

## Raport z badania

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

– edycja 2019”



## SEKCJA N

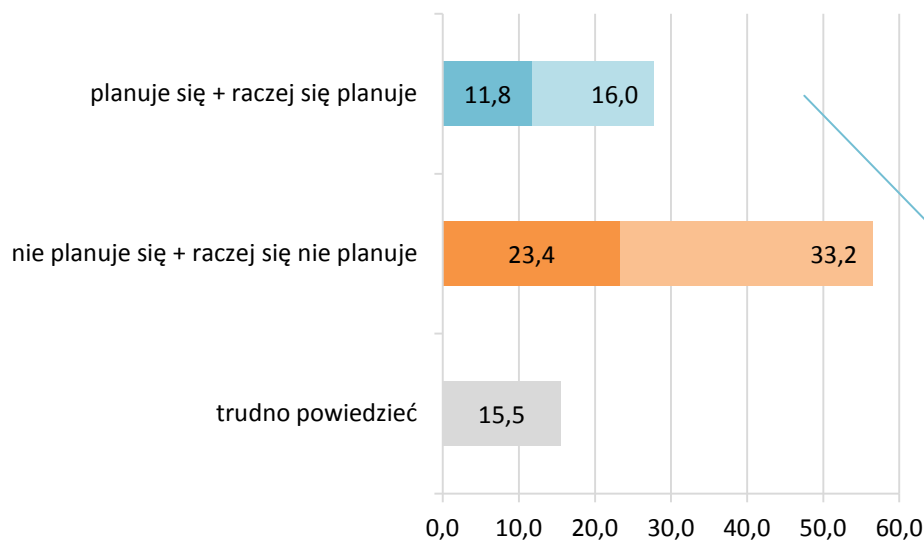
**działalność w zakresie usług  
administrowania i działalność  
wspierająca**

## SPIS TREŚCI

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

## 1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)<sup>1</sup>



27,8% pracodawców w sekcji N – *działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej nieznacznie przeważają deklaracje niezdecydowane „raczej planuje się zatrudnienie” (16,0%), w stosunku do postaw bardziej pewnych „planuje się zatrudnienie” (11,8%).

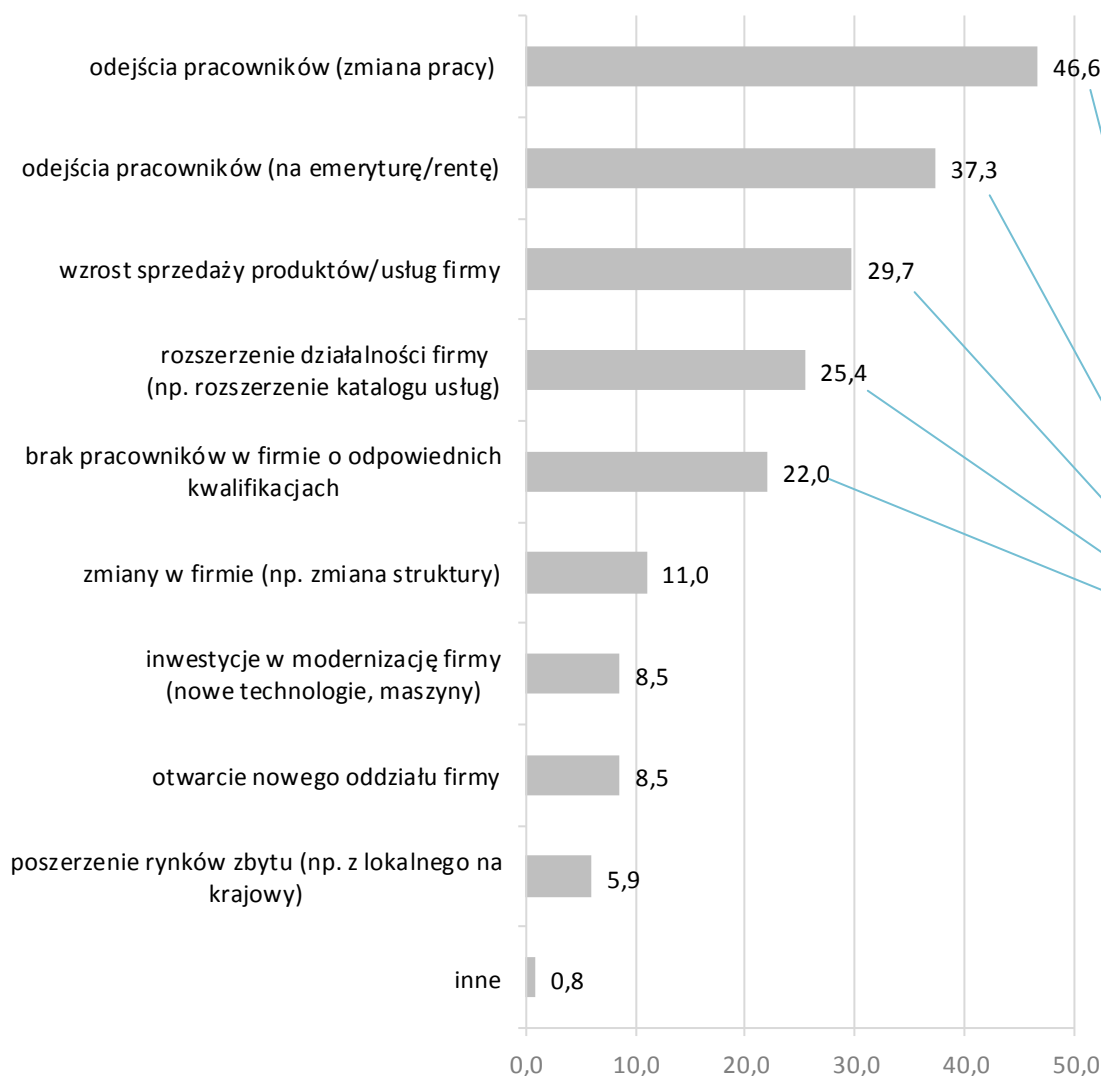
Blisko co szósty pracodawca (15,5%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji N – wzięło udział 399 pracodawców, z czego blisko 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ta część pracodawców wskazała na 847 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji N funkcjonowało 4 578 podmiotów gospodarki narodowej.

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

## 1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

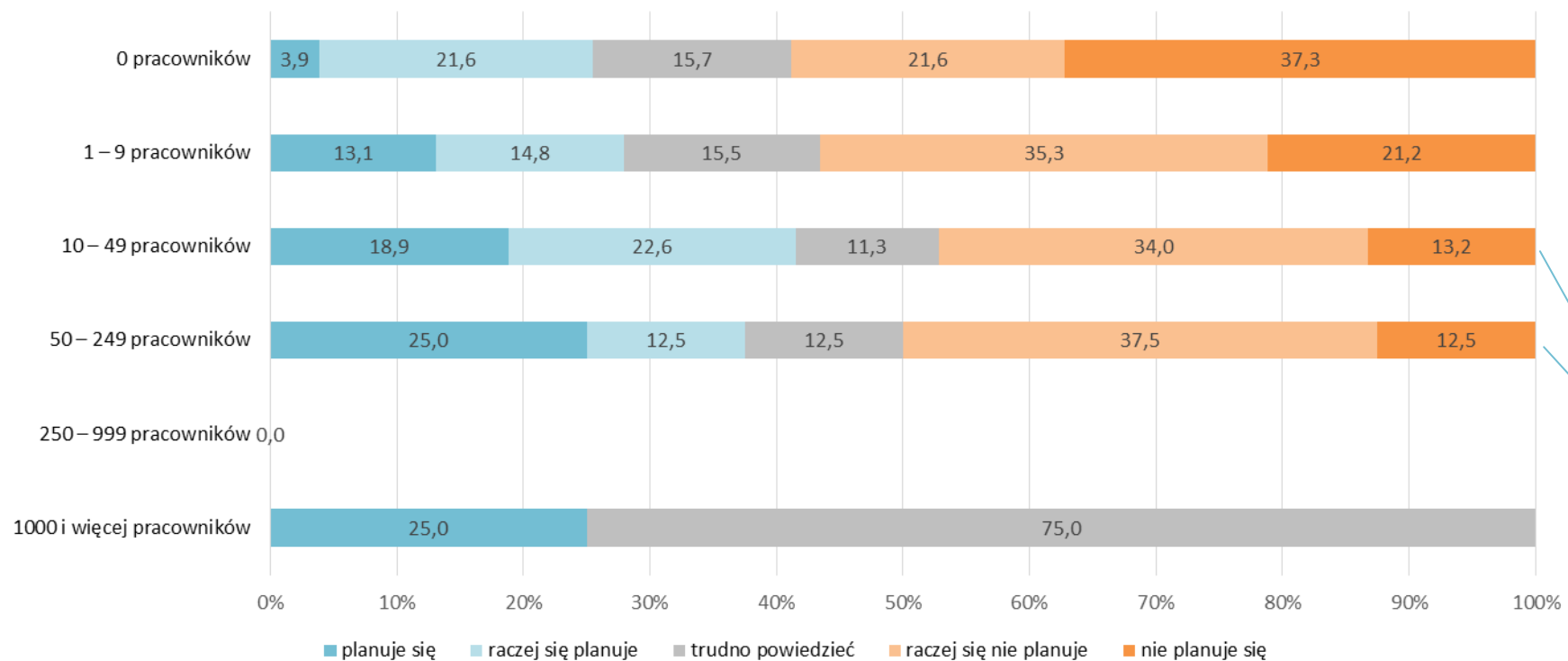
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (46,6%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (37,3%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- ponad 1/5 (22,0%) 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 (29,7% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (25,4%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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

