

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



POWIAT PRZEWORSKI

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 PRZEWORSKIEGO**

**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>24</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.

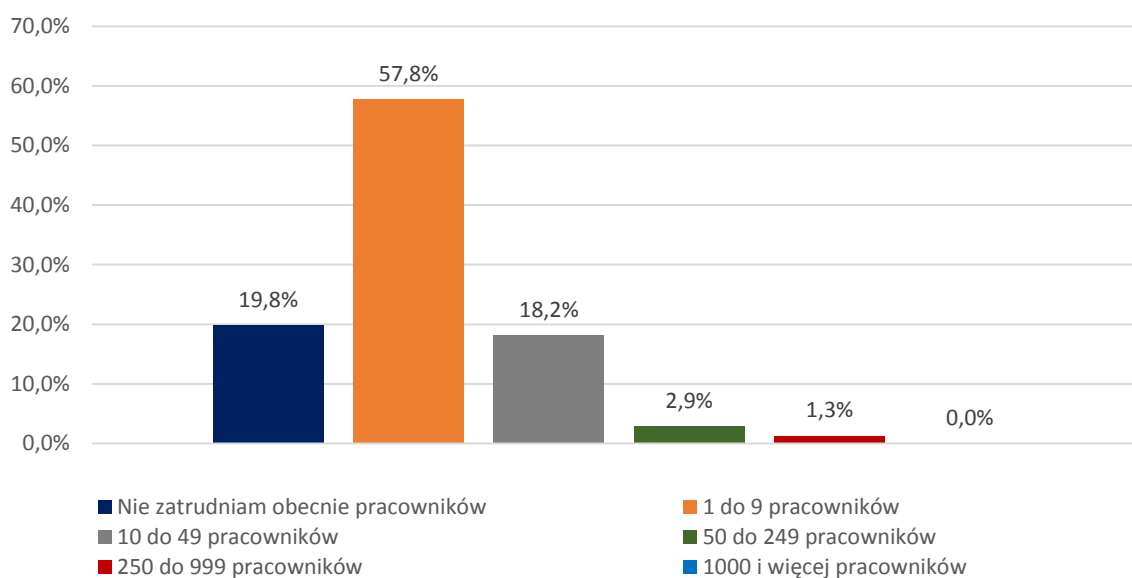
## 2. Założenia metodologiczne badania

W ramach ilościowego badania wykonano **308 wywiadów** z pracodawcami z powiatu przeworskiego 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
<b>Powiat przeworski</b>	<b>4707</b>	<b>308</b>
0 – 9 pracowników	4481	239
10 – 49 pracowników	187	56
50 – 249 pracowników	34	9
250 – 999 pracowników	5	4
1000 i więcej pracowników	0	0

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	3,2%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	6,2%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,3%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	9,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	19,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,9%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	1,9%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,6%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,9%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	8,1%
Sekcja P – Edukacja	10,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4,2%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	10,1%
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

31,5% przedsiębiorców w powiecie przeworskim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy – warto zauważyć, że większa część tej grupy wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (18,8% odpowiedzi „zdecydowanie tak” w stosunku do 12,7% 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 co szósty przedsiębiorca (16,2%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Tabela 3. Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat przeworski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	58	39	97	79	82	161	50
%	18,8%	12,7%	31,5%	25,6%	26,6%	52,3%	16,2%

Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, plany zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw reprezentujących wszystkie wielkości zatrudnienia.

Należy w tym względzie zwrócić uwagę na odsetek firm planujących zatrudnienie w przypadku przedsiębiorstw średnich i dużych (od 50 do 249 pracowników i od 250 do 999 pracowników) – w tych grupach dotyczy on 100,0%.

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

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat przeworski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
0 – 9 pracowników	15,9%	9,6%	25,5%	26,8%	30,1%	56,9%	17,6%
10 – 49 pracowników	19,6%	21,4%	41,1%	26,8%	17,9%	44,6%	14,3%
50 – 249 pracowników	77,8%	22,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
250 – 999 pracowników	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1000 i więcej pracowników	-	-	-	-	-	-	-

Plany zatrudnieniowe w najbliższym roku deklarują przedstawiciele 17 z 21 branż, chociaż w różnej skali – w 9 branżach odsetek wskazań przewyższa wskaźnik powiatowy (31,5%).

