Raport końcowy

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE NA PODKARPACIU

Openfield RESEARCH & COMMUNICATIONS

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE NA PODKARPACIU

RAPORT KOŃCOWY

Openfield RESEARCH & COMMUNICATIONS

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Rzeszów 2016

Wykonawca

Openfield sp. z o.o.
45-057 Opole • ul. Ozimska 4/7
office@openfield.pl
tel. 77 555 91 88 • fax. 77 543 25 34
www.openfield.pl

Zespół badawczy
Małgorzata Zalewska
Joanna Jaworska

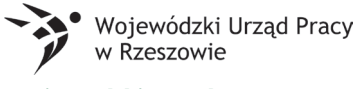
Współpraca merytoryczna
Wioletta Pytko
Małgorzata Kawalec

Korekta językowa
Jolanta Maj

Opracowanie graficzne
Łukasz Lubecki
lubecki.lukasz@tlen.pl
www.lubecki.ovh.org

Skład i łamanie
Łukasz Lubecki

Wydawca:



Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. Lisa Kuli 20 • 35 - 025 Rzeszów
tel.: 17 850 92 34 • fax:17 852 44 57
wup@wup-rzeszow.pl
rzwu@praca gov.pl
Facebook: facebook.com/wuprzeszow
www.wuprzeszow.praca.gov.pl

ISBN 978-83-938081-7-5

Spis treści

1. **Wstęp** 5

2. **Wnioski i rekomendacje** 7

3. **Metodologia badania** 9

4. **Opis wyników** 13
   - 4.1. Plany pracodawców dotyczące zmian zatrudnieniowych 13
     - 4.1.1. Plany zatrudnieniowe aktualne (12 miesięcy od momentu badania) 13
     - 4.1.2. Plany zatrudnieniowe prognozowane (do 3 lat i do 5 lat od momentu badania) 31
   - 4.2. Sposoby rekrutacji pracowników i czynniki mające wpływ na ich wybór 42
   - 4.3. Bariery w znalezieniu odpowiednich kadr 57
   - 4.4. Zgodność wykształcenia posiadanego przez zatrudnianych pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy 70
   - 4.5. Wymagania w zakresie kompetencji i kwalifikacji stawianych kandydatom do pracy w poszczególnych branżach 74
   - 4.6. Opinia pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy 89
   - 4.7. Opinia pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych 100

5. **Wyniki analizy desk research** 121

6. **Załączniki** 143
   - 6.1. Wzór kwestionariusza ankiety 143
   - 6.2. Lista źródeł danych zastanych do analizy desk reseach 154

1. Wstęp

Celem głównym badania było określenie potrzeb i oczekiwań pracodawców w województwie podkarpackim w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Wśród **celów szczegółowych badania** należy wymienić:

1. Poznanie planów pracodawców dotyczących zmian zatrudnieniowych – aktualnych (w najbliższym roku od momentu badania) i prognozowanych (do 3 lat i do 5 lat od momentu badania) z podziałem na:
   - zatrudnianie nowych pracowników i rotacje na stanowiskach pracy już istniejących,
   - formalne zatrudnienie i tzw. „szarą strefę",
   - zróżnicowanie terytorialne w województwie (podział na powiaty).
2. Określenie sezonowych zmian struktury zatrudnienia w poszczególnych zawodach.
3. Wskazanie list zawodów przyszłościowych i schyłkowych i opracowanie wynikającej z nich wizji przyszłości poszczególnych branż w województwie (branże wg działów PKD).
4. Określenie sposobów rekrutacji pracowników i czynników mających wpływ na wybór sposobu rekrutacji z uwzględnieniem odniesienia do:
   - grup zawodów/branż,
   - wielkości pracodawców,
   - liczby poszukiwanych pracowników,
   - innych elementów istotnych z punktu widzenia zatrudniania pracowników.
5. Identyfikację barier w znalezieniu odpowiednich kadr.
6. Porównanie pod kątem zgodności wykształcenia posiadanego przez zatrudnianych pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy.
7. Określenie wymagań w zakresie kompetencji i kwalifikacji stawianych kandydatom do pracy w poszczególnych branżach:
   - w odniesieniu do konkretnych zawodów,
   - z uwzględnieniem kompetencji i kwalifikacji na możliwie najbardziej szczegółowym poziomie.
8. Poznanie opinii pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy.
9. Poznanie opinii na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji absolwentów w odniesieniu do szkół ponadgimnazjalnych i wyższych.

Wnioski i rekomendacje

2.

Wniosek	Rekomendacja
Zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje 30,8% pracodawców z województwa podkarpackiego. Szczególnie wysokie zapotrzebowanie na nowych pracowników odnotowano w sekcji F – **budownictwo** (46,7%), sekcji H – **transport i gospodarka magazynowa** (45,7%), sekcji I – **działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** (40,2%) oraz sekcji C – **przetwórstwo przemysłowe** (39,8%).	Należy **dostosować ofertę edukacyjno-szkoleniową** w województwie podkarpackim do potrzeb branż deklarujących największe zapotrzebowanie na nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Powinna ona zawierać przede wszystkim możliwości nabywania kwalifikacji w następujących grupach zawodów: robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), kierownicy do spraw produkcji i usług, kierowcy i operatorzy pojazdów, pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowywaniem posiłków, robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych oraz robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych.
Pracodawcy działający w **sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** deklarują wysokie zapotrzebowanie na nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy (40,2%). Jednocześnie, **zdecydowana większość pracodawców z tej branży doświadcza problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika** (70,1%). W branży tej identyfikuje się największą liczbę pracodawców zwracających uwagę na brak motywacji kandydatów do pracy (26,5%) oraz brak akceptacji oferowanych warunków zatrudnienia przez kandydatów (8,8%). Jednocześnie, co 4 oferta pracy dla pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowywaniem posiłków w ciągu najbliższego roku dotyczyć będzie sezonowego zatrudnienia, a co 2 proponować będzie umowę zlecenie.	Należy podjąć działania **poprawiające atrakcyjność warunków zatrudnienia w branży określanej jako działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** (sekcja I). Branża te wykazuje zwiększone zapotrzebowanie na nowych pracowników, doświadczając jednocześnie największych problemów ze znalezieniem właściwych osób na stanowiska w porównaniu z pozostałymi sekcjami PKD.
Zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy najrzadziej deklarują **podmioty zatrudniające obecnie do 9 pracowników** (30,5%), przeważające w ogólnej strukturze podmiotów gospodarki narodowej w województwie podkarpackim. Jednocześnie, pracodawcy o tej wielkości zatrudnienia najczęściej planują rotacje pracowników na obecnych stanowiskach (48,2%). Podmioty zatrudniające do 9 osób najczęściej decydują się także na przyjęcie kandydata, któremu brakuje niektórych wymaganych kwalifikacji z zamiarem przygotowania go do wypełniania codziennych obowiązków zawodowych (54,8%).	Należy podjąć działania wspierające procesy rekrutacyjne prowadzone przez pracodawców zatrudniających do 9 pracowników poprzez organizację na szerszą skalę **praktyk i staży pozwalających odpowiednio przygotować pracownika** do pełnienia obowiązków na danym stanowisku. Przydatne może być także **dofinansowywanie nowopowstających miejsc pracy**.

W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy deklarują zapotrzebowanie głównie na sprzedawców, robotników budowlanych, kierowców samochodów ciężarowych, kucharzy, kierowców i operatorów pojazdów, kierowców samochodu dostawczego, magazyniera, stolarza, technika handlowca oraz technika mechanika. Pracodawcy będą zatem **poszukiwać głównie osób posiadających wykształcenie zawodowe**.	Należy zadbać o odpowiednią **ofertę kształcenia zawodowego dla młodzieży (technika,szkoły zawodowe) oraz osób dorosłych (centra kształcenia zawodowego, praktycznego i ustawicznego)** uwzględniające plany zatrudnieniowe pracodawców. Oferta edukacyjno-szkoleniowa w regionie powinna również uwzględniać kursy dedykowane dla kierowców, takie jak kurs prawa jazdy wymaganych kategorii oraz kursy przewozu osób i towarów. Zasadne są także działania mające na celu **rozwój szkolnictwa technicznego i zawodowego w województwie podkarpackim**. Powinny one mieć na celu nie tylko rozbudowę obecnie dostępnej infrastruktury (nowe szkoły, nowoczesne wyposażenie), lecz przede wszystkim zapewnienie pozytywnego sposobu postrzegania kształcenia zawodowego wśród młodzieży gimnazjalnej.
Jak wskazują przedstawione wyniki badania, zjawisko **„szarej strefy" dotyczy przede wszystkim zawodów, w których wymagane są niskie kwalifikacje** – robotnik budowlany (27,7%). Jednocześnie, zawód ten jest jednym z najbardziej pożądanych w przeciągu 5 najbliższych lat. Brak podjęcia odpowiednich działań może zatem prowadzić do utrzymywania się zjawiska „szarej strefy" na podobnym poziomie w przyszłości.	Należy podjąć **działania umożliwiające podjęcie legalnej pracy osobom o niskich kwalifikacjach**, takich jak robotnicy. Osoby te powinny być odpowiednio szkolone i przygotowywane do wejścia na rynek pracy głównie przez takie instytucje jak powiatowe urzędy pracy, szczególnie w kontekście wysokiego zapotrzebowania na tych właśnie pracowników w przyszłości.
Plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy wyrażają przede wszystkim **przedsiębiorcy zlokalizowani w Rzeszowie** (18,8%). Zdecydowanie mniej przedsiębiorców powiatu dębickiego (8,9%), rzeszowskiego (8,1%), mieleckiego (8,0%) deklarowało zamiar zwiększenia liczby zatrudnianych osób. W pozostałych powiatach odsetek takich podmiotów był niższy niż 5%.	W związku z wysoką koncentracją popytu zatrudnieniowego zgłaszanego przez przedsiębiorców działających w silnych ośrodkach miejskich (m. Rzeszów) i przemysłowych (powiat mielecki) **należy wzmacniać postawy mobilne na rynku pracy** wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zamieszkujących tereny o relatywnie niższym popycie.
Blisko 50% badanych pracodawców uznało, iż **oczekują od kandydatów ubiegających się o zatrudnienie wcześniejszego doświadczenia** na podobnym stanowisku. Jednocześnie 16,6% badanych oczekuje doświadczenia zawodowego w ogóle. Jednocześnie, pracodawcy wyrażają niską gotowość do zatrudniania osób nieposiadających doświadczenia zawodowego (30,7%).	Należy **wykorzystywać narzędzia i instrumenty wspierające przedsiębiorców w procesie przyuczania pracowników do zawodu**. Należy szczególnie położyć nacisk na wykorzystywanie takich instrumentów jak np. praktyki czy staże. Szczególnym wsparciem w poszukiwaniu zatrudnienia należy objąć osoby młode, dopiero wkraczające na rynek pracy.
Podkarpackie podmioty gospodarcze najwyżej oceniły **umiejętność pracy z ludźmi (3,7) oraz motywację do pracy kandydatów na stanowiska (3,6), następnie poziom ich wiedzy teoretycznej (3,4), natomiast najniżej posiadane przez nich umiejętności praktyczne (3,3)**. Pracodawcy lepiej ocenili zatem kompetencje osób ubiegających się o zatrudnienie niż ich kwalifikacje zawodowe. Umiejętności praktyczne zostały także najniżej ocenione przez pracodawców w odniesieniu do absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy (odpowiednio 3,6 oraz 3,4).	Zasadne jest **zwrócenie uwagi na kształtowanie umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych niezbędnych do pracy na określonym stanowisku**. Zdolność wykonywania konkretnych zadań praktycznych jest bowiem szczególnie wymagana w kontekście wzrastającego zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem technicznym i zawodowym.

Metodologia badania 3.

Badanie zrealizowano za pomocą analizy desk research oraz wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI), uzupełnionych wywiadami internetowymi (CAWI).

Analiza desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. W niniejszym badaniu stanowiła ona zarówno inspirację, jak i uzupełnienie analizy uzyskanej w toku badania ankietowego. W ramach analizy desk research zebrano i przeanalizowano aktualne dane statystyczne (za lata 2015, 2014, 2013), a także dostępne wyniki badań, publikacje oraz opinie eksperckie. Materiały do analizy desk research zostały dobrane w sposób celowy, gwarantujący zbieżność z problematyką niniejszego badania. Pełna lista materiałów zastanych wykorzystana do analizy desk research znajduje się w aneksie.

W wywiadzie telefonicznym wspomaganym komputerowo (CATI) ankieter zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora komputera. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania. Wskazana technika badawcza umożliwiła pozyskanie opinii licznej grupy pracodawców zlokalizowanych na terenie całego województwa podkarpackiego z uwagi na powszechną dostępność telefonu. Wywiady telefoniczne stanowiły główną technikę badawczą zastosowaną celem poznania opinii podkarpackich firm i instytucji zatrudniających pracowników.

Wywiad internetowy (CAWI) polega na samodzielnym wypełnieniu internetowej wersji kwestionariusza przez respondenta, który jest mu udostępniany w formie internetowego linku, przekierowującego do przygotowanych pytań. W przypadku odmowy udzielenia wywiadu telefonicznego przez pracodawcę, ankieter proponował możliwość wzięcia udziału w badaniu internetowym. Pracodawca podawał wówczas adres poczty elektronicznej, na której przesyłany był link do kwestionariusza on-line. Wywiady internetowe (CAWI) stanowiły uzupełniającą technikę badawczą celem zachęcenia do podzielenia się opinią także tych pracodawców, którzy preferują samodzielne udzielanie odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe.

Próba badawcza do wywiadów CATI i CAWI została wskazana na drodze doboru losowo-warstwowego. Operatem losowania była baza REGON podmiotów gospodarki narodowej w województwie podkarpackim. Doboru próby dokonano z uwzględnieniem wielkości (liczba zatrudnionych) oraz branży (sekcje PKD) w taki sposób, aby ogół przebadanych firm i instytucji odzwierciedlał strukturę podmiotów gospodarki narodowej województwa podkarpackiego. Z uwagi na zdecydowaną przewagę przedsiębiorstw mikro (1 – 9 pracowników), zastosowano nadreprezentację przedsiębiorstw małych (10 – 49 pracowników), średnich (50 – 249 pracowników), dużych (250 – 999 pracowników) oraz bardzo dużych (1000 i więcej pracowników). Z badania wyłączono dwie sekcje PKD – sekcję T (zestawienia statystyczne Głównego Urzędu Statystycz-

nego nie wykazują podmiotów w tej sekcji w województwie) oraz sekcję U (tworzą ją misje i organizacje dyplomatyczne i konsularne, które nie generują zatrudnienia na Podkarpaciu). Liczebność próby badawczej pozwala na wnioskowanie statystyczne na temat całej populacji generalnej, czyli ogółu podkarpackich pracodawców (3670 respondentów; błąd maksymalny 2%). Poniższa tabela przedstawia strukturę i liczebność próby badawczej pracodawców z województwa podkarpackiego.

Tabela 1. Struktura próby badawczej do wywiadów CATI/CAWI z podkarpackimi pracodawcami

	PRÓBA BADAWCZA					
sekcja PKD	**ogółem**	**1-9 pracowników**	**10-49 pracowników**	**50-249 pracowników**	**250-999 pracowników**	**1000 i więcej pracowników**
ogółem	**3670**	2574	835	204	51	6
sekcja a	68	40	16	9	2	1
sekcja b	28	15	12	1	0	0
sekcja c	347	218	95	26	7	1
sekcja d	13	3	5	3	2	0
sekcja e	48	20	20	7	1	0
sekcja f	454	345	86	19	4	0
sekcja g	911	781	103	20	7	0
sekcja h	221	144	61	14	2	0
sekcja i	97	72	20	4	1	0
sekcja j	86	73	7	4	2	0
sekcja k	78	65	8	2	3	0
sekcja l	89	66	19	4	0	0
sekcja m	314	278	28	8	0	0
sekcja n	95	63	19	9	4	0
sekcja o	53	4	38	11	0	0
sekcja p	217	37	159	19	2	0
sekcja q	210	113	78	14	5	0
sekcja r	72	31	34	7	0	0
sekcja s	269	206	27	23	9	4

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI (N=3670)

W badaniu najliczniejszą reprezentację w próbie badawczej uzyskali pracodawcy prowadzący działalność na terenie miasta Rzeszowa, natomiast najmniej liczną podmioty zlokalizowane w powiecie bieszczadzkim. Poniższa tabela przedstawia strukturę objętych badaniem pracodawców ze względu na powiat.

Tabela 2. Lokalizacja podkarpackich pracodawców uczestniczących w badaniu

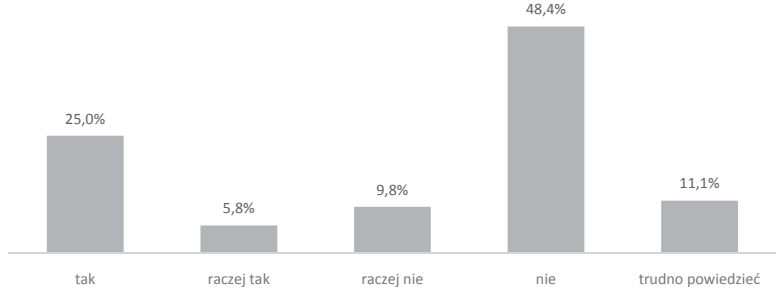
powiat	liczba respondentów	liczba podmiotów gospodarczych ogółem	odsetek podmiotów gospodarczych objętych badaniem
bieszczadzki	47	2 149	2,2%
brzozowski	89	3 779	2,4%
dębicki	273	9 277	2,9%
jarosławski	181	8 612	2,1%
jasielski	142	7 983	1,8%
kolbuszowski	95	3 622	2,6%
Krosno	143	5 639	2,5%
krośnieński	116	7 616	1,5%
leski	53	2 933	1,8%
leżajski	103	4 267	2,4%
lubaczowski	92	3 212	2,9%
łańcucki	137	5 894	2,3%
mielecki	253	10 643	2,4%
niżański	95	4 145	2,3%
przemyski	60	4 124	1,5%
przeworski	109	6 262	1,7%
Przemyśl	143	4 608	3,1%
ropczycko-sędziszowski	123	4 998	2,5%
rzeszowski	272	11 675	2,3%
Rzeszów	589	25 648	2,3%
sanocki	138	6 972	2,0%
stalowowolski	176	8 926	2,0%
strzyżowski	78	3 878	2,0%
Tarnobrzeg	94	4 912	1,9%
tarnobrzeski	69	3 381	2,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI (N=3670) oraz danych Głównego Urzędu Statystycznego (Bank Danych Lokalnych)

4.1 Plany pracodawców dotyczące zmian zatrudnieniowych

4.1.1. Plany zatrudnieniowe aktualne (12 miesięcy od momentu badania)

Rysunek 1. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w firmie w kolejnych 12 miesiącach



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Zapotrzebowanie na nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy zadeklarowało **łącznie 30,8% badanych pracodawców**. Powiększenia kadry pracowniczej we wskazanym okresie nie planuje natomiast 58,2% respondentów.

Planowane zatrudnienie w odniesieniu do sekcji PKD

Tabela 3. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w firmie w kolejnych 12 miesiącach – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
sekcja f – budownictwo	39,0%	7,7%	7,7%	33,0%	12,6%	46,7%	40,7%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	36,2%	9,5%	10,0%	33,5%	10,9%	45,7%	43,5%

sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	32,0%	8,2%	7,2%	35,1%	17,5%	40,2%	42,3%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	30,3%	9,5%	9,5%	39,8%	11,0%	39,8%	49,3%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	35,7%	0,0%	3,6%	46,4%	14,3%	35,7%	50,0%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	26,2%	5,7%	10,3%	49,9%	7,8%	31,9%	60,2%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	25,0%	2,9%	11,8%	42,6%	17,6%	27,9%	54,4%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	20,8%	6,3%	10,4%	47,9%	14,6%	27,1%	58,3%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	18,9%	7,4%	6,3%	48,4%	18,9%	26,3%	54,7%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	23,1%	2,6%	14,1%	51,3%	9,0%	25,7%	65,4%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18,1%	5,6%	9,7%	59,7%	6,9%	23,7%	69,4%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	15,4%	7,7%	15,4%	46,2%	15,4%	23,1%	61,6%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18,6%	3,8%	7,6%	59,0%	11,0%	22,4%	66,6%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	18,2%	3,7%	8,2%	58,7%	11,2%	21,9%	66,9%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	17,5%	4,1%	9,9%	54,5%	14,0%	21,6%	64,4%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	15,7%	5,6%	13,5%	57,3%	7,9%	21,3%	70,8%
sekcja j - informacja i komunikacja	11,6%	7,0%	17,4%	41,9%	22,1%	18,6%	59,3%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	15,1%	0,0%	7,5%	66,0%	11,3%	15,1%	73,5%
sekcja p – edukacja	9,7%	0,9%	12,9%	68,7%	7,8%	10,6%	81,6%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Planowane zatrudnienie w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

Tabela 4. Planowane zatrudnienie w kolejnych 12 miesiącach – w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

wielkość przedsiębiorstwa	tak	raczej tak	nie	raczej nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
od 250 do 999	35,3%	7,8%	19,6%	13,7%	23,5%	43,1%	33,3%
1000 i więcej	33,3%	0,0%	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%	16,7%
od 50 do 249	26,0%	6,9%	42,6%	10,3%	14,2%	32,8%	52,9%
od 1 do 9	24,4%	6,1%	49,2%	9,8%	10,5%	30,5%	59,0%
od 10 do 49	25,6%	4,4%	49,1%	9,6%	11,3%	30,1%	58,7%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Planowane zatrudnienie w odniesieniu do powiatów

Tabela 5. Planowanie zatrudnienia nowych pracowników w firmie w kolejnych 12 miesiącach – w odniesieniu do powiatów

powiat	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
niżański	30,5%	8,4%	6,3%	47,4%	7,4%	38,9%	53,7%
dębicki	30,8%	5,9%	9,5%	44,0%	9,9%	36,7%	53,5%
m. Rzeszów	28,7%	7,5%	8,3%	43,3%	12,2%	36,2%	51,6%
strzyżowski	29,5%	6,4%	9,0%	48,7%	6,4%	35,9%	57,7%
rzeszowski	29,4%	4,8%	8,5%	47,8%	9,6%	34,2%	56,3%
leski	22,6%	11,3%	13,2%	39,6%	13,2%	33,9%	52,8%
brzozowski	28,1%	5,6%	3,4%	56,2%	6,7%	33,7%	59,6%
mielecki	28,1%	4,3%	11,1%	43,9%	12,6%	32,4%	55,0%
jasielski	24,6%	7,0%	13,4%	45,8%	9,2%	31,6%	59,2%
ropczycko-sędziszowski	26,8%	4,1%	10,6%	43,1%	15,4%	30,9%	53,7%
m. Tarnobrzeg	25,5%	5,3%	7,4%	55,3%	6,4%	30,8%	62,7%
leżajski	25,2%	4,9%	7,8%	54,4%	7,8%	30,1%	62,2%
m. Przemyśl	25,2%	4,9%	10,5%	49,0%	10,5%	30,1%	59,5%
przemyski	25,0%	5,0%	8,3%	51,7%	10,0%	30,0%	60,0%
jarosławski	21,5%	8,3%	11,0%	47,5%	11,6%	29,8%	58,5%
stalowowolski	22,7%	4,5%	10,8%	47,7%	14,2%	27,2%	58,5%
sanocki	23,2%	2,9%	14,5%	50,0%	9,4%	26,1%	64,5%
krośnieński	18,1%	7,8%	9,5%	55,2%	9,5%	25,9%	64,7%
łańcucki	19,7%	5,8%	10,2%	51,8%	12,4%	25,5%	62,0%
kolbuszowski	20,0%	5,3%	14,7%	46,3%	13,7%	25,3%	61,0%
przeworski	17,4%	6,4%	11,0%	56,9%	8,3%	23,8%	67,9%
tarnobrzeski	17,4%	4,3%	4,3%	58,0%	15,9%	21,7%	62,3%
bieszczadzki	17,0%	4,3%	14,9%	48,9%	14,9%	21,3%	63,8%
m. Krosno	16,8%	2,8%	7,7%	58,7%	14,0%	19,6%	66,4%
lubaczowski	14,1%	4,3%	13,0%	55,4%	13,0%	18,4%	68,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Analizując zapotrzebowanie na nowych pracowników w województwie podkarpackim można wskazać, że wykazywane jest ono w takich sekcjach jak (wskazania powyżej średniej): **budownictwo, transport i gospodarka magazynowa, działalność związana zzakwaterowaniem iusługami gastronomicznymi, przetwórstwo przemysłowe, górnictwo i wydobywanie, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.** Natomiast w takich sekcjach jak: **informacja i komunikacja, administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne** oraz **edukacja**, nie należy spodziewać się w kolejnym roku wysokiego zapotrzebowania na nowych pracowników (ponad dwukrotnie niższy odsetek wskazań, a w przypadku edukacji nawet ponad czterokrotny). Nie widać dużego zróżnicowania w zapotrzebowaniu na nowych pracowników w określonych wielkościach przedsiębiorstw, można jednak wskazać, iż najwyższy odsetek obserwujemy wśród przedsiębiorców zatrudniających od 250 do 999 pracowników.

Zapotrzebowanie to różnicuje się w ujęciu terytorialnym. Można wskazać, iż największy odsetek (powyżej średniej) przedsiębiorców wskazujących na zapotrzebowanie na nowych pracowników prowadzi swoje przedsiębiorstwo na obszarze takich powiatów jak: **niżański, dębicki, m. Rzeszów, strzyżowski, rzeszowski, leski, brzozowski, mielecki, jasielski, ropczycko-sędziszowski, m. Tarnobrzeg, leżajski, m. Przemyśl, przemyski, jarosławski.** Warto w tym miejscu podkreślić, iż powiat niżański, strzyżowski, leski, brzozowski oraz przemyski charakteryzują się najwyższą stopą bezrobocia w regionie. Wysokie zapotrzebowanie na nowych pracowników przy jednoczesnym wysokim poziomie bezrobocia może świadczyć o niedostosowaniu kwalifikacji i kompetencji mieszkańców wskazanych powiatów do wymagań pracodawców. Prawie o połowę mniejszy odsetek przedsiębiorców przewidujących takie zapotrzebowanie realizuje swoje działania na obszarze powiatów: **m. Krosna oraz lubaczowskiego.** W Krośnie identyfikuje się jednocześnie jedną z najniższych w regionie stóp bezrobocia.

Tabela 6. Planowane zatrudnienie w konkretnych zawodach w kolejnych 12 miesiącach

grupa	odsetek
kierowcy i operatorzy pojazdów	11,4%
sprzedawcy i pokrewni	10,0%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	9,1%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	7,9%
pracownicy usług osobistych	7,8%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	6,4%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	5,6%
średni personel do spraw biznesu i administracji	5,3%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	4,4%
specjaliści do spraw zdrowia	3,3%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3,1%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	3,1%

pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2,7%
elektrycy i elektronicy	2,7%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	2,2%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	1,8%
specjaliści nauczania i wychowania	1,6%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1,5%
technicy informatycy	1,2%
pracownicy obsługi klienta	1,0%
średni personel do spraw zdrowia	1,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	0,9%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,9%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,9%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,8%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	0,6%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	0,5%
leśnicy i rybacy	0,4%
monterzy	0,4%
brak konkretnego zawodu	0,3%
rolnicy produkcji towarowej	0,3%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,2%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,2%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,2%
pracownicy usług ochrony	0,2%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 7. Zapotrzebowanie na zawody w najbliższych 12 miesiącach (grupy zawodów – duże) – z uwzględnieniem poszczególnych sekcji PKD

grupa	sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	sekcja b - górnictwo i wydobywanie	sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	sekcja f – budownictwo	sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	sekcja h - transport i gospodarka magazynowa
elektrycy i elektronicy	0,0%	0,0%	14,7%	5,9%	0,0%	47,1%	20,6%	2,9%
kierowcy i operatorzy pojazdów	2,7%	0,7%	3,4%	0,0%	4,1%	6,8%	26,7%	50,0%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
leśnicy i rybacy	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
monterzy	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,0%	0,0%	23,1%	2,6%	2,6%	17,9%	33,3%	5,1%
pomoce domowe i sprzątaczki	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2,9%	0,0%	5,7%	0,0%	2,9%	11,4%	71,4%	5,7%
pracownicy obsługi klienta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług osobistych	1,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%	0,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	sekcja j - informacja i komunikacja	sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	sekcja p – edukacja	sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	sekcja s - pozostała działalność usługowa
0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
2,1%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
16,7%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%	33,3%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	8,3%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
7,7%	0,0%	15,4%	7,7%	7,7%	7,7%	0,0%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
35,0%	0,0%	1,0%	4,0%	2,0%	3,0%	4,0%	4,0%	0,0%	2,0%	28,0%
75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%

robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	77,6%	8,6%	0,9%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	0,0%	0,0%	26,7%	0,0%	0,0%	24,8%	34,7%	7,9%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2,4%	6,1%	68,3%	0,0%	0,0%	4,9%	12,2%	2,4%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4,2%	1,4%	5,6%	0,0%	2,8%	59,2%	7,0%	4,2%
rolnicy produkcji towarowej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	10,0%	10,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%	13,0%	4,3%	17,4%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	26,3%	0,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%	7,1%	0,0%
specjaliści nauczania i wychowania	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2,5%	0,0%	7,5%	0,0%	0,0%	30,0%	5,0%	5,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%
sprzedawcy i pokrewni	0,8%	1,6%	3,9%	0,0%	0,8%	4,7%	71,9%	3,1%
średni personel do spraw biznesu i administracji	0,0%	1,5%	8,8%	0,0%	0,0%	4,4%	29,4%	5,9%
średni personel do spraw zdrowia	0,0%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%	0,0%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	0,0%	0,0%	17,9%	0,0%	3,6%	10,7%	46,4%	7,1%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,0%	0,0%	10,7%	0,0%	0,0%	3,6%	10,7%	0,0%
technicy informatycy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,3%	46,7%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

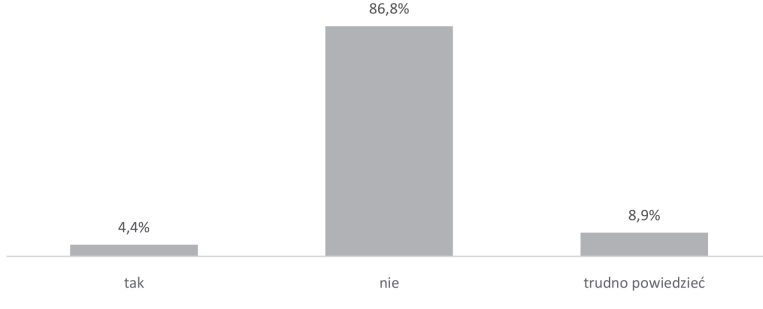
0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
1,4%	0,0%	1,4%	0,0%	2,8%	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%	5,6%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
0,0%	0,0%	21,7%	0,0%	0,0%	17,4%	0,0%	4,3%	4,3%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	10,5%	15,8%	15,8%	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	5,3%
0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,5%	0,0%	2,4%	0,0%	71,4%	0,0%	4,8%
0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	65,0%	10,0%	0,0%	15,0%
0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%
0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	41,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	8,3%
0,0%	2,3%	0,8%	0,0%	3,9%	0,8%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	4,7%
0,0%	0,0%	10,3%	8,8%	17,6%	2,9%	1,5%	1,5%	5,9%	1,5%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	46,2%	0,0%	0,0%
0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	7,1%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	7,1%	32,1%	25,0%	7,1%
0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%

Dokonując analizy zapotrzebowania na konkretne zawody w województwie należy podkreślić, iż z uwagi na zastosowane rozwiązania metodologiczne, jedynie ci pracodawcy, którzy wskazali, iż będą chcieli zatrudnić nowe osoby wskazywali na to, w jakich zawodach przewidują zatrudnienie. W tym względzie nie jest możliwe odniesienie wskazanych odpowiedzi do populacji generalnej przedsiębiorców z terenu województwa podkarpackiego. Dane prezentowane są jedynie dla tych respondentów, którzy zgłosili zapotrzebowanie na nowych pracowników w okresie kolejnych 12 miesięcy. Dane te obarczone są 2% błędem szacowania.

Najbardziej pożądanymi zawodami będą (wskazania powyżej średniej): kierowcy i operatorzy pojazdów, sprzedawcy i pokrewni, robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni, pracownicy usług osobistych, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni, robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, średni personel do spraw biznesu i administracji, operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych. Zawody te są zbieżne z zapotrzebowaniem pracodawców funkcjonujących we wskazanych wcześniej sekcjach, jako tych, gdzie najczęściej poszukiwani będą nowi pracownicy. Pojawiają się jednak takie zawody jak **średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, specjaliści do spraw zdrowia, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych**, na zapotrzebowanie których wskazują przedstawiciele zróżnicowanych sektorów.

Planowane rotacje pracowników

Rysunek 2. Planowane rotacje pracowników najbliższych 12 miesiącach



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Pracodawcy z obszaru województwa podkarpackiego w większości przypadków nie planują dokonywania rotacji na istniejących stanowiskach (86,8% odpowiedzi negatywnych). Jedynie 4,4% przedsiębiorców zadeklarowało, iż takie rotacje przewiduje.

Tabela 8. Planowane rotacje pracowników w najbliższych 12 miesiącach– w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	tak	nie	trudno powiedzieć
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7,7%	76,9%	15,4%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7,4%	80,9%	11,8%
sekcja f - budownictwo	7,0%	82,8%	10,1%
sekcja p - edukacja	6,5%	87,6%	6,0%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6,3%	81,3%	12,5%
sekcja j - informacja i komunikacja	5,8%	73,3%	20,9%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	5,8%	86,2%	8,1%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,7%	88,6%	5,7%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5,6%	87,5%	6,9%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	5,4%	89,1%	5,4%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,2%	90,5%	5,3%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,1%	83,5%	12,4%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	3,6%	89,3%	7,1%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,4%	79,8%	16,9%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,0%	91,2%	5,8%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	2,6%	85,1%	12,3%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%	71,7%	26,4%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,6%	88,5%	9,9%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	85,9%	14,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 9. Planowane rotacje pracowników w konkretnych zawodach w najbliższych 12 miesiącach

grupa zawodów	odsetek
kierowcy i operatorzy pojazdów	9,4%
sprzedawcy i pokrewni	9,4%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8,2%
średni personel do spraw biznesu i administracji	8,2%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	8,2%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	7,1%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	7,1%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	4,7%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	4,7%
pracownicy usług osobistych	4,7%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	4,7%
elektrycy i elektronicy	3,5%

robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	3,5%
technicy informatycy	3,5%
leśnicy i rybacy	2,4%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	2,4%
pomoce domowe i sprzątaczki	1,2%
pracownicy obsługi klienta	1,2%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1,2%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	1,2%
specjaliści nauczania i wychowania	1,2%
średni personel do spraw zdrowia	1,2%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1,2%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	0,0%
monterzy	0,0%
pracownicy usług ochrony	0,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0%
rolnicy produkcji towarowej	0,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,0%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	0,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 10. Planowane rotacje w najbliższych 12 miesiącach – w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

wielkość przedsiębiorstwa	odsetek
od 1 do 9	48,2%
od 10 do 49	34,1%
od 50 do 249	11,8%
od 250 do 999	5,9%
1000 i więcej	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Planowane rotacje pracowników w odniesieniu do powiatów

Tabela 11. Planowane rotacje pracowników w najbliższych 12 miesiącach – w odniesieniu do powiatów

powiat	tak	nie	trudno powiedzieć
brzozowski	7,9%	87,6%	4,5%
jasielski	7,7%	84,5%	7,7%
leski	7,5%	84,9%	7,5%
łańcucki	7,3%	80,3%	12,4%
lubaczowski	6,5%	81,5%	12,0%
bieszczadzki	6,4%	83,0%	10,6%

m. Przemyśl	5,6%	83,2%	11,2%
dębicki	5,5%	85,0%	9,5%
m. Tarnobrzeg	5,3%	89,4%	5,3%
rzeszowski	4,8%	86,0%	9,2%
jarosławski	4,4%	88,4%	7,2%
tarnobrzeski	4,3%	87,0%	8,7%
niżański	4,2%	84,2%	11,6%
stalowowolski	4,0%	86,4%	9,7%
leżajski	3,9%	91,3%	4,9%
strzyżowski	3,8%	82,1%	14,1%
sanocki	3,6%	91,3%	5,1%
m. Krosno	3,5%	89,5%	7,0%
krośnieński	3,4%	86,2%	10,3%
przemyski	3,3%	95,0%	1,7%
kolbuszowski	3,2%	88,4%	8,4%
mielecki	3,2%	88,5%	8,3%
przeworski	2,8%	90,8%	6,4%
m. Rzeszów	2,7%	87,3%	10,0%
ropczycko-sędziszowski	2,4%	86,2%	11,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Pracodawcy, którzy planują rotację pracowników najczęściej funkcjonują w takich sekcjach jak: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, budownictwo, edukacja, dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, informacja i komunikacja, przetwórstwo przemysłowe, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, transport i gospodarka magazynowa. Należy tutaj zauważyć dużo większe zróżnicowanie sekcji w porównaniu do deklaracji chęci zatrudnienia nowych pracowników. Ponadto przedsiębiorcy najczęściej wskazujący chęć rotacji pracowników realizują swoje działania w odmiennych sekcjach niż ci, którzy deklarują chęć zatrudnienia nowych pracowników. Należy mieć tutaj na uwadze również niski odsetek pozytywnych odpowiedzi na to pytanie, co może mieć istotny wpływ na duże zróżnicowanie odpowiedzi w badanych zmiennych.

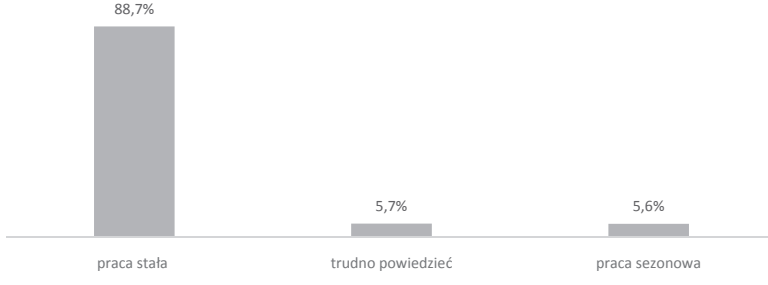
Analizując deklaracje pracodawców odnośnie chęci rotacji z uwzględnieniem grup zawodów najczęściej można wskazać na takie jak: **kierowcy i operatorzy pojazdów**, sprzedawcy i pokrewni, **robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni**, średni personel do spraw biznesu i administracji, średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, **robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków).** Ponownie grupy zawodów są ściśle powiązane z pracodawcami z danej sekcji, którzy zostali wskazani jako ci, którzy najczęściej wskazywali na chęć dokonania rotacji na stanowiskach pracy. W pozostałych przypadkach odsetek przedsiębiorców deklarujących chęć rotacji dla danej grupy zawodów był o połowę lub ponad połowę niższy.

