

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY  
ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE  
NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY  
W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM



POWIAT MIELECKI

2017



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Rzeszowie

**ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY  
ORAZ  
KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE  
NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY  
W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM**

**RAPORT Z BADANIA NA TERENIE**

**POWIATU MIELECKIEGO**

**Wykonawca:**

**MARKET RESEARCH WORLD**

ul. Stanisława Mastalerza 26/13

44-100 Gliwice

**Zamawiający:**

**WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE**

ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11

35-055 Rzeszów

**Rzeszów 2017**

## **Spis treści**

<b>1. Wstęp.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Założenia metodologiczne badania .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Prezentacja wyników badania.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Załącznik.....</b>	<b>25</b>

## 1. Wstęp

Prezentowany raport jest efektem prac w ramach badania „**Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim**” wykonanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie (wszystkie zaprezentowane dane pochodzą z ww. badania).

Badanie przeprowadziła firma Market Research World z siedzibą w Gliwicach w okresie od września do listopada 2017 roku. Obszarem realizacji prac badawczych były wszystkie powiaty województwa podkarpackiego (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu).

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez WUP w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI – *ang. Computer Assisted Web Interview*), telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI – *ang. Computer Assisted Telephone Interview*) oraz bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (technika PAPI – *ang. Pen and Paper Personal Interview*).

**Zasadniczym celem badania** było określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Cel główny został doprecyzowany w postaci następujących **celów szczegółowych**:

1. Poznanie planów przedsiębiorców/pracodawców dotyczących zmian zatrudnieniowych – aktualnych (w najbliższym roku od momentu badania) i prognozowanych (do 3 i do 5 lat od momentu badania). Zapotrzebowanie na pracowników w konkretnych zawodach powinno uwzględniać zróżnicowanie terytorialne województwa na poziomie powiatów.
2. Określenie wymagań w zakresie kwalifikacji i kompetencji stawianych kandydatom do pracy w odniesieniu do konkretnych zawodów.
3. Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.

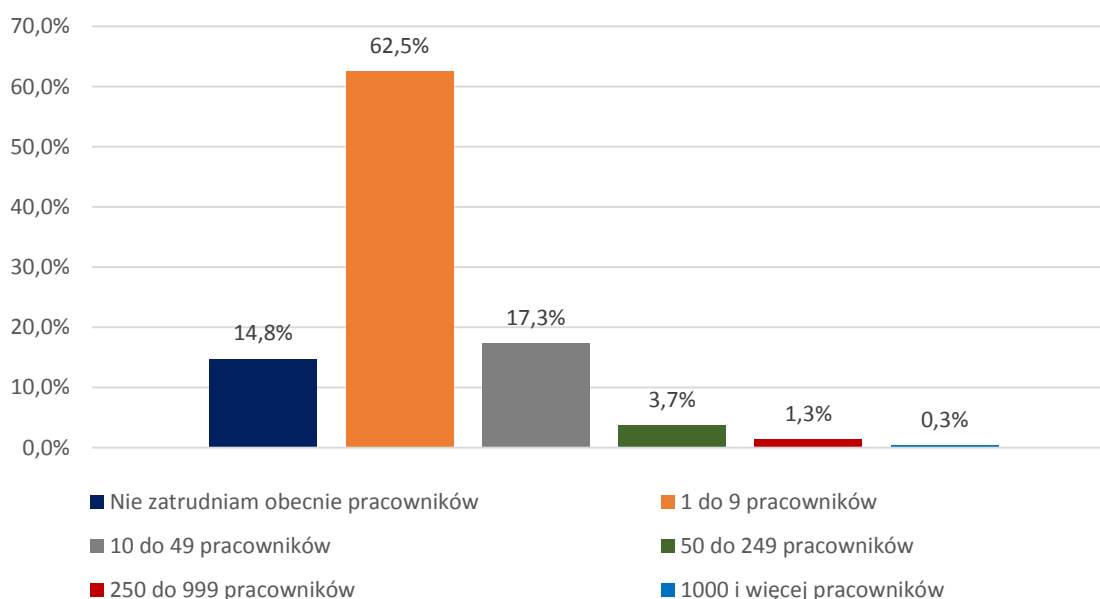
## 2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **595 wywiadów** z pracodawcami z powiatu mieleckiego województwa podkarpackiego – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna dla powiatu. Poziom ufności wynosił 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 4%. Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Operatem była baza REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.03.2017 roku. Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1. Rozkład próby badawczej

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON	Zrealizowana próba badawcza
<b>Powiat mielecki</b>	<b>11029</b>	<b>595</b>
0 – 9 pracowników	10499	460
10 – 49 pracowników	425	103
50 – 249 pracowników	92	22
250 – 999 pracowników	11	8
1000 i więcej pracowników	2	2

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007<sup>1</sup> przedstawia się następująco:

Tabela 2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007

Sekcja PKD 2007	Udział % w badaniu
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,3%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	6,4%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,5%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,3%
Sekcja F – Budownictwo	8,6%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,6%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,7%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,2%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	3,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,2%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,5%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9,1%
Sekcja P – Edukacja	12,1%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,9%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	11,3%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,3%

### 3. Prezentacja wyników badania

36,8% przedsiębiorców w powiecie mieleckim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (23,7% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 13,1% odpowiedzi „raczej tak”).