Tabela 5. Planowane zatrudnienie a branża

Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy							
Powiat przeworski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	40,0%	0,0%	40,0%	30,0%	20,0%	50,0%	10,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	26,3%	15,8%	42,1%	0,0%	21,1%	21,1%	36,8%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja F – Budownictwo	32,1%	17,9%	50,0%	17,9%	21,4%	39,3%	10,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,7%	10,0%	26,7%	18,3%	40,0%	58,3%	15,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	75,0%	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11,1%	44,4%	55,6%	22,2%	22,2%	44,4%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	33,3%	33,3%	16,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	28,6%	85,7%	14,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	27,3%	27,3%	54,5%	18,2%	18,2%	36,4%	9,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,5%	15,8%	26,3%	31,6%	15,8%	47,4%	26,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11,1%	0,0%	11,1%	55,6%	22,2%	77,8%	11,1%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16,0%	12,0%	28,0%	32,0%	20,0%	52,0%	20,0%
Sekcja P – Edukacja	9,4%	15,6%	25,0%	31,3%	34,4%	65,6%	9,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21,7%	4,3%	26,1%	21,7%	26,1%	47,8%	26,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	23,1%	0,0%	23,1%	23,1%	23,1%	46,2%	30,8%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	6,5%	12,9%	19,4%	48,4%	22,6%	71,0%	9,7%
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%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



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

- specjalistów – takie plany deklaruje 1/3 pracodawców (28,9%),
- robotników przemysłowych i rzemieślników – dotyczy 1/4 pracodawców (24,7%),
- techników i innego średniego personelu – dotyczy 1/6 pracodawców (17,5%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że 13,4% 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:

- robotników przemysłowych i rzemieślników (36,2% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- specjalistów (22,3% osób poszukiwanych na rynku pracy),
- pracowników usług i sprzedawców (13,8% 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	0,0%	0,0%
2	Specjaliści	22,3%	28,9%
3	Technicy i inny średni personel	10,4%	17,5%
4	Pracownicy biurowi	5,8%	11,3%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	13,8%	13,4%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,0%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	36,2%	24,7%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3,5%	4,1%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	8,1%	3,1%
Trudno powiedzieć		-	13,4%

<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 zatrudnić 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

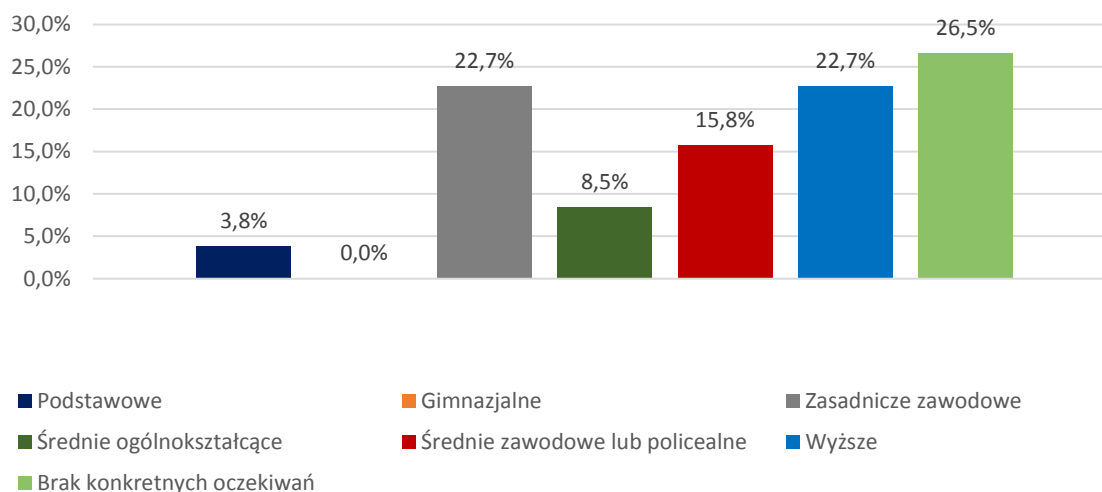
Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analityk rynku</li> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Artysta-malarz</li> <li>➤ Ekonomista</li> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Inżynier mechanik</li> <li>➤ Inżynier pomiarowy</li> <li>➤ Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej</li> <li>➤ Lekarz</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Prawnik</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Programiści Java, PHP, mobile</li> <li>➤ Radca prawny</li> <li>➤ Specjalista ds. finansowych</li> <li>➤ Specjalista ds. kadrowych</li> <li>➤ Specjalista ds. księgowości</li> <li>➤ Specjalista ds. marketingu i reklamy</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. zamówień publicznych</li> <li>➤ Wykładowca przedmiotów zawodowych</li> </ul>
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Animator kultury</li> <li>➤ Detektyw</li> <li>➤ Informatyk</li> <li>➤ Kontroler jakości</li> <li>➤ Księgowa</li> <li>➤ Muzyk</li> <li>➤ Pracownik administracyjny</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Technik weterynarii</li> <li>➤ Urzędnik</li> <li>➤ Urzędnik samorządowy</li> </ul>
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asystent biurowy</li> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Pracownik magazynu</li> <li>➤ Sekretarka</li> </ul>
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fryzjer</li> <li>➤ Kucharz</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elektromonter</li> <li>➤ Mechanik samochodowy</li> <li>➤ Monter</li> <li>➤ Monter instalacji</li> <li>➤ Monter konstrukcji okiennych</li> <li>➤ Operator maszyn</li> <li>➤ Monter rurociągów</li> <li>➤ Operator, monter</li> <li>➤ Piekarz</li> </ul>

