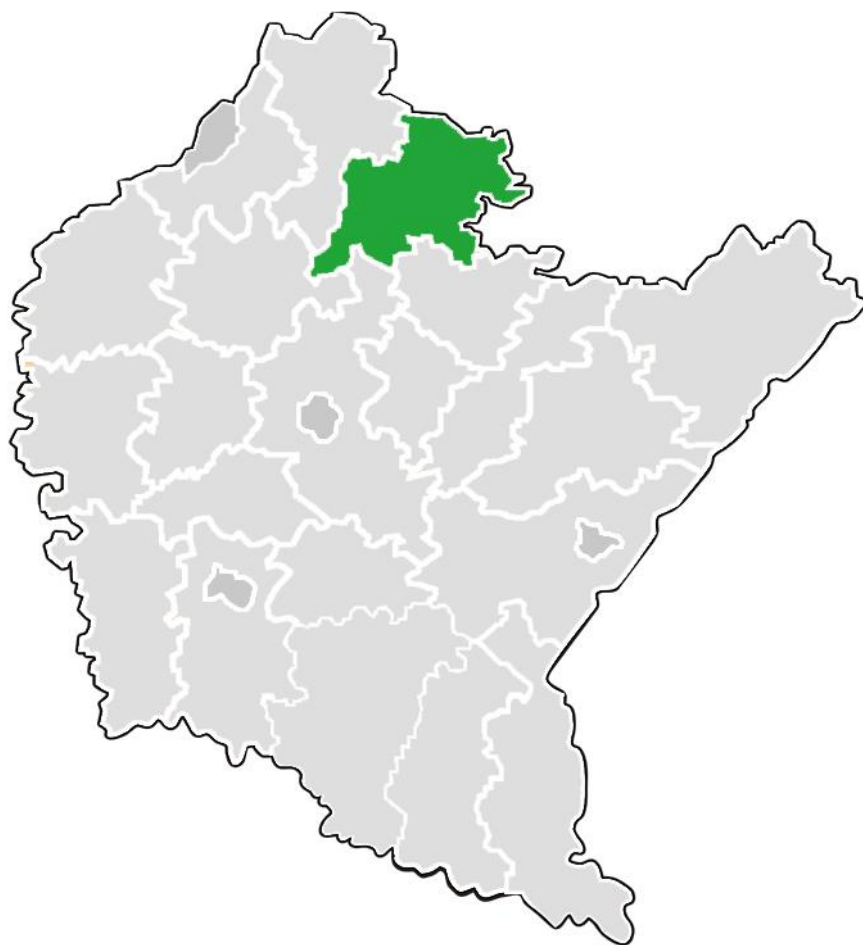


ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY
ORAZ KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE
NA LOKALNYCH RYNKACH PRACY
W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM



POWIAT NIŻAŃSKI

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 NIŻAŃSKIEGO

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

1. Wstęp.....	4
2. Założenia metodologiczne badania	5
3. Prezentacja wyników badania.....	6
4. Załącznik.....	23

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.

