

## Raport z badania

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

– edycja 2019”



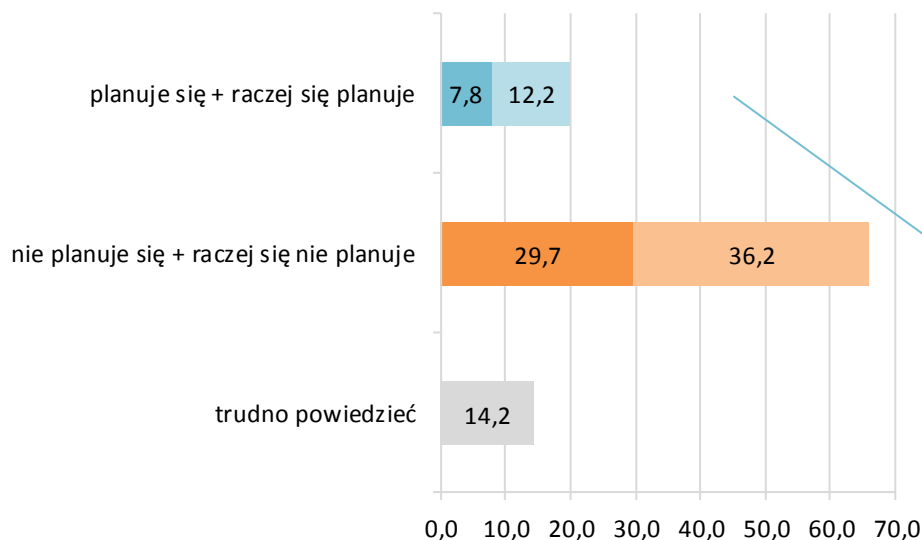
**SEKCJA R**  
działalność związana z kulturą,  
rozrywką i rekreacją

## 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 .....	12
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>



1/5 pracodawców (20,0%) w sekcji R – *działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

W grupie tej przeważają deklaracje umiarkowanie pozytywne – „raczej się planuje zatrudnienie” (12,2%) w stosunku do postaw zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (7,8%).

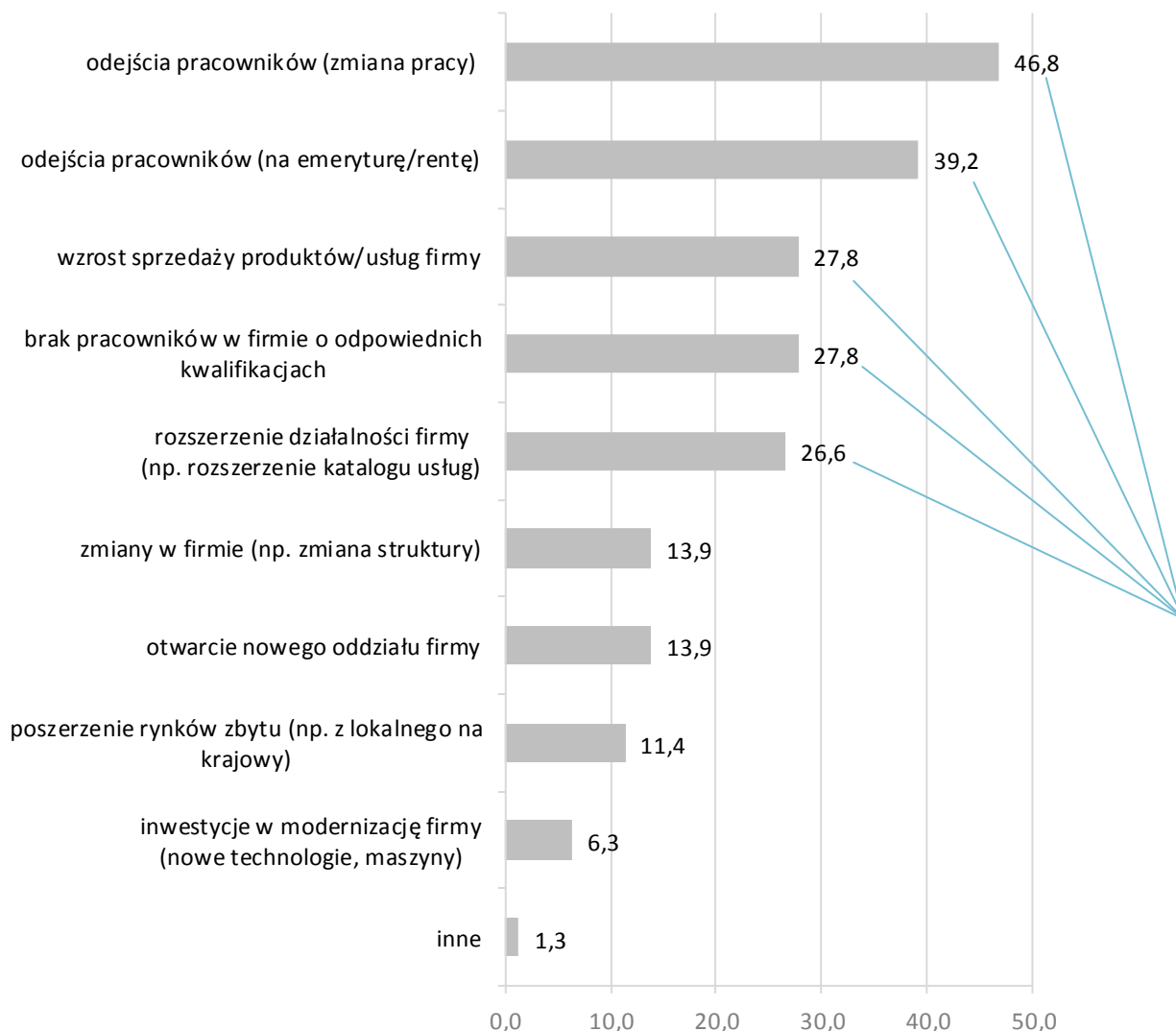
Co siódmy pracodawca (14,2%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej sekcji R – wzięło udział 349 pracodawców, z czego 1/5 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 1/5 pracodawców wskazała na 535 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w sekcji R funkcjonowało 3 797 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?

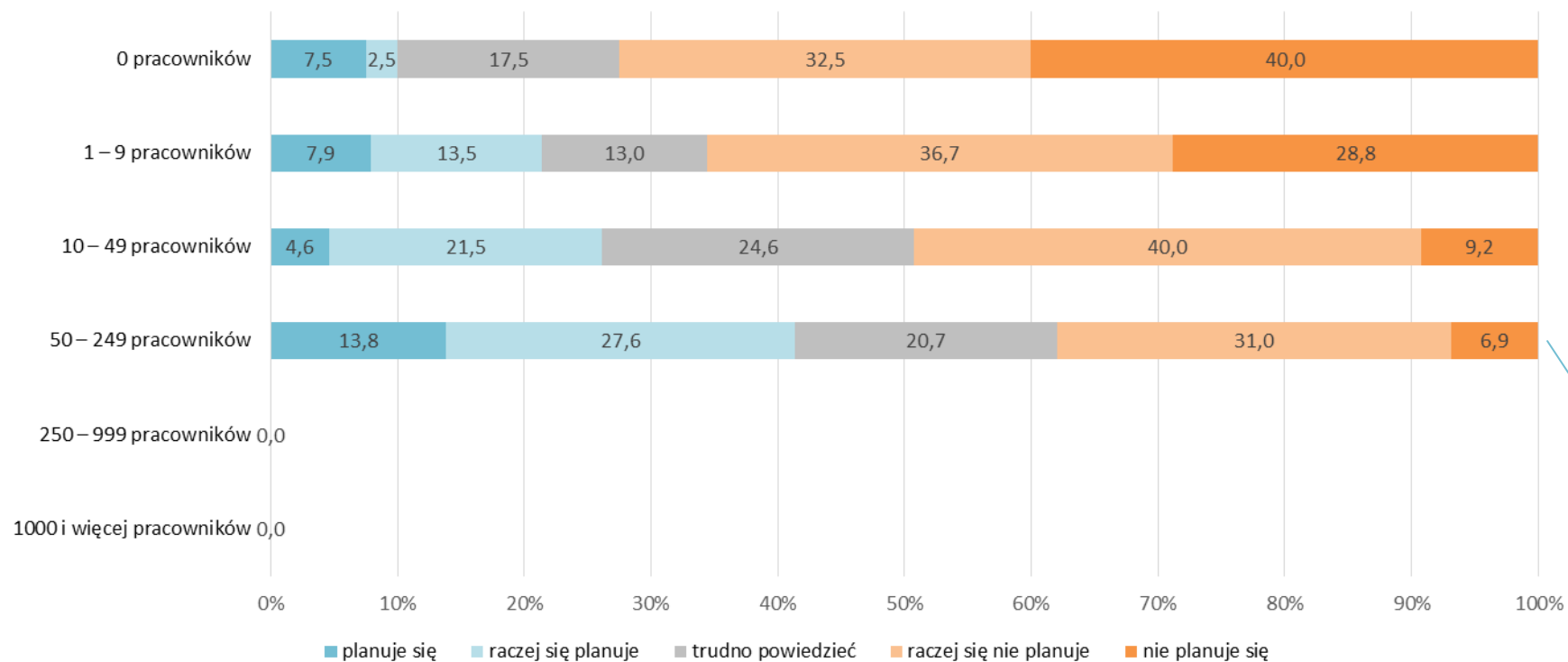
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko połowa pracodawców (46,8%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (39,2%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- ponad 1/4 (27,8%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (27,8% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (26,6%).