Wyraźne zróżnicowanie można natomiast zauważyć w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa. Na chęć rotacji najczęściej wskazują przedsiębiorcy zatrudniający od 1 do 9 osób oraz od 10 do 49. Jest to ponownie istotna różnica wobec deklaracji o chęci zatrudnienia nowych pracowników (najczęściej wskazywali ją pracodawcy zatrudniający od 250 do 999 pracowników).

Najczęściej deklaracje na temat rotacji pracowników wyrażali przedsiębiorcy z obszaru powiatów: **brzozowskiego, jasielskiego, leskiego, łańcuckiego, lubaczowskiego, bieszczadzkiego, m. Przemyśla, dębickiego, m. Tarnobrzega, rzeszowskiego.** Można zauważyć, iż w przypadku takich powiatów jak łańcucki, lubaczowski, bieszczadzki, m. Przemyśl pracodawcy stosunkowo w najmniejszym odsetku wskazywali na chęć zatrudniania nowych pracowników.

Sezonowe zmiany struktury zatrudnienia

Rysunek 3. Określenie charakteru oferowanej pracy – stała czy sezonowa



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Ponad 88% badanych przedsiębiorców jest gotowych zaoferować przyszłemu pracownikowi pracę stałą, a jedynie 5,6% pracodawców zadeklarowało, iż byłaby to praca sezonowa.

Sezonowe zmiany struktury zatrudnienia w odniesieniu do grup zawodów

Tabela 12. Określenie charakteru oferowanej pracy – stała czy sezonowa – w podziale na grupy zawodów

grupa	praca sezonowa	praca stała	trudno powiedzieć
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	100,0%[1]	0,0%	0,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	25,0%	62,5%	12,5%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	22,2%	77,8%	0,0%

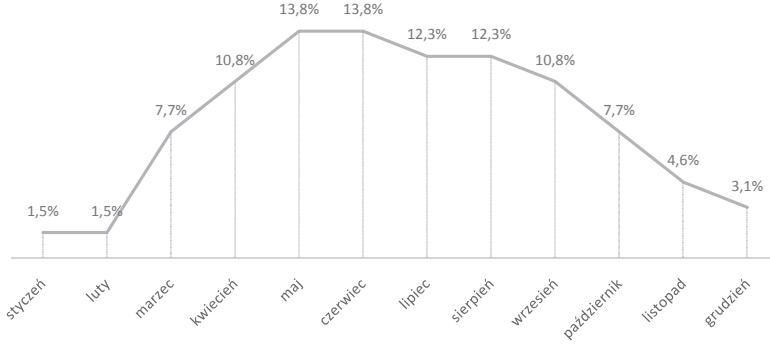
1 Tak wysoki odsetek wskazań na tę kategorię wynika z niskiej liczebności respondentów w tej kategorii. Tylko w 2 przypadkach respondenci wskazali na zawód w grupie „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni".

średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	21,7%	73,9%	4,4%
pomoce domowe i sprzątaczki	18,2%	72,7%	9,1%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	16,7%	83,3%	0,0%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	13,1%	75,4%	11,5%
pracownicy usług osobistych	12,8%	81,9%	5,3%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	9,8%	83,3%	6,9%
specjaliści nauczania i wychowania	9,1%	63,6%	27,3%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	5,6%	91,7%	2,8%
sprzedawcy i pokrewni	5,3%	88,5%	6,2%
kierowcy i operatorzy pojazdów	3,9%	93,1%	3,1%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	3,7%	88,9%	7,4%
średni personel do spraw biznesu i administracji	1,8%	96,4%	1,8%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	1,4%	93,0%	5,6%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	1,2%	95,4%	3,5%
elektrycy i elektronicy	0,0%	92,9%	7,1%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	100,0%	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	100,0%	0,0%
leśnicy i rybacy	0,0%	100,0%	0,0%
monterzy	0,0%	100,0%	0,0%
pracownicy obsługi klienta	0,0%	90,9%	9,1%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0%	100,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	0,0%	50,0%	50,0%
rolnicy produkcji towarowej	0,0%	100,0%	0,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,0%	90,0%	10,0%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	0,0%	93,8%	6,3%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,0%	100,0%	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	0,0%	94,4%	5,6%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	0,0%	93,6%	6,5%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych, kultury i pokrewni	0,0%	100,0%	0,0%
średni personel do spraw zdrowia	0,0%	75,0%	25,0%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	0,0%	95,7%	4,3%
technicy informatycy	0,0%	100,0%	0,0%
brak danych	0,0%	100,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Sezonowe zmiany struktury zatrudnienia w odniesieniu do miesięcy

Rysunek 4. Wzrost zapotrzebowania w danym miesiącu



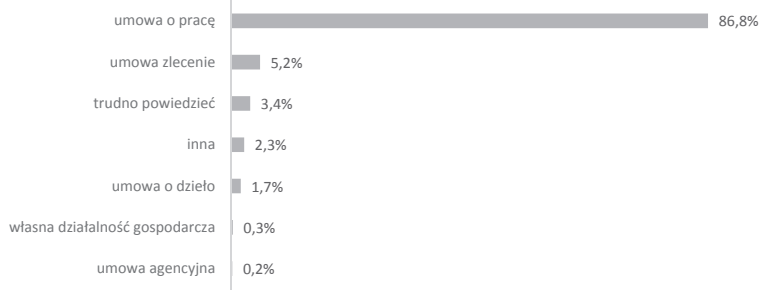
źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Przedsiębiorcy wskazali, iż najczęściej praca sezonowa oferowana jest w zawodach, gdzie wykonywane są prace proste, niewymagające dużego doświadczenia: rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni, ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste, robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, pracownicy usług osobistych, robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków), operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych. Ponadto dotyczą zawodów związanych np. z sezonem turystycznym: pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków, średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny, pomoce domowe i sprzątaczki, sprzedawcy i pokrewni, a także specjaliści nauczania i wychowania, co tłumaczyć można powiązaniem zatrudnienia z rokiem szkolnym.

Wskazywane przez przedsiębiorców sezonowe zmiany struktury zatrudnienia w odniesieniu do miesięcy dotyczą przede wszystkim okresu na przełomie wiosny i lata (od maja do sierpnia). Deklaracje te wskazują również na powiązanie zapotrzebowania na zawody związane z sezonem turystycznym wskazane powyżej.

Oferowane formy zatrudnienia

Rysunek 5. Oferowane formy zatrudnienia



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 13. Oferowane formy zatrudnienia – w odniesieniu do grup zawodów

grupa	umowa o pracę	umowa zlecenie	trudno powiedzieć	inna	umowa o dzieło	własna działalność gospodarcza	umowa agencyjna
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
leśnicy i rybacy	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
monterzy	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy obsługi klienta	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
technicy informatycy	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
kierowcy i operatorzy pojazdów	94,6%	3,8%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	94,4%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	94,3%	3,4%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	93,8%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
średni personel do spraw zdrowia	91,7%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	90,9%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	90,3%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	90,0%	5,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

elektrycy i elektronicy	89,3%	3,6%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	88,9%	0,0%	0,0%	8,3%	2,8%	0,0%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	88,9%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	88,7%	1,4%	4,2%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	87,2%	2,1%	6,4%	2,1%	2,1%	0,0%	0,0%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	86,9%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	86,3%	4,9%	3,9%	1,0%	3,9%	0,0%	0,0%
sprzedawcy i pokrewni	85,0%	8,8%	1,8%	2,7%	1,8%	0,0%	0,0%
średni personel do spraw biznesu i administracji	83,9%	3,6%	3,6%	1,8%	0,0%	3,6%	3,6%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	83,3%	8,3%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
specjaliści nauczania i wychowania	81,8%	9,1%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług osobistych	78,7%	5,3%	10,6%	2,1%	3,2%	0,0%	0,0%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	77,8%	14,8%	3,7%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	65,2%	21,7%	4,3%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%
kierownicy do spraw produkcji i usług	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	50,0%	10,0%	30,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	37,5%	50,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
rolnicy produkcji towarowej	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Mając na uwadze, że nieco ponad 88% badanych przedsiębiorców zadeklarowało, że mogą zaoferować pracę o stałym charakterze, istotne jest powiązanie tej informacji z deklaracją blisko 87% pracodawców dotyczącą planu zaoferowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W przypadku takich zawodów jak: kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, leśnicy i rybacy, monterzy, pracownicy obsługi klienta, pracownicy opieki osobistej i pokrewni, przedstawiciele władz

publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni, technicy informatycy proponowana jest jedynie ta forma zatrudnienia. Najniższy odsetek zawodów, w których oferowany jest ten typ umowy dotyczy pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowywaniem posiłków oraz rolników produkcji towarowej.

Tabela 14. Deklaracja rodzaju oferowanej pracy względem oferowanego rodzaju umowy

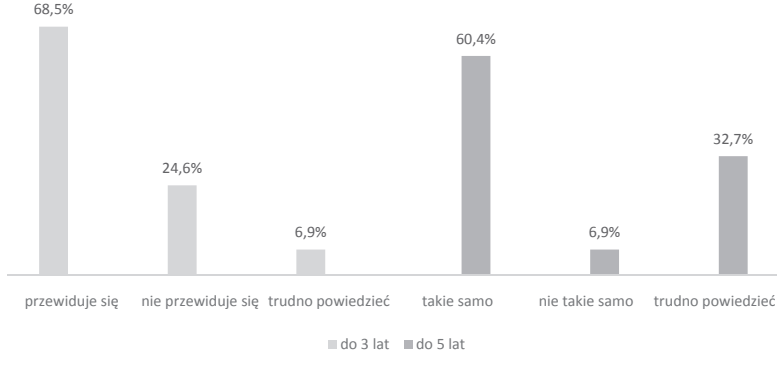
rodzaj pracy	umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło	działalność gospodarcza	umowa agencyjna	inna	trudno powiedzieć
praca stała	89,6%	3,8%	1,0%	0,3%	0,2%	2,2%	2,9%
praca sezonowa	59,7%	22,6%	9,7%	0,0%	0,0%	0,0%	8,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Analiza według rodzaju oferowanej pracy i rodzaju umów jednoznacznie wskazuje, iż w przypadku oferty pracy stałej pracodawcy najczęściej deklarują, iż osoba będzie zatrudniona w oparciu o umowę o pracę. W przypadku pracy sezonowej ta forma umowy jest również przeważająca, jednak pojawia się tutaj znaczny odsetek wskazań na umowę zlecenie (22,6%).

4.1.2. Plany zatrudnieniowe prognozowane (do 3 lat i do 5 lat od momentu badania)

Rysunek 6. Plany zatrudnieniowe prognozowane (do 3 lat i do 5 lat od momentu badania)



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 15. Plany zatrudnieniowe prognozowane (do 3 lat od momentu badania) w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	przewiduje się	nie przewiduje się	trudno powiedzieć
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	79,2%	20,8%	0,0%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	75,8%	13,7%	10,5%
sekcja f – budownictwo	73,4%	25,3%	1,3%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	72,0%	21,7%	6,3%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	70,9%	28,8%	0,3%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	69,1%	21,0%	10,0%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	68,5%	25,2%	6,4%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	68,1%	19,4%	12,5%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	68,0%	15,5%	16,5%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	67,7%	23,5%	8,8%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	67,4%	10,1%	22,5%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	67,4%	31,5%	1,1%
sekcja p – edukacja	66,8%	32,7%	0,5%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	66,7%	20,5%	12,8%
sekcja j - informacja i komunikacja	66,3%	11,6%	22,1%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	64,2%	18,9%	17,0%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	61,5%	30,8%	7,7%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	59,5%	13,0%	27,5%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	50,0%	28,6%	21,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 16. Plany zatrudnieniowe prognozowane (do 3 lat od momentu badania) w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

wielkość przedsiębiorstwa	przewiduje się	nie przewiduje się	trudno powiedzieć
od 1 do 9	69,2%	25,5%	5,3%
od 10 do 49	68,4%	22,5%	9,1%
od 50 do 249	62,8%	23,5%	13,7%
od 250 do 999	58,8%	21,6%	19,6%
1000 i więcej	50,0%	0,0%	50,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 17. Plany zatrudnieniowe prognozowane (do 3 lat od momentu badania) w odniesieniu do powiatu

powiat	przewiduje się	nie przewiduje się	trudno powiedzieć
m. Tarnobrzeg	81,9%	13,8%	4,3%
łańcucki	74,5%	19,7%	5,8%
leski	73,6%	22,6%	3,8%
bieszczadzki	72,3%	17,0%	10,6%
brzozowski	70,8%	18,0%	11,2%
rzeszowski	70,6%	23,2%	6,3%
mielecki	70,4%	22,5%	7,1%
ropczycko-sędziszowski	69,9%	25,2%	4,9%
krośnieński	69,8%	24,1%	6,0%
dębicki	68,9%	25,6%	5,5%
stalowowolski	68,8%	23,9%	7,4%
m. Rzeszów	68,6%	24,5%	7,0%
niżański	68,4%	26,3%	5,3%
jasielski	68,3%	24,7%	7,0%
leżajski	68,0%	22,3%	9,7%
strzyżowski	68,0%	25,6%	6,4%
jarosławski	67,4%	27,1%	5,5%
m. Przemyśl	67,1%	26,6%	6,3%
m. Krosno	65,0%	25,2%	9,8%
lubaczowski	64,1%	28,3%	7,6%
przeworski	63,3%	33,0%	3,7%
sanocki	63,0%	26,8%	10,1%
kolbuszowski	62,1%	29,5%	8,4%
tarnobrzeski	60,9%	29,0%	10,1%
przemyski	60,0%	33,3%	6,7%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Planowane zatrudnienie w horyzoncie 12 miesięcy i 3 lat jest zbliżone w takich sekcjach PKD jak: **budownictwo, transport i gospodarka magazynowa, przetwórstwo przemysłowe, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo**. Ponadto wskazania powyżej średniej dla zawodów, na które zgłaszane będzie najczęściej zapotrzebowanie w ciągu 3 lat, dotyczą takich sekcji jak: dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Przedsiębiorcy z tych branż nie wskazywali podobnego zainteresowania w perspektywie 12 miesięcy. W odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa nie można wskazać na istotne zróżnicowanie odpowiedzi. Można jednak powiedzieć, iż częściej deklarację zapotrzebowana na zawody zgłaszane jest przez firmy do 249 pracowników, a więc inaczej niż w perspektywie 12 miesięcy, gdzie wyraźnie największa wartość dotyczyła firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników.

W odniesieniu do przedsiębiorców funkcjonujących na terenie danego powiatu można powiedzieć, że zróżnicowanie jest niewielkie. Co istotne w większości powiaty te pokrywają się z deklaracjami przedsiębiorców odnośnie zapotrzebowania na nowych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Jedynie przedsiębiorcy z powiatów: łańcuckiego, bieszczadzkiego, krośnieńskiego, stalowowolskiego w perspektywie 3-letniej wyrażają częściej zapotrzebowanie niż w perspektywie 12-miesięcznej.

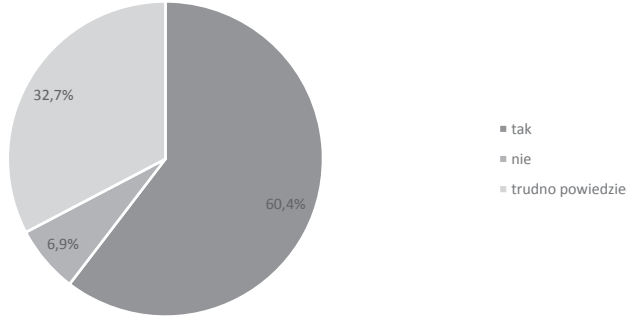
Tabela 18. Zawody, na które zgłaszane będzie najczęściej zapotrzebowanie w ciągu 3 lat

zawód	odsetek
sprzedawca	5,5%
robotnik budowlany	4,0%
kierowca samochodu ciężarowego	2,7%
kucharz	2,5%
kierowcy i operatorzy pojazdów	2,4%
kierowca samochodu dostawczego	2,3%
magazynier	2,2%
stolarz	2,0%
technik handlowiec	1,8%
technik mechanik	1,7%
księgowy	1,6%
technik informatyk	1,6%
mechanik pojazdów samochodowych	1,5%
przedstawiciel handlowy	1,5%
kelner	1,4%
fryzjer	1,3%
elektryk	1,1%
murarz	1,1%
ślusarz	1,1%
spawacze i pokrewni	1,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Dokonując analizy zapotrzebowania na konkretne zawody w województwie podkarpackim w kolejnych 3 latach należy podkreślić, iż z uwagi na zastosowane rozwiązania metodologiczne, jedynie ci pracodawcy, którzy wskazali, iż przewidują takie zapotrzebowanie wskazywali, jaki będzie to zawód. W tym względzie nie jest możliwe odniesienie wskazanych odpowiedzi do populacji generalnej przedsiębiorców z terenu województwa podkarpackiego. Dane prezentowane są jedynie dla tych respondentów, którzy zgłosili zapotrzebowanie na pracowników w okresie kolejnych 3 lat. Dane te obarczone są 2% błędem szacowania.

Rysunek 7. Zapotrzebowanie na takie same zawody w okresie kolejnych 5 lat, co wskazane dla okresu kolejnych 3 lat



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Większość badanych przedsiębiorców (60,4%) zadeklarowało, iż w ciągu kolejnych 5 lat zapotrzebowanie na wskazane przez nich zawody będzie tożsame z tym, które wskazali dla kolejnych 3 lat. Istotny odsetek badanych (32,7%) nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do tej odpowiedzi. Jedynie 6,9% badanych wskazało, iż będą to inne zawody. Jednocześnie analiza negatywnych odpowiedzi wskazała, iż badani wskazywali mimo wszystko, na te same zawody co w przypadku okresu kolejnych 3 lat, nie widać w tym względzie istotnego zróżnicowania. Jedynym nowym zawodem jest woźny.

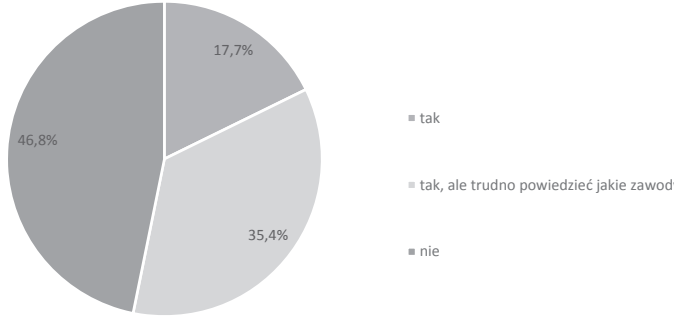
Przedsiębiorcy, którzy wskazali, iż w ciągu kolejnych 5 lat zapotrzebowanie na zawody będzie inne niż wskazane powyżej deklarują, iż dodatkowo mogą być potrzebne takie zawody jak:

- kierowca samochodu ciężarowego (7,7% wskazań),
- sprzedawca (7,7% wskazań),
- księgowy (5,8% wskazań),
- robotnik budowlany (5,8% wskazań),
- kierowcy i operatorzy pojazdów (3,8% wskazań),
- magazynier (3,8% wskazań),
- woźny (3,8% wskazań).

W odniesieniu do wskazanych zawodów, na które może pojawić się zapotrzebowanie w kolejnych 3 i 5 latach, można powiedzieć, iż są one powiązane z przedsiębiorcami z danej branży, którzy najczęściej takie zapotrzebowanie zgłaszali. Podobnie jak w horyzoncie 12 miesięcy najczęściej poszukiwani będą m.in. sprzedawca, robotnik budowlany, kierowca samochodu ciężarowego.

„Szara strefa"

Rysunek 8. Występowanie zjawiska „szarej strefy"



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Nieco ponad 50% badanych przedsiębiorców deklaruje, że w ich branży zauważalne jest zjawisko szarej strefy, ale jedynie 17,7% potrafi wskazać, do jakiego konkretnie zawodu się ono odnosi.

Tabela 19. Występowanie zjawiska „szarej strefy" w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	tak+tak, ale trudno powiedzieć jakie zawody	tak	trudno powiedzieć jakie zawody	nie
sekcja f – budownictwo	81,3%	35,5%	45,8%	18,7%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	66,0%	20,8%	45,2%	34,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	64,3%	21,4%	42,9%	35,7%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	60,4%	20,8%	39,6%	39,6%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	59,8%	19,6%	40,2%	40,2%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	59,7%	15,4%	44,3%	40,3%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	59,7%	19,1%	40,6%	40,3%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	57,3%	15,2%	42,0%	42,8%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	54,4%	22,1%	32,4%	45,6%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	53,9%	23,1%	30,8%	46,2%

sekcja j - informacja i komunikacja	44,2%	9,3%	34,9%	55,8%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	43,2%	11,6%	31,6%	56,8%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	42,0%	13,7%	28,3%	58,0%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	38,2%	9,0%	29,2%	61,8%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	33,3%	9,7%	23,6%	66,7%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	26,9%	12,8%	14,1%	73,1%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	19,1%	6,7%	12,4%	81,0%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	18,9%	3,8%	15,1%	81,1%
sekcja p – edukacja	16,1%	6,0%	10,1%	83,9%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 20. Występowanie zjawiska „szarej strefy" w odniesieniu do wielkości firmy

wielkość firmy	tak + tak, ale trudno powiedzieć jakie zawody	tak	trudno powiedzieć jakie zawody	nie
od 1 do 9	58,1%	19,5%	38,6%	41,9%
od 250 do 999	49,0%	13,7%	35,3%	51,0%
od 10 do 49	41,4%	14,4%	27,1%	58,6%
od 50 do 249	40,7%	9,8%	30,9%	59,3%
1000 i więcej	33,3%	16,7%	16,7%	66,7%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 21. Występowanie zjawiska „szarej strefy" w odniesieniu do powiatu

lokalizacja	tak	tak, ale trudno powiedzieć jakie zawody	nie	*tak + tak, ale trudno powiedzieć jakie zawody*
łańcucki	21,2%	41,6%	37,2%	62,8%
m. Przemyśl	17,5%	40,6%	42,0%	58,0%
m. Tarnobrzeg	31,9%	25,5%	42,6%	57,4%
przemyski	15,0%	41,7%	43,3%	56,7%
stalowowolski	17,6%	38,6%	43,8%	56,3%
m. Krosno	20,3%	35,7%	44,1%	55,9%
niżański	15,8%	40,0%	44,2%	55,8%
rzeszowski	23,2%	32,4%	44,5%	55,5%
jarosławski	21,0%	34,3%	44,8%	55,2%

sanocki	18,8%	36,2%	44,9%	55,1%
mielecki	17,4%	37,5%	45,1%	54,9%
m. Rzeszów	13,9%	40,2%	45,8%	54,2%
krośnieński	15,5%	37,1%	47,4%	52,6%
dębicki	14,7%	37,7%	47,6%	52,4%
leżajski	18,4%	33,0%	48,5%	51,5%
leski	26,4%	24,5%	49,1%	50,9%
kolbuszowski	18,9%	31,6%	49,5%	50,5%
jasielski	19,7%	30,3%	50,0%	50,0%
ropczycko-sędziszowski	20,3%	29,3%	50,4%	49,6%
tarnobrzeski	20,3%	29,0%	50,7%	49,3%
brzozowski	12,4%	34,8%	52,8%	47,2%
przeworski	16,5%	30,3%	53,2%	46,8%
strzyżowski	12,8%	29,5%	57,7%	42,3%
bieszczadzki	8,5%	31,9%	59,6%	40,4%
lubaczowski	12,0%	26,1%	62,0%	38,0%

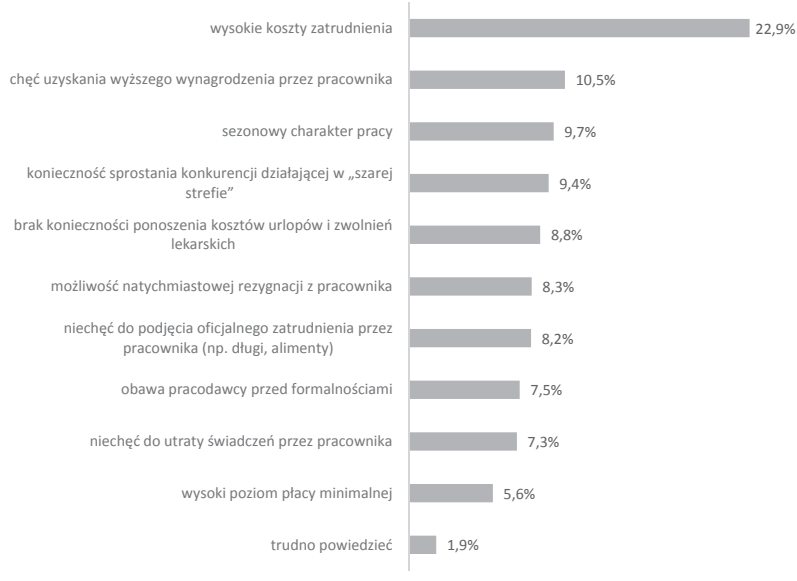
źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 22. Występowanie zjawiska „szarej strefy" w odniesieniu do zawodów

zjawisko „szarej strefy" dotyczy następujących zawodów (wybrane wskazania powyżej 1% odpowiedzi)	odsetek
• robotnik budowlany	27,7%
• sprzedawca	6,0%
• technik mechanik	5,7%
• pracownicy przy pracach prostych	3,3%
• mechanik pojazdów samochodowych	2,3%
• murarz	2,3%
• stolarz	2,2%
• kierowcy i operatorzy pojazdów	1,9%
• kelner	1,6%
• kucharz	1,4%
• fryzjer	1,3%
• kosmetyczka	1,3%
• elektryk	1,2%
• księgowy	1,2%
• magazynier	1,2%
• technik handlowiec	1,2%
• kierowca samochodu ciężarowego	1,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Rysunek 9. Powody występowania szarej strefy



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1952)

Tabela 23. Powody występowania szarej strefy w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

powody występowania szarej strefy/ wielkość przedsiębiorstwa	od 1 do 9	od 10 do 49	od 50 do 249	od 250 do 999	1000 i więcej
wysokie koszty zatrudnienia	23,1%	23,5%	18,2%	19,4%	0,0%
brak konieczności ponoszenia kosztów urlopów i zwolnień lekarskich	8,8%	9,1%	7,8%	8,3%	0,0%
możliwość natychmiastowej rezygnacji z pracownika	7,7%	9,4%	10,4%	16,7%	0,0%
obawa pracodawcy przed formalnościami	7,7%	6,5%	3,9%	11,1%	0,0%
wysoki poziom płacy minimalnej	5,8%	3,8%	10,4%	5,6%	0,0%
sezonowy charakter pracy	10,2%	8,2%	9,1%	5,6%	0,0%
konieczność sprostania konkurencji działającej w „szarej strefie"	9,4%	9,7%	7,8%	8,3%	0,0%
niechęć do utraty świadczeń przez pracownika	7,1%	7,3%	10,4%	8,3%	0,0%
chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia przez pracownika	10,4%	11,1%	9,1%	11,1%	100,0%
niechęć do podjęcia oficjalnego zatrudnienia przez pracownika (np. długi, alimenty)	8,1%	8,5%	11,7%	5,6%	0,0%
trudno powiedzieć	1,7%	2,9%	1,3%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1952)

Można wskazać na umiarkowane zróżnicowanie terytorialne przedsiębiorców przyznających, że w ich branży można zaobserwować zjawisko „szarej strefy". Najczęściej wskazują na nie pracodawcy z obszaru powiatów: łańcuckiego, m. Przemyśla, m. Tarnobrzega, przemyskiego, stalowowolskiego, m. Krosna, niżańskiego, rzeszowskiego, jarosławskiego, sanockiego, mieleckiego, m. Rzeszowa, krośnieńskiego, dębickiego. Można zauważyć, że problem ten nie jest powiązany np. z wielkością miejscowości, czy sytuacją lokalnego rynku pracy (np. stopa bezrobocia).

Najczęściej wskazywany zawód w kontekście „szarej strefy" – robotnik budowlany (27,7%), to jednocześnie zawód najbardziej pożądany w kontekście prognoz zapotrzebowania na zatrudnienie w przeciągu 3 i 5 lat.

Można stwierdzić, iż szara strefa dotyczy najczęściej branż, w których najczęściej zatrudnienie znajdują pracownicy o najniższych kwalifikacjach, i wobec których oferowane jest zazwyczaj niskie wynagrodzenie. Uwaga ta może być potwierdzona przez jednoczesne wskazanie wysokich kosztów zatrudnienia jako najczęstszego powodu występowania „szarej strefy". Powód ten wskazywany jest jako najczęstszy we wszystkich wielkościach przedsiębiorstw (bez przedsiębiorstw zatrudniających 1000 i więcej pracowników).

Zawody przyszłościowe i schyłkowe oraz wizja przyszłości poszczególnych branż

Dokonując analizy zawodów, które można uznać za potrzebne (w których może nastąpić wzrost zapotrzebowania) w kontekście dalszego rozwoju badanego przedsiębiorstwa najczęściej (odpowiedzi powyżej 1%) wskazywano na takie zawody jak:

Tabela 24. Zawody, w których przedsiębiorcy województwa podkarpackiego zauważają wzrost zapotrzebowania

nazwa zawodu	odsetek
sprzedawca	4,9%
robotnik budowlany	4,5%
technik informatyk	2,4%
kierowca samochodu ciężarowego	2,3%
kierowcy i operatorzy pojazdów	2,3%
kucharz	2,3%
murarz	2,1%
technik mechanik	2,1%
stolarz	2,0%
kierowca samochodu dostawczego	1,8%
technik handlowiec	1,8%
przedstawiciel handlowy	1,6%
mechanik pojazdów samochodowych	1,5%
ślusarz	1,4%
magazynier	1,2%
pielęgniarka	1,2%

cieśla	1,1%
fryzjer	1,1%
księgowy	1,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Przedsiębiorcy wskazali również, w jakich zawodach obserwują spadek zapotrzebowania na pracowników w ich branży. Najczęściej wskazywano na (odpowiedzi powyżej 1%):

Tabela 25. Zawody, w których przedsiębiorcy województwa podkarpackiego zauważają spadek zapotrzebowania

nazwa zawodu	odsetek
sprzedawca	5,7%
technik prac biurowych	4,8%
specjaliści nauczania i wychowania	4,4%
nauczyciel przedszkola	3,6%
kierowca samochodu dostawczego	3,2%
robotnik budowlany	3,2%
pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	2,8%
magazynier	2,4%
technik mechanik	2,4%
księgowy	2,0%
mechanik pojazdów samochodowych	2,0%
szwaczka	2,0%
technik farmaceutyczny	2,0%
krawiec	1,6%
technik handlowiec	1,6%
zbrojarz	1,6%
betoniarz	1,2%
cieśla	1,2%
inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	1,2%
kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	1,2%
monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1,2%
murarz	1,2%
pracownicy przy pracach prostych	1,2%
technik administracji	1,2%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Zawody, w których przedsiębiorcy obserwują wzrost zapotrzebowania nie różnicują się w sposób istotny względem tych, które wskazywane były przez nich jako te, na które widzą zapotrzebowanie w horyzoncie kolejnych 12 miesięcy, 3 i 5 lat. Wymieniani są najczęściej sprzedawcy, robotnicy budowlani i kierowcy, pojawia się także zawód wcześniej tak wyraźnie nie wskazywany, którym jest technik informatyk.

Wśród zawodów, w których zdaniem badanych przedsiębiorców spadnie zapotrzebowanie, znajdują się najczęściej te z obszaru edukacji (osoby z tej branży stosunkowo najrzadziej zgłaszali zapotrzebowanie na nowych pracowników).

Należy zwrócić uwagę na to, iż wiele zawodów wskazywanych jest jednocześnie jako nadwyżkowe i schyłkowe. Sytuację tę można wytłumaczyć np. tym, iż dany zawód w jednej branży może być przyszłościowy a w innej schyłkowy lub też różnicą dostępności osób z danym zawodem na danym terenie. Na podstawie dostępnych danych trudno jest w sposób jednoznaczny wskazać, jaki jest powód tego zjawiska.

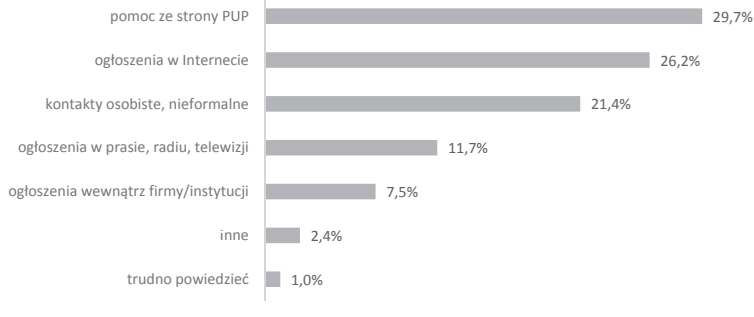
Przedsiębiorcy wskazują, że najczęściej przyczyną wysokiego zapotrzebowania na te właśnie zawody jest przede wszystkim brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry, bądź też w ogóle brak osób do pracy (wyjazdy za granicę, brak chęci do podjęcia pracy). Ponadto zwracają uwagę na to, że wynika to z rozwoju danej firmy, ze zwiększenia zapotrzebowania na jej produkty/usługi, czego konsekwencją jest potrzeba zatrudnienia większej liczby pracowników.

Wśród opinii na temat zmian w funkcjonowaniu branży, mających wpływ na spadek zapotrzebowania na te zawody, przedsiębiorcy wskazują przede wszystkim na brak zainteresowania ich produktem/usługą (zmniejszanie zatrudnienia w związku ze zmniejszaniem się liczby klientów). Ponadto przyczyną jest też rozwój technologii, a także przesyt rynku wskazanymi zawodami.

4.2 Sposoby rekrutacji pracowników i czynniki mające wpływ na ich wybór

Sposoby rekrutacji

Rysunek 10. Sposoby rekrutacji



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 26. Sposoby rekrutacji w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	pomoc ze strony PUP	ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji	ogłoszenia w Internecie	ogłoszenia wewnątrz firmy/instytucji	kontakty osobiste, nieformalne	trudno powiedzieć	inne
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	60,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	44,4%	3,7%	14,8%	7,4%	18,5%	0,0%	11,1%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	43,5%	4,3%	13,0%	0,0%	21,7%	0,0%	17,4%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	43,3%	3,3%	20,0%	3,3%	16,7%	0,0%	13,3%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	41,7%	8,3%	8,3%	0,0%	16,7%	8,3%	16,7%
sekcja p – edukacja	39,1%	0,0%	21,7%	8,7%	21,7%	0,0%	8,7%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	37,1%	6,7%	24,7%	6,7%	18,0%	1,1%	5,6%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33,7%	9,0%	27,0%	9,0%	15,7%	2,2%	3,4%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	30,7%	14,2%	27,7%	5,8%	18,2%	1,1%	2,2%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	30,2%	13,7%	29,8%	6,3%	19,5%	0,0%	0,5%
sekcja f – budownictwo	29,7%	13,2%	22,7%	6,0%	26,3%	1,7%	0,5%
suma końcowa	29,7%	11,7%	26,2%	7,5%	21,4%	1,0%	2,4%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	29,4%	20,6%	26,5%	5,9%	11,8%	2,9%	2,9%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	29,4%	7,8%	33,3%	5,9%	23,5%	0,0%	0,0%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	29,2%	12,9%	25,6%	8,5%	21,6%	0,6%	1,6%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28,3%	9,4%	24,5%	5,7%	28,3%	0,0%	3,8%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	21,0%	9,0%	25,0%	13,0%	28,0%	2,0%	2,0%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	20,6%	9,8%	35,3%	13,7%	19,6%	0,0%	1,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	19,2%	11,5%	34,6%	3,8%	15,4%	7,7%	7,7%
sekcja j - informacja i komunikacja	14,7%	5,9%	38,2%	17,6%	17,6%	0,0%	5,9%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 27. Sposoby rekrutacji w odniesieniu do wielkości firmy

wielkość firmy	pomoc ze strony PUP	ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji	ogłoszenia w Internecie	ogłoszenia wewnątrz firmy/instytucji	kontakty osobiste, nieformalne	trudno powiedzieć	inne
1000 i więcej	50,0%	0,0%	33,3%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%
od 10 do 49	35,1%	10,2%	26,8%	7,6%	15,9%	0,4%	3,9%
od 50 do 249	30,6%	14,2%	25,1%	7,1%	18,0%	0,0%	4,9%
od 1 do 9	28,1%	11,8%	25,4%	7,7%	24,0%	1,4%	1,6%
od 250 do 999	20,0%	15,6%	46,7%	4,4%	13,3%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Sposoby rekrutacji w odniesieniu do grup zawodów

Tabela 28. Sposoby rekrutacji – w odniesieniu do grup zawodów

grupa	pomoc ze strony PUP	ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji	ogłoszenia w Internecie	ogłoszenia wewnątrz firmy/instytucji	kontakty osobiste, nieformalne	trudno powiedzieć	inne
leśnicy i rybacy	57,1%	0,0%	28,6%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	44,4%	5,6%	27,8%	0,0%	16,7%	0,0%	5,6%
specjaliści nauczania i wychowania	42,1%	5,3%	15,8%	15,8%	5,3%	0,0%	15,8%
średni personel do spraw zdrowia	37,5%	0,0%	29,2%	4,2%	16,7%	0,0%	12,5%
elektrycy i elektronicy	33,9%	14,3%	26,8%	5,4%	17,9%	0,0%	1,8%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	33,3%	9,5%	28,6%	4,8%	19,0%	0,0%	4,8%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	33,0%	14,0%	23,0%	6,0%	20,0%	1,0%	3,0%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	31,9%	14,3%	23,6%	8,8%	20,3%	0,0%	1,1%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	31,7%	14,5%	21,4%	4,8%	22,8%	1,4%	3,4%
pracownicy obsługi klienta	31,6%	10,5%	31,6%	5,3%	15,8%	5,3%	0,0%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	31,1%	9,4%	21,7%	8,5%	27,4%	0,9%	0,9%
pracownicy usług osobistych	30,8%	8,9%	27,8%	7,7%	21,3%	0,6%	3,0%
kierowcy i operatorzy pojazdów	30,6%	12,9%	28,4%	7,8%	19,0%	0,0%	1,3%

robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	30,3%	13,5%	23,2%	7,6%	22,2%	2,7%	0,5%
sprzedawcy i pokrewni	29,2%	14,8%	27,3%	7,2%	19,1%	1,9%	0,5%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	29,0%	3,2%	29,0%	3,2%	29,0%	0,0%	6,5%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	29,0%	3,2%	25,8%	6,5%	25,8%	3,2%	6,5%
pracownicy do spraw finansowo -statystycznych i ewidencji materiałowej	28,8%	9,6%	28,8%	9,6%	21,2%	0,0%	1,9%
brak danych	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	28,6%	14,3%	0,0%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	27,5%	12,5%	26,3%	8,8%	25,0%	0,0%	0,0%
monterzy	27,3%	18,2%	27,3%	9,1%	18,2%	0,0%	0,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	26,7%	13,3%	33,3%	13,3%	13,3%	0,0%	0,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	26,3%	10,5%	15,8%	10,5%	21,1%	0,0%	15,8%
technicy informatycy	25,9%	11,1%	22,2%	11,1%	22,2%	3,7%	3,7%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	25,5%	7,3%	32,7%	1,8%	32,7%	0,0%	0,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	25,0%	12,5%	50,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
rolnicy produkcji towarowej	25,0%	12,5%	25,0%	0,0%	37,5%	0,0%	0,0%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	25,0%	7,5%	30,0%	2,5%	25,0%	0,0%	10,0%
średni personel do spraw biznesu i administracji	24,8%	11,5%	28,3%	9,7%	21,2%	1,8%	2,7%
specjaliści do spraw zdrowia	24,3%	14,3%	24,3%	12,9%	21,4%	1,4%	1,4%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	4,5%	4,5%	36,4%	18,2%	22,7%	0,0%	13,6%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 29. Sposoby rekrutacji w odniesieniu do powiatu

powiat	pomoc ze strony PUP	ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji	ogłoszenia w Internecie	ogłoszenia we-wnątrz firmy/ instytucji	kontakty osobiste, nieformalne	trudno powiedzieć	inne
lubaczowski	45,5%	0,0%	22,7%	4,5%	22,7%	0,0%	4,5%
przemyski	40,0%	10,0%	23,3%	6,7%	20,0%	0,0%	0,0%
kolbuszowski	37,0%	3,7%	22,2%	7,4%	22,2%	0,0%	7,4%
ropczycko-sędziszowski	36,0%	12,0%	21,3%	4,0%	24,0%	0,0%	2,7%
rzeszowski	35,0%	12,3%	27,6%	6,7%	15,3%	0,6%	2,5%
łańcucki	34,7%	9,3%	29,3%	9,3%	16,0%	0,0%	1,3%
tarnobrzeski	34,6%	19,2%	30,8%	3,8%	11,5%	0,0%	0,0%
dębicki	32,6%	11,6%	26,8%	7,4%	19,5%	1,6%	0,5%
strzyżowski	32,6%	10,9%	23,9%	6,5%	23,9%	0,0%	2,2%
m. Krosno	32,3%	6,5%	19,4%	11,3%	27,4%	1,6%	1,6%
leżajski	31,4%	13,7%	17,6%	7,8%	25,5%	2,0%	2,0%
sanocki	31,4%	11,4%	24,3%	7,1%	20,0%	1,4%	4,3%
stalowowolski	30,8%	16,5%	19,8%	11,0%	18,7%	0,0%	3,3%
m. Tarnobrzeg	30,2%	14,3%	22,2%	6,3%	23,8%	1,6%	1,6%
m. Przemyśl	29,7%	12,2%	29,7%	5,4%	20,3%	1,4%	1,4%
krośnieński	29,0%	9,7%	29,0%	4,8%	21,0%	0,0%	6,5%
jasielski	28,2%	11,8%	22,4%	7,1%	21,2%	3,5%	5,9%
mielecki	28,2%	15,3%	22,4%	8,2%	22,4%	1,2%	2,4%
jarosławski	27,9%	15,1%	20,9%	1,2%	25,6%	2,3%	7,0%
niżański	27,1%	13,6%	27,1%	1,7%	27,1%	0,0%	3,4%
przeworski	27,1%	13,6%	22,0%	8,5%	28,8%	0,0%	0,0%
brzozowski	25,5%	6,4%	38,3%	6,4%	23,4%	0,0%	0,0%
m. Rzeszów	24,6%	10,5%	31,5%	10,0%	21,5%	1,5%	0,5%
leski	18,4%	10,5%	23,7%	13,2%	23,7%	0,0%	10,5%
bieszczadzki	16,7%	5,6%	44,4%	5,6%	22,2%	0,0%	5,6%
suma końcowa	29,7%	11,7%	26,2%	7,5%	21,4%	1,0%	2,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

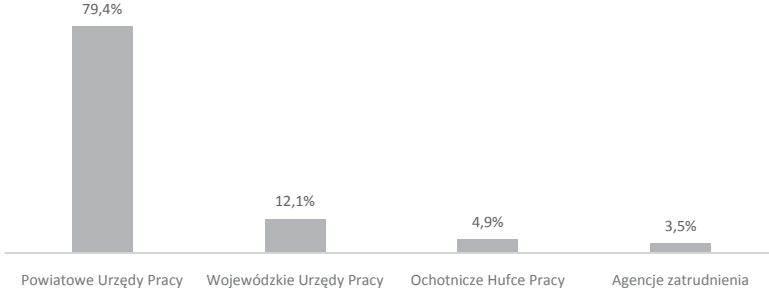
Deklarowane sposoby rekrutacji pracowników nie różnicują się w sposób istotny z uwagi na sekcję PKD, w której funkcjonuje dany przedsiębiorca. Zgodnie z ogólną tendencją wśród przedsiębiorców pomoc ze strony PUP jest jednym z najczęstszych sposobów rekrutacji, dalej są to ogłoszenia w Internecie oraz kontakty osobiste, nieformalne. Można jednak zauważyć, iż w przypadku przedsiębiorców działających w takich sekcjach jak: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, górnictwo i wydobywanie, informacja i komunikacja, znacznie częściej przedsiębiorcy deklarują realizację procesu rekrutacji przy użyciu ogłoszenia w Internecie niż poprzez współpracę z PUP. W przypadku przedsiębiorców z sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna– najczęściej wykorzystywana jest forma kontaktów osobistych, nieformalnych. W odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa można wskazać, że co do zasady większość pracodawców przy rekrutacji współpracuje z PUP, jednakże w przypadku przedsiębiorców zatrudniających od 250 do 999 pracowników zdecydowanie częściej wykorzystywane są ogłoszenia w Internecie. Co 3 pracodawca poszukujący pracownika w województwie podkarpackim korzysta ze wsparcia PUP.