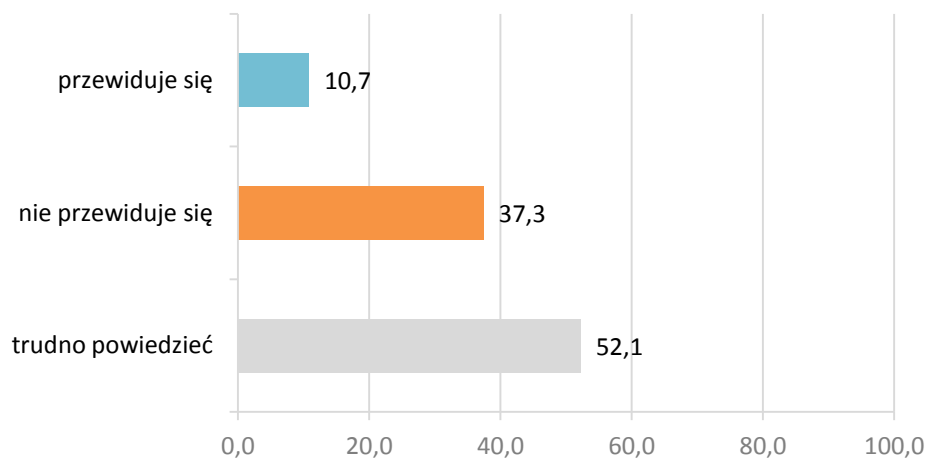


W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej takich pracodawców jest wśród firm małych (41,5%) oraz średnich (37,5%). W każdej pozostałej grupie pracodawcy planujący zatrudnienie pracowników stanowią ponad 20%.

Brak danych przy kategorii firm dużych (od 250 do 999 pracowników) oznacza, że w sekcji N takich firm nie było w momencie realizacji badania.

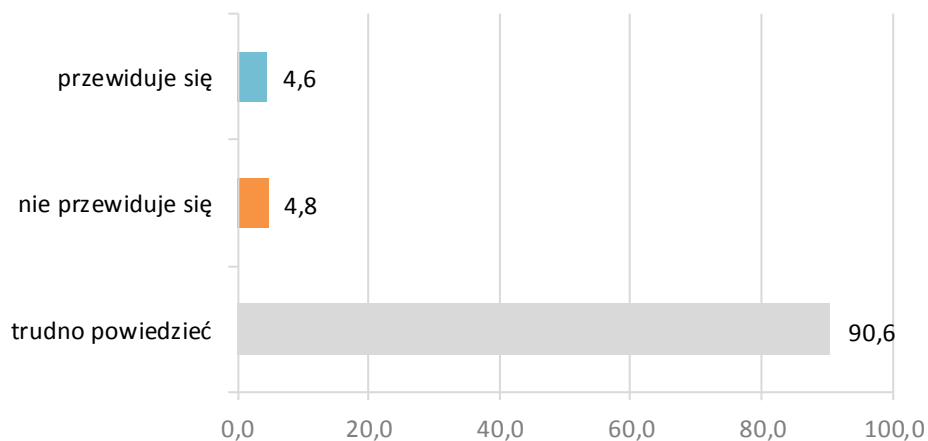
### 1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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



### 1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

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



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

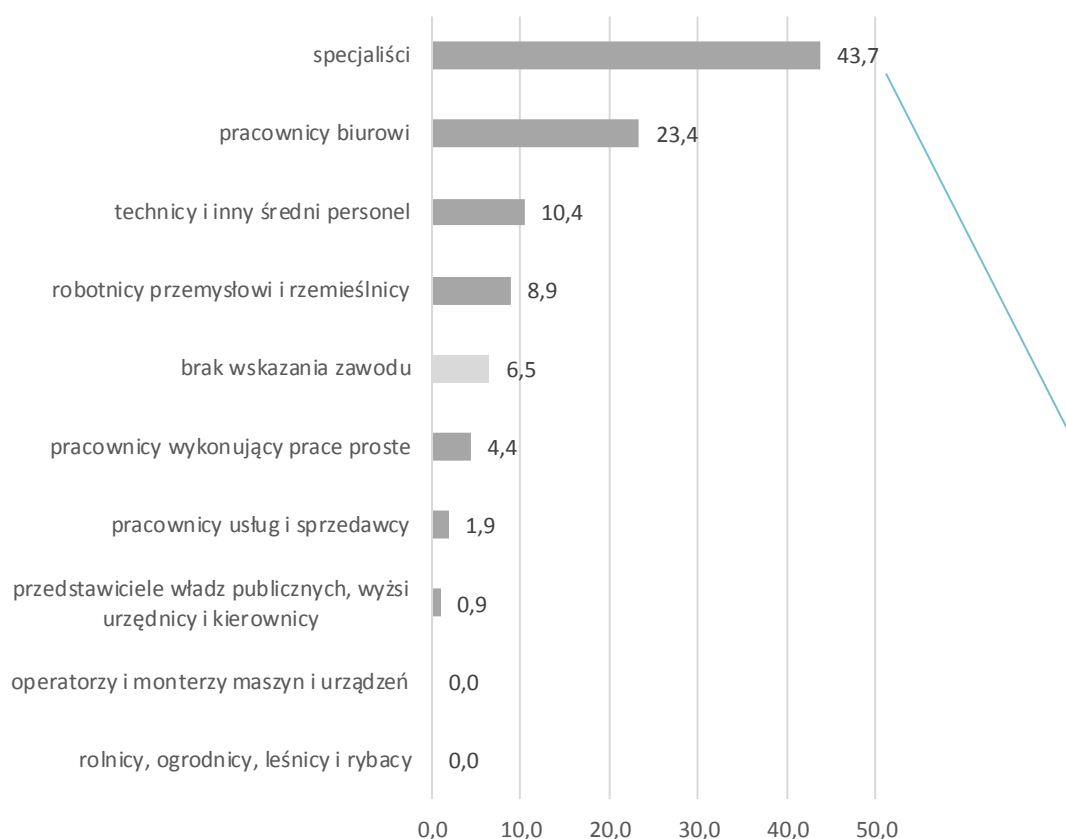
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