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS		Szczegółowe zawody
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik do cięcia złomu</li> <li>➤ Pracownik produkcyjny</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Serwisant</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Stolarz</li> <li>➤ Szwaczka</li> </ul>
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Kierowca kat. C</li> <li>➤ Operator koparko-ładowarki</li> </ul>
9	Pracownicy wykonujący prace proste	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pomocniczy pracownik budowlany</li> <li>➤ Pracownik fizyczny</li> <li>➤ Pracownik pomocniczy</li> </ul>

Poziom wykształcenia oczekiwanej od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądane do pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (22,7% osób poszukiwanych na rynku pracy), wyższym (22,7%) oraz ze średnim zawodowym lub policealnym (15,8%) – warto zwrócić uwagę, że 38,5% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym.<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 26,5% planowanych do zatrudnienia pracowników.

Wykres 2. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



<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.

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.

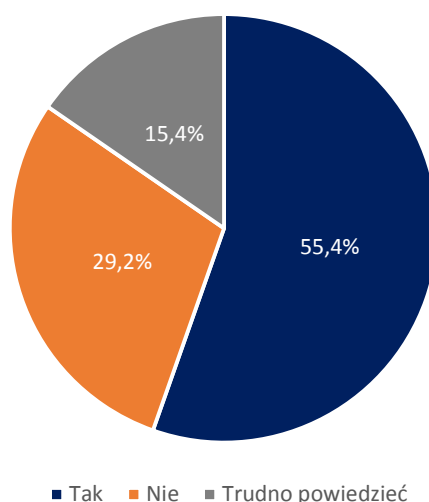
Tabela 8. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów w odniesieniu do wielkich grup zawodów

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	-	-	-	-	-	-	-
2	Specjaliści	0,0%	0,0%	34,5%	0,0%	10,3%	53,4%	1,7%
3	Technicy i inny średni personel	0,0%	0,0%	11,1%	3,7%	11,1%	66,7%	7,4%
4	Pracownicy biurowi	0,0%	0,0%	13,3%	26,7%	6,7%	46,7%	6,7%
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0%	0,0%	5,6%	8,3%	47,2%	5,6%	33,3%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-	-	-	-	-	-	-
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0%	0,0%	34,0%	13,8%	14,9%	1,1%	36,2%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	88,9%
9	Pracownicy wykonujący prace proste	47,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52,4%

Oczekiwania dotyczące posiadania doświadczenia zawodowego przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 55,4% pracowników planowanych do zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. W odniesieniu do prawie 1/3 osób (29,2%) nie wymaga się doświadczenia, natomiast w stosunku do 15,4% planowanych do zatrudnienia pracowników – pracodawcy nie potrafili tego określić.<sup>4</sup>

<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.