Można wskazać, że w takich zawodach jak specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, kierownicy do spraw produkcji i usług, kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni, w ogóle nie jest wykorzystywana współpraca z PUP, a raczej są to ogłoszenia w Internecie, kontakty osobiste, nieformalne bądź ogłoszenia wewnątrz firmy. Można też wskazać na takie zawody jak: pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste, średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny, średni personel do spraw biznesu i administracji, gdzie znacznie częściej stosowane są ogłoszenia w Internecie, nie jest jednak wykluczana współpraca z PUP.

Uwzględniając rozmieszczenie terytorialne przedsiębiorców można wskazać, że w powiatach brzozowskim, m. Rzeszowie, leskim, bieszczadzkim pracodawcy dużo częściej korzystają z ogłoszeń w Internecie niż z pomocy PUP, a w powiecie przeworskim nieznacznie częściej niż współpraca z PUP wskazywane są kontakty osobiste, nieformalne. Można również wskazać, że w powiatach takich jak: tarnobrzeski, stalowowolski, mielecki, jarosławski pojawiają się wskazania powyżej średniej dla ogłoszeń w prasie, radiu, telewizji. W pozostałych powiatach tendencja jest co do zasady zgodna z trendami dla całej populacji.

Instytucje rynku pracy, z którymi współpracowali pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Rysunek 11. Instytucje rynku pracy, z którymi współpracowali przedsiębiorcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=2025)

Pracodawcy województwa podkarpackiego w przeważającej większości w ostatnim roku współpracowali przede wszystkim z powiatowymi urzędami pracy (79,4%). Uwzględniając deklaracje, wskazujące na to, że znaczny odsetek osób przy rekrutacji korzysta właśnie z pomocy PUP, informacje te mogą być ze sobą powiązane.

Instytucje rynku pracy, z którymi współpracowali pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w odniesieniu do sekcji PKD, wielkości przedsiębiorstwa i powiatu

Tabela 30. Instytucje rynku pracy, z którymi współpracowali pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	Powiatowe Urzędy Pracy	Wojewódzkie Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Agencje Zatrudnienia
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	87,0%	9,7%	2,6%	0,6%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	85,7%	7,1%	4,8%	2,4%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	84,9%	9,4%	3,8%	1,9%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	83,6%	7,5%	2,5%	6,3%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	82,8%	15,5%	0,0%	1,7%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	82,4%	2,9%	5,9%	8,8%
sekcja j - informacja i komunikacja	81,6%	15,8%	0,0%	2,6%

sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%
sekcja f – budownictwo	79,9%	13,1%	1,7%	5,2%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	79,7%	10,8%	5,6%	3,9%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	79,1%	12,0%	5,6%	3,3%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	78,2%	21,8%	0,0%	0,0%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	78,1%	13,7%	4,1%	4,1%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	78,0%	16,0%	2,0%	4,0%
sekcja p – edukacja	77,1%	15,1%	6,1%	1,7%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	74,2%	17,9%	3,3%	4,6%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	72,0%	8,0%	8,0%	12,0%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	70,2%	11,1%	15,9%	2,9%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=2025)

Tabela 31. Instytucje rynku pracy, z którymi współpracowali pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy – w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

wielkość przedsiębiorstwa	Powiatowe Urzędy Pracy	Wojewódzkie Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Agencje Zatrudnienia
od 1 do 9	80,4%	11,4%	5,0%	3,2%
od 10 do 49	79,0%	13,1%	4,4%	3,5%
od 50 do 249	77,9%	12,5%	5,3%	4,3%
1000 i więcej	75,0%	0,0%	12,5%	12,5%
od 250 do 999	69,7%	18,2%	6,1%	6,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=2025)

Tabela 32. Instytucje rynku pracy, z którymi współpracowali przedsiębiorcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy – w odniesieniu do powiatów

powiat	Powiatowe Urzędy Pracy	Wojewódzkie Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Agencje Zatrudnienia
leżajski	91,3%	5,8%	0,0%	2,9%
łańcucki	89,5%	7,0%	0,0%	3,5%
brzozowski	87,7%	3,5%	7,0%	1,8%
bieszczadzki	87,2%	10,3%	2,6%	0,0%
ropczycko-sędziszowski	85,7%	12,2%	0,0%	2,0%
m. Tarnobrzeg	84,9%	7,5%	5,7%	1,9%
stalowowolski	83,9%	9,8%	4,5%	1,8%
leski	82,5%	10,0%	5,0%	2,5%

strzyżowski	82,4%	8,8%	4,4%	4,4%
dębicki	82,1%	11,0%	3,5%	3,5%
przeworski	82,1%	11,9%	4,8%	1,2%
krośnieński	81,6%	6,1%	10,2%	2,0%
kolbuszowski	80,6%	15,3%	1,4%	2,8%
niżański	80,3%	10,5%	5,3%	3,9%
tarnobrzeski	79,6%	11,1%	7,4%	1,9%
sanocki	79,1%	10,4%	4,5%	6,0%
rzeszowski	78,9%	13,9%	2,8%	4,4%
mielecki	78,5%	10,8%	9,5%	1,3%
jarosławski	77,2%	13,0%	7,3%	2,4%
m. Krosno	76,6%	13,0%	10,4%	0,0%
jasielski	76,5%	10,6%	8,2%	4,7%
przemyski	76,5%	17,6%	2,9%	2,9%
lubaczowski	76,1%	12,0%	9,8%	2,2%
m. Przemyśl	75,3%	14,1%	5,9%	4,7%
m. Rzeszów	70,1%	18,6%	3,8%	7,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=2025)

Jak już wcześniej wskazano,przedsiębiorcy w województwa podkarpackiego, spośród 4 wskazanych instytucji najczęściej współpracowali z powiatowymi urzędami pracy. Deklaracje te nie różnią się w sposób istotny z uwagi na sekcję PKD, w jakiej funkcjonuje dany przedsiębiorca. Różnice pomiędzy nimi kształtują się na poziomie ok. 20p.p. (z wyłączeniem sekcji:dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, gdzie różnica wynosi prawie 30%). Podobnie sytuacja kształtuje się w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa, jak i obszaru, na którym ono funkcjonuje.

Formy współpracy z instytucjami rynku pracy

Rysunek 12. Formy współpracy z instytucjami rynku pracy

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=2025)

Formy współpracy z instytucjami rynku pracy w odniesieniu do powiatów

Tabela 33. Formy współpracy z instytucjami rynku pracy – w odniesieniu do powiatów

powiat	publikacja ofert pracy	rekrutacja pracowników	organizacja spotkań z kandydatami na stanowiska	wspólne badania rynku pracy	szkolenia indywidualne osób bezrobotnych planowanych do zatrudnienia	doposażenie / wyposażenie stanowiska pracy	subsydiowanie miejsca pracy	skierowanie do pracodawcy stażysty	dofinansowania do wynagrodzeń	refundowanie stanowiska pracy dla pracownika młodocianego
leski	16,4%	20,0%	3,6%	0,0%	3,6%	5,5%	3,6%	36,4%	3,6%	7,3%
tarnobrzeski	12,7%	19,0%	7,6%	0,0%	2,5%	5,1%	2,5%	34,2%	10,1%	6,3%
strzyżowski	16,1%	17,7%	3,2%	1,6%	3,2%	8,1%	2,4%	33,1%	10,5%	4,0%
kolbuszowski	17,1%	17,1%	7,0%	0,8%	3,1%	5,4%	2,3%	31,0%	13,2%	3,1%
ropczycko-sędziszowski	17,7%	15,4%	5,1%	1,1%	4,0%	9,1%	2,9%	30,9%	10,3%	3,4%
m. Tarnobrzeg	14,7%	17,9%	9,5%	1,1%	1,1%	8,4%	3,2%	30,5%	9,5%	4,2%
łańcucki	15,4%	24,5%	4,2%	1,4%	5,6%	9,1%	0,7%	30,1%	7,7%	1,4%
stalowowolski	16,5%	15,9%	5,7%	1,1%	4,0%	7,4%	1,7%	29,5%	13,6%	4,5%
rzeszowski	23,2%	17,0%	3,3%	1,8%	2,9%	6,2%	2,5%	29,3%	10,9%	2,9%
m. Krosno	14,8%	20,5%	3,3%	0,0%	3,3%	7,4%	4,1%	28,7%	13,1%	4,9%
m. Rzeszów	20,2%	18,6%	5,0%	1,7%	2,9%	6,1%	4,4%	28,3%	11,2%	1,7%
leżajski	16,1%	16,1%	8,1%	0,0%	3,2%	7,3%	6,5%	28,2%	12,1%	2,4%

brzozowski	8,3%	14,2%	2,5%	0,8%	8,3%	11,7%	3,3%	26,7%	15,0%	9,2%
przeworski	14,6%	15,3%	7,0%	1,3%	5,7%	8,9%	1,9%	26,1%	14,0%	5,1%
bieszczadzki	16,9%	20,8%	7,8%	0,0%	3,9%	6,5%	3,9%	24,7%	15,6%	0,0%
lubaczowski	13,2%	22,4%	7,9%	2,6%	5,3%	5,3%	2,0%	24,3%	11,2%	5,9%
jasielski	16,7%	20,3%	5,1%	2,2%	2,9%	9,4%	2,9%	23,9%	10,9%	5,8%
krośnieński	16,7%	24,0%	6,3%	0,0%	2,1%	7,3%	4,2%	22,9%	11,5%	5,2%
jarosławski	16,8%	22,4%	6,0%	0,9%	3,0%	9,1%	1,7%	22,8%	12,1%	5,2%
m. Przemyśl	17,8%	20,4%	5,7%	1,9%	3,8%	7,0%	5,1%	22,3%	10,2%	5,7%
dębicki	18,7%	21,1%	6,6%	2,7%	3,3%	9,3%	1,5%	22,0%	11,1%	3,6%
mielecki	19,0%	20,1%	5,5%	1,8%	2,6%	9,9%	2,2%	21,6%	10,6%	6,6%
niżański	17,5%	21,9%	4,4%	0,0%	4,4%	7,3%	3,6%	21,2%	14,6%	5,1%
sanocki	15,8%	18,7%	5,8%	1,4%	3,6%	12,9%	2,2%	20,9%	12,9%	5,8%
przemyski	21,3%	36,2%	2,1%	0,0%	2,1%	6,4%	4,3%	17,0%	8,5%	2,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=2025)

Wśród najczęściej wskazywanych form współpracy ze wskazanymi instytucjami podkarpaccy pracodawcy wymieniają możliwość przyjęcia stażysty (26,4%). W świetle deklaracji, że przy rekrutacji pracowników przedsiębiorcy korzystają przede wszystkim ze współpracy z PUP, można wskazać, iż deklarowana w omawianym pytaniu, współpraca z PUP przy rekrutacji pracowników wskazywana jest przez nieco mniej pracodawców (19,4%).

W ujęciu terytorialnym można wskazać na przypadki przedsiębiorców z takich powiatów jak: leski, m. Tarnobrzeg, łańcucki, przemyski, w których współpraca w postaci dofinansowania do wynagrodzeń jest wskazywana wyraźnie rzadziej (odsetek wskazań poniżej średniej w powiecie). W przypadku powiatu brzozowskiego i sanockiego wśród odpowiedzi, które we wszystkich powiatach wskazywane są najczęściej, pojawiła się również taka forma jak doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy (jako wskazywana najczęściej).Ponadto w przypadku powiatu brzozowskiego publikacja ofert pracy wskazywana jest przez najniższy odsetek pracodawców z powiatów województwa podkarpackiego.

Elementy decydujące o sposobie rekrutacji pracowników

Rysunek 13. Elementy decydujące o sposobie rekrutacji pracowników

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 34. Elementy decydujące o sposobie rekrutacji pracowników – w odniesieniu do sekcji PKD

lokalizacja	koszty związane z przeprowadzeniem rekrutacji	zasoby czasowe (ile czasu można przeznaczyć na rekrutację)	zasoby osobowe związane z przeprowadzeniem rekrutacji	rodzaj stanowiska i związane z nim oczekiwania	dostępność kandydatów na rynku pracy	poziom trudności w ocenie predyspozycji, umiejętności	wielkość pracodawcy	liczba poszukiwanych pracowników	branża
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4,8%	6,0%	7,1%	23,8%	19,0%	11,9%	4,8%	8,3%	14,3%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	7,0%	5,3%	7,0%	19,3%	15,8%	19,3%	7,0%	10,5%	8,8%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	8,9%	9,0%	7,0%	17,5%	17,4%	12,4%	7,3%	9,4%	11,0%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4,8%	9,5%	9,5%	19,0%	14,3%	9,5%	4,8%	9,5%	19,0%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12,9%	9,7%	11,8%	18,3%	12,9%	16,1%	2,2%	9,7%	6,5%

sekcja f – budownictwo	7,4%	9,6%	6,7%	17,2%	16,9%	13,2%	7,5%	8,6%	12,8%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9,1%	9,1%	6,9%	17,6%	14,2%	13,5%	8,3%	8,8%	12,5%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	9,1%	10,5%	7,3%	17,4%	15,4%	11,6%	7,3%	8,5%	12,9%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8,2%	7,8%	7,4%	17,1%	15,2%	10,5%	6,6%	10,1%	17,1%
sekcja j - informacja i komunikacja	10,4%	8,8%	7,3%	16,5%	15,4%	8,1%	9,6%	11,9%	11,9%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6,4%	7,1%	9,4%	16,2%	15,4%	12,4%	9,0%	6,4%	17,7%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10,8%	4,6%	9,2%	16,7%	12,9%	13,3%	9,2%	8,8%	14,6%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,9%	8,3%	8,2%	18,2%	13,2%	12,2%	9,9%	8,3%	16,9%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,4%	8,1%	6,8%	21,2%	11,7%	13,1%	9,5%	9,0%	15,3%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,5%	8,2%	10,3%	24,7%	12,4%	6,2%	4,1%	6,2%	11,3%
sekcja p – edukacja	6,1%	5,9%	6,5%	22,1%	14,2%	17,2%	5,1%	7,9%	15,2%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,5%	5,7%	6,1%	21,6%	14,8%	14,8%	9,0%	7,6%	14,8%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6,8%	5,4%	5,4%	20,9%	14,9%	16,9%	6,8%	8,8%	14,2%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	7,2%	7,2%	9,4%	17,1%	13,0%	18,3%	6,6%	5,9%	15,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 35. Elementy decydujące o sposobie rekrutacji pracowników – w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

wielkość przedsiębiorstwa	koszty związane z przeprowadzeniem rekrutacji	zasoby czasowe (ile czasu można przeznaczyć na rekrutację)	zasoby osobowe związane z przeprowadzeniem rekrutacji	rodzaj stanowiska i związane z nim oczekiwania	dostępność kandydatów na rynku pracy	poziom trudności w ocenie predyspozycji, umiejętności	wielkość pracodawcy	liczba poszukiwanych pracowników	branża
od 1 do 9	7,7%	8,3%	7,2%	17,6%	14,6%	13,5%	8,5%	8,6%	14,1%
od 10 do 49	7,6%	8,0%	7,9%	19,9%	14,7%	13,9%	6,6%	8,3%	13,1%
od 250 do 999	10,4%	12,6%	7,4%	20,7%	14,1%	5,9%	7,4%	10,4%	11,1%
od 50 do 249	9,4%	7,6%	7,6%	18,1%	16,9%	13,3%	5,8%	8,4%	12,9%
1000 i więcej	10,0%	10,0%	20,0%	40,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 36. Elementy decydujące o sposobie rekrutacji pracowników– w odniesieniu do powiatu

lokalizacja	koszty związane z przeprowadzeniem rekrutacji	zasoby czasowe (ile czasu można przeznaczyć na rekrutację)	zasoby osobowe związane z przeprowadzeniem rekrutacji	rodzaj stanowiska i związane z nim oczekiwania	dostępność kandydatów na rynku pracy	poziom trudności w ocenie predyspozycji, umiejętności	wielkość pracodawcy	liczba poszukiwanych pracowników	branża
bieszczadzki	10,3%	7,9%	7,9%	18,3%	13,5%	15,1%	7,9%	8,7%	10,3%
brzozowski	6,9%	5,6%	3,9%	19,9%	13,0%	15,2%	10,0%	7,8%	17,7%
dębicki	7,4%	7,8%	8,0%	20,2%	14,6%	11,2%	8,7%	8,4%	13,8%
jarosławski	6,8%	7,1%	8,3%	16,1%	13,7%	18,3%	8,8%	7,6%	13,2%
jasielski	7,3%	8,9%	6,8%	16,7%	15,7%	14,9%	7,3%	9,9%	12,5%
kolbuszowski	8,3%	8,9%	6,7%	17,8%	14,4%	11,7%	7,8%	10,0%	14,4%
krośnieński	7,9%	10,0%	8,4%	20,5%	12,1%	13,4%	7,1%	5,4%	15,1%
leski	7,7%	9,8%	7,0%	20,3%	16,1%	10,5%	7,7%	8,4%	12,6%
leżajski	8,3%	7,5%	5,9%	16,9%	18,5%	15,0%	6,7%	7,1%	14,2%
lubaczowski	9,1%	8,2%	8,2%	19,9%	13,0%	13,4%	7,4%	8,7%	12,1%
łańcucki	8,2%	7,8%	7,8%	18,1%	15,6%	17,4%	6,0%	6,0%	13,1%
m. Krosno	6,2%	8,6%	8,3%	18,1%	13,9%	12,5%	6,5%	9,2%	16,6%
m. Przemyśl	8,9%	7,6%	6,4%	21,0%	14,6%	13,1%	7,6%	7,6%	13,1%
m. Rzeszów	7,9%	9,8%	7,4%	17,1%	14,1%	12,3%	8,8%	9,1%	13,6%
m. Tarnobrzeg	5,1%	9,4%	7,7%	18,7%	15,7%	13,2%	6,0%	7,2%	17,0%

mielecki	8,0%	6,7%	9,0%	18,3%	15,4%	11,9%	9,2%	8,5%	13,0%
niżański	5,3%	4,1%	5,3%	18,1%	19,3%	14,0%	8,8%	11,7%	13,5%
przemyski	11,8%	9,2%	7,6%	17,6%	10,9%	14,3%	9,2%	9,2%	10,1%
przeworski	9,0%	7,2%	8,6%	17,2%	17,2%	11,3%	6,8%	10,0%	12,7%
ropczycko-sędziszowski	6,7%	7,1%	7,1%	19,4%	17,3%	15,5%	6,4%	7,4%	13,1%
rzeszowski	7,5%	8,7%	7,2%	18,7%	14,2%	13,4%	8,1%	8,2%	14,2%
sanocki	7,0%	7,3%	7,0%	15,8%	15,5%	15,8%	8,5%	8,8%	14,3%
stalowowolski	9,5%	7,9%	7,0%	18,7%	13,0%	13,2%	6,2%	9,9%	14,5%
strzyżowski	9,7%	7,8%	7,1%	17,5%	16,9%	14,3%	6,5%	8,4%	11,7%
tarnobrzeski	9,4%	11,4%	6,0%	18,1%	16,8%	10,7%	6,7%	6,7%	14,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Pracodawcy województwa podkarpackiego dokonując wyboru sposobu rekrutacji pracowników na dane stanowisko najczęściej kierują się rodzajem stanowiska i związanymi z nim oczekiwaniami (18,2% wskazań). Ponadto istotne są dla nich takie zmienne jak dostępność kandydatów na rynku pracy, branża, w której działają oraz trudność w samodzielnej ocenie predyspozycji i umiejętności przyszłych pracowników (wskazania powyżej 10%). Analizując te deklaracje z uwzględnieniem sekcji PKD, w której funkcjonują badani przedsiębiorcy można wskazać, że w przypadku takich sekcji jak: górnictwo i wydobywanie, dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, przetwórstwo przemysłowe, branża nie wpływa na podejmowanie określonej formy rekrutacji. Można też wskazać, że w przypadku takich sekcji jak: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, informacja i komunikacja, administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, przedsiębiorcy czują się dużo bardziej kompetentni do oceny predyspozycji i kwalifikacji nowych pracowników.

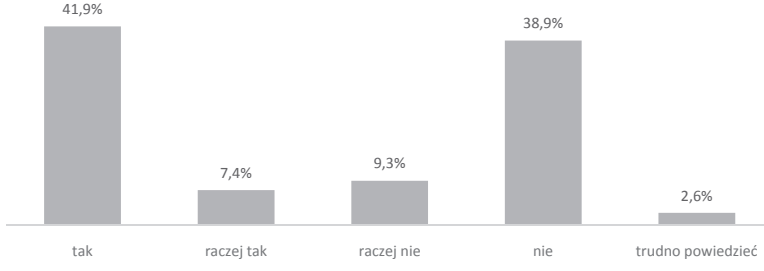
W odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa, obok wskazań, które wynikają z przedstawionej ogólnej statystyki odpowiedzi, można wskazać, że w przypadku pracodawców zatrudniających od 250 do 999 pracowników zasoby czasowe (ile czasu można przeznaczyć na rekrutację) stanowią istotny element dla podjęcia decyzji o sposobie rekrutacji, a dla tych, którzy zatrudniają 1000 i więcej osób – istotne są zasoby osobowe związane z przeprowadzeniem rekrutacji.

W ujęciu terytorialnym można wskazać na takie wyjątki jak powiat bieszczadzki i przemyski, gdzie dla przedsiębiorców z tych terenów branża nie ma większego znaczenia przy podejmowaniu decyzji o sposobie rekrutacji. Odpowiedziami odbiegającymi od ogólnego trendu charakteryzują się przedsiębiorcy z obszaru powiatów niżańskiego, przemyskiego, czy tarnobrzeskiego. W tych przypadkach odpowiedzi powyżej średniej odnoszą się do takich powodów jak: liczba poszukiwanych pracowników (niżański),

koszty związane z przeprowadzeniem rekrutacji (przemyski), zasoby czasowe (ile czasu można przeznaczyć na rekrutację) (tarnobrzeski).

4.3 Bariery w znalezieniu odpowiednich kadr

Rysunek 14. Występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało 49,3% pracodawców. Odsetek badanych, którzy nie doświadczyli tego rodzaju trudności, ukształtował się na poziomie 48,2%.

Tabela 37. Występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
od 250 do 999	54,9%	7,8%	15,7%	21,6%	0,0%	62,7%	37,3%
od 50 do 249	42,2%	10,3%	13,2%	32,8%	1,5%	52,5%	46,1%
od 1 do 9	42,0%	7,3%	8,6%	39,5%	2,6%	49,3%	48,1%
od 10 do 49	40,7%	6,7%	10,2%	39,6%	2,8%	47,4%	49,8%
1000 i więcej	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	50,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 38. Występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – w odniesieniu do powiatu

powiat	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
rzeszowski	46,7%	9,2%	10,7%	32,4%	1,1%	55,9%	43,0%
niżański	44,2%	9,5%	9,5%	35,8%	1,1%	53,7%	45,3%
bieszczadzki	44,7%	8,5%	8,5%	36,2%	2,1%	53,2%	44,7%
leski	50,9%	1,9%	9,4%	35,8%	1,9%	52,8%	45,3%
jasielski	42,3%	10,6%	7,7%	35,9%	3,5%	52,8%	43,7%
brzozowski	46,1%	6,7%	4,5%	40,4%	2,2%	52,8%	44,9%
kolbuszowski	47,4%	5,3%	15,8%	31,6%	0,0%	52,6%	47,4%
lubaczowski	45,7%	6,5%	13,0%	32,6%	2,2%	52,2%	45,7%
mielecki	44,3%	7,9%	7,9%	36,8%	3,2%	52,2%	44,7%
sanocki	42,8%	8,7%	13,0%	34,1%	1,4%	51,4%	47,1%
łańcucki	40,9%	10,2%	4,4%	40,9%	3,6%	51,1%	45,3%
Rzeszów	44,0%	6,6%	7,1%	39,4%	2,9%	50,6%	46,5%
leżajski	38,8%	11,7%	5,8%	41,7%	1,9%	50,5%	47,6%
Krosno	43,4%	7,0%	4,9%	39,9%	4,9%	50,3%	44,8%
Tarnobrzeg	41,5%	7,4%	13,8%	36,2%	1,1%	48,9%	50,0%
jarosławski	39,8%	7,7%	10,5%	39,2%	2,8%	47,5%	49,7%
krośnieński	44,0%	3,4%	6,0%	42,2%	4,3%	47,4%	48,3%
tarnobrzeski	39,1%	7,2%	17,4%	31,9%	4,3%	46,4%	49,3%
strzyżowski	37,2%	9,0%	12,8%	38,5%	2,6%	46,2%	51,3%
stalowowolski	38,6%	7,4%	11,4%	40,3%	2,3%	46,0%	51,7%
ropczycko-sędziszowski	34,1%	10,6%	12,2%	41,5%	1,6%	44,7%	53,7%
dębicki	39,9%	4,4%	10,3%	43,2%	2,2%	44,3%	53,5%
przemyski	35,0%	8,3%	15,0%	41,7%	0,0%	43,3%	56,7%
przeworski	33,0%	5,5%	6,4%	52,3%	2,8%	38,5%	58,7%
Przemyśl	34,3%	4,2%	9,8%	46,9%	4,9%	38,5%	56,6%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 39. Występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	58,8%	11,3%	9,3%	18,6%	2,1%	70,1%	27,8%
sekcja f - budownictwo	56,7%	8,6%	7,3%	24,8%	2,6%	65,3%	32,1%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	51,6%	11,2%	8,6%	27,4%	1,2%	62,8%	36,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	50,0%	10,7%	0,0%	39,3%	0,0%	60,7%	39,3%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	45,6%	10,3%	2,9%	41,2%	0,0%	55,9%	44,1%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	53,8%	0,0%	7,69%	38,5%	0,0%	53,8%	46,2%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	45,7%	6,8%	11,3%	32,6%	3,6%	52,5%	43,9%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	38,9%	12,6%	8,4%	36,8%	3,2%	51,6%	45,3%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	40,9%	6,8%	10,1%	39,6%	2,5%	47,7%	49,7%
sekcja j - informacja i komunikacja	46,5%	1,2%	10,5%	39,5%	2,3%	47,7%	50,0%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	41,3%	5,6%	10,8%	40,5%	1,9%	46,8%	51,3%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	36,6%	8,0%	8,3%	43,9%	3,2%	44,6%	52,2%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	37,5%	6,3%	8,3%	41,7%	6,3%	43,8%	50,0%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	35,2%	4,8%	9,5%	48,1%	2,4%	40,0%	57,6%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	26,4%	8,3%	12,5%	52,8%	0,0%	34,7%	65,3%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	30,8%	3,8%	9,0%	50,0%	6,4%	34,6%	59,0%

sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	28,3%	3,8%	17,0%	49,1%	1,9%	32,1%	66,0%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	25,8%	2,2%	7,9%	59,6%	4,5%	28,1%	67,4%
sekcja p - edukacja	18,9%	6,9%	10,1%	60,8%	3,2%	25,8%	71,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy planują głównie pracodawcy reprezentujący sekcję F – budownictwo (46,7%), sekcję H – transport i gospodarka magazynowa (45,7%), sekcję I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (40,2%), sekcję C – przetwórstwo przemysłowe (39,8%) oraz sekcję B – górnictwo i wydobywanie (35,7%). Pracodawcy tych samych branż najczęściej deklarowali także występowanie problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników.

Rysunek 15. Przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1806)

Tabela 40. Inne przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników

inne przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika	
brak kandydatów	27,1%
migracje zarobkowe za granicę	7,5%
brak odpowiednich predyspozycji kandydatów	4,7%
sezonowość pracy	4,7%
brak konkurencyjności	3,7%
brak uczciwości pracowników	3,7%
niekompetencja pracowników PUP	1,9%

problemy z alkoholem	1,9%
program 500+	1,9%
spadek bezrobocia	1,9%
wysokie wymagania pracodawcy	1,9%
brak ofert pracy	0,9%
małe zasoby osobowe	0,9%
niewystarczająca liczba praktyk/staży	0,9%
nisza rynkowa	0,9%
przejścia na emeryturę	0,9%
skargi na pracowników	0,9%
specyfika pracy	0,9%
szara strefa	0,9%
wysoki koszt nabycia wymaganych uprawnień	0,9%
wysokie zapotrzebowanie na nowych pracowników	0,9%
odpowiedzi niesprecyzowane przez respondentów	15,9%
trudno powiedzieć	14,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=107)

Tabela 41. Przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	kandydaci mają zbyt duże oczekiwania	kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	inne
od 1 do 9	14,3%	26,6%	4,4%	11,0%	11,0%	5,0%	4,3%	16,9%	6,5%
od 10 do 49	23,0%	21,7%	7,3%	10,9%	10,9%	4,3%	2,5%	13,9%	5,6%
od 50 do 249	33,6%	14,0%	11,2%	5,6%	10,3%	3,7%	5,6%	10,3%	5,6%
od 250 do 999	28,1%	12,5%	18,8%	6,3%	9,4%	0,0%	3,1%	15,6%	6,3%
1000 i więcej	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1806)

Tabela 42. Przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników – w odniesieniu do powiatów

powiat	brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	kandydaci mają zbyt duże oczekiwania	kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	inne
bieszczadzki	12,0%	16,0%	12,0%	8,0%	16,0%	8,0%	8,0%	16,0%	4,0%
brzozowski	27,7%	25,5%	2,1%	4,3%	12,8%	0,0%	4,3%	19,1%	4,3%
dębicki	18,2%	24,0%	8,3%	9,9%	12,4%	4,1%	1,7%	16,5%	5,0%
jarosławski	18,6%	24,4%	5,8%	10,5%	14,0%	2,3%	5,8%	11,6%	7,0%
jasielski	20,0%	21,3%	10,7%	13,3%	8,0%	2,7%	6,7%	12,0%	5,3%
kolbuszowski	20,0%	24,0%	2,0%	14,0%	8,0%	2,0%	0,0%	20,0%	10,0%
Krosno	13,9%	27,8%	6,9%	19,4%	5,6%	2,8%	5,6%	13,9%	4,2%
krośnieński	14,5%	20,0%	12,7%	7,3%	12,7%	3,6%	5,5%	14,5%	9,1%
leski	17,9%	14,3%	3,6%	3,6%	17,9%	10,7%	0,0%	17,9%	14,3%
leżajski	21,2%	26,9%	5,8%	7,7%	7,7%	1,9%	3,8%	15,4%	9,6%
lubaczowski	22,9%	22,9%	2,1%	6,3%	12,5%	14,6%	4,2%	8,3%	6,3%
łańcucki	15,7%	28,6%	2,9%	11,4%	10,0%	2,9%	2,9%	21,4%	4,3%
mielecki	21,2%	29,5%	3,0%	9,1%	7,6%	4,5%	1,5%	13,6%	9,8%
niżański	27,5%	21,6%	3,9%	7,8%	9,8%	3,9%	5,9%	15,7%	3,9%
przemyski	19,2%	19,2%	11,5%	15,4%	11,5%	3,8%	3,8%	11,5%	3,8%
przeworski	14,3%	23,8%	4,8%	7,1%	11,9%	4,8%	4,8%	23,8%	4,8%
Przemyśl	21,8%	20,0%	7,3%	18,2%	5,5%	0,0%	5,5%	12,7%	9,1%
ropczycko-sędziszowski	16,4%	34,5%	5,5%	9,1%	9,1%	0,0%	5,5%	20,0%	0,0%
rzeszowski	17,1%	19,7%	8,6%	12,5%	14,5%	7,9%	3,3%	9,9%	6,6%
Rzeszów	9,4%	28,5%	2,0%	11,7%	10,7%	6,7%	4,0%	19,8%	7,0%
sanocki	21,1%	25,4%	7,0%	8,5%	8,5%	2,8%	4,2%	18,3%	4,2%
stalowowolski	18,5%	18,5%	4,9%	11,1%	13,6%	7,4%	1,2%	16,0%	8,6%
strzyżowski	27,8%	33,3%	2,8%	5,6%	2,8%	2,8%	8,3%	16,7%	0,0%
Tarnobrzeg	21,7%	21,7%	13,0%	4,3%	19,6%	4,3%	2,2%	10,9%	2,2%
tarnobrzeski	18,8%	12,5%	9,4%	9,4%	15,6%	3,1%	9,4%	18,8%	3,1%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1806)

Tabela 43. Przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód	brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych	brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia	brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie	brak osób posiadających odpowiednie kompetencje	kandydaci mają zbyt duże oczekiwania	kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	inne
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	23,7%	13,2%	7,9%	7,9%	5,3%	5,3%	7,9%	23,7%	5,3%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	23,5%	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%	23,5%	35,3%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	27,1%	26,1%	1,8%	5,0%	8,7%	4,1%	4,1%	19,3%	3,7%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	28,6%	14,3%	14,3%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	28,6%	23,8%	4,8%	4,8%	0,0%	9,5%	9,5%	4,8%	14,3%
sekcja f - budownictwo	20,9%	23,6%	5,1%	11,8%	9,8%	5,7%	2,7%	13,2%	7,1%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10,1%	24,4%	3,9%	13,8%	12,2%	5,7%	3,7%	20,7%	5,5%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	22,4%	18,1%	6,0%	9,5%	8,6%	6,9%	1,7%	14,7%	12,1%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8,8%	23,5%	0,0%	5,9%	13,2%	7,4%	8,8%	26,5%	5,9%
sekcja j - informacja i komunikacja	24,4%	26,8%	0,0%	0,0%	12,2%	4,9%	4,9%	14,6%	12,2%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,7%	40,7%	0,0%	7,4%	25,9%	0,0%	0,0%	22,2%	0,0%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	16,0%	32,0%	0,0%	4,0%	8,0%	8,0%	4,0%	24,0%	4,0%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12,9%	25,0%	5,7%	22,1%	13,6%	4,3%	2,9%	8,6%	5,0%

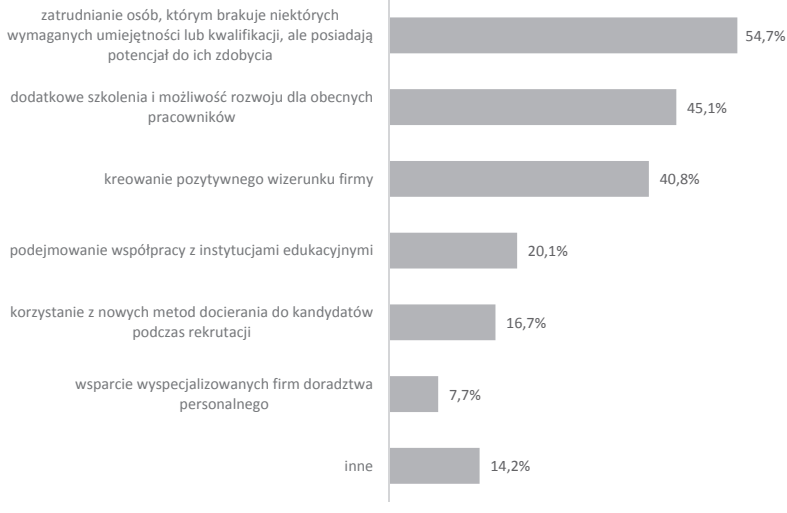
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14,3%	40,8%	6,1%	2,0%	8,2%	4,1%	4,1%	14,3%	6,1%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,8%	17,6%	23,5%	0,0%	17,6%	0,0%	11,8%	5,9%	11,8%
sekcja p - edukacja	17,9%	21,4%	23,2%	3,6%	19,6%	3,6%	7,1%	1,8%	1,8%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	32,1%	19,0%	11,9%	6,0%	10,7%	0,0%	6,0%	7,1%	7,1%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	24,0%	36,0%	28,0%	8,0%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	12,7%	28,6%	7,9%	15,9%	11,1%	0,8%	3,2%	15,1%	4,8%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1806)

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 osób jako główną przyczynę problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników wskazywali brak osób posiadających poszukiwany bądź wymagany zawód. Pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników najczęściej podawali inną przyczynę – brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych. Brak osób posiadających poszukiwany zawód oraz brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych były najczęściej wskazywane jako przyczyny trudności ze znalezieniem pracowników przez pracodawców reprezentujących poszczególne powiaty województwa podkarpackiego. Pracodawcy reprezentujący poszczególne sekcje PKD najczęściej wymieniali brak osób posiadających poszukiwany zawód oraz brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych jako główne przyczyny problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Te dwa powody najczęściej wymieniali także przedstawiciele branż, w których występuje największy odsetek badanych planujących zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy (sekcje F, H, I, C, B). Wyjątek stanowili pracodawcy świadczący usługi zakwaterowania i gastronomii (sekcja I), którzy jako główną przyczynę trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika wskazali niski poziom motywacji kandydatów do pracy. W omawianej branży zidentyfikowano także wysoki w porównaniu z innymi sekcjami odsetek pracodawców upatrujących źródło problemów rekrutacyjnych w braku akceptacji przez kandydatów oferowanych warunków zatrudnienia (warto dodatkowo zaznaczyć, że wysoki odsetek pracodawców – 59,8% – wskazuje na zjawisko szarej strefy jako charakterystyczne dla tej branży). Brak kandydatów wykształconych w wymaganym zawodzie zadeklarowali przede wszystkim pracodawcy działający w sekcji Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna (32,1%), sekcji D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych oraz sekcję E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (po 28,6%), sekcji A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (23,7%) oraz sekcji B – górnictwo i wydobywanie (23,5%). Badanie

pozwoliło zidentyfikować także takie branże, w których pracodawcy wyraźnie częściej potwierdzali brak kandydatów posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe niż brak kandydatów wykształconych w poszukiwanym zawodzie, a są to sekcja G, sekcja I, sekcja K, sekcja L, sekcja M, sekcja N, sekcja R i sekcja S.