## 1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

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



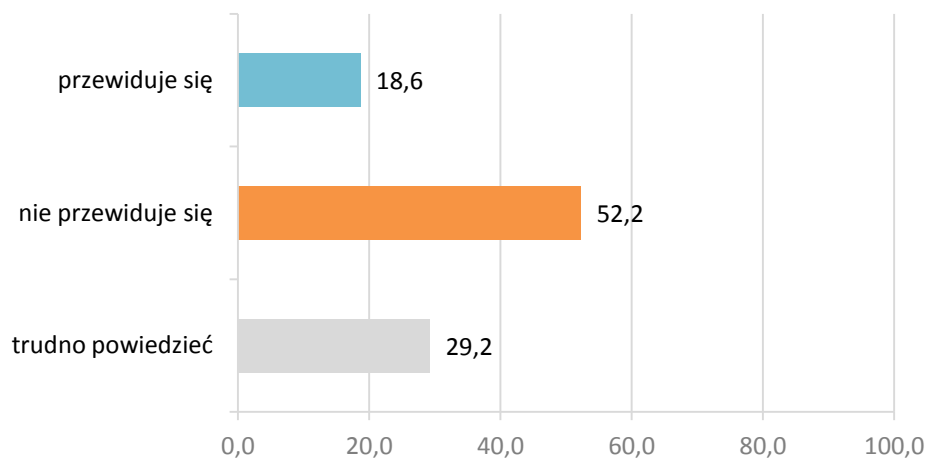
W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najwięcej takich pracodawców jest wśród firm średnich (41,4%).

Warto zwrócić uwagę, że pracowników planuje zatrudnić również co dziesiąty właściciel jednoosobowej działalności gospodarczej (10,0%) – co wskazuje na dążenie do rozwoju.

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

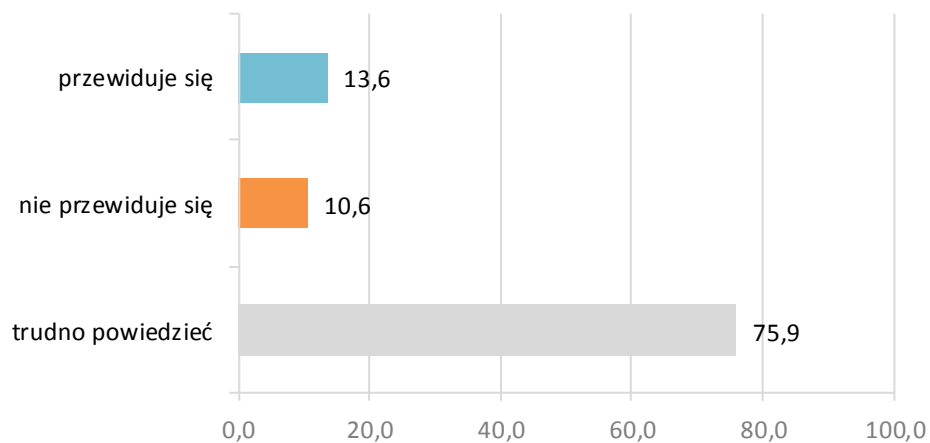
### 1.3 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

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.

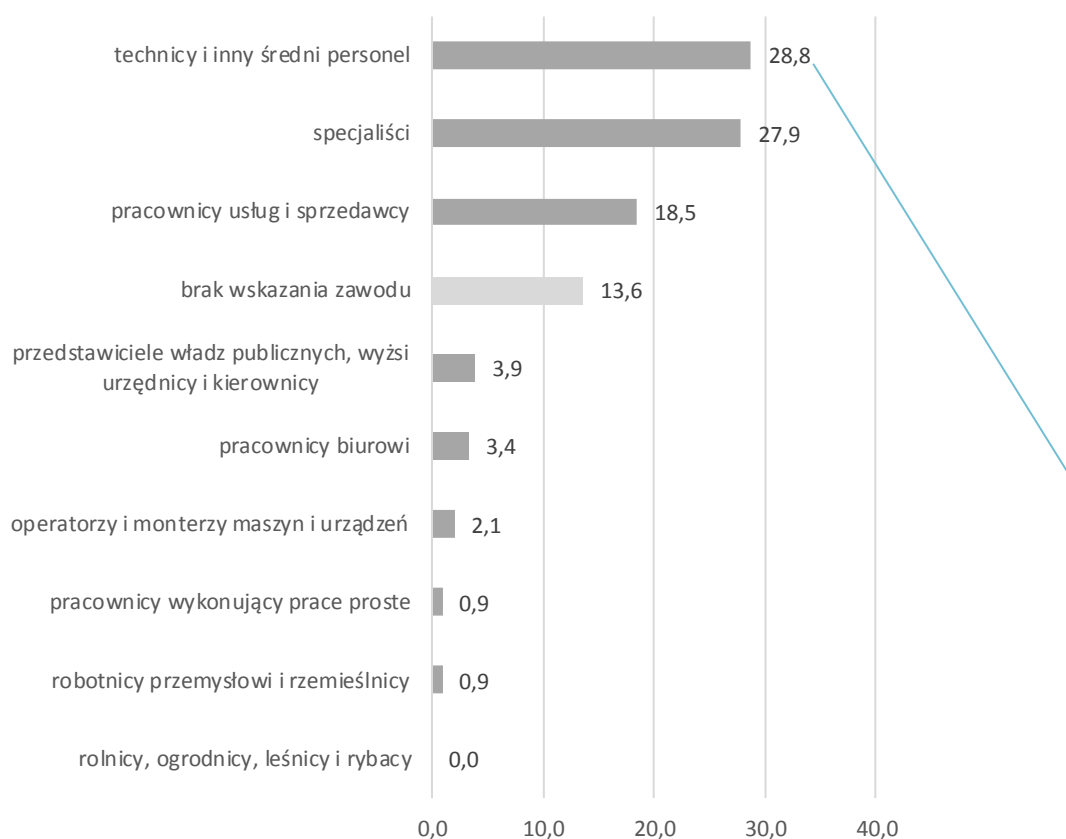
<sup>3</sup> Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