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

### 2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 6 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



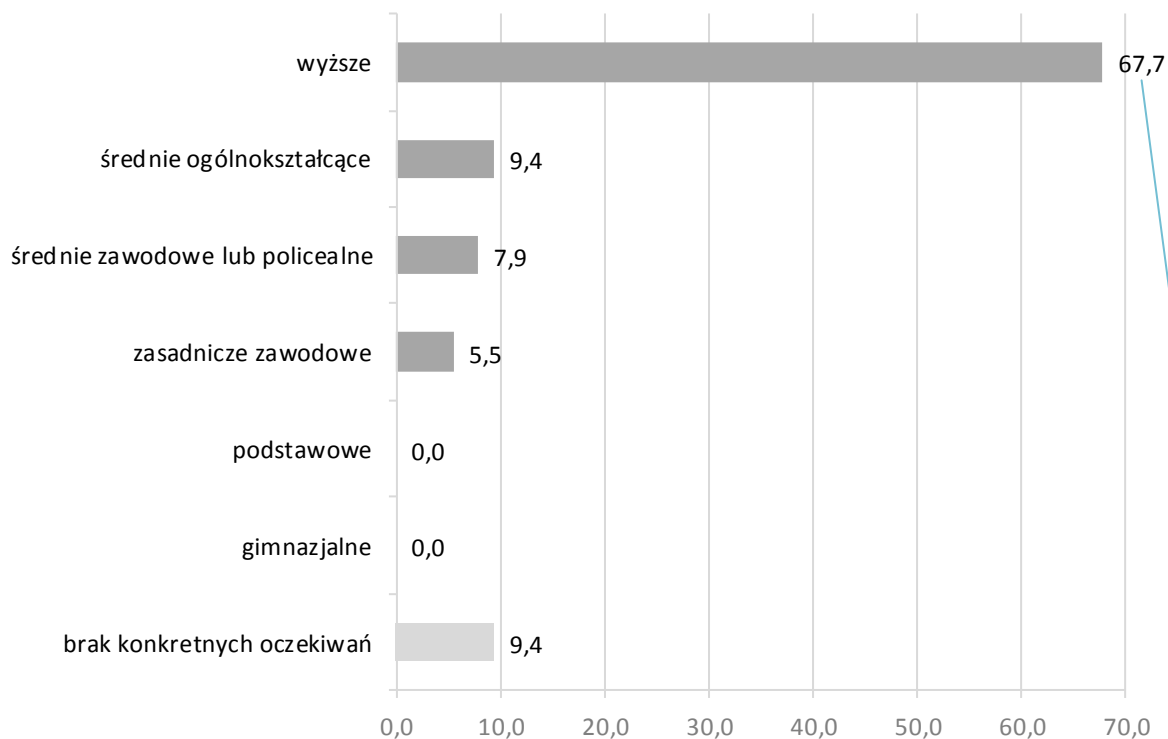
Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to specjaliści – stanowią ponad 40% spośród wszystkich poszukiwanych osób (43,7%).

1/4 poszukiwanych osób (23,4%) to pracownicy biurowi, a co dziesiątej (10,4%) pracodawcy poszukują w grupie techników i innego średniego personelu

Wobec 6,5% poszukiwanych pracowników pracodawcy nie określili, jaki zawód będzie pożądanym.

## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy w sekcji N są osoby z wykształceniem wyższym (67,7%).

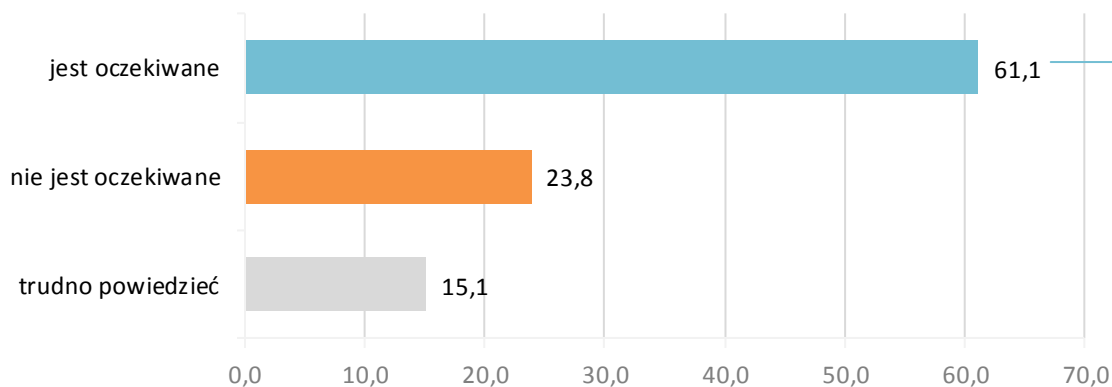
Jednocześnie 13,4% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

Wobec co 11. kandydata do pracy (9,4%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

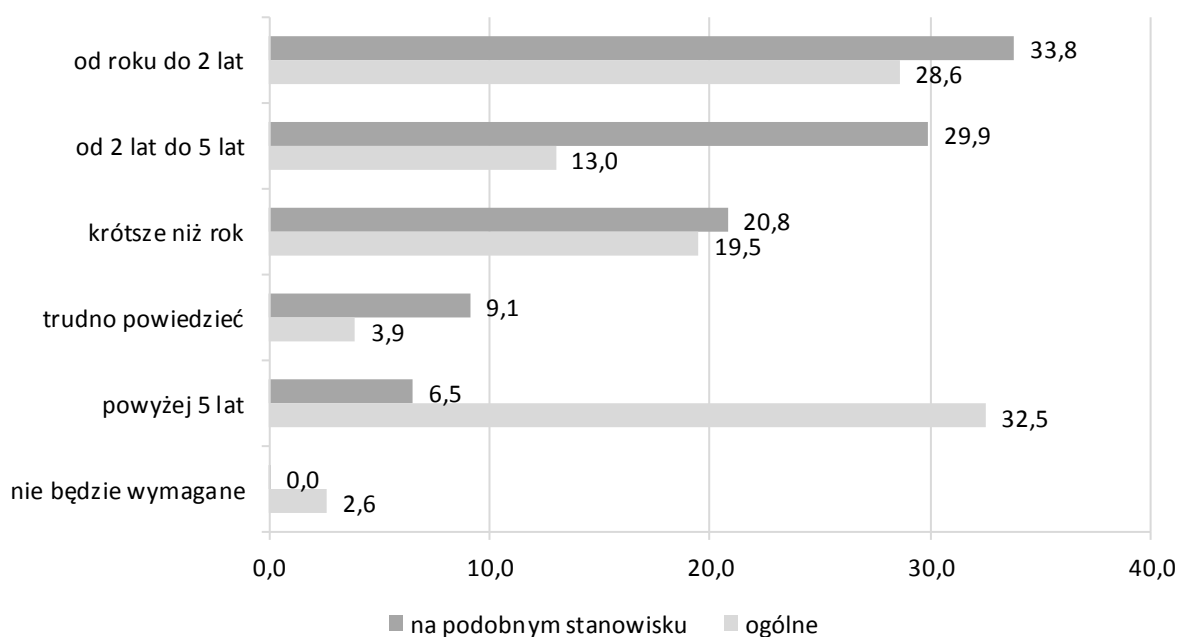


## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



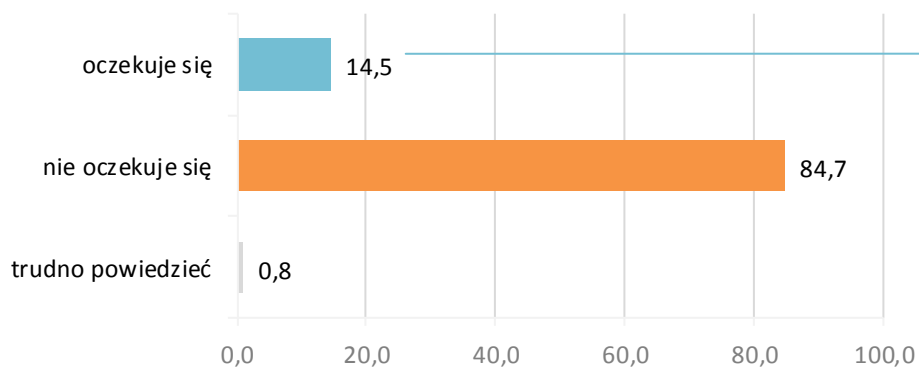
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad 60% kandydatów do pracy (61,1%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (54,6%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 84,5% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od niemal połowy pracowników (48,1%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