Rysunek 16. Działania podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1370)

Tabela 44. Inne działania podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników

inne działania podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników	
kontynuacja poszukiwań	22,9%
współpraca z PUP	13,8%
większe obciążenie obowiązkami obecnych pracowników bądź właściciela	10,6%
poszukiwanie pracowników na drodze kontaktów nieformalnych	9,6%
ograniczanie liczby zleceń na skutek niedoborów kadrowych	8,0%
wymiana pracowników między podobnymi firmami	6,4%
zaoferowanie lepszych warunków finansowych	5,3%
powierzenie części obowiązków na podwykonawcom	3,7%
rotacja wśród obecnych pracowników	3,7%
zatrudnianie obcokrajowców	3,2%
praktyki/staże	2,1%
przyjmowanie kandydatów do pracy na okres próbny	1,6%
zawieszenie poszukiwań	1,6%
rozszerzenie obszaru poszukiwań na inne województwa	1,1%

rozszerzenie obszaru poszukiwań	0,5%
zwiększanie zatrudnienia przy większych bieżących potrzebach	0,5%
inne	5,3%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=188)

Tabela 45. Działania podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	zatrudnienia osób, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia	dodatkowe szkolenia i możliwość rozwoju dla obecnych pracowników	kreowanie pozytywnego wizerunku firmy	podejmowanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi	korzystanie z nowych metod docierania do kandydatów podczas rekrutacji	wsparcie wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego
od 1 do 9	54,8%	41,4%	41,6%	16,8%	15,8%	6,2%
od 10 do 49	48,5%	47,6%	31,6%	23,5%	13,4%	9,1%
od 50 do 249	49,0%	49,0%	42,9%	29,6%	23,5%	12,2%
od 250 do 999	54,8%	58,1%	45,2%	32,3%	35,5%	16,1%
1000 i więcej	100,0%	100,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1370)

Zatrudnianie osób, którym brakuje wymaganych kwalifikacji, lecz posiadają potencjał do ich zdobycia oraz zapewnienie dodatkowych szkoleń i możliwości rozwoju obecnym pracownikom, to dwa działania zaradcze, jakie najczęściej wdrażali pracodawcy w obliczu niedoborów kadrowych niezależnie od wielkości zatrudnienia. Im większa liczba zatrudnianych pracowników, tym większy odsetek pracodawców podejmujących współpracę z instytucjami edukacyjnymi oraz korzystających ze wsparcia wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego.

Tabela 46. Działania podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników – w odniesieniu do powiatów

powiat	zatrudnienia osób, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia	dodatkowe szkolenia i możliwość rozwoju dla obecnych pracowników	kreowanie pozytywnego wizerunku firmy	podejmowanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi	korzystanie z nowych metod docierania do kandydatów podczas rekrutacji	wsparcie wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego
bieszczadzki	52,9%	58,8%	47,1%	5,9%	23,5%	35,3%
brzozowski	66,7%	48,5%	42,4%	24,2%	12,1%	3,0%
dębicki	63,2%	48,4%	42,1%	20,0%	14,7%	8,4%
jarosławski	51,6%	38,7%	40,3%	29,0%	11,3%	4,8%
jasielski	57,4%	49,2%	42,6%	24,6%	21,3%	1,6%
kolbuszowski	40,5%	35,1%	29,7%	8,1%	18,9%	5,4%
Krosno	45,5%	48,5%	40,9%	7,6%	21,2%	4,5%
krośnieński	27,9%	58,1%	34,9%	16,3%	7,0%	9,3%
leski	61,1%	27,8%	33,3%	11,1%	22,2%	5,6%
leżajski	58,1%	53,5%	44,2%	16,3%	16,3%	9,3%
lubaczowski	45,2%	45,2%	40,5%	35,7%	11,9%	11,9%
łańcucki	50,0%	36,5%	36,5%	13,5%	21,2%	5,8%
mielecki	57,3%	40,9%	37,3%	15,5%	12,7%	5,5%
niżański	45,7%	28,6%	31,4%	25,7%	11,4%	8,6%
przemyski	45,0%	45,0%	50,0%	20,0%	10,0%	10,0%
przeworski	50,0%	38,2%	20,6%	14,7%	12,1%	5,9%
Przemyśl	45,2%	35,7%	45,2%	19,0%	11,9%	2,4%
ropczycko-sędziszowski	62,5%	35,4%	29,2%	8,3%	16,7%	6,3%
rzeszowski	45,3%	49,6%	37,6%	26,5%	13,7%	11,1%
Rzeszów	57,8%	45,6%	42,6%	21,5%	20,3%	11,0%
sanocki	50,0%	45,8%	45,8%	29,2%	14,6%	4,2%
stalowowolski	50,0%	41,9%	37,1%	11,3%	16,1%	4,8%
strzyżowski	63,0%	44,4%	44,4%	25,9%	14,8%	3,7%
Tarnobrzeg	68,4%	31,6%	50,0%	21,1%	26,3%	2,6%
tarnobrzeski	46,2%	34,6%	34,6%	15,4%	15,4%	7,7%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1370)

Zatrudnianie osób, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, a następnie przygotowywanie ich do pełnienia obowiązków na danym stanowisku, było najczęściej wskazywaną reakcją na deficyt wykwalifikowanych pracowników przez pracodawców zlokalizowanych niemal we wszystkich powiatach. Wyjątkowo niski odsetek pracodawców stosujących takie rozwiązanie zidentyfikowano na terenie powiatu krośnieńskiego, gdzie skutki niedoborów kadrowych łagodzono przede wszystkim dodatkowymi możliwościami rozwoju dla obecnych pracowników.

Nowo zatrudnionych pracowników przekwalifikowuje się głównie w Tarnobrzegu, gdzie aż 68,4% badanych potwierdziło stosowanie takiego działania zaradczego w obliczu braków wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska.

Tabela 47. Działania podejmowane przez pracodawców w reakcji na niedobór wykwalifikowanych pracowników – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	zatrudnienia osób, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia	dodatkowe szkolenia i możliwość rozwoju dla obecnych pracowników	kreowanie pozytywnego wizerunku firmy	podejmowanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi	korzystanie z nowych metod docierania do kandydatów podczas rekrutacji	wsparcie wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	40,7%	33,3%	11,1%	14,8%	18,5%	0,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	46,2%	7,7%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	52,7%	33,7%	29,0%	18,9%	14,2%	5,3%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	80,0%	40,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	11,1%	38,9%	11,1%	0,0%	16,7%	0,0%
sekcja f - budownictwo	63,5%	45,6%	42,7%	18,3%	15,8%	11,2%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	60,5%	42,0%	47,0%	19,4%	16,3%	8,8%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	41,7%	32,1%	28,6%	16,7%	19,0%	7,1%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	50,0%	48,1%	42,6%	14,8%	11,1%	20,4%
sekcja j - informacja i komunikacja	50,0%	55,9%	35,3%	20,6%	32,4%	11,8%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	66,7%	50,0%	66,7%	8,3%	41,7%	4,2%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	38,1%	47,6%	38,1%	38,1%	23,8%	9,5%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	68,1%	47,1%	53,8%	16,8%	20,2%	1,7%

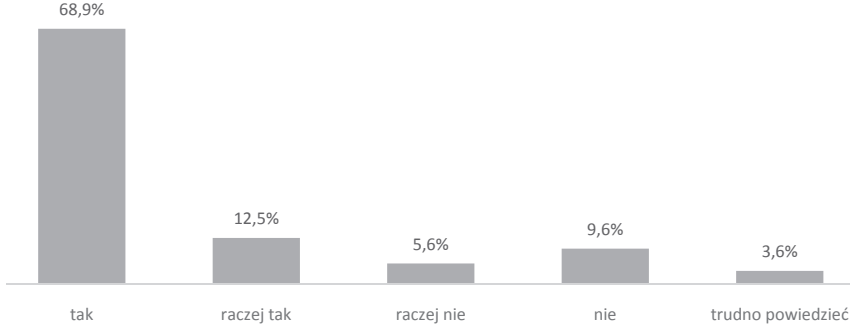
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	41,0%	48,7%	35,9%	15,4%	10,3%	0,0%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	33,3%	25,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%
sekcja p - edukacja	22,9%	52,1%	35,4%	27,1%	8,3%	4,2%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45,2%	43,5%	30,6%	35,5%	14,5%	6,5%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	38,9%	66,7%	44,4%	27,8%	5,6%	11,1%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	39,6%	58,5%	42,5%	26,4%	15,1%	7,5%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1370)

Największy odsetek firm planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy zidentyfikowano w budownictwie, gdzie aż 63,5% pracodawców przyznało konieczność przekwalifikowania osób po naborze. Wysoki odsetek pracodawców zatrudniających pracowników bez niektórych wymaganych kwalifikacji jest także częstą praktyką w przetwórstwie przemysłowym (52,7%), działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (50,0%), górnictwie i wydobywaniu (46,2%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (41,7%), których przedstawiciele najczęściej potwierdzali obecność planów zatrudnieniowych na kolejny rok. Zatrudnianie pracowników bez niektórych oczekiwanych kwalifikacji dotyczy także pracodawców reprezentujących sekcję D (80,0%), sekcję M (68,7%), sekcję K (66,7%) oraz sekcję G (60,5%).

4.4 Zgodność wykształcenia posiadanego przez zatrudnianych pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy

Rysunek 17. Zgodność wykształcenia posiadanego przez pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Zgodność wykształcenia posiadanego przez pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy potwierdziło 81,4% badanych pracodawców. Odsetek respondentów deklarujących brak zgodności ukształtował się natomiast na poziomie 15,2%.

Tabela 48. Zgodność wykształcenia posiadanego przez pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
od 50 do 249	66,7%	22,5%	5,9%	2,5%	2,5%	89,2%	8,3%
od 250 do 999	72,5%	15,7%	7,8%	3,9%	0,0%	88,2%	11,8%
od 10 do 49	73,2%	14,9%	4,4%	4,7%	2,9%	88,0%	9,1%
1000 i więcej	66,7%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	83,3%	16,7%
od 1 do 9	67,6%	10,8%	5,8%	11,8%	4,0%	78,4%	17,7%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 49. Zgodność wykształcenia posiadanego przez pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy – w odniesieniu do powiatów

powiat	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
Przemyśl	76,2%	11,9%	1,4%	7,0%	3,5%	88,1%	8,4%
Tarnobrzeg	72,3%	13,8%	3,2%	8,5%	2,1%	86,2%	11,7%
kolbuszowski	74,7%	10,5%	5,3%	7,4%	2,1%	85,3%	12,6%
niżański	67,4%	17,9%	6,3%	5,3%	3,2%	85,3%	11,6%
Krosno	67,8%	16,8%	5,6%	6,3%	3,5%	84,6%	11,9%
krośnieński	71,6%	12,1%	5,2%	6,9%	4,3%	83,6%	12,1%
Rzeszów	72,8%	10,7%	3,9%	9,3%	3,2%	83,5%	13,2%
brzozowski	74,2%	9,0%	4,5%	11,2%	1,1%	83,1%	15,7%
sanocki	69,6%	13,0%	6,5%	6,5%	4,3%	82,6%	13,0%
łańcucki	70,8%	10,9%	8,0%	8,8%	1,5%	81,8%	16,8%
tarnobrzeski	63,8%	17,4%	5,8%	11,6%	1,4%	81,2%	17,4%
jasielski	68,3%	12,7%	7,7%	9,9%	1,4%	81,0%	17,6%
leżajski	70,9%	9,7%	8,7%	9,7%	1,0%	80,6%	18,4%
mielecki	69,2%	11,1%	6,3%	9,9%	3,6%	80,2%	16,2%
jarosławski	65,2%	14,9%	5,5%	8,8%	5,5%	80,1%	14,4%
dębicki	71,8%	8,1%	5,5%	12,5%	2,2%	79,9%	17,9%
strzyżowski	60,3%	19,2%	10,3%	5,1%	5,1%	79,5%	15,4%
bieszczadzki	63,8%	14,9%	6,4%	10,6%	4,3%	78,7%	17,0%
stalowowolski	68,8%	9,7%	7,4%	10,2%	4,0%	78,4%	17,6%
przemyski	61,7%	16,7%	8,3%	11,7%	1,7%	78,3%	20,0%
przeworski	63,3%	14,7%	6,4%	12,8%	2,8%	78,0%	19,3%
leski	66,0%	11,3%	3,8%	13,2%	5,7%	77,4%	17,0%
ropczycko-sędziszowski	62,6%	14,6%	5,7%	8,9%	8,1%	77,2%	14,6%
rzeszowski	63,2%	14,0%	4,8%	12,1%	5,9%	77,2%	16,9%
lubaczowski	60,9%	15,2%	4,3%	13,0%	6,5%	76,1%	17,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 50. Zgodność wykształcenia posiadanego przez pracowników z wymaganiami danego stanowiska pracy – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcje PKD	tak	raczej tak	raczej nie	nie	trudno powiedzieć	*tak + raczej tak*	*nie + raczej nie*
sekcja p - edukacja	94,5%	5,1%	0,0%	0,5%	0,0%	99,5%	0,5%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	98,1%	1,4%	0,0%	0,5%	0,0%	99,5%	0,5%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	84,9%	5,7%	5,7%	3,8%	0,0%	90,6%	9,4%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	81,8%	8,2%	1,5%	5,9%	2,6%	90,0%	7,4%

sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	76,4%	13,5%	2,2%	3,4%	4,5%	89,9%	5,6%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	82,8%	7,0%	3,2%	5,4%	1,6%	89,8%	8,6%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	87,2%	2,6%	2,6%	5,1%	2,6%	89,7%	7,7%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	76,4%	12,5%	1,4%	6,9%	2,8%	88,9%	8,3%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	78,9%	8,4%	3,2%	3,2%	6,3%	87,4%	6,3%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	78,7%	7,7%	2,7%	3,6%	7,2%	86,4%	6,3%
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	61,5%	23,1%	15,4%	0,0%	0,0%	84,6%	15,4%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	67,6%	14,7%	8,8%	7,4%	1,5%	82,4%	16,2%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	64,6%	14,6%	4,2%	10,4%	6,3%	79,2%	14,6%
sekcja j - informacja i komunikacja	61,6%	14,0%	7,0%	12,8%	4,7%	75,6%	19,8%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	60,3%	14,7%	6,3%	14,7%	4,1%	75,0%	21,0%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	52,7%	19,0%	9,5%	15,0%	3,7%	71,8%	24,5%
sekcja f - budownictwo	51,3%	19,4%	12,6%	12,6%	4,2%	70,7%	25,1%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	36,1%	24,7%	12,4%	21,6z%	5,2%	60,8%	34,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	46,4%	14,3%	3,6%	17,9%	17,9%	60,7%	21,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Zgodność posiadanego przez pracowników wykształcenia z wymaganiami danego stanowiska pracy potwierdzili głównie przedstawiciele sektora publicznego – edukacji (99,5%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (99,5%) oraz administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych zabezpieczeń społecznych (90,6%). Spójność wykształcenia ze stanowiskiem pracy najrzadziej deklarowali pracodawcy reprezentujące

branże o największym zapotrzebowaniu na nowych pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy – sekcje B, I, F i C.

Rysunek 18. Występowanie problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników, a zatrudnianie osób posiadających wykształcenie spójne z wymaganiami danego stanowiska pracy

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=555 – pracodawcy zatrudniający pracowników nieposiadających wykształcenia zgodnego z wymaganiami danego stanowiska pracy; N=2984 - pracodawcy zatrudniający pracowników posiadających wykształcenie zgodne z wymaganiami danego stanowiska pracy)

Pracodawcy zatrudniający pracowników posiadających wykształcenie zgodne z wymaganiami danego stanowiska pracy rzadziej deklarują występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika (46,2%) niż pracodawcy zatrudniający osoby o innym profilu wykształcenia niż zajmowane przez nie stanowiska (64,0%).

4.5 Wymagania w zakresie kompetencji i kwalifikacji stawianych kandydatom do pracy w poszczególnych branżach

Podkarpackich pracodawców uczestniczących w badaniu poproszono o wskazanie kompetencji, jakich będą oczekiwać od przyszłych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Odpowiedzi udzielone przez respondentów zostały sklasyfikowane według ogólnych kategorii kompetencji.

Tabela 51. Oczekiwania kompetencyjne pracodawców woj. podkarpackiego

sklasyfikowane kompetencje		odsetek wskazań na daną kompetencję
samoorganizacyjne	samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość	50,7%
osobiste	określenia takie jak: „spokojny", „bez nałogów", „schludny"	21,5%
interpersonalne	kontakty z ludźmi	17,6%
dyspozycyjność	-	5,1%
artystyczne	zdolności artystyczne, twórcze, kreatywne	2,7%
inne niesklasyfikowane	-	0,5%
sprawność fizyczna	-	0,7%
komputerowe	obsługa komputera, programów komputerowych, Internetu	0,5%
kognitywne	wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	0,5%
techniczne	obsługa, monitorowanie, naprawa maszyn i urządzeń	0,2%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Analiza ogólnych odpowiedzi wskazuje, iż najczęściej oczekiwanymi kompetencjami, jakimi powinien odznaczać się kandydat do pracy, sąsamoorganizacyjne (samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość) – nieco ponad połowa wszystkich wskazań przedsiębiorców na tę kompetencję. O ponad połowę mniej wskazań odnotowano dla kompetencji osobistych i interpersonalnych.

Tabela 52. Oczekiwania kompetencyjne pracodawców woj. podkarpackiego – w odniesieniu do grup zawodów

grupa	artystyczne	dyspozycyjność	sprawność fizyczna	inne niesklasyfikowane	interpersonalne	kognitywne	komputerowe	osobiste	samoorganizacyjne	techniczne
elektrycy i elektronicy	2,0%	6,1%	0,0%	2,0%	10,2%	0,0%	2,0%	18,4%	59,2%	0,0%
kierowcy i operatorzy pojazdów	1,3%	7,9%	0,9%	0,4%	14,9%	0,0%	0,4%	24,6%	49,6%	0,0%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	11,1%	44,4%	0,0%

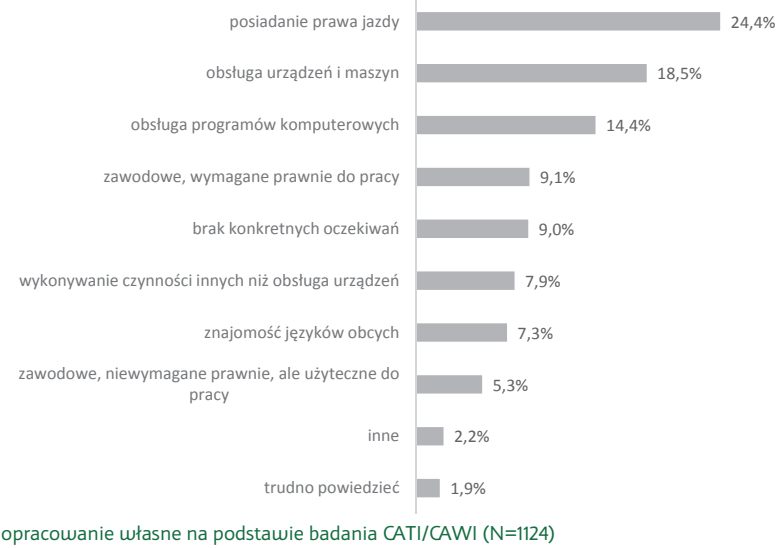
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%
monterzy	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	0,0%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	6,0%	3,0%	1,5%	0,0%	11,9%	1,5%	0,0%	11,9%	64,2%	0,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,6%	0,0%	0,0%	27,3%	59,1%	0,0%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,0%	7,6%	1,5%	0,0%	21,2%	0,0%	1,5%	16,7%	51,5%	0,0%
pracownicy obsługi klienta	0,0%	8,1%	0,0%	0,0%	24,3%	0,0%	0,0%	32,4%	35,1%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	66,7%	0,0%
pracownicy usług ochrony	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%
pracownicy usług osobistych	4,1%	6,5%	0,0%	1,4%	20,7%	0,0%	0,0%	24,9%	42,4%	0,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%	68,8%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%	16,7%	0,0%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	2,4%	5,4%	1,5%	0,0%	11,7%	0,0%	0,0%	21,0%	57,1%	1,0%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	1,1%	6,2%	0,6%	0,0%	14,6%	0,6%	0,6%	19,7%	55,6%	1,1%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	3,8%	5,3%	0,8%	0,0%	12,2%	0,0%	0,0%	16,8%	61,1%	0,0%

robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	3,1%	4,6%	1,5%	0,0%	14,5%	0,0%	0,0%	13,7%	62,6%	0,0%
rolnicy produkcji towarowej	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	36,4%	0,0%	0,0%	18,2%	27,3%	0,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	1,9%	5,6%	0,0%	0,0%	20,4%	0,0%	0,0%	25,9%	46,3%	0,0%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	6,0%	2,0%	0,0%	0,0%	18,0%	0,0%	2,0%	16,0%	56,0%	0,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,8%	27,8%	5,6%	11,1%	27,8%	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	1,2%	4,9%	0,0%	0,0%	17,1%	0,0%	0,0%	45,1%	31,7%	0,0%
specjaliści nauczania i wychowania	6,7%	8,9%	0,0%	2,2%	17,8%	0,0%	0,0%	33,3%	31,1%	0,0%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	7,1%	1,2%	0,0%	0,0%	20,0%	2,4%	0,0%	20,0%	49,4%	0,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	4,0%	4,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	16,0%	56,0%	0,0%
sprzedawcy i pokrewni	0,8%	3,4%	0,4%	1,5%	24,4%	0,0%	1,1%	21,4%	46,9%	0,0%
średni personel do spraw biznesu i administracji	3,1%	3,1%	0,0%	0,0%	22,9%	1,5%	0,8%	18,3%	50,4%	0,0%
średni personel do spraw zdrowia	6,5%	3,2%	0,0%	0,0%	25,8%	0,0%	0,0%	32,3%	32,3%	0,0%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	0,0%	4,3%	1,1%	1,1%	7,6%	0,0%	0,0%	18,5%	66,3%	1,1%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	8,2%	3,3%	0,0%	1,6%	23,0%	0,0%	0,0%	26,2%	37,7%	0,0%
technicy informatycy	3,7%	3,7%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	7,4%	18,5%	55,6%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Co do zasady przedstawiciele różnych zawodów wskazują najczęściej na te same kompetencje, jakie można zauważyć w opisie ogólnej tendencji deklaracji, analizując wskazanie na wymagane kompetencje w danym zawodzie. Można wskazać jednak takie zawody, w których kompetencje osobiste przeważają nad kompetencjami samoorganizacyjnymi (średnia odpowiedzi jest w tych przypadkach wyższa) – są to: specjaliści do spraw zdrowia, specjaliści nauczania i wychowania, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni. Można też wskazać na takie zawody, w których wbrew ogólnej tendencji, w opinii badanych kompetencje interpersonalne nie są wymagane jako najczęstsze: pracownicy opieki osobistej i pokrewni (ważniejsze są kompetencje osobiste i samoorganizacyjne), rolnicy produkcji towarowej, kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych. Można ponadto wskazać na takie zawody, w których najczęściej wymagane są odmienne kompetencje niż te wynikające z ogólnej tendencji, są to: kierownicy do spraw produkcji i usług, kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych,pracownicy usług ochrony, gdzie ważna jest również dyspozycyjność. Natomiast sprawność fizyczna najczęściej oczekiwana jest dla takich zawodów jak: leśnicy i rybacy, ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste, pracownicy usług ochrony, a umiejętności artystyczne są istotne dla rzemieślników i robotników poligraficznych.

Rysunek 19. Kwalifikacje wymagane od kandydatów przez pracodawców



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 53. Kwalifikacje wymagane od kandydatów przez pracodawców – w odniesieniu do grup zawodów

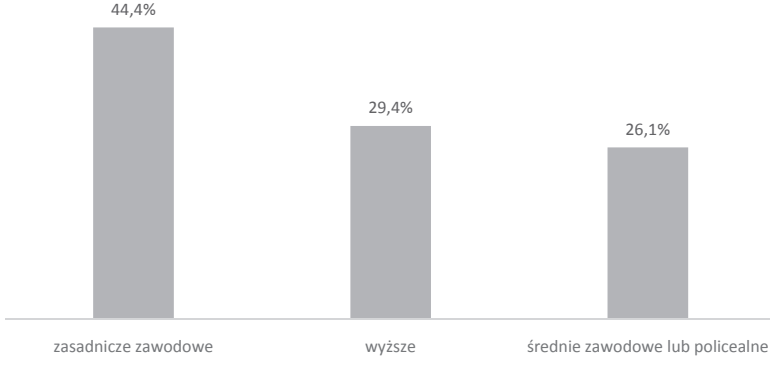
grupy zawodów	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa urządzeń	obsługa programów komputerowych	znajomości języków obcych	posiadanie prawa jazdy	zawodowe, wymagane prawnie do pracy	zawodowe, nie wymagane prawnie, ale użyteczne do pracy	inne	brak konkretnych oczekiwań	trudno powiedzieć
elektrycy i elektronicy	18,9%	13,5%	10,8%	5,4%	28,4%	6,8%	5,4%	6,8%	4,1%	0,0%
kierowcy i operatorzy pojazdów	10,6%	1,7%	2,6%	13,6%	56,6%	8,5%	2,6%	3,4%	0,0%	0,4%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
leśnicy i rybacy	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	33,3%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
monterzy	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	31,1%	3,3%	4,9%	1,6%	31,1%	4,9%	6,6%	1,6%	6,6%	8,2%
pomoce domowe i sprzątaczki	33,3%	6,7%	0,0%	6,7%	20,0%	0,0%	6,7%	0,0%	26,7%	0,0%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	22,6%	7,5%	22,6%	0,0%	28,3%	1,9%	5,7%	0,0%	11,3%	0,0%
pracownicy obsługi klienta	9,7%	9,7%	32,3%	19,4%	6,5%	3,2%	9,7%	0,0%	9,7%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług osobistych	19,0%	11,8%	3,3%	10,5%	11,1%	17,0%	5,9%	2,6%	16,3%	2,6%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	14,3%	14,3%	42,9%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	20,9%	7,7%	2,6%	1,5%	29,6%	8,2%	5,1%	4,6%	16,8%	3,1%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	29,7%	8,6%	7,4%	1,1%	24,0%	9,7%	5,7%	2,3%	9,1%	2,3%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	30,7%	10,9%	3,6%	0,7%	16,8%	10,9%	7,3%	2,2%	12,4%	4,4%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	22,6%	11,3%	1,7%	1,7%	29,6%	6,1%	5,2%	1,7%	16,5%	3,5%
rolnicy produkcji towarowej	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	36,8%	10,5%	21,1%	5,3%	15,8%	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	14,9%	4,3%	38,3%	14,9%	17,0%	2,1%	2,1%	2,1%	4,3%	0,0%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	8,9%	8,9%	31,1%	11,1%	17,8%	4,4%	8,9%	2,2%	6,7%	0,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	10,0%	0,0%	40,0%	35,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	10,6%	6,1%	22,7%	1,5%	13,6%	25,8%	7,6%	1,5%	9,1%	1,5%
specjaliści nauczania i wychowania	8,3%	11,1%	19,4%	8,3%	8,3%	27,8%	2,8%	0,0%	8,3%	5,6%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	11,1%	14,1%	26,3%	11,1%	18,2%	4,0%	9,1%	0,0%	5,1%	1,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	3,6%	7,1%	28,6%	10,7%	28,6%	10,7%	3,6%	0,0%	0,0%	7,1%
sprzedawcy i pokrewni	20,7%	4,5%	25,2%	8,6%	17,6%	5,9%	5,0%	0,9%	9,5%	2,3%
średni personel do spraw biznesu i administracji	12,3%	6,2%	32,9%	11,0%	22,6%	8,9%	2,1%	0,7%	3,4%	0,0%
średni personel do spraw zdrowia	11,5%	11,5%	23,1%	3,8%	7,7%	23,1%	11,5%	0,0%	7,7%	0,0%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	16,4%	13,9%	14,8%	8,2%	21,3%	9,8%	6,6%	2,5%	4,9%	1,6%

średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	10,2%	10,2%	18,4%	8,2%	18,4%	10,2%	8,2%	4,1%	10,2%	2,0%
technicy informatycy	10,3%	0,0%	48,3%	13,8%	20,7%	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Rysunek 20. Oczekiwany poziom wykształcenia na wskazane przez przedsiębiorców stanowiska



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 54. Wymagany poziom wykształcenia we wskazanych zawodach

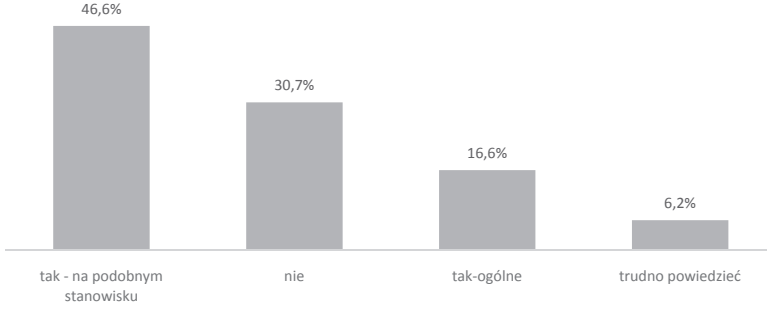
zawód	wykształcenie		
	zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe lub policealne	wyższe
leśnicy i rybacy	100,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	100,0%	0,0%	0,0%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	85,7%	14,3%	0,0%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	85,2%	14,8%	0,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	75,0%	25,0%	0,0%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	70,0%	22,5%	7,5%
kierowcy i operatorzy pojazdów	67,7%	32,3%	0,0%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	66,1%	30,6%	3,2%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	66,0%	34,0%	0,0%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	64,7%	29,4%	5,9%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	55,6%	27,8%	16,7%

elektrycy i elektronicy	53,8%	42,3%	3,8%
pracownicy usług osobistych	52,8%	43,4%	3,8%
monterzy	50,0%	50,0%	0,0%
sprzedawcy i pokrewni	32,1%	39,3%	28,6%
pracownicy obsługi klienta	14,3%	14,3%	71,4%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	7,7%	11,5%	80,8%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	7,1%	28,6%	64,3%
średni personel do spraw biznesu i administracji	6,3%	21,9%	71,9%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	50,0%	50,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	0,0%	100,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	100,0%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0%	0,0%	100,0%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	0,0%	100,0%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0%	0,0%	100,0%
rolnicy produkcji towarowej	0,0%	100,0%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,0%	50,0%	50,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,0%	16,7%	83,3%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	0,0%	0,0%	100,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,0%	0,0%	100,0%
specjaliści do spraw zdrowia	0,0%	8,8%	91,2%
specjaliści nauczania i wychowania	0,0%	0,0%	100,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,0%	11,1%	88,9%
średni personel do spraw zdrowia	0,0%	50,0%	50,0%
technicy informatycy	0,0%	22,2%	77,8%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

W ramach zrealizowanego badania dokonano również analizy wymaganego poziomu wykształcenia we wskazanych zawodach. Można stwierdzić, że wymagane wykształcenie co do zasady zgodne jest ze zgłaszanym zapotrzebowaniem na dany zawód. Dla grupy robotników oczekiwane jest zazwyczaj wykształcenie zasadnicze zawodowe, natomiast dla zawodów takich jak np. specjaliści, urzędnicy, oczekiwane jest zazwyczaj wykształcenie wyższe. Analiza tych odpowiedzi nie wskazuje na szczególne zróżnicowanie w tym względzie. Co do zasady pracodawcy oczekują wykształcenia spójnego z poszukiwanym zawodem.

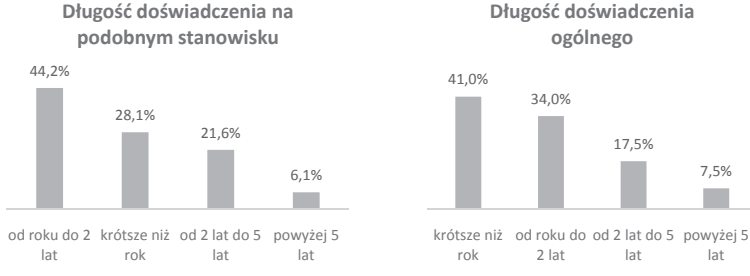
Rysunek 21. Oczekiwane doświadczenie zawodowe kandydatów na dane stanowisko



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Łącznie 63,2% przedsiębiorców przyznało, że będą oczekiwali od przyszłych pracowników doświadczenia na podobnym stanowisku (46,6%) lub też ogólnego (16,6%).

Rysunek 22. Oczekiwana długość doświadczenia – ogólnego i na podobnym stanowisku



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 55. Oczekiwane doświadczenie zawodowe kandydatów na dane stanowisko – w odniesieniu do grup zawodów

zawód	tak - na podobnym stanowisku	tak -ogólne	nie	trudno powiedzieć
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	68,4%	0,0%	21,1%	10,5%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	60,7%	10,7%	21,4%	7,1%
monterzy	60,0%	20,0%	20,0%	0,0%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	59,5%	23,3%	15,5%	1,7%
kierowcy i operatorzy pojazdów	57,5%	13,7%	25,3%	3,4%

pracownicy usług osobistych	53,0%	12,0%	31,0%	4,0%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	52,5%	13,9%	27,7%	5,9%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	50,0%	15,9%	26,8%	7,3%
rolnicy produkcji towarowej	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	50,0%	8,3%	33,3%	8,3%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	50,0%	17,9%	25,0%	7,1%
średni personel do spraw biznesu i administracji	47,1%	14,7%	30,9%	7,4%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	46,5%	25,4%	26,8%	1,4%
średni personel do spraw zdrowia	46,2%	0,0%	46,2%	7,7%
sprzedawcy i pokrewni	40,6%	20,3%	32,0%	7,0%
technicy informatycy	40,0%	26,7%	20,0%	13,3%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	35,9%	25,6%	30,8%	7,7%
kierownicy do spraw produkcji i usług	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%
ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%
specjaliści do spraw zdrowia	31,0%	7,1%	52,4%	9,5%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	30,4%	21,7%	43,5%	4,3%
specjaliści nauczania i wychowania	30,0%	10,0%	35,0%	25,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	25,0%	8,3%	58,3%	8,3%
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	25,0%	30,0%	40,0%	5,0%
elektrycy i elektronicy	23,5%	29,4%	32,4%	14,7%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	22,9%	14,3%	51,4%	11,4%
pracownicy obsługi klienta	15,4%	30,8%	53,8%	0,0%
leśnicy i rybacy	0,0%	20,0%	80,0%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Analiza wyników badania z uwzględnieniem grup zawodów pokazuje, że najwyższy odsetek badanych (powyżej 50% wskazań) oczekuje doświadczenia na podobnym stanowisku w takich zawodach jak: kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych (100,0%), rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni (80,0%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (68,4%), przedstawiciele władz publicznych,

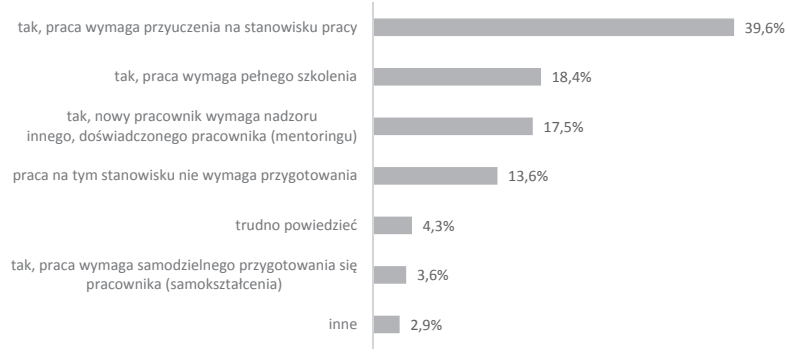
wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni (66,7%), średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (60,7%), monterzy (60,0%), robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (59,5%), kierowcy i operatorzy pojazdów (57,5%), pracownicy usług osobistych (53,0%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (52,5%). Można zatem wskazać, że doświadczenie na podobnym stanowisku dotyczy przede wszystkim zawodów kierowniczych lub specjalistycznych. Ponadto odnosi się również do zawodów, w których nie są zazwyczaj wymagane wysokie kwalifikacje, ale posiadanie doświadczenia może przyczynić się do lepszego wykonywania powierzonej pracy.