## 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 %)

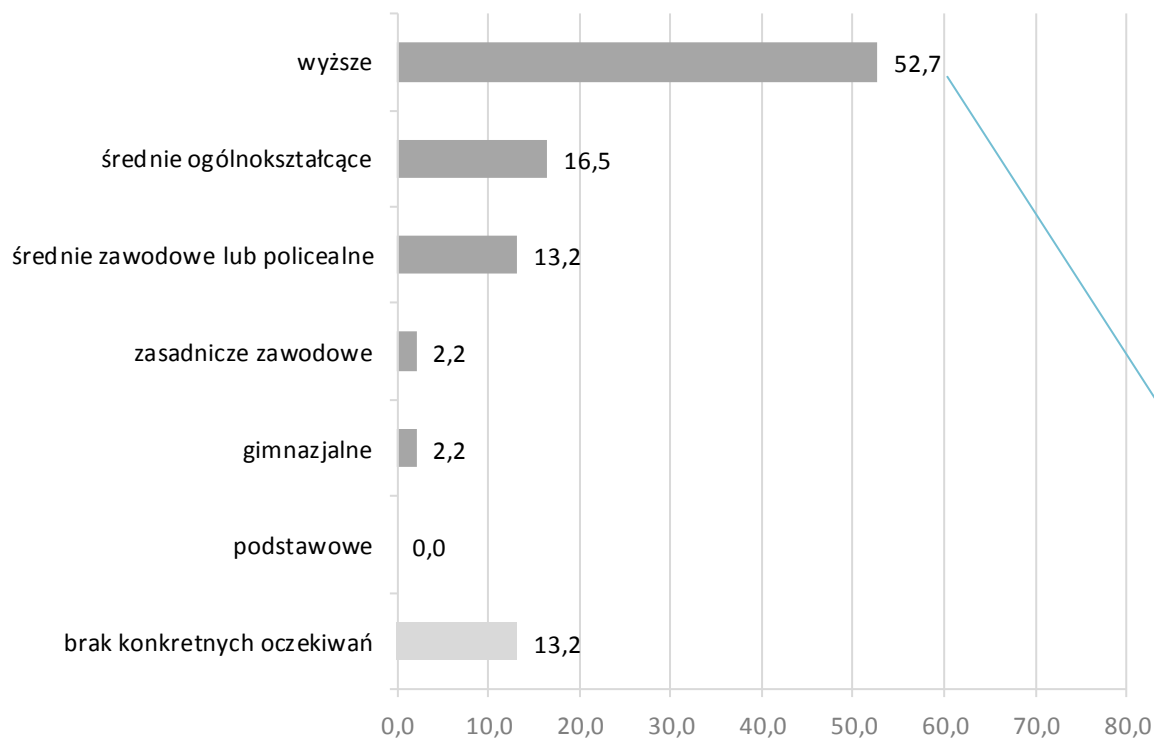


Największa grupa pracowników planowanych do zatrudnienia to technicy i przedstawiciele innego średniego personelu – stanowią ponad 1/4 spośród wszystkich poszukiwanych osób (28,8%) oraz specjaliści, którzy również stanowią ponad 1/4 planowanej do zatrudnienia kadry (27,9%). Dodatkowo niemal co piąty poszukiwany pracownik (18,5%) należy do grupy pracowników usług i sprzedawców.

Jednocześnie wobec 13,6% poszukiwanych pracowników pracodawcy nie określili wymagań dotyczących zawodu.

## 2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

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



Najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (52,7%).

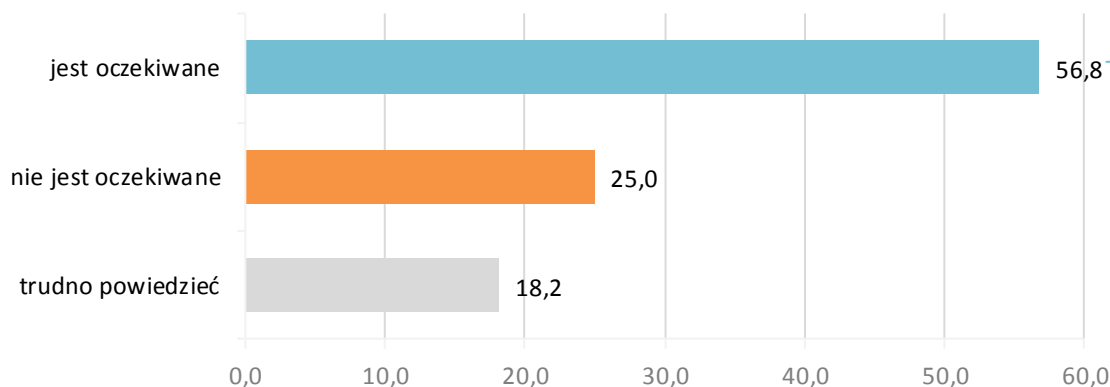
Jednocześnie co szósty pracownik poszukiwany na rynku pracy (15,4%) to osoba z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

Równie ważną informacją jest taka, że wobec co ósmego kandydata do pracy (13,2%) pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

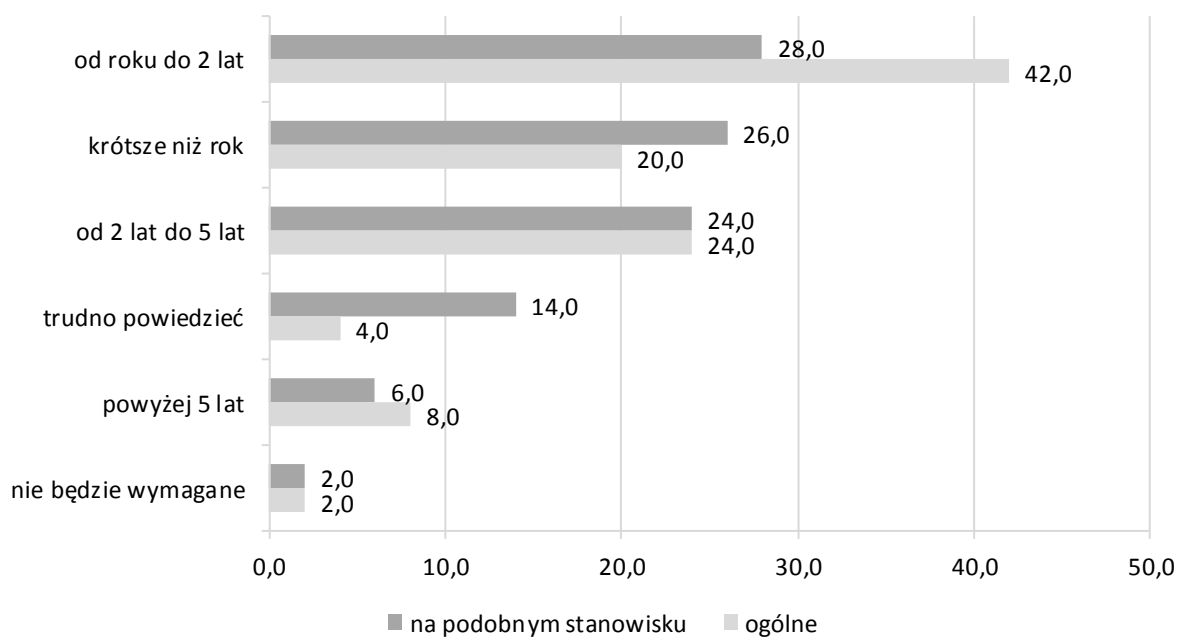


## 2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

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



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



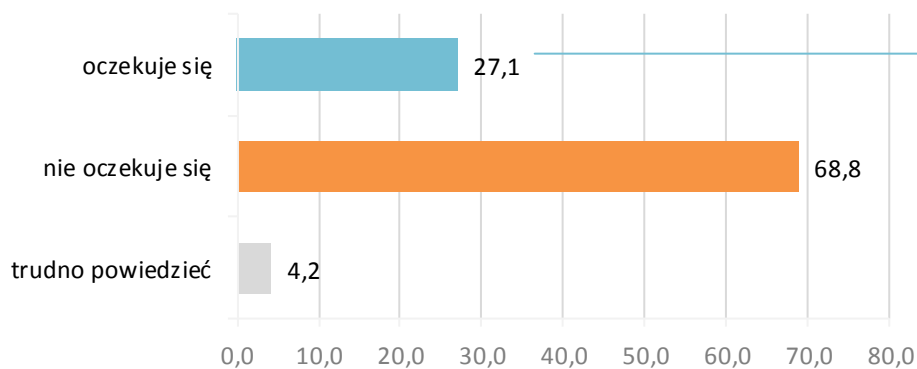
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od ponad połowy kandydatów do pracy (56,8%).

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

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od ponad połowy pracowników (54,0%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 78,0% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od blisko 2/3 pracowników (62,0%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

## 2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

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



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia zawodu jedynie od co czwartego kandydata do pracy (27,1%).