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów



Analiza szczegółowych wymagań pracodawców, którzy potwierdzili, że oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy wskazuje, że najczęściej (w 43,8% przypadków) poszukiwane będą osoby posiadające od roku do 2 lat doświadczenia ogólnego, a w przypadku doświadczenia na podobnym stanowisku – najczęściej (przez ponad 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	%
<b>Doświadczenie ogólne:</b>	
krótsze niż rok	12,5%
od roku do 2 lat	43,8%
od 2 lat do 5 lat	25,7%
powyżej 5 lat	12,5%
nie będzie wymagane	5,6%
<b>Na podobnym stanowisku:</b>	
krótsze niż rok	15,5%
od roku do 2 lat	52,8%
od 2 lat do 5 lat	26,1%
powyżej 5 lat	4,2%
nie będzie wymagane	1,4%

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kwalifikacji – najbardziej oczekiwane są kwalifikacje dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn (49,4%) oraz dotyczące posiadania prawa jazdy (37,3%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że w 13,9% przypadków pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań w tym zakresie oraz, że w odniesieniu do 31,7% przypadków – pracodawcy nie potrafili tego określić.

Tabela 10. Kwalifikacje oczekiwane od kandydatów

Kwalifikacje		%*
1	Dotyczące obsługi urzędzeń i maszyn	49,4%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	30,8%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	20,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	11,2%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	37,3%
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	18,1%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	21,5%
8	Brak konkretnych oczekiwań	13,9%
9	Trudno powiedzieć	31,7%

\*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	-	45,6%	20,8%	0,0%	35,3%	-	53,2%	100,0%	95,2%
2	Dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urzędzeń	-	25,9%	29,6%	33,3%	16,7%	-	38,3%	0,0%	47,6%
3	Dotyczące obsługi programów komputerowych	-	25,9%	40,7%	40,0%	38,9%	-	6,4%	0,0%	0,0%
4	Dotyczące znajomości języków obcych	-	15,5%	11,1%	20,0%	5,6%	-	8,5%	44,4%	0,0%
5	Dotyczące posiadania prawa jazdy	-	50,0%	40,7%	33,3%	11,1%	-	35,1%	44,4%	52,4%

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
6	Zawodowe, wymagane prawnie do pracy	-	10,3%	11,1%	6,7%	13,9%	-	30,9%	33,3%	0,0%
7	Zawodowe, nie wymagane prawnie, lecz użyteczne do pracy	-	12,1%	11,1%	0,0%	44,4%	-	30,9%	11,1%	0,0%
8	Brak konkretnych oczekiwań	-	19,2%	33,3%	28,6%	25,0%	-	0,0%	0,0%	0,0%
9	Trudno powiedzieć	-	17,3%	14,3%	14,3%	43,8%	-	54,5%	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		%*
<b>Kompetencje osobiste</b>		
1	Pracowitość	96,5%
2	Rzetelność	88,1%
3	Dyspozycyjność	84,6%
4	Wysoka kultura osobista	83,5%
5	Punktualność	78,5%
6	Dobra organizacja pracy	67,7%
7	Elastyczność	66,5%
8	Analityczne myślenie	64,6%
9	Kreatywność	62,3%
10	Odpowiedzialność	61,9%
11	Cierpliwość	59,2%
12	Odporność na stres	58,5%
13	Dążenie do realizacji celów	57,3%
14	Energiczność	56,9%
15	Inicjatywność	55,4%
16	Uczciwość	50,4%
17	Chęć do nauki i rozwoju	49,6%
18	Chęć do pracy	48,8%
19	Samodzielność	46,5%
20	Lojalność	46,5%