Natomiast najwyższy odsetek badanych (powyżej 50% wskazań) wskazał, że nie oczekują doświadczenia w takich zawodach jak: leśnicy i rybacy (80,0%), ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste (66,7%), pomoce domowe i sprzątaczki (58,3%), pracownicy obsługi klienta (53,8%), specjaliści do spraw zdrowia (52,4%), pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej (51,4%). W większości wskazane zawody odnoszą się do prac prostych, łatwo jest więc zdobyć w nich doświadczenie już po zatrudnieniu, poprzez przyuczanie do zawodu. Bądź są to zawody wymagające konkretnego wykształcenia czy kwalifikacji, które nie muszą się wiązać z posiadanym doświadczeniem.

Wśród odpowiedzi na temat ogólnego doświadczenia każdy z zawodów został wskazany przez nie więcej niż 50% badanych, można jednak stwierdzić, że najczęściej (powyżej 25% wskazań) wskazywano na takie zawody jak: pracownicy opieki osobistej i pokrewni (50,0%), kierownicy do spraw produkcji i usług (33,3%), pracownicy obsługi klienta (30,8%), specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (30,0%), elektrycy i elektronicy (29,4%),technicy informatycy (26,7%).Podobnie jak w przypadku braku doświadczenia – można wskazać, że zawody te wymagają konkretnych kompetencji, umiejętności nie wynikających wprost z posiadanego doświadczenia na danym stanowisku, a po prostu z doświadczenia zawodowego. Są to ponownie zawody, w których doświadczenie można uzyskać w trakcie wykonywanej pracy.

Można również zauważyć, że w przypadku osób deklarujących wymagania dotyczące doświadczenia na podobnym stanowisku, w większości przypadków powinno być ono w przedziale od roku do 2 lat (44,2% wskazań).Natomiast w przypadku doświadczenia ogólnego nie jest już wymagane tak duże doświadczenie, tutaj przedsiębiorcy deklarują, że może być ono nawet krótsze niż rok (41,0% wskazań).

Rysunek 23. Przewidywana konieczność przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na wskazanym stanowisku



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 56. Przewidywana konieczność przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na wskazanym stanowisku– w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	tak, praca wymaga przyuczenia na stanowisku pracy	tak, praca wymaga pełnego szkolenia	tak, nowy pracownik wymaga nadzoru innego, doświadczonego pracownika (mentoringu)	tak, praca wymaga samodzielnego przygotowania się pracownika (samokształcenia)	praca na tym stanowisku nie wymaga przygotowania	trudno powiedzieć	inne
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	59,2%	18,4%	8,2%	0,0%	10,2%	4,1%	0,0%
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	50,0%	8,3%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	16,7%
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	48,9%	21,1%	15,8%	0,8%	9,8%	3,0%	0,8%
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	44,4%	38,9%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	5,6%
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	43,6%	23,6%	10,9%	0,9%	13,6%	3,6%	3,6%
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	41,3%	20,5%	17,4%	3,4%	12,5%	3,8%	1,1%

sekcja j - informacja i komunikacja	40,0%	13,3%	26,7%	6,7%	6,7%	6,7%	0,0%
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	39,6%	14,6%	25,0%	2,1%	8,3%	4,2%	6,3%
sekcja f – budownictwo	36,0%	15,6%	19,1%	4,4%	16,9%	4,4%	3,6%
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	34,8%	34,8%	17,4%	0,0%	8,7%	4,3%	0,0%
sekcja s - pozostała działalność usługowa	32,7%	18,2%	16,4%	7,3%	9,1%	12,7%	3,6%
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30,6%	8,2%	18,4%	16,3%	24,5%	2,0%	0,0%
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	29,6%	14,8%	25,9%	14,8%	7,4%	7,4%	0,0%
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	29,4%	5,9%	52,9%	0,0%	11,8%	0,0%	0,0%
sekcja p – edukacja	28,6%	14,3%	42,9%	7,1%	7,1%	0,0%	0,0%
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	25,0%	15,0%	20,0%	0,0%	15,0%	10,0%	15,0%
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	22,2%	22,2%	22,2%	0,0%	22,2%	0,0%	11,1%
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6,3%	6,3%	12,5%	0,0%	43,8%	6,3%	25,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 57. Przewidywana konieczność przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na wskazanym stanowisku– w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa

wielkość przedsiębiorstwa	od 1 do 9	od 10 do 49	od 50 do 249	od 250 do 999	1000 i więcej
tak, praca wymaga pełnego szkolenia	18,8%	18,7%	13,6%	21,7%	0,0%
tak, praca wymaga przyuczenia na stanowisku pracy	38,5%	43,2%	42,0%	26,1%	66,7%
tak, nowy pracownik wymaga nadzoru innego, doświadczonego pracownika (mentoringu)	17,9%	14,4%	21,0%	26,1%	33,3%
tak, praca wymaga samodzielnego przygotowania się pracownika (samokształcenia)	3,7%	3,5%	3,7%	0,0%	0,00%
praca na tym stanowisku nie wymaga przygotowania	13,3%	13,2%	16,1%	21,7%	0,00%
trudno powiedzieć	4,4%	4,3%	2,5%	4,3%	0,00%
inne	3,2%	2,7%	1,2%	0,0%	0,00%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Tabela 58. Przewidywana konieczność przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na wskazanym stanowisku– w odniesieniu do zawodu

grupa	tak, praca wymaga przyuczenia na stanowisku pracy	tak, praca wymaga pełnego szkolenia	tak, nowy pracownik wymaga nadzoru innego, doświadczonego pracownika (mentoringu)	tak, praca wymaga samodzielnego przygotowania się pracownika (samokształcenia)	praca na tym stanowisku nie wymaga przygotowania	trudno powiedzieć	inne
pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
pomoce domowe i sprzątaczki	72,7%	0,0%	9,1%	0,0%	9,1%	0,0%	9,1%
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	63,0%	14,8%	14,8%	0,0%	3,7%	0,0%	3,7%
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	55,6%	11,1%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
sprzedawcy i pokrewni	46,9%	20,4%	15,9%	2,7%	8,0%	4,4%	1,8%
średni personel do spraw biznesu i administracji	46,4%	26,8%	14,3%	1,8%	8,9%	1,8%	0,0%
technicy informatycy	46,2%	23,1%	7,7%	7,7%	7,7%	7,7%	0,0%
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	45,1%	12,7%	26,8%	2,8%	7,0%	4,2%	1,4%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	44,4%	25,0%	11,1%	5,6%	0,0%	11,1%	2,8%
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	43,5%	8,7%	21,7%	8,7%	13,0%	4,4%	0,0%
elektrycy i elektronicy	42,9%	17,9%	21,4%	0,0%	10,7%	3,6%	3,6%
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	42,6%	12,8%	14,9%	6,4%	14,9%	4,3%	4,3%
kierowcy i operatorzy pojazdów	41,5%	18,5%	10,8%	0,0%	18,5%	6,2%	4,6%
pracownicy usług osobistych	41,5%	19,2%	12,8%	5,3%	12,8%	6,4%	2,1%
leśnicy i rybacy	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%
monterzy	40,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	40,0%	25,0%	20,0%	0,0%	10,0%	5,0%	0,0%
robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	37,7%	18,0%	19,7%	4,9%	11,5%	3,3%	4,9%
pracownicy obsługi klienta	36,4%	45,5%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%

ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	33,3%	0,0%	16,7%	16,7%	33,3%	0,0%	0,0%
robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	33,3%	15,7%	15,7%	5,9%	24,5%	2,9%	2,0%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	32,3%	12,9%	29,0%	0,0%	9,7%	6,5%	9,7%
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	29,9%	23,0%	21,8%	1,2%	17,2%	3,5%	3,5%
specjaliści do spraw zdrowia	27,8%	13,9%	16,7%	13,9%	25,0%	0,0%	2,8%
specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	25,0%	12,5%	31,3%	6,3%	18,8%	0,0%	6,3%
specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	25,0%	33,3%	16,7%	8,3%	16,7%	0,0%	0,0%
specjaliści nauczania i wychowania	18,2%	9,1%	36,4%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%
średni personel do spraw zdrowia	16,7%	16,7%	33,3%	8,3%	25,0%	0,0%	0,0%
specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	10,0%	10,0%	50,0%	0,0%	10,0%	20,0%	0,0%
kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
pracownicy usług ochrony	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
rolnicy produkcji towarowej	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1124)

Wcześniej przedstawione wyniki badania wskazujące, że ponad 60% przedsiębiorców będzie oczekiwało od przyszłych pracowników doświadczenia, potwierdzają się w deklaracjach dotyczących konieczności przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na wskazanym stanowisku. Jak wskazują przedsiębiorcy, w większości przypadków wystarczy przyuczenie na konkretnym już stanowisku pracy, a więc pracodawcy oczekują, że przyszli pracownicy będą już dysponowali wiedzą, czy kwalifikacjami umożliwiającymi podjęcie pracy.

W ujęciu sekcji PKD, w jakich funkcjonują przedsiębiorcy można wskazać, że pracownicy zatrudnieni w sekcji e – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, w większości przypadków nie potrzebują

przygotowania do pracy. Natomiast w takich sekcjach jak działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz edukacja,nowy pracownik będzie potrzebował przede wszystkim nadzoru innego, doświadczonego pracownika (mentoringu). Należy jednocześnie zauważyć, że odpowiedzi są bardzo zróżnicowane i mogą wynikać wprost z oferowanego stanowiska. W odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa nie można wskazać na jakieś charakterystyczne zmienne.

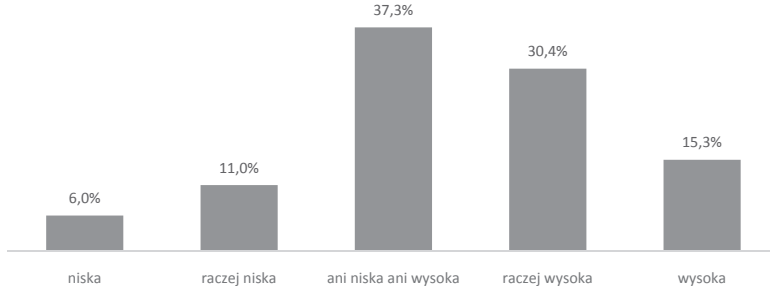
Grupy takich zawodów jak: kierownicy do spraw produkcji i usług, kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, pracownicy opieki osobistej i pokrewni, pracownicy usług ochrony, przedstawiciele władz, publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni, rolnicy produkcji towarowej, zdaniem badanych przedsiębiorców nie wymagają przyuczenia na stanowisku pracy, a w tych przypadkach dużo częściej wskazywano, że dane stanowisko będzie wymagało przejścia pełnego szkolenia bądź też mentoringu. Co istotne kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych zdaniem badanych przedsiębiorców nie potrzebują specjalnego przygotowania. Wśród zawodów, które zdaniem przedsiębiorców nie potrzebują przygotowania, wskazywane są zazwyczaj te, które nie wymagają również specjalnych kwalifikacji i odnoszą się do prac prostych. Konieczność przejścia pełnego szkolenia widzą przedsiębiorcy chcący zatrudnić nowych pracowników na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji bądź też wymagających specjalnych umiejętności lub wiedzy.

4.6 Opinia pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy

Wiedza teoretyczna

Pracodawców z województwa podkarpackiego poproszono o ocenę wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych, umiejętności pracy z ludźmi oraz motywacji do wykonywania zadań kandydatów do pracy na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 ocenę najwyższą.

Rysunek 24. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 59. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 50 do 249	2,5%	4,4%	31,9%	45,6%	15,7%	3,7
od 10 do 49	4,7%	6,5%	31,4%	40,7%	16,8%	3,6
od 250 do 999	3,9%	5,9%	33,3%	39,2%	17,6%	3,6
1000 i więcej	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	3,5
od 1 do 9	6,7%	13,2%	39,7%	25,7%	14,7%	3,3

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 60. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
lubaczowski	4,3%	4,3%	34,8%	38,0%	18,5%	3,6
przeworski	1,8%	11,9%	30,3%	36,7%	19,3%	3,6
niżański	4,2%	7,4%	38,9%	29,5%	20,0%	3,5
Przemyśl	4,9%	10,5%	33,6%	32,2%	18,9%	3,5
ropczycko-sędziszowski	3,3%	11,4%	34,1%	36,6%	14,6%	3,5
jasielski	5,6%	10,6%	32,4%	33,8%	17,6%	3,5
leżajski	2,9%	13,6%	39,8%	22,3%	21,4%	3,5
strzyżowski	6,4%	5,1%	37,2%	39,7%	11,5%	3,4
jarosławski	4,4%	9,4%	40,3%	28,7%	17,1%	3,4
Krosno	4,9%	11,9%	33,6%	33,6%	16,1%	3,4
Tarnobrzeg	6,4%	12,8%	29,8%	33,0%	18,1%	3,4
tarnobrzeski	2,9%	13,0%	37,7%	31,9%	14,5%	3,4
przemyski	5,0%	13,3%	30,0%	40,0%	11,7%	3,4
leski	11,3%	9,4%	30,2%	26,4%	22,6%	3,4
krośnieński	2,6%	11,2%	44,8%	27,6%	13,8%	3,4
stalowowolski	6,8%	8,0%	40,9%	28,4%	15,9%	3,4
sanocki	6,5%	11,6%	37,0%	26,8%	18,1%	3,4

brzozowski	10,1%	4,5%	38,2%	31,5%	15,7%	3,4
dębicki	6,6%	11,4%	36,6%	31,9%	13,6%	3,3
łańcucki	5,1%	10,9%	43,1%	26,3%	14,6%	3,3
bieszczadzki	8,5%	8,5%	42,6%	23,4%	17,0%	3,3
kolbuszowski	9,5%	10,5%	34,7%	29,5%	15,8%	3,3
mielecki	5,5%	13,4%	37,5%	31,6%	11,9%	3,3
rzeszowski	5,5%	13,6%	38,6%	29,8%	12,5%	3,3
Rzeszów	8,5%	12,4%	39,2%	27,2%	12,7%	3,2

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 61. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,9%	2,3%	19,4%	46,5%	30,9%	4,0
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%	1,9%	15,1%	66,0%	15,1%	3,9
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,3%	7,1%	19,5%	44,3%	25,7%	3,8
sekcja s - pozostała działalność usługowa	3,0%	8,2%	24,2%	36,1%	28,6%	3,8
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0%	0%	46,2%	30,8%	23,1%	3,8
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,5%	2,9%	41,2%	27,9%	26,5%	3,8
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,4%	6,7%	38,2%	29,2%	22,5%	3,6
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,4%	9,7%	37,5%	34,7%	16,7%	3,6
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	3,6%	10,0%	40,3%	31,2%	14,9%	3,4
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,1%	9,6%	36,9%	30,3%	17,2%	3,4
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2,1%	6,3%	47,9%	39,6%	4,2%	3,4
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,3%	14,7%	34,7%	31,6%	13,7%	3,3
sekcja j - informacja i komunikacja	7,0%	15,1%	36,0%	25,6%	16,3%	3,3

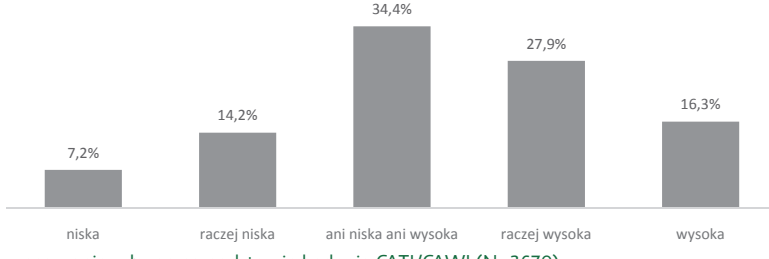
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,1%	13,7%	42,2%	26,0%	12,0%	3,2
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	17,9%	10,3%	23,1%	29,5%	19,2%	3,2
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5,2%	15,5%	45,4%	21,6%	12,4%	3,2
sekcja f - budownictwo	8,4%	13,2%	46,7%	26,7%	5,1%	3,1
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	10,7%	16,1%	45,0%	21,0%	7,2%	3,0
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	25,0%	3,6%	42,9%	25,0%	3,6%	2,8

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Poziom i jakość wiedzy teoretycznej kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży oceniło wysoko 45,7% pracodawców, natomiast nisko 17,0%. Średnia ocena wiedzy teoretycznej kandydatów na stanowiska ukształtowała się natomiast na poziomie 3,4.

Umiejętności praktyczne

Rysunek 25. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 62. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 50 do 249	2,0%	5,9%	31,4%	43,1%	17,6%	3,7
od 10 do 49	5,4%	10,2%	32,0%	36,3%	16,2%	3,5
od 250 do 999	2,0%	9,8%	35,3%	39,2%	13,7%	3,5
od 1 do 9	8,3%	16,2%	35,4%	23,8%	16,4%	3,2
1000 i więcej	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	2,5

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 63. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
lubaczowski	3,3%	6,5%	39,1%	32,6%	18,5%	3,6
przeworski	4,6%	13,8%	26,6%	32,1%	22,9%	3,6
jarosławski	6,6%	10,5%	29,3%	33,1%	20,4%	3,5
niżański	4,2%	10,5%	34,7%	33,7%	16,8%	3,5
sanocki	7,2%	10,1%	35,5%	25,4%	21,7%	3,4
Przemyśl	8,4%	9,8%	34,3%	24,5%	23,1%	3,4
strzyżowski	5,1%	12,8%	33,3%	32,1%	16,7%	3,4
leżajski	5,8%	14,6%	33,0%	25,2%	21,4%	3,4
ropczycko-sędziszowski	1,6%	14,6%	42,3%	26,8%	14,6%	3,4
brzozowski	12,4%	9,0%	29,2%	27,0%	22,5%	3,4
jasielski	3,5%	19,0%	32,4%	26,8%	18,3%	3,4
dębicki	7,7%	12,1%	33,0%	31,5%	15,8%	3,4
łańcucki	5,8%	13,1%	40,9%	20,4%	19,7%	3,4
przemyski	5,0%	21,7%	21,7%	36,7%	15,0%	3,4
kolbuszowski	11,6%	12,6%	26,3%	30,5%	18,9%	3,3
Tarnobrzeg	6,4%	16,0%	36,2%	22,3%	19,1%	3,3
stalowowolski	8,0%	11,4%	38,6%	28,4%	13,6%	3,3
Krosno	4,9%	19,6%	33,6%	26,6%	15,4%	3,3
leski	11,3%	11,3%	35,8%	22,6%	18,9%	3,3
bieszczadzki	8,5%	6,4%	46,8%	29,8%	8,5%	3,2
tarnobrzeski	8,7%	14,5%	30,4%	37,7%	8,7%	3,2
mielecki	6,7%	17,4%	35,6%	27,7%	12,6%	3,2
krośnieński	6,0%	15,5%	40,5%	26,7%	11,2%	3,2
rzeszowski	8,1%	15,4%	37,1%	26,1%	13,2%	3,2
Rzeszów	9,7%	17,7%	33,3%	25,8%	13,6%	3,2

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 64. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	2,3%	2,3%	30,0%	43,8%	21,7%	3,8
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	38,5%	46,2%	15,4%	3,8
sekcja s - pozostała działalność usługowa	3,7%	9,3%	27,1%	31,2%	28,6%	3,7
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,9%	8,8%	30,9%	35,3%	22,1%	3,6
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2,8%	11,1%	25,0%	41,7%	19,4%	3,6

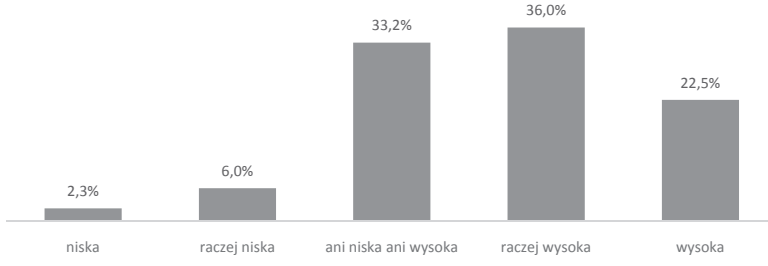
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%	9,4%	26,4%	50,9%	11,3%	3,6
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,4%	11,2%	33,7%	30,3%	21,3%	3,6
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	5,0%	8,6%	33,0%	34,4%	19,0%	3,5
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,6%	11,4%	27,1%	28,6%	25,2%	3,5
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6,2%	14,4%	36,1%	25,8%	17,5%	3,3
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2,1%	18,8%	39,6%	27,1%	12,5%	3,3
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,3%	14,7%	40,0%	27,4%	12,6%	3,3
sekcja j - informacja i komunikacja	3,5%	19,8%	36,0%	29,1%	11,6%	3,3
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7,8%	15,6%	35,8%	25,9%	14,9%	3,2
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,0%	19,1%	35,0%	22,0%	15,9%	3,2
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14,1%	15,4%	32,1%	17,9%	20,5%	3,2
sekcja f - budownictwo	9,3%	18,1%	39,4%	24,4%	8,8%	3,1
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	12,4%	19,0%	38,0%	20,7%	9,8%	3,0
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	21,4%	14,3%	42,9%	10,7%	10,7%	2,8

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Pracodawcy prowadzący działalność w województwie podkarpackim ocenili umiejętności praktyczne kandydatów na stanowiska nieco gorzej niż poziom posiadanej przez nich wiedzy teoretycznej. Wysoko oceniło je 44,2% badanych, natomiast nisko 21,4%. Średnia ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych kandydatów na stanowiska wyniosła natomiast 3,3.

Umiejętność pracy z ludźmi

Rysunek 26. Ocena umiejętności pracy z ludźmi kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 65. Ocena umiejętności pracy z ludźmi kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	2,2%	4,6%	28,3%	40,4%	24,7%	3,8
od 50 do 249	1,5%	3,9%	26,0%	49,0%	19,6%	3,8
od 1 do 9	2,4%	6,7%	35,3%	33,4%	22,2%	3,7
od 250 do 999	2,0%	2,0%	33,3%	45,1%	17,6%	3,7
1000 i więcej	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	2,5

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 66. Ocena umiejętności pracy z ludźmi kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
tarnobrzeski	1,4%	2,9%	21,7%	47,8%	26,1%	3,9
przeworski	1,8%	6,4%	21,1%	39,4%	31,2%	3,9
lubaczowski	2,2%	4,3%	28,3%	33,7%	31,5%	3,9
Przemyśl	0,7%	4,9%	32,9%	32,2%	29,4%	3,8
Tarnobrzeg	1,1%	4,3%	30,9%	38,3%	25,5%	3,8
leżajski	1,0%	2,9%	36,9%	31,1%	28,2%	3,8
jasielski	1,4%	6,3%	28,2%	40,1%	23,9%	3,8
ropczycko-sędziszowski	0,8%	6,5%	33,3%	32,5%	26,8%	3,8
bieszczadzki	6,4%	0,0%	27,7%	42,6%	23,4%	3,8
jarosławski	1,7%	8,8%	28,2%	34,3%	27,1%	3,8
brzozowski	3,4%	7,9%	25,8%	36,0%	27,0%	3,8
strzyżowski	2,6%	1,3%	38,5%	34,6%	23,1%	3,7
leski	3,8%	3,8%	35,8%	30,2%	26,4%	3,7
dębicki	3,3%	6,6%	27,1%	41,4%	21,6%	3,7
niżański	5,3%	2,1%	30,5%	41,1%	21,1%	3,7

kolbuszowski	1,1%	9,5%	30,5%	37,9%	21,1%	3,7
przemyski	0,0%	5,0%	40,0%	36,7%	18,3%	3,7
sanocki	3,6%	5,1%	35,5%	31,9%	23,9%	3,7
rzeszowski	1,5%	6,3%	34,9%	38,6%	18,8%	3,7
Krosno	1,4%	7,0%	37,1%	32,9%	21,7%	3,7
łańcucki	2,2%	7,3%	35,8%	34,3%	20,4%	3,6
mielecki	1,6%	7,9%	37,2%	32,8%	20,6%	3,6
Rzeszów	2,7%	6,5%	36,7%	35,0%	19,2%	3,6
krośnieński	3,4%	5,2%	37,1%	40,5%	13,8%	3,6
stalowowolski	4,0%	6,8%	38,1%	32,4%	18,8%	3,6

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 67. Ocena umiejętności pracy z ludźmi kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,5%	0,9%	20,7%	44,2%	33,6%	4,1
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,9%	3,3%	21,9%	37,1%	35,7%	4,0
sekcja s - pozostała działalność usługowa	1,1%	3,7%	24,2%	36,1%	34,9%	4,0
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1,9%	1,9%	17,0%	58,5%	20,8%	3,9
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	1,5%	29,4%	44,1%	25,0%	3,9
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	4,2%	37,5%	31,9%	26,4%	3,8
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,9%	5,7%	33,1%	32,8%	26,4%	3,8
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,2%	3,4%	36,0%	33,7%	24,7%	3,8
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	2,7%	6,3%	33,5%	35,3%	22,2%	3,7
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,1%	5,3%	42,1%	28,4%	23,2%	3,7
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,8%	7,7%	33,3%	28,2%	26,9%	3,7
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,4%	8,5%	32,7%	34,9%	21,5%	3,6
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	6,3%	39,6%	37,5%	16,7%	3,6

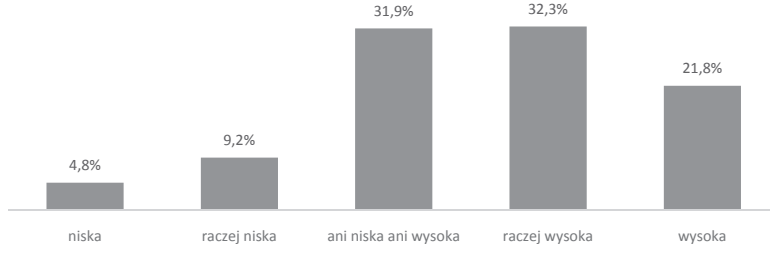
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,1%	4,1%	42,3%	30,9%	20,6%	3,6
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7,7%	15,4%	7,7%	53,8%	15,4%	3,5
sekcja f - budownictwo	2,4%	7,3%	39,6%	39,0%	11,7%	3,5
sekcja j - informacja i komunikacja	4,7%	7,0%	37,2%	39,5%	11,6%	3,5
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	4,0%	7,5%	41,5%	33,1%	13,8%	3,5
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	10,7%	3,6%	50,0%	25,0%	10,7%	3,2

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Ponad połowa badanych pracodawców oceniła wysoko umiejętność pracy z ludźmi kandydatów na stanowiska pracy (58,5%). Zadowolenie pracodawców z poziomu i jakości umiejętności pracy widoczne jest również w średniej ocenie tej kompetencji, kształtującej się na poziomie 3,7.

Motywacja do pracy

Rysunek 27. Ocena motywacji do pracy kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 68. Ocena motywacji do pracy kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 50 do 249	3,9%	5,4%	22,1%	48,5%	20,1%	3,8
od 10 do 49	3,5%	8,1%	27,1%	37,2%	24,1%	3,7
od 250 do 999	0,0%	5,9%	31,4%	51,0%	11,8%	3,7
od 1 do 9	5,4%	9,8%	34,3%	29,1%	21,5%	3,5
1000 i więcej	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	2,3

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 69. Ocena motywacji do pracy kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
przeworski	3,7%	7,3%	19,3%	38,5%	31,2%	3,9
lubaczowski	2,2%	5,4%	35,9%	23,9%	32,6%	3,8
Tarnobrzeg	2,1%	8,5%	24,5%	40,4%	24,5%	3,8
Przemyśl	3,5%	8,4%	30,8%	28,7%	28,7%	3,7
ropczycko-sędziszowski	0,8%	8,9%	36,6%	26,8%	26,8%	3,7
kolbuszowski	3,2%	9,5%	29,5%	33,7%	24,2%	3,7
przemyski	1,7%	10,0%	28,3%	41,7%	18,3%	3,7
strzyżowski	5,1%	6,4%	30,8%	34,6%	23,1%	3,6
brzozowski	5,6%	7,9%	29,2%	32,6%	24,7%	3,6
tarnobrzeski	1,4%	10,1%	33,3%	36,2%	18,8%	3,6
jarosławski	4,4%	7,2%	35,4%	29,8%	23,2%	3,6
jasielski	4,2%	10,6%	31,7%	28,2%	25,4%	3,6
rzeszowski	4,0%	7,7%	33,1%	36,0%	19,1%	3,6
dębicki	5,5%	10,6%	27,1%	35,9%	20,9%	3,6
leżajski	1,9%	11,7%	38,8%	24,3%	23,3%	3,6
niżański	5,3%	8,4%	33,7%	31,6%	21,1%	3,5
leski	3,8%	15,1%	32,1%	20,8%	28,3%	3,5
bieszczadzki	6,4%	8,5%	27,7%	40,4%	17,0%	3,5
łańcucki	3,6%	12,4%	32,1%	31,4%	20,4%	3,5
sanocki	5,8%	9,4%	30,4%	35,5%	18,8%	3,5
Rzeszów	6,5%	8,7%	32,6%	32,4%	19,9%	3,5
mielecki	5,5%	8,7%	35,6%	30,0%	20,2%	3,5
Krosno	7,0%	9,1%	31,5%	32,9%	19,6%	3,5
krośnieński	7,8%	8,6%	35,3%	32,8%	15,5%	3,4
stalowowolski	6,3%	13,1%	33,5%	29,5%	17,6%	3,4

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Tabela 70. Ocena motywacji do pracy kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,0%	1,8%	20,3%	45,6%	32,3%	4,1
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,4%	6,7%	20,0%	34,8%	37,1%	4,0
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3,8%	3,8%	9,4%	56,6%	26,4%	4,0
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	4,2%	40,3%	20,8%	34,7%	3,9
sekcja s - pozostała działalność usługowa	3,3%	8,6%	24,2%	30,5%	33,5%	3,8

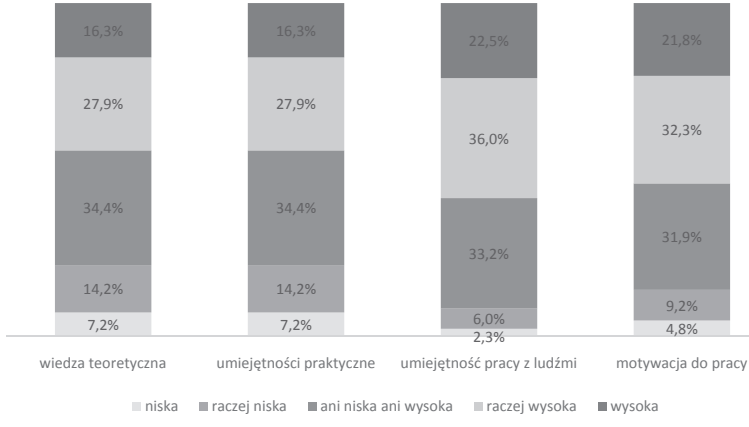
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	2,1%	33,3%	45,8%	18,8%	3,8
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,6%	9,0%	29,5%	28,2%	30,8%	3,8
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,8%	7,0%	27,4%	35,7%	26,1%	3,7
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,5%	4,4%	38,2%	32,4%	23,5%	3,7
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,5%	4,5%	36,0%	29,2%	25,8%	3,7
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,2%	4,2%	44,2%	30,5%	17,9%	3,6
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	4,1%	8,6%	36,2%	29,9%	21,3%	3,6
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7,7%	7,7%	30,8%	30,8%	23,1%	3,5
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5,4%	11,4%	35,0%	27,8%	20,4%	3,5
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6,2%	11,3%	34,0%	26,8%	21,6%	3,5
sekcja j - informacja i komunikacja	7,0%	11,6%	27,9%	41,9%	11,6%	3,4
sekcja f - budownictwo	7,5%	11,0%	38,5%	33,7%	9,3%	3,3
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	8,6%	15,3%	33,1%	31,1%	11,8%	3,2
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	14,3%	7,1%	42,9%	25,0%	10,7%	3,1

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Odsetek pracodawców oceniających wysoko i nisko motywację do pracy kandydatów na stanowiska wyniósł odpowiednio 54,1% oraz 14,0%. Średnia ocena osób ubiegających się o stanowiska pod względem omawianego kryterium ukształtowała się natomiast na poziomie 3,6.

Podsumowanie poziomu i jakości kwalifikacji kandydatów do pracy

Rysunek 28. Ocena poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej

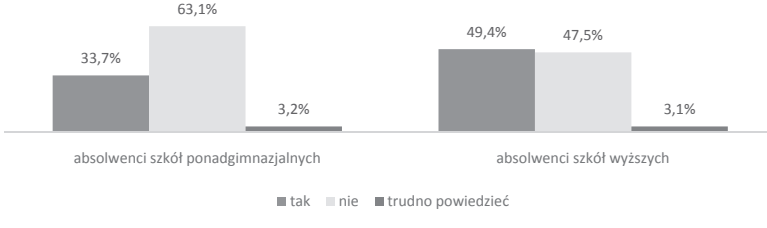


źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Biorąc pod uwagę średnie oceny poszczególnych kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy, podkarpackie podmioty gospodarcze najwyżej oceniły umiejętność pracy z ludźmi (3,7) oraz motywację do pracy (3,6), a następnie poziom wiedzy teoretycznej (3,4) i umiejętności praktycznych (3,3).

4.7 Opinia pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych

Rysunek 29. Zatrudnianie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych przez pracodawców z województwa podkarpackiego

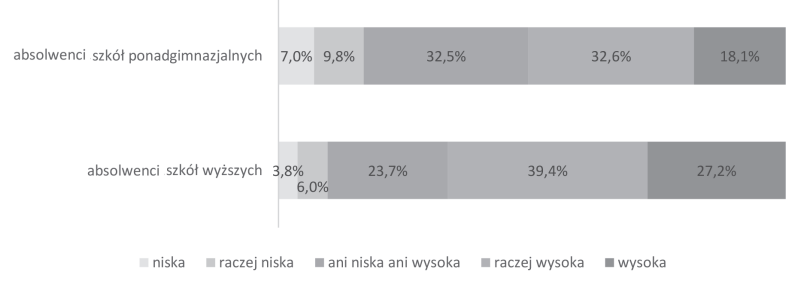


źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=3670)

Wiedza teoretyczna

Pracodawców z województwa podkarpackiego poproszono o ocenę wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych, umiejętności pracy z ludźmi oraz motywacji do wykonywania zadań absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 ocenę najwyższą.