<sup>1</sup> Polska Klasyfikacja Działalności (podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z 24.12.2007 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. 2007 r. Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.).

Dodatkowo 15,1% przedsiębiorców nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Tabela 3. Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat mielecki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	141	78	219	172	114	286	90
%	23,7%	13,1%	36,8%	28,9%	19,2%	48,1%	15,1%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw reprezentujących wszystkie wielkości zatrudnienia – w tym najczęściej takie plany określili przedstawiciele podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Należy w tym względzie zwrócić uwagę na odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku przedsiębiorstw średnich, dużych i bardzo dużych (zatrudniających od 50 do 249 pracowników, od 250 do 999 pracowników i powyżej 1000 pracowników) – w tych grupach jest on bardzo znaczący, w każdej z grup wynosi 100,0%.

Tabela 4. Planowane zatrudnienie a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat mielecki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	21,5%	11,3%	32,8%	29,8%	21,5%	51,3%	15,9%
10 – 49 pracowników	21,4%	13,6%	35,0%	34,0%	14,6%	48,5%	16,5%
50 – 249 pracowników	68,2%	31,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	37,5%	62,5%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 20 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 8 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (36,8%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat mielecki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	25,0%	8,3%	33,3%	8,3%	16,7%	25,0%	41,7%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	60,5%	13,2%	73,7%	7,9%	7,9%	15,8%	10,5%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	33,3%	33,3%	66,7%	0,0%	66,7%	0,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12,5%	25,0%	37,5%	37,5%	0,0%	37,5%	25,0%
Sekcja F - Budownictwo	21,6%	13,7%	35,3%	39,2%	7,8%	47,1%	17,6%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,0%	10,7%	30,7%	26,7%	28,0%	54,7%	14,7%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	40,0%	30,0%	70,0%	10,0%	0,0%	10,0%	20,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15,4%	30,8%	46,2%	15,4%	15,4%	30,8%	23,1%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	27,3%	13,6%	40,9%	31,8%	13,6%	45,5%	13,6%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15,8%	10,5%	26,3%	42,1%	21,1%	63,2%	10,5%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	20,0%	0,0%	20,0%	28,0%	32,0%	60,0%	20,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	27,8%	5,6%	33,3%	41,7%	11,1%	52,8%	13,9%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	33,3%	9,5%	42,9%	14,3%	38,1%	52,4%	4,8%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	18,5%	9,3%	27,8%	38,9%	11,1%	50,0%	22,2%
Sekcja P - Edukacja	18,1%	13,9%	31,9%	30,6%	27,8%	58,3%	9,7%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25,5%	10,6%	36,2%	27,7%	23,4%	51,1%	12,8%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11,1%	16,7%	27,8%	33,3%	27,8%	61,1%	11,1%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	19,4%	20,9%	40,3%	25,4%	17,9%	43,3%	16,4%
Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



W analizowanym powiecie najczęściej pracodawców planujących zatrudnienie w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, chciałoby pozyskać:

- specjalistów – takie plany deklaruje co trzeci pracodawca (32,0%),
  - techników i inny średni personel – dotyczy 1/5 pracodawców (20,1%),
  - robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy prawie 1/6 pracodawców (17,8%),
- Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 21,0% pracodawców nie potrafi określić, w jakich zawodach planuje zatrudnienie.

Biorąc jednak pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach – spośród wszystkich poszukiwanych zawodów najczęściej planuje się zatrudnić:

- specjalistów (34,6% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (24,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników biurowych (12,5% osób poszukiwanych na rynku pracy).

Tabela 6. Zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS <sup>2</sup>		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,5%	1,8%
2	Specjaliści	34,6%	32,0%
3	Technicy i inny średni personel	11,8%	20,1%
4	Pracownicy biurowi	12,5%	13,2%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,4%	9,1%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24,3%	17,8%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11,2%	8,2%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,7%	4,1%
10	Trudno powiedzieć	-	21,0%

<sup>2</sup> Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7.08.2014 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. 2014 r., poz. 1145 z późn. zm.).

Respondenci planujący zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy określili, w jakich dokładnie zawodach zamierzają zatrudniać pracowników. Odpowiedzi zostały zaprezentowane w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 7. Szczegółowe zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