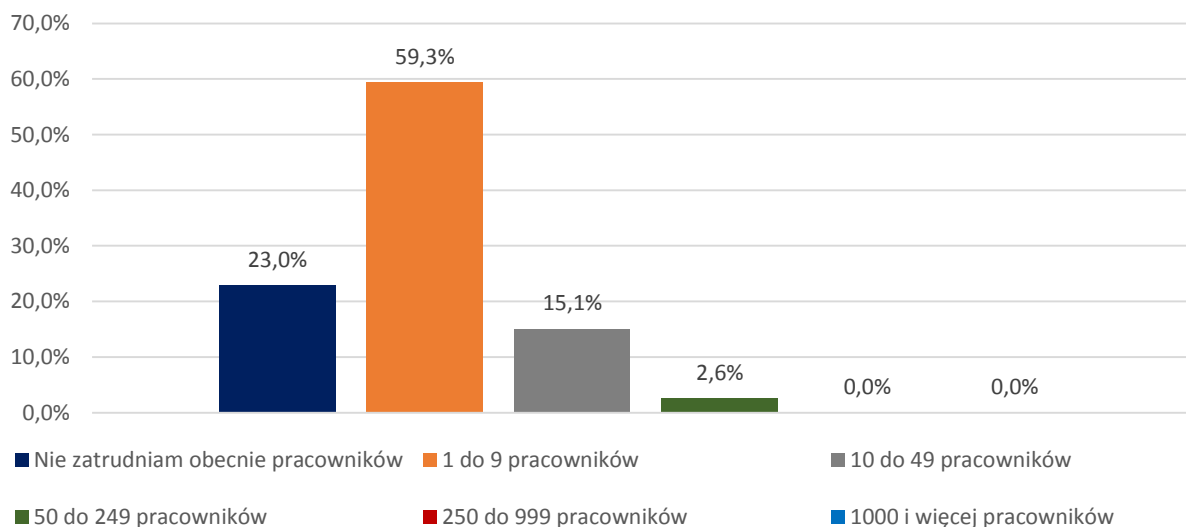
2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **305 wywiadów** z pracodawcami z powiatu nizańskiego 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 5%. 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
Powiat nizański	4162	305
0 – 9 pracowników	3995	251
10 – 49 pracowników	146	46
50 – 249 pracowników	20	8
250 – 999 pracowników	1	0
1000 i więcej pracowników	0	0

Wykres 1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw pod względem wielkości



Udział w badaniu pod względem dominującego rodzaju działalności wg PKD 2007¹ 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	3,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	5,9%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,6%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,7%
Sekcja F – Budownictwo	6,2%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	19,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	1,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5,9%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,9%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,3%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9,8%
Sekcja P – Edukacja	9,8%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,9%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5,2%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	7,9%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,7%

3. Prezentacja wyników badania

23,6% przedsiębiorców w powiecie nizańskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (13,4% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 10,2% odpowiedzi „raczej tak”).

¹Polska 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 co ósmy przedsiębiorca (12,1%) 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 niżański	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	41	31	72	105	91	196	37
%	13,4%	10,2%	23,6%	34,4%	29,8%	64,3%	12,1%

Brak planów zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy najczęściej deklarowali przedstawiciele najmniejszych badanych firm, zatrudniających do 9 pracowników. Natomiast warto zwrócić uwagę, że 50,0% przedstawicieli firm średnich (50-249 pracowników) zadeklarowało plany zatrudnieniowe (a w 37,5% przypadków jest to postawa zdecydowana).

Tabela 4. Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy a wielkość przedsiębiorstwa

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat niżański	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	11,6%	9,2%	20,7%	35,5%	31,9%	67,3%	12,0%
10 – 49 pracowników	19,6%	15,2%	34,8%	30,4%	23,9%	54,3%	10,9%
50 – 249 pracowników	37,5%	12,5%	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%
250 – 999 pracowników	-	-	-	-	-	-	-
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 16 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 9 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (23,6%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat niżański	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	11,1%	0,0%	11,1%	55,6%	33,3%	88,9%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	0,0%	27,8%	27,8%	27,8%	27,8%	55,6%	16,7%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	20,0%	0,0%	20,0%	60,0%	20,0%	80,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	31,6%	0,0%	31,6%	31,6%	26,3%	57,9%	10,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,1%	13,8%	25,9%	37,9%	31,0%	69,0%	5,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	20,0%	30,0%	50,0%	30,0%	20,0%	50,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	30,0%	20,0%	50,0%	10,0%	30,0%	40,0%	10,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11,1%	16,7%	27,8%	27,8%	38,9%	66,7%	5,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	0,0%	50,0%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5,6%	5,6%	11,1%	16,7%	55,6%	72,2%	16,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6,7%	10,0%	16,7%	46,7%	26,7%	73,3%	10,0%
Sekcja P – Edukacja	10,0%	3,3%	13,3%	43,3%	30,0%	73,3%	13,3%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4,8%	9,5%	14,3%	33,3%	38,1%	71,4%	14,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6,3%	6,3%	12,5%	31,3%	25,0%	56,3%	31,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	29,2%	8,3%	37,5%	25,0%	12,5%	37,5%	25,0%
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%	100,0%	100,0%	0,0%