## 2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

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

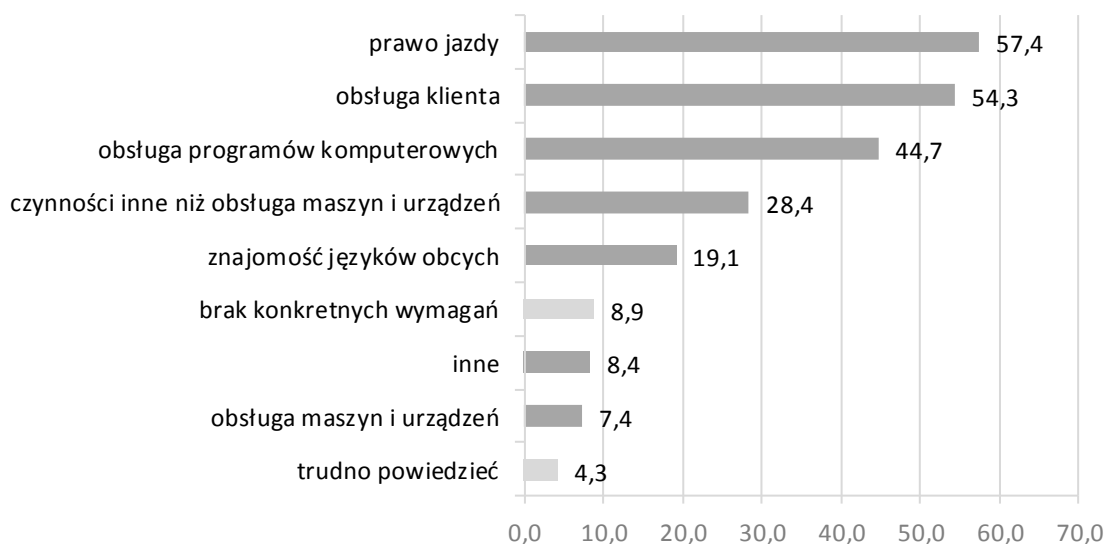


Tabela 1 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	dotyczące wykonywania czynności innych niż	dotyczące obsługi programów	dotyczące znajomości języków obcych	dotyczące posiadania prawa jazdy	dotyczące obsługi klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	0,0	47,7	73,8	8,7	89,9	85,9	0,7	1,3	0,0
Technicy i inny średni personel	2,6	11,0	36,4	17,5	48,1	61,0	6,5	1,3	19,5
Pracownicy biurowi	0,0	22,2	22,2	5,6	33,3	33,3	0,0	0,0	38,9
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	22,2	31,3	0,0	72,7	57,6	2,0	0,0	22,2
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	20,0	80,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,1	9,1	54,5	9,1	81,8	72,7	0,0	0,0	0,0
Pracownicy wykonujący prace proste	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	80,0	0,0	0,0
Brak wskazania zawodu	0,0	56,2	58,9	0,0	100,0	69,9	0,0	0,0	0,0

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą prawa jazdy (57,4%), obsługi klienta (54,3%), obsługi programów komputerowych (44,7%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (28,4%).

W odniesieniu do co jedenastego stanowiska pracy (8,9%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

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

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

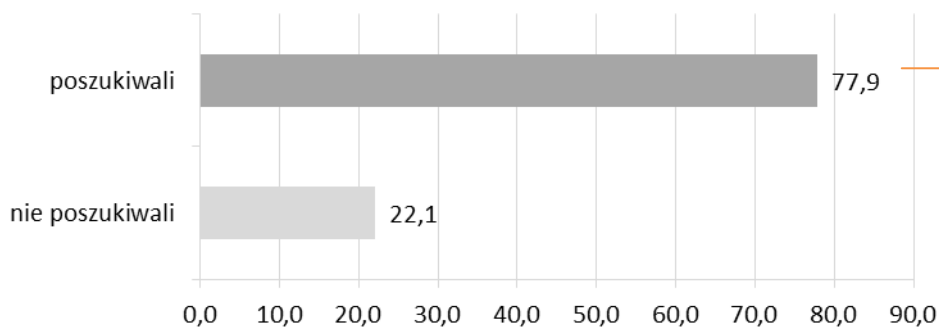
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców)		
osobiste	społeczne	menedżerskie
chęć do pracy	komunikatywność	delegowanie zadań
odpowiedzialność	umiejętność współpracy w grupie	
umiejętności i uprawnienia fachowe	asertywność / posiadanie własnego zdania	
samodzielność	umiejętność uczenia innych	
rzetelność	empatia	
profesjonalizm	umiejętność obsługi klienta	
dobra organizacja pracy		
chęć do nauki i rozwoju		
dyspozycyjność		
etyka zawodowa		
inicjatywność		
kreatywność		
uczciwość		
elastyczność		
wysoka kultura osobista		
cierpliwość		
odporność na stres		
analityczne myślenie		
brak nałogów		
poczucie humoru		
punktualność		
pracowitość		
predyspozycje psychofizyczne		
zaradność		

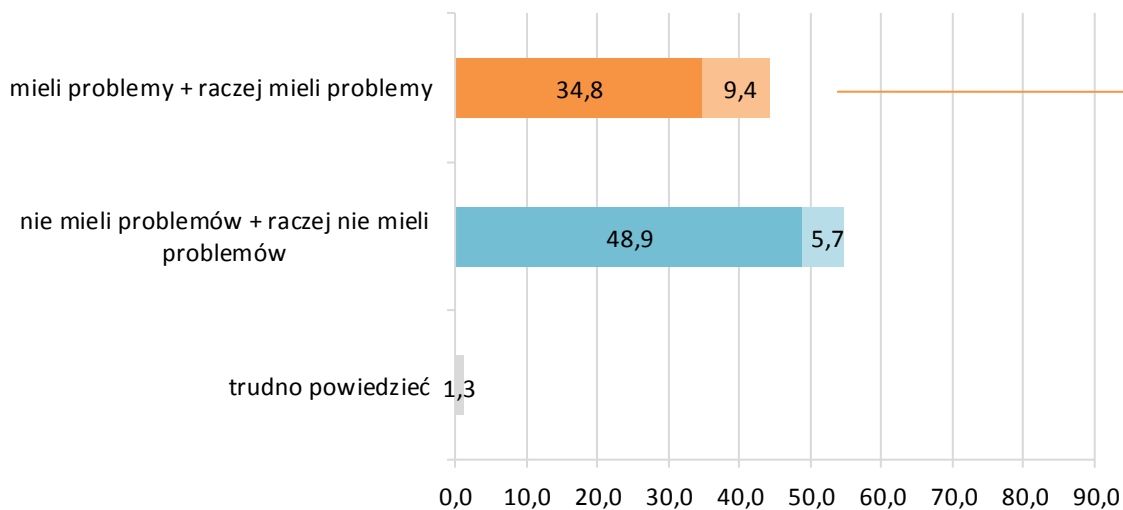
## 3. Problemy ze znalezieniem pracowników

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

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 %)