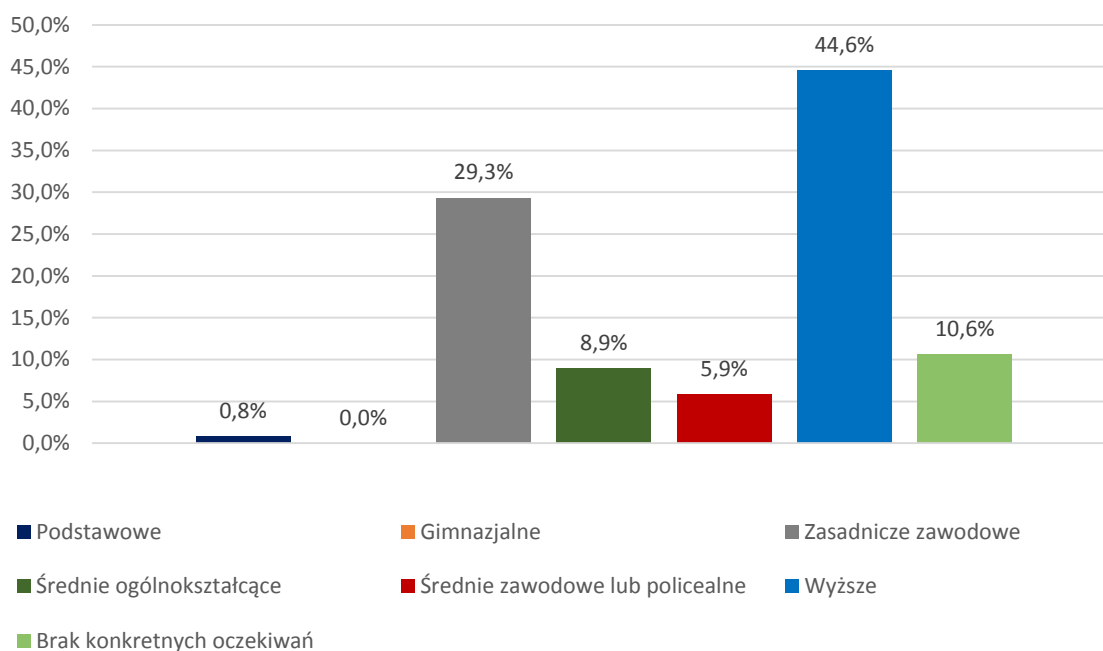
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dyrektor</li> <li>➤ Główny księgowy</li> <li>➤ Kierownik</li> </ul>
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aktor</li> <li>➤ Analityk finansowy</li> <li>➤ Aplikant</li> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Biegły rewident</li> <li>➤ Doradca zawodowy</li> <li>➤ Ekonomista</li> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Geodeta</li> <li>➤ Grafik</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Inspektor budowlany</li> <li>➤ Inżynier budownictwa</li> <li>➤ Inżynier elektryk</li> <li>➤ Inżynier</li> <li>➤ Kadrowa</li> <li>➤ Konsultant</li> <li>➤ Koordynator projektu</li> <li>➤ Lekarz</li> <li>➤ Mechatronik</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Nauczyciel etyki</li> <li>➤ Nauczyciel wychowawca</li> <li>➤ Nauczyciel przedmiotów zawodowych</li> <li>➤ Pielęgniarka</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Programista - tester</li> <li>➤ Projektant</li> <li>➤ Projektant elektryk</li> <li>➤ Psycholog</li> <li>➤ Radca prawny</li> <li>➤ Specjalista ds. finansowych</li> <li>➤ Specjalista ds. kadrowo-płacowych</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. płac</li> <li>➤ Specjalista ds. pośrednictwa pracy</li> <li>➤ Specjalista ds. reklamy</li> <li>➤ Specjalista ds. rekrutacji</li> <li>➤ Specjalista ds. szkoleń</li> <li>➤ Specjalista ds. turystyki</li> <li>➤ Specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi</li> <li>➤ Specjalista ds. pracy socjalnej</li> <li>➤ Weterynarz</li> </ul>
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asystent rodziny</li> <li>➤ Automatyk</li> <li>➤ Inspektor BHP</li> <li>➤ Księgowa</li> <li>➤ Logistyk</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> </ul>

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Projektant stron internetowych</li> <li>➤ Ratownik medyczny</li> <li>➤ Referent</li> <li>➤ Samorządowiec</li> <li>➤ Urzędnik samorządowy</li> </ul>
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Magazynier</li> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Pracownik magazynu</li> <li>➤ Pracownik magazynu - operator wózka</li> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Doradca klienta</li> <li>➤ Handlowiec</li> <li>➤ Informator turystyczny</li> <li>➤ Kelner</li> <li>➤ Kucharz</li> <li>➤ Opiekun</li> <li>➤ Opiekun ekspozycji</li> <li>➤ Pomoc nauczyciela</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elektromechanik</li> <li>➤ Elektronik</li> <li>➤ Garmażer</li> <li>➤ Malarz-piaskarz</li> <li>➤ Mechanik</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter</li> <li>➤ Monter instalacji</li> <li>➤ Monter instalacji sanitarnych</li> <li>➤ Murarz</li> <li>➤ Operator CNC</li> <li>➤ Operator obrabiarek</li> <li>➤ Parkieciarz</li> <li>➤ Pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik ogólnobudowlany</li> <li>➤ Pracownik produkcyjny</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Robotnik przemysłowy</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Stolarz</li> <li>➤ Szlifierz</li> </ul>
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Kierowca kat. C+E</li> <li>➤ Kierowca kat. D</li> <li>➤ Operator koparki</li> <li>➤ Operator maszyn</li> <li>➤ Operator maszyn budowlanych</li> <li>➤ Operator maszyn i urządzeń</li> <li>➤ Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych</li> <li>➤ Operator maszyn produkcyjnych</li> <li>➤ Operator żurawia wieżowego</li> </ul>
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pomoc kuchenna</li> <li>➤ Pracownik prac prostych</li> <li>➤ Sprzątaczką</li> <li>➤ Woźny</li> </ul>

