216
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Frezer	722301	0,432
Elektryk	741103	0,432
Lakiernik samochodowy	713203	0,216
Spawacz	721204	0,216
Błacharz samochodowy	721306	0,216
Ślusarz	722204	0,216
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,216
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,216
Monter-elektronik	742102	0,216
Krawiec	753105	0,216
Konstruktor odzieży	753201	0,216

²⁹ Zakodowano wspólnie inżynierów mechaników, wobec których nie określono specjalizacji.

³⁰ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

³¹ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

³² Zakodowano wspólnie laborantów, wobec których nie określono specjalizacji.

³³ 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).

Szlifierz ³⁴	722xxx	0,216
Tokarz ³⁵	7x231x	0,216
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		

³⁴ Zakodowano wspólnie szlifierzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

³⁵ 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 (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 (ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu) ³⁶		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		

³⁶Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

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

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

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/> zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności
<input type="checkbox"/> przewidywane bankructwo firmy
<input type="checkbox"/> planowane zamknięcie firmy
<input type="checkbox"/> planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym
<input type="checkbox"/> zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym
<input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)
<input type="checkbox"/> przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)
<input type="checkbox"/> inne, jakie?