Kompetencje		%*
21	Sumienność	44,6%
22	Łatwość przyswajania informacji	35,8%
<b>Kompetencje społeczne</b>		
1	Otwartość na innych	85,0%
2	Umiejętność współpracy w grupie	76,5%
3	Umiejętność obsługi klienta	63,1%
4	Komunikatywność	52,7%
5	Negocjowanie	41,2%
6	Empatia	31,5%
7	Bezkonfliktowość	15,8%
<b>Kompetencje menedżerskie</b>		
1	Umiejętność zarządzania zespołem	38,8%
2	Delegowanie zadań	29,2%
3	Planowanie	24,6%
4	Motywowanie	23,5%
5	Rozwiązywanie konfliktów	11,5%

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

Pracodawcy wskazali prognozy zapotrzebowania na pracowników w perspektywie najbliższych 3 lat. Co trzeci (30,5%) z nich przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 48,1% 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		21,4%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		48,1%	Nie dotyczy
Przewiduje się zapotrzebowanie na następujące zawody: <sup>5</sup>		30,5%	Nie dotyczy
1	Specjaliści	17,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Fizjoterapeuta</li> <li>➤ Inspektor ds. podatkowych</li> <li>➤ Inspektor nadzoru robót budowlanych</li> <li>➤ Inżynier budownictwa</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
			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inżynier mechanik</li> <li>➤ Marketingowiec</li> <li>➤ Nauczyciel akademicki</li> <li>➤ Pracownik naukowo-dydaktyczny</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Programista java, php, mobile</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. szkoleń</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	9,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asystent projektanta</li> <li>➤ Detektyw</li> <li>➤ Masażysta</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Technik weterynarii</li> </ul>
3	Pracownicy biurowi	6,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Recepcjonista hotelowy</li> </ul>
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	13,8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Barman</li> <li>➤ Fryzjer</li> <li>➤ Handlowiec</li> <li>➤ Ochroniarz</li> <li>➤ Pracownicy biura podróży</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	20,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hafciarka</li> <li>➤ Hydraulik</li> <li>➤ Instalator wod-kan gaz</li> <li>➤ Introligator</li> <li>➤ Krawcowa</li> <li>➤ Monter instalacji</li> <li>➤ Monter OZE</li> <li>➤ Operator ploterów wielkoformatowych</li> <li>➤ Piekarz</li> <li>➤ Pracownik do cięcia złomu</li> <li>➤ Pracownik produkcji</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Szwaczka</li> <li>➤ Złotnik/jubiler</li> </ul>
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Kierowca kat. C</li> <li>➤ Monter instalacji sieci wodno-kanalizacyjnych</li> <li>➤ Monter stolarki okiennej</li> </ul>
7	Trudno powiedzieć	26,6%	Nie dotyczy

Pracodawcy wskazali również prognozy zapotrzebowania na pracowników na najbliższe 5 lat. Aż 55,3% pracodawców przewiduje zatrudnienie pracowników w takiej perspektywie czasowej, natomiast 40,4% z nich nie potrafiło tego określić.

Warto zwrócić uwagę, że w najdalszej perspektywie czasowej, plany zatrudnieniowe pracodawców w powiecie przeworskim są największe (31,5% pracodawców – 12 miesięcy; 30,5% – 3 lata; 55,3% – 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		4,3%	Nie dotyczy
Trudno powiedzieć		40,4%	Nie dotyczy
Przewiduje się zatrudnienie		55,3%	Nie dotyczy
na następujące zawody: <sup>6</sup>			
1	Specjaliści	21,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Architekt</li> <li>➤ Inspektor nadzoru robót budowlanych</li> <li>➤ Inżynier mechanik</li> <li>➤ Marketingowiec</li> <li>➤ Nauczyciel akademicki</li> <li>➤ Nauczyciel</li> <li>➤ Programista</li> <li>➤ Programista java, php, mobile</li> <li>➤ Specjalista ds. obsługi klienta</li> <li>➤ Specjalista ds. szkoleń</li> </ul>
2	Technicy i inny średni personel	9,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asystent projektanta</li> <li>➤ Masażysta</li> <li>➤ Pracownik socjalny</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> <li>➤ Technik weterynarii</li> </ul>
3	Pracownicy biurowi	5,8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pracownik biurowy</li> <li>➤ Przedstawiciel handlowy</li> </ul>
4	Pracownicy usług i sprzedawcy	15,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fryzjer</li> <li>➤ Handlowiec</li> <li>➤ Kelner</li> <li>➤ Robotnik gospodarczy</li> <li>➤ Sprzedawca</li> </ul>
5	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	25,0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hydraulik</li> <li>➤ Instalator wod-kan gaz</li> <li>➤ Monter instalacji</li> <li>➤ Piekarz</li> <li>➤ Pracownik do cięcia złomu</li> <li>➤ Pracownik produkcji</li> <li>➤ Spawacz</li> <li>➤ Spawacz metodą 141, 135, 111</li> <li>➤ Stolarz</li> <li>➤ Tapicer</li> </ul>
6	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	7,7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierowca</li> <li>➤ Kierowca kat. C</li> <li>➤ Monter instalacji sieci wodno-kanalizacyjnych</li> </ul>
7	Trudno powiedzieć	15,4%	Nie dotyczy