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym, najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (44,6% osób poszukiwanych na rynku pracy) oraz zasadniczym zawodowym (29,3%).<sup>3</sup> Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 10,6% planowanych do zatrudnienia pracowników.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników, zestawiono dane z uwzględnieniem podziału na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 8. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

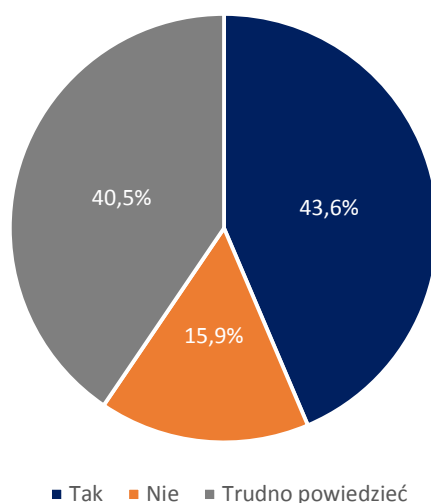
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Oczekiwane wykształcenie (%)						
		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%

<sup>3</sup> W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

		Oczekiwane wykształcenie (%)						
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	3,4%	1,0%	1,5%	89,3%	4,9%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	6,0%	80,6%	7,5%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	22,5%	38,0%	2,8%	19,7%	16,9%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	6,9%	58,6%	3,4%	13,8%	17,2%
6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3,3%	0,0%	66,0%	2,0%	14,0%	5,3%	9,3%
7	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	72,1%	0,0%	5,9%	0,0%	22,1%
8	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 43,6% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 1/6 osób nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 40,5% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.<sup>4</sup>

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



<sup>4</sup> W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody i oczekiwany w stosunku do nich poziom wykształcenia, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w 82,2% przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 5 lat doświadczenia ogólnego (w grupie tej w około połowie przypadków oczekuje się doświadczenia od roku do 2 lat, a w drugiej połowie od 2 lat do 5 lat).

W przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku najczęściej wskazywane są analogiczne okresy doświadczenia i w zbliżonej grupie przypadków (75,8%), jak w przypadku doświadczenia ogólnego (z tym, że w 40,4% przypadków oczekuje się doświadczenia od roku do 2 lat, a w 35,4% od 2 lat do 5 lat).

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

<b>Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów</b>	
<b>Doświadczenie</b>	<b>%</b>
<b>Doświadczenie ogólne:</b>	
krótsze niż rok	6,6%
od roku do 2 lat	40,9%
od 2 lat do 5 lat	41,3%
powyżej 5 lat	9,7%
nie będzie wymagane	1,5%
<b>Na podobnym stanowisku:</b>	
krótsze niż rok	19,2%
od roku do 2 lat	40,4%
od 2 lat do 5 lat	35,4%
powyżej 5 lat	0,4%
nie będzie wymagane	4,6%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – zbliżony odsetek pracodawców wskazał na kwalifikacje dotyczące: obsługi maszyn i urządzeń (28,9%), obsługi programów komputerowych (27,0%) oraz wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń (26,1%). Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że na pozostałe grupy kwalifikacji wymaganych od kandydatów do pracy również wskazywał spory odsetek pracodawców.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na fakt, że w odniesieniu do aż 1/4 przypadków (26,1%) – pracodawcy nie potrafi tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	28,9%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	26,1%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	27,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	21,9%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	20,4%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	24,6%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	16,9%
8	Brak konkretnych oczekiwań	15,6%
9	Trudno powiedzieć	26,1%

\*Pytanie wielokrotnej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100,0%

W poniższej tabeli przedstawiono dane dotyczące wymaganych kwalifikacji w ujęciu szczegółowym, tj. w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 11. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Kwalifikacje*	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń	Pracownicy wykonujący prace proste	
1	Dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	66,7%	9,4%	24,2%	2,0%	10,7%	-	51,0%	69,1%	25,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	66,7%	22,0%	25,4%	29,6%	27,6%	-	35,3%	14,7%	0,0%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	66,7%	55,1%	32,8%	8,5%	24,1%	-	6,0%	1,5%	25,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	33,3%	46,8%	10,4%	0,0%	37,9%	-	3,3%	16,2%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	33,3%	12,7%	11,9%	4,2%	6,9%	-	23,3%	69,1%	0,0%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	66,7%	15,6%	28,4%	29,6%	6,9%	-	30,0%	38,2%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	33,3%	12,2%	9,0%	1,4%	20,7%	-	36,0%	10,3%	25,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	0,0%	7,8%	21,0%	19,6%	10,3%	-	29,3%	2,9%	25,0%
9	Trudno powiedzieć	0,0%	25,5%	37,1%	60,8%	17,2%	-	18,7%	13,2%	25,0%

\*Pytanie wielokrotnej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100,0%