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

- techników i inny średnie personel – dotyczy 1/4 pracodawców (23,6%),
- pracowników usług i sprzedawców – dotyczy 1/4 pracodawców (23,6%),
- specjalistów – dotyczy 1/5 pracodawców (18,1%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 9,7% 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 najwięcej planuje się zatrudnić:

- techników i inny średnie personel (27,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- robotników przemysłowych i rzemieślników (21,7% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (18,6% osób poszukiwanych na rynku pracy).

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

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS ²		% udział pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie	% udział pracodawców planujących zatrudnienie w zawodzie
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	18,6%	18,1%
3	Technicy i inny średni personel	27,3%	23,6%
4	Pracownicy biurowi	7,5%	9,7%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	14,3%	23,6%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	21,7%	15,3%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,2%	8,3%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	4,3%	5,6%
Trudno powiedzieć		-	9,7%

² 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.

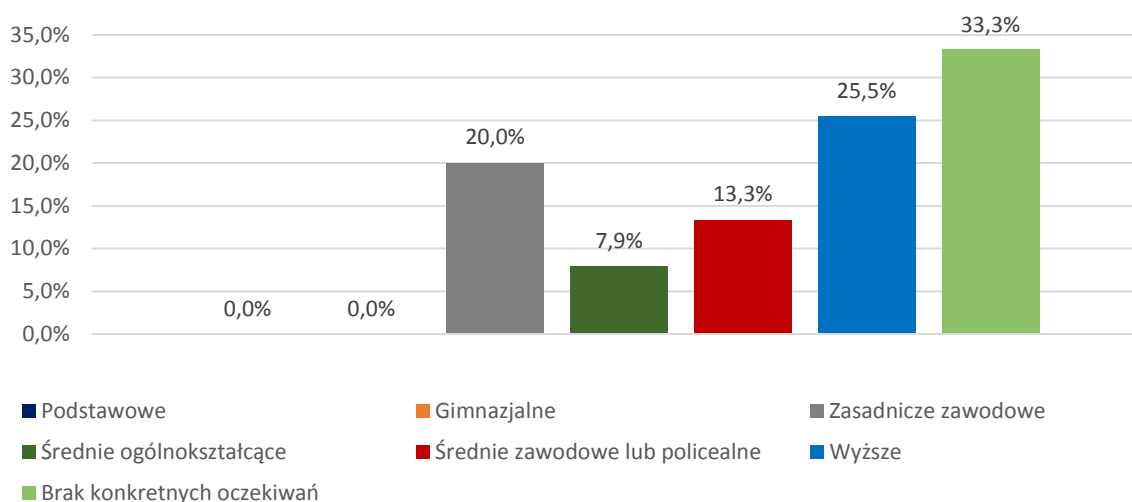
Tabela 7. Szczegółowe zawody, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agent nieruchomości ➤ Finansista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Informatyk ➤ Koordynator projektu ➤ Programista ➤ Specjalista ds. finansowych ➤ Specjalista ds. marketingu ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Specjalista ds. rekrutacji ➤ Zarządca nieruchomości
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dietetyk ➤ Doradca ds. nieruchomości ➤ Księgowy ➤ Opiekun osób starszych ➤ Pracownik administracyjny ➤ Referent ➤ Spedytor ➤ Starszy inspektor BHP
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik biurowy
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Instruktor nauki jazdy ➤ Kasjer ➤ Kucharz ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Opiekunka dziecięca ➤ Referent ds. sprzedaży ➤ Sprzedawca
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dekarz ➤ Elektromonter ➤ Krajacz szkła ➤ Mechanik ➤ Mechanik samochodowy ➤ Operator CNC ➤ Pracownik budowlany ➤ Serwisant ➤ Spawacz ➤ Pracownik produkcji
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca kat. B, C+E ➤ Operator koparko-ładowarki
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pakowacz ➤ Pomocniczy pracownik budowlany ➤ Sprzątaczką

Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (25,5% osób poszukiwanych na rynku pracy), zasadniczym zawodowym (20,0%) oraz ze średnim zawodowym lub policealnym (13,3%) – warto zwrócić uwagę, że jedna trzecia osób poszukiwanych na rynku pracy (33,3%) to osoby z wykształceniem zawodowym.³ Wymagania dotyczące wykształcenia są adekwatne do charakteru poszukiwanych zawodów.

Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 33,3% planowanych do zatrudnienia pracowników.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwanego 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 oczekiwanego od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

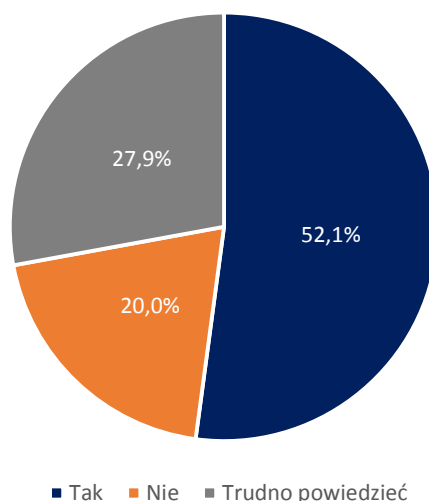
		Oczekiwane wykształcenie (%)						
		Podstawowe	Gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Średnie zawodowe lub policealne	Wyższe	Brak konkretnych oczekiwań
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-	-	-	-	-	-	-

³ 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%	0,0%	3,3%	50,0%	33,3%	13,3%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,8%	40,9%	52,3%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	8,3%	25,0%	0,0%	66,7%	0,0%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	22,2%	25,9%	14,8%	14,8%	22,2%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	57,1%	0,0%	0,0%	5,7%	37,1%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	30,0%	20,0%	0,0%	0,0%	50,0%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 52,1% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do 1/5 osób (20,0%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 27,9% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.⁴

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



⁴ 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 37,2% przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej (przez połowę pracodawców) poszukiwane będą osoby z doświadczeniem od roku do 2 lat.

Tabela 9. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów – dane szczegółowe

Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów	
Doświadczenie	%
Doświadczenie ogólne:	
krótsze niż rok	19,8%
od roku do 2 lat	37,2%
od 2 lat do 5 lat	29,1%
powyżej 5 lat	0,0%
nie będzie wymagane	14,0%
Na podobnym stanowisku:	
krótsze niż rok	34,9%
od roku do 2 lat	52,3%
od 2 lat do 5 lat	10,5%
powyżej 5 lat	0,0%
nie będzie wymagane	2,3%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najbardziej oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi maszyn i urządzeń (53,0%) oraz dotyczące obsługi programów komputerowych (38,8%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w 13,0% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 1/5 przypadków (18,3%) – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	53,0%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	24,8%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	38,8%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	20,0%

Kwalifikacje		%*
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	31,5%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	13,3%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	34,5%
8	Brak konkretnych oczekiwań	13,0%
9	Trudno powiedzieć	18,3%

*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 urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
1	Dotyczące obsługi urządzeń i maszyn	-	50,0%	50,0%	45,5%	37,0%	-	62,9%	70,0%	85,7%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń	-	26,7%	9,1%	16,7%	18,5%	-	40,0%	50,0%	42,9%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	43,3%	68,2%	75,0%	37,0%	-	0,0%	20,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	30,0%	18,2%	41,7%	22,2%	-	14,3%	0,0%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	40,0%	9,1%	0,0%	44,4%	-	25,7%	100,0%	71,4%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	16,7%	2,3%	8,3%	11,1%	-	20,0%	20,0%	42,9%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	33,3%	47,7%	50,0%	14,8%	-	31,4%	30,0%	28,6%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	3,7%	2,3%	20,0%	9,5%	-	37,0%	0,0%	100,0%
9	Trudno powiedzieć	-	11,1%	29,5%	0,0%	28,6%	-	7,4%	0,0%	0,0%