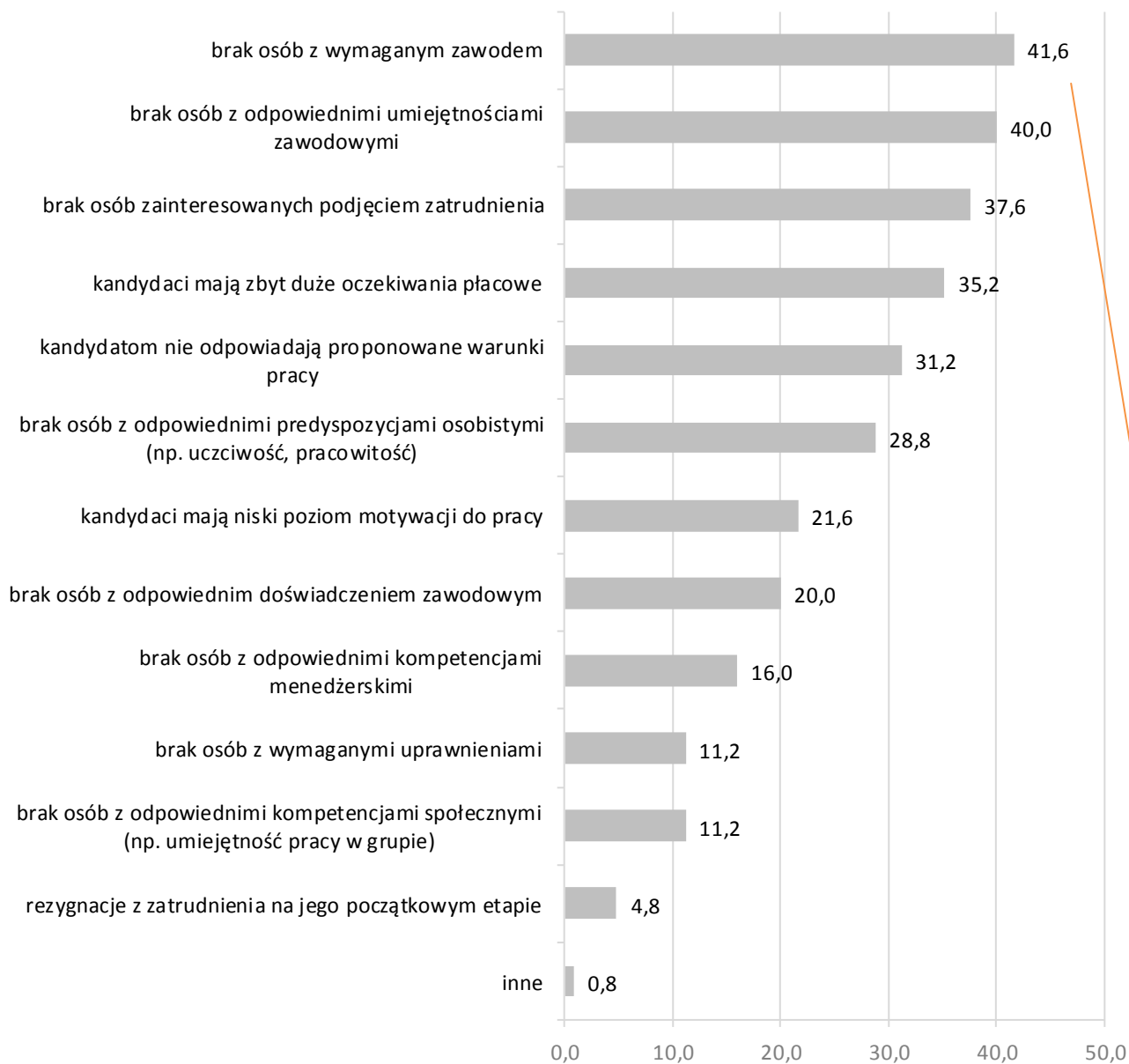


W całej grupie pracodawców w województwie podkarpackim ponad 3/4 z nich (77,9%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Blisko połowa pracodawców (44,2%) 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 %)



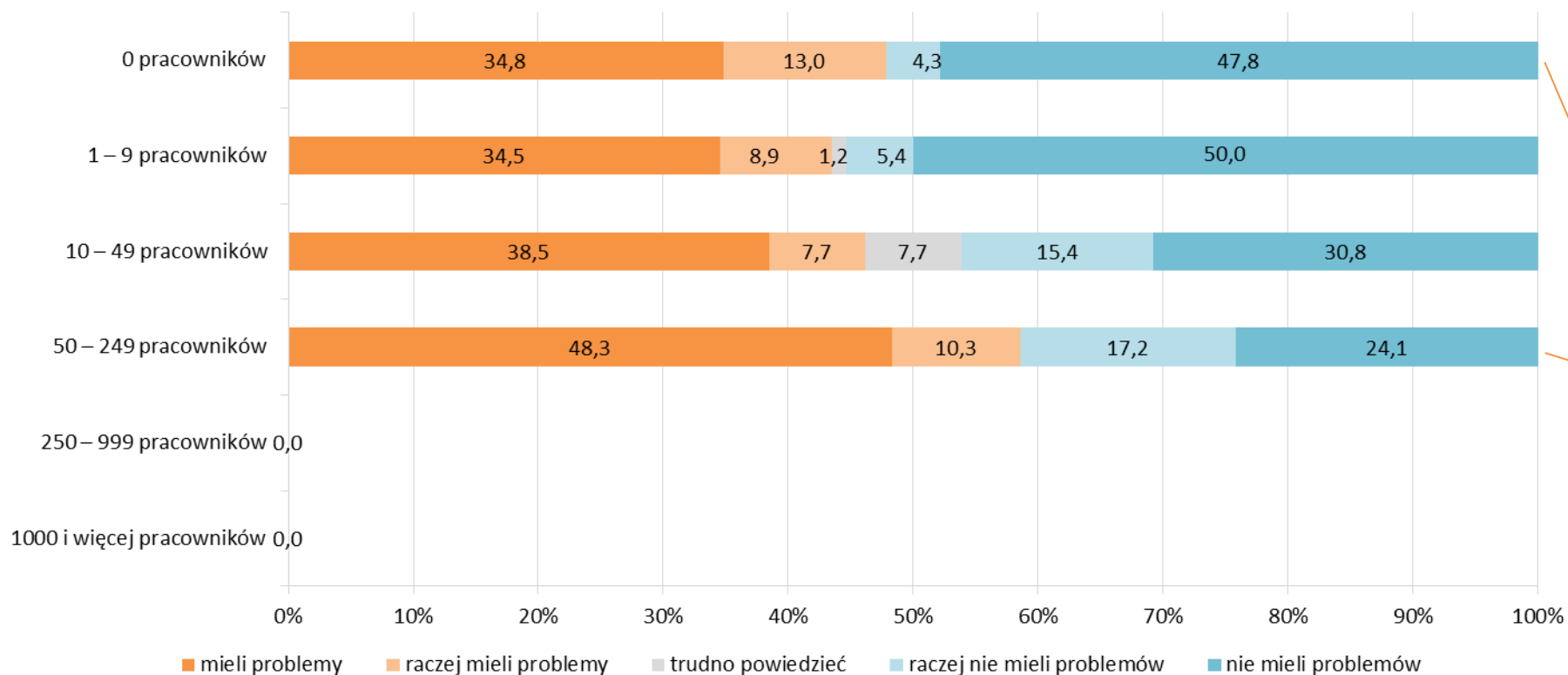
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (41,6% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (40,0%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (20,0%).

Jednocześnie jako trzeci na liście znalazł się powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazało na niego 37,6% pracodawców. Łączy się z nim bezpośrednio powód w postaci niskiej motywacji do pracy u kandydatów, na który wskazał co czwarty pracodawca (21,6%).

Sporo pracodawców wskazało na powody związane z warunkami zatrudnienia – 35,2% mówi o tym, że kandydaci mają zbyt duże wymagania płacowe, a 31,2% o tym, 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 %)



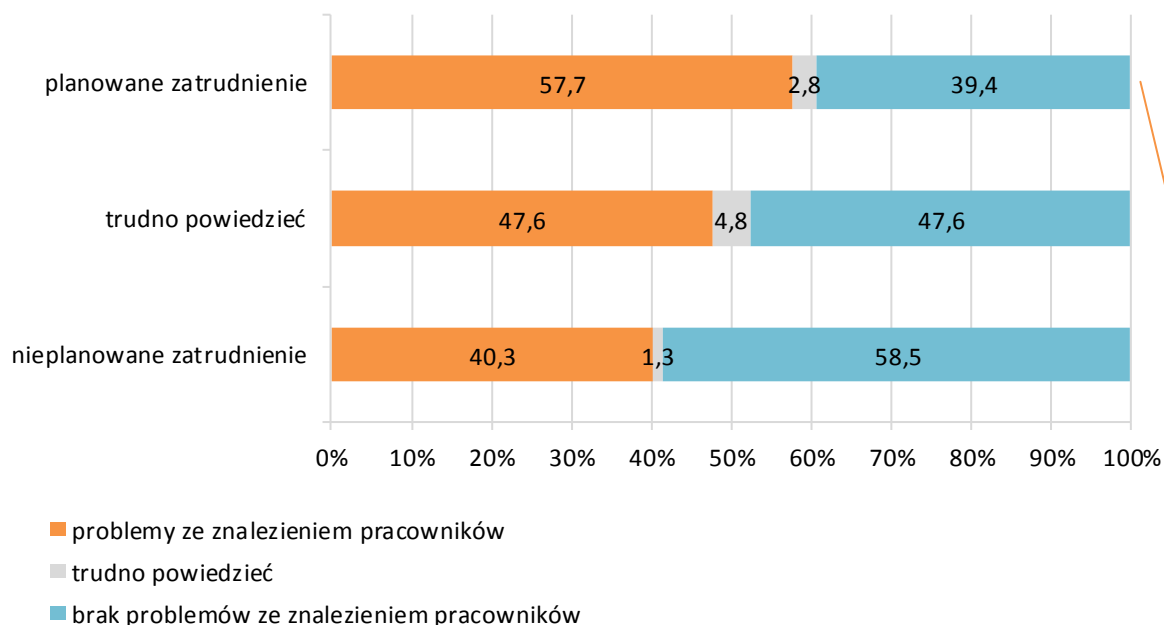
Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm średnich (58,6%).