Podczas badania zweryfikowano również rodzaje kompetencji, jakie będą oczekiwane od kandydatów na wskazane stanowiska pracy. Przygotowano zestawienie 34 kompetencji podzielonych na trzy grupy: kompetencje osobiste, społeczne i menedżerskie. Wyniki zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 12. Kompetencje oczekiwane od kandydatów

Kompetencje		%*
<b>Kompetencje osobiste</b>		
1	Chęć do pracy	95,1%
2	Pracowitość	78,4%
3	Odpowiedzialność	76,5%
4	Uczciwość	76,0%
5	Samodzielność	75,0%
6	Chęć do nauki i rozwoju	73,7%
7	Dobra organizacja pracy	66,5%
8	Rzetelność	62,8%
9	Sumienność	59,1%
10	Punktualność	58,3%
11	Dyspozycyjność	56,4%
12	Lojalność	52,3%
13	Wysoka kultura osobista	50,4%
14	Cierpliwość	50,1%
15	Kreatywność	46,2%
16	Dążenie do realizacji celów	45,9%
17	Łatwość przyswajania informacji	45,6%
18	Odporność na stres	42,5%
19	Analityczne myślenie	42,0%
20	Elastyczność	38,2%
21	Inicjatywność	32,0%
22	Energiczność	29,8%
<b>Kompetencje społeczne</b>		
1	Umiejętność współpracy w grupie	90,1%
2	Komunikatywność	81,9%
3	Bezkonfliktowość	61,3%
4	Otwartość na innych	45,6%
5	Empatia	37,9%
6	Umiejętność obsługi klienta	34,3%
7	Negocjowanie	12,2%
<b>Kompetencje menadżerskie</b>		
1	Planowanie	44,9%



Kompetencje		%*
2	Rozwiązywanie konfliktów	32,8%
3	Umiejętność zarządzania zespołem	30,7%
4	Motywowanie	27,5%
5	Delegowanie zadań	19,1%

\*Pytanie wielokrotnej odpowiedzi, dlatego wartości nie sumują się do 100,0%

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Ponad 1/3 z nich (36,0%) przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast ponad połowa (58,1%) z nich nie potrafiła tego określić.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w perspektywie 3-letniej, wskazali, w jakich zawodach zamierzają zatrudniać. Ich odpowiedzi zaprezentowano w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

Tabela 13. Zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 najbliższych lat

Zapotrzebowanie	%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania	5,9%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć	58,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: <sup>5</sup>	36,0%	Nie dotyczy
1 Specjaliści	20,9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Agent nieruchomości</li> <li>➤ Pracownik do badania NDT</li> <li>➤ Diagnosta laboratoryjny</li> <li>➤ Ekspert-doradca</li> <li>➤ Inżynier elektronik</li> <li>➤ Inżynier środowiska</li> <li>➤ Konstruktor</li> <li>➤ Kosmetolog</li> <li>➤ Lekarz weterynarii</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego</li> <li>➤ Nauczyciel-bibliotekarz</li> <li>➤ Pedagog</li> <li>➤ Pośrednik w obrocie nieruchomościami</li> <li>➤ Prawnik</li> <li>➤ Pracownik o profilu technicznym, inżynierskim (mechanik, fizyk)</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Specjalista ds.</li> </ul>

<sup>5</sup> W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
			turystyki ➤ Specjalista ds. sprzedaży ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. eksportu, importu, sprzedaży ➤ Technolog OZE ➤ Tłumacz języków obcych ➤ Zarządca nieruchomości ➤ Pracownik do zarządzania i obrotu nieruchomościami
2	Technicy i inny średni personel	8,8%	➤ Administracja ➤ Animator ➤ Bibliotekarz ➤ Księgowy ➤ Pracownik administracyjny ➤ Referent ➤ Referent ds. turystyki ➤ Technik księgarstwa ➤ Urzędnik ➤ Urzędnik z zakresu administracji, w tym ochrona danych osobowych
3	Pracownicy usług i sprzedawcy	4,7%	➤ Doradca klienta ➤ Garmażer kucharz ➤ Pilot wycieczek rowerowych ➤ PR-owiec ➤ Pracownik biura podróży ➤ Sprzedawca ➤ Strażnik miejski
4	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,7%	➤ Ogrodnik
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4,7%	➤ Blacharz ➤ Elektryk ➤ Hydraulik ➤ Pracownik produkcji ➤ Szlifierz
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,4%	➤ Kierowca kat. C+E ➤ Operator suwnicy
7	Pracownicy wykonujący prace proste	1,4%	➤ Sprzątaczką
8	Trudno powiedzieć	57,4%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. 44,2% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast zbliżony odsetek, bo 45,1% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców (36,8% pracodawców – 12 miesięcy; 36,0% – 3 lata; 44,2% – 5 lat) – wskazuje to na optymistyczne poglądy przedsiębiorców na tendencje rozwojowe rynku.