## 2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 10 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od co siódmego kandydata do pracy (14,5%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

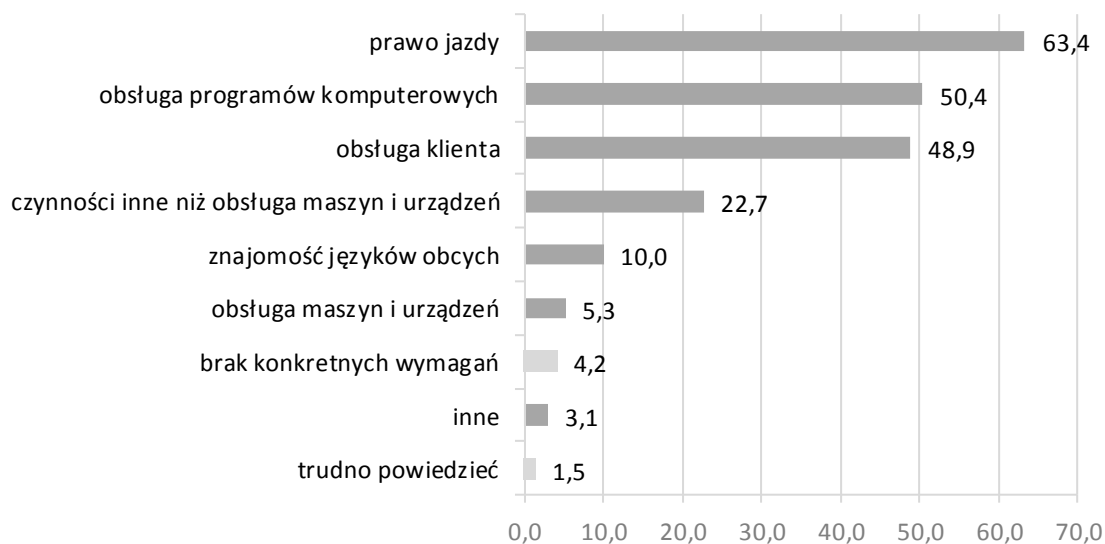


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa programów komputerowych	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	1,4	38,4	59,7	3,8	64,1	45,4	0,3	0,3	0,3
Technicy i inny średni personel	1,1	26,1	37,5	0,0	69,3	21,6	3,4	1,1	0,0
Pracownicy biurowi	0,0	11,6	47,0	16,2	54,0	49,0	8,6	0,0	11,1
Pracownicy usług i sprzedawcy	6,3	18,8	50,0	6,3	87,5	50,0	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	1,3	2,7	40,0	1,3	65,3	46,7	0,0	0,0	34,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	64,9	75,7	5,4	94,6	78,4	0,0	0,0	0,0
Brak wskazania zawodu	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	61,8	0,0	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (63,4%), obsługi programów komputerowych (50,4%) oraz obsługi klienta (48,9%).

W odniesieniu do co 25. stanowiska pracy (4,2%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

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

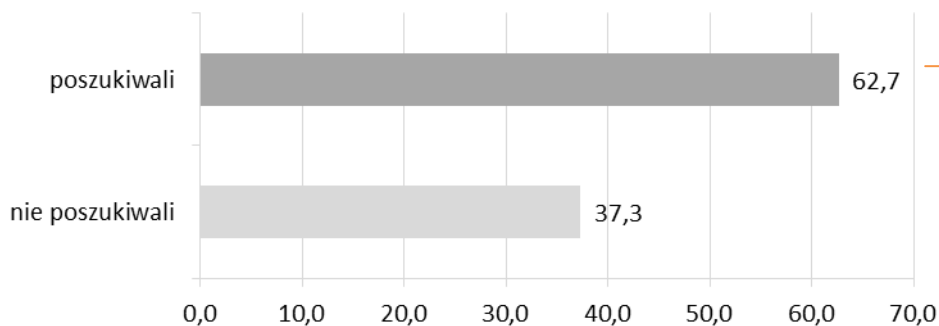
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

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

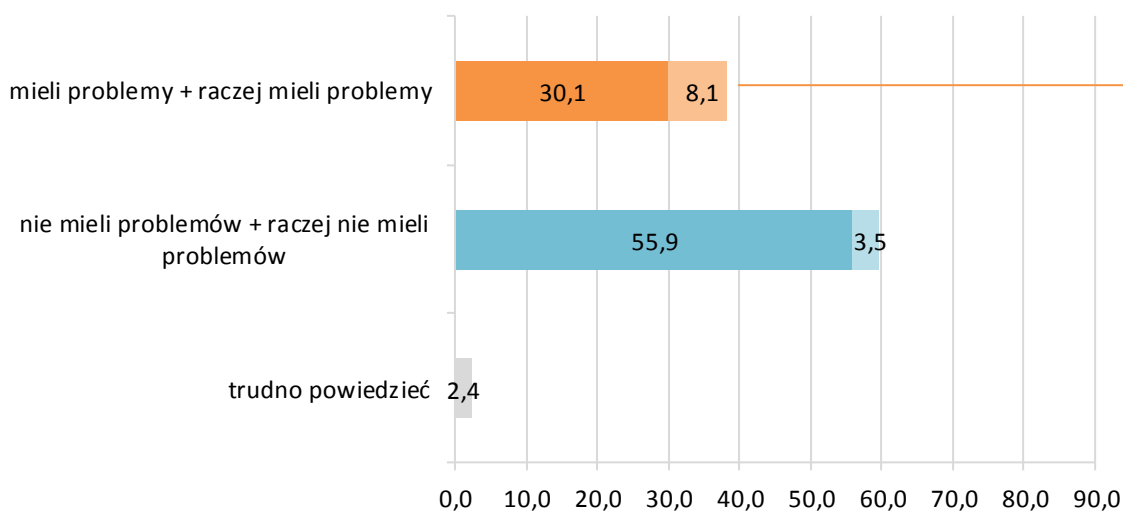
<sup>4</sup> Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