*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		%*
Kompetencje osobiste		
1	Rzetelność	86,7%
2	Wysoka kultura osobista	84,2%
3	Pracowitość	81,8%
4	Analityczne myślenie	79,4%
5	Inicjatywność	73,3%
6	Dyspozycyjność	72,1%
7	Dobra organizacja pracy	70,9%
8	Punktualność	70,9%
9	Odpowiedzialność	70,3%
10	Uczciwość	66,1%
11	Energiczność	66,1%
12	Kreatywność	65,5%
13	Dążenie do realizacji celów	64,8%
14	Sumienność	62,4%
15	Elastyczność	60,0%
16	Cierpliwość	59,4%
17	Chęć do pracy	58,8%
18	Odporność na stres	53,3%
19	Samodzielność	47,9%
20	Chęć do nauki i rozwoju	34,5%
21	Lojalność	33,3%
22	Łatwość przyswajania informacji	32,1%
Kompetencje społeczne		
1	Otwartość na innych	81,8%
2	Umiejętność współpracy w grupie	69,7%
3	Umiejętność obsługi klienta	69,1%
4	Negocjowanie	67,3%
5	Komunikatywność	66,7%
6	Empatia	32,7%
7	Bezkonfliktowość	21,8%
Kompetencje menedżerskie		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	49,1%
2	Delegowanie zadań	48,5%
3	Motywowanie	24,8%
4	Rozwiązywanie konfliktów	21,8%
5	Planowanie	17,0%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Co czwarty (26,9%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast aż 47,2% z nich nie potrafiło 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		25,9%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		47,2%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: ⁵		26,9%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	15,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Chemik ➤ Diagnosta laboratoryjny ➤ Doradca ds. nieruchomości komercyjnych ➤ Doradca rolniczy ➤ Finansista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Informatyk ➤ Inżynier elektronik ➤ Nauczyciel bibliotekarz ➤ Specjalista ds. sprzedaży ➤ Specjalista ds. stolarki okiennej ➤ Specjalista ds. obsługi klienta ➤ Tłumacz
2	Technicy i inny średni personel	6,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Księgowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	4,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meneger do spraw zakupu ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	14,6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Instruktor jazdy kat. B ➤ Kucharz ➤ Pracownik obsługi klienta ➤ Sprzedawca
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brukarz ➤ Ceramik ➤ Cieśla ➤ Dekarz ➤ Formierz odlewnik ➤ Krawiec ➤ Mechanik ➤ Mechanik samochodowy ➤ Pracownik budowlany ➤ Pracownik produkcji ➤ Szwaczka ➤ Ślusarz

⁵ 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
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,1%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca- mechanik ➤ Operator koparko-ładowarki ➤ Pracownik produkcyjny
7	Pracownicy wykonujący prace proste	32,9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik fizyczny ➤ Pracownik produkcyjny
8	Trudno powiedzieć	61,0%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 61,0% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 32,9% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że im dalsza perspektywa czasowa, tym większe plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie nizańskim (23,6% pracodawców – 12 miesięcy; 26,9% – 3 lata; 61,0% – 5 lat) – wskazuje to na optymistyczne poglądy przedsiębiorców na tendencje rozwojowe rynku.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w perspektywie 5-letniej, wskazali w jakich zawodach zamierzają zatrudniać. Ich odpowiedzi zaprezentowano w podziale na wielkie grupy zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