Rysunek 30. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych; N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 71. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
1000 i więcej	0,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	4,0
od 10 do 49	5,5%	4,8%	31,7%	41,7%	16,2%	3,6
od 1 do 9	7,9%	11,0%	32,7%	28,6%	19,9%	3,4
od 50 do 249	4,3%	8,6%	39,8%	34,4%	12,9%	3,4
od 250 do 999	6,9%	27,6%	13,8%	51,7%	0,0%	3,1

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 72. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	1,6%	2,7%	18,8%	47,5%	29,3%	4,0
od 50 do 249	1,8%	3,0%	24,7%	42,8%	27,7%	3,9
1000 i więcej	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	3,8
od 1 do 9	5,2%	8,1%	26,4%	33,7%	26,6%	3,7

od 250 do 999	4,8%	7,1%	16,7%	54,8%	16,7%	3,7

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 73. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
lubaczowski	5,7%	8,6%	25,7%	22,9%	37,1%	3,8
niżański	5,7%	5,7%	25,7%	31,4%	31,4%	3,8
leski	7,1%	0,0%	35,7%	28,6%	28,6%	3,7
Przemyśl	5,4%	8,1%	24,3%	40,5%	21,6%	3,6
ropczycko-sędziszowski	8,9%	3,6%	23,2%	42,9%	21,4%	3,6
sanocki	3,6%	10,7%	33,9%	26,8%	25,0%	3,6
jarosławski	3,3%	5,0%	35,0%	43,3%	13,3%	3,6
krośnieński	5,4%	5,4%	35,1%	35,1%	18,9%	3,6
jasielski	4,4%	4,4%	46,7%	20,0%	24,4%	3,6
kolbuszowski	2,8%	11,1%	33,3%	33,3%	19,4%	3,6
leżajski	8,3%	8,3%	36,1%	16,7%	30,6%	3,5
przeworski	7,9%	13,2%	28,9%	18,4%	31,6%	3,5
brzozowski	8,0%	4,0%	32,0%	40,0%	16,0%	3,5
strzyżowski	3,7%	18,5%	29,6%	22,2%	25,9%	3,5
mielecki	5,3%	8,5%	35,1%	35,1%	16,0%	3,5
tarnobrzeski	0,0%	23,5%	29,4%	29,4%	17,6%	3,4
dębicki	8,3%	12,0%	28,7%	36,1%	14,8%	3,4
Rzeszów	7,2%	11,3%	37,1%	28,4%	16,0%	3,3
łańcucki	6,8%	6,8%	43,2%	31,8%	11,4%	3,3
przemyski	11,1%	5,6%	38,9%	27,8%	16,7%	3,3
stalowowolski	11,3%	11,3%	22,6%	43,5%	11,3%	3,3
Tarnobrzeg	13,0%	4,3%	39,1%	26,1%	17,4%	3,3
Krosno	5,8%	17,3%	30,8%	38,5%	7,7%	3,3
bieszczadzki	23,5%	5,9%	29,4%	11,8%	29,4%	3,2
rzeszowski	9,9%	15,5%	28,2%	43,7%	2,8%	3,1

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 74. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
przemyski	0,0%	9,5%	4,8%	28,6%	57,1%	4,3
brzozowski	0,0%	2,5%	10,0%	52,5%	35,0%	4,2
kolbuszowski	5,0%	2,5%	17,5%	32,5%	42,5%	4,1
strzyżowski	2,6%	5,3%	18,4%	34,2%	39,5%	4,0

lubaczowski	4,3%	2,2%	15,2%	43,5%	34,8%	4,0
przeworski	0,0%	6,0%	18,0%	46,0%	30,0%	4,0
krośnieński	0,0%	0,0%	33,3%	35,2%	31,5%	4,0
stalowowolski	2,4%	2,4%	21,7%	45,8%	27,7%	3,9
Przemyśl	3,1%	4,6%	20,0%	41,5%	30,8%	3,9
dębicki	3,1%	1,6%	22,0%	46,5%	26,8%	3,9
ropczycko-sędziszowski	1,6%	3,2%	22,6%	46,8%	25,8%	3,9
Tarnobrzeg	7,1%	3,6%	17,9%	37,5%	33,9%	3,9
Krosno	2,9%	8,7%	18,8%	37,7%	31,9%	3,9
tarnobrzeski	0,0%	12,9%	22,6%	32,3%	32,3%	3,8
leżajski	0,0%	2,1%	40,4%	31,9%	25,5%	3,8
niżański	6,7%	2,2%	24,4%	37,8%	28,9%	3,8
mielecki	1,8%	8,3%	21,1%	45,9%	22,9%	3,8
jarosławski	1,2%	4,7%	27,9%	46,5%	19,8%	3,8
sanocki	2,9%	7,2%	24,6%	40,6%	24,6%	3,8
łańcucki	1,7%	8,5%	25,4%	42,4%	22,0%	3,7
leski	3,8%	15,4%	7,7%	50,0%	23,1%	3,7
jasielski	6,8%	5,4%	28,4%	31,1%	28,4%	3,7
rzeszowski	3,9%	8,7%	23,6%	43,3%	20,5%	3,7
Rzeszów	6,9%	8,8%	28,8%	31,0%	24,5%	3,6
bieszczadzki	12,0%	4,0%	24,0%	40,0%	20,0%	3,5

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 75. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,0%	2,1%	22,9%	43,8%	31,3%	4,0
sekcja s - pozostała działalność usługowa	1,0%	12,6%	21,4%	27,2%	37,9%	3,9
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8,7%	0,0%	34,8%	17,4%	39,1%	3,8
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	6,7%	33,3%	40,0%	20,0%	3,7
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,0%	5,0%	37,5%	17,5%	35,0%	3,7
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	7,4%	48,1%	14,8%	29,6%	3,7
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	44,4%	44,4%	11,1%	3,7

sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,9%	10,1%	23,6%	41,6%	16,9%	3,5
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,6%	11,1%	29,7%	32,0%	20,6%	3,5
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14,8%	11,1%	18,5%	22,2%	33,3%	3,5
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	5,3%	8,0%	32,0%	46,7%	8,0%	3,4
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	10,0%	5,0%	40,0%	30,0%	15,0%	3,4
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%	8,7%	39,1%	43,5%	4,3%	3,3
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%	3,3
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6,8%	15,9%	31,8%	31,8%	13,6%	3,3
sekcja f - budownictwo	8,4%	11,2%	39,9%	34,3%	6,2%	3,2
sekcja j - informacja i komunikacja	18,5%	7,4%	37,0%	14,8%	22,2%	3,1
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	12,7%	9,3%	39,3%	31,3%	7,3%	3,1
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	12,5%	25,0%	25,0%	37,5%	0,0%	2,9

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 76. Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	19,2%	38,5%	42,3%	4,2
sekcja p - edukacja	0,5%	0,5%	14,8%	43,7%	40,4%	4,2
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	2,3%	16,3%	44,2%	37,2%	4,2
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,0%	3,3%	19,7%	40,8%	34,2%	4,0

sekcja s - pozostała działalność usługowa	0,8%	3,3%	15,8%	54,2%	25,8%	4,0
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	4,0
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,2%	2,1%	20,8%	41,7%	31,3%	3,9
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,5%	15,0%	17,5%	17,5%	47,5%	3,9
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	2,0%	28,0%	48,0%	22,0%	3,9
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,2%	6,7%	28,9%	31,1%	31,1%	3,8
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	5,1%	2,5%	26,6%	41,8%	24,1%	3,8
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	5,3%	26,3%	57,9%	10,5%	3,7
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4,5%	9,1%	27,3%	34,1%	25,0%	3,7
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	4,9%	6,3%	27,8%	41,0%	20,1%	3,7
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,3%	10,3%	25,4%	36,6%	23,3%	3,6
sekcja f - budownictwo	5,2%	7,1%	26,6%	41,6%	19,5%	3,6
sekcja j - informacja i komunikacja	8,3%	5,0%	33,3%	30,0%	23,3%	3,6
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15,7%	5,9%	23,5%	29,4%	25,5%	3,4
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	14,3%	14,3%	14,3%	57,1%	0,0%	3,1

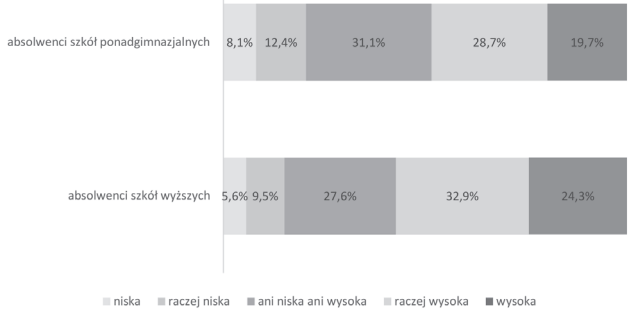
źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Poziom i jakość wiedzy teoretycznej oceniła pozytywnie ponad połowa podkarpackich pracodawców zatrudniających zarówno absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, jak i szkół wyższych. Pracodawcy uczestniczący w badaniu wyżej ocenili poziom i jakość wiedzy teoretycznej zatrudnianych absolwentów szkół wyższych niż szkół ponadgimnazjalnych – średnie oceny wyniosły odpowiednio 3,8 i 3,4. Pracodawcy działający na terenie powiatów: brzozowskiego, kolbuszowskiego, strzyżowskiego, lubaczowskie-

go, przeworskiego, krośnieńskiego, ropczycko-sędziszowskiego oraz miasta Przemyśl, wyżej ocenili wiedzę teoretyczną absolwentów niż średnio w regionie, zarówno w odniesieniu do szkół ponadgimnazjalnych, jak i wyższych. Na terenie powiatów: łańcuckiego, bieszczadzkiego, rzeszowskiego i miasta Rzeszów odnotowano niższą średnią ocenę wiedzy teoretycznej absolwentów od wartości obliczonej dla regionu zarówno w odniesieniu do szkół ponadgimnazjalnych, jak i wyższych. Poziom i jakość wiedzy teoretycznej zatrudnianych absolwentów szczególnie wysoko ocenili pracodawcy reprezentujący sektor usług nierynkowych – edukację (sekcja P), opiekę zdrowotną i pomoc społeczną (sekcja Q) oraz administrację publiczną, obronę narodową i obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (sekcja O). Warto zwrócić uwagę na niskie oceny poziomu wiedzy absolwentów w sekcji F, sekcji I, sekcji C i sekcji B, gdzie odnotowano najwyższe odsetki pracodawców planujących poszukiwanie nowych pracowników w perspektywie roku.

Umiejętności praktyczne

Rysunek 31. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych; N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 77. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	5,5%	8,9%	29,5%	39,9%	16,2%	3,5
od 1 do 9	9,7%	12,8%	30,9%	24,7%	22,1%	3,4
od 50 do 249	3,2%	11,8%	39,8%	30,1%	15,1%	3,4
od 250 do 999	3,4%	27,6%	27,6%	41,4%	0,0%	3,1
1000 i więcej	0,0%	60,0%	20,0%	0,0%	20,0%	2,8

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 78. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	3,3%	5,8%	25,7%	42,9%	22,3%	3,8
od 50 do 249	1,8%	8,4%	28,9%	37,3%	23,5%	3,7
od 1 do 9	7,6%	11,3%	28,2%	26,8%	26,1%	3,5
od 250 do 999	2,4%	11,9%	35,7%	35,7%	14,3%	3,5
1000 i więcej	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%	2,8

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 79. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
leski	0,0%	0,0%	35,7%	28,6%	35,7%	4,0
lubaczowski	5,7%	2,9%	37,1%	17,1%	37,1%	3,8
niżański	2,9%	14,3%	22,9%	28,6%	31,4%	3,7
sanocki	1,8%	7,1%	39,3%	23,2%	28,6%	3,7
przeworski	7,9%	13,2%	21,1%	26,3%	31,6%	3,6
jasielski	0,0%	15,6%	42,2%	13,3%	28,9%	3,6
kolbuszowski	5,6%	11,1%	25,0%	38,9%	19,4%	3,6
jarosławski	8,3%	6,7%	26,7%	40,0%	18,3%	3,5
ropczycko-sędziszowski	8,9%	7,1%	33,9%	26,8%	23,2%	3,5
brzozowski	8,0%	8,0%	32,0%	32,0%	20,0%	3,5
krośnieński	10,8%	5,4%	35,1%	24,3%	24,3%	3,5
leżajski	11,1%	5,6%	38,9%	16,7%	27,8%	3,4
Przemyśl	5,4%	21,6%	21,6%	27,0%	24,3%	3,4
strzyżowski	3,7%	18,5%	33,3%	22,2%	22,2%	3,4
Tarnobrzeg	13,0%	4,3%	34,8%	26,1%	21,7%	3,4
mielecki	7,4%	16,0%	26,6%	30,9%	19,1%	3,4
łańcucki	6,8%	9,1%	38,6%	34,1%	11,4%	3,3
dębicki	8,3%	14,8%	29,6%	30,6%	16,7%	3,3
Rzeszów	9,8%	15,5%	30,4%	27,8%	16,5%	3,3
Krosno	7,7%	15,4%	26,9%	44,2%	5,8%	3,3
bieszczadzki	17,6%	5,9%	35,3%	17,6%	23,5%	3,2
tarnobrzeski	5,9%	11,8%	41,2%	35,3%	5,9%	3,2
stalowowolski	12,9%	12,9%	30,6%	30,6%	12,9%	3,2
przemyski	16,7%	22,2%	22,2%	11,1%	27,8%	3,1
rzeszowski	11,3%	15,5%	32,4%	33,8%	7,0%	3,1

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 80. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatów

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
brzozowski	2,5%	2,5%	17,5%	40,0%	37,5%	4,1
przemyski	0,0%	14,3%	19,0%	19,0%	47,6%	4,0
kolbuszowski	5,0%	2,5%	25,0%	27,5%	40,0%	4,0
lubaczowski	2,2%	4,3%	28,3%	32,6%	32,6%	3,9
Krosno	5,8%	8,7%	17,4%	30,4%	37,7%	3,9
sanocki	4,3%	4,3%	29,0%	33,3%	29,0%	3,8
przeworski	0,0%	12,0%	26,0%	34,0%	28,0%	3,8
strzyżowski	0,0%	10,5%	31,6%	31,6%	26,3%	3,7
łańcucki	1,7%	10,2%	28,8%	33,9%	25,4%	3,7
stalowowolski	3,6%	7,2%	26,5%	41,0%	21,7%	3,7
leski	3,8%	7,7%	26,9%	38,5%	23,1%	3,7
Przemyśl	6,2%	10,8%	23,1%	30,8%	29,2%	3,7
Tarnobrzeg	7,1%	14,3%	14,3%	33,9%	30,4%	3,7
krośnieński	3,7%	5,6%	38,9%	25,9%	25,9%	3,6
niżański	6,7%	4,4%	33,3%	31,1%	24,4%	3,6
dębicki	3,9%	7,1%	36,2%	28,3%	24,4%	3,6
jasielski	4,1%	12,2%	29,7%	27,0%	27,0%	3,6
ropczycko-sędziszowski	4,8%	6,5%	29,0%	43,5%	16,1%	3,6
mielecki	4,6%	11,0%	27,5%	33,9%	22,9%	3,6
jarosławski	5,8%	9,3%	25,6%	40,7%	18,6%	3,6
rzeszowski	4,7%	11,0%	28,3%	40,9%	15,0%	3,5
tarnobrzeski	9,7%	6,5%	25,8%	41,9%	16,1%	3,5
leżajski	4,3%	14,9%	31,9%	31,9%	17,0%	3,4
Rzeszów	10,4%	12,4%	26,9%	29,4%	20,9%	3,4
bieszczadzki	12,0%	8,0%	40,0%	20,0%	20,0%	3,3

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 81. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,0%	4,2%	22,9%	47,9%	25,0%	3,9
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8,7%	13,0%	13,0%	30,4%	34,8%	3,7
sekcja s - pozostała działalność usługowa	2,9%	16,5%	24,3%	22,3%	34,0%	3,7
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	11,1%	33,3%	33,3%	22,2%	3,7

sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	13,3%	26,7%	40,0%	20,0%	3,7
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	11,1%	44,4%	18,5%	25,9%	3,6
sekcja j - informacja i komunikacja	11,1%	0,0%	37,0%	22,2%	29,6%	3,6
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12,5%	7,5%	25,0%	20,0%	35,0%	3,6
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	5,3%	9,3%	25,3%	45,3%	14,7%	3,5
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,6%	14,6%	28,1%	29,2%	22,5%	3,5
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14,8%	7,4%	29,6%	14,8%	33,3%	3,4
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8,5%	11,1%	30,1%	28,2%	22,2%	3,4
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9,1%	15,9%	22,7%	36,4%	15,9%	3,3
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%	3,3
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%	8,7%	43,5%	39,1%	4,3%	3,3
sekcja f - budownictwo	10,7%	12,4%	42,1%	24,7%	10,1%	3,1
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	10,0%	25,0%	25,0%	25,0%	15,0%	3,1
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	12,7%	17,3%	34,7%	27,3%	8,0%	3,0
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	25,0%	12,5%	25,0%	25,0%	12,5%	2,9

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 82. Ocena poziomu i jakości umiejętności praktycznych absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

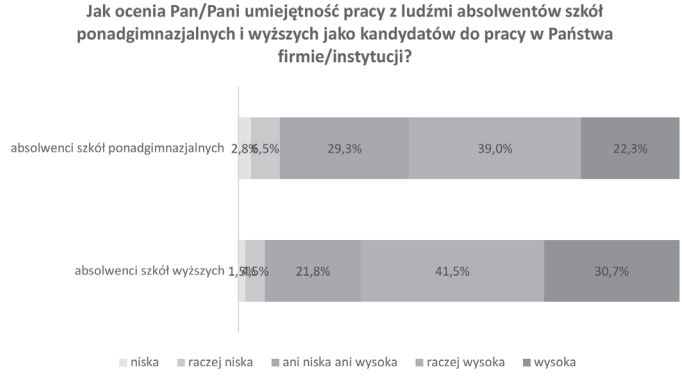
sekcja PKD	nisko	raczej nisko	ani nisko ani wysoko	raczej wysoko	wysoko	*średnia ocena*
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	3,8%	15,4%	42,3%	38,5%	4,2
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7,5%	10,0%	5,0%	27,5%	50,0%	4,0
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	4,0
sekcja p - edukacja	1,6%	2,2%	27,9%	40,4%	27,9%	3,9
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,2%	8,9%	20,0%	37,8%	31,1%	3,9
sekcja s - pozostała działalność usługowa	1,7%	9,2%	22,5%	37,5%	29,2%	3,8
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,2%	8,3%	12,5%	52,1%	22,9%	3,8
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	9,3%	27,9%	37,2%	25,6%	3,8
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	5,1%	1,3%	30,4%	36,7%	26,6%	3,8
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,3%	5,9%	32,2%	27,0%	29,6%	3,7
sekcja j - informacja i komunikacja	6,7%	10,0%	25,0%	28,3%	30,0%	3,7
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4,0%	8,0%	26,0%	44,0%	18,0%	3,6
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	5,3%	10,5%	26,3%	36,8%	21,1%	3,6
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,5%	11,9%	29,3%	29,3%	23,0%	3,5
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	13,7%	7,8%	27,5%	25,5%	25,5%	3,4
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	9,0%	9,7%	29,9%	35,4%	16,0%	3,4
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,2%	15,1%	29,3%	25,0%	22,4%	3,4
sekcja f - budownictwo	5,8%	14,3%	34,4%	32,5%	13,0%	3,3
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	14,3%	14,3%	14,3%	42,9%	14,3%	3,3

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Pracodawcy wyżej ocenili również poziom i jakość umiejętności praktycznych zatrudnianych absolwentów szkół wyższych niż szkół ponadgimnazjalnych – średnie oceny wyniosły odpowiednio 3,6 i 3,4. Umiejętności praktyczne absolwentów zostały zatem ocenione nieco gorzej niż wiedza teoretyczna w przypadku absolwentów szkół wyższych oraz na porównywalnym poziomie jak wiedza teoretyczna absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Pracodawcy prowadzący działalność w powiecie tarnobrzeskim, bieszczadzkim, rzeszowskim i mieście Rzeszów wskazali niższą średnią ocenę umiejętności praktycznych zatrudnianych absolwentów w porównaniu do wartości regionalnej, zarówno w odniesieniu do szkół ponadgimnazjalnych, jak i wyższych. Niskie oceny pod względem omawianego kryterium wystawili absolwentom pracodawcy zajmujący się górnictwem i wydobywaniem (sekcja B), przetwórstwem przemysłowym (sekcja C) oraz budownictwem (sekcja F), którzy częściej niż przedstawiciele pozostałych sekcji PKD deklarowali plany zatrudnieniowe na najbliższy rok.

Umiejętność pracy z ludźmi

Rysunek 32. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych; N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 83. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	3,3%	5,8%	25,7%	42,9%	22,3%	3,8
od 50 do 249	1,8%	8,4%	28,9%	37,3%	23,5%	3,7
od 1 do 9	7,6%	11,3%	28,2%	26,8%	26,1%	3,5
od 250 do 999	2,4%	11,9%	35,7%	35,7%	14,3%	3,5
1000 i więcej	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%	2,8

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absol-

wentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 84. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	0,7%	2,5%	18,7%	46,7%	31,3%	4,1
od 50 do 249	0,6%	3,6%	18,1%	54,2%	23,5%	4,0
od 1 do 9	2,1%	5,3%	23,9%	36,7%	32,1%	3,9
od 250 do 999	2,4%	7,1%	26,2%	42,9%	21,4%	3,7
1000 i więcej	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%	2,8

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 85. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatu

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
leski	0,0%	0,0%	35,7%	21,4%	42,9%	4,1
niżański	2,9%	2,9%	20,0%	37,1%	37,1%	4,0
tarnobrzeski	0,0%	5,9%	17,6%	52,9%	23,5%	3,9
lubaczowski	2,9%	5,7%	22,9%	34,3%	34,3%	3,9
jasielski	2,2%	4,4%	33,3%	22,2%	37,8%	3,9
ropczycko-sędziszowski	1,8%	1,8%	32,1%	37,5%	26,8%	3,9
Tarnobrzeg	4,3%	4,3%	26,1%	39,1%	26,1%	3,8
kolbuszowski	2,8%	2,8%	25,0%	52,8%	16,7%	3,8
leżajski	0,0%	8,3%	36,1%	25,0%	30,6%	3,8
sanocki	0,0%	7,1%	30,4%	41,1%	21,4%	3,8
Przemyśl	5,3%	7,9%	23,7%	34,2%	28,9%	3,7
jarosławski	0,0%	5,0%	31,7%	48,3%	15,0%	3,7
krośnieński	2,7%	5,4%	29,7%	40,5%	21,6%	3,7
mielecki	3,2%	6,4%	29,8%	37,2%	23,4%	3,7
przeworski	2,7%	13,5%	29,7%	21,6%	32,4%	3,7
łańcucki	2,3%	4,5%	36,4%	38,6%	18,2%	3,7
dębicki	3,7%	9,3%	24,1%	43,5%	19,4%	3,7
Rzeszów	3,6%	6,7%	29,9%	40,2%	19,6%	3,7
brzozowski	4,0%	12,0%	16,0%	52,0%	16,0%	3,6
strzyżowski	3,7%	7,4%	33,3%	33,3%	22,2%	3,6
rzeszowski	1,4%	11,3%	23,9%	50,7%	12,7%	3,6
bieszczadzki	17,6%	5,9%	11,8%	29,4%	35,3%	3,6
stalowowolski	6,5%	3,2%	33,9%	40,3%	16,1%	3,6
Krosno	0,0%	3,8%	48,1%	36,5%	11,5%	3,6
przemyski	0,0%	16,7%	33,3%	27,8%	22,2%	3,6

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 86. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatu

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
brzozowski	0,0%	2,5%	5,0%	47,5%	45,0%	4,4
ropczycko-sędziszowski	0,0%	1,6%	14,5%	50,0%	33,9%	4,2
przemyski	0,0%	4,8%	28,6%	14,3%	52,4%	4,1
kolbuszowski	0,0%	2,5%	20,0%	40,0%	37,5%	4,1
Przemyśl	0,0%	4,0%	18,0%	40,0%	38,0%	4,1
krośnieński	0,0%	3,7%	25,9%	31,5%	38,9%	4,1
Tarnobrzeg	3,6%	3,6%	14,3%	42,9%	35,7%	4,0
tarnobrzeski	0,0%	0,0%	19,4%	58,1%	22,6%	4,0
strzyżowski	0,0%	5,3%	23,7%	34,2%	36,8%	4,0
niżański	2,2%	4,4%	20,0%	35,6%	37,8%	4,0
dębicki	1,6%	2,4%	18,9%	48,0%	29,1%	4,0
stalowowolski	1,2%	6,0%	15,7%	47,0%	30,1%	4,0
Krosno	0,0%	4,3%	24,6%	39,1%	31,9%	4,0
lubaczowski	2,2%	6,5%	19,6%	34,8%	37,0%	4,0
jarosławski	1,2%	3,5%	20,9%	46,5%	27,9%	4,0
sanocki	0,0%	4,3%	26,1%	39,1%	30,4%	4,0
leski	3,8%	0,0%	26,9%	38,5%	30,8%	3,9
jasielski	4,1%	5,4%	23,0%	29,7%	37,8%	3,9
leżajski	0,0%	0,0%	34,0%	40,4%	25,5%	3,9
rzeszowski	1,6%	2,4%	20,5%	54,3%	21,3%	3,9
mielecki	0,9%	8,3%	18,3%	45,0%	27,5%	3,9
przeworski	1,5%	6,2%	26,2%	33,8%	32,3%	3,9
Rzeszów	2,5%	6,0%	25,3%	38,2%	28,0%	3,8
łańcucki	1,7%	5,1%	23,7%	47,5%	22,0%	3,8
bieszczadzki	8,0%	8,0%	28,0%	28,0%	28,0%	3,6

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 87. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,0%	2,1%	16,7%	47,9%	33,3%	4,1
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	0,0%	20,0%	53,3%	26,7%	4,1
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	22,2%	55,6%	22,2%	4,0
sekcja s - pozostała działalność usługowa	1,0%	12,6%	17,5%	29,1%	39,8%	3,9

sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8,7%	0,0%	26,1%	21,7%	43,5%	3,9
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	3,7%	44,4%	14,8%	37,0%	3,9
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,4%	6,7%	16,9%	48,3%	24,7%	3,8
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	3,7%	33,3%	40,7%	22,2%	3,8
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,53%	4,11%	30,38%	38,92%	24,05%	3,8
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,5%	7,5%	20,0%	30,0%	35,0%	3,8
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	4,0%	5,3%	28,0%	46,7%	16,0%	3,7
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5,0%	0,0%	40,0%	35,0%	20,0%	3,7
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,3%	9,1%	29,5%	40,9%	18,2%	3,6
sekcja j - informacja i komunikacja	7,4%	14,8%	11,1%	40,7%	25,9%	3,6
sekcja f - budownictwo	1,1%	10,1%	34,8%	43,8%	10,1%	3,5
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	4,0%	7,3%	40,7%	35,3%	12,7%	3,5
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	25,0%	0,0%	25,0%	12,5%	37,5%	3,4
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%	4,3%	47,8%	39,1%	4,3%	3,3
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%	3,3

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 88. Ocena umiejętności pracy z ludźmi absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	23,3%	46,5%	30,2%	4,4
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	11,5%	53,8%	34,6%	4,2
sekcja p - edukacja	1,7%	6,0%	24,1%	38,4%	29,7%	4,2
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	2,2%	15,6%	44,4%	37,8%	4,2
sekcja s - pozostała działalność usługowa	0,0%	5,0%	17,5%	40,8%	36,7%	4,1

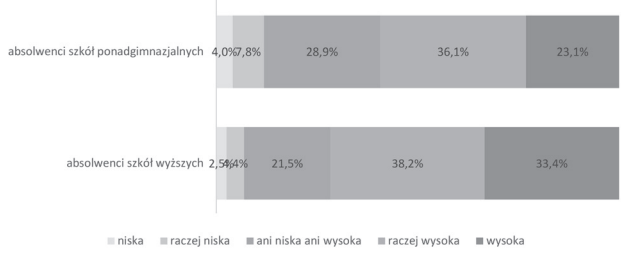
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,5%	2,2%	14,8%	43,2%	39,3%	4,1
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,3%	5,3%	19,1%	41,4%	32,9%	4,0
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	2,0%	26,0%	44,0%	28,0%	4,0
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,2%	2,1%	25,0%	31,3%	37,5%	4,0
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	26,3%	57,9%	15,8%	3,9
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	0,0%	15,0%	32,5%	52,5%	3,9
sekcja f - budownictwo	0,0%	5,2%	24,0%	48,7%	22,1%	3,9
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%	3,9
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	7,8%	33,3%	23,5%	35,3%	3,9
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	3,8%	2,5%	26,6%	38,0%	29,1%	3,9
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2,6%	5,7%	24,7%	38,4%	28,7%	3,8
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	2,1%	5,6%	21,5%	47,9%	22,9%	3,8
sekcja j - informacja i komunikacja	5,0%	5,0%	18,3%	48,3%	23,3%	3,8
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	14,3%	0,0%	14,3%	42,9%	28,6%	3,7

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Umiejętność pracy z ludźmi absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy została dość wysoko oceniona przez podkarpackich pracodawców – średnie ocen wyniosły odpowiednio 3,7 i 4,0. Pracodawcy z poszczególnych powiatów podobnie ocenili umiejętność pracy z ludźmi w odniesieniu do absolwentów poszczególnych typów szkół. Wyjątek stanowi powiat brzozowski, gdzie odnotowano największą różnicę średnich ocen między absolwentami szkół ponadgimnazjalnych i wyższych (3,6; 4,4).

Motywacja do pracy

Rysunek 33. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej



źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych; N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 89. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 1 do 9	4,9%	7,3%	29,7%	32,8%	25,4%	3,7
od 10 do 49	2,6%	8,5%	26,6%	41,7%	20,7%	3,7
od 50 do 249	1,1%	6,5%	30,1%	46,2%	16,1%	3,7
od 250 do 999	3,4%	6,9%	31,0%	55,2%	3,4%	3,5
1000 i więcej	0,0%	80,0%	0,0%	0,0%	20,0%	2,6

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 90. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej w odniesieniu do wielkości zatrudnienia

wielkość zatrudnienia	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
od 10 do 49	2,0%	2,9%	17,2%	42,9%	35,0%	4,1
od 50 do 249	1,8%	4,8%	18,1%	46,4%	28,9%	4,0
od 1 do 9	3,1%	4,7%	24,2%	33,9%	34,2%	3,9
od 250 do 999	0,0%	4,8%	28,6%	50,0%	16,7%	3,8
1000 i więcej	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	2,7

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 91. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatu

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
brzozowski	4,0%	16,0%	20,0%	40,0%	20,0%	4,4
strzyżowski	3,7%	14,8%	29,6%	25,9%	25,9%	4,2

kolbuszowski	2,8%	8,3%	22,2%	44,4%	22,2%	4,2
przemyski	0,0%	11,1%	38,9%	33,3%	16,7%	4,2
Przemyśl	5,3%	13,2%	21,1%	26,3%	34,2%	4,2
niżański	5,7%	2,9%	14,3%	34,3%	42,9%	4,2
Krosno	3,8%	7,7%	38,5%	36,5%	13,5%	4,1
lubaczowski	0,0%	2,9%	28,6%	28,6%	40,0%	4,1
Tarnobrzeg	4,3%	4,3%	34,8%	34,8%	21,7%	4,1
stalowowolski	8,1%	8,1%	22,6%	38,7%	22,6%	4,0
ropczycko-sędziszowski	3,6%	5,4%	28,6%	32,1%	30,4%	4,0
tarnobrzeski	0,0%	0,0%	17,6%	47,1%	35,3%	4,0
sanocki	3,6%	10,7%	23,2%	42,9%	19,6%	4,0
rzeszowski	2,8%	8,5%	26,8%	47,9%	14,1%	4,0
krośnieński	2,7%	8,1%	35,1%	32,4%	21,6%	4,0
dębicki	2,8%	3,7%	33,3%	38,0%	22,2%	4,0
jarosławski	0,0%	5,0%	30,0%	48,3%	16,7%	3,9
mielecki	5,3%	5,3%	31,9%	37,2%	20,2%	3,9
leżajski	2,8%	8,3%	33,3%	27,8%	27,8%	3,9
leski	0,0%	7,1%	21,4%	28,6%	42,9%	3,9
łańcucki	6,8%	9,1%	31,8%	36,4%	15,9%	3,8
Rzeszów	5,2%	8,8%	29,9%	36,1%	20,1%	3,8
przeworski	2,7%	18,9%	32,4%	27,0%	18,9%	3,8
jasielski	4,4%	6,7%	33,3%	22,2%	33,3%	3,7
bieszczadzki	17,6%	5,9%	17,6%	23,5%	35,3%	3,5

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 92. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do powiatu

powiat	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
tarnobrzeski	0,0%	0,0%	29,0%	41,9%	29,0%	4,2
leski	3,8%	3,8%	23,1%	38,5%	30,8%	4,1
lubaczowski	2,2%	0,0%	23,9%	34,8%	39,1%	4,1
niżański	2,2%	0,0%	22,2%	31,1%	44,4%	4,1
ropczycko-sędziszowski	1,6%	1,6%	22,6%	40,3%	33,9%	3,8
jarosławski	3,5%	2,3%	24,4%	38,4%	31,4%	3,8
kolbuszowski	0,0%	2,5%	20,0%	32,5%	45,0%	3,8
jasielski	5,4%	9,5%	24,3%	27,0%	33,8%	3,7
dębicki	2,4%	2,4%	26,0%	35,4%	33,9%	3,7
Przemyśl	0,0%	6,0%	14,0%	38,0%	42,0%	3,7
leżajski	0,0%	2,1%	36,2%	31,9%	29,8%	3,7
Tarnobrzeg	3,6%	3,6%	12,5%	44,6%	35,7%	3,7
sanocki	1,4%	4,3%	20,3%	42,0%	31,9%	3,6
krośnieński	1,9%	5,6%	24,1%	31,5%	37,0%	3,6
rzeszowski	1,6%	3,9%	20,5%	44,1%	29,9%	3,6

mielecki	0,9%	4,6%	22,0%	48,6%	23,9%	3,6
stalowowolski	2,4%	6,0%	13,3%	42,2%	36,1%	3,6
Rzeszów	4,9%	5,5%	21,2%	38,5%	29,9%	3,6
brzozowski	0,0%	2,5%	5,0%	42,5%	50,0%	3,6
przemyski	0,0%	4,8%	23,8%	19,0%	52,4%	3,6
strzyżowski	0,0%	2,6%	23,7%	21,1%	52,6%	3,6
bieszczadzki	8,0%	12,0%	28,0%	24,0%	28,0%	3,5
Krosno	1,4%	4,3%	18,8%	31,9%	43,5%	3,5
łańcucki	1,7%	5,1%	20,3%	52,5%	20,3%	3,5
przeworski	1,5%	7,7%	24,6%	40,0%	26,2%	3,4

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Tabela 93. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja p - edukacja	0,0%	2,1%	18,8%	43,8%	35,4%	4,1
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,0%	2,5%	20,0%	30,0%	42,5%	4,0
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	11,1%	18,5%	33,3%	37,0%	4,0
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	22,2%	61,1%	16,7%	3,9
sekcja s - pozostała działalność usługowa	3,9%	5,8%	24,3%	24,3%	41,7%	3,9
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2,2%	5,6%	25,8%	32,6%	33,7%	3,9
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%	13,3%	20,0%	33,3%	33,3%	3,9
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	10,0%	30,0%	35,0%	25,0%	3,8
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	3,7%	48,1%	22,2%	25,9%	3,7
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,2%	8,2%	30,4%	35,1%	23,1%	3,7
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	4,0%	2,7%	36,0%	37,3%	20,0%	3,7
sekcja j - informacja i komunikacja	7,4%	0,0%	25,9%	51,9%	14,8%	3,7
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,3%	13,6%	18,2%	52,3%	13,6%	3,6

sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	13,0%	4,3%	26,1%	30,4%	26,1%	3,5
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	66,7%	16,7%	16,7%	3,5
sekcja f - budownictwo	5,1%	10,7%	30,9%	43,8%	9,6%	3,4
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	7,3%	12,7%	31,3%	32,7%	16,0%	3,4
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%	4,3%	47,8%	39,1%	4,3%	3,3
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	25,0%	12,5%	12,5%	25,0%	25,0%	3,1

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1237 – pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Tabela 94. Ocena motywacji do pracy absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej – w odniesieniu do sekcji PKD

sekcja PKD	niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	wysoka	*średnia ocena*
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,5%	0,0%	12,5%	35,0%	50,0%	4,3
sekcja p - edukacja	0,0%	0,0%	16,4%	42,1%	41,5%	4,3
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	0,0%	15,4%	50,0%	34,6%	4,2
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,3%	4,7%	16,3%	27,9%	48,8%	4,2
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	25,0%	37,5%	37,5%	4,1
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,7%	4,6%	19,1%	34,9%	40,8%	4,1
sekcja s - pozostała działalność usługowa	1,7%	3,3%	16,7%	40,0%	38,3%	4,1
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	5,9%	19,6%	35,3%	39,2%	4,1
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,2%	2,1%	14,6%	43,8%	35,4%	4,0
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	8,9%	11,1%	48,9%	31,1%	4,0
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	26,3%	47,4%	26,3%	4,0

sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	4,0%	32,0%	32,0%	32,0%	3,9
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,3%	5,2%	21,1%	36,6%	32,8%	3,9
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	3,8%	1,3%	27,8%	39,2%	27,8%	3,9
sekcja j - informacja i komunikacja	5,0%	1,7%	20,0%	50,0%	23,3%	3,9
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	4,2%	7,6%	20,8%	36,8%	30,6%	3,8
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4,0%	6,3%	26,1%	33,0%	30,7%	3,8
sekcja f - budownictwo	1,3%	5,8%	28,6%	44,2%	20,1%	3,8
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	14,3%	0,0%	14,3%	42,9%	28,6%	3,7

źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI/CAWI (N=1813 - pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych)

Średnie oceny motywacji do pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych dokonane przez podkarpackich pracodawców wyniosły odpowiednio 3,7 oraz 4,0. Ponad połowa pracodawców zatrudniających absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych oceniła pozytywnie motywację absolwentów jako kandydatów do pracy. Pracodawcy zajmujący się górnictwem i wydobywaniem (sekcja B), przetwórstwem przemysłowym (sekcja C) oraz budownictwem (sekcja F) ocenili absolwentów dwóch typów szkół niżej pod względem omawianego kryterium w porównaniu ze średnią dla regionu. Pracodawcy wymienionych branż najczęściej deklarowali zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Wysokie zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili także pracodawcy zajmujący się transportem i gospodarką magazynową (sekcja H) oraz świadczący usługi zakwaterowania i gastronomii (sekcja I), którzy gorzej ocenili motywację do pracy jedynie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w porównaniu ze średnią oceną dla województwa podkarpackiego.

Wyniki analizy desk research 5.

W ramach badania przeanalizowane zostały dane statystyczne, raporty i opracowania dotyczące podkarpackiego rynku pracy w okresie poprzedzającym realizację badania pn. „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu", czyli w latach 2013 – 2015. Przegląd dostępnych materiałów powiązanych tematycznie z problematyką niniejszego badania ułatwił zaprojektowanie kwestionariusza wywiadu telefonicznego CATI z pracodawcami, a także umożliwił porównanie i pełniejszą interpretację uzyskanych wyników. Poniżej zamieszczono wyniki analizy desk research, a pełną listę analizowanych materiałów zawarto w aneksie.

Plany pracodawców dotyczące planów zatrudnieniowych

W 2013 roku **34% pracodawców z województwa podkarpackiego** poszukiwało nowych pracowników w momencie badania albo w przeciągu najbliższych 6 miesięcy. Zapotrzebowanie na nowych pracowników w województwie podkarpackim było wyższe o 4 punkty procentowe niż wynik ogólnopolski (30% pracodawców w Polsce szukało nowych pracowników).Deklarowały je głównie duże firmy, zatrudniające 50 pracowników i więcej oraz firmy mikro, zatrudniające do 9 pracowników (odpowiednio 19% i 17%).[1] Nowych pracowników poszukiwali przede wszystkim pracodawcy w **branży przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej** (22% i 26%). Stosunkowo wysokie zainteresowanie zatrudnianiem nowych pracowników widoczne było też w **handlu i gastronomii** (16%). Zdecydowanie najmniej pracowników poszukiwano w edukacji, a także opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (po 8%).[2] W 2014 roku odsetek pracodawców poszukujących nowych pracowników w momencie badania albo w przeciągu najbliższych 6 miesięcy **wzrósł do 38%.** Jest to jednak wzrost niewielki w porównaniu z resztą kraju – jedynie na Podkarpaciu i w Wielkopolsce pracodawcy zgłosili chęć poszukiwania podobnej lub nawet mniejszej liczby pracowników.[3]

Zgodnie z badaniem Barometr Manpower prognozy zatrudnieniowe w Polsce w roku 2016 są optymistyczne – w I kwartale br. Zwiększenie zatrudnienia planowało 11% firm (próba badawcza 752 pracodawców z całej Polski). Zgodnie z badaniem bilans netto zatrudnienia powinien wynieść +5%, gdyż utrzymanie stanu kadrowego zadeklarowało 79% badanych, a redukcję etatów 6%. Po uwzględnieniu korekty sezonowej bilans dla Polski wyniósł +9%, co jest najwyższym wynikiem od IV kwartału 2011 r. Co istotne w kontekście woj. Podkarpackiego, najwyższym przewidziany wzrost zatrud-

1 Dane źródłowe: **Baza badanie pracodawców 2010-2014** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html, dostęp 17.11.2016 r.

2 Dane źródłowe: **Baza badanie ofert pracy 2010-2013** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html, dostęp 17.11.2016 r.

3 Kocór Marcin, Strzebońska Anna, Dawid-Sawicka Anna, ***Rynek pracy widziany oczami pracodawców***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

nienia odnotowana dla regionu Wschodniego, mianowicie +15% po korekcie sezonowej. (w badaniu uwzględniono podział kraju na 6 regionów: Centralny, Południowo – Zachodni, Południowy, Południowo – Zachodni, Północny, Wschodni) i jest to najwyższy wynik w regionie od IV kwartału roku 2008.[4]

Sezonowe zmiany struktury zatrudnienia

Sezonowe zmiany zatrudnialności pracowników widoczne są u **pracodawców działających w sekcji „F" PKD (budownictwo)**. Branża ta narażona jest na fluktuacje związane z mniejszym popytem na usługi budowlane w okresie od późnej jesieni do wczesnej wiosny, co często skutkuje zintensyfikowaniem rekrutacji pracowników na wiosnę i redukcją stanowisk wraz z pojawieniem się opadów śniegu i spadkiem temperatur. Jak pokazuje analiza sytuacji na rynku pracy Podkarpacia, w roku 2014 82,1% bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy regionu to osoby, które już wcześniej były zarejestrowane jako bezrobotne (osoby powracające do PUP-ów).[5] Sugeruje to, iż przynajmniej część spośród tych osób była zatrudniona przez pewien czas, a następnie zwolniona z racji mniejszej ilości pracy/redukcji etatów u pracodawcy. Sytuacja ta może być związana z sezonowością niektórych branż i koniecznością zwolnień w okresach mniejszego popytu na dane usługi.[6]

Zawody przyszłościowe i schyłkowe oraz wizja przyszłości poszczególnych branż

Analizując zawody przyszłościowe i schyłkowe woj. podkarpackiego warto przyjrzeć się strukturze wynagrodzeń tego obszaru, która może stanowić przydatne wprowadzenie do tematu i przybliżenie specyfiki obszaru. W roku 2015 przeciętne miesięczne wynagrodzenia w woj. podkarpackim wyniosło 3527,62 zł i było drugim najniższym w kraju, po woj. warmińsko – mazurskim. W analogicznym okresie średnia dla kraju wyniosła 4150,88 zł, natomiast dla regionu wschodniego (prócz podkarpackiego także województwa: lubelskie, podlaskie, świętokrzyskie) – 3611,16 zł.[7] Dane te obrazują sytuację ekonomiczną Podkarpacia i wskazują, jak województwo to prezentuje się pod tym względem nie tylko na tle całego kraju, ale także regionu wschodniego.