### 3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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



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

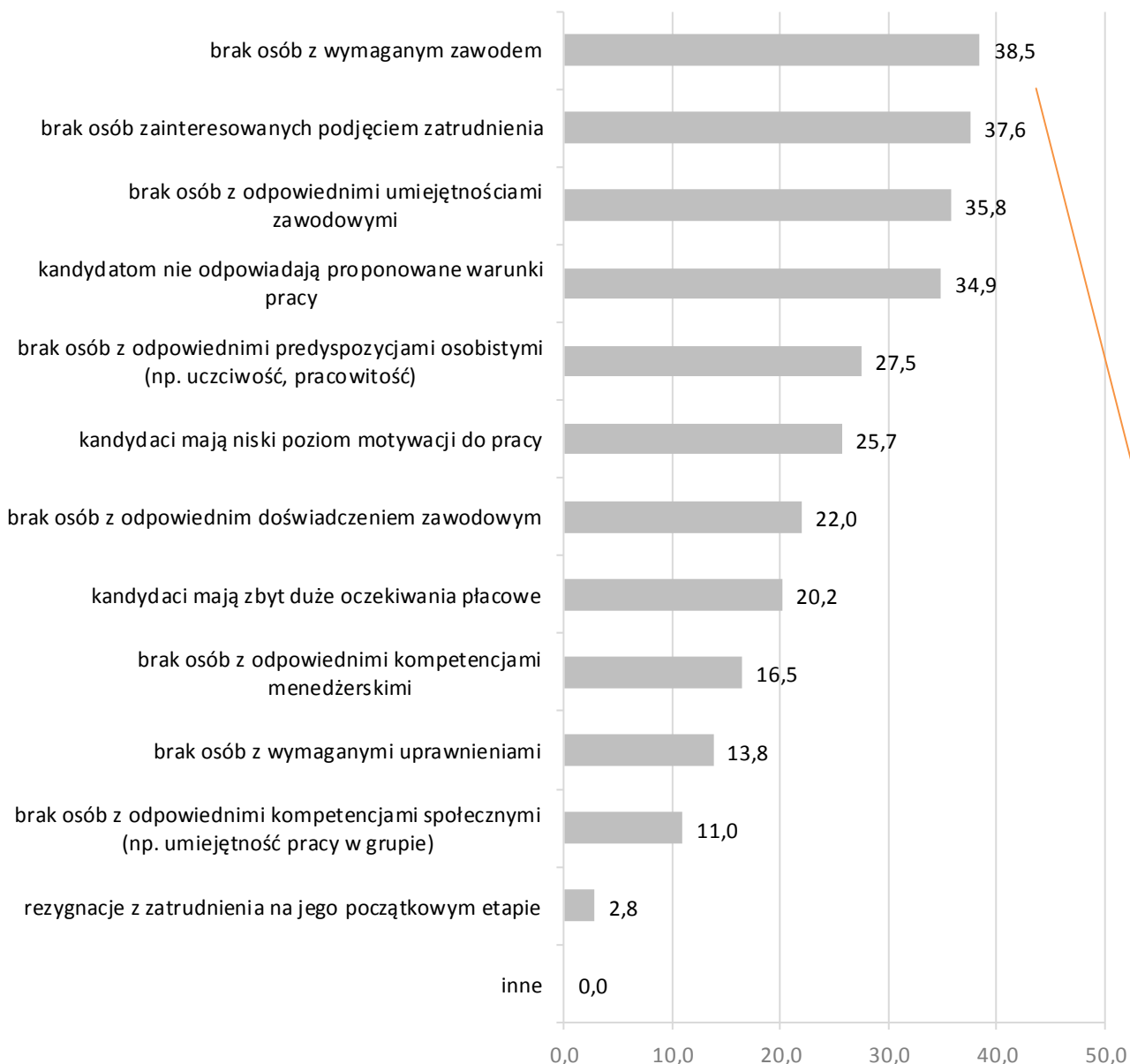


W całej grupie pracodawców w sekcji N blisko 2/3 z nich (62,7%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko 40% pracodawców (38,2%) spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miało problem z ich znalezieniem!

### 3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

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



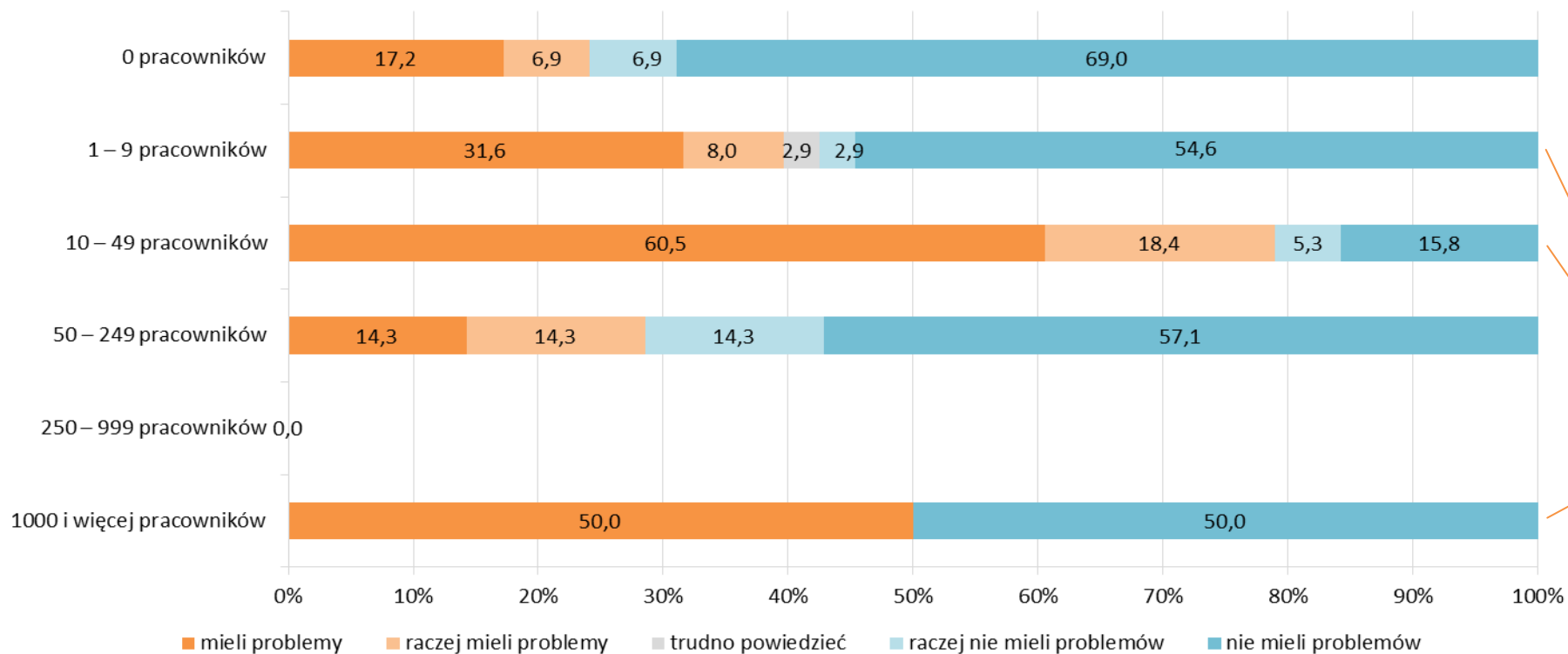
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (38,5% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (35,8%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (22,0%).

Jednocześnie jako drugi na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 37,6% pracodawców.

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 34,9% z nich mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, a 20,2%, że kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe.

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

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



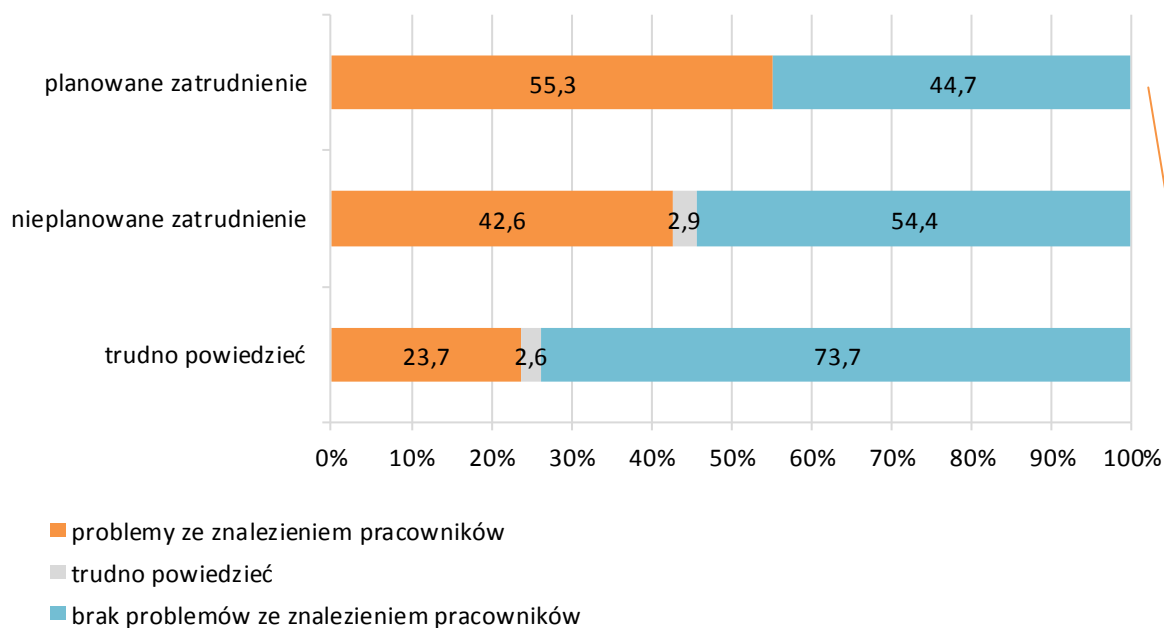
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm małych (78,9%). W firmach bardzo dużych ten odsetek sięga 50,0%, a w mikro bez podmiotów nie zatrudniających pracowników – 39,6%.