<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.

W powiecie przeworskim występowanie problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika zadeklarowało aż 54,5% respondentów (postawę zdecydowaną wyraziło aż 41,2% pracodawców).

Tabela 15. Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika							
Powiat przeworski	Tak	Raczej tak	Skumulowane tak	Raczej nie	Nie	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
N	127	41	168	52	82	134	6
%	41,2%	13,3%	54,5%	16,9%	26,6%	43,5%	1,9%

Analiza problemów ze znalezieniem pracownika w grupach przedsiębiorstw uwzględniających poziom zatrudnienia wskazuje, że problemy te w zróżnicowanym stopniu dotyczą poszczególnych grup przedsiębiorstw – najczęściej zgłaszają je przedstawiciele firm średnich.

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

Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika			
Powiat przeworski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Nie zatrudniam obecnie pracowników	36,1%	60,7%	3,3%
Od 1 – 9 pracowników	60,1%	37,6%	2,2%
Od 10 – 49 pracowników	50,0%	50,0%	0,0%
Od 50 – 249 pracowników	88,9%	11,1%	0,0%
Od 250 – 999 pracowników	75,0%	25,0%	0,0%
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 przeworski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	50,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	63,2%	36,8%	0,0%

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>			
<b>Powiat przeworski</b>	<b>Skumulowane tak</b>	<b>Skumulowane nie</b>	<b>Trudno powiedzieć</b>
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	100,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	-	-	-
Sekcja F – Budownictwo	78,6%	21,4%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53,3%	45,0%	1,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	25,0%	75,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	88,9%	11,1%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	50,0%	33,3%	16,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	57,1%	42,9%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	45,5%	54,5%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	26,3%	68,4%	5,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	55,6%	44,4%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	44,0%	56,0%	0,0%
Sekcja P – Edukacja	40,6%	59,4%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	65,2%	30,4%	4,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	46,2%	53,8%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	67,7%	25,8%	6,5%
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%