Jak wynika z ogólnopolskiego badania firmy Millward Brown, region wschodni charakteryzuje najmniejszy udział w stosunku do planów rekrutacyjnych firm w Polsce. Pomimo niekorzystnej dla województwa podkarpackiego kumulacji inwestycji w Polsce centralnej i zachodniej, w wybranych branżach na Podkarpaciu może nastąpić niewielki wzrost i zapotrzebowanie na pracowników. Dotyczy to m.in. branży transportowej, która została określona w większości powiatów jako posiadająca potencjał rozwojowy.

4 ***Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia. Raport z badania ManpowerGroup I kwartał 2016 roku***, ManpowerGroup, Warszawa 2016.

5 ***Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim w 2014 roku,*** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2015.

6 Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, ***Pracodawcy Podkarpacia 2013***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

7 Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Wobec nieopłacalności transportu towarów za pośrednictwem kolei, firmy pewną część zapotrzebowania (poza nielicznymi wyjątkami) przeniosły na transport drogowy. Pomimo odnotowanych przejściowych problemów, długoterminowe zapotrzebowanie na pracowników może być obserwowane w sekcji „**Transport i gospodarka magazynowa**". Z powodu optymistycznie zakładanego w 2016 r. wzrostu PKB może wzrosnąć zapotrzebowanie na usługi transportowe i przewozu towarów. Warunkowane to będzie między innymi przez uzupełnianie surowców i materiałów niezbędnych do kontynuacji produkcji. Transportem drogowym jest również realizowany eksport i import towarów w kierunkach z północy (krajów nadbałtyckich) na południe (przez Słowację na Węgry i do krajów bałkańskich lub Włoch) oraz w kierunkach z zachodu na wschód (Niemcy-Ukraina). Realizacja zamówień może się przełożyć na poprawę wskaźników zatrudnienia w ramach tego rodzaju działalności gospodarczej.[8]

Kolejnym segmentem rynku są „**Handel i usługi**", które rozwijają się w regionie w połączeniu z siecią transportu drogowego w kraju i przewozem transgranicznym. Powstanie w Rzeszowie wielu centrów handlowych i wielkość powierzchni handlowej w przeliczeniu na 1 mieszkańca pozostają bez związku z niskim poziomem życia mierzonym dochodami mieszkańców. Prawdopodobnym wyjaśnieniem tego zjawiska jest fakt, że duża część populacji w województwie utrzymuje się z pracy za granicą i transferów środków od migrantów. Osoby zarabiające za granicą pomagają rodzinie oraz inwestują zarobione pieniądze, nabywając szereg towarów lub usług w regionie, korzystając z jego walorów turystycznych i krajobrazowych.[9]

Turystyka, zakwaterowanie i gastronomia w województwie podkarpackim posiadają nadal znaczny potencjał rozwojowy. Krainy geograficzne o niepowtarzalnych walorach krajobrazowych to teren Bieszczad i Magurskiego Parku Narodowego (90% powierzchni w granicach województwa podkarpackiego). Tworzą one solidną podstawę tego rozwoju. Licznie występujące złoża wód termalnych i mineralnych pozostają nie do końca wykorzystane.[10]

Ponadto **perspektywy na rozwój mają firmy z branży budowlanej, sektora IT, zdrowia i opieki społecznej oraz sektora usług finansowych województwa**. Są to następujące dziedziny pogrupowane od najczęściej wskazywanych[11]:

- handel i usługi, gdzie wzrost może dotyczyć zapotrzebowania w zakresie transportu towarów,
- budownictwo – kandydaci nie posiadają umiejętności z zakresu kilku specjalności, czego oczekują pracodawcy, nie posiadają również aktualnych uprawnień zawodowych, co powoduje problemy z obsadzeniem zgłaszanych ofert pracy,
- sektor IT, który skupia w regionie niewielką ilość firm –zapotrzebowanie może dotyczyć specjalistów z dziedziny tworzenia oprogramowania komputerowego,
- służba zdrowia i opieka społeczna, głównie średni personel medyczny i lekarze – wzrost zapotrzebowania jest związany z występującą w tych zawodach emigracją

8 Kocaj Piotr, *Barometr Zawodów 2016. **Raport podsumowujący badanie w województwie podkarpackim***, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015.
9 Ibidem.
10 Ibidem.
11 Ibidem.

zarobkową do innych krajów UE,
- sektor usług finansowych,
- sektor usług turystycznych i gastronomicznych.

Najsłabiej rozwijającymi się dziedzinami w województwie podkarpackim mogą pozostać w 2016 r.[12]:

- edukacja i oświata – z powodu wejścia na rynek edukacyjny roczników pochodzących z lat niżu demograficznego przewidywany jest spadek zapotrzebowania na pracowników oświaty,
- produkcja na skalę przemysłową sprzętu gospodarstwa domowego – zgodnie z procesami następującymi w gospodarce globalnej, firmy z regionu produkujące zmechanizowany sprzęt dla gospodarstwa domowego przenoszą część produkcji do Chin lub innych krajów azjatyckich ze względu na chęć minimalizowania kosztów pracy (tańsza siła robocza),
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i zbieractwo – spadek zapotrzebowania nie dotyczy działalności związanej ze sprzedażą produktów spożywczych wysoko przetworzonych, pochodzących z rolnictwa,
- produkcja odzieży (trend spadkowy związany m.in. z konkurencją krajów azjatyckich).

Pomimo stagnacji na rynku nieruchomości w budownictwie indywidualnym niewielki pozytywny trend wzrostowy może dotyczyć miast i regionów podmiejskich lub obszarów tzw. uzbrojonych, tj. zawierających odpowiednią infrastrukturę techniczną (drogi, prąd, gaz, woda, kanalizacja itp.). Możliwy jest **niewielki wzrost zatrudnienia w budownictwie**. Zapotrzebowanie może dotyczyć kierowników budowy posiadających aktualne uprawnienia i wykonawców projektów budowlanych łączących umiejętności z różnych dziedzin. Są to zawody typu murarz, tynkarz czy robotnik ogólnobudowlany (układanie glazury, podłóg, malowanie), spawacz w połączeniu z innym zawodem przydatnym na budowie np. monter konstrukcji budowlanych. Pracodawcy często akcentowali w ofertach potrzebę łączenia umiejętności, które są klasyfikowane w KZiS jako odrębne specjalności. W zawodzie spawacza wymagania dla kandydata dotyczą faktycznej umiejętności spawania więcej niż jedną metodą oraz posiadania dodatkowych umiejętności w innym zawodzie budowlanym. Takich pracowników nigdy na rynku nie było wielu, więc pomimo utrzymania poziomu zatrudnienia w budownictwie na dotychczasowym poziomie, popyt wciąż przewyższa podaż w zakresie wykonawców robót budowlanych z odpowiednimi umiejętnościami.[13]

Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku **samodzielnych księgowych**. Niewielka dostępność specjalistów w tym zawodzie jest spowodowana wymogami pracodawców w stosunku do kwalifikacji pracowników. Firmy oczekują, że kandydaci będą posiadali wieloletnie doświadczenie i uprawnienia, jak również będą aktualizowali swoją wiedzę ze względu na zmieniające się przepisy prawne. Dodatkowo pracodawcy wymagają praktycznej obsługi programów komputerowych aktualnie uży-

12 Ibidem.
13 Ibidem.

wanych w pracy. W większości firm komercyjnych pracodawcy nie są zainteresowani poświęcaniem czasu i własnych środków na uzupełnianie kwalifikacji pracowników w tym zawodzie.

Odnotowany deficyt pracowników w transporcie towarów i osób może dotyczyć zawodów: **kierowcy samochodów ciężarowych, kierowcy ciągnika siodłowego i kierowcy autobusów**. Wymagania pracodawców dotyczą konieczności posiadania uprawnień łączonych (prawo jazdy odpowiednich kategorii i uprawnienia szczegółowe). Niekiedy wymagana jest komunikatywna znajomość języków obcych, która to umiejętność zwiększa szanse na uzyskanie oferty pracy w transporcie transgranicznym.[14]

W 2016 r. do listy zawodów deficytowych mogą dołączyć **wykwalifikowani przedstawiciele handlowi**. Oczekiwania pracodawców są wygórowane, a podaż kandydatów je spełniających jest ograniczona. Małe firmy handlowe wymagają poza konkretnymi wynikami w sprzedaży generującymi zysk dla pracodawcy, posiadania i używania własnego samochodu oraz dyspozycyjności niemalże przez całą dobę. Pracodawcy potrzebują również w tym zawodzie osób spełniających kryterium szybkiej mobilności. Oferowane zarobki na początek nie są adekwatne do oczekiwań potencjalnych pracowników. Firmy, chcąc utrzymać funkcjonowanie na rynku, będą się starały „śrubować" wzrost efektywności sprzedaży za wszelką cenę. Osoby o znacznych umiejętnościach w handlu będą poszukiwane, ponieważ nie każdy kandydat kończący szkołę w zawodzie technik handlowiec lub krótkotrwały kurs posiada niezbędne doświadczenie i spełni „na wejściu" wszystkie oczekiwania pracodawcy. Bardzo trudno jest taki kierunek ukończyć w formie edukacji szkolnej. Często pracę podejmują osoby kończące średnie szkoły ekonomiczne na kierunku technik ekonomista lub technik handlowiec. Mile widziana przez pracodawców jest mobilność i dyspozycyjność oraz znajomość branży, w której działa firma.[15]

W większości powiatów odnotowano **zapotrzebowanie na pracowników łączących umiejętności menedżerskie i gastronomiczne**. Brakuje szefów kuchni, a więc osób już posiadających odpowiednie doświadczenie, o wysokich kwalifikacjach zawodowych, którzy sami będą w stanie prowadzić restaurację, oferując usługi gastronomiczne na odpowiednim poziomie. Jeśli chodzi o kucharzy to sytuacja jest odwrotna – jest ich nadmiar, m.in. ze względu na dużą podaż absolwentów szkół gastronomicznych, którym brakuje samodzielności oraz doświadczenia, a co za tym idzie ich praca wymaga nadzoru. Sytuację pogarsza fakt, że kandydaci do pracy w tym zawodzie nie posiadają odpowiedniej wiedzy i zasobów finansowych pozwalających na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.[16]

Okresowo powtarzało się również **zapotrzebowanie na zawody związane z zaawansowanym przetwórstwem żywności (piekarze, cukiernicy)**. Często absolwenci tego typu szkół, po odbyciu praktyki w zawodzie, rezygnują z pracy. Przyczyną jest brak gotowości do sprostania obowiązkom takim jak: szybkie tempo i praca w trybie zmianowym oraz znaczny wysiłek fizyczny.[17]

14 Ibidem.
15 Ibidem.
16 Ibidem.
17 Ibidem.

W grupie profesji nadwyżkowych, czyli takich, w których znalezienie pracy może być w województwie podkarpackim trudne, znaleźli się **pracownicy średniego szczebla, którzy nie posiadają odpowiednich umiejętności praktycznych**. Nadwyżka dotyczyć będzie techników budownictwa, techników elektryków, elektroników oraz techników informatyków. W niektórych powiatach może wystąpić zapotrzebowanie na techników elektryków lub techników mechaników posiadających odpowiednie uprawnienia do wykonywania zawodu i praktykę w sprawnej realizacji zleceń.[18]

Ekonomiści – zarówno po studiach wyższych, jak i po ukończeniu szkoły średniej – zostali zaklasyfikowani do zawodów zdecydowanie nadwyżkowych. Jednakże osoby posiadające ten zawód po odpowiednim przeszkoleniu mogą zwiększyć swoje szanse na uzyskanie zatrudnienia w pokrewnych profesjach. Niestety kandydat do pracy będący absolwentem popularnych kierunków nauk ekonomicznych nie posiada umiejętności poszukiwanych przez biznes. Pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na księgowych z uprawnieniami i odpowiednimi certyfikatami, którzy posiadają umiejętność łączenia prac wchodzących w skład innych specjalności. W małych lub średnich firmach prywatnych często jedna osoba wykonuje obowiązki głównego księgowego, prowadzi sprawy kadrowe pracowników i obsługuje klientów oraz organizuje pracę szefa firmy. Powyższe czynności są podzielone w większych przedsiębiorstwach na księgowość, kadry i sekretariat.[19]

Niskie zapotrzebowanie, kwalifikujące do zawodów zdecydowanie nadwyżkowych odnotowano również w przypadku **specjalistów do spraw zarządzania**. Spowodowane jest to ograniczoną liczbą firm mogących wchłonąć menedżerów na lokalnych rynkach pracy. Na pedagogów, psychologów i politologów również nie przewiduje się zapotrzebowania. Nadwyżka dotyczy szczególnie specjalistów nauk społecznych, w tym socjologów i zaznacza się w większym jeszcze stopniu dla historyków i absolwentów kończących europeistykę i filozofię.[20]

Bardzo trudna jest **sytuacja zatrudnieniowa w edukacji**. Nadwyżka będzie dotyczyć nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących. Malejąca liczba uczniów i cięcia budżetowe w gminach powinny skłaniać specjalistów zatrudnionych w sektorze edukacji do rozważenia zmiany kwalifikacji. Podobna sytuacja dotyczy pedagogów. Pewien wyjątek mogą stanowić nauczyciele szkół zawodowych i specjalnych. Jednakże i tutaj ma zastosowanie reguła łączenia różnorodnych umiejętności pokrewnych lub pochodzących z różnych dziedzin. Nauczyciele już zatrudnieni w szkołach zdobywają obligatoryjne uprawnienia do nauczania w ramach edukacji w szkolnictwie specjalnym i wypełniają powstałą lukę na rynku. Zapotrzebowanie szkoły na pracę z uczniami niepełnosprawnymi w ramach szkolnictwa specjalnego zrealizowane zostaje poprzez godziny nadliczbowe. Potrzeby edukacyjne zostają więc zaspokojone w ramach już nawiązanych umów o pracę. Wobec powyższego procesu poziom zatrudnienia nowych specjalistów pedagogiki rewalidacyjnej, w tym oligofreno-, surdo- czy tyflo- pedagogiki lub osób przygotowanych np. do pracy z dziećmi autystycznymi będzie na pewno dość ograniczony. W barometrowym zestawieniu zawodów dla województwa

18 Ibidem.
19 Ibidem.
20 Ibidem.

podkarpackiego odnotowano równowagę dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, przedmiotów zawodowych, przedszkoli i szkół specjalnych, ale na niektórych lokalnych rynkach wystąpiła nadwyżka nawet wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu na warsztatach.[21]

Prognozuje się również niższe zapotrzebowanie **na specjalistów z zakresu nauk humanistycznych lub społecznych**, których niekiedy bardzo specyficzne umiejętności są poszukiwane, pomimo nadwyżki.[22]

Województwo podkarpackie jest regionem, w którym w bardzo wyraźny sposób można określić inteligentną specjalizację. Jest nią tutaj branża lotnicza – stanowi ona dominującą gałąź regionalnej gospodarki i jest traktowana priorytetowo.[23]

W badaniu opinii pracowników uczelni pt. „Zapotrzebowanie na absolwentów szkół wyższych w ocenie przedstawicieli uczelni", którym objęci byli m.in. przedstawiciele uczelni zlokalizowanych w woj. podkarpackim, przedstawione zostały wyniki, zgodnie z którymi w najbliższych latach nadwyżka pracowników będzie widoczna w obszarze nauk humanistycznych (opinia 65% badanych), obszarze sztuki (opinia 19%) oraz obszarze nauk społecznych (12% wskazań). Z kolei borykającymi się z niedoborem kadry będą obszary: nauk rolniczych, leśnych i weterynaryjnych (24% wskazań), nauk przyrodniczych (38%), nauk ścisłych (76%), nauk medycznych, o zdrowiu, o kulturze fizycznej (88%) oraz obszar nauk technicznych (100% wskazań).[24]

Powyższe informacje częściowo korespondują z opinią pracodawców na temat ich prognoz w zakresie zatrudniania w najbliższych latach absolwentów, którzy zdobyli wykształcenie w poszczególnych obszarach. Zgodnie z wynikami badania pracodawcy Podkarpacia poszukiwać będą w najbliższych latach w największym stopniu absolwentów z obszaru nauk technicznych (70% wskazań), a kolejno: nauk ścisłych (30%), nauk społecznych (24%), nauk medycznych, o zdrowiu, o kulturze fizycznej (23%). Kolejne obszary uzyskały po 3 i mniej procent wskazań.[25]

Kluczowymi branżami rozwojowymi woj. podkarpackiego w najbliższych latach będą:

- branża wydobywcza (ropa i gaz, PGiNG),
- przemysł (lotniczy),
- turystyka,
- branże kreatywne (dziedzictwo, kultura),
- rolnictwo i przetwórstwo żywności,
- leśnictwo i przetwórstwo drewna.

Istotną branżą rozwojową będzie także przemysł spożywczy (produkcja żywności) – technologia żywności i żywienia. Obszar ten został wskazany jako istotny m. in. w Regionalnej Strategii Innowacji woj. podkarpackiego, co świadczy o dużych planach i nadziejach związanych z jego rozwojem.[26]

21 Ibidem.
22 Ibidem.
23 Pieniążek Wojciech, Przybył Cezary, Pacuska Maria, Chojecki Jarosław, Huras Paweł, Pałka Sebastian, Ratajczak Justyna, Rudolf Agnieszka, ***Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy***, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2014.
24 Ibidem.
25 Ibidem.
26 Ibidem.

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych wyraźnie widać, że w województwie podkarpackim ciągle mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Zawody nadwyżkowe stanowią ponad 3/4 wszystkich typów zawodów. Wśród nich te wykazujące największą nadwyżką podaży nad popytem to szeroko rozumiane zawody humanistyczne, związane z rolnictwem oraz nauczyciele, a także grupa profesji związanych z rynkiem odzieżowym (technik technologii odzieży, dziewiarz). Wśród zawodów deficytowych osobną grupę stanowią zawody związane z szeroko rozumianą sprzedażą oraz branżą ochroniarską. Na liście tej nie pojawiają się zawody wymagające specjalnych umiejętności, często związane z obsługą maszyn, a co za tym idzie, z koniecznością posiadania certyfikatów (uprawnień).W przypadku zawodów przyszłościowych respondenci wskazywali na dwie kategorie zawodów: takie, na które zawsze będzie popyt – nierozerwalnie związane z funkcjonowaniem człowieka (np. piekarz, lekarz) oraz te związane z rozwojem technologii. W III fali pojawiła się też nowa grupa – związana z nauczaniem języków obcych (nieograniczająca się tylko do nauczycieli, ale obejmująca także np. lektorów). Wśród zawodów schyłkowych wymieniano nauczycieli oraz pracowników o niskich kwalifikacjach lub bez precyzyjnych kwalifikacji. Dodatkowo wskazywane były zawody zanikające w związku z rozwojem technologii, takie jak szewc, kaletnik czy zegarmistrz.[27]

Informacja sygnalna z 2015 r., wykazująca zwody deficytowe i nadwyżkowe na Podkarpaciu, obrazuje, iż zawodami deficytowymi będą nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych oraz doradcy finansowi i inwestycyjni.[28] Pełne zestawienie zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych z *Informacji sygnalnej* prezentuje poniższa tabela.

27 Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, ***Pracodawcy Podkarpacia 2013***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

28 ***Informacja sygnalna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w 2015 roku***, Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016.

Tabela 95. Wykaz zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim

SEKCJA	ZAKLASYFIKOWANIE	ZAWÓD
DEFICYTY	zawód deficytowy	nauczyciele muzyki w placówkach pozaszkolnych
		doradcy finansowi i inwestycyjni
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	pośrednicy pracy i zatrudnienia
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	maszyniści kotłów parowych i pokrewni
		operatorzy urządzeń energetycznych
		obuwnicy i pokrewni
		dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni
		pracownicy do spraw transportu
		formierze odlewniczy i pokrewni
		opiekunowie dziecięcy
		projektanci aplikacji sieciowych i multimediów
		operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
		monterzy linii elektrycznych
		operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
		sprzedawcy na targowiskach i bazarach
		robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt
		operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin
		audiofonolodzy i logopedzi
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni
		mechanicy statków powietrznych i pokrewni
		maszynistki i operatorzy edytorów tekstu
		robotnicy wykonujący prace proste w kopalniach i kamieniołomach
		kodowacze, korektorzy i pokrewni

źródło: opracowanie własne na podstawie Informacji sygnalnej na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w 2015 roku, Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016

Istotnym punktem widzenia w kontekście zawodów nadwyżkowych jest także analiza osób bezrobotnych z danej profesji, zarejestrowanych w urzędzie pracy. Wykaz ten daje wyraźny pogląd na sytuację zatrudnieniową na Podkarpaciu. Zgodnie z danymi największą grupę bezrobotnych stanowili sprzedawcy (8490 osób), kucharze (3958), ślusarze (3125), a w dalszej kolejności krawcy (2504), technicy ekonomiści (2498), murarze (2251) oraz pomocniczy robotnicy budowlani (2234).[29]

29 ***Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w 2015 roku***, Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016.

Szersze światło na kwestię zatrudnialności na Podkarpaciu rzuca *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych na Podkarpaciuw* roku 2015 Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie. Zgodnie z przeanalizowanymi tam danymi na rynku pracy zauważalna będzie nadwyżka politologów, socjologów, specjalistów od integracji europejskiej, stosunków międzynarodowych a także techników: ekonomistów, żywienia i hotelarstwa. Z niedoborem kadry borykać się będą natomiast pracodawcy poszukujący kierowców, operatorów i monterów, glazurników, spawaczy pracowników linii produkcyjnych, ale także chętni na zatrudnienia pracowników callcenter, telemarketerów, ankieterów i doradców.[30]

Sposoby rekrutacji pracowników

Jak pokazują dane BKL-u, w 2013 roku przedsiębiorcy z województwa podkarpackiego najczęściej poszukiwali pracowników korzystając z usług **powiatowych urzędów pracy (69%)** oraz **drogą poleceń znajomych i rodziny (64%)**. Korzystanie z tych metod rekrutacji jest popularne w całej Polsce – 56% pracodawców w skali kraju deklaruje korzystanie z powiatowych urzędów pracy, zaś 67% pracodawców w Polsce wykorzystuje polecenia znajomych i rodziny do pozyskania nowych kadr. Kolejnymi pod względem popularności sposobami rekrutacji pracowników wśród podkarpackich pracodawców było **zamieszczanie ofert w Internecie (37%) i w prasie (32%)**. Stosunkowo często pracodawcy rozwieszali **ogłoszenia w obrębie własnej firmy (15%)**. Mało rozpowszechnioną metodą poszukiwania pracowników jest korzystanie z usług tzw. **„łowców głów" (head hunterów)**, którzy zajmują się składaniem konkurencyjnych ofert pracy pracownikom już zatrudnionym w innej firmie (jedynie 2% pracodawców w województwie podkarpackim deklarowało wykorzystanie tej metody). Równie rzadko podkarpaccy pracodawcy szukają pracowników **z wykorzystaniem prywatnych biur pośrednictwa pracy (3%) oraz na targach pracy (3%)**. Wykorzystanie **szkolnych i akademickich biur karier także nie jest powszechne (4%)**. Metody rekrutacji pracowników wykorzystywane przez pracodawców na Podkarpaciu odzwierciedlają dokładnie strukturę wyników ogólnopolskich.[31]

Preferencje dotyczące metod **rekrutacji różnią się w zależności od branży, w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość**. Pracodawcy działający w budownictwie i transporcie częściej szukają pracowników drogą poleceń niż poprzez PUP (różnica 8 p. p.). Z kolei w branży opieka zdrowotna mało rozpowszechniona jest rekrutacja oparta o polecenia (jedynie 36% wskazań). Najczęściej w tej branży rekrutuje się z wykorzystaniem PUP-u (73%) oraz poprzez zamieszczanie ofert pracy w Internecie (61%). Z kolei uwzględnienie wielkości firmy pozwala zauważyć, że wraz ze wzrostem firmy rośnie zróżnicowanie w wykorzystaniu metod poszukiwania pracowników. Firmy działające w województwie podkarpackim, zatrudniające 250 pracowników i więcej, zwykle

30 ***Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2015 roku,*** Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2015.

31 Kasparek Krzysztof, Magierowski Mateusz, Turek Diana, ***Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Rzeszów 2014.

szukają pracowników w powiatowych urzędach pracy (90% wskazań). Bardzo rozpowszechnione jest korzystanie z portali pracy w celu zamieszczenia ofert w Internecie (70%). Firmy te znacznie częściej niż mniejsze korzystają z prywatnych biur pośrednictwa pracy (17%), z usług *head hunterów* (14%) oraz poszukują potencjalnych pracowników z pomocą szkolnych i akademickich biur kariery (23%).[32]

Przedsiębiorcy z woj. podkarpackiego w kwestii poszukiwania pracowników wykazują bardzo dużą aktywność w zakresie współpracy z uczelniami. Cały region wschodni należy do najbardziej aktywnych w kontekście współpracy nauka – biznes. Potwierdzają to wyniki badania przeprowadzonego na pracownikach uczelni pt. „Formy współpracy uczelni z pracodawcami wg regionu". Zgodnie z zebranymi informacjami 100% ankietowanych deklaruje, że firmy z regionu wschodniego współpracują z regionalnymi uczelniami w zakresie organizacji staży i praktyk zawodowych, 82,4% wskazuje na konsultacje z przedsiębiorcami przy opracowywaniu programów studiów (najwięcej w kraju), 76,5% w zakresie współpracy na linii przedsiębiorcy – biura karier, a 70,6% badanych deklaruje, że regionalni pracodawcy aktywnie uczestniczą w organizowanych przez uczelnię targach pracy. Aktywność pracodawców widoczna jest ponadto w innych obszarach:

- pracownicy firm/instytucji prowadzą zajęcia w ramach programu studiów (52,9% wskazań),
- z przedsiębiorcami konsultowane są kierunki studiów, które powinny być otwierane i wygaszane (również 52,9% wskazań),
- współpraca przedsiębiorców z uczelnią jako partnerem badawczo – rozwojowym (47,1%),
- pracownicy uczelni prowadzą szkolenia w firmach partnerskich (29,4%),
- inne wyżej niesklasyfikowane (17,6%).[33]

Bariery w znalezieniu odpowiednich pracowników

W 2013 roku wśród pracodawców poszukujących pracowników do pracy aż **83% skarżyło się na problemy z ich znalezieniem** (o 5 p. p. więcej niż w skali kraju).[34] Najliczniejszą grupę poszukujących pracy wśród pracujących stanowią osoby młode, tj. w wieku do 25 lat (13,4%). Na drugim miejscu plasują się osoby w wieku 25-34 lata, jednak przeskok jest znaczny – stanowią oni 6,7%. Co istotne najwyższą intensywnością poszukiwań cechowały się osoby pracujące w tzw. *„szarej strefie"* – w roku 2013 praktycznie co druga osoba pracująca nielegalnie chciała zmienić pracę (dokładnie 45,15).[35]

32 Ibidem.

33 Pieniążek Wojciech, Przybył Cezary, Pacuska Maria, Chojecki Jarosław, Huras Paweł, Pałka Sebastian, Ratajczak Justyna, Rudolf Agnieszka***, Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy***, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2014.

34 Kasparek Krzysztof, Magierowski Mateusz, Turek Diana, ***Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Rzeszów 2014.

35 Pasternak-Malicka Monika, ***Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia***, Economics and Management 3/2014.

Największy problem ze znalezieniem pracowników w województwie podkarpackim **dotyczył trzech branż: opieka zdrowotna, budownictwo i transport oraz handel i gastronomia**, gdzie odpowiednio 95%, 91% i 88% pracodawców zgłaszało problemy z rekrutacją osób do pracy. Dane te różnią się od wyników dla całej Polski, gdzie trudności w rekrutacji dotyczyły głównie budownictwa i transportu oraz przemysłu i górnictwa. Ogólnie w kraju nie zgłaszano aż tak dużych problemów ze znalezieniem pracowników w opiece zdrowotnej (różnica 22 p. p.).[36]

W województwie podkarpackim trudności rekrutacyjne **w największym stopniu dotyczyły mikro przedsiębiorców**, gdzie problemy z rekrutacją zadeklarowało 84% pracodawców. W firmach małych (10-49) problem ten dotyczył 72% przedsiębiorców.[37]

Zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy deklarowała, że **głównym tego powodem** było niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów (79% spośród tych mających trudności rekrutacyjne). Kolejne powody były wskazywane rzadko. Spośród pracodawców doświadczających problemów rekrutacyjnych, 13% podało jako ich powód małą liczbę aplikacji na zamieszczoną ofertę pracy, natomiast 7% brak akceptacji zaproponowanych warunków pracy przez kandydatów.[38]

Problemy kadrowe **częściej dotykają sektor usług rynkowych**. O problemach ze znalezieniem pracowników mówi 46% pracodawców z tego sektora i tylko 9% pracodawców z sektora nierynkowego. Znalezienie pracownika w sektorze rynkowym jest trudniejsze, ponieważ pracodawcy oczekują od kandydatów na stanowiska konkretnych umiejętności, natomiast ich wykształcenie często ma znaczenie drugorzędne. Oczekiwania wobec kandydata są zatem dokładnie sprecyzowane i najczęściej mocno rozbudowane. Z kolei sektor nierynkowy kieruje się zwykle wymaganiami formalnymi, a więc poszukuje osób o określonym wykształceniu, któremu teoretycznie powinny towarzyszyć konkretne umiejętności. Dużo łatwiej znaleźć osobę wykazującą określony poziom wykształcenia, niż posiadającą szereg oczekiwanych przez pracodawcę umiejętności praktycznych.[39]

Nieco ponad jedna dziesiąta respondentów z tego sektora **mówi o problemie rotacji pracowników**, podczas gdy w sektorze nierynkowym – 4%. Najczęstszą przyczyną rotacji (wspólna cecha obu sektorów) jest poszukiwanie przez pracowników lepszego wynagrodzenia, przy czym częściej zdarza się to w sektorze rynkowym niż nierynkowym. Warto odnotować, że przedstawiciele sektora rynkowego bardzo często (32%) mówią o występowaniu rotacji z powodu poszukiwania przez pracowników lżejszej pracy. Na tę przyczynę wskazuje tylko 2% badanych z sektora nierynkowego.[40]

W sektorze usług nierynkowych **odejścia z pracy najczęściej spowodowane** są nabyciem przez pracownika prac emerytalnych (47%), natomiast w sektorze usług rynkowych utrata pracownika następuje najczęściej z powodu jego migracji do innej fir-

36 Kasparek Krzysztof, Magierowski Mateusz, Turek Diana, ***Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Rzeszów 2014.

37 Ibidem.

38 Ibidem.

39 Ibidem.

40 Ibidem.

my (46%) oraz zwolnienia przez pracodawcę ze względu na niezadowolenie z jakości świadczonej przez niego pracy (21%).[41]

Niezadowolonych z zarobków jest zaledwie 6% respondentów z sektora usług nierynkowych i 10% z sektora usług rynkowych. Ogólnie można powiedzieć, że bardziej ze swoich wynagrodzeń zadowoleni są pracownicy sektora usług nierynkowych. Najczęściej zadowoleni z zarobków są pracownicy opieki zdrowotnej oraz pośrednictwa finansowego, najrzadziej natomiast osoby pracujące w handlu i naprawach oraz w hotelach i restauracjach.[42]

Przytoczone wyniki korespondują danymi GUS, które pokazują, że przeciętna płaca w sektorze publicznym jest wyższa od wynagrodzenia w sektorze komercyjnym. Według najnowszych dostępnych danych wynosi ona 3 849,36 zł brutto w sektorze publicznym (sekcje O, P i Q) oraz 3 247,46 zł brutto w sektorze niepublicznym (pozostałe sekcje). To może tłumaczyć odmienne przyczyny zmian zatrudnieniowych w sektorze usług komercyjnych i niekomercyjnych.[43]

Tabela 96. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w województwie podkarpackim wg PKD 2007

sekcja PKD	przeciętne wynagrodzenie brutto	
	2013 [zł]	2014 [zł]
ogółem	3 147,19	3 266,17
sekcja a	4 107,50	4 477,70
sekcja b+c+d+e	3 151,37	3 292,46
sekcja c	3 087,29	3 233,08
sekcja f	2 562,98	2 624,60
sekcja g	2 388,95	2 452,49
sekcja h	2 294,73	2 464,68
sekcja i	1 970,75	2 042,80
sekcja j	5 872,36	6 029,76
sekcja k	4 323,83	4 472,91
sekcja l	3 318,22	3 534,86
sekcja m	3 222,73	3 346,98
sekcja n	1 904,95	2 032,18
sekcja o	4 180,17	4 349,23
sekcja p	3 910,97	4 004,14
sekcja q	3 100,85	3 194,71
sekcja r	2 770,25	2 893,28
sekcja s	2 496,48	2 566,70

źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego

41 Głuszyński Jerzy, Kowalewska Anna, Skrzyńska Joanna, Szut Jacek, ***Sektor usług nierynkowych i rynkowych w województwie podkarpackim***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

42 Ibidem.

43 Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika w sektorze usług rynkowych wynikają także z braku wystarczającej liczby absolwentów szkolnictwa zawodowego. Już obecnie pojawiają się trudności z zastępowalnością pracowników w tym sektorze. Będą one się pogłębiać, o ile nie nastąpi wzmocnienie szkolnictwa zawodowego zarówno pod względem wizerunkowym (uczęszczanie do szkół zawodowych nie budzi najlepszych skojarzeń), jak i infrastrukturalnym i dydaktycznym. Pomimo stopniowo przybywających informacji o problemie „nadprodukcji" absolwentów szkół wyższych, aspiracje większości przedstawicieli młodego pokolenia wciąż są silnie związane ze zdobyciem uczelnianego dyplomu, a jak wynika ze struktury zatrudnienia, tylko nieliczni absolwenci będą mogli znaleźć zatrudnienie w sektorze usług rynkowych. Dochodzi do sytuacji, gdy prace, do których wykonania nie jest potrzebne wyższe wykształcenie, wykonują osoby z dyplomem szkoły wyższej.[44]

Zgodnie z opracowaniem „Pracodawcy Podkarpacia 2013" do najważniejszych barier w pozyskaniu odpowiedniej kadry pracodawcy zaliczają także: brak doświadczenia zawodowego kandydatów, niewystarczające/nieodpowiednie kwalifikacje kandydatów do pracy i absolwentów. Ponadto, w przypadku kandydatów na stanowiska wyższego szczebla, wskazywano na takie aspekty, jak: niedostateczna „jakość" kandydatów, odpływ pracowników z Podkarpacia oraz wysokie wymagania stawiane przez samych pracodawców. Usytuowanie województwa przy wschodniej granicy Unii Europejskiej sprzyja częściowej eliminacji problemów kadrowych – aktywna na tym terenie jest bowiem imigracja zarobkowa obywateli Ukrainy, Chin i Turcji. Obcokrajowcy na Podkarpaciu najczęściej podejmują pracę jako robotnicy wykwalifikowani, kadra kierownicza, doradcy i eksperci oraz pracownicy przy pracach prostych. Główną zasilaną przez nich branżą są przedsiębiorstwa związane z sekcją PKD G (Transport i gospodarka magazynowa), blisko 19% w sekcji F – Budownictwo, zaś ponad 11% w sekcji związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Bardziej chętne zatrudnianie obcokrajowców wynika w dużej mierze z ułatwionych procedur (w porównaniu do okresu przedakcesyjnego) oraz kosztów, które mogą być niższe niż w przypadku zatrudnienia rodaków.[45]

Zgodność posiadanego wykształcenia z wymaganiami danego stanowiska pracy

Dla większości pracowników zatrudnionych w sektorze usług nierynkowych, wykonywany zawód jest zawodem wyuczonym (85%). W sektorze usług rynkowych takie osoby stanowią mniejszość (40%). Najwięcej osób pracujących w swoim zawodzie odnotowano w opiece zdrowotnej i edukacji, natomiast najmniej w pośrednictwie finansowym, a także w handlu i naprawach.[46]Zdecydowana większość pracodawców

44 Głuszyński Jerzy, Kowalewska Anna, Skrzyńska Joanna, Szut Jacek, ***Sektor usług nierynkowych i rynkowych w województwie podkarpackim***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

45 Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, ***Pracodawcy Podkarpacia 2013***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

46 Głuszyński Jerzy, Kowalewska Anna, Skrzyńska Joanna, Szut Jacek, ***Sektor usług nierynkowych i rynkowych w województwie podkarpackim***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

Podkarpacia (91%) określa pozytywnie kwalifikacje, wiedzę i umiejętności swoich pracowników.[47]

Problemem może być także dopasowanie kompetencji i kwalifikacji absolwentów uczelni wyższych regionu, do wymagań rynku pracy. Ryzyko bezrobocia od uzyskania dyplomu do 30.09.2015 r. wśród absolwentów głównych uczelni regionu (Politechniki Rzeszowskiej i Uniwersytetu Rzeszowskiego) wyniosło 17,73%. Wśród absolwentów studiów I° stopnia ryzyko to wynosiło 9,71%, II°– 19,78%, a jednolitych studiów magisterskich (dane tylko dla Uniwersytetu Rzeszowskiego) – 29,69%. Ryzyko szacowane ogólnie dla absolwentów Politechniki Rzeszowskiej wyniosło 14,90% (*dane dzielone na 2 typy studiów: I° i II°*), wobec 19,62% dla osób kończących Uniwersytet Rzeszowski (*dane dzielone na 3 typy studiów: I°, II° i jednolite magisterskie. Wynik uwzględniający tylko absolwentów studiów I° i II° wyniósł 14,59%*).[48]

Wymagania w zakresie kompetencji i kwalifikacji stawianych kandydatom do pracy

Wskazuje się coraz częściej, że na obecnym rynku pracy najbardziej cenione są: zaradność, kompetencje, umiejętności wymagające długoletniego przygotowania i kształcenia ustawicznego. Zwraca się także uwagę, że pracę w wyuczonym zawodzie znajdują jedynie nieliczni absolwenci, ponieważ niewielkie umiejętności praktyczne, brak doświadczenia czy zbyt ogólna wiedza, są głównymi przyczynami, przez które niewielu spośród podkarpackich pracodawców decyduje się na angaż absolwentów w swoich firmach. Informacje nt. zgodności wykształcenia, jakie zapewnia szkoła z wymaganiami rynku pracy prezentuje poniższa tabela (badania ankietowe gospodarstw domowych, przeprowadzone w roku 2014 wśród osób pracujących).[49]

47 Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, ***Pracodawcy Podkarpacia 2013***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

48 **Ekonomiczne aspekty losów absolwentów** – raporty wygenerowane z Ogólnopolskiego Systemu Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, absolwenci.nauka.gov.pl (dane dot. absolwentów Uniwersytetu Rzeszowskiego, Politechniki Rzeszowskiej, dostęp 17.11.2016 r.