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

Zapotrzebowanie		%	Szczegółowe zawody
Nie przewiduje się zapotrzebowania		6,1%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		32,9%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie na następujące zawody:⁶		61,0%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	16,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosta laboratoryjny ➤ Doradca rolniczy ➤ Finansista ➤ Fizjoterapeuta ➤ Informatyk ➤ Inżynier elektronik
2	Technicy i inny średni personel	8,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Księgowy ➤ Pracownik socjalny ➤ Przedstawiciel handlowy
3	Pracownicy biurowi	8,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca ➤ Księgowa ➤ Pracownik biurowy ➤ Sekretarka
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	12,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doradca klienta ➤ Instruktor jazdy kat. B ➤ Sprzedawca

⁶ 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
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	14,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ceramik ➤ Dekarz ➤ Krawiec ➤ Mechanik ➤ Pracownik produkcji ➤ Szwaczka ➤ Ślusarz
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierowca ➤ Kierowca-mechanik
7	Pracownicy wykonujący prace proste	4,0%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pracownik fizyczny ➤ Pracownik produkcyjny
8	Trudno powiedzieć	30,0%	Nie dotyczy

W powiecie nizańskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 49,8% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 38,0% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat nizański	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	116	36	152	60	87	147	6
%	38,0%	11,8%	49,8%	19,7%	28,5%	48,2%	2,0%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w znacznym stopniu (dotyczy połowy lub więcej przedsiębiorców) występują w niemal wszystkich grupach przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm średnich (62,5%).

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat nizański	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	31,4%	67,1%	1,4%
Od 1 – 9 pracowników	56,4%	42,0%	1,7%
Od 10 – 49 pracowników	50,0%	45,7%	4,3%
Od 50 – 249 pracowników	62,5%	37,5%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	-	-	-
1000 pracowników i więcej	-	-	-

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat niżański	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	55,6%	44,4%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	66,7%	33,3%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	20,0%	80,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	68,4%	31,6%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	43,1%	53,4%	3,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	80,0%	20,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	83,3%	16,7%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	33,3%	66,7%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	25,0%	75,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	30,0%	66,7%	3,3%
Sekcja P – Edukacja	53,3%	43,3%	3,3%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	28,6%	61,9%	9,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	56,3%	43,8%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	66,7%	33,3%	0,0%
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%	0,0%