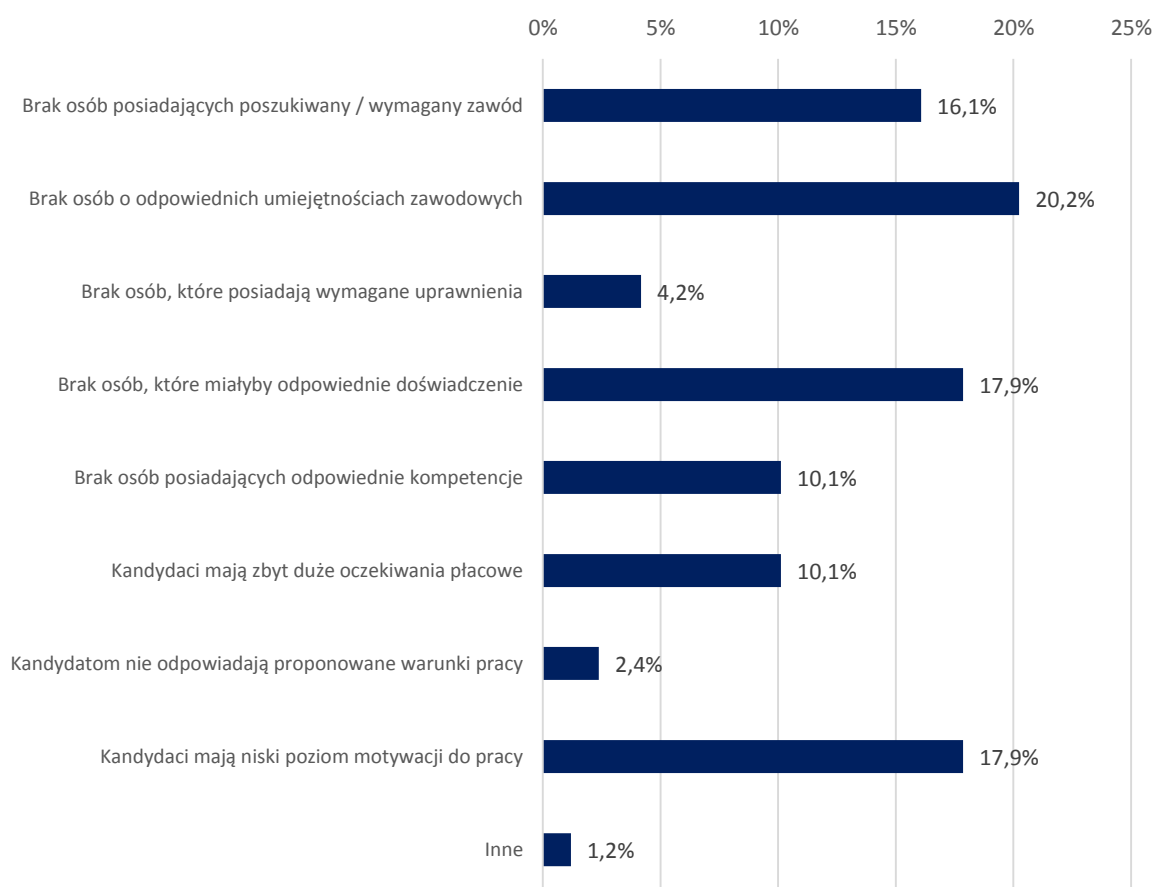
Dalsza analiza odpowiedzi pokazuje, czy w firmach planujących zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku występowały kiedykolwiek problemy ze znalezieniem odpowiedniego kandydata – okazuje się, że pomimo występujących problemów (aż 74,2% firm, które planują zatrudniać zgłosiło problemy 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 przeworski	Skumulowane tak	Skumulowane nie	Trudno powiedzieć
Planowane zatrudnienie (skumulowane tak)	74,2%	23,7%	2,1%
Nieplanowane zatrudnienie (skumulowane nie)	44,7%	52,8%	2,5%
Trudno powiedzieć	48,0%	52,0%	0,0%

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” – 20,2%; „brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie” – 17,9%; „kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy” – 17,9%).

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 przeworski	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	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	16,7%	33,3%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekcja F – Budownictwo	22,7%	36,4%	4,5%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6,3%	18,8%	3,1%	34,4%	15,6%	6,3%	0,0%	15,6%	0,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	25,0%	0,0%	12,5%	12,5%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	20,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	18,2%	0,0%	0,0%	18,2%	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	18,2%
Sekcja P – Edukacja	23,1%	15,4%	15,4%	23,1%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	40,0%	13,3%	6,7%	20,0%	0,0%	13,3%	0,0%	6,7%	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	28,6%	14,3%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	33,3%	0,0%

<b>Problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika</b>									
<b>Powiat przeworski</b>	<b>Brak osób posiadających poszukiwany / wymagany zawód</b>	<b>Brak osób o odpowiednich umiejętnościach zawodowych</b>	<b>Brak osób, które posiadają wymagane uprawnienia</b>	<b>Brak osób, które miałyby odpowiednie doświadczenie</b>	<b>Brak osób posiadających odpowiednie kompetencje</b>	<b>Kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe</b>	<b>Kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy</b>	<b>Kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy</b>	<b>Inne</b>
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> (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
<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> (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/
<b>4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.</b> (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:
<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> (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?
<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> (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/
<b>7. Czym były spowodowane te problemy?</b> (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? .....

<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"/> niżański		
<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