Tabela 14. Zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 najbliższych lat

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania		10,7%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		45,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody: <sup>6</sup>		44,2%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	20,5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Agent nieruchomości</li> <li>➤ Diagnosta laboratoryjny</li> <li>➤ Inżynier elektronik</li> <li>➤ Inżynier środowiska</li> <li>➤ Kosmetolog</li> <li>➤ Nauczyciel praktycznej nauki zawodu</li> <li>➤ Nauczyciel wychowania przedszkolnego</li> <li>➤ Pośrednik w obrocie nieruchomościami</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Specjalista ds. turystyki</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. eksportu, importu, sprzedaży</li> <li>➤ Tłumacz języków obcych</li> <li>➤ Zarządca nieruchomości</li> <li>➤ Pracownik do zarządzania i obrotu nieruchomościami</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	5,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bibliotekarz</li> <li>➤ Księgowy</li> <li>➤ Referent ds. turystyki</li> </ul>
3	Pracownicy usług i sprzedawcy	6,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Garmazher kucharz</li> <li>➤ Pilot wycieczek rowerowych</li> <li>➤ PR-owiec</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>

<sup>6</sup> W ramach analizy wzięto pod uwagę odpowiedzi respondentów wskazujące na poszukiwane zawody, po uwzględnieniu liczby pracowników planowanych do zatrudnienia – wyniki odnoszą się do liczby osób planowanych do zatrudnienia.

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
			➤ Strażnik miejski
4	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,3%	➤ Ogrodnik
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,1%	➤ Elektryk ➤ Hydraulik ➤ Pracownik produkcji
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,3%	➤ Kierowca kat. C+E
7	Trudno powiedzieć	60,3%	Nie dotyczy

W powiecie mieleckim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało 57,8% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 41,7% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat mielecki	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	248	96	344	139	91	230	21
%	41,7%	16,1%	57,8%	23,4%	15,3%	38,7%	3,5%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że na tego rodzaju problemy w znacznym stopniu napotykają firmy z każdej grupy – najczęściej wskazują je przedstawiciele firm bardzo dużych (100,0%), średnich (72,7%) oraz mikro (61,8%).

Tabela 16. Problemy ze znalezieniem pracownika w korelacji z wielkością przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat mielecki	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	39,8%	46,6%	13,6%
Od 1 – 9 pracowników	61,8%	36,6%	1,6%
Od 10 – 49 pracowników	55,3%	41,7%	2,9%
Od 50 – 249 pracowników	72,7%	27,3%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	50,0%	50,0%	0,0%
1000 pracowników i więcej	100,0%	0,0%	0,0%

Poniższa tabela prezentuje zestawienie odpowiedzi na pytanie o problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika z uwzględnieniem dominującej branży przedsiębiorstwa.

Tabela 17. Problemy ze znalezieniem pracownika z uwzględnieniem dominującej branży przedsiębiorstwa

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat mielecki</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	33,3%	16,7%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	68,4%	28,9%	2,6%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	75,0%	25,0%	0,0%
Sekcja F - Budownictwo	68,6%	29,4%	2,0%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	58,7%	40,0%	1,3%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	70,0%	30,0%	0,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	84,6%	15,4%	0,0%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	68,2%	27,3%	4,5%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	31,6%	63,2%	5,3%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	36,0%	44,0%	20,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	63,9%	33,3%	2,8%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	61,9%	33,3%	4,8%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	42,6%	51,9%	5,6%
Sekcja P - Edukacja	52,8%	45,8%	1,4%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	57,4%	42,6%	0,0%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	61,1%	38,9%	0,0%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	64,2%	31,3%	4,5%
Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	100,0%	0,0%