49 Pasternak-Malicka Monika, ***Aktywność na rynku pracy młodzieży a kwalifikacje zawodowe i wykształcenie absolwentów w województwie podkarpackim***, [w:] Świadomość warunków i wymagań rynku pracy w opiniach studentów w gospodarce opartej na wiedzy, red. Kmiotek Krystyna, Polaszczyk Jan, Rzeszów 2014.

Tabela 97. Opinia ankietowanych nt. adekwatności przygotowania zawodowego dawanego przez szkołę/uczelnię z wymaganiami rynku pracy (odpowiedź na pytanie: Czy szkoła/uczelnia odpowiednia przygotowuje kandydatów do wymagań rynku pracy?)

	zmienna	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć	razem
płeć	kobieta	19	108	163	87	57	434
	mężczyzna	18	95	170	78	42	403
wiek	< 25 lat	10	49	75	46	17	197
	26 – 35 lat	4	30	82	38	22	176
	36 – 50 lat	5	62	92	34	28	221
	51 – 60 lat	14	43	56	29	7	149
	> 60 lat	7	22	38	22	25	114
wykształcenie	podstawowe	8	13	25	10	6	62
	zasadnicze zawodowe	8	38	60	46	18	170
	średnie i pomaturalne	20	108	142	63	48	381
	wyższe	4	47	115	48	23	237
miejsce zamieszkania	miasto < 50 tys.	8	48	64	42	33	195
	miasto 50 – 100 tys.	3	15	34	15	5	72
	miasto > 100 tys.	3	28	54	17	5	107
	wieś	26	115	184	93	53	471
razem		40	206	343	169	99	857

źródło: opracowanie własne na podstawie: Pasternak-Malicka Monika, Aktywność na rynku pracy młodzieży a kwalifikacje zawodowe i wykształcenie absolwentów w województwie podkarpackim, [w:] Świadomość warunków i wymagań rynku pracy w opiniach studentów w gospodarce opartej na wiedzy, red. Kmiotek Krystyna, Polaszczyk Jan, Rzeszów 2014

Wymagania wobec kandydatów do pracy są **wyższe w sektorze usług nierynkowych**. Są to usługi wynikające z funkcji państwa w zakresie administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych zabezpieczeń społecznych (sekcja O), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q) oraz edukacji (sekcja P). Usługi nierynkowe realizowane są w interesie publicznym, a odpowiedzialność za ich wdrażanie ponoszą podmioty władzy publicznej, dlatego odpowiadają swym zakresem pojęciu usług publicznych oraz społecznych. Usługi rynkowe to pozostałe sekcje PKD, mające charakter komercyjny i nastawione głównie na osiąganie zysku.[50]

Pracownicy sektora usług nierynkowych są lepiej wykształceni od osób zatrudnionych w sektorze usług rynkowych. Jest to jedna z najważniejszych różnic pomiędzy

50 Głuszyński Jerzy, Kowalewska Anna, Skrzyńska Joanna, Szut Jacek, ***Sektor usług nierynkowych i rynkowych w województwie podkarpackim***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

tymi dwoma sektorami. Osoby z wykształceniem wyższym stanowią tu 73% pracowników, podczas gdy w sektorze usług rynkowych zaledwie 27%. W sektorze usług rynkowych dominującą grupę pracowników stanowią osoby posiadające wykształcenie średnie techniczne (31%), podczas gdy w sektorze usług publicznych ten odsetek wynosi już tylko 12%. Spora grupa pracowników sektora usług rynkowych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (22%), natomiast w sektorze usług nierynkowych to tylko 6%. W sektorze usług komercyjnych znaczny jest też odsetek osób z wykształceniem ogólnokształcącym (19%), natomiast w sektorze usług publicznych wynosi on jedynie 8%. Odsetek osób posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe jest marginalny zarówno w sektorze usług publicznych, jak i komercyjnych (po 1%). Odnotowane różnice są pochodną odmiennej charakterystyki obu sektorów, w tym również tego, że sektor usług nierynkowych jest w dużej mierze reprezentowany przez sekcje, dla których fundamentem prawidłowego funkcjonowania jest opieranie się na kadrach z wykształceniem wyższym. Jedynie w przypadku pośrednictwa finansowego, należącego do usług rynkowych, struktura wykształcenia była niemal taka sama jak w usługach nierynkowych.[51]

Pracodawcom z sektora usług nierynkowych i rynkowych przedstawiono listę umiejętności pracowników, a następnie poproszono ich o ocenę, na ile każda z tych umiejętności jest ważna dla reprezentowanych przez nich podmiotów. Do oceny wykorzystano 5-cio punktową skalę, gdzie 1 oznaczało, że dana umiejętność w ogóle nie jest ważna, 3 – ani nie jest ważna, ani nieważna, a 5 – jest bardzo ważna.

Tabela 98. Ocena stopnia ważności poszczególnych umiejętności oczekiwanych wobec kandydatów do pracy w opinii pracodawców

ważność umiejętności	nierynkowe (n=1002)	średnia	rynkowe (n=1003)	średnia
umiejętności najbardziej pożądane przez pracodawców	wiedza i umiejętności potrzebne do wykonywania zadań zawodowych	4,6	wiedza i umiejętności potrzebne do wykonywania zadań zawodowych	4,8
	umiejętność organizacji pracy	4,5	umiejętność organizacji pracy	4,8
	dokładność/skrupulatność	4,5	dokładność/skrupulatność	4,8
	umiejętność pracy w zespole	4,5	umiejętność pracy w zespole	4,7
	umiejętność uczenia się/ nabywania nowych kwalifikacji	4,5	umiejętność nawiązywania kontaktów, otwartość	4,6
	umiejętność nawiązywania kontaktów, otwartość	4,4	obsługa maszyn i urządzeń związanych ze stanowiskiem pracy	4,6

51 Ibidem.

umiejętności mniej pożądane przez pracodawców	łatwość przystosowywania się do nowych sytuacji	4,4	umiejętność uczenia się/ nabywania nowych kwalifikacji	4,5
	umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,4	łatwość przystosowywania się do nowych sytuacji	4,4
	umiejętność występowania przed grupą ludzi	4,4	umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,4
	obsługa maszyn i urządzeń związanych ze stanowiskiem pracy	4,3	umiejętność wyrażania i obrony własnego zdania	4,3
	umiejętność wyrażania i obrony własnego zdania	4,3	obsługa komputera	4,2
	obsługa komputera	4,3	obsługa urządzeń biurowych	4,1
umiejętności najmniej pożądane przez pracodawców	obsługa urządzeń biurowych	4,2	umiejętność prowadzenia swobodnej rozmowy z pracodawcą	4,1
	umiejętność prowadzenia swobodnej rozmowy z pracodawcą	4,2	przebojowość, pewność siebie	4,0
	przebojowość, pewność siebie	4,2	umiejętność występowania przed grupą ludzi*	3,9
	zdolności przywódcze	4,0	prawo jazdy	3,9
	znajomość języka obcego	3,7	zdolności przywódcze	3,3
	prawo jazdy	3,4	znajomość języka obcego	2,7

źródło: opracowanie własne na podstawie: Głuszyński Jerzy, Kowalewska Anna, Skrzyńska Joanna, Szut Jacek, Sektor usług nierynkowych i rynkowych w województwie podkarpackim, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013 (kolorem zaznaczono cechy, które pod względem zajmowanego miejsca w hierarchii ważności umiejętności różniły się pomiędzy analizowanymi sektorami)

Aż 81% podkarpackich pracodawców przywiązuje wagę do **płci kandydatów na stanowiska**. Może to wynikać z rodzaju pracy oferowanej w tym regionie, która ma charakter głównie fizyczny. Wśród pracodawców z województwa podkarpackiego, którzy wskazali, na duże znaczenie płci kandydata w procesie rekrutacji aż 59% przedsiębiorców preferowałoby mężczyznę. Jak wynika z analiz ogólnopolskich, pracodawcy częściej preferowali kobiety, gdy poszukiwali osoby na stanowisko związane z usługami i sprzedażą. Z kolei nieistotna z perspektywy pracodawcy była płeć w przypadku zatrudniania na stanowisko specjalistyczne bądź kierownicze.[52]

Wymagania pracodawców wobec kandydatów, zgodnie z badaniem „Pracodawcy Podkarpacia 2013", różnią się w zależności od poszczególnych grup stanowisk, na które prowadzony jest nabór. Oczekiwania te, z podziałem na grupy zawodów, prezentuje poniższa tabela.

52 Kasparek Krzysztof, Magierowski Mateusz, Turek Diana, ***Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Rzeszów 2014.

Tabela 99. Wymagania wobec kandydatów na pracowników w ramach poszczególnych grup zawodów

grupa zawodów	wymagania stawiane kandydatom (w kolejności zgodnej z częstotliwością wskazań)
najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciele	wiedza praktyczna; doświadczenie zawodowe; wiedza teoretyczna; kreatywność i pomysłowość; umiejętności organizowania pracy;
wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	wiedza praktyczna; doświadczenie zawodowe; wiedza teoretyczna; kreatywność i pomysłowość; odpowiednie wykształcenie; umiejętności organizowania pracy;
średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	wiedza praktyczna; doświadczenie zawodowe; kreatywność i pomysłowość; wiedza teoretyczna, odpowiednie wykształcenie; samodzielność; znajomość obsługi urządzeń i maszyn; znajomość programów specjalistycznych; znajomość obsługi komputera; umiejętność elastycznego reagowania na zmiany; wykonywanie poleceń przełożonych; posługiwanie się językami obcymi;
pracownicy wykonawczy, merytoryczni, specjaliści	wiedza praktyczna; doświadczenie zawodowe; odpowiednie wykształcenie; kreatywność i pomysłowość; samodzielność; pracowitość; znajomość obsługi urządzeń i maszyn; znajomość programów specjalistycznych; znajomości obsługi komputera; wykonywanie poleceń przełożonych; znajomości języków obcych;
pracownicy administracyjno-biurowi	wiedza praktyczna; znajomość obsługi komputera; wiedza teoretyczna; samodzielność; znajomość obsługi urządzeń i maszyn; znajomość programów specjalistycznych; pracowitości; odpowiednie wykształcenie; umiejętność organizowania pracy; wykonywanie poleceń przełożonych;
wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	pracowitość; wiedza praktyczna; doświadczenie zawodowe; wykonywanie poleceń przełożonych; umiejętność organizowania pracy; wiedza teoretyczna; umiejętność współpracy w grupie;
niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	pracowitość; wiedza praktyczna; samodzielność; sumienne wykonywanie poleceń przełożonych; umiejętność organizowania pracy własnej;

źródło: opracowanie własne na podstawie Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, Pracodawcy Podkarpacia 2013, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013)

Zgodnie z danymi BKL-u, **w 2013 roku uczestnictwo w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie potwierdziło 24% pracujących mieszkańców województwa podkarpackiego**. Na poziomie krajowym odsetek ten wyniósł 25%. Pracownicy najczęściej korzystali jednak z obowiązkowych szkoleń BHP zapewnianych przez pracodawcę (33%), a następnie kursów nieobowiązkowych podejmowanych poza miejscem pracy (27%) oraz nieobowiązkowych szkoleń w miejscu pracy (23%). [53] Wśród kursów i szkoleń najczęściej figurujących w ofertach podkarpackich firm szkoleniowych znajdują się natomiast te dotyczące **rozwoju osobistego** (30% badanych firm), **budownictwa i przemysłu** (25%) oraz **informatyki i komputerów** (24%). Podmioty szkoleniowe często oferują także kursy prawa jazdy kategorii innych niż A i B oraz uprawnienia dla kierowców (23%), kursy pomocy medycznej, psychologicznej i społecznej (22%), kursy sprzedaży i obsługi klienta (21%), kursy podstawowych kategorii prawa jazdy A i B (20%) oraz kursy usług osobistych, kosmetyki i fryzjerstwa (20%).[54]

53 Dane źródłowe: **Baza badanie ludności 2010-2014** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html, dostęp 17.11.2016 r.

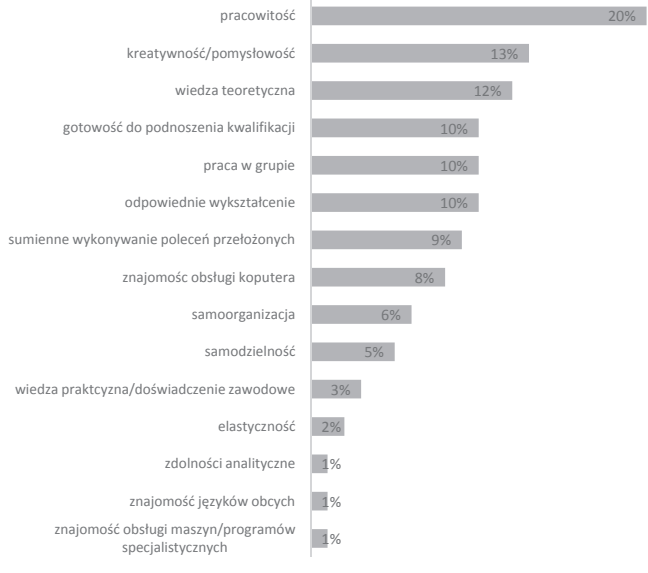
54 Dane źródłowe: **Baza instytucje szkoleniowe 2010-2014** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html, dostęp 17.11.2016 r.

Opinia pracodawców na temat poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych

Brak możliwości zatrudnienia wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych należy do najważniejszych problemów społecznych i ekonomicznych współczesnych gospodarek. Czynniki determinujące bezrobocie wśród osób młodych można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowią czynniki obiektywne, takie jak kondycja gospodarcza regionu czy sytuacja demograficzna. Dom drugiej zalicza się czynniki subiektywne, wiążące się z postawami i aspiracjami zawodowymi samej młodzieży.[55]

Pracodawcy Podkarpacia mają bardzo dobre zdanie o absolwentach szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych z regionu. Zaledwie 6% z nich nie potrafi wskazać pozytywnej cechy zatrudnianych absolwentów. Wśród zalet wymieniane są: pracowitość, a następnie umiejętności miękkie (do których zaliczono m. in. kreatywność oraz pomysłowość), praca w grupie, wiedza teoretyczna oraz odpowiednie wykształcenie (szczegółowe informacje zaprezentowano na wykresie).[56]

Rysunek 34. Wykaz kompetencji absolwentów z Podkarpacia w opinii pracodawców regionu



źródło: opracowanie własne na podstawie: Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, Pracodawcy Podkarpacia 2013, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013

55 Pasternak-Malicka Monika, ***Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia,*** Economics and Management 3/2014.

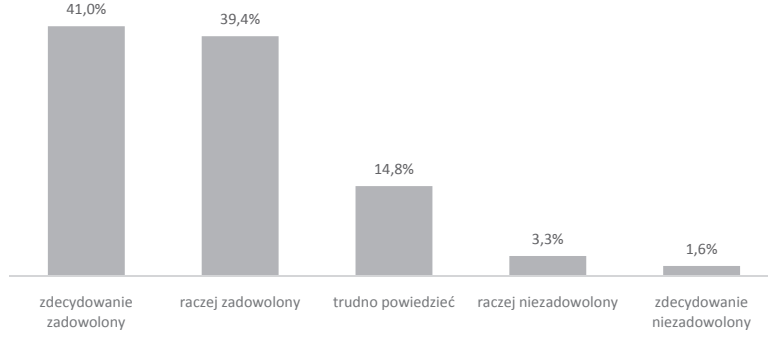
56 Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, ***Pracodawcy Podkarpacia 2013***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.

Pracodawcy poproszeni zostali także o wskazanie negatywnych cech absolwentów. Połowa z nich zadeklarowała, że absolwenci podkarpackich szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych nie posiadają żadnych braków kompetencyjnych i kwalifikacyjnych. W przypadku przedsiębiorców, którzy zdecydowali się wskazać negatywne cechy wśród powyższej grupy, znalazły się: niewystarczająca wiedza praktyczna/niewystarczające doświadczenie zawodowe oraz zbyt mała samodzielność.[57]

Z badań jakościowych wynika, że znaczna część pracodawców podkarpacia nie widzi potrzeby organizowania szkoleń, gdyż pracownicy o wymaganych uprawnieniach są dostępni na regionalnym rynku pracy. Z tego samego badania płyną wnioski, iż na rynku istnieje wiele dobrze płatnych (i pożądanych) zawodów, w których widoczny jest jednak deficyt kobiet, gdyż nie posiadają one pożądanych kwalifikacji i uprawnień do ich wykonywania. [58]

W przypadku pracowników zatrudnianych w szeroko rozumianej branży IT, zdecydowana większość pracodawców ocenia poziom ich kompetencji i kwalifikacji dobrze lub bardzo dobrze.[59] Jak pokazują badani, na pytanie zadane przedstawicielom działów HR firm: *Czy zatrudnieni w Państwa firmie na stanowiskach informatycznych pracownicy w pełni spełniają Państwa wymagania (posiadają odpowiedni staż pracy, kwalifikacje, zdolności)?*– zdecydowana większość odpowiedziała twierdząco. Szczegółową ocenę poziomu satysfakcji z kadr informatycznych podkarpacia ukazuje poniższy wykres.

Rysunek 35. Ocena zadowolenia pracodawców z poziomu i jakości kompetencji i kwalifikacji informatyków na Podkarpaciu



źródło: opracowanie własne na podstawie: Kadry dla informatyki na Podkarpaciu, Stowarzyszenie Informatyka Podkarpacka, Rzeszów 2013

57 Ibidem.
58 Ibidem.
59 ***Kadry dla informatyki na Podkarpaciu***, Stowarzyszenie Informatyka Podkarpacka, Rzeszów 2013, dostęp 17.11.2016 r.

6.1 Wzór kwestionariusza ankiety

Dzień dobry,
Nazywam się ... i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, dotyczące zapotrzebowania na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje pracowników na Podkarpaciu. Zwracam się z prośbą o wzięcie udziału w badaniu właściciela Państwa firmy/instytucji, przedstawiciela szczebla zarządzającego bądź przedstawiciela komórki kadrowej. Badanie potrwa nie dłużej niż 15 minut. Państwa zaangażowanie pozwoli określić cechy odpowiedniego pracownika i przełoży się na korzystne zmiany w obszarze regionalnego rynku pracy. Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych, badanie jest poufne, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania. Nasza rozmowa zostanie nagrana tylko w celu kontroli mojej pracy ankieterskiej.

1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? *(pytanie jednokrotnego wyboru; ankieter odczytuje pytanie i czeka na wskazanie liczby zatrudnianych pracowników przez respondenta, a następnie zaznacza właściwą odpowiedź)*
☐ nie zatrudniam obecnie pracowników */Koniec wywiadu/*
☐ od 1 do 9 pracowników
☐ od 10 do 49 pracowników
☐ od 50 do 249 pracowników
☐ od 250 do 999 pracowników
☐ 1000 i więcej pracowników

2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (*pytanie jednokrotnego wyboru*)
☐ tak
☐ raczej tak
☐ raczej nie */Przejście do pytania 4/*
☐ nie */Przejście do pytania 4/*
☐ *trudno powiedzieć/Przejście do pytania 4/*

3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.
(*ankieter prosi o wskazanie co najmniej jednego, a maksymalnie 5 zawodów i wpisuje je w przeznaczone do tego pola*)

Zawód 1 …….. – ile osób? ……..

Zawód 2 …….. – ile osób? ……..

Zawód 3 …….. – ile osób? ……..

Zawód 4 …….. – ile osób? ……..

Zawód 5 …….. – ile osób? ……..

☐ *trudno powiedzieć/Przejście do pytania 4/*

/Pytania odnoszące 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? .....
☐ średnie ogólnokształcące
☐ średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność? .....
☐ wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/ nieważne jakie? .....
☐ 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. 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 w odpowiednie pola cechy wskazane przez respondentów; w przypadku braku oczekiwań co do cech i zdolności kandydatów, pola pozostaną puste)

☐ .....
☐ .....
☐ .....
☐ .....
☐ .....

3.4. Jakie kwalifikacje będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?
(Pytanie wielokrotnego wyboru)

☐ dotyczące obsługi urządzeń i maszyn, jakie? .....
☐ dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń, jakie? .....
☐ dotyczące obsługi programów komputerowych, jakie? .....
☐ dotyczących znajomości języków obcych, jakie? .....
☐ dotyczące posiadania prawa jazdy, jakie? .....
☐ zawodowe, wymagane prawnie do pracy, jakie? .....
☐ zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy, jakie? .....
☐ inne, jakie? .....
☐ brak konkretnych oczekiwań
☐ *trudno powiedzieć*

/Wybór każdej (oprócz prawa jazdy) z powyższych opcji powoduje wyświetlenie poniższego pytania/
3.4.1. Czy od kandydatów będą wymagane jakieś certyfikaty, dyplomy lub inne formalne potwierdzenia posiadania kwalifikacji?
(Pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku odpowiedzi „tak" ankieter dopytuje o rodzaj dokumentu)
☐ tak, jakie? .....
☐ nie
☐ trudno powiedzieć

3.5. Czy będzie to praca stała czy praca sezonowa?
(Pytanie jednokrotnego wyboru)

☐ praca stała */przejście do pytania 3.6./*

☐ praca sezonowa

☐ trudno powiedzieć

3.5.1. W jakich miesiącach wzrasta zapotrzebowanie na pracowników omawianego zawodu?
(Pytanie wielokrotnego wyboru; ankieter prosi respondenta o wskazanie miesięcy i zaznacza te wybrane przez respondenta)

☐ styczeń
☐ luty
☐ marzec
☐ kwiecień
☐ maj
☐ czerwiec
☐ lipiec
☐ sierpień
☐ wrzesień
☐ październik
☐ listopad
☐ grudzień

3.6. Jaka forma zatrudnienia zostanie zaoferowana pracownikom poszukiwanym w ramach omawianego zawodu?
(Pytanie jednokrotnego wyboru)

☐ umowa o pracę
☐ umowa o dzieło
☐ umowa zlecenie
☐ umowa agencyjna
☐ własna działalność gospodarcza
☐ bez umowy
☐ inna, jaka? .....
☐ *trudno powiedzieć*

3.7. Czy praca na tym stanowisku będzie wymagała przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na tym stanowisku?
(Pytanie jednokrotnego wyboru)

☐ tak, praca wymaga pełnego szkolenia, w jakich obszarach? .....
☐ tak, praca wymaga przyuczenia na stanowisku pracy
☐ tak, nowy pracownik wymaga nadzoru innego, doświadczonego pracownika (mentoringu)
☐ tak, praca wymaga samodzielnego przygotowania się pracownika (samokształcenia)
☐ praca na tym stanowisku nie wymaga przygotowania
☐ inne, jakie? .....
☐ *trudno powiedzieć*

3.8. Jakie sposoby rekrutacji zastosują Państwo w celu znalezienia pracownika na to stanowisko?
(Pytanie wielokrotnego wyboru)

☐ ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji
☐ ogłoszenia w Internecie
☐ ogłoszenia wewnątrz firmy/instytucji
☐ kontakty osobiste, nieformalne
☐ pomoc ze strony PUP
☐ inne, jakie? .....
☐ *trudno powiedzieć*

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

4. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje się przesuwanie własnych pracowników na stanowiska wymagające kompetencji i/lub kwalifikacji innych niż te, które obecnie wykorzystują?
(*ankieter prosi o wskazanie maksymalnie 5 stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola*)

☐ Stanowisko 1 ..... –
proszę wskazać liczbę osób planowaną do zaangażowania na tym stanowisku: .....

☐ Stanowisko 2..... –
proszę wskazać liczbę osób planowaną do zaangażowania na tym stanowisku: .....

☐ Stanowisko 3 ..... –
proszę wskazać liczbę osób planowaną do zaangażowania na tym stanowisku: .....

☐ Stanowisko 4 ..... –
proszę wskazać liczbę osób planowaną do zaangażowania na tym stanowisku: .....

☐ Stanowisko 5 ..... –
proszę wskazać liczbę osób planowaną do zaangażowania na tym stanowisku: .....

☐ brak planów w tym zakresie

☐ *trudno powiedzieć*

4.1. Czy praca na tym stanowisku będzie wymagała przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków na tym stanowisku?
(Pytanie jednokrotnego wyboru)

☐ tak, praca wymaga pełnego szkolenia, w jakich obszarach? .....

☐ tak, praca wymaga przyuczenia na stanowisku pracy

☐ tak, nowy pracownik wymaga nadzoru innego, doświadczonego pracownika (mentoringu)

☐ tak, praca wymaga samodzielnego przygotowania się pracownika (samokształcenia)

☐ praca na tym stanowisku nie wymaga przygotowania

☐ inne, jakie? .....

☐ *trudno powiedzieć*

5. 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 jednego, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)

Zawód 1 ……..

Zawód 2 ……..

Zawód 3 ……..

Zawód 4 ……..

Zawód 5 ……..

☐ nie przewiduje się zapotrzebowania

☐ *trudno powiedzieć*

6. Czy na takie same zawody prognozuje Pan/i zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat?
☐ tak */Przejście do pytania 7/*
☐ nie
☐ *trudno powiedzieć /Przejście do pytania 7/*

6a. 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 jednego, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)

Zawód 1 ……..

Zawód 2 ……..

Zawód 3 ……..

Zawód 4 ……..

Zawód 5 ……..

☐ nie przewiduje się zapotrzebowania

☐ *trudno powiedzieć*

7. W jakich zawodach i/lub na jakich stanowiskach obserwuje Pan/Pani wzrost zapotrzebowania w kontekście dalszego rozwoju Państwa branży? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.
(ankieter prosi o wskazanie co najmniej jednego, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)

Zawód 1 ……..

Zawód 2 ……..

Zawód 3 ……..

Zawód 4 ……..

Zawód 5 ……..

☐ *trudno powiedzieć /Przejście do pytania 8/*

7.1. Jakie zmiany w funkcjonowaniu Państwa branży będą przyczyniały się do wysokiego zapotrzebowania na te zawody?

……

8. W jakich zawodach obserwuje Pan/Pani spadek zapotrzebowania na pracowników w Państwa branży? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.
(ankieter prosi o wskazanie co najmniej jednego, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)

Zawód 1 ……..

Zawód 2 ……..

Zawód 3 ……..

Zawód 4 ……..

Zawód 5 ……..

☐ *trudno powiedzieć /Przejście do pytania 9/*

8.1.Jakie zmiany w funkcjonowaniu Państwa branży będą przyczyniały się do spadku zapotrzebowania na te zawody?

……

9. Jakich zawodów występujących w Państwa branży może szczególnie dotyczyć zjawisko „szarej strefy" w województwie podkarpackim?
(ankieter prosi o wskazanie co najmniej jednego, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)

Zawód 1 ……..
– szacowany udział osób wykonujących ten zawód w branży pracujących bez umowy: ……..

Zawód 2 …….. **– szacowany udział osób wykonujących ten zawód w branży pracujących bez umowy: ……..**
Zawód 3 …….. **– szacowany udział osób wykonujących ten zawód w branży pracujących bez umowy: ……..**
Zawód 4 …….. **– szacowany udział osób wykonujących ten zawód w branży pracujących bez umowy: ……..**
Zawód 5 …….. **– szacowany udział osób wykonujących ten zawód w branży pracujących bez umowy: ……..**
☐ *trudno powiedzieć /Przejście do pytania 10/*
☐ *nie występuje zjawisko szarej strefy /Przejście do pytania 10/*

9.1. Jakie są Pani/Pana zdaniem główne powody występowania „szarej strefy" w Państwa branży? *(Pytanie wielokrotnego wyboru)*
☐ wysokie koszty zatrudnienia
☐ brak konieczności ponoszenia kosztów urlopów i zwolnień lekarskich
☐ możliwość natychmiastowej rezygnacji z pracownika
☐ obawa pracodawcy przed formalnościami
☐ wysoki poziom płacy minimalnej
☐ sezonowy charakter pracy
☐ konieczność sprostania konkurencji działającej w „szarej strefie"
☐ niechęć do utraty świadczeń przez pracownika
☐ chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia przez pracownika
☐ niechęć do podjęcia oficjalnego zatrudnienia przez pracownika (np. długi, alimenty)
☐ inne, jakie? ……
☐ *trudno powiedzieć*

10. Czy Państwa firma/instytucja współpracowała w ciągu ostatnich 12 m-cy w zakresie zatrudniania pracowników z instytucjami rynku pracy takimi jak:	tak	nie	trudno powiedzieć
Powiatowe Urzędy Pracy			
Wojewódzkie Urzędy Pracy			
Ochotnicze Hufce Pracy			
Agencje zatrudnienia			

/pytanie skierowane tylko do pracodawców współpracujących z instytucjami rynku pracy/ **10.1. Jakie formy przybiera ta współpraca?** *(Pytanie wielokrotnego wyboru)*
☐ publikacja ofert pracy
☐ rekrutacja pracowników
☐ organizacja spotkań z kandydatami na stanowiska
☐ wspólne badania rynku pracy
☐ szkolenia indywidualne osób bezrobotnych planowanych do zatrudnienia
☐ doposażenie / wyposażenie stanowiska pracy

☐ subsydiowanie miejsca pracy
☐ skierowanie do pracodawcy stażysty
☐ dofinansowania do wynagrodzeń
☐ refundowanie stanowiska pracy dla pracownika młodocianego
☐ inne, jakie? .....
☐ *trudno powiedzieć*

11. Czym kierują się Państwo podczas wyboru sposobu/ów rekrutacji pracowników w firmie? *(Pytanie wielokrotnego wyboru)*
☐ koszty związane z przeprowadzeniem rekrutacji
☐ zasoby czasowe (ile czasu można przeznaczyć na rekrutację)
☐ zasoby osobowe związane z przeprowadzeniem rekrutacji
☐ rodzaj stanowiska i związane z nim oczekiwania
☐ dostępność kandydatów na rynku pracy
☐ poziom trudności w ocenie predyspozycji, umiejętności
☐ wielkość pracodawcy
☐ liczba poszukiwanych pracowników
☐ branża
☐ Inne, jakie? .....

12. Czy Państwa firma/instytucja kiedykolwiek napotkała problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika? *(Pytanie jednokrotnego wyboru)*
☐ tak
☐ raczej tak
☐ raczej nie */Przejście do pytania 13/*
☐ nie */Przejście do pytania 13/*
☐ *trudno powiedzieć/Przejście do pytania 13/*

12.1. Czym były spowodowane te problemy? *(Pytanie jednokrotnego wyboru)*
☐ brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód
☐ brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych
☐ brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia
☐ brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie
☐ brak osób posiadających odpowiednie kompetencje
☐ kandydaci mają zbyt duże oczekiwania
☐ kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy
☐ kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy
☐ inne, jakie? .....

12.2. Jakie działania podejmowane były w firmie w reakcji na niedobór pracowników?
(Pytanie wielokrotnego wyboru)

☐ dodatkowe szkolenia i możliwość rozwoju dla obecnych pracowników
☐ wsparcie wyspecjalizowanych firm doradztwa personalnego
☐ korzystanie z nowych metod docierania do kandydatów podczas rekrutacji
☐ zatrudnienie osób, którym brakuje niektórych wymaganych umiejętności lub kwalifikacji, ale posiadają potencjał do ich zdobycia
☐ kreowanie pozytywnego wizerunku firmy
☐ podejmowanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi (szkoły, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego)
☐ inne, jakie? .....
☐ nie były podejmowane żadne działania
☐ *trudno powiedzieć*

13. Czy zatrudnieni w Państwa firmie/instytucji pracownicy posiadają wykształcenie zgodne z wymaganiami danego stanowiska pracy?
(Pytanie jednokrotnego wyboru)

☐ tak
☐ raczej tak
☐ raczej nie
☐ nie
☐ *trudno powiedzieć*

14. Jak ocenia Pan/Pani poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla Państwa branży? Proszę ocenić według skali szkolnej od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę negatywną, a 5 pozytywną.

	1	2	3	4	5
wiedza teoretyczna					
umiejętności praktyczne					
umiejętność pracy z ludźmi					
motywacja do pracy					

15. Czy Pana/Pani firma/instytucja zatrudnia absolwentów:	**Tak**	**Nie**	***Trudno powiedzieć***
Szkół ponadgimnazjalnych	*/Przejście do 15.1./*	*/Przejście do 16/*	*/Przejście do 16/*
Szkół wyższych	*/Przejście do 15.2./*	*/Przejście do 16/*	*/Przejście do 16/*

15.1. Jak ocenia Pan/Pani poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako kandydatów do pracy w Państwa firmie/instytucji? Proszę ocenić według skali szkolnej od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę negatywną, a 5 pozytywną.

	1	2	3	4	5
wiedza teoretyczna					
umiejętności praktyczne					
umiejętność pracy z ludźmi					
motywacja do pracy					

15.2. Jak ocenia Pan/Pani poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w Państwa firmie/instytucji? Proszę ocenić według skali szkolnej od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę negatywną, a 5 pozytywną.

	1	2	3	4	5
wiedza teoretyczna					
umiejętności praktyczne					
umiejętność pracy z ludźmi					
motywacja do pracy					

16. W którym roku powstała Państwa firma/instytucja? *(ankieter odczytuje pytanie i wpisuje w odpowiednim polu rok powstania podmiotu; w razie trudności ankieter poprosi o podanie przybliżonego roku; w razie braku możliwości podania roku przez respondenta ankieter wpisze w pole 9999)*

.....

17. Na koniec proszę o potwierdzenie branży, w której działa Państwa firma/instytucja. *(ankieter odczytuje dane z operatu – nazwę sekcji/działu PKD)*

17.1. Jeśli Państwa firma faktycznie działa też w innych branżach – proszę wskazać, w jakich. *(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)*

Sekcja PKD	Główna branża	Inne branże
A. sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		
B. sekcja b - górnictwo i wydobywanie		
C. sekcja c - przetwórstwo przemysłowe		
D. sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		
E. sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		
F. sekcja f – budownictwo		
G. sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle		
H. sekcja h - transport i gospodarka magazynowa		
I. sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		
J. sekcja j - informacja i komunikacja		
K. sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa		
L. sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		
M. sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		
N. sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		
O. sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		
P. sekcja p – edukacja		
Q. sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna		
R. sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		
S. sekcja s - pozostała działalność usługowa		

T.	sekcja t - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby		
U.	sekcja u - organizacje i zespoły eksterytorialne		

18. Dział głównej działalności PKD: ……

19. Grupa głównej działalności PKD: ……

20. Lokalizacja	
1.	☐ bieszczadzki
2.	☐ brzozowski
3.	☐ dębicki
4.	☐ jarosławski
5.	☐ jasielski
6.	☐ kolbuszowski
7.	☐ Krosno
8.	☐ krośnieński
9.	☐ leski
10.	☐ leżajski
11.	☐ lubaczowski
12.	☐ łańcucki
13.	☐ mielecki
14.	☐ niżański
15.	☐ przemyski
16.	☐ przeworski
17.	☐ Przemyśl
18.	☐ ropczycko-sędziszowski
19.	☐ rzeszowski
20.	☐ Rzeszów
21.	☐ sanocki
22.	☐ stalowowolski
23.	☐ strzyżowski
24.	☐ Tarnobrzeg
25.	☐ tarnobrzeski

6.2 Lista źródeł danych zastanych do analizy desk reseach

1. Głuszyński Jerzy, Kowalewska Anna, Skrzyńska Joanna, Szut Jacek, ***Sektor usług nierynkowych i rynkowych w województwie podkarpackim***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.
2. Kasparek Krzysztof, Magierowski Mateusz, Turek Diana, ***Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Rzeszów 2014.
3. Dane źródłowe: **Baza badanie ofert pracy 2010-2013** – wyfiltrowane dane z 2013 roku dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html
4. Dane źródłowe: **Baza badanie pracodawców 2010-2014** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html
5. Dane źródłowe: **Baza badanie ludności 2010-2014** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html
6. Dane źródłowe: **Instytucje szkoleniowe 2010-2014** – wyfiltrowane dane z lat 2013-2014 dotyczące województwa podkarpackiego. https://bkl.parp.gov.pl/dane.html
7. Kocaj Piotr, *Barometr Zawodów 2016.* ***Raport podsumowujący badanie w województwie podkarpackim***, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2015.
8. Kocór Marcin, Strzebońska Anna, Dawid-Sawicka Anna, ***Rynek pracy widziany oczami pracodawców***, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
9. Pieniążek Wojciech, Przybył Cezary, Pacuska Maria, Chojecki Jarosław, Huras Paweł, Pałka Sebastian, Ratajczak Justyna, Rudolf Agnieszka, ***Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy***, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2014.
10. Wigier Marek, Rudolf Agnieszka, Chojecki Jarosław, Pacuska Maria, Pieniążek Wojciech, Pijanowski Paweł, Przybył Cezary, Ratajczak Justyna, ***Pracodawcy Podkarpacia 2013***, Podkarpacie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2013.
11. ***Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia. Raport z badania ManpowerGroup I kwartał 2016 roku***, ManpowerGroup, Warszawa 2015.
12. ***Informacja sygnalna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w 2015 roku***, Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016.

13. ***Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w 2015 roku***, Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016.

14. ***Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim – w 2015 roku***, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2015.

15. ***Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim w 2015 roku***, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2015.

16. ***Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego*** – *dane z kategorii Rynek pracy, z 2015 roku, dotyczące województwa podkarpackiego.*

17. ***Kadry dla informatyki na Podkarpaciu***, Stowarzyszenie Informatyka Podkarpacka, Rzeszów 2013.

18. Kasprzyk Aleksander, Sepioło Joanna, Kasprzyk Beata, ***Wybrane aspekty bezrobocia w Polsce i na Podkarpaciu w kontekście ekonomicznym z uwzględnieniem dochodów i rozwoju regionalnego,*** [w:] Rynek pracy – uwarunkowanie ekonomiczne, prawne i społeczne, red. Huńka Teresa, Lis Stanisław, Maciaszczyk Paweł, Tarnobrzeg 2015.

19. Pasternak-Malicka Monika, ***Aktywność na rynku pracy młodzieży a kwalifikacje zawodowe i wykształcenie absolwentów w województwie podkarpackim***, [w:] Świadomość warunków i wymagań rynku pracy w opiniach studentów w gospodarce opartej na wiedzy, red. Kmiotek Krystyna, Polaszczyk Jan, Rzeszów 2014.

20. Pasternak-Malicka Monika, ***Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia,*** Economics and Management 3/2014.

21. **Ekonomiczne aspekty losów absolwentów** – raporty wygenerowane z Ogólnopolskiego Systemu Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych, absolwenci.nauka.gov.pl (dane dot. absolwentów Uniwersytetu Rzeszowskiego, Politechniki Rzeszowskiej).