Warto zauważyć, że blisko połowa (47,8%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiła 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 R 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.

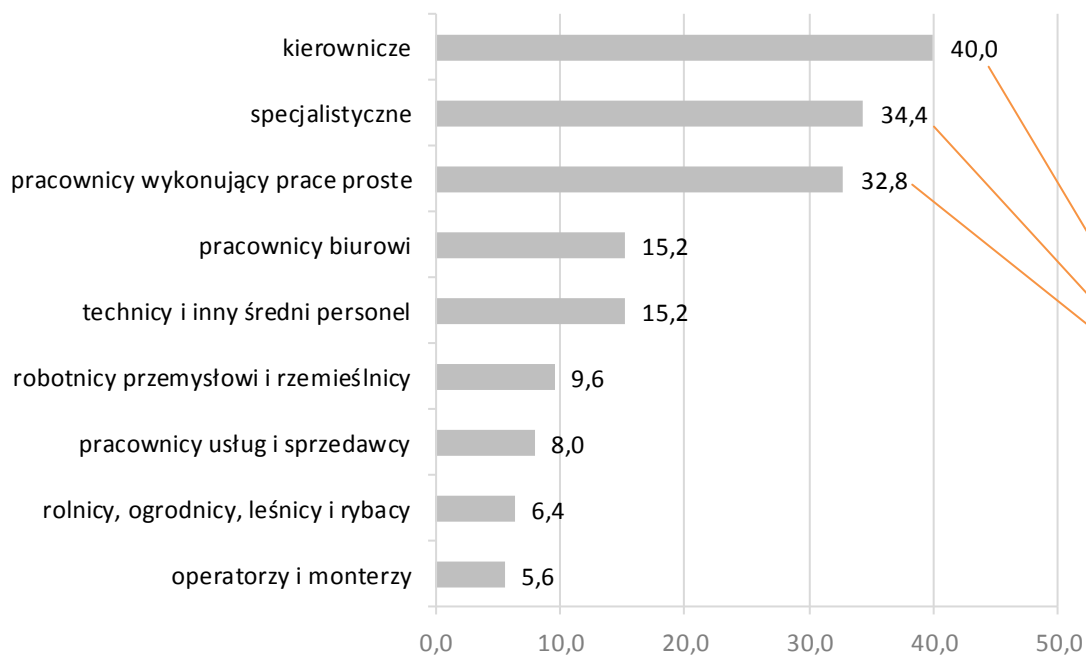
Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (57,7%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy planują rozszerzenie kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy – a więc pomimo negatywnych doświadczeń związanych z pozyskaniem kadry nie rezygnują z dalszego rozwoju liczebnego firmy.

Jednocześnie pracodawców, którzy doświadczyli problemów ze znalezieniem pracowników jest 47,6% w grupie tych, którzy nie potrafią stwierdzić czy będą zatrudniać i 40,3% w grupie nie planującej zatrudnienia – 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

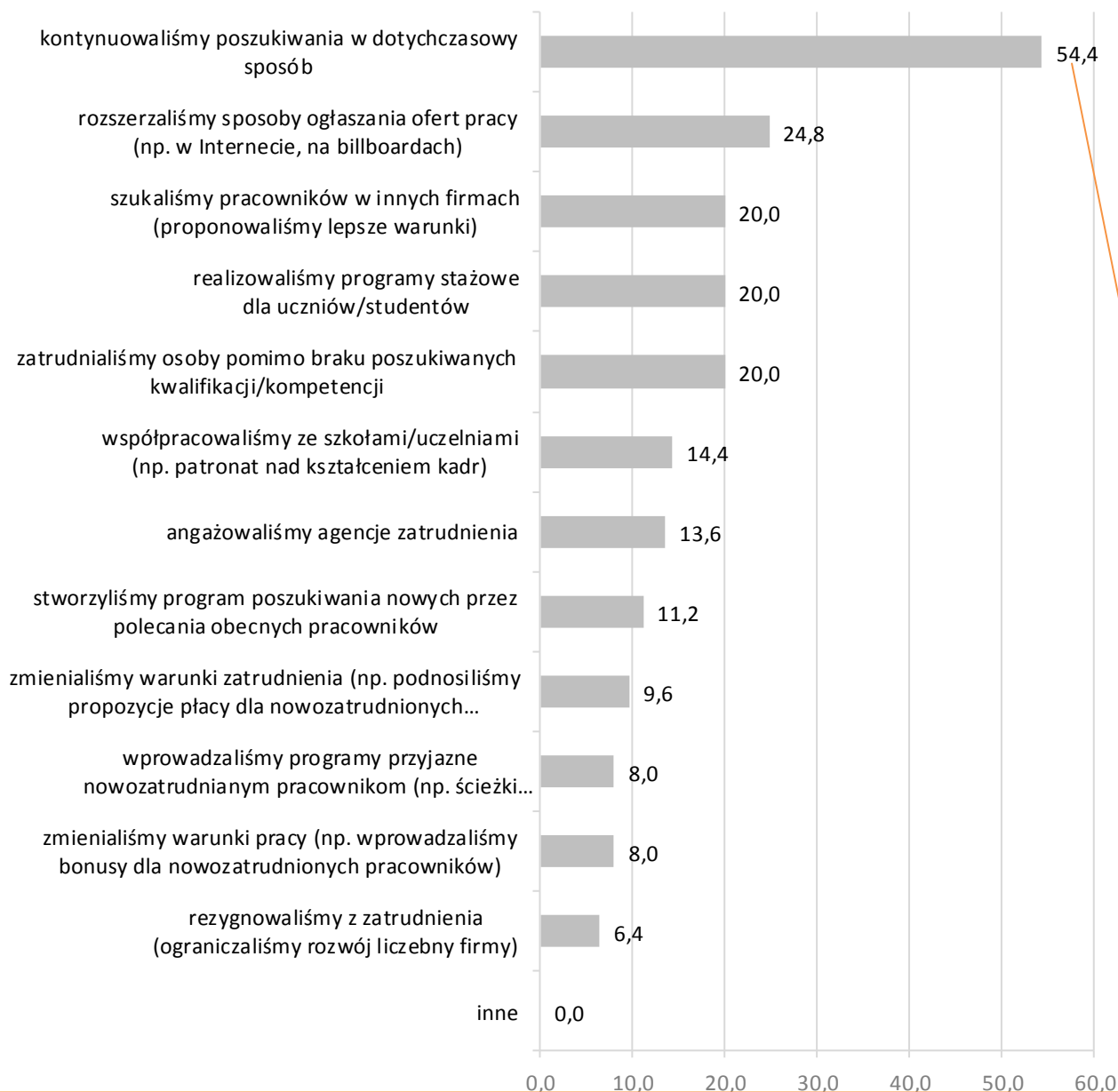
Wykres 17 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy



W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem osób na stanowiska kierownicze (40,0% pracodawców), specjalistyczne (34,4%) oraz pracowników wykonujących prace proste (32,8%).

### 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 (54,4%). Natomiast co czwarty pracodawca (24,8%) zdecydował się na rozszerzanie sposobów ogłaszania ofert pracy.