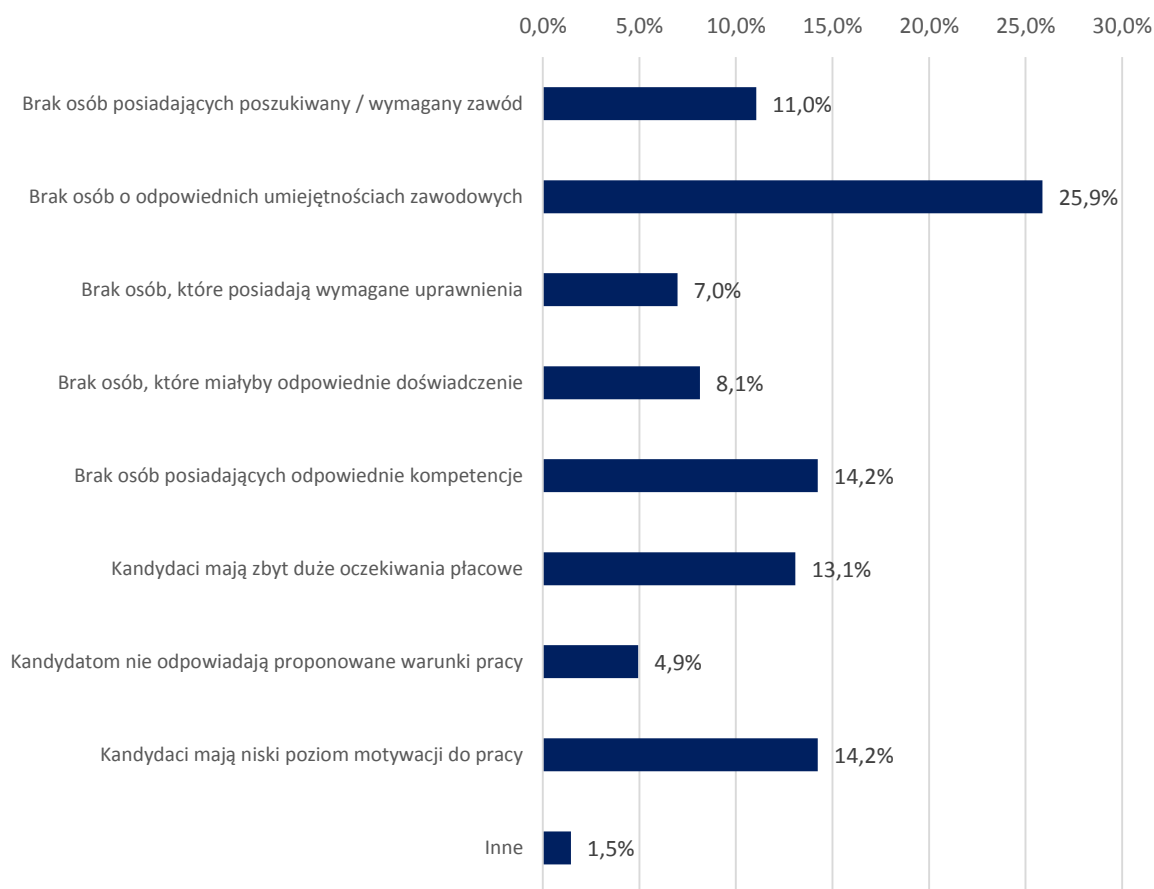
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 73,1% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy ze znalezieniem pracowników), firmy kontynuują plany zatrudnieniowe (nie widać efektu hamowania rozwoju liczebnego firm z tego powodu).

Tabela 18. Problemy ze znalezieniem pracownika z uwzględnieniem planów zatrudnienia pracowników w perspektywie 12 miesięcy

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat mielecki</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	73,1%	25,1%	1,8%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	46,2%	52,1%	1,7%
Trudno powiedzieć	57,8%	28,9%	13,3%

Kategorie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika, z którymi kiedykolwiek borykali się pracodawcy odnoszą się w głównej mierze do postaw potencjalnych pracowników i dopasowania ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców (trzy najczęściej wskazywane problemy to: „brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych” – 25,9%, „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 14,2%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 14,2%).

Wykres 4. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika – dane szczegółowe



Poniższa tabela prezentuje, jakie problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika występowały w firmach o określonej branży według PKD 2007.

Tabela 19. Rodzaj problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika z uwzględnieniem branży przedsiębiorstwa

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat mielecki	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 płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	15,4%	23,1%	7,7%	3,8%	7,7%	15,4%	15,4%	11,5%	0,0%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat mielecki	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 płacowe	Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	Inne
klimatyzacyjnych									
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	16,7%	33,3%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%
Sekcja F - Budownictwo	0,0%	42,9%	8,6%	5,7%	11,4%	8,6%	2,9%	17,1%	2,9%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9,1%	20,5%	9,1%	4,5%	15,9%	11,4%	4,5%	25,0%	0,0%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	42,9%	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9,1%	9,1%	0,0%	9,1%	9,1%	9,1%	18,2%	36,4%	0,0%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	7,1%	28,6%	0,0%	7,1%	7,1%	28,6%	0,0%	21,4%	0,0%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%	11,1%	33,3%	0,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,3%	39,1%	4,3%	13,0%	21,7%	8,7%	0,0%	4,3%	4,3%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	46,2%	7,7%	0,0%	7,7%	15,4%	15,4%	0,0%	7,7%	0,0%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9,1%	22,7%	0,0%	18,2%	36,4%	9,1%	0,0%	4,5%	0,0%
Sekcja P - Edukacja	21,1%	10,5%	10,5%	18,4%	10,5%	15,8%	5,3%	7,9%	0,0%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14,8%	14,8%	22,2%	7,4%	11,1%	7,4%	14,8%	3,7%	3,7%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9,1%	36,4%	18,2%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	18,2%	0,0%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	2,4%	40,5%	0,0%	7,1%	14,3%	11,9%	2,4%	19,0%	2,4%
Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



## 4. Załącznik

### Wzór kwestionariusza ankiety

<p><b>1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja?</b> (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników</p> <p><input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników</p>
<p><b>2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?</b> (pytanie jednokrotnego wyboru)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej tak</p> <p><input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 4/</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p>
<p><b>3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.</b> (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów)</p> <p>Zawód 1 ..... – ile osób? .....</p> <p>Zawód 2 ..... – ile osób? .....</p> <p>Zawód 3 ..... – ile osób? .....</p> <p>Zawód 4 ..... – ile osób? .....</p> <p>Zawód 5 ..... – ile osób? .....</p> <p><input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/</p> <p>/Pytania odnoszące się do poszczególnych wskazanych zawodów/</p> <p><b>Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.</b></p> <p><b>3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia.</b> (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.)</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe</p> <p><input type="checkbox"/> gimnazjalne</p> <p><input type="checkbox"/> zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność? .....</p> <p><input type="checkbox"/> średnie ogólnokształcące</p> <p><input type="checkbox"/> średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność?</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe, jaki kierunek/specjalność/ obszar kształcenia/nieważne jakie? .....</p> <p><input type="checkbox"/> brak konkretnych oczekiwań</p>
<p><b>3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?</b> (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)</p> <p><input type="checkbox"/> tak</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> ogólne:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> na podobnym stanowisku:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> krótsze niż rok</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od roku do 2 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> od 2 lat do 5 lat</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> powyżej 5 lat</p> <p><input type="checkbox"/> nie</p>