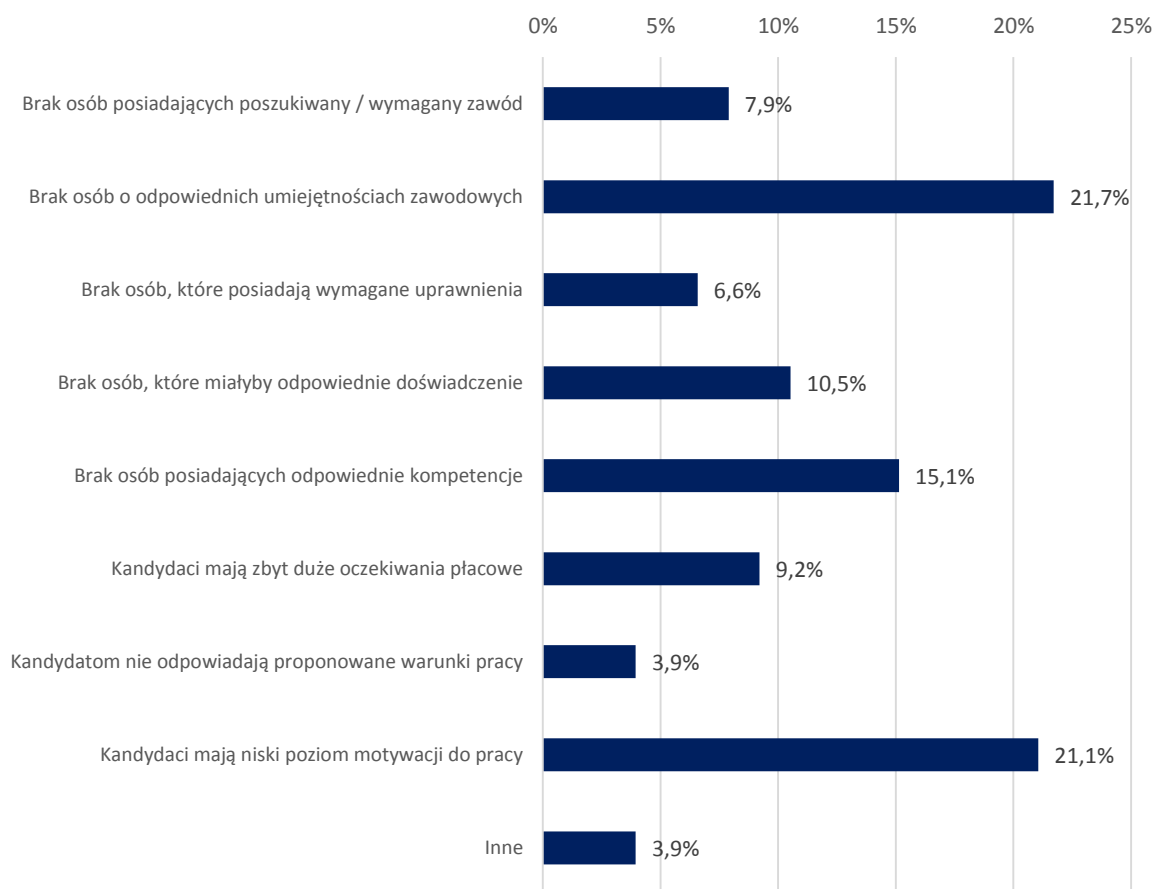
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 75,0% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat niżański	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	75,0%	22,2%	2,8%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	40,3%	58,2%	1,5%
Trudno powiedzieć	51,4%	45,9%	2,7%

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” – 21,7%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 21,1%; „brak osób posiadających odpowiednie kompetencje” – 15,1%).

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 niżański	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	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	8,3%	33,3%	0,0%	8,3%	8,3%	8,3%	0,0%	25,0%	8,3%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika									
Powiat niżański	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	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	7,7%	30,8%	7,7%	15,4%	23,1%	7,7%	0,0%	7,7%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12,0%	16,0%	8,0%	8,0%	8,0%	12,0%	4,0%	32,0%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	12,5%	12,5%	0,0%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%	37,5%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12,5%	12,5%	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,1%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	12,5%	18,8%	12,5%	12,5%	6,3%	0,0%	12,5%	25,0%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	33,3%	0,0%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	11,1%	22,2%	33,3%	11,1%	0,0%	11,1%	11,1%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	0,0%	25,0%	6,3%	18,8%	12,5%	12,5%	0,0%	18,8%	6,3%
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%	100,0%

4. Załącznik

Wzór kwestionariusza ankiety

<p>1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (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>2. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników? (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>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 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>Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo <u>chcieliby</u> Państwo zatrudnić.</p> <p>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.)</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>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)</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
3.3. Jakie kwalifikacje będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko? (pytanie wielokrotnego wyboru)
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
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. (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)
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/
4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)
<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:
Zawód 1
Zawód 2
Zawód 3
Zawód 4
Zawód 5
5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej. (ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk i wpisuje je w przeznaczone do tego pola)
<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?
Zawód 1
Zawód 2
Zawód 3
Zawód 4
Zawód 5
6. Czy Państwa firma/instytucja kiedykolwiek napotkała problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<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/
7. Czym były spowodowane te problemy? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<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?

8. Proszę wskazać w jakich branżach działa Państwa firma/instytucja. <i>(ankieter prosi o podanie sekcji PKD)</i>		
Sekcja PKD	Główna branża	Inne branże
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		
9. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja. <i>(ankieter prosi o podanie powiatu)</i>		
Lokalizacja		
<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"/> tarnobrzeski