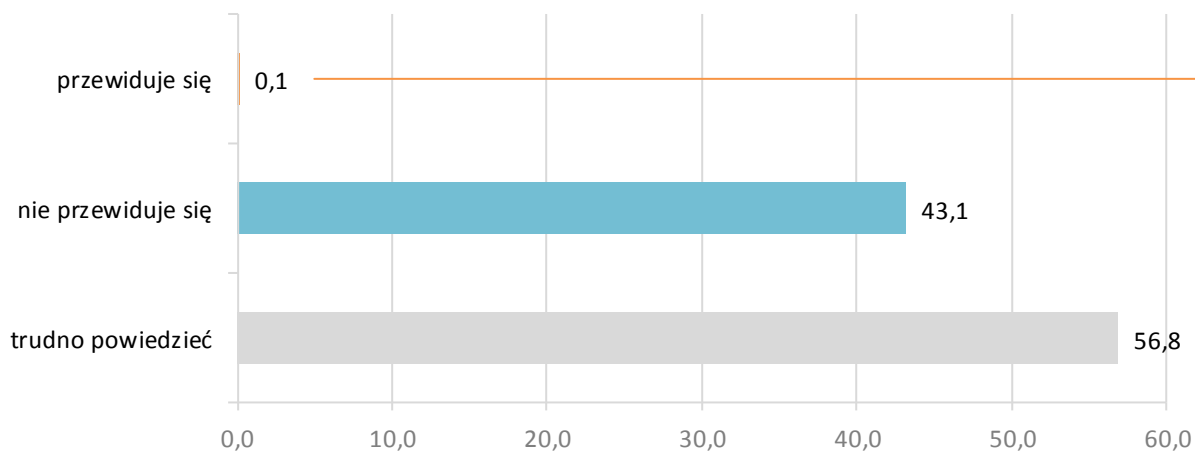
Należy zwrócić uwagę na fakt, że w sytuacji niedoboru odpowiednich kandydatów do pracy, co piąty pracodawca (20,0%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały one wymaganych kwalifikacji/kompetencji i również co piąty (20,0%) poszukiwał pracowników w innych firmach proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia.

Część pracodawców angażowała się w przygotowanie przyszłych kadr – co piąty (20,0%) realizował programy stażowe dla uczniów/studentów, a co siódmy (14,4%) współpracował ze szkołami/uczelniami w formie np. patronatu nad kształceniem kadr.

Jednocześnie niewielu pracodawców decydowało się na zmianę warunków zatrudnienia, aby zachęcić do podjęcia pracy – jedynie co dziesiąty (9,6%) proponował zmianę warunków zatrudnienia w postaci np. wyższych płac, co dwunasty (8,0%) wprowadzał programy przyjazne nowozatrudnionym osobom (np. ścieżki awansu i szkoleń) i również co dwunasty (8,0%) przyznał, że zmieniał warunki pracy proponując np. bonusy dla nowozatrudnionych osób.

## 4. Planowana redukcja zatrudnienia

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

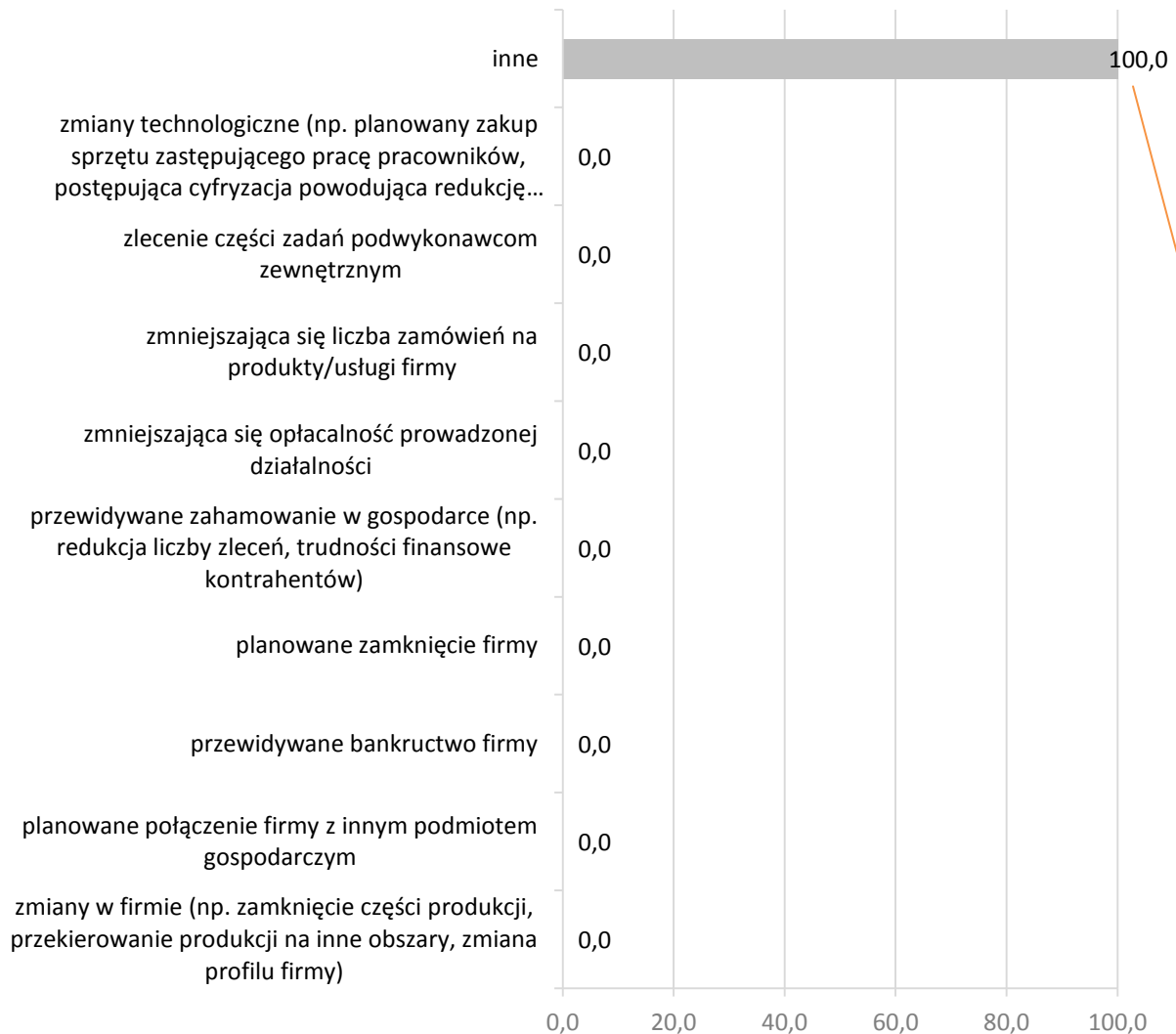


Plany redukcji zatrudnienia zadeklarował 0,1% pracodawców – w zasadzie jest to odsetek mniejszy niż błąd statystyczny.

Jednocześnie ponad połowa pracodawców (56,8%) 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 (0,1%) – 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	57,6	38,7
sfinansowanie szkolenia	51,6	11,5
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	43,3	14,6
prace interwencyjne	39,0	8,0
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	39,0	2,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	35,0	8,0
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,4	7,4
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	28,4	9,2
świadczanie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	26,9	2,3
przygotowanie zawodowe dorosłych	26,9	2,0
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	26,6	6,9
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	21,8	2,6
roboty publiczne	21,2	5,7
prace społecznie użyteczne	17,8	4,3
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	15,8	2,9
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)	13,8	2,0

## 6. Podstawowe informacje o badaniu

---

**Zleceniodawca** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

**Okres** lipiec – wrzesień 2019 rok

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

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

## 7. Założenia metodologiczne badania

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

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do sekcji R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją wykonano 349 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	40	11,5
1 – 9 pracowników	215	61,6
10 – 49 pracowników	65	18,6
50 – 249 pracowników	29	8,3
250 – 999 pracowników	0	0,0
1000 i więcej pracowników	0	0,0
<b>Sekcja R</b>	<b>349</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.....	31
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety .....	33



### 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		3,925	
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	3,925	0,287
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		27,850	
Specjalista administracji publicznej	242217	8,785	1,433
Pozostali specjaliści do spraw społecznych	263590	3,925	0,287
Specjalista do spraw kadr	242307	3,178	0,860
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	2,056	0,573
Główny technolog	214111	1,682	0,287
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	1,495	0,287
Fizjoterapeuta	229201	1,308	0,287
Inżynier elektryk	215103	0,935	0,287
Grafik komputerowy DTP	216601	0,935	0,287
Opiekun klienta	243302	0,748	0,287
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,748	0,573
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,561	0,573
Etnograf	263202	0,561	0,287
Nauczyciel <sup>6</sup>	233xxx	0,374	0,287
Instruktor tańca	235502	0,187	0,287