<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<b>3.3. Jakie kwalifikacje będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?</b> <i>(pytanie wielokrotnego wyboru)</i>
1. dotyczące obsługi urządzeń i maszyn, jakie? .....
2. dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń, jakie? .....
3. dotyczące obsługi programów komputerowych, jakie? .....
4. dotyczących znajomości języków obcych, jakie? .....
5. dotyczące posiadania prawa jazdy, jakie? .....
6. zawodowe, wymagane prawnie do pracy, jakie? .....
7. zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy, jakie? .....
8. inne, jakie? .....
9. brak konkretnych oczekiwań
10. trudno powiedzieć
<b>3.4. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? Proszę wymienić maksymalnie 5 najważniejszych kompetencji oczekiwanych od kandydatów.</b> <i>(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)</i>
<input type="checkbox"/> .....
<input type="checkbox"/> .....
<input type="checkbox"/> .....
<input type="checkbox"/> .....
<input type="checkbox"/> .....
<i>/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/</i>
<b>4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.</b> <i>(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)</i>
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się zapotrzebowania /przejdźcie do pytania 6/
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 6/
<input type="checkbox"/> na następujące zawody:
<b>Zawód 1</b> .....
<b>Zawód 2</b> .....
<b>Zawód 3</b> .....
<b>Zawód 4</b> .....
<b>Zawód 5</b> .....
<b>5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.</b> <i>(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)</i>
<input type="checkbox"/> nie przewiduje się zapotrzebowania
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/> na takie same zawody, jak w przypadku 3 lat
<input type="checkbox"/> na inne zawody, niż w przypadku 3 lat – jakie?
<b>Zawód 1</b> .....
<b>Zawód 2</b> .....
<b>Zawód 3</b> .....
<b>Zawód 4</b> .....
<b>Zawód 5</b> .....
<b>6. Czy Państwa firma/instytucja kiedykolwiek napotkała problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika?</b> <i>(pytanie jednokrotnego wyboru)</i>
<input type="checkbox"/> tak
<input type="checkbox"/> raczej tak
<input type="checkbox"/> raczej nie /przejdźcie do pytania 8/
<input type="checkbox"/> nie /przejdźcie do pytania 8/
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 8/
<b>7. Czym były spowodowane te problemy?</b> <i>(pytanie jednokrotnego wyboru)</i>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających poszukiwany/wymagany zawód
<input type="checkbox"/> brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych
<input type="checkbox"/> brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia
<input type="checkbox"/> brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje
<input type="checkbox"/> kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe
<input type="checkbox"/> kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy
<input type="checkbox"/> kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy
<input type="checkbox"/> inne, jakie? .....

<b>8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja.</b> <i>(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)</i>		
<b>Sekcja PKD</b>	<b>Główna branża</b>	<b>Inne branże</b>
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		
B. Górnictwo i wydobywanie		
C. Przetwórstwo przemysłowe		
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		
F. Budownictwo		
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle		
H. Transport i gospodarka magazynowa		
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		
J. Informacja i komunikacja		
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		
P. Edukacja		
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		
S. Pozostała działalność usługowa		
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby		
U. Organizacje i zespoły eksterytorialne		
<b>9. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja.</b> <i>(ankieter prosi o podanie powiatu)</i>		
<b>Lokalizacja</b>		
<input type="checkbox"/> bieszczadzki		
<input type="checkbox"/> brzozowski		
<input type="checkbox"/> dębicki		
<input type="checkbox"/> jarosławski		
<input type="checkbox"/> jasielski		
<input type="checkbox"/> kolbuszowski		
<input type="checkbox"/> Krosno		
<input type="checkbox"/> krośnieński		
<input type="checkbox"/> leski		
<input type="checkbox"/> leżajski		
<input type="checkbox"/> lubaczowski		
<input type="checkbox"/> łańcucki		
<input type="checkbox"/> mielecki		
<input type="checkbox"/> nizański		
<input type="checkbox"/> przemyski		
<input type="checkbox"/> Przemyśl		
<input type="checkbox"/> przeworski		

<input type="checkbox"/> ropczycko-sędziszowski
<input type="checkbox"/> rzeszowski
<input type="checkbox"/> Rzeszów
<input type="checkbox"/> sanocki
<input type="checkbox"/> stalowowolski
<input type="checkbox"/> strzyżowski
<input type="checkbox"/> Tarnobrzeg
<input type="checkbox"/> tarnobrzesci