Warto zauważyć, że 1/4 (24,1%) 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 (od 250 do 999 pracowników) oznacza, że w sekcji N takich firm nie było w momencie realizacji badania.

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

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



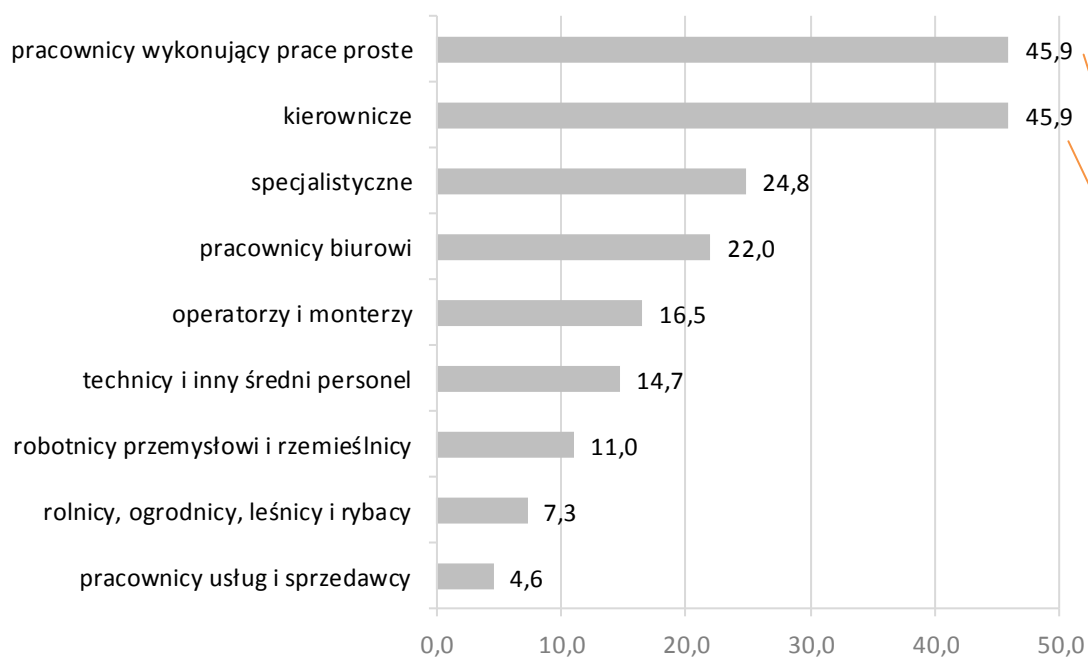
W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają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

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (55,3%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy nadal planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc na razie nie rezygnują oni z dalszych prób znalezienia pracowników pomimo wcześniejszych trudności.



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

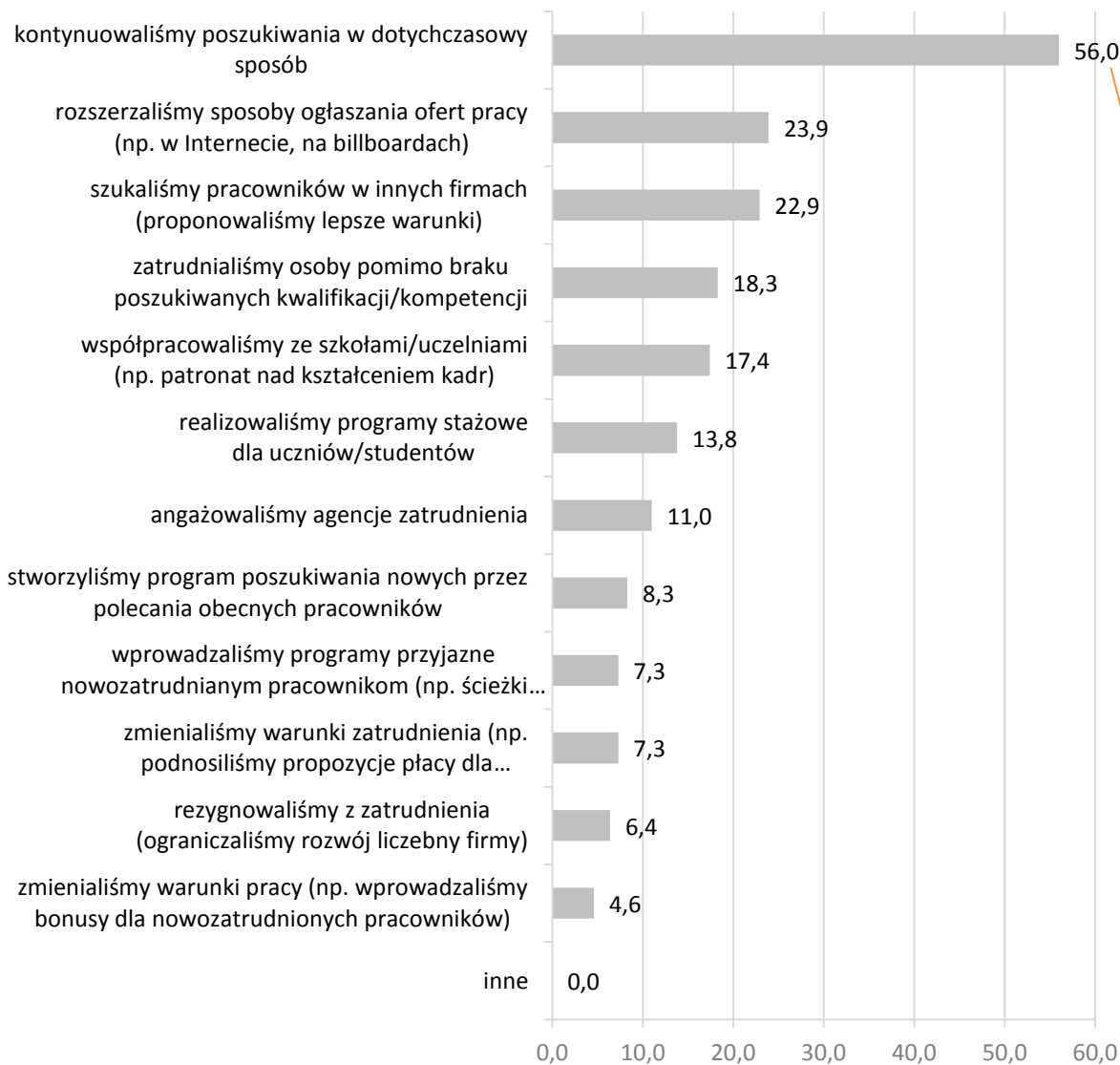
Wykres 17 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem pracowników wykonujących prace proste oraz osób na stanowiska kierownicze (w obu przypadkach dotyczy to 45,9% pracodawców).

### 3.5 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

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



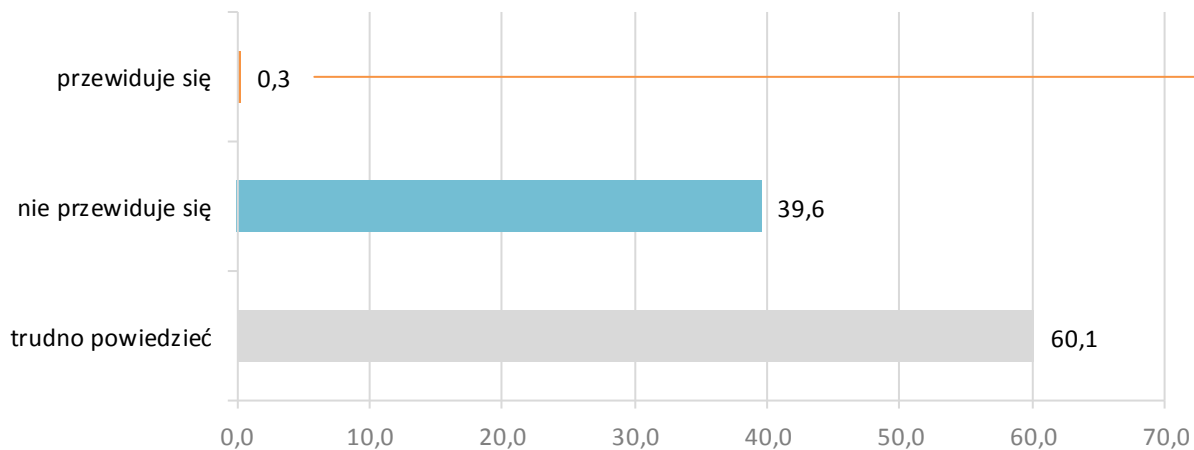
W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników zdecydowanie najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (56,0%). Sporo mniej, bo 23,9%, decydowało się na rozszerzanie kanałów dystrybucji ofert pracy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, częściej niż co piąty pracodawca (22,9%) poszukiwał pracowników w konkurencyjnych zakładach pracy, a blisko co piąty (18,3%) zatrudniał osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji.

Jednocześnie niewielki odsetek pracodawców by zachęcić do zatrudnienia proponował lepsze warunki – co 14. (7,3%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń), taki sam odsetek (7,3%) przyznał, że zmieniał warunki zatrudnienia (np. proponował wyższe płace), a co 22. (4,6%) zmieniał warunki pracy (np. wprowadzał bonusy dla pracowników).

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

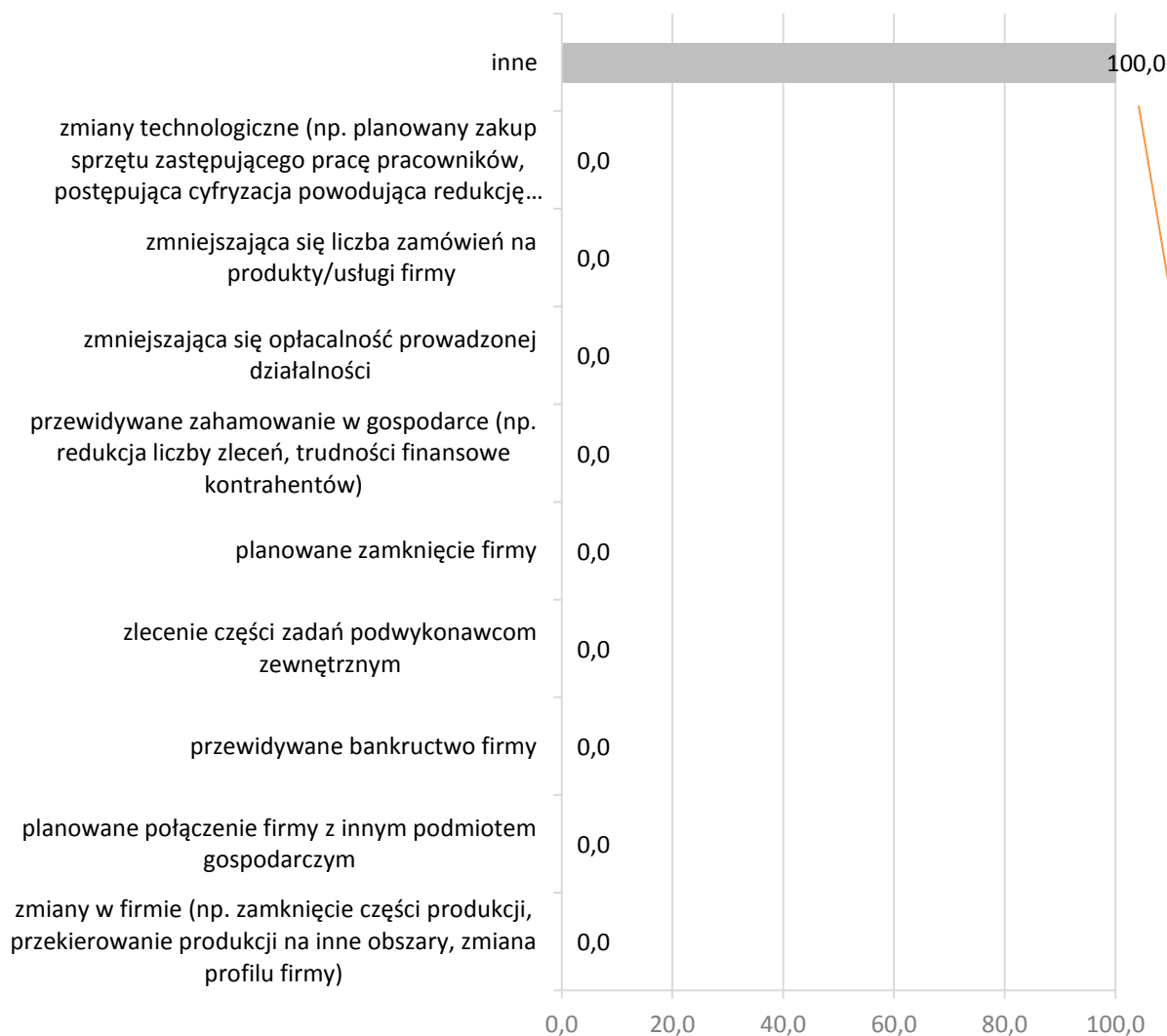


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 0,3% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie 60,1% pracodawców nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze zatrudnienia.

## 4.1 Powody planowanej redukcji zatrudnienia

Wykres 20 Powody planowanej redukcji zatrudnienia (w %)



Ze względu na to, że odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali plany redukcji zatrudnienia jest minimalny (0,3%) – szczegółowa analiza tego wątku odnosi się jedynie do powodów tych planów.

Ci nieliczni pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia, wśród powodów takich decyzji wskazywali odpowiedź „inne” (100,0% pracodawców) – jednocześnie nie wyjaśniając, jakie czynniki mają na uwadze.

## 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	57,4	38,6
sfinansowanie szkolenia	56,4	12,0
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	47,6	17,0
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	37,6	8,5
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	36,3	3,0
prace interwencyjne	35,3	8,8
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	33,6	7,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	32,8	11,3
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	32,1	6,0
przygotowanie zawodowe dorosłych	23,6	1,3
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	21,6	2,0
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	19,0	1,8
roboty publiczne	16,5	7,5
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	15,3	2,3
prace społecznie użyteczne	15,0	6,0
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	12,5	1,8

## 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 N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca wykonano 399 wywiadów z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla sekcji (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

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

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	51	12,8
1 – 9 pracowników	283	70,9
10 – 49 pracowników	53	13,3
50 – 249 pracowników	8	2,0
250 – 999 pracowników		0,0
1000 i więcej pracowników	4	1,0
<b>Sekcja N</b>	<b>399</b>	<b>100,0</b>

## SPIS WYKRESÓW

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

## SPIS TABEL

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

## SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy .....	25
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat .....	28
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat .....	30
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety .....	32



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

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		0,945	
Główny Księgowy	121101	0,945	0,251
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		43,684	
Specjalista administracji publicznej	242217	9,681	2,005
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	7,556	1,003
Specjalista do spraw szkoleń	242403	5,313	0,752
Opiekun klienta	243302	5,077	1,253
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	2,479	0,251
Programista aplikacji	251401	2,243	0,752
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	2,007	1,253
Koordynator projektów unijnych	242102	1,771	1,003
Lektor języka obcego	235301	1,535	0,752
Specjalista do spraw kadr	242307	1,417	0,501
Pedagog szkolny	235912	0,945	0,251
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,945	0,251
Analityk finansowy	241306	0,708	0,752
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,472	0,501
Administrator systemów komputerowych	252201	0,354	0,501
Inżynier <sup>6</sup>	214xxx	0,354	0,251

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

<sup>6</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

Specjalista do spraw zamówień publicznych	242225	0,236	0,501
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309	0,236	0,251
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>7</sup>	23200x	0,236	0,251
Specjalista bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych	252902	0,118	0,251
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>10,390</b>	
Księgowy	331301	7,084	2,757
Przedstawiciel handlowy	332203	1,771	0,501
Opiekunka dziecięca	325905	0,945	0,251
Technik analityk	311103	0,118	0,251
Inspektor budowlany	311211	0,118	0,251
Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej	311412	0,118	0,251
Pośrednik pracy	333301	0,118	0,251
Muzyk	343602	0,118	0,251
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>23,377</b>	
Technik prac biurowych <sup>8</sup>	411004	21,133	7,769
Operator wprowadzania danych	413201	1,063	0,251
Ankieter	422701	1,063	0,251
Windykator	421403	0,118	0,251
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>1,889</b>	
Doradca klienta	524902	0,826	0,752
Instruktor nauki jazdy	516502	0,590	0,251
Sprzedawca	522301	0,236	0,251
Kelner	513101	0,118	0,251
Telemarketer	524404	0,118	0,251
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>8,855</b>	
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	3,070	0,501
Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	742190	2,597	0,251
Brukarz	711205	0,945	0,251
Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	723303	0,826	0,251
Elektromonter instalacji elektrycznych	741101	0,708	0,251
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,472	0,251
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,118	0,251
Elektromonter linii kablowych	741301	0,118	0,251
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>4,368</b>	
Sprzątaczką biurową	911207	3,542	1,253
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	0,590	0,251
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,236	0,251
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO</b>		<b>6,494</b>	

<sup>7</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

<sup>8</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

ZAWODU			
brak wskazania zawodu	xxxxxx	6,494	1,253
ŁĄCZNIE		100,000	

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

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

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>9</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxx”.

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		
Główny Księgowy	121101	0,251
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	1,253
Koordinator projektów unijnych	242102	0,752
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,752
Grafik komputerowy DTP	216601	0,501
Nauczyciel języka obcego	233008	0,501
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,501
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,501
Ekonomista	263102	0,501
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>10</sup>	23200x	0,501
Nauczyciel <sup>11</sup>	233xxx	0,501
Inspektor dozoru technicznego	214902	0,251
Architekt	216101	0,251
Logopeda	229402	0,251
Nauczyciel doradca metodyczny	235105	0,251
Lektor języka obcego	235301	0,251
Instruktor tańca	235502	0,251
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915	0,251

<sup>9</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

<sup>10</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

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

Analitik finansowy	241306	0,251
Specjalista do spraw konsultingu	242107	0,251
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,251
Specjalista do spraw kadr	242307	0,251
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkim	242390	0,251
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,251
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,251
Inżynier budownictwa <sup>12</sup>	21420x	0,251
Inżynier <sup>13</sup>	214xxx	0,251
Inżynier geodeta <sup>14</sup>	21650x	0,251
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,501
Księgowy	331301	0,501
Technik analityk	311103	0,251
Technik optyk	325302	0,251
Inspektor obrony cywilnej	325513	0,251
Ratownik medyczny	325601	0,251
Detektyw prywatny	341101	0,251
Instruktor rytmiki	342306	0,251
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>15</sup>	411004	1,754
Administrator nieruchomości	411001	0,251
Pozostali pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	431190	0,251
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Sprzedawca	522301	0,501
Robotnik gospodarczy	515303	0,251
Instruktor nauki jazdy	516502	0,251
Doradca klienta	524902	0,251
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,251
Spawacz	721204	0,251
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Sprzątaczką biurową	911207	0,251
Konserwator części / sprzętu	932901	0,251
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,501

<sup>12</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>13</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

<sup>14</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>15</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

**Załącznik 3** *Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat*

W odniesieniu do planów 5-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności<sup>16</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990).

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY</b>		
Główny Księgowy	121101	0,251
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Specjalista administracji publicznej	242217	1,003
Nauczyciel języka obcego	233008	0,501
Koordynator projektów unijnych	242102	0,501
Architekt	216101	0,251
Logopeda	229402	0,251
Lektor języka obcego	235301	0,251
Instruktor tańca	235502	0,251
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,251
Specjalista do spraw kadr	242307	0,251
Specjalista do spraw szkoleń	242403	0,251
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,251
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,251
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,251
Ekonomista	263102	0,251
Inżynier <sup>17</sup>	214xxx	0,251

<sup>16</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

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

Inżynier geodeta <sup>18</sup>	21650x	0,251
Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>19</sup>	23200x	0,251
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	325502	0,501
Technik analityk	311103	0,251
Ratownik medyczny	325601	0,251
Instruktor rytmiki	342306	0,251
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Technik prac biurowych <sup>20</sup>	411004	0,752
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Instruktor nauki jazdy	516502	0,501
Sprzedawca	522301	0,251
Doradca klienta	524902	0,251
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,251
Spawacz	721204	0,251
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,251
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	0,251
Operator maszyn i urządzeń <sup>21</sup>	81xxxx	0,251
Kierowca <sup>22</sup>	833xxx	0,251
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		

<sup>18</sup> Zakodowano wspólnie inżynierów geodetów, wobec których nie określono specjalizacji.

<sup>19</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

<sup>20</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

<sup>21</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>22</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....



**M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.***(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/institucji)*

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> produkcyjny       |
| <input type="checkbox"/> usługowy          |
| <input type="checkbox"/> handlowy          |
| <input type="checkbox"/> inny, jaki? ..... |

**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/institucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)*

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> tak   |
| <input type="checkbox"/> raczej tak                                  |
| <input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/        |
| <input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/               |
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/ |

**2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie wielokrotnego wyboru)*

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach) |
| <input type="checkbox"/> rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług)   |
| <input type="checkbox"/> poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne)  |
| <input type="checkbox"/> wzrost sprzedaży produktów/usług firmy   |
| <input type="checkbox"/> otwarcie nowego oddziału firmy   |
| <input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy)   |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy)   |
| <input type="checkbox"/> potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne)         |
| <input type="checkbox"/> brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach  |
| <input type="checkbox"/> 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? .....

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/ |
|--|

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

**Zawód / stanowisko 1 .....**

**Zawód / stanowisko 2 .....**

**Zawód / stanowisko 3 .....**

**Zawód / stanowisko 4 .....**

**Zawód / stanowisko 5 .....**

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

**Zawód / stanowisko 1 .....**

**Zawód / stanowisko 2 .....**

**Zawód / stanowisko 3 .....**

**Zawód / stanowisko 4 .....**

**Zawód / stanowisko 5 .....**

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

**7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?**

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

**8. Czym były spowodowane te problemy?**

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

**najważniejszy problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie? .....

**9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?**

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)

inne, jakie? .....

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

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

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)<sup>23</sup></i>		Czy planują Państwo starać się o uzyskanie tego typu wsparcia w ciągu najbliższych 12 m-cy?	
			Tak	Nie
<input type="checkbox"/> sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> pożyczka na utworzenie miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> staż	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> sfinansowanie szkolenia	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace interwencyjne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace społecznie użyteczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> roboty publiczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe dorosłych	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		

<sup>23</sup> Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

<b>11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b>
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się redukcji zatrudnienia
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:
Zawód / stanowisko 1 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 2 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 3 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 4 ..... – ile osób? .....
Zawód / stanowisko 5 ..... – ile osób? .....

<b>12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?</b> <i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i>
<input type="checkbox"/> zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy
<input type="checkbox"/> zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności
<input type="checkbox"/> przewidywane bankructwo firmy
<input type="checkbox"/> planowane zamknięcie firmy
<input type="checkbox"/> planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym
<input type="checkbox"/> zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym
<input type="checkbox"/> zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)
<input type="checkbox"/> przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)
<input type="checkbox"/> inne, jakie? .....