<sup>5</sup> Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPlPS 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 nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Historyk	263302	0,187	0,287
Aktor	265501	0,187	0,287
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		<b>28,785</b>	
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	5,607	1,146
Technik akustyk	311908	3,925	0,573
Animator kultury	343901	3,738	2,006
Bibliotekarz	343301	3,178	2,006
Ratownik medyczny	325601	2,617	0,573
Pracownik galerii / muzeum	343302	1,869	1,433
Menedżer imprez sportowych	342204	1,682	0,287
Trener sportu	342207	1,682	0,287
Księgowy	331301	1,495	0,860
Technik logistyk	333107	1,495	0,287
Tancerz	343701	0,748	0,287
Technik elektroniki	311408	0,187	0,287
Technik informacji naukowej	343303	0,187	0,287
Realizator dźwięku	352116	0,187	0,287
Technik realizacji nagrań i nagłośnień	352122	0,187	0,287
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		<b>3,364</b>	
Technik prac biurowych <sup>7</sup>	411004	2,991	1,146
Sekretarka	412001	0,374	0,573
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		<b>18,505</b>	
Sprzedawca	522301	7,477	1,433
Robotnik gospodarczy	515303	6,355	1,146
Pracownik ochrony fizycznej	541307	3,738	0,573
Barman	513202	0,374	0,573
Ratownik wodny	541906	0,374	0,287
Kelner	513101	0,187	0,287
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		<b>0,000</b>	
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		<b>0,935</b>	
Monter konstrukcji stalowych	721404	0,561	0,287
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	0,187	0,287
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	0,187	0,287
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		<b>2,056</b>	
Operator maszyn i urządzeń <sup>8</sup>	81xxxx	1,121	0,287
Kierowca <sup>9</sup>	833xxx	0,748	0,860
Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	821206	0,187	0,287
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		<b>0,935</b>	
Sprzątaczką biurową	911207	0,561	0,573
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej	962990	0,374	0,287

<sup>7</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>8</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

<sup>9</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

niesklasyfikowani			
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		13,645	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	13,645	1,433
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>10</sup>. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
Pozostali dyrektorzy generalni i zarządzający	112090	0,287
Główny Księgowy	121101	0,287
Naczelnik / kierownik wydziału	121303	0,287
Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	121901	0,287
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Instruktor tańca	235502	1,146
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,573
Specjalista administracji publicznej	242217	0,573
Specjalista do spraw kadr	242307	0,573
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,573
Specjalista do spraw public relations	243203	0,573
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,573
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	261990	0,573
Archeolog	263201	0,573
Historyk sztuki	263303	0,573
Tłumacz	264304	0,573
Astronom	211102	0,287
Grafik komputerowy DTP	216601	0,287
Nauczyciel muzyki	233016	0,287
Pedagog	235921	0,287

<sup>10</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.).

Koordynator projektów unijnych	242102	0,287
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,287
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	242190	0,287
Inspektor ochrony danych osobowych	242212	0,287
Opiekun klienta	243302	0,287
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,287
Archiwista	262101	0,287
Ekonomista	263102	0,287
Dziennikarz	264201	0,287
Konserwator dzieł sztuki	265105	0,287
Aktor	265501	0,287
Nauczyciel <sup>11</sup>	233xxx	0,287
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Bibliotekarz	343301	6,017
Animator kultury	343901	4,298
Pracownik galerii / muzeum	343302	2,292
Księgowy	331301	2,006
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	1,146
Trener sportu	342207	0,860
Technik akustyk	311908	0,573
Stermotorzysta żeglugi śródlądowej	315104	0,287
Ratownik medyczny	325601	0,287
Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	342310	0,287
Florysta	343203	0,287
Plastyk	343204	0,287
Muzyk	343602	0,287
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Sekretarka	412001	0,573
Administrator nieruchomości	411001	0,287
Technik prac biurowych <sup>12</sup>	411004	0,287
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Robotnik gospodarczy	515303	0,860
Kucharz	512001	0,287
Kelner	513101	0,287
Barman	513202	0,287
Ratownik wodny	541906	0,287
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,287
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	731808	0,287
Elektryk	741103	0,287

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

<sup>12</sup> W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,287
Operator maszyn i urządzeń <sup>13</sup>	81xxxx	0,287
Monter <sup>14</sup>	821xxx	0,287
Kierowca <sup>15</sup>	833xxx	0,287
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
Sprzątaczką biurową	911207	1,146
Konserwator części / sprzętu	932901	0,860
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,573
Bileter	962901	0,287
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,573

<sup>13</sup> Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

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

<sup>15</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

## 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 zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

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

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

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
<b>GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>		
<b>GRUPA 2 - SPECJALIŚCI</b>		
Pedagog	235921	0,573
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	0,573
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	0,573
Tłumacz	264304	0,573
Aktor	265501	0,573
Nauczyciel muzyki	233016	0,287
Instruktor tańca	235502	0,287
Koordynator projektów unijnych	242102	0,287
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser)	242109	0,287
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	242113	0,287
Specjalista administracji publicznej	242217	0,287
Specjalista do spraw kadr	242307	0,287
Opiekun klienta	243302	0,287
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,287
Dziennikarz	264201	0,287
Konserwator dzieł sztuki	265105	0,287

<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.).

Nauczyciel przedmiotów zawodowych <sup>17</sup>	23200x	0,287
Nauczyciel <sup>18</sup>	233xxx	0,287
Artysta <sup>19</sup>	26510x	0,287
<b>GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>		
Bibliotekarz	343301	2,292
Księgowy	331301	1,719
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	1,146
Animator kultury	343901	1,146
Pracownik galerii / muzeum	343302	0,860
Technik akustyk	311908	0,573
Florysta	343203	0,573
Stermotorzysta żeglugi śródlądowej	315104	0,287
Ratownik medyczny	325601	0,287
Asystent przetwarzania danych	331404	0,287
Trener sportu	342207	0,287
Pracownik do spraw kultury fizycznej i sportu	342310	0,287
Plastyk	343204	0,287
Muzyk	343602	0,287
<b>GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI</b>		
Sekretarka	412001	0,573
<b>GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>		
Barman	513202	0,573
Kucharz	512001	0,287
Kelner	513101	0,287
Robotnik gospodarczy	515303	0,287
<b>GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY</b>		
<b>GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>		
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	711101	0,287
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	731808	0,287
Elektryk	741103	0,287
<b>GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>		
Kierowca <sup>20</sup>	833xxx	0,573
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,287
Monter <sup>21</sup>	821xxx	0,287
<b>GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE</b>		
Konserwator części / sprzętu	932901	0,860
Sprzątaczką biurowa	911207	0,287
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,287
<b>PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU</b>		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,860

<sup>17</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

<sup>18</sup> Zakodowano wspólnie nauczycieli, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

<sup>19</sup> Zakodowano wspólnie artystów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny sztuki).

<sup>20</sup> Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

<sup>21</sup> Zakodowano wspólnie monterów, wobec których nie określono specjalizacji (zakresu i dziedziny wykonywanych prac).



## Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

## METRYCZKA

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

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

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

.....

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

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

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

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

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

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

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

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

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

 trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

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

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

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

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

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

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na następujące zawody:

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

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

nie przewiduje się zapotrzebowania

trudno powiedzieć

na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

**Zawód / stanowisko 1** .....

**Zawód / stanowisko 2** .....

**Zawód / stanowisko 3** .....

**Zawód / stanowisko 4** .....

**Zawód / stanowisko 5** .....

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

*(pytanie jednokrotnego wyboru)*

nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

tak

raczej tak

raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

nie /przejdźcie do pytania 10/

trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 10/

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kierowniczych

specjalistycznych

techników i innego średniego personelu

pracowników biurowych

pracowników usług i sprzedawców

rolników, ogrodników, leśników i rybaków

robotników przemysłowych i rzemieślników

operatorów i monterów

pracowników wykonujących prace proste

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

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

**najważniejszy problem**

brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia

brak osób posiadających wymagany zawód

brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe

brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe

brak osób posiadających wymagane uprawnienia

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

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

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

kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy

kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy

kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe

rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie

inne, jakie? .....

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

(pytanie wielokrotnego wyboru)

kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób

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

angażowaliśmy agencje zatrudnienia

stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników

szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)

zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji

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

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

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

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

realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów

rezygnowaliśmy z zatrudnienia (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>22</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>22</sup>Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

**11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?** nie przewiduje się redukcji zatrudnienia trudno powiedzieć przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:

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

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

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